



سال دوازدهم / تابستان ۱۴۰۲

ارائه الگوی توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران

• رقیه صادقی^۱، مجتبی معظمی^۲، سید محمود هاشمی^۳، آسمعیل کاوسی^۴،

بی بی سادات میراسماعیلی^۵

تاریخ دریافت: ۰۱/۵/۲۸، ۰۱/۹/۱۰

DOR: 20.1001.1.38552322.1402.12.47.12.3

چکیده

زمینه و هدف: توانمندسازی کارکنان، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها می‌باشد. تحقیق حاضر با هدف ارائه الگوی توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران انجام گردید.

روش‌شناسی: روش تحقیق حاضر، ترکیبی (آمیخته) و از نوع اکتشافی بود. مشارکت کنندگان در بخش کیفی پژوهش شامل ۱۵ نفر خبرگان آگاه به موضوع که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی و تا زمان رسیدن به اشباع نظری و در بخش کمی تحقیق شامل کلیه نو معلمان آموزش و پرورش شهر تهران با سابقه ۱ الی ۳ سال و به تعداد ۹۸۵ نفر بوده که ۲۸۰ نفر با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند به عضویت اعضای نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی پرسشنامه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته روا با پایایی قابل قبول ۰/۸۹۵ بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی تحلیل مضمون و در بخش کمی استفاده از مدل معادلات ساختاری بود. در تحقیق حاضر به جهت تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزار MAXQDA و برای تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق منجر به شناسایی ۵۳ شاخص، ۱۵ مولفه و ۵ بعد در جهت تدوین الگوی توانمندسازی نو معلمان شهر تهران گردید.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج بدست آمده، ۱- اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی، ۲- دانش و مهارت حرفه‌ای، ۳- ساختار سازمانی، ۴- مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتال و ۵- حمایت سازمانی به ترتیب اولویت اول تا پنجم را در توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران خود اختصاص دادند. در پایان و با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهادها و راهکارهای کاربردی و دارای قابلیت اجرا در جهت توانمندسازی نو معلمان ارائه گردید.

کلمات کلیدی: الگو، توانمندسازی، نو معلمان، دوره ابتدایی، شهر تهران

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد واحد تهران شمال، تهران، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد واحد تهران شمال، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۴ استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۵ استادیار، گروه مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، تهران، ایران

مقدمه

روند تحولات در دنیای امروز، اصلاحات آموزشی را اجتناب ناپذیر ساخته و آن را به ضرورتی جهانی تبدیل کرده است. از چین تا آمریکا، از انگلستان تا کشورهای حوزه خلیج فارس و آسیای میانه، از برزیل تا اقیانوسیه و استرالیا، از آفریقای جنوبی تا آمریکای لاتین، از هند تا ژاپن، همه جا شوق تغییر و آهنگ تحول در آموزش دیده می شود (رستمانه، فدوی و شاه طلبانه، ۱۴۰۱). در این میان، بیشترین توجه برنامه های اصلاحات آموزشی به توانمندسازی معلم و غنی سازی فرایند آموزش و یادگیری است. در حال حاضر مرزهای جدید دانش، کودکان ناآرام، سرعت و هیجان بازی های الکترونیکی و فیلم، نسل های پرشتاب، نیازها و رازهای تازه، تحکم و تسلط فناوری های نرم، پیچیده و فرهنگ ساز، همه و همه نیاز به برنامه های تربیتی غنی، معلم توانمند و «هویت ساز»، و فرایند آموزش و یادگیری غنی را برای هر ملتی بیش از پیش آشکار می سازند. (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۹). تحولات شتابان جهان امروز مسائل فرهنگی بسیاری را برابر انسان قرار می دهد و بر فشارهای اجتماعی برای مطرح کردن سازمان ها (سازمان های تخت و دور از سلسله مراتب سازمانی و اقتدار رسمی) می افزاید. در این شرایط، توانمندسازی معلم و بهسازی معلمی به توجه بیشتری نیاز دارد. از منظر منافع ملی (اعم از منافع حفظ بقا، حیاتی و مهم) تعلیم و تربیت و معلم جزو منافع سطح اول (منافع حفظ بقا) هستند؛ منافی که دسته ها و سطوح های بعدی منافع در خدمت آن ها قرار دارند و گاه به نفع آنها تعدیل می شوند (بیکر و همکاران، ۲۰۲۱). به نظر می رسد جهان امروز بیش از پیش به توجه به دولت ها و ملت ها به ارائه طرح ملی بهسازی آموزش و توانمندسازی معلمان نیاز دارد. در این برنامه، لازم است به ویژه برای مواجهه با کمبود نگران کننده معلمان با کیفیت، پشتیبانی زیربنایی و فکری از تربیت معلم، تدوین گواهی نامه ملی معلمی، توضیح کیفی معلمان در همه جا و همه دوره های آموزشی، بهسازی آموزش مدرسه ای و دانشگاهی و تقویت دانشگاه هایی که در این مسیر می توانند به تربیت معلم کمک فکری کنند، تمهیدات راهبردی اندیشیده شود (مومنی و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به موارد فوق و اهمیت توانمندسازی معلمان، این پژوهش درباره ارائه الگوی توانمندسازی نومعلمان دوره ابتدایی شهر تهران است. هدف اصلی آموزش و پرورش، توان بخشیدن به فرد فرد انسان ها در جهت توسعه کامل استعدادها و نیز شناخت توانمندی های خلاق خویش است و این هدف بر سایر اهداف آن، ارجحیت دارد. حصول این هدف هرچند دشوار و طولانی است، اما در جهت جستجوی جهانی

عادلانتر و بهتر برای زیستن، ضروری محسوب می‌شود. این امر زمانی تحقق خواهد یافت که همه چیز سر جای خود قرار گیرد. اقدامات و نتایج حاصله حکایت از توفیق کم نظام آموزشی در این موضوع را دنبال داشته است. چرا که نقص در توانمندی معلمان و مربیان در نظام آموزشی کاملاً مشهود بوده و بعضاً در بحث نگهداشت نیروی توانمند در دوره ابتدایی نیز چالش‌ها و مشکلاتی مشهود می‌باشد. به گونه‌ای که بعضاً پیشنهاد می‌شود با تدوین و اجرای سیاست‌های انگیزشی و تشویقی، از خروج نیروهای توانمند جلوگیری شود. (مرتضوی زاده و نصر اصفهانی، ۱۳۹۶). نقش معلم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که برای پاسخ به نیازهای زمان و مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی برای دستیابی به آموزش و پرورش در تراز جمهوری اسلامی ایران تدوین و تصویب شده است، به عنوان هدایت کننده، اسوای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و موثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی تعریف شده است. در این راستا و از جمله راهکارهای احتمالی مناسب در جهت کاهش مشکلات و چالش‌های معلمان تازه‌کار توانمندسازی مناسب آنها برای فائق آمدن به چالش‌های سال‌های اولیه خدمت می‌باشد (جو وینگ، ۲۰۱۱). با تصویب و ابلاغ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و سند برنامه درسی ملی، فصل جدیدی از برنامه‌ها و فعالیت‌های کیفیت بخشی در آموزش و پرورش آغاز شد. اما تحقیق کیفیت در آموزش و پرورش، با موانعی جدی مواجه بود؛ از جمله ناکافی بودن معلمان متخصص و علاقه‌مند با توانمندی و انگیزه کافی. این نقیصه در سطح جذب، آموزش و نگهداشت مشهود است. ورود نیروهای غیرمتخصص و غیر مرتبط در سنوات اخیر به دوره ابتدایی، کیفیت آموزش را تحت الشعاع قرار داده است. تصمیم اخیر شورای عالی انقلاب فرهنگی که ورود نیرو به آموزش و پرورش را صرفاً از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی مصوب کرد، موید این موضوع بوده و گامی موثر در راستای کیفیت بخشی به آموزش بود (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). در حال حاضر منطبق نبودن آنچه که آموزش و پرورش به دانش آموز ارائه می‌دهد با آنچه که نیازهای جامعه می‌طلبد، ناشی از عدم توانایی کافی معلمان می‌باشد (تاری و همکاران، ۱۴۰۱). از سوی دیگر با توجه به چالش‌های جهانی شدن آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم، از جمله پدیده کرونا و مشکلات اقتصادی که آموزش و پرورش کاغذی را به نظام آموزشی دیجیتالی تبدیل کرده است، رویکردهای متفاوتی را به مشکلات آموزش و پرورش ایران وارد نموده و عدم توانمندی معلمان را بیشتر از پیش نمود بخشیده است. در این میان عدم توانایی کافی در معلمان تازه کار

با توجه به مشکلات و کاستی‌هایی که در تحلیل، شناخت و ویژگی‌های دانش‌آموزان، کسب اطلاعات در مورد دانش‌آموزان مشکل‌دار یا گروه‌های دانش‌آموزی ضعیف و چگونگی برخورد با تعداد زیاد دانش‌آموزان دارند، بیشتر از پیش مشهود می‌باشد (البرزی و همکاران، ۱۴۰۰). نگارنده در تحقیق حاضر با بیش از ۲۰ سال تجربه مدیریت و آموزش که از مدیران و مربیان رده بالای نظام آموزشی کشور می‌باشد، به این مهم اذعان می‌نماید که در حال حاضر نو معلمان، در "طراحی، تسلط بر محتوای دروس، چگونگی استفاده درست و مفید از وقت کلاس، در نظر گرفتن تفاوت‌های دانش‌آموزان با یکدیگر، چگونگی سازماندهی تجهیزات و رسانه‌های آموزشی، استفاده از ابزارهای آموزشی و کمک آموزشی، هماهنگی با مسئولین مدرسه در مسائل انضباطی دانش‌آموزان، فراهم کردن کمک‌هایی برای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، کاربرد روش‌ها و فنون تدریس متنوع، شیوه استفاده از نتایج ارزشیابی، گسترش یادگیری به پس از کلاس درس و دادن تمرین مناسب به دانش‌آموزان برای مدیریت کلاس"، دچار چالش و مشکل اساسی بوده و نیاز به توانمندسازی آنان به شدت احساس می‌شود. از این‌رو تحقیق حاضر درصدد است تا با تدوین الگوی مناسب در جهت توانمندسازی معلمان جدید (نومعلمان) به این سوال پاسخ دهد که: الگوی توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهر تهران کدام است؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، روش تحقیق، توصیفی و شیوه گردآوری پیمایشی بود چون هیچ‌گونه دست‌کاری بر روی متغیرها و عوامل صورت نگرفته و بر اساس رویکرد پژوهش، آمیخته بود. در مرحله اول، برای ساخت الگو از روش کیفی و برای آزمون الگو از روش کمی توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری استفاده گردید. روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی متوالی بود؛ یعنی ابتدا کیفی و سپس کمی بود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش بعد از انجام مصاحبه و رسیدن به اشباع نظری تدوین شد که شامل ۵۳ گویه و در قالب ۵ مؤلفه، به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، ۵ امتیاز تا خیلی کم، ۱ امتیاز) تدوین شد

. در بخش کیفی پژوهش شامل ۱۵ نفر خبرگان (اساتید برجسته حوزه مدیریت آموزشی دارای مدرک دکتری مدیریت آموزشی و سوابق علمی - پژوهشی در زمینه توانمندسازی و معلمان برجسته و موفق با سابقه بیش از ۲۰ سال آموزش ابتدایی) بوده که با استفاده از روش

نمونه گیری گلوله برفی و تا زمان رسیدن به اشباع نظری به عنوان مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر انتخاب شدند.

بخش کمی تحقیق شامل کلیه نو معلمان آموزش و پرورش شهر تهران با سابقه ۱ الی ۳ سال و به تعداد ۹۸۵ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان، ۲۸۰ نفر با بهره‌گیری از روش نمونه گیری هدفمند به عضویت اعضا نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند.

روایی و پایایی در بخش کیفی (قابلیت اعتماد پژوهش)

روایی، پاسخ به این سؤال است که آیا چیزی که پژوهشگر در حال مشاهده و بررسی آن است، همان چیزی است که او در حال سنجیدن و اندازه‌گیری آن است؟ برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش را برای مشارکت‌کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن‌ها مطالعه و دیدگاه‌های آن‌ها اعمال شده است. در پایان، این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفته و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه‌ی نهایی بیان شده است. پایایی به گستره‌ی تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد. برای محاسبه پایایی پرسشنامه بخش کیفی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از ۳ نفر از اساتید به نام در حوزه مدیریت آموزشی، داری تخصص آماری و آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کنند. در ادامه محقق به همراه این همکاران پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود را محاسبه کرد که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۸۹ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود.

پایایی و روایی بخش کمی

به منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی به کمک پژوهشگر، چند نفر از اعضای نمونه، و استاد ناظر بر طرح تدوین گردید. باید توجه داشت که بررسی روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان صورت گرفت. بر اساس این نوع از روایی، هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سؤالات اصلاح شد. همچنین با توجه به اینکه میزان AVE (میانگین واریانس استخراج شده) برای تمامی مولفه‌ها بزرگتر از ۰/۵ بود؛ روایی تمام موارد برابر یافته‌های حاصل پژوهش تأیید شد.

جدول ۱: میانگین واریانس استخراج شده

میانگین واریانس استخراج شده AVE	ابعاد
۰/۸۱۵	دانش و مهارت حرفه‌ای
۰/۹۵۰	اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی
۰/۷۷۳	ساختار سازمانی
۰/۸۰۶	مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتالی
۰/۶۵۴	حمایت سازمانی

برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. همانطور که در جدول زیر قابل مشاهده است میزان ضریب آلفای کرونباخ برای همه مؤلفه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۷ است.

جدول شماره ۲: آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	ابعاد
۰/۹۴۵	۰/۹۱۷	دانش و مهارت حرفه‌ای
۰/۹۸۳	۰/۹۷۴	اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی
۰/۹۳۱	۰/۹۰۲	ساختار سازمانی
۰/۸۹۲	۰/۷۵۹	مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتالی
۰/۷۹۰	۰/۸۸۰	حمایت سازمانی

یافته‌های پژوهش

تحلیل وضعیت جمعیت شناختی

۱۰۰ درصد اعضای نمونه آماری در بخش کیفی را پاسخگویان با مدرک دکتری و دانشجویان دکتری به خود اختصاص داده بودند. در خصوص بررسی سوابق کاری پاسخ‌دهندگان، ۵۳٪ اعضای نمونه آماری را با سابقه کار ۲۱ تا ۲۵ سال (بیشترین) و درخصوص جنسیت نیز، ۵۴ درصد را مردانو ۴۶ درصد اعضای نمونه آماری را نومعلمان زن تشکیل می‌دادند. در بخش کمی نیز که اعضای نمونه آماری آن را تعداد ۲۸۰ نفر از نومعلمان شهر تهران تشکیل می‌دادند، ۱۰۰٪ اعضای نمونه آماری را پاسخگویان با مدرک تحصیلی لیسانس تشکیل داده و در خصوص بررسی سوابق کاری پاسخ‌دهندگان، ۱۰۰٪ اعضای نمونه آماری را پاسخ-دهندگان با سابقه کار ۱ الی ۳ سال تشکیل می‌دادند. درخصوص جنسیت نیز، ۶۸ درصد اعضای نمونه آماری را نومعلمان مرد و ۳۲ درصد را نومعلمان زن تشکیل داده بودند.

تحلیل کیفی

پس از انجام کدگذاری باز، تطبیق مستمر اطلاعات دریافت شده بر اساس شباهت‌ها، تفاوت‌ها و ثبات معنایی آنها طی یک فرایند، به هریک از این بخش‌ها یا اجزا برجستگی در نظر گرفته شد و بدین طریق کدهای ثانویه پدید آمدند. سپس از طریق مقایسه و تطبیق شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود میان کدهای ثانویه، کدهایی که از نظر مفهومی شبیه یکدیگر بودند در یک طبقه قرار گرفتند و مفاهیم را شکل دادند که پس از انجام کدگذاری محوری شاخص‌ها، مولفه‌های ۱۵ گانه در جدول ذیل پدید آمدند.

جدول شماره ۳: مولفه‌های شناسایی شده بر اساس نظرات مصاحبه شونده‌گان

مؤلفه‌ها	شاخصها
توسعه دانش	توسعه دانش تخصصی و تربیتی در بین نومعلمان شناخت آسیب‌ها و مسائل اجتماعی مبتلا به نومعلمان آگاهی از توانایی‌ها و ناتوانایی‌های شناختی حرفه خود ارتقاء توانمندی در انتخاب راهبرد مناسب و تصمیم‌گیری آموزشی برای جلب مشارکت دانش‌آموزان در کلاس
توسعه مهارت‌های تدریس و پژوهش	ارتقاء مهارت طراحی آموزشی؛ مهارت مدیریت زمان و بهره‌گیری از فرصت‌ها ارتقاء مهارت تدریس مشارکتی؛ ارتقاء سطح آگاهی در جهت آشنایی با مسئله‌یابی و مسئله‌شناسی توسط نومعلمان ارتقاء توانمندی در اجرای پژوهش‌های حرفه‌ای معلم محور کسب آمادگی در خصوص راهنمایی تحقیقات دانش‌آموزی
توسعه تفکر، خلاقیت و کارآفرینی	تقویت روحیه تفکر انتقادی؛ توانایی ایده‌پردازی و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه آموزشی و تربیتی؛ تقویت آموزش‌های مبتنی بر کارآفرینی توسعه ارتباط با پارک‌های علم و فناوری، مراکز رشد و دانش‌بنیان، و بنیاد نخبگان
آموزش حین خدمت	ارتقا دانش و مهارت حین کار، یادگیری مستمر حین کار، تقویت مهارت‌های ارتباطی حین کار
مسئولیت‌پذیری	ارتقاء تعهد کیفی به نظام تعلیم و تربیت، قوانین آموزشی و حرفه معلمی ارتقاء روحیه نظم‌پذیری و انضباط حرفه‌ای
انعطاف‌پذیری و عمل	ارتقاء انعطاف‌پذیری، صداقت محوری و عدالت محوری در رفتار،

مؤلفه‌ها	شاخصها
	ارتقاء آمادگی لازم برای هرگونه پاسخگویی
بصیرت دینی	ارتقاء روحیه امید و خودباوری؛ صبر، بردباری و تقویت ارتقاء روحیه ایثار و سخت کوشی؛ پرهیز از تجمل گرایی؛ ارتقاء آمادگی برای عمل صالح و ایفای نقش تربیت دینی در دانش آموزان
بهسازی منابع انسانی و مدیریتی	جذب استادان توانمند و تمام وقت و متخصص با تجربه آموزشی جهت توانمندسازی نو معلمان حرکت به سوی نظام مدیریتی مشارکت محور با بهره‌گیری از نظرات نومعلمان در مدیریت
بهینه سازی ساختار فیزیکی	استانداردسازی امکانات آموزشی و منابع از جمله فضا، رفاهی، خدماتی و مالی ایجاد فضاهای ورزشی، تجهیزات ورزشی برای نو معلمان اصلاح معماری و زیباسازی فیزیکی ساختمانی مدارس
تقویت فرایندها و اقدامات انگیزشی	ارتقاء سرعت در تصمیم گیری؛ انعطاف پذیری و هوشمندسازی سازمانی حمایت از تشکل های معلمان تازه کار و تقویت روحیه اعتمادسازی اجتماعی تقویت نظام پاداش دهی و رشد آفرین تشویق و قدردانی، توجه به فرد، ارتقاء حقوق و مزایا، اختیار و آزادی بیان و عمل
توسعه مدیریت دانایی	توسعه کرسی‌های آزاداندیشی و دانش آفرین در بین نومعلمان توسعه دسترسی نومعلمان به فصلنامه های معتبر علمی توسعه ارتباط نومعلمان با مراکز علمی، دینی و فرهنگی تقویت منابع کتابخانه ای نو معلمان
مهارتهای جست و جوگری در بستر فضای مجازی	ارتقاء توانایی در جست و جوگری در فضای مجازی، ارتقاء توانایی در شناسایی منابع و نیازهای اطلاعاتی موجود در فضای مجازی ارتقاء توانایی در استفاده مؤثر و اخلاقی از اطلاعات موجود در بستر فضای مجازی
مهارتهای ارتباطی در بستر فضای مجازی	ارتقا در میزان تسلط به معنای کلمات و به‌کارگیری درست آنها در بستر اینترنت به جهت برقراری ارتباط با دانش آموزان ارتقا در میزان مهارت در بیان شفاف‌ترین و شیواترین جملات در بستر اینترنت ارتقا در میزان مهارت گفتگو و متقاعدسازی دانش آموزان در بستر اینترنت به جهت برآورد خواسته ها آموزش شیوه های شخصیت شناسی و تحلیل رفتار متقابل در بستر اینترنت ارتقا مهارتهای انتقال و دریافت پیامهای کلامی در ارتباط های نوشتاری
شخصیتی	ارتقاء و تقویت تعهد اخلاقی ارتقاء و رشد معنوی

مؤلفه‌ها	شاخصها
	رفتار مناسب، روحیات، خلاقیت و نوآوری، کارایی و عملکرد بالا، حس افتخار و ریسک‌پذیر بودن
فردی	تأمین نیازهای عاطفی - اجتماعی نومعلمان ایجاد رفاه، آسایش و امنیت شغلی برای نومعلمان ارج نهادن به زحمات نومعلمان و عدم ناچیز شمردن فعالیت‌های ایشان

نهایتاً ۵۳ کد مفهومی، ۵ مقوله اصلی و ۱۵ مقوله فرعی استخراج شد.

گام دوم: کدگذاری محوری

کدهای محوری پژوهش حاضر در واقع همان مقولات مستخرج شده در مرحله کدگذاری باز می‌باشند (کرسول، ۱۳۹۶)؛ بنابراین الگوی نهایی توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران در شکل ۱ نشان داده شده است:

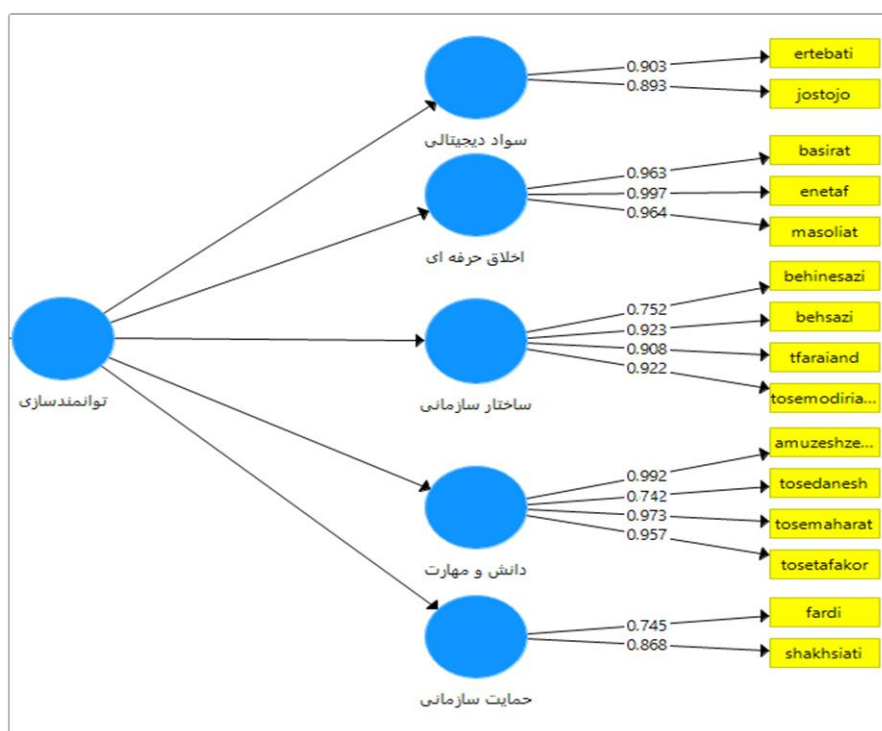


شکل ۱. الگوی نهایی توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران

برآزش مدل‌های اندازه‌گیری

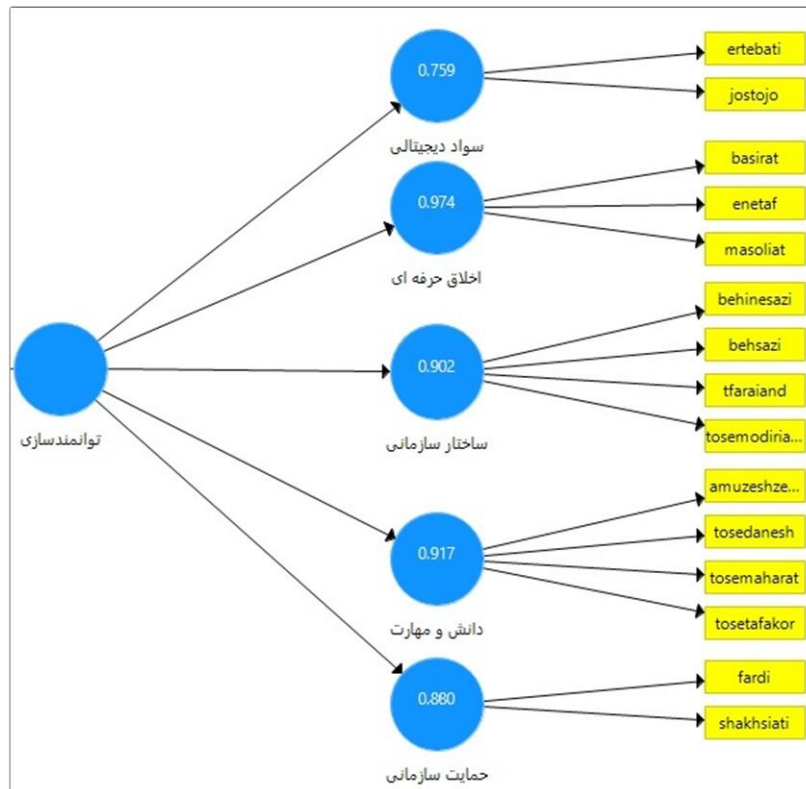
مقادیر بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر: در صورتی مدل اندازه‌گیری انعکاسی، مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بار عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با متغیر پنهان آن مدل دارای مقدار حداقل ۰/۷ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار باشد. برای این منظور مقادیر بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج بررسی نشان داد که قدر مطلق بار عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با متغیر پنهان آن مدل دارای مقادیری بیش از ۰/۷ هستند و بنابراین مدل اندازه‌گیری پژوهش مدلی همگن است



شکل ۲: مقادیر بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر

آلفای کرونباخ: نتایج بررسی آلفای کرونباخ که برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی است بیشتر از مقدار پیشنهادی کرونباخ یعنی ۰/۷ است که قابل قبول بودن این شاخص را نشان می‌دهد.

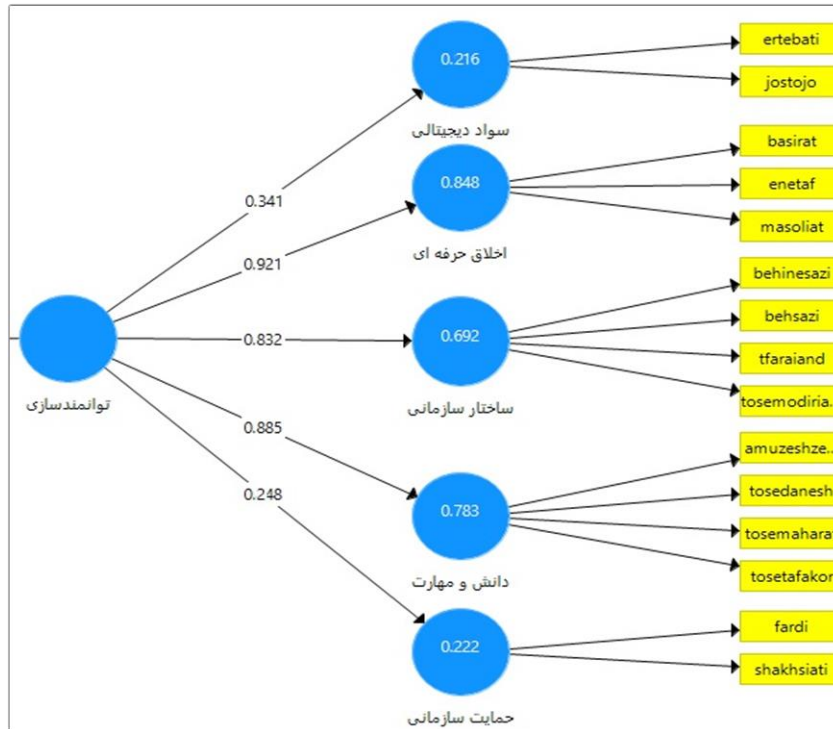


شکل ۳: مقادیر آلفای کرونباخ

آزمون مدل‌های ساختاری

سه معیار اصلی برای آزمون مدل‌های ساختاری وجود دارد: (۱) شاخص ضریب تبیین (۲) معناداری ضرایب مسیر (بتا) و (۳) شاخص افزونگی یا ارتباط پیش بین

شاخص ضریب تبیین و تعیین سهم هر یک از ابعاد در توانمندسازی نومعلمان: این معیار که واریانس تبیین شده نیز نامیده می‌شود، نشان دهنده قدرت پیش‌بینی متغیرها می‌باشد. بر اساس نتایج این آزمون، شاخص ضریب تبیین دانش و مهارت حرفه‌ای ۷۸٪، اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی ۸۵٪، ساختار سازمانی ۶۹٪، مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتالی ۲۱٪ و حمایت سازمانی قادر به تبیین بیش از ۲۲ درصد از تغییرات توانمندسازی نومعلمان شهر تهران است.



شکل ۴: نمودار ضرایب تبیین

معناداری ضرایب مسیر (بتا): یکی از شاخص‌های تایید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر می‌باشد. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل می‌باشد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۸ مقایسه می‌شود. نتایج بررسی ضرایب مسیر نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برای دانش و مهارت حرفه‌ای برابر با ۰/۸۸۵، برای اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی ۰/۹۲۱، برای ساختار سازمانی ۰/۸۳۲، برای مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتالی ۰/۳۴۱ و برای حمایت سازمانی برابر با ۰/۲۴۸ است که برای تمامی ابعاد در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.05$).

ارتباط پیش بین (Q2) یا اشتراک افزونگی یا شاخص کیفیت مدل ساختاری: هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی می باشد. معروفترین و شناخته شده ترین معیار اندازه گیری این توانایی، شاخص Q2 است که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیر مکنون درون زای انعکاسی را پیش بینی کند. مقادیر بدست آمده از این آزمون مثبت است که نشان دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است. در مورد قدرت پیش بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده اند. بر این اساس قدرت پیش بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا قوی است.

اولویت بندی ابعاد و مولفه های توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران

برای اولویت بندی ابعاد و مولفه های موثر بر توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران از ضرایب حاصله از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر اساس نتایج بدست آمده در جداول ذیل، اخلاق حرفه ای مبتنی بر بصیرت دینی، دانش و مهارت حرفه ای، ساختار سازمانی، مهارت های مبتنی بر سواد دیجیتالی و حمایت سازمانی به ترتیب اولویت اول تا پنجم را به خود اختصاص دادند. اولویت بندی مربوط به هر یک از مولفه های تحقیق نیز از روی بارهای عاملی حاصل شد

جدول ۴: اولویت بندی ابعاد توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران

ابعاد	ضریب مسیر	اولویت بندی متغیرها
دانش و مهارت حرفه ای	۰/۸۸۵	۲
اخلاق حرفه ای مبتنی بر بصیرت دینی	۰/۹۲۱	۱
ساختار سازمانی	۰/۸۳۲	۳
مهارت های مبتنی بر سواد دیجیتالی	۰/۳۴۱	۴
حمایت سازمانی	۰/۲۴۸	۵

جدول ۵: اولویت بندی مولفه‌های توانمندسازی نو معلمان دوره ابتدایی شهر تهران

اولویت بندی مولفه‌ها	بارهای عاملی	مولفه‌ها	ابعاد
۱	۰/۹۹۲	آموزش حین خدمت	دانش و مهارت حرفه‌ای
۲	۰/۹۷۳	توسعه مهارت‌های تدریس و پژوهش	
۳	۰/۹۵۷	توسعه تفکر، خلاقیت و کارآفرینی	
۴	۰/۷۴۲	توسعه دانش	
۱	۰/۹۹۷	انعطاف پذیری و عمل	اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی
۲	۰/۹۶۴	مسئولیت پذیری	
۳	۰/۹۶۳	بصیرت دینی	
۱	۰/۹۲۳	بهسازی منابع انسانی و مدیریتی	ساختار سازمانی
۲	۰/۹۲۲	توسعه مدیریت دانایی	
۳	۰/۹۰۸	تقویت فرایندها و اقدامات انگیزشی	
۴	۰/۷۵۲	بهینه سازی ساختار فیزیکی	
۱	۰/۹۰۳	مهارت‌های ارتباطی در بستر فضای مجازی	مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتال
۲	۰/۸۹۳	مهارت‌های جست و جوگری در بستر فضای مجازی	
۱	۰/۸۶۸	فردی	حمایت سازمانی
۲	۰/۷۴۵	شخصیتی	

- تعیین درجه تناسب الگوی پیشنهادی در میان نومعلمان دوره ابتدایی شهر تهران

با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی، ساختار کلی پرسشنامه تحقیق مورد روائی سنجی محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تائیدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بارعاملی استاندارد و آماره t محاسبه شده است. بطور کلی این قاعده حاکم است که قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0,3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بارعاملی بین $0,3$ تا $0,6$ متوسط و اگر بزرگتر از $0,6$ باشد خیلی مطلوب است. زمانی که همبستگی متغیرها شناسائی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای

۰,۰۵ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t-value از ۱,۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. با توجه به اینکه تمامی بارهای عاملی اعدادی بالاتر از ۰/۶ بودند، لذا تناسب الگوی پیشنهادی در حد بسیار مطلوب ارزیابی گردید.

جدول ۶: بار عاملی مربوط به مولفه‌های توانمندسازی نومعلمان دوره ابتدایی شهر تهران

ابعاد	مولفه‌ها	بارهای عاملی
دانش و مهارت حرفه‌ای	آموزش حین خدمت	۰/۹۹۲
	توسعه مهارت‌های تدریس و پژوهش	۰/۹۷۳
	توسعه تفکر، خلاقیت و کارآفرینی	۰/۹۵۷
	توسعه دانش	۰/۷۴۲
اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی	انعطاف پذیری و عمل	۰/۹۹۷
	مسئولیت‌پذیری	۰/۹۶۴
	بصیرت دینی	۰/۹۶۳
ساختار سازمانی	بهبودی منابع انسانی و مدیریتی	۰/۹۲۳
	توسعه مدیریت دانایی	۰/۹۲۲
	تقویت فرایندها و اقدامات انگیزشی	۰/۹۰۸
	بهبود ساختار فیزیکی	۰/۷۵۲
مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتالی	مهارت‌های ارتباطی در بستر فضای مجازی	۰/۹۰۳
	مهارت‌های جست و جوگری در بستر فضای مجازی	۰/۸۹۳
حمایت سازمانی	فردی	۰/۸۶۸
	شخصیتی	۰/۷۴۵

نتایج بررسی ضرایب مسیر نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برای دانش و مهارت حرفه‌ای برابر با ۰/۸۸۵، برای اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی ۰/۹۲۱، برای ساختار سازمانی ۰/۸۳۲، برای مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتالی ۰/۳۴۱ و برای حمایت سازمانی برابر با ۰/۲۴۸ است که برای تمامی ابعاد در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P < 0.05$).

بحث و تفسیر

تحقیق حاضر با هدف ارائه الگوی توانمندسازی نومعلمان دوره ابتدایی شهر تهران انجام گردید. نتایج تحقیق منجر به شناسایی ۵۳ شاخص، ۱۵ مولفه و ۵ بعد در جهت تدوین الگوی

توانمندسازی نومعلمان شهر تهران شد. در نهایت یافته‌های تحقیق حاضر موجبات ترسیم الگوی توانمندسازی نومعلمان دوره ابتدایی شهر تهران را فراهم ساخت. دیگر یافته‌های تحقیق نشان داد، ابعاد توانمندسازی نومعلمان، دارای نقش مثبت و معناداری در بین نو معلمان بوده و قادر به تبیین درصد مناسبی از تغییرات توانمندسازی نو معلمان شهر تهران می‌باشد. همچنین الگوی پیشنهادی دارای درجه تناسب مناسبی در بین جامعه هدف بود. نتایج دیگر بیانگر این بود که اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی، دانش و مهارت حرفه‌ای، ساختار سازمانی، مهارت‌های مبتنی بر سواد دیجیتال و حمایت سازمانی به ترتیب اولویت دارای بیشترین سهم و تاثیر در توانمندسازی نومعلمان شهر تهران می‌باشد. با توجه به اینکه عامل اول در توانمندسازی نومعلمان مربوط به بعد اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی بود، متغیرهایی که بار این عامل گردیدند، شامل: مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری و عمل و بصیرت دینی بود. ارتقا مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر بصیرت دینی در جهت بالا بردن سطح توانمندسازی نومعلمان امری لازم و ضروری است و این مولفه‌ها می‌توانند از طریق ارتقاء تعهد کیفی به نظام تعلیم و تربیت، قوانین آموزشی و حرفه معلمی، ارتقاء روحیه نظم‌پذیری و انضباط حرفه‌ای، ارتقاء انعطاف‌پذیری، صداقت محوری و عدالت محوری در رفتار، ارتقاء آمادگی لازم برای هرگونه پاسخگویی، ارتقاء روحیه امید و خودباوری؛ صبر، بردباری، ارتقاء روحیه ایثار و سخت‌کوشی؛ پرهیز از تجمل‌گرایی و ارتقاء آمادگی برای عمل صالح و ایفای نقش تربیت دینی در دانش‌آموزان قابل‌حصول باشند. واپرزه و همکاران (۱۴۰۰) و رستون (۲۰۱۵) نقش اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء عملکرد مدیران و توانمندسازی معلمان را بسیار با اهمیت تلقی نموده‌اند.

با توجه به اینکه عامل دوم در توانمندسازی نومعلمان مربوط به بعد دانش و مهارت حرفه‌ای بود، متغیرهایی که بار این عامل گردیدند، شامل: توسعه دانش، توسعه مهارت‌های تدریس و پژوهش، توسعه تفکر، خلاقیت و کارآفرینی و آموزش حین خدمت بود. ارتقا مولفه‌های دانش و مهارت حرفه‌ای و توجه به این عامل در جهت بالا بردن سطح توانمندسازی نومعلمان امری لازم و ضروری است و این مولفه‌ها می‌توانند از طریق توسعه دانش تخصصی و تربیتی در بین نومعلمان، شناخت آسیب‌ها و مسائل اجتماعی مبتلا به نومعلمان، آگاهی از توانایی‌ها و ناتوانایی‌های شناختی حرفه خود، ارتقاء توانمندی در انتخاب راهبرد مناسب و تصمیم‌گیری آموزشی برای جلب مشارکت دانش‌آموزان در کلاس، ارتقاء مهارت طراحی

آموزشی، مهارت مدیریت زمان و بهره‌گیری از فرصت‌ها، ارتقاء مهارت تدریس مشارکتی، ارتقاء سطح آگاهی در جهت آشنایی با مسئله‌یابی و مسئله‌شناسی توسط نومعلمان، ارتقاء توانمندی در اجرای پژوهش‌های حرفه‌ای معلم محور، کسب آمادگی در خصوص راهنمایی تحقیقات دانش آموزی، تقویت روحیه تفکر انتقادی؛ توانایی ایده پردازی و ارائه راه حل های خلاقانه آموزشی و تربیتی؛ تقویت آموزش‌های مبتنی بر کارآفرینی، توسعه ارتباط با پارک‌های علم و فناوری، مراکز رشد و دانش بنیان، و بنیاد نخبگان، ارتقا دانش و مهارت حین کار، یادگیری مستمر حین کار و تقویت مهارت های ارتباطی حین کار قابل حصول باشند. حاتمی و همکاران (۱۴۰۱)، کرامتی و همکاران (۱۴۰۱)، اسماعیل زاده و همکاران (۱۴۰۰)، صادقی و همکاران (۱۴۰۰)، نجفی (۱۳۹۹)، صفری و همکاران (۱۳۹۸)، خروشی و همکاران (۱۳۹۵)، علیصوفی (۱۳۹۷)، رستمی و همکاران (۱۳۹۵)، یاران ذهی و همکاران (۱۳۹۴)، مخزن (۱۳۹۴)، سعیدی راد و همکاران (۱۳۹۳)، دلاوری (۱۳۹۰) گاتری و همکاران (۲۰۲۲)، الاین و همکاران (۲۰۱۶)، چو و پنگ (۲۰۱۱) و سایتو و همکاران (۲۰۰۷) نقش سیستم آموزشی، آموزش‌های ضمن خدمت، ارتقا دانش و مهارت های علمی و عملی را در توانمندسازی معلمان و مدیران بسیار با ارزش و ضروری عنوان نموده‌اند.

عامل سوم در توانمندسازی نومعلمان مربوط به بعد ساختار سازمانی بود. متغیرهایی که بار این عامل گردیدند، شامل: بهسازی منابع انسانی و مدیریتی، بهینه سازی ساختار فیزیکی، تقویت فرایندها و اقدامات انگیزشی و توسعه مدیریت دانایی بود. ارتقا مولفه‌های ساختار سازمانی می تواند از طریق ارتقاء سرعت در تصمیم گیری؛ انعطاف پذیری و هوشمندسازی سازمانی، حمایت از تشکل های معلمان تازه کار و تقویت روحیه اعتمادسازی اجتماعی، تقویت نظام پاداش دهی و رشد آفرین، تشویق و قدردانی، توجه به فرد، ارتقاء حقوق و مزایا، اختیار و آزادی بیان و عمل، توسعه کرسی های آزاداندیشی و دانش آفرین در بین نومعلمان، توسعه دسترسی نومعلمان به فصلنامه های معتبر علمی، توسعه ارتباط نومعلمان با مراکز علمی، دینی و فرهنگی، تقویت منابع کتابخانه ای نو معلمان، جذب استادان توانمند و تمام وقت و متخصص با تجربه آموزشی جهت توانمندسازی نو معلمان، حرکت به سوی نظام مدیریتی مشارکت محور با بهره گیری از نظرات نومعلمان در مدیریت، استانداردهای امکان‌آموزشی و منابع از جمله فضا، رفاهی، خدماتی و مالی، ایجاد فضاهای ورزشی، تجهیزات ورزشی برای نو معلمان و اصلاح معماری و زیباسازی فیزیکی ساختمانی مدارس قابل حصول باشند. اورالا و سلام

(۲۰۱۰)، دلاوری (۱۳۹۰)، جیانگ و همکاران (۲۰۱۹) و تاج میری و احمدی (۱۳۹۹) نیز عوامل سازمانی - مدیریتی را در توانمندسازی جامعه هدف موثر عنوان نموده اند.

عامل چهارم در توانمندسازی نومعلمان مربوط به بعد سواد دیجیتالی بود. متغیرهایی که بار این عامل گردیدند، شامل: مهارت‌های جست و جوگری در بستر فضای مجازی و مهارت‌های ارتباطی در بستر فضای مجازی بود. ارتقا مولفه‌های سواد دیجیتالی می‌تواند از طریق ارتقاء توانایی در جست و جوگری در فضای مجازی، ارتقاء توانایی در شناسایی منابع و نیازهای اطلاعاتی موجود در فضای مجازی، ارتقاء توانایی در استفاده مؤثر و اخلاقی از اطلاعات موجود در بستر فضای مجازی، ارتقا در میزان تسلط به معنای کلمات و به‌کارگیری درست آنها در بستر اینترنت به جهت برقراری ارتباط با دانش آموزان، ارتقا در میزان مهارت در بیان شفاف‌ترین و شیواترین حرف‌ها و جملات در بستر اینترنت به جهت برقراری ارتباط با دانش آموزان، ارتقا در میزان مهارت گفتگو و متقاعدسازی دانش آموزان در بستر اینترنت به جهت برآورد خواسته‌ها، آموزش شیوه‌های شخصیت‌شناسی و تحلیل رفتار متقابل در بستر اینترنت و ارتقا مهارت‌های انتقال و دریافت پیام‌های کلامی در ارتباط‌های نوشتاری قابل حصول باشند.

حاتمی و همکاران (۱۴۰۱)، صادقی و همکاران (۱۴۰۰)، تاج میری و احمدی (۱۳۹۹)، موستامین و یاسین (۲۰۱۲) و کیم و همکاران (۲۰۰۸) نیز کسب دانش و مهارت رایانه‌ای و سواد دیجیتالی را در توانمندسازی معلمان و آموزگاران موثر قلمداد نموده اند.

عامل پنجم در توانمندسازی نومعلمان مربوط به بعد حمایت سازمانی بود. متغیرهایی که بار این عامل گردیدند، شامل: حمایت‌های فردی و شخصیتی بود. ارتقا مولفه‌های حمایت سازمانی می‌تواند از طریق ارتقاء و تقویت تعهد اخلاقی، ارتقاء و رشد معنوی، رفتار مناسب، روحیات، خلاقیت و نوآوری، کارایی و عملکردبالا، حس افتخار و ریسک‌پذیر بودن، تأمین نیازهای عاطفی - اجتماعی نومعلمان، ایجاد رفاه، آسایش و امنیت شغلی برای نومعلمان، ارج نهادن به زحمات نومعلمان و عدم ناچیز شمردن فعالیت‌های ایشان قابل حصول باشند.

موستامین و یاسین (۲۰۱۲)، تاج میری و احمدی (۱۳۹۹)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۰)، ویجایانته و همکاران (۲۰۲۰)، کلیک و همکاران (۲۰۲۰) و اسماعیل زاده و همکاران (۱۴۰۰) توجه ویژه به عوامل فردی و شخصیتی را موثر عنوان نموده‌اند.

منابع

- اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۵) معاونت آموزشی و پژوهشی تهران: نشر دانشگاه فرهنگیان.
- البرزی، محبوبه، محمدی، مهدی، ناصری چهرمی، رضا، صفری، مریم. و میرغفاری، فاطمه. (۱۴۰۰). تجارب معلمان دوره ابتدایی از چالش های تغییر آموزش سنتی به آموزش مجازی در دوران شیوع ویروس کرونا. مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۳(۱)، ۱-۱۹.
- تاری، فرزانه، جوادی پور، محمد، حکیم زاده، رضوان، دهقانی، مرضیه. (۱۴۰۱). شناسایی و تحلیل مهمترین چالشهای پداگوژیکی آموزش ابتدایی در محیط یادگیری الکترونیکی با رویکرد فراترکیب. نوآوری های آموزشی، ۲۱(۳)، ۴۶-۷.
- رستمانه نجف آبادی، ناهید، فدوی، محبوبه سادات، شاه طالبی، بدری. (۱۴۰۱). تدوین الگوی رهبری مبتنی بر ارزش بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و برنامه درسی ملی در آموزش و پرورش ایران. جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۱۵(۱)، ۱۷۷-۱۶۶.
- صادقی، رقیه، معظمی، مجتبی، هاشمی، سید محمود، کاوسی، اسمعیل، میراسماعیلی، بی بی سادات. (۱۴۰۰). ارائه الگوی توانمندسازی فناورانه نومعلمان دوره ابتدایی شهر تهران. ترویج علم
- مرتضوی زاده، سید حشمت الله و نصر اصفهانی، احمدرضا. (۱۳۹۶). واکاوی دیدگاه دانشجویان دانشگاه فرهنگیان در خصوص مشکلات درس تمرین معلمی. نشریه پژوهش های تربیتی، ۴(۳۴)، ۷۴-۶۰.
- مومنی، مریم، صائمی، حسن، بیانی، علی اصغر، صفری، مریم. (۱۴۰۰). بستر ها و راهبردهای توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیران آموزشی زن. جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۱۴(۱)، ۲۸۶-۲۷۷.
- واپرزه، فهیمه، طالبی، بهنام، سا مری، مریم. (۱۴۰۰). تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد PLS. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۱).
- Baker M, Zareimatin H, Babashahi J. (2021). Designing a model for empowering nursing managers in teaching hospitals of Tehran University. Quarterly Journal of Nursing Management, 9(4): 96-111.
- Chien Chou, Hsinyi Peng(2011). Promoting Awareness of Internet Safety in Taiwan In-service Teacher. Institute of Education, National Chiao Tung University.
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., & Li, H. (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction, and organizational climate: a Chinese model. Journal of Research in Childhood Education, 33(2), 257-270.
- Orala, B., Salam, A. (2010). The importance of in-service training in restructuring sectors. AAsst. Prof., Electrical Education Department, Marmara University, Gözepe, Istanbul, Turkey
- Reston, V. A. (2015). National Policy Board for Educational Administration. Professional Standards for Educational Leaders. American Association of Colleges of Teacher Education.