فصلنامه علمی
پژوهش های انقلاب اسلامی

OPEN ACCESS

طراحی الگوی توانمندسازی حرفه ای اساتید درس دفاع مقدس و مقاومت؛با رویکرد تحلیل مضمون

مختار کلانتری[۱]، احمدرضا اوجی نژاد[۲]، کمال محمدزاده[۳]، علی اسماعیلی[۴]

دوره ۱۵، شماره ۱، پیاپی ۵۶
بهار ۱۴۰۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۴-۰۹-۰۴
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۵-۰۱-۱۸
صص: ۳۲۹-۳۰۵

شاپا چاپی: ۲۵۷۳-۲۳۲۲

چکیده

تدریس اثربخش و جریان‌ساز درس «دفاع مقدس و مقاومت» به عنوان یک مأموریت راهبردی در نظام آموزش عالی کشور، مستلزم بهره‌گیری از اساتیدی متبحّر، باانگیزه، دغدغه‌مند و واجد شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای است. بر این اساس، مقاله ی حاضر با هدف طراحی مدل توانمندسازی حرفه‌ای اساتید درس دفاع مقدس و مقاومت در استان فارس سامان یافته است. این مطالعه از نظر دستاورد، کاربردی ـ توسعه‌ای و از حیث استراتژی اجراء، در پارادایم روش‌شناسی کیفی از نوع اکتشافی قرار می‌گیرد. در گام نخست، ازجامعه آماری که شامل ۱۳۹ نفرازمشارکت کنندگان بالقوّه، شامل سیاست‌گذاران ارشد، صاحب‌نظران علمی و مدرسان پیشکسوت این حوزه در سطح استان فارس بود، تعداد۱۷ نفردردسترس‌به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی و شیوه هدفمندبا تکنیک زنجیره‌ای (گلوله‌برفی) انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و ژرفانگر (مشتمل بر ۷ پرسش محوری و تخصصی) بطور متوسط ۲۰ دقیقه برای هرنفر بود که تا نیل به کفایت و اشباع نظری تداوم یافت؛ داده‌های مکتسبه با تکنیک تحلیل مضمون شش مرحله ای براون و کلارک تحلیل و کدگذاری شدند. تحلیل داده‌ها منتج در فاز کیفی به تکوین شبکه مضامینی منتهی شد که در مجموع ۱۳۲ مضمون(تم) پایه، ۱۸مضمون سازمان‌دهنده و ۵ مضمون فراگیر را در برگرفت. دستاوردهای این مقاله آشکار می‌سازد که فرآیند ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اساتید این حوزه، پدیده‌ای نظام‌مند و برآمده از تعامل هم‌زمان الزامات تخصصی، مهارتی، بینشی و ساختاری است. الگوی نهایی و صحّه‌گذاری‌شده این تحقیق، چارچوبی جامع را در اختیار متولیان و برنامه‌ریزان آموزش عالی قرار می‌دهد تا از این طریق به ارتقای پویایی، اثربخشی و کیفیت تدریس این درس کلیدی مبادرت ورزند.

واژگان کلیدی:

توانمندسازی حرفه‌ای، اساتید دفاع مقدس و مقاومت، تحلیل مضمون، براون وکلارک.

۱: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
۲: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.(نویسنده مسؤل)؛ aoji۱۳۵۸@iau.ac.ir
۳: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
۴: استادیار گروه الهیات و علوم اسلامی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

مقدمه

جریان‌های در عصر فزاینده تحوّلات ژرف و شتابان دانش و فن‌آوری، موضوع توانمندسازی حرفه‌ای به عنوان یکی از ارکان اساسی توسعه‌ی سرمایه انسانی، نقش تعیین‌کننده ای در ارتقای عملکرد فردی و سازمانی ایفاء می کند. در این میان توانمندسازی دارای معانی عام و خاص و تعبیرهای بیشماری است و این تنوّع تعریف ها و رویکردها، انسجام و یکپارچگی را از این مفهوم با مشکل رو به رو ساخته است، به گونه‌ای که در تعریف‌ها توانمندسازی عوامل، چون: انگیزش درونی، ادراک و تعهّد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است.(رابینز[1]،۲۰۰۲، به نقل از قریشی، ۱۳۹۳ : ۷) لذا عوامل شخصی، مدیریتی و مرتبط با کار و حرفه از جمله عوامل علّی هستند که ضرورت توجّه جدّی به توانمندسازی اعضای هیأت علمی را گوشزد می کند. ضمن اینکه توانمندسازی اساتید، پیامدهای نگرشی و رفتاری قابل توجّهی برای فرد و سازمان دارد.(بهادری، شریفی راد و فضل الهی قمشی، ۱۴۰۲ :۱۱)

با گسترش فزاینده‌ی علم و رویکردهای نوین آموزشی و ضرورت انتقال اثربخش مفاهیم هویّت‌ساز و توجّه جدّی به مبانی ارزشی و تمدّنی، **درس "آشنایی با علوم و معارف دفاع مقدّس و مقاومت"** به‌عنوان یکی از دروس راهبردی در نظام آموزش عالی مطرح ونهادینه شده است، لذا بمنظورپرکردن خلاءهای ناشی ازمسائل جغرافیا، اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و نظامی با دو هدف عمده دنبال می شود:

۱.ارائه محتوائی ارزشمند از مجاهدت‌ها، توانمندی و ایثارگری‌های دوران هشت ساله دفاع مقدس(و اخیرا" دفاع مقدس ۱۲ روزه و دفاع مقدّس رمضان) برای استفاده دانشجویان مقطع کاردانی و کارشناسی و متخصصان در حوزه های علوم مختلف دانشگاهی.

۲.توسعه و انتقال علوم و معارف دفاع مقدّس برای نسل جوان به روش علمی و نهادینه و اجرائی نمودن منویات مقام معظم رهبری(رهبر شهید) برای حفاظت از این گنج عظیم و ماندگار(مرادپیری، هادی و شربتی، مجتبی، ۱۳۹۳ : ۴) برای تحقق و حصول اهداف و منظورها، نیازمند پرورش اساتیدی توانمند، روزآمد و برخوردار از شایستگی‌های حرفه‌ای و چند بعدی می‌باشد. لذا شناخت و اشرافیت بر انواع رویکردهای موجود در مورد تحلیل دفاع مقدّس ضرورت دارد. در این خصوص افشردی، محمدحسین (دفاع مقدّس،۱۴۰۳)چهار رویکرد را توصیه می‌کند:

الف: رویکرد تاریخی: با روش توصیفی و به ابعاد، کالبد و فیزیک دفاع مقدس می‌پردازد وبه روح و عمق آن چندان ورود پیدا نمی‌کند.

ب: رویکرد معنوی – ارزشی: این رویکرد به سلوک حاکم، همچنین افکار، عواطف و معنویت آن برهه می‌پردازد.

ج:رویکرد سیاسی – انتقادی: با نگاهی نقادانه و با اغراض سیاسی و بدبینانه نسبت به فرماندهان و مدیران دفاع مقدس به ابهامات و سؤالات پاسخ می‌دهد.

د: رویکرد تحلیل عمیق: این رویکرد با نگاهی عمیق و ریشه ای به تبیین ابعاد گوناگون طرح‌ریزی و هدایت در دفاع مقدس می‌پردازدو تلاش دارد تا تجربیات حاصله‌ی دفاع مقدّس را با لحاظ تفاوت‌های مکانی و زمانی مورد بهره‌برداری قرار دهد.(افشردی، محمدحسین، ۴۴:۱۴۰۳). در این راستا شواهد و قرائن موجود حاکی از آن است که تا کنون الگوی جامع، بومی، کاربردی و مبتنی بر اصول و مبانی علمی و بر پایه‌ی توانمندسازی حرفه ای در این حوزه به صورت نظام‌مند و مورد

[1] robbins

انتظار، طرّاحی و اعتبار سنجی نشده است. در واقع، انجام چنین پژوهشی در نوع خود، کاری دشوار و طاقت فرسا و نیازمند تجربه و دانش فراوان می‌باشد.(علایی، حسین، ۱۳۹۱: ۲۲)از این رو درس آشنائی با علوم و معارف دفاع مقدس و مقاومت به عنوان یک واحد درسی کلیدی در سرفصل های آموزشی کشور، حامل بار سنگین انتقال مفاهیم بنیادین اخلاقی، فرهنگی، ارزشی و تاریخی انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران است. این درس فراتر از یک محتوای صرفاً تاریخی، باید بستری برای نهادینه سازی ارزشهایی نظیر ایثار، فداکاری، خودباوری ملی، صُفح، مواسات، بصیرت و آمادگی در برابر تهدیدات باشد تا با مشخص نمودن عناصر کمی و کیفی منتج از سرمایه اجتماعی در دوران پر فراز و نشیب دفاع مقدس، به بررسی و تأثیر آن بر تداوم انقلاب اسلامی ایران بپردازد. (رحمانی، هادی طحان، عالیشوندی و صادقی، ۱۴۰۰: ۲۴۵-۲۸۰). توانمندسازی نیروی انسانی در جوامع مختلف به عوامل گوناگونی وابسته است. در این میان آموزش بعنوان یکی از منابع مهم توانمندسازی حرفه ای نیروی انسانی، نقش بسیار مؤثر و عمده ای دارد، بطوری که امروزه بعنوان یکی از مسائل مهم در جوامع گوناگون به شمار می‌آید.(دولت آباد،۱۳۹۸: ۹) در دنیای کنونی همه کشورها و جوامع مختلف برای رشد، توسعه و ارتقاء خود، توجه ویژه ای به نظام آموزشی خویش دارند تا جایی که می توان اذعان نمود مسئله آموزش وپرورش، یکی از حیاتی ترین مسئله آنها را شکل می دهد(شهلایی، صفرنواده، آرمند و موسی پور، ۱۴۰۰: ۱۲) به عبارتی دیگر، هر کشور یا جامعه ای، زیرساخت های بنیادینی دارد که اساس و ارکان آن را تشکیل می دهند و یکی از مهمترین و اساسی ترین آنها، نظام آموزشی آن جامعه یا کشور محسوب می شود. در این میان مهمترین رکن از ارکان هر نظام آموزشی را معلمان، مدرسان و اساتید آن تشکیل می دهند که انتقال دهنده دانش و زمینه ساز ایجاد بینش، نگرش و در نهایت کنش در فراگیران هستند (اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹: ۶) معلمان و اساتید در عین حالی که زمینه ساز و ایجادکننده تغییرات محسوب می شوند خود نیازمند تغییر می باشند و این کارکرد دوگانه سبب شده است، تربیت و پرورش ایشان به عنوان حوزه ای مهم و قابل تأمل در نظام آموزشی، مد نظر قرار گیرد(آخوندی و صفائی موحد، ۱۳۹۴: ۱۶) یکی از مهمترین زمینه هایی که در بهسازی دانش و مهارت معلمان نقش اساسی دارد مفهوم توانمندسازی یا توسعه حرفه ای[۱] است (طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی، ۱۳۹۲: ۱۱). به همین منظور، کلیه سازمان ها فعالیت ها و برنامه های متعدد و متنوعی برای توسعه حرفه ای اعضای خود به اجرا در می آورند و این مهم جزء وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی می باشد(ماچ جونز، هیکز و سورگ[۲]، ۲۰۲۲: ۸).اما توانمندسازی(توسعه حرفه ای) چیست؟ توانمندسازی یکی از برنامه های راهبردی در نظام آموزش عالی با منظور افزایش دانش، بینش، نگرش، ارزش و کنش اساتید(کاهرامان و کوزو[۳]، ۲۰۱۶ : ۲۲) در حوزه مهارت‌های آموزشی[۴]، پژوهشی[۵]، مدیریتی و رهبری[۶]، ارتباطی و بین‌فردی[۷] و مهارت‌های حرفه‌ای و اخلاقی[۸] ایشان است تا با درک درستی از خویش و محیط

۱ Professional development
۲ Much-Jones, Hicks & Surge
۳ Kahraman & Kuzu
٤ Teaching Skills
٥ Research Skills
٦ Managerial & Leadership Skills
۷ Communication & Interpersonal Skills
۸ Professional & Ethical Skills

کاری به انجام رسالت خود و تحقق اهداف نظام آموزشی بپردازند(فضائلی گاه، معقول، اکبری و رضایی فر، ۱۴۰۲: ۱۸-۱۹). در نتیجه این مهم، بهسازی منابع انسانی و بهبود عملکرد ایشان از یک سو و افزایش بهره وری نظام آموزشی از سویی دیگر ایجاد می گردد(وک چیو، جاسپ، جاستین و کریج[۱]، ۲۰۱۰: ۴۳). از این رو توانمندسازی(توسعه حرفه ای) از حوزه های بسیار مورد توجه در راستای رشد همه جانبه(کادرو اسمیت[۲]، ۲۰۲۰)، بالندگی معلمان و تغییرات نظام آموزشی است(کارکابی[۳]، ۲۰۲۱: ۱۸). لذا توانمندسازی و توسعه حرفه ای اغلب به عنوان سنگ زیربنایی فعالیت های اصلاحی در نظام آموزشی محسوب می شود(رحیمی، ۱۴۰۱: ۱۲). در خصوص اهمیت توانمندسازی حرفه ای، تحقیقات بسیاری در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. نتایج این پژوهش ها نشان داده است که توانمندسازی حرفه ای بر حوزه های متعددی در کار اساتید و معلمان اثرات خود را داشته است از جمله بر مدیریت کلاس درس(نین لاوان[۴]، ۲۰۱۷)، باورها و رفتارهای ارتباطی اساتید و مدرسان(سدووا، سیدلاسیک و اسوارسیک[۵]، ۲۰۱۶)، درک مثبت(هریس، کیل و موسون[۶]، ۲۰۲۱)، بهبود نمرات فراگیران در آزمون های استاندارد، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس درس و افزایش دانش محتوایی مدرسان(باچینسکی و هانسن[۷]، ۲۰۲۰)، تفکر انتقادی و تفکر حل مسئله اساتید، تسلط عمیق بر محتواهای چالش برانگیز، ارتباط مؤثر با فراگیران و همکاری با همکاران خود، خود هدایتی در امور آموزشی(دارلینگ، هارموند، هایلر و گاردنز[۸]، ۲۰۱۷)، آگاهی فرامفهومی و نظام شناختی تجربه بنیاد(تلخابی، رحمتی و مرادی، ۱۳۹۹)، سواد اطلاعاتی مدرسان(کوگان و مارتزوکو[۹]، ۲۰۱۸)، خودکارآمدی اساتید(پوررحیم و حسین‌پور، ۱۳۹۹) و انگیزش معلمان(اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹) تأثیرات قابل توجهی دارد. با وجود آنچه بیان شد متأسفانه نظام آموزش عالی بخصوص در درس آشنائی با علوم و معارف دفاع مقدس و مقاومت، طی سالیان گذشته به این نوع از کارکردها در نظام آموزشی توجه جدّی ننموده است و مدیران هم چنان به شکل سنتی و تجارب مکسوبه از دوران دفاع مقدّس، این مجموعه عظیم را اداره می کنند و اساتید این حوزه نیز به تبع آن، از توانمندسازی و توسعه حرفه ای به دور بوده اند که بخشی از آن ناشی از پایین بودن بالندگی های آنان در مدیریت به شیوه های مورد تأکید در نظریه های جدید علمی است(شبانی، خورشیدی، عباسی و فتحی، ۱۳۹۷). بخشی نیز ناشی از این است که بسیاری از مدیران دارای رشته تحصیلی مرتبط با مدیریت نیستند.(هوشیار، رحیم نیا، اکرامی، ۱۳۹۴). بخش مهمی از مشکل نیز ناشی از این است که تا کنون مدل علمی، دقیق و آینده گرانه توانمندسازی حرفه ای اساتید درس دفاع مقدّس و مقاومت طراحی و اعتبارسنجی نگردیده است. از این رو بسیار مهم و حیاتی است که در خصوص این موضوع، پژوهش های متعددی

۱ Vecchio, Joseph, Justin & Craig
۲ Cader osmith
۳ Karacabey
٤ Ninlawan
٥ Sedova, Sedlacek & Svaricek
٦ Harris, Cale & Musson
۷ Buczynski and Hansen
۸ Darling-Hammond , Hyler & Gardner
۹ Cogan & Martzoukou

صورت گیرد. از حیث اهمیت موضوع، لازم است این موضوع با اولویت انجام شود اما ضرورت آن از حیث سلبی و ایجابی نیز باید مطمح نظر قرار گیرد تا مشخص گردد ضرورت انجام این کار چیست؟

از منظری ایجابی دیگر نیز توّجه به چنین موضوعاتی مفید فایده خواهد بود چرا که توانمندسازی حرفه ای اساتید باعث ایجاد ظرفیت های یادگیری مادام العمر در استاد و به تبع آن در فراگیران می شود(محمدی و حسنی، ۱۳۹۸) به عبارتی دیگر، توسعه حرفه ای به مثابه مسیری دائمی، مادام العمر و همیشگی برای یادگیری است که در نتیجه آن، بهبود عملکرد استاد و در نتیجه آن بهبود یادگیری فراگیران صورت می پذیرد(ملکی، ۱۳۹۷) از این رو انجام کارهای علمی در این خصوص باعث می شود ظرفیت های یادگیری مادام العمر اساتید و فراگیران شناسایی، تقویت و بکارگیری شود. هدف اصلی پژوهش حاضر، طراحی الگوی توانمندسازی حرفه ای اساتید درس آشنائی با علوم و معارف دفاع مقدس و مقاومت استان فارس، با رویکرد تحلیل مضمون و ارائه مدلی بومی مبتنی بر روش براون کلارک می‌باشد. سوال اصلی پژوهش این است که الگوی توانمندسازی حرفه ای اساتید درس دفاع مقدّس و مقاومت بر اساس تحلیل مضمون داده های کیفی، از چه ابعاد، مؤلّفه‌ها و شاخص‌هائی تشکیل شده است؟

پیشنیه پژوهش

در قلمرو مطالعات مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی، توانمندسازی اعضای هیئت علمی و اساتید دانشگاه به عنوان یکی از ارکان کلیدی ارتقای بهره‌وری نظام آموزش عالی شناخته می‌شود. در داخل کشور تحقیقات بسیاری در خصوص توانمندسازی و توسعه حرفه ای صورت گرفته است. از جمله، حسینی، قورچیان و جعفری (۱۴۰۰) در پژوهش خود درصدد ارائه مدلی برای توسعه حرفه ای مدیران در پژوهشی از نوع کاربردی و با روش کیفی از سنخ تکنیک داده بنیاد بودند به همین منظور ۱۵ نفر از صاحبنظران و مدیران آموزشی را به روش هدف مند انتخاب و مورد مصاحبه نیمه ساختمند قرار دادند. برای تحلیل داده ها از سیستم کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده نمودند. نتایج این مصاحبه ها نشان داد دو مقوله محوری صلاحیت ها و شایستگی های عمومی و حرفه ای، ۱۶ مقوله اصلی و ۴۴ مقوله فرعی(عوامل علّی ۸ مقوله، پدیده محوری ۷ مقوله، عوامل زمینه ای ۹ مقوله، عوامل مداخله گر ۸ مقوله، راهبردها ۶ مقوله و پیامدها ۶ مقوله) در قالب مدل توسعه حرفه ای مدیران وجود دارد. در پژوهشی از همین سنخ، فضائلی گاه، معقول، اکبری و رضایی فر، (۱۴۰۲) به دنبال تدوین الگوی توانمندسازی اخلاقی و روانشناختی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مشهد در تحقیقی ترکیبی بودند. در بخش کیفی از ۱۸ نفر از مدیران خبره و با تجربه مدارس که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند با کمک مصاحبه ساختاریافته داده های لازم کسب شد و با روش تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش کمی، تعداد ۱۰۴ نفر از مدیران عالی و میانی و عملیاتی با روش تصادفی طبقه ای انتخاب و به کمک پرسشنامه محقق ساخته مورد سوال قرار گرفتند. تحلیل داده ها نیز با استفاده از معادلات ساختاری انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل کیفی ۹۳ شاخص را شناسایی نمود که در ۹ عامل اصلی(بعد) قرار گرفت. نتایج نشانگر این است که تمام ابعاد بر توانمندسازی-اخلاقی و روانی اثر مثبت دارند. خمری، فریبرزی و سادات ناصری(۱۴۰۱)، در پژوهشی با ارائه مدل توانمندسازی حرفه ای معلمان ابتدائی شهر زابل

که با رویکرد پژوهشی ترکیبی اکتشافی(کیفی، کمی) دنبال شده است با استفاده از روش تحقیق دلفی و پانل خبرگان و نمونه آماری۲۱۳ نفر از جامعه آماری معلمان شهرستان زابل اهتمام ورزیدند. نتایج حاصل از آن نشان می دهد که آموزش شغلی، غنی سازی شغلی، سبک مدیریت مشارکتی، تفویض اختیار، انگیزه های فردی و نگرش شغلی به ترتیب اولویت اول تا ششم می باشند. در تحقیقی دیگر که سادات حسینیان، نیلی و شریفیان(۱۴۰۲) با هدف شناسایی ابعاد و مولفه های الگوی توسعه حرفه ای معلمان با استفاده از فراترکیب مدل های توسعه حرفه ای انجام دادند از بین ۲۷۶ مقاله علمی – پژوهشی ۲۹ مقاله به صورت هدفمند بر اساس پایش موضوعی، محتوایی و زمانی انتخاب شدند و داده های پژوهش از طریق تحلیل کیفی اسناد موردمطالعه، گردآوری و اقدامات لازم برای اعتباربخشی، انتقال پذیری، اعتمادبخشی و تائیدپذیری داده ها انجام شد. بر اساس تجزیه وتحلیل داده ها، الگوی توسعه حرفه ای بومی در ۵ بُعد و ۲۲ محور شامل راهبردی زمینه ای(۶ محور)، ابعاد فردی(۴ محور)، فرهنگی- اجتماعی(سه محور)، موانع و چالش ها(۵ محور) و سازمانی(۴ محور)، شناسایی گردید. در پژوهشی متأخر محمد، مهدی و خادمی، ساسان(۱۴۰۴) در صدد ارائه الگوی توانمندسازی مالی خانواده کارکنان نظامی با کمک یک روش کیفی از نوع تفسیری بودند. برای جمع آوری داده های موردنیاز از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته و روش نمونه گیری گلوله برفی استفاده شد. مصاحبه شوندگان این پژوهش کارشناسان، اساتید حسابداری و مالی، خانواده ها و کارکنان نظامی بودند. داده های پژوهش با استفاده از روش کدگذاری که مختص رویکرد زمینه ای است، تجزیه وتحلیل شد و مقوله های مفهومی، اصلی و کلان استخراج شد و درنهایت الگو توانمندسازی شامل عوامل علی، ساختاری، مداخله گر و نیز راهبردهایی برای توانمندسازی خانواده های کارکنان نظامی و پیامدهای آن و اجرای صحیح سامانه ارتقای توان مالی خانواده های نظامیان ارائه شد. در این راستا، نادری و سیف نراقی (۱۳۹۱) با تمرکز بر مؤلفه‌های آموزش ضمن خدمت، بر این حقیقت پای فشرده‌اند که برنامه‌های آموزشی هدفمند و مستمر، پیش‌ران اصلی در ارتقای شاخص‌های عملکردی و توانمندی اساتید به شمار می‌روند. از منظری کلان‌تر، الوانی (۱۳۹۳) بر نقش حیاتی متغیرهای محیطی تأکید کرده و معتقد است فراهم‌سازی حمایت‌های سازمانی و دسترسی تسهیل‌شده به منابع، سنگ‌بنای تحقق اثربخشی در فرایند تدریس است. در لایه‌های عمیق‌تر روان‌شناختی، بازرگان و حجازی (۱۳۹۰) توانمندسازی اساتید را متغیری تعیین‌کننده در افزایش خودکارآمدی و ارتقای کیفیت یاددهی معرفی کرده‌اند. این رویکرد در مطالعات ساعتچی (۱۳۹۰) نیز با تبیین رابطه متقابل میان روان‌شناسی کار، انگیزش درونی و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین، نیک‌مرام (۱۳۹۲) با واکاوی ابعاد توسعه حرفه‌ای، همبستگی معنادار و مثبت میان این مؤلفه با مهارت‌های نوین تدریس و نوآوری‌های آموزشی را به اثبات رسانده است. با این حال، علیرغم غنای نظری در حوزه‌های عمومی، واکاوی ادبیات موجود نشان‌دهنده یک شکاف پژوهشی (**Research Gap**) محسوس در زمینه طراحی مدل‌های بومی و تخصصی برای توانمندسازی اساتید دروس هویتی و ارزشی، به‌ویژه در حوزه «دفاع مقدس و مقاومت» است. این پژوهش بر آن است تا با تمرکز بر زیست‌بوم آموزشی استان فارس، الگویی جامع برای پاسخ به این ضرورت تدوین نماید. در خارج از کشور نیز تحقیقات بسیاری در خصوص توانمندسازی

حرفه ای صورت گرفته است: از باب مثال در پژوهشی لیانگ، تو و هی لو[1](۲۰۲۴) در مقاله خود با عنوان سفری به سوی توانمندسازی معلمان در آموزش تفکیکی: پیامدهایی برای یک مدل توسعه حرفه‌ای پایدار معلمان، به دنبال ارائه یک الگوی مناسب توانمندسازی و توسعه حرفه ای برای معلمان آورده است. این مقاله یک مطالعه موردی طولی را گزارش می‌دهد که به بررسی چگونگی توانمندسازی معلمان برای توسعه ظرفیت حرفه‌ای خود جهت برآورده کردن تنوع نیازهای یادگیرندگان از طریق اجرای آموزش متمایز می‌پردازد. داده‌ها از منابع متعددی از جمله جلسات برنامه‌ریزی مشترک درس، مصاحبه با معلمان و مشاهدات درس در یک مدرسه ابتدایی در هنگ کنگ[2] جمع‌آوری شدند. یافته‌ها نشان‌دهنده یک فرآیند سه مرحله‌ای به سوی توانمندسازی معلمان است که توسط عوامل بیرونی و درونی میانجی‌گری می‌شود. یافته‌ها همچنین بر تعامل بالقوه توانمندسازی معلمان، توسعه حرفه‌ای معلمان و پایداری آن تأکید می‌کنند و مدلی پایدار برای توسعه حرفه‌ای معلمان ارائه می‌دهند. در پژوهشی متأخر مورای، لئونارد و بوناکروسو[3](۲۰۲۵) به دنبال ارائه یک مدل برای رشد معلم از طریق توسعه حرفه‌ای با محوریت چارچوب آموزش برای درک بهتر محیط بودند. همان طور که مشخص است تحقیقات در مورد یادگیری معلمان به طور مداوم مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مؤثر را تبلیغ کرده‌اند. با این حال، اصلاحات و الزامات گسترده به نتایج مورد نظر منجر نشده‌اند. در عوض، تغییر رویکردها در تدریس می‌تواند و باید از طریق تغییرات نوآورانه و تدریجی که بر اساس تخصص موجود معلمان بنا شده‌اند، حاصل شود. با آگاهی از نظریه جوامع عمل، این پژوهشگران از روش مطالعه موردی برای توصیف، توضیح و ارزیابی تجربیات مشارکت طولی یک معلم ریاضی دوره راهنمایی در یک مدل توسعه حرفه‌ای مستمر نوآورانه و تدریجی متمرکز بر چارچوب آموزش برای درک قوی[4] استفاده کردند. بر اساس مشاهدات کلاسی و داده‌های مصاحبه، یافته‌های تحقیق شواهدی از تغییرات همسو با آن را در عمل تدریس در نتیجه سال‌ها مشارکت در مدل توسعه حرفه‌ای را نشان می‌دهد. این یافته‌ها، لزوم برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نوآورانه و تدریجی را تقویت می‌کند. در همین سال و در تحقیقی دیگر ما یای[5](۲۰۲۵) به دنبال ارائه الگویی جهت توانمندسازی یادگیری معلمان برای به‌کارگیری در جهت افزایش ویژگی‌های قرن بیست و یکمی فراگیران بود. این مطالعه دیدگاه‌های مختلف در مورد معلمان قرن بیست و یکم را بررسی کرد و بر تعاریف، ویژگی‌ها، نقش‌ها، دستورالعمل‌های توسعه‌ای، چالش‌های پیش روی آنها در طول رشد و معیارهای ارزیابی تمرکز داشت. هدف اصلی ایجاد ماژول‌های آموزشی برای برنامه‌های خودآموزی آنلاین بود که مهارت‌های معلمان را افزایش دهد. این تحقیق به دو پروژه اصلی تقسیم شد: اولین پروژه با هدف تجهیز معلمان به دستورالعمل‌هایی برای مؤثرتر شدن در نقش‌هایشان بود، در حالی که پروژه دوم بر اجرای دانش کسب شده در آموزش دانش‌آموزان متمرکز بود. با استفاده از یک روش تحقیق و توسعه ۵ مرحله‌ای، مرحله نهایی شامل انجام تحقیقات تجربی با استفاده از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون تک گروهی در یک محیط مدرسه بود. نمونه شامل ۱۰ معلم و ۱۵۴ دانش‌آموز در گروه آزمایش بود. یافته‌ها نشان داد که نوآوری

---

۱. Liang, To & Yi Lo
۲. Hong Kong
۳. Murray, E., Leonard, H. S., & Bonaccorso
٤ .TRU
٥ Ma-uy

آموزشی تازه توسعه یافته با عنوان "برنامه خودآموزی آنلاین برای توانمندسازی معلمان برای به کارگیری آموخته‌هایشان در عمل به منظور افزایش ویژگی‌های معلمان قرن بیست و یکم" با موفقیت فرضیه‌های تحقیق را برآورده می‌کند. به طور خاص، ۱) معلمان گروه آزمایش نمرات آزمون پس از آزمایش را که مطابق با استلندارد ۹۰/۹۰ بود، کسب کردند که به طور قابل توجهی از نمرات قبل از آزمایش آنها پیشی گرفت، و ۲) معلمان نتایج ارزیابی بهبود یافته‌ای را برای دانش‌آموزان پس از آزمایش نشان دادند. این برنامه برای اجرای سراسری در مدارس متوسطه تحت نظر دفتر کمیسیون آموزش پایه مناسب تشخیص داده شد.

مبانی نظری

توانمندسازی،[۱] در فرهنگ آکسفورد به قدرتمندشدن، مجوّز دادن، ارائه قدرت، و توانا شدن معنی شده و در معنای خاص، قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افرادی برای اداره خود است و در مفهوم سازمانی ،به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است.(دُرتاج و همکاران،۱۳۹۹). اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می گردد که در آن توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند(خمری و همکاران،۱۴۰۱). در ادبیات مدیریت، توانمندسازی فراتر از یک واژه، به معنای بازتعریف ساختار قدرت در سازمان است. توانمندسازی(توسعه حرفه ای)، یکی از برنامه های راهبردی در نظام آموزش عالی با منظور افزایش دانش، بینش، نگرش، ارزش و کنش اساتید در حوزه مهارت‌های آموزشی ، پژوهشی ، مدیریتی و رهبری ، ارتباطی و بین‌فردی و مهارت‌های حرفه‌ای و اخلاقی ایشان است تا با درک درستی از خویش و محیط کاری به انجام رسالت خود و تحقق اهداف نظام آموزشی بپردازند. توانمندسازی، ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آنها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی، باعث به وجود آمدن این باور در آنها می شود که آزادی و اختیار ، منابع مطمئنی برای توانا شدن هستند(احمدی و همکاران،۱۴۰۱)

توانمندسازی حرفه ای[۲]، ترسیم چارچوب مفهومی و تعیین مرزهای تحلیلی در هر مطالعه ی آکادمیک، مستلزم بررسی و واکاوی ژرف و روش‌مند دکترین و مبانی نظری پیشینی آن است.بر این اساس، شالوده معرفت‌شناختی پژوهش جاری با عنوان؛ «طراحی و اعتبارسنجی مدل توانمندسازی حرفه‌ای اساتید دفاع مقدس و مقاومت اساتید استان فارس»، مأموریت دارد با اتکاء به دیدگاهی تحلیلی _ انتقادی، به هم‌پوشانی و تلفیق نظام‌مند ادبیات دو قلمرو متمایز اما متقاطع، یعنی:« توانمندی و توسعه حرفه ای سیاستگزاران، کارگزاران و اساتید» و «دکترین معارف دفاع مقدس و فرهنگ مقاومت »در آموزش عالی بپردازد. از این رو توانمندسازی و توسعه ی حرفه ای دبیران به معنای ایجاد ظرفیت های لازم برای قادر ساختن آن‌ها به ایجادارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسؤلیت در سازمان، توأم با کارائی و اثربخشی است(مرادی و همکاران،۱۴۰۲). یکی از برنامه های راهبردی در نظام آموزش عالی با منظور افزایش دانش، بینش، نگرش، ارزش و کنش اساتید در حوزه مهارت‌های آموزشی ، پژوهشی ، مدیریتی و رهبری ، ارتباطی و بین‌فردی و مهارت‌های حرفه‌ای و اخلاقی آنان است تا با درک درستی از خویش و محیط کاری به انجام رسالت خود و تحقق اهداف نظام آموزشی بپردازند. **در اینجا به بررسی چند**

۱. Empowerment
۲ .Professional Empowerment

مدل از توانمندسازی می‌پردازیم. معینی و دادابهری(۱۳۹۶) در این راستا اذعان دارد که شش شرط مهم توانمندسازی موجب آزادسازی ظرفیت بیکران کارکنان می‌شود. در نتیجه آنها می توانند نیازهای مشتریان و سهام داران را حتی فراتر از آنچه فکر میکنند بر طرف نمایند. شش شرط توانمند سازی عبارتند از؛

الف: وثوق پذیری(امین بودن): وثوق پذیری زیربنای اثر بخشی و توانمندسازی کارکنان است. کارکنان به رسالت و ارزشهای مشترک سازمان وفادارند. آنچه از مدیران انتظار میرود بروز رفتارهایی است که تأثیرگذاری آن بر رفتار و عملکرد کارکنان بیشتر از بیانیه یا رسالت مکتوب و قاب گرفته بر دیوارهای سازمان است. سبک رهبری توانمند نیازمند برقراری ارتباطات آزاد و باز آزادی عمل به کارکنان از طریق توفق برد برد، راه کارهای هم افزایی در تصمیم گیری و هدایت است.

ب: اعتماد : یکی از اصول زیربنایی توانمندسازی است که موجب استمرار روابط با دیگران میشود. اعتماد ثمره و میوه وثوق پذیری است. در محیط آکنده از اعتماد به وجود کارکنان وثوق پذیر نیازمندیم. وثوق پذیری و اعتماد دو مولفه جدا ناپذیرند فرهنگ اعتماد عامل اصلی آزادسازی ظرفیت و خلاقیت کارکنان به شمار می آید.

ج: سیستم برد – برد توافقی: ساده ترین کاربرد توافق برد برد وجود رابطه دو جانبه سودمند میان دو یا چند نفر با هم یا با سازمان است که تداوم مییابد در این سیستم کارکنان به دنبال تعاملات پویا و هم افزا بوده و همواره به دنبال حداکثر کسب منافع دو جانبه میباشند.وقتی یک سازمان از چنین مناسبات سیستماتیکی حمایت میکند توافق برد – برد شبکه کاری اثر بخش در زمینه همکاری مشارکت دو جانبه را به وجود می آورد.

د: گروه های خودگردان: وقتی رهبران از گروه های خودگردان سازمان حمایت میکنند در حقیقت زمینه لازم برای توانمندسازی را مهیا می سازند. کارکنانی که در گروه های خودگردان به صورت گروهی یا انفرادی فعالیت میکنند قدرتمندی خود را برای بهبود خودانگیزشی به نمایش میگذارند لذا هر چه با افراد خط مقدم سازمان منعطف تر و با درجه پاسخگویی بالاتر و بهره ورتر برخورد شود، اثربخشی بیشتر خواهد شد.

ه: هم سویی استراتژی ساختار و سیستم ها: وثوق پذیری سازمانی نیازمند همسویی و سازگاری متقابل ماموریت ارزشها، ساختار سیستم ها و سبک مدیریت با نیازهای واقعی سهام داران و محیط است. استراتژی بازتاب اهداف خاص و مهم توأم با برنامه های اجرایی برای حصول به مأموریت سازمان است. ساختار، سیستم ها و فرآیند ملزم به حمایت از مأموریت و استراتژی هستند.

و: پاسخگویی از طریق بارخورد ۳۶۰ درجه: در فرهنگی که بر مبنای اعتماد بسیار بالا استوار است همه لایه های سازمان میتوانند در نظام مکتوب و شفاهی ارزیابی ۳۶۰ درجه مشارکت داشته باشند اگر نتایج مورد نظر و سایر مولفه هایی که لازمه توافق برد برد است را تعریف کنیم کارکنان معتمد بهتر از دیگران میدانند چگونه کار کنند. در این شرایط کارکنان نیاز ندارند تا از سوی سرپرستان عملکردشان مورد قضاوت قرار گیرد. (حقیقی، معینی و دادابهری، ۱۳۹۶). با اینحال در حوزه ی توانمندسازی و توسعه ی حرفه ای و از طرف پژوهشگرها مدل های متعدّدی، ارائه شده است که به چند مورد آن اشاره می شود:

مدل توانمندسازی بیل هارلی[1]

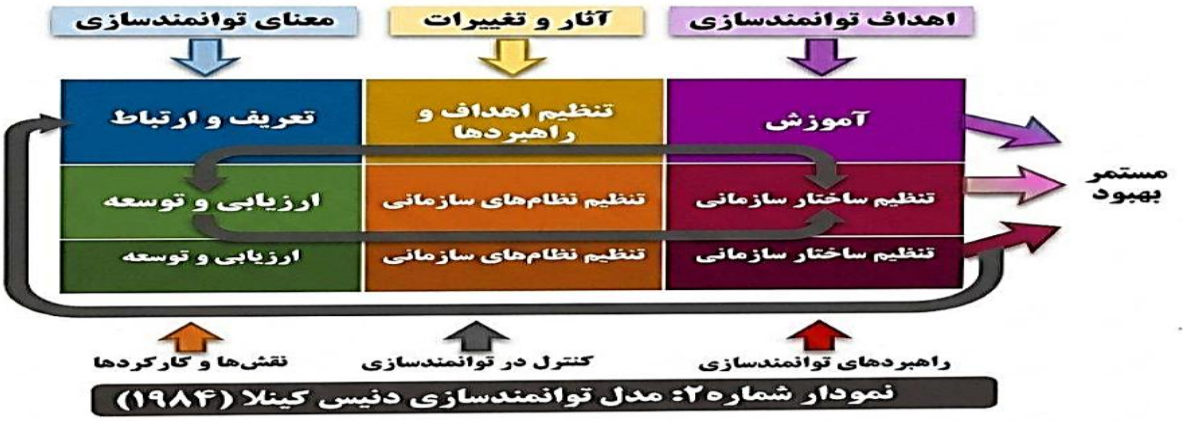
به اعتقاد هارلی بسیاری از تعاریف بیان شده در خصوص توانمندسازی فاقد تعریف درستی از معنا در کاربرد است. هارلی به نقل از کانینگهام[2] معتقد است نگرش پیشینیان به توانمندسازی همواره به منزله یک پدیده قابل قبول عمومی بوده و نگاهی سطحی نه منتقدانه به موضوع داشته‌اند. هارلی معتقد است که توانمندی نه تنها موجب عملکرد سازمانی شده، بلکه در سطوح تحتانی ساختار نیز آثار بسیاری بر جای گذاشته است. او معتقد است، ارتباط معنا داری بین سلسله مراتب سازمانی، استقلال و توانمندسازس کارکنان وجود دارد. (بیل هارلی، ۱۹۹۷)

نمودار شماره ۱: مدل توانمندسازی بیل هارلی

مدل توانمندسازی دنیس کینلا[3]

از دیدگاه کینلا توانمندسازی فرایند بهبود مستمر در عملکرد سازمانی است که از طریق توسعه و گسترش نفوذ افراد تیم‌های شایسته و با صلاحیت به وجود می‌آید که این امر خود بر عملکرد افراد و سازمان اثر می‌گذارد عناصر شش‌گانه این چرخ عبارتند از؛ تعریف و ارتباط، تنظیم اهداف و راهبردها، آموزش، تنظیم ساختار سازمانی، تنظیم نظام‌های سازمانی و ارزیابی و توسعه می‌باشد. (دنیس کینلا، ۱۹۸۴)

پیمدل توانمندسازی آناکارول[4]



نمودار شماره۲: مدل توانمندسازی دنیس کینلا (۱۹۸۴)

۱ .B Construct ill harley
۲ .Cunningham
۳.Denis kinla
٤ .Anna carrol

آناکارول ضـمن تأکید بر کار گروهی و ضـرورت آن، وجود نوعی مقاومت در مقابل کار گروهی و حتی تنفّر از آن را بیان کرده است. وی در مطالعات خود چرخه‌ای از رهبری در کار گروهی ارائه داده است که آن را ایجاد فرهنگ توانمندسازی نامیده است.او می گوید اگر گروه ها توانمند و عملا در اجرای کار سـهیم باشـند، آنگاه بازخورد در راسـتای بهبود مسـتمر مورد نقد و بررسی قرار می گیرد. (آناکارول، ۱۹۹۵)

مدل توانمندسازی خود اثربخشی باندورا[۱]

آلفرد باندورا در مطالعات خود به مفهوم سازی اعتقادات خود اثربخشی و نقش آن در احساسات قدرت شخصی پرداخته است. چهارابزار بارز توانمندسازی در مدل پیشنهادی باندورا عبارتند از:

۱. استفاده از احساس مثبت و تشویق آنها در فشارها و هیجان‌های کاری

۲. داشتن مدل از افراد موفقی که آنها را می‌شناسد

۳. تجارب واقعی از تسلط در اجرای موفق کار (تجربه کاری)

۴. سرمشق‌های اجتماعی (آلفرد باندورا، ۱۹۶۱)

مدل توانمندسازی وُگت و مارل[۲]

۱ .Bandura
۲ .vogt & murrel

در این مدل فرصت و تفویض اختیار به افراد در تصمیم گیری مستقل سازمانی است و بر اساس شش بُعد از توانمندی شامل **آموزش، رهبری، ارشاد (حمایت)، فراهم آوردن امکانات، ساختار بخشی** و **مدیریت** دنبال می‌شود. **(وُگت و مارل ۱۹۹۸)**

مدل شماره ۵: مدل توانمندسازی وگت و مارل (۱۹۹۸)

الزامات توانمندسازی

به زعم ابطحی و عابسی(۱۳۸۶) برای این که بتوانیم موضوع توانمندسازی را در سازمان اجرا کنیم باید شیوه رهبری آمرانه را در سازمان به شیوه رهبری مشارکتی تبدیل کنیم. لازمه اجرای این سبک از رهبری در سازمان توانمند کردن کارکنان است به همین منظور باید نکاتی را در سازمان مدنظر قرار دهیم تا کارکنان را توانمند سازیم و با مشارکت افراد در رسیدن به اهداف سازمانی تلاش کنیم.

الزامات توانمندسازی کارکنان (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۹: ۴۹)

در این پژوهش تلاش شده است با بررسی فراترکیبی پژوهش های صورت گرفته، مدلی جامع پیرامون ابعاد و مؤلفه های توانمندی های حرفه ای درس دفاع مقدّس و مقاومت طراحی و ارائه گردد که برای تصمیم گیران حوزه طراحی برنامه های توسعه حرفه ای و از سوی دیگر برای جامعه مخاطبان پژوهش موثر باشد. در این زمینه، جدید و بدیع بودن پژوهش حاضر،از نظر موضوعی، قلمرو پژوهشی و همچنین روش و رویکرد تحیل داده ها موکد است.

روش اجراء

پژوهش حاضـــر از لحاظ هدف کاربردی، تلاش برای طرّاحی مدل توانمندســـازی حرفه‌ای اســـاتید درس دفاع مقدّس و مقاومت استان فارس می‌باشد که با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل شبکه مضامین[۱]، براون و کلارک[۲](۲۰۰۶) از طریق روش مصـــاحبه عمیق و نیمه ســـاختمند یافته با صـــاحبنظران، خبرگان و اســـاتید درس دفاع مقدس و مقاومت دنبال و همچنین بررسی پیشینه و اسناد بالادستی و با شیوه همسوسازی داده‌ها[۳]، کدهای مضامین پایه ، سازمان دهنده و کلیدی فراگیر، با کد گذاری محوری و مرتبط با توانمند ســـازی حرفه ای اســـتخراج شـــد.جامعه آماری و مشـــارکت کنندگان بالقوّه در این پژوهش، تعداد ۱۳۹ نفر خبرگان و اساتید حوزه درس دفاع مقدس و مقاومت دانشگاههای استان فارس می‌باشند که تعداد ۱۷ نفر از خبرگان، صاحبنظران و اساتید درس دفاع مقدس و مقاومت در دسترس، از تاریخ اسفندماه۱۴۰۴ تا اردیبهشت ماه۱۴۰۵ با طرح ۷ سؤال کلیدی و تخصصی پیرامون توانمندسازی حرفه ای با روش نمونه گیری هدفمند و بر اساس مصاحبه شفاهی و با رویکرد کیفی نیمه ساختار یافته تا رسیدن اشباع نظری دنبال شد. در این پژوهش کیفی تصمیم گرفته شد از مصاحبه های فردی نیمه ساختار یافته با تاکید بر رویکردی اکتشافی استفاده شود زیرا هدف آن شناسایی ایده های جدید و ملموس در خصوص توانمند سازی و توسعه حرفه ای از دیدگاه سیاستگزاران آموزشی، خبرگان، اساتید درس دفاع مقدّس و مقاومت و اسناد بالادستی می باشد .بر خلاف نمونه گیری در بررسی کمی ، نمونه گیری هدفمند نمی تواند قبل از آغاز مطالعه و تدوین نظریه ،برخواسته از داده های برنامه ریزی شود ، بنابراین روش نمونه گیری در طرح کیفی حاضر نمونه گیری نظری انتخاب هدفمند خواهد بود.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات :

تجزیه و تحلیل مصاحبه های با استفاده از روش تحلیل مضمون (مضامین پایه ،سازمان دهنده و فراگیر)انجام شد(۶گام): **گام اوّل:** خواندن عمیق متن مصاحبه‌ها و اشرافیت و آشنائی با داده‌ها،[۴]**گام دوّم:** ایجاد کدهای اوّلیّه[۵]،**گام سوّم:** جستجوی کدهای گزینشی[۶]،**گام چهارم:** شکل‌گیری تم‌های فرعی و دسته بندی منسجم مضامین به دست آمده[۷]،**گام پنجم:** تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی[۸]،**گام ششم:** تهیه گزارش پایانی[۹]

---

۱ .Thematic Network Analysis

۲ . Braun & Clarke

۳ .John W.Creswell ،Vicki L.Plano Clark

٤ . Familiarizatio With the deta

٥ . Generating initial codes

٦ .Searching for themes

۷ .Reviewing themes

۸ . Defining and naming themes

۹ . Producing the report

براین اساس ابتدا متن مصاحبه از جلسات مختلف مصاحبه به طور کامل پیاده سازی شده و تکمیل گردید. سپس با مطالعه دقیق این متون، برای هر یک از مصاحبه های انجام شده تمامی مولفه های کلیدی بیرون کشیده شد و در قالب مولفه های توانمند سازی حرفه‌ای ارائه گردید.

یافته‌ها و بحث

داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون تحلیل شد. در این فرایند ، ابتداء ۱۳۲ نقل قول کلیدی از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. سپس این داده‌ها در قالب ۱۸ مضمون سازمان‌دهنده طبقه‌بندی شدند و در نهایت با ادغام و تفسیر منتج از مضامین سازمان‌دهنده، ۵ مضمون فراگیر مشتمل بر: الگوی اراده، الگوی راهبردهای حرفه‌ای، الگوی تعاملات حرفه‌ای، الگوی اعتماد به‌نفس و الگوی تاب‌آوری شناسائی و مدل نهائی پژوهش تدوین شد. در پایان این بخش نیز معیارهای اعتبار در پژوهش کیفی از طریق مشارکت کنندگان بازبینی، تأئید و کفایت داده‌ها مستند سازی شد.

بخش	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
فعالیت های میدانی	تحصیلات	کارشناسی	۱	۵/۸۸
		کارشناسی ارشد	۱۱	۶۴/۷۱
		دکتری	۵	۲۹/۴۱
	سمت‌های آموزشی	مدیرانو صاحب نظران	۳	۱۷/۶۵
		اساتید	۱۴	۸۲/۳۵
	جنسیت	مرد	۱۵	۸۸/۲۳
		زن	۲	۱۱/۷۷
فعالیت ها و مطالعات کتابخانه ای	اسناد بالا دستی و منابع و مراجع درسی دفاع مقدس و مقاومت		ـــــ	۱۰۰

ویژگی‌های جمعیّت شناختی مشارکت کنندگان(فعالیت‌های میدانی)

ردیف	مضامین پایه‌ای	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
۱	باور های اعتقادی	باور ها و ارزش (اسلامی، انقلابی)	الگوی اراده
۲	سبک و تأسی بر آموزه های اسلامی		
۳	مصادیق فرهنگ ایثار و شهادت		
۴	فرهنگ عاشورا		
۵	آداب و فرهنگ دینی		
۶	سبک زندگی اسلامی		
۷	حضور بر قبور شهداء، مساجد، موزه دفاع مقدّس و . . .)		

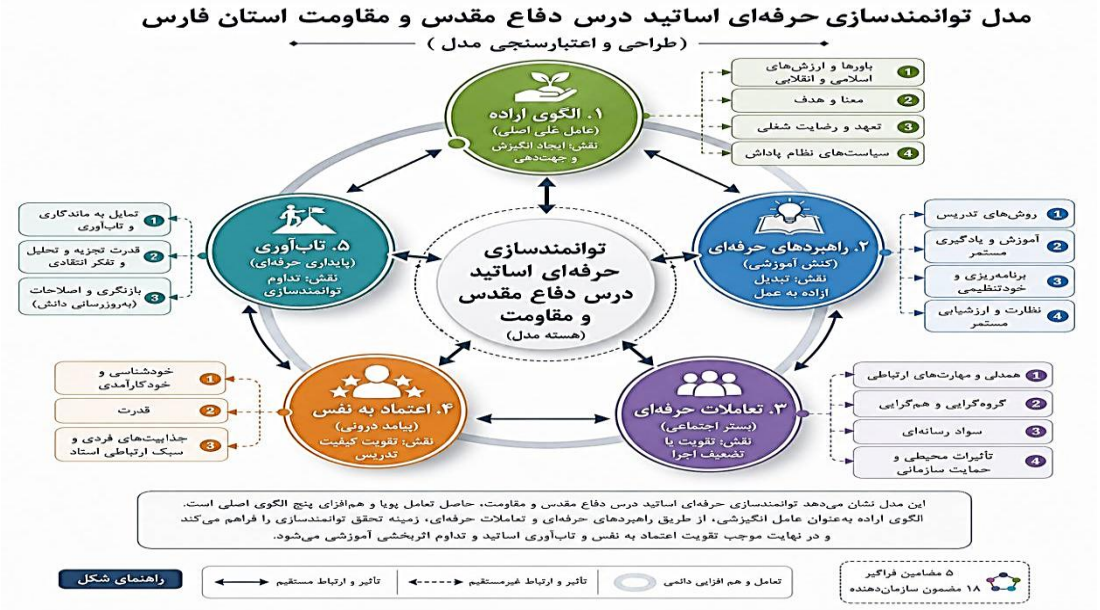
۸	برگزاری اردوی راهیان نور		
۹	توجه به معنویات		
۱۰	احساس معنا دار از هدف	معنا و هدف	
۱۱	اهداف متعالی		
۱۲	نشاط و امید		
۳۱	ضرورت و اهمیت توانمند سازی		
۱۴	رفتار هدفمند		
۱۵	تقدّم تربیت بر آموزش		
۱۶	احساس خدا شناسی		
۷۱	تعهد استاد	تعهد و رضایت شغلی	الگوی اراده
۸۱	فلات شغلی (به معنوان چالش رضایت)		
۱۹	رضایت و کفایت شغلی		
۲۰	شوق و علاقه استاد		
۲۱	دغدغه یادگیری		
۲۲	مرجعیّت شغلی		
۲۳	روز مرگی (بعنوان چالش رضایت)		
۲۴	ارائه مشوق ها (ارتقاء، مزایا و...)	سیاست های تشویقی ونظام پاداش	
۵۲	اشتیاق در کامیابی سازمانی		
۶۲	انگیزش و مدیریت هیجانی		
۷۲	انگیزه یادگیری		
۲۸	رقابت پذیری		
۲۹	نظام پاداش		
۰۳	انواع روش های تدریس	روش های تدریس	الگوی راهبرد های حرفه ای
۱۳	انتخاب محتوی آموزشی		
۲۳	ارائه کلاسی		
۳۳	واگذاری تکلیف به دانشجو		
۴۳	مشارکت دانشجو		
۳۵	چابک سازی مطالب درسی		
۳۶	تقویت یادگیری در متعلّم		
۳۷	جلسات پرسش و پاسخ		
۳۸	اقناع سازی دانشجو		
۳۹	آموزش	آموزش و یادگیری مستمر	
۴۰	دوره های تخصصی		

۴۱	برگزاری همایش ها و جلسات	آموزش و یادگیری مستمر	
۴۲	روز مرگی		
۴۳	انعقاد همایش		
۴۴	مطالعه کتاب های تخصصی		
۴۵	آموزش های توجیحی		
۴۶	یادگیری مستمر		
۴۷	درس تخصصی و حرفه ای		
۴۸	برنامه خود تنظیمی	برنامه ریزی و خود تنظیمی	
۴۹	مدیریت زمان و هدف گذاری		
۵۰	تجربه لازم		
۵۱	مهارت های شغلی		
۵۲	استراتژی های خود گردانی		
۵۳	سابقه تدریس		
۵۴	برنامه زمانی		
۵۵	حضور ناظرین و بازرسین	نظارت و ارزشیابی مستمر	
۵۶	اثربخشی و مؤثّر بودن		
۵۷	اجباری بودن درس		
۵۸	انضباط کلاسی		
۵۹	رعایت استاندارد های آموزشی		
۶۰	ارزشیابی مستمر		
۶۱	کنترل و نظارت		
۶۲	بازخوردگیری		
۶۳	همدلی	همدلی و مهارت های ارتباطی	الگوی تعاملات حرفه ای
۶۴	رعایت اخلاق حرفه ای		
۶۵	اقتضای سن و جنس		
۶۶	مهارت های ارتباطی		
۶۷	سن زیر ۵۰ سال		
۶۸	رازداری و وفای بعهد		
۶۹	تفکیک جنسیت		
۷۰	مشارکت و کار گرو هی	گروه گرایی و هم گرایی	
۷۱	وحدت و همگرائی		
۷۲	پوشش ظاهری و روابط اجتماعی		
۷۳	تعامل با مخاطب		

۷۴	ملاقات و تعاملات		
۷۶	بهبود شرائط		
۷۵	سواد رسانه ای و مجازی	سواد رسانه ای	
۷۷	آینده نگری		
۷۸	انطباق با تغییرات		
۷۹	کنجکاوی و اشتیاق		
۸۰	مشارکت رسانه ملی		
۸۱	شتاب زدگی (بعنوان آسیب فضای رسانه)		
۸۲	دسترسی به منابع تخصصی	تأثیرات محیطی و حمایت سازمانی	الگوی تعاملات حرفه ای
۸۳	نیاز سنجی		
۸۴	فضای امن روانی		
۸۵	وجود منابع کالبدی		
۸۶	اولویّت آموزشی		
۸۷	تناسب مکان		
۸۸	فرهنگ سازمانی		
۸۹	تأمین بودجه و منابع لازم		
۹۰	حمایت سازمانی		
۹۱	شناسایی نقاط ضعف و قوت	خود شناسی و خود کار آمدی	الگوی اعتماد به نفس
۹۲	خود باوری		
۹۳	خود آگاهی و اعتماد به نفس		
۹۴	احساس تعلّق و شایستگی		
۹۵	ارتقا ء عزّت نفس به دانشجو		
۹۶	احساس خود ارزشی		
۹۷	کمال طلبی		
۹۸	داشتن اختیار	قدرت	
۹۹	تصمیم گیری		
۱۰۰	حق انتخاب		
۱۰۱	استقلال حرفه ای		
۱۰۲	اجباری بودن درس		
۱۰۳	نظر خواهی در تصمیم گیری		
۱۰۴	قاطعیّت		
۱۰۵	خوش بیان ،آراسته و مهربان		
۱۰۶	خلّاقیت و نوآوری		

۱۰۷	جذابیت های فردی	جذابیت های فردی و سبک ارتباطی استاد	
۱۰۸	پاسخگوئی مؤدّبانه به سؤالات		
۱۰۹	شنونده خوب		
۱۱۰	خوش بینی به دانشجو		
۱۱۱	فنون اقناع و اشباع علمی		
۱۱۲	عدم پرخاشگری به سؤالات نامربوط		
۱۱۳	ماندگاری سازمانی	تمایل به ماندگاری و تاب آوری	الگوی تاب آوری
۱۱۴	چابک سازی سازمانی		
۱۱۵	تمایل بر بقاء		
۱۱۶	تحمل ناسازگاری		
۱۱۷	صبوری و بردباری		
۱۱۸	سعه صدر		
۱۱۹	شهامت		
۱۲۰	تفکر انتقادی	قدرت تجزیه و تحلیل و تفکر انتقادی	
۱۲۱	اشراف بر امور سیاسی		
۱۲۲	چالش ها و فرصت ها		
۱۲۳	دید سیستمی مدیریت		
۱۲۴	دشمن شناسی		
۱۲۵	واقعیت اجتماعی		
۱۲۶	مؤلّفه های قومی ،دینی و . . .		
۱۲۷	بازنگری و اصلاحات	بازنگری و اصلاحات (به روز رسانی دانش)	
۱۲۸	به روز بودن و نگاه اصلاحی		
۱۲۹	تطبیق مطالب با دانش روز		
۱۳۰	عذرخواهی		
۱۳۱	عدم ترس از پذیرش اشتباه		
۱۳۲	یادگیری از تجربیات گذشته		

جدول نهائی تحلیل مضامین سه گانه توانمندسازی حرفه ای اساتید درس دفاع مقدس و مقاومت استان فارس



مدل نهائی منتج از پژوهش

یافته ها و نتایج

درس دفاع مقدس و مقاومت از دروس کلیدی و تصویب‌شده در طرح درس دانشگاههای کشور می‌باشد. با توجه به نوپا بودن آن، ضرورت ارائه راهکار جامع و مدل علمی برای ارتقاء توانمندسازی حرفه‌ای اساتید این درس ضرورت داشت. در این کوشش سعی شده است تا به روش کیفی این دغدغه دنبال بشود. لذا موارد ذیل محصول این تلاش می‌باشد.

بحث و استنتاج پیرامون مضامین فراگیر الگو:

در این فرصت، ابعاد پنج‌گانه مکتشف از شبکه مضامین در قالب ۵ ابرمضمون (تم فراگیر) که در مدل نهائی مکسوب شده است مورد تحلیل، با دقت نظر و مداقه و تفسیر علمی قرار می‌گیرند:

۱- مضمون فراگیر اراده (عزم راسخ و انگیزش درونی مدرسان):

یافته‌های حاصل از تلفیق داده‌ها گواهی می‌دهد که «اراده»، به عنوان پیشران درونی و لنگرگاه انگیزشی در الگوی توانمندسازی حرفه‌ای اساتید درس دفاع مقدس و مقاومت نقشی بنیادی ایفا می‌کند. این متغیر فراگیر، تبلور اشتیاق باطنی، باور قلبی به رسالت آموزشی این درس و تعهد آکادمیک و ارزش‌شناختی مدرسان است. از منظر متدولوژیک، عزم و اراده، متمایزکننده‌ترین شاخصی است که تدریس این مأموریت راهبردی را از یک ساختار موظف اداری به یک کنشگری جریان‌ساز و هدایت‌گر مبدل می‌سازد. واکاوی پاسخ‌های استخراج‌شده از پرسش‌های بازپاسخ نیز نشان می‌دهد که پایداری این اراده، پیوند وثیقی با ارج‌نهادن به جایگاه علمی و معنوی مدرسان در هرم مدیریتی آموزش عالی دارد.

۲- مضمون فراگیر راهبردهای حرفه‌ای (تکنیک‌ها و رویکردهای تکنو – پداگوژیک):

این تم فراگیر، ابعاد روش‌شناختی، پداگوژیک و مکانیزم‌های عملیاتی فرآیند توانمندسازی را بازنمایی می‌کند. راهبردهای حرفه‌ای، طیف وسیعی از کنش‌ها نظیر کاربست متدهای تدریس تعاملی، روایت‌گری خلاق و مستندمحور، بهره‌گیری از

بسترهای چندرسانه‌ای و تسلط بر مدیریت پویای کلاس در مواجهه با ابهامات ذهنی دانشجویان را در بر می‌گیرد. لذا اتخاذ تدابیر آموزشی فناورانه، بالاترین سهم را در تبیین و ارتقای کیفیت تدریس داراست. مدرسان جهت انتقال نظام‌مند گزاره‌های دفاع مقدس، نیازمند تسلط بر بسترهایی مدرن هستند تا پدیده هم‌ذات‌پنداری علمی را در نسل جدید دانشجو محقق سازند.

۳- مضمون فراگیر تعاملات حرفه‌ای (شبکه‌سازی و هم‌افزایی ساختارمند علمی):

فرآیند تعالی حرفه‌ای مدرسان پدیده‌ای منفرد و مجزا نیست، بلکه در بستری زاینده از ارتباطات اجتماعی و سازمانی نفوذ می‌یابد. مضمون فراگیر تعاملات حرفه‌ای بر ضرورت تکوین گروه‌های هم‌پژوهی، برقراری کانال‌های ارتباطی مستمر با سیاست‌گذاران، تبادل تجربیات زیسته میان مدرسان و اتصال پویا با نهادهای متولی حفظ و نشر ارزش‌های دفاع مقدس دلالت دارد. این تعاملات هم‌افزا اثرات مستقیمی بر شکستن انزوای حرفه‌ای مدرسان و تسهیل جریان انتقال دانش ضمنی (**Tacit Knowledge**) میان آنان د اشته و به عنوان شتاب‌دهنده‌ای متمایز در بومی‌سازی آموزش عمل می‌کند.

۴- مضمون فراگیر اعتماد به نفس (خودکارآمدی و تسلط روانی-علمی):

این بُعد ساختاری که از منظر روان‌شناسی تربیتی قرابت مفهومی عمیقی با سازه «خودکارآمدی» (**Self-Efficacy**) دارد، منعکس‌کننده درجه باور اساتید به توانمندی‌های شخصی خویش در رهبری کلاس، مدیریت چالش‌های فکری و هدایت کارآمد فرآیند یادگیری است. بررسی‌ها نشان داد اساتیدی که از غنای دانش موضوعی و ژئوپلیتیک بالاتری برخوردارند، به شکل معناداری اعتماد به نفس آکادمیک بالاتری در تبیین محور مقاومت از خود بروز می‌دهند. این ابهت و تسلط علمی روانی، مانع از انفعال مدرس در محیط‌های کلاسی چالش‌برانگیز شده و به وی قدرت مانور و مستندگویی تحلیلی می‌بخشد.

۵- مضمون فراگیر تاب‌آوری (پایداری و انطباق‌پذیری حرفه‌ای در مواجهه با چالش‌ها):

ارائه سرفصل‌های مرتبط با "درس دفاع مقدس و مقاومت" در فضای باز و پویای دانشگاهی امروز، همچنین جدید بودن این درس، ناگزیر مواجه با مواضع انتقادی، پرسش‌های تند و گاه فرسودگی‌های مفرط ساختاری است. تم فراگیر تاب‌آوری به ظرفیت اساتید در صیانت از پایداری روانی – حرفه‌ای، انعطاف‌پذیری در برابر ناملایمات اجرایی و توان بازسازی روحی پس از دریافت بازخوردهای ناهمسو اشاره دارد. از این رو تاب‌آوری به عنوان یک متغیر میانجیِ محافظتی، بقای فرآیند توانمندسازی را در بلندمدت تضمین می‌کند؛ چرا که اساتید تاب‌آور، چالش‌های گفتمانی کلاس را به فرصت‌هایی برای اقناع عقلانی، تبیین منطقی و دیالوگ علمی بدل می‌سازند.

پیشنهادهای کاربردی و اجرایی:

تدوین «نظام‌نامه جامع شایستگی و منزلت حرفه‌ای اساتید دفاع مقدس» توسط معاونت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، به‌گونه‌ای که فرآیند ارتقای مرتبه علمی، ترفیع پایه سالانه و تسهیلات رفاهی مدرسان با میزان مشارکت فعال آنان در چرخه‌های توانمندسازی پیوند ساختاری یابد.

طراحی و اجرای پودمان‌های آموزشی فشرده تکنو پداگوژیک (فناورانه-آموزشی) با تمرکز بر متدهای تدریس معکوس (**Flipped Classroom**)، رویکردهای مناظره‌محور، تکنیک‌های روایت‌گری مستند و ابزارهای چندرسانه‌ای جهت تسلط مدرسان بر ابعاد شناختی نسل جوان دانشجوضرورت دارد.

راه‌اندازی «شبکه هم‌پژوهی و کلینیک تخصصی تدریس» با مشارکت اداره کل حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس استان فارس، به منظور تسهیل جریان انتقال دانش ضمنی(**Tacit Knowledge**)، اشتراک‌گذاری تجربیات زیسته مدرسان و برگزاری ژورنال‌کلاب‌های تخصصی نقد شبهات صورت گیرد.

برگزاری دوره‌های عالی تحلیل ژئوپلیتیک، ژئواستراتژیکی و ژئواکونومی جنگ و مبتنی بر مضمون اعتماد به نفس و تسلط علمی و بازخوانی اسناد متقن تاریخی با حضور فرماندهان و سیاست‌گذاران ارشد دفاع مقدس، جهت ارتقای غنای اطلاعاتی و خودکارآمدی علمی اساتید در مواجهه با پرسش‌های چالش‌برانگیز کلاسی ضروری می‌باشد.

هسته‌های مشاوره و کارگاه‌های مدیریت استرس و انطباق‌پذیری حرفه‌ای برای مدرسان، تا توانمندی روانی لازم جهت مدیریت فضاهای گفتمانی تند، هدایت منطقی جلسات نقد و پیشگیری از فرسودگی شغلی در آنان نهادینه شود.

اجرای پژوهشی تطبیقی جهت پیاده‌سازی مدل اعتبارسنجی شده در سایر اقلیم‌های جغرافیایی و دانشگاهی کشور و مقایسه شاخص‌های برازش آن با استان فارس به منظور نیل به یک الگوی جامع ملی توصیه می‌شود.

مدل طراحی شده، با خروج از نگاه‌های سنتی و تک‌بعدی، توانمندسازی اساتیددر قالب پنج سازه پویا (به‌ویژه تاب‌آوری و اراده) تبیین و بستری علمی برای بازتعریف شایستگی‌های مدرسان نسل جدید فراهم گردد.

تمرکز پژوهش بر استان فارس، برای استخراج اسناد بومی، نقش خط‌شکن لشکرها و شهدای شاخص استان و تبدیل آن‌ها به محتوای آموزشی مستند (مبتنی بر مضمون راهبردهای حرفه‌ای) فراهم آورد.

مدل طراحی شده، به عنوان ابزاری استاندارد و ملاک‌محور در اختیار دفاتر نظارت و ارزیابی دانشگاه‌ها جهت پایش مستمر اساتید قرارگیرد.

فهرست منابع:

آخوندی، فاطمه و صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۴). بررسی نقش ادراک از توسعه حرفه‌ای بر روی دلبستگی شغلی، فلات محتوایی شغل و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان کاشان. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۸(۲)، ۸۳-۱۰۴.

ابطحی، سیدحسن و عابسی، سعید. (۱۳۹۳). توانمندسازی و واگذاری کار و تفویض اختیار. تهران: فوژان.

احمدی، علی اصغر: گلرد،پروانه و محبّی، سراج الدین(۱۴۰۱).مؤلفه های توانمندسازی مدیران بیمارستانی با رویکرد فراترکیب و تحلیل مضمون.دانشگاه علوم پزشکی مازندران۳۲(۳۸)،۱۹۳

اسماعیلی، الهام؛ سامری، مریم و حسنی، محمد. (۱۳۹۹). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدائی. فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، ۱۴(۳۰)، ۱۰۸-۱۲۸.

افشردی، محمدحسین(۱۴۰۳)، تاریخ توصیفی، تحلیلی دفاع مقدّس. تهران. بنیاد حفظ و نشر ارزش‌های دفاع مقدس

الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۳). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.

بهادری، سعید، شریفی راد، غلامرضا، وفضل الهی قمش، سیف الله.(۱۴۰۲). مؤلّفه‌های مؤثّر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی قم: یک مطالعه کیفی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی،۲۳(۳۸)

پوررحیم، مریم و حسین‌پور، رضا. (۱۳۹۹). رابطه رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلم با توسعه حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل. فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۳)، ۶۵-۷۵.

تلخابی، محمود؛ رحمتی، زینب و مرادی، علیرضا. (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای معلمان و تغییر مفهومی از طریق محیط ساختن دانش. فصلنامه روانشناسی شناختی، ۸(۱)، ۵۳-۶۶.

حقیقی، محمدعلی: معینی کربکندی، منصوره و دادبهری، محمدعلی،(۱۳۹۶)، توانمندسازی(سازمان، مدیران و کارکنان)،

خمری، حبیب: قریبرزی، الهام: سادات ناصری، نازیا(۱۴۰۰۱)، طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدائی شهر زابل. ماهنامه علمی. پژوهشی جامعه شناسی سیاسی ایران۱۱(۵)۳۴۱۱

دُرتاج،اکرم: عباس‌پور،عباس، دلاور، علی، عبداللهی، حسین(۱۳۹۹)، تدوین و اعتبار یابی الگوی توانمندسازی مدیران هنرستان های فنی و حرفه ای:پژوهش آمیخته: فصلنامه علمی مدیریت مدرسه،۸(۳)،۱۷۵

دولت آباد، شهلا(۱۳۹۸)، طراحی و ارزیابی مدل کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی. پایان نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت(۷)

رحمانی، غلام‌عباس؛ هادی‌طحان، محسن؛ عالیشوندی، اعظم و صادقی، الهه. (۱۴۰۰). سرمایه‌های اجتماعی و معنوی دفاع مقدس. فصلنامه مطالعات دفاع مقدس و نبردهای معاصر، ۳(۵)، ۲۴۵-۲۸۰.

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

سادات‌حسینیان، بنت‌الهدی؛ نیلی، محمدرضا و شریفیان، فریدون. (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد و مولفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان: فراترکیب مدل‌های توسعه حرفه‌ای. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۱۱(۲۲)، ۸۹-۱۳۲.

ساعتچی، محمود. (۱۳۹۰). روان‌شناسی کار و توانمندسازی اساتید. تهران: نشر ویرایش.

شبانی، راضیه؛ خورشیدی، عباس؛ عباسی، لطف‌الله و فتحی‌واجارگاه، کورش. (۱۳۹۷). ارائه الگوی شایستگی برای مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه مطالعات آموزش و آموزشگاهی، ۷(۱۹)، ۱۴۵-۱۷۶.

شهلایی، هما؛ صفرنواده، مریم؛ آرمند، محمد و موسی‌پور، نعمت‌الله. (۱۴۰۰). شناسایی ویژگی‌های کتاب درسی دانشگاهی به منظور طراحی الگو با رویکرد کیفی فراترکیب. فصلنامه پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، ۲۵(۴۸)، ۸۸-۱۱۸.

طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداختچی، محمدحسن و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۲). کاوش فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده‌بنیاد. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۲(۱)، ۱۴۹-۱۷۶

علایی، حسین. (۱۳۹۱). روند جنگ ایران و عراق(جلد۱): تهران: انتشارات مرزو بوم

فضائلی‌گاه، حسین؛ معقول، علی؛ اکبری، احمد و رضایی‌فر، حمید. (۱۴۰۲). الگوی توانمندسازی اخلاقی و روانشناختی مدیران مدارس. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، ۶(۱۸)، ۱۸-۲۶.

قریشی، سید علیرضا(۱۳۹۳)، توانمندسازی کارکنان در سازمان های دولتی:تهران: البرز فردانش

محمدی، رزگار و حسنی، آرمان. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرآیند درس‌پژوهی بر توسعه حرفه‌ای معلمان. فصلنامه تدریس‌پژوهی، ۱(۷)، ۱-۱۸.

مرادپیری، هادی و شربتی، مجتبی.(۱۳۹۳).آشنائی با علوم و معارف دفاع مقدس. تهران: نشر سمت

ملکی، صغری. (۱۳۹۷). توسعه حرفه‌ای معلمان. ماهنامه رشد مدرسه فردا، ۱۸(۴)، ۶-۱۸.

مهدی، محمد و خادمی، ساسان. (۱۴۰۴). الگوی توانمندسازی مالی خانواده کارکنان نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۵(۹۷)، ۱۱۸—۱۵۰.

نادری، عزت‌الله و سیف‌نراقی، مریم. (۱۳۹۱). اثر آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی. مجله پژوهش‌های تربیتی، ۶(۲)، ۲۵-۴۵.

نیک‌مرام، غلامحسین. (۱۳۹۲). توسعه حرفه‌ای معلمان و اساتید. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).

هوشیار، وجیهه؛ رحیم‌نیا، فریبرز و اکرامی، حمید. (۱۳۹۴). ارائه مدل شایستگی مدیران مدارس متوسطه (مورد مطالعه: مدارس متوسطه ناحیه ۴ مشهد). کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم تربیتی، شیراز.، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی، شیراز. قابل بازیابی از : https://civilica.com/doc/٤٦٠٢٤٨/

Bandura, A. (۱۹۹۷). Self-efficacy: The exercise of control. Freeman.

Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (Corbin &Strauss; (۲۰۱۵)

Bogler, R., & Somech, A. (۲۰۰٤). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment. Teaching and Teacher Education, ۲۰(۳), ۲۷۷–۲۸۹.

Buczynski, S., & Hansen, C. B. (۲۰۲۰). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. Teaching and Teacher Education, ٦٢(٩), ٥٩٩-٦٠٧.

Cadero-Smith, L. A. (۲۰۲۲). Teacher professional development challenges faced by rural superintendents. Online Submission.

Clarke, D., & Hollingsworth, H. (۲۰۰۲). Elaborating a model of teacher professional growth. Teaching and Teacher Education, ١٨(٨), ٩٤٧–٩٦٧.

Cogan, A., & Martzoukou, K. (۲۰۱۸). The information literacy and continuous professional development practices of teachers at a Jewish Day School. Reference Services Review. https://doi.org/١٠,١١٠٨/RSR-٠٦-٢٠١٧-٠٠٢١

Danielson, C. (۲۰۰۷). Enhancing professional practice: A framework for teaching. ASCD.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (۲۰۱۷). Effective teacher professional development. Learning Policy Institute.

Guskey, T. R. (۲۰۰۲). Professional development and teacher change. Teachers and Teaching, ٨(٣), ٣٨١□٣٩١.

Harris, J., Cale, L., & Musson, H. (۲۰۱۱). The effects of a professional development programme on primary school teachers' perceptions of physical education. Professional Development in Education, ٣٧(٢), ٢٩١–٣٠٥.

Kahraman, M., & Kuzu, A. (۲۰۱٦). E-mentoring for professional development of pre-service teachers: A case study. Turkish Online Journal of Distance Education, ١٧(٣), ٧٦-٨٩.

Karacabey, M. F. (۲۰۲۱). School principal support in teacher professional development. International Journal of Educational Leadership and Management, ٩(١), ٥٤-٧٥.

Knowles, M. S. (١٩٨٤). Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning. Jossey-Bass.

Liang, W., To, J., & Yi Lo, Y. (۲۰۲٤). A journey towards teacher empowerment in differentiated instruction: Implications for a sustainable teacher professional development model. Asia Pacific Education Review, ٧(٢٦), ٤٤٥-٤٥٧.

Ma-uy, W. (۲۰۲٥). Teachers' learning empowerment for applying to enhancing the ۲۱st-century characteristics. World Journal of Education, ١٥(٢), ١٢١-١٣٥.

Mezirow, J. (۲۰۰۰). Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress. Jossey-Bass.

Much-Jones, K., Hicks, J., & Surge, B. (۲۰۲۱). Elementary science professional development to impact learning across the curriculum. Teaching and Teacher Education, ١١٢(١٠), ٢٥-٣٦.

Murray, E., Leonard, H. S., & Bonaccorso, V. D. (۲۰۲٥). Teacher growth through professional development centered on the teaching for robust understanding framework. Education Sciences, ١٥(١), ١٨. □□□□□://□□□.□□□/١٠.٣٣٩٠/□□□□□□□١٥٠١٠٠١٨

Ninlawan, G. (۲۰۱۷). Factors which affect teachers' professional development in teaching innovation and educational technology in the ۲۱st century. Procedia - Social and Behavioral Sciences.

Roche, A., Skinner, N., & McEntee, A. (۲۰۲۱). The green and the grey: The differing professional development needs of early and mid/late career substance use workers. Drugs: Education, Prevention and Policy, ۱۲(۱), ۱-۸.

Sedova, K., Sedlacek, M., & Svaricek, R. (۲۰۱٦). Teacher professional development as a means of transforming student classroom talk. Teaching and Teacher Education, ٥٧, ٤٠-٦٥.

Shulman, L. S. (۱۹۸۷). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. Harvard Educational Review, ٥٧(۱), ۱–۲۲.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (۱۹۹۳). Competence at work: Models for superior performance. Wiley.

measurement, and validation. Academy of Management Journal, ۳۸(٥), ١٤٤٢–١٤٦٥ Vecchio, R. P., Joseph, E., Justin, B., & Craig, L. P. (۲۰۱۰). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. The Leadership Quarterly, ۲۱(۳), ٥۳۰–٥۴۲.