

بررسی تجارب زیسته معلمان از آسیب‌های توسعه حرفه‌ای (یک مطالعه پدیدارشناسانه)

زهرا خورشیدی^۱، خدایار ریگی بهادری^۲، سمیه دهدشتی^۳، نیلوفر مظفری^۴، سمیره یوازی^۵

^۱کارشناسی فیزیک، دانشگاه سراسری شهید چمران، اهواز، ایران (نویسنده مسئول).

^۲کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، واحد زاهدان، زاهدان، ایران.

^۳کارشناسی روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور، مرکز بوانات، فارس، ایران.

^۴کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور بوشهر، بوشهر، ایران.

^۵کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم، هرمزگان، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر فهم تجارب زیسته معلمان از آسیب‌های توسعه حرفه‌ای بود. این پژوهش کیفی با استفاده از روش پدیدارشناسی اجرا شد. روش گردآوری اطلاعات استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند بود. بدین منظور با استفاده از روش ملاک محور و زنجیره‌ای داده‌ها با مصاحبه از ۱۴ نفر از دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان که تجارب زیسته ارزشمندی در ارتباط با موضوع پژوهش داشتند، جمع‌آوری و به روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تأمین اعتبار تحقیق، معیارهای لینکن و گابا مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل حاصل از مصاحبه‌ها حاکی از ۳ مضمون فراگیر (مسائل زیرساختی و برنامه‌ریزی، مسائل علمی و آکادمیک، مسائل سازمانی و انسانی) و ۹ مضمون سازمان‌دهنده و ۲۶ مضمون پایه بود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که آیتم‌های تاثیرگذار در توسعه حرفه‌ای دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان عبارتند از: نبود نرم افزارهای به روز، نبود سخت افزارهای به روز، عدم برنامه ریزی صحیح، نبود امکانات آموزشی، عدم تزریق مالی مناسب، عدم مشوق‌های مالی، نبود کتب مناسب، منابع قدیمی، ساختار نامناسب برنامه‌های آموزشی، برنامه‌های خطی و تک بعدی، دانش اندک اساتید، دانش اندک دانشجویان، دانش منسوخ، دانش غیربومی، شیوه‌های آموزشی سنتی، عدم توجه به فراگیران، عدم توجه به شیوه‌های مشارکتی و تیمی، قوانین دستوری و تجویزی، آیین‌نامه‌های متناقض، قوانین جزئی نگر، سیاست‌گذاری بخشی نگر، ایدئولوژی محوری افراطی، سیاست‌های نآزموده، تمرکز محوری در تدوین سیاست‌ها، بورکراسی و کاغذبازی و پیچیدگی ساختارها.

واژه‌های کلیدی: معلمان، توسعه حرفه‌ای، تجارب زیسته.

مقدمه

در عصر حاضر، یافتن راه‌هایی برای تقویت و بهبود کمی و کیفی معلمان از اولویت‌های مهم آموزش و پرورش است (سانکر^۱ و دریاکولو^۲، ۲۰۲۱). چراکه معلمانی که وارد مدارس و مؤسسات آموزشی می‌شوند همیشه کارآمد و واجد مؤلفه‌های یک معلم خوب و اثربخش نیستند و با این شرایط نمی‌توان سرنوشت دانش‌آموز را به‌تفاهات واگذار کرد، بلکه باید با آموزش این معلمان برای کسب این مؤلفه‌ها همت گماشت، زیرا پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان به‌عنوان یکی از معیارهای پیشرفت جامعه در استان آن‌هاست (جهانگیری و همکاران ۱۳۹۴). یکی از راه‌های بهبود کمی و کیفی معلمان، پرورش و توسعه حرفه‌ای در آنان است (تایگی و میسر^۳، ۲۰۲۱). مجهز شدن به توسعه حرفه‌ای در حوزه تخصصی خود یکی از پیش‌نیازهای قرار داشتن در محیط نامتعادل و پر چالش امروزی است (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶).

عدم برخورداری از توسعه حرفه‌ای برای هر حرفه‌ای موجب ناکارآمدی و نوعی آنتروپی در رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود. گوئرا بیان می‌کند که الگوهای صلاحیت‌ابزاری هستند که وظایف کلیدی و فعالیت‌های مؤثر برای انجام یک کار خاص را توصیف می‌کنند (صغیر^۴، ۲۰۲۰). توجه به توسعه حرفه‌ای در قوانین خدمات کشورهایمانند ایالات متحده آمریکا، کانادا، انگلیس، آلمان، هلند، سوئد و ژاپن به‌وضوح قابل‌مشاهده است (کادیروا^۵ و همکاران، ۲۰۲۱).

توسعه حرفه‌ای به‌عنوان یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های به هم وابسته که تأثیر زیادی بر شغل فرد می‌گذارد، تعریف می‌شود و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد (میستاکادیس^۶ و همکاران، ۲۰۲۱).

از میان تعریف‌های ارائه‌شده در مفهوم توسعه حرفه‌ای، می‌توان به تعریف سیمز (۲۰۲۱) اکتفا کرد که توسعه حرفه‌ای را به مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی، نگرش و ویژگی‌هایی که برای موفقیت در یک وظیفه یا شغل مشخص موردنیاز است اطلاق می‌گردد، تعریف کرده است (سیمز^۷ و همکاران ۲۰۲۱). در همین راستا جهت رشد دانش توجه به پویایی علمی و مولفه‌های مربوط به آن از جمله تخصص علمی و توانمندی در رشته تدریس خود، مدیریت زمان در کلاس، مطالعه مستمر در جهت تدریس، سهیم کردن دانش آموز در فرآیند تدریس، شناسایی افراد معتبر علمی در رشته تخصصی خود، تسلط به محتوا و متون دروس تخصصی، صداقت علمی، انجام پژوهش‌های به روز داشتن طرح درس و ارائه بموقع مطالب به دانش‌آموزان و..... همچنین برای توسعه مهارت و توانایی توجه به پویایی اجتماعی و بین فردی با مولفه‌هایی از قبیل اهمیت دادن به مسائل اجتماعی و روابط بین فردی، جلب اطمینان و اعتماد دانش‌آموزان، داشتن ارتباط منطقی با آنان، بیان دوستانه اهداف و تعیین شاخص‌های ارزیابی او، تعهد و مسئولیت‌پذیری، ایجاد جو صمیمی و فضای حمایتی در کلاس، توجه به تفاوت‌های فردی، و..... و برای ارتقا و توسعه نگرش‌ها از مولفه‌های پویایی شخصی مانند مهربان بودن، دلسوز بودن، رسیدن به یک کلیت واحد در شخصیت و منش خود، راستگو بودن، با ادب بودن و به کارگیری الفاظ نیکو، قدرت برقراری ارتباط مناسب با خود، قدرت برقراری ارتباط مناسب با دیگران، قدرت برقراری ارتباط مناسب با خدا، مقتدر بودن، خوشرو و خوش اخلاق بودن، آراستگی

^۱ Sancar

^۲ Deryakulu

^۳ Tyagi & Misra

^۴ Saghir

^۵ Kadirova

^۶ Mystakidis

^۷ Sims

ظاهر، دارای فضایل اخلاقی و فاقد رذایل اخلاقی بودن، داشتن نقش الگویی پیامبر گونه متشخص بودن، صبور بودن، و.....مد نظر است.

فقدان برخورداری از توسعه حرفه‌ای، هویت حرفه‌ای معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف اساسی توسعه حرفه‌ای، افزایش کیفیت معلمان برای ارائه آموزش اثربخش به دانش آموزان است (غلامی نوقاب و همکاران، ۱۳۹۸). حرفه‌ای تلقی کردن معلمین تعهداتی را متوجه نظام آموزش و پرورش و خود معلمان می‌کند و آن فراهم آوردن موجبات بالندگی و رشد مستمر حرفه‌ای دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت و به‌ویژه معلمان، از راه افزایش و به‌روز نگه‌داشتن دانش و اطلاعات و تجارب شغلی و تعامل و همکاری و ارتباط با دیگر سازمان‌ها و مراجع تخصصی ذی‌ربط در راستای وسعت و غنا بخشیدن به صلاحیت حرفه‌ای معلمان و دیگر دست‌اندرکاران نظام تعلیم و تربیت است.

کیفیت کار معلمان مهم ترین عامل موثر بر کیفیت یادگیری دانش آموزان و موفقیت نظام های آموزشی است. معلمان به عنوان یکی از اجزای پیچیده اکوسیستم مدرسه باید بتوانند انتظارات و تقاضاهای مسئولان و ذی نفعان مختلف را برآورده سازند و از تحولات اجتماعی و تغییرات آینده درک عمیقی داشته باشند. بنابراین معلمان باید به طور مداوم به دنبال روزآمدسازی دانش و مهارت هایشان باشند و توسعه حرفه ای خود را بهبود بخشند. حوزه توسعه حرفه ای معلم جنبه های مختلف نظیر؛ عقاید، باورهای تربیتی، معرفت شناختی و تمامی ابعاد فکری، رفتاری و عملی مربوط به آموزش و تدریس را شامل می شود. (خدایوسی و همکاران، ۱۳۹۸).

افزایش توان حرفه‌ای معلمان مستلزم برنامه‌ریزی دقیق و عزم راسخ و تغییر و تحولات اساسی است (چیو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). نومعلمانی که این روزها از دانشگاه فرهنگیان فارغ التحصیل می‌شوند، قرار است در آینده بار تربیت نسل جدید در حوزه‌های مختلف را بر عهده بگیرند. این معلمان آینده مهم‌ترین عامل در بالا بردن کیفیت یادگیری دانش آموزان هستند؛ بنابراین رشد حرفه‌ای آنان و شناخت موانعی که بر سر راه این رشد قرار دارد مسئله‌ای است درخور توجه (عبداللهی، ۱۳۹۴). به‌طور کلی، موضوع ارتقای حرفه‌ای معلمان با مطرح‌شدن بحث اجرای اصلاحات در نظام‌های آموزشی پدیدار شده است، چراکه نقش معلمان در اجرای اصلاحات آموزشی انکارناپذیر است (شاه‌محمدی، ۱۳۹۳). سؤال اصلی این است که: چرا معلمان مدارس ما با وجود دسترسی به آخرین و بالاترین سطح دانش بشری و آخرین فناوری‌های پیشرفته بر همه ابعاد توسعه حرفه‌ای تسلط کامل نداشته و آن‌گونه که باید به نتایج مطلوب و قابل قبولی در مدارس نمی‌رسند. به‌طوری‌که امروزه مشاهده می‌گردد این موضوع مبتلا به اکثر مدارس و آموزشگاه‌های کشور است. (صبوری خسروشاهی، حبیب، ۱۳۸۸).

در سال‌های اخیر اکثر محققان تربیتی در دنیا به‌طور روزافزون بر اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان تأکید کرده‌اند. هماهنگ شدن با تغییرات پرشتاب دنیای امروز مستلزم رشد ابعاد مختلف توسعه حرفه‌ای معلمان و سازگاری با شیوه‌های نوین تدریس است. یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر میزان موفقیت یا عدم موفقیت معلمان سطح توسعه حرفه‌ای آنان است. مسیر حرفه‌ای شدن معلمان از مراکز تربیت‌معلم سرچشمه می‌گیرد (خداوردی و همکاران، ۱۳۹۸). فشار ناشی از مواجه‌شدن با پدیده‌های رایج در دنیای معلمی و مسائل و مشکلاتی که نومعلمان به‌طور ویژه آن‌ها را تجربه می‌کنند، تدریس را برای معلم مبتدی به امری هولناک و تجربه بی‌کسی و تنهایی تبدیل نموده و به غرق شدن معلم در مشکلات ختم می‌شود. به‌طوری‌که اکثر قریب به اتفاق نو معلمان از درماندگی در کلاس‌های درس و موقعیت‌های عملی تدریس گله‌دارند و محیط دانشگاه و آموزش‌های آن را ناکارآمد تلقی می‌کنند، و از فرصت‌های از دست‌داده برای کسب شایستگی لازم افسوس می‌خورند.

^۱ Chiu

در همین راستا عدم توجه به محیط توسعه حرفه‌ای معلمان و عدم ایجاد فرصت‌هایی برای حمایت مستمر و تشریک‌مساعی آنان همچنین بی‌توجهی به نیازهای منحصربه‌فرد آنان و فراهم نکردن محیطی که برای آموخته‌ها و تجارب آن‌ها احترام و ارزش قائل بوده و به آن‌ها اختیار عمل بیشتری می‌دهد، مشکل‌آفرین گشته در این صورت نو معلمان قادر نخواهند بود دانش حرفه‌ای خود را با کمک یکدیگر بسازند و در فرایند تدریس خود نیز به یادگیرندگانی متفکر تبدیل شوند و آن‌چنان‌که شایسته است در مسیر حرفه‌ای شدن گام بردارند. (طاهری و همکاران، ۱۳۹۲) در حال حاضر، توسعه حرفه‌ای مولفه‌ای حیاتی در سیاستگذاری‌های آموزشی جهت ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری مدارس به حساب می‌آید. (معروفی و همکاران، ۱۳۹۴) بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده مسئله پژوهش حاضر کنکاش تجارب زیسته دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان از آسیب‌های توسعه‌ای حرفه‌ای بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش کیفی و پدیدارشناسی (توصیفی) انجام پذیرفته است. هدف از تحقیق پدیدارشناسانه توصیف تجربیات زندگی به همان صورتی است که در زندگی واقع شده‌اند. استرابرت و کارپنتر (۲۰۰۳) پدیدارشناسی را عملی می‌دانند که هدف آن توصیف پدیده‌های خاص یا ظاهر چیزها و تجربیات زندگی است. کانون توجه پدیدارشناسی تجربیات زندگی است، زیرا این تجربیات‌اند که معنای هر پدیده‌ای را برای فرد می‌سازند و به فرد می‌گویند که چه چیز در زندگی او و نزد وی حقیقی و واقعی است (ادیب حاج باقری و دیگران، ۱۳۹۰)، و چون روش پدیدارشناسی می‌کوشد تا تجربیات انسان را در متن و زمینه‌ای که در آن روی می‌دهد توصیف نماید و غنی‌ترین و توصیف‌کننده‌ترین اطلاعات را فراهم می‌سازد، لذا استفاده از این روش جهت روشن‌سازی و توصیف عمیق‌تر پدیده مورد نظر، مناسب می‌باشد. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل همه‌ی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان بودند. تعداد شرکت‌کنندگان تحقیق ۱۴ معلم بود که از هر ۱۴ مورد مصاحبه به عمل آمده است. شرکت‌کنندگان تحقیق بر اساس نمونه‌گیری ملاک محور و زنجیره‌ای انتخاب شدند. تعیین تعداد نمونه‌ها بر اساس اشباع نظری داده‌ها صورت گرفت؛ یعنی تعداد مصاحبه‌ها تا آنجا پیش رفت که اطلاعات محقق در زمینه‌ی پژوهش اشباع شد و بعد از آن اطلاعات دیگری بر آن افزوده نشد. در بحث سنجش اعتبار پژوهش، سوالات مصاحبه بعد از اینکه طراحی شد توسط ۴ تن از اساتید متخصص در حوزه مربوطه اصلاح و تایید گردید. برای ثبت مصاحبه‌ها، همه‌ی مکالمات انجام شده به صورت صوتی ضبط گردید. سپس مصاحبه‌های ضبط شده توسط خود پژوهشگر به دقت گوش داده شد و کلمه به کلمه نوشته شد. بعد از اینکه مصاحبه ضبط شده بصورت مکتوب درآمد برای تایید روایی مصاحبه‌ها از روش "بازبینی توسط اعضا" استفاده شد. بدین ترتیب که متن مکتوب مصاحبه دوباره برای شرکت‌کنندگان فرستاده شد تا صحت و سقم مطالب تایید و در صورت لزوم مطالب اصلاح گردد. تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش تحلیل مضمون انجام شد به نحوی که پس از مطالعه متن مکتوب مصاحبه‌ها و مقایسه مداوم مفاهیم و عبارات موجود در آنها، کدهای معنایی انتخاب شدند. سپس کدهای انتخاب شده حول سه محور مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر طبقه بندی شدند. جهت تأمین اعتبار از معیارهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) استفاده شد. برای معیار باور پذیری از دو روش استفاده شد. در راستای روش اول یعنی بررسی توسط مشارکت‌کنندگان، پس از انجام هر مصاحبه و مکتوب کردن متن آن، با فرد مصاحبه‌شونده توسط ایمیل ارتباط برقرار شد و علاوه بر متن مصاحبه، تحلیل‌های ابتدایی پژوهشگر در اختیار وی قرار داده می‌شد تا از صحت برداشت‌های مصاحبه‌کننده توسط بازخورد مصاحبه‌شونده در این زمینه اطمینان حاصل شود. همچنین در راستای روش دوم یعنی "توصیف توسط هم‌تایان با دوتن از اساتید دانشگاه که از این روش استفاده کرده بودند؛ به صورت ایمیلی ارتباط برقرار شد؛ به نحوی که قسمت‌هایی از متن

مکتوب مصاحبه‌های انجام شده در اختیار ایشان قرار داده شد و خواسته شد تا کدگذاری آن قسمت‌ها را انجام دهند. در واقع هدف آن بود که از صحت روند کدگذاری مصاحبه‌کننده و نیز عدم سوگیری در تحلیل‌های ابتدایی آگاهی به دست آید. در ارتباط با معیارانتقال پذیری، نیز روش نمونه‌گیری هدفمند مورد استفاده قرار گرفت و همانطور که بیان شد بر اساس روش نمونه‌گیری زنجیره‌ای مورد استفاده قرار گرفت و سپس از طریق وی با سایر مصاحبه‌شوندگان ارتباط برقرار شده و انجام مصاحبه‌ها ادامه می‌یافت.

یافته‌ها

در تحقیق حاضر پس از عملیاتی کردن مجموع ۱۴ مصاحبه با معلمان و مطالعه چندین باره آنها ۳ مضمون فراگیر و ۹ مضمون سازمان‌دهنده و ۲۶ مضمون پایه در قالب جدول زیر شناسایی شد.

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	مصادیق
مسائل زیرساختی و برنامه‌ریزی	بعد فنی	- نبود نرم افزارهای به روز - نبود سخت افزارهای به روز - عدم برنامه ریزی صحیح	در دنیای امروز اگر ما بخواهیم توسعه حرفه‌ای در معلمان رو به صورت اساسی انجام بدیم نیازمند تکنولوژی‌های روز دنیا در زمینه‌های سخت افزاری و نرم افزای هستیم اما متأسفانه توی این زمینه به شدت دچار کمبود هستیم (مشارکت کننده شماره ۴). برنامه ریزی رو میشه قلب تپنده برنامه‌های توسعه حرفه ای تلقی کرد، هر نوع کژکارکردی در این ارتباط خسارات جبران ناپذیری رو توی اهداف و ماموریت توسعه حرفه‌ای معلمان ایجاد میکنه (مشارکت کننده شماره ۹).
بعد تجهیزات و امکانات	- نبود امکانات آموزشی - عدم تزریق مالی مناسب - عدم مشوق‌های مادی و معنوی	اگر یه باز دیدی از دانشگاه فرهنگیان داشته باشید متوجه میشید امکانات آموزشی حتی واسه کلاس‌های روتین هم دچار کمبود هست توسعه حرفه‌ای که دیگه جای خود داره (مشارکت کننده شماره ۱۳). یه نقص عمده که در زمینه توسعه حرفه ای وجود داره عدم ارائه مشوق‌های مادی و معنوی چه برای دانشجویان و چه برای اساتید هست و اصولاً افراد تصمیم گیر چندان اعتقادی به حمایت مالی از این نوع برنامه‌ها ندارن (مشارکت کننده شماره ۶).	
بعد محتوا	- نبود کتب مناسب - منابع قدیمی	متأسفانه در زمینه محتوا با مشکلات بسیاری رو به رو هستیم، کتاب‌های که در این زمینه استفاده میشن اصلاً متناسب با نیازهای دانش‌آموختگان نیستن (مشارکت کننده شماره ۱۰). محتوایی که در دوره‌های توسعه حرفه ای استفاده میشه بسیار قدیمی هستن و کاربرد چندانی ندارن (مشارکت	

کننده شماره ۱).			
توالی و ترتیب در برنامه‌های آموزشی باعث میشه این برنامه‌های اثربخشی لازم رو داشته باش چیزی که شوربختانه در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانش آموختگان معلمی دیده نمیشه(مشارکت کننده شماره ۱۴). اصولا برنامه توسعه حرفه ای به منظور رشد دانش آموختگان طراحی میشه پس باید ذی نفعان در اون دخالت داشته باشن و حق ارائه نظر و بازخورد داشته باشن، اما برنامه‌های فعلی توسعه حرفه ای یکجانبه هستن(مشارکت کننده شماره ۵).	-ساختار نامناسب برنامه‌های آموزشی -برنامه‌های خطی و تک بعدی	بعد ساختاری	
مربی‌ها و اساتیدی که جهت تدریس و آموزش دوره‌های توسعه حرفه ای انتخاب میشن از دانش چندان در این زمینه برخوردار نیستن و صرفا بر اساس رابطه مشغول آموزش در این حیطه میشن(مشارکت کننده شماره ۱۱) بنظرم باید دانشجویان تربیت معلم قبل از ورود به این دوره‌ها حداقل آمادگی و آشنایی داشته باشن اما بدون هیچ آشنایی و دانشی وارد این دوره‌ها میشن که متاسفانه اثر خودش رو از دست میده(مشارکت کننده شماره ۲) یکی از مشکلات خیلی مهمی که بنده دوست دارم بهش اشاره کنم مربوط به دانش اقتباسی و قدیمی هست که در دوره های توسعه حرفه ای استفاده میشه، بافت کشور ما در هر نقطه متفاوت هست و معلما در شرایط مختلفی مشغول به تدریس میشن پس باید متناسب با همون بافت اقدام به طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه ای کرد(مشارکت کننده شماره ۷).	-دانش اندک اساتید -دانش اندک دانشجویان -دانش منسوخ -دانش غیربومی	بعد دانشی	مسائل علمی و آکادمیک
همونطوری که از اسمش مشخصه باید این آموزش‌ها به توسعه حرفه ای منجر بشه اما در عمل می بینیم که با چهارتا سخنرانی کل این دوره‌ها رو رفع رجوع میکنن و هیچ اثربخشی نداره(مشارکت کننده شماره ۳). نیاز دانش آموختگان معلمی باید هسته برنامه‌های توسعه حرفه ای رو شکل بده چون در نهایت کاربران این برنامه‌ها همین افراد هستن ولی به هیچ یک از نیازهای اونها توجه درست و دقیقی نمیشه(مشارکت کننده شماره	-شیوه های آموزشی سنتی -عدم توجه به فراگیران -عدم توجه به شیوه های مشارکتی و تیمی	بعد آموزشی	

<p>(۸). کار تیمی و گروهی می‌تونه باعث هم‌افزایی بین دانش‌آموختگان معلمی در آموزش‌های توسعه حرفه‌ای بشه و بنظرم باید به چرخش بزرگ به این سمت صورت بگیره(مشارکت‌کننده شماره ۱۲).</p>			
<p>بسیاری از قوانینی که در ارتباط با توسعه حرفه‌ای دانش‌آموختگان معلمی وجود داره یک طرفه هستن و از بالا و به پایین می‌باشن و هیچ انعطافی ندارن(مشارکت‌کننده شماره ۴). متأسفانه هر لحظه شاهد آیین‌نامه‌هایی هستیم که در عمل تضاد زیاد با همدیگه دارن و همین مساله در دسرهای زیادی را در توسعه حرفه‌ای به وجود آورده(مشارکت‌کننده شماره ۹). برخی از قوانین از شمولیت لازم برخوردار نیستن و جزئی نگر هستن و باعث میشن اجرای توسعه حرفه‌ای ناقص باشه(مشارکت‌کننده شماره ۱۱).</p>	<p>- قوانین دستوری و تجویزی - آیین‌نامه‌های متناقض - قوانین جزئی نگر</p>	<p>بعد قانونی و آیین‌نامه‌ای</p>	<p>مسائل سازمانی و انسانی</p>
<p>سیاست‌های که در ارتباط با توسعه حرفه‌ای معلمان در نظر گرفته میشه باید همه‌جانبه باشن و بتونن تمامی ابعاد این حوزه رو تحت پوشش قرار بدن اما در حال حاضر در عمل شاهد این قضیه نیستیم(مشارکت‌کننده شماره ۶). توسعه حرفه‌ای حیظه‌ای هست که باید در عمل شاهد رشد دانش‌آموختگان معلمی باشیم و بعد عملی اون بیشتر باشه اما جنبه‌های ایدئولوژیک بر این حیظه سیطره پیدا کرده است و کارایی اون رو زیر سوال برده(مشارکت‌کننده شماره ۴). سیاست‌هایی که در این زمینه تدوین میشه باید از استحکام علمی لازم برخوردار باشه نه اینکه بدون آزمایش به مرحله اجرا برسه، الان بسیاری از سیاست‌های بدون آزمایش و امتحان پس‌دادن در حال اجرا هستن(مشارکت‌کننده شماره ۱۳). یکی از مشکلاتی که در حیظه توسعه حرفه‌ای وجود داره این هست که همه چیز از مرکز تدوین و به بقیه مناطق ارسال میشه و این تمرکزگرایی باعث شده که نیازهای دانش‌آموختگان و مناطق در توسعه حرفه‌ای</p>	<p>- سیاست‌گذاری بخشی نگر - ایدئولوژی محوری افراطی - سیاست‌های ناآزموده - تمرکزمحوری در تدوین سیاست‌ها</p>	<p>بعد سیاستگذاری</p>	

مد نظر قرار نگیره (مشارکت کننده شماره ۸).		
<p>بسیاری از برنامه ها در زمینه توسعه حرفه ای برای معلمان در پیچ و خم اداری گیر میکنند و مجال اجرا پیدا نمیکنن این مساله یکی از مشکلات بزرگ این حوزه شده (مشارکت کننده شماره ۱۰)</p> <p>ساختارهای موجود در دانشگاه فرهنگیان و تربیت معلم به اندازه ای پیچیده هستن که برنامه ای مثل توسعه ای حرفه ای باید از صدا تا مرحله و فیلتر عبور کنن، این مراحل باعث شده توسعه ای حرفه ای بیشتر از این کنه درگیر بعد علمی باشه درگیر در بعد اداری بشه (مشارکت کننده شماره ۱۴).</p>	<p>- بورکراسی و کاغذبازی</p> <p>- پیچیدگی ساختارها</p>	بعد اداری

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر فهم تجارب زیسته معلمان از آسیب های توسعه حرفه ای بود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مهم ترین آسیب های پیش روی توسعه حرفه ای معلمان عبارتند از نبود نرم افزارهای به روز، نبود سخت افزارهای به روز، عدم برنامه ریزی صحیح، نبود امکانات آموزشی، عدم تزریق مالی مناسب، عدم مشوق های مالی، نبود کتب مناسب، منابع قدیمی، ساختار نامناسب برنامه های آموزشی، برنامه های خطی و تک بعدی، دانش اندک اساتید، دانش اندک دانشجویان، دانش منسوخ، دانش غیربومی، شیوه های آموزشی سنتی، عدم توجه به فراگیران، عدم توجه به شیوه های مشارکتی و تیمی، قوانین دستوری و تجویزی، آیین نامه های متناقض، قوانین جزئی نگر، سیاست گذاری بخشی نگر، ایدئولوژی محوری افراطی، سیاست های نآزموده، تمرکز محوری در تدوین سیاست ها، بورکراسی و کاغذبازی و پیچیدگی ساختارها. همراستا با نتایج پژوهش حاضر مالمبو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود دریافتند که وجود زیرساخت ها تاثیر بسزایی در توسعه حرفه ای کارکنان دارد، نبود امکانات و تاسیسات مرتبط با آموزش های توسعه حرفه ای منجر به عقیم سازی این دست برنامه ها می شود. عدم مشوق های مالی و تخصیص بودجه یکی دیگر از موانع اصلی در توسعه حرفه ای است به طور که بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که عدم تامین مالی چنین برنامه هایی اثرات منفی بسیار زیادی بر کارایی آن دارد در همین زمینه عبدالهی و صفری (۱۳۹۵) یکی از موانع مهم پیش روی رشد حرفه ای معلمان را موانع اقتصادی معرفی می کنند. منابع و محتوای آشفته از دیگر آیتم های تاثیرگذار در رشد و توسعه حرفه ای دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان است. متأسفانه بسیاری از منابع موجود در این زمینه سازگاری چندانی با ویژگی های فردی و اجتماعی دانش آموختگان ندارد و از محتوای به روز برخوردار نیستند. چنین معضلی منجر به دزدگی بسیاری از دانش آموختگان نسبت به توسعه حرفه ای گردیده است. تایچی و میسرا (۲۰۲۱) در همین زمینه براین باورند که محتوای ناکارآمد منجر به تضعیف سایر مولفه های توسعه ای حرفه ای می شود، به طور مثال محتوایی که به نیازهای معلمان توجه چندانی ندارد از میزان درگیری آنها در چنین برنامه هایی می کاهد. نوع برنامه ریزی نیز از جمله مولفه های تاثیرگذار در توسعه حرفه ای معلمان است. برنامه ریزی دوره های آموزشی چون توسعه حرفه ای می بایست به صورت

چندجانبه و با در نظر گرفتن گرایش‌ها و علائق ذی نفعان صورت بگیرد، اما در عمل برنامه‌ها از پیش تعیین شده و خطی در این زمینه اجرا می‌شوند که از کیفیت لازم برخوردار نیستند. دانش‌آموختگان می‌بایست به عنوان قلب تپنده چنین برنامه‌هایی تلقی شوند، نه اینکه در حاشیه قرار گرفته باشند. عدم شناخت و اطلاع کافی دانشجویان و اساتید یکی دیگر از آسیب‌های مهم برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است. اساتید و دانشجویان دو محور اصلی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند و فقدان دانش در این افراد نسبت به توسعه حرفه‌ای به مانعی عظیم در این زمینه مبدل شده است. فلیپسن و همکاران در همین ارتباط (۲۰۱۹) عدم وجود اطلاعات در ذی نفعان نسبت به برنامه‌های آموزشی را یکی از اصلی‌ترین علل شکست برنامه‌های تلقی می‌کنند. شیوه‌های آموزش از دیگر عوامل تاثیرگذار در توسعه حرفه‌ای هست. بدون شک، شیوه‌های آموزشی مورد استفاده در چنین دوره‌هایی باید متفاوت از شیوه‌های معمول باشد. استفاده از شیوه‌های سنتی و قدیمی موجبات عدم دستیابی به اهداف برنامه‌های توسعه حرفه‌ای می‌شود. کاندس و ورهوف (۲۰۲۰) در پژوهشی به مقایسه روش‌های سنتی و نوین در برنامه‌های آموزشی رشد و توسعه حرفه‌ای پرداختند، نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که شیوه‌های نوین آموزشی منجر به اثربخشی بیشتر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای می‌شود. آیین‌نامه‌ها، قوانین و سیاست‌گذاری‌های نیز از جمله آیتم‌های مهم و تاثیرگذار در برنامه‌های رشد و توسعه حرفه‌ای است. بدون سیاست‌گذاری مناسب نمی‌توان انتظار داشت خروجی چنین برنامه‌هایی چندان مثمرتر باشد. قوانینی که در این زمینه تدوین می‌شود می‌بایست از انسجام لازم برخوردار باشد چرا که کثرت قوانین و تضاد آنها منجر به آشفتگی در اجرای برنامه‌های آموزشی توسعه حرفه‌ای می‌شود. در همین ارتباط پاول و بودر (۲۰۱۹) سیاست‌گذاری‌های نسج‌نیده و غیرعلمی را به عنوان یکی از موانع اصلی در رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان معرفی کرده‌اند، سیاست‌هایی که بدون توجه به شرایط موجود و صرفاً بر اساس ایدئولوژی‌های خاصی طراحی شده‌اند. به طور کلی به نظر می‌رسد که توسعه حرفه‌ای در دانش‌آموختگان دانشگاه‌های فرهنگیان با چالش‌ها و آسیب‌های متعددی همراه است که بی‌توجهی به آنان اثرات زیانباری بر حرفه معلمی دارد. معلمان به عنوان ستون‌های اصلی آموزش و پرورش نیازمند رشد مداوم هستند و این مهم جز با برنامه‌های توسعه حرفه‌ای حاصل نمی‌شود، بنابراین تامل فکورانه در چنین برنامه‌هایی و برداشتن موانع مختلف موجود بر سر راه آن می‌تواند به رشد و شکوفایی هرچه بیشتر معلمان این حرفه کمک کننده باشد.

منابع

۱. جهانگیری فاطمه، جوادی پور محمد، رضانی پیانی مهرداد، (۱۳۹۴)، نقش معلم اثربخش در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، اولین کنگره سرا سری تحول و نوآوری در علوم انسانی، شیراز
۲. خدامرادی، ا؛ و مقصودی، م. (۱۳۹۸). دوگانه‌ها در حرفه‌ای شدن معلم. توسعه حرفه‌ای معلم، ۴(۱)، ۲۹-۲۱.
۳. خداویسی، س.، و سراجی، ف. (۱۳۹۸). توسعه حرفه ای معلمان با استفاده از فضای مجازی: مطالعه پدیدارشناسانه معلمان شهر همدان. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۱۱(۱) (پیاپی ۵۳)، ۱۲۱-۱۰۹.
۴. شاه‌محمدی، نیره. (۱۳۹۳). جایگاه شایستگی حرفه‌ای معلمان در آلمان. رشد معلم، ۲(۳)، ۴۵-۴.
۵. صبوری خسروشاهی، حبیب. (۱۳۸۸). آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن؛ چالش‌ها و راهبردهای مواجهه با آن. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۱(۱)، 153-196.
۶. طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه، پرداختچی، محمدحسن و قهرمانی، محمد (۱۳۹۲) کاوش فرایند توسعه معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۴۹-۱۶ (۴۵) ۱۲.
۷. عبدالهی، بیژن، صفری، اکرم، (۱۳۹۴)، بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان، نوآوری‌های آموزشی ۱۵ (۵۸) تابستان ۱۳۹۵
۸. غلامی نوقاب محمدحسین؛ پورشافعی، هادی؛ شاه‌طالبی حسین‌آبادی بدری (۱۳۹۸) بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر رشد حرفه‌ای معلمان فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی ۱۳(۲): ۱۶۷-۱۸۱
۹. کراسول (۱۳۹۴) روش تحقیق، ترجمه مهدی وفايي زاده. انتشارات اندیشمند.
۱۰. محمدی، مزگان؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ تقی پورظهیر، علی؛ رحیمیان، حمید (۱۳۹۴). شایستگی‌های مدیران آموزش و توسعه منابع انسانی. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۴)، ۲۳-۵۳
۱۱. معروفی، یحیی و تربن، صفا، ۱۳۹۴، تحلیل وضعیت توسعه حرفه‌ای دبیران (مطالعه موردی دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه ۱ شهر همدان)، اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران،
12. Chiu, T. K. Chai, C. S, Williams, P. J, & Lin, T. J. (2021). Teacher Professional Development on Self-Determination Theory-Based Design Thinking in STEM Education. *Educational Technology & Society*, 24(4), 153-165.
13. Coenders, F., & Verhoef, N. (2019). Lesson Study: professional development (PD) for beginning and experienced teachers. *Professional development in education*, 45(2), 217-230.
14. Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC nursing*, 20(1), 1-13.
15. Philipsen, B., Tondeur, J., Pareja Roblin, N., Vanslambrouck, S., & Zhu, C. (2019). Improving teacher professional development for online and blended learning: A systematic meta-aggregative review. *Educational Technology Research and Development*, 67(5), 1145-1174.

16. Powell, C. G., & Bodur, Y. (2019). Teachers' perceptions of an online professional development experience: Implications for a design and implementation framework. *Teaching and Teacher Education*, 77, 19-30.
17. Saghir, C. (2020). A Needs Assessment Of Knowledge, Skills, And Values For Urban Planning Professionals Based On Competencies Set Forth By Professional Planning Organizations. (Doctoral Dissertation). Wayne State University, Detroit, Michigan. Retrieved from http://digitalcommons.wayne.edu/oa_dissertations/617.
18. Sims, S, & Fletcher-Wood, H. (2021). Identifying the characteristics of effective teacher professional development: a critical review. *School effectiveness and school improvement*, 32(1), 47-63.
19. Tyagi, C, & Misra, P. K. (2021). Continuing Professional Development of Teacher Educators: Challenges and Initiatives. *Shanlax International Journal of Education*, 9(2), 117-126.
20. Tyagi, C., & Misra, P. K. (2021). Continuing Professional Development of Teacher Educators: Challenges and Initiatives. *Shanlax International Journal of Education*, 9(2), 117-126.
21. Zhang, L, Carter Jr, R. A, Zhang, J, Hunt, T. L, Emerling, C. R, Yang, S, & Xu, F. (2021). Teacher perceptions of effective professional development: insights for design. *Professional Development in Education*, 1-14.

Examining teachers' lived experiences of professional development injuries (a phenomenological study)

Zahra Khorshidi¹, Khodayar Rigibahadori², Somayeh Dehdashti³, Nilofar Mozaffari⁴,
Samireh Yavazi⁵

¹*Bachelor of Physics, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran (corresponding author).*

²*Bachelor of Educational Sciences, Payam Noor University, Zahedan Branch, Zahedan, Iran.*

³*Bachelor of General Psychology, Payam Noor University, Bavanat Center, Fars, Iran.*

⁴*Bachelor of Educational Sciences, Payam Noor Bushehr University, Bushehr, Iran.*

⁵*Master's degree in General Psychology, Islamic Azad University, Qeshm Branch, Hormozgan, Iran*

Abstract

The purpose of the current research was to understand the lived experiences of teachers from the harms of professional development. This qualitative research was carried out using the phenomenological method. The method of collecting information was using semi-structured interviews. For this purpose, using the criteria-based method and chain of data by interviewing 14 graduates of Farhangian University who had valuable lived experiences related to the research topic, It was collected and analyzed by thematic analysis method. Lincoln and GABA criteria were used to ensure the validity of the research. The analysis of the interviews indicated 3 overarching themes (infrastructural and planning issues, scientific issues and academic, organizational and human issues) and 9 organizing themes and 26 basic themes. The results of the research indicated that the influential items in the professional development of Farhangian University graduates are: lack of up-to-date software, lack of up-to-date hardware, lack of proper planning, lack of educational facilities, lack of appropriate financial injection, Lack of financial incentives, lack of suitable books, old resources, inappropriate structure of educational programs, linear and one-dimensional programs, little knowledge of professors, little knowledge of students, outdated knowledge, non-native knowledge, traditional teaching methods, lack of attention to learners , lack of attention to cooperative and team methods, directive and prescriptive laws, contradictory regulations, detailed laws, sectoral policies, extreme ideology, untested policies, centralization in policy formulation, bureaucracy and paperwork and complexity. Structures.

Keywords: teachers, professional development, lived experiences.
