

Identification and Validation Opportunities, Conditions and Teachers' Educational needs for Professional development and Improvement of Teaching Quality

Shima Doraghi Najmi¹ , Mohammad Hosein Zarei^{*2} 

1. MA. curriculum planning, Department of Education Sciences, Peyame Noor University, Tehran, Iran / Teacher.

2. *Corresponding author*, Assistant professor, Department of Education Sciences, Peyame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: mhzareei@pnu.ac.ir

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Received: 2024/07/30
Reviewed: 2024/10/26
Accepted: 2024/10/31
Published Online:
2024/11/05
Pages: 305-323

Keywords:
Professional
development
Educational needs
Teaching quality
Validate
Identification
Teachers

Background and Objectives: The purpose of This research is to identify and validate the opportunities, conditions and Teachers' Educational needs for Professional development and Improvement of teaching quality. **Method:** This applied research was a mixed (qualitative-quantitative) sequential-exploratory type with two approaches of content analysis to identify the opportunities, conditions, and educational needs of teachers and descriptive survey to validate the qualitative findings. To identify the opportunities, conditions, and educational needs, semi-structured interviews were conducted with 11 subject experts, which was the selection criterion for theoretical saturation of the data, and for validation, 81 experienced teachers with more than 10 years of experience in Shadegan County, who were selected in both parts of the research as a purposeful snowball sample, validated the identified needs. The qualitative part of the tool was a semi-structured interview with 9 questions, and the quantitative part of the tool was a researcher-made questionnaire with 71 questions, which was graded with a Likert scale. The authenticity of the interviews and the content validity of the questionnaire were confirmed by 5 subject experts, and the reliability of the questionnaire was measured with Cronbach's alpha (0.719). The qualitative data were analyzed in MAXQDA using Strauss-Corbin with the Burrill and Morgan interpretive paradigm, and the quantitative data were analyzed with the path coefficient and t-statistic in SMART PLS4. **Findings:** The codes extracted from the qualitative part of the research included 3 selective codes (opportunities, conditions, and educational needs of teachers for professional development and improving teaching quality), 9 Axial codes (facilities and infrastructure, Effective actions of policymakers and managers, Professional, Professional training, Factors affecting professional development, Personal development skills, Social development skills, Professional development goals, professional development challenges) and 71 open codes. The findings of the quantitative section showed that all identified needs with a t-statistic of more than (1.96) and a lower error level of (0.05) had a significant effect on the professional development of teachers with a probability of 95%, and all the paths were confirmed. **Conclusion:** In the present study, in addition to identifying the opportunities, conditions, and educational needs of teachers for professional development and improving the quality of teaching, all components were validated. Professional development and improving the quality of teachers' teaching are the focus of strengthening and advancing society in science and knowledge. Therefore, introducing teachers' educational needs, professional development opportunities, and existing conditions to policymakers and managers provides the basis for improving the quality of professional development and the effectiveness of these courses in teachers' performance.

Cite this Article: Doraghi Najmi, S., & Zarei, M. H. (2024). Identification and Validation Opportunities, Conditions and Teachers' Educational needs for Professional development and Improvement of Teaching Quality. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 10(18), 305-323. <https://doi.org/10.48310/itt.2025.17311.1005>



© the authors
Publisher: Farhangian University





شناسایی و اعتبارسنجی فرصت‌ها و شرایط و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس

شیما دورقی نجمی^۱، محمدحسین زارعی^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران / آموزگار.
۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه:

Mhzarei@pnu.ac.ir

چکیده

پیشینه و اهداف: هدف از پژوهش حاضر شناسایی و اعتبارسنجی فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس است. **روش:** این پژوهش کاربردی از نوع آمیخته (کیفی- کمی) متوالی- اکتشافی با دو رویکرد تحلیل محتوا به منظور شناسایی فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان و توصیفی پیمایشی در جهت اعتبارسنجی یافته‌های کیفی بود. برای شناسایی از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۱ نفر از متخصصان موضوعی که معیار انتخاب اشباع نظری داده‌ها بود و برای اعتبارسنجی ۸۱ نفر معلمان باتجربه و سابقه بیش از ۱۰ سال شهرستان شادگان که در هر دو بخش پژوهش نمونه به صورت هدفمند از نوع گلوله‌برفی انتخاب شدند، فرصت‌ها، شرایط و نیازهای شناسایی شده را اعتبارسنجی کردند. ابزار بخشی کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۹ سؤال و ابزار بخش کمی پرسش‌نامه محقق ساخته با ۷۱ سؤال بود که با طیف لیکرت درجه‌بندی شده بود. اصالت مصاحبه‌ها و روایی محتوایی پرسش‌نامه توسط ۵ نفر از متخصصان موضوعی تأیید و پایایی پرسش‌نامه با آلفای کربناخ (۰/۷۱۹) سنجیده شد. داده‌های بخش کیفی در MAXQDA به اشتراوس- کوربین با پارادایم تفسیرگرایی بوریل و مورگان تحلیل و داده‌های بخش کمی با ضریب مسیر و آماره t در SMART PLS4 تحلیل شد. **یافته‌ها:** یافته‌های بخش کیفی شامل ۳ کد انتخابی (فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس) ۹ کد محوری (امکانات و زیرساخت‌ها، اقدامات مؤثر سیاست‌گذاران و مدیران، مهارت‌های حرفه‌ای، آموزش‌های حرفه‌ای، عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای، مهارت‌های توسعه فردی، مهارت‌های توسعه اجتماعی، اهداف توسعه حرفه‌ای و چالش‌های توسعه حرفه‌ای) و ۷۱ کدباز بود. یافته‌های بخش کمی نشان داد که تمام مؤلفه‌های شناسایی شده با آماره t بیش از ۱/۹۶ و سطح خطای کمتر ۰/۰۵ بر توسعه حرفه‌ای معلمان و ارتقای کیفیت تدریس با احتمال ۹۵ درصد تأثیر معنادار داشت و تمام مسیرها نیز تأیید شده بود. **نتیجه‌گیری:** در پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس، تمام مؤلفه‌ها اعتبارسنجی شد. توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس معلمان محور تقویت و پیشرفت جامعه در علم و دانش است. از همین رو، شناساندن نیازهای آموزشی معلمان، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و شرایط موجود به سیاست‌گذاران و مدیران، زمینه را برای ارتقای کیفیت توسعه حرفه‌ای و اثربخشی این دوره‌ها در عملکرد معلمان فراهم می‌سازد.

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۰

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵

شماره صفحات: ۳۲۳-۳۰۵

واژه‌های کلیدی:

توسعه حرفه‌ای
نیازهای آموزشی
کیفیت تدریس
اعتبارسنجی
شناسایی
معلمان

استناد به این مقاله: دورقی نجمی، شیما، و زارعی، محمدحسین. (۱۴۰۳). شناسایی و اعتبارسنجی فرصت‌ها و شرایط و نیازهای

آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۱۰(۱۸)، ۳۲۳-۳۰۵.

<https://doi.org/10.48310/itt.2025.17311.1005>



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان



مقدمه

توسعه حرفه‌ای^۱ معلمان یک فرایند محوری در جهت ارتقای کیفیت تدریس و بهبود یادگیری فراگیران است. از همین رو، همواره باید سازمان آموزش و پرورش این فرایند را برجسته کند و تمام ایده‌ها، راهبردها و شاخصه‌های مهم در آموزش و یادگیری بر آن متمرکز شود. Mirrahimi and Ahmadi (2022)، توسعه حرفه‌ای معلمان و پرورش معلمان خلاق، هنرمند و آگاه از مؤلفه‌های اساسی افزایش کیفیت تدریس است که باید در راهبردهای خرد و کلان تربیت معلم لحاظ شود. توسعه حرفه‌ای در واقع یکی از ارکان اساسی رشد و پیشرفت است که علاوه بر دانش و مهارت بر عملکرد معلمان تأکید دارد (Ataullayeva, 2024). Nyaaba and Zha (2024)، توسعه حرفه‌ای معلمان را فرصتی برای یادگیری مادام‌العمر می‌دانند و معتقدند که این جنبه از پیشرفت شغلی سبب خواهد شد تا معلمان همواره خود را برای پیشرفت‌های روز دنیا و چالش‌های ناگهانی در جهان آماده ساخته و مهارت‌های خود را در این زمینه ارتقا و توسعه دهند. همچنین معتقد است، پیشرفت‌های روزافزون در علم و تکنولوژی و افزایش انتظارات والدین هم‌سو با این پیشرفت‌ها معلمان را به توسعه حرفه‌ای نیازمند ساخته است (zeynvandian, 2023). از همین رو، می‌توان چنین توصیف کرد که توسعه حرفه‌ای محرکی بسیار قوی برای اتخاذ مهارت‌های حرفه‌ای و نهادینه کردن آنها در عملکرد است (Vega et al, 2024). Perry and Booth (2024)، توسعه حرفه‌ای را فرصتی برای حفظ دانش و مهارت و نمود ساختن آن در عملکرد می‌دانند. World Bank (2019)، نیز آن را فرصتی انعطاف‌پذیر برای عملکرد مناسب در شغل و آماده شدن برای تغییرات آینده می‌داند. تعاریف توسعه حرفه‌ای همگام با پیشرفت علم و تکنولوژی در جهان همواره در حال تغییر است، زیرا نیازهای یادگیری فراگیران در حال تغییر است. Mokhtari و همکاران (2023) نیز معتقدند که دانش‌آموزان امروزی به معلمان امروزی نیاز دارند، معلمی که در نظام تربیتی مدرن و به روز تربیت یافته و خلاق و نوآور و منعطف باشد و بتواند نقش‌های چندگانه را در کلاس ایفا نموده و در قبال دانش‌آموزان و یادگیری آنها مسئولیت پذیر باشد. Purwanto (2024) در همین راستا، معتقد است که معلمان در قرن ۲۱ نیازهای فراوانی دارند تا بتوانند عملکرد مطلوبی را در کلاس درس ارائه دهند. معلمان با توسعه حرفه‌ای علاوه بر کسب مهارت متناسب با نیاز روز، خود را برای تطبیق با نسل آینده آماده خواهند کرد تا بتوانند نقشی حرفه‌ای در کلاس ایفا کنند. توسعه حرفه‌ای فرایند دستیابی به اهداف آموزشی را تسهیل می‌کند و پیشرفت در برنامه‌های آموزشی آینده را تضمین خواهد کرد. Hayes و همکاران (2024) توسعه حرفه‌ای را منشأ تدریس با کیفیت در کلاس درس می‌دانند و معتقدند که بین توسعه حرفه‌ای معلمان با عملکرد و پیشرفت تحصیلی و ارتقاء کیفیت تدریس روابط مثبت و معناداری وجود دارد. Oombs و همکاران (2025) بر این نکته تأکید دارند که رفتار و نتایج یادگیری دانش‌آموزان، تحت تأثیر عملکرد معلم و رفتار او در کلاس درس قرار دارد. Fowler and Leonard (2024)، با تأکید بر جایگاه برجسته معلمان در آموزش و یادگیری خاطر نشان کردند که بدون توسعه حرفه‌ای معلمان و بهبود عملکرد و توانایی آنها نمی‌توانیم انتظار بهبود در شرایط مدرسه و یادگیری دانش‌آموزان را داشته باشیم. بر همین اساس، حمایت هوشمندانه و به موقع از توسعه حرفه‌ای معلمان علاوه بر دستیابی به مهارت‌های پیشرفته، گسترش سریع یادگیری عمیق فراگیران را در پی خواهد داشت. در واقع صلاحیت حرفه‌ای معلمان نظامی از دانش و مهارت و توانایی و خواست انگیزشی معلمان است که تحقق مؤثر فعالیت‌های آموزش حرفه‌ای را فراهم می‌سازد (Mahmodi, 2024). از همین رو، عملکرد نوآورانه و بهتری در تدریس ارائه می‌دهند و روش‌های جدید را به کار می‌بندند (Tavares et al, 2024)، بستر بهتری را برای یادگیری فراهم ساخته و فرصت‌های یادگیری بیشتری را در کلاس فراهم می‌سازند (Kilag et al, 2024). اما باید به این نکته توجه داشت که توسعه حرفه‌ای معلمان تنها با افزایش حقوق و کسب تجربه در کلاس درس رخ نخواهد داد، بلکه باید فرصت برای توسعه و پیشرفت آنها فراهم باشد. Minisola و همکاران (2024)، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان را یک نیاز فوری تلقی کردند و معتقدند باید مزایا، کارایی و تسهیلات آن توسط محققان، معلمان، سیاست‌گذاران و آموزش و پرورش مورد بحث

و تحقیق و پژوهش قرار گیرد. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان می‌تواند به دو صورت رسمی و غیر رسمی ارائه شود. Kilag و همکاران (2024) تمرینات بارش مغزی، بحث و گفت و گو در محیط کار و در پی آن انتقال تجربیات همکاران، مطالعه، همکاری با افراد متخصص و تحقیق و پژوهش را فرصت‌های غیررسمی، Nyaaba and Zha (2024) شرکت در کنفرانس‌ها، دوره‌ها، سمینارها، نشست‌ها، کارگاه‌های آموزشی و جلسات ضمن خدمت را فرصت‌های رسمی برای توسعه حرفه‌ای می‌دانند. Ataullayeva (2024) نیز رویکردهای توسعه حرفه‌ای را شامل مشاوره، مربیگری، مطالعه، راهنمایی و نظارت، کمک و پشتیبانی می‌داند. Van Veen و همکاران (2012) در کتاب خود مستقیماً به این نکته تأکید دارند که فرصت‌های رسمی توسعه حرفه‌ای مانند کنفرانس‌ها، سمینارها و کارگاه‌ها در واقع جنبه سنتی توسعه حرفه‌ای را ترویج می‌کنند. زیرا معلمان در این فرصت‌ها نقش منفعلی دارند و توسعه‌ی اثر بخشی در آنها ایجاد نخواهد داشت. Bamrunsin & Khampirat (2022) این دوره‌ها را برای توسعه حرفه‌ای معلمان کافی نمی‌دانند و معتقدند که این برنامه‌ها نمی‌تواند دانش محتوای برنامه درسی، مواد آموزشی و سواد کاربرد فناوری در آموزش را در اختیار معلمان قرار دهد. به همین دلیل فرصت‌های سنتی همواره از سوی متخصصان مورد انتقاد قرار گرفته و برخی مانند (Kelleher, 2003) و (Rodriguez et al, 2024) آن را اتلاف وقت تلقی کرده و معتقدند که این دوره‌ها نمی‌تواند کارآمد و مولد باشد؛ زیرا با ساماندهی جلساتی کوتاه مدت توسعه حرفه‌ای رخ نخواهد داد. بلکه توسعه حرفه‌ای فرایندی گام به گام و نسبتاً آهسته است که توسعه فناوری‌ها تا حدی توانسته آن را سرعت بخشد. علاوه بر این، ching (2014) نیز به این نکته اذعان دارد که شیوه‌های سنتی فرصت‌های حرفه‌ای توانایی پاسخگویی به دانش‌آموزان دیروز را داشت، اما دانش‌آموزان امروزی به دلیل افزایش گستره شناخت و اطلاعاتشان در زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و تکنولوژی و فناوری، دارای تنوعی از ویژگی‌ها و توانمندی‌ها و تفاوت‌های فردی بسیار هستند. از همین رو، نمی‌توان با همان رویه، برای معلمان فرصت‌های حرفه‌ای فراهم ساخت. Ingersoll (2020) نیز معتقد است که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نیز یا ناکافی است و یا مطالب ارائه شده در این دوره‌ها مؤثر نبوده و به نیازهای معلمان توجه نشده است. Wolff و همکاران (2021) نیز اذعان دارند که در فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به شرایط پیچیده کلاس درس توجه نشده و هرگز نخواهد توانست به بهبود وضعیت کلاس درس با معلمان تازه کار کمک کند. این در حالی است که در سطح جهان با کمبود معلم مواجه‌ایم و در شرایط کنونی مجبور به استخدام معلمانی با دانش اندک و داشتن حداقل صلاحیت‌های حرفه‌ای هستیم (Oombs, 2025). از طرف دیگر باید به این نکته توجه ویژه داشت که باتوجه به شرایط محیطی، رفتاری و شخصیتی و فردی معلمان نیازهای توسعه حرفه‌ای آنها نیز متفاوت است و بدون آگاهی از نیازهای آنها فراهم ساختن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بی‌اثر است. با این حال Mahato (2021) علی‌رغم اختلاف نظر در زمینه فرصت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان و دوره‌های ضمن خدمت، این دوره‌ها را صرف نظر از میزان تجربه و سواد معلمان، برای انطباق با نیازهای جامعه، افزایش سطح دانش و اطلاعات معلمان به شیوه نظری ضروری می‌داند و معتقد است که حداقل در این دوره‌ها می‌توان نیازهای آنها را شناسایی و تا حدی مهارت‌های فعلی آنها را توسعه داد. بر همین اساس، معلمان باید در جهت ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نقش فعالی داشته باشند، دیدگاه‌ها و نظراتشان بیان کنند و به نیازهای خود توجه داشته باشند، تا توسعه حرفه‌ای به صورت صحیح و کاربردی و متناسب با نیازهای روز جامعه در آنها ایجاد شود. البته Alrumaih (2025) معتقد است که همواره بین آموخته‌ها در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و اجرای آنها در محیط‌های آموزشی فاصله وجود دارد، از همین رو نظارت بر عملکرد معلمان و شناسایی نیازهای توسعه حرفه‌ای آنها در فرایند تدریس و حمایت مستمر آنها در تمام مراحل توسعه حرفه‌ای موجب خواهد شد میزان کارآمدی افزایش یافته و عملکرد آنها بهبود یابد و در نتیجه کیفیت تدریس ارتقا خواهد یافت و در نتایج یادگیری دانش‌آموزان پیشرفت مشاهده کرد. در همین راستا، Mehrmohammadi و همکاران (2015) معتقدند که باید معلمان را در امر توسعه و پیشرفت حمایت کرد. زمینه را برای مشارکت فعال آنها در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای فراهم ساخت و اشتیاق آنها را برای حضور در این برنامه‌ها گسترش داد. زیرا اگر معلمان نگرش مثبتی نسبت به توسعه

حرفه‌ای در عملکرد خود نداشته باشند و انگیزه کافی در آنها ایجاد نشده باشد پیشرفت و توسعه موفقیت‌آمیز صورت نخواهد پذیرفت (Fortunka et al, 2024). Iqbal and Ali (2024) علی‌رغم حمایت از بهره‌مندی معلمان از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و ایجاد درکی روشن به‌منظور دستیابی به مجموعه‌ای از نگرش، دانش و مهارت‌های توسعه بخش، کیفیت این برنامه‌ها را با اهمیت‌تر تلقی کرده و معتقدند که این برنامه‌ها با چالش‌های فراوانی روبرو است. Ostinelli and Crescentini (2024) معتقدند که برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای زمانی به‌صورت با کیفیت ارائه می‌شود که برنامه‌ها مطابق نیازهای معلمان و مدرسه بوده، آنها در طراحی و برنامه‌ریزی این فعالیت‌ها مشارکت داده شوند و مشارکت آنها در این برنامه‌ها به‌طور فعال و مستمر باشد. علاوه بر این، باید به ویژگی‌های شناختی، انگیزشی، و عملکردی معلمان نیز توجه ویژه شود (Fortunka et al, 2024; Joseph, 2020). همچنین Hayes و همکاران (2024) معتقدند توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان نقش حیاتی در کیفیت تدریس آنها دارد و بهترین راه برای تاثیرگذاری بر کیفیت تدریس است. شناخت نیاز معلمان در امر توسعه حرفه‌ای به‌منظور طراحی برنامه‌ها و فعالیت‌های اثربخش مهم‌ترین مؤلفه بوده و باید مورد توجه دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران آموزشی قرار گیرد. چراکه نیازها در هر زمینه‌ای، شکاف بین وضعیت و عملکرد موجود را با عملکرد مطلوب پر خواهد کرد (Efthymiadou et al, 2024). نیازهای آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان را می‌توان توانایی پاسخگویی به نیازهای متنوع دانش‌آموزان تعریف کرد، که این خود نیز شامل به‌روزرودن، واقف‌بودن به انواع روش‌ها و ابزارهای آموزشی و فناوری‌های نوین و همچنین توانایی مدیریت کلاس نیز است. Purwanto (2024) نیازهای توسعه حرفه‌ای معلمان در عصر حاضر را نیازهایی با تغییرات لحظه‌ای می‌داند و معتقد است توسعه حرفه‌ای معلم باید با سرعت پیشرفت نسل امروز و پیشرفت صنعت و تکنولوژی مطابقت داشته باشد. در واقع تعیین نیاز آنها مبنایی واقعی‌تر را برای برنامه‌ریزی‌ها در این زمینه فراهم خواهد ساخت. در حقیقت خط و مشی‌ها و سیاستگذاری‌ها در زمینه آموزش‌های حرفه‌ای به معلمان باید به سمت و سویی سوق یابد که بتواند آنها را به مهارت و دانش و نگرش و رفتارهای مؤثر در عملکرد حرفه‌ای و نیازهای آنها برای انجام وظایف خود به‌صورت با کیفیت و اثربخش در کلاس درس تجهیز کند (Sok & Heng, 2024). Tenedero و همکاران (2024) نیازهای معلمان در کسب صلاحیت‌های حرفه‌ای را شامل کسب دانش و مهارت در راهنمایی و حمایت دانش‌آموزان و درک بافت فرهنگی و اجتماعی آنها، تشویق شدن به یادگیری مادام‌العمر و کسب دانش جدید و نوآوری و خلاقیت در فرایند تدریس، فعال بودن در برنامه‌های توسعه‌ای در جهت دستیابی به اهداف پیشرفت، مشارکت در طراحی‌های برنامه‌های توسعه‌ای و همچنین بهره‌مندی از تجربیات همکاران و متخصصان در جهت برآورده ساختن نیازهای جدید خود می‌دانند؛ اما مسأله اصلی اینجاست که معلمان به نیازهای خود در جهت توسعه حرفه‌ای آگاهی کافی ندارند و این ناآگاهی عدم دستیابی به اهداف بلند مدت آموزشی را به همراه خواهد داشت برخی از محققان مانند Safari و همکاران (2024)، sharif و همکاران (2021)، Gur and Halabi (2023)، Taddese و همکاران (2025) این ناآگاهی را ناشی از عدم خودآگاهی و انجام‌ندادن خودارزیابی، مشغله کاری، نداشتن انگیزه برای توسعه حرفه‌ای و عدم آگاهی از دوره‌های آموزشی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای می‌دانند. از همین رو، نویسندگان در تحقیق حاضر با هدف شناسایی نیازهای آموزشی معلمان و فرصت‌ها و شرایط، در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس و اعتبارسنجی آن در تلاش‌اند تا تمام ابعاد مورد نیاز در برنامه‌های آموزشی توسعه حرفه‌ای را شناسایی کرده، کمبود دانش در این زمینه را رفع نمایند و به تقویت و توسعه برنامه‌های پیشرفت و توسعه حرفه‌ای معلمان و تحقق اهداف توسعه سازمانی در آموزش و پرورش بپردازند.

پیشینه

تعدد تحقیقات صورت‌گرفته پیرامون توسعه حرفه‌ای معلمان نشان‌دهنده اهمیت موضوع و تأثیراتی است که بر ارتقای کیفیت تدریس، یادگیری فراگیران و توسعه و پیشرفت سیستم آموزشی خواهد داشت. این مطالعات مسیر رسیدن به توسعه حرفه‌ای را کوتاه‌تر می‌سازد. از همین رو، در ادامه به تعدادی از تحقیقات صورت‌گرفته پرداخته خواهد شد. سعی

نویسندگان بر این بوده است تا دلیل به پیشرفت روزافزون در علم و تکنولوژی و تغییر در نیازهای آموزشی معلمان، به مطالعات اخیر در این زمینه بپردازند. Sok and Heng (2024) که در زمینه آموزش معلمان و بهبود کیفیت تدریس تحقیق کرده بودند، نتایج نشان داد که آموزش‌ها موجب بهبود کیفیت تدریس، بهره‌مندی از شیوه‌های جدید تدریس و در نتیجه اصلاحات آموزشی در کلاس درس خواهد شد. همچنین، motallebinezhad و همکاران (2023) در نتایج تحقیق خود نشان دادند که با ارتقای سطح توسعه حرفه‌ای معلمان و افزایش توانمندی روان‌شناختی آنها بهبود در تدریس محقق خواهد شد و در نتیجه کیفیت آموزش و یادگیری رقم خواهد خورد. علاوه بر این، Fazlali (2023) هم که به بررسی وضعیت حرفه‌ای‌گرایی و تعهد معلمان زبان پرداخته بود به این نتیجه دست یافت که معلمان حرفه‌ای متعهدتر عمل کرده و به نیازهای فراگیران - ساس هستند. از همین رو، همواره به دنبال فرصت‌های توسعه حرفه‌ای هستند. از طرف دیگر، Romay and Alvarez (2024) که در تحقیق خود به بررسی روند آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخته بود، به این نتیجه دست یافت که برنامه‌های آموزشی مانند کارگاه‌ها، سمینارها، کنفرانس‌ها، تحصیلات تکمیلی نیز فرایند مؤثر در توسعه حرفه‌ای معلمان خواهد بود. اما به این نکته نیز تأکید داشتند که این فرایند و برنامه‌ها زمانی موفقیت‌آمیز خواهد بود که خواسته‌ها و نیازهای آموزشی معلمان شناسایی شود و برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات آموزشی بر مبنای این نیازها ارزیابی و کنترل گردند. در همین راستا، Kilag و همکاران (2024) که به بررسی تأثیر بهره‌مندی از رویکردهای تجربی بر توسعه حرفه‌ای معلمان به صورت مقایسه‌ای پرداخته بودند نشان دادند که رویکردهای تجربه‌گرایانه بر رشد حرفه‌ای معلمان تأثیر دارد. از همین رو، تأکید داشتند که در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان از این رویکرد بهره گرفته شود تا دانش و مهارت معلمان افزایش یابد. علاوه بر این، Asadollaahi و همکاران (2024) در ارزیابی تأثیر روایت‌نگاری تأملی دروس کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر توسعه حرفه‌ای معلمان، مؤلفه‌هایی همچون برنامه‌ریزی، تدارک حضور در کلاس درس، مدیریت بهینه محیط کلاس درس، مدیریت بهینه فرایند یاددهی-یادگیری و سنجش و مواجهه فعال با امر توسعه حرفه‌ای را شناسایی کردند و معتقدند که این نوع روایت‌نگاری تأملی تأثیری ماندگار بر توسعه حرفه‌ای نومعلمان خواهد داشت و در صورتی که در شرایط کارورزی وقایع را به صورت طبیعی تجربه کنند، روایت‌ها جامع‌تر و دقیق‌تر خواهد بود. همچنین Gashmardi & Asadollahi (2024) در الگوی توسعه حرفه‌ای دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای مدل یادگیری استم^۱، ۶ مؤلفه اصلی که شامل دانش و مهارت حرفه‌ای، فردی، ارتباطی، زندگی، مهارت رشد و توسعه دانش‌آموزان و شرایط مداخله‌ای را معرفی کرده و معتقدند که فراهم کردن زمینه برای کسب صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای ضروری است؛ Bamiri و همکاران (2024) همچنین، در مدلی که برای توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس رویکرد کارآفرینانه طراحی کرده بودند که ۶ عنصر برنامه درسی شامل، منطق، هدف، محتوا، راهبردهای آموزش، مواد آموزشی و ارزشیابی را معرفی کردند و معتقدند که افزایش کمیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت برنامه‌ها برای معلمان امری ضروری و حیاتی است. علاوه بر این، Ghorbankhani و همکاران (2024) که به توسعه چارچوب ارزیابی شایستگی‌ها در حرفه آموزگاری پرداخته بود، ۸ عامل در جهت توسعه این چارچوب در فرایند تحلیل داده‌های کیفی شناسایی شده بود که شامل دانش‌شناختی، فراشناختی، توانش شناختی و فراشناختی، بینش هویتی، بینش اجتماعی، منش فردی، منش میان‌فردی بود. نتایج بخش کمی نشان داده بود که توانش فراشناختی، بینش اجتماعی و منش میان‌فردی بیشترین تأثیر در توسعه چارچوب ارزیابی دارد. علاوه بر این، آنها اذعان داشتند که باتوجه به گستره وسیع شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان شناسایی و تدوین سازوکارهای علمی، شواهد محور و یکپارچه و سنجش و اعتباریابی آنها در این زمینه پیش از ورود به حرفه علمی ضرورت دارد. از طرف دیگر، Asterhan and Lefstein (2024) که به تحلیل انتقادی در زمینه تحقیقات و شواهد توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخته بودند اذعان داشت که بیشتر شواهد مبتنی بر تحقیقات پدیدارشناخته شده و تمرکز کمی بر شناسایی چالش‌ها، ضعف‌ها، روندهای آموزشی و فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه حرفه‌ای وجود دارد که

این موجب از بین رفتن مطلوبیت و به انحراف کشاندن اهداف توسعه حرفه‌ای خواهد شد. از همین رو، تأکید داشت که در تحقیقات آینده باید عواملی مانند سیاست‌گذاری فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، آزمایش فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، اصلاح نظریه‌های توسعه حرفه‌ای و نیازسنجی در زمینه توسعه حرفه‌ای نیز برجسته شود؛ و (Giyasova, 2024) همچنین، مبتنی بر نتایج تحقیق خود به این نکته اذعان داشت که به‌منظور بهبود شرایط فرایند آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان و دست‌یابی به اهداف آموزشی و عملی در این زمینه باید به علایق و نیازهای معلمان در این حوزه توجه ویژه داشت و آنها را ساماندهی نمود. همان‌طور که نشان داده شد تحقیقات اخیر در برجسته‌کردن ماهیت توسعه حرفه‌ای، اهمیت آن در ارتقای کیفیت تدریس و بهبود فرایند آموزش و یادگیری و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای به‌خوبی عمل کرده‌اند. اکثر آنها از دور شدن معلمان از فرایند حرفه‌ای‌گرایی و بی‌توجهی به فرصت‌های حرفه‌ای و یا روی‌آوری آنها به شیوه‌های سنتی حرفه‌ای‌گرایی که بسیار پراکنده بوده، با اتفاقات کلاس درس همسویی نداشته و کاربردی نخواهد بود، ابراز نگرانی کرده‌اند. آنها بر توصیه رویکردهای متنوع توسعه حرفه‌ای تمرکز داشتند و از فرصت‌ها و فعالیت‌های که معلمان در آن فعال و نقش‌آفرین باشند حمایت و پشتیبانی کرده‌اند. علاوه بر این، بر توجه به نیازهای معلمان و برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مبتنی بر این نیازها، توافق گسترده‌ای وجود داشت؛ اما هیچ یک از آنها به شناسایی و تبیین نیازها اقدام نکرده و در این امر ناکام مانده‌اند. باتوجه به خاصیت چندوجهی بودن توسعه حرفه‌ای نمی‌توان تنها به تجارب زیسته معلمان در کلاس درس و نگاه ژرف آنها به آنچه که در کلاس رخ می‌دهد تکیه کرد، زیرا فرایند توسعه حرفه‌ای طولانی خواهد شد و آسیب‌زدایی را به بدنه نظام آموزشی وارد خواهد ساخت. بر همین اساس، باید نیازهای آنها را شناخت و زمینه را برای توسعه حرفه‌ای آنها فراهم ساخت و به اصلاح این فرایند پرداخت. باتوجه به نقش حیاتی توسعه حرفه‌ای در پیشرفت و توسعه آموزش‌ها و ارتقای سطح یادگیری فراگیران و در نهایت تأثیر قابل‌توجهی که بر اهداف بلندمدت آموزش و پرورش در زمینه پیشرفت و توسعه و تعالی کشور خواهد داشت، نویسندگان در پژوهش با در نظر گرفتن همه جوانب آموزشی دوره‌ها و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به شناسایی نیازهای آموزشی در جهت توسعه حرفه‌ای از سوی معلمان و مدیران باتجربه و کارآزموده و متخصصان و ذی‌نفعان آموزشی در این عرصه پرداخته و به‌منظور تعیین اهمیت آنها اقدام به اعتبارسنجی مؤلفه‌ها کرده‌اند.

روش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نوع آمیخته (کیفی- کمی) از نوع متوالی - اکتشافی و تأکید بیشتر بر بخش کیفی (Qual→Quant) با روش توصیفی تحلیلی است. این پژوهش در دو مرحله صورت پذیرفت. در مرحله اول از رویکرد کیفی تحلیل محتوا به‌منظور شناسایی فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس بهره گرفته شد و در مرحله دوم با هدف اعتبارسنجی مؤلفه‌های شناسایی شده، رویکرد کمی با روش توصیفی - پیمایشی به کار برده شد. باتوجه به اهمیت موضوع، حوزه پژوهش در دو بخش انتخاب شدند. حوزه پژوهش در بخش کیفی را متخصصان برنامه درسی و آموزشی، معلمان خبره و باتجربه و مدیران کارآزموده تشکیل داده است که به‌منظور شناسایی نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس تعداد ۱۱ نفر متخصصان موضوعی که از این تعداد ۵ نفر مرد و ۶ نفر زن بودند، ۴ نفر تا مقطع دکتری، ۳ نفر کارشناسی‌ارشد و ۴ نفر کارشناسی تحصیل کرده بودند که از این تعداد ۳ نفر عضو هیئت علمی دانشگاه، ۵ نفر مدیر باتجربه و ۳ نفر معلم باتجربه به صورت هدفمند نیز انتخاب شدند. معیار انتخاب آنها تجربه و خبرگی، داشتن تحقیق و پژوهش در این زمینه و علاقه و انگیزه و تلاش در جهت کسب فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نیز بود. معیار انتخاب حجم نمونه در بخش کیفی نیز اشباع نظری داده‌ها بود. در بخش کمی جامعه پژوهش را معلمان باتجربه شهرستان شادگان که سابقه بیش از ۱۰ سال داشتند تشکیل داده بود. تعداد کل معلمان دوره ابتدایی شهرستان شادگان نیز ۲۰۰ نفر است. از همین رو، به‌منظور اعتبار سنجی مؤلفه‌های شناسایی شده تعداد ۸۱ نفر از معلمان دوره ابتدایی باتجربه شهرستان شادگان که

به صورت هدفمند از نوع گلوله‌برفی انتخاب شده بودند، در این پژوهش با نویسندگان همکاری داشتند که از این تعداد ۵۲ معلم زن و ۲۹ معلم مرد، ۶ نفر تا مقطع دکتری، ۳۰ نفر تا مقطع ارشد و ۴۵ نفر تا مقطع کارشناسی تحصیل کرده بودند. ۲۱ نفر از آنها در بازه سنی ۳۵ تا ۴۰، ۴۸ نفر در بازه سنی ۴۰ تا ۴۹ و ۱۲ نفر در بازه سنی ۵۰ تا ۵۵ نیز بودند. ابزار بخش کیفی پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۹ سؤال بود که پس از انجام مصاحبه‌ها که مدت‌زمان انجام هر مصاحبه بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت به طول انجامید، متن مصاحبه‌ها بدون دخل و تصرف در نرم‌افزار ورد پیاده‌سازی و در نرم‌افزار MAXQDA2020 بارگذاری شدند و به روش گرند تئوری به شیوه اشتراوس و کوربین (Strauss & Corbin) با پارادایم تفسیرگرایی بورلی و مورگان کدگذاری شدند. شیوه اشتراوس و کوربین شیوه تحلیل داده‌های کیفی به صورت سه مرحله‌ای است. به این صورت که ابتدا کدهای باز شناسایی شدند سپس باتوجه به همخوانی داده‌ها در کدهای محوری دسته‌بندی و در نهایت کدهای محوری باتوجه به همخوانی در دسته‌های کلی‌تر به نام کدهای انتخابی دسته‌بندی شدند. کدهای استخراج شده ابتدا شامل ۱۱۶ کدباز بود که پس از مطالعه توسط استاد راهنما و ۴ نفر متخصصان موضوعی که در انجام مصاحبه با نویسندگان همکاری داشتند و حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای هم‌پوشان، در نهایت به ۳ کد انتخابی، ۹ کد محوری و ۷۱ کدباز دست یافته شد (جدول ۱). در بخش دوم پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته بهره گرفته شد. پرسش‌نامه نیز شامل ۷۱ کدباز مستخرج از تحلیل محتوا بود. اصالت مصاحبه‌ها و کدهای استخراج شده و روایی محتوایی پرسش‌نامه نیز توسط استاد راهنما و ۴ نفر از متخصصان موضوعی تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه نیز با آلفای کرونباخ ۰/۷۱۹ نیز سنجیده و تأیید شد. پرسش‌نامه نیز با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی خوب، خوب، متوسط، کم، خیلی کم) درجه‌بندی شده بود. به منظور جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه در گوگل فرم به صورت الکترونیکی تنظیم و در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت و پس از دریافت نامه از دانشگاه و آموزش و پرورش شهرستان شادگان لینک پرسش‌نامه در اختیار جامعه هدف قرار گرفت. در نهایت داده‌ها در بخش کمی پس از تکمیل ۸۱ پرسش‌نامه به وسیله بررسی ضریب مسیر و آماره t در نرم‌افزار SMART PLS4 نیز اعتبار سنجی شدند (شکل ۱ و ۲ و ۳).

یافته‌ها

باتوجه به بهره‌گیری از رویکرد آمیخته در پژوهش، یافته‌ها در دو بخش کیفی و کمی در ادامه ارائه خواهد شد.

یافته‌های بخش کیفی

در این بخش از پژوهش نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی نیز به صورت کدهای استخراج شده از نرم‌افزار MAXQDA ارائه خواهد شد.

جدول ۱. نتایج حاصل از مصاحبه

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	کدهای مصاحبه‌شوندگان
		دسترسی به دوره‌های آموزشی به روز	۱، ۶، ۸، ۹
		امکانات پژوهشی	۳، ۵، ۹
فرصت‌های توسعه		دسترسی به فناوری‌های نوین و زیرساخت‌های آموزش مجازی	۱، ۴، ۷، ۱۰
		محیط آموزشی مناسب	۲، ۹
حرفه‌ای	زیرساخت‌ها	شرکت در جشنواره‌های الگوهای برتر تدریس	۱، ۳، ۶، ۹
معلمان		آموزش به معلمان در زمینه روش‌های آموزش مجازی	۲، ۴، ۵، ۷، ۸
		فرهنگ آموزشی مثبت	۲، ۱۱

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	کدهای مصاحبه‌شوندگان
		برابری در دسترسی به آموزش مجازی	۹، ۸، ۵، ۲
		تجهیز و امکانات	۱۰، ۹، ۲
		ارتباط با همکاران	۵، ۲
		حمایت‌های مالی	۱۰، ۵، ۳، ۲
		حمایت‌های اداری	۸، ۶، ۲
		بازخورد مداوم	۷، ۵، ۳، ۲
		ارتباط با دانش‌آموزان	۵، ۱
		حمایت و توانمندسازی معلمان	۱۰، ۳
		استفاده از تجربیات معلمان در فضای مجازی	۴، ۳
		به‌روزرسانی و ارتقای برنامه‌های درسی و آموزشی	۷، ۶، ۵، ۱
		بهبود شرایط استخدام و گزینش معلمان	۱۰، ۹، ۸
		ارتقای جایگاه منزلت اجتماعی معلمان	۱۰، ۹، ۴
		تقویت زیرساخت‌های آموزشی	۹، ۸، ۷، ۴، ۲
		ایجاد سیستم نظارت و ارزیابی عملکرد معلمان و مدارس	۷، ۶، ۲
		ارتقای فرهنگ‌سازمانی در آموزش و پرورش	۹، ۴
		ایجاد تعامل و همکاری بین آموزش و پرورش و سایر سازمان‌ها و مراجع تخصصی	۷، ۴
		حمایت از پژوهش و تحقیق در آموزش و پرورش	۵، ۳
		ایجاد انگیزه و اشتیاق در معلمان برای ارتقای شغلی	۶، ۳
		استخدام معلمان دارای صلاحیت علمی و تجربی و داشتن مدرک مرتبط	۱۰، ۸
		برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت افزایش مهارت و دانش و سواد معلمان	۶، ۳، ۱
		آموزش‌های تخصصی در زمینه محتوا	۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳
		آشنایی عمیق با موضوع و طراحی برنامه درسی	۱۱، ۱۰، ۶، ۵، ۳
		آشنایی با روش‌های جدید تدریس و مهارت‌های آموزشی	۱۰، ۷، ۴
		یادگیری انواع شیوه‌های ارزیابی	۱۰، ۵، ۳
		یادگیری انواع مدل‌های مدیریت کلاس	۷، ۶، ۳
		آموزش‌های مربوط به مهارت‌های ارتباطی، فردی و اجتماعی	۹، ۷، ۶، ۵، ۳
		مهارت‌های حل مسئله و تفکر انتقادی	۷، ۶
		آموزش استفاده از ابزارها، منابع آموزشی آنلاین و فناوری	۱۱، ۳، ۲
		آموزش‌های مربوط به اخلاق و تعهد به توسعه حرفه‌ای مستمر	۶ و ۱
		مهارت‌های ارتباطی	۷، ۳، ۶، ۱
		مهارت‌های تدریس	۸، ۶، ۴
		مهارت‌های فردی و اجتماعی	۱۰، ۹، ۸، ۵، ۴، ۳
		مهارت‌های شناخت دانش‌آموزان	۱۰، ۵، ۶
نیازهای آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان	آموزش‌های حرفه‌ای		
مهارت‌های حرفه‌ای			

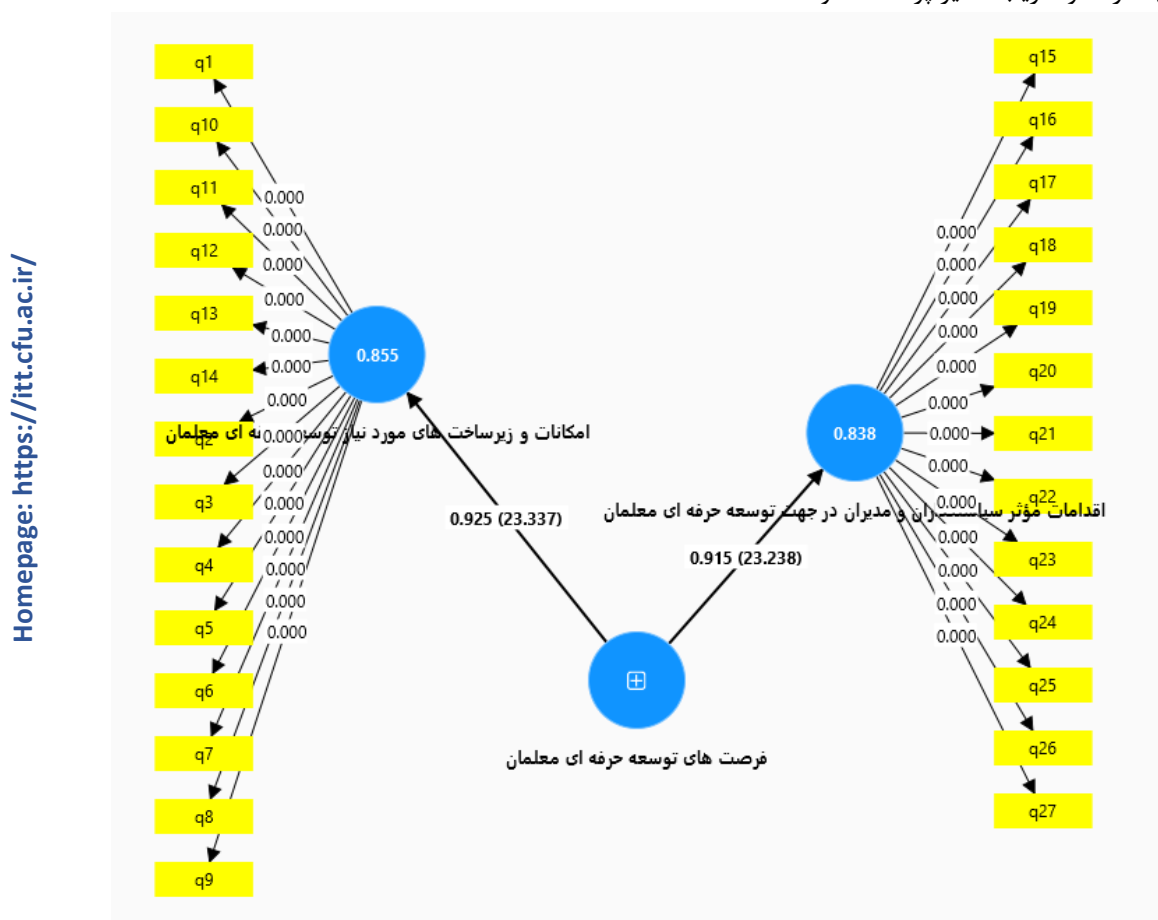
کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	کدهای مصاحبه‌شوندگان
		داشتن صبر و حوصله و انعطاف‌پذیری	۷، ۶
		مهارت ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان	۱۰، ۷، ۶، ۵
		مهارت تجزیه و تحلیل مسائل	۷، ۴، ۳
		مهارت تفکر انتزاعی	۹، ۷، ۵
		افزایش دانش و مهارت‌ها و ارتقا جایگاه آموزشی معلمان	۷، ۵، ۴
		بهبود کیفیت تدریس معلمان	۶، ۵، ۳، ۱
مهارت‌های		افزایش انگیزه و اعتمادبه‌نفس معلمان	۱۰، ۹، ۶، ۵، ۳
توسعه فردی		رشد و پیشرفت شغلی معلمان	۱۰، ۷، ۶، ۵
		توسعه اقتصادی	تمام مصاحبه‌شوندگان
		یادگیری مهارت‌های سازمانی بهتر	۶، ۴، ۳، ۱
		رشد روانی، عاطفی و اجتماعی دانش‌آموزان	۶، ۵، ۴
		آموزش استقلال و مسئولیت‌پذیری به دانش‌آموزان	۹، ۴، ۱
مهارت‌های		افزایش سطح یادگیری دانش‌آموزان	۸، ۶، ۳
توسعه		درگیر کردن دانش‌آموزان به فرضیه‌سازی و حل مسئله	۱۰، ۸، ۶، ۳
اجتماعی		شکل‌دهی به یادگیری طولانی‌مدت در دانش‌آموزان	۶، ۲
		آمادگی دانش‌آموزان برای چالش‌های زندگی در آینده	۶، ۲
		بهبود کیفیت یادگیری	تمام مصاحبه‌شوندگان
		پیشرفت نظام آموزشی و ایجاد بستر آموزشی تأثیرگذار	۹، ۶، ۴، ۲
		ارتقای جایگاه و منزلت معلمان	۱۰، ۴
		کمک به تحقق اهداف سازمانی و آموزشی مدارس	۷، ۶، ۵
		ارائه آموزش‌های کاربردی و قابل انعکاس در عرصه‌های کاری و عملی	۸، ۳، ۱
شرایط		چالش‌های فردی	۷، ۶، ۴، ۵
توسعه		چالش‌های سازمانی	۶، ۵، ۴، ۳، ۲
حرفه‌ای		چالش‌های فرهنگی و اجتماعی	۱۰، ۹، ۷، ۵
معلمان		چالش‌های مربوط به برنامه درسی	۶، ۵، ۴
		چالش‌های مربوط به رهبری	۹، ۲
		عوامل فردی	۹، ۸، ۵، ۱
		عوامل سازمانی	۹، ۲
عوامل مؤثر		عوامل آموزشی	۷، ۶، ۵، ۴، ۳
زمینه‌ای		عوامل اقتصادی	۱۱، ۹، ۶، ۵، ۳
		عوامل محیطی و زمینه‌ای	۱۰، ۶، ۵، ۱

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود نتایج حاصل از مصاحبه با متخصصان موضوعی در زمینه فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقاء کیفیت تدریس در ۳ کد انتخابی، ۹ کد محوری و ۷۱ کد باز دسته‌بندی شده است. این کدها حاصل تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش گرندتئوری و به شیوه اشتراوس -

کوربین در نرم افزار MAXQDA است.

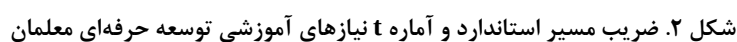
یافته‌های بخش کمی

در این بخش از پژوهش نتایج حاصل از اعتبار سنجی یافته‌های صاحب‌مبنی بر فرصت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، شرایط توسعه حرفه‌ای آنها و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس ارائه خواهد شد. به همین منظور زیرساخت‌ها و اقدامات مؤثر شناسایی شده در زیر مجموعه فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، علت اهمیت توسعه حرفه‌ای (یا عوامل علی) و چالش‌ها و عوامل مؤثر زمینه‌ای نیز در زیر مجموعه شرایط توسعه حرفه‌ای و آموزش‌های حرفه‌ای، مهارت‌های حرفه‌ای، مهارت‌های توسعه فردی و مهارت‌های توسعه اجتماعی نیز در زیر مجموعه نیازهای آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان قرار گرفتند که در ادامه به اعتبارسنجی آنها در نرم‌افزار Smart PLS4 از طریق آماره t و ضریب مسیر پرداخته خواهد شد.



شکل ۱. ضریب مسیر استاندارد و آماره t فرصت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است در مسیر مربوط به فرصت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان مقدار آماره t محاسبه شده بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا اینگونه استنباط می‌شود که فرصت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان که در این پژوهش شناسایی شده با احتمال ۹۵ درصد از اعتبار لازم برخوردار است.



شکل ۳. ضریب مسیر استاندارد و آماره t شرایط توسعه حرفه‌ای معلمان

همان‌طور که در شکل ۳ نشان داده شده است در مسیر مربوط به شرایط توسعه حرفه‌ای معلمان مقدار آماره t محاسبه شده بیشتر از $1/96$ می‌باشد. همچنین، سطح معناداری آزمون برابر با $0/00$ و کمتر از سطح خطای $0/05$ به دست آمده است؛ لذا اینگونه استنباط می‌شود که شرایط توسعه حرفه‌ای معلمان که در این پژوهش شناسایی شده با احتمال ۹۵ درصد از اعتبار لازم برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که ذکر شد، توسعه حرفه‌ای بر یادگیری معلمان، دانش‌آموزان و تبدیل‌شدن دانش معلمان به عملکردی کاربردی و نافع که دانش‌آموزان در جهت بهبود یادگیری از آن بهره می‌برند، دارای اهمیت است؛ اما توسعه حرفه‌ای معلمان امری بسیار پیچیده بوده و مستلزم رشد شناختی و فراشناختی، انگیزه معلمان برای مشارکت در فرصت‌های توسعه حرفه‌ای است که ابزارهای متفاوتی برای تحریک معلمان در جهت این مشارکت به‌صورت رسمی و برخی به‌صورت غیررسمی فراهم شده است. زمانی شرایط برای معلمان مساعدتر و مناسب‌تر خواهد بود فرصت‌ها متناسب با اهداف معلمان، نیازهای آنها و نیازهای دانش‌آموزان باشد. در پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اعتبارسنجی فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان دو رویکرد مورد استفاده قرار گرفت. بخش اول با رویکردی کیفی تحلیل محتوا و با نگاهی همه‌جانبه به فرصت‌های آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس دیدگاه‌ها و نظرات معلمان و مدیران خبره و باتجربه و متخصصان موضوعی فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی توسعه حرفه‌ای معلمان شناسایی شد و در بخش دوم با استفاده از رویکرد کمی به‌منظور بررسی دقیق‌تر، مؤلفه‌های شناسایی شده اعتبارسنجی شدند که در ادامه به تبیین نتایج پژوهش پرداخته خواهد شد.

شناسایی نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس به‌منظور ایجاد فرصت‌های آموزشی توسعه حرفه‌ای به‌عنوان هسته اصلی رشد و توسعه، نقش محوری دارد. در بخش اول پژوهش با همین هدف و با استفاده از رویکرد تحلیل محتوا اقدام به شناسایی فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس شد. یافته‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۱ نفر از معلمان و مدیران با تجربه و خبره و متخصصان برنامه‌داری و آموزشی جمع‌آوری شد و داده‌ها پس از پیاده‌سازی در نرم افزار MAXQDA بارگذاری و سپس به روش گردن‌دستی به شیوه اشتراوس-کوربین که یک نوع تحلیل داده‌های کیفی به‌صورت سه مرحله‌ای است تحلیل شد. پس از مطالعات مکرر و حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای هم‌پوشان در نهایت به ۳ کدانتخابی، ۹ کد محوری و ۷۱ کد باز دست یافته شد. کدهای متمرکز محوری امکانات و زیرساخت‌ها با ۱۴ کد باز، اقدامات مؤثر سیاست‌گذاران و مدیران با ۱۳ کد باز، مهارت‌های حرفه‌ای با ۶ کد باز، آموزش‌های حرفه‌ای با ۷ کد باز، عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای با ۵ کد باز، مهارت‌های توسعه فردی با ۶ کد باز، مهارت‌های توسعه اجتماعی با ۶ کد باز، اهداف توسعه حرفه‌ای با ۵ کد باز و چالش‌های توسعه حرفه‌ای با ۵ کد باز، بود (مراجعه به جدول ۱). فرصت‌های توسعه حرفه‌ای که مصاحبه‌شوندگان به آنها تاکید داشتند در دو زیر مجموعه امکانات و زیرساخت‌ها و اقدامات مؤثر سیاست‌گذاران و مدیران دسته‌بندی شد. مصاحبه‌شوندگان امکانات و زیرساخت‌ها را بیشتر در چهار حوزه آموزش و پژوهش، حمایت‌های مالی و اداری، تأمین و فراهم ساختن تجهیزات فناوری و تجهیزکردن محیط آموزشی به انواع ابزارهای آموزشی در جهت گسترش فعالیت‌های یادگیری در کلاس درس می‌دانند. آنها نیز بیشترین گستره اقدامات مؤثر سیاست‌گذاران را در مواردی از جمله حمایت و توانمندسازی معلمان، به‌روزرسانی و ارتقای برنامه‌های درسی و آموزشی، بهبود شرایط استخدام و گزینش معلمان، ارتقای جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان و تقویت زیرساخت‌های آموزشی می‌دانند و معتقدند که اگر فرصت‌های متنوع و فعالی را برای توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم نسازیم عواقب آن گریبان‌گیر سیستم آموزشی خواهد شد و با گذر زمان رسیدن به نقطه مطلوب ناهموارتر خواهد شد. مصاحبه‌شوندگان نیازهای آموزشی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای را شامل آموزش‌های مورد نیاز، مهارت‌های مورد نیاز، مهارت‌های توسعه فردی و مهارت‌های توسعه اجتماعی می‌دانند. در زمینه مهارت‌ها توسعه حرفه‌ای آنها نیز بیشترین تأکید را روی مهارت‌هایی مانند مهارت‌های

ارتباطی، مهارت‌های تدریس، مهارت‌های فردی و اجتماعی و مهارت‌های شناخت دانش‌آموزان داشتند و معتقد بودند که مهارت شناخت دانش‌آموزان از مهم‌ترین مهارت‌ها در جهت شناخت نیازهای یادگیری آنها و اجرای روش مشخص در جهت یادگیری عمیق آنها نیز می‌باشد و پس از آن نیز مهارت‌های ارتباطی را مهم تلقی کردند؛ زیرا معتقد بودند که مهارت‌های ارتباطی معلمان انگیزه حضور در کلاس و انگیزه یادگیری را در دانش‌آموزان افزایش می‌دهد. مصاحبه‌شوندگان در حوزه نیازهای آموزشی در جهت توسعه حرفه‌ای، آموزش تخصصی در زمینه محتواها، آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و همچنین آموزش استفاده از فناوری و چگونگی کاربست آن در کلاس درس را مهم تلقی کردند و معتقد بودند که باید فرصت‌هایی در جهت این آموزش‌های تخصصی برای معلمان فراهم شود و معلمان نیز به صورت فعال به یادگیری این آموزش‌ها بپردازند. مؤلفه‌های فردی که توسعه حرفه‌ای معلمان در آن نمود می‌یابد را مصاحبه‌شوندگان بیشتر شامل افزایش کیفیت تدریس، افزایش انگیزه و ارتقای سطح معلم در نظام آموزشی می‌دانستند و معتقد بودند زمانی که معلم سبک تدریس و فعالیت‌های یادگیری متفاوتی را نسبت به سال قبل برای یک مبحث به کار گیرد تا یادگیری فراگیران را عمیق‌تر کند می‌توان توسعه حرفه‌ای را در آن مشاهده کرد. مصاحبه‌شوندگان توسعه مهارت‌های اجتماعی معلمان را شامل توانایی آنها در آموزش مهارت‌های اجتماعی به دانش‌آموزان، چگونه زیستن در جامعه متحول آینده و روبرو شدن با چالش‌ها و مشکلات آن، استقلال و مسئولیت‌پذیری وحل مساله می‌دانند. نتایج مصاحبه در زمینه شرایط نیز در سه زیر مجموعه عوامل زمینه‌ای، علل اهمیت توسعه حرفه‌ای (عوامل علی) و عوامل مداخله‌گر دسته‌بندی شد. آنها نیز عوامل متعددی از جمله عوامل سازمانی، اقتصادی، فردی و آموزشی را بر توسعه حرفه‌ای معلمان تاثیرگذار دانستند و معتقد بودند که تنها راه پیشرفت و ترقی دانش‌آموزان و بهبود وضعیت موجود مدارس، بهبود وضعیت معلمان و هموار ساختن مسیر توسعه حرفه‌ای آنها است. از همین رو توجه به عوامل تاثیرگذار اجتناب‌ناپذیر است. بسیاری از آنها عوامل اقتصادی را مؤثرترین عامل می‌دانستند و عنوان می‌کردند که در بسیاری از کشورها اولین قدم برای توسعه حرفه‌ای معلمان را بهبود وضعیت معیشتی آنها در نظر گرفته‌اند. همچنین آنها جامعه‌ای با سوادتر، برنامه‌های درسی با کیفیت‌تر و ارتقای منزلت معلمان را از مهم‌ترین آثار و اهداف رشد حرفه‌ای معلمان می‌دانند و عنوان می‌کنند که رشد معلم، رشد و پیشرفت در جامعه را در پی خواهد داشت. همچنین معلمان را به‌عنوان یکی از ذی‌نفعان اصلی برنامه درسی و افراد تاثیرگذار در طراحی آن معرفی می‌کنند و معتقدند اگر معلمان از سواد بالایی برخوردار باشند، خواهند توانست نیازهای روز جامعه و دانش‌آموزان را تشخیص داده و دیدگاه‌های غنی خود را در طراحی برنامه درسی ابراد نمایند. علاوه بر تمام موارد مذکور آنها چالش‌های متعددی از جمله چالش‌های سازمانی، فردی، اجتماعی و فرهنگی، و چالش‌های مربوط به برنامه درسی و رهبری را بر سر راه توسعه حرفه‌ای معرفی کردند. آنها چالش‌های سازمانی را ناشی از کم‌رنگ‌بودن حمایت‌ها و پشتیبانی‌ها و فراهم نکردن فرصت‌های یادگیری برای معلمان می‌دانند. چالش‌های فردی را بیشتر مربوط به مسائل اقتصادی و کم شدن انگیزه پیشرفت در آنها تلقی کردند و در زمینه چالش‌های فرهنگی و اجتماعی بیشتر به حمایت‌های اجتماعی و حفظ شأن و ارزش معلمان در اجتماع تأکید داشتند. چالش‌های مربوط به برنامه‌درسی را ناشی از منعطف نبودن آن و بی توجهی به غنای محتواها و کمبود منابع در دسترس معلمان برای توسعه و پیشرفت خود عنوان کردند و در نهایت چالش‌های رهبری را ناشی از ضعف در مدیریت و عدم توانایی آنها در فراهم‌ساختن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای برای معلمان به صورت فعال و اثربخش دانستند. در بخش کمی پژوهش نیز با بهره‌گیری از روش توصیفی – پیمایشی و با استفاده پرسش‌نامه محقق ساخته داده‌ها جمع‌آوری شد. پرسش‌نامه نیز شامل ۷۱ مؤلفه بود که با استفاده از نتایج حاصل از کدگذاری داده‌ها تهیه شده بود. در این پرسش‌نامه تمام کدهای باز حاصل از تحلیل داده‌های کیفی نیز گنجانده شد. در واقع پرسش‌نامه به‌منظور اعتبارسنجی کدهای استخراج شده تهیه شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SAMARRT PLS4 با بهره‌گیری از ضریب مسیر و آماره t نیز تحلیل شدند. نتایج نشان داد در تمام مسیرهای مربوط به فرصت‌ها، شرایط و نیازهای آموزشی معلمان بر توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس مقدار آماره t محاسبه شده بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا اینگونه

استنباط می‌شود که تمام نیازهای آموزشی شناسایی شده بر توسعه حرفه‌ای و ارتقاء کیفیت تدریس تأثیر دارد و با احتمال ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. (مراجعه به شکل های ۱ و ۲). نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات (Sok & Heng 2024)؛ (2023) motallebinezhad et al؛ (2023) Fazlali؛ (2024) Romay & Alvarez؛ (2024) Kilag et al؛ (2024) Asadollaahi et al؛ (2024) Asadollahi & Gashmardi؛ (2024) Bamiri et al؛ (2024) Ghorbankhani et al؛ (2024) Asterhan & Lefstein؛ (2024) Giyasova؛ (2024) همسو بوده و همه آنها نیز توسعه حرفه‌ای معلمان را الزامی برای بهبود کیفیت تدریس و ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای با کیفیت مبتنی بر نیازهای معلمان و توجه به شرایط موجود را ضرورتی برای اثربخش کردن این فرصت‌ها می‌دانند. همان‌طور که نتایج تحقیق نشان داد، نیازهای همواره در حال تحول معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای شناسایی شد تا با توجه به اثرات طولانی مدتی که توسعه حرفه‌ای آنها بر نظام آموزشی کشور دارد به درک بهتری در این زمینه دست یافته شود و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به صورت هوشمندانه‌تر، عاقلانه‌تر و اثربخش‌تر ارائه گردد. از نتایج این پژوهش می‌توان چنین استنباط کرد که معلمان توسعه حرفه‌ای خود را کافی می‌دانند و فقط در برخی مهارت‌های آموزشی، فردی و اجتماعی خود را نیازمند توسعه بیشتر می‌دانستند؛ اما آنها به روی آوردن به فناوری در توسعه حرفه‌ای و سرمایه‌گذاری در این زمینه توجهی نداشتند. این در صورتی است که روی آوری به فناوری در فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، سرمایه‌گذاری در بخش آموزش برای طولانی مدت را اثربخش‌تر خواهد کرد. تحولات مداوم در جهان و پیشرفت لحظه‌ای در علم و دانش و دگرگون شدن نیازهای یادگیری با توجه به اقدامات غیر قابل پیش‌بینی هوش مصنوعی، این مهم را می‌طلبد که معلمان دانش محتوا و برنامه درسی و انواع مهارت‌های مورد نیاز خود در جهت توسعه حرفه‌ای در بستر فناوری و با توجه ویژه بر هوش مصنوعی توسعه بخشند. علاوه بر این، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به گونه‌ای طراحی و تنظیم گردد که معلمان را در فرایند توسعه و تدریس خود به کاربرد فناوری ترغیب نماید. همان‌طور که ملاحظه می‌شود بسیاری از نیازهای معلمان که در این پژوهش به آنها پرداخته شد با کاربرد فناوری مرتفع خواهد شد، زیرا این ابزار در پیچه دنیای آموزش را بدون واسطه بر روی معلمان گشوده است و انتقال تجربیات بی دغدغه صورت می‌پذیرد. از همین رو انگیزه، اعتماد به نفس، سواد و دانش محتوایی، تسلط بر برنامه درسی افزایش می‌یابد و دسترسی به منابع و محتوای مورد نیاز به راحتی صورت می‌پذیرد. فقط در این میان اقدامات مؤثر سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان، مسئولان و مدیران را می‌طلبد تا زمینه را از نظر فنی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و معنوی برای توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم سازند.

باتوجه به آنچه که در پیش به آن پرداخته شد در حرفه معلمی نیاز دائمی به تحقیق، مطالعه و بحث و تأمل در اقدامات آموزشی در جهت توسعه حرفه‌ای وجود دارد. این نیازها برخاسته از انتظارات سیستم آموزشی و والدین از معلمان، هماهنگی با پیشرفت‌های علم و فناوری روز دنیا، تغییر شرایط یادگیری و یاددهی در کلاس‌های امروزی است. ایجاد فرصت‌های آموزشی در جهت توسعه حرفه‌ای اثربخش‌ترین و درعین حال کم‌هزینه‌ترین اقدام به‌منظور حرفه‌ای‌گرایی معلمان است و شناسایی نیازهای آموزشی معلمان پیوندی ناگسستنی با ایجاد فرصت‌های با کیفیت و اثربخش برای معلمان دارد؛ زیرا زمانی که نیازهای آنها در این فرصت‌ها در نظر گرفته شود و بتواند تأثیرات آن در عملکردشان نمود یابد آنها به طور مستمر برای توسعه خود تلاش خواهند کرد و به طور مکرر از این فرصت‌ها بهره خواهند برد. تحقیقات نیز نشان داده است که معلمانی که از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بیشتر استفاده می‌کنند و تجربیات خود را در این زمینه گسترش می‌دهند در واقع به بهبود تدریس و ارتقای کیفیت آن و در نتیجه ارتقای کیفیت یادگیری فراگیران کمک کرده‌اند. پس اگر می‌خواهیم فرصت‌های یادگیری با کیفیت و اثربخش را برای دانش‌آموزان فراهم کنیم باید فرصت‌های توسعه حرفه‌ای با کیفیت و متناسب با نیازهای معلمان را ایجاد کنیم. از همین رو، نویسندگان این پژوهش امید دارند که سیاست‌گذاران و مدیران نیز نتایج این تحقیق را به عنوان چراغ راهی برای مسیر بی‌پایان توسعه حرفه‌ای معلمان مدنظر قرار داده و به کیفیت و اثربخشی فرصت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان بیفزایند، زیرا بی‌توجهی به نیازهای معلمان تهدیدی جدی در مسیر توسعه حرفه‌ای بوده و فرایند آموزش و یادگیری را تحت تأثیر خود قرار خواهد داد. بر

همین اساس، نتایج این تحقیق می‌تواند تأثیری شگرف در این فرایند داشته باشد.

مشارکت نویسندگان

میزان مشارکت نویسندگان در پژوهش حاضر برابر بوده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی معلمان و متخصصانی در جمع‌آوری داده‌ها و پیشبرد روند پژوهش با نویسندگان همکاری داشتند نهایت تشکر و قدردانی را دارم.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

References

- Alrumaih, B. H. (2025). Investigating the effectiveness of ongoing professional development programs for EFL teachers in Saudi Arabia. *International Journal of Instruction*, 18(2), 121-142. https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2025_2_8.pdf
- Asadollaahi, F., Mehrmohammadi, M., Talaa'ee, E. (2024). Measuring the Durability of the Improvement in Professional Development Brought about by Writing Reflective Narratives while Student Teaching and beyond. *QJOE*; 39 (4):191-208. <http://qjoe.ir/article-1-1600-fa.html> [In persian]
- Asterhan, C. S., & Lefstein, A. (2024). The search for evidence-based features of effective teacher professional development: a critical analysis of the literature. *Professional development in education*, 50(1), 11-23. doi/full/10.1080/19415257.2023.2283437
- Ataullayeva, M. (2024). Communicative Competence As A Factor Of Personal And Professional Development Of A Future Specialist. *New Uzbekistan Journal of Academic Research*, 1(2), 17-22. <https://in-academy.uz/index.php/yoitj/article/view/27623>
- Bamiri, Ghasem, Dibaei Saber, Mohsen, Fazlollahi Qomshi, Seyfollah. (2024). Designing and validating the teacher training and professional development model based on the entrepreneurial approach. *Educational Leadership & administration*, 1(18)1-25. <https://sanad.iau.ir/Journal/edu/Article/1122721> [In persian]
- Bamrunsin, P., & Khampirat, B. (2022). Improving professional skills of pre-service teachers using online training: applying work-integrated learning approaches through a quasi-experimental study. *Sustainability*, 14(7), 4362. <https://doi.org/10.3390/su14074362>
- Ching, S.W. (2014). The need for guidance and counselling training for teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 113, 36-43. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.008>
- Efthymiadou, E., Valkanos, E., Koutsoukos, M., & Sytziouki, M. (2024). A Study on Educational and Training Needs Assessment of Professionally Active Agronomists in the Area of Central Macedonia. Greece. *Education Quarterly Reviews*, 7(1). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4742483
- Fazlali, F. (2023). Examining the Status of Professionalism and Organizational Commitment among English Teachers. *Teacher Professional Development*, 8(1), 65-84. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_3067.html [In persian]
- Fortunka, K., Strzelecka, A., Król, G., Paprocka, P., Mańkowska, A., Lesiak, A., ... & Bucki, R. (2024). Knowledge and Training Needs in Nosocomial Infection among Hospital Staff in the City of Kielce. Poland: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, (1), 9243232. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1155/2024/9243232>
- Fowler, S., & Leonard, S. N. (2024). Using design based research to shift perspectives: A model for sustainable professional development for the innovative use of digital tools. *Professional development in education*, 50(1), 192-204. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19415257.2021.1955732>

- Gashmardi, N., & Asadollahi, F. (2024). Designing a Professional Development Model of Student Teachers of Farhangian University Based on STEM Model of Learning. *Teacher Professional Development*, 9(1), 1-36. doi: 10.48310/tpd.2024.16093.1625. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_3677.html [In persian]
- Ghorbankhani, M., Salehi, K., Khodaie, E., Moghadamzadeh, A., & Dehghani, M. (2024). Development of a Competency Assessment Framework in Teaching Profession: Applying a Mixed Approach. *Teacher Professional Development*, 8(4), 1-25. doi: 10.48310/tpd.2024.15451.1573. [In persian]
- Giyasova, U. E. (2024). Conditions for improving the quality of education in the process of professional development. *Innovative Development in Educational Activities*, 3(1), 370-374. https://tsuull.uz/sites/default/files/research_paper_4_1.pdf#page=370
- Gur, C., & Halabi, E. B. (2023). Targeting Motivation for Primary School Teachers in Saudi Arabia. *International Journal of Innovative Approaches in Education*, 7, 3. 91-113. DOI: <https://doi.org/10.29329/ijiape.2023.605.1>
- Hayes, K. N., Preminger, L., & Bae, C. L. (2024). Why does teacher learning vary in professional development? Accounting for organisational conditions. *Professional development in education*, 50(1), 108-128. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2023.2283433>
- Ingersoll, R. M. (2020). Misdiagnosing the teacher quality problem. In *The state of education policy research* (pp. 291-306). Routledge. Doi:10.4324/9781003064466-24
- Iqbal, S., & Ali, A. (2024). Education And Professional Development: Opportunities And Challenges For In-Service Teachers: A Review. *Gomal University Journal of Research*, 40(1), 117-133. <http://www.gujr.com.pk/index.php/GUJR/article/view/1660>
- Joseph, P.B et al. (2020). *Cultures of Curriculum (Theories)*, Translated by Mahmood Mehrmohammadi and others, Tehran: samt. [In persian]
- Kelleher, J. (2003). Professional development that works: A model for assessment-driven Professional development. *Phi Delta Kappan*, 84(10), 751-756. <https://doi.org/10.1177/003172170308401008>
- Kilag, O. K. T., Heyrosa-Malbas, M., Sebial, M. U., & Mayol, J. M. (2024). A Comparative Analysis of Experimental Learning Approach and Traditional Teacher Professional Development Programs. *European Journal of Higher Education and Academic Advancement*, 1(1), 11-16. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3879415>
- Mahato, S. (2021). Pre-Service teacher education for preparing the teachers of higher education: A need analysis. *Shodh Sanchar*, 11(41), 18.
- Mahmodi, M. (2024). professional competence of teachers of exceptional education. *Theory and Practice in Teachers Education*, 10(17), 124-109. doi:10.48310/itt.2023.3162[In persian]
- Mehrmohammadi, M; et al. (2015). *A practical guide to Farhangian University's internship program with the approach of teacher training (1)*. Tehran: farhagian University, shora pub. [In persian]
- Minisola, R., Robutti, O., & Miyakawa, T. (2024). Didacticians introducing lesson study for the professional development of prospective mathematics teachers. *Asian Journal for Mathematics Education*, 27527263241228324. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/27527263241228324>
- Mirrahimi, M. S. and ahmadi, P. (2022). The Analysis of Yazd Province Professional Teachers' Perception of the importance of teaching quality in the Schools Educational System. *Theory and Practice in Teachers Education*, 8(13), 22-1. DOI: [20.1001.1.26457156.1401.8.13.1.8](https://doi.org/10.1001.1.26457156.1401.8.13.1.8) [In persian]
- Mokhtari, A.A., Motab Bafroee, M. E., & Hoseini, S.S. (2023). Examining the goals of education in developing teachers' professional competencies. *Journal of New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, 6, 60. 269-283. <https://jonapte.ir/fa/showart-09b304f82ac92e5cf23fa71ad4221df3> [In persian]
- Motallebinezhad, A., yosofian, P., abbasy motlagh, F., & movajjah, S. (2023). The Relationship Between Teachers' Professional Development and Psychological Ability with Their

- Effective Teaching Method. *Teacher Professional Development*, 8(1), 85-97. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_3068.html [In persian]
- Nyaaba, M., & Zhai, X. (2024). Generative AI professional development needs for teacher educators. *Journal of AI*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.61969/jai.1385915>
- Oombs, J., Terry, R., Ramsey, J., Robinson, S., & Ivey, T. (2025). SBAE Induction-Year Teachers' Self-Perceived Professional Development Needs: A Mixed Methods Study. *Journal of Agricultural Education*, 66(1), Article 13. <https://doi.org/10.5032/jae.v66i1.2433>
- Ostinelli, G., & Crescentini, A. (2024). Policy, culture and practice in teacher professional development in five European countries. A comparative analysis. *Professional development in education*, 50(1), 74-90. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19415257.2021.1883719>
- Perry, E., & Booth, J. (2024). The practices of professional development facilitators. *Professional development in education*, 50(1), 144-156. <https://doi.org/10.1080/19415257.2021.1973073>
- Purwanto, M. B. (2024). Managerial Principal in Improving the Quality of Teacher Administration. *SILABUS: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 47-56. <https://jurnal.sitasi.id/silabus/article/view/48>
- Rodriguez, M., Dooley, K. E., & Roberts, T. G. (2024). A Phenomenological Study of Intensive Experiential Learning for University Faculty Professional Development. *Journal of Experiential Education*, 10538259241235915. <https://doi.org/10.1177/10538259241235915>
- Romay, A. D., & Alvarez, M. K. (2024, January). Theoretical approach to professional development: A review of the pedagogical process. In *Seminars in Medical Writing and Education* (Vol. 3, pp. 50-50). <https://mw.ageditor.ar/index.php/mw/article/view/59>
- Safari, M., Pashaei, M. R. and safari, M. H. (2024). Reflection of Emotional Intelligence in Secondary School Teachers' Organizational Commitment (Case study: Education teachers of district 15 of Tehran). *Teacher Professional Development*, 8(4), 87-104. doi:10.48310/tpd.2024.14812.1512 [In persian]
- Sharif, S., Ghafoori, A. and Salehi, K. (2021). Analysis of job issues of education teachers. *Teacher Education Policy*, 3(2), 68-39. DOI: [20.1001.1.26457725.1399.3.2.2.9](https://doi.org/10.1001.1.26457725.1399.3.2.2.9) [In persian]
- Sok, S., & Heng, K. (2024). Research on teacher education and implications for improving the quality of teacher education in Cambodia. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 6(1), 1-9. <https://www.ijpdl.com/download/research-on-teacher-education-and-implications-for-improving-the-quality-of-teacher-education-in-14042.pdf>
- Taddese, E. T., Gebresilase, B. M., Aboudahr, S. M. F. M., Dinsa, M. T., & Aslam, S. (2025). The practice of inclusive education in Central Ethiopia Regional State: a case study of primary schools. *Education*, 3-13, 1-14. <https://doi.org/10.1080/03004279.2024.2449462>
- Tavares, W., Sockalingam, S., Valanci, S., Giuliani, M., Davis, D., Campbell, C., & Wiljer, D. (2024). Performance data advocacy for continuing professional development in health professions. *Academic Medicine*, 99(2), 153-158. https://journals.lww.com/academicmedicine/abstract/2024/02000/performance_data_advocacy_for_continuing.14.aspx
- Tenedero, C. B., O'Brien, K. T., Patel, B. P., Strom, M., Deveci, A. C., Chu, L., ... & Hamilton, J. K. (2024). Medical students' perceived comfort and competence performing physical examinations on patients with obesity: A mixed-methods needs assessment. *Clinical Obesity*, 14(1), e12617. <https://doi.org/10.1111/cob.12617>
- Van Veen, K., Zwart, R., & Meirink, J. (2012). What makes Teacher professional development effective?: A Literature Review. *Teacher learning that matters*, 3-21. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203805879-2/makes-teacher-professional-development-effective-klaas-van-veen-rosanne-zwart-jacobiene-meirink>

- Vega, H., Howell, E., Kaminski, R., & Bates, C. C. (2024). Reaching teachers of early multilingual learners through professional development: a systematic literature review. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 1-17. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01434632.2024.2322071>
- Wolff, C. E., Jarodzka, H., & Boshuizen, H. P. (2021). Classroom management scripts: A theoretical model contrasting expert and novice teachers' knowledge and awareness of classroom events. *Educational Psychology Review*, 33(1), 131-148. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09542-0>
- World Bank. (2019). Resources on the Doing Business website. http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf
- Zeynvandian, E. (2023). Investigating the impact of teachers' professional characteristics on the quality of teaching students. *The first international conference of sociology, social sciences and education with the approach of looking to the future*, Iran, Booshehr. <https://civilica.com/doc/1781797> [In persian]