

Research Paper

Designing a teacher empowerment model based on theme analysis

Muthana Flayyih Hasan Alghshimawi¹, Ebadollah Ahmadi^{2*}, Hayder Mohsin Salman Alshuwaili³, Kobra Emami Rizi⁴

1. PhD student, Department of educational management, Isf.c., Islamic Azad University, Isfahan,Iran

2. Associate Professor, Department of Educational Management, Marv.C., Islamic Azad University, Marv.C., Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Management, Dhi Qar University, Dhi Qar, Iraq

4. Assistant Professor, Department of Educational Management, Isf.c., Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Received: 2025/02/19

Accepted: 2025/04/30

Published: 2025/06/05

PP:239-254

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.71807/jedu.2025.1200024

Keywords:

Empoverment,Model
,Techer

Abstract

Introduction and Objective: The present study aimed to design a teacher empowerment model using thematic analysis (Autumn 2024).

Research Methodology: This study employed a qualitative research approach, utilizing semi-structured interviews (M: 31.75 ± 5.67) and credible texts for data collection. The sample size reached theoretical saturation at 20 academic experts in leadership, as well as education administrators and teachers, who were selected purposefully. The qualitative software MAXQDA-2020 was used for data analysis, following the thematic analysis approach based on the Attride-Stirling (2011) method.

Findings: The results indicated that the teacher empowerment model comprises six dimensions: self-efficacy (covering components such as mastery experiences, self-regulation, self-reflection, and vicarious learning), participatory decision-making (including group decision-making, team-building, and delegation of authority), instructional design (encompassing multimedia production, educational assessment, lesson planning, content analysis, and content development), psychological empowerment (covering competence development, autonomy, influence, and trust), professional development (including foresight, improvement of methods and classroom management, creative thinking, and professional knowledge development), and digitalization (comprising artificial intelligence, digital content, and media literacy). In total, 23 components were identified. The validity of the identified components was assessed and confirmed using Guba and Lincoln's four-criteria framework, and the model's reliability was validated through a focus group.

Discussion and Conclusion: Based on the findings, attention to the identified indicators in this study can serve as a valuable guideline for education stakeholders in enhancing teacher effectiveness.

Corresponding author: Ahmadi Ebadollah

Address: Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Email: 2299605606@iau.ir

Extended Abstract

Introduction and Objective:

The present study aimed to design a teacher empowerment model using thematic analysis (Autumn 2024).

Research Methodology: This study employed a qualitative research approach, utilizing semi-structured interviews ($M: 31.75 \pm 5.67$) and credible texts for data collection. The sample size reached theoretical saturation at 20 academic experts in leadership, as well as education administrators and teachers, who were selected purposefully. The qualitative software MAXQDA-2020 was used for data analysis, following the thematic analysis approach based on the Attride-Stirling (2011) method.

Findings:

The results indicated that the teacher empowerment model comprises six dimensions: self-efficacy (covering components such as mastery experiences, self-regulation, self-reflection, and vicarious learning), participatory decision-making (including group decision-making, team-building, and

delegation of authority), instructional design (encompassing multimedia production, educational assessment, lesson planning, content analysis, and content development), psychological empowerment (covering competence development, autonomy, influence, and trust), professional development (including foresight, improvement of methods and classroom management, creative thinking, and professional knowledge development), and digitalization (comprising artificial intelligence, digital content, and media literacy). In total, 23 components were identified. The validity of the identified components was assessed and confirmed using Guba and Lincoln's four-criteria framework, and the model's reliability was validated through a focus group.

Discussion and Conclusion:

Based on the findings, attention to the identified indicators in this study can serve as a valuable guideline for education stakeholders in enhancing teacher effectiveness.

مقاله پژوهشی

طراحی الگوی توانمندسازی معلمان با تکیه بر رویکرد تحلیل مضمون

مثنی فلیح حسن الغشیمای^۱، عباداله احمدی^۲، حیدر محسن سلمان الشویلی^۳، کبری امامی ریزی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

۳. دانشیار گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه ذی قار، ذی قار، عراق

۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توانمندسازی معلمان کشور عراق با تکیه بر رویکرد تحلیل مضمون انجام شد.

روش شناسی پژوهش: رویکرد پژوهش حاضر کیفی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند و متون معتبر بوده است. جامعه آماری شامل خبرگان آموزش و پرورش کشور عراق و متخصصین مرتبط با موضوع در دانشکده های علوم تربیتی و مدیریت آموزشی مدارس و دانشگاههای کشور عراق می باشد که از طریق نمونه گیری هدفمند و با ملاک اشباع نظری به تعداد بیست نفر انتخاب گردید نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش، نرم‌افزار کیفی MAXQDA-2020 بوده است. رویکرد مورد استفاده نیز با اتکا به تحلیل مضمون به روش آتراید و استرلینگ (۲۰۱۱) بوده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد الگوی توانمندسازی معلمان دارای ۶ بعد خودکارآمدی (با پوشش مولفه‌های تجارب در حد تسلط، خودتنظیمی، خوداندیشی، یادگیری جانشینی)، تصمیم‌گیری مشارکتی (با پوشش مولفه‌های تصمیم‌گیری گروهی، تیم‌سازی، تفویض اختیار)، طراحی آموزشی (با پوشش مولفه‌های تولید چندرسانه‌ای، ارزیابی آموزشی، تدوین تدریس، تحلیل محتوا، تدوین محتوا)، توانمندسازی روانشناختی (با پوشش مولفه‌های توسعه شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، اعتماد)، توسعه حرفه‌ای (با پوشش مولفه‌های آینده‌پژوهی، بهبود روش‌ها و شیوه کلاس‌داری، تفکر خلاق، توسعه دانش حرفه‌ای) و هوشمندسازی (با پوشش مولفه‌های هوش مصنوعی، محتوای دیجیتال، سواد رسانه‌ای) بوده که ۲۳ مولفه را پوشش داده است. روایی مولفه‌های شناسایی شده با استفاده از معیارهای چهاربخشی گوبا و لینکولن بررسی و تایید شد. اعتبار الگو نیز با استفاده از گروه کانونی بررسی و تایید گردید.

بحث و نتیجه‌گیری: براساس یافته‌ها، می‌توان گفت توجه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش به شاخص‌های شناسایی شده در این پژوهش در جهت بهبود کارایی معلمان راهگشاست.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۳/۱۵

شماره صفحات: ۲۵۴-۲۳۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.71807/jedu.2025.1200024

واژه‌های کلیدی:

الگو، بهبود کارایی، توانمندسازی، معلمان

* نویسنده مسئول: عباداله احمدی

نشانی: استادیار گروه مدیریت آموزش و آموزش، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

پست الکترونیکی: 2299605606@iau.ac.ir

کد ارکید: 0009-0003-8094-027X

کد ارکید: 0000-0003-2986-3400

کد ارکید: 0000-0002-2750-9312

کد ارکید: 0000-0002-6659-1881

۱. ایمیل: frasf8996@gmail.com

۲. ایمیل: 2299605606@iau.ac.ir

۳. ایمیل: haidermuhson@gmail.com

۴. ایمیل: cemami@iau.ac.ir

مقدمه

یکی از کلیدهای موفقیت در مدارس امروز معلمان توانمند و صاحب صلاحیت است که توانایی نفوذ و تاثیر لازم را بر فرایندهای کلاسی داشته باشند، و موجب ایجاد مزیت رقابتی و تمایز یک مدرسه از سایر مدارس شوند. با طلوع عصر اقتصاد دانش محور، پارادایم جدیدی در خصوص جایگاه منابع انسانی خصوصاً نیروی انسانی دانش محور یا دانش مدار مطرح شده است. سازمان آموزش و پرورش به منظور کاهش چالش‌های سازمانی خود، نیازمند رویکردی است که نه تنها آنان را در سرفصل‌هایی مانند جذب و استخدام، حقوق و دستمزد، مزایا و پاداش یاری دهد، بلکه در سطوح عالی‌تر منابع انسانی مانند کارراهه شغلی، توسعه مهارت‌ها، آموزش، غنی‌سازی شغلی، مدیریت یکپارچه عملکرد، توانمندسازی معلمان، روابط معلمان، رفاه روان‌شناختی، و ... نیز آنان را هدایت نماید تا منابع انسانی متعالی را پرورش دهند. امروزه توانمندسازی معلمان در آموزش نقش بسیار حیاتی و پرچالشی دارد زیرا آنها مسئولیت هدایت و اداره سطح عملیاتی سیستم آموزشی یعنی کلاس را برعهده دارند. با توجه به تغییرات سریع و پیوسته در حوزه علم تکنولوژی شبکه‌های اجتماعی هوش مصنوعی آموزش مجازی پدیده آمده برای مقابله و مواجهه با این تغییرات و تحولات توانمندسازی معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است. توانمندسازی معلمان یک رویکرد تحول‌آفرین است که بر استقلال، همکاری و نوآوری در قالب تیم‌هاکاری و مشارکت گروهی تاکید دارد. توانمندسازی معلمان محیطی را ایجاد می‌کند که در آن اعضای تیم تشویق می‌شوند تا مسئولیت کار خود را بر عهده بگیرند در مقابل دیگران احساس تعهد نمایند و برای دستیابی به موفقیت جمعی تلاش نمایند. و این امر خودمختاری اعتماد به نفس را افزایش می‌دهد و راه حل نوآورانه مشکلات را به وجود می‌آورد، زیرا افراد نسبت به مشارکت‌های خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند. این سبک کار منجر به ارتباط آزاد و همکاری بین معلمان و بهبود کارایی و نوآوری میان آنها می‌شود. توانمندسازی معلمان فرهنگ مدرسه را از یک مدل سلسله مراتبی سنتی به یک مدل مشارکتی تغییر می‌دهد که برای همکاری و مشارکت معلمان ارزش قائل است. که در آن خطرات به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد در نظر گرفته می‌شوند، بنابراین فرهنگ نوآوری را پرورش می‌دهند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که توانمندسازی معلمان به طور مثبت بر نوآوری آنها از طریق عوامل میانجی مانند فرایندهای تیمی و مشارکت تأثیر می‌گذارد. رهبرانی که این سبک را اتخاذ می‌کنند می‌توانند قابلیت‌های نوآورانه تیم خود را به طور قابل توجهی افزایش دهند. رهبران در این چارچوب به عنوان تسهیل‌کننده عمل می‌کنند تا تصمیم‌گیرنده. آنها محیطی را ایجاد می‌کنند که اعضای تیم بتوانند خلاقیت خود را آزمایش و ایده‌های جدید را بدون ترس از مدیریت و نتایج آن ابراز کنند، که منجر به دستاوردهای قابل توجه و رضایت بیشتر آنها می‌شود. برای اجرای مؤثر برنامه توانمندسازی معلمان، مدیران باید بر ارتباطات روشن تمرکز کنند، اهداف قابل دستیابی را تعیین کنند، منابع لازم را فراهم کنند، و فرهنگی را تشویق کنند که در آن ریسک‌پذیری حمایت شود و شکست‌ها به عنوان فرصت‌های یادگیری تلقی شوند (ون^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

معلمان توانمند به عنوان یک عامل مهم در تقویت کار تیمی و نوآوری، در کلاس درس شناخته شده‌اند. آنها از طریق مشارکت دادن دانش آموزان و فعالیت‌های تیمی به تقسیم قدرت بآنها آموزش می‌دهند. در کلاس مبادرت می‌نمایند که انگیزه و مشارکت درونی را در کار افزایش می‌دهد. تئوری مؤلفه‌ای نشان می‌دهد که توانمندسازی معلمان می‌تواند مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری را تقویت کند و منجر به افزایش انگیزه کار و نوآوری در کلاس شود. مطالعات به طور مداوم یک رابطه مثبت بین توانمندسازی معلمان و نوآوری، خلاقیت و عملکرد آنها را نشان داده‌اند. همچنین، نشان داده که توانمندسازی معلمان به طور مثبت با نوآوری، عملکرد خلاقانه و خلاقیت در کلاس درس مرتبط است. مطالعات دیگر نشان داد که توانمندسازی معلمان یک رابطه غیرمستقیم با عملکرد خلاق تیم از طریق اشتیاق هماهنگ و اشتیاق وسواسی دارد. مطالعه دیگری نشان داد رابطه مثبت بین توانمندسازی معلمان و نوآوری آنها وجود دارد. (هسو^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

معلمان مدارس سطوح مختلفی از توانمندسازی مدیریت را تحت تأثیر ساختارهای اداری، سیاست‌ها و فشارهای خارجی از خود نشان می‌دهند. توانمندسازی معلمان باعث بروز رفتارهای تحول‌آفرین آنها می‌گردد که منجر به: افزایش رضایت شغلی معلمان، تعهد بالاتر و بهبود اثربخشی آنها می‌شود. معلمان توانمند، اهداف مدرسه را با اهداف آموزشی منطقه‌ای هماهنگ می‌کنند، که منجر به رویکردی متمرکز و منسجم برای بهبود فرایند یاددهی و یادگیری در مدرسه می‌شود. فرهنگ مثبت مدرسه سطح مشارکت معلمان را از طریق توانمندسازی معلمان پرورش می‌دهد و منجر به موارد زیر می‌شود: سطوح بالاتر تعهد سازمانی، بهبود پیشرفت تحصیلی و همکاری معلمان ارتقای. مشارکت ذینفعان در فرایندهای تصمیم‌گیری، اثربخشی کلی مدرسه را با القای احساس مالکیت و حمایت از طرح‌های مدرسه افزایش می‌دهد. این مطالعه بر اهمیت توانمندسازی معلمان آموزشی تاکید می‌کند و از سیاست‌گذاران می‌خواهد تا ساختارها و خط‌مشی‌های حمایتی ایجاد کنند که به معلمان

1Wen

2 Hsu

مدرسه استقلال بیشتری می‌دهد. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای با تمرکز بر رفتارهای تحول‌آفرین معلمان می‌توانند توانمندسازی را افزایش داده و در نهایت یک محیط کاری مثبت را تقویت کنند و اثربخشی معلم و نتایج یادگیری دانش‌آموزان را هدایت کنند (کیلاگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). توانمندسازی معلمان به معنای تقویت و توسعه مهارت‌ها، دانش و قدرت‌های آنها در مدرسه و کلاس درس است تا بتوانند به بهترین شکل ممکن با چالش‌ها و مسائل پیش رو روبرو شوند و سیستم آموزشی را بهبود بخشند. یکی از دلایل اصلی برای توانمندسازی معلمان در آموزش و پرورش، تأکید بر نیازهای جدید و تغییرات در حوزه آموزش و پرورش است. توانمندسازی معلمان می‌تواند تأثیرات مثبت و قابل توجهی بر کیفیت آموزش داشته باشد. برخی از تأثیرات اصلی توانمندسازی معلمان بر کیفیت آموزش عبارتند از: طراحی برنامه‌های آموزشی بهتر و مناسب‌تر؛ بهبود روش‌های یاددهی و یادگیری؛ ارزیابی دقیق و جامع عملکرد مدارس و اعضای آن؛ توسعه حرفه‌ای معلمان و کادر آموزشی؛ و فرهنگ سازمانی مؤثر برای یادگیری و بهبود و بالندگی مدرسه است. به طور کلی، توانمندسازی معلمان در آموزش و پرورش می‌تواند منجر به بهبود طراحی برنامه‌های آموزشی، بهبود روش‌های آموزش و پرورش، ارتقای ارزیابی و نظارت، توسعه منابع انسانی و ایجاد فرهنگ سازمانی مؤثر در مدارس شود. این تأثیرات بهبود کیفیت آموزش را ترویج می‌دهند و نتیجه‌ای مثبت بر عملکرد دانش‌آموزان و مدارس خواهد داشت.

دستاوردهای پژوهش‌های پیشین در این حیطه نیز حاکی از آن است که میانگین توانمندسازی معلمان در حد متوسط به پایین است که نیازمند بررسی و توجه بیشتری می‌باشد (صفری، ۱۳۹۸). در این راستا پژوهش‌های بسیاری توانمندسازی معلمان را از جهات مختلف هدف قرار داده‌اند. به عنوان مثال مدیریت توانمندسازی معلمان (اربابیان و همکاران، ۱۳۹۹)، توانمندسازی مهارت مدیریتی معلمان (برزگر و همکاران، ۱۳۹۹)، توانمندسازی معلمان آموزشی (باقری و همکاران، ۱۳۹۹؛ کارگر و همکاران، ۱۳۹۹). کرمی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی نشان دادند بهره‌وری به عنوان یکی از شاخص‌های عملکرد مدیریت آموزشی است. براساس یافته‌ها ۷۴ شاخص در قالب ۱۸ مؤلفه بر بهره‌وری آموزش و پرورش اثرگذار بود و مؤلفه‌ها در شش سطح ساختاردهی شدند. مؤلفه‌های آموزش و تربیت معلمان، عوامل ساختاری، توانمندسازی معلمان و مدیریت دانش سازمانی در سطح ششم (سطح زیربنایی) قرار گرفتند. فراهم‌آوری زمینه و فرصت رشد و شکوفایی معلمان، تمرکز زدایی و مشوق‌های سازمانی توانمندسازی معلمان را تسهیل می‌کند و به سمت سازمانی بهره‌ور سوق داده خواهد شد.

اسمعیلی آهندانی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی نشان دادند که توسعه شغلی و ارتقاءپذیری معلمان نیازمند اتخاذ راهبردهایی در راستای رسالت آموزش و پرورش است. معلمان به عنوان عامل اصلی موفقیت و توسعه یک نظام آموزشی شناخته می‌شوند. نظام‌های آموزشی که بتوانند در توسعه منابع انسانی خود هوشمندانه عمل کنند، بقاء خود را تضمین کرده و گام‌های مهمی در راستای رسالت خویش برمی‌دارند. ون و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان دادند که توانمندسازی معلمان می‌تواند منجر به مشارکت کاری شود. با این حال، این فرآیند ممکن است تحت تأثیر ارزش‌ها و باورهای فرهنگی معلمان قرار گیرد. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی معلمان با تعهد کاری و توانمندسازی روانی همبستگی مثبت دارد. توانمندسازی روانشناختی تا حدی رابطه بین توانمندسازی معلمان و مشارکت کاری را بیان می‌کند.

هسو و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی نشان دادند که فرآیندهای تیمی به طور کامل رابطه مثبت بین قدرت بخشیدن به معلمان و نوآوری تیم را میانجی‌گری کردند، مشارکت تیمی به طور کامل رابطه مثبت بین توانمندسازی معلمان و نوآوری تیم را میانجی‌گری کرد. کوواریانس مثبت فرآیندهای تیمی و مشارکت تیمی به تحریک تأثیر مثبت توانمندسازی معلمان بر نوآوری تیم کمک کرد.

سوپریانتو^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی نشان دادند که توانمندسازی معلمان شامل تفویض اختیار، مشارکت در تصمیم‌گیری، اطلاع‌رسانی به معلمان در مورد مقررات، تبدیل شدن به یک الگو، ابراز نگرانی و تعامل با اعضای تیم است. نوآوری سازمانی توانایی ایجاد و اتخاذ ایده‌ها یا رفتارهای جدید است بنابراین، رهبران تمایل دارند تا با ایجاد ایده‌ها و افکار مفید جدید، عمل به اشتراک گذاری دانش را ترویج کنند. نتایج نشان داد که توانمندسازی معلمان مستقیماً بر نوآوری آنها تأثیر می‌گذارد، تسهیم دانش تأثیر توانمندسازی معلمان بر خلاقیت فردی را میانجی‌گری می‌کند، اما نتوانست تأثیر توانمندسازی معلمان را بر نوآوری سازمانی میانجی‌گری کند.

کیلاگ^۳ و همکاران (۲۰۲۳) رفتارهای معلمان تحول‌آفرین که توسط رهبران مدارس موردتأیید قرار گرفته است به طور مثبت بر رضایت شغلی معلمان، تعهد و اثربخشی تأثیر می‌گذارد. فرهنگ مدرسه مثبت که از طریق توانمندسازی مدیریت پرورش می‌یابد، به طور قابل توجهی به سطوح بالاتر تعهد سازمانی و پیشرفت تحصیلی کمک می‌کند. علاوه بر این، مشارکت ذینفعان در فرآیندهای تصمیم‌گیری، اثربخشی کلی مدرسه را افزایش می‌دهد، زیرا حس مالکیت و حمایت از طرح‌های مدرسه را القا می‌کند. این تحقیق بر اهمیت توانمندسازی معلمان آموزشی تأکید می‌کند و از سیاست‌گذاران می‌خواهد که ساختارها و سیاست‌هایی حمایتی ایجاد کنند که به رهبران مدرسه استقلال بیشتری می‌دهد.

1 Kilag
2 Supriyanto
3 Kilag

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای متناسب با تمرکز بر رفتارهای معلمان تحول‌آفرین می‌توانند توانمندسازی مدیریت را بیشتر تقویت کنند و در نهایت یک محیط کاری مثبت را تقویت کنند و اثربخشی معلم و نتایج یادگیری دانش‌آموز را افزایش دهند.

احمد^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که تأثیر مثبت رفتارهای معلمان توانمند بر وضوح هدف، خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان را نشان می‌دهد. علاوه بر این، بررسی بوت استرپ (۲۰۱۹) نشان داد که وضوح هدف و خودکارآمدی تأثیر رفتارهای معلمان توانمند بر عملکرد شغلی آنها را واسطه می‌کند. بنابراین نتایج مطالعات موجود، نشان داد که توانمندسازی معلمان به طور قابل توجهی با عملکرد شغلی آنها با هدف میانجی‌ها و خودکارآمدی در سطح آکادمیک مؤسسات آموزش عالی سند، پاکستان مرتبط است. سؤال اصلی پژوهش آنها، ارزیابی تأثیرات توانمندسازی معلمان بر عملکرد شغلی آنها از طریق میانجی‌گری وضوح هدف و خودکارآمدی است.

منطبق با مطالب ذکر شده، می‌توان گفت، توانمندسازی معلمان در آموزش و پرورش می‌تواند منجر به بهبود طراحی برنامه‌های آموزشی، بهبود روش‌های آموزش و پرورش، ارتقای ارزیابی و نظارت، توسعه منابع انسانی و ایجاد فرهنگ سازمانی مؤثر شود. این تأثیرات بهبود کیفیت آموزش را ترویج می‌دهند و نتیجه‌ای مثبت بر عملکرد دانش‌آموزان و مدارس خواهد داشت. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ به این پرسش بود که الگوی توانمندسازی معلمان در آموزش و پرورش کشور عراق دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی می‌باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از جنبه هدف در گروه پژوهش‌های بنیادی قرار داشته، از نظر نوع روش در دسته پژوهش‌های کیفی، از نوع تحلیل مضمون با تأکید بر روش آتراید و استرلینگ (۲۰۱۱) بوده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به منظور بدست آوردن داده‌های عمیق استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی در حوزه آموزش ۵ نفر و ۱۵ نفر مدیران و دبیران حوزه آموزش و پرورش کشور عراق بوده و ملاک ورود برای این افراد آشنایی با حرفه معلمی و دارا بودن حداقل ۱۵ سال سابقه فعالیت در این حیطه در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری این بخش نیز، نظری بوده و تعداد ۲۰ مصاحبه تا رسیدن به نقطه اشباع نظری انجام گرفت. برای اطمینان از اعتبار یافته‌ها، هم مفاهیم و نحوه کدگذاری‌ها بازبینی شدند و هم تمام مراحل کدگذاری در اختیار برخی مشارکت‌کنندگان پژوهش (۵ نفر) و برخی استادان بیرون از پژوهش (۶ استاد) در حوزه توانمندسازی معلمان، قرار گرفتند. که حاصل پیشنهادها و نقدهای آن‌ها در فرایند پژوهش لحاظ شده است.

همانطور که اشاره شد، جهت انجام پژوهش، از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده و سوال جهت دهنده پژوهش با محتوی اینکه "چه عواملی می‌تواند در توانمندسازی معلمان نقش داشته و توانمندی آنان را بهبود بخشد؟" در نظر گرفته شد.

مصاحبه‌ها به صورت حضوری و فردی انجام شد. ابتدا هدف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان تشریح شد و در راستای رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، از آنان خواسته شد در صورتی که تمایل دارند متن مصاحبه‌های آن‌ها ضبط شود، موافقت خود را اعلام کنند. مصاحبه‌کننده با دقت به اظهارات و تجربه‌های شرکت‌کنندگان گوش می‌داد، نکات مهم و اساسی و دیگر جزئیات را در همان لحظه یادداشت می‌کرد و هر جا نکته مبهمی وجود داشت، با بیانی صمیمانه درخواست می‌شد. زمان هر مصاحبه به طور تقریبی بین ۲۵ تا ۴۰ دقیقه بود. بعد از انجام هر مصاحبه، متن‌ها تحلیل و بازبینی می‌شدند.

تحلیل داده‌ها در سه سطح مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر انجام شدند. در مضامین پایه، تمام کلمات یا جملات مورد توجه بودند. این مرحله با حذف مضامین مشابه به ۶۰ مقوله ختم شد (جدول ۱). در مرحله تدوین مضامین سازمان‌دهنده، تمام مضامین پایه در قالب ۲۳ مقوله محوری سازمان‌دهی شدند و مرحله پایانی، یعنی ساخت مضامین فراگیر، براساس مضمون محوری هسته اصلی پژوهش، یعنی «توانمندسازی معلمان» که جنبه انتزاعی تری دارد شکل گرفت. مراحل فرایند کدگذاری در جدول (۲) ذکر شده و در قالب نمودار ۱، الگوی نهایی ترسیم و تشریح شده‌اند. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش، نرم‌افزار کیفی MAXQDA-2020 بوده است.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۳۶-۵۸ قرار داشته که میانگین آن ۷/۱۷ ± ۴۵/۲۰ بود، ۱۷ نفر متأهل و ۳ نفر مجرد بودند. از نظر سطح تحصیلات نیز ۱۵ نفر کارشناسی، ۳ نفر کارشناسی ارشد و ۲ نفر دکتری بودند

جدول ۱- مضامین پایه احصا شده

کدهای احصا شده		
- شکست یا تجارب موفق	- برخورد مناسب	- کاهش محدوده بی تفاوتی در کلاس
- گسترش تجارب	- تفکر استراتژیک	- افزایش اثربخشی تصمیم
- تعیین اهداف	- تحلیل SOWT	- جلب اعتماد زیردستان
- تلاش برای گسترش توانایی	- ایجاد تغییر در مدرسه	- استفاده از تجارب و تخصص‌ها
- توانایی تشخیص موفقیت	- به کارگیری الگوهای جدید تدریس	- افزایش ارتباطات بین افراد
- باور داشتن توانایی خود	- تدریس خلاق	- ایجاد سبزی
- درک فرد نسبت به توانایی خود	- گسترش خلاقیت	- ایجاد اعتماد در زیردستان
- مقایسه اجتماعی در مورد توانایی خود	- نهادهای سازی خلاقیت	- استفاده از توانایی همه
	- بسط و گسترش دانش حرفه‌ای	- افزایش مسئولیت‌پذیری
	- خلق دانش جدید	
	- به کارگیری دانش نوین	
- استفاده از رسانه‌های مختلف در آموزش	- احترام به شایستگی	- استفاده از هوش مصنوعی
- تحلیل رسانه‌های مختلف در آموزش	- گسترش زمینه شایستگی	- گسترش تجارب به کمک هوش مصنوعی
- ترغیب تدریس چندرسانه‌ای	- حفاظت آزادی عمل معلم	- طراحی محتوای دیجیتال
- تعیین میزان تأثیرات آموزشی	- استقلال حرفه‌ای معلم	- به کارگیری محتوای دیجیتال
- شناخت نارسایی آموزشی	- حفظ قدرت معلم	- ویرایش محتوای دیجیتال
- اصلاح و بهبود برنامه	- حفاظت تأثیرگذاری معلم	- شناخت رسانه‌ها
- استفاده مناسب از الگوهای تدریس	- الگو برداری از معلم	- تحلیل رسانه‌ها
- تدریس چندرسانه‌ای	- تقویت اعتماد	- به کارگیری رسانه‌ها
- شناخت جنبه مثبت و منفی محتوا	- تصمیم مشارکتی	
- پیوستگی محتوا	- صداقت و راستگویی	
- تصمیم‌گیری در مورد محتوا		
- یگانگی هدف در محتوا		
- تنظیم محتوا جهت آموزش		
- یگانگی بین اجراء محتوا و آموزش		

جدول ۲. مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر احصا شده

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	هسته
شکست یا تجارب موفق، گسترش تجارب، تعیین اهداف، تلاش برای گسترش توانایی، توانایی تشخیص موفقیت، باور داشتن توانایی خود، درک فرد نسبت به توانایی خود، مقایسه اجتماعی در مورد توانایی خود	تجارب در حد تسلط، خودتنظیمی، خوداندیشی، یادگیری جانشینی	خودکارآمدی	
برخورد مناسب، تفکر استراتژیک، تحلیل SOWT، ایجاد تغییر به کارگیری الگوهای جدید، تدریس خلاق، گسترش خلاقیت، نهادهای سازی خلاقیت، بسط و گسترش دانش حرفه‌ای، خلق دانش جدید، به کارگیری دانش نوین	آینده‌پژوهی، بهبود روش‌ها و شیوه‌های کلاس‌داری، تفکر خلاق، توسعه دانش حرفه‌ای	توسعه حرفه‌ای	
کاهش محدوده بی تفاوتی در کلاس، افزایش اثربخشی تصمیم، جلب اعتماد زیردستان، استفاده از تجارب و تخصص‌ها، افزایش ارتباطات بین افراد، ایجاد سبزی، ایجاد اعتماد در زیردستان، استفاده از توانایی همه، افزایش مسئولیت‌پذیری	تصمیم‌گیری گروهی، تیم‌سازی، تفویض اختیار	تصمیم‌گیری مشارکتی	
استفاده از رسانه‌های مختلف در آموزش، تحلیل رسانه‌های مختلف در آموزش، ترغیب تدریس چندرسانه‌ای، تعیین میزان تأثیرات آموزشی، شناخت نارسایی آموزشی، اصلاح و بهبود برنامه، استفاده مناسب از الگوهای تدریس، تدریس چندرسانه‌ای، شناخت جنبه مثبت و منفی محتوا، پیوستگی محتوا، تصمیم‌گیری در مورد محتوا، یگانگی هدف در محتوا، تنظیم محتوا جهت آموزش، یگانگی بین اجراء محتوا و آموزش	تولید چندرسانه‌ای، ارزیابی آموزشی، تدوین تدریس، تحلیل محتوا، تدوین محتوا	طراحی آموزشی	
احترام به شایستگی، گسترش زمینه شایستگی، حفظ آزادی عمل معلم، استقلال حرفه‌ای معلم، حفظ قدرت معلم، حفظ تأثیرگذاری معلم	توسعه شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، توانمندسازی	روانشناختی	

توانمندسازی معلمان

الگوبرداری از معلم، تقویت اعتماد، تصمیم مشارکتی، صداقت و راستگویی	
استفاده از هوش مصنوعی، گسترش تجارب به کمک هوش مصنوعی، طراحی محتوای دیجیتال، بکارگیری محتوای دیجیتال، ویرایش محتوای دیجیتال، شناخت رسانه‌ها، تحلیل رسانه‌ها، بکارگیری رسانه‌ها	هوش مصنوعی، محتوای دیجیتال، سواد رسانه‌ای هوشمندسازی

خودکارآمدی

خودکارآمدی یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت انسان‌ها در زمینه‌های مختلف زندگی است. این مفهوم به باور فرد در توانایی خود برای انجام وظایف و دستیابی به اهداف اشاره دارد. در واقع، خودکارآمدی تعیین می‌کند که فرد چقدر در مواجهه با چالش‌ها و مشکلات، انگیزه و پشتکار دارد. منطبق با جدول (۱)، مضامین سازمان دهنده تجارب در حد تسلط، خودتنظیمی، خوداندیشی، یادگیری جانشینی و مضامین پایه شکست یا تجارب موفق، گسترش تجارب، تعیین اهداف، تلاش برای گسترش توانایی، توانایی تشخیص موفقیت، باور داشتن توانایی خود، درک فرد نسبت به توانایی خود، مقایسه اجتماعی در مورد توانایی خود، در خودکارآمدی معلمان نقش دارند. به این صورت که:

- تجارب در حد تسلط: تجاربی که فرد در آن‌ها به موفقیت دست می‌یابد، به افزایش خودکارآمدی او کمک می‌کنند. معلمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند. وقتی معلمی در انجام وظایف خود موفق می‌شود و نتایج مثبتی را مشاهده می‌کند، باور او به توانایی‌هایش افزایش می‌یابد.

- خودتنظیمی: خودتنظیمی به توانایی فرد در کنترل و مدیریت رفتار، افکار و احساسات خود اشاره دارد. معلمان که از خودتنظیمی بالایی برخوردارند، بهتر می‌توانند با چالش‌های شغلی خود مقابله کنند و به اهدافشان دست یابند. این امر به نوبه خود باعث افزایش خودکارآمدی آن‌ها می‌شود.

- خوداندیشی: خوداندیشی به توانایی فرد در تفکر و ارزیابی عملکرد خود اشاره دارد. معلمان که به طور منظم در مورد عملکرد خود فکر می‌کنند و نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی می‌کنند، می‌توانند به طور مداوم توانایی‌های خود را بهبود بخشند. این امر به افزایش خودکارآمدی آن‌ها کمک می‌کند.

- یادگیری جانشینی: یادگیری جانشینی به یادگیری از طریق مشاهده رفتار دیگران اشاره دارد. معلمان می‌توانند از طریق مشاهده رفتار معلمان موفق دیگر، مهارت‌ها و راهبردهای جدیدی را بیاموزند و خودکارآمدی خود را افزایش دهند.

- تجارب موفق و شکست: تجارب موفق به افزایش خودکارآمدی و تجارب شکست به کاهش آن منجر می‌شوند. معلمان نیز مانند سایر افراد، از تجارب موفق خود برای افزایش باور به توانایی‌هایشان استفاده می‌کنند و در صورت مواجهه با شکست، سعی در جبران آن دارند.

- گسترش تجارب: هرچه معلمان تجارب بیشتری در زمینه‌های مختلف داشته باشند، خودکارآمدی آن‌ها نیز بیشتر می‌شود. تجارب جدید به معلمان کمک می‌کنند تا مهارت‌های جدیدی را بیاموزند و با چالش‌های جدیدی روبرو شوند.

- تعیین اهداف: تعیین اهداف مشخص و قابل دستیابی به معلمان کمک می‌کند تا انگیزه بیشتری برای تلاش و کوشش داشته باشند. وقتی معلمان به اهداف خود دست می‌یابند، خودکارآمدی آن‌ها افزایش می‌یابد.

- تلاش برای گسترش توانایی: معلمان که به طور مداوم برای گسترش توانایی‌های خود تلاش می‌کنند، خودکارآمدی بیشتری دارند. این معلمان همواره به دنبال یادگیری و بهبود مهارت‌های خود هستند.

- توانایی تشخیص موفقیت: معلمان که قادر به تشخیص و ارزیابی موفقیت‌های خود هستند، خودکارآمدی بیشتری دارند. این معلمان به خودشان و توانایی‌هایشان اعتماد دارند و از موفقیت‌های خود برای افزایش انگیزه و تلاش بیشتر استفاده می‌کنند.

- باور داشتن توانایی خود: باور به توانایی خود یکی از مهم‌ترین عوامل در خودکارآمدی است. معلمان که به توانایی‌های خود باور دارند، بیشتر احتمال دارد که در مواجهه با چالش‌ها و مشکلات، پایداری و پشتکار داشته باشند.

- درک فرد نسبت به توانایی خود: درک دقیق از توانایی‌های خود به معلمان کمک می‌کند تا اهداف واقع‌بینانه‌ای را تعیین کنند و از تلاش برای دستیابی به اهداف غیرواقعی خودداری کنند.

- مقایسه اجتماعی در مورد توانایی خود: مقایسه خود با دیگران می‌تواند به افزایش یا کاهش خودکارآمدی منجر شود. اگر معلمان خود را با معلمان موفق دیگر مقایسه کنند و از آن‌ها الگو بگیرند، خودکارآمدی آن‌ها افزایش می‌یابد. اما اگر خود را با دیگران مقایسه کنند و احساس ناتوانی کنند، خودکارآمدی آن‌ها کاهش می‌یابد.

در مجموع، خودکارآمدی یک عامل کلیدی در موفقیت معلمان است. مضامین سازمان دهنده تجارب در حد تسلط، خودتنظیمی، خوداندیشی، یادگیری جانشینی و مضامین پایه شکست یا تجارب موفق، گسترش تجارب، تعیین اهداف، تلاش برای گسترش توانایی، توانایی تشخیص

موفقیت، باور داشتن توانایی خود، درک فرد نسبت به توانایی خود، مقایسه اجتماعی در مورد توانایی خود، همگی به نوعی در شکل‌گیری و تقویت خودکارآمدی در معلمان نقش دارند.

توسعه حرفه‌ای

توسعه حرفه‌ای معلمان یک فرایند مداوم و پویا است که به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها در جهت بهبود عملکردشان در کلاس درس و محیط آموزشی انجام می‌شود. این فرایند شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و تجربیات است که معلمان را قادر می‌سازد تا با چالش‌های روزمره مواجه شوند، از آخرین یافته‌های علمی و آموزشی بهره ببرند و به طور مداوم کیفیت تدریس خود را ارتقا دهند. مطابق با جدول (۱) مضامین سازمان دهنده آینده‌پژوهی، بهبود روش‌ها و شیوه‌های کلاس‌داری، تفکر خلاق، توسعه دانش حرفه‌ای و مضامین پایه برخورد مناسب، تفکر استراتژیک، تحلیل SWOT، به کارگیری الگوهای جدید، تدریس خلاق، گسترش خلاقیت، نهادینه‌سازی خلاقیت، بسط و گسترش دانش حرفه‌ای، خلق دانش جدید، به کارگیری دانش نوین، در توسعه حرفه‌ای معلمان نقش دارند. به این صورت که:

- آینده‌پژوهی: آینده‌پژوهی به معلمان کمک می‌کند تا روندهای آینده را در حوزه آموزش و پرورش شناسایی کنند و خود را برای تغییرات آماده کنند. این امر به آن‌ها کمک می‌کند تا روش‌ها و شیوه‌های تدریس خود را با نیازهای آینده هماهنگ کنند و از آخرین فناوری‌ها و رویکردهای آموزشی بهره ببرند.

- بهبود روش‌ها و شیوه‌های کلاس‌داری: معلمان باید به طور مداوم روش‌ها و شیوه‌های کلاس‌داری خود را بهبود بخشند. این امر شامل استفاده از روش‌های تدریس فعال، ایجاد محیط یادگیری جذاب و پویا، و استفاده از فناوری‌های آموزشی است.

- تفکر خلاق: تفکر خلاق به معلمان کمک می‌کند تا راه‌حل‌های جدید و نوآورانه‌ای برای مشکلات آموزشی پیدا کنند و روش‌های تدریس خلاقانه‌ای را ابداع کنند.

- توسعه دانش حرفه‌ای: معلمان باید به طور مداوم دانش حرفه‌ای خود را توسعه دهند. این امر شامل شرکت در دوره‌های آموزشی، مطالعه مقالات و کتاب‌های علمی، و شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها است.

- برخورد مناسب: معلمان باید با دانش‌آموزان، همکاران و والدین به طور مناسب برخورد کنند. این امر شامل احترام به حقوق دیگران، همدلی و همکاری با آن‌ها، و حل مشکلات به صورت مسالمت‌آمیز است.

- تفکر استراتژیک: تفکر استراتژیک به معلمان کمک می‌کند تا اهداف آموزشی خود را به طور واضح تعیین کنند و برنامه‌هایی برای دستیابی به آن‌ها تدوین کنند.

- تحلیل SWOT: تحلیل SWOT به معلمان کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنند و از فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در محیط آموزشی آگاه شوند.

- به کارگیری الگوهای جدید: معلمان باید با الگوهای جدید تدریس آشنا شوند و آن‌ها را در کلاس درس خود به کار گیرند.

- تدریس خلاق: تدریس خلاق به معلمان کمک می‌کند تا با استفاده از روش‌های نوآورانه و جذاب، دانش‌آموزان را به یادگیری علاقه‌مند کنند.

- گسترش خلاقیت: معلمان باید به طور مداوم خلاقیت خود را گسترش دهند و روش‌های جدیدی برای تدریس و یادگیری ابداع کنند.

- نهادینه‌سازی خلاقیت: معلمان باید در محیط آموزشی خود خلاقیت را نهادینه کنند و فضایی را برای بروز خلاقیت دانش‌آموزان فراهم کنند.

- بسط و گسترش دانش حرفه‌ای: معلمان باید به طور مداوم دانش حرفه‌ای خود را بسط و گسترش دهند و از آخرین یافته‌های علمی و آموزشی آگاه شوند.

- خلق دانش جدید: معلمان می‌توانند با انجام تحقیقات آموزشی، به خلق دانش جدید در حوزه آموزش و پرورش کمک کنند.

- به کارگیری دانش نوین: معلمان باید دانش نوین را در کلاس درس خود به کار گیرند و از آخرین فناوری‌ها و رویکردهای آموزشی بهره ببرند.

در مجموع، توسعه حرفه‌ای معلمان یک فرایند ضروری برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش است. مضامین سازمان دهنده آینده‌پژوهی، بهبود روش‌ها و شیوه‌های کلاس‌داری، تفکر خلاق، توسعه دانش حرفه‌ای و مضامین پایه برخورد مناسب، تفکر استراتژیک، تحلیل SWOT، به کارگیری الگوهای جدید، تدریس خلاق، گسترش خلاقیت، نهادینه‌سازی خلاقیت، بسط و گسترش دانش حرفه‌ای، خلق دانش جدید، به کارگیری دانش نوین، همگی به نوعی در توسعه حرفه‌ای معلمان نقش دارند و به آن‌ها کمک می‌کنند تا به معلمان مؤثرتر و کارآمدتری تبدیل شوند.

تصمیم‌گیری مشارکتی

تصمیم‌گیری مشارکتی در توانمندسازی معلمان به معنای سهیم کردن آن‌ها در فرایند تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه و کلاس درس است. این رویکرد با ایجاد فضایی برای مشارکت فعال معلمان، نه تنها به بهبود کیفیت تصمیمات منجر می‌شود، بلکه به افزایش احساس تعلق،

مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی آن‌ها نیز کمک می‌کند. مضامین سازمان دهنده تصمیم‌گیری گروهی، تیم‌سازی، تفویض اختیار و مضامین پایه کاهش محدوده بی‌تفاوتی در کلاس، افزایش اثربخشی تصمیم، جلب اعتماد زیردستان، استفاده از تجارب و تخصص‌ها، افزایش ارتباطات بین افراد، ایجاد سبزی، ایجاد اعتماد در زیردستان، استفاده از توانایی همه، افزایش مسئولیت‌پذیری، در توانمندسازی معلمان نقش دارند. به این صورت که:

- تصمیم‌گیری گروهی: تصمیم‌گیری گروهی به معلمان فرصت می‌دهد تا با تبادل نظر و بحث و گفتگو، بهترین تصمیمات را برای مدرسه و کلاس درس خود بگیرند. این امر باعث می‌شود که تصمیمات اتخاذ شده، جامع‌تر و مؤثرتر باشند.
- تیم‌سازی: تیم‌سازی به معلمان کمک می‌کند تا با یکدیگر همکاری کنند و به صورت تیمی در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند. این امر باعث افزایش هماهنگی و انسجام بین معلمان می‌شود.
- تفویض اختیار: تفویض اختیار به معلمان به آن‌ها احساس مسئولیت و مالکیت بیشتری نسبت به تصمیمات اتخاذ شده می‌دهد. این امر باعث افزایش انگیزه و تعهد آن‌ها به اجرای تصمیمات می‌شود.
- کاهش محدوده بی‌تفاوتی در کلاس: وقتی معلمان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، احساس می‌کنند که صدای آن‌ها شنیده می‌شود و نظراتشان اهمیت دارد. این امر باعث کاهش بی‌تفاوتی آن‌ها نسبت به مسائل مربوط به کلاس درس می‌شود.
- افزایش اثربخشی تصمیم: تصمیماتی که به صورت مشارکتی گرفته می‌شوند، معمولاً مؤثرتر از تصمیماتی هستند که به صورت فردی گرفته می‌شوند. زیرا در این نوع تصمیم‌گیری، از تجارب و تخصص‌های همه افراد استفاده می‌شود.
- جلب اعتماد زیردستان: وقتی معلمان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، اعتماد بیشتری به مدیران و سایر همکاران خود پیدا می‌کنند. این امر باعث بهبود روابط کاری و افزایش همکاری بین آن‌ها می‌شود.
- استفاده از تجارب و تخصص‌ها: تصمیم‌گیری مشارکتی به معلمان فرصت می‌دهد تا از تجارب و تخصص‌های یکدیگر بهره‌مند شوند. این امر باعث افزایش کیفیت تصمیمات اتخاذ شده می‌شود.
- افزایش ارتباطات بین افراد: تصمیم‌گیری مشارکتی باعث افزایش ارتباطات بین معلمان و سایر اعضای مدرسه می‌شود. این امر به بهبود فضای کاری و افزایش صمیمیت بین آن‌ها کمک می‌کند.
- ایجاد سبزی: تصمیم‌گیری مشارکتی باعث ایجاد سبزی بین معلمان می‌شود. به این معنا که مجموعه‌ای از افراد که با یکدیگر همکاری می‌کنند، می‌توانند نتایج بهتر از مجموع نتایج فردی هر یک از آن‌ها به دست آورند.
- ایجاد اعتماد در زیردستان: وقتی مدیران به معلمان خود اعتماد می‌کنند و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند، اعتماد معلمان به آن‌ها افزایش می‌یابد.

- استفاده از توانایی همه: تصمیم‌گیری مشارکتی به معلمان فرصت می‌دهد تا از تمام توانایی‌های خود در تصمیم‌گیری‌ها استفاده کنند.
- افزایش مسئولیت‌پذیری: وقتی معلمان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، احساس مسئولیت بیشتری نسبت به اجرای آن‌ها پیدا می‌کنند.
- در مجموع، تصمیم‌گیری مشارکتی در توانمندسازی معلمان نقش بسیار مهمی دارد. این رویکرد با ایجاد فضایی برای مشارکت فعال معلمان، نه تنها به بهبود کیفیت تصمیمات منجر می‌شود، بلکه به افزایش احساس تعلق، مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی آن‌ها نیز کمک می‌کند.

طراحی آموزشی

طراحی آموزشی در توانمندسازی معلمان به فرایندی نظام‌مند و هدفمند اشاره دارد که طی آن معلمان دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای طراحی و اجرای مؤثر تجارب یادگیری را کسب می‌کنند. این فرایند شامل مراحل مختلفی از جمله تحلیل نیازها، تعیین اهداف، انتخاب روش‌های تدریس، طراحی مواد آموزشی، و ارزیابی یادگیری است. مضامین سازمان دهنده تولید چندرسانه‌ای، ارزیابی آموزشی، تدوین تدریس، تحلیل محتوا، تدوین محتوا و مضامین پایه استفاده از رسانه‌های مختلف در آموزش، تحلیل رسانه‌های مختلف در آموزش، ترغیب تدریس چندرسانه‌ای، تعیین میزان تأثیرات آموزشی، شناخت نارسایی آموزشی، اصلاح و بهبود برنامه، استفاده مناسب از الگوهای تدریس، تدریس چندرسانه‌ای، شناخت جنبه مثبت و منفی محتوا، پیوستگی محتوا، تصمیم‌گیری در مورد محتوا، یگانگی هدف در محتوا، تنظیم محتوا جهت آموزش، یگانگی اجراء محتوا و آموزش، در توانمندسازی معلمان نقش دارند. به این صورت که:

- تولید چندرسانه‌ای: معلمان باید بتوانند از رسانه‌های مختلف برای تولید مواد آموزشی جذاب و مؤثر استفاده کنند. این امر شامل استفاده از تصاویر، فیلم‌ها، صوت‌ها، و نرم‌افزارهای چندرسانه‌ای است.
- ارزیابی آموزشی: معلمان باید بتوانند یادگیری دانش‌آموزان را به طور دقیق و مؤثر ارزیابی کنند. این امر شامل استفاده از روش‌های مختلف ارزیابی مانند آزمون‌ها، تکالیف، پروژه‌ها، و مشاهده رفتار دانش‌آموزان است.

- تدوین تدریس: معلمان باید بتوانند طرح درس‌های جامع و مؤثری را برای کلاس‌های خود تدوین کنند. این امر شامل تعیین اهداف آموزشی، انتخاب روش‌های تدریس، و طراحی فعالیت‌های یادگیری است.
- تحلیل محتوا: معلمان باید بتوانند محتوای آموزشی را به طور دقیق و کامل تحلیل کنند. این امر شامل شناسایی مفاهیم کلیدی، تعیین سطح دشواری محتوا، و ارتباط محتوا با سایر موضوعات است.
- تدوین محتوا: معلمان باید بتوانند محتوای آموزشی مناسب و جذابی را برای دانش‌آموزان خود تدوین کنند. این امر شامل نوشتن متن، تهیه تصاویر، و طراحی فعالیت‌های یادگیری است.
- استفاده از رسانه‌های مختلف در آموزش: معلمان باید بتوانند از رسانه‌های مختلف مانند کتاب، فیلم، صوت، و نرم‌افزار در آموزش خود استفاده کنند.
- تحلیل رسانه‌های مختلف در آموزش: معلمان باید بتوانند رسانه‌های مختلف را از نظر کیفیت، محتوا، و تأثیرگذاری بر یادگیری دانش‌آموزان تحلیل کنند.
- ترغیب تدریس چندرسانه‌ای: معلمان باید به استفاده از روش‌های تدریس چندرسانه‌ای ترغیب شوند. این امر می‌تواند به افزایش جذابیت و اثربخشی آموزش کمک کند.
- تعیین میزان تأثیرات آموزشی: معلمان باید بتوانند میزان تأثیرات آموزشی خود را بر یادگیری دانش‌آموزان تعیین کنند. این امر می‌تواند به آن‌ها در بهبود روش‌های تدریس خود کمک کند.
- شناخت نارسایی آموزشی: معلمان باید بتوانند نارسایی‌های آموزشی خود را شناسایی کنند و برای رفع آن‌ها تلاش کنند.
- اصلاح و بهبود برنامه: معلمان باید بتوانند برنامه‌های آموزشی خود را بر اساس نتایج ارزیابی‌ها اصلاح و بهبود بخشند.
- استفاده مناسب از الگوهای تدریس: معلمان باید بتوانند از الگوهای تدریس مختلف به طور مناسب استفاده کنند.
- تدریس چندرسانه‌ای: معلمان باید بتوانند از روش‌های تدریس چندرسانه‌ای در کلاس‌های خود استفاده کنند.
- شناخت جنبه مثبت و منفی محتوا: معلمان باید بتوانند جنبه‌های مثبت و منفی محتوای آموزشی را شناسایی کنند.
- پیوستگی محتوا: معلمان باید بتوانند پیوستگی بین محتوای آموزشی مختلف را برقرار کنند.
- تصمیم‌گیری در مورد محتوا: معلمان باید بتوانند در مورد محتوای آموزشی تصمیم‌گیری کنند.
- یگانگی هدف در محتوا: معلمان باید اطمینان حاصل کنند که محتوای آموزشی با اهداف آموزشی هماهنگ است.
- تنظیم محتوا جهت آموزش: معلمان باید بتوانند محتوای آموزشی را با توجه به نیازهای دانش‌آموزان تنظیم کنند.
- یگانگی اجراء محتوا و آموزش: معلمان باید اطمینان حاصل کنند که محتوای آموزشی و روش‌های تدریس با یکدیگر هماهنگ هستند.
- در مجموع، طراحی آموزشی در توانمندسازی معلمان نقش بسیار مهمی دارد. این فرایند با فراهم کردن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم، به معلمان کمک می‌کند تا تجارب یادگیری مؤثر و جذابی را برای دانش‌آموزان خود طراحی و اجرا کنند.

توانمندسازی روانشناختی

- توانمندسازی روانشناختی معلمان یک مفهوم چندوجهی است که به باورها، نگرش‌ها و احساسات معلمان در مورد توانایی‌های خود، میزان کنترلی که بر محیط کار خود دارند و تأثیری که می‌توانند بر دانش‌آموزان و مدرسه داشته باشند، اشاره دارد. این نوع توانمندسازی بر تقویت احساس خودکارآمدی، خودمختاری، تأثیرگذاری و اعتماد در معلمان تأکید دارد. مضامین سازمان دهنده توسعه شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، اعتماد و مضامین پایه احترام به شایستگی، گسترش زمینه شایستگی، حفظ آزادی عمل معلم، استقلال حرفه‌ای معلم، حفظ تأثیرگذاری معلم، الگوبرداری از معلم، تقویت اعتماد، تصمیم مشارکتی، صداقت و راستگویی، در توانمندسازی روانشناختی معلمان نقش دارند. به این صورت که:
- توسعه شایستگی: معلمان باید احساس کنند که دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام وظایف خود را دارند. این امر از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، کارگاه‌های تخصصی و فرصت‌های یادگیری مداوم فراهم می‌شود.
 - خودمختاری: معلمان باید از آزادی عمل و استقلال حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کلاس درس و روش‌های تدریس خود برخوردار باشند. این امر به آن‌ها اجازه می‌دهد تا با توجه به نیازهای دانش‌آموزان و شرایط کلاس، بهترین تصمیمات را بگیرند.
 - تأثیرگذاری: معلمان باید احساس کنند که می‌توانند تأثیر مثبتی بر دانش‌آموزان و مدرسه خود داشته باشند. این امر از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدرسه، ارائه بازخورد سازنده به دانش‌آموزان و مشاهده پیشرفت آن‌ها تقویت می‌شود.

- اعتماد: معلمان باید به خود و توانایی‌های خود اعتماد داشته باشند. این امر از طریق تجارب موفق، حمایت همکاران و مدیران، و دریافت بازخورد مثبت تقویت می‌شود.
 - احترام به شایستگی: مدیران و همکاران باید به شایستگی و توانایی‌های معلمان احترام بگذارند و به آن‌ها فرصت رشد و پیشرفت بدهند.
 - گسترش زمینه شایستگی: باید زمینه‌هایی برای معلمان فراهم شود تا بتوانند شایستگی‌های خود را در زمینه‌های مختلف نشان دهند و توسعه دهند.
 - حفظ آزادی عمل معلم: معلمان باید در انتخاب روش‌های تدریس و تصمیم‌گیری‌های مربوط به کلاس درس خود آزاد باشند.
 - استقلال حرفه‌ای معلم: معلمان باید از استقلال حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار خود برخوردار باشند.
 - حفظ تأثیرگذاری معلم: باید زمینه‌هایی فراهم شود تا معلمان بتوانند تأثیرگذاری خود را بر دانش‌آموزان و مدرسه حفظ کنند.
 - الگوبرداری از معلم: معلمان باید بتوانند از معلمان موفق دیگر الگوبرداری کنند و از تجربیات آن‌ها بهره‌مند شوند.
 - تقویت اعتماد: باید اعتماد معلمان به خود و توانایی‌هایشان تقویت شود.
 - تصمیم مشارکتی: معلمان باید در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه و کلاس درس خود مشارکت داشته باشند.
 - صداقت و راستگویی: صداقت و راستگویی در روابط بین معلمان و مدیران و همکاران، به تقویت اعتماد و افزایش توانمندسازی روانشناختی معلمان کمک می‌کند.
- در مجموع، توانمندسازی روانشناختی معلمان نقش بسیار مهمی در بهبود عملکرد آن‌ها و افزایش رضایت شغلی‌شان دارد. با تقویت احساس خودکارآمدی، خودمختاری، تأثیرگذاری و اعتماد در معلمان، می‌توان به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و افزایش موفقیت دانش‌آموزان کمک کرد.

هوشمندسازی

- هوشمندسازی در توانمندسازی معلمان به معنای استفاده از فناوری‌های نوین، به ویژه هوش مصنوعی، محتوای دیجیتال و سواد رسانه‌ای، برای بهبود فرایند تدریس و یادگیری و افزایش اثربخشی معلمان است. این رویکرد با فراهم کردن ابزارها و منابع لازم، به معلمان کمک می‌کند تا با چالش‌های دنیای امروز روبرو شوند و دانش‌آموزان را برای زندگی در عصر دیجیتال آماده کنند. مضامین سازمان دهنده هوش مصنوعی، محتوای دیجیتال، سواد رسانه‌ای و مضامین پایه استفاده از هوش مصنوعی، گسترش تجارب به کمک هوش مصنوعی، طراحی محتوای دیجیتال، بکارگیری محتوای دیجیتال، ویرایش محتوای دیجیتال، شناخت رسانه‌ها، تحلیل رسانه‌ها، بکارگیری رسانه‌ها، در توانمندسازی معلمان نقش دارند. به این صورت که:
- هوش مصنوعی: هوش مصنوعی با ارائه ابزارهایی مانند سیستم‌های آموزشی هوشمند، دستیارهای مجازی و پلتفرم‌های یادگیری تطبیقی، به معلمان در شخصی‌سازی فرایند یادگیری، ارائه بازخورد مؤثر و خودکارسازی وظایف کمک می‌کند.
 - محتوای دیجیتال: محتوای دیجیتال شامل منابع آموزشی متنوعی مانند فیلم‌ها، تصاویر، پادکست‌ها، کتاب‌های الکترونیکی و نرم‌افزارهای آموزشی است که معلمان می‌توانند از آن‌ها برای غنی‌سازی تدریس خود و ایجاد تجارب یادگیری جذاب برای دانش‌آموزان استفاده کنند.
 - سواد رسانه‌ای: سواد رسانه‌ای به معلمان کمک می‌کند تا بتوانند محتوای رسانه‌ای را به طور نقادانه تحلیل کنند و از آن در تدریس خود به طور مؤثر استفاده کنند. همچنین، سواد رسانه‌ای به معلمان کمک می‌کند تا دانش‌آموزان را در برابر اطلاعات نادرست و همراه‌کننده محافظت کنند.
 - استفاده از هوش مصنوعی: معلمان می‌توانند از هوش مصنوعی برای خودکارسازی وظایف خود، مانند تصحیح تکالیف و ارائه بازخورد به دانش‌آموزان، استفاده کنند. این امر به آن‌ها کمک می‌کند تا زمان بیشتری را به تدریس و ارتباط با دانش‌آموزان خود اختصاص دهند.
 - گسترش تجارب به کمک هوش مصنوعی: هوش مصنوعی می‌تواند تجارب یادگیری جدید و متنوعی را برای دانش‌آموزان فراهم کند. برای مثال، سیستم‌های آموزشی هوشمند می‌توانند به دانش‌آموزان در یادگیری مفاهیم پیچیده به روشی جذاب و تعاملی کمک کنند.
 - طراحی محتوای دیجیتال: معلمان باید بتوانند محتوای دیجیتال جذاب و مؤثری را برای دانش‌آموزان خود طراحی کنند. این امر شامل استفاده از ابزارهای مختلف برای ایجاد فیلم‌ها، تصاویر، پادکست‌ها و سایر منابع آموزشی است.
 - بکارگیری محتوای دیجیتال: معلمان باید بتوانند از محتوای دیجیتال به طور مؤثر در تدریس خود استفاده کنند. این امر شامل انتخاب منابع مناسب، ادغام آن‌ها در طرح درس و ارائه آن‌ها به دانش‌آموزان به روشی جذاب و قابل فهم است.
 - ویرایش محتوای دیجیتال: معلمان باید بتوانند محتوای دیجیتال موجود را ویرایش و اصلاح کنند تا با نیازهای دانش‌آموزان و اهداف آموزشی آن‌ها هماهنگ باشد.

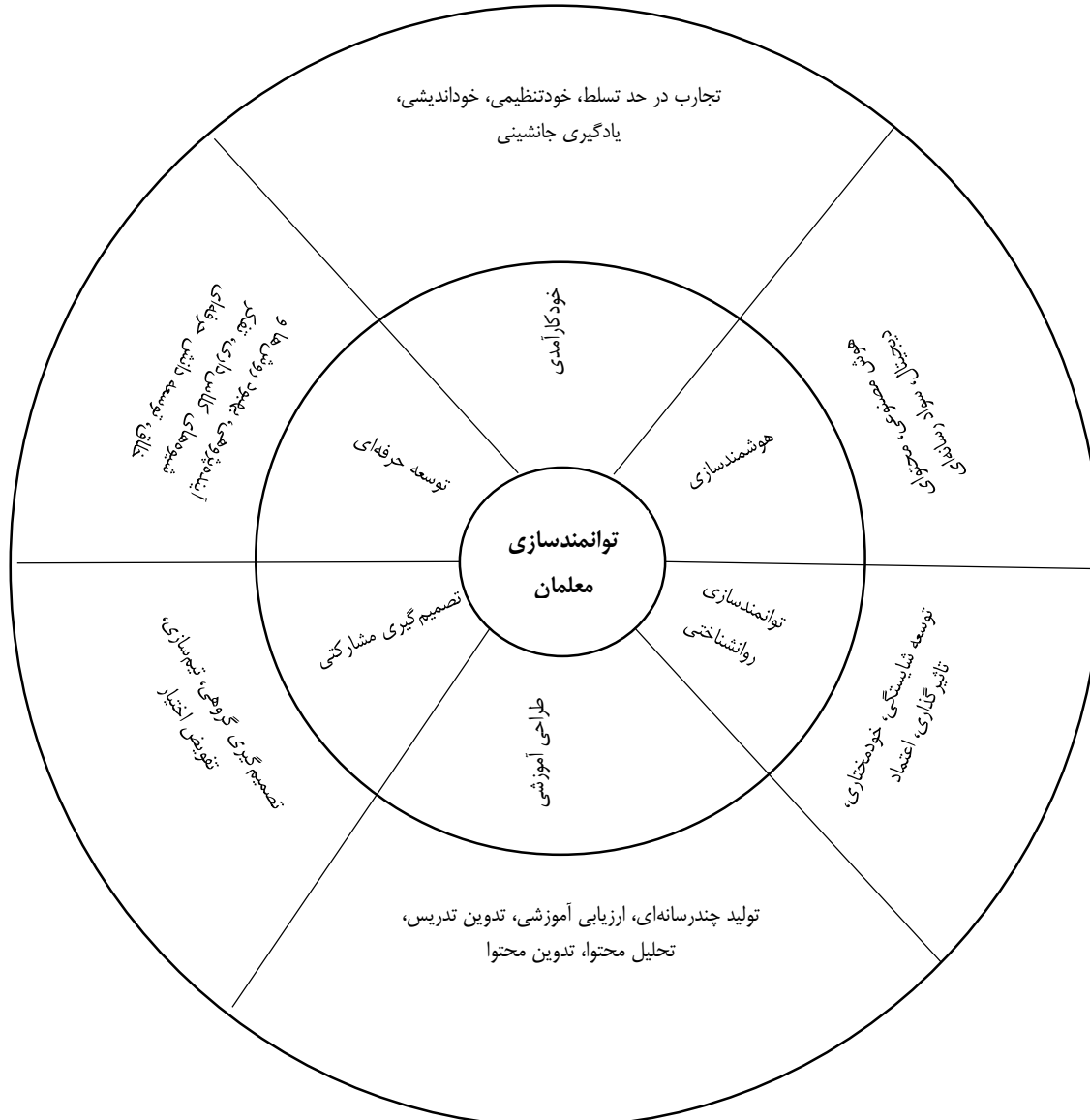
- شناخت رسانه‌ها: معلمان باید با رسانه‌های مختلف، از جمله رسانه‌های اجتماعی، آشنا باشند و بتوانند از آن‌ها به طور مؤثر در تدریس خود استفاده کنند.

- تحلیل رسانه‌ها: معلمان باید بتوانند محتوای رسانه‌ای را به طور نقادانه تحلیل کنند و از آن در تدریس خود به طور مؤثر استفاده کنند.

- بکارگیری رسانه‌ها: معلمان باید بتوانند از رسانه‌های مختلف برای ارتباط با دانش‌آموزان، والدین و سایر اعضای جامعه آموزشی استفاده کنند. در مجموع، هوشمندسازی در توانمندسازی معلمان نقش بسیار مهمی در بهبود کیفیت آموزش و پرورش دارد. با استفاده از فناوری‌های نوین، معلمان می‌توانند تجارب یادگیری جذاب‌تر و مؤثرتری را برای دانش‌آموزان خود فراهم کنند و آن‌ها را برای زندگی در عصر دیجیتال آماده کنند.

مدل نهایی پژوهش:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، الگوی نهایی پژوهش به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۱- الگوی نهایی توانمندسازی معلمان

پس از ترسیم الگور، به منظور بررسی میزان اعتبار الگوی تدوین شده، از خبرگان دعوت به عمل آمد تا پرسشنامه تدوین شده تکنیک دلفی را پاسخ دهند که در نتیجه آن از مجموع ۲۰ خبره، ۱۶ نفر در این بخش مشارکت کامل نمودند. اغلب خبرگان در مرحله اعتبارسنجی موافق با الگوی ارائه شده بوده‌اند و نظرها تغییرات جدی و اساسی در الگو ایجاد نکرد. بنابراین پس از اطمینان از توافق نسبی خبرگان، مقیاس محقق‌ساخته با طیف پاسخ ۵ درجه‌ای لیکرت در اختیار آن‌ها قرار گرفت تا الگو را در طیف ۵

درجه‌ای رتبه‌بندی کنند که در نتیجه آن، درصد توافق خبرگان در همه موارد لیست شده، از ۱۰۰ درصد، بالای ۷۵ درصد بوده است. همچنین میانگین توافق نیز در مقدار ۴ در نوسان بوده است. با توجه به اینکه طیف پاسخ برای خبرگان از ۱ تا ۵ بوده است بنابراین حداکثر توافق در خصوص هر شاخص، نمره ۵ می‌تواند باشد. از این‌رو، اخذ میانگین ۴ بسیار مطلوب است و دال بر توافق مطلوب بین خبرگان است. بنابراین اعتبار الگوی تدوین شده، تایید گردید.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توانمندسازی معلمان با تکیه بر رویکرد تحلیل مضمون انجام شده است. این رویکرد به محقق اجازه می‌دهد تا با بررسی عمیق متون و مصاحبه‌ها، الگوها و مضامین مرتبط با توانمندسازی معلمان را شناسایی کند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که الگوی توانمندسازی معلمان شامل شش بعد خودکارآمدی، تصمیم‌گیری مشارکتی، طراحی آموزشی، توانمندسازی روانشناختی، توسعه حرفه‌ای و هوشمندسازی بوده است. هر یک از این ابعاد نیز مولفه‌های خاص خود را داشتند که در مجموع ۲۳ مولفه را پوشش دادند. در واقع یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که الگوی توانمندسازی معلمان شامل ابعاد و مولفه‌های مختلفی است که هر یک به نوعی در بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی معلمان نقش دارند.

در تبیین ابعاد و مولفه‌های الگوی توانمندسازی معلمان می‌توان گفت، بعد خودکارآمدی، به باور معلمان در توانایی خود برای انجام وظایف و دستیابی به نتایج مطلوب اشاره دارد. معلمانی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، بیشتر به توانایی‌های خود اعتماد دارند و در مواجهه با چالش‌ها، انگیزه بیشتری برای تلاش و پیگیری دارند. مولفه‌های این بعد شامل اعتماد به نفس، خودباوری و انگیزه است. بعد تصمیم‌گیری مشارکتی به میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه و کلاس درس اشاره دارد. معلمانی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند، احساس تعلق بیشتری به مدرسه و کلاس درس دارند و انگیزه بیشتری برای اجرای تصمیمات اتخاذ شده دارند. مولفه‌های این بعد شامل مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدرسه، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کلاس درس و احساس تعلق به مدرسه است. بعد طراحی آموزشی به توانایی معلمان در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مؤثر اشاره دارد. معلمانی که از توانایی بالایی در طراحی آموزشی برخوردارند، می‌توانند برنامه‌های آموزشی جذاب و مؤثری را برای دانش‌آموزان خود طراحی کنند. مولفه‌های این بعد شامل تسلط بر محتوای آموزشی، تسلط بر روش‌های تدریس و توانایی ایجاد محیط یادگیری فعال است. بعد توانمندسازی روانشناختی به احساس معلمان از کنترل بر محیط کار و توانایی تأثیرگذاری بر آن اشاره دارد. معلمانی که از توانمندسازی روانشناختی بالایی برخوردارند، احساس خودمختاری و شایستگی بیشتری دارند و انگیزه بیشتری برای تلاش و پیشرفت دارند. مولفه‌های این بعد شامل احساس خودمختاری، احساس شایستگی و احساس تعلق است. بعد توسعه حرفه‌ای به تلاش معلمان برای بهبود دانش و مهارت‌های خود اشاره دارد. معلمانی که به طور مداوم در حال توسعه حرفه‌ای خود هستند، می‌توانند با دانش و مهارت‌های جدید، کیفیت آموزش خود را بهبود بخشند. مولفه‌های این بعد شامل شرکت در دوره‌های آموزشی، مطالعه منابع علمی و تبادل تجربیات با همکاران است. بعد هوشمندسازی نیز به استفاده معلمان از فناوری‌های نوین در آموزش اشاره دارد. معلمانی که از فناوری‌های نوین در آموزش استفاده می‌کنند، می‌توانند فرآیند یاددهی-یادگیری را جذاب‌تر و مؤثرتر کنند. مولفه‌های این بعد شامل استفاده از نرم‌افزارهای آموزشی، استفاده از اینترنت و استفاده از ابزارهای هوشمند در کلاس درس است.

پژوهش‌های پیشین نیز بر اهمیت توانمندسازی معلمان در ابعاد مختلف تأکید کرده‌اند (کرمی و همکاران، ۱۴۰۲؛ اسمعیلی آهندانی و همکاران، ۱۴۰۲؛ اربابیان و همکاران، ۱۳۹۹؛ برزگر و همکاران، ۱۳۹۹؛ باقری و همکاران، ۱۳۹۹؛ کارگر و همکاران، ۱۳۹۹؛ ون و همکاران، ۲۰۲۳؛ هسو و همکاران، ۲۰۲۳؛ سوپریانتو و همکاران، ۲۰۲۳؛ کیلاگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ احمد و همکاران، ۲۰۲۲). برای مثال، صفری (۱۳۹۸) نشان داد که میانگین توانمندسازی معلمان در حد متوسط به پایین است و نیازمند توجه بیشتری است. این یافته نشان می‌دهد که توانمندسازی معلمان در ایران هنوز به سطح مطلوب نرسیده است و باید اقدامات بیشتری در این زمینه انجام شود. کرمی و همکاران (۱۴۰۲) نیز در پژوهشی نشان دادند که توانمندسازی معلمان یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری آموزش و پرورش است. این یافته نشان می‌دهد که توانمندسازی معلمان می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری نظام آموزش و پرورش کمک کند. علاوه بر این، پژوهش‌های دیگری نیز به بررسی تأثیر توانمندسازی معلمان بر عملکرد شغلی، مشارکت کاری و نوآوری تیمی پرداخته‌اند. برای مثال، ون و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که توانمندسازی معلمان می‌تواند منجر به مشارکت کاری شود، اما این فرایند ممکن است تحت تأثیر ارزش‌ها و باورهای فرهنگی معلمان قرار گیرد. هسو و همکاران (۲۰۲۳) نیز در پژوهشی نشان دادند که فرآیندهای تیمی و مشارکت تیمی به طور کامل رابطه مثبت بین توانمندسازی معلمان و نوآوری تیم را میانجی‌گری می‌کنند. در نهایت، پژوهش کیلاگ و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که رهبران مدارس با توانمندسازی مدیریت می‌توانند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی، تعهد و اثربخشی معلمان داشته باشند. همچنین، پژوهش احمد و همکاران (۲۰۲۲) نشان

داد که رفتارهای معلمان توانمند تأثیر مثبتی بر وضوح هدف، خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان را نشان می‌دهد. علاوه بر این، وضوح هدف و خودکارآمدی تأثیر رفتارهای معلمان توانمند بر عملکرد شغلی کارگران را واسطه می‌کند. بنابراین، اعطای نتایج مطالعات موجود، توانمندسازی معلمان به طور قابل توجهی با عملکرد شغلی معلمان در حضور شفافیت هدف میانجی‌ها و خودکارآمدی در سطح آکادمیک مؤسسات آموزش عالی مرتبط است.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به یافته‌های پژوهش و اهمیت توانمندسازی معلمان در بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی آنها، پیشنهادهای کاربردی زیر برای دست‌اندرکاران آموزش و پرورش ارائه می‌شود:

تقویت بعد خودکارآمدی معلمان با برگزاری کارگاه‌های آموزشی: برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف افزایش اعتماد به نفس، خودباوری و انگیزه معلمان. در این کارگاه‌ها می‌توان از تکنیک‌های مختلفی مانند تمرین‌های خودشناسی، تعیین اهداف و برنامه‌ریزی برای دستیابی به آنها استفاده کرد. ارائه بازخورد مثبت و سازنده به معلمان در مورد عملکردشان نیز می‌تواند به افزایش خودباوری و انگیزه آنها کمک کند. ایجاد فرصت‌هایی برای معلمان نیز می‌تواند به افزایش اعتماد به نفس آنها کمک کند.

تقویت بعد تصمیم‌گیری مشارکتی معلمان با تشکیل شوراهای معلمان (تشکیل شوراهای معلمان در مدارس و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه و کلاس درس)، فراهم کردن بستری برای مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، مانند نظرسنجی‌های آنلاین، جلسات بحث و گفتگو و... و ارزش قائل شدن برای نظرات معلمان (ارزش قائل شدن برای نظرات معلمان و اعمال آنها در تصمیم‌گیری‌ها).

تقویت بعد طراحی آموزشی معلمان با برگزاری دوره‌های آموزشی (برگزاری دوره‌های آموزشی برای معلمان با هدف افزایش تسلط آنها بر محتوای آموزشی، روش‌های تدریس و ایجاد محیط یادگیری فعال)، تهیه و در اختیار قرار دادن منابع آموزشی متنوع و جذاب برای معلمان و حمایت از خلاقیت معلمان در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی.

تقویت بعد توانمندسازی روانشناختی معلمان با ایجاد محیط کاری حمایتی برای معلمان که در آن احساس امنیت، احترام و تعلق داشته باشند؛ ارائه فرصت‌های رشد و پیشرفت برای معلمان، مانند شرکت در دوره‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و کارگاه‌ها و توجه به نیازهای معلمان و تلاش برای رفع آنها.

- تقویت بعد توسعه حرفه‌ای معلمان با برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای معلمان در زمینه‌های مختلف، ایجاد شبکه‌های تبادل تجربه بین معلمان برای به اشتراک گذاشتن دانش و تجربیات خود و حمایت از پژوهش‌های معلمان در زمینه آموزش و پرورش.

- تقویت بعد هوشمندسازی معلمان با فراهم کردن تجهیزات و نرم‌افزارهای آموزشی مورد نیاز برای معلمان، برگزاری دوره‌های آموزشی برای معلمان در زمینه استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش و حمایت از نوآوری‌های معلمان در زمینه استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش ارزیابی مستمر برنامه‌های توانمندسازی معلمان و ارائه بازخورد به آنها و اصلاح برنامه‌های توانمندسازی معلمان براساس نتایج ارزیابی‌ها و بازخوردها.

با اجرای این پیشنهادها، می‌توان به توانمندسازی معلمان و در نتیجه بهبود عملکرد آنها و ارتقای کیفیت آموزش و پرورش کمک کرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های پیشین، می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی معلمان یک سازه چند بعدی است و از اهمیت بسزایی در بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی معلمان و در نتیجه ارتقای کیفیت تدریس برخوردار است. بنابراین، توجه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش به ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده در این پژوهش می‌تواند در جهت بهبود کارایی معلمان و ارتقای کیفیت آموزش و پرورش مؤثر باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی شرکت کنندگان تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های پژوهش حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

هر سه نویسنده سهم یکسان در نگارش مقاله داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- اربابیان، زهرا، خورشیدی، عباس، شهریاری، محمدرضا، شریفی، مانی. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریت توانمندسازی برای معلمان مدارس متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲ (۴۵)، ۱۵-۱۷۶.
- اسمعیلی آهندانی، ابوزر، شکیبایی، زهره، عاشوری، هاید. (۱۴۰۲). طراحی و تبیین مدل توانمندسازی ساختاری منابع انسانی با رویکرد نظریه داده بنیاد. فصلنامه علمی پژوهشی سبک زندگی اسلامی با حوریت سلامت، ۷ (۳)، ۱۲۱-۱۳۶.
- باقری، مهدی، شایان، شهرام، و جوکار، فریبا. (۱۳۹۹). توانمندسازی معلمان آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی: تحلیل محتوای متون. طب و تزکیه، ۲۹ (۲)، ۱۲۸-۱۴۲.
- برزگر، کلثوم، صفاریان همدانی، سعید، یوسفی سعیدآبادی، رضا. (۱۳۹۹). ارائه مدل توانمندسازی مهارت مدیریتی معلمان زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۶ (۲)، ۱۲-۲۴.
- صفری، محمود (۱۳۹۸). ارتباط معلمان تحول‌گرای معلمان تا توانمندسازی معلمان؛ نشریه پویا در آموزش علوم انسانی دانشگاه فرهنگیان، شماره ۱۷.
- کارگر، فرزانه؛ فرحبخش، سعید؛ ستار، آریتا. (۱۳۹۹). ارائه مدل توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی یک پژوهش کیفی. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره هشتم - شماره اول.
- کریمی، عشرت، غلامی، عبدالخالق، محبی، سراج الدین. (۱۴۰۲). ارائه مدل ساختاری تفسیری سازمان بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی معلمان در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان عراق)، فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، ۳ (۲)، ۱۵-۱.
- Ahmed, T., Chaojun, Y., Hongjuan, Y., & Mahmood, S. (2022). The impact of empowering leadership on job performance of higher education institutions employees: mediating role of goal clarity and self-efficacy. *Psychology Research and Behavior Management*, 677-694.
- Hsu, H. M., Chang, H. T., Liou, J. W., Cheng, Y. C., & Miao, M. C. (2023). Empowering leadership and team innovation: The mediating effects of team processes and team engagement. *German Journal of Human Resource Management*, 37(1), 23-49.
- Kilag, O. K., Tokong, C., Enriquez, B., Deiparine, J., Purisima, R., & Zamora, M. (2023). School Leaders: The Extent of Management Empowerment and Its Impact on Teacher and School Effectiveness. *Excellencia: International Multi-disciplinary Journal of Education* (2994-9521), 1(1), 127-140.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., Rokhman, W., Ahamed, F., Munir, M., & Miranti, T. (2023). Empowerment Leadership as a Predictor of the Organizational Innovation in Higher Education. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 10.
- Wen, J., Huang, S. S., & Teo, S. (2023). Effect of empowering leadership on work engagement via psychological empowerment: Moderation of cultural orientation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 88-97.