

Research Paper

Designing a teacher empowerment model

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:239-257

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.71807/jedu.2025.1200024

Keywords:

Empowerment, Model, Teacher

Abstract

Introduction and Objective: This research was conducted with the aim of validating the empowerment model for teachers in Iraq, relying on structural equations (Fall 2024).

Research Methodology: The research approach in the present study was qualitative, and the data collection tools were semi-structured interviews and valid texts. The statistical population included education experts in Iraq and specialists related to the subject in the faculties of educational sciences and educational management of schools and universities in Iraq, from which a sample of twenty individuals was selected through purposive sampling with the criterion of theoretical saturation. The approach used was based on thematic analysis using the method of Attride-Stirling (2011). The quantitative data collection tool was a researcher-made questionnaire. The sample size was 1800, of which 600 were selected as a sample using a simple stratified random approach. In terms of the type of method in the quantitative section, the method was descriptive and survey-based. The quantitative section was conducted to validate the model obtained from the qualitative section. The approach used was based on structural equation modeling (exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis). The software used in this research was the qualitative software MAXQDA-2020. The software used in this research was Spss26 and Lisrel 8.8.

Findings: The findings showed that the teacher empowerment model has 6 dimensions: self-efficacy (covering the components of mastery experiences, self-regulation, self-reflection, vicarious learning), participatory decision-making (covering the components of group decision-making, team building, delegation of authority), instructional design (covering the components of multimedia production, educational assessment, teaching development, content analysis, content development), psychological empowerment (covering the components of competence development, autonomy, impact, trust), professional development (covering the components of future studies, improving methods and classroom management, creative thinking, developing professional knowledge), and smart learning (covering the components of artificial intelligence, digital content, media literacy), which covered 23 components. The validity of the identified components was examined and confirmed using Guba and Lincoln's four-part criteria. The reliability of the model was also examined and confirmed using a focus group. Finally, the findings showed that the teacher empowerment model has the necessary validity.

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@iaui.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.

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 در بخش 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. رویکرد مورد استفاده نیز با اتکا به تحلیل مضمون به روش آتراید و استرلینگ (۲۰۱۱) بوده است. ابزار جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسش نامه محقق ساخته بوده است. حجم نمونه ۱۸۰۰ نفر است که تعداد ۶۰۰ نفر با رویکرد تصادفی طبقه ای ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. از نظر نوع روش در بخش کمی، روش انجام آن توصیفی و از نوع پیمایشی بود. که بخش کمی با هدف اعتباریابی مدل بدست آمده، از بخش کیفی انجام شد. رویکرد مورد استفاده نیز با اتکا به معادلات ساختاری (تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی) بوده است. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش، نرم‌افزار کیفی MAXQDA-2020 بوده است. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش ۲۶Spss و Lisrel ۸.۸ 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، تأثیرگذاری، 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. و درنهایت یافته‌ها نشان داد که الگوی توانمندسازی معلمان از اعتبار لازم برخوردار است.

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: ۲۵۷-۲۳۹

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، معلمان توانمند و دارای شایستگی هست که توانایی اثرگذاری لازم را بر فرایندهای کلاسی را داشته باشند، و باعث به وجود آمدن مزیت رقابتی و تفاوت یک مدرسه از دیگر 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. توانمندسازی معلمان، تکنیکی است برای افزایش بهره‌وری، از طریق بالا بردن تعهد کاری معلمان نسبت به دانش آموزان و بالعکس. این شیوه، روش ارزش مندی است که بین کنترل کامل و آزادی عمل معلمان، توازن برقرار می‌کند و وسیله‌ای است که اهداف سازمان را همسو می‌سازد و معلمان باور می‌کنند که بارشده و پیشرفت مدارس، منافع آنان را نیز تأمین می‌شود. آموزش و پرورش برای کم کردن چالش‌های سازمانی خود، نیازمند روشی 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 ... آنان را هدایت نماید تا منابع انسانی رفیع را پرورش دهند. امروز توانمندسازی معلمان در آموزش نقش پراهمیت و پرچالشی دارد زیرا آن‌ها مسئولیت هدایت و اداره سطح عملیاتی سیستم آموزشی یعنی کلاس را برعهده دارند. با توجه به تغییرات زود هنگام در حوزه علم تکنولوژی شبکه‌های اجتماعی، هوش مصنوعی و آموزش مجازی بوجود آمده برای مقابله و مواجه با این تغییرات و تحولات توانمندسازی معلمان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. توانمندسازی معلمان یک رویکرد تحول‌آفرین است که بر استقلال، همکاری و نوآوری در قالب تیم‌های کاری و مشارکت گروهی تأکید 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 کنند و برای دستیابی به موفقیت جمعی تلاش کنند. و این امر خودمختاری اعتماد به نفس را افزایش می‌دهد و راه حل نوآورانه مشکلات را باعث می‌شود، 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 بین 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 فرآیندهای تیمی و مشارکت تأثیر می‌گذارد. رهبرانی که این سبک را اتخاذ می‌کنند می‌توانند قابلیت‌های نوآورانه تیم خود را به طور بالایی افزایش دهند. رهبران در این چارچوب به عنوان تسهیل‌گر عمل می‌کنند تا تصمیم‌گیرنده. آن‌ها محیطی را ایجاد می‌کنند که اعضای تیم بتوانند خلاقیت خود را آزمایش و ایده‌های نو را بدون ترس از مدیریت و نتیجه آن بیان کنند، که منجر به دستاوردهای قابل توجه و رضایتمندی 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 به حساب آیند (ون و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

معلمان توانمند به عنوان یک عامل اصلی در تقویت کار تیمی و نوآوری، در کلاس درس شناخته شده‌اند. آن‌ها از طریق شرکت دادن دانش آموزان و فعالیت‌های تیمی به تقسیم قدرت با دانش آموزان در کلاس اقدام می‌نمایند که انگیزه و مشارکت درونی را در کار اضافه می‌کند. 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 می‌باشد. مطالعات دیگری 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 خلاقیت آن‌ها وجود دارد. (هسو و همکاران^۲، 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 انهامی‌شود. معلمان توانمند، اهداف مدرسه را با اهداف آموزشی منطقه‌ای هماهنگ می‌کنند، که منجر به رویکردی متمرکز و منسجم برای بهبود فرایندهای یاددهی و یادگیری در مدرسه می‌شود. فرهنگ مثبت مدرسه سطح مشارکت معلمان را از طریق

1 Wen et al

2 Hsu et al

توانمندسازی معلمان پرورش می دهد و منجر به موارد زیر می شود: سطوح بالاتر تعهد سازمانی، بهبود پیشرفت تحصیلی و همکاری معلمان ارتقای. مشارکت ذینفعان در فرآیندهای تصمیم گیری، اثربخشی کلی مدرسه را با القای احساس مالکیت و حمایت از طرح های مدرسه افزایش می دهد. این مطالعه بر اهمیت توانمندسازی معلمان آموزشی تاکید می کند و از سیاست گذاران می خواهد تا ساختارها و خط مشی های حمایتی ایجاد کنند که به معلمان مدرسه استقلال بیشتری می دهد. برنامه های توسعه حرفه ای با تمرکز بر رفتارهای تحول آفرین معلمان می تواند توانمندسازی را افزایش داده و در نهایت یک محیط کاری مثبت را تقویت کنند و اثربخشی معلم و نتایج یادگیری دانش آموزان را هدایت کنند (کیلاگ و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

توانمندسازی معلمان به معنای تقویت و توسعه مهارت ها، دانش و قدرت های آن ها در مدرسه و کلاس درس است تا بتوانند به بهترین شکل ممکن با مسائل 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 می تواند تأثیرات مثبت و قابل توجهی بر کیفیت آموزش داشته باشد. برخی از تأثیرات اصلی توانمندسازی معلمان بر کیفیت آموزش عبارتند از: طراحی برنامه های آموزشی بهتر و مناسب تر؛ بهبود روش های یاددهی و یادگیری؛ ارزیابی دقیق و جامع عملکرد مدارس و اعضای آن؛ توسعه حرفه ای 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 می تواند منجر به بهبود طراحی برنامه های آموزشی، بهبود روش های 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 می دهند و نتیجه ای مثبت بر عملکرد دانش آموزان و مدارس خواهد داشت.

دستاوردهای پژوهش های 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 می باشد (صفری، ۱۳۹۸). در این راستا پژوهش های بسیاری توانمندسازی معلمان را از جهات مختلف هدف قرار داده اند. 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).

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 می شوند. نظام های آموزشی که بتوانند در توسعه منابع انسانی خود هوشمندانه عمل کنند، بقاء خود را تضمین کرده و گام های مهمی در راستای رسالت خویش برمی دارند.

کریمی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند بهره وری به عنوان یکی از شاخص های عملکرد مدیریتی است و هدف از انجام این پژوهش، ارائه مدل ساختاری تفسیری سازمان بهره ور با رویکرد توانمندسازی معلمان در سازمان های آموزشی و پژوهشی بود این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی است براساس یافته ها ۷۴ شاخص در قالب ۱۸ مؤلفه بر بهره وری آموزش و پرورش اثرگذار است و مؤلفه ها در شش سطح ساختاردهی شدند. مؤلفه های آموزش و تربیت معلمان، عوامل ساختاری، توانمندسازی معلمان و مدیریت دانش سازمانی در سطح ششم (سطح زیربنایی) قرار گرفتند. فراهم آوری زمینه و فرصت رشد و شکوفایی معلمان، تمرکز زدایی و مشوق های سازمانی توانمندسازی معلمان را تسهیل می کند و آموزش و پرورش عراق به سمت سازمانی بهره ور سوق داده خواهد شد.

مرادی خلج و صیادی (۱۴۰۱) در تحقیق خود نشان دادند پژوهش حاضر با هدف طراحی مدلی توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان صورت گرفته است. در این تحقیق در کدگذاری باز، ۱۶۶ گزاره مرتبط استخراج گردید و در مرحله کدگذاری محوری با دسته بندی به ۱۲ مقوله تقسیم شد و در کدگذاری انتخابی ۱۵ بعد کلی استخراج شده و مدلی نهایی پژوهش طراحی گردید. این مدل شامل دو بعد کلی شامل: پیامدهای درون سازمانی پیامدهای رقابتی است. که با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاداتی نیز ارائه گردید.

ون و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان دادند که توانمندسازی معلمان می تواند منجر به مشارکت کاری شود. با این حال، این فرآیند ممکن است تحت تأثیر ارزش ها و باورهای فرهنگی معلمان قرار گیرد. یافته ها 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 می کند.

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 و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در تحقیقی نشان دادند که توانمندسازی معلمان شامل تفویض اختیار، مشارکت در تصمیم گیری، اطلاع رسانی به معلمان در مورد مقررات، تبدیل شدن به یک الگو، ابراز نگرانی و تعامل با اعضای تیم است. نوآوری سازمانی توانایی ایجاد و اتخاذ ایده ها یا رفتارهای جدید است بنابراین، رهبران تمایل دارند تا با ایجاد ایده ها و افکار مفید جدید، عمل به اشتراک گذاری دانش را ترویج کنند. نتایج نشان داد که توانمندسازی معلمان مستقیماً بر نوآوری آنها تأثیر می گذارد، تسهیم دانش تأثیر توانمندسازی معلمان بر خلاقیت فردی را میانجی گری می کند، اما نتوانست تأثیر توانمندسازی معلمان را بر نوآوری سازمانی میانجی گری کند.

کیلاگ و همکاران (۲۰۲۳) رفتارهای معلمان تحول آفرین که توسط رهبران مدارس مورد تأیید قرار گرفته است به طور مثبت بر رضایت شغلی معلمان، تعهد و اثربخشی تأثیر می گذارد. فرهنگ مدرسه مثبت که از طریق توانمندسازی مدیریت پرورش می یابد، به طور قابل توجهی به سطوح بالاتر تعهد سازمانی و پیشرفت تحصیلی کمک می کند. علاوه بر این، مشارکت ذینفعان در فرآیندهای تصمیم گیری، اثربخشی کلی مدرسه را افزایش می دهد، زیرا حس مالکیت و حمایت از طرح های مدرسه را القا می کند. این تحقیق بر اهمیت توانمندسازی معلمان آموزشی تأکید می کند و از سیاست گذاران می خواهد که ساختارها و سیاست هایی حمایتی ایجاد کنند که به رهبران مدرسه استقلال بیشتری می دهد. برنامه های توسعه حرفه ای متناسب با تمرکز بر رفتارهای معلمان تحول آفرین می توانند توانمندسازی مدیریت را بیشتر تقویت کنند و در نهایت یک محیط کاری مثبت را تقویت کنند و اثربخشی معلم و نتایج یادگیری دانش آموز را افزایش دهند.

احمد و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که تأثیر مثبت رفتارهای معلمان توانمند بر وضوح هدف، خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان را نشان می دهد. علاوه بر این، بررسی بوت استرپ نشان داد که وضوح هدف و خودکارآمدی تأثیر رفتارهای معلمان توانمند بر عملکرد شغلی آنها را واسطه می کند. بنابراین نتایج مطالعات موجود، نشان داد که توانمندسازی معلمان به طور قابل توجهی با عملکرد شغلی آنها با هدف میانجی ها 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 میانجی گری وضوح هدف و خودکارآمدی است.

منطبق با مطالب ذکر شده، می توان گفت، توانمندسازی معلمان در آموزش و پرورش می تواند منجر به بهبود طراحی برنامه های آموزشی، بهبود روش های آموزش و پرورش، ارتقای ارزیابی و نظارت، توسعه منابع انسانی و ایجاد فرهنگ سازمانی مؤثر شود. این تأثیرات بهبود کیفیت آموزش را ترویج می دهند و نتیجه ای مثبت بر عملکرد دانش آموزان 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 مؤلفه هایی می باشد و از برزش لازم برخوردار است؟

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از جنبه هدف در گروه پژوهش های بنیادی قرار داشته، از نظر نوع روش در دسته پژوهش های کیفی، از نوع تحلیل مضمون با تأکید بر روش آتراید و استرلینگ (۲۰۱۱) بوده است. جهت جمع آوری داده ها از مصاحبه های نیمه ساختاریافته به منظور بدست آوردن داده های عمیق استفاده شد. مشارکت کنندگان 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 نمونه گیری این بخش نیز، نظری بوده و تعداد ۲۰ مصاحبه تا رسیدن به نقطه اشباع نظری انجام گرفت. برای اطمینان از اعتبار یافته ها، هم مفاهیم و نحوه کدگذاری ها بازبینی شدند و هم تمام مراحل کدگذاری در اختیار برخی مشارکت کنندگان پژوهش (۵ نفر) و برخی استادان بیرون از پژوهش (۶ استاد) در حوزه توانمندسازی معلمان، قرار گرفتند. که حاصل پیشنهادات و نقدهای آنها در فرایند پژوهش لحاظ شده است. همانطور که اشاره شد، جهت انجام پژوهش، از مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده و سوال جهت دهنده پژوهش با محتوی اینکه "چه عواملی می تواند در توانمندسازی معلمان نقش داشته و توانمندی آنان را بهبود بخشد؟" در نظر گرفته شد.

مصاحبه ها به صورت حضوری و فردی انجام شد. ابتدا هدف پژوهش برای مشارکت کنندگان تشریح شد و در راستای رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، از آنان خواسته شد در صورتی که تمایل دارند متن مصاحبه های آنها ضبط شود، موافقت خود را اعلام کنند. مصاحبه کننده با دقت به اظهارات و تجربه های شرکت کنندگان گوش می داد، نکات مهم و اساسی و دیگر جزئیات را در همان لحظه یادداشت می کرد و هر

1 Supriyanto et al

2 Ahmed et al

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.

جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه ی معلمان مقطع متوسطه استان ذیقار کشور عراق می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۸۰۰ نفر است که تعداد ۶۰۰ نفر (۱۰۰ نفر مرحله آزمایشی، ۲۵۰ نفر برای مرحله مقدماتی و ۲۵۰ نفر برای مرحله پایانی) با رویکرد تصادفی طبقه‌ای ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. در بخش کمی از مقیاس محقق ساخته ی توانمندسازی معلمان که بر اساس مؤلفه‌های استخراج شده از بخش کیفی ساخته شد، استفاده گردید. این ابزار شامل ۶ زیر مقیاس و ۵۳ گویه بود. در تحلیل آماری بخش کمی، در ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع نمره‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد؛ برای کشف عناصر از تحلیل عاملی اکتشافی و جهت تعیین روایی سازه‌های مدل، تحلیل عاملی تأییدی و از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. جهت انجام تحلیل های آماری از نرم‌افزارهای SPSS ۲۶ و LISREL ۸٫۸ استفاده شد.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۵۸-۳۶ قرار داشته که میانگین آن ۷/۱۷ ± ۴۵/۲۰ بود، ۱۷ نفر متاهل 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 بی‌تفاوتی 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	- بهکارگیری الگوهای جدید تدریس	- افزایش ارتباطات بین افراد
- باور داشتن توانایی خود	- تدریس خلاق	- ایجاد سینرژی
- 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	- بهکارگیری محتوای دیجیتال
- شناخت نارسایی آموزشی	- حفظ قدرت معلم	- ویرایش محتوای دیجیتال
- اصلاح و بهبود برنامه	- حفظ تأثیرگذاری معلم	- شناخت رسانه‌ها
- استفاده مناسب از الگوهای تدریس	- الگوبرداری از معلم	- تحلیل رسانه‌ها
- تدریس چندرسانه‌ای	- تقویت اعتماد	- بهکارگیری 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

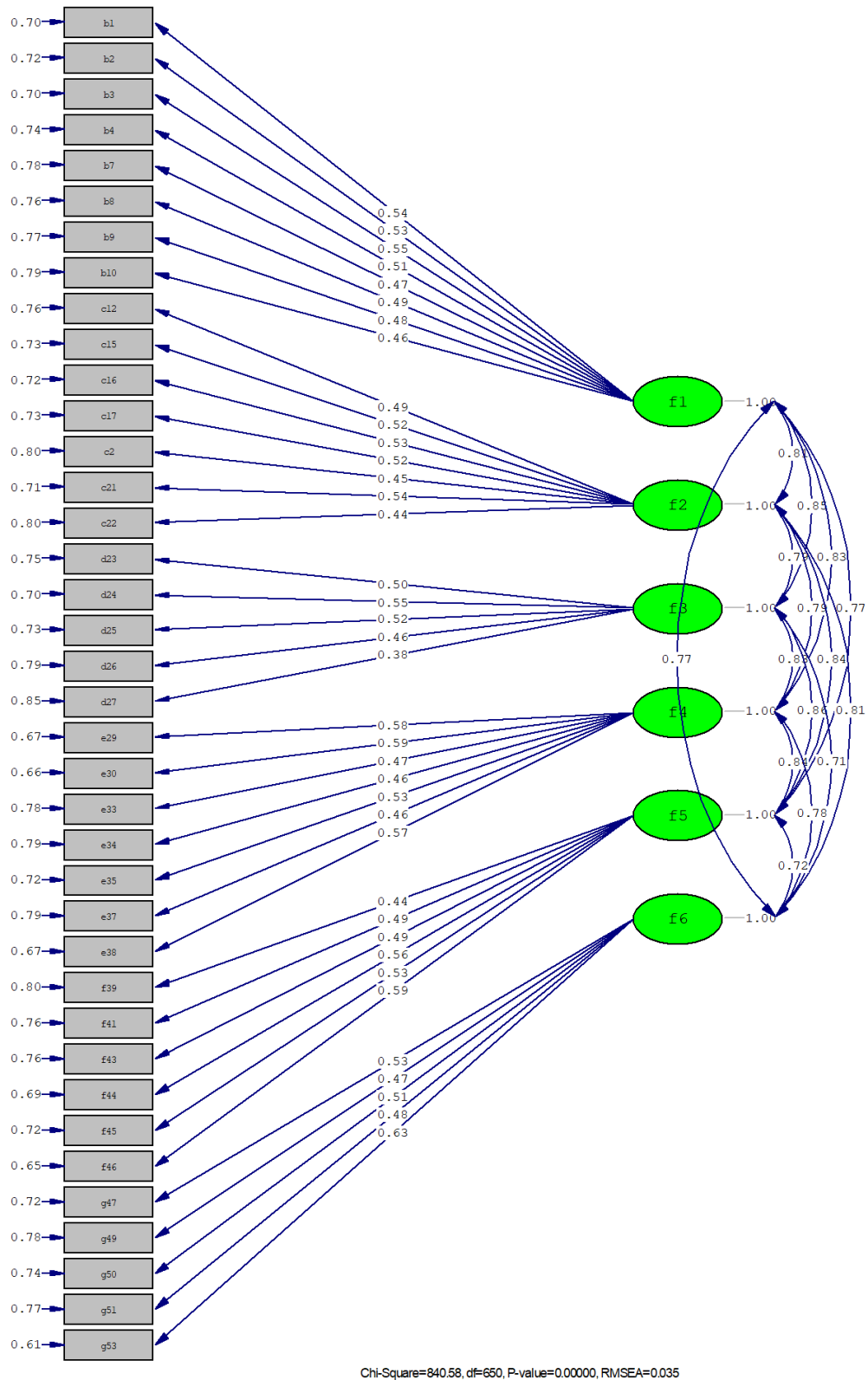
مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	هسته
شکست یا تجارب موفق، گسترش تجارب، تعیین اهداف، تلاش برای گسترش توانایی، توانایی تشخیص موفقیت، باور داشتن توانایی خود، درک فرد نسبت به توانایی خود، مقایسه اجتماعی در مورد توانایی خود	تجارب در حد تسلط، خودتنظیمی، خودکارآمدی		
برخورد مناسب، تفکر استراتژیک، تحلیل SOWT، ایجاد تغییر به کارگیری الگوهای جدید، تدریس خلاق، گسترش خلاقیت، نهادینه سازی خلاقیت، بسط و گسترش دانش حرفه ای، خلق دانش جدید، به کارگیری دانش نوین	آینده پژوهی، بهبود روش ها و شیوه های کلاس داری، تفکر خلاق، توسعه دانش حرفه ای		
کاهش محدوده بی تفاوتی در کلاس، افزایش اثربخشی تصمیم، جلب اعتماد زبردستان، استفاده از تجارب و تخصص ها، افزایش ارتباطات بین افراد، ایجاد سبزی، ایجاد اعتماد در زبردستان، استفاده از توانایی همه، افزایش مسئولیت پذیری	تصمیم گیری گروهی، تیم سازی، تفویض اختیار	تصمیم گیری مشارکتی	
استفاده از رسانه های مختلف در آموزش، تحلیل رسانه های مختلف در آموزش، ترغیب تدریس چندرسانه ای، تعیین میزان تاثیرات آموزشی، شناخت نارسایی آموزشی، اصلاح و بهبود برنامه، استفاده مناسب از الگوهای تدریس، تدریس چندرسانه ای، شناخت جنبه مثبت و منفی محتوا، پیوستگی محتوا، تصمیم گیری در مورد محتوا، یگانگی هدف در محتوا، تنظیم محتوا جهت آموزش، یگانگی بین اجزاء محتوا و آموزش	تولید چندرسانه ای، ارزیابی آموزشی، تدوین تدریس، تحلیل محتوا، تدوین محتوا	طراحی آموزشی	
احترام به شایستگی، گسترش زمینه شایستگی، حفظ آزادی عمل معلم، استقلال حرفه ای معلم، حفظ قدرت معلم، حفظ تاثیرگذاری معلم، الگوبرداری از معلم، تقویت اعتماد، تصمیم مشارکتی، صداقت و راستگویی	توسعه شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، اعتماد	توانمندسازی روانشناختی	
استفاده از هوش مصنوعی، گسترش تجارب به کمک هوش مصنوعی، طراحی محتوای دیجیتال، بکارگیری محتوای دیجیتال، ویرایش محتوای دیجیتال، شناخت رسانه ها، تحلیل رسانه ها، بکارگیری رسانه ها	هوش مصنوعی، محتوای دیجیتال، سواد رسانه ای	هوشمندسازی	

توانمندسازی معلمان

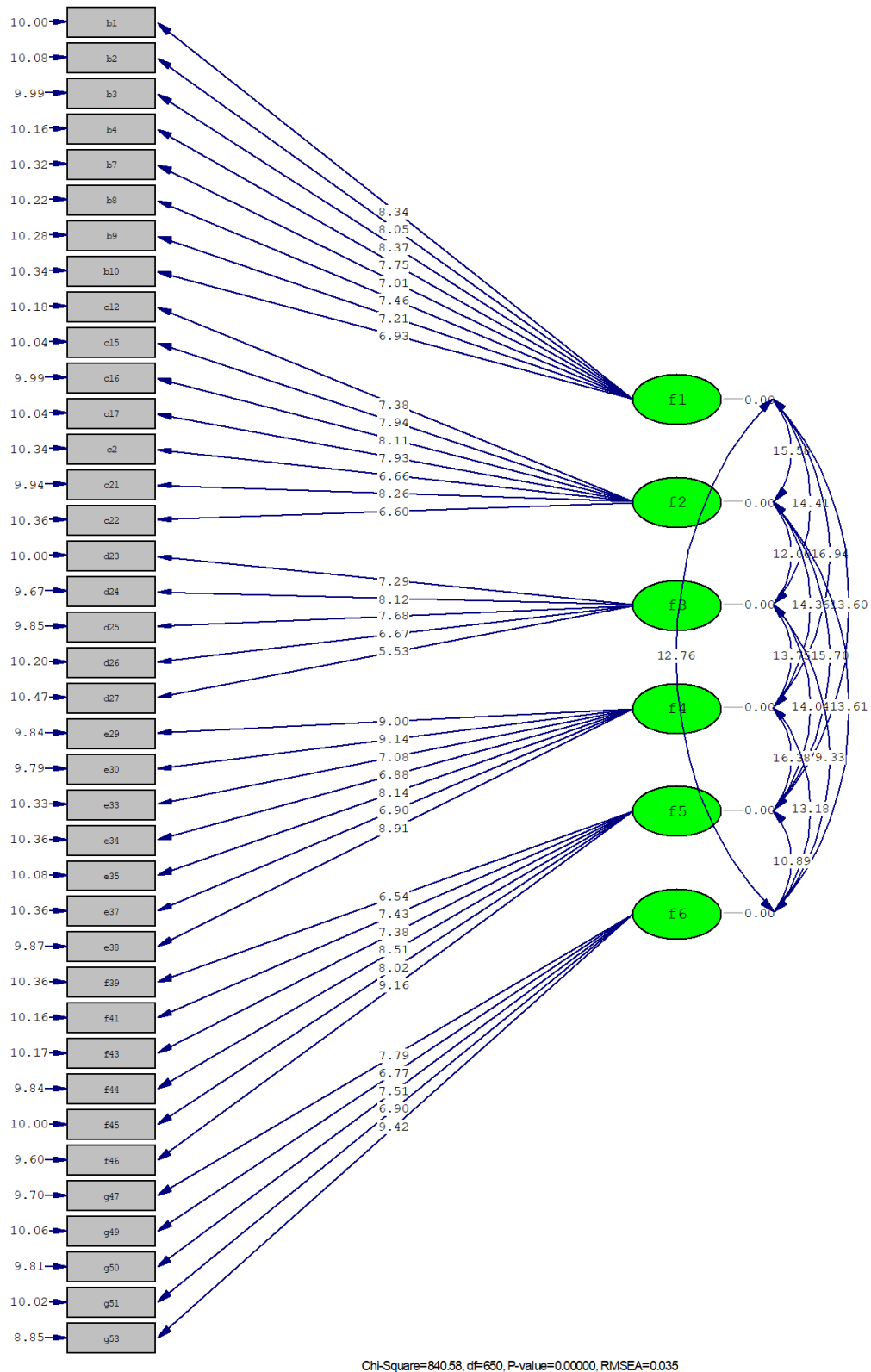
در تحلیل آماری بخش کمی، در ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع نمره ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد؛ برای کشف عناصر از تحلیل عاملی اکتشافی و جهت تعیین روایی سازه های مدل، تحلیل عاملی تأییدی و از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. همانطور که اشاره شد، جهت انجام پژوهش، از پرسش نامه محقق ساخته ی توانمندسازی معلمان استفاده شد.

تعیین ساختار عاملی مقیاس توانمندسازی معلمان از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی لازم است و باید در دو بازه زمانی با دو نمونه مجزا از جامعه هدف به انجام رسد. از این رو نمونه گیری در دو زمان مختلف انجام و از نمونه های جمع آوری شده در زمان اول برای تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. سپس دستاورد این بخش (منظور دستاورد بخش اکتشافی) برای توزیع در نمونه گیری زمان دوم به کار گرفته شد تا تحلیل عاملی تأییدی بر روی آن انجام گردد. پیش از ورود به تحلیل عاملی اکتشافی ساختار ۵۳ گویه ای در اختیار ۱۰۰ نفر از افراد مشارکت کننده در مرحله آزمایشی قرار داده شد تا اعتبار اولیه ابزار بررسی گردد. جهت بررسی اعتبار درونی ۵۳ گویه نهایی، از شیوه تعیین همسانی درونی با کاربست ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در این مرحله مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای همه ۵۳ گویه بالاتر از ۰/۷ و به میزان ۰/۸۲۴ حاصل شد. همبستگی ۵۳ گویه با کل ابزار نیز بالاتر از ۰/۳ بود. بنابراین اعتبار اولیه ابزار تأیید و همه ۵۳ گویه جهت ورود به مرحله تحلیل عاملی اکتشافی حفظ شدند. ۳ مرحله تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد تا عوامل معتبر شناسایی گردد. تعداد عوامل معتبر ۶ عامل بوده که روی هم رفته ۳۹/۶۵ درصد واریانس کل را تبیین نمودند.

پس از دستیابی به ساختار اولیه ی مقیاس، اقدام به انجام تحلیل تأییدی (بر روی داده های جمع آوری شده در مرحله ی نهایی) نموده تا اطمینان یابیم ساختار مدل کشف شده دارای برازش های کافی می باشد. جهت انجام این بخش از پژوهش از نرم افزار Lisrel نسخه ی ۸/۸۰ استفاده شد. در این بخش مدل کلی ۶ عامل را براساس برآوردهای استاندارد شده و مقادیر T گزارش کرده ایم.

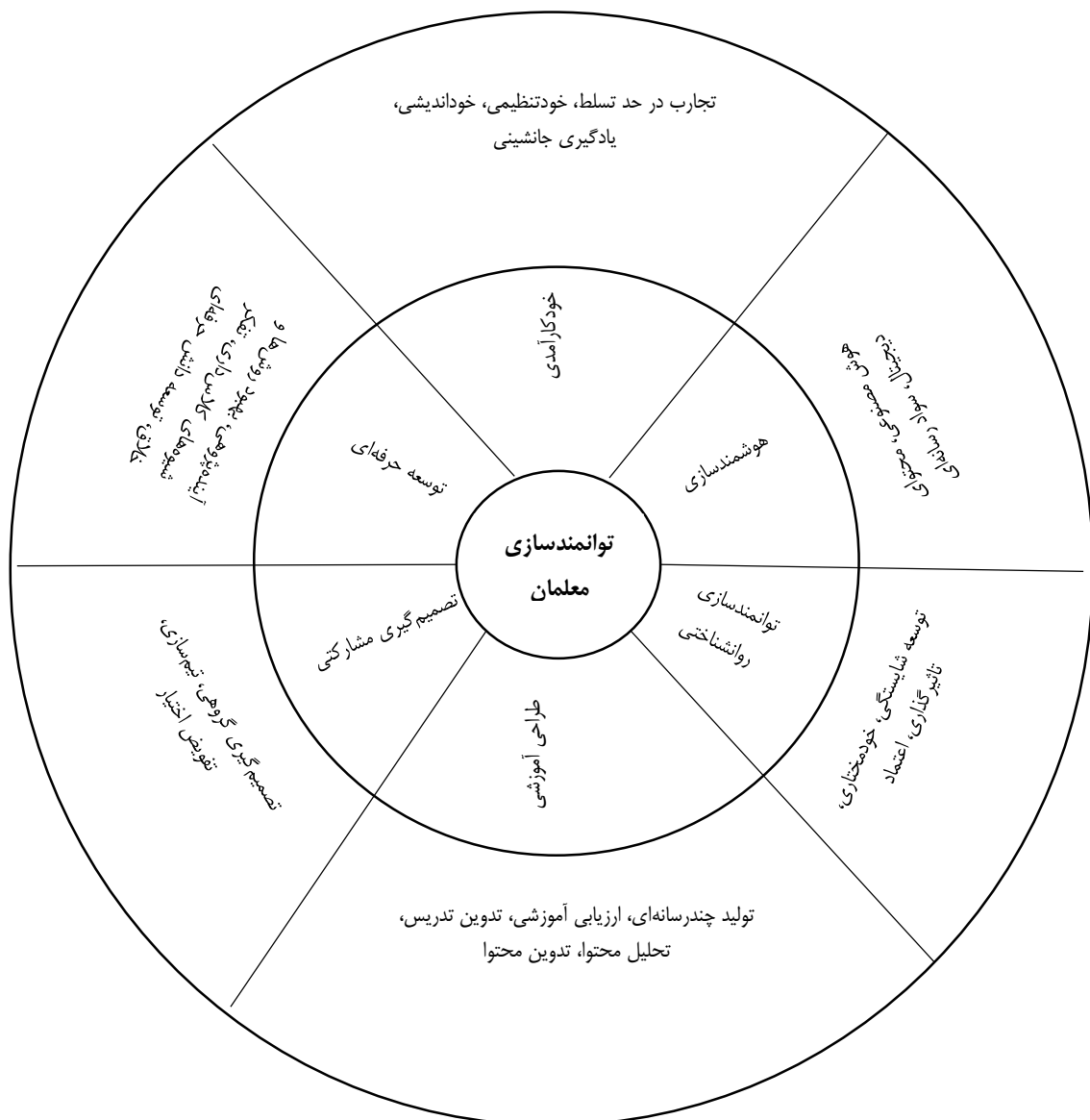


نمودار ۱. بررسی عوامل به تفکیک با گزارش بار عاملی



نمودار ۲. بررسی عوامل به تفکیک با گزارش مقدار T

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 محقق ساخته 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.

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: تجارب که فرد در آن‌ها به موفقیت دست می‌یابد، به افزایش خودکارآمدی او کمک می‌کند. 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. معلمانی 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. معلمانی 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: معلمانی 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: معلمانی 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. معلمانی 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 تجارب 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. منطبق 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 سبب‌رئی، 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 سبب‌رزی: تصمیم‌گیری مشارکتی باعث ایجاد سبب‌رزی بین معلمان می‌شود. به این معنا که مجموعه‌ای از افراد که با یکدیگر همکاری می‌کنند، می‌توانند نتایجی 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 اجزاء 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، تصمیم‌مشارکتی، 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 گمراه‌کننده 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.

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. در مجموع توانمندسازی معلمان نه تنها به افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد آنها کمک می‌کند، بلکه نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و موفقیت دانش‌آموزان ایفا می‌کند. این پژوهش نشان داد که توجه هم‌زمان به ابعاد روانشناختی، حرفه‌ای، آموزشی و فناورانه در توانمندسازی معلمان ضروری است. همچنین، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به عنوان چارچوبی برای طراحی برنامه‌های آموزشی و سیاست‌گذاری‌های مرتبط با توسعه حرفه‌ای معلمان مورد استفاده قرار گیرد. در نهایت، این پژوهش بر لزوم توجه به توانمندسازی معلمان به عنوان یک استراتژی کلیدی در بهبود نظام آموزشی تأکید کرده و پیشنهاد می‌کند که برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزشی با به‌کارگیری این مدل، گام‌های مؤثری در جهت ارتقای کیفیت آموزش و پرورش بردارند.

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)، ۱۷۶-۱۵.

اسمعیلی آهندانی، ابوذر، 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)، ۱۳۶-۱۲۱.

باقری، مهدی، شایان، شهرام، و جوکار، فریبا. (۱۳۹۹). توانمندسازی معلمان آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی: تحلیل محتوای متون. طب و تزکیه، ۲۹ (۲)، ۱۴۲-۱۲۸.

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. جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۶ (۲)، ۱۲-۲۴.

صفری، محمود (۱۳۹۸). ارتباط معلمان تحول گرای 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.

کرمی، عشرت، غلامی، عبدالخالق، محبی، سراج الدین. (۱۴۰۲). ارائه مدل ساختاری تفسیری سازمان بهره ور 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.

مرادی خلج، محمد، صیادی، سعید. (۱۴۰۱). تبیین ابعاد و مولفه‌های مدلی توانمندسازی‌های مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان. فصلنامه مطالعات مدیریت و معلمان در سازمان‌های آموزشی، ۲ (۴)، ۱۱۳-۱۲۸.

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.