

## Research Paper

**Identify the components of teachers' professional development****Leila Moradi**<sup>1</sup>, **Reza Zarei**<sup>2\*</sup>, **Mojgan Amirianzadeh**<sup>3</sup>, **Nader Shahamat**<sup>4</sup>

1- Group of educational sciences ·P.H.D student of educational administration , islamic azad university of marvdasht , iran

2- Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

3- Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

4- Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Received:2021/7/14

Accepted:2022/1/5

PP:12-24

Use your device to scan and read the article online

**DOI:****10.30495/jedu.2023.27077.5412****Keywords:**

Professional development, school, teachers, education, learning,

**Abstract**

**Introduction and purpose:** The purpose of this research was to identify the components of professional development of secondary school teachers using a qualitative method.

**Methodology:** The participants in this section include experts, experts and people knowledgeable in the field of development and professional development of teachers in Fars province, and the selection of people was made by purposeful sampling method and criterion-based technique, with the criterion of having a master's degree and doctorate and at least fifteen years of teaching and research experience in education. It was education that after the semi-structured interview with 23 people, the information became saturated. Data analysis method Thematic analysis is done step by step in six steps, the first step is the initial acquaintance with the interview text, the second step is to create initial codes, the third step is to search for themes, the fourth step is to review the themes, the fifth step is to title the themes, and the sixth step is to prepare the interview report and prepare The table of basic themes is organizing and inclusive; and the findings obtained from the interviews

**Conclusion:** conducted in eight components are as follows: change skills, communication skills, individual growth, research growth, evaluation skills, organizational growth, educational growth, Information technology.

**Results :**The results showed that the professional development of teachers helps to improve the activities and tasks of people, in connection with their jobs and specialized professions, which is mainly for the purpose of increasing their knowledge, skills and changing their professional attitudes. By means of that, people can perform their duties effectively and improve the teaching and learning process.

**Citation:** Moradi Leila, Zarei Reza, Amirianzadeh Mojgan, Shahamat Nader.(2023). Identify the components of teachers' professional development.Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(3):12-24

**Corresponding author:** Reza Zarei**Address:** Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran**Tell:****Email:** zareireza955@gmail.com

## Extended Abstract

### Introduction:

**Introduction and purpose:** The purpose of this research is to identify the components of the professional development of secondary school teachers in a qualitative way. The institution of education and training is one of the important pillars of the development of human societies, and education and training with the education of young people will be the key to conquering the future, paying attention to human resources and at the top. That teacher will receive special attention. The world is changing rapidly and teachers are also obliged to update their knowledge throughout their lives. This is where professional development is understood. An activity that leads to teachers becoming more professional. It is said that it is designed to increase the knowledge, skills and professional attitudes of teachers so that they can improve students' learning (Galsky, 2000).

**Methodology:** The participants in this section were high school teachers in Fars province. The sampling method includes experts and knowledgeable people in the field of professional development in a targeted and criteria-based technique, who have a master's degree and above. More than 15 years of teaching and research experience in education and training and data collection tools in the qualitative part of the research literature and semi-structured interviews. The interviews started with general questions according to the previous arrangement and then based on guided and sustained questions. The focus of the questions was on professional development. 1 What factors are effective in professional development, i.e. continuous improvement and updating of teachers' knowledge, attitudes, and skills, and what should be done to develop teachers? 2 What problems and shortcomings do you see in terms of professional development? And it was based on theoretical saturation and after interviewing 23 people, the information became saturated. And to measure the validity of the formal validity, the review was done by 10 experts. The method of analyzing the interviews was done using thematic analysis method (basic, organizing and

comprehensive topics). Therefore, first, the interview text from the various interview sessions was fully implemented and completed, then with a detailed study of these texts, eight key components were extracted for each of the conducted interviews. The findings obtained from the conducted interviews are as follows: change skills (being active, flexibility, adaptability, being up-to-date (adaptability)), communication skills (optimal communication with students, optimal organizational communication, optimal communication with superiors, optimal communication with parents, optimal communication with colleagues), personal growth, (emotional intelligence, social intelligence, creative thinking, emotional flexibility, moral spirituality) research growth (case studies, action research, field-laboratory activities, products scientific, inventions and discoveries), evaluation skills (self-evaluation, process-oriented evaluation, result-oriented evaluation), organizational growth (creating job attractiveness, financial attractions, improving the teacher base, organizational support, improving human resources), educational growth (Adequate and up-to-date educational facilities, using new teaching methods, updating educational content, forming scientific associations, participating in in-service courses, passing learning skills courses, teaching according to students' needs, specialized knowledge in their profession, educational planning), information technology (media literacy, computer literacy, website design to exchange experience and information with other teachers, working literacy with educational platforms) and the results showed that teachers' professional development improves activities and the duties of individuals, in connection with their jobs and specialized professions, which are mainly aimed at increasing their knowledge, skills, and changing their professional attitudes, so that by means of which individuals can perform their duties effectively, and the teaching process and improve learning.

## مقاله پژوهشی

## شناسایی مولفه های توسعه حرفه ای دبیران

لیلا مرادی<sup>۱</sup>، رضا زارعی<sup>۲\*</sup>، مژگان امیریان زاده<sup>۳</sup>، نادر شهبامت<sup>۴</sup>

- ۱- گروه علوم تربیتی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران
- ۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران
- ۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران
- ۴- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

## چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف از انجام این پژوهش شناسایی مولفه های توسعه حرفه ای دبیران متوسطه به روش کیفی بوده است.

**روش شناسی:** مشارکت کنندگان در این بخش شامل خبرگان و متخصصان و افراد آگاه در زمینه توسعه و بالندگی حرفه ای دبیران استان فارس بوده و انتخاب افراد به روش نمونه گیری به صورت هدفمند و تکنیک ملاک محور، با ملاک داشتن مدرک کارشناسی ارشد و دکتری و حداقل پانزده سال سابقه تدریس و پژوهش در آموزش و پرورش بوده که بعد از مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۲۳ نفر اطلاعات حالت اشباع به خود گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده ها، تحلیل مضمون گام به گام در شش گام انجام گرفته است گام اول آشنایی اولیه با متن مصاحبه گام دوم ایجاد کدهای اولیه گام سوم جستجو برای مضمون ها گام چهارم مرور مضمونها، گام پنجم عنوان بندی مضامین و گام ششم تهیه گزارش مصاحبه ها و تهیه جدول مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر است.

**یافته های:** یافته های به دست آمده از مصاحبه های انجام شده در هشت مولفه بدین شرح است: مهارت های تغییر، مهارت های ارتباطی، بالندگی فردی، بالندگی پژوهشی، مهارت های ارزشیابی، بالندگی سازمانی، بالندگی آموزشی، فناوری اطلاعات.

**نتیجه گیری:** نتایج نشان داد، توسعه حرفه ای دبیران به بهبود بخشیدن فعالیت ها و وظایف افراد، در ارتباط با شغل و حرفه تخصصی آنها که عمدتاً به منظور افزایش دانش، مهارت و تغییر نگرش های حرفه ای آنان است کمک می کند تا به وسیله آن افراد بتوانند به گونه ای موثر وظایفشان را به انجام برسانند و فرایند یاددهی و یادگیری را بهبود بخشند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵

شماره صفحات: ۱۲-۲۴

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.27077.5412

واژه های کلیدی:

توسعه حرفه ای، دبیران، آموزش.

**استاد:** مرادی لیلا، زارعی رضا، امیریان زاده مژگان، شهبامت نادر (۱۴۰۲). شناسایی مولفه های توسعه حرفه ای دبیران. دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۳): ۱۲-۲۴.

\* نویسنده مسوول: رضا زارعی

نشانی: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

تلفن:

پست الکترونیکی: zareireza955@gmail.com

## مقدمه

امروزه اهداف نظام مای آموزشی فراتر از انتقال مجموعه ای از محفوظات به دانش آموزان شده است چراکه سرعت روزافزون پیشرفت علم و فناوری ممکن است موجب شود تا افراد جامعه مصرف کنندگان منفعل تولیدات علمی و تکنولوژیکی شوند، از این رو، لازم است تا مدارس افرادی را تربیت کنند که خود آغازگر تغییر و پیشرفت در جامعه باشند (Taylor, 2018). در میان عوامل آموزشی، معلمان از جایگاه ویژه ای برخوردارند. در واقع دانش، مهارت و شایستگی مردان و زنان فردا به دانایی، توانایی و صلاحیت معلمان امروز بستگی دارد (Payne & Smith, 2018). عصری که در آن زندگی می کنیم، عصر تغییر و تحولات است. در چنین فضایی سازمانها علی الخصوص سازمانهای آموزشی باید دائماً آماده تحول و روریاری با تغییرات باشند و برای حفظ بقاء و دوام خود با تحولات هماهنگ شوند (Shahbazi & Habibi, 2018). کارشناسان و صاحب نظران آموزش و پرورش به منظور بهبود جریان یادگیری دانش آموزان برای روریاری با چنین تحولاتی، به هریک از مؤلفه ها توجه ویژه ای معطوف داشته اند. شکل گیری روشهای جدید یاددهی، یادگیری، گسترش تکنولوژی آموزشی، ترویج استفاده از آموزش چند رسانه ای در مدارس به منظور بهبود کیفیت آموزش، گسترش تعداد مدارس و کلاسهای درس نشان دهنده فعالیت گسترده به منظور نیل هر چه بهتر دانش آموزان به اهداف نظام آموزشی است (Mirza Khani & Samadi, 2017). از آنجا که معلمان از مهم ترین ارکان نظام آموزشی هستند، در آموزش و پرورش به هیچ نوآوری نمی توان دل بست مگر آنکه پیشاپیش، تغییرات کیفی مناسب در معلمان به وقوع پیوسته باشد (Shahbazi & Habibi, 2018) یافتن راه هایی بر اساس تقویت و بهبود کیفی و کمی کارکنان در سطح سازمانی، ملی و بین المللی از اولویتهای مهم جهان پیچیده امروز است از آنجا که نظام آموزشی در سرمایه گذاری نیروی انسانی در جامعه نقش اساسی را دارد و سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می دهد و با توجه به اهمیت و نقش آن در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است در جهت بهبود آن اقدامات اساسی صورت گیرد. لازم به موفقیتهای تلاشهای انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، رشد حرفه ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است از این رو در دهه گذشته کانون بحث و گفت و گو پیرامون کیفیت مدارس اثر بخش هر چه بیشتر متوجه رشد حرفه ای معلمان بوده است (Richter et al, 2011). واضح است که ورود به این عصر نیازهای نوینی را برای معلمان به ارمغان آورده است، نیازهایی که مستلزم آماده سازی و افزایش آموزش و یادگیری است، به رغم اهمیت توسعه حرفه ای معلمان و پژوهش هایی که در مورد آن انجام شده است، اغلب دوره های توسعه حرفه ای کوتاه مدت که به صورت ضمن خدمت برگزار می شوند و موضوعی خاص را مطرح نمی کنند. صلاحیت حرفه دبیران شامل آن دسته از دانشها، نگرشها، مهارتها و رفتارهایی است که دبیران با کسب آنها می توانند در فرایند تعلیم و تربیت، رشد جسمی، عقلی، عاطفی و اجتماعی فراگیران را تسهیل کنند. بیشتر برنامه ها به جای توسعه حرفه ای دبیران بر حفظ وضع موجود تاکید دارند از جمله نقطه ضعف ها در برنامه ها، بی توجهی به ابعاد گوناگون بالندگی، بی توجهی به انگیزاننده های درونی، بی توجهی به تفاوت های فردی، اجرا نشدن نیاز سنجی، تعداد و تکرار کم برنامه ها، مختلف نبودن زمان برنامه ها، اطلاع رسانی ضعیف، موضوعات نامناسب، محتوای نامناسب، روشهای یاد دهی و یادگیری غیر اثر بخش، تعامل و مشارکت پایین، نبود سازو کارهای کافی برای ارزیابی اثربخش دوره هاست. به نظر می رسد برنامه های توسعه حرفه ای در زمینه هدف، محتوا، روش های ارزیابی به یک باز نگری اساسی نیاز دارد بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت توسعه حرفه ای دبیران که زمینه توسعه پایدار و رشد همه جانبه دانش آموزان است، اجرای پژوهش حاضر از دو جنبه نظری و کاربردی ضرورت دارد در این راستا، بسیاری از کشورها گام های اساسی در زمینه دانش، مهارت و بهبود و توسعه آموزش معلمان برداشته اند و در این رابطه، نظام آموزش و پرورش کشور هم برای معلمان گام هایی برداشته است که همچنان ادامه دارد. نمونه پژوهش هایی که در این زمینه کار شده است به شرح زیر است.

(Adli, 2021) در پژوهشی به شناسایی مولفه های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش به منظور توسعه حرف های پایدار معلمان پرداخت یافته های پژوهش نشان داد که برنامه های توسعه حرف های معلمان در نظام آموزشی ایران با چالش های جدی مواجه هستند. برنامه های کنونی به جای همگامی با تحولات علمی و فناوری، بیشتر به دنبال حفظ و تقویت ساختاری نظام آموزشی هستند. بر اساس این یافته ها، مؤلفه های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش برای توسعه حرفه ای پایدار معلمان چهار مؤلفه است که عبارتند از: رهبری دانش، فرهنگ دانش دوست، طراحی ساختار دانش بنیان و فناوری پیشرفته در مدارس و بر این پایه، دو مقوله اصلی، جهت گیری حرفه های معلم و روابط حرف های معلم به منظور برنامه ریزی برای توسعه حرفه ای پایدار معلم در ساختارهای دانش بنیان ضروری است.

(Nasiri saeed Abadi, 2021) پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سواد چند رسانه ای با توسعه حرفه ای مدیران ناحیه یک آموزش و پرورش شهر ساری انجام داد نتایج نشان داد که بین سواد چند رسانه ای با توسعه حرفه ای مدیران و معلمان ناحیه یک آموزش و پرورش شهر ساری رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که مولفه های سواد چند رسانه ای با توسعه حرفه ای مدیران و معلمان رابطه دارد.

(Michael, 2022) به بررسی اکتشافی الگوهای مشارکت توسعه حرفه ای همکاری معلمان و شیوه های تدریس با استفاده از تحلیل مکاتبات چند گانه پرداختند. تحلیل های اکتشافی نشان دادند معلمانی که در فعالیت های مشارکتی شرکت نمی کنند کمتر از شیوه های تدریس روشن

و فعال سازی شناختی استفاده میکنند. معلمی که با کلاس های چالش بر انگیز کار می کند (مثلا تعداد بالای کودکان دارای رفتار مشکل ساز) اغلب از فعال سازی شناختی و شیوه های آموزشی واضح استفاده می کند.

(Cooper and Tucker, 2021) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه یادگیری درک شده و مشاهده شده از توسعه حرفه ای و تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از صدها معلم که در برنامه های مختلف توسعه حرفه ای شرکت کرده اند از روابط بین گزارش های خود و ارزیابی های مستقیم معلمان دریافتند که هیچ ارتباطی بین گزارش های خود معلمان و ارزیابی مستقیم یادگیری آن ها نشان نمی دهد.

(Mohammadi et al, 2019). در پژوهشی به بررسی تاثیر فرایند درس پژوهشی بر توسعه حرفه ای معلمان پرداخته اند. جامعه آماری تحقیق شامل همه ی معلمان ابتدایی شهرستان سقز در مدارس محل خدمت خود مشغول به اجرای فرایند درس-پژوهی بودند و هم چنین معلمانی که در این دوره-ها شرکت نکرده بودند. نتایج تحقیق نشان داد که بین نمرات توسعه ی حرفه ای معلمان شرکت کرده در فرایند درس-پژوهی و معلمان شرکت نکرده در این فرایند تفاوت معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج نشان داد که بین نمرات معلمان شرکت کرده و شرکت نکرده در فرایند درس-پژوهی در استانداردهای طراحی و برنامه-ریزی آموزشی، ایجاد و حفظ جو یادگیری، اجرا و انجام تدریس، سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری، ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش، همکاری بیشتر معلمان، فعالیت در جهت توسعه ی حرفه ای دانش محتوایی، تکنولوژی آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد. از این رو می-توان گفت که درس پژوهی میتواند توسعه حرفه ای معلمان را افزایش دهد.

(Anzavhi et , 2019) در پژوهشی به بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت معلمان و توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی در اوگاندا پرداخته اند. یافته ها نشان می دهد که آموزش ضمن خدمت معلمان، بویژه بر مدارک تحصیلی، عملکرد و حرفه ای بودن آن ها تاثیر معنی داری بر معلمان دارد. با این وجود، این مزایا فقط وقتی قابل درک است که آموزش به طور صحیح برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی مداوم و در صورت وجود برخی منابع و مشوق ها انجام شود. برای این منظور، باید رویکردهای آموزش معلمان و تجدید ساختار در محیط های مدرسه برای تسهیل روند یاددهی-یادگیری انجام گیرد.

(Vlasova et al 2019) در پژوهشی به بررسی هوش مصنوعی و تاثیر آن بر توسعه حرفه ای معلمان در فدراسیون روسیه پرداخته اند. نتایج این مطالعه قابلیت اثبات ماندگاری هوش مصنوعی را در توسعه حرفه ای معلمان را نشان داده است. روش آموزش پیشنهادی برای آماده شدن فعالیت حرفه ای به عنوان یک معلم و در نتیجه اجرای آن، تمایل کارآموزان برای کار در ایجاد یک فضای آموزشی خلاق را بهبود می دهد (Choi et al 2019) در پژوهشی به بررسی توسعه حرفه ای متمرکز بر پایداری مهارت های معلمان در مدارس راهنمایی کره پرداخته اند. جامعه آماری معلمان راهنمایی کره و روش نمونه گیری به صورت خوشه ای انجام گرفته. یافته ها نشان داد توسعه حرفه ای روی اثربخشی معلمان تاثیر می گذارد. هم چنین جنس، سن، سال ها تجربه بر روی کلاس آموزشی تاثیر گذار است.

## سوال کلی پژوهش

مولفه های توسعه حرفه ای دبیران متوسطه کدامند؟

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر کیفی و مشارکت کنندگان دبیران متوسطه استان فارس بوده است. روش نمونه گیری بصورت هدفمند و براساس اشباع نظری بوده است. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیز نیمه ساختمند استفاده شده است. در این پژوهش با رجوع به ادبیات پژوهش و براساس محتویات مصاحبه های اکتشافی داده ها بصورت گام به گام جمع آوری شده است. در این پژوهش مصاحبه به صورت حضوری و رو در روی فرد صورت گرفته است. روش تجزیه و تحلیل مصاحبه ها با استفاده از روش تحلیل مضمون (مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر) انجام شده است. براین اساس ابتدا متن مصاحبه از جلسات مختلف مصاحبه بطور کامل پیاده سازی شده و تکمیل گردیده، سپس با مطالعه ای دقیق این متون برای هر یک از مصاحبه های انجام شده تمامی مولفه های کلیدی بیرون کشیده شده است.

## یافته های پژوهش

در این پژوهش یک سوال کلی از مشارکت کنندگان پرسیده شده که مولفه های توسعه حرفه ای از نظر آنان کدامند؟ برای رسیدن به جواب این سوال ۲۳ نفر از دبیران متوسطه مصاحبه ی هدفمند انجام و یافته های کیفی جمع آوری شد. سپس مصاحبه ها را تجزیه و تحلیل و در نهایت همه مضامین طبقه بندی شدند. به اختصار، برخی از مضامین در جدول های زیر آورده شده است که به شرح زیر است.

جدول ۱- تحلیل مضامین پایه توسعه حرفه ای دبیران برگرفته از مصاحبه

ردیف	نقل قول‌ها	مضامین پایه ای
۱	خلاقیت، اعتماد به نفس و تجربه می تواند باعث رشد و توسعه حرفه ای دبیران شود. هم چنین اگر در مدارس فضای حمایتگر وجود داشته باشد دبیران انگیزه بیشتری برای به روز کردن اطلاعات خود و یادگیری مداوم دارد (۱م).	تفکر خلاق یادگیری مداوم
۲	برای دبیران باید فضای امن و پر آرامشی مهیا شود که روحیه آن‌ها تقویت شود تا تعامل بهتری با دانش آموزان داشته باشد. دیدگاه پژوهشی، اقدام پژوهشی و روایت پژوهشی دبیران راه را برای توسعه حرفه ای آن‌ها هموار می کند (۲م).	تعامل دبیر با دانش آموزان-اقدام پژوهی- روایت پژوهی
۳	سرعت سریع دانش و فن آوری می طلبد دبیران به روزتر باشند و این مهم با شرکت در دوره های ضمن خدمت تحقق می یابد. هم چنین باید دبیران دوره های مهارت آموزی را بگذرانند (۴م).	شرکت در دوره های ضمن خدمت-دوره های مهارت آموزی
۴	تغییر در دانش، نگرش و مهارت ها جزوه مهم ترین مولفه های توسعه حرفه ای است. کارآمدی هر نظامی به دانش و تخصص و دبیران آن بستگی دارد (۵م)	دانش-نگرش-مهارت-تخصص
۵	تامین منابع اقتصادی در سطح سازمانی و معیشتی چون اقتصاد اصلی ترین و تعیین کننده ترین مولفه و عامل تحریک و تزریق امید در شرایط وضعیتی که سال‌ها است این قشر شریف و زحمت کش از آن رنج می برند (۳م)	بالا بردن سطح امکانات رفاهی-معیشتی
۶	توجه به زیرساخت ها و امکانات دانشگاه فرهنگیان و تغذیه فکری معلمان از طریق استادان و افراد صاحب خرد و اندیشه می تواند پایه گذار و اصلی ترین مولفه برای شروع توسعه حرفه ای دبیران باشد (۳م)	برگزاری دوره های بازآموزی
۷	بر روز کردن اطلاعات و استفاده از فناوری های جدید در تدریس تسهیل گر رشد دبیران به بالا هست (۲م)	به روز کردن اطلاعات سواد رایانه ای
۸	مجلات تخصصی مربوط به هر رشته تدریس در اختیار همکاران قرار بگیرد و طوری هماهنگ شود که دبیران ملزم به مطالعه این مجلات باشند (۴م)	وجود مجلات تخصصی
۹	شخصیت دبیران از جمله تفکرات آنان، هوش هیجانی و این که شخصیتی برون گرا و یا درون گرا هستند می تواند باعث توسعه حرفه ای آنان شود (۵م)	هوش هیجانی-هوش عاطفی
۱۰	توسعه حرفه ای یعنی معلم با آخرین تغییرات خود را به روز کند و از روش های جدید آموزشی، شیوه های جدید تکلیف، شیوه های جدید تدریس و آگاه بودن به روانشناسی کلاس، حفظ حرمت کلاس می تواند منجر به توسعه حرفه ای معلمان شود (۷م)	مهارت تغییر - شیوه های جدید تدریس - سواد رسانه ای - سواد رایانه ای
۱۱	دبیران باید سواد کافی در زمینه حرفه خود را داشته باشند و از سواد رسانه های اجتماعی، سواد رایانه ای و فضای مجازی برخوردار باشند. طرح درس داشته باشند و کارهای مشارکتی و تیمی یعنی بیشتر از یک نفر را تشکیل و انجام دهند زیرا این عناصر می تواند توسعه حرفه ای را ارتقا دهد (۸م)	ارتباط سازمانی-ارتباط فرا سازمانی-خلاقیت کاربردی-مطالعات موردی-ارتباط با دانش آموزان-ارتباط با مافوق
۱۲	دبیران با بالا بردن توانایی ارتباط سازمانی و فراسازمانی، ارتباط با دانش آموزان و ارتباط موثر با مدیریت اجرایی می تواند بر عملکرد خود تاثیر بگذارد. با انجام مطالعات موردی و کسب تجربه، توسعه خلاقیت کاربردی و تعیین برنامه های آموزشی متناسب با نیاز دانش آموزان می توانند توسعه حرفه ای داشته باشند (۷م)	ارتباط سازمانی-ارتباط فرا سازمانی-خلاقیت کاربردی-مطالعات موردی-ارتباط با دانش آموزان-ارتباط با مافوق
۱۳	دوره های ضمن خدمت اگر با کیفیت برگزار شود و هدفمند منجر بر پیشرفت حرفه ای دبیران خواهد شد. هم چنین دارا بودن هوش اجتماعی و تقویت بنیه علمی دبیران هم باعث رشد دبیران و کیفیت آموزش می شود (۱۰م)	بالا بردن کیفیت دوره های ضمن خدمت-هوش اجتماعی-تقویت تخصص علمی دبیران
۱۴	زمانی می توان گفت دبیران توسعه یافته اند که تغییرات در رفتار، در باورها، در ارزش ها، در جهت یابی آن‌ها ایجاد شود (۹م)	تغییر رفتار-تغییر ارزش ها-
۱۵	استفاده از وسایل کمک آموزشی به روز و روش های نوین تدریس و ایجاد جاذبه شغلی جزوه مولفه های توسعه حرفه ای دبیران است. دبیران می توانند با تعامل بهتر با مشاوران مدرسه، با اولیا و با مدیر بر توسعه حرفه ای خود کمک کند (۱۱م)	استفاده از وسایل کمک آموزشی به روز - روش های نوین تدریس - ایجاد جاذبه شغلی - تعامل با اولیا
۱۶	با گزینش و جذب نیروهای با بنیه علمی و تخصصی تر و تغییر نگاه دبیران به فرایند یاددهی و یادگیری می توان بر توسعه دبیران افزود (۱۳م)	دانش تخصصی
۱۷	با نظارت و راهنمایی و ارزشیابی مبتنی بر فعالیت دبیران، ارزشیابی مبتنی بر پژوهش و بالا بردن مهارت به کارگیری محتوا می توان منجر به توسعه حرفه ای دبیران شد (۱۲م)	خود ارزیابی- ارزشیابی مبتنی بر فعالیت دبیران-
۱۸	نگرش دبیران به حرفه خود و داشتن دانش تخصصی و تحصیلات دانشگاهی، کارآفرینی آموزشی، انجمن های یادگیری غیر رسمی، فرهنگ مدرسه، فرصت برابر عدالت آموزشی، تامین بودجه مهارت آموزی، توسعه شغلی، از جمله مولفه های توسعه حرفه ای است (۱۷م)	تحصیلات دانشگاهی-دانش تخصصی در حرفه خود- تامین بودجه

۱۹	یک معلم باید از پلتفرم های آموزشی استفاده کند و به فن آوری روز مجهز باشد.(م ۲۰)	استفاده از پلتفرم آموزشی
۲۰	بتواند تولیدات علمی داشته باشد و در تدریس علاوه بر دانش به اکتشافات و خلاقیت و اختراعات هم بپردازد.(م ۱۹)	اکتشافات و اختراعات
۲۱	معلم باید دارای سواد رسانه ای و مجهز به دانش روز باشد.(م ۲۱)	سواد رسانه ای
۲۲	در تدریس و در برخورد با دانش آموز باید منعطف بود و به تفاوت های فردی توجه کرد (م ۱۸)	انعطاف پذیری
۲۳	معلم حرفه ای باید با سازمان خود ارتباط مناسب برقرار کند.(م ۲۳)	ارتباط سازمانی
۲۴	معلم باید اخلاق محور باشد.(م ۸)	اخلاق محور بودن
۲۵	دبیر باید بتواند با دانش آموز ارتباط مناسب برقرار کند.(م ۵)	ارتباط با دانش آموز
۲۶	برنامه ریزی دبیر برای ارزشیابی متناسب با توانایی افراد در طول آموزش بر اساس فرایندهای تدریس و آموزش(م ۱۲)	ارزشیابی فرایند محور
۲۷	تبادل تجربه با دیگر دبیران از طریق سایت های آموزشی و آشنایی با علم و فن آوری و اینترنت (م ۲۰)	سواد رایانه ای
۲۸	تشکیل انجمن های علمی برای دانش آموزان و خود جهت روز آوری علم (م ۱۵)	تشکیل انجمن های علمی
۲۹	داشتن طرح درس، برنامه روزانه و سالانه و هدفمند (م ۱۴)	برنامه ریزی آموزشی
۳۰	داشتن ارزشیابی در پایان دوره و اعلام نتیجه و باز خورد.(م ۱۷)	ارزشیابی نتیجه محور
۳۱	توانایی ایجاد رابطه با همکاران و تولید محتوای آموزشی و انتشار آن به صورت چاپی یا الکترونیک (م ۱۳)	ارتباط بهینه با همکاران
۳۲	عدم مقابله با تغییرات و توانایی ایجاد تغییر در رفتار و برخورد خود و اصلاح رفتار (م ۱۶)	کنشگر بودن
۳۳	در اختیار داشتن امکانات آموزشی مناسب با دانش روز (م ۱)	امکانات آموزشی کافی و به روز
۳۴	توجه به تک تک دانش آموزان و تدریس بر اساس نیاز فراگیران و شناخت آنها (م ۱۳)	تدریس بر اساس نیاز فراگیران
۳۵	داشتن تدریس فعال پویا خلاق و کلاس شاد . شاد و فعال بودن خود معلم (م ۵)	هوش هیجانی
۳۶	جذب معلم متخصص و براساس نیاز رشته ای و بازار کار جامعه(م ۲۳)	داشتن تخصص
۳۷	دبیران با مشاوره های علمی و ارتباط و تعامل با مدیران، سیاستگذاران جامعه می توانند با مشکلات و نیازهای جامعه آشنا شوند و برای رفع آنها با تربیت نسل پژوهشگر و آینده ساز بکوشند.(م ۱۷)	پژوهش ، ارتباط فراسازمانی
۳۸	استفاده از رویکردها و روشهای جدید برای حل مشکلات حرفه ای و ترویج فرهنگ همکاری و مشارکت بین دبیران در رشته های مختلف (م ۵)	ارتباط با دبیران
۳۹	دبیران با رعایت اصول اخلاقی میتوانند روحیه اخلاق مداری و مهرورزی را به جامعه تزریق کنند و سلامت اجتماعی و فردی دانش آموزان را تأمین سازند.(م ۱۸)	اخلاقی مدار بودن
۴۰	طراحی و راه اندازی آزمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی فنی، پژوهشی و هنری کمک شایانی به کاربرد عملی دروس نظری می کند.(م ۱۲)	ازمایشگاه و تدریس عملی
۴۱	امروزه راه اندازی شبکه های تخصصی مجازی کمک شایانی به یادگیری و تثبیت آن میکند.(م ۲۱)	سواد اینترنتی و رایانه ای
۴۲	کمک به رشد روحیه استقلال و تفکر و تعقل دانش آموزان و برانگیختن حس کنجکاوی در دانش آموزان از خدمات بسیار ارزنده معلمان می تواند باشد.(م ۲۲)	خلاقیت در تدریس
۴۳	دبیران با شرکت فعال در شوراها و کمیته ها و جلسات و کنفرانس ها می توانند بیشتر در جریان مسائل و مشکلات قرار گیرند و خدمت رسانی بهتری داشته باشند.(م ۱۹)	شرکت در جلسات
۴۴	مشاوره با همکاران فعال و مجرب گروه تدریس و یادگیری دبیرستان در زمینه استفاده از بهترین روشهای آموزشی کمک بزرگی به دبیران می کند.(م ۱۷)	تعامل و ارتباط با همکاران

پس از درج مضامین مشابه در یک گروه و اختصاص عنوان مناسب به آن دسته، هم چنین همسو سازی مضامین بدست آمده با شواهد نظری و پژوهش های علمی انجام شده، مضامین سازماندهنده شکل گرفت. حاصل این مرحله قرارگیری ۴۳ مضمون در قالب ۸ مضمون سازمان دهنده که در جدول شماره ۲ قابل ملاحظه است.

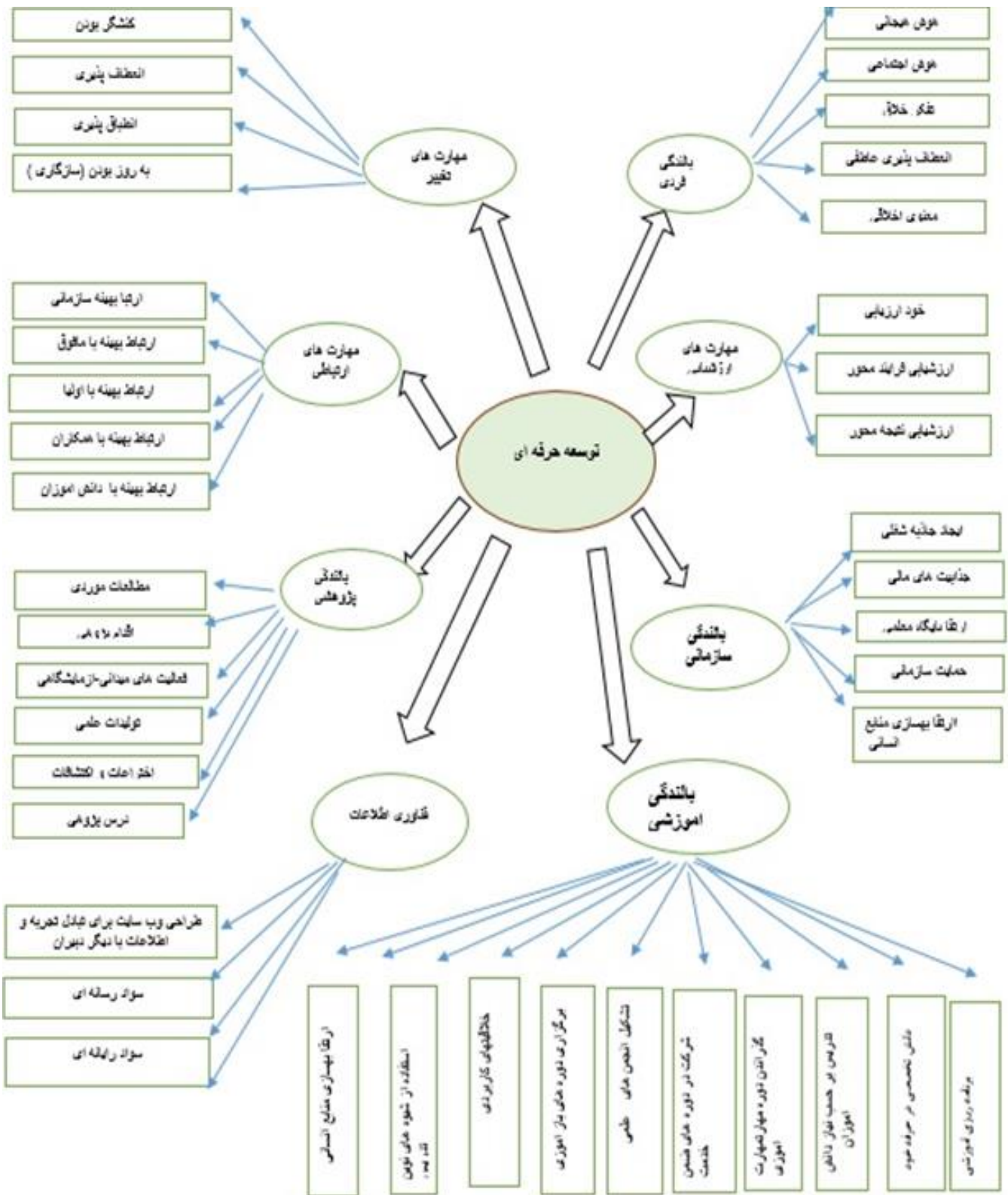
جدول شماره ۲ - جدول تحلیل مضامین سه گانه، مربوط به توسعه حرفه ای دبیران

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	کنشگر بودن		
۲	انعطاف پذیری	مهارت های تغییر	
۳	انطباق پذیری		
۴	به روز بودن (سازگاری)		
۵	ارتباط بهینه با دانش آموز		
۶	ارتباط بهینه سازمانی	مهارت های ارتباطی	
۷	ارتباط بهینه با مافوق		
۸	ارتباط بهینه با اولیا		
۹	ارتباط بهینه با همکاران		
۱۰	هوش هیجانی	بالندگی فردی	
۱۱	هوش اجتماعی		
۱۲	تفکر خلاق		
۱۳	انعطاف پذیری عاطفی		
۱۴	هوش معنوی	بالندگی پژوهشی	
۱۵	مطالعات موردی		
۱۶	اقدام پژوهی		
۱۷	فعالیت های میدانی-آزمایشگاهی		
۱۸	تولیدات علمی	مهارت های ارزشیابی	
۱۹	اختراعات و اکتشافات		
۲۰	درس پژوهی		
۲۱	خود ارزیابی		
۲۲	ارزشیابی فرایند محور	بالندگی سازمانی	
۲۳	ارزشیابی نتیجه محور		
۲۴	ایجاد جاذبه شغلی		
۲۵	جذابیت های مالی		
۲۶	ارتقا پایگاه معلمی	حمایت سازمانی	
۲۷	حفاظت سازمانی		
۲۸	ارتقا بهسازی منابع انسانی		
۲۹	امکانات آموزشی کافی و به روز		
۳۰	استفاده از شیوه های نو تدریس	بالندگی آموزشی	
۳۱	به روز کردن محتوای آموزشی		
۳۲	خلاقیت های کاربردی		
۳۳	برگزاری دوره های باز آموزی		
۳۴	تشکیل انجمن های علمی	سواد رایانه ای	
۳۵	شرکت در دوره های ضمن خدمت		
۳۶	گذراندن دوره های مهارت آموزی		
۳۷	تدریس برحسب نیاز دانش آموزان		
۳۸	دانش تخصص در حرفه خود	سواد رسانه ای	
۳۹	برنامه ریزی آموزشی		
۴۰	سواد رایانه ای		
۴۱	سواد رسانه ای		
۲۴	طراحی وب سایت برای تبادل تجربه و اطلاعات با دیگر دبیران	فناوری اطلاعات	
۴۳	سواد کار با پلتفرم های آموزشی و اینترنت		

توسعه حرفه ای دبیران

توسعه حرفه ای دبیران





شکل ۱- مدل توسعه حرفه ای دبیران متوسطه

### بحث و نتیجه گیری

#### مولفه های توسعه حرفه ای دبیران کدامند؟

توسعه حرفه ای دبیران به معنای ایجاد ظرفیت‌های لازم در دبیران برای ساختن آن‌ها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسؤولیت در سازمان توأم با کارایی و اثربخشی است. توسعه حرفه ای یک عامل مهم برای یکپارچه سازی و توسعه پایدار است. محرک‌های

محیطی متعددی وجود دارد که سازمان ها را به توسعه کارکنان شان ترغیب کرده اند. طبق یافته های بدست آمده از مصاحبه در رابطه با این سوال مولفه های توسعه حرفه ای معلمان به شرح زیر است: مهارت های تغییر، مهارت های ارتباطی، بالندگی فردی، بالندگی پژوهشی، مهارت های ارزشیابی، بالندگی سازمانی، بالندگی آموزشی. فناوری اطلاعات است.

### مولفه مهارت های تغییر

هر تغییر و تحولی در هر سازمان با مقاومت هایی مواجه است. تغییر باعث به وجود آمدن کنش ها و واکنش های بسیاری می شود که در شروع امکان دارد خیلی واضح و مشخص نباشد اما در صورت تداوم اثرات خود را که ایجاد نمود آن زمان است که مقاومت ها از طرق مختلف و از طرف افراد و یا حتی سازمان های وابسته به آن صورت می گیرد و تا جایی پیش می رود که استرس، نگرانی را ایجاد کنند و تهدیدها را بیشتر از فرصت ها و مهم تر جلوه دهد و نمایان کند. برای ایجاد تغییر و تحول یکی از موارد مهمی که می بایست در نظر داشته باشیم این هست که همراهان و یاوران ما نیز معتقد به تغییر باشند و اینکه افکارمان نزدیک به هم بوده و یا آنها بتوانند افکارمان را تقویت نمایند. امروزه مهم ترین عامل تاثیرگذار در تغییر و تحول را براساس نیاز آینده انسانها می توان در نظر گرفت که انسان نیاز به رشد و ارتقای ذاتی داشته و بر اساس آن میل به حرکت جهت تأمین احساس نیاز خود پیدا خواهد کرد؛ حال این نیازها امکان دارد مادی یا معنوی باشد اما یکسان و ثابت نخواهد بود. بنا به همین نیاز انسانهاست که دستگاه ها و سازمان های مختلف در جوامع نیز احساس نیاز به رشد، پویایی و ارتقا خواهند داشت و این امر میسر نخواهد بود مگر با تغییر و تحول آن هم با مهم ترین محرک که نیروی انسانی کارآمد، توانا، پویا، مبدع و هوشمند خواهد بود. لذا سازمانها و دستگاه های مختلف با احساس نیاز از طریق نیروی انسانی می توانند با مدیریت افراد بر تحولات بیش از پیش خود را به تعالی برسانند. طبق نتایج بدست آمده این مولفه دارای خرده مولفه هایی چون کنشگر بودن، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، به روز بودن (سازگاری) است. این مولفه و خرده مولفه ها با یافته های (Roshni Ali (Jalali Far Abdulahi, 2021), (Baruj Kia et al, 2019), (Kikana et al, 2018), (Netlawn, 2015) همسو می باشد.

### مولفه مهارت های ارتباطی

مهارت ارتباطی به توانایی فرد برای انتقال اطلاعات به دیگران به صورت موثر و کارآمد گفته می شود. مهارت ارتباطی عمیق و کارآمد می تواند باعث بهبود ارتباطات بین فردی و تجاری شود، در نتیجه رضایت از زندگی نیز افزایش پیدا می کند. اولین مرحله در ارتباط گرفتن با دیگران تولید اطلاعات و سپس پیدا کردن راهی برای رساندن اطلاعات به دیگران است. فرآیند برقراری ارتباطات صحیح علاوه بر اطلاعات، به شیوه انتقال آن ها نیز بستگی دارد. هر کسی به شیوه خاصی از مهارت های ارتباطی برای انتقال پیام استفاده می کند. هر چه فرد بر دیگر مهارت های زندگی تسلط بیشتری داشته باشد، به شیوه بهتری با دیگران ارتباط برقرار می کند. خرده مولفه های بدست آمده در تجزیه و تحلیل مصاحبه ها شامل: ارتباط بهینه با دانش آموز، ارتباط بهینه سازمانی، ارتباط بهینه با مافوق، ارتباط بهینه با اولیا، ارتباط بهینه با همکاران می باشد که با یافته های (City et al, 2022), (Michael, 2020), (Chang wail, 2020), (Rifai et al, 2021), (Netlawn) 2015 همسو می باشد.

### مولفه بالندگی فردی

اساسی ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف های آموزشی، معلم است. اوست که می تواند حتی نقص کتاب های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با عدم توانایی در ایجاد ارتباط عاطفی مطلوب به محیطی غیر فعال و غیر جذاب تبدیل کند. در فرآیند تدریس، تنها تجارب و دیدگاه های علمی معلم نیست که موثر واقع می شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول شاگرد تاثیر می گذارد. دیدگاه معلم و فلسفه ای که به آن اعتقاد دارد، در چگونگی کار او تاثیر شدیدی می گذارد، بطوری که او را از حالت شخصیتی که فقط در تدریس مهارت دارد خارج می کند و به صورت انسان اندیشمندی در می آورد که مسوولیت تربیت انسان ها را بر عهده دارد. بر شمردن ویژگی های معلم کار چندان آسانی نیست. زیرا جوامع مختلف با فلسفه ها و نگرش های مختلف، انتظارات متفاوتی از معلم دارند. ولی می توان کم و بیش به مشترکاتی که معلمان در همه جا لازم است داشته باشند، اشاره کرد. معلم هر اندازه دارای رفتار انسانی مطلوبی باشد، ولی از نظر علمی ضعیف و ناتوان تلقی شود، مورد قبول شاگردان واقع نخواهد شد. شخصیت متعادل همراه با تسلط علمی معلم، او را از نظر شاگردان با ارزش و اعتبار می سازد. معلمی از نظر علمی قوی است که به روش های ارائه محتوا و چگونگی برقراری ارتباط، آگاه و بر آن ها مسلط باشد.

روش تدریس باید متناسب با اصول و پرورش و خصوصیات شاگردان انتخاب شود. زیرا وظیفه اصلی معلم فقط درس دادن و پس گرفتن درس نیست، بلکه مهم ترین وظیفه او همکاری و راهنمایی یکایک شاگردان برای رسیدن به هدف های مطلوب تعلیم و تربیت است. آشنایی با ویژگی های شخصیتی معلمان، برای کلیه دست اندرکاران تعلیم و تربیت بسیار مفید خواهد بود. از این رو خرده مولفه های زیر در تجزیه و

تحلیل ها بدست آمده که لازم است مورد توجه قرار گیرند. زیرا باعث می شود که آنان در درجه اول ، خود را از دریچه چشم دیگران ببینند و ارزیابی کنند و پس از شناسایی خود بکوشند تا خود را اصلاح کنند و هر روز گامی به جلو بروند و از این واقعیت غافل نباشند که شخصیت معلم همانند شخصیت شاگردان به مرور زمان کامل خواهد شد. هوش هیجانی ، هوش اجتماعی، تفکر خلاق ، انعطاف پذیری عاطفی ، هوش معنوی است که با نتایج یافته های ( ( Jalali far and Abdulahi, 2021 ) , (Sidigi at al , 2021) , ( Ali Bani se at al , 2021 ) , Roshani) همسو هستند.

### مولفه بالندگی پژوهشی

در حدود سه دهه اخیر که بحث پژوهش و آموزش مهارت های آن، به تدریج در جامعه ما تقویت شده است، در کم و کیف مهارت های پژوهشی و ویژگی ها و گونه های آن کار قابل توجهی صورت نگرفته است. اغلب به صورت کلی مهارت هایی را برای پایان نامه یا آثار پژوهشی دیگر طرح کرده اند اقدام پژوهی نقش بی بدیلی در توسعه حرفه ای دارد فرایندی که در آن معلمان در مواجهه با مشکل در صدد حل آن بر می آیند پس از مواجهه با مشکل ابعاد آنرا بررسی کرده و با جمع آوری اطلاعات و بررسی آنها بهترین را انتخاب می کنند اقدام پژوهی و مهارت های پژوهشی ، توسعه شخصی ، بهبود عمل حرفه ای ، پرورش تفکر انتقادی پیوند نظر و عمل پرورش خلاقیت را به همراه دارد . درس پژوهی نیز باعث می شود دبیران به جستجوی روش های نوآورانه بپردازند و تعامل با همکاران در گروه درس پژوهی تقویت مهارت حل مساله و طرح ها و ایده های نو و خلاقیت آنها و تقویت روحیه انتقادی در آن ها می گردد . در ذیل خرده مولفه های به دست آمده در رابطه با مهارت های پژوهشی آمده است؛ از جمله: مطالعات موردی، اقدام پژوهی، فعالیت های میدانی-آزمایشگاهی، تولیدات علمی، اختراعات و اکتشافات، درس پژوهی یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش ( Sedigi et al , 2021 ) , ( Jalali far and Abdulahi, 2021 ) , ( Vlasova et al 2019 ) همسو است.

### مولفه مهارت های ارزشیابی

سنجش عملکرد یادگیرندگان و مقایسه ی نتایج حاصل با اهداف آموزشی از قبل طراحی شده به منظور تعیین میزان پیشرفت یا افت تحصیلی دانش آموزان و در نهایت تلاش کلی از سوی هر سه معلم، دانش آموز و والدین برای افزایش نقاط قوت و مرتفع ساختن نقاط ضعف خودشان است همچنین ارزشیابی برای دبیران ضرورت دارد، زیرا دبیران در برنامه ریزی تدریس و تصمیم گیری در جریان فعالیت های آموزشی به داشتن اطلاعات فراوان در زمینه آمادگی و پیشرفت تحصیلی فراگیران نیازمندند و ارزشیابی می تواند چنین اطلاعاتی را در اختیار آنان قرار دهد. خرده مولفه های مهارت های ارزشیابی به شرح زیر است: خود ارزیابی ، ارزشیابی فرایند محور ، ارزشیابی نتیجه محور است که با یافته های ( Jalali far and Abdulahi, 2021 ) ، همسوست.

### مولفه بالندگی سازمانی

رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چند بعدی است . این مفهوم با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد . و تنها یک عامل موجب رضایت یا عدم رضایت شغلی نمی شود . بلکه ترکیبی از عوامل گوناگون به وجود آورده است . عواملی از قبیل ارزش اجتماعی ، شرایط محیط کار ، احساس کرامت و ارزشمندی در محیط کار و میزان درآمد ، امکان رشد و ارتقا نتایج و حاصل کار و غیره . در ایجاد رضایت شغلی موثرند. رضایت مندی از شغل و احساس خوب ناشی از آن پدیده ای است که حتی از مرز موسسه و مدرسه فراتر می رود . و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد خارج از موسسه مشاهده می شود. به عقیده بسیاری از کارشناسان شاید آموزش خیلی سخت نباشد، اما آنچه کار معلمی را سخت و پر مشقت می کند ایجاد فضای آموزش و یافتن شیوه های مناسب برای جلب و جذب دانش آموزان است. باید پذیرفت که استعداد افراد با یکدیگر فرق دارد و راه های یادگیری نیز متفاوت است . مهم این است که معلم چگونه در ذهن دانش آموز جای بگیرد از این رو باید جاذبه ای در این شغل ایجاد شود تا دبیران عملکرد بهتری داشته باشند. طبق تجزیه و تحلیل های انجام شده خرده مولفه های زیر بدست آمده است که عبارتند از: ایجاد جاذبه شغلی، جذابیت های مالی، ارتقا پایگاه معلمی ، حمایت سازمانی ، ارتقا بهسازی منابع انسانی ، است که با یافته های ( Jalali far and Abdulahi, 2021 ) , ( Haj ali Baigi , 2021 ) , ( Judaki et al 2019 ) , ( Zand et al 2010 ) ، همسوست.

### مولفه های بالندگی آموزشی

آموزش امروزه به عنوان یکی از وظایف مهم سازمان ها و مدیران محسوب می شود. سازمان های بزرگ امروزه با تلاش برای افزایش کارایی هر چه بیشتر اقدام به تاسیس نهادهای دانشگاهی می کنند. با آغاز انقلاب صنعتی که با استفاده از ماشین به جای نیروی انسانی، حجم تولید سازمان های مختلف به میزان بی سابقه ای افزایش یافت. همان طور که می دانیم در اداره امور یک سازمان، وظیفه دستگاه مدیریت است که آموزش لازم را به کارکنان سازمانی بدهد و در آن ها انگیزه های لازم را به خاطر انجام کار ایجاد کند یادگیری شیوه و هم چنین عملیات انجام کار را به کارکنان خود تفهیم کند. توان کاری کارکنان یکی از عوامل موثر در بهره وری کارکنان است. توان به معنای آمادگی کاری، دانش

و مهارت انجام کار است. دوره های ضمن خدمت کارکنان و مدیران از سریع ترین و مفیدترین اقدامات آموزشی است که عهده دار ارتقای سطح علمی کاربردی و کیفی آنان است. طبق نتایج به دست آمده از مصاحبه خرده مولفه هایی در این رابطه بدست آمده است که به شرح زیر است. امکانات آموزشی کافی و به روز، استفاده از شیوه های نوین تدریس، به روز کردن محتوای آموزشی، خلاقیت های کاربردی، برگزاری دوره های بازآموزی، تشکیل انجمن های علمی، شرکت در دوره های ضمن خدمت، گذراندن دوره های مهارت آموزی، تدریس برحسب نیاز دانش آموزان، دانش تخصصی در حرفه خود، برنامه ریزی آموزشی، است این یافته ها با یافته های (Jalali far and Abdulahi, 2021) (Jang and Lee, 2020) (Pauk and powder, 2019), (adli, 2021), (Sadigi et al 2021) همسوست.

### مولفه فناوری اطلاعات

رشد سریع فناوری تمامی جوانب سازمان ها را به نوعی تحت تاثیر قرار داده است. تغییرات سریع فناوری باعث تغییر ماهیت کارها شده و رایانه ها و روابطها و دستگاه های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده اند. این ابزار، تغییرات شدیدی در نوع مهارت های مورد نیاز افراد و اعضای سازمان ها ایجاد کرده اند بدیهی است برای رویارویی با چنین چالشی، کارکنان باید توانمند شوند یعنی در تمام جهات رشد کنند. به کارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی های کارکنان و نیز غنی شدن محتوای مشاغل می انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه ای آن ها بر سازمان می شود و اگر جمله معروف "دانش توانایی است را بپذیریم، آنگاه می توانیم ادعا کنیم در سازمان هایی که فناوری اطلاعات حاکم می شود، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند. لذا می توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات موجب توسعه حرفه ای کارکنان سازمان می شود. و از آنجا که با تمایل کارکنان برای شرکت در تصمیم گیری ها، تعیین هدف و کار کردن به شیوه خود کنترلی، خود مختاری و بدون مراقبت دیگران ارتباط پیدا می کند کارکنان تمایل دارند مسؤلیت بر عهده بگیرند و در انجام کارهای خود آزاد باشند، لذا بکارگیری فناوری اطلاعات باعث ایجاد نظام کنترل درونی می شود و بر این اساس افراد توسط خودشان مورد ارزیابی قرار می گیرند. موارد ذکر شده نشان دهنده این مطلب است که به کارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش خود کنترلی و رشد و توسعه در کارکنان سازمان می شود. از جمله خرده مولفه های فناوری اطلاعات به شرح زیر است: سواد رایانه ای، سواد رسانه ای، طراحی وب سایت برای تبادل تجربه و اطلاعات با دیگر دبیران، سواد کار با پلتفرم های آموزشی و اینترنت، مولفه و خرده مولفه ها با نتایج پژوهش های (Hunt et al, 2018) (Philips et al, 2019), (Judaki et au, 2019), (Nasiri Saad Abadi, 2021) همسوست.

### نتیجه گیری کلی

توسعه حرفه ای معلمان اغلب بر این نکته تأکید می کند که رهبران مدارس باورداشته باشند که چگونه می توانند در یادگیری دانش آموزان و معلمان مدارس تغییر ایجاد کنند. تحقیقات نشان می دهد که کارکنان حرفه ای بهره ورتر، خشنود تر و نوآورتر هستند و محصولات و خدمات را با کیفیت بالاتری نسبت به کارکنان ناتوان ایجاد می کنند. هنگامی که یک نیروی کار توسعه یافته تر وجود دارد، سازمان ها از کارآمدی بیشتری برخوردار هستند. توسعه حرفه ای به عنوان استفاده از فرصت های یادگیری رسمی و غیررسمی است که به تعمیق و گسترش صلاحیت حرفه ای، از جمله دانش، باورها، انگیزه ها منجر شود، تعریف می کنیم. بنابراین توسعه حرفه ای منابع انسانی و به کارگیری درست از آن در سازمان ها و موسسات آموزشی، فنی و اقتصادی و کشاورزی و سایر علوم مستلزم تأمین نیروی انسانی کارآمد و ماهر آموزش دیده است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است، و بدین سبب است که مسوولان سازمان ها با یاری متخصصان علوم رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می دارند. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، توسعه حرفه ای دبیران است. به طور کلی توسعه حرفه ای معلمان که به عنوان آموزش ضمن خدمت یا آموزش معلم شناخته می شود و جهت ارتقا توسعه معلمان در حیطه خاصی ارائه می گردد و چشم انداز نگاه سیاست گذاران را آشکار می سازد هرچند که در طی این فرایند معلم دریافت کننده است اما بهره وران نهایی دانش آموزان خواهند بود.

### محدودیت های پژوهش

- محدود بودن زمان جمع آوری مطالب و اجرای آزمون ها، چون زمان لازم است که افراد به پژوهشگر اعتماد کنند و به پرسش ها صادقانه پاسخ دهند.  
- انجام تعدادی از مصاحبه ها در زمان کرونا به صورت غیر حضوری

### پیشنهاد های پژوهش

براساس نتایج حاصل شده، پیشنهاد های کاربردی و پژوهشی در رابطه با توسعه حرفه ای دبیران ذکر شده است که در زیر ارائه شده است.

### پیشنهادهای کاربردی

- از آنجا که در شرایط کنونی نظام آموزش و پرورش ایران و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، بر عهده دانشگاه فرهنگیان گذارده شده است، بنابراین ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم کشور و تغییر، اصلاح و ارتقای روشها و برنامه های آموزشی و تقویت روحیه پژوهشی و گسترش دانش، بینش و مهارتهای منابع انسانی و رصد کردن تحولات نظام های تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی و آموزش و پرورش و پرداختن به آن ها به مدد برنامه ریزی و سرمایه گذاری در دانشگاه فرهنگیان امکان پذیر است که باید مورد توجه قرار بگیرد.

- برنامه ریزی برای انجام اقدام پژوهی توسط معلمان زیرا یکی از راههای توسعه حرفه ای آنان است و معلم با طی کردن فرایند اقدام پژوهی نه تنها مشکل دنیای عملش را حل می کند بلکه با تکرار این فرایندها در طول زندگی حرفه ای خود، کم کم حس خود کارآمدی، بالندگی، رشد و توسعه حرفه ای پیدا می کند.

### پیشنهادهای پژوهشی

- انجام پژوهش با روش های ترکیبی آزمایشی در موقعیت کارگاهی و عملی .

### References

- Adli F.(2021) Identifying the key components for the establishment of knowledge management for the sustainable professional development of teachers Research in teacher training. (in Persian).
- Copur-Gencturk, Y., & Thacker, I.(2021) A comparison of perceived and observed learning from professional development: Relationships among self-reports, direct assessments, and teacher characteristics.: *Journal of teacher education*. 72(2), 138-151.
- Epstein J. L.(2018). School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools. Routledge.
- Mirza Khani, Ali and Javad Samadi, (2017), The position of teacher training and human resources in the document of fundamental transformation of education, the fifth scientific conference on educational sciences and psychology, social and cultural harms of Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. (in Persian).
- Nasiri S. Abadi T. The relationship between multimedia literacy and the professional development of managers of the first education and training district in Sari city: Educational management research. . (in Persian).
- Parsons S A. Hutchison A C. Hall L A. Parsons A. W. Ives, S. T., & Leggett, A. B. (2019). U.S. teachers' perceptions of online professional development, *Teaching and Teacher Education*. 82, 33-42 .-Palmer K. & Noltemeyer A.(2019) Professional development in schools: Predictors of effectiveness and implications for statewide PBIS trainings. *Teacher Development*.2019. 23(5), 511-528. -Payne E. C & Smith M. J.(2018) Refusing relevance: school administrator resistance to offering professional development addressing LGBTQ issues in schools. *Educational Administration Quarterly*. 54(2), 183-21.-Rayan C.L. & McAllister M.M.(2019) Professional development in clinical teaching: An action research study, *Nurse Education Today*, 2019. S0260 - 6917(19)30745-2
- Rifai Z. Hosni, R. and Mohammadi, M.(2021) . Teachers' self-efficacy and its relationship with the professional learning community in virtual learning environments: the role of mediator of professional development. *Academic Journal of Entrepreneurs*5. (in Persian).
- Richter D. Kunter M. Klusmann U. Lüdtke O. & Baumert J.(2011) Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*. 27(1), 116-126.
- Sediqi M. Charayin M. Wazandeh Del A. Ahmad. (2021). Prioritization of the dimensions and factors affecting the professional development of medical education managers in third generation universities based on the hierarchical analysis model: *Journal of Yazd Center for Studies and Development of Medical Sciences*. 16 (1) F25-30. . (in Persian).
- Shahbazi, Zahra and Sharareh Habibi,( 2019), Designing Teaching Models with Emphasis on MMS Model, 2nd International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology, Tehran, Soroush Hekmat Mortazavi Center for Islamic Studies and Research. (in Persian).
- Taylor K M. & Harding G.(2018) The pharmacy degree: The student experience of professional training. *Pharmacy Education*, . 7(1).