

Teachers' Professional Orientation as a Driver of Educational Innovation: A Model for Enhancing Teaching Quality in Schools

Zahra Rezaie Bourachalou¹ | Somayeh ShahHosseini^{2✉} | Saeed Shabanlou

1. Graduate in educational management, department of educational sciences, faculty of economics and humanities, Afagh Non-Profit and Non-Governmental Institute, Urmia, Iran. Email: sima.reeeez@gmail.com
2. Assistant Professor, Instructor at Afagh Non-Profit and Non-Governmental Institute, Department of Educational Sciences, Faculty of Economics and Humanities, Urmia, Iran. (Corresponding Author). Email: Sh.s.1361@gmail.com
3. Assistant Professor, Instructor at Afagh Non-Profit and Non-Governmental Institute, Department of Educational Sciences, Faculty of Economics and Humanities, Urmia, Iran. Email: shabanloutbm@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	The primary aim of this study was to develop a model for teachers' professional orientation, focusing on enhancing teaching quality and improving educational outcomes during the 2024–2025 academic year. The research was developmental-applied in purpose and adopted a descriptive-qualitative approach, aligned with the nature and objectives of the study. The research population consisted of all teachers, principals, deputy principals, and administrative experts within the education system of Urmia during the 2024–2025 academic year. Data were collected through purposive theoretical sampling, utilizing semi-structured interviews conducted with 13 participants. Data analysis was performed using a three-stage thematic analysis (basic themes, organizing themes, and overarching themes) with MAXQDA18 software. The findings identified the core components of teacher empowerment as sustained motivational core, educational interaction networks, innovative teaching practices, and transformational leadership. Barriers to empowerment included organizational constraints, cultural obstacles, and internal challenges. Proposed strategies comprised enhancing personal capacity, providing organizational support, establishing interactive bridges, integrating modern digital tools, and implementing continuous evaluation cycles. These findings contribute to understanding the dynamics of professional orientation and provide practical strategies for improving teaching quality and educational outcomes in primary schools.
Article history:	
Received: 23 April 2025	
Received in revised form: 14 May 2025	
Accepted: 9 June 2025	
Published online: 21 June 2025	
Keywords: Professional orientation, Teaching quality, Educational outcomes	

Cite this article: Rezaie Bourachalou, Zahra., Shah Hosaini, Somayeh., & Shabanlou, Saeed. (2025). Teachers' Professional Orientation as a Driver of Educational Innovation: A Model for Enhancing Teaching Quality in Schools. *Journal of Creative and Effective Education*, 1 (1), 87-100.

DOI: 10.22111/cee.2025.53897.1004



© The Author(s). Rezaie Bourachalou, Zahra., Shah Hosaini, Somayeh., & Shabanlou, Saeed

Publisher: University of Sistan and Baluchestan.

جهت گیری حرفه ای معلمان به مثابه محرک نوآوری آموزشی: الگویی برای ارتقای کیفیت

تدریس در مدارس

زهرا رضایی بوراچالو^۱ | سمیه شاه حسینی^۲ | سعید شعبانلو^۳

۱. دانش آموخته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، مؤسسه غیرانتفاعی و غیردولتی آفاق، ارومیه، ایران.

رایانامه: sima.receez@gmail.com

۲. استادیار، مدرس مؤسسه غیرانتفاعی و غیردولتی آفاق، گروه علوم تربیتی، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول).

رایانامه: Sh.s.1361@gmail.com

۳. استادیار، مدرس مؤسسه غیرانتفاعی و غیردولتی آفاق، گروه علوم تربیتی، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، ارومیه، ایران.

رایانامه: shabanlootbm@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۲/۳ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۳/۱۹ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۳/۳۱ واژه‌های کلیدی: جهت گیری حرفه ای، کیفیت تدریس، بهبود نتایج	هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدل جهت گیری حرفه ای معلمان با تاکید بر ارتقا کیفیت تدریس و بهبود نتایج آموزشی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه ای - کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، توصیفی از نوع کیفی بود. میدان پژوهش این تحقیق کلیه معلمان، مدیران، معاونین و کارشناسان اداری آموزش و پرورش شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بودند. از روش نمونه گیری هدفمند از نوع نمونه گیری نظری استفاده شد. ابزار گرد آوری داده ها مصاحبه های نیمه ساختار یافته بود که با ۱۳ نفر انجام شد. داده ها با استفاده از روش تحلیل مضمون سه مرحله ای مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر و با استفاده از نرم افزار MAXQDA18 تجزیه و تحلیل شدند. یافته های پژوهش نشان داد که مولفه های اصلی توانمندسازی معلمان شامل هسته انگیزش پایدار، شبکه تعاملات آموزشی، نوآوری در تدریس، و رهبری تحول آفرین شناسایی شدند. در قسمت موانع، موانع سازمانی، موانع فرهنگی، و چالش های درونی شناسایی شدند و در نهایت، راهکارها شامل ارتقای ظرفیت شخصی، پشتیبان سازمانی، پل های تعاملی، دیجیتال نوین و چرخه ارزیابی مداوم شناسایی شدند.

استناد: رضایی بوراچالو، زهرا؛ شاه حسینی، سمیه؛ و شعبانلو، سعید. (۱۴۰۴). جهت گیری حرفه ای معلمان به مثابه محرک نوآوری آموزشی: الگویی برای ارتقای کیفیت تدریس در مدارس. آموزش خلاق و اثربخش، ۱ (۱)، ۸۷-۱۰۰.

DOI: 10.22111/cee.2025.53897.1004



ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

© نویسندگان. رضایی بوراچالو، زهرا؛ شاه حسینی، سمیه؛ و شعبانلو، سعید

۱- مقدمه

جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان به‌عنوان یکی از مفاهیم محوری در مدیریت آموزشی، به مجموعه‌ای از نگرش‌ها، باورها، ارزش‌ها و رفتارهایی اشاره دارد که معلمان در قبال نقش‌ها، مسئولیت‌ها و رویکردهای تدریس خود اتخاذ می‌کنند. این مفهوم شامل باورهای عمیق معلمان درباره چگونگی یادگیری مؤثر دانش‌آموزان، اهداف آموزش و نقش آن‌ها در تسهیل فرایند یادگیری است (شجاعی^۱، ۲۰۲۵). جهت‌گیری حرفه‌ای نه‌تنها نشان‌دهنده تعهد معلمان به حرفه خود است، بلکه به‌عنوان یک عامل کلیدی در تعیین کیفیت تدریس و تأثیرگذاری بر نتایج آموزشی دانش‌آموزان شناخته می‌شود (الزورایکی^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). معلمان با جهت‌گیری حرفه‌ای قوی، معمولاً رویکردی منعطف و مبتنی بر شواهد به تدریس دارند و به طور مداوم در پی بهبود روش‌های خود هستند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود که آن‌ها بتوانند با نیازهای متنوع دانش‌آموزان سازگار شوند و محیط‌های یادگیری پویا و مؤثری ایجاد کنند (گور^۳، ۲۰۱۷).

حجازی (۱۳۹۷) در مطالعه خود، هویت حرفه‌ای معلمان را به‌عنوان یکی از ابعاد کلیدی جهت‌گیری حرفه‌ای تعریف کرده و آن را شامل تعهد به ارزش‌های حرفه‌ای، احساس تعلق به حرفه معلمی، و التزام به اصول اخلاقی می‌داند. این مطالعه تأکید می‌کند که معلمان با هویت حرفه‌ای قوی‌تر، انگیزه بیشتری برای بهبود عملکرد خود و تأثیرگذاری مثبت بر دانش‌آموزان دارند. تعهد به یادگیری مداوم یکی از ویژگی‌های بارز معلمان با جهت‌گیری حرفه‌ای قوی است که از طریق مشارکت در کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های تخصصی، کنفرانس‌ها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، دانش و مهارت‌های خود را به‌روز نگه می‌دارند (مخمتووا^۴ و همکاران، ۲۰۲۵). جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان به طور مستقیم با کیفیت تدریس ارتباط دارد. کیفیت تدریس به توانایی معلمان در ارائه محتوای آموزشی به‌صورت مؤثر، ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان و پاسخگویی به نیازهای یادگیری آن‌ها اشاره دارد (روهل^۵ و همکاران، ۲۰۲۵). معلمان با جهت‌گیری حرفه‌ای قوی، از استراتژی‌های آموزشی متنوعی مانند رویکردهای دانش‌آموز محور، فعالیت‌های گروهی و استفاده از فناوری‌های نوین بهره می‌برند که همگی به بهبود تجربه یادگیری دانش‌آموزان کمک می‌کنند (یانوسکا^۶، ۲۰۲۵). به‌عنوان مثال، رویکردهای سازنده‌گرایانه که بر مشارکت فعال دانش‌آموزان و ساخت دانش از طریق تجربه تأکید دارند، در میان معلمان با جهت‌گیری حرفه‌ای پیشرفته رایج‌تر هستند (ژولی^۷، ۲۰۲۳). این معلمان نه‌تنها به انتقال دانش اکتفا نمی‌کنند، بلکه به‌عنوان تسهیل‌کننده یادگیری عمل کرده و دانش‌آموزان را به تفکر انتقادی و حل مسئله تشویق می‌کنند.

مطالعه این موضوع از این جهت مهم است که این مفهوم نه‌تنها بر عملکرد فردی معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه در شکل‌دهی به فرهنگ آموزشی مدرسه نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. مدارس که معلمان آن‌ها از جهت‌گیری حرفه‌ای جمعی برخوردارند، معمولاً دارای محیط‌هایی مشارکتی و پویا هستند که در آن ایده‌ها و تجربیات به اشتراک گذاشته می‌شود (شجاعی، ۲۰۲۵). این فرهنگ مشارکتی به معلمان امکان می‌دهد تا از یکدیگر یاد بگیرند، نوآوری‌های آموزشی

1. Shaojie
2. Alzoraiki
3. Gore
4. Makhmetova
5. Röhl
6. Yanovska
7. Zhu Li

را آزمایش کنند و به طور مشترک برای بهبود نتایج آموزشی دانش‌آموزان تلاش کنند. در ایران، مطالعات نشان داده‌اند که فرهنگ مشارکتی در مدارس می‌تواند به افزایش انگیزه معلمان و بهبود کیفیت تدریس منجر شود (اناری نژاد و همکاران، ۱۳۹۹). کیفیت تدریس به‌عنوان یکی از عوامل اصلی در بهبود نتایج آموزشی شناخته می‌شود که شامل پیشرفت تحصیلی، سطح مشارکت، و رشد اجتماعی - عاطفی دانش‌آموزان است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱، ۲۰۱۹). معلمان با کیفیت بالا نه تنها به دانش‌آموزان در دستیابی به اهداف تحصیلی کمک می‌کنند، بلکه مهارت‌های شناختی، عاطفی و اجتماعی آن‌ها را نیز تقویت می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معلمان با جهت‌گیری حرفه‌ای قوی، از روش‌های تدریس متنوع و جذابی استفاده می‌کنند که دانش‌آموزان را به مشارکت فعال در فرایند یادگیری ترغیب می‌کند (امیری، ۱۴۰۰).

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بهبود کیفیت تدریس نیازمند رویکردی چندوجهی است که شامل توسعه حرفه‌ای مستمر، استفاده از شیوه‌های آموزشی مبتنی بر شواهد، و حمایت قوی از سوی رهبران آموزشی می‌شود. توسعه حرفه‌ای مستمر به معلمان کمک می‌کند تا با جدیدترین روش‌های تدریس و فناوری‌های آموزشی آشنا شوند (سیمز^۲ و همکاران، ۲۰۲۵). در ایران، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای که بر نیازهای خاص معلمان تمرکز دارند، تأثیر زیادی بر بهبود کیفیت تدریس داشته‌اند (شریفی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین، حمایت رهبری آموزشی از طریق ارائه منابع، تعیین چشم‌اندازهای روشن، و ایجاد فرهنگ پاسخگویی، نقش مهمی در ارتقای کیفیت تدریس ایفا می‌کند (ژو و پنگ^۳، ۲۰۲۵). رهبری آموزشی قوی یکی از عوامل کلیدی در تقویت جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان و بهبود نتایج آموزشی است. رهبران آموزشی با ایجاد چشم‌اندازهای روشن، تخصیص منابع مناسب، و حمایت از معلمان، می‌توانند فرهنگ یادگیری پایدار را در مدارس ترویج دهند (ژانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند انگیزه معلمان را افزایش داده و به بهبود کیفیت تدریس منجر شود (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان همچنین با فراگیری در آموزش ارتباط نزدیکی دارد. معلمان با جهت‌گیری حرفه‌ای قوی، به ایجاد محیط‌های یادگیری برابر برای همه دانش‌آموزان، صرف‌نظر از پیشینه‌های فرهنگی، اجتماعی یا اقتصادی، متعهد هستند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۹). این تعهد به فراگیری به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا احساس تعلق به محیط آموزشی داشته باشند و فرصت‌های برابر برای یادگیری را تجربه کنند.

غلامی (۱۴۰۲) در پژوهشی با موضوع چالش‌ها و راهبردهای مواجهه با آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن، بر اهمیت توسعه برنامه‌های آموزشی فراگیر برای پاسخگویی به تنوع فرهنگی و نیازهای متفاوت دانش‌آموزان تأکید کرده و پیشنهاد می‌دهد که ادغام مهارت‌های قرن ۲۱ مانند تفکر نقادی، خلاقیت، همکاری و مهارت‌های ارتباطی در کنار دانش سنتی ضروری است. حیدری نقد علی و همکاران (۱۴۰۲) نیز در تدوین الگوی مناسب برای توسعه حرفه‌ای معلمان چندپایه، پدیده محوری توسعه حرفه‌ای را شامل شایستگی‌های آموزشی، روان‌شناختی، مدیریتی، اخلاقی و

1. OECD
2. Sims
3. Zhou & Peng
4. Zhang

اجتماعی دانسته‌اند. ابوالحسنی و جوادی‌پور (۱۳۹۸) نیز در بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی با تأکید بر دیدگاه سازنده‌گرایی، رابطه مثبت شایستگی‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی و کیفیت تدریس را تأیید کرده‌اند. انگیدا^۱ و همکاران (۲۰۲۴) در تأثیر کیفیت تدریس بر دستاوردهای تحصیلی دانش‌آموزان، بر شاخص‌هایی مانند برنامه‌ریزی مؤثر و تعامل فعال تأکید کرده‌اند. وزارت آموزش و پرورش بریتانیا^۲ (۲۰۲۴) در بررسی مستقل توسعه حرفه‌ای معلمان، بر مربی‌گری با کیفیت بالا و حمایت از معلمان تأکید دارد. هیزنبرگر و کرامر^۳ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با روش‌های ترکیبی در آموزش اولیه معلمان، نشان داده‌اند که یادگیری حرفه‌ای و جهت‌گیری تحقیق با پژوهش شاغل مرتبط است و مزایایی در ساختار تدریس، تحقیق، برقراری ارتباط و آموزش یادگیرنده‌محور ایجاد می‌کند. وایساگنا^۴ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های جهت‌گیری حرفه‌ای و شخصی معلم، ویژگی‌های فردی-گونه شناختی جهت‌گیری حرفه‌ای و شخصی معلم را شناسایی کرده و انواع مؤثری مانند تولیدکننده، خودشکوفایی و ذهنی را تعریف کرده‌اند که به سطوح عملکردی تعلق دارند.

پژوهش‌های متعددی در حوزه توسعه حرفه‌ای معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش انجام شده است؛ با این حال، مطالعات اندکی به طور خاص به شناسایی مؤلفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای و ارائه الگوهای عملی برای تقویت آن پرداخته‌اند. اما بررسی‌های جامعی که به‌طور نظام‌مند به تحلیل جهت‌گیری حرفه‌ای و تأثیر آن بر کیفیت تدریس و نتایج آموزشی بپردازند، محدود بوده‌اند. در ایران، گرچه غلامی (۱۴۰۲) چالش‌های جهانی‌شدن را بررسی کرده، اما به مدل‌های عملی برای جهت‌گیری نپرداخته است. حیدری نقد علی و همکاران (۱۴۰۲) الگویی برای توسعه حرفه‌ای معلمان چندپایه ارائه داده‌اند، اما محدود به این گروه است. انگیدا و همکاران (۲۰۲۴) بر تأثیر کیفیت تدریس تمرکز کرده‌اند، اما مدل جهت‌گیری ارائه نداده‌اند. وزارت آموزش و پرورش بریتانیا (۲۰۲۴) بر توسعه حرفه‌ای تأکید دارد، اما الگوی جامعی ارائه نداده است. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۲۴) صرفاً سیاست‌ها را بررسی کرده است.

نوآوری این پژوهش در ارائه الگویی از مؤلفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان، با تأکید بر ارتقای کیفیت تدریس و بهبود نتایج آموزشی است که نه تنها خلأ پژوهشی را پر می‌کند، بلکه به توسعه ادبیات نظری و کاربردی در حوزه مدیریت آموزشی نیز کمک می‌کند. این مطالعه باهدف شناسایی مؤلفه‌های کلیدی مانند شایستگی‌های آموزشی، روان‌شناختی، مدیریتی، اخلاقی و اجتماعی، راهکارهایی عملی برای تقویت جهت‌گیری حرفه‌ای ارائه می‌دهد که می‌تواند در زمینه‌های فرهنگی ایران اعمال شود. انتظار می‌رود که نتایج این پژوهش به سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مؤثر و بهبود نظام آموزشی کمک کند. همچنین، این مطالعه می‌تواند به معلمان کمک کند تا با تأمل بر جهت‌گیری حرفه‌ای خود، اثربخشی خود را افزایش داده و تأثیر مثبتی بر تجربه یادگیری دانش‌آموزان داشته باشند. در جهانی که نظام‌های آموزشی با چالش‌های متعددی مانند تنوع فرهنگی دانش‌آموزان، پیشرفت‌های فناوری، و تغییرات برنامه درسی مواجه هستند، این الگو به‌عنوان یک نوآوری، جهت‌گیری حرفه‌ای را به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در پاسخگویی به این چالش‌ها معرفی می‌کند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها، کیفی است و در آن از روش پژوهش، تحلیل مضمون بر اساس رویکرد براون و کلارک (۲۰۰۶) استفاده گردیده است. میدان پژوهش را کلیه معلمان، مدیران، معاونین و کارشناسان اداری آموزش و پرورش شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۴- تشکیل داده‌اند. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری نظری استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است. در این تحقیق با ۱۳ نفر مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد که از مصاحبه ۱۱ به بعد، تکرار در اطلاعات مشاهده شد (اشباع نظری)، اما برای اطمینان، مصاحبه‌ها تا ۱۳ خبره ادامه پیدا کرد. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در محیطی آرام و مناسب برگزار شد تا شرکت‌کنندگان بتوانند به راحتی و با آرامش درباره تجربه‌ها، نگرش‌ها و دیدگاه‌های خود در خصوص جهت‌گیری حرفه‌ای و کیفیت تدریس و نتایج آموزش صحبت کنند. هر مصاحبه بین ۲۰ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید و با رضایت شرکت‌کنندگان، ضبط صوتی شد تا متن دقیق گفت‌وگوها پیاده‌سازی و برای تحلیل آماده شود. پیش از شروع مصاحبه، هدف پژوهش و نحوه استفاده از داده‌ها برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و رضایت شفاهی آگاهانه آنان کسب گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش استاندارد انجام شد. داده‌ها با استفاده از روش سه مرحله‌ای مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر و با استفاده از نرم افزار MAXQDA18 تجزیه و تحلیل شد. برای اطمینان از صحت و قابلیت اتکای یافته‌های این مطالعه، معیارهای اعتبار و اعتمادپذیری به کار گرفته شدند. جهت تحقق اعتبار که نشانگر دقت و قابلیت پذیرش نتایج است، تمامی مراحل مصاحبه توسط محقق اصلی انجام پذیرفت و همچنین با به کارگیری روش بازخورد مشارکت‌کنندگان، خلاصه‌ای از تحلیل‌های انجام شده در اختیار دو تن از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و تأیید آنان در خصوص انطباق نتایج با تجربیات واقعی‌شان جلب گردید. از سوی دیگر، برای سنجش اعتمادپذیری که بیانگر ثبات و تکرارپذیری فرآیند تحقیق است، از بازبینی خارجی بهره برده شد که طی آن کدگذاری داده‌ها توسط پژوهشگری مستقل صورت پذیرفت و میزان انطباق چشمگیر بین کدهای ایشان و کدهای محقق اصلی، گواهی بر عینیت و انسجام روش تحلیلی مطالعه حاضر بود.

۴- یافته‌های پژوهش

در بخش نخست اطلاعات توصیفی شرکت‌کنندگانی که با آن‌ها مصاحبه شده است در جدول ۱ ارائه می‌شود.

جدول ۱. داده‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

کد	نقش	جنسیت	سابقه کاری	تحصیلات
T1	معلم	مرد	۱۳	کارشناسی ارشد
T2	معلم	مرد	۱۴	کارشناسی
T3	معلم	مرد	۱۸	دکتری
T4	معلم	مرد	۱۰	کارشناسی
T5	معلم	مرد	۷	کارشناسی ارشد
T6	معلم	زن	۱۸	کارشناسی ارشد

T7	معلم	مرد	۹	کارشناسی‌ارشد
P8	مدیر	مرد	۱۸	کارشناسی‌ارشد
P9	مدیر	زن	۱۶	دکتری
D10	معاون آموزشی	زن	۱۷	کارشناسی‌ارشد
D11	معاون آموزشی	زن	۱۵	کارشناسی‌ارشد
E12	کارشناس آموزش	مرد	۲۲	کارشناسی‌ارشد
E13	کارشناس آموزش	زن	۱۹	کارشناسی‌ارشد

نتایج جدول ۱ مشخصات دموگرافیک ۱۳ مشارکت‌کننده را نشان می‌دهد که شامل هفت معلم، دو مدیر و دو کارشناس آموزش و پرورش و دو معاون آموزشی است. تنوع در جنسیت، پست سازمانی، سابقه کاری و تحصیلات به غنای داده‌ها کمک کرد. ترکیب متنوع مشارکت‌کنندگان، شامل معلمان با تجربه‌های مختلف، مدیران با دیدگاه‌های مدیریتی، معاونان آموزشی و کارشناسان با دانش سیاستی، امکان بررسی جامع موضوع را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است در پژوهش حاضر هر کدام از نویسندگان با علائم اختصاری مشخص شده‌اند.

جداول مربوط به کدها

- قبل از ارائه کدها، سؤالاتی که باتوجه به نوع روش تحقیق کیفی از خبرگان پرسیده شده بود، به شرح زیر بودند:
- ۱) مؤلفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان با تأکید بر ارتقا کیفیت تدریس و بهبود نتایج آموزشی کدام‌اند؟
 - ۲) موانع جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان با تأکید بر ارتقا کیفیت تدریس و بهبود نتایج آموزشی کدام‌اند؟
 - ۳) راهکارهای مرتبط با جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان با تأکید بر ارتقا کیفیت تدریس و بهبود نتایج آموزشی کدام‌اند؟

نتایج نشان می‌دهد که از کلیه مصاحبه‌ها، دارای ۳۲۵ عبارت بود که از بین این عبارت‌ها ۲۰۳ برچسب، ۲۷ زیرمقوله و ۱۲ مقوله به دست آمد.

جدول ۲. مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر مصاحبه شونده شماره یک (معلم) (به عنوان نمونه)

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
مؤلفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان		
تعهد به یادگیری مداوم، خودارزیابی منظم	پویایی یادگیری مداوم	هسته انگیزش پایدار
تعهد اخلاقی به حرفه، تعهد به عدالت آموزشی، ارزیابی مداوم عملکرد، بازخورد سازنده به دانش‌آموزان، مهارت‌های حل مسئله	تعهد و ارزیابی حرفه‌ای	
مهارت‌های ارتباطی با دانش‌آموزان، همکاری با همکاران، همکاری با والدین	مهارت‌های ارتباطی و همکاری	شبکه تعاملات آموزشی
مرکز بر نیازهای فردی دانش‌آموزان، تمرکز بر نتایج یادگیری، تمرکز بر مهارت‌های زندگی	تمرکز بر نیازها و نتایج	
خلاقیت در روش‌های تدریس، استفاده از روش‌های فعال یادگیری، استفاده از فناوری در کلاس، مهارت‌های دیجیتال	نوآوری و خلاقیت آموزشی	نوآوری در تدریس
موانع جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان		
کمبود زمان برای توسعه حرفه‌ای، فشار کاری زیاد، فشار اداری	محدودیت‌های زمانی و کاری	دیوارهای سازمانی
کمبود منابع مالی، کمبود فضای فیزیکی، کمبود کتاب و مواد آموزشی، کمبود نیروی انسانی	کمبود منابع و امکانات	

مشکلات فناوری، کمبود دانش دیجیتال، مشکلات اینترنت	مشکلات فناوری	چالش‌های فناوری و
استرس شغلی، مشکلات سلامت روانی	استرس و سلامت روانی	روانی
مقاومت والدین، عدم حمایت مدیریتی، فشار از سوی دانش‌آموزان، عدم دسترسی به دوره‌ها	مقاومت‌ها و عدم حمایت	سدهای تعاملی

راهکارهای مرتبط با جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان

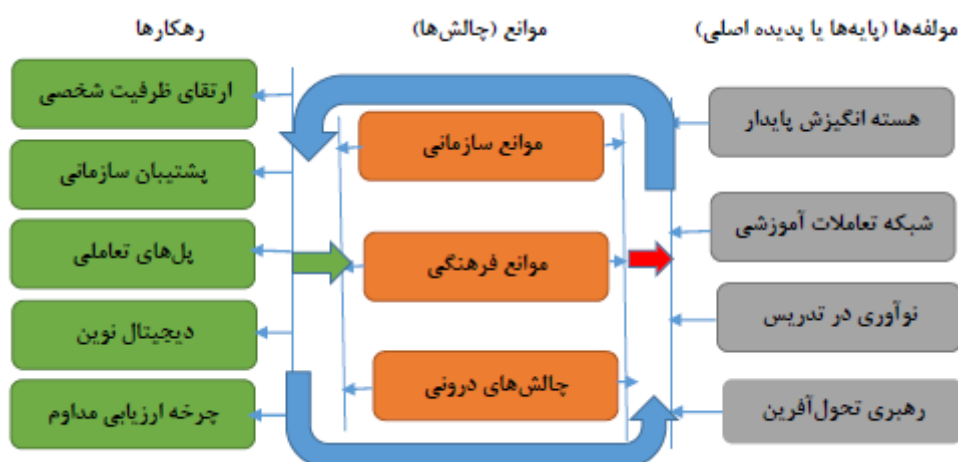
برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، آموزش مهارت‌های دیجیتال، آموزش فرهنگی	تقویت آموزش و توسعه حرفه‌ای	ارتقا ظرفیت شخصی
ارزیابی عملکرد منظم، پاداش‌های عملکردی، تشویق نوآوری، افزایش امنیت شغلی	انگیزش و ارزیابی	
افزایش حمایت مالی، بهبود فضای فیزیکی، حمایت دولتی، بهبود اینترنت مدارس	حمایت مالی و منابع	پشتیبان سازمانی
کاهش استرس با برنامه‌های سلامت، برنامه‌های سلامت جسمی، کاهش فشار کاری	مدیریت استرس و سلامت	
تشویق همکاری همکاران، همکاری با والدین، شبکه‌سازی با کارشناسان	همکاری و تعامل	پل‌های تعاملی

جدول ۲ مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر معلم شماره یک را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر پژوهش

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
مؤلفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان		
تعهد به یادگیری مداوم، به‌روزرسانی دانش محتوایی، تعهد به یادگیری مادام‌العمر، علاقه به توسعه حرفه‌ای، توسعه مهارت‌های پژوهشی	پویایی یادگیری مداوم	هسته انگیزش پایدار
انگیزه درونی برای پیشرفت، انگیزه بیرونی (پاداش)، علاقه به تحقیق آموزشی	انگیزش درونی و بیرونی	
تعهد اخلاقی به حرفه، تعهد به عدالت آموزشی، تعهد به مسئولیت اجتماعی، تعهد به برابری جنسیتی، تعهد به آموزش فراگیر	تعهد اخلاقی و مسئولیت	
مهارت‌های ارتباطی با دانش‌آموزان، همکاری با همکاران، همکاری با والدین، مهارت‌های تیمی، همکاری بین مدرسه‌ای، همکاری با جامعه محلی	مهارت‌های ارتباطی و همکاری	شبکه تعاملات آموزشی
تمرکز بر نیازهای فردی دانش‌آموزان، تمرکز بر تنوع فرهنگی، مدیریت تنوع دانش‌آموزی، حمایت از دانش‌آموزان ضعیف	تمرکز بر نیازها و تنوع	
شامل: خلاقیت در روش‌های تدریس، نوآوری در برنامه‌ریزی درسی، استفاده از بازی در یادگیری، توسعه مهارت‌های هنری، نوآوری تکنولوژیکی	نوآوری و خلاقیت آموزشی	نوآوری در تدریس
ارزیابی مداوم عملکرد، بازخورد سازنده به دانش‌آموزان، ارزیابی گروهی، خلاقیت در ارزیابی، ارزیابی و بازخورد سازنده مبتنی بر پروژه، استفاده از ابزارهای ارزیابی نوین	ارزیابی و بازخورد سازنده	
استفاده از فناوری در کلاس، مهارت‌های دیجیتال، علاقه به آموزش آنلاین، تمرکز بر اخلاق دیجیتال	ادغام فناوری و ابزارها	
استفاده از فناوری در کلاس، مهارت‌های دیجیتال، علاقه به آموزش آنلاین، تمرکز بر اخلاق دیجیتال	مهارت‌های رهبری و مدیریت	رهبری تحول‌آفرین
موانع جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان		
کمبود زمان برای توسعه حرفه‌ای، فشار کاری زیاد، فشار زمانی، کمبود زمان برای تحقیق	محدودیت‌های زمانی و کاری	موانع سازمانی
کمبود منابع مالی، کمبود فضای فیزیکی، کمبود بودجه آموزشی، کمبود کتاب و مواد آموزشی، کمبود فناوری در مدارس	کمبود منابع مالی و فیزیکی	
عدم حمایت مدیریتی، عدم حمایت دولتی، عدم حمایت همسران، فشار از سوی مدیران	عدم حمایت ساختاری	

مقاومت به تغییر، مشکلات فرهنگی جامعه، مقاومت فرهنگی، مقاومت والدین، فشار اجتماعی		مقاومت‌های فرهنگی و	موانع فرهنگی
نابرابری در توزیع منابع، نابرابری جنسیتی، نابرابری منطقه‌ای، نابرابری در آموزش		نابرابری و فشارهای خارجی	اجتماعی
استرس شغلی، مشکلات سلامت روانی، استرس از ارزیابی‌ها، استرس از تغییرات		استرس و سلامت روانی	چالش‌های
کمبود آموزش‌های ضمن خدمت، کمبود دانش دیجیتال، عدم دانش پژوهشی، کمبود مهارت‌های		کمبود آموزش و مهارت	درونی
زبانی			
مشکلات فناوری، مشکلات اینترنت، کمبود ابزارهای دیجیتال، عدم آموزش آنلاین		مشکلات فناوری و دیجیتال	
راهکارهای مرتبط با جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان			
برگزاری دوره‌های ضمن خدمت منظم، آموزش مهارت‌های دیجیتال، آموزش رهبری، آموزش		تقویت آموزش و توسعه	ارتقای ظرفیت
فرهنگی، توسعه مهارت‌های زبانی، آموزش حل مسئله		حرفه‌ای	شخصی
پاداش‌های عملکردی، پاداش‌های غیرمالی، برنامه‌های انگیزشی، پاداش برای نتایج، تشویق نوآوری		انگیزش و پاداش‌ها	
کاهش استرس با برنامه‌های سلامت، برنامه‌های سلامت جسمی، برنامه‌های ضد استرس، برنامه‌های		مدیریت استرس و سلامت	
ورزشی			
حمایت مدیریتی قوی، حمایت دولتی، کاهش کاغذبازی، افزایش امنیت شغلی، بهبود حمل‌ونقل		بهبود حمایت ساختاری	پشتیبان سازمانی
افزایش حمایت مالی، سرمایه‌گذاری در فناوری، بهبود کتابخانه‌ها، بهبود امکانات بهداشتی، بهبود		حمایت مالی و منابع	
جوکلاس			
تشویق همکاری همکاران، شبکه‌سازی با کارشناسان، همکاری با والدین، همکاری بین‌مدرسه‌ای،		همکاری و شبکه‌سازی	پل‌های تعاملی
همکاری با جامعه محلی			
کاهش نابرابری منطقه‌ای، کاهش مقاومت فرهنگی، برنامه‌های جنسیتی برابر، کاهش فشار اجتماعی		کاهش نابرابری و مقاومت	
استفاده از فناوری پیشرفته، بهبود اینترنت مدارس، حمایت از آموزش آنلاین، آموزش اخلاق دیجیتال		نوآوری و فناوری	دیجیتال نوین
بهبود فضای فیزیکی، کاهش کلاس‌های شلوغ، برنامه‌های محیط زیستی، افزایش نیروی انسانی		بهبود محیط و امکانات	
توسعه برنامه‌های تحقیقاتی، نوآوری در روش‌های ارزیابی، سرمایه‌گذاری در پژوهش، کاهش فشار		تمرکز بر تحقیق و چرخه ارزیابی مداوم	ارزیابی
ارزیابی			



شکل ۱. الگوی نهایی پژوهش جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان

باتوجه به نتایج نهایی پژوهش، الگوی پیشنهادی به عنوان پاسخی به سؤال اصلی (مدل جهت گیری حرفه ای معلمان چگونه است؟) طراحی شده است. این مدل پویا، تعامل بین سه بعد اصلی را نشان می دهد: مؤلفه ها (هسته انگیزش پایدار، شبکه تعاملات آموزشی، نوآوری در تدریس، رهبری تحول آفرین) به عنوان پایه های توانمندسازی معلمان عمل می کنند که مستقیماً به ارتقای کیفیت تدریس و بهبود نتایج آموزشی در مدارس ابتدایی ارومیه منجر می شوند. موانع (موانع سازمانی، موانع فرهنگی، چالش های درونی) به عنوان عوامل بازدارنده، این پایه ها را تضعیف می کنند و توسعه حرفه ای را مختل می سازند. راهکارها (ارتقای ظرفیت شخصی، پشتیبان سازمانی، پل های تعاملی، دیجیتالی نوین، چرخه ارزیابی مداوم) نقش تسهیل کننده دارند و با ایجاد حلقه های بازخورد مستمر، موانع را کاهش داده و مؤلفه ها را تقویت می کنند. این تعامل پویا بر اساس حلقه های بازخورد عمل می کند: راهکارها ابتدا موانع را هدف قرار می دهند (مانند پشتیبان سازمانی برای غلبه بر موانع سازمانی)، سپس مؤلفه ها را ارتقا می دهند (مانند چرخه ارزیابی مداوم برای تقویت هسته انگیزش پایدار). در نهایت، این فرایند چرخه ای به بهبود پایدار نتایج آموزشی می انجامد.

۵- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدلی برای جهت گیری حرفه ای معلمان با تأکید بر ارتقای کیفیت تدریس و بهبود نتایج آموزشی در مدارس ابتدایی شهر ارومیه انجام شد. با بهره گیری از رویکرد کیفی و تحلیل مضمون، داده ها از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته با ۱۳ مشارکت کننده (معلمان، مدیران، معاونان و کارشناسان آموزشی) گردآوری شد. یافته ها نشان دهنده تعاملی پویا میان مؤلفه های توانمندساز، موانع و راهکارهای تسهیل گر است. پژوهش حاضر چهار مؤلفه اصلی جهت گیری حرفه ای معلمان را شناسایی کرد: انگیزش پایدار، شبکه تعاملات آموزشی، نوآوری در تدریس و رهبری تحول آفرین. این مؤلفه ها با مطالعات پیشین که بر ماهیت چندبعدی توسعه حرفه ای معلمان تأکید دارند، همخوانی دارد. به عنوان مثال، یک معلم اظهار داشت: «وقتی انگیزه درونی ام تقویت می شود و حمایت دریافت می کنم، تمایل بیشتری به آزمودن روش های جدید تدریس دارم که بر مشارکت دانش آموزان تأثیر مستقیم دارد» (T3). این امر نقش انگیزش پایدار را به عنوان محرک رشد حرفه ای تأیید می کند که با یافته های پژوهش یانوسکا (۲۰۲۱) درباره ایجاد محیط های یادگیری پویا هم راستاست. شبکه تعاملات آموزشی نیز همکاری را تقویت می کند. یک مدیر بیان کرد: «گروه های بحث منظم معلمان، اشتراک گذاری تجربیات موفق را تسهیل کرده و انزوای حرفه ای را کاهش داده است» (P1). این یافته با پژوهش حیدری نقدعلی و همکاران (۱۴۰۲) درباره شایستگی های اجتماعی و اخلاقی در آموزش چندپایه همخوان است. نوآوری در تدریس، با بهره گیری از روش های دانش آموز محور و فناوری، نقش کلیدی در ارتقای کیفیت تدریس دارد. یک معلم خاطرنشان کرد: «استفاده از برنامه های تعاملی، کلاس درس را متحول کرده و دانش آموزان را فعال تر کرده است» (T5). این امر با پژوهش شیربگی و نصیری نیا (۱۳۹۹) که یادگیری فعال و دانش محتوایی را اولویت دانستند، هم سو است. رهبری تحول آفرین نیز مدیران را به عاملان تغییر تبدیل می کند. یک معاون اظهار داشت: «چشم انداز مدیر برای نوآوری مشارکتی، ما را به بازاندیشی در استراتژی های تدریس ترغیب کرده است» (D2). این با پژوهش قنبری و سلطان زاده (۱۳۹۷) درباره نقش رهبری در ارزیابی تدریس اثربخش همخوانی دارد. در مقایسه با مطالعات بین المللی، مانند انگیدا و همکاران (۲۰۲۴) و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۲۴)، که بر روندهای جهانی نظیر ادغام فناوری و مربی گری تأکید دارند، مطالعات داخلی (حیدری نقدعلی

و همکاران، ۱۴۰۲) بر عوامل فرهنگی و بومی ایران تمرکز دارند. مولفه‌های شناسایی‌شده در این پژوهش، ترکیبی از دیدگاه‌های محلی و جهانی را ارائه می‌دهند که با تنوع فرهنگی و محدودیت‌های منابع در ارومیه سازگار است. پژوهش‌موانع سازمانی، فرهنگی و درونی را به‌عنوان بازدارنده‌های اصلی جهت‌گیری حرفه‌ای شناسایی کرد. موانع سازمانی، مانند کمبود منابع و بوروکراسی، به‌طور مکرر مطرح شد. یک کارشناس اظهار داشت: «کاهش بودجه و موانع اداری، اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را دشوار کرده است» (E1). این پژوهش با یانوسکا (۲۰۲۱) که کمبود منابع را چالشی جهانی دانست، همخوانی دارد. موانع فرهنگی، شامل مقاومت در برابر روش‌های نوین تدریس، در بستر متنوع ارومیه برجسته بود. یک معلم گفت: «برخی والدین روش‌های سنتی را ترجیح می‌دهند و با رویکردهای جدید مخالفت می‌کنند» (T7). این با پژوهش کمپر پاتریک (۲۰۲۳) درباره تأثیرات فرهنگی محلی هم‌سوست. موانع درونی، مانند کمبود انگیزه شخصی، توسعه حرفه‌ای را پیچیده‌تر می‌کند. یک معلم اذعان کرد: «پس از سال‌ها تدریس بدون حمایت کافی، حفظ انگیزه دشوار است» (T4). این با پژوهش وایساگنا و همکاران (۲۰۱۸) درباره جهت‌گیری‌های ناکارآمد همخوانی دارد. مطالعات داخلی (مانند حیدری نقدعلی و همکاران، ۱۴۰۲) بر محرومیت‌های روستایی و ضعف بنیه علمی تأکید دارند، درحالی‌که مطالعات بین‌المللی (مانند دوآن^۱ و همکاران، ۲۰۲۴) بر نابرابری‌های فناوری تمرکز می‌کنند. در ارومیه، انزوای جغرافیایی و نابرابری‌های اقتصادی این موانع را تشدید کرده و حلقه‌های بازخورد منفی ایجاد می‌کنند که کیفیت تدریس و نتایج آموزشی را تضعیف می‌کنند.

پژوهش پنج راهکار تسهیل‌گر را پیشنهاد داد: ارتقای ظرفیت شخصی، پشتیبانی سازمانی، پل‌های تعاملی، ادغام دیجیتال نوین و چرخه‌های ارزیابی مستمر. این راهکارها موانع را کاهش داده و مؤلفه‌های اصلی را تقویت می‌کنند. ارتقای ظرفیت شخصی بر توسعه مهارت‌های فردی تمرکز دارد. یک معلم اظهار داشت: «آموزش روش‌های دانش‌آموز محور، اعتماد به نفسم را در مدیریت کلاس‌های متنوع افزایش داد» (T6). این با پژوهش ابوالحسنی و جوادی‌پور (۱۳۹۸) درباره ارتباط شایستگی‌ها با رضایت شغلی هم‌سوست. پشتیبانی سازمانی، چالش‌های منابع و اداری را برطرف می‌کند. یک مدیر بیان کرد: «با بودجه بهتر و کاهش کاغذبازی، می‌توانیم روی آموزش معلمان تمرکز کنیم» (P3). این با پژوهش یانوسکا (۲۰۲۱) درباره سیاست‌های حمایتی همخوانی دارد. پل‌های تعاملی همکاری را تقویت می‌کنند. یک معلم گفت: «گروه‌های مطالعاتی با دیگر مدارس، ایده‌های جدیدی برای تدریس ارائه داده است» (T2). ادغام دیجیتال نوین محدودیت‌های منابع را جبران می‌کند. یک کارشناس اظهار داشت: «پلتفرم‌های آنلاین، دسترسی به منابع آموزشی جهانی را حتی در مناطق دورافتاده فراهم کرده‌اند» (E2). این با پژوهش سیمز و فلچر-وود^۲ (۲۰۲۰) درباره نقش فناوری همخوانی دارد. چرخه‌های ارزیابی مستمر، بهبود مداوم را تضمین می‌کنند. یک معاون گفت: «بازخورد منظم هم‌تایان، رویکرد تدریسم را بهبود بخشیده است» (D1). این با پژوهش وزارت آموزش و پرورش بریتانیا (۲۰۲۴) درباره مربی‌گری و بازخورد هم‌سوست. مطالعات بین‌المللی (مانند پوپوا^۳ و همکاران، ۲۰۲۱) بر مشوق‌ها و بهترین شیوه‌های جهانی تأکید دارند. راهکارهای پیشنهادی این پژوهش، چالش‌های خاص ارومیه را با نوآوری‌های جهانی تلفیق می‌کنند.

1. Doan

2. Sims & Fletcher-Wood

3. Popova

یافته‌ها با ارائه مدلی پویا و چرخه‌ای که مؤلفه‌های توانمندساز، موانع و راهکارها را یکپارچه می‌کند، به درک نظری جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان کمک می‌کنند. این مدل، چارچوب‌های موجود (مانند وایساگنا و همکاران، ۲۰۱۸) را با تأکید بر حلقه‌های بازخورد توسعه می‌دهد. تعامل انگیزش، همکاری، نوآوری و رهبری، چارچوبی منعطف برای بسترهای آموزشی متنوع ارائه می‌دهد.

این پژوهش دارای محدودیت‌های زیر بود: ماهیت کیفی پژوهش، مبتنی بر ۱۳ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، تعمیم‌پذیری به سایر مناطق یا نظام‌های آموزشی را محدود می‌کند. سوگیری‌های ذهنی در مصاحبه‌ها ممکن است بر تفسیر داده‌ها تأثیر گذاشته باشد. همچنین، تمرکز بر مدارس ابتدایی ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴، کاربست‌پذیری مدل را به تغییرات آینده حساس می‌کند.

همچنین، پیشنهاد‌های زیر برای سیاست‌گذاران و مربیان در ارومیه و بسترهای مشابه ارائه می‌شود: طراحی کارگاه‌های متمرکز بر خودکارآمدی و انگیزه درونی برای تداوم مشارکت معلمان. ایجاد پلتفرم‌های دیجیتال و حضوری برای همکاری معلمان و کاهش انزوای حرفه‌ای. ادغام یادگیری مبتنی بر پروژه و فناوری (مانند واقعیت مجازی) در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای با توجه به تنوع فرهنگی ارومیه. توانمندسازی مدیران با مهارت‌های ایجاد چشم‌انداز و حمایت عاطفی از معلمان. تخصیص بودجه هدفمند و کاهش بار بوروکراتیک برای حمایت از معلمان. اجرای کارگاه‌های اجتماعی برای کاهش مقاومت در برابر روش‌های نوین تدریس. سرمایه‌گذاری در اینترنت پرسرعت و ابزارهای هوشمند در مناطق کم‌برخوردار. ایجاد برنامه‌های مشترک برای تبادل دانش و آموزش عملی. استقرار ارزیابی‌های ۳۶۰ درجه و بازخورد هم‌تا برای بهبود مستمر.

منابع

- ابوالحسنی، زهرا، و جوادی‌پور، محمد. (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی با تأکید بر دیدگاه سازنده‌گرایی. فناوری آموزش، ۱۳(۴)، ۹۱۱-۹۲۰.
- امیری، جعفر. (۱۴۰۰). رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان با عملکرد تحصیلی با تأکید بر نقش میانجی پیوند با مدرسه دانش‌آموزان پسر متوسطه دوم. مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۳(۱)، ۱۳۹-۱۶۶.
- اناری نژاد، عباس، رنجبر، نگار، و خلیلی، علی‌محمد. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی مدرسه در توانایی توفیق معلمان دوره ابتدایی در تدریس (مطالعه موردی: شهرستان آباءه). نشریه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۲(۱)، ۲۹-۳۶.
- حجازی، اسد. (۱۳۹۷). تعیین ابعاد و مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای معلمان ابتدایی. نظریه و عمل در تربیت معلمان (راهبردهای نوین تربیت معلمان)، ۴(۶)، ۳۶-۵۶.
- حیدری نقدعلی، ژایلا، جاودانی، محمد، شیروانی شیرینی، علی، و صالح‌آبادی، حجت‌الله. (۱۴۰۲). تدوین الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان چندپایه مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. پژوهش‌های برنامه درسی، ۱۳(۱)، ۱-۲۰.
- رضایی، محدثه، حسینی، فرامرز، و نوروزی، علی. (۱۴۰۰). نقش رهبری تحول‌آفرین در تقویت جهت‌گیری حرفه‌ای معلمان. فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۳(۳)، ۸۸-۱۰۴.
- شریفی، الهام، عباسی، حامد، و محمدی، رضا. (۱۳۹۹). نقش رهبری آموزشی در بهبود کیفیت تدریس: مطالعه موردی در شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹(۲)، ۶۵-۸۰.

شیربگی، ناصر، و نصیری‌نیا، شهاب. (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای گامی در راستای تدریس اثربخش (مطالعه موردی: معلمان ابتدایی شهر سنندج). تدریس پژوهی، ۸(۱)، ۱۶۶-۱۹۷.

قنبری، سیروس، و سلطان‌زاده، وحید. (۱۳۹۷). ارتقای کیفیت تدریس در پرتو ارزشیابی از اساتید؛ تأملی بر دیدگاه دانشجویان. پژوهشنامه علوم تربیتی، ۶(۲)، ۳۱-۱۵.

References:

- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance. *Sustainability*, 15(5), 4620. <https://doi.org/10.3390/su15054620>
- Department for Education. (2024). Independent review of teachers' professional development in schools: Phase 1 findings. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/teachers-professional-development-in-schools/independent-review-of-teachers-professional-development-in-schools-phase-1-findings>
- Doan, S., Steiner, E., Diliberti, M. K., Kaufman, J., Shapiro, A., & Woo, A. (2024). The state of public education in 2024 in five charts. RAND Corporation. <https://www.rand.org/pubs/commentary/2024/08/five-charts-that-tell-us-about-the-state-of-public.html>
- Engida, M. A., Iyasu, A. S., & Fentie, Y. M. (2024). Impact of teaching quality on student achievement: Student evidence. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feeduc.2024.1367317>
- Gore, J. M. (2017). Effects of professional development on the quality of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 63, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.007>
- Heissenberger-Lehofer, K., & Krammer, G. (2023). Internship integrated practitioner research projects foster student teachers' professional learning and research orientation: A mixed-methods study in initial teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 46(3), 456-475. <https://doi.org/10.1080/02619768.2022.2032579>
- Kemper Patrick, S. (2023). What does the future of the teacher workforce look like? It depends on where you live. *The 74*. <https://www.the74million.org/article/how-many-start-teacher-training-how-many-finish-the-numbers-are-disturbing/>
- Makhmetova, Z., Karabassova, L., Zhakim, A., & Karinov, A. (2025). Exploring the effects of professional learning experiences on in-service teachers' growth: A systematic review of literature. *Education Sciences*, 15(2), 146. <https://doi.org/10.3390/educsci15020146>
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- OECD. (2024). Education policy outlook 2024. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2024_dd5140e4-en.html
- Popova, A., Evans, D. K., Breeding, M. E., & Arancibia, V. (2021). Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice. *The World Bank Research Observer*, 37(1), 107–136. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkab005>
- Röhl, S., Bijlsma, H., & Schwichow, M. (2025). Can feedback from students to teachers improve different dimensions of teaching quality in primary and secondary education? A hierarchical

- meta-analysis. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 37, 35–71. <https://doi.org/10.1007/s11092-024-09450-9>
- Shaojie, T. (2025). Evaluating the role of professional identity and future orientation in enhancing learning engagement among special education majored students: A moderated mediation effect. *SAGE Open*, 15(1), 21582440241285766. <https://doi.org/10.1177/21582440241285766>
- Sims, S., & Fletcher-Wood, H. (2020). Evidence review: The effects of high-quality professional development on teachers and students. Education Policy Institute. <https://epi.org.uk/publications-and-research/effects-high-quality-professional-development/>
- Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., ... & Anders, J. (2025). Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test. *Review of educational research*, 95(2), 213-254.
- Vasyagina, N. N., Vasyagina, S. A., & Seryy, A. V. (2018). Features of professional and personal orientation of the teacher. *Astra Salvensi*. (Note: No DOI or volume/issue available; adjust if specific details are found)
- Yanovska, T. (2021). features of future teachers' professional orientation. *Psychology & Personality*, 1(19).
- Zhang, X., Duan, X., Wang, W., Qin, J., & Wang, H. (2024). The relationship between organizational climate and teaching innovation among preschool teachers: The mediating effect of teaching efficacy. *Behavioral Sciences*, 14(7), 516. <https://doi.org/10.3390/bs14070516>
- Zhou, M., & Peng, S. (2025). The usage of AI in teaching and students' creativity: The mediating role of learning engagement and the moderating role of AI literacy. *Behavioral Sciences*, 15(5), 587. <https://doi.org/10.3390/bs15050587>
- Zhu, C., Li, L., & Li, Y. (2023). Exploring the relationship between teachers' professional capital and technology-enhanced teaching innovation: The mediating role of constructivist belief. *Teaching and Teacher Education*, 127, 104152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104152>