

ISSN (Online): 2783-4255

Research Paper

Transcendent education in the light of the mental model of individual excellence of teachers

Meysam Ghavidel

Graduate of Educational Management Department, Neishabour Branch, Islamic Azad University, Neishabour, Iran.

Mahboubeh Montazer Atai

PhD, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Received: 1399/11/02**Accepted:** 1400/03/28**PP:** 43-56**Keywords:**

Excellence

Individual Excellence

Q Method

Abstract

The aim of the present study is transcendent education in the light of the mental model of individual excellence of teachers. The research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of method and exploratory mixed in terms of analyzed data. Since the goal is to know the mental patterns of teachers in relation to individual excellence, the Q method has been used in the qualitative part. Participants in the quality section were 10 professors of the faculties of educational sciences, successful principals and deputies of schools in Khorasan Razavi province who were selected by purposive sampling. The participants completing the Q tables are 12 prominent education teachers with a brilliant record who were provided with the tables. In this study, prolonged engagement has been used for credibility in the qualitative part. To assess the validity of the data collection tool in the quantitative part, face validity was used and the researcher made the managers and officials of the company to endorse the Q options. For the reliability of the research tool, Cronbach's alpha method is used which shows the high reliability of Q expressions and their sorting results in Q diagram. The results showed that the highest consensus was on factor one (individual capabilities) as 15,994 and the lowest consensus was on factor three (professional capabilities) as 13,079. It should be noted that psychological capabilities ranked second in categorizing views.

Corresponding Author: Meysam ghavidel**Address:** Educational Management Department, Neishabour Branch, Islamic Azad University, Neishabour, Iran.**Email:** Meysamghavidel@yahoo.com

شاپا الکترونیکی: 4255-2783

مقاله پژوهشی

آموزش و پرورش متعالی در پرتو الگوی ذهنی تعالی فردی معلمان

میثم قویدل

دانش آموخته گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

محبوبه منتظر عطایی

دکتری گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر آموزش و پرورش متعالی در پرتوی الگوی ذهنی تعالی فردی معلمان است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از جهت داده های تحلیل شده از نوع ترکیبی (آمیخته) اکتشافی است. از آنجایی که هدف، شناخت الگوهای ذهنی معلمان نسبت به تعالی فردی می باشد، روش کیو در بخش کیفی به کار گرفته شده است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی ده نفر از استادان دانشکده های علوم تربیتی، مدیران و معاونان موفق مدارس استان خراسان رضوی بودند که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. مشارکت کنندگان تکمیل کننده جداول کیو، دوازده نفر از معلمان برجسته آموزش و پرورش با سابقه درخشان می باشند که جداول مذکور در اختیار آنها قرار گرفت. در این پژوهش برای باورپذیری در بخش کیفی از درگیری طولانی مدت استفاده شده است. برای سنجش میزان اعتبار ابزار گردآوری داده ها در بخش کمی از روایی صوری استفاده شد و پژوهشگر گزینه های کیو را به تأیید مدیران و مسئولان شرکت رسانده است. پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که نشان دهنده اعتماد بالای عبارات کیو و نتایج مرتب سازی آنها در نمودار کیو است. نتایج نشان داد که بیشترین اجماع بر عامل یک (قابلیت های فردی) به میزان 15.994 و کمترین اجماع بر عامل سوم (قابلیت های حرفه ای) با 13.079 می باشد. لازم به ذکر است که قابلیت های روان شناختی، در دسته بندی دیدگاه ها از رتبه دوم برخوردار است.

تاریخ دریافت: 1399/11/02

تاریخ پذیرش: 1400/03/28

شماره صفحات: 56-43

واژه های کلیدی:

تعالی
تعالی فردی
روش کیو.

نویسنده مسئول: میثم قویدل

نشانی: دانش آموخته گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

پست الکترونیکی: Meysamghavidel@yahoo.com

مقدمه

تعالی سازمانی در زمینه سرمایه انسانی آنان معطوف است، جا دارد به این مقوله حیاتی پرداخته شود تا موضوع تعالی فردی به عنوان یک مفهوم پایه و مهم در ارتقای بهره‌وری کارکنان نیز مطرح گردد (Mohammadi, et al. 2016).

همچنین مسأله‌ی دیگری که وجود دارد درخصوص اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در افق 1400 بوده است. اجرای سند منوط به مشارکت و همیاری تمامی بازیگران مرتبط در درون نظام تعلیم و تربیت می باشد. بنابراین سند تحول با موانع مختلفی در اجرا مواجه شده و پیشرفت چشمگیری رخ نداده است. بخش مهمی از آنها به عدم هماهنگی که احتمال افتادگی یا اراده جدی بازیگر اصلی و سایر بازیگران مرتبط با سند مربوط می‌شود (Akhlaghi et al. 2020).

از آنجایی که معلمان به عنوان بازیگران بسیار مهم در شکل‌گیری آموزش و پرورش متعالی نقش دارند لذا بررسی این مسأله حایز اهمیت می باشد.

با تبیین عناصر و مؤلفه‌های تعالی فردی کارکنان تمامی مختصات سازمان متعالی از قبیل عدم خلط وسایل با اهداف حیات، آرامش روحی، به حداعلا رسیدن اصول و ارزش‌های انجام تکالیف و استیفای حقوق، معنادار شدن همه عناصر حیات حتی شادی و خنده‌ها و غم و اندوه‌ها، تعدیل خودخواهی، دوری از هرگونه رکود و جا زدن نمایان خواهد شد (Rahmani Asl, 2012). اغلب مدل‌های تعالی سازمانی نظیر دمینگ، بالدريج و بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت در معیارهای مربوط به منابع انسانی دارای نقطه‌ضعف اساسی هستند زیرا در معرفی زیر معیارهای آنها دچار کلی‌گویی بوده و همین مسأله باعث می‌شود مدیران منابع انسانی به هنگام ارزیابی، برنامه‌ریزی و مدیریت کارکنان دچار ابهام و سردرگمی شوند (Mirsapasi, et. Al. 2014).

از جنبه‌های ضرورت انجام این تحقیق، کمبود پژوهش‌هایی برای بررسی تعالی فردی معلمان با نگاه‌های مختلف روش تحقیق است. پژوهش‌هایی که تاکنون انجام شده بیشتر در خصوص تعالی منابع انسانی و تعالی سازمانی صورت پذیرفته است و در این بین کمتر به ویژگی‌های منحصر به فرد معلمان به عنوان سرمایه‌های انسانی در نظام آموزش و پرورش توجه شده است. از پیامدهای انجام این تحقیق می‌توان به ارتقای سیستم ارزیابی نظام آموزش و پرورش اشاره نمود که با در نظر گرفتن تعالی فردی معلمان می‌توانند قدرت تشخیص خود را در شناسایی ظرفیت‌های بالقوه‌ی معلمان افزایش دهند. لذا با بررسی پیشینه پژوهش و شکاف عملیاتی درخصوص پژوهش‌های انجام شده و فقدان مدل منسجم در خصوص تعالی فردی معلمان، هدف اصلی این پژوهش این است که تعالی فردی معلمان را از طریق الگوی ذهنی طراحی نماید.

یکی از نهادهای آموزشی که در هر جامعه‌ای به عنوان مهم‌ترین نهادهای آن قلمداد می‌شود، سازمان آموزش و پرورش است که متولی امر آموزش و پرورش افراد و منشأ تغییرات گسترده اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی است که بدون تردید ترقی و تعالی جوامع درگرو برخورداری از آموزش و پرورش پویا و اثربخش است. به همین جهت پرداختن به مسائل آن و تلاش برای شناسایی و تقویت عناصر کلیدی مؤثر در موفقیت و یا شکست آن از وظایف محققان و اندیشمندان است (Ekradi and Mousavi, 2018). در این میان در پیشرفت دانش آموزان، معلمان، عوامل کلیدی محسوب می‌شوند و تمرکز اصلی نظام آموزشی بر روی رشد فردی و حرفه‌ای معلمان قرار دارد تا عملکرد آنها در مدرسه بهبود یابد (Lindvall & Ryve, 2019). کارگزار اصلی تعلیم و تربیت، حرفه‌ی معلمی است و اهداف متعالی نظام‌های تعلیم و تربیت به واسطه‌ی آن محقق می‌شود (Talebi, 2020).

موفقیت هر سیستم آموزشی به نحوه سازماندهی و میزان پذیرش و مالکیت ذی‌نفعان به ویژه معلمان بستگی دارد (Ampadu, Butakor, Amponsah, & Yeboah, 2021). رهبری معلم، تمرکززدایی همزمان قدرت و تمرکز پشتیبانی از ابتکارات معلم به عنوان پیشرفت آموزش از اهمیت زیادی برخوردار است و از استراتژی‌های توسعه‌ی فردی معلمان محسوب می‌گردد (Spicksley, 2021). رشد حرفه‌ای، تعالی معلمان را در بر دارد که معلم با افزایش تجربه و ارزیابی عملکرد و آرایه بازخورد به آن دست پیدا می‌کند (Taylor, 2020). الگوی تعالی، ابزاری جهت سنجش میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان و خودارزیابی و راهنمایی است که مسیر فعالیت مدیران را تعیین می‌کند (Escrig-Tena, Garcia-Juan, & Segarra-Ciprés, 2019).

با بررسی مدل‌های مختلف تعالی سازمانی می‌توان به این نتیجه رسید که باگذشت زمان، نقش منابع انسانی در حال افزایش است و همین امر پژوهشگران را بر آن می‌دارد که به طراحی مدل‌هایی مختص تعالی منابع انسانی بپردازند (Shams Zare, et al. 2019).

اما مسأله اینجاست که اکثر مدل‌های ارزیابی تعالی دارای نقطه‌ضعف‌هایی هستند، زیرا در معرفی زیرمعیارها دچار کلی‌گویی بوده و همین مسأله باعث می‌شود مدیران منابع انسانی به هنگام ارزیابی دچار نوعی ابهام و سردرگمی شوند (Jankal, 2014). در توضیح بیشتر مسأله تحقیق می‌توان گفت حجم زیادی از دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها به

زیرا قابلیت معلمان ضامن بقا و تداوم نظام آموزشی و دستیابی به هدف‌های متعالی است (Bishop & Verleger, 2013). لذا گسترش تعالی فردی به‌عنوان عاملی محوری در بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان و بازدهی آموزش‌های دانش‌آموزان و نیز اصلی اساسی در تداوم بخشیدن به شرایط بهینه آموزشی به‌شمار می‌رود (Timperley, Wilson, 2007). بررسی تعالی فردی در سازمان حاکی از آن است که تعالی فردی در جوامع مختلف تحت تأثیر فلسفه سیاسی اجتماعی حاکم بر فرهنگ هر یک از آن جوامع است. بر این اساس، اکنون که حجم زیادی از دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها به تعالی سازمانی در زمینه سرمایه انسانی آنان معطوف است، جا دارد به این مقوله حیاتی پرداخته شود تا موضوع تعالی فردی به‌عنوان یک مفهوم پایه و مهم در ارتقای بهره‌وری کارکنان مطرح گردد. (Mohammadi, et al., 2016).

در بیان پیشینه‌ی تحقیق می‌توان به تحقیق نقوی و همکاران (Naqavi, et al. 2018) اشاره کرد که تحقیقی تحت عنوان الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که شرایط علی (ناکارآمدی‌ها، انتظارات و الزامات)، پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)، شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین)، شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریت دولتی، تفاوت‌های بخش دولتی و بخش خصوصی)، راهبردها (دولت مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم و شرکا و خانواده)، نتایج (منابع انسانی و سازمانی) پیامدها (سازمانی و جامعه آرمانی و برداشت مردم و همکاران) می‌باشد. همچنین بختیاری و شعبانی (Bakhtiari & Shabani, 2016) تحقیقی تحت عنوان الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدل استخراج‌شده شامل مؤلفه‌های تعالی جسمی-روانی، تعالی معنوی، تعالی شخصیتی و تعالی حرفه‌ای است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داده است که متغیر ساختاری، اندکی وزن بیشتری نسبت به متغیر زمینه‌ای در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا، دارا می‌باشد. در میان ابعاد مؤثر بر تعالی، بعد معنوی بیشترین وزن را در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا داشته و زمینه ارتباطات خانوادگی در رتبه دوم قرار دارد. در کل نتایج تحقیق نشان‌دهنده این است که متغیرهای زمینه‌ای به‌عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران می‌تواند باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی-روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی شود.

در چارچوب نظری پژوهش می‌توان به نظریه رید، فرانکل، کلونینجر اشاره نمود. نظریه‌ی تعالی رید، از جمله نظریه‌های متوسط و تشریحی پرستاران است که به بررسی ارتباط بین پرستار و محیط می‌پردازد (Johnson, 2015).

چهار فرض اساسی در این دیدگاه وجود دارد:

- 1- انسان یک سیستم باز است و با محیط و دیگران ارتباط دارد.
- 2- انسان‌ها مرزهای درونی، بیرونی و زمانی خود را گسترش می‌دهند.
- 3- تعالی می‌تواند در چارچوب رویدادی مهم در زندگی روی دهد.
- 4- تعالی به‌عنوان یک شاخص برای سلامتی محسوب می‌شود (Norberg et al., 2015).

این نظریه از فرآیند تکاملی انسان و در ارتباط با پدیده‌ی تکامل در رفاه انسان ریشه دارد و بر تغییرات مداومی که بین انسان و محیط اطراف او رخ می‌دهد، تأکید دارد (Reed, 2014). تعالی به‌عنوان یک منبع کنار آمدن در طول زمان است که گذشته، حال و آینده را به هم ارتباط می‌دهد. تعالی فرآیندی تدریجی است که امکان درکی جدید را در طول زمان در جستجو و یافتن معنا بین زندگی و مرگ فراهم می‌کند (Johnson, 2015).

درخصوص نظریه تعالی فرانکل می‌توان گفت که تعالی به معنا دادن به جهان و کشف معنای موقعیت‌های جهان اشاره دارد. فرانکل از جمله کسانی است که به گسترش و درک مفهوم تعالی فردی کمک زیادی کرده است. او دو توانایی ویژه برای انسان را توانایی فاصله گرفتن از خود و توانایی تعالی بیان کرده است. از دیدگاه او معنا توسط فرد زمانی کشف می‌شود که فرد بر خودش تمرکز نداشته باشد و از بیرون به خودش نگاه کند. توانایی فاصله گرفتن از خود به انسان کمک می‌کند که از تمرکز بر خود، دست برداشته و درکی از خودش نداشته باشد (Zaferani, Leila, 2014).

نظریه تعالی فردی کلونینجر با نگاه و تأکید بر بنیان‌های زیستی شخصیت، چارچوب نظری مستحکمی را در دو زمینه‌ی سرشت و منش پدید آورده است. او شخصیت را یک سیستم روان بیولوژیکی پویای درونی می‌داند که متشکل از ابعاد سرشت و منش است و به‌وسیله‌ی چیزی که افراد با توجه به تغییرات درونی و بیرونی و موقعیت شکل می‌دهند و سازگار می‌شوند افتادگی (MacDonald & Holland, 2002).

داشتن قابلیت و توانمندی مهم‌ترین شرط احراز موفقیت‌آمیز هر شغل و حرفه‌ای است. این امر به‌خصوص در آموزش و پرورش و حرفه معلمی از اهمیت بالایی برخوردار است

که بتواند در خصوص ارزیابی تعالی فردی معلمان به عنوان ابزاری در جهت انتخاب معلم ممتاز مورد استفاده ی مدیران سازمان آموزش و پرورش باشد، لذا سؤال پژوهش به شکل ذیل می باشد:

"الگوی ذهنی تعالی فردی معلمان در آموزش و پرورش چیست؟"

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از جهت داده های تحلیل شده از نوع ترکیبی (آمیخته) اکتشافی است. از آنجایی که هدف از انجام دادن پژوهش، شناخت الگوهای ذهنی معلمان نسبت به تعالی فردی می باشد، روش کیو به کار گرفته شده است. روش شناسی کیو، فنی است که پژوهشگر را قادر می سازد، نخست ادراک و عقاید فردی را شناسایی کرده و سپس گروه های افراد را بر اساس ادراکشان دسته بندی کند. در روش کیو پژوهشگر به دنبال اندازه گیری خصوصیات افراد نیست، بلکه از افراد می خواهد ذهنیت های خود را درباره یک موضوع خاص بیان کنند (Khoshgavianfard, 2008). هدف اصلی این روش شناخت الگوهای ذهنی است، نه شمارش تعداد افرادی که تفکرات مختلفی دارند. از این نظر، می توان گفت روش یاد شده روشی کیفی است، اما از آنجا که برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل عاملی و تحلیل مؤلفه های اصلی استفاده می شود، این روش به نوعی روش کمی نیز محسوب می شود. به همین دلیل روش کیو را روش ترکیبی (کمی، کیفی) می نامند (Safari, and Kheiri, 2018).

مشارکت کنندگان در این پژوهش در بخش کیفی ده نفر از استادان دانشکده های علوم تربیتی، مدیران و معاونان موفق مدارس استان خراسان رضوی بودند که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. حجم و تعداد افراد نمونه با توجه به سطح اشباع نظری در نظر گرفته شد. جمع آوری داده ها با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گرفت و مصاحبه ها تا زمان اشباع داده ها ادامه یافت. یعنی با افزایش تعداد مصاحبه ها نظر جدیدی از افراد یافت نشد و نظرات سایر مصاحبه شوندگان همانند نظرات قبلی تکرار می شد. مدت مصاحبه ها بین 30 تا 60 دقیقه متغیر بود. معیارهای ورود به پژوهش، سابقه کاری بالای 15 سال، رضایت داشتن به شرکت در پژوهش و توانایی بازگویی تجارب بود. معیار خروج از پژوهش شامل عدم تمایل به شرکت در ادامه فرآیند پژوهش بود. مشارکت کنندگان تکمیل کننده جداول کیو، دوازده نفر از معلمان برجسته آموزش و

همچنین آرفین و همکاران (Ariffin et al.2018) در تحقیق خود تحت عنوان شناسایی چارچوب نقش ها و مسئولیت های معلمان متعالی نشان دادند که معلمان ممتاز در نقش هایی تحت عنوان معلم، کارشناس محتوا، تسهیل کننده، مربی و مبتکر متمرکز شده اند.

آمپودا و همکاران (Ampadu et al.2020) نیز در تحقیقی تحت عنوان بررسی هویت های حرفه ای معلمان در دانشگاه غنا به موفقیت هر سیستم آموزشی که به نحوه سازماندهی و میزان پذیرش و مالکیت ذی نفعان به ویژه معلمان بستگی دارد، اشاره کرده اند. نتایج تحقیق نشان داده است که خصوصیات فردی معلم در شکل گیری وی از اهمیت بالایی برخوردار است.

همچنین استوگر و گروبر (Stoeger & Gruber, 2014) در تحقیق خود تحت عنوان تخصص های فرهنگی: تعریف اجتماعی تعالی فردی نشان دادند که تمرکز بر روی مفهوم برتری داشتن، آغاز تحقیقات علمی برای مفهوم تعالی است یافته های این پژوهش نشان داده است که مکانیسم های اجتماعی که بر رشد و کسب تعالی فردی اثر دارند، متغیرهای تعالی در سطوح مختلف شامل فرهنگ ها، خانواده ها، دسته بندی های جغرافیایی، گروه ها و سازمان های عالی می باشند. لذا بر این عقیده استوارند که برای تبیین مفهوم تعالی باید بر متغیرهای فردی در کنار متغیرهای سازمانی تمرکز نمود. همچنین هوتا و همکاران (Hota et al., 2013) در تحقیق خود تحت عنوان ارزیابی رتبه بندی معلمان با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی نشان دادند که سه معیار ارتباط، دانش و تعامل به جمع آوری اطلاعات در اولویت رتبه بندی معلمان قرار دارند. همان طور که مشاهده می گردد در بررسی پیشینه پژوهش، پژوهشی که متمرکز بر الگوی ذهنی تعالی فردی معلمان باشد انجام نشده است. به عنوان مثال نقوی و همکاران (Naqavi, et al.2018) در پژوهش خود که تحت عنوان الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران انجام داده اند بیشتر تمرکز تحقیق خود را بر تعالی سازمانی معطوف کرده اند و الگوی تعالی فردی افراد مورد بحث قرار نگرفته است. همچنین رحمانی اصل (Rahmani Asl, 2012) در تحقیق خود به مباحث کرامت انسانی و تعالی سازمانی اشاره کرده اند و تعالی فردی مورد بررسی قرار نگرفته است.

و با توجه به تحقیقات انجام شده تا کنون تحقیقی مبنی بر اینکه الگوی تعالی فردی معلمان را بر اساس شناخت ذهنی تدوین نماید انجام نشده است. لذا این پژوهش به دنبال طراحی الگوی ذهنی تعالی فردی معلمان با روش تحقیق کیو می باشد

برای بررسی روایی و پایایی در بخش کیفی از روش گوبا و لینکن¹ استفاده شد. آنها چهار ملاک باورپذیری، اعتمادپذیری، تأییدپذیری و قابلیت انتقال را برای بررسی قابلیت اعتماد معرفی نمودند. باورپذیری با قابل باور بودن یا قانع کننده بودن پژوهش در ارتباط است (Abu al-Ma'ali, 2013). در این پژوهش برای باورپذیری از درگیری طولانی مدت استفاده شد. در درگیری طولانی مدت، محقق زمانی طولانی مدت (حدود هشت ماه) درگیر موضوع پژوهش بود و در ایام سال تحصیلی به طور غیررسمی با تعداد زیادی از استادان، مدیران و معاونان مصاحبه نمود. همچنین بخشی از این زمان به حضور در مدرسه و تعامل با مدیران و معاونان در فضای مدرسه اختصاص یافته است. برای سنجش میزان اعتبار ابزار گردآوری داده ها در بخش کمی از روایی صوری استفاده شد و پژوهشگر گزینه های کیو را به تأیید مدیران و مسئولان شرکت رسانده است. پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب اعداد 0.75، 0.789 و 0.850 برای قابلیت های فردی، حرفه ای و روان شناختی به دست آمده است که این مقدار نشان دهنده اعتماد بالای عبارات کیو و نتایج مرتب سازی آنها در نمودار کیو است.

پرورش با سابقه درخشان می باشد که جداول مذکور در اختیار آنها قرار گرفت.

در این پژوهش فرآیند پنج مرحله ای کیو، به شرح ذیل انجام شده است: (همان منبع)

- ۱- گردآوری فضای گفتمان از طریق مصاحبه، مطالعه موارد مرتبط و غیره (ده نفر)
- ۲- انتخاب نمونه معرف فضای گفتمان (با استفاده از صاحب نظران سازمانی و استادان متخصص)
- ۳- انتخاب مشارکت کنندگان (به صورت هدفمند و بر اساس تحصیلات، تجربه، زمینه شغلی و غیره)
- ۴- مرتب سازی کیو (توسط مشارکت کنندگان با قرار دادن کارتها در جداول کیو)
- ۵- تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل عاملی استفاده شده است.

تعداد چهل گزاره و انتخاب نمونه معرف فضای گفتمانی همچنین جداول روش کیو جهت بررسی ذهنیت و جمع آوری داده های کمی بوده که در کارت های کیو توسط نمونه ای آماری تکمیل و تحلیل شده است.

کاملاً مخالف						کاملاً موافق						
-6	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	6

شکل 1- نمودار کیو و نحوه مرتب سازی عبارات

می گیرد. در راستای انجام تحلیل مراحل ذیل کدام مراحل انجام شده است (Khoshgovanian Fard, 2008).

در این تحلیل برای چرخش عامل ها از روش واریماکس استفاده شده است. در این پژوهش، در نتیجه ی تحلیل عاملی، تعداد سه عامل شناسایی شدند. مقدار ویژه و پراکندگی از خروجی های تحلیل عاملی از مباحث بسیار مهم در تحلیل عاملی کیو می باشد. همان طور که مشاهده می شود، نخستین عامل شناسایی شده با مقدار ویژه 1.919 نماینده ی تقریباً 16٪ دیدگاه های مشارکت کنندگان بوده و سه عامل شناسایی شده در مجموع گویایی در حدود 44٪ دیدگاه های مشترک مشارکت کنندگان می باشد. در مرحله ی نهایی برای بیان ذهنیت مشترک یک گروه یا یک عامل، لازم است امتیازی که

یافته های پژوهش

در جهت پاسخ به سؤال تحقیق که الگوی ذهنی تعالی فردی معلمان در آموزش و پرورش چیست؟ محققین از روش شناسی کیو استفاده نموده اند. به عبارت دیگر برای تحلیل داده های جمع آوری شده از روش نمودار کیو استفاده شده است چرا که روش شناسی کیو، به دنبال الگوی ذهنی خبرگان می باشد. پس از جمع آوری داده ها، داده های گردآمده برای ورود به نرم افزار SPSS آماده شد و برای تحلیل عاملی وارد محیط داده پردازگی شدند. در روش شناسی کیو مشارکت کنندگانی که میزان موافقت یا مخالفت آنها در اولویت بندی گزاره ها به هم نزدیکتر باشد، دارای ذهنیت مشابهی خواهند بود. در نتیجه در این روش با توجه به نزدیکی ذهنیت افراد، دسته بندی صورت

¹. Guba & Lincoln

از دیدگاه عامل مورد نظر به هر گزینه ی کیو تعلق می گیرد
 محاسبه شود و سپس امتیازهای عاملی توسط پژوهشگر و
 مطابق با بازه ی رتبه بندی پژوهش مرتب می شوند و این امر
 منجر به تشکیل یک جدول جدید خواهد شد که نماینده ی
 ذهنیت عامل مورد نظر می باشد.
 جدول (1) واریانس تجمعی را نشان می دهد.

جدول 1- واریانس تجمعی عوامل شناسایی شده

خبرگان	مقادیر ویژه اولیه			مجموع ضرایب عامل چرخش داده نشده			مجموع ضرایب عامل چرخش داده شده		
	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
1	1.959	16.322	16.322	1.959	16.322	16.322	1.919	15.994	15.994
2	1.746	14.548	30.870	1.746	14.548	30.870	1.737	14.473	30.467
3	1.521	12.676	43.546	1.521	12.676	43.546	1.569	13.079	43.546
4	1.438	11.980	55.526						
5	1.178	9.821	65.346						
6	1.067	8.890	74.237						
7	0.770	6.413	80.650						
8	0.730	6.081	86.732						
9	0.560	4.664	91.395						
10	0.499	4.158	95.554						
11	0.356	2.970	98.524						
12	0.177	1.476	100.000						

همچنین میزان همبستگی نمودار کیوها با هر عامل در جدول
 (2) نشان داده شده است .

جدول 2- همبستگی نمودار کیوها با عاملها
(ماتریس بارهای عاملی چرخشی درباره ذهنیت های شناسایی شده)

مشارکت کنندگان	ذهنیت ها		
	1	2	3
مشارکت کننده شماره 1	0.193	-0.08	0.045
مشارکت کننده شماره 2	-0.011	0.383	0.022
مشارکت کننده شماره 3	0.187	-0.262	0.229
مشارکت کننده شماره 4	0.001	0.422	0.052
مشارکت کننده شماره 5	0.361	-0.094	0.022
مشارکت کننده شماره 6	0.178	0.297	-0.111
مشارکت کننده شماره 7	0.084	-0.193	-0.358
مشارکت کننده شماره 8	0.116	0.068	0.454
مشارکت کننده شماره 9	0.156	0.049	-0.332
مشارکت کننده شماره 10	0.335	0.09	-0.062
مشارکت کننده شماره 11	0.067	-0.132	0.345
مشارکت کننده شماره 12	-0.357	-0.108	-0.051

نتایج مقدار ویژه و همداشت عامل های چرخیده در جدول (3)
 آمده است.

جدول 3- مقدار ویژه و همداشت عامل های چرخیده

درصد تجمعی	درصد واریانس	مقدار ویژه کل	عامل (ذهنیت)
15.994	15.994	1.919	قابلیت های فردی
30.467	14.473	1.737	قابلیت های روان شناختی
43.546	13.079	1.569	قابلیت های حرفه ای

اصلی تقسیم بندی می شوند که در ادامه به تفسیر آنها پرداخته می شود.

الف) رویکرد اول (ذهنیت) قابلیت های فردی

نخستین عامل شناسایی شده، عامل قابلیت های فردی می باشد که مقدار ویژه آن برابر با 1.919 بوده و نماینده 15.994٪ دیدگاه های مشارکت کنندگان می باشد. گزاره های بااهمیت در این عامل، در جدول (4) نشان داده شده اند.

داده های جدول فوق نشان می دهد که بیشترین اجماع که در واقع درصد واریانس را نشان می دهد بر عامل یک (قابلیت های فردی) به میزان 15.994 و کمترین اجماع یا درصد واریانس بر عامل سوم (قابلیت های حرفه ای) با 13.079 می باشد. لازم به ذکر است که قابلیت های روان شناختی، در دسته بندی دیدگاه ها از رتبه دوم برخوردار است.

تفسیر عامل ها

همان طور که اشاره گردید سه دیدگاه وجود دارد که بیان حدود 44٪ از دیدگاه های مشارکت کنندگان بوده و به سه دسته

جدول 4- گزاره ها و امتیازهای عامل یک

امتیاز	رتبه	گزاره	قابلیت های فردی
3.139	40	1	به روز بودن دانش
1.315	33	5	اخلاص در عمل
1.211	37	10	ارزش گذاری به معنویات
0.678	30	11	انجام شریعت
0.629	24	24	الگوی رفتاری
0.571	11	29	احترام به ارزش ها
0.397	1	30	عدالت و انصاف
0.27	5	33	خیرخواهی و نوع دوستی
0.176	29	37	حرکت در مسیر رشد حرفه ای
0.126	10	40	صبر و بردباری
-0.22	13	13	عمل گرایی

رویکرد دوم (ذهنیت) قابلیت های روان شناختی

دومین عامل شناسایی شده، قابلیت های روان شناختی می باشد که مقدار ویژه آن برابر با 1.737 بوده و نماینده 14.47٪ دیدگاه های مشارکت کنندگان می باشد. گزاره های بااهمیت، در جدول (5) نشان داده شده اند.

همان طور که مشاهده می گردد به روز بودن دانش و اخلاص در عمل با امتیاز 3.13 و 1.31 بیشترین امتیاز گزاره های قابلیت های فردی و عمل گرایی با امتیاز -0.22 کمترین امتیاز را در دسته ی قابلیت های فردی محسوب می شوند.

جدول 5- گزاره ها و امتیازهای عامل دوم

امتیاز	رتبه	گزاره	قابلیت های روان شناختی
2.16	36	3	خودکارآمدی
1.83	28	7	مدیریت تغییر
0.78	39	8	مدیریت احساسات
0.78	25	17	روحیه پرسشگری
0.01	19	19	تفکر خلاق
-0.38	8	20	تفکر حل مسأله
-0.39	21	21	تمرکز بالا
-0.44	23	22	مثبت نگری
-0.57	7	23	مهارت برقراری ارتباط
-0.6	22	25	خودشناسی
-0.61	20	27	اعتمادبه نفس
-0.82	17	28	چالش پذیری
-0.85	3	36	خلاقیت در عمل
-1.17	27	39	خودباوری

ج) رویکرد سوم (ذهنیت) قابلیت های حرفه ای
 سومین عامل شناسایی شده، قابلیت های حرفه ای می باشد که مقدار ویژه آن برابر با 1.569 بوده و نماینده ی 13.079٪ دیدگاه های مشارکت کنندگان می باشد. گزاره های بااهمیت در این عامل، در جدول (6) نشان داده شده اند.

همان طور که مشاهده می گردد گزاره های 3، 7 که خودکارآمدی و مدیریت تغییر می باشد گزاره هایی هستند که در قابلیت های روان شناختی، بیشترین امتیاز را دارا هستند. خودباوری نیز با امتیاز 1.17- کمترین امتیاز را دارند.

جدول 6- گزاره ها و امتیازهای عامل سوم

امتیاز	رتبه	گزاره	قابلیت های حرفه ای
2.55	31	2	تعادل در کار و زندگی
2.31	32	4	علاقه به شغل خود
1.31	15	6	قانون مداری
1.2	4	9	مشارکت گرایی
1.15	6	12	وقت شناسی
0.91	35	14	فداکاری در شغل
0.75	12	15	برنامه ریزی در امور
0.63	16	16	حضور در جلسات
0.51	38	18	مدیریت درآمد
0.45	34	26	اشتراک دانش
0.44	9	31	مسئولیت پذیری
0.29	2	32	توانایی بحث و تبادل نظر
0.28	26	34	نظم و انضباط
0.01	14	35	مدیریت زمان
-0.32	18	38	رضایت شغلی

حرفه ای بیشترین امتیاز نظرات موافق خبرگان را دارا هستند همچنین رضایت شغلی نیز با امتیاز 0.32- کمترین امتیاز را

همان طور که مشاهده می گردد گزاره های 2 و 4 با امتیاز 2.55 و 2.31 که تعادل در کار و زندگی و علاقه به شغل می باشد گزاره هایی هستند که در عامل سوم یعنی قابلیت های

تعادل در کار و زندگی، علاقه به شغل خود، قانون مداری، مشارکت گرایی، وقت شناسی، فداکاری در شغل، برنامه ریزی در امور، حضور در جلسات، مدیریت درآمد، اشتراک دانش، مسئولیت پذیری، توانایی بحث و تبادل نظر، نظم و انضباط و مدیریت زمان می باشد. میتکوویسکا (Mitkovska, 2010) در خصوص قابلیت های حرفه ای بیان می دارد که در نظام آموزشی منظور از قابلیت حرفه ای معلمان، ایجاد تغییر در فعالیت های توسعه حرفه ای مورد نیاز معلمان در شرایط مختلف برای بهبود عملکرد حرفه ای آنان است. همچنین در خصوص رشد حرفه ای معلمان جهت تعالی، موانعی وجود دارد که به زعم عبداللهی و صفری (Abdollahi and Safari, 2016) موانع رشد حرفه ای معلمان شامل ابعاد «فردی» «ساختاری»، «اقتصادی» و «فناورانه» می باشند. بعد ساختاری مؤثرترین بعد موانع رشد حرفه ای معلمان است و سپس پایین بودن کیفیت آموزش های ضمن خدمت، ضعف برنامه ها جهت افزایش روحیه همکاری، ضعف بنیه علمی، کمبود تجهیزات و امکانات آموزشی و نامناسب بودن نظام پرداخت ها دارای بالاترین رتبه است.

همچنین در این خصوص نتایج تحقیق نشان داد که گزاره های تعادل در کار و زندگی و علاقه به شغل بیشترین امتیاز نظرات موافق خبرگان را دارا هستند. همسان با نتایج این بخش تحقیق کمرئی و همکاران (Kamraei et al. 2020) می باشد که توسعه حرفه ای را از مهم ترین موضوعات حوزه مدیریت منابع انسانی می دانند که منجر به پدید آمدن مراتبی از شایستگی های حرفه ای در کارکنان سازمان می شود. از آنجایی که هر تحقیق در مرحله ای انجام با محدودیت هایی روبروست و رفع محدودیت ها، زیربنای پژوهش های بعدی قرار می گیرد در این تحقیق نیز به برخی از محدودیت ها اشاره می گردد:

از جمله محدودیت های این تحقیق، تعداد زیاد شاخص ها بوده است که دقت آزمودنی ها در پاسخ را کاهش داده است. از آنجایی که هر شاخص باید در جداول کیو قرار بگیرد تعداد زیاد شاخص ها، آزمودنی را در انتخاب عدد، مردد می نماید. همچنین از آنجایی که خبرگان به لحاظ شرایط محیطی و یا فرهنگی، یکسان نبوده اند، امکان اینکه در شرایط یکسانی پاسخ ندهند باشند، وجود دارد. محدودیت دیگر این است که پژوهش حاضر در بین خبرگان حوزه ای تحقیق در سازمان آموزش و پرورش صورت گرفته است و لذا تعمیم نتایج آن به سایر جوامع مشابه مستلزم انجام پژوهش های دیگری می باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود الگوی تعالی فردی معلمان به عنوان ابزاری در ارزشیابی عملکرد آموزش و پرورش استفاده گردد و در تصمیم گیری ها و سیاست گذاری ها در

خود در حوزه های مختلف را باید به کار گرفته و مطابق با تغییرات جامعه آنها را رشد دهند و از راهبردهایی در یاددهی استفاده کنند که این تفاوت ها را در نظر بگیرند.

همچنین به اعتقاد هوتا و همکاران (Hota et al., 2013) سه معیار ارتباط، دانش و تعامل به جمع آوری اطلاعات در اولویت رتبه بندی معلمان قرار دارند که مؤلفه ارتباط و دانش همسان با نتایج این تحقیق می باشد.

براساس ذهنیت های مشارکت کنندگان الگوی ذهنی دوم، قابلیت های روان شناختی معلمان می باشد این قابلیت ها شامل خودکارآمدی، مدیریت تغییر، مدیریت احساسات، روحیه پرسشگری، تفکر خلاق، تفکر حل مسأله، تمرکز بالا، مثبت نگری، مهارت برقراری ارتباط، خودشناسی، اعتماد به نفس، چالش پذیری، خلاقیت در عمل و خودباوری می باشد. در خصوص خلاقیت در عمل معلمان به زعم یلدریمی (Yildrimi, 2010) پیچیده ترین و عالی ترین جلوه اندیشه انسان، تفکر خلاق است. با پیشرفت روز افزون دانش و تکنولوژی، جامعه ما نیازمند آموزش مهارت هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش برود. با توجه به این امر باید با تدابیری شایسته، زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت های دانش آموزان فراهم کرد. همان طور که یافته های تحقیق نشان داد در قابلیت های روان شناختی گزاره های خودکارآمدی و مدیریت تغییر بیشترین امتیاز نظرات موافق خبرگان را دارا هستند. بندورا، خودکارآمدی را باور فرد به توانایی انجام دادن عملی در موقعیتی مشخص تعریف کرده است. زمانی که عملکرد فرد با هنجارهای فردی هماهنگ با فراتر از آن باشد، به حفظ و افزایش خودکارآمدی منجر می شود، در حالی که عملکرد ضعیف و پایین تر از هنجارهای فردی به کاهش خودکارآمدی منجر می شود. باور به خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه های زندگی مثل گزینش افراد، تصمیم گیری، میزان تلاش، سطح استمرار و پایداری و رویارویی با مسائل چالش برانگیز تأثیر دارد. معلمانی که دارای حس خودکارآمدی بالاتری هستند بهتر می توانند خود را با دانش آموزان هماهنگ کنند و به نیازهای ویژه دانش آموزان شان بهتر پاسخ می دهند. همچنین نتایج این بخش از حیث ویژگی های شخصیتی و روان شناختی همسان با نتایج تحقیق بختیاری و شعبانی (Bakhtari & Shabani, 2016) می باشد که متغیرهای زمینه ای را به عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران معرفی کرده اند که باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی - روانی، شخصیتی، حرفه ای و معنوی می شود.

براساس ذهنیت های مشارکت کنندگان الگوی ذهنی سوم، قابلیت های حرفه ای معلمان می باشد این قابلیت ها شامل

استفاده گردد. پیشنهاد می گردد محتوا و ماهیت دوره های آموزشی که برای معلمان در نظر گرفته می شود با توجه به شاخص 2 افتادگی دارد های به دست آمده در این تحقیق باشد زیرا در حوزه های مختلف قابلیت های حرفه ای می تواند کارگشای مسایل منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش گردد.

References

- Abdollahi, Bijan and Safari, Akram. (2016). Investigating the main obstacles to teachers' professional development. *Educational Innovations*, 15 (2), 99-134.
- Abu al-Ma'ali, Khadijeh (2013). *Qualitative research from theory to practice*, Tehran: Alam Publishing. [In Persian]
- Akhlaghi, Azita, Sadeghpour, Bahram Saleh and Navidadeh, Mehdi. (2020). Future research on the implementation of the objectives of the document on the fundamental transformation of education on the horizon of 1404. *Strategic Studies of Public Policy*, 10 (34), 56-80.
- Ampadu, E., Butakor, P. K., Amponsah, S., & Yeboah, R. (2021). Exploring the professional identities of pre-service teachers' studying at the University of Ghana. *International Journal of Education Economics and Development*, 12(1), 27-44 .
- Ariffin, T. F.T., Bush, T., & Nordin, H. (2018). Framing the roles and responsibilities of excellent teachers: Evidence from Malaysia. *Teaching and Teacher Education*, 73, 14-23 .
- Bakhsh Alizadeh, Shahrnaz, Fathi Vajargah, Kouros, Arefi, Mahboubeh, Kiamanesh, Alireza. (2020). Qualifications required by faculty members to teach in higher education institutions in the age of technology. *Education Technology*, 15 (1), 83-100. [In Persian]
- Bakhtiari, Hassan, Shabani, Ismail (2016). Model of development and excellence of NAJA commanders and strategic managers. *Supervision and Inspection Quarterly*, 31 (9), 14-44. [In Persian]
- خصوص متعالی نمودن هر چه بیشتر آموزش و پرورش از آن بهره جست. توسعه و گسترش فعالیت های مشارکتی معلمان در تصمیم گیری های مدرسه که اخیرا به صورت غیرمتمرکز انجام می گردد به هم ریخته می تواند قابلیت های فردی معلمان را ارتقا دهد. همچنین پیشنهاد میگردد برای طراحی آزمون ها و مصاحبه های استخدامی در آموزش و پرورش از قابلیت های فردی، روان شناختی و حرفه ای به دست آمده در این تحقیق
- Bishop, J. L., & Verleger, M. A. (2013). *The flipped classroom: A survey of the research*. Paper presented at the ASEE national conference proceedings, Atlanta, GA.
- Ekradi, Ehsan, Sadafi and Mousavi, Seyedeh Sanaz. (2018). Investigating the mediating role of psychological contract in the relationship between patriarchal leadership and the desire to leave the job. *Culture of Counseling and Psychotherapy*, 9 (35), 99-116.
- Escrig-Tena, A. B., Garcia-Juan, B., & Segarra-Ciprés, M. (2019). Drivers and internalisation of the EFQM excellence model. *International Journal of Quality & Reliability Management* .
- Garcia-Romeu, A. (2010). Self-transcendence as a measurable transpersonal construct. *Journal of Transpersonal Psychology*, 42(1), 26 .
- Hota, H., Pavani, S., & Gangadhar, P. (2013). Evaluating Teachers Ranking Using Fuzzy AHP .
- Huang, Y.-C., & Lin, S.-H. (2014). Assessment of charisma as a factor in effective teaching. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(2), 284-295 .
- Jankal, R. (2014). The role of innovation in the assessment of the excellence of enterprise subjects. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 541-545 .
- Johnson, D. M. (2015). The relationship between compassion fatigue and self-transcendence among inpatient hospice nurses .
- Kamraei, Alireza, Khorshidi, Abbas, Hamidifar, Fatemeh, Mahmoudi, Amir Hossein, Shariatmadari, Mehdi. (2020). Professional development model of school

- administrators of technical and vocational colleges (using the emergent foundation data theorizing approach). *Education Technology*, (), -. doi: 10.22061 / tej.2021.7288.2520. [In Persian]
- Khoshgovianfard, Alireza. (2008). *Q Methodology*, Tehran: Radio and Television Research Center. [In Persian]
- Lindvall, J., & Ryve, A. (2019). Coherence and the positioning of teachers in professional development programs. A systematic review. *Educational Research Review*, 27, 140-154 .
- MacDonald, D. A., & Holland, D. (2002). Examination of the psychometric properties of the temperament and character inventory self-transcendence dimension. *Personality and Individual Differences*, 32(6), 1013-1027 .
- Mirsapasi, Nasser, Memarzadeh, Gholamreza, Najaf Beigi, Reza, Alizadeh, Mehdi. (2014). Designing a model of organizational excellence in the public sector. *Journal of Executive Management*, 5 (10), 6-6. [In Persian]
- Mitkovska, S. J. (2010). The need of continuous professional teacher development. A Stip, Bulevar JNA 4/13. www.sciencedirect.com.
- Mohammadi, Abolfazl, Alaizadeh, Mahmoud, Mohammadi, Mehdi. (2016). Examining the theoretical foundations of individual excellence in the organization from the perspective of the Holy Quran. *Islamic Management Quarterly*, 23 (4), 133-154. [In Persian]
- Naghavi, Mir Ali, Vaezi, Reza, Ghorbanizadeh, Vajhollah, Afkaneh, Mohammad. (2019). Model of human resource excellence in Iranian government organizations. *Journal of Governmental Organizations Management*, 6 (2), 11-26. [In Persian]
- Naqavi, Mir Ali, Vaezi, Ghorbanizadeh, Vaja Allah, Afkaneh, & Mohammad. (2018). Model of human resource excellence in Iranian government organizations. *Journal of Management of Government Organizations*, 6 (No. 2 (22 consecutive)), 11-26. [In Persian]
- Norberg, A., Lundman, B., Gustafson, Y., Norberg, C., Fischer, R. S., & Lövheim, H. (2015). Self-transcendence (ST) among very old people—Its associations to social and medical factors and development over five years. *Archives of gerontology and geriatrics*, 61(2), 247-253 .
- Rahmani Asl, Mohammad Reza (2012). Individual behavior in the views of Allameh Jafari and its effect on organizational excellence. *NAJA Human Resources Quarterly*, 6 (26), 65-87. [In Persian]
- Reed, P. G. (2014). The theory of self-transcendence. In Smith, M. J, Liehr, P. R. (Eds.), *Middle range theory for nursing* (3rd ed, pp. 145-165). New York, NY: Springer
- Safari, Ali and Kheiri, Nooshin. (2018). Identifying the mental pattern of employees by Q method. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 27 (89), 91-117. [In Persian]
- Shahram, Vahid (2010). Presenting a model of individual excellence in the organization according to the teachings of Islam. Master Thesis. Imam Sadegh (AS) University. [In Persian]
- Shams Zare, Milad, Tahmasebi, Reza, Yazdani, Hamidreza (2019). Assessing the maturity of human resource management processes based on the Phillips model. *Quarterly Journal of Human Resources Management Research*, Imam Hossein University, 10 (1), 1-24. [In Persian]
- Spicksley, K. (2021). ‘The very best generation of teachers ever’: teachers in post-2010 ministerial speeches. *Journal of Education Policy*, 1-25 .
- Stoeger, H., & Gruber, H. (2014). Cultures of expertise: The social definition of individual excellence. *Journal of Talent Development and Excellence*, 6(1) .
- Talebi, Zeinab (2020). Identifying and prioritizing the factors affecting the development of professional ethics of Guilan Education Organization using an interpretive structural model. Thesis for

obtaining a master's degree in public administration - organizational behavior, Qadir Langroud Higher Education Institute.

[In Persian]

- Taylor, P. (2020). The complexity of teacher professional growth—unravelling threads of purpose, opportunity and response. *Professional Development in Education*, 1-14 .

- Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). *Teacher professional*

learning and development: Best evidence synthesis iteration: Ministry of Education.

- Yildrimi, A. (2010). Creativity in early childhood education program. *Procedia social and behavior science*. (9:1565-1575.

- Zaferani, Leila.(2014). Personality excellence is a protective factor against mental disorders. Master Thesis in Psychology. Persian Gulf University. [In Persian]