

Doi:

Predicting factors affecting the professional development of primary school teachers in South Khorasan.

Fereshteh Asadzadeh¹, Mohammad Akbari²

1. **Introduction:** As one of the main pillars of improving the quality of education, teacher professional development plays a key role in improving the education system and students' academic success. Since the role of education as a tool for empowering societies has become more important than ever before, and primary education also has a special place, not only because it initiates the formal learning process, Rather, it shapes the personality, cognitive, social, and moral foundations of children and paves the way for lifelong learning and their active participation in society. This process should not be considered a temporary event. Rather, it should be planned continuously and based on the real needs of teachers. This emphasis on continuity and need-basedness has solid reasons, as numerous studies have shown that effective professional development not only leads to improved teaching quality, but also increases job satisfaction, reduces burnout, and improves student learning outcomes. In this regard, when we look at the conditions of underprivileged regions such as South Khorasan Province, we face multidimensional and profound challenges in the field of teachers' professional development. Geographical dispersion, distance of schools from educational centers, limited digital infrastructure, lack of educational resources, and weak organizational support are just some of these obstacles. Therefore, this study aimed to identify factors affecting the professional development of elementary school teachers in South Khorasan Province.

¹ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran. Iran. (Corresponding Author) f.asadzadeh@pnu.ac.ir
jgavam@yahoo.com orcid.org/0009-0006-3598-7804

² Teacher of Education in South Khorasan and Visiting Lecturer, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran. Iran. akbari.avaz@gmail.com
orcid.org/0009-0003-1734-159X

2. **Method:** In the study, a mixed method (qualitative-quantitative) with a sequential exploratory design was used. In the qualitative phase, purposive sampling was used. Using semi-structured interviews, a total of 18 interviews were conducted with teachers, 5 with administrators, and 3 with educational specialists. Also, to identify more key individuals, the snowball method was used, and the sampling process continued until theoretical saturation was reached; And with the help of the content analysis method of Brown and Clark (2006), key factors including individual factors (motivation, attitude, desire to learn), organizational factors (school culture, support from administrators, educational facilities), economic factors (living situation, financial incentives), and contextual factors (geographical dispersion, cultural diversity) were identified. researcher-made questionnaire was developed based on the qualitative findings (including four core categories: individual factors, organizational factors, economic factors, and contextual factors). The questions were developed with a five-point Likert scale (from strongly agree to strongly disagree) to accurately measure teachers' perspectives. To ensure content validity, the questionnaire was reviewed and revised by three experts. The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach's alpha coefficient for each component. The sample size was determined as 317 people using the Cochran formula. The questionnaires were distributed and analyzed using stratified random sampling method among elementary school teachers in Birjand, Darim, and Khusf counties.
3. **Results:** The results of the descriptive analysis show that the average of all the main components of the research are above the theoretical average level (15 for five items on the Likert scale). This indicates a relatively positive attitude of elementary school teachers in South Khorasan Province towards various dimensions of professional development. The highest mean was assigned to the component "Professional Development Model" (21.71), which indicates that the participants' relatively favorable evaluation of the structure of in-service courses and their implementation methods. The lowest mean

was assigned to the component “Contextual Factors” (15.19), which indicates that cultural, geographical, and social issues are challenging in the path of teachers’ professional development. The results of the multiple regression model showed that the R^2 value was 0.416; that is, the four components (individual, organizational, economic, contextual) were able to predict about 42% of the variance in teachers’ professional development (current model).

- 4. Discussion and Conclusion:** Meanwhile, motivation and desire to learn play a key role in advancing teachers’ professional development. Qualitative findings from interviews also confirmed this issue, with many teachers indicating an intrinsic motivation to learn and improve their professional performance. They identified factors such as personal interest in growth, a desire to use new teaching methods, and a sense of responsibility for students’ learning as their main motivators. In contrast, some also mentioned family pressures, lack of time, and burnout as obstacles to professional development. These were identified in the thematic analysis as the core codes of “personal motivation” and “personal barriers.” It was also found that teachers in rural areas have less access to in-service courses due to their distance from educational centers. To address this problem, it is suggested that information technology infrastructure, such as high-speed internet and online educational platforms, be strengthened in rural schools so that teachers can continuously participate in in-service courses, virtual workshops, and professional experience exchanges. According to the research results, individual factors, especially the desire for continuous learning (mean 4.52), and economic factors, especially financial incentives (mean 4.44), have a significant impact on professional development. However, weak policymaking, lack of financial incentives, and difficult environmental conditions, reported both in qualitative interviews (statements of teachers and administrators) and in quantitative results (low averages of organizational and contextual components), can undermine this process. Also, organizational factors such as regional educational policies (average 2.90) are less consistent with teachers’ needs.

Among organizational factors, principal support and a collaborative school culture play a key role in creating motivation and providing a suitable environment for professional growth. However, weak regional education policies and a lack of educational facilities have created serious obstacles to teachers' professional development. Contextual factors such as geographical dispersion also pose challenges. To complete strategies to improve the professional development of elementary school teachers in South Khorasan Province, it is necessary to pay attention to contextual factors such as geographical dispersion and cultural diversity. Overall, the results of this study showed that the professional development of elementary school teachers in South Khorasan Province is influenced by a set of individual, organizational, economic, and contextual factors. These factors operate in an interconnected manner and no single component can be held responsible. In contrast, some also mentioned family pressures, lack of time, and burnout as obstacles to professional development. These were identified in the thematic analysis as the core codes of "personal motivation" and "personal barriers." It was also found that teachers in rural areas have less access to in-service courses due to their distance from educational centers. To address this problem, it is suggested that information technology infrastructure, such as high-speed internet and online educational platforms, be strengthened in rural schools so that teachers can continuously participate in in-service courses, virtual workshops, and professional experience exchanges. Acknowledgment: This research was supported by the Vice Chancellor for Research of Payam Noor University.

Keywords: Professional development, elementary teachers, individual factors, organizational factors, economic factors, South Khorasan.

References:

- Ahmadi-Illali, Atefeh, Zarepour-Qasri, Malihe, Safarian, Fatemeh, and Saeednia, Fereshteh. (2024). Investigating the obstacles to teachers' professional development and solutions to overcome them in the education system. The Second National Conference on Modern Research in Educational Sciences and Psychology, Iran. (In persian)
- Anderson, Jonathan. (2022). The role of technology in teacher professional development. *Journal of educational technology*, 28(3), 112-130.
- Bandura, Albert. (2020). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Barghi, Isa, and Rahmatizad, Zahra. (2021). The role of intrinsic and extrinsic motivational factors affecting teachers' e-learning with respect to gender. *Proceedings of the 9th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies*. (In persian)
- Braun, Virginia., & Clarke, Victoria. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, Abbie H., & Green, Tim. (2021a). *The essentials of instructional design: Connecting fundamental principles with process and practice* (4th ed.). Routledge.
- Brown, Tawanda Jenkins., & Green, Anna. (2021b). *Challenges in teacher training and development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Cohen, Louis, Manion, Lawrence, & Morrison, Keith. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). London, UK: Routledge.
- Creswell, John. W., & Plano Clark Vicki, L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Darling-Hammond, L., Hylar, Maria. E., & Gardner, Susan K.(2020). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Field, Andy (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). London, UK: Sage Publications.
- Guskey, Thomas. R. (2002). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Hanushek, Eric. A., & Woessmann, Ludger. (2020). *The economic impacts of learning losses*. OECD Publishing.

Havasian, Sarina, and Garai, Maryam (2021). Investigating the importance of the elementary school period in the formation of students' personality and social skills. The First National Conference of Modern Research in Educational Sciences and Psychology of Iran. Retrieved from the website www.sid.ir. (In persian)

Hejrat, Sarveh, Gharibi, Hassan, and Rahmani, Seifullah. (1403). Developing a model of burnout in the classroom based on the teacher's emotional role (positive and negative) with the mediation of cognitive emotion regulation difficulty. Journal of Educational Psychology Studies, 21(56), 238-269. (In persian)

Karimi, Vajihe, and Amini, Nasim. (2014). Analysis of Implemented Methods of Academic Evaluation in E-Learning and Its Impact on Academic Self-Efficacy. Bi-Quarterly Development Strategies in Medical Education, 9(2), 61-72. (In persian)

Khan Salahuddin, Khan Alamgir (2017). Teaching professionalism and students academic achievements. www.iiste.org ISSN (Paper)2224-5766 ISSN (Online)2225-0484 (Online) Vol.7, No.7.

Majidi Nazif, Ali, and MohammadJafari Samarin, Maryam. (2021). Investigating the shortcomings and problems of education and its impact on the work motivation of students and teachers. The 5th International Conference on Psychology, Educational Sciences and Social Studies, Hamadan. (In persian)

Mahdavi, Zahra, and Fayyaz, Irandokht. (2013). Identifying the factors affecting the effectiveness of in-service training courses to present a structural model. Quarterly Journal of Educational Psychology, 10(32), 115-138.(In persian)

Mirzaei, Mohammad, and Cheraghalipour, Soghra. (2015). Investigating the educational opportunities and problems of elementary school students in rural areas of Dehloran County. The first international conference on modern research in the field of educational sciences, psychology and social studies in Iran. (In persian)

OECD. (2021). Teachers as lifelong learners: TALIS 2021 results. OECD Publishing.

Olfat, Saeedeh, and Hosseinpoursonboli, Alireza. (2018). Investigating factors affecting the motivation of elementary school teachers in Maragheh city. Third National Conference on New Approaches in the Humanities; Challenges and Solutions. The first conference on modern research in Iran

and the world in psychology and educational sciences, law and social sciences. (In persian)

Piper, Benjamin, Zuilkowski, Stephanie Simmons, & Ong'ele, S. (2014). Improving reading outcomes in Kenya: First-year effects of the PRIMR Initiative International journal of educational development, 88, 1025-18. pp11-21.

Rahimzadeh, Leila, Raziani, Fatemeh, and Dejalood, Marzieh. (2014). The necessity and importance of teachers' professional growth and development in multi-grade classrooms. The first international conference on transformative ideas in the field of cultural and educational studies in education with an emphasis on action research, lesson research and narrative research in the third millennium. (In persian)

Rahimzadeh, Vahid, Heydari Raziabad, Nader, and Zahed Babalan, Adel. (2014). Design and validation of a model for developing ethical leadership in elementary schools. Quarterly Scientific Journal of Islamic Education, 20(51), 23-52. (In persian)

Rezaei, Mahdiah, and Jajangi, Marjan. (2014). A study of the problems and challenges of teachers in rural and multi-grade schools. The 8th National Conference on Modern Research in Educational Sciences and Psychology in Iran, Tehran. (In persian)

Sahlberg, Pasi. (2021). Finnish lessons 3.: What can the world learn from educational change in Finland? Teachers College Press.

Smith, Lisa A. (2020). Professional development for teachers. New York, NY: Routledge. UNESCO. (2022). Global education monitoring report: Teacher development in low-income regions. Paris, France: UNESCO Publishing.

Seydi Farhangi, Majid; Nejati Taghiabad, Mohammad; Amiri Momen, Behnam; Gholami Fork, Mohammad Reza. (2014). From Tradition to Innovation: How to Improve Traditional Education with Creative Methods? Fourth International Conference on Management, Education and Training Research in Education, Tehran. (In persian)

Taherpour Kalantari, Masoud, and Pourshafei, Hadi. (2014). Current Model of Professional Development of Elementary Teachers in South Khorasan Province: A Grounded Theory-Based Approach. Management and Planning in Educational Systems, 14(2), 259-284. (In persian)

UNESCO. (2022). Global education monitoring report 2022: Non-state actors in education. UNESCO Publishing.

Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2022). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.

West, D. M., & Bleiberg, J. (2023). *Education technology success stories*. Brookings Institution Press.

World Bank. (2021). *Education for development: A global perspective*. World bank publications.

Yousefipayam, Mahsa, Rostami, Fatemeh, Bamriyar, Khadijeh, and Kalaei, Parisa. (2014). The role of professional learning communities in the sustainable development of primary school teachers. The first international conference of teachers who identify talents and create culture in the development of technical and vocational education and know-how on the path to sustainable development, Bushehr. . (In persian)

Zamaniah, Alireza, Chavoshan, Mohammad, and Motamedi, Mohammad. (2016). Evaluation of the content of training courses held in permanent technical and vocational training centers in South Khorasan in 2015. *Shabak Monthly*, 2(12), 15-38. (In persian)

پیش‌بینی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان آموزش دوره‌ی ابتدایی

خراسان جنوبی

فرشته اسدزاده^۱

محمد اکبری^۲

تاریخ پذیرش: .../.../...

تاریخ دریافت: .../.../...

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۲۰، شماره ۲

<http://www.f.ri>

چکیده

توسعه حرفه‌ای معلمان به‌عنوان یکی از ارکان اصلی بهبود کیفیت آموزش، نقشی کلیدی در ارتقای نظام آموزشی و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان ایفا می‌کند. از آنجا که این فرآیند نباید به عنوان رویدادی مقطعی در نظر گرفته شود، بلکه باید به صورت مستمر و مبتنی بر نیازهای واقعی معلمان برنامه‌ریزی گردد، لذا این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی، انجام شد. در مطالعه انجام‌شده، از روش آمیخته (کیفی-کمی) با طرح اکتشافی متوالی بهره گرفته شد؛ به‌طوری‌که در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و روش تحلیل مضمون براون و کلارک (۲۰۰۶)، عوامل کلیدی شامل عوامل فردی (انگیزه، نگرش، تمایل به یادگیری)، عوامل سازمانی (فرهنگ مدرسه، حمایت مدیران،

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور تهران. ایران. (نویسنده مسئول) f.asadzadeh@pnu.ac.ir

orcid.org/0009-0006-3598-7804 jgavam@yahoo.com

۲. دبیر آموزش و پرورش خراسان جنوبی و مدرس مدعو گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور تهران. ایران.

orcid.org/0009-0003-1734-159X akbari.avaz@gmail.com

امکانات آموزشی)، عوامل اقتصادی (وضعیت معیشتی، مشوق‌های مالی) و عوامل زمینه‌ای (پراکندگی جغرافیایی، تنوع فرهنگی) شناسایی شدند. در مرحله کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر اساس یافته‌های کیفی (شامل چهار مقوله محوری: عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل اقتصادی و عوامل زمینه‌ای) تدوین شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۷ نفر تعیین گردید و پرسشنامه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در میان معلمان ابتدایی شهرستان‌های بیرجند و درمیان و خوسف توزیع و تحلیل شدند. نتایج مدل رگرسیون چندگانه نشان داد مقدار R^2 برابر با ۰/۴۱۶ است؛ یعنی چهار مؤلفه (فردی، سازمانی، اقتصادی، زمینه‌ای) توانسته‌اند حدود ۴۲٪ از واریانس توسعه حرفه‌ای معلمان (الگوی جاری) را پیش‌بینی کنند. عوامل فردی، به‌ویژه تمایل به یادگیری مستمر (میانگین ۴/۵۲)، و عوامل اقتصادی، به‌ویژه مشوق‌های مالی (میانگین ۴/۴۴)، تأثیر قابل توجهی بر توسعه حرفه‌ای دارند. با این حال، عوامل سازمانی مانند سیاست‌های آموزشی منطقه‌ای (میانگین ۲/۹۰) با نیازهای معلمان هم‌خوانی کمتری دارند. عوامل زمینه‌ای مانند پراکندگی جغرافیایی نیز چالش‌هایی ایجاد می‌کنند. یافته‌ها می‌تواند به سیاست‌گذاران آموزشی در تدوین برنامه‌های هدفمند و تحقق عدالت آموزشی در این استان کمک کند.

واژه‌های کلیدی: توسعه حرفه‌ای، معلمان ابتدایی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل اقتصادی، خراسان جنوبی.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای، زیربنای توسعه انسانی و اجتماعی آن به شمار می‌رود، چرا که در دنیای امروز، رشد پایدار، عدالت اجتماعی و سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی به عنوان اصلی‌ترین شاخص‌های پیشرفت تلقی می‌شوند. بر همین اساس، نقش آموزش به‌عنوان ابزار توانمندسازی جوامع بیش از گذشته اهمیت یافته است (UNESCO, 2022). این اهمیت تا آنجاست که آموزش را می‌توان تنها راهبرد اثبات‌شده برای کاهش فقر، ارتقای بهداشت و تقویت ظرفیت‌های اقتصادی در جوامع در حال توسعه دانش (World Bank, 2021). در این میان، آموزش ابتدایی جایگاه ویژه‌ای دارد، زیرا نه تنها آغازگر فرآیند یادگیری رسمی است، بلکه بنیادهای شخصیتی، شناختی، اجتماعی و اخلاقی کودکان را شکل می‌دهد و زمینه‌ساز یادگیری مادام‌العمر و مشارکت فعال آنان در جامعه می‌گردد (هواسیان و گرائی، ۱۴۰۲: ۲). پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند که کیفیت آموزش در این مقطع تأثیری مستقیم و بلندمدت بر نرخ بازدهی اقتصادی و کاهش نابرابری‌های اجتماعی دارد (7: Hanushek & Woessmann, 2020). با توجه به این اهمیت، دهه‌های اخیر شاهد تأکید فزاینده بر مفهوم «توسعه حرفه‌ای معلمان» به‌عنوان یکی از محورهای اصلی سیاست‌گذاری‌های آموزشی در سطح ملی و بین‌المللی بوده‌ایم. توسعه حرفه‌ای به مجموعه‌ای از فعالیت‌های آموزشی، تجربی و پژوهشی اطلاق می‌شود که با هدف ارتقای دانش تخصصی، توانمندی‌های آموزشی، نگرش‌های حرفه‌ای و انطباق با تحولات روز دنیای آموزش برای معلمان طراحی می‌گردد (Darling-Hammond et al., 2020: 23). باید توجه داشت که این فرآیند نباید به عنوان رویدادی مقطعی در نظر گرفته شود، بلکه باید به صورت مستمر و مبتنی بر نیازهای واقعی معلمان برنامه‌ریزی گردد (Guskey, 2002: 247). این تأکید بر استمرار و نیازمحوری دلایل محکمی دارد، چرا که پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند توسعه حرفه‌ای مؤثر نه تنها به بهبود کیفیت تدریس منجر می‌شود، بلکه موجب افزایش رضایت شغلی، کاهش فرسودگی و ارتقای نتایج یادگیری دانش‌آموزان نیز می‌گردد. برای مثال،

³ Lifelong Learning

مطالعه‌ای در کشورهای OECD نشان داد معلمانی که حداقل ۳۰ ساعت آموزش حرفه‌ای سالانه دریافت می‌کنند، تا ۲۵٪ عملکرد بهتری در کلاس درس دارند (OECD, 2021).

با این حال، وقتی به شرایط مناطق کم‌برخوردار مانند استان خراسان جنوبی می‌نگریم، با چالش‌های چندبعدی و عمیقی در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان مواجه می‌شویم. پراکندگی جغرافیایی، فاصله مدارس از مراکز آموزشی، زیرساخت‌های محدود دیجیتال، کمبود منابع آموزشی و ضعف حمایت‌های سازمانی تنها بخشی از این موانع هستند (رضائی، و جاجنگی، ۱۴۰۲). در واقعیت عملی، معلمان در بسیاری از مدارس روستایی این استان برای شرکت در دوره‌های آموزشی مجبورند مسیرهای صعب‌العبور را طی کنند و حتی پس از این تلاش، گاهی با دوره‌هایی مواجه می‌شوند که به دلیل ضعف در طراحی محتوایی یا نبود انطباق با نیازهای واقعی، اثربخشی چندانی ندارند (طاهرپور کلانتری و پورشافعی، ۱۴۰۱؛ Brown & Green, 2021). این شرایط نه تنها عملکرد معلمان را تضعیف می‌کند، بلکه به مرور زمان موجب کاهش انگیزه آن‌ها برای مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای شده و در نهایت، چرخه معیوبی از نابرابری‌های آموزشی را در این منطقه تشدید می‌نماید (هجرت، غریبی و رحمانی، ۱۴۰۳).

پیشینه پژوهش

با بررسی تحقیقات انجام شده در تحلیل وضعیت فوق، می‌توان به چهار دسته عوامل مؤثر کلی اشاره کرد. نخست عوامل فردی مانند انگیزش درونی، نگرش به یادگیری، خودکارآمدی؛ که پژوهش‌هایی مانند مطالعه‌ی برقی و رحمتی زاد (۱۴۰۰) نشان داده شد؛ انگیزه‌های فردی، به‌ویژه علاقه به یادگیری و احساس مسئولیت‌پذیری، از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های مشارکت در برنامه‌های آموزشی محسوب می‌شوند. همچنین به زعم بندورا (2020)، معلمانی که به خودباوری حرفه‌ای دست یافته‌اند، تمایل بیشتری به به‌روزرسانی دانش خود نشان می‌دهند.

⁴ Self-Efficacy

⁵ Bandura

دومین دسته، عوامل سازمانی هستند که شامل نقش حمایتی مدیر مدرسه، فرصت‌های رشد شغلی، فرهنگ مشارکتی و سیاست‌های آموزش و پرورش می‌شوند. همانطور رحیم‌زاده و همکاران (۱۴۰۴) تأکید کرده، حمایت مدیران در مدارس روستایی نقشی کلیدی در افزایش یا کاهش تمایل معلمان به مشارکت آموزشی ایفا می‌کند. همچنین بر اساس نتایج مطالعه مهدوی و فیض (۱۳۹۳) در برخی موارد، نبود زمان کافی برای آموزش ضمن خدمت به دلیل حجم بالای کار اداری، خود به مانعی جدی تبدیل می‌شود.

عامل سوم، مسائل اقتصادی است که وضعیت معیشتی معلمان، پاداش‌های مالی و هزینه‌های دوره‌ها را در بر می‌گیرد. یافته‌های محمدی (۱۴۰۰) و UNESCO (2022) به وضوح نشان می‌دهند که نبود مشوق‌های مالی و حقوق ناکافی، یکی از موانع عمده برای شرکت در دوره‌های ضمن خدمت در مناطق محروم است. به نقل از میرزایی و چراغعلی پور (۱۳۹۵) در برخی روستاها، معلمان مجبورند برای تأمین هزینه‌های سفر به مراکز آموزشی از پس‌انداز شخصی استفاده کنند که این امر به طور طبیعی مشارکت آن‌ها را محدود می‌سازد. آخرین دسته، عوامل زمینه‌ای هستند که تنوع فرهنگی و زبانی، شرایط اقلیمی و محدودیت زیرساخت‌ها را شامل می‌شوند. همانطور که یوسفی پیام و همکاران (۱۴۰۳) اشاره کرده‌اند، درک بافت فرهنگی در طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای از اهمیت بالایی برخوردار است. در استان خراسان جنوبی، تفاوت‌های زبانی و فرهنگی گاهی منجر به عدم تطابق محتوای آموزشی با نیازهای محلی می‌شود که این خود چالشی مضاعف ایجاد می‌کند (زمانیان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۷).

در پاسخ به این چالش‌ها، پژوهش‌هایی مانند مطالعه احمدی ایلالی و همکاران (۱۴۰۳) پیشنهاد داده‌اند که مدل‌های «یادگیری ترکیبی» شامل استفاده از محتوای آفلاین، آموزش مجازی و جلسات حضوری کوتاه می‌تواند راه‌حل مؤثری برای ارتقای توسعه حرفه‌ای معلمان در

⁶ Blended Learning

⁷ Offline Content

مناطق محروم باشد. هم‌زمان، با مطالعه‌ایی در پاکستان نشان داده شد که آموزش‌های طراحی شده بر اساس بافت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تأثیر بسزایی در ارتقای انگیزش معلمان دارند (Khan & Khan, 2017:51). با این حال، علیرغم چنین پیشنهادهایی، برنامه‌های ضمن خدمت در ایران هنوز ساختاری متمرکز و یکنواخت دارند. طاهرپور کلانتری و پورشافعی (۱۴۰۱) معتقدند این تمرکزگرایی، بدون توجه به تفاوت‌های منطقه‌ای، موجب کاهش اثربخشی و استقبال از دوره‌ها شده است. نتیجه این شده که معلمان در مناطقی مانند خراسان جنوبی اغلب با برنامه‌هایی مواجه می‌شوند که فاقد کاربردی عملی، توجه به شرایط مدرسه یا تناسب با فرهنگ بومی هستند.

مسئله دیگری که به این چالش‌ها دامن می‌زند، وجود باورهای سنتی درباره نقش معلم در برخی جوامع محلی است. صیدی فرهنگی و همکاران (۱۴۰۳) معتقدند درک سنتی از تدریس که مبتنی بر انتقال صرف اطلاعات است، مانع پذیرش نوآوری‌های آموزشی مانند تدریس تعاملی یا یادگیری پروژه‌محور می‌شود. تغییر این نگرش‌ها مستلزم سیاست‌گذاری‌های فرهنگی هوشمندانه، آموزش والدین و مشارکت فعال مدیران مدارس است.

در این میان، یکی از راهکارهای نوین که می‌تواند به بهبود وضعیت توسعه حرفه‌ای در مناطق محروم کمک کند، ایجاد شبکه‌های یادگیری حرفه‌ای محلی است. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که تشکیل گروه‌های هم‌آموز در سطح مدارس یا مناطق آموزشی می‌تواند فضایی پویا برای تبادل تجربیات و یادگیری مشارکتی ایجاد کند (Vescio et al., 2022: 88). این شبکه‌ها نه تنها هزینه‌های مالی را کاهش می‌دهند، بلکه به معلمان این امکان را می‌دهند تا در بستر واقعی کار خود به توسعه مهارت‌ها بپردازند. تجربه کشورهایمانند فنلاند در اجرای این مدل نشان داده است که معلمان در چنین شبکه‌هایی با انگیزه بیشتری به یادگیری می‌پردازند و تغییرات مثبت پایدارتری در روش‌های تدریس آن‌ها ایجاد می‌شود (Sahlberg, 2021:191). در ایران

نیز نمونه‌های موفق محدودی از این رویکرد در برخی مناطق روستایی اجرا شده که نتایج امیدوارکننده‌ای داشته است (تسلیمی، ۱۳۹۵: ۱۲).

علاوه بر این، بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال، حتی در شرایط محدودیت زیرساخت‌های اینترنتی، می‌تواند گزینه‌ای مؤثر باشد. استفاده از پلت‌فرم‌های آفلاین آموزشی که بر روی تلفن‌های همراه قابل اجرا هستند، یا تولید محتوای آموزشی در قالب پادکست و ویدئوهای کوتاه که نیاز به پهنای باند بالا ندارند، از جمله این راهکارها محسوب می‌شوند (West & Bleiberg, 2023: 86). تجربه کشورهای آفریقایی مانند کنیا نشان می‌دهد که حتی در مناطق بسیار محروم نیز می‌توان با حداقل امکانات فناورانه، دسترسی معلمان به منابع آموزشی باکیفیت را فراهم کرد (Piper et al., 2014: 17). در ایران نیز پروژه‌های آزمایشی در این زمینه انجام شده که حاکی از استقبال معلمان و اثربخشی نسبی این روش‌هاست (کریمی، ۱۳۹۸: ۶۴). با توجه به این شرایط، انجام پژوهش‌هایی که بتوانند شناخت عمیق‌تری از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم آورند، ضرورتی انکارناپذیر است. پژوهش حاضر با تمرکز بر استان خراسان جنوبی و با بررسی ابعاد فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای، به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی و تبیین فرصت‌ها و موانع موجود در این مسیر است. همچنین، این پژوهش می‌کوشد الگوی جاری توسعه حرفه‌ای معلمان در استان را شناسایی و راهکارهایی برای بهبود آن ارائه دهد. در این راستا، دو پرسش اصلی مورد توجه قرار گرفته‌اند: نخست اینکه بر اساس مرور پیشینه پژوهش، چه عواملی در ابعاد فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای می‌توانند بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی تأثیرگذار باشند؟ و دوم اینکه الگوی جاری توسعه حرفه‌ای معلمان در این منطقه چه ویژگی‌هایی دارد و چگونه می‌توان آن را بهبود بخشید؟ پاسخ به این پرسش‌ها نه تنها می‌تواند به ارتقای کیفیت نظام آموزشی در مناطق کم‌برخوردار بینجامد، بلکه گامی در جهت تحقق عدالت تربیتی، افزایش انگیزه معلمان و بهبود نتایج یادگیری دانش‌آموزان خواهد بود. از این رو، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به

سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را با نیازهای واقعی معلمان هماهنگ سازند و از هدررفت منابع جلوگیری نمایند

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، برای بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی، از رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) با طرح اکتشافی استفاده شد. این رویکرد امکان ترکیب عمق تحلیل کیفی با گستردگی داده‌های کمی را فراهم می‌سازد و برای بررسی موضوعات پیچیده و چندبعدی مناسب است (Creswell & Plano Clark, 2017). در مرحله کیفی، هدف شناسایی عوامل کلیدی از طریق دیدگاه‌های معلمان، مدیران و متخصصان آموزشی بود. این مرحله با انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته آغاز شد تا درک عمیقی از چالش‌ها و فرصت‌های موجود در منطقه به دست آید. در مرحله کمی، یافته‌های کیفی به صورت پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته تدوین و در میان گروه بزرگ‌تری از معلمان توزیع شد تا میزان اهمیت و فراگیری عوامل بررسی شود. این رویکرد امکان اعتبارسنجی یافته‌های کیفی در سطح گسترده‌تری را فراهم کرد و به ارائه نتایجی جامع کمک نمود.

روند اجرای پژوهش: جامعه آماری پژوهش شامل ۱۷۳۱ معلم ابتدایی در مناطق بیرجند و درمیان و خوسف بود که به دلیل تنوع جغرافیایی و فرهنگی و نمایندگی از شرایط کلی استان انتخاب شدند. در مرحله کیفی، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در مجموع، ۱۸ مصاحبه با معلمان، ۵ مصاحبه با مدیران و ۳ مصاحبه با متخصصان آموزشی انجام شد. همچنین برای شناسایی افراد کلیدی بیشتر، از روش گلوله‌برفی بهره گرفته شد و فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ یعنی زمانی که اطلاعات جدیدی به یافته‌ها اضافه نمی‌شد. در مرحله کمی، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد و ۳۱۷ معلم به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

در مرحله کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شدند. سؤالات مصاحبه براساس چارچوب مفهومی پژوهش و مرور مطالعات پیشین طراحی شده بودند و عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای را پوشش می‌دادند. برای اعتبارسنجی محتوایی، سؤالات توسط سه متخصص آموزش و پرورش بررسی و اصلاح شدند. مصاحبه‌ها ضبط و پیاده‌سازی شده و با روش تحلیل مضمون براون و کلارک (۲۰۰۶) تجزیه و تحلیل شدند. این روش به دلیل توانایی در شناسایی الگوهای معنادار در داده‌های کیفی انتخاب شد و امکان دسته‌بندی عوامل مؤثر را فراهم کرد.

در مرحله کمی، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بر اساس یافته‌های کیفی طراحی شد که مؤلفه‌های شناسایی شده شامل عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای را پوشش می‌داد. سؤالات با مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) تدوین شدند تا دیدگاه‌های معلمان به صورت دقیق سنجیده شود. برای اطمینان از روایی محتوایی، پرسشنامه توسط سه متخصص بررسی و اصلاح شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر مؤلفه بررسی شد. نتایج برای عوامل فردی (۰/۷۲۳)، اقتصادی (۰/۶۹۰) و الگوی توسعه حرفه‌ای (۰/۶۹۱) در سطح قابل قبول بودند. با این حال، مؤلفه‌های زمینه‌ای (۰/۵۶۶) و سازمانی (۰/۵۴۵) دارای پایایی پایین‌تری بودند. این موضوع ممکن است ناشی از تنوع گویه‌ها یا پیچیدگی ساختار مفهومی این مؤلفه‌ها در بافت مناطق محروم باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده گویه‌های این مؤلفه‌ها بازبینی و به‌دقت بازطراحی شوند.

یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده در مرحله کیفی با روش تحلیل مضمون براون و کلارک (۲۰۰۶)^۸ تحلیل شدند. این فرایند امکان استخراج عوامل کلیدی مانند انگیزه، حمایت‌های سازمانی و

^۸ Thematic Analysis

چالش‌های جغرافیایی را فراهم کرد. در مرحله کمی، داده‌های پرسش‌نامه با نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند. آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار برای بررسی وضعیت کلی مؤلفه‌ها به کار رفتند. برای پاسخ به سؤالات پژوهش، از آزمون‌های استنباطی مانند آزمون t تک‌نمونه‌ای، تحلیل واریانس (ANOVA) و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد تا معناداری تفاوت‌ها و تأثیر هر عامل بررسی شود (Field, 2018). برای اطمینان از کیفیت داده‌ها، فرایند گردآوری در هر دو مرحله با دقت طراحی شد. در مرحله کیفی، مصاحبه‌ها به گونه‌ای انجام شدند که امکان انعطاف در سؤالات و پیگیری پاسخ‌های عمیق‌تر فراهم شود. برای افزایش دقت تحلیل کیفی، سؤالات به صورت باز طراحی شدند و امکان پیگیری پاسخ‌های عمیق‌تر وجود داشت. فرایند کدگذاری نیز توسط دو کدگذار مستقل انجام شد و اختلاف‌ها از طریق بحث و توافق برطرف گردید. همچنین، تفسیر یافته‌ها با برخی مشارکت‌کنندگان بازبینی شد تا از هم‌خوانی آن با تجربه‌ی زیسته آنان اطمینان حاصل شود (Creswell & Plano Clark, 2017). در مرحله کمی، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۹ براساس مناطق جغرافیایی و ویژگی‌های دموگرافیک انجام گرفت تا نمایندگی نمونه تضمین شود. پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری و در برخی موارد به صورت آنلاین توزیع شدند و معلمان از طریق جلسات توجیهی با اهداف پژوهش آشنا شدند تا نرخ پاسخ‌گویی بهبود یابد.

در این پژوهش به مسائل اخلاقی نیز توجه ویژه‌ای شد. در مرحله کیفی، رضایت آگاهانه‌ی شرکت‌کنندگان پیش از مصاحبه‌ها اخذ شد و محرمانگی اطلاعات آن‌ها تضمین گردید. در مرحله کمی، پرسش‌نامه‌ها به صورت ناشناس توزیع شدند تا هویت پاسخ‌دهندگان حفظ شود. این اقدامات اعتماد شرکت‌کنندگان را افزایش داد و نرخ مشارکت را بهبود بخشید. مطالعه‌ی آزمایشی روی ۳۰ معلم نیز برای شناسایی مشکلات احتمالی در پرسشنامه انجام شد و اصلاحات لازم اعمال گردید. برای مدیریت داده‌های گمشده، از روش جای‌گذاری میانگین استفاده شد که

⁹ - Stratified Random Sampling

با توجه به نرخ پایین داده‌های گمشده (کمتر از ۵ درصد)، تأثیر قابل توجهی بر نتایج نداشت (Field, 2018). ترکیب تحلیل‌های کیفی و کمی در این پژوهش به شناسایی دقیق عوامل و اعتبارسنجی آن‌ها کمک کرد. این روش‌شناسی، با توجه به ویژگی‌های خاص منطقه‌ی خراسان جنوبی، امکان ارائه‌ی نتایج قابل اعتماد و سیاست‌پذیر را فراهم ساخت و می‌تواند مبنای طراحی برنامه‌های آموزشی بومی‌سازی شده قرار گیرد (Cohen et al., 2018).

جدول ۱. کدهای باز، مقوله‌های محوری و مضامین نهایی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها

مضمون نهایی	کد محوری	کدهای باز (نمونه)	مقوله اصلی
تقویت یادگیری مادام‌العمر و ارتقای خودکارآمدی	انگیزش و شایستگی فردی	تمایل به یادگیری مداوم، اعتمادبه‌نفس در یادگیری، فشارهای خانوادگی	عوامل فردی
ضرورت بهبود زیرساخت و مدیریت آموزشی	حمایت سازمانی و فرهنگ مدرسه	حمایت مدیر مدرسه، همکاری با همکاران، نبود زمان کافی برای آموزش، کمبود امکانات	عوامل سازمانی
نقش مستقیم اقتصاد در مشارکت حرفه‌ای	وضعیت معیشتی و پاداش‌ها	مشکلات معیشتی، مشوق‌های مالی، بودجه ناکافی مدرسه	عوامل اقتصادی
تأثیر فرهنگ و جغرافیا بر توسعه حرفه‌ای	شرایط زمینه‌ای و محیطی	پراکندگی جغرافیایی، تنوع فرهنگی و زبانی، باورهای سنتی	عوامل زمینه‌ای

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، چهار مقوله‌ی محوری شامل عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای از تحلیل کیفی داده‌ها استخراج شدند. در ادامه، این مقوله‌ها مبنای طراحی پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته در بخش کمی قرار گرفتند. در ادامه، نتایج تحلیل توصیفی مؤلفه‌های کمی ارائه می‌شود.

جدول ۲. تحلیل توصیفی مؤلفه‌ها

مؤلفه	تعداد (N)	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
عوامل فردی	۳۷۶	۲۰/۸۳	۲/۹۶	۱۳/۰۰	۲۵/۰۰
عوامل سازمانی	۳۷۶	۱۸/۸۹	۲/۸۵	۹/۰۰	۲۵/۰۰
عوامل اقتصادی	۳۷۶	۱۷/۵۳	۲/۱۶	۱۱/۰۰	۲۰/۰۰
عوامل زمینه‌ای	۳۷۶	۱۵/۱۹	۲/۵۱	۸/۰۰	۲۰/۰۰
الگوی توسعه حرفه‌ای	۳۷۶	۲۱/۷۱	۲/۳۵	۱۶/۰۰	۲۵/۰۰

نتایج تحلیل توصیفی در جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین همه مؤلفه‌های اصلی پژوهش بالاتر از سطح متوسط نظری (۱۵ برای پنج گویه در مقیاس لیکرت) قرار دارند. این امر نشان‌دهنده نگرش نسبتاً مثبت معلمان ابتدایی استان خراسان جنوبی درباره ابعاد مختلف توسعه حرفه‌ای است. بالاترین میانگین به مؤلفه «الگوی توسعه حرفه‌ای» (۲۱/۷۱) تعلق داشت که بیانگر ارزیابی نسبتاً مطلوب شرکت‌کنندگان از ساختار دوره‌های ضمن خدمت و شیوه اجرای آن‌هاست. پایین‌ترین میانگین نیز به مؤلفه «عوامل زمینه‌ای» (۱۵/۱۹) اختصاص یافت که حاکی از چالش‌برانگیز بودن مسائل فرهنگی، جغرافیایی و اجتماعی در مسیر توسعه حرفه‌ای معلمان است.

سؤال ۱. میزان معنا داری عوامل فردی موثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی کدامند؟

جدول ۳: عوامل فردی مؤثر بر توسعه‌ی حرفه‌ای

تفسیر	Sig	آماره t	میانگین	گویه
معنادار و مثبت	۰/۰۰۰	۳۸/۶۹	۴/۳۰	بهبود تدریس از طریق توسعه حرفه‌ای
بسیار معنادار	۰/۰۰۰	۵۸/۹۷	۴/۵۲	تمایل به یادگیری مستمر
معنادار	۰/۰۰۰	۱۲/۶۷	۳/۷۳	موانع اداری
معنادار	۰/۰۰۰	۳۱/۷۵	۴/۲۵	نقش فناوری در آموزش
معنادار	۰/۰۰۰	۱۸/۲۷	۴/۰۳	اعتماد به نفس در یادگیری

نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در جدول ۳ نشان داد که کلیه‌ی گویه‌های مرتبط با عوامل فردی، با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱، به‌طور معناداری بالاتر از میانگین نظری (۳) قرار دارند. بیشترین میانگین مربوط به «تمایل به یادگیری مستمر مهارت‌ها و دانش جدید» با مقدار ۴/۵۲ بود که نشان می‌دهد انگیزه‌ی یادگیری در میان معلمان ابتدایی استان در سطح بالایی قرار دارد. همچنین گویه‌هایی مانند «نقش آموزش‌های فناوری» و «اعتماد به نفس در یادگیری روش‌های جدید» نیز میانگین‌های نسبتاً بالایی داشتند (به ترتیب ۴/۲۵ و ۴/۰۳) که بر اهمیت مهارت‌های فردی و رویکردهای نوین آموزشی در توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان تأکید دارد. حتی گویه‌ی «حجم بالای وظایف اداری به‌عنوان مانع» نیز، با میانگین ۳/۷۳، اگرچه کمتر از سایر موارد است، اما همچنان در سطح معناداری قرار دارد و نشان‌دهنده‌ی یکی از چالش‌های فردی مهم در مسیر توسعه‌ی حرفه‌ای است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که عوامل فردی، چه در بعد انگیزشی و چه در بعد موانع شخصی، نقش مؤثری در ارتقا یا تضعیف توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کنند.

سؤال ۲. میزان معناداری عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی کدامند؟

جدول ۴. عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای

تفسیر	Sig	آمار t	میانگین	گویه
معنادار	۰/۰۰۰	۲۳/۵۷	۳/۹۷	حمایت مدیر مدرسه
قوی‌ترین	۰/۰۰۰	۲۸/۳۶	۴/۳۳	امکانات آموزشی مدرسه
نامعنادار !	۰/۰۹۴	-۱/۶۸	۲/۹۰	سیاست‌های آموزش و پرورش منطقه‌ای
معنادار	۰/۰۰۰	۲۴/۷۳	۴/۰۵	همکاری با همکاران
معنادار	۰/۰۰۰	۱۱/۷۸	۳/۶۵	کمبود معلم جایگزین

تحلیل آزمون t تک‌نمونه‌ای در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که چهار گویه از پنج گویه مرتبط با مؤلفه‌ی عوامل سازمانی دارای میانگین بالاتر از حد نظری ۳ و در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ هستند. بیشترین میانگین مربوط به گویه‌ی «امکانات آموزشی مدرسه» (۴/۳۳) است. این نتیجه نشان می‌دهد که وجود تجهیزات آموزشی به‌عنوان عاملی مهم در توسعه‌ی حرفه‌ای تلقی می‌شود. همچنین، گویه‌های «حمایت مدیر مدرسه» و «همکاری با همکاران» نیز به‌طور معناداری مثبت ارزیابی شدند. در مقابل، تنها گویه‌ای که فاقد معناداری آماری بود، «سیاست‌های آموزش و پرورش منطقه‌ای» بود که میانگین آن کمتر از مقدار نظری (۲/۹۰) گزارش شد. این یافته گویای ناهماهنگی بین سیاست‌گذاری‌های کلان و نیازهای واقعی معلمان است.

سؤال ۳. میزان معناداری عوامل اقتصادی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی کدامند؟

جدول ۵. عوامل اقتصادی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای

تفسیر	Sig	آمار t	میانگین	گویه
معنادار	۰/۰۰۰	۲۶/۰۶	۴/۲۵	وضعیت معیشتی معلمان
بسیار قوی	۰/۰۰۰	۳۵/۷۴	۴/۳۹	مشوق‌های مالی
معنادار	۰/۰۰۰	۳۷/۷۳	۴/۳۳	بودجه مدرسه برای منابع آموزشی
بالاترین اثر	۰/۰۰۰	۵۰/۹۱	۴/۵۶	بهبود اقتصاد معلمان و مشارکت

تحلیل آماری گویه‌های مربوط به مؤلفه‌ی اقتصادی در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که همه‌ی آن‌ها به‌طور معنادار بالاتر از سطح متوسط نظری (۳) قرار دارند. بالاترین میانگین به گویه‌ی «بهبود وضعیت اقتصادی معلمان و افزایش مشارکت» (۴/۵۶) اختصاص دارد. این یافته نشان می‌دهد که مشکلات معیشتی معلمان یکی از موانع اصلی یادگیری حرفه‌ای آنان است و بهبود اقتصادی نقش انگیزشی مهمی ایفا می‌کند. همچنین، گویه‌های «مشوق‌های مالی» و «بودجه‌ی مدرسه برای منابع آموزشی» نیز دارای میانگین بالا بودند که ضرورت تقویت حمایت‌های مالی را تأیید می‌کنند.

سؤال ۴. میزان معناداری عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی کدامند؟

جدول ۶. عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توسعه حرفه‌ای

تفسیر	Sig	آمار t	میانگین	گویه
معنادار	۰/۰۰۰	۲۱/۳۲	۴/۰۶	پراکندگی جغرافیایی
بسیار معنادار	۰/۰۰۰	۴۳/۸۹	۴/۳۲	فرهنگ سازمانی مدرسه
معنادار	۰/۰۰۰	۹/۸۹	۳/۵۰	تنوع فرهنگی و زبانی دانش آموزان
کم اثرترین	۰/۰۰۰	۵/۰۷	۳/۳۱	باورهای سنتی درباره نقش معلم

یافته‌های مربوط به مؤلفه عوامل زمینه‌ای در جدول شماره ۶ نیز حاکی از معناداری تمامی گویه‌ها هستند. در میان آن‌ها، «فرهنگ سازمانی مدرسه» با میانگین ۴/۳۲ بالاترین تأثیر را از دید معلمان داشته است. این امر نشان‌دهنده اهمیت محیط همکاری و جو مشارکتی مدرسه در ارتقای توسعه حرفه‌ای است. گویه‌ی «پراکندگی جغرافیایی» (۴/۰۶) نیز نشان می‌دهد که فاصله از مراکز آموزشی همچنان یک مانع جدی است. پایین‌ترین میانگین به گویه‌ی «باورهای سنتی درباره‌ی نقش معلم» (۳/۳۱) تعلق دارد، که بیانگر نقش موانع فرهنگی در پذیرش نوآوری‌های آموزشی است.

سؤال ۵. الگوی جاری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی چگونه است؟

جدول ۷. الگوی جاری توسعه حرفه‌ای

تفسیر	Sig	آمار t	میانگین	گویه
معنادار و مهم	۰/۰۰۰	۴۶/۲۰	۴/۳۹	دوره‌های عملی و مرتبط با کلاس
معنادار	۰/۰۰۰	۲۷/۶۵	۴/۲۳	محتوای تکراری دوره‌ها
معنادار	۰/۰۰۰	۳۷/۷۲	۴/۳۴	اثربخشی معلمان محلی
معنادار	۰/۰۰۰	۳۳/۶۱	۴/۳۱	نبود ارزیابی و پیگیری
قوی‌ترین عامل	۰/۰۰۰	۴۷/۵۸	۴/۴۴	مشوق‌های مالی

نتایج جدول ۷ در بررسی الگوی جاری توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان، نشان می‌دهد کلیه‌ی گویه‌ها از دیدگاه پاسخ‌دهندگان دارای میانگینی بالاتر از ۴ بوده و همگی در سطح معناداری بالا تأیید شدند. بیشترین میانگین به گویه‌ی «تخصیص مشوق‌های مالی می‌تواند اثربخشی برنامه‌های آموزشی را افزایش دهد» ($M=4/44$) تعلق دارد، که نشان می‌دهد پاداش‌ها و انگیزه‌های اقتصادی بخشی جدایی‌ناپذیر از یک الگوی اثربخش تلقی می‌شوند. همچنین، گویه‌هایی مانند «برگزاری دوره‌ها توسط معلمان محلی و باتجربه» ($M=4/34$) و «نبود ارزیابی و پیگیری پس از دوره‌ها» ($M=4/31$) نشان‌دهنده‌ی اهمیت اجرای محلی، کاربردی بودن آموزش‌ها و استمرار در حمایت پس از دوره‌ها هستند. محتوای دوره‌ها نیز با میانگین ۴,۲۳ اغلب غیرکاربردی یا تکراری تلقی شده که بر ضرورت بازنگری در محتوای آموزشی تأکید دارد. به‌طور کلی، الگوی فعلی توسعه‌ی حرفه‌ای از نظر معلمان در مجموع اثربخش ارزیابی شده، اما نیازمند تقویت در اجرا، ارزیابی و طراحی محتوای هدفمندتر است. ضعف معنادار در سیاست‌های آموزش و پرورش منطقه‌ای ($M=2/90$) نشان‌دهنده‌ی شکاف بین برنامه‌ریزی کلان و نیازهای محلی است. برای مثال، ۶۷٪ معلمان در مصاحبه‌های کیفی اشاره کردند که محتوای دوره‌ها با چالش‌های واقعی کلاس درس آنان همخوانی ندارد (رجوع به نقل‌قول‌های صفحه ۳، پاراگراف ۴).

سؤال ۶. کدام‌یک از چهار عامل (فردی، سازمانی، اقتصادی، زمینه‌ای) می‌تواند توسعه‌ی حرفه‌ای را پیش‌بینی کنند؟

جدول ۸. شاخص‌های کلی مدل رگرسیون چندگانه

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۶۴۵	۰/۴۱۶	۰/۴۱۰	۱/۷۱

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد مقدار R^2 برابر با ۰/۴۱۶ است؛ یعنی چهار مؤلفه (فردی، سازمانی، اقتصادی، زمینه‌ای) توانسته‌اند حدود ۴۲٪ از واریانس توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان (الگوی جاری) را پیش‌بینی کنند.

جدول ۹. آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) مدل رگرسیون

سطح معناداری	F آماره	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۶۶/۱۰۶	۱۹۳/۷۵۸	۴	۷۷۵/۰۳۱	رگرسیون
—	—	۲/۹۳۱	۳۷۱	۱۰۸۷/۴۱۳	خطا (باقیمانده)
—	—	---	۳۷۵	۱۸۶۲/۴۴۴	کل

نتایج جدول ۹ آزمون ANOVA نشان می‌دهد که مدل رگرسیون در سطح معناداری $p < 0.001$ معنادار است؛ بنابراین ترکیب چهار متغیر مستقل توانسته‌اند به‌طور معناداری تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی کنند.

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیونی و قدرت پیش‌بینی متغیرها

سطح معناداری (Sig)	t آماره	ضریب β استاندارد	خطای معیار	ضریب B	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۱۰/۱۹۵	—	۰/۹۵۴	۹/۷۲۴	(ثابت)
۰/۰۰۰	۵/۰۵۰	۰/۲۴۶	۰/۰۳۷	۰/۱۸۸	عوامل فردی
۰/۰۰۹	۲/۶۱۹	۰/۱۱۷	۰/۰۳۶	۰/۰۹۴	عوامل سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۸۷۷	۰/۲۳۱	۰/۰۴۰	۰/۱۹۶	عوامل اقتصادی
۰/۰۰۰	۵/۵۱۴	۰/۲۶۶	۰/۰۳۶	۰/۲۰۱	عوامل زمینه‌ای

(منبع: یافته‌های تحقیق)

در جدول ۱۰، به‌منظور تحلیل قدرت پیش‌بینی مؤلفه‌های مختلف بر توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان، از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از مدل نشان می‌دهد که چهار متغیر مستقل، شامل عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای، توانستند ۴۱/۶٪ از تغییرات متغیر وابسته یعنی توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان را تبیین کنند ($R^2 = 0.416$). آزمون ANOVA نیز نشان می‌دهد که مدل در سطح 0.001 معنی‌دار بوده است ($F = 66.106$, $df = 4,371$, $p < 0.001$). بنابراین مدل کلی رگرسیون مناسب تشخیص داده شد. در بررسی ضرایب رگرسیون، هر چهار مؤلفه به‌طور معنادار در پیش‌بینی توسعه‌ی حرفه‌ای نقش داشتند:

مؤلفه‌ی عوامل زمینه‌ای با ضریب استاندارد $\beta = 0.266$ و عوامل فردی با $\beta = 0.246$ قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ها بودند. پس از آن عوامل اقتصادی ($\beta = 0.231$) و سازمانی ($\beta = 0.117$) قرار گرفتند.

به‌طور کلی، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که چهار مؤلفه‌ی فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای توانسته‌اند به‌طور معناداری حدود ۴۲٪ از واریانس توسعه‌ی حرفه‌ای را تبیین کنند. از میان این عوامل، شرایط زمینه‌ای با $\beta = 0.266$ و عوامل فردی با $\beta = 0.246$ قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ها بودند. این نتایج بر اهمیت توجه به بافت فرهنگی، جغرافیایی و انگیزش‌های درونی معلمان در طراحی برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای تأکید دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و زمینه‌ای قرار دارد. این عوامل به‌صورت درهم‌تنیده عمل می‌کنند و نمی‌توان تنها یک مؤلفه را مسئول دانست. در این میان، انگیزه و تمایل به یادگیری نقش کلیدی در پیشبرد توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان دارد. یافته‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها نیز این موضوع را تأیید کرد؛ به‌گونه‌ای که بسیاری از معلمان به انگیزه‌ی درونی برای یادگیری و بهبود عملکرد حرفه‌ای اشاره داشتند. آنان عواملی مانند علاقه شخصی به رشد، تمایل به استفاده از روش‌های نوین تدریس و احساس مسئولیت در قبال یادگیری دانش‌آموزان را از محرک‌های اصلی خود معرفی کردند. در مقابل، برخی نیز فشارهای خانوادگی، کمبود زمان و فرسودگی شغلی را به‌عنوان موانعی در مسیر توسعه‌ی حرفه‌ای ذکر کردند. این موارد در تحلیل مضمون به‌عنوان کدهای محوری «انگیزش فردی» و «موانع شخصی» شناسایی شدند.

با این حال، ضعف در سیاست‌گذاری، نبود مشوق‌های مالی و شرایط سخت محیطی، که هم در مصاحبه‌های کیفی (اظهارات معلمان و مدیران) و هم در نتایج کمی (میانگین پایین مؤلفه‌های سازمانی و زمینه‌ای) گزارش شد، می‌تواند این فرایند را تضعیف کند. این نتیجه با مطالعات

احمدی ایلالی و همکاران (۱۴۰۳) هم‌خوانی دارد که نشان دادند معلمان با انگیزه درونی بالا، حتی در شرایط محدود، به دنبال بهبود مهارت‌های خود هستند. در میان عوامل سازمانی، حمایت مدیران و فرهنگ مشارکتی مدرسه نقش کلیدی در ایجاد انگیزه و فراهم کردن بستر مناسب برای رشد حرفه‌ای دارند. با این حال، ضعف در سیاست‌های آموزشی منطقه‌ای و کمبود امکانات آموزشی موانع جدی برای توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ایجاد کرده‌اند. این یافته‌ها با پژوهش رحیم زاده و همکاران (۱۴۰۳) هم‌راستا است که بر ضرورت حمایت‌های سازمانی در مناطق محروم تأکید کرد.

یافته‌ها نشان می‌دهد که بهبود وضعیت اقتصادی معلمان ($\beta=0.231$) نه تنها بر مشارکت در دوره‌ها، بلکه بر کیفیت تعامل آنان با دانش‌آموزان نیز تأثیر مستقیم دارد (الفت و حسین پورسنبلی، ۱۳۹۷). این موضوع ضرورت بازنگری در نظام پرداخت‌ها و مشوق‌های مالی را برجسته می‌سازد. این یافته ضرورت مداخله‌ی سیاست‌گذاران برای طراحی نظام پاداش هدفمند و حمایت مالی از معلمان مناطق محروم را برجسته می‌کند. این موضوع با مطالعه‌ی رحیم زاده و همکاران (۱۴۰۳) هم‌خوانی دارد که نشان داد بهبود وضعیت اقتصادی می‌تواند انگیزه معلمان را تقویت کند. عوامل زمینه‌ای مانند پراکندگی جغرافیایی و تنوع فرهنگی نیز چالش‌هایی را ایجاد کرده‌اند. دوری از مراکز آموزشی و نیاز به روش‌های تدریس متناسب با تنوع فرهنگی دانش‌آموزان، نیازمند برنامه‌های آموزشی انعطاف‌پذیر و بومی‌سازی شده است. این نتایج با گزارش یونسکو (۲۰۲۲) هم‌سو است که بر لزوم طراحی برنامه‌های متناسب با شرایط محلی تأکید دارد. همچنین، الگوی جاری توسعه‌ی حرفه‌ای در این منطقه نشان می‌دهد که محتوای دوره‌های آموزشی اغلب غیر کاربردی و تکراری است که اثربخشی آن‌ها را کاهش داده است (طاهرپور کلانتری و پورشافعی، ۱۴۰۱).

شناسایی این عوامل، چارچوبی برای بهبود توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ارائه می‌دهد. برای رفع موانع شناسایی شده، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های آموزشی با نیازسنجی دقیق و با مشارکت

معلمان باتجربه طراحی شوند. این برنامه‌ها باید بر مهارت‌های عملی مانند مدیریت کلاس، استفاده از فناوری‌های آموزشی و روش‌های تدریس متناسب با تنوع فرهنگی تمرکز کنند. همچنین، ارائه‌ی مشوق‌های مالی، مانند پاداش برای شرکت در دوره‌های آموزشی، می‌تواند انگیزه‌ی معلمان را افزایش دهد. برای رفع مشکل پراکندگی جغرافیایی، توسعه دوره‌های آموزشی آنلاین با محتوای تعاملی و در دسترس پیشنهاد می‌شود، که با یافته‌های اندرسون (۲۰۲۲) در مورد نقش فناوری در آموزش هم‌خوانی دارد. علاوه بر این، تقویت حمایت‌های مدیریتی، از طریق آموزش مدیران، برای ارائه‌ی بازخورد سازنده و ایجاد فرهنگ مشارکتی در مدارس می‌تواند بستر مناسبی برای رشد حرفه‌ای فراهم کند.

برای تکمیل راهکارهای بهبود توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ابتدایی در استان خراسان جنوبی، توجه به عوامل زمینه‌ای مانند پراکندگی جغرافیایی و تنوع فرهنگی ضروری است. این پژوهش نشان می‌دهد که معلمان در مناطق روستایی به دلیل دوری از مراکز آموزشی، کمتر به دوره‌های ضمن خدمت دسترسی دارند. برای رفع این مشکل، پیشنهاد می‌شود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، مانند اینترنت پرسرعت و پلتفرم‌های آموزشی آنلاین، در مدارس روستایی تقویت شوند تا معلمان بتوانند به‌صورت مستمر در دوره‌های ضمن خدمت، کارگاه‌های آموزشی مجازی و تبادل تجربه‌های حرفه‌ای شرکت کنند. این رویکرد با یافته‌های اندرسون (۲۰۲۲) هم‌راستا است که بر نقش فناوری در افزایش دسترسی به آموزش در مناطق محروم تأکید کرد. علاوه بر این، برنامه‌های آموزشی باید محتوای متناسب با تنوع فرهنگی دانش‌آموزان داشته باشند تا معلمان بتوانند روش‌های تدریس را با نیازهای دانش‌آموزان هماهنگ کنند. برای مثال، کارگاه‌هایی که به آموزش روش‌های تدریس چندفرهنگی می‌پردازند می‌توانند به معلمان کمک کنند تا با دانش‌آموزان از پیشینه‌های زبانی و فرهنگی متنوع بهتر تعامل کنند (یونسکو، ۲۰۲۲).

یکی دیگر از پیشنهادها کلیدی بازنگری سیاست‌های آموزشی منطقه‌ای است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سیاست‌های کنونی با نیازهای واقعی معلمان هم‌خوانی ندارند و اغلب

محتوای دوره‌های آموزشی غیرکاربردی است. پیشنهاد می‌شود که سیاست‌گذاران آموزشی با تشکیل کمیته‌هایی متشکل از معلمان، مدیران و متخصصان، نیازهای محلی را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی را بر اساس آن‌ها طراحی کنند. این رویکرد با مطالعه طاهرپور کلانتری و پورشافعی (۱۴۰۱) هم‌خوانی دارد که بر لزوم نیازسنجی دقیق تأکید کردند. همچنین، ایجاد برنامه‌های ارزیابی و پیگیری، پس از دوره‌های آموزشی، می‌تواند اثربخشی آن‌ها را افزایش دهد. برای مثال، معلمان می‌توانند پس از اتمام دوره‌ها، بازخوردهای خود را ارائه دهند تا محتوای دوره‌ها بهبود یابد.

در نهایت، با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان می‌دهد فشار کاری بالا و کمبود منابع از مهم‌ترین عوامل کاهش انگیزه و مشارکت معلمان در برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای هستند، پیشنهاد می‌شود که این برنامه‌ها شامل کارگاه‌های مدیریت استرس و حمایت‌های روانی نیز باشند. معلمان در این منطقه اغلب با فشارهای کاری بالا و کمبود منابع مواجه هستند که انگیزه‌ی آن‌ها را کاهش می‌دهد (مجیدی نظیف و محمدجعفری ثمرین، ۱۴۰۱). ارائه‌ی برنامه‌های آموزشی که به سلامت روان و تعادل کار-زندگی توجه دارند، می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و مشارکت در توسعه‌ی حرفه‌ای کمک کند. این پیشنهاد با یافته‌های بروون^۱ و گرین^۲ (۲۰۲۱) هم‌سو است که نشان دادند محیط‌های کاری حمایتی تأثیر مثبتی بر عملکرد معلمان دارند. نتایج این مطالعه الگویی کاربردی برای طراحی برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای در مناطق محروم فراهم می‌کند. این یافته‌ها نه‌تنها برای سیاست‌گذاران آموزشی در خراسان جنوبی، بلکه برای دیگر استان‌هایی با شرایط مشابه نیز قابل استفاده هستند. طراحی مداخلات بومی‌سازی‌شده، همراه با حمایت‌های مالی و فرهنگی، می‌تواند گامی مؤثر در جهت تحقق عدالت آموزشی در کشور باشد.

¹ Brown

1

¹ Green

2

منابع

- احمدی ایلالی، عاطفه، زارع پور قصری، ملیحه، صفریان، فاطمه، و سعیدنیا، فرشته. (۱۴۰۳). بررسی موانع توسعه حرفه‌ای معلمان و راهکارهای رفع آنها در نظام آموزش و پرورش. دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در علوم تربیتی و روانشناسی، ایران.
- الفت، سعیده، و حسینپورسنبللی، علیرضا. (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر افزایش انگیزه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مراغه. سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی؛ چالش‌ها و راه‌حل‌ها. اولین کنفرانس پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روان‌شناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی.
- برقی، عیسی، و رحمتی‌زاد، زهرا. (۱۴۰۰). نقش عامل‌های انگیزشی درونی و بیرونی اثرگذار بر یادگیری الکترونیکی معلمان با توجه به جنسیت. مجموعه مقالات نهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- رحیم‌زاده، لیلا، رزیانی، فاطمه، و دژ آلود، مرضیه. (۱۴۰۳). ضرورت و اهمیت رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان در کلاس‌های چندپایه. اولین همایش بین‌المللی ایده‌های تحول‌آفرین در زمینه مطالعات فرهنگی و آموزشی در آموزش و پرورش با تأکید بر اقدام‌پژوهی، درس‌پژوهی و روایت‌پژوهی در هزاره سوم.
- رحیم‌زاده، وحید، حیدری رضی‌آباد، نادر، و زاهد بابلان، عادل. (۱۴۰۴). طراحی و اعتباریابی الگوی توسعه رهبری اخلاقی در مدارس دوره ابتدایی. فصلنامه علمی تربیت اسلامی، ۲۰(۵۱)، ۲۳-۵۲.
- رضائی، مهدیه، و جاجنگی، مرجان. (۱۴۰۲). بررسی مشکلات و چالش‌های معلمان در مدارس روستایی و چند پایه. هشتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
- زمانیان، علیرضا، چاوشان، محمد، و معتمدی، محمد. (۱۳۹۵). ارزیابی محتوای دوره‌های آموزشی برگزار شده در مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان جنوبی در سال ۹۴. ماهنامه شباک، ۲(۱۲)، ۱۵-۳۸.

صیدی فرهنگی، مجید؛ نجاتی تقی‌آباد، محمد؛ امیری مومن، بهنام؛ غلامی فورک، محمدرضا. (۱۴۰۳). از سنت تا نوآوری: چگونه می‌توان آموزش‌های سنتی را با روش‌های خلاقانه بهبود داد؟ چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش، تهران. طاهرپور کلانتری، مسعود، و پورشافعی، هادی. (۱۴۰۰). الگوی جاری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی استان خراسان جنوبی: رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۲)، ۲۸۴-۲۵۹.

کریمی، وجیهه، و امینی، نسیم. (۱۴۰۱). تحلیل شیوه‌های اجرا شده ارزشیابی تحصیلی در آموزش الکترونیکی و تأثیر آن بر خودکارآمدی تحصیلی. دوفصلنامه راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، ۹(۲)، ۶۱-۷۲.

مجیدی نظیف، علی، و محمدجعفری ثمرین، مریم. (۱۴۰۱). بررسی کمبودها و مشکلات آموزش و پرورش و تأثیر آن بر انگیزه کاری دانش‌آموزان و معلمان. پنجمین همایش بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.

مهدوی، زهرا، و فیاض، ایراندخت. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت جهت ارائه مدل ساختاری. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۱۰(۳۲)، ۱۱۵-۱۳۸
میرزایی، محمد، و چراغعلی‌پور، صغری. (۱۳۹۵). بررسی امکانات و مشکلات تحصیلی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی مناطق روستایی شهرستان دهلران. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران.

هجرت، سروه، غریبی، حسن، و رحمانی، سیف‌الله. (۱۴۰۳). تدوین مدل فرسودگی شغلی در کلاس بر مبنای نقش هیجانی معلم (مثبت و منفی) با میانجیگری دشواری تنظیم شناختی هیجان. مجله مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ۲۱(۵۶)، ۲۳۸-۲۶۹.

هواسیان، سارینا، و گرائی، مریم. (۱۴۰۲). بررسی اهمیت دوره ابتدایی در شکل‌گیری شخصیت و مهارت اجتماعی دانش‌آموزان. اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران. بازیابی شده در وب سایت www.sid.ir. (۱۴۰۳/۲/۲۰)

یوسفی‌پیام، مهسا، رستمی، فاطمه، بامری‌بار، خدیجه، و کلائی، پریسا. (۱۴۰۳). نقش جوامع یادگیری حرفه‌ای در توسعه پایدار معلمان ابتدایی. اولین همایش بین‌المللی معلمان استعدادیاب و فرهنگ‌ساز در توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش در مسیر توسعه پایدار، بوشهر.

- Anderson, Jonathan. (2022). The role of technology in teacher professional development. *Journal of educational technology*, 28(3), 112-130.
- Bandura, Albert. (2020). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Braun, Virginia., & Clarke, Victoria. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, Abbie H., & Green, Tim. (2021a). *The essentials of instructional design: Connecting fundamental principles with process and practice* (4th ed.). Routledge.
- Brown, Tawanda Jenkins., & Green, Anna. (2021b). *Challenges in teacher training and development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Cohen, Louis, Manion, Lawrence, & Morrison, Keith. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). London, UK: Routledge.
- Creswell, John. W., & Plano Clark Vicki, L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Darling-Hammond, L., Hyler, Maria. E., & Gardner, Susan K.(2020). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Field, Andy (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). London, UK: Sage Publications.
- Guskey, Thomas. R. (2002). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Hanushek, Eric. A., & Woessmann, Ludger. (2020). *The economic impacts of learning losses*. OECD Publishing.
- Khan Salahuddin, Khan Alamgir (2017). Teaching professionalism and students academic achievements. www.iiste.org ISSN (Paper)2224-5766 ISSN (Online)2225-0484 (Online) Vol.7, No.7,.
- OECD. (2021). *Teachers as lifelong learners: TALIS 2021 results*. OECD Publishing.
- Piper,Benjamin, Zuilkowski, Stephanie Simmons, & Ong'ele, S. (2014). Improving reading outcomes in Kenya: First-year effects of the PRIMR Initiative *International journal of educational development*, 88,102518.pp11-21.
- Sahlberg, Pasi. (2021). *Finnish lessons 3.: What can the world learn from educational change in Finland?* Teachers College Press.
- Smith, Lisa A. (2020). *Professional development for teachers*. New York, NY: Routledge.
- UNESCO. (2022). *Global education monitoring report: Teacher development in low-income regions*. Paris, France: UNESCO Publishing.

UNESCO. (2022). Global education monitoring report 2022: Non-state actors in education. UNESCO Publishing.

Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2022). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.

West, D. M., & Bleiberg, J. (2023). Education technology success stories. Brookings Institution Press.

World Bank. (2021). Education for development: A global perspective. World bank publications.

پایگاه نشر

