Management and Planning in Educational Systems

Journal of Management and Planning in Educational Systems

Vol. 19 (1), 313-342
DOI: 10.48308/mpes.2026.240890.1620
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344

Received: 29 July 2025
Revised: 13 October 2025
Accepted: 17 January 2026
Published online: 21 March 2026

Designing a Model of New Teachers' Needs in Professional Development

Zeinab Toulabi *, Mohammad Reza Paraz[1], Manijeh Hosseini Rad[2] & Saman Tarkhan[3]

* Corresponding Author: Associate Professor, Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Ilam University, Ilam, Iran. Email: z.toulabi@ilam.ac.ir

1. Ph.D. Candidate in Educational Planning, Faculty of Educational Sciences, Payame Noor University Tehran, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Biology, Farhangian University of Ilam, Ilam, Iran
3. M.A. in Educational Management and Human Resource Development, Faculty of Literature and Humanities, Ilam University, Ilam, Iran

Type of Article: Scientific- Research

Abstract

Objectives: Entering the teaching profession, particularly during the first years of service, is a critical and challenging stage in the formation of teachers' professional identity and the development of their professional competencies. During this period, novice teachers encounter a range of individual, social, professional, and organizational challenges that may affect their performance, job satisfaction, adaptation to the school environment, and professional growth and development. Therefore, identifying the challenges and needs of novice teachers and determining the factors influencing their professional development can provide an appropriate basis for designing effective educational and support programs. The main objective of this study was to develop a model for identifying the challenges encountered by novice teachers during their first years of service in relation to their professional growth and development, based on the perspectives of novice teachers in Ilam City, Iran.

Materials and Methods: This study employed a qualitative research approach using grounded theory. The purpose of applying this methodology was to identify, explain, and organize the factors and conditions influencing the professional growth and development of novice teachers and to develop a conceptual model of their needs during the early years of their teaching careers. The research population consisted of novice elementary school teachers in Ilam City who were familiar with the concept of professional growth and development and had a maximum of two years of teaching experience. Participants were selected through purposive sampling, followed by snowball sampling. Data were collected through semi-structured interviews, and the interviews continued until theoretical saturation was achieved. In total, 17 novice elementary school teachers participated in the study. Data analysis was conducted using the three-stage coding process proposed by Strauss and Corbin (1998), including open coding, axial coding, and selective coding. During the analysis process, concepts and categories related to the challenges, needs, and factors

Toulabi, Z., Paraz, M. R., Hosseini Rad, M. & Tarkhan, S. (2026). Designing a Model of New Teachers' Needs in Professional Development. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 19(1), 313-342. https://doi.org/10.48308/mpes.2026.240890.1620

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Management and Planning in Educational Systems

Journal of Management and Planning in Educational Systems

Vol. 19 (1), 313-342
DOI: 10.48308/mpes.2026.240890.1620
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344

Received: 29 July 2025
Revised: 13 October 2025
Accepted: 17 January 2026
Published online: 21 March 2026

influencing novice teachers' professional development were identified, and the relationships among the emerging categories were examined. Finally, a conceptual model of the factors associated with professional growth and development was developed.

Discussion and Conclusion: The findings indicated that novice teachers' professional development is influenced by four major categories of factors: individual, social, professional, and organizational factors. Individual factors refer to the characteristics and capabilities that novice teachers need to adapt to their new professional roles and continue their professional growth. Social factors emphasize the importance of communication, interaction, support, and learning from others within the professional environment. At the professional level, acquiring the knowledge, skills, and competencies required for effective teaching is of particular importance. Organizational factors, meanwhile, encompass the conditions, support mechanisms, and opportunities provided by schools and the educational system to facilitate novice teachers' professional development.

The findings further demonstrated that these four categories of factors do not operate independently or separately. Rather, they are characterized by reciprocal, interactive, and mutually reinforcing relationships. In other words, the realization and strengthening of each dimension can create favorable conditions for the development of the other dimensions. Accordingly, sustainable professional development among novice teachers requires a comprehensive and multidimensional approach that simultaneously addresses organizational and professional conditions, individual competencies, social relationships and interactions, and opportunities for professional learning. Providing appropriate support during the early years of service, creating opportunities for professional learning and interaction, and strengthening individual and social competencies can facilitate novice teachers' adaptation to their professional roles and promote their professional growth. The findings of this study may provide useful implications for educational policymakers, school administrators, and educational planners in designing teacher empowerment programs, developing support mechanisms for novice teachers, and formulating policies aimed at promoting their professional development.

Keywords: Educational Needs Assessment, Novice Teachers, Professional Development, Professional Challenges of Novice Teachers, Professional Growth.

Toulabi, Z., Paraz, M. R., Hosseini Rad, M. & Tarkhan, S. (2026). Designing a Model of New Teachers' Needs in Professional Development. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 19(1), 313–342. https://doi.org/10.48308/mpes.2026.240890.1620

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی
بهار و تابستان ۱۴۰۵
دوره ۱۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۶)
صفحات: ۳۱۳-۳۴۲
DOI: 10.48308/mpes.2026.240890.1620
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344
دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۵/۰۷ بازنگری مقاله: ۱۴۰۴/۰۷/۲۱
پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۰/۲۷ چاپ مقاله: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

طراحی مدلی از نیازهای نومعلمان در رشد توسعه حرفه‌ای

زینب طولابی* ، محمدرضا پراز[۱]، منیژه حسینی راد[۲] و سامان ترخان[۳]

* نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران
z.toulabi@ilam.ac.ir

۱. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. استادیار گروه زیست‌شناسی، دانشگاه فرهنگیان، ایلام، ایران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

چکیده

هدف: ورود به حرفه معلمی، به‌ویژه در سال‌های نخست خدمت، مرحله‌ای مهم و در عین حال چالش‌برانگیز در مسیر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و توسعه شایستگی‌های معلمان است. نومعلمان در این دوره با مجموعه‌ای از چالش‌های فردی، اجتماعی، حرفه‌ای و سازمانی مواجه می‌شوند که می‌تواند بر کیفیت عملکرد، رضایت شغلی، سازگاری با محیط مدرسه و روند رشد و توسعه حرفه‌ای آنان تأثیرگذار باشد. ازاین‌رو، شناخت دقیق چالش‌ها و نیازهای نومعلمان و شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای آنان می‌تواند زمینه مناسبی برای طراحی برنامه‌های حمایتی و آموزشی فراهم آورد. هدف اصلی پژوهش حاضر، طراحی مدل تعیین چالش‌های نومعلمان در سال‌های اول خدمت در ارتباط با رشد و توسعه حرفه‌ای از دیدگاه نومعلمان شهر ایلام است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نظر رویکرد و روش، پژوهشی کیفی است که با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. هدف از به‌کارگیری این روش، شناسایی، تبیین و سازمان‌دهی عوامل و شرایط مؤثر بر رشد و توسعه حرفه‌ای نومعلمان و ارائه مدلی مفهومی از نیازهای آنان در سال‌های نخست خدمت بوده است. جامعه پژوهش شامل نومعلمان دوره ابتدایی شهر ایلام بود که با موضوع رشد و توسعه حرفه‌ای آشنایی داشتند و حداکثر دو سال سابقه تجربی داشتند. مشارکت‌کنندگان با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و سپس روش گلوله‌برفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد و فرایند مصاحبه تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. در مجموع، ۱۷ نفر از نومعلمان ابتدایی در پژوهش مشارکت کردند. برای تحلیل داده‌ها از فرایند سه‌مرحله‌ای استراوس و کوربین (۱۹۹۸) شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شد. در فرایند تحلیل، مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با چالش‌ها، نیازها و عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای نومعلمان استخراج و روابط میان آن‌ها بررسی شد و در نهایت، مدل مفهومی پژوهش شکل گرفت.

طولابی، زینب، پراز، محمدرضا، حسینی راد، منیژه و ترخان، سامان. (۱۴۰۵). طراحی مدلی از نیازهای نومعلمان در رشد توسعه حرفه‌ای. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۹(۱)، ۳۱۳-۳۴۲. https://doi.org/10.48308/mpes.2026.240890.1620

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی
بهار و تابستان ۱۴۰۵
دوره ۱۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۶)
صفحات: ۳۱۳-۳۴۲
DOI: 10.48308/mpes.2026.240890.1620
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344
دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۵/۰۷ بازنگری مقاله: ۱۴۰۴/۰۷/۲۱
پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۰/۲۷ چاپ مقاله: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که توسعه حرفه‌ای نومعلمان تحت تأثیر چهار دسته عامل کلیدی شامل عوامل فردی، اجتماعی، حرفه‌ای و سازمانی قرار دارد. عوامل فردی به ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی مربوط می‌شوند که نومعلم برای سازگاری با نقش جدید و ادامه مسیر رشد حرفه‌ای به آن‌ها نیاز دارد. عوامل اجتماعی نیز بر اهمیت ارتباط، تعامل، حمایت و یادگیری از دیگران در محیط حرفه‌ای تأکید دارند. در بعد حرفه‌ای، دستیابی به دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز برای ایفای اثربخش نقش معلمی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین، عوامل سازمانی شامل شرایط، حمایت‌ها و زمینه‌هایی است که محیط مدرسه و نظام آموزشی برای رشد حرفه‌ای نومعلمان فراهم می‌کنند.
نتایج: همچنین نشان داد که این چهار دسته عامل به‌صورت مستقل و جدا از یکدیگر عمل نمی‌کنند، بلکه میان آن‌ها رابطه‌ای دوسویه، تعاملی و متقابل وجود دارد. به عبارت دیگر، تحقق و تقویت هر یک از ابعاد می‌تواند زمینه رشد و تقویت سایر ابعاد را فراهم کند. بر این اساس، توسعه حرفه‌ای پایدار نومعلمان مستلزم رویکردی جامع و چندبعدی است که در آن هم‌زمان به شرایط سازمانی و حرفه‌ای، توانمندی‌های فردی، روابط و تعاملات اجتماعی و فرصت‌های یادگیری حرفه‌ای توجه شود. بنابراین، فراهم‌کردن حمایت‌های مناسب در سال‌های نخست خدمت، ایجاد فرصت‌های یادگیری و تعامل حرفه‌ای و تقویت شایستگی‌های فردی و اجتماعی می‌تواند به تسهیل فرایند سازگاری و رشد حرفه‌ای نومعلمان کمک کند. یافته‌های پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران، مدیران مدارس و برنامه‌ریزان آموزشی در طراحی برنامه‌های توانمندسازی، حمایت از نومعلمان و سیاست‌گذاری در زمینه توسعه حرفه‌ای آنان مورد استفاده قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: نیازسنجی آموزشی، نومعلمان، توسعه حرفه‌ای، چالش‌های حرفه‌ای نومعلمان، رشد حرفه‌ای.

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مقدمه

نظام آموزش و پرورش را می‌توان از جمله گسترده‌ترین و پیچیده‌ترین نهادهای اجتماعی دانست که به‌عنوان بنیادی‌ترین رکن جامعه، نقشی اساسی و انکارناپذیر در تحقق توسعه پایدار و همه‌جانبه کشور ایفا می‌کند. با توجه به جایگاه محوری مدارس در ارائه آموزش‌ها و خدمات آموزشی متنوع (نادری بنی[1] و همکاران، ۲۰۲۱) معلمان به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی این نظام شناخته می‌شوند که مسئولیت انتقال دانش، پرورش نگرش‌ها و تقویت مهارت‌های دانش‌آموزان را در چارچوب ساختار آموزشی بر عهده دارند. (خروشی[2]، ۲۰۱۷).

معلم صرفاً عنصری نیست که خود نیازمند تحول و اصلاح در مسیر ارتقای نظام‌های آموزشی باشد، بلکه به‌عنوان اثرگذارترین عامل در شکل‌گیری و پیشبرد تغییرات آموزشی نیز شناخته می‌شود (آفری[3] و همکاران، ۲۰۱۷). به‌طور بنیادین، میزان موفقیت واحدهای آموزشی در پرورش دانش‌آموزان تا حد زیادی متأثر از فرصت دسترسی معلمان به برنامه‌ها و فعالیت‌های باکیفیت توسعه فردی و حرفه‌ای و هم‌چنین میزان مشارکت سازمان‌یافته آنان در این فرایندها است (گیروان[4] و همکاران، ۲۰۱۹). از آنجا که نظام آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین و حیاتی‌ترین نهادهای هر جامعه شناخته می‌شود، پیشرفت و تعالی اجتماعی به‌طور مستقیم به کیفیت عملکرد این نظام وابسته است (برزوئیان شیروان[5] و همکاران، ۲۰۲۲) زیرا فرایند تدریس ماهیتی پویا و متغیر دارد و این پویایی ایجاب می‌کند که معلمان آمادگی لازم برای یادگیری مستمر و مادام‌العمر را داشته باشند؛ بدان دلیل است که در محیط کلاس درس با مجموعه‌ای متنوع از فرصت‌ها و چالش‌های نوظهور مواجه می‌شوند. (مکسوینی و گاردنر[6]، ۲۰۱۹). معلم به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین آموزش در فرایند یاددهی–یادگیری، نقشی محوری و تعیین‌کننده در ساختار نظام آموزشی ایفا می‌کند (لطیفی[7] و همکاران، ۲۰۲۲). این گروه از جامعه فرهنگی، متناسب با اقتضائات حرفه‌ای و الزامات سازمانی خود، لازم است از درک و بینش علمی نسبت به مسائل، چالش‌ها و الزامات حوزه‌های فردی و سازمانی برخوردار باشند و از پیامدها و دستاوردهای آن بهره‌مند شوند. مشارکت فعال معلمان در شناسایی و تحلیل مسائل مرتبط با فرایند یاددهی–یادگیری، به‌عنوان یکی از پیش‌شرط‌های اساسی تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت، در ابعاد فردی، حرفه‌ای و سازمانی حرفه آنان اهمیت ویژه‌ای دارد. ازاین‌رو، معلمان افزون بر تسلط کافی بر محتوای آموزشی، باید از مهارت لازم در به‌کارگیری طیف متنوعی از رویکردها و روش‌های تدریس برخوردار باشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای گوناگون یادگیری دانش‌آموزان باشند (کشت‌ورز کندزی[8] و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو چالش‌های متعددی روبه روی معلم قرار درارد از جمله‌ی آن‌ها در فرد و سازمان (مدرسه) است دخیل هستند. مانند کمبود وقت (چاپیای[9]، ۲۰۲۰) ناهمگونی گروه های سنّی (در مدارس چندپایه) (هایری بیهامر و هاشر[10]، ۲۰۱۵) ضعف در پشتیبانی آموزشی والدین و عدم پیگیری و نظارت منظم آن‌ها بر وضعیت تحصیلی فرزندان (دو پلسیس

1. NaderiBoni
2. Khoroushi
3. afari
4. Girvan
5. Borzoian shirvan
6. Mcsweeney & Gardner
7. latifi
8. Keshtvarz kandazy
9. Cahapay
10. Hyry-Beihammer and Hascher

و مستری[1]، ۲۰۲۰) تکرار غیبت دانش‌آموزان در فرایند حضور در کلاس‌های درس (ناپاران و آیوی لی پی کاستاندا[2]، ۲۰۲۱) و فقدان نیروهای آموزشی برخوردار از تجربه کافی (پروین[3] و همکاران، ۲۰۲۳) و نبود معلمان باتجربه (هال[4]، ۲۰۲۱) و عدم فرصت کافی جهت شرکت در دوره‌های توانمندسازی (کومر[5]، ۲۰۲۳) روبه‌رو هستند.

در این میان چالش‌های نو معلمان بیش از دیگران است. برخی از پژوهش‌ها حاکی از آن است که برنامه‌های آمادگی معلم به اندازه کافی برای پیوند دادن تئوری به عمل مناسب نیست. معلمان تازه کار به دلیل آموزش ناکافی مدیریت کلاس در طول سال‌های اولیه حرفه‌ای خود با بزرگ‌ترین چالش‌ها مواجه می‌شوند (آکور و ساواشی[6]، ۲۰۲۰). در پژوهشی بیان شد؛ معلمان تازه کار در این فضای حرفه‌ای با چالش‌های بی‌سابقه‌ای مواجه هستند. اکنون آن‌ها نقش جدیدی دارند و باید مسئولیت یادگیری دانش‌آموزان خود را برعهده بگیرند. آن‌ها باید به یک زمینه جدید عادت و با همکاران‌شان کار کنند، با دانش‌آموزان ارتباط بگیرند، یک موضوع را به صورت انگیزشی تدریس کنند، بفهمند که چه نوع معلمی هستند یا می‌خواهند باشند و هویت حرفه‌ای خود را کسب کنند (آرتز[7]، ۲۰۲۰). نمونه‌ای از چالش‌های پیش رو نو معلمان، مدیریت کلاس درس است؛ هم‌چنین معلمان تازه کار بیان کردند که مدیریت کلاس، چالش برانگیزترین بخش حرفه‌ای است؛ زیرا معلمان تازه کار دانش و تجربه لازم را برای اداره کلاس ندارند؛ به همین دلیل، یکی از چالش‌هایی که بر تدریس معلمان تازه کار اثر زیادی می‌گذارد، رفتارهای مخرب دانش‌آموزان است که در سراسر جهان شناخته شده است (پراوینا[8]، ۲۰۲۱). با توجه به نقش حیاتی معلمان در ارتقای عملکرد دانش‌آموزان و این واقعیت که تغییر کیفیت آموزش بدون ارتقای مهارت‌های معلمان امکان‌پذیر نیست، توجه اصلی نظام آموزشی بر توسعه فردی و حرفه‌ای معلمان متمرکز شده است تا بتواند تأثیر آن‌ها در محیط مدرسه را بهبود بخشد (لیندوال و ریویا[9]، ۲۰۱۹).

حرفه معلمی اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا معلم به‌عنوان عنصر اصلی در فرآیند تعلیم و تربیت شناخته می‌شود و تحقق اهداف عالی نظام‌های آموزشی در زمینه‌های مختلف در نهایت از طریق او ممکن می‌گردد (طالبی[10]، ۲۰۱۹). از طرفی رشد و پیشرفت معلمان نیز نوعی توسعه حرفه‌ای به‌شمار می‌رود که معلم با افزایش تجربه و دریافت بازخورد مستمر از عملکرد خود، می‌تواند به آن دست یابد. (تیلور[11]، ۲۰۲۰). شاید بتوان گفت که یکی از رویکردهای برجسته در ارزیابی عملکرد کارکنان، الگوی تعالی است که به‌طور قابل توجهی در افزایش بهره‌وری افراد و سازمان تأثیر دارد. از این منظر، اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان آشکار می‌شود؛ چرا که در فرآیند توسعه حرفه‌ای، معلمان دانش و مهارت‌های خود را ارتقا می‌دهند، با همکاران خود به تبادل اطلاعات و یافته‌های نو می‌پردازند و تغییرات مثبتی را در فعالیت‌های آموزشی ایجاد می‌کنند (محمدزمانی و رهایی[12]، ۲۰۲۱). بنابراین، اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان در این است که آن‌ها در جریان این فعالیت، دانش و اطلاعات خود را افزایش می‌دهند، با همکاران به تبادل یافته‌ها و اکتشافات جدید

1. Du Plessis & Mestry
2. Naparan & Ivy Leigh P. Castañeda
3. Parveen
4. hall
5. comer
6. Akcor & Savasci
7. Aarts
8. Praveena
9. Lindvall & Ryvea
10. Talebi
11. Taylor
12. Mohammad zamany & Rahaie

می‌پردازند و تغییرات مثبتی را در فرآیند آموزش ایجاد می‌کنند (همان).

از این رو مسئله این پژوهش این است که نو معلمان با کدام نیازها در جهت رسیدن به رشد توسعه حرفه‌ای در سال‌های اول خدمت خود روبه رو هستند؟

سؤالات پژوهش

۱. نومعلمان در سال‌های اول خدمت با کدام نیازها (چالش‌ها) در جهت رشد توسعه حرفه‌ای روبه رو هستند؟

۲. نیازهای معلمان در جهت ایجاد رشد توسعه حرفه‌ای به چه مضامینی تقسیم می‌شوند؟

۳. مدل مناسب برای نشان دادن رابطه بین این نیازها در جهت رشد توسعه حرفه‌ای در سال‌های اولیه خدمت کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشرفت تحصیلی، نشان‌دهنده موفقیت نظام آموزشی در زمینه هدف‌یابی و توجه به رفع نیازهای فردی و هم‌چنین موفقیت خود فرد در ارتباط با معلم و والدین در مسیر توسعه درسی است. بنابراین نظام آموزشی را زمانی می‌توان کارآمد دانست که عملکرد تحصیلی فراگیران آن در دوره‌های مختلف دارای بیشترین و بالاترین رقم باشد. عملکرد در پیشرفت تحصیلی در اصل به توانایی آموخته شده یا اکتسابی افراد در موضوعات علمی اطلاق می‌شود که به‌وسیله آزمون‌های مختلف استاندارد مورد بررسی و تعیین می‌گردد (ساکره[1] و همکاران، ۲۰۲۰) از این رو مدیران و معلمان، می‌توانند تا حدود زیادی از طرق مختلف به‌ویژه مهیاسازی محیط امن، چشم‌انداز روشن و واقعی مدرسه، رهبری مؤثر، رعایت عدالت و منابع کافی، نشاط تحصیلی در دانش‌آموزان را پرورش داده و شرایط مناسب را برای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان فراهم نمایند (ناوی[2] و همکاران، ۲۰۲۱). یکی از دلایل تأثیرگذار در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان طبیعتاً توانایی‌های معلم در کلاس درس و احساس معلم بر موفقیت شغلی خود می‌باشد. بنابراین موفقیت شغلی ادراک شده هرگونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی حائز اهمیت هستند. به معنای بهتر، موفقیت شغل یا ادراک شده به معنی ارزیابی‌های مثبت فرد از وقایع شغلی در رابطه با اهداف کاری است که عواطف مثبت را در فرد فرا می‌خواند و بر رفتارهایی مثل افزایش سطح تلاش و کوشش و نگرش‌هایی همچون تعهد عاطفی و ارتقا بهزیستی و سلامت حرفه‌ای کارکنان تأثیر ویژه‌ای دارد (ریشتر-کیلنبرگ و ولمر[3]، ۲۰۲۲). احساس رسالت شغلی و حرفه‌ای معلم باعث می‌شود تا افراد مسیرهای شغلی که آن‌ها را به یافتن حس معنی‌داری و هدفمندی در زندگی کمک می‌کند، انتخاب کنند (شیتل[4] و همکاران، ۲۰۲۳).

امروزه بیشتر کشورها به فکر رشد نظام آموزشی خود هستند و معتقدند که اساس پیشرفت و توسعه همه جانبه کشور و هم‌چنین افراد، در سایه تربیت انسان‌های فکور، هدفمند و خلاق است (حاتمی نصیری و ولیک بنی[5]، ۲۰۱۹). توسعه حرفه‌ای فعالیتی برنامه‌ریزی شده است که عملکرد حرفه‌ای را بهبود می‌بخشد (اصفهانی[6] و همکاران، ۲۰۲۲). عوامل و عملکرد حرفه‌ای به جنبه‌هایی از زندگی معلمان اشاره دارد که به‌طور

1. Sacré
2. Navi
3. Richter-Killenberg & Volmer
4. Scheitle
5. Hatami Nasiri & valik bani
6. Isfahani

مستقیم با شغل آن‌ها مرتبط بوده و آن را از سایر مشاغل متمایز می‌سازد. این جنبه‌ها شامل جهت‌گیری حرفه‌ای، پایبندی به وظایف، خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای هستند. (لاموت[۱] و انگل[۲]، ۲۰۱۰؛ کریگر[۳]، ۲۰۱۴؛ کوک[۴]، ۲۰۰۳). از این رو برنامه‌های توسعه فردی و رشد حرفه‌ای معلمان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقای موقعیت اجتماعی حرفه معلمی متمرکز است. توسعه فردی و رشد حرفه‌ای معلمان فرآیندی است که به‌وسیله آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه‌ای است (لیاقتدار و رضازاده[۵]، ۲۰۱۵). در اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان، می‌توان گفت که در جریان این فعالیت، آن‌ها دانش و اطلاعات خود را گسترش می‌دهند، با همکاران به تبادل یافته‌ها و اکتشافات نو می‌پردازند و تغییرات مثبت و مؤثری در فعالیت‌های آموزشی ایجاد می‌کنند (محمدزمانی و رهایی[۶]، ۲۰۲۱). به همین دلیل معلمان مجهز به توسعه حرفه‌ای روش‌های تازه‌ای را برای برنامه‌ریزی و افزایش توانایی دانش‌آموزان در انجام تکالیف به کار می‌برند و پس از شرکت در دوره‌های آموزشی و برنامه‌های آموزشی بلندمدت خود توانمند می‌شوند (کورلت[۷]، ۲۰۲۱). آموزش باید دانش‌آموزان را قادر سازد تا تفکر خالق و نوآورانه را توسعه دهند و از آنجایی که کیفیت تدریس معلمان پیش‌نیاز نتایج یادگیری دانش‌آموزان است، پس معلمان باید رفتارهای نوآورانه داشته باشند، به روز باشند و از تمام امکاناتی که دانش و فناوری‌های جدید ارائه می‌دهد در تدریس خود استفاده کنند (ورمولن[۸]، ۲۰۲۲) از این رو در سالیان اخیر، مفهوم منابع انسانی، جای خود را به سرمایه انسانی داده است و مشخص شده است که رؤیارویی با چالش‌ها و مشکلات بیش از آنکه نیازمند به ابزار و وسایل پیشرفته باشد، نیازمند به دانایی و استعداد سرمایه انسانی در چارچوب توسعه حرفه‌ای است (پرسو و لالی، ۲۰۲۲). از طرفی چان[۹] (۲۰۲۱) توسعه حرفه‌ای معلمان را یادگیری مستمر اعضا به‌عنوان افرادی حرفه‌ای می‌داند. به همین دلیل پژوهش‌ها نشان‌دهنده‌ی آن است، که سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی به‌ویژه در بخش‌های آموزشی می‌تواند به بهبود کارایی، خلاقیت و نوآوری کمک کند (کریستیان[۱۰] و همکاران، ۲۰۲۳). پس با فرایند نیازسنجی از معلمان در جهت بهبود توسعه منابع انسانی و رفع چالش‌های موجود در این حوزه نه تنها به بهبود عملکرد فعلی معلمان کمک می‌کند، بلکه با آماده‌سازی آنان در جهت مقابله با چالش‌های آینده، انگیزش و تعهد شغلی‌شان را نیز افزایش می‌دهد (مایا و آیتال[۱۱]، ۲۰۲۳ و یونیارتی[۱۲]، ۲۰۲۲). پس با در نظر داشتن اینکه آموزش و پرورش با توجه به نیازهای فراگیران در یک جامعه تغییر می‌کند. اکنون مفهوم معلم و تدریس با وجود منابع انسانی مختلف و چالش‌های موجود در نیازها، نیز در حال تغییر است و معلمان باید آموزش‌های مناسب با این تغییرات را تجربه کنند (پاسکل[۱۳]، ۲۰۲۳) از این رو، شناسایی و تحلیل دقیق نیازهای آموزشی، پیش‌شرط یک سیستم آموزشی موفق به‌شمار می‌رود و تعیین این نیازها، نخستین گام در برنامه‌ریزی آموزش کارکنان محسوب می‌شود؛ به عبارتی، این مرحله اساس ایجاد و تضمین اثربخشی فرآیند آموزش و توسعه نیروی انسانی است

1. Lamote
2. Engels
3. Crigger
4. Cook
5. Liaghtadar & Rezazadeh
6. Mohammad zamany & Rahaie
7. Corlett
8. Vermeulen
9. Chen
10. Christian
11. Maya & Ayital
12. Yuniarti
13.Paschal

(نصیرزاده و همکاران، ۲۰۲۲).

نتایج پژوهش‌های زیر حاکی از اهمیت توسعه حرفه‌ای نومعلمان برای بهبود کیفیت آموزش است که به آن‌ها اشاره می‌شود:

محققان	عنوان پژوهش	نتایج کلیدی
جی هونگ[1] و همکاران(۲۰۱۸)	ساختن هویت معلمان اولیه شغلی: مقابله یا مدیریت؟	یافته‌ها هم‌چنین نشان داد که توانایی نومعلمان برای مقابله یا مدیریت در بعد فرد، تیم و سازمان نه تنها تحت تأثیر قدرت نسبی تعهدی که با آن وارد تدریس شدند، بلکه براساس انواع پشتیبانی در سطح مدرسه که آن‌ها تجربه کردند.
سنا زیدی[2] و همکاران(۲۰۱۸)	عوامل سازمانی، حرفه‌ای معلمان توسعه و شیوه‌های تدریس: یافته‌های از معلمان دختر دبستان	یافته‌های این مطالعه نشان داد رابطه معنی‌داری بین عوامل سازمانی، توسعه حرفه‌ای و شیوه‌های تدریس (کنشگری) معلمان وجود دارد.
صبا قدحی[3] و همکاران (۲۰۲۰)	تأثیر برنامه‌های آماده‌سازی معلم در مورد شایستگی‌های تدریس حرفه‌ای - دیدگاه معلمان تازه‌کار زن	یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که تدریس حرفه‌ای شایستگی‌ها به شدت با آموزش حرفه‌ای از طریق توسعه حرفه‌ای مرتبط است. در برنامه آماده‌سازی معلم چند مورد خاص را باید شناسایی کرد. چالش‌هایی که معلمان مبتدی با آن مواجه می‌شوند در ابعاد مختلف فردی، اجتماعی، حرفه‌ای و سازمان می‌باشد.
رونا وسترلوند[4] و اینگر الیسون[5] (۲۰۲۲)	مطالعه موردی مبتدی سوئدی معلمان تربیت بدنی؛ تجربیات هنگام مدیریت، واقعیت‌ها و چالش‌های اولین سال‌های آن‌ها در این حرفه با تجزیه و تحلیل	نتایج نشان می‌دهد که معلمان تازه کار سوئدی چندین چالش مرتبط را تجربه می‌کنند. شوک به واقعیت (در سطح فردی)، به حاشیه رانده شدن و انزوا در طول القاء (اجتماعی). سه رویکرد توسط تازه‌کاران به‌عنوان محوری برای مدیریت موفقیت‌آمیز چالش‌های القاء در زمینه سوئد استفاده می‌شود: (۱) معاشرت با یک جامعه از همکاران (۲) ایفای نقش معلم ورزش به‌عنوان ترویج سلامت و (۳) حفظ دیدگاه آموزشی انتقادی. نتیجه می‌گیریم که این تازه کار جامعه‌پذیری معلمان به شدت به فرد متکی است و بنابراین استدلال می‌کنیم که القاء فرآیند را می‌توان با حمایت رسمی سازمانی تسهیل کرد.
مومن یاسین[6] و علی رحیمی[7] (۲۰۱۹)	چالش‌های پیش روی معلمان تازه کار	یافته‌ها بیانگر آن است که معلمان چالش‌های شغلی (سازمان) و اجتماعی داشتند. متداول‌ترین چالش‌های سازگاری مربوط به (۱) ارتباط با دانش‌آموزان، (۲) موقعیت و هویت اجتماعی، (۳) سرپرستان بود (مدیران و بازرسان مدارس)، و (۴) مدیریت کلاس درس بود.
ملک چاکمک[8] و همکاران (۲۰۲۰)	لحظات چالش‌برانگیز معلمان تازه کار: استراتژی‌های زنده ماندن که از طریق تجربیات توسعه	نتایج عمدتاً نشان می‌دهد که معلمان تازه‌کار در هر دو زمینه از لحظات پر دست‌انداز خود یاد می‌گیرند و استفاده می‌کنند مهارت‌های حل مسئله آن‌ها، یا براساس کارنامه‌ای که در طول تمرین مدرسه به دست آورده‌اند براساس استراتژی‌های خودشان که در طول زمان برای یافتن راه‌حل‌هایی برای تجارب چالش‌برانگیزشان توسعه یافته‌اند.

1. Ji Hong
2. Sana Zaidi
3. Saba Qadhi
4. Runa Westerlund
5. Inger Eliasson
6. Momen Yaseen M.Amin
7. Ali Rahimi
8. Melek Çakmak

آن پودولسکی[1] و همکاران (۲۰۱۹)	تجربه تدریس افزایش اثربخشی معلم؛ مروری بر تحقیقات ایالات متحده	نتایج پژوهش بیانگر آن است که تجربه تدریس به‌طور مثبت دستاوردهای بسیاری از حرفه معلمان با پیشرفت دانش‌آموزان مرتبط است؛ همان‌طور که معلمان تجربه کسب می‌کنند، دانش‌آموزان آن‌ها بیشتر احتمال دارد این کار را بهتر انجام دهند؛ هنگامی که معلمان در اثربخشی خود دستاوردهای بیشتری کسب می‌کنند آن‌ها در یک محیط حمایتی، دانشگاهی تدریس می‌کنند، یا در همان کلاس، موضوع و یا یک تجربه جمع می‌کنند؛ و معلمان با تجربه‌تر مزایایی را به همکاران خود اعطا می‌کنند. به هر میزان تجربه معلم در ابعاد فردی، تیمی، سازمانی و اجتماعی قوی باشد، دانش‌آموزانی اثربخش و پویا تربیت خواهند کرد.
لیزا گایخورست[2] و همکاران (۲۰۱۷)	چالش‌های معلمان مبتدی در مدارس ابتدایی شهری	بدین نتیجه دست یافتند که اگرچه بسیاری از چالش‌هایی که معلمان مبتدی تجربه کرده‌اند نیز به سازمان و فرد مربوط می‌شوند، اجتماعی بودن معلم و حرفه‌ای بودن وی در توسعه فردی بسیار اثرگذار می‌باشد.
کریس تورس[3] و جنی وینر[4] (۲۰۱۹)	حرفه‌گرایی جدید؟ تجارب معلمان منشور و کیفیت‌های حرفه معلمی	به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های بسیاری در توسعه حرفه‌ای معلم نقش دارند و در جهت حرفه‌ای‌گرایی جدید او را سوق می‌دهند ولی اصلی‌ترین مؤلفه‌ها در حیطه فرد، تیم، سازمان و اجتماع می‌باشد.
لاریسا ماریا تروش[5] و کاترین ایو بائر[6] (۲۰۲۱)	آیا آموزش برای تغییر شغل‌ها کمتر چالش‌برانگیز است؟ ارزیابی شغلی معلمان اول و دوم سال خدمت از چالش‌های حرفه‌ای	بدین نتیجه دست یافتند که خواسته‌های حرفه‌ای مرتبط با یادگیری و ارزیابی دانش‌آموزان به‌عنوان چالش‌برانگیزترین رتبه‌بندی شدند، در حالی که مدیریت کلاس، ایجاد نقش حرفه‌ای و همکاری با همکاران کمتر چالش‌برانگیز تلقی شدند و سازمان نقش بسیار مهمی در توسعه حرفه‌ای معلم ایفا می‌کند.
مونیکا لووز[7] و همکاران (۲۰۱۸)	اهداف یادگیری حرفه‌ای معلمان در رابطه با تجربه تدریس	نتایج نشان داد که روابط مختلفی بین اهداف یادگیری و تجربه تدریس پدیدار شد که به وضوح منعکس‌کننده پیشرفت معلمان اولیه تا میانی و اواخر شغلی است. به نظر می‌رسد که مسائل مربوط به برنامه درسی و آموزش، اهداف یادگیری برای معلمان ابتدایی و میانی باشد. این بدان معناست که صرف نظر از افزایش تخصص تدریس، برنامه درسی و آموزش در مرکز یادگیری مستمر معلمان باقی می‌ماند. معلمان در اواخر کار علاقه‌مند به یادگیری در مورد وظایف فوق برنامه و نوآوری بودند. مدل‌های مراحل زندگی حرفه‌ای برای تفسیر این نتایج استفاده شده است.
اولنا ژوکوا[8] (۲۰۱۸)	نگرانی‌های معلمان تازه‌کار، تجربیات اولیه و توسعه حرفه‌ای: مفاهیمی برای تئوری و عمل	نتیجه پژوهش بیانگر آن است که تفاوت‌های اساسی در تجربیات و باورها در بین معلمان تازه‌کار، با سطوح متفاوتی از رضایت شغلی و حمایت حرفه‌ای دریافت شده، در این مطالعه شناسایی شد. هم‌چنین الگوهای متعددی از شیوه تدریس معلمان مبتدی را در این پژوهش شناسایی شد که ارتباط نزدیکی با نگرانی‌های معلمان و تفسیرهای اولیه تجربیات حرفه‌ای دارند، که ممکن است منجر به نوسانات اساسی در کیفیت تدریس و مسیرهای شغلی معلم شود مورد بحث قرار می‌گیرند.

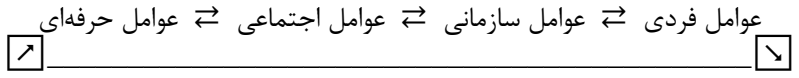
1. Anne Podolsky
2. Lisa Gaikhorst
3. Chris Torres
4. Jennie Weiner
5. Larissa Maria Troesch
6. Catherine Eve Bauer
7. Monika Louws
8. Olena Zhukova

		نتیجه پژوهش بیانگر آن است که این مطالعه در میان نگرانی‌های فزاینده مبنی بر اینکه مدل‌های فعلی آموزش ضمن خدمت در سوئد تأثیر مطلوبی بر انگیزه معلمان و پیشرفت دانش‌آموزان باقی نمی‌گذارد، انجام شده است. این که حرفه معلمی احساس می‌کند که درگیر شده، ناتوان و بی‌اعتماد است. باید در جهت توسعه حرفه‌ای معلم در ابعاد اجتماعی و فردی و سازمانی اثرگذاری را حفظ کرد و معلمان با اعتماد به نفس به‌عنوان خروجی نظام آموزش ضمن خدمت متحول کرد.
مارتین کارلبرگ[1] و کریستوفر بزینا[2] (۲۰۲۲)	نیازهای توسعه حرفه‌ای معلمان مبتدی و با تجربه در چهار شهرداری در سوئد	
گایزل[3] و همکاران (۲۰۰۹)	تأثیر عوامل روان‌شناختی معلمان، عوامل سازمانی مدرسه و رهبری بر یادگیری حرفه‌ای معلمان در مدارس هلندی	یافته‌ها نشان می‌دهند که عوامل سازمانی مدرسه مانند تصمیم‌گیری مشارکتی، کار گروهی، همکاری میان معلمان، فراهم بودن محیطی باز و قابل اعتماد و رهبری تحول‌گرا می‌توانند به تقویت یادگیری حرفه‌ای معلمان در مدرسه کمک کنند.
بوربورگ[4] و همکاران (۲۰۱۵)	ارتقای فعالیت‌های یادگیری فردی و اجتماعی معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای: نقش توانمندساز و هدفمند رهبری تحولی، وابستگی متقابل و خودکارآمدی	تجربه‌گرایی به معنای کسب دانش و مهارت از طریق مشاهده روش‌ها و فعالیت‌های تدریس دیگر معلمان، تطبیق شیوه‌های تدریس فعلی با تغییرات مشاهده‌شده و به‌کارگیری آن‌ها در کلاس درس است و به توسعه حرفه‌ای فردی از طریق عوامل حرفه‌ای مرتبط می‌شود. از سوی دیگر، به‌روزرسانی روش‌های کاری و بهره‌گیری از اطلاعات و اندیشه‌های نو از منابع مختلف، به گسترش دانش حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند. تجربه‌گرایی و اقدام فکورانه از جمله فعالیت‌های کلیدی هستند که معلمان برای ارتقای عملکرد خود و تقویت یادگیری دانش‌آموزان به‌کار می‌گیرند.
مولینار[5] و همکاران، ۲۰۱۲؛ سیمبولا[6] و همکاران (۲۰۱۱)	پیوند شبکه‌های همکاری، خودکارآمدی جمعی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان	معلمان با خودکارآمدی بالاتر به توانایی‌های خود در حل مسائل اطمینان دارند، احساس شایستگی لازم برای رویارویی با چالش‌های جدید را تجربه می‌کنند و در فعالیت‌های یادگیری حرفه‌ای مشارکت بیشتری دارند.
بدول[7] و همکاران (۲۰۱۲)	همکاری در محیط کار: یک مفهوم‌سازی تلفیقی در سطوح گوناگون	همکاری در عوامل سازمانی ایجاد توسعه حرفه‌ای مفهومی است که در مدرسه با متغیرهای متعدد مانند کار تیمی، هماهنگی، تشریک مساعی و تصمیم‌گیری مشارکتی همپوشانی دارد
کاراکایا[8] و ایلماز (۲۰۱۳)	رویکرد حل مسئله در فعالیت‌های توسعه سازمانی: پژوهشی در دانشگاه کارابوک	بالندگی، اهداف فردی و سازمانی را به‌گونه‌ای هماهنگ می‌سازد که گروه‌های منسجم و کارآمدی در محیط کار شکل بگیرند و با مأموریت و منافع سازمان همسو باشند. این هماهنگی از طریق پذیرش مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر، به کاهش رفتارهای منفی در سازمان کمک می‌کند
سالی[9] (۲۰۱۱)	پر کردن شکاف آموزشی: برنامه‌های توسعه حرفه‌ای که مؤثرند	توسعه حرفه‌ای به همراه حمایت معلمان، موجب بالا رفتن پیشرفت دانش‌آموزان، بهبود فرهنگ مدرسه، و تأثیر الزام‌آوری بر شیوه‌های آموزشی دارد و درنتیجه، معلمان تمایل بیشتری برای تداوم تغییر در عملکردشان دارند

1. Martin Karlberg
2. Christopher Bezzina
3. Geijsel
4. Beverborg
5. Moolenaar
6. Simbula
7. Bedwell
8. Karakaya
9. Sallee

شوارتز[1] (۲۰۱۱)	راهنمای نظریه و پژوهش هویت	امروزه در جوامع پیشرفته، عوامل حرفه‌ای توجه زیادی را به خود جلب کرده‌اند و به نظر می‌رسد که ایجاد ساختارهای سازمانی قوی، داوطلبانه، مثبت و انعطاف‌پذیر می‌تواند زمینه‌ساز موفقیت شغلی، سازگاری اجتماعی و دستیابی به اهداف سازمانی باشد.
وایلدمن[2] و همکاران (۲۰۲۲)	تقویت تدریس یکپارچه زبان توسط معلمان رشته‌ای در آموزش فنی و حرفه‌ای: نتایج یک برنامه توسعه حرفه‌ای	رویکردهای فرآیندی، اقدام‌پژوهی، عملی در شرایط کار، تجربیات در محل کار، باورها و نگرش‌ها، فراهم‌سازی فرصت برای یادگیری فعال، یادگیری همتایان در سطح پایه مدرسه و بین مدارس و مربی‌گری شخصی.
کاراکابی[3] (۲۰۲۱)	حمایت مدیر مدرسه در توسعه حرفه‌ای معلمان	بر تعیین برنامه‌های توسعه فردی و گروهی در مدرسه، سازمان‌دهی فرم‌های نظارت بر توسعه حرفه‌ای معلمان، برنامه‌ریزی فعالیت‌های آموزشی خارج از دوره‌های سمینار و بهره‌مندی از حمایت کافی کارشناسان و متخصصان در دوره‌های آموزشی تأکید شده است.
ویت[4] و همکاران (۲۰۲۲)	نگران نبودم چون مورد قضاوت قرار نمی‌گرفتم»: توسعه سرمایه حرفه‌ای، غریزه آموزشی و قضاوت اختیاری معلمان پیش از خدمت طی یک دوره تدریس در خارج از کشور	در بُعد فردی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای که وابسته به خود معلم می‌باشد؛ مورد تأکید است. در فرآیند توسعه حرفه‌ای، ویژگی‌ها و شاخص‌های فردی نقش مهمی در پیشبرد اهداف برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ایجاد می‌کند. از طرفی توجه به فرهنگ‌سازی درست در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی زمینه‌ساز تحول در اجرای برنامه‌ای توسعه حرفه‌ای معلمان خواهد بود.
ماچ[5] و همکاران (۲۰۲۲)	توسعه حرفه‌ای علوم در دوره ابتدایی برای تأثیرگذاری بر یادگیری در سراسر برنامه درسی	سازمان‌ها برنامه‌های زیادی برای توسعه حرفه‌ای کارمندان خوددارند و این مهم بخش اصلی وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان است
اسمیت[6] و همکاران (۲۰۲۰)	دریس و یادگیری تیمی: مدل توسعه حرفه‌ای مؤثر برای معلمان	رویکردهای مدیریت سازمانی جهت‌دهنده اصلی در فرآیندهای توسعه حرفه‌ای سازمان است

با توجه به تحلیل نتایج پژوهش‌هایی که در مورد توسعه حرفه‌ای معلمان انجام شده است در هیچ کدام از این پژوهش‌ها به صورت سیتماتیک یک مدل برای توجه به نیازهای نو معلمان به‌عنوان اولین تجربیات رسمی خود در کلاس درس در جهت توسعه حرفه‌ای که زمینه موفقیت معلمان و ایجاد انگیزه را فراهم خواهد آورد ارائه نشده است، هدف این پژوهش ارائه‌ی از نیازمندهی معلمان در جهت رشد توسعه حرفه‌ای است.



روش‌شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش کیفی است و از نظریه داده بنیاد یا گرند تئوری استفاده شده است، این روش با الهام از رویکرد کیفی صورت گرفته است و داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، جمع‌آوری شدند و فرایند تحلیل با جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از فرایند استراوس و کوربین (۱۹۹۸) شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی بهره گرفته شد، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش نو معلمان ابتدایی فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان حداکثر با ۲ سال خدمت تشکیل می‌دهد، نمونه‌گیری به صورت هدفمند و به شکل گلوله برفی

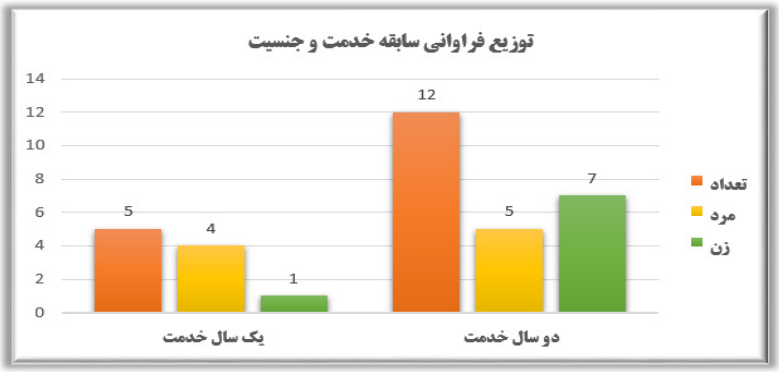
1. Schwartz
2. Wildeman
3. Karacabey
4. Witt
5. Mutch
6. Smith

انجام شد و مصاحبه‌ها تا اشباع نظری انجام گرفت که ۱۷ نفر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و با ضبط صدا انجام شد که هر مصاحبه ۳۰ تا ۴۵ دقیقه زمان برد، البته لازم به ذکر است که پژوهشگر ابتدا نظرات خود را در مورد سوالات پژوهش پیاده کرد تا سوء گیری انجام نگیرد. برای افزایش درستی و روایی پژوهش، از کمکِ سه تن از اساتید متخصص در حوزه آموزش و پرورش بهره گرفته شد و علاوه بر آن از معیارهای اعتمادپذیری گوبا و لینکلن (۱۹۸۹) شامل تأیید مشارکت‌کنندگان، بازبینی همکاران و توجه به انتقال‌پذیری استفاده شد. در اجرای این معیارها، خلاصه‌ای از یافته‌های اولیه در اختیار سه نفر از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و آن‌ها صحت و مطابقت نتایج با تجربه‌های واقعی خود را تأیید کردند. هم‌چنین تحلیل‌ها و فرایند کدگذاری توسط اساتید یادشده به‌عنوان بازبین همتا مورد بازنگری قرار گرفت تا هم‌راستایی تفسیرها و مفاهیم استخراج‌شده تأیید شود. تمامی فایل‌های مصاحبه، یادداشت‌های میدانی و جداول کدگذاری به‌صورت مستند نگهداری گردید تا مسیر تحلیل برای بررسی‌های بعدی قابل پیگیری باشد؛ ترکیب این اقدامات به تقویت اعتبار، اتکا و انتقال‌پذیری یافته‌ها کمک نمود. برای تحلیل داده‌ها از شیوه کدگذاری بهره گرفته شد به این صورت که ابتدا هر یک از مصاحبه‌ها بر روی کاغذ بازنویسی شد سپس کد باز، کد محوری و در نهایت کدهای انتخابی استخراج و مضامین مشخص گردید. لازم به ذکر است که تمام مراحل تحلیل شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی به صورت دستی نوشته شد.

جدول ۱. توزیع جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	جنسیت	سطح تحصیلات	سابقه خدمت به سال	مدت زمان مصاحبه به دقیقه	شیوه مصاحبه	دفعات مصاحبه
۱	مرد	کارشناسی	۱	۳۷	حضوری	یکبار
۲	مرد	کارشناسی	۱	۴۲	حضوری	یکبار
۳	زن	کارشناسی	۲	۴۵	حضوری	یکبار
۴	مرد	کارشناسی	۲	۳۱	حضوری	یکبار
۵	زن	کارشناسی	۱	۳۹	حضوری	یکبار
۶	زن	کارشناسی	۲	۴۰	حضوری	یکبار
۷	مرد	کارشناسی	۲	۴۵	حضوری	یکبار
۸	زن	کارشناسی	۲	۳۶	حضوری	یکبار
۹	مرد	کارشناسی	۱	۳۸	حضوری	یکبار
۱۰	زن	کارشناسی	۲	۴۵	حضوری	یکبار
۱۱	مرد	کارشناسی	۲	۴۱	حضوری	یکبار
۱۲	مرد	کارشناسی	۲	۴۰	حضوری	یکبار
۱۳	مرد	کارشناسی	۱	۴۵	حضوری	یکبار
۱۴	زن	کارشناسی	۲	۴۱	حضوری	یکبار
۱۵	زن	کارشناسی	۲	۳۶	حضوری	یکبار
۱۶	زن	کارشناسی	۲	۳۷	حضوری	یکبار
۱۷	مرد	کارشناسی	۲	۴۳	حضوری	یکبار

جنسیت		مدرک تحصیلی	سابقه خدمت	
مرد	زن	۱۷ نفر کارشناسی	۱ سال خدمت	۲ سال خدمت
۹	۸		۵	۱۲



شکل ۱. توزیع فراوانی سابقه خدمت و جنسیت

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش: در این پژوهش ابتدا، پژوهش‌گر در مورد سؤالات مصاحبه نظر خود را بیان کرد تا از دخالت‌های نظر شخصی و سوءگیری‌ها تا حد امکان خودداری گردد. با هریک از مشارکت‌کنندگان به مدت ۳۰ تا ۴۵ دقیقه مصاحبه شد که بعد از پیاده‌سازی و بررسی کامل متن با صداهای ضبط شده، کار کدگذاری انجام شد، کدهای باز اسخراج شد که نزدیک به ۸۰ کد باز استخراج گردید که با بررسی کدهای باز و ادغام آن‌ها ۳۷ مقوله استخراج شد در نهایت با ادغام این مقوله‌ها ۴ مضمون اصلی به دست آمد که عبارت‌اند از: عوامل فردی، عوامل اجتماعی، عوامل حرفه‌ای و عوامل سازمانی، که در ادامه هر کدام به اختصار توضیح داده می‌شود.

۱- ابتدا به بحث مضمون **عوامل فردی** می‌پردازیم، در تحلیل مصاحبه‌ها مشخص گردید که نیازهای فردی به‌عنوان یکی از نیازهای ابتدایی، مهم و زمینه‌ای است که با شکل‌گیری زمینه تحقق آن‌ها می‌تواند معلمان را در جهت رشد توسعه حرفه‌ای یاری دهد که به راحتی بتوانند مسائل موجود در محل کار را تجزیه و تحلیل و مرتفع سازند با بررسی کامل مصاحبه‌ها ۷ مقوله استخراج گردید که عبارت‌اند از: انگیزه فردی، رویکرد معلم، ادرک و باور معلم مسئولیت‌پذیری، خودآگاهی، انعطاف‌پذیری و روحیه پرسشگری، روحیه نوآوری که به برخی از مصاحبه‌ها در این زمینه اشاره می‌شود:

- ✓ مشارکت‌کننده شماره ۴: من در سال‌های اول خدمتم، سعی در ایجاد یک فضایی که برای بچه‌ها نشاط‌آور بود داشتم و سعی می‌کردم که از روش‌های تدریس جدید و شیوه‌های ارزشیابی متنوع بهره بگیرم.
- ✓ مشارکت‌کننده شماره ۳: هفته‌ای در کلاس من دیده نمی‌شد که من با خلاقیتی جدید در کلاس حضور پیدا نکنم.
- ✓ مشارکت‌کننده شماره ۵: یکی از نیازهای اصلی معلم در کلاس درس که با آن روبه رو بودم به روز بودن و جست و جوگری بود.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۳: مجموعه زیادی از نیازها در کلاس درس برای رسیدن به توسعه حرفه‌ای وجود دارد به نظر من یکی از مهم‌ترین آن‌ها انگیزه درونی است که به‌عنوان محرک اصلی عمل می‌کند.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۹: من به شخصه دنبال بداعت هستم، در کلاس من همیشه نوآوری و خلق ایده جدید موج می‌زند.

۲- *عوامل اجتماعی:* دومین مضمون استخراجی از مجموعه نیازهای معلمان بدو خدمت در جهت رشد توسعه حرفه‌ای، عوامل اجتماعی استخراج گردید که در کنار عوامل فردی عامل مهم دیگری است که هم بر عوامل فردی تأثیرگذار و هم تأثیرپذیر است که این مضمون خود شامل ۶ مقوله است که عبارت‌اند از: اعتماد اجتماعی، تاب‌آوری، مهارت‌های ارتباطی، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی، همکاری و همیاری و فعال بودن است.

برای نمونه به مصاحبه‌هایی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش اشاره خواهد شد:

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۴: یکی از نیازهای اصلی معلمان برای رشد مهارت‌ها بحث ارتباط است، معلم باید بتواند با همکاران، دانش‌آموزان، اولیا و سایر نهادهای جامعه به خوبی ارتباط بگیرد و این بحث ارتباطی خود می‌تواند به رشد معلم کمک کند، معلمان در سال‌های اول خدمت خود از چنین ضعف‌هایی رنج می‌برند که گاهاً با اولیاء بحث، جدل و کشمکش‌هایی دارند.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۰: معلم‌ها در سال اول خدمت خود مانند راننده صفر کیلومتر هستند و بسیار دقیق هستند و معمولاً در همکاری‌ها بسیار محتاط هستند اما آن چه به‌عنوان یک نیاز اساسی در بدو خدمت برای رسیدن به یک توسعه حرفه‌ای معقول نیاز است تعاون با گروه‌های مختلف در مدرسه و سایر مدارس است.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۶: معلمان در سال‌های اول خدمت خود تا حد زیادی با شیوه‌های ارتباط‌گیری آشنا نیستند و گاهی در صحبت‌های و رفتارهای خود هنجاره و ارزش‌هایی را زیر پا بگذارند که لازم به ذکر است باید در جهت آشنایی معلمان با مجموعه ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در مدرسه آگاهی لازم را پیدا کنند.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۷: من در کلاس درسم سعی می‌کردم که به اولیل اطمینان دهم و یک اعتماد ایجاد کنم و به نزر خودم همین راز موفقیتم در سال اول خدمتم بودم یک معلم تا نتواند اعتمادسازی نکن موفق نمی‌شود، اولیا باید بفهند که واقعاً معلم برای فرزندان‌شان دلسوزی می‌کنند.

✓ مشارکت‌کننده ۴: من در کلاسم سعی می‌کنم تلاش از روز قبل بیشتر شود، معلمی که تلاش می‌کند لذت می‌برد و به تجربیاتش هم اضافه می‌شود تلاش اولین مؤلفه انسان برای رسیدن به هدف است.

۳-*عوامل حرفه‌ای:* یکی دیگر از مضمون‌هایی که از بررسی و تحلیل مصاحبه‌ها استخراج گردید، عوامل حرفه‌ای است. عوامل حرفه‌ای مجموعه‌ای از توانمندهایی است که به‌عنوان نیازهای مهم در جهت رشد توسعه حرفه‌ای در سال‌های اول خدمت باید مورد توجه قرار گیرد که خود به ۸ مقوله تقسیم می‌شود و عبارت‌اند از: سواد علمی، سواد فناورانه، اخلاق حرفه‌ای، مهارت‌های معلمی، توانایی پژوهش، مهارت تجزیه و تحلیل مسئله، مهارت ارائه راهکار و مهارت تصمیم‌گیری. در این جا به‌عنوان به نمونه‌هایی از مصاحبه مشارکت‌کننده‌ها اشاره می‌شود.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱: یکی از نیازهای بسیار مهم که در کلاس درس حس کردم سواد تدریس، سواد دروس تخصصی که درس می‌دادم بود من معلم باید همیشه به روز باشم تا بتوانم در جهت رشد توسعه حرفه‌ای گام بردارم.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۴: فرایند یاددهی و یادگیری پر از چالش‌ها و فرصت‌ها است بهترین مهارتی که احساس می‌شود یک معلم برای حرفه‌ای شدن داشته باشد تصمیم‌سازی و نقد کردن عملکرد

خود است.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۵: نکته مهم در جهت رشد توسعه حرفه‌ای در بدو خدمت قلم معلم است یعنی بتواند خوب مشاهده کند، تبیین‌کننده و راه‌حل ارائه کند.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۸: از جمله توانایی‌هایی که معلم به‌عنوان یک نیاز عمده در سال‌های اولیه خدمت خود باید در نظر داشته باشد توانایی ایجاد یک محیط امن برای بچه‌ها و رفتاری توام با احترام، توجه به تفاوت‌های فردی، حس نوع دوستی و حریص بودن نسبت به یادگیری دانش‌آموزان است.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۱: یکی از نیازهای که خود من را وا داشت که تابستان همان اولین سال خدمتم به دنبالش بروم، مجهز شد به علم روز و سواد رسانه‌ای بود به نظرم معلم مخصوصاً در سال‌های اول خدمت برای آن که بتواند به سمت حرفه‌ای شدن حرکت کند دائماً باید درحال یادگیری باشد.

۴- *عوامل سازمانی:* مضمون نهایی که از تحلیل مصاحبه‌ها استخراج شد، عوامل سازمانی بود یکی از عمده چالش‌هایی که بر سر راه نومعلمان که به‌عنوان نیازهای اساسی در جهت رشد توسعه‌یافتگی شکل می‌گیرد عوامل سازمانی است که به مقوله‌های زیر تقسیم‌بندی می‌شود: مدیریت، ساختار سازمانی، اقتصاد، شیوه‌ای انگیزشی، منابع آموزشی، دوره‌ای تخصصی، تجهیزات آموزشی جمعیت کلاس و روحیه پژوهشی مدرسه، کانال‌های ارتباطی. در زیر به نمونه‌هایی از مصاحبه‌های مشارکت‌کننده‌ها اشاره می‌گردد:

✓ مشارکت‌کننده شماره ۹: به نظرم نکته مهم برای این که معلم با خیال راحت مشغول امر مهم آموزش باشد موضوع توانایی مالی معلم است که در بدو خدمت هم با توجه به کمبودن میزان حقوق عامل مهمی برای توسعه است من خودم در شیفتی که خالی بود به فعالیت‌های اقتصادی دیگر برای تأمین مخارج مشغول بودم و به نظرم در دازمدت این موضوع مانع بزرگ برای توسعه حرفه‌ای است.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۷: یکی از نیازهای اساسی معلمان کتاب‌های درسی است اولاً معلم در بدو خدمت آشنایی کافی با اهداف ندارد، اهداف زیاد هستند، کتاب‌ها نامأنوس هستند و...

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۵: چرخش‌های مدیریتی در نگاه اول برای یک معلم تازه کار خیلی مهم است، معمولاً مدیرها در سال اول خدمت چون به ما به‌عنوان افرادی بی‌تجربه نگاه می‌کنند مدیریت سختگیرانه و رفتاری غیرانعطاف‌پذیر دارند.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۳: مدرسه ما خالی از وسایل کمک آموزشی بود و دیوارها پوسیده بودند این در روحیه من بسیار تأثیر می‌گذاشت.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۳: مدرسه ما مدیر مقاومی در برابر تغییر داشت و معاون مدرسه خیلی وقت‌ها ما را از انجام فعالیت‌ها که خلاقانه بود باز می‌داشت و می‌گفت شما با این کارهای‌تان نظم مدرسه را بر هم می‌زنید اگر کادر اجرایی مدرسه همراه ما بود شاید خیلی از تجربیات خوب را برای بچه‌ها می‌توانستیم بسازیم.

✓ مشارکت‌کننده شماره ۱۱: معلم با این حقوق و مزایا کم دنبال فعالیت در کلاس درس نیست همین که بتواند همان درس را در کلاس درس تدریس کند هنر کرده است معلم باید فکرش آزاد باشد تا بتواند فعالیت اصلی خودش که همان تدریس است را به درستی انجام دهد.

جدول ۲. جدول استخراج کدها

مضمون‌ها	مقوله‌ها	مفاهیم
عوامل فردی	انگیزه فردی رویکرد معلم ادراک و باور معلم مسئولیت‌پذیری خودآگاهی انعطاف‌پذیری روحیه پرسشگری روحیه نوآوری	خواست و انگیزه- باورهای من- جست و جوگری- درک بالا- راه و روش- نوع نگاه- خلاقیت- نوآفرینی – بداعت- قابلیت پذیرش- مسئول بودن- پاسخگویی- استباط – گیرایی- خودشناسی – پذیرش خود.
عوامل اجتماعی	اعتماد اجتماعی تاب‌آوری مهارت‌های ارتباطی هنجارها و ارزش‌های اجتماعی همکاری و همدلی فعال بودن مشارکت	اطمینان مردمی- رای مردمی- اطمینان از توانایی توسط اولیاء- صبرکردن- مقاومت داشتن- شکیبایی داشتن- توانایی صحبت کردن- توانایی قانع کردن- توانایی دفاع از نظر – ضابطه‌مند بودن- با قانون همراه شدن- پیرو ارزش‌ها بودن- همراهی کردن – همراه شدن – همیار اجتماع بودن در مدرسه- سخت‌کوش بودن- پویایی اجتماعی – کارآمدی اجتماعی
عوامل حرفه‌ای	سواد علمی سواد فناورانه اخلاق حرفه‌ای مهارت‌های معلمی توانایی پژوهش مهارت تحلیل مسئله مهارت ارائه راهکار مهارت مدیریتی و رهبری مهارت تصمیم‌گیری	توانایی‌های علمی معلم- توانایی حرفه‌ای- آگاهی از روش‌های تدریس به روز- توانایی استفاده از وسایل کار به روز- توانایی استفاده از وسایل کمک آموزشی- بهره‌گیری از تکنولوزی روز- با اخلاق بودن- رعایت نکات اخلاقی- انجام کارهای علمی- انجام تحقیقات – انجام درس‌پژوهی و اقدام‌پژوهی- شرکت در کارگاه‌های آموزشی- آگاهی از روش‌های درست مدیریت- توانایی برخورد با مسئله- توانایی بررسی ابعاد موضوع- جامع‌نگری- ریزنگری- رهبری- ایجاد تفکر سیتمی- تصمیم‌گیری

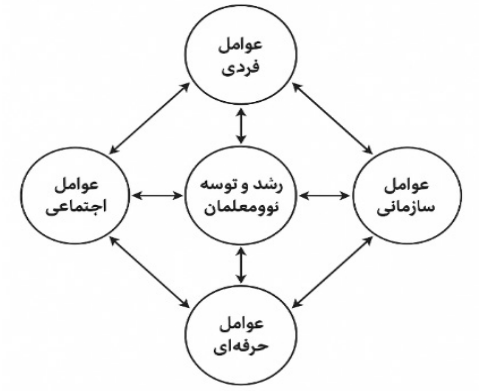
عوامل سازمانی	مدیریت	شیوه رفتار مدیر- میزان انعطاف عوامل اجرایی مدرسه- بخش نامه‌ها- چارت سازمان مدرسه- جو مدرسه- میزان ایجاد دلگرمی به معلمان- مشوق‌های انگیزشی- درآمد معلم- سطح رفاه- اشتغال به چندفعالیت- محتوای درس- وسایل در اختیار معلم- کلاس‌های مدرسه- حجم کلاس‌ها- میزان مشارکت مدرسه در کار پژوهشی- توانایی‌های ارتباط مدرسه با دیگر سازمان‌ها- توانایی استفاده از معلمان کارآمد آموزشی –میزان بازرسی‌ها- مراقبت‌های درون مدرسه‌ای- مراقبت‌های مورد نظر.
	ساختار سازمانی	
	اقتصاد	
	شیوه انگیزش	
	منابع آموزشی	
	آموزش و بهسازی	
	تجهیزات آموزشی	
	جمعیت کلاسی	
	فعالیت پژوهشی	
	کانال های ارتباطی	
	نظارت	

۱. نومعلمان در سال‌های اول خدمت با کدام نیازها (چالش‌ها) در جهت رشد توسعه حرفه‌ای روبه رو هستند؟

- در این پژوهش مشخص شد که معلمان با نیازهایی روبه رو هستند که ۳۳ مقوله از ۸۰ مفاهیم استخراج گردید، که عبارت‌اند از انگیزه فردی، رویکرد معلم، ادرک و باور معلم، مسئولیت‌پذیری، خودآگاهی، انعطاف‌پذیری و روحیه پرسشگری، روحیه نوآوری، اعتماد اجتماعی، تاب‌آوری، مهارت‌های ارتباطی، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی، همکاری و همیاری و فعال بودن، سوادعلمی، سوادفناورانه، اخلاق حرفه‌ای، مهارت‌های معلمی، توانایی پژوهش، مهارت تجزیه و تحلیل مسئله، مهارت ارائه راهکار و مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت، ساختار سازمانی، اقتصاد، شیوه‌ای انگیزشی، منابع آموزشی، دوره‌ای تخصصی، تجهیزات آموزشی جمعیت کلاس و روحیه پژوهشی مدرسه، کانال‌های ارتباطی .

۲. نیازهای معلمان در جهت ایجاد رشد توسعه حرفه‌ای به چه مضامینی تقسیم می‌شوند؟

- با توجه به نتایج حاصل از پژوهش نیازهای معلمان در چهار مضمون اصلی از جمله عوامل فردی، عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی و عوامل حرفه‌ای قرار می‌گیرند. در این پژوهش از عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل حرفه‌ای و عوامل اجتماعی به‌عنوان مضمون‌های اساسی یاد شده که هر کدام از این مضمون‌ها مؤلفه‌هایی را در بر می‌گیرد با توجه به اهمیت این مضامین می‌توان زمینه لازم را در جهت رشد توسعه حرفه معلمان فراهم کرد. این مضمون‌ها از ۸۰ مفهوم باز یا کد اولیه استخراج گردید که نشان‌دهنده آن نیازهای اولیه معلمان برای رشد توسعه حرفه‌ای مطرح است.



شکل ۱. عوامل مؤثر در رشد و توسعه حرفه‌ای نومعلمان

۳. مدل مناسب برای نشان دان رابطه بین این نیازها در جهت رشد توسعه حرفه‌ای در سال‌های اولیه خدمت کدام است؟

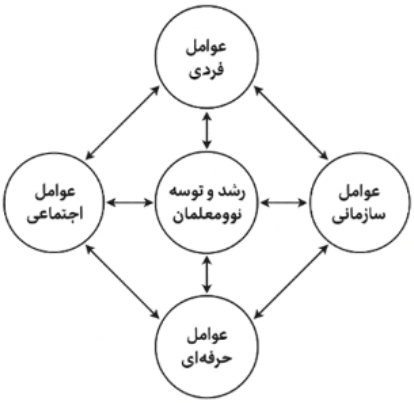
- با توجه به نتایج پژوهش مدلی استخراج گردید که شامل چهار عنصر اصلی عوامل فردی، عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی و عوامل حرفه‌ای است که این عوامل زمینه لازم برای رشد توسعه حرفه‌ای فراهم می‌کنند؛ نتایج پژوهش نشان می‌دهد که این عوامل با هم در ارتباط هستند؛ عوامل فردی با عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی و حرفه‌ای در ارتباط است، هم‌چنین عوامل اجتماعی با عوامل فردی، عوامل حرفه‌ای و سازمانی در ارتباط است، عوامل حرفه‌ای نیز با عوامل فردی، عوامل اجتماعی و سازمانی نیز در ارتباط است و عوامل سازمانی نیز با عوامل فردی، عوامل اجتماعی و سازمانی در ارتباط است و این عوامل نیز مقدمه‌ای برای رشد توسعه حرفه‌ای است و از سوی دیگر توسعه حرفه‌ای نیز با هر کدام از عوامل در ارتباط است از این رو یک مدل چرخه‌ای با محوریت توسعه حرفه‌ای طراحی گردید که در ارتباط دوسویه هستند. نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش‌های (یوسفی[۱]، مطهری‌نژاد[۲] و آذری[۳]، ۱۳۹۶)، (محمودی بورنگ[۴] و نبئی[۵]، ۱۳۹۸)، (قربانیان[۶]، پورظهیر[۷]، زمانی مقدم[۸] و اردلان[۹]، ۱۳۹۸)، (جهانی[۱۰]، میرشجاعیان حسینی[۱۱]، مرزوقی[۱۲] و شفیعی سروستانی[۱۳]، ۱۳۹۹)، (گایزل[۱۴] و همکاران، ۲۰۰۹)، (بوربورگ[۱۵] و همکاران،

1. Yousefi
2. Motahri Nejad
3. Azeri
4. Mahmoudi Burang
5. Nabai
6. Ghorbanian
7. Pour Zaheer
8. Zamani moghadam
9. Ardalan
10. Jahani
11. Mirshjaaian Hosseini
12. Marzooqi
13. Shafei Sarostani
14. Geijsel
15. Beverborg

۲۰۱۵)، (بدول[1] و همکاران، ۲۰۱۲)، (کاراکایا[2] و ایلماز[3]، ۲۰۱۳)، (شوارتز[4]، ۲۰۱۱) هم سو است.

همان‌طور در تبیین مضامین در تحلیل نتایج پژوهش‌های مختلف گذشت مشخص گردید که بین عوامل مختلف از جمله عوامل سازمان، حرفه‌ای، اجتماعی و حرفه‌ای یک ارتباط دوسویه برقرار است و همین عوامل در رشد توسعه حرفه‌ای تأثیرگذار و تأثیرپذیرند بدان معنا که که با رشد این عوامل رشد توسعه حرفه‌ای اتفاق می‌افتد و بالعکس با رشد توسعه حرفه‌ای هر کدام از این مؤلفه‌ها غنی‌تر می‌شود.

با توجه به پژوهش‌های انجام شده در این زمینه و نتایج حاصل از پژوهش انجام شده مشخص گردید که برای توسعه حرفه‌ای معلمان باید زمینه لازم برای توسعه حرفه‌ای فراهم شود تا انگیزه کافی برای رشد توسعه حرفه‌ای فراهم شود.



شکل ۲. مدل توسعه حرفه‌ای

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد که نو معلمان در رشد توسعه حرفه‌ای با ۴ دسته از عوامل به‌عنوان نیازهای اساسی رو به رو هستند. هر معلم وقتی که به محیط کاری خود وارد می‌شود باید شرایط لازم فراهم گردد تا بتواند زمینه‌ای فراهم شود که در آن بستر به صورت کیفی رشد کند و منبع تغذیه‌ای خود را افزایش دهد که در شرایط متفاوت عملکرد حرفه‌ای را داشته باشد از این رو این پژوهش با سه سوال اساسی روبه رو بود که یافته‌های آن را در ذیل بحث می‌کنیم. در این پژوهش مشخص شد که معلمان با نیازهایی روبه رو هستند که ۳۳ مقوله از ۸۰ مفاهیم استخراج گردید، در بعد فردی مقوله‌های زیر استخراج گردید؛ انگیزه فردی، رویکرد معلم ، ادراک و باور معلم، مسئولیت‌پذیری، خودآگاهی، انعطاف‌پذیری، روحیه پرسشگری، روحیه نوآوری. در بعد اجتماعی نیز مؤلفه‌های: اعتماد اجتماعی، تاب‌آوری، مهارت‌های ارتباطی، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی، همکاری و همدلی، فعال بودن، مشارکت مشخص شد. در بعد حرفه‌ای؛ سواد علمی، سواد فناورانه، اخلاق حرفه‌ای، مهارت‌های معلمی، توانایی پژوهش، مهارت تحلیل مسئله، مهارت ارائه راهکار، مهارت مدیریتی و رهبری، مهارت تصمیم‌گیری استخراج گردید و در بعد سازمانی نیز، مؤلفه‌های، مدیریت، ساختار سازمانی، اقتصاد، شیوه انگیزش، منابع آموزشی، آموزش و بهسازی، تجهیزات

1. Bedwell
2. Karakaya
3. Imals
4. Schwartz

آموزشی، جمعیت کلاسی، فعالیت پژوهشی، کانال ارتباطی، نظارت تعیین گردید.

در این پژوهش، در *بُعد فردی* شاخص‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای که وابسته به خود معلم می‌باشد؛ مورد تأکید است. در فرآیند توسعه حرفه‌ای، ویژگی‌ها و شاخص‌های فردی نقش مهمی در پیشبرد اهداف برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ایجاد می‌کند (ویت[1] و همکاران، ۲۰۲۲). در پژوهش جی هونگ[2] و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده می‌شود که بین عوامل فردی می‌تواند به رشد عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی معلم کمک کند و همین عامل زمینه را برای ساخت هویت و توسعه حرفه‌ای معلم فراهم می‌سازد، از طرف دیگر در پژوهش سنا زیدی[3] و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌شود که که بین عوامل فردی و توانایی‌های حرفه‌ای و عوامل سازمانی نیز ارتباط معنی‌داری وجود دارد در این پژوهش‌ها به خوبی ارتباط سه دسته از عوامل فردی، سازمانی و حرفه‌ای به خوبی قابل تبیین است که هر کدام از این عوامل برای رشد عامل دیگر مهم و در نهایت بر رشد سایر عوامل تأثیرگذار خواهد بود و هر کدام از این عوامل در ارتباط با توسعه حرفه‌ای هستند. هم‌چنین در پژوهش لیزا گایخورست[4] و همکاران (۲۰۱۷) بیان می‌شود که عوامل اجتماعی و حرفه‌ای در توسعه فردی تأثیرگذارند.

در *بعد اجتماعی* نیز که نتایج برخی از پژوهش‌ها حاکی از توجه ویژه به این بعد در جهت رشد توسعه حرفه‌ای نومعلمان است می‌توان به پژوهش (نوبل[5] و همکاران، ۲۰۱۴؛ کرلون[6] و همکاران، ۲۰۰۷؛ فابرفیلد[7] و آرتمند[8]، ۲۰۱۰؛ اسکوارتز[9] و همکاران، ۲۰۱۱؛ کورتگن[10]، ۲۰۰۴؛ بکر[11]، ۲۰۱۳) اشاره کرد که؛ منظور از عوامل اجتماعی به محیط فرهنگی و اجتماعی اشاره دارند که فعالیت‌های افراد، از جمله معلمان و گروه‌ها، را شکل می‌دهد. در این زمینه، تعاملات اجتماعی با افراد و جوامع حرفه‌ای و هم‌چنین عوامل فرهنگی به‌عنوان مهم‌ترین معیارها در تعیین عوامل حرفه‌ای معلم شناسایی شده‌اند. در پژوهش کریس تورس[12] و جنی وینر[13] (۲۰۱۹) بیان شده است که یکی از مؤلفه‌های مهم در رشد توسعه حرفه‌ای معلمان عوامل اجتماعی است و در پژوهش (کاراکایا[14] و ایلماز، ۲۰۱۳) نشان داده می‌شود که بالندگی فردی و سازمانی با افزایش فعالیت‌های اجتماعی و مشارکتی همراه خواهد بود و همین عامل زمینه را برای توسعه عوامل حرفه‌ای فراهم خواهد آورد. از طرفی در پژوهش (کاراکایا[15] و ایلماز، ۲۰۱۳) باندگی، توسعه فردی و سازمان و کاهش رفتارهای منفی در سازمان را در گرو فعالیت‌ها و مسئولیت‌های جمعی می‌داند.

از این رو به استناد پژوهش‌های فوق می‌توان گفت: عوامل اجتماعی و تعاملات بین فردی معلمان می‌توان زمینه لازم را در جهت ایجاد تشریک مساعی و انتقال تجربیات معلمان فراهم کند، هر گاه بستر کافی برای ایجاد تبادل تجربیات نو معلمان با معلمان با تجربه فراهم شود و این بستر می‌تواند به صورت

1. Witt
2. Ji Hong
3. Sana Zaidi
4. Lisa Gaikhorst
5. Noble
6. Carlone
7. Fairfield
8. Artman
9. Schwartz
10. Korthagen
11. Becker
12. Chris Torres
13. Jennie Weiner
14. Karakaya
15. Karakaya

کانال‌های حضوری با برگزاری کارگاه‌ها و یا کانال‌های مجازی باشد، زمینه بهره‌گیری از تجربه‌های زیسته فراهم خواهد شد. در پژوهش حاضر مؤلفه‌های؛ اعتماد اجتماعی، تاب‌آوری، مهارت‌های ارتباطی، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی، همکاری و همدلی، فعال بودن، مشارکت استخراج گردید، اعتماد اجتماعی زمینه بهبود ارتباطات برای نو معلمان را با گروه‌های ذینفع من جمله همکاران فراهم خواهد کرد و در زمینه بهره‌گیر از تجربیات دیگران باید مهارت‌های اجتماعی مانند تاب‌آوری در مقابل نظرات مخالف همکاری و همدلی در جهت بهبود بهتر ارتباطات و فعال بود در جهت کسب تجربیات عملی و زمینه اصلاح آن‌ها و اعتقاد به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در جهت توجه به چهارچوب‌های ارتباطات اجتماعی مورد تأکید بود. از این رو آموزش و پرورش می‌تواند با ایجاد کانال‌های ارتباطی و فراهم آوردن ارتباطات حرفه‌ای معلمان می‌تواند گام مؤثری را در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم آورد.

عوامل حرفه‌ای نیز از جمله عوامل مورد تأکید برخی از پژوهش‌ها در جهت رشد توسعه حرفه‌ای است در پژوهش، لاریسا ماریا تروش[1] و کاترین ایو بائر[2] (۲۰۲۱) نتایج حاکی از آن است که: آیا آموزش برای تغییر شغل‌ها کمتر چالش‌برانگیز است؟ ارزیابی شغلی معلمان اول و دوم سال خدمت از چالش‌های حرفه‌ای، بدین نتیجه دست یافتند که خواسته‌های حرفه‌ای مرتبط با یادگیری و ارزیابی دانش‌آموزان به‌عنوان چالش‌برانگیزترین رتبه‌بندی شدند، در حالی که مدیریت کلاس، ایجاد نقش حرفه‌ای و همکاری با همکاران کمتر چالش‌برانگیز تلقی شدند و سازمان نقش بسیار مهمی در توسعه حرفه‌ای معلم ایفا می‌کند. عوامل حرفه‌ای و سازمانی را از جمله عوامل مهم در رشد توسعه حرفه‌ای معلمان می‌داند. با توجه به آنکه عوامل حرفه‌ای شدن نومعلمان ارتباط تنگاتنگی با عوامل اجتماعی، سازمانی و حرفه‌ای دارد می‌توان گفت: هر کدام از این عوامل زمینه لازم را جهت تحقق این مضمون فراهم می‌سازد با توجه به آنکه مؤلفه‌های، سواد علمی، سواد فناورانه، اخلاق حرفه‌ای، مهارت‌های معلمی، توانایی پژوهش، مهارت تحلیل مسئله، مهارت ارائه راهکار، مهارت مدیریتی و رهبری، مهارت تصمیم‌گیری استخراج گردید پس عوامل فردی از طرفی انگیزه کافی برای حضور و تلاش، عوامل اجتماعی نیز زمینه بهره‌گیری کافی از تجربیات دیگران و عوامل سازمانی نیز مشوق‌ها و آموزش‌ها مناسب برای تحقق بیشتر مضمون حرفه‌ای فراهم می‌سازد. پس رابطه دو طرفه بین این مضمون با سایر مضمون‌ها با دقت قابل درک است. هم‌چنین نتایج پژوهش، مونیکا لووز[3] و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که با عنوان اهداف یادگیری حرفه‌ای معلمان در رابطه با تجربه تدریس نتایج، اهداف یادگیری متفاوتی را در ارتباط با ارتباطات و سازمان، برنامه درسی و آموزش، نوآوری، مسئولیت‌ها و خود به‌عنوان حرفه‌ای نشان می‌دهد. روابط مختلفی بین اهداف یادگیری و تجربه تدریس پدیدار شد که به وضوح منعکس‌کننده پیشرفت معلمان اولیه تا میانی و اواخر شغلی است. به نظر می‌رسد که مسائل مربوط به برنامه درسی و آموزش، اهداف یادگیری برای معلمان ابتدایی و میانی باشد. این بدان معناست که صرف نظر از افزایش تخصص تدریس، برنامه درسی و آموزش در مرکز یادگیری مستمر معلمان باقی می‌ماند. معلمان در اواخر کار علاقه‌مند به یادگیری در مورد وظایف فوق برنامه و نوآوری بودند. مدل‌های مراحل زندگی حرفه‌ای برای تفسیر این نتایج استفاده شده است. نشان‌دهنده ارتباط دو طرفه بین عوامل حرفه‌ای با سه مضمون دیگر (عوامل فردی، عوامل اجتمای و عوامل سازمانی است). از طرفی در پژوهش (لاموت[4] و انگل[5]، ۲۰۱۰؛ کریگر[6]، ۲۰۱۴؛ کوک[7]، ۲۰۰۳)، عوامل حرفه‌ای به جنبه‌هایی از زندگی

1. Larissa Maria Troesch
2. Catherine Eve Bauer
3. Monika Louws
4. Lamote
5. Engels
6. Crigger
7. Cook

معلمان اشاره دارند که به‌طور مستقیم با شغل آن‌ها مرتبط بوده و آن را از سایر مشاغل متمایز می‌سازند. این جنبه‌ها شامل جهت‌گیری حرفه‌ای، پایبندی به وظایف، خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای هستند. این یافته‌ها به مؤلفه‌هایی از عوامل حرفه‌ای در جهت رشد حرفه‌ای معلملن اشاره شده است که با یافته‌های این پژوهش همپوشانی دارد. از این سازمان آموزش و پرورش و دیگر سازمان‌های متولی با برنامه‌ریزی کافی و دقیق می‌تواند زمینه تحقق این بعد از نیازهای اولیه نومعلمان را در جهت رشد توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم آورد.

نیازهای *سازمانی* نیز یکی دیگر از مضامینی بود که از پژوهش حاضر استخراج گردید که در پژوهش‌های مختلفی مورد توجه قرار گرفته است، در پژوهش (شوارتز[1]، ۲۰۱۱)، امروزه در جوامع پیشرفته، عوامل حرفه‌ای اهمیت زیادی یافته‌اند و به نظر می‌رسد که ایجاد ساختارهای سازمانی قوی، داوطلبانه، مثبت و انعطاف‌پذیر می‌تواند زمینه‌ساز موفقیت شغلی، سازگاری اجتماعی و دستیابی به اهداف سازمانی باشد. بنابراین عوامل سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل در جهت موفقیت سازمان است هر چه که عوامل سازمانی برانگیزنده، مشوق و انعطاف‌پذیر و مورد وفاق اعضای سازمان باشد می‌تواند زمینهٍ را برای توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم آورد. و این با نتایج پژوهش سنا زیدی[2] و همکاران (۲۰۱۸) کاملاً همپوشانی دارد، در این پژوهش نشان می‌دهد که بین توسعه حرفه‌ای معلمان و عوامل سازمانی رابطه معنادار وجود دارد پس هرچه بتواند عوامل سازمانی مثبت را فراهم آورد باید به همان میزان انتظار تحقق مضمون‌های دیگر و توسعه حرفه‌ای داشت. از منظر دیگر نتایج پژوهش (بدول[3] و همکاران، ۲۰۱۲) نشان می‌دهد که همکاری در عوامل سازمانی ایجاد توسعه حرفه‌ای مفهومی است که در مدرسه با متغیرهای متعدد مانند کار تیمی، هماهنگی، تشریک مساعی و تصمیم‌گیری مشارکتی همپوشانی دارد، حاکی از آن است که بین عوامل سازمانی با سایر عوامل مانند عوامل حرفه‌ای و عوامل اجتماعی و عوامل حرفه‌ای ارتباط دارد و عوامل سازمانی هم می‌تواند زمینه توسعه حرفه‌ای نومعلمان و هم می‌تواند زمینه را برای تحقق سایر عوامل استخراجی فراهم آورد.

در پژوهش (بدول و همکاران، ۲۰۱۲) عوامل سازمانی را یکی از مؤلفه‌های مهم در رشد توسعه حرفه‌ای می‌داند و رشد عوامل سازمانی را با تشریک مساعی در یک سازمان و فعالیت‌های جمعی و اجتماعی همراه می‌داند. هم‌چنین در پژوهش آن پودولسکی[4] و همکاران (۲۰۱۹) عوامل تجربیات معلم زمینه توانایی فردی و سازمانی و فعالیت گروهی زمینه تربیت اثربخش دانش‌آموزان را ایجاد می‌کند. در پژوهش (گایزل[5] و همکاران، ۲۰۰۹) عواملی نظیر سازمان باز زمینه فعالیت‌های اجتماعی و توسعه عوامل حرفه‌ای تدریس را فراهم می‌کند. از این رو نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین عوامل سازمانی با عوامل فری، اجتماعی و حرفه‌ای در ارتباط است و در واقع یک محیط سازمانی مساعد می‌تواند زمینه رشد سایر مؤلفه‌ها را فراهم سازد که در نهایت به رشد توسعه حرفه‌ای منجر می‌شود.

چهار دسته از عوامل به‌عنوان نیازهای اولیه از این پژوهش استخراج گردید که شامل، عوامل فردی، عوامل اجتماعی، عوامل حرفه‌ای و عوامل سازمانی است که با نتایج پژوهش‌های صبا قدحی[6] و همکاران

1. Schwartz
2. Sana Zaidi
3. Bedwell
4. Anne Podolsky
5. Geijsel
6. Saba Qadhi

(۲۰۲۰)، کریس تورس[1] و جنی وینر[2] (۲۰۱۹) و لیزا گایخورست[3] و همکاران (۲۰۱۷) هم‌پوشانی دارد نتایج حاکی از آن است که هر کدام از این عوامل خود زمینه‌ای برای تحقق سایر عوامل می‌باشد و خو نیز زمینه‌ای برای تحقق توسعه حرفه‌ای است از این رو بین عوامل چهارگانه یاد شده رابطه دو سویه برقرار است یعنی هر عامل بر سه عامل دیگر تأثیرگذار بوده و از آن‌ها نیز تأثیر می‌پذیرد و محقق شدن هر عامل گامی در جهت رشد توسعه حرفه‌ای است از این رو عوامل نیز رابطه‌ای دو سویه با توسعه حرفه‌ای دارند هرچه این عوامل محقق شود باعث رشد توسعه حرفه‌ای می‌گردد و هرچه توسعه حرفه‌ای فردی و در بعد اجتماعی شکل بگیرد زمینه تحقق این عوامل نیز میسرتر می‌شود.

محدویت پژوهش

- ✓ این پژوهش از روش کیفی بهره گرفته است و یافته‌ها مبتنی بر تحلیل محتوا و مصاحبه هستند؛ بنابراین قابلیت تعمیم به جامعه وسیع‌تر یا آزمون کمی نتایج وجود ندارد.
- ✓ نمونه‌های مورد مطالعه شامل گروه محدود و هدفمند بودند و نماینده کامل جامعه هدف نیستند؛ بنابراین نتایج ممکن است تحت تأثیر ویژگی‌های خاص این گروه قرار گرفته باشد.
- ✓ مدل مفهومی ارائه شده تأیید و تست آماری نشده است؛ به همین دلیل کاربرد عملی آن بدون آزمون‌های کمی و صحت‌سنجی بیشتر محدود است.
- ✓ داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص و محیط محدود جمع‌آوری شده‌اند و ممکن است تحت تأثیر تغییرات زمانی یا شرایط مکانی متفاوت، نتایج تغییر کند.

پیشنهادات کاربردی

- ✓ در بُعد فردی: پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و کارگاه‌های مهارتی با محوریت تقویت توانمندی‌های فردی، از جمله مدیریت کلاس، روش‌های نوین تدریس و افزایش اعتمادبه‌نفس شغلی نومعلمان برگزار شود.
- ✓ در بُعد اجتماعی: پیشنهاد می‌شود گروه‌های همیاری و تبادل تجربه بین نومعلمان و معلمان باتجربه در مدارس تشکیل گردد تا از طریق تعامل حرفه‌ای، حمایت اجتماعی و انتقال تجربه، زمینه رشد اجتماعی و حرفه‌ای آنان فراهم شود.
- ✓ در بُعد حرفه‌ای: پیشنهاد می‌شود دانشگاه فرهنگیان و مراکز آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش، با همکاری مدارس، کارگاه‌های تخصصی مبتنی بر نیازهای واقعی تدریس (مانند طراحی آموزشی، ارزشیابی یادگیری و استفاده از فناوری‌های آموزشی) را برای نومعلمان برگزار کنند.
- ✓ در بُعد سازمانی: پیشنهاد می‌شود سیاست‌ها و ساختارهای پشتیبان نومعلمان مورد بازنگری قرار گیرد؛ از جمله کاهش حجم وظایف اداری در سال اول خدمت، اختصاص زمان و بودجه مشخص برای فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای و برگزاری جلسات منظم بازخورد میان مدیران و معلمان تازه‌کار به‌منظور تقویت ارتباط سازمانی و حمایت مؤثرتر از آنان.

پیشنهادات برای پژوهش‌های آینده

- ✓ پیشنهاد می‌گردد این پژوهش در بین نومعلمان متوسطه نیز انجام شود و نتایج با پژوهش حاضر مقایسه شود.
- ✓ پیشنهاد می‌گردد نتایج این پژوهش از طریق ساخت ابزار (پرسشنامه) میزان هر کدام از این

1. Chris Torres
2. Jennie Weiner
3. Lisa Gaikhorst

نیازمندی‌ها در بین نومعلمان بررسی شود.

- ✓ پیشنهاد می‌شود که نتایج پژوهش با پژوهش کمی تکمیل شود.

منابع

Aarts, R., Kools, Q., & Schildwacht, R. (2020). providing a good start. concerns of beginning secondary school teachers and support provided. European Journal of Teacher Education, 43(2), 277-295.

Abili, Kh., & Mazari. E. (2014). Human resource development (with emphasis on self-development, self-leadership and self-management). Tehran; Omid.

Akcor, G., & Savasci, M. (2020). A review of challenges and recommendations for Novice EFL teachers in Turkey. Novitas-ROYAL (Research on Youth and Language), 14(2), 16-37.

Anne Podolsky, Tara Kini and Linda Darling-Hammond(2019). Does teaching experienceincrease teacher effectiveness?A review of US research, The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at:www.emeraldinsight.com/2056-9548.htm.

Becker, B. A. (2013). The lived experience of professional identity in master nursing academics.

Bedwell, W. L., Wildman, J. L., DiazGranados, D., Salazar, M., Kramer, W. S., & Salas, E. (2012). Collaboration at work: An integrative multilevel conceptualization. Human Resource Management Review, 22(2), 128-145.

Beigi, W., & Gholipur. A. (2016). Human resource development using individual development plans in project-based organizations. Public Management Quarterly, Faculty of Management, University of Tehran, 8, (1), 32-15.

Beverborg, A. O. G., Sleegers, P. J., & van Veen, K. (2015). Promoting VET teachers' individual and social learning activities: The empowering and purposeful role of transformational leadership, interdependence, and self-efficacy. Empirical Research in Vocational Education and Training, 7(5), 1-20.

Borg, S., Clifford, I., & Htut, K. P. (2018). Having an EfECT: Professional development for teacher educators in Myanmar. Teaching and Teacher Education, 72, 75-86.

Borzoian Shirvan, S., norouzi elmi, A., & Taheri, M. (2022). Designing a model and tool for measuring the literacy of primary school principals: Grounded theory. Journal of Educational Scinces, 29(1), 123-142. doi: 10.22055/edus.2021.37220.3219.

Cahapay, M. B. (2020). Workload Stress and Results based Performance of Multigrade Teachers. Journal of Studies in Education, 10(2), 68-80.

Carlone, Heidi B., & Angela, J. (2007). Understanding the Science Experiences of Successful Women of Color: Science Identity as an Analytic Lens. Journal of Research in Science Teaching, 44(8).

Chen, P., Clark, M., Sharma, M., Troya, Y., Cenzer, I., & Rivera, J. (2021). A longitudinal workplace-based interprofessional curriculum for graduate learners in a geriatrics patient-centered medical home. Journal of Interprofessional Education & Practice, 24, 100-129.

Chris Torres, Jennie Weiner(2019). The New Professionalism? Charter Teachers' Experiencesand Qualities of the Teaching Profession, Education Policy Analysis Archives,26(19). http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.3049.

Christian, D., Smith, J., & Lee, R. (2023). The impact of human resource development on creativity and innovation in educational settings. Journal of Educational Development, 34(2), 45-59.

Cleary, T. J., Kitsantas, A., Peters-Burton, E., Lui, A., McLeod, K., Slemp, J., & Zhang, X. (2022). Professional development in self-regulated learning: Shifts and variations in teacher outcomes and

approaches to implementation. Teaching and Teacher Education, 112, 103619.
Comer, M. (2023). A Reflective Study Investigating Looping in Higher Education as a Pedagogical Methodology Model. International Journal of Higher Education Pedagogies, 4(1), 24-37.
Cook, T. H., Gilmer, M. J., & Bess, C. J. (2003). Beginning students' definitions of nursing: an inductive framework of professional identity. Journal of Nursing Education, 42(7), 311-317.
Crigger, N., & Godfrey, N. (2014). From the inside out: A new approach to teaching professional identity formation and professional ethics. Journal of Professional Nursing, 30(5), 376-382.
Du Plessis, P.; and Mestry, R. (2020). Teachers for Rural Schools: A Challenge for South Africa. South African Journal of Education, 39.
Eslami, H. (2016). Feasibility of Implementation of Individual Development Program in Language Schools. Faculty of Educational Sciences and yyyllll ggy, iiiii i Beeettt i Uii vrriity, Tsss is frr ttt ii ii gg a aa ttrr's Degree.
Fairfield-Artman, P. (2010). Narratives of female ROTC student-cadets in the postmodern university. University of North Carolina at Greensboro.
Feiman-Nemser, S. (2010). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. Teachers College Record. 103. 10.1111/0161-4681.00141.
Geijsel, F. P., Sleegers P., Stoel R D., & Krüger M. L. (2009). The effect of teacher psychological, school organizational and leadership factors on teachers' professional learning in Dutch schools. The Elementary School Journal, 109(4), 406-427
Ghanbari, S., & Eskandari, A (2017). The Impact of Virtual Leadership on Teachers' Self Development through Mediation of Organizational Learning. Management in Organizational Education, 1 (96), 102-73.
Girvan, C. Conneely. C., & Tangeny, B. (2019). Extending experiental learning in teacher Professional development. Teaching and Teacher Education. 58. 129-139.
Golombek, P.R. & Johnson, K.E. (2021). Recurrent restoring through language teacher narrative inquiry. System, 016(2). 54- 97.
Hall, K. (2021). Looping and Academic Achievement in Elementary Schools. (Doctoral Dissertation), East Tennessee State University).
Heppt, B., Henschel, S., Hardy, I., Hettmannsperger-Lippolt, R., Gabler, K., Sontag, C., ... & Stanat, P. (2022). Professional development for language support in science classrooms: Evaluating effects for elementary school teachers. Teaching and Teacher Education, 112, 103518.
Hyry-Beihammer, E. K.; and Hascher, T. (2015). Multi-Grade Teaching Practices in Austrian and Finnish Primary Schools. International Journal of Educational Research, 74, 104-113.
Jafari, H., Abolghasemi, M., Ghahramani, M., &Khorasani, A. (2017). The Organizational and Contextual Factors of Elementary Teachers' Professional Development in Exceptional Schools. Journal of School Administration, 5(1), 51-68.
Ji Hong, Christopher Day & Barbara Greene (2018). The Construction of Early Career Teachers' Identities: Coping or Managing?, Asia-Pacific Journal ofEducation, 33(3), 261-272.
Karacabey, M. F. (2021). School Principal Support in Teacher Professional Development. International Journal of Educational Leadership and Management, 8(0), 54-75.
Karakaya, A. & Yılmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karabuk University. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99, 322-331.
Keshtvarz Kandazy, E., & Eghbalian Nouranizadeh, P. (2020). Analysis of the role of Farhangian University in relation to the training of creative teachers; According to upstream documents. Journal of Psychological Studies and Educational Sciences, 36, 121-107.

Khoroushi, p. (2017). Teacher Professional Development Strategies in Developed Countries with Emphasis on the Need for Attention at Farhangian University. Fakoor Teacher Training Quarterly.

Korthagen, F. A. (2004). In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education. Teaching and teacher education, 20(1), 77-97.

Lamote, C., & Engels, N. (2010). The development of student teachers' professional identity. European Journal of Teacher Education, 33(1), 3-18.

Latifi, M., Razavi, S., & Parsa, A. (2022). Investigating the use of humor in the teaching process by teachers. Journal of Educational Scinces, 29(1), 59-80. doi: 10.22055/edus.2022.39315.3310.

Liaghtadar, M. Javad., & Rezazadeh, S. S. (2015). Teacher Professional Development Programs in Iran and Finland, A Comparative Study.

Lindvall, J. & Ryve, A. (2019). Coherence and the positioning of teachers in professional development programs. A systematic review. Educational Research Review, 27(1), 140-154. Elsevier Ltd. Retrieved February 29, 2020 from https://www.learntechlib.org/p/208291.

Lisa Gaikhorsthttps://orcid.org/0000-0003-3285-9779, Jos Beishuizen, Bart Roosenboom & Monique Volman (2017) The challenges of beginning teachers in urban primary schools, European Journal of Teacher Education, 40:1, 46-61, DOI: 10.1080/02619768.2016.1251900.

Martin Karlberg & Christopher Bezzina (2022) The professional development needs of beginning and experienced teachers in four municipalities in Sweden, Professional Development in Education, 48:4, 624-641, DOI: 10.1080/19415257.2020.1712451

Maya, A., & Ayital, D. (2023). Needs assessment in educational institutions: Key factors for improving teacher performance. Journal of Educational Development, 25(3), 112-126.

Mcsweeney, K., & Gardner, J. (2020). Lesson Study Matters in Ireland. In Rural Environment. Education. Personality (REEP 2018) (11, 304-313). Latvia University of Life Sciences and Technologies.

Melek Çakmak, Müge Gündüz & Anne Berit Emstad(2020). Challenging Moments of Novice Teachers: Surviving Strategies Developed ThroughExperiences, Leadership and Policy in Schools, 6, 209–229.

Momen Yaseen M.Amin, Ali Rahimi(2019). Challenges Faced by Novice EFL Teachers, INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES ANDCULTURAL STUDIES ISSN 2356-5926.

Monika L. Louws, Klaas van Veen, Jacobiene A. Meirink & Jan H. van Driel (2018). Teachers' professional learning goals in relation to teaching experience, European Journal of Teacher Education, 40:4, 487-504, DOI: 10.1080/02619768.2017.1342241.

Moolenaar, N. M., Sleegers, P. J., & Daly, A. J. (2012). Teaming up: Linking collaboration networks, collective efficacy, and student achievement. Teaching and Teacher Education, 28(2), 251-262.

Mutch-Jones, K., Hicks, J., & Sorge, B. (2022). Elementary science professional development to impact learning across the curriculum. Teaching and Teacher Education, 112, 103645.

NaderiBoni, N., Moradyani, L., Bagheri, G., & Ebrahimi, S. (2021). The effect of managers coaching qualifications on participatory management of Nahavand schools. Journal of School Administration, 8(1), 24-46.

Naparan, G. B.; and Ivy Leigh P. Castañeda, M. (2021). Challenges and Coping Strategies of Multi-Grade Teachers. International Journal of Theory and Application in Elementary and Secondary School Education, 3(1), 25-34.

Narimani, B., Mehrdad, H., & Jalili, R. (2021). Study of Drivers for Improving the Performance of School Principals. Journal of Educational Scinces, 28(1), 89-106. doi: 10.22055/edus.2021.36882.3200.

Nasirzadeh, A., Salimabadi, M., & Iranmanesh, F. (2020). Examining the needs of faculty members of Rafsanjan University of Medical Sciences in 2017: Application of the consensus approach: a descriptive study. Scientific Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences, 19(3), 279-294.

Noble, C., Coombes, I., Shaw, P. N., Nissen, L. M., & Clavarino, A. (2014). Becoming a pharmacist: the role of curriculum in professional identity formation. Pharmacy practice, 12(1).

Olena Zhukova(2018). Novice Teachersí Concerns, Early ProfessionalExperiences and Development:Implications for Theory and Practice, iscourse and Communication for Sustainable Education,vol. 9, no. 1, pp. 100-114.

Parveen, Z.; Khalid, M. U.; and Rashid, A. (2023). Exploring the Experiences of Teachers Implementing Action Research in a Multi-Grade Classroom for Physically Challenged Students. Journal of Educational Research and Social Sciences Review (JERSSR), 3(2), 133-146.

Paschal, M. J. (2023). Ethics in the Teaching Profession: A Practical Approach to Teachers' Professionalism. International Journal of Social Sciences and Educational Studies, 10(3), 82-94.

Praveena, K. R., & Sasikumar, S. (2021). Application of colaizzi's method of data analysis in phenomenological research. Medico Legal Update, 21(2), 914-918.

Runa Westerlund, Sweden Inger Eliasson(2022). 'I am finding my path':A case study of Swedish novicephysical education teachers'experiences when managingthe realities and challenges oftheir first years in the profession, European Physical Education Review2022, Vol. 28(2) 303–321.

Saba Qadhi, Manal Hendawi, Elham Ghazi Mohammad, Intisar Ghazi, Nasser Al-Dosari and Xiangyun Du(2020). International Journal of Learning, Teaching and Educational ResearchVol. 19, No. 1, pp. 118-135, https://doi.org/10.26803/ijlter.19.1.7.

Sallee, R. E. (2011). Closing the Teaching Gap: Professional Development Programs that Work. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.

Sana Zaidi, Naveed R. Khan, Najmunnisa Khan(2018). Organizational Factors, Teachers' ProfessionalDevelopment and Teaching Practices: Findings FromFemale Elementary School Teachers, International Journal of Experiential Learning & Case Studies3 : 1 (June 2018) pp. 84-96.

Schwartz, S. J., Luyckx, K., & Vignoles, V. L. (Eds.). (2011). Handbook of identity theory and research. Springer Science & Business Media.

Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(3), 285-304.

Smith, R., Ralston, N. C., Naegele, Z., & Waggoner, J. (2020). Team Teaching and Learning: A Model of Effective Professional Development for Teachers. Professional Educator, 43(1), 80-90.

Talebi, Z. (2019). Identifying and prioritizing the factors affecting the development of professional ethics of Guilan Education Organization using an interpretive structural model. Thesis for obtaining a master's degree in public administration - organizational behavior, Qadir Institute of Higher Education, Langrud.

Taylor, P. (2020). The complexity of teacher professional growth – unravelling threads of purpose, opportunity and response, Professional Development in Education, DOI: 10.1080/19415257.2020.1747106.

Troesch LM and Bauer CE (2021). Is Teaching Less Challenging for Career Switchers? First and Second Career Teachers' Appraisal of Professional Challenges and Their Intention to Leave Teaching. Front. Psychol. 10:3067. doi: 10.3389/fpsyg.2019.03067.

Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational leadership, leader–member exchange and cchoo aaanning ciimate: Impac on aaache nnnovaiive behavoou nn hhe Netherlands. Educational Management Administration & Leadership, 50(3), 491-510.

Wildeman, E., Koopman, M., & Beijaard, D. (2022). Fostering subject teachers' integrated language teaching in technical vocational education: Results of a professional development program. Teaching and Teacher Education, 112, 103626.

Witt, M., Lewis, F., & Knight, B. (2022). 'I wasn't worried because I wasn't being judged': The development of pre-service teacher professional capital, pedagogical instinct and discretionary judgement during an overseas teaching placement. Teaching and Teacher Education, 112, 103642.

Yuniarti, Y. (2022). The Effectiveness of Human Resource Training Programs in Improving Educational Quality: A Case Study. Journal of Education and Practice, 10(6), 47-52.