



Scientific Journal

Journal of Research in Educational Systems

Volume 16, Issue 59,
Pp. 81-94
Winter 2023

Print ISSN: 2383-1324

Online ISSN: 2783-2341

Indexed by ISC

www.jiera.ir



Journal by
Research in Educational
Science is licensed under a
Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

Document Type:
Original Article

✉ Corresponding Author:
ghoreyshi1353@yahoo.com

Receive Date: 22 Oct. 2022

Revise Date: 06 Dec. 2022

Accept Date: 20 Dec. 2022

Publish Date: 05 Jan. 2023

How to Site: Ghoreyshi, S. A., Ahmadi, M., & Parhizkari, M. (2023). The effect of in-service training on the dimensions of empowerment and Professional development of primary teachers according to paragraph 3 of the general policies "transformation in the basic education system". *Journal of Research in Educational Science*, 16(59), 81-94.

doi: 20.1001.1.23831324.1401.16.59.5.8

The effect of in-service training on the dimensions of empowerment and Professional development of primary teachers according to paragraph 3 of the general policies "transformation in the basic education system"*

Seyed Ali Ghoreyshi

Assistant Professor, Educational Sciences Dept., Payame Noor University, Tehran, Iran

Manijeh Ahmadi ✉

Assistant Professor, Educational Sciences Dept., Payame Noor University, Tehran, Iran

Maryam Parhizkari

M.A. Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

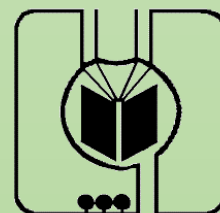
Abstract

Teachers are known as one of the most important variables in need of change in order to improve educational systems. The goal of this research; The effect of in-service training on the dimensions of empowerment and development of primary teachers according to paragraph 3 of the general policies "transformation in the basic education system". The research was conducted in terms of purpose, application, and semi-experimental intervention method (pre-test-post-test design with control group). Statistical Society; All the teachers of primary schools in Qazvin city (200 people) in 2021-2022, 30 people were selected by available sampling method. They were randomly placed in the experimental and control groups. research tools; The professional development questionnaire was Nova (2008) and Spritz empowerment (1995). Descriptive statistics (frequency distribution tables, standard deviation) and inferential statistics (Kolomgorov Smirnov test, Levin test, t test and multivariate analysis of variance) were used for data analysis. The results showed that in-service training with a coefficient of 0.84 and 0.81 on the empowerment and professional development of teachers, as well as on the sense of autonomy (0.32), sense of significance (0.38), sense of competence (53 0.0), feeling effective (effect ratio 0.42), feeling confident (0.43), meaningfulness (0.38), planning skills (0.64), teacher evaluation (45 0.0), classroom management (0.48), teaching method (0.44) of primary school teachers in Qazvin city has an effect. According to the results, it is necessary for the authorities to pay special attention to the two factors of professional development and teacher empowerment and give a special place to in-service training.

Keywords:

In-service training, Dimensions of empowerment, Teachers development, General policies of transformation policies in basic education

* The present article is taken from the Payam Noor University's master's thesis in curriculum planning



نشریه علمی

پژوهش در نظام‌های آموزشی

دوره ۱۶، شماره ۵۹،
ص ۸۱-۹۴
زمستان ۱۴۰۱

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

نمایه در ISC

www.jiera.ir



نشریه علمی
پژوهش در نظام‌های آموزشی تحت قانون
بین‌المللی کپی‌رایت Creative
Commons: BY-NC می‌باشد.

نوع مقاله:

مقاله اصیل پژوهشی

✉ نویسنده مسئول:

ghoreyshi1353@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۱۵

استناد به این مقاله: قریشی، س.ع، احمدی، م.، و پرهیزکاری، م. (۱۴۰۱). اثر آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی وفق بند ۳ سیاست‌های کلی «تحول در نظام آموزش پایه». پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۹)، ۸۱-۹۴.

dor: 20.1001.1.23831324.1401.16.59.5.8

اثر آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی وفق بند ۳ سیاست‌های کلی تحول در نظام آموزش پایه *

سید علی قریشی ✉

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

منیژه احمدی

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مریم پرهیزکاری

کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

معلمان، از مهم‌ترین متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم‌های آموزشی شناخته می‌شوند. هدف پژوهش حاضر؛ بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی و توسعه معلمان مدارس ابتدایی شهر قزوین وفق بند ۳ سیاست‌های کلی «ایجاد تحول در نظام آموزش پایه» بود. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و به شیوه مداخله‌ای نیمه آزمایشی (طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل) انجام گردید. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قزوین (۲۰۰ نفر) در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود که ۳۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به شکل تصادفی در گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. ابزار پژوهش پرسشنامه توسعه حرفه‌ای Nova (2008) و توانمندسازی Spritzer (1995) بود. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون لوین، آزمون t و تحلیل واریانس چندمتغیری) استفاده شد. نتایج نشان داد آموزش ضمن خدمت با ضریب ۰/۸۴ و ۰/۸۱ بر توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای معلمان و نیز بر احساس خودمختاری (میزان تأثیر ۰/۳۲)، احساس معنادار بودن (میزان تأثیر ۰/۳۸)، احساس شایستگی (میزان تأثیر ۰/۵۳)، احساس مؤثر بودن (میزان تأثیر ۰/۴۲)، احساس اعتماد (میزان تأثیر ۰/۴۳)، معنی‌دار بودن (میزان تأثیر ۰/۳۸)، مهارت‌های برنامه‌ریزی (میزان تأثیر ۰/۶۴)، ارزیابی معلمان (میزان تأثیر ۰/۴۵)، مدیریت کلاس (میزان تأثیر ۰/۴۸)، روش تدریس (میزان تأثیر ۰/۴۴) معلمان مدارس ابتدایی شهر قزوین تأثیر دارد. بنا بر نتایج لازم است مسئولین امر به دو عامل توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی معلمان توجه خاص نموده و به آموزش‌های ضمن خدمت جایگاه ویژه‌ای دهند.

واژه‌های کلیدی:

آموزش‌های ضمن خدمت، ابعاد توانمندسازی، توسعه حرفه‌ای معلمان، سیاست‌های کلی تحول در آموزش پایه

* مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی درسی دانشگاه پیام نور است.

مقدمه

امروزه؛ آموزش زیربنای توسعه پایدار انسانی و ابزار اصلی برای تحقق اهداف توسعه به شمار می‌رود (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴). در این میان معلمان مهم‌ترین کنشگران این نظام‌ها شناخته شده و عنصر اصلی در فرآیند اجرای برنامه‌های درسی می‌باشند که باید با کسب تجربیات نوین آموزشی، بهره‌گیری از فناوری و نوآوری‌های آموزشی و به‌روزرسانی دانش خود در جهت توسعه حرفه‌ای گام بردارند (Harris, 2011).

در سال‌های اخیر توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان در ارزیابی مدارس اثربخش افزایش یافته که به معنی رویکردی جامع برای ارتقای اثربخشی معلمان و مدیران مدارس در جهت پرورش و موفقیت دانش‌آموزان است (Hirsh, 2009) و یک راهبرد پیچیده برای پاسخ به دگرگونی، تغییر باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های معلمان است تا به‌وسیله آن با چالش‌های تازه مواجه شده و برای آن تدابیر مناسب اتخاذ نمایند (Skeff, 2019) و نیز عبارت‌اند از «فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به‌منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای معلمان جهت بهسازی یادگیری دانش‌آموزان است» (Osman & Warner, 2020)؛ کلانتری خاندانی و فرخی، (۱۳۹۵). از نظر Gkonou و همکاران (2021) توسعه حرفه‌ای به‌عنوان عاملی که از یک‌سو تحت تأثیر عوامل محیطی و سازمانی قرار دارد و از طرف دیگر می‌تواند به‌عنوان عاملی مؤثر در اثربخشی سازمان عمل کند. از نظر روان‌شناختی مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی-انگیزشی (معناداری و مؤثر بودن خودکارآمدی، احساس خودمختاری) است (Hoang et al., 2021). همچنین فرایند برنامه‌ریزی شده فعالیت‌هایی که با هدف ارتقای بینش، دانش و توانمندی معلمان توسط مدیر طراحی و اجرا می‌گردد. این فرایند در سطح فردی (به‌عنوان یک فرد با عقاید، اخلاقیات و ویژگی‌های شخصی منحصر به فرد)، سطح سازمانی (به‌عنوان یک شهروند سازمانی و یک عضو سازمان)، سطح آموزشی (به‌عنوان مربی، منتور، مرشد)، سطح پژوهشی (به‌عنوان تئورسین و نظریه‌پرداز) و سطح حرفه‌ای (به‌عنوان رهبر و مشاور) انجام می‌شود (گلشاهی و نهرزبان، ۱۴۰۱).

یکی از مسائل عمده در آموزش و پرورش؛ بالا بردن دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های کارکنان به‌ویژه معلمان است و این پیشرفت، توسط آموزش امکان‌پذیر است (Dilekli, 2016). آموزش ضمن خدمت یکی از مناسب‌ترین روش‌ها برای بهبود مهارت‌های نیروی انسانی است (مصباحی و همکاران، ۱۳۹۱). از سوی دیگر؛ یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی که چنانچه هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، عملکرد آن‌ها را بالا برده (Fischer et al., 2018) و باعث بهبود مهارت‌های مدیران و افزایش رضایت کارکنان می‌گردد که در پژوهش‌های جهان‌بین (۱۳۹۷)، آسیمه و همکاران (۱۳۹۸)، Howard-Jones و همکاران (2020) گزارش شده است.

آموزش ضمن خدمت؛ بهبود فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مرتبط با رشته تخصصی به‌قصد دانش-افزایی، کسب مهارت و تغییر نگرش‌های حرفه‌ای است (طاهرخانی و حمیدی، ۱۳۹۹). همچنین بهبود نظام‌دار و پیوسته استخدام‌شدگان از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان کمک می‌کند. هدف از این آموزش، ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل کنونی و کسب شرایط بهتر برای دستیابی به مقامات بالاتر است (Nurjayanti et al., 2021) و یکی از مؤثرترین ابزارهای همسازی و انطباق کارکنان با شرایط متغیر زمان است. تحقیقات بیانگر آن است که این آموزش در کیفیت بخشی به کار با افزایش دانش کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی، اعتماد و وابستگی سازمانی می‌گردد و با بهبود روش‌های انجام کار، تحقق اهداف سازمانی، کارایی و اثربخشی را مقدور می‌سازد (طاهرپورکلانتری و پورشافعی، ۱۴۰۰). سادات حسینیان و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی تطبیقی ابعاد برنامه‌های توسعه-حرفه‌ای معلمان ابتدایی ایران و کشورهای منتخب پرداخته و نتایج بر ابعاد ارتقای دانش تعلیم و تربیت و کارآمدی حرفه‌ای اشاره نموده است. نقش و اهمیت این آموزش‌ها در پویایی سازمانی سبب شده که نظام‌های آموزشی، به آن‌ها توجه نمایند (علی‌محمدی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ زیرا بهره‌وری آتی را افزایش داده (Ha et al., 2016) و فرایند

اطلاعات، دانش، پاداش) (Andersen & Pitkänen, 2019)، روان‌شناختی (اعتقاد افراد بر توانایی‌های برای انجام فعالیت‌ها) (جیکونو و همکاران، ۲۰۲۱)، رابطه‌ای (دادن قدرت به فرد در ارتباط با دیگران) (Huang et al, 2021)، ایران‌زاده و بابائی‌هروی، (۱۳۹۹)، انگیزشی (فرآیند تقویت شایستگی کارکنان) (خطیب‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

در ایران راهکارهای گوناگونی مبنی بر ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای معلمان در اسناد بالادستی به‌ویژه سند تحول بنیادین نگاشته شده است (وزیری و همکاران، ۱۳۹۹). امروزه معلمان نمی‌توانند صرفاً انتقال‌دهنده اطلاعات باشند و نقش‌های مختلفی را بر عهده دارند که باید متناسب با آن رشد و توسعه یابند. معلمان با دانش و مهارت باعث ایجاد تغییرات در آموزش شده و یادگیری و پیشرفت-تحصیلی دانش آموزان را افزایش می‌دهند (تلخایی و همکاران، ۱۳۹۹) که این امر مستلزم حضور در دوره‌های آموزش ضمن خدمت است. عبدالمهدی (۱۳۹۹) در بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان در ایران بیان می‌کند که دانش و مهارت‌های حرفه‌ای و صلاحیت‌های تدریس در وضعیت مطلوب نیست که در پژوهش امین بیدختی و همکاران (۱۴۰۱) به عوامل طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی آموزشی در این زمینه اشاره شده و Sancar و همکاران (2021) نیز به خصوصیات شخصی معلمان، روش‌های تدریس، سیاست‌ها و برنامه-درسی توجه نموده و Bates (2015) نیز به برخورداری معلمان از مهارت‌های ارتباطی، تفکر،-دانش دیجیتال و مدیریت دانش اشاره کرده است.

در بند ۳ سیاست‌های کلی «ایجاد تحول در نظام آموزش پایه» توجه به موارد زیر توسط مقام معظم رهبری بیان شده است: ارتقاء کیفیت نظام تربیت معلم؛ بازنگری در شیوه‌های جذب، تربیت، نگهداشت آن‌ها؛ اعتلای منزلت اجتماعی معلمان؛ توسعه مهارت حرفه‌ای آن‌ها با ارتقاء کیفی آموزش‌های ضمن خدمت؛ استقرار نظام ارزیابی و سنجش صلاحیت‌های معلمان؛ توسعه مشارکت آن‌ها در فرآیند

اكتساب نظام‌دار مهارت‌ها، قوانین و نگرش‌هایی است که منجر به بهبود عملکرد افراد در محیط کار می‌شود (Kincal et al., 2016) که رحیمی (۱۴۰۱) در بررسی خود به رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی و توسعه حرفه‌ای معلمان اشاره نموده است. همچنین؛ آموزش ضمن خدمت؛ بهبود نظام‌دار و پیوسته استخدام‌شدگان از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آن‌ها و سازمان کمک می‌کند (Page et al., 2020؛ غنی‌لو و همکاران، ۱۳۹۵) و هدف آن توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل کنونی و کسب شرایط بهتر برای دستیابی به مقامات بالاتر است (Porter-O'Grady et al., 2020). متداول‌ترین روش‌های آموزش ضمن خدمت عبارت‌اند از: گردش شغلی، آموزش کارگاهی، مربیگری و استاد-شاگردی است (ربیع‌مندجین و قدس‌آقچه‌کند، ۱۳۹۵). البته مصطفایی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به اثربخشی آموزش ضمن خدمت الکترونیکی نیز در توسعه حرفه‌ای معلمان اشاره کرده‌اند. اصول آموزش ضمن خدمت معلمان شامل عمل فکورانه، همکاری، ایجاد حس مالکیت در تغییرات ایجادشده، حمایت پنهان و آشکار مدیران، زمان کافی (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۴) و همکاری جامعه و مدرسه است (حیدری‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). در بند ۳ سیاست‌های کلی «ایجاد تحول در نظام آموزش پایه» نیز به ارتقاء کیفی آموزش‌های ضمن خدمت تأکید شده است (عربی، ۱۳۹۴). توانمندسازی؛ طراحی و ساخت سازمان به‌نحوی که افراد ضمن کنترل خود آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. در سازمان‌های توانمند قدرت تا حد زیادی به کارکنان سطوح پایین منتقل شده به‌طوری که توانایی انتخاب در تصمیم‌گیری‌ها را داشته باشند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۵، احمدی مقدم، ۱۳۹۹؛ ایران‌زاده و بابائی‌هروی، ۱۳۹۹). همچنین؛ فرآیند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان که از طریق ایجاد و گسترش نفوذ صلاحیت افراد و گروه‌ها بر تمام قلمروهای وظایف که بر عملکرد فردی و کلی سازمان اثرگذار است (Huda & The, 2018؛ بزاز جزایری، ۱۳۹۳). دیدگاه‌های توانمندسازی: اجتماعی - ساختاری (شیوه‌های توزیع قدرت،

ضمن-خدمت از آموزش‌های مصوب آموزش و پرورش استفاده شده است. به منظور رعایت اصول اخلاقی پس از پایان جلسات بر روی گروه آزمایش، اجرای جلسات ضمن خدمت برای نمونه حاضر در گروه کنترل نیز آغاز گردید. ابزار پژوهش؛ پرسشنامه توسعه حرفه‌ای Nova (2008) که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ به دست آمده و در عناصر مهارت‌های برنامه‌ریزی ۰/۶۸، ارزیابی معلمان ۰/۶۶، مدیریت کلاس ۰/۶۳، روش-تدریس ۰/۵۹ گزارش شده و پرسشنامه توانمندسازی Spritzer (1995) که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ و در عناصر شایستگی ۰/۸۶، خودمختاری ۰/۹۳، مؤثر بودن ۰/۸۹، اعتماد ۰/۹۲ و معنی دار بودن ۰/۹۴ به دست آمده و روایی محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصان علوم تربیتی رسیده است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری بیانگر آن است که بیشترین فراوانی (۱۸ نفر) پاسخ‌دهندگان را معلمان زن (۶۰ درصد) تشکیل دادند. در رابطه با میزان تحصیلات، بیشتر پاسخ‌دهندگان (۷۳،۳) دارای مدرک کارشناسی و دارای سن بین ۳۱-۳۵ سال (۵۶،۷ درصد) است. بر اساس سابقه کار نیز بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان با ۲۶،۷ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال است.

جدول ۱

تحلیل توصیفی نمونه‌ها

متغیر	مرحله اندازه‌گیری	شاخص آماری گروه	میانگین	انحراف معیار
توانمندسازی	پیش‌آزمون	آزمایش	۲۵/۲۴	۰/۱۹
	پس‌آزمون	کنترل	۲۵/۳۴	۰/۲۴
		آزمایش	۲۵/۵۲	۰/۳۴
	توسعه حرفه‌ای	پیش‌آزمون	آزمایش	۴/۱۱
پس‌آزمون		کنترل	۴/۰۲	۹/۷۷
		آزمایش	۴/۵۱	۷/۲۱
کنترل		۴/۰۰	۸/۶۴	

بهبودی برنامه‌های آموزشی؛ استقرار نظام پرداخت‌ها بر اساس تخصص و شایستگی‌ها.

بنا بر آنچه بیان شد؛ توسعه حرفه‌ای معلمان در مقطع ابتدایی در پرورش منش فراگیران نقش اساسی دارد (سیف و همکاران، ۱۳۹۹). آموزگاران این مقطع نقش مهمی در انگیزش تحصیلی فراگیران داشته و می‌توانند شوق به یادگیری و ادامه تحصیل را زنده نگه دارند (کدیور، ۱۳۹۸) از این رو توجه به توسعه حرفه‌ای معلمان ضروری است- لذا پژوهشگران درصدد هستند که به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی و توسعه معلمان مدارس ابتدایی شهر قزوین وفق بند ۳ سیاست‌های کلی «ایجاد تحول در نظام آموزش پایه» بپردازند.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف؛ کاربردی و به لحاظ شیوه مداخله‌ای؛ نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل است. در این پژوهش پس از گمارش تصادفی نمونه به گروه آزمایش و کنترل، پیش‌آزمون برای دو گروه اجرا شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهر قزوین (۲۰۰ نفر)؛ حجم نمونه بر اساس در نظر گرفتن ملاک‌های ورود (معلمانی که آموزش ضمن خدمت را گذرانده‌اند و افرادی که در پرسشنامه ابعاد توانمندی و توسعه-حرفه‌ای نمره پایین دریافت کرده‌اند)، ۳۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر دیگر در گروه کنترل قرار گرفتند و سپس مداخله آموزش‌های ضمن خدمت طی ۸ جلسه به مدت ۹۰ دقیقه (جلسات به صورت گروهی هفته‌ای دو بار در سه‌ماهه اول سال تحصیلی ۱۴۰۰) برای گروه آزمایشی اجرا شد. نهایتاً هر دو گروه در پس‌آزمون مورداندازه‌گیری قرار گرفتند. جلسات آموزشی در وضعیت شیوع بیماری کرونا و رعایت پروتکل‌های بهداشتی با عنوانین؛ آموزش ریاضی، آموزش فارسی و علوم، اختلالات یادگیری، مدیریت کلاس، طرح شهاب و طرح جابربن حیان توسط مدیر مدرسه و یکی از معلمان مدرسه اجرا گردید. برای آموزش

بدون آزمون آماری است؛ اما در بررسی‌های دقیق‌تر بعدی، وجود تفاوت معنی‌دار در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل مشخص شد.

بر اساس جدول ۱؛ پس از اعمال مداخلات آموزشی در گروه آزمایش، میانگین ابعاد توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای گروه نمونه به مقدار قابل توجهی افزایش یافته درحالی‌که در گروه کنترل دیده نمی‌شود. هرچند این نتیجه‌گیری، استنباط

جدول ۲.

بررسی توزیع نرمال بودن داده‌های پژوهش

نتیجه‌گیری	P	آماره K-S	گروه	مرحله اندازه‌گیری	متغیر
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۵	آزمایش	پیش‌آزمون	نمره کل توانمندسازی
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	کنترل		
نرمال	۰/۱۷۷ ^c	۰/۱۸	آزمایش	پس‌آزمون	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۲	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	آزمایش	پیش‌آزمون	شایستگی
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	آزمایش	پس‌آزمون	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۴	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	آزمایش	پیش‌آزمون	خودمختاری
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	آزمایش	پس‌آزمون	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۲	آزمایش	پیش‌آزمون	مؤثر بودن
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۴	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	آزمایش	پس‌آزمون	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	آزمایش	پیش‌آزمون	اعتماد
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	آزمایش	پس‌آزمون	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۵	آزمایش	پیش‌آزمون	معنی‌دار بودن
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	آزمایش	پس‌آزمون	
نرمال	۰/۱۷۷ ^c	۰/۱۶	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۵	آزمایش	پیش‌آزمون	نمره کل توسعه حرفه‌ای
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	کنترل		
نرمال	۰/۱۷۷ ^c	۰/۱۸	آزمایش	پس‌آزمون	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۲	کنترل		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۴	آزمایش	پیش‌آزمون	مهارت‌های برنامه‌ریزی

نتیجه گیری	P	آماره K-S	گروه	مرحله اندازه گیری	متغیر	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	کنترل	پس آزمون	ارزیابی معلمان	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۸	آزمایش			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۲	کنترل			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۵	آزمایش	پیش آزمون		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	کنترل			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	آزمایش			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	کنترل	پس آزمون		
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۱	آزمایش			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۵	کنترل			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۰	آزمایش	پس آزمون	مدیریت کلاس	
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	کنترل			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۷	آزمایش			
نرمال	۰/۱۷۷ ^c	۰/۱۲	کنترل	پیش آزمون		روش تدریس
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۲	کنترل			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۳	آزمایش			
نرمال	۰/۲۰۰ ^{c,d}	۰/۱۲	کنترل	پس آزمون		

وجود ندارد و همبستگی همپراش‌ها با یکدیگر در حد متعارف است. مقدار F تعامل برای کلیه متغیرهای ابعاد توانمندسازی (۱/۰۹) و توسعه حرفه‌ای (۱/۷۹) در سطح $p > ۰/۰۵$ معنادار نمی‌باشد. بنابراین، مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون تأیید می‌شود. همچنین مقدار F در مورد متغیر ابعاد-توانمند سازی (۶۹/۴۵) و توسعه حرفه‌ای (۸۶/۱۲) معنادار است ($p < ۰/۰۱$)؛ بنابراین همبستگی متغیرهای هم پراش (پیش‌آزمون‌ها) با متغیرهای-وابسته (پس‌آزمون‌ها) مربوط به هر یک از هم پراش‌ها خطی است؛ بنابراین می‌توان بیان داشت که داده‌های پژوهش؛ مفروضه‌های زیربنایی تحلیل واریانس را برآورد می‌کنند و این نتایج انجام آزمون پارامتریک تحلیل واریانس چند متغیری را مجاز می‌داند.

فرضیه اصلی اول: آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی معلمان تأثیر دارد.

پیش از آزمون فرضیه به مقایسه کلی گروه‌ها در متغیر توانمندسازی در جدول ۳ بیان شده است.

بر اساس جدول ۲ پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه‌های آزمایش و کنترل تأیید گردید.

نتایج آزمون ام.باکس (۵۲/۸۶) بیانگر همسانی-کوواریانسها در گروه‌های آزمایش و کنترل است. همچنین آزمون لوین در مورد متغیر ابعاد توانمندسازی (۰/۲۰) و توسعه حرفه‌ای (۱/۰۹) در سطح $p > ۰/۰۵$ معنادار نبوده و در نتیجه فرض-تساوی یا همگنی واریانس‌های نمره متغیرهای پژوهش تأیید شده و فرضیه صفر برای تساوی واریانس‌های نمره دو گروه در کلیه متغیرها تأیید می‌گردد؛ بنابراین می‌توان اظهار داشت که پیش فرض تساوی یا همگنی واریانس‌های نمره متغیرها در گروه‌های آزمایش و کنترل تأیید گردید. همچنین بر اساس نتایج شاخص KMO، کفایت نمونه برابر با ۰/۶۰ و مقدار مجذور کای محاسبه شده برای آزمون کرویت بارتلت ۲۰/۹۵ در سطح $p > ۰/۰۵$ معنادار می‌باشند؛ بنابراین می‌توان اظهار داشت که بین متغیرهای هم پراش هم خطی چندگانه

جدول ۳.

تحلیل واریانس چندمتغیری برای مقایسه گروه آزمایش و کنترل در متغیر توانمندسازی معلمان

نام آزمون	مقدار	df فرضیه	df خطا	F	p	اندازه اثر	توان آماری
آزمون اثر پیلایی	۰/۸۴	۴	۲۱	۲۸/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۸۴	۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۱۶	۴	۲۱	۲۸/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۸۴	۱
آزمون اثر هتلینگ	۵/۳۵	۴	۲۱	۲۸/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۸۴	۱
آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	۵/۳۵	۴	۲۱	۲۸/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۸۴	۱

نتایج جدول ۳ بیانگر آن است که بین گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0/001$). میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۸۴ است. در واقع ۸۴٪ تفاوت‌های فردی در

نمرات پس‌آزمون توانمندسازی مربوط به تأثیر آموزش ضمن خدمت است. توان آماری برابر با ۱ بیانگر آن است که امکان خطای نوع دوم وجود نداشته است.

جدول ۴.

آزمون t برای بررسی آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی گروه‌ها با کنترل پیش‌آزمون

متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	p	Eta (اندازه اثر)	توان آماری
توانمندسازی	۱۴۷/۶۲	۱	۱۴۷/۶۲	۶۹/۴۵	۰/۰۰۲	۰/۸۴	۱
شایستگی	۷۳/۹۴	۱	۷۳/۹۴	۱۸/۴۸	۰/۰۰۲	۰/۵۳	۱
خودمختاری	۴۶/۲۹	۱	۴۶/۲۹	۱۵/۱۰	۰/۰۰۲	۰/۳۲	۱
مؤلفه‌های توانمندسازی	۳۸/۶۳	۱	۳۸/۶۳	۱۶/۳۱	۰/۰۰۲	۰/۴۲	۱
اعتماد	۶۴/۳۵	۱	۶۴/۳۵	۱/۳۶	۰/۰۰	۰/۴۳	۱
معنادار بودن	۵۳/۴۴	۱	۵۳/۴۴	۱۹/۹۳	۰/۰۰۲	۰/۳۸	۱

بر اساس جدول ۴، در پاسخ به فرضیه اصلی پژوهش با کنترل پیش‌آزمون و پس‌آزمون توانمندسازی تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0/002$). به عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت با توجه به میانگین توانمندسازی در گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل، موجب افزایش توانمندسازی در گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برای کل توانمندسازی برابر با ۰/۸۴ است. در واقع ۸۴٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون توانمندسازی مربوط به تأثیر آموزش ضمن خدمت است. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

معنادار بودن برابر با ۰/۳۸ است. به عبارت دیگر، ۵۳٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون شایستگی، ۳۲٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون خودمختاری و ۴۲٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون مؤثر بودن، ۴۳٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون اعتماد، ۳۸٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون معنادار بودن مربوط به تأثیر آموزش ضمن خدمت است. بر این اساس، فرضیه‌های فرعی پژوهش مبنی بر تأثیر آموزش ضمن خدمت بر احساس خودمختاری، احساس-معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد معلمان تأیید می‌شود.

در پاسخ به فرضیه‌های فرعی پژوهش بر اساس جدول ۴، نتایج نشان داد میزان تأثیر یا تفاوت برای شایستگی (۰/۵۳)، خودمختاری (۰/۳۲)، مؤثر بودن (۰/۴۲) اعتماد (۰/۴۳) و برای

فرضیه اصلی دوم: آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر دارد.

پیش از آزمون فرضیه به مقایسه کلی گروه‌ها در متغیر توسعه حرفه‌ای معلمان در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۵.

واریانس چندمتغیری برای مقایسه گروه آزمایش و کنترل در متغیر توسعه حرفه‌ای گروه‌ها با کنترل پیش‌آزمون

نام آزمون	مقدار	df فرضیه	df خطا	F	p	اندازه اثر	توان آماری
آزمون اثر پیلایی	۰/۱۶	۵	۱۹	۶۵/۹۱	۰/۰۰۱	۰/۹۵	۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۰۶	۵	۱۹	۶۵/۹۱	۰/۰۰۱	۰/۹۵	۱
آزمون اثر هتلینگ	۱۷/۳۵	۵	۱۹	۶۵/۹۱	۰/۰۰۱	۰/۹۵	۱
آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	۱۷/۳۵	۵	۱۹	۶۵/۹۱	۰/۰۰۱	۰/۹۵	۱

مربوط به تأثیر آموزش ضمن خدمت است. توان آماری برابر با ۱ بیانگر آن است که امکان خطای نوع دوم وجود نداشته است.

نتایج جدول ۵ بیانگر آن است که بین گروه آزمایش و گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/001$). میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۹۵ است. به عبارت دیگر، ۹۵٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون توسعه حرفه‌ای معلمان

جدول ۶.

تحلیل کوواریانس میانگین پس‌آزمون توسعه حرفه‌ای گروه‌ها با کنترل پیش‌آزمون

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p	Eta (اندازه اثر)	توان آماری
توسعه حرفه‌ای	۲۰۴/۶۰	۱	۲۰۴/۶۰	۸۶/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۸۱	۱
مهارت برنامه‌ریزی	۷۶/۳۴	۱	۷۶/۳۴	۴/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۶۴	۱
ارزیابی معلمان	۶۳/۲۱	۱	۶۳/۲۱	۳۸/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۴۵	۱
مدیریت کلاس	۶۶/۱۸	۱	۶۶/۱۸	۲۳/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸	۱
روش تدریس	۵۸/۴۸	۱	۵۸/۴۸	۲۹/۱۵	۰/۰۰۱	۰/۴۴	۱

در پاسخ به فرضیه‌های فرعی پژوهش بر اساس جدول ۶، نتایج نشان داد میزان تأثیر یا تفاوت مهارت‌های برنامه‌ریزی برابر با ۰/۶۴، ارزیابی معلمان برابر با ۰/۴۵، مدیریت کلاس ۰/۴۸ و روش تدریس ۰/۴۴ است. به عبارت دیگر، ۶۴٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون موارد مهارت‌های برنامه‌ریزی معلمان، ۴۵٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون ارزیابی معلمان ۰/۴۸ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون مدیریت کلاس و ۰/۴۴ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون روش تدریس مربوط به تأثیر آموزش ضمن خدمت است. بر این اساس، فرضیه‌های فرعی پژوهش

بر اساس جدول ۶، در پاسخ به فرضیه اصلی پژوهش با کنترل پیش‌آزمون بین گروه آزمایش و کنترل از لحاظ پس‌آزمون توسعه حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/001$). به عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت در گروه آزمایش نسبت به میانگین کنترل، موجب بهبود توسعه حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برای توسعه حرفه‌ای برابر با ۰/۸۱، به عبارت دیگر، ۸۱٪ تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون توسعه حرفه‌ای، مربوط به تأثیر آموزش ضمن خدمت است که فرضیه اصلی دوم پژوهش تأیید می‌شود.

مبنی بر تأثیر آموزش ضمن خدمت بر مهارت‌های برنامه‌ریزی و ارزیابی معلمان تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش؛ بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر قزوین وفق بند ۳ سیاست‌های کلی «ایجاد تحول در نظام آموزش پایه» بود. بر اساس فرضیه اول نتایج نشان داد آموزش ضمن خدمت با ضریب ۰/۸۴ بر توانمندسازی معلمان تأثیر دارد. از سوی دیگر؛ آموزش ضمن خدمت بر احساس خودمختاری (۰/۳۲)، احساس معنادار بودن (۰/۳۸)، احساس-شایستگی (۰/۵۳)، احساس مؤثر بودن (۰/۴۲)، احساس اعتماد (۰/۴۳) و معنی‌دار بودن (۰/۳۸) معلمان تأثیر دارد. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های آسیمه و همکاران (۱۳۹۸)، طاهرخانی و حمیدی (۱۳۹۹)، جهان‌بین (۱۳۹۷) امین بیدختی و همکاران (۱۴۰۱)، سادات حسینیان و همکاران (۱۳۹۹)، Sancar و همکاران (2021) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت آموزگاران مقطع ابتدایی با توجه به جایگاه این دوره در تکوین منش و الگوپذیری آنان و تقویت ساخت شناختی دانش‌آموزان دارای اهمیت می‌باشند. آموزش‌های ضمن خدمت در افزایش توانمندی‌های معلمان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. توانمندسازی فقط دادن قدرت به معلمان نیست بلکه موجب می‌شود آن‌ها با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکرد خود را بهبود بخشند. در واقع توانمندسازی شرایطی را برای معلمان فراهم می‌آورد که رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده و به عبارتی بهبود مستمر دست یابند. آموزش ضمن-خدمت موجب بهبود خودمختاری، احساس معنادار بودن، شایستگی، مؤثر بودن، اعتماد در معلمان می‌گردد لذا یکی از عوامل مؤثر بر افزایش توانمندسازی؛ آموزش آن‌ها است. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی معلمان در انجام وظایف و انطباق با محیط در حال تغییر دارد. در این بین اجرای آموزش‌های ضمن خدمت سبب می‌شود تا آن‌ها بتوانند متناسب با تغییرات

سازمانی و محیطی کارایی خود را افزایش دهند. از سوی دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد آموزش ضمن خدمت با ضریب تأثیر ۰/۸۱ موجب بهبود توسعه حرفه‌ای معلمان شده است. همچنین؛ آموزش ضمن خدمت بر مهارت‌های برنامه‌ریزی (۰/۶۴)، ارزیابی معلمان (۰/۴۵)، مدیریت کلاس (۰/۴۸)، روش تدریس (۰/۴۴) معلمان تأثیر دارد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های نیک‌سرشت و احمدی (۱۳۹۶)، Howard-Jones و همکاران (2020) Sancar و همکاران (2021)، عبداللهی (۱۳۹۹) همسو است. در تبیین این فرضیه باید گفت آموزش از ارکان اساسی در فعالیت‌های اجتماعی است و توسعه حرفه‌ای در ابعاد مختلف وابسته به آموزش می‌باشد. آموزش فرایندی ایجاد تغییر نسبتاً دائمی برای بهبود است که شامل تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و یا رفتار می‌شود. آموزش و بهسازی-نیروی انسانی کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده برای افزایش توانایی کارکنان و بهبود سطح عملکرد است. آموزش ضمن خدمت برای بهبود مهارت‌های برنامه‌ریزی، ارزیابی، مدیریت کلاس و روش تدریس اثرگذار است و یکی از جنبه‌های برجسته برنامه‌های تربیت‌معلم در کشورها توجه به تقویت سواد و آگاهی فرهنگی معلمان در این دوره‌ها، تلفیق حوزه نظری و عملی، بومی‌سازی محتوای برنامه‌های رشد حرفه‌ای بر اساس ویژگی‌ها و شرایط فرهنگی و اجتماعی است. با تأیید تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی پیشنهاد می‌گردد جهت بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت؛ نیازسنجی آموزشی صورت گیرد و مطالب آموزشی متناسب با وظایف و در جهت اهداف نظام آموزشی تهیه و تنظیم گردد؛ که در این راستا ارائه مطالبی در زمینه افزایش مهارت معلمان، تقویت نگرش نسبت به شغل معلمی، افزایش -آگاهی تخصصی می‌تواند مؤثر باشد. مدیران برای بهبود توانمندی معلمان؛ بر بهبود اجرای دوره‌های آموزشی و فراهم آوردن دانش شغلی و مهارت تخصصی موردنیاز معلمان و تغییر در نگرش و رفتار آنان تمرکز نمایند. به‌بیان‌دیگر، اجرای دوره‌های آموزشی زمانی بر توانمندسازی معلمان تأثیرگذار

پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۲(۴۷)، ۲۵ - ۳۴.

بزازجزیری، س.ا. (۱۳۹۳). آموزش کارکنان به‌عنوان ضرورتی شناخته‌شده در سازمان‌های اداری و صنعتی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

تلخابی، م.، رحمتی، ز.، و مرادی، ع. (۱۳۹۹). توسعه حرفه معلمان و تغییر مفهومی از طریق محیط دانش‌سازی. مجله روانشناسی شناختی، ۸(۱)، ۵۳-۶۶.

جهان‌بین، ف. س. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت در توانمندسازی-روان‌شناختی دبیران زبان انگلیسی مقطع متوسطه اول شهرستان بویراحمد. مطالعات علوم اجتماعی، ۴(۲)، ۶۷-۵۷.

حاتمی، س.، سبجانی، ی.، و بیرامی‌ایگدر، ج. (۱۳۹۴). تأثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان. مدیریت ورزشی، ۷(۴)، ۵۳۳-۵۴۶.

حیدری‌نژاد، ص.، بهرامی، م.، و ازمشا، ط. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی. پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، ۲، ۸۱-۸۸.

خطیب‌زاده، ا.، رضایت، غ.ح.، و حسین‌پور، ر. (۱۳۹۸). الگوی توسعه شایستگی فرماندهان و مدیران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۳)، ۹-۳۵.

ربیعی‌مندجین، م.ر.، و قدس‌آقچه‌کند، ز. (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آن‌ها در شهرداری منطقه ۱۸. مدیریت شهری، ۴۴، ۵۴۹-۵۶۱.

رحیمی، ف. (۱۴۰۱). رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان منطقه بهارستان. رویکردی نو در علوم تربیتی، ۴(۱)، ۵۱-۶۲.

سادات حسینیان، ب.، نیلی، م. ر.، و شریفیان، ف. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی ابعاد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در ایران و کشورهای منتخب. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۴۹)، ۷۳-۹۰.

خواهد بود که منجر به تغییر رفتار آنان شود. از سوی دیگر؛ توجه به انگیزه‌های مادی و غیراقتصادی؛ توجه به نشانگرهای کیفیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای؛ اجرای دوره‌های پژوهش محور در توانمندسازی معلمان مؤثر خواهد بود. تحقیق از محدودیت‌هایی نیز برخوردار بود از جمله؛ محدودیت زمان برای اجرای پژوهش، با توجه به اینکه این پژوهش در شهر قزوین انجام شد امکان تعمیم نتایج به سایر شهرها وجود ندارد. عدم دسترسی به نمونه بیشتر به دلیل شیوع ویروس کوید ۱۹، امکان یکسان‌سازی جنسیت در نمونه‌گیری وجود نداشت.

سپاسگزاری

از همکاری معلمان مدارس ابتدایی شهر قزوین در راستای انجام این تحقیق، قدردانی نمایم.

تعارض منافع

پژوهشگران در هیچ‌یک از مراحل تحقیق تعارض منافی نداشته‌اند.

منابع

احمدی‌مقدم، ح. (۱۳۹۹). بررسی دیدگاه‌های-اندیشمندان حوزه تعلیم و تربیت در خصوص توسعه حرفه‌ای معلمان. مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی، ۳(۲۵)، ۱۰۷-۱۳۰.

امین بیدختی، ع. ا.، پرداختچی، م.ح.، و علی یاری، سعادت. (۱۴۰۱). بررسی معیارهای صلاحیت حرفه‌ای معلمان (مطالعه موردی). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۶)، ۳۴-۴۷.

ایران‌زاده، س.، و بابایی‌هروی، س. (۱۳۹۹). توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین. تبریز: انتشارات فروزش.

آسیمه، م.، سلسله‌گر، ا.، و شریف‌زاده، مریم. (۱۳۹۸). نقش دوره‌های آموزش مجازی ضمن خدمت در توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. مجله

گلشاهی، ب.، و نهروزیان، ع. (۱۴۰۱). مدل ساختاری شایستگی‌های تأثیرگذار در توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران. *آموزش علوم دریایی*، ۹ (۱)، ۱۸۶-۲۰۲.

مصباحی، م.، توفیقی، ش.، و عباس‌زاده، ع. (۱۳۹۰). تعیین رویکرد توسعه منابع انسانی در مدیریت پرستاری. *پژوهش پرستاری*، ۶ (۲۰)، ۱۷-۲۹.

مصطفایی، ن.، علایی، ش.، عصمتی‌نیا، م.، و کریمی، ژ. (۱۳۹۹). بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت الکترونیکی با توسعه حرفه‌ای معلمان. *اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت*، ۴ (۶)، ۶۵-۱۱۱.

وزیری اقدم، ز.، مکی آل‌آقا، ب.ا.، و اعتماد اهری، ع.ا. (۱۳۹۹). طراحی برنامه درسی مبتنی بر توسعه پایدار، توسعه حرفه‌ای و تربیت شهروندی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه متخصصان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۴ (۴۹)، ۱۱۱-۱۲۴.

References

Andersen, H. V., & Pitkänen, K. (2019). Empowering educators by developing professional practice in digital fabrication and design thinking. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 21, 1-16.

Bates, A. W. (2015). Teaching in a digital age. *Open Educational Resources*, 6. <https://teachonline.ca>.

Dilekli, Y. & Tezci, E. (2016). The relationship among teachers' classroom practices for teaching thinking skills, teachers' self-efficacy towards teaching thinking skills and teachers' teaching styles. *Thinking Skills and Creativity*, 21, 144-151.

Fischer, C., Fishman, B., Dede, C., Eisenkraft, A., Frumin, K., Foster, B & McCoy, A. (2018). Investigating relationships between school context, teacher professional development, teaching practices, and student achievement in response to a nationwide science reform. *Teaching and Teacher Education*, 72, 107-121.

Gkonou, C., Olivero, M. M., & Oxford, R. L. (2021). Empowering Language Teachers to Be Influential Peacebuilders: Knowledge, Competencies and Activities. In *Peacebuilding in Language Education* (pp. 29-42). *Multilingual Matters*.

Ha, Shiao Tong, May Chiun, Loa, Yin Chai, Wang. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Social and Behavioral Sciences*, 224, 184-189.

Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher Training, Teacher Quality and Student Achievement. *Journal of Public Economics*, 95 (1), 798-812.

Hirsh, S. (2009). A new definition. *Journal of Education for Sustainable Development*, 30 (4), 10-16.

سلاجقه، ا.، و صفری، س. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد اساتید دانشگاه. *فصلنامه اخلاق در علم و فناوری*، ۱۰ (۳)، ۱۱۰-۱۰۳.

سیف، س.، کدیور، پ.، کرمی نوری، ر.، و لطف‌آبادی، ح. (۱۳۹۹). *روانشناسی رشد* (۱). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

طاهرپور کلانتری، م.، و پورشافی، ه. (۱۴۰۰). الگوی جاری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی استان خراسان جنوبی: رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۴ (۲) (پیاپی ۲۷)، ۲۸۴ - ۲۵۹.

طاهرخانی، م.، و حمیدی، ن. (۱۳۹۹). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در افزایش توانمندی کارکنان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۱۲ (۴۱)، ۳۶-۲۱.

طاهری، م.، نظری، ن.، و غیائی، سعید. (۱۳۹۵). فرهنگ یادگیری سازمانی، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روا نشناختی: پیش‌بینی کننده‌های یادگیری در محیط کار. *مطالعات آموزش و یادگیری* (مجله علوم اجتماعی و انسانی سابق)، ۸ (۲)، ۱۹-۳۶.

عبداللهی، ش. (۱۳۹۹). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان با استفاده از سبک‌های مدیریت کلاس. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام*، کرج.

عربی، ح. (۱۳۹۴). *سیاست‌های کلی نظام*. کمیسیون نظارت دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام.

علی‌محمدی، غ.ع.، جباری، ن.، و نیازآذری، ک. (۱۳۹۷). توانمندسازی حرفه‌ای معلمان در چشم‌انداز آینده و ارائه مدل. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۱۷ (۶۷)، ۷-۳۲.

غنی‌لو، م.ر.، عباسی، ح.، و حیدرزاده، و. (۱۳۹۵). نقش آموزش ضمن خدمت در توسعه حرفه‌ای معلمان. *کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم*.

کدیور، پ. (۱۳۹۸). *روانشناسی آموزشی*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

کلانتری خاندانی، ع.، و فرخی، م.ح. (۱۳۹۵). نگاهی به توسعه حرفه‌ای معلمان فکور و تبیین درس پژوهی و فعالیت یادگیری. *راهبردهای نوین تربیت معلمان*، ۲ (۳)، ۷۳-۹۶.

- Alimohammadi, Gh., Jabari, N., & Niazazri, K. (2018). Professional empowerment of teachers in the future perspective and presentation of the model. *Educational Innovation Quarterly*, 17 (67), 7-32. [In Persian]
- Amin Bidakhti, A.A., Pardachi, M. H., & Aliyari, S. (2022). Examination of teachers' professional qualification criteria (case study). *Research in educational systems*, 16 (56), 34-47. [In Persian]
- Arabi, H. (2015). General policies of the system. The Supervisory Commission of the Expediency Council Secretariat. [In Persian]
- Asimeh, Mahboubeh; Selsegar, Amir and Sharifzadeh, Maryam. (2020). The role of in-service virtual training courses in job empowerment of Fars Jihad Agricultural Organization staff, *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, 12 (47), 25-34. [In Persian]
- Bezajazairi, Syed Ahmed. (2014). Employee training as a recognized necessity in administrative and industrial organizations. Tehran: Center for Public Administration Education. [In Persian]
- Ghani Lu, Mohammad Reza; Abbasi, Hassan and Heidarzadeh, Waliullah (2016). The role of in-service training in teacher professional development, *World Conference on Psychology and Educational Sciences. Law and Social Sciences at the beginning of the third millennium*. [In Persian]
- Golshahi, B., & Nehruzian, A. (2022). The structural model of effective competencies in the professional empowerment of commanders of the Islamic Republic of Iran Army. *Marine Science Education*, 9 (1), 186-202. [In Persian]
- Hatami, S., Sobhani, Y., & Bayrami-Igdar, J. (2015). The effect of organizational structure on the empowerment of employees of the General Department of Sports and Youth of Lorestan province. *Sports Management*, 7 (4), 533-546. [In Persian]
- Heydari-Nejad, S., Bahrami, M., & Azmsha, T. (2013). Investigating the effect of in-service training courses on the empowerment of physical education teachers. *Applied researches of management and biological sciences in sports*, 2, 81-88. [In Persian]
- Iranzadeh, Sara and Babaei Heravi, Sima. (2020). Empowering employees in new organizations. Tabriz: Forozesh Publications. [In Persian]
- Jahanbin, F.S. (2019). Investigating the effect of in-service training courses on the psychological empowerment of English language teachers in the first secondary school of Boyer-Ahmad city. *Social Science Studies*, 4 (2), 67-57. [In Persian]
- Kadivar, P. (2014). *Educational Psychology*. Tehran: Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (Position). [In Persian]
- Kalantarikhandani, E., & Farrokhi, M.H. (2015). A look at the professional development of teachers of thought and the explanation of lesson research and learning activities. *New strategies for teacher training*, 2 (3), 73-96. [In Persian]
- Khatibzadeh, A., Rezait, G., & Hossein-Pour, R. (2019). Competency development model of commanders Howard-Jones, Paul A., Jay, Tim., Galeano, Laura. (2020). Professional Development on the Science of Learning and teachers' Performative Thinking—A Pilot Study. *Professional Development and Performativity*, 14 (3), 267-278.
- Huang, Y. T., Liu, H., & Huang, L. (2021). How transformational and contingent reward leaderships influence university faculty's organizational commitment: the mediating effect of psychological empowerment. *Studies in higher education*, 46 (11), 2473-2490.
- Huda, M., & Teh, K. S. M. (2018). Empowering professional and ethical competence on reflective teaching practice in digital era. In *Mentorship Strategies in Teacher Education* (pp.136-152). IGI Global.
- Kincal, R. Y., Yazgan, A. D., & Kartal, O. Y. (2016, November). The Effect of Lesson Study Approach upon Critical Thinking Skills Development: An Investigation into Arabic Language Pre-service Teachers. In *E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education* (pp. 406-414). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Nurjayanti, A. M., Syarifuddin, R. T. U., Awaru, A. O. T., & Equatora, M. A. (2021). Social Competence and Compensation for Employee Performance through Public Services in the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning. *11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, 7412-7419.
- Osman, D. J., & Warner, J. R. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103064
- Page, M., Pool, L., Crick, M., & Leahy, R. (2020). Empowerment of learning and knowledge: Appreciating professional development for registered nurses in aged residential care. *Nurse education in practice*, 43, 102-203.
- Porter-O'Grady, T., & Clavelle, J. T. (2020). The Structural Framework for Nursing Professional Governance: Foundation for Empowerment. *Nurse Leader*, 18 (2), 181-189.
- Sancar, R., Atal D., & Deryakulu, D., (2021). A new framework for teachers' professional development, *Teaching and Teacher Education*, 101, 1-12.
- Skeff, B. (2019). The Personal Development Planning Cycle. *Journal of Development First*. 2019; 1 (4), 12-13.
- Abdollahi, Sh. (2020). A Study of the Relationship between Teachers' Professional Development Using Classroom Management Styles. *International Conference on Management, Humanities and Behavior in Iran and the Islamic World*, Karaj. [In Persian]
- Ahmadi Moghadam, H. (2020). Investigating the views of thinkers in the field of education regarding the professional development of teachers. *Strategic Studies in Humanities and Islamic Sciences*, 3 (25), 107-130. [In Persian]

- Selajqa, A., & Safari, S. (2015). The relationship between professional ethics and the performance of university professors. *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 10 (3), 103-110. [In Persian]
- Taheri, M., Nazari, N., & Ghiathi, S. (2016). Organizational learning culture, managerial effectiveness and psychological empowerment: predictors of learning in the workplace. *Teaching and learning studies (former journal of social and human sciences)*, 8 (2), 12-19. [In Persian]
- Taherkhani, M., & Hamidi, N. (2019). Evaluating the effectiveness of in-service training courses in increasing employee empowerment. *Journal of Development and Transformation Management*, 12 (41), 36-21. [In Persian]
- Tahirpur Kalantari, Masoud and Pourshafi, Hadi. (2022). The current pattern of professional development of elementary teachers in South Khorasan province: an approach based on foundational data theory. *Management and planning in educational systems*, 14 (2) (series 27), 284-259. [In Persian]
- Talkhabi, M., Rahmati, Z., & Moradi, A. (2020). Teachers' career development and conceptual change through knowledge creation environment. *Journal of Cognitive Psychology*, 8 (1), 53-66. [In Persian]
- Waziri Aghdam, Z., Makki Al-Agha, B. & Etemad Ahri, A. (2020). Curriculum design based on sustainable development, professional development and citizenship education and its validation from the perspective of experts. *Research in educational systems*, 14 (49), 111-124. [In Persian]
- and managers of Iran's Islamic Revolutionary Guard Corps. *Human Resource Management Research Quarterly*, 11 (3), 35-9.
- Mesbahi, M., Tofighi, Sh., & Abbas Zadeh, A. (2012). Determining Approach to Human Resource Development in Nursing Management. *Nursing Research*, 6 (20), 17-29. [Persian]
- Mostafaei, N., Alaei, Sh., Esmatinia, M., & Karimi, J. (2020). Investigating the Relationship between In-Service Training and Teacher Professional Development. *First National Conference on Applied Research in Education Processes*, 4 (6), 65-111. [In Persian]
- Rabiei Mandjin, M.R., & Qods-Aghche-Kand, Z. (2016). Investigating the relationship between psychological empowerment of employees and improving the level of their performance in the municipality of Region 18. *Urban Management*, 44, 549-561. [In Persian]
- Rahimi, Fereshte. (2022). The relationship between teachers' satisfaction with in-service training and job performance with the mediation of teachers' professional development in Baharestan region. *A new approach in educational sciences*, 4 (1), 51-62.
- Sadat Hosseinian, B., Nili, M. R., & Sharifian, F. (2020). A comparative study of the dimensions of the professional development programs of elementary teachers in Iran and selected countries. *Research in educational systems*, 14 (49), 73-90.
- Seif, S., Kadivar, P., Karami Nouri, R., & Lotfa Ayadi, H. (2014). *Developmental Psychology* (1). Tehran: Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (Position). [In Persian]