

الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان: رویکرد نظریه داده بنیاد

روح اله غلام‌پور سدهی^۱

اسدالله زنگویی^{۲*}

حسین مؤمنی مهموئی^۳

مهدی زیرک^۴

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۰۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۲)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، طراحی الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان بود. به این منظور از روش داده بنیاد با رویکرد اشتراوس و کوربین استفاده گردید. قلمرو آماری پژوهش، معلمان، کارشناسان منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش و متخصصان حیطه موضوعی بودند. داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های فردی نیمه ساختاریافته جمع‌آوری گردید، نمونه آماری شامل ۱۸ نفر از مشارکت‌کنندگان بودند که به شیوه نظری هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) تحلیل شده‌اند. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که هم‌افزایی ارکان توسعه حرفه‌ای معلمان با الهام از موک و فناوری‌های نوین، به مثابه پدیده محوری عمل می‌کند و زمینه‌های مرتبط با فرد، سازمان و اجتماع در این بخش تأثیرگذارند. همچنین شرایط علی شامل نیازهای جدید حرفه‌ای و تغییر بسترهای یادگیری، ارتقا سواد رسانه‌ای معلمان، وجود شبکه ارتباطی سازنده بین معلمان بود. عوامل محدودکننده مشتمل بر موانع فردی، ساختاری و اقتصادی بودند و راهبردهای مؤثر در این الگو شامل حمایت سازمانی و ایجاد مکانیسم‌های تشویقی، تأکید بر فرایندهای خود راهبر در توسعه حرفه‌ای، به کارگیری راهبردهای پروژه محور احصا شدند. در نهایت پیامد مدنظر برای الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان، تقویت توانمندسازی حرفه‌ای معلمان از طریق بسترهای نوین آموزش حین خدمت عنوان گردید.

کلیدواژه‌ها: آموزش ضمن خدمت، موک، توسعه حرفه‌ای معلمان.

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. r-ghoalmpoor@iautorbat.ac.ir

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول) Azangoei@birjand.ac.ir

^۳ گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. Momenimahmouei@iautorbat.ac.ir

^۴ گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. Mehdizirak45@iautorbat.ac.ir

مقدمه

دوران نوین در جهان آن‌چنان با شتاب به سمت پیشرفت، تغییر و تحول در عرصه‌های گوناگون در حرکت است که زندگی انسان‌ها و مناسبات بین آن‌ها را به‌طور عمیق تحت تأثیر قرار داده است. یکی از بنیادی‌ترین اقدامات دولت‌های جهان در همگامی با پیشرفت و توسعه جهانی تغییر نگرش به آموزش کشور در سطوح متفاوت و تربیت نسلی جدید و نواندیش برای جامعه است (۱). آموزش و پرورش با فراهم آوردن محیطی تربیتی و تعلیمی، مهم‌ترین وظیفه را در توسعه‌ی دانش و آگاهی بخشیدن به مردم‌دار است (۲). اهمیت و اولویت نظام آموزشی در آگاهی بخشی و فرهنگ‌سازی بر کسی پوشیده نیست؛ به عبارتی نظام آموزشی با پرورش انسان‌های عالم، متقی، آزاده و برخوردار از خصائص اخلاقی می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی استعدادها در بعد فردی و شکل‌گیری جامعه سازنده و سالم در بعد اجتماعی باشد (۳). این مهم زمانی می‌تواند محقق گردد که نظام تعلیم و تربیت دارای شایسته‌ترین و محبوب‌ترین افراد باشد تا بتواند به‌طور شایسته و مطلوب، رسالت خود، که همانا تعلیم و تربیت صحیح و همگانی است به انجام برساند و این مهم در گرو توسعه حرفه‌ای معلمان است (۴ و ۵).

حرفه‌ای به‌مثابه سفری دائمی و مادام‌العمر برای یادگیری است که ماحصل این سفر، بهبود عملکرد معلم، توانایی اتخاذ تصمیمات صحیح و بهنگام در مواجهه با مشکلات کلاس درس و در معنای عام "خرد علمی" است. بنابراین توسعه حرفه‌ای را می‌توان همان توسعه خرد علمی قلمداد کرد که به فرآیندهایی همچون تصمیم‌گیری درست و اخلاقی می‌انجامد و بر فرآیندهای آن تأثیر می‌گذارد (۶). اگرچه فرایندهای توسعه حرفه‌ای دارای نتایج ارزنده‌ای هستند، اما تحولات فزاینده دنیای کنونی، نیازهای جدیدی را برای نیروی انسانی سازمان‌ها و معلمان به وجود آورده است که تحصیلات رسمی و دانشگاهی، به‌تنهایی توان پاسخگویی به آن را ندارند و نیاز به انواع دیگری از آموزش، از جمله آموزش ضمن خدمت برای دستیابی به توسعه حرفه‌ای مطلوب نیاز است (۷).

آموزش ضمن خدمت، آن دسته از آموزش‌هایی است که بعد از استخدام افراد در سازمان، باهدف آماده‌سازی کارکنان در جهت انجام بهتر وظایف محوله و بهبود بخشیدن به مهارت‌ها و قابلیت‌های آنان، از سوی سازمان برگزار می‌شود (۸). اصولاً آموزش ضمن خدمت را می‌توان جزئی از آموزش‌های مداوم تصور کرد که انسان‌ها برای ایفای نقش مؤثر در روابط شغلی و اجتماعی به آن نیاز دارند (۹) و سبب به‌روزرسانی اطلاعات، بهینه‌سازی فعالیت و بهبود مهارت‌های کارکنان سازمان می‌گردد (۱۰). بااین‌حال آموزش‌های ضمن خدمت سنتی، دارای کاستی‌ها و مشکلاتی همچون نبود پایگاه اطلاعاتی منسجم، یکنواختی اجرا و عدم توجه به تفاوت‌های سازمانی، عدم دسترسی به مدرسان خبره، افزایش هزینه‌های جاری سازمان، کمبود وسائل کمک‌آموزشی و ... است (۱۱). که می‌توان برای جبران این کمبودها و حل

مشکلات از مدل‌های جدید آموزش ضمن خدمت مبتنی بر فاوا مانند یادگیری الکترونیکی استفاده نمود (۷). یکی از نمونه‌های موفق نسل نو یادگیری الکترونیکی که در دهه‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته و گسترش یافته است، موک ها (دوره‌های برخط باز انبوه) هستند (۱۲ و ۱۳).

موک مخفف کلمه Massive open online course است. به عبارت دیگر موک به معنی دوره آنلاین رایگان گسترده است. موک به طور مشخص شامل تاریخ شروع و پایان است و از ابزارها، مقاله‌ها، ویدئو آموزشی، پادکست، فایل صوتی و... برای آموزش در این دوره‌ها استفاده می‌شود. هدف اصلی موک ها، آغاز به کار آموزشی و فراهم ساختن دسترسی رایگان به آموزش برای تعداد نامحدود فراگیر است که دسترسی پذیری و مقیاس پذیری دو ویژگی عمده و کلیدی آن است (۱۴). رفته رفته این دوره‌ها مورد استقبال گسترده تر قرار گرفتند و بر تعداد آن‌ها افزوده شد به شکلی که دوره‌های و درگاه‌های بسیاری جت دسترسی به این دوره‌ها وجود دارند (۱۱). مشخصه‌های موک عبارت‌اند از تعداد زیاد شرکت کنندگان (Massive) که به سبب تعداد نامحدود متقاضیان؛ دسترسی آزاد (open) به سبب عدم نیاز به هیچ شرایط و پیش نیاز رسمی برای شرکت در آن‌ها؛ برخط (online) به علت برگزاری در بستر اینترنت؛ مفاهیم آموزشی (course) به دلیل برخورداری از مفاهیم آموزشی ساختارمند به آن اطلاق می‌شوند (۱۵). با این تفاسیر می‌توان موک را دوره‌های آموزشی درون خطی مبتنی بر وب که برای تعداد نامحدودی از شرکت کنندگان در نظر گرفته شده است دانست که این دوره‌ها توسط استادان دانشگاه یا دیگر متخصصان ارائه می‌شوند (۱۲).

پیشینه پژوهشی نشان دهنده آن است که استفاده از موک‌ها در آموزش ضمن خدمت و در نتیجه توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها تأثیرات بسزایی دارند از جمله حوزه‌های اثرگذاری موک‌ها در آموزش می‌توان به شخصی سازی یادگیری، یکپارچه سازی منابع، حفظ ساختارهای ارتباطی (۱۶)؛ فراهم سازی زمینه درگیری رفتاری، عاطفی و شناختی با دوره، بهبود خودکارآمدی در یادگیری مبتنی بر وب (۱۷)؛ دسترسی پذیری و سهولت استفاده برابری و شمول اجتماعی فراگیران با مهارت‌های اجتماعی پایین، حمایت از یادگیری مادام‌العمر، مدیریت دانش بین یاد دهنده و یادگیرنده و شخصی سازی یادگیری؛ بهبود خلاقیت و خودمختاری اشاره کرد (۱۸) که در بحث از توسعه حرفه‌ای معلمان می‌توانند راهگشایی شایسته برای ارتقا مداوم و مستمر ایشان واقع گردد.

در شرایطی که نظام آموزشی ایران با چالش‌هایی چون ضعف در برنامه‌های درسی طراحی و تدوین شده (۱۹)، نابرابری فرصت‌های یادگیری حرفه‌ای، محدودیت منابع و سرعت فزاینده تغییرات فناورانه

روبه‌روست، بازاندیشی در شیوه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان ضرورتی انکارناپذیر است (۲۰، ۲۱). استفاده از الگوهای نوینی مانند آموزش مبتنی بر موک می‌تواند به‌طور بالقوه شکاف میان مهارت‌های موردنیاز معلمان و ظرفیت‌های موجود سازمانی را کاهش دهد؛ اما ادبیات پژوهش در ایران نشان می‌دهد که اغلب برنامه‌های ضمن خدمت هنوز با رویکردهای کلاسیک، غیرانعطاف‌پذیر و فاقد تبیین عمیق از فرآیندهای فرهنگی، می‌شوند و مطالعات موجود نیز عمدتاً کمی، ازپیش‌تعیین‌شده و فاقد تبیین عمیق از فرآیندهای فرهنگی، سازمانی و تجربی معلمان هستند. این امر روش‌شناسی کیفی نظریه داده‌بنیاد را به‌عنوان رویکردی مناسب برای تولید الگویی برخاسته از تجربه زیسته معلمان و ساختار واقعی سازمان، ضروری می‌سازد؛ زیرا این روش امکان کشف سازوکارهای پنهان، تعاملات حرفه‌ای، و نیازهای واقعی توسعه حرفه‌ای را فراهم می‌کند؛ نیازهایی که در مدل‌های رایج مغفول مانده‌اند. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر «طراحی الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک برای توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان» است و سؤال اصلی آن چنین طرح می‌شود: الگوی مناسب آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک که بتواند توسعه حرفه‌ای معلمان را در بستر واقعی سازمان حمایت کند، چگونه شکل می‌گیرد و مؤلفه‌های اساسی آن کدام‌اند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

در این بخش به بررسی ادبیات و مرور نظری پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه توسعه حرفه‌ای معلمان و متغیرهای مرتبط با آن پرداخته می‌شود.

توسعه حرفه‌ای

توسعه در لغت به معنای رشد تدریجی در جهت قدرتمندتر شدن، پیشرفته‌تر شدن و حتی بزرگ‌تر شدن است (۲۱). توسعه، واژه پیچیده و چندبعدی است که از نظر مفهومی با تغییرات و تحولات تاریخی فراوانی مواجه بوده است. فریدمن می‌گوید: توسعه، روندی خلاق و نوآور برای ایجاد تغییرات زیر بنایی در نظامی اجتماعی است. توسعه، عبارت است از تغییر تدریجی از حالت ابتدایی به‌سوی حالت تکامل‌یافته هم از بعد کمی و هم از جنبه کیفی آن (۲۲). توسعه حرفه‌ای، به معنای توسعه یک فرد در نقش حرفه‌ای و شغلی آن است. توسعه حرفه‌ای شامل تجربیات رسمی و غیررسمی است (۲۳). بنابراین مفهوم توسعه حرفه‌ای، گسترده‌تر از توسعه شغلی است چراکه توسعه شغلی، تنها بر جنبه رسمی رشد حرفه‌ای اتکا دارد و چرخه شغلی را شامل می‌شود (۲۰). توسعه حرفه‌ای شامل فرآیندهایی است که به توسعه دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای اعضا کمک می‌کند (۲۴). توسعه حرفه‌ای حیطه‌ای از فعالیت‌هایی همچون، ایجاد دگرگونی و بهبود کیفیت، تسهیل توسعه مهارت‌های نو، بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های موجود، ایجاد اعتمادبه‌نفس و انگیزه در افراد، تسهیل تجارب مبتنی بر

دانش و علم، افزایش توان سازگاری افراد، کاهش مقاومت در مقابل تغییر، افزایش نگهداری منابع انسانی و به وجود آوردن سطوح بالای تعهد سازمانی را شامل می‌شود در این میان توسعه حرفه‌ای معلمان نیز، مفهوم توسعه حرفه‌ای را به فعالیت‌های آموزشی و مرتبط با حیطه حرفه‌ای یاددهی - یادگیری بسط می‌کند (۲۵).

موک

اصطلاح موک، برای نخستین بار توسط دیوکامیر^۱ در سال ۲۰۰۸ در ارائه دوره‌ای به نام ارتباط گرایی و دانش ۲ ارتباطی که تحت هدایت جورج زیمنس^۲ از شورای تحقیقات ملی بود ابداع و مورد استفاده قرار گرفت (۲۶ و ۲۷). هدف اصلی موک ها، آغاز به کار آموزشی و فراهم ساختن دسترسی رایگان به آموزش برای تعداد نامحدود دانشجو است که دسترسی پذیری و مقیاس پذیری دو ویژگی عمده و کلیدی آن است (۱۴). ایکس موک^۴ و سی موک^۵ ها دونوع و توصیف مهم از موک ها هستند که تاکنون بیشتر مدنظر قرار گرفته‌اند، ایکس موک ها دوره‌های کاملاً ساخت یافته و محتوا گرا هستند که تعداد زیادی از افراد با سخنرانی‌های از پیش ضبط شده و محتواهای آماده طراحی شده‌اند اما سی موک ها بر آنچه به عنوان اصول "ارتباط گرایی" توصیف می‌شوند مبتنی هستند و شامل رویکرد شبکه‌ای و اشتراکی برای یادگیری هستند و تفاوت آن با انواع دیگر موک در این است که برنامه محور نبوده و بر توزیع و موضوعات اشتراکی خود راهبر تأکید دارند (۲۸).

آموزش ضمن خدمت

در هزاره اخیر، آموزش از مهم‌ترین ارکان توسعه پایدار جوامع و نظام آموزشی به شمار می‌آید. اجرای برنامه‌های آموزشی باهدف ایجاد تغییر در رفتار، دانش و مهارت‌های منابع انسانی صورت می‌پذیرد و ضمن توسعه مهارت‌ها، موجب بقای سازمان و بهبود توانمندی‌های نیروی انسانی می‌شود (۲۹). اما تحولات فزاینده دنیای کنونی، نیازهای جدیدی را برای نیروی انسانی به وجود آورده است که تحصیلات رسمی و دانشگاهی، به تنهایی قادر به پاسخگویی آن نیست و نیاز به انواع دیگری از آموزش، از جمله آموزش ضمن خدمت است (۷).

¹ Dave Cormier

² connectivism and connective knowledge

³ George Siemens

^۴ Xmooc

^۵ Cmooc

آموزش ضمن خدمت، آن دسته از آموزش‌هایی است که بعد از استخدام افراد در سازمان، باهدف آماده‌سازی کارکنان در جهت انجام بهتر وظایف محوله و بهبود بخشیدن به مهارت‌ها و قابلیت‌های آنان، از سوی سازمان برگزار می‌شود (۸). اصولاً آموزش ضمن خدمت را می‌توان جزئی از آموزش‌های مداوم تصور کرد که انسان‌ها برای ایفای نقش مؤثر در روابط شغلی و اجتماعی به آن نیاز دارند (۹) و سبب به‌روزرسانی اطلاعات، بهینه‌سازی فعالیت و بهبود مهارت‌های کارکنان سازمان می‌گردد (۱۰). بااین‌حال آموزش‌های ضمن خدمت سنتی، دارای کاستی‌ها و مشکلاتی همچون نبود پایگاه اطلاعاتی منسجم، یکنواختی اجرا و عدم توجه به تفاوت‌های سازمانی، عدم دسترسی به مدرسان خبره، افزایش هزینه‌های جاری سازمان، کمبود وسائل کمک‌آموزشی و ... است (۱۱).

پیشینه پژوهش

در بخش پیشینه تجربی پژوهش، به دستاوردهای پژوهشی با توجه به موضوع پژوهش حاضر پرداخته شده است. بدین ترتیب، در این بخش با مروری بر پژوهش‌های حوزه موضوعی، گزیده‌ای از مرتبط‌ترین پژوهش‌ها با پژوهش حاضر بررسی شده است.

کارکابی (۲۶) در پژوهشی به عوامل توسعه حرفه‌ای معلمان پرداختند. این پژوهش کیفی از نوع پدیدارشناسی بود. نتایج پس از مصاحبه نیمه ساختاریافته عوامل تعیین برنامه‌های توسعه فردی و گروهی مدرسه، سازمان‌دهی فرم نظارت بر توسعه حرفه‌ای برای معلمان، سازمان‌دهی فعالیت‌های آموزشی خارج از دوره سمینار، دریافت کمک کافی از کارشناسان و متخصصان در دوره‌های آموزشی را تأیید و استخراج نمود.

کادراسمیت (۳۱) در پژوهشی کیفی از نوع پدیدارشناسی چالش‌های توسعه حرفه‌ای در مدارس روستایی را با استفاده از مصاحبه استخراج کردند که عبارت بود از: منابع مالی ناکافی، سرمایه انسانی محدود، انزوای جغرافیایی و مشکلات تردد بود.

با توجه به پژوهش‌های اجراشده در این حوزه، می‌توان گفت مطالعه‌ای که با نگاه همه‌جانبه و سیستمی، به طراحی الگویی در حوزه پژوهش پرداخته باشد، کمتر موردبررسی قرارگرفته است. پژوهش‌های اخیر مربوط به آموزش ضمن خدمت با نگاه سنتی انجام‌شده‌اند؛ اما در پژوهش حاضر با نگاهی پهنانگر و چندبعدی، به موضوع پرداخته شده است. پژوهش حاضر می‌کوشد به این شکاف توجه کند و الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک در راستای توسعه حرفه‌ای معلمان را تدوین نماید.

روش‌شناسی

از آنجایی که هدف پژوهش کشف الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان مبتنی بر تحلیل میدان بود، از این رو پژوهش حاضر از نظر رویکرد جزو تحقیقات کیفی و ازلحاظ روش، مبتنی بر مطالعات داده بنیاد می‌باشد. در این پژوهش از رویکرد سیستماتیک اشتروس و کوربین برای نظریه داده بنیاد استفاده شده است. در رویکرد سیستماتیک محقق باید روش و فن مشخصی برای تحلیل در پیش بگیرد و کدگذاری مرحله‌مندی (باز، محوری و انتخابی) را به اجرا درآورد و کار نهایی خود را در الگوی پارادایمی یکسانی ارائه کند (۳۲). قلمرو آماری پژوهش، معلمان (ملاک ورود داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد، داشتن حداقل ۵ سال سابقه خدمت و مدرسی در دوره‌های ضمن خدمت معلمان بود)، کارشناسان منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش (داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد و دو سال سابقه خدمت) و متخصصان حیطه موضوعی (عضویت هیات علمی دانشگاه، داشتن تألیف و پژوهش در زمینه آموزش دوره‌های موک) بودند. داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های فردی نیمه ساختاریافته جمع‌آوری گردید، نمونه آماری شامل ۱۸ نفر از مشارکت‌کنندگان بودند که به شیوه نظری هدفمند شامل ۹ نفر از معلمان، ۴ نفر از کارشناسان آموزش منابع انسانی آموزش و پرورش و ۵ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه؛ انتخاب شدند. جهت محرمانه ماندن هر کدام از شرکت‌کنندگان در مراحل پژوهش و رعایت اخلاق پژوهشی به هر کدام از آن‌ها یک کد اختصاص داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشد. فرایند تحلیل داده‌های حاصل از متن مصاحبه‌ها نیز با توجه به اهمیت آن در رویکرد نظریه داده‌بنیاد، همزمان با جمع‌آوری داده‌ها طی سه مرحله: الف) کدگذاری باز؛ ب) کدگذاری محوری و ج) کدگذاری انتخابی انجام شد. برای تأمین روایی و پایایی از روش گوبا و لینکلن^۱ ۱۹۸۰ استفاده شد. آنها چهار معیار «قابلیت اعتبار^۲، قابلیت انتقال^۳، قابلیت اتکا^۴ و قابلیت تأیید^۵» را به‌منظور ارزیابی دقت علمی پژوهش بر شمردند (۳۳). در زمینه‌ی قابلیت اعتبار، از روش کنترل اعضاء شرکت‌کننده استفاده شد. در زمینه‌ی قابلیت انتقال، یافته‌ها در اختیار متخصصین قرار داده شد. در زمینه‌ی قابلیت اتکا (قابلیت اطمینان)، از روش توافق بین کدگذاران استفاده شد و در زمینه‌ی قابلیت تأیید مرور و بازخورد هم‌تایان بکار برده شد.

¹ Guba & Lincoln

^۲ Credibility

³ Transferability

⁴ Dependability

⁵ Conformability

یافته‌ها

محققان برای دستیابی به نظریه برآمده از خصوصیات واقعی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک با اطلاع‌رسان‌های کلیدی که تماس نظری و عملی ممتدی با موضوع پژوهش داشتند، گفتگو کردند و کوشیدند تا در ساختار درونی ارزش‌ها، نگرش‌ها و تجارب آن‌ها تعمق کنند. تحلیل داده‌ها با روش‌های تحلیل اشتروس و کوربین مورد استفاده قرار گرفت (اشتروس و کوربین، ۲۰۰۸). این الگو شامل ۷ محور می‌باشد که در ادامه گزارش شده است.

۱- شرایط محوری

مقوله محوری مضمون اصلی پژوهش است که اگرچه از درون پژوهش بیرون می‌آید اما یک مفهوم انتزاعی است. جهت یافتن پدیده محوری محقق با مقایسه و طبقه‌بندی مجدد به تغییر، تکمیل، ترکیب و توسعه مقوله‌ها به صورت مستمر پرداخت (۳۴). در پژوهش حاضر مرکز ثقل الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان "هم‌افزایی ارکان توسعه حرفه‌ای معلمان با الهام از موک و فناوری‌های نوین" استخراج گردید. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: شرایط محوری الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)
هم‌افزایی ارکان توسعه حرفه‌ای معلمان با الهام از موک و فناوری‌های نوین	بروز آوری زیرساخت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان	تسهیل دسترسی معلمان به اشتراک اینترنتی منابع رشد حرفه‌ای
		ایجاد دیتابیس‌های مرکزی ذخیره‌سازی به محتوای آموزشی درون سازمانی
		بسترسازی ایجاد شبکه‌های یادگیری حرفه‌ای مبتنی بر موک در بستر سامانه برای معلمان
		تقویت نرم‌افزارهای تخصصی حوزه آموزش همانند "شاد" در زمینه دسترسی‌پذیری به شبکه‌های یادگیری حرفه‌ای
		پشتیبانی فنی از مشکلات و سؤالات معلمان در استفاده از موک در راستای توسعه حرفه‌ای
		توجه به کمیت و اجرای جشنواره‌های مرتبط با دانش تخصصی معلمان

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کد باز)
	سیاست‌گذاری گفتمان محور در حوزه آموزش حین خدمت	توجه به پژوهش‌ها و طرح‌های پژوهشی مرتبط با حیطه حرفه‌ای معلمان و فاوا در حوزه پژوهش
		توجه به گفتمان سازی آموزشی پیرامون یادگیری و استفاده از فناوری در خدمت آن
		تقویت سیاست‌های توانمندسازی معلمان در خود توسعه‌ای و خود راهبری در جریان یادگیری شخصی
	استفاده از رویکردهای نوین آموزشی در سازمان	تأکید به رویکردهای یادگیری جدید و آموزش آن به معلمان و کارکنان در دوره‌های آموزش حین خدمت
		استفاده از رویکردهای جدید و فعال مبتنی بر پروژه در آموزش و یادگیری معلمان
		استفاده از رویکردهای نوین و تلفیق در فناوری در سطح سازمان
		توجه به استفاده از رویکردهای منتورینگ و کوچینگ در راستای نهادینه‌سازی فرهنگ به‌کارگیری موک در راستای توسعه حرفه‌ای
		برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای مرتبط با طراحی و تدوین برنامه‌های توسعه حرفه‌ای

بروز آوری زیرساخت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان: توسعه حرفه‌ای معلمان و کارکنان به‌مثابه فرایند همراهی و به‌روزرسانی ایشان در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات آموزشی باشد. طبق دیدگاه مشارکت‌کنندگان و بررسی پژوهشگران در پژوهش، تسهیل دسترسی معلمان به اشتراک اینترنتی منابع رشد حرفه‌ای، ایجاد دیتابیس‌های مرکزی ذخیره‌سازی به محتوای آموزشی درون سازمانی، بسترسازی ایجاد شبکه‌های یادگیری حرفه‌ای مبتنی بر موک در بستر سامانه برای معلمان، تقویت نرم‌افزارهای تخصصی حوزه آموزش همانند "شاد" در زمینه دسترسی‌پذیری به شبکه‌های یادگیری حرفه‌ای، پشتیبانی فنی از مشکلات و سؤالات معلمان در استفاده از موک در راستای توسعه حرفه‌ای از جمله کدهای باز این مقوله محوری است. در ادامه به برخی از بیانات مشارکت‌کنندگان اشاره می‌شود:

فضای آموزش و پرورش به لطف کرونا توانست از دهه‌های ۵۰ شمسی خودش فاصله بده و کمی تا اندکی در بعضی زمینه‌ها پیشرفت کنه و گرته داشتیم در ۶۰ سال پیش سیر می‌کردیم و اصلاً فضای مجازی محلی از توجه نبود نه برای توسعه حرفه‌ای معلمان و نه رشد دانش آموزان" (معلم، ۱۰).

سیاست‌گذاری گفتمان محور در حوزه آموزش حین خدمت: به عقیده مشارکت‌کنندگان گفتمان محوری در حوزه سیاست‌گذاری آموزش حین خدمت یکی دیگر از محورهایی است که توسعه حرفه‌ای معلمان را می‌تواند تسهیل نماید. طبق دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش توجه به کمیت و اجرای جشنواره‌های مرتبط با دانش تخصصی معلمان، توجه به پژوهش‌ها و طرح‌های پژوهشی مرتبط با حیطه حرفه‌ای معلمان و فاوا در حوزه پژوهش، توجه به گفتمان سازی آموزشی پیرامون یادگیری و استفاده از فناوری در خدمت آن، تقویت سیاست‌های توانمندسازی معلمان در خود توسعه‌ای و خود راهبری در جریان یادگیری شخصی از جمله کدهای باز محور مذکور هستند.

استفاده از رویکردهای نوین آموزشی در سازمان: یکی دیگر از محورهای پدیده فوق‌الذکر، توجه به رویکردهای نوین و یا گارد گرفتن نسبت به فناوری‌های جدی است. در این زمینه شاخص‌هایی چون تأکید به رویکردهای یادگیری جدید و آموزش آن به معلمان و کارکنان در دوره‌های آموزش حین خدمت، استفاده از رویکردهای جدید و فعال مبتنی بر پروژه در آموزش و یادگیری معلمان، استفاده از رویکردهای نوین و تلفیق در فناوری در سطح سازمان، توجه به استفاده از رویکردهای منتورینگ و کوچینگ در راستای نهادینه‌سازی فرهنگ به‌کارگیری موک در راستای توسعه حرفه‌ای، برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای مرتبط با طراحی و تدوین برنامه‌های توسعه حرفه‌ای احصا گردید. در ادامه به نمونه‌ای از بیانات مشارکت‌کنندگان اشاره می‌شود.

"نظام آموزش ضمن خدمت ما همچنان سنتی و مبتنی بر اطلاعات و شایستگی‌های دهه‌های گذشته است به نظرم وقتشه که از امکانات و ویژگی‌های دنیای جدید استفاده کنیم ببینید نیازها و خواسته‌های نسل جدید متفاوت از نسل‌های پیشین است و نیاز داریم که متناسب با این نیازها حرکت کنیم یعنی این که مخاطب و خواسته‌های بروز مدنظر قرار بدیم و از ظرفیت‌های موجود فناوری در زمینه ارتقا حرفه‌ای بهره ببریم." (معلم، ۱۸).

۱- شرایط علی

شرایط علی آن دسته از رویدادها و وقایع هستند که بر پدیده‌ها اثرگذارند (۳۴). به عبارتی می‌توان گفت شرایط علی، حوادث و اتفاقاتی است که به وقوع یا رشد و توسعه پدیده محوری می‌انجامند. شرایط علی در هر پژوهشی نشان‌دهنده شرایط و مفاهیمی است که پدیده اصلی متأثر از آن است در این پژوهش شرایطی و عواملی را که عامل اصلی الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان است را در این گزارش سازمان دادیم. نتایج در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: عوامل و شرایط علی الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)
عوامل علی	نیازهای جدید حرفه‌ای و تغییر بسترهای یادگیری	درک لزوم تغییر در اهداف توسعه حرفه‌ای
		دادن اختیار به مناطق و بوم‌های مختلف در راستای چابک سازی و استفاده از ظرفیت‌های خلاق در توسعه حرفه‌ای
		تکثر و فراوانی منابع توسعه حرفه‌ای نوین در بستر اینترنت
		استفاده از سامانه‌های همگام‌سازی شده برای رصد فرایندهای ارتقا حرفه‌ای معلمان
		تغییر ابعاد یادگیری دانش آموزان و لزوم آشنایی معلمان با شیوه‌های صحیح یادگیری در بستر اینترنت (همچون موک ها و ...)
	ارتقا سواد رسانه‌ای معلمان	شناخت روش‌های دسترسی به دوره‌های محتوایی
		توانایی تمییز محتوای کاربردی در جهت توسعه حرفه‌ای
		توانایی تحلیل شناختی دوره‌های مبتنی بر موک
		برخورد فعالانه نسبت به محتوا در بستر نت
		مهارت کار با رایانه و بسترهای محتوا محور در راستای رفع نیازهای حرفه‌ای
	وجود شبکه ارتباطی سازنده بین معلمان	وجود شبکه ارتباطی سازنده میان معلمان آموزش و پرورش در بستر شاد
		توجه به زمینه‌سازی ارتباط شبکه یادگیری اعم از معلمان، دانش آموزان و اولیا و سایر بخش‌های آموزش و پرورش
		توجه به سامانه ارتباط آزاد در راستای برطرف سازی مشکلات و ارتقا دانش فردی و سازمانی کارکنان
		بسترسازی فضای مجازی و هدایت کارکنان به سمت ارتقا فردی از طریق سامانه‌های آنلاین یادگیری مجازی و منابع یادگیری

تحلیل و بررسی بیانات مشارکت‌کنندگان نشان داد که شرایط و عوامل علی مؤثر بر الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان شامل نیازهای جدید حرفه‌ای و تغییر بسترهای یادگیری، ارتقا سواد رسانه‌ای معلمان، وجود شبکه ارتباطی سازنده بین معلمان است.

نیازهای جدید حرفه‌ای و تغییر بسترهای یادگیری: در این زمینه شاخص‌هایی چون درک لزوم تغییر در اهداف توسعه حرفه‌ای، دادن اختیار به مناطق و بوم‌های مختلف در راستای چابک سازی و استفاده از ظرفیت‌های خلاق در توسعه حرفه‌ای، تکرر و فراوانی منابع توسعه حرفه‌ای نوین در بستر اینترنت، استفاده از سامانه‌های همگام‌سازی شده برای رصد فرایندهای ارتقا حرفه‌ای معلمان، تغییر ابعاد یادگیری دانش آموزان و لزوم آشنایی معلمان با شیوه‌های صحیح یادگیری در بستر اینترنت (همچون موبایل و ...)، احصا گردید.

ارتقا سواد رسانه‌ای معلمان: ذیل این محور در شرایط علی، شناخت روش‌های دسترسی به دوره‌های محتوایی، توانایی تمییز محتوای کاربردی در جهت توسعه حرفه‌ای، توانایی تحلیل شناختی دوره‌های مبتنی بر موبایل، برخورد فعالانه نسبت به محتوا در بستر نت، مهارت کار با رایانه و بسترهای محتوا محور در راستای رفع نیازهای حرفه‌ای احصا گردید. برای نمونه معلم (۲) بیان داشت:

"خدا را شکر معلمان به واسطه نیازهای جدیدی که در زندگی تجربه کردن علاقمند به کارکردن در فضای مجازی و یادگیری از این فضا هستند چراکه دانش آموزان نیز بخش عمده‌ای از زمان خودشان را در این بستر سپری می‌کنند و نیازه که معلمان با شیوه‌های استفاده صحیح از این فضا آشنا باشند."

وجود شبکه ارتباطی سازنده بین معلمان: این محور مشتمل بر وجود شبکه ارتباطی سازنده میان معلمان آموزش و پرورش در بستر شاد، توجه به زمینه‌سازی ارتباط شبکه یادگیری اعم از معلمان، دانش آموزان و اولیا و سایر بخش‌های آموزش و پرورش، توجه به سامانه ارتباط آزاد در راستای برطرف سازی مشکلات و ارتقا دانش فردی و سازمانی کارکنان، بسترسازی فضای مجازی و هدایت کارکنان به سمت ارتقا فردی از طریق سامانه‌های آنلاین یادگیری مجازی و منابع یادگیری بود. در این زمینه به‌عنوان نمونه معلم (۱) بیان داشت:

"باید من معلم از طریق شبکه‌های اجتماعی یا هر بستر رسمی دیگه‌ای که سیستم برای من تدارک میبینه بتونم با مطالب مفید و کارشناسان حوزه خود ارتباط داشته باشم بالاخره این فضا برای من طراحی شده که به ارتباط با افراد هم دغدغه خود بپردازم."

۱- راهبردها

راهبردها، استراتژی‌هایی هستند که باهدف خاصی برای اداره و کنترل پدیده مورد نظر صورت می‌پذیرد (۳۴). راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و بازخورد پدیده مورد بررسی هستند. نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: راهبردهای الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)
شرایط راهبردی	حمایت سازمانی و ایجاد مکانیسم‌های تشویقی	حمایت از یادگیرندگان الکترونیک به واسطه بسترسازی در این حوزه
		تنوع‌بخشی به ابزارهای یادگیری الکترونیک
		برگزاری دوره‌های ضمن خدمت ترکیبی و غنی بخشی منابع موک در سازمان
		محسوب نمودن مدارک و گواهینامه‌های مرتبط با یادگیری در بستر موک به‌عنوان دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های سازمانی
		ملحوظ نمودن مدارک یادگیری موک محور در رتبه‌بندی معلمان
		استفاده از فرم‌های ارزشیابی بر اساس مدارک یادگیری ترکیبی در ارزشیابی سالیانه
		پشتیبانی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری تجهیزات مورد استفاده در سازمان آموزش و پرورش در جهت تسهیل استفاده از رویکردهای نوین یادگیری
	تأکید بر فرایندهای خود راهبر در توسعه حرفه‌ای	داشتن انگیزه و علاقه شخصی برای پیشرفت و ارتقا سرمایه فکری
		داشتن روحیه پیشرفت و کسب دانش بین کارکنان آموزش و پرورش
		توانایی تنظیم آهنگ یادگیری شخصی از سوی معلمان
		توجه دادن معلمان به فنون جست‌وجو و به‌کارگیری روش‌های نوین در آموزش
	به‌کارگیری راهبردهای پروژه محور	استفاده از رویکردهای حل مسئله در توسعه حرفه‌ای و به‌کارگیری منابع موک
		توسعه محوری مبتنی بر پژوهش در بستر شبکه‌های یادگیری معلمان
		توانایی تحلیل پیام‌های رسمی و غیررسمی در شبکه‌های اجتماعی
		استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی در دسترسی به منابع مختلف مورد نیاز توسعه حرفه‌ای

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)
		تنظیم فعالیت‌های حرفه‌ای در بستر اجتماع یادگیری

تحلیل مصاحبه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان را می‌توان در سه مولفه محوری مذکور سازمان داد که در ادامه به تشریح هر کدام از این راهبردها خواهیم پرداخت:

حمایت سازمانی و ایجاد مکانیسم‌های تشویقی: ازجمله راهبردهای ارائه‌شده در زمینه آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان، طبق برداشت از مصاحبه‌های به‌عمل‌آمده، حمایت سازمانی و ایجاد مکانیسم‌های تشویقی بود. که مشتمل بر مولفه‌های برگزاری دوره‌های ضمن خدمت ترکیبی و غنی بخشی منابع موک در سازمان، محسوب نمودن مدارک و گواهینامه‌های مرتبط با یادگیری در بستر موک به‌عنوان دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های سازمانی، ملحوظ نمودن مدارک یادگیری موک محور در رتبه‌بندی معلمان، استفاده از فرم‌های ارزشیابی بر اساس مدارک یادگیری ترکیبی در ارزشیابی سالیانه، پشتیبانی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری تجهیزات مورد استفاده در سازمان آموزش و پرورش در جهت تسهیل استفاده از رویکردهای نوین یادگیری بودند در صورتی که حمایت سازمانی موثری از این شیوه یادگیری صورت پذیرد می‌توان توسعه حرفه‌ای ایشان را نیز انتظار داشت. در این زمینه به‌عنوان نمونه معلم (۱۴) بیان داشت:

"کارگاه‌ها فقط کارگاه‌های حضوری و در فضای آموزش و پرورش نیست می‌توان از منابع بی‌شمار اینترنتی و موک محور برای توسعه حرفه‌ای و رفع نیاز استفاده کرد و بهتره که آموزش و پرورش نیز این کارگاه‌ها را بدون سنگ اندازی لحاظ کنه که همکاران تشویق بشن. البته سواستفاده‌ها در این زمینه رو هم قبول دارم."

تأکید بر فرایندهای خود راهبر در توسعه حرفه‌ای: تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان‌دهنده این نکته می‌باشد که جهت بهبود در امر آموزش‌های ضمن خدمت مبتنی بر موک باید بر فرایند خود توسعه‌ای توجه ویژه داشت، در این زمینه طبق نظرات مشارکت‌کنندگان شاخص‌هایی چون داشتن انگیزه و علاقه شخصی برای پیشرفت و ارتقا سرمایه فکری، داشتن روحیه پیشرفت و کسب دانش بین کارکنان آموزش و پرورش، توانایی تنظیم آهنگ یادگیری شخصی از سوی معلمان، توجه دادن معلمان به فنون جست‌وجو و به‌کارگیری روش‌های نوین در آموزش مورد تأکید بود. در این باره به بیان نقل‌قول تعدادی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بسنده می‌کنیم. معلم (۱۵) بیان داشت: "کارکنان سازمان آموزش و پرورش برای استفاده از رویکردهای جدید یادگیری همچون منابع موک باید به نظر من خودشان

پیگیر باشند و در این زمینه پشتکار و علاقه مضاعف داشته باشند چون خاصیت دوره‌های مجازی این است که اگر به حال خود رها شود کار پیش نمی‌رود ولی اگر پیگیر باشی کار خیلی سریع و با نتایج بسیار بهتری از دوره‌های صرفاً حضوری یا مجازی پیش می‌رود."

به کارگیری راهبردهای پروژه محور: طبق دیدگاه مشارکت کنندگان در پژوهش از دیگر شاخص‌های مورد توجه در توسعه آموزش‌های ضمن خدمت مبتنی بر موک، ارزش‌گذاری به راهبردهای پروژه محور است. این شاخص مشتمل بر موردی همچون استفاده از رویکردهای حل مسئله در توسعه حرفه‌ای و به کارگیری منابع موک، توسعه محوری مبتنی بر پژوهش در بستر شبکه‌های یادگیری معلمان، توانایی تحلیل پیام‌های رسمی و غیررسمی در شبکه‌های اجتماعی، استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی در دسترسی به منابع مختلف مورد نیاز توسعه حرفه‌ای، تنظیم فعالیت‌های حرفه‌ای در بستر اجتماع یادگیری است. در ادامه به بیان تعدادی از نقل قول‌های مرتبط با این شاخص پرداخته می‌شود:

در این باره معلم (۱۶) بیان داشت: من برای دوره‌های ضمن خدمت از سایت فرادرس که دارای دوره‌های بسیار مفید در زمینه حسابداری و مرتبط با حیطه کاری (امور مالی) است استفاده کردم و به نظرم بسیار هم مفید بود حقیقتاً در زمانی که من از این دوره‌ها استفاده کردم اصلاً به این که از آن‌ها به عنوان ضمن خدمت یا کارگاه در ارزشیابی‌ها استفاده کنم فکر هم نمی‌کردم ولی بعد که با مشورت یکی از دوستان مدارک این دوره‌ها را به سازمان و مسئول توسعه منابع انسانی ارائه کردم از من قبول کردند و آن‌ها را د زمره دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های من لحاظ نمودند که نشان‌دهنده اهمیت وارزش قائل شدن در سازمان برای این دوره‌هاست."

۴-عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای نشان‌دهنده یکسری خصوصیات ویژه است که به پدیده‌های دلالت می‌کند و محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده‌های در طول یک بُعد است که پدیده در آن نهفته است (۳۴). نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: عوامل زمینه‌ساز الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت کنندگان (کد باز)
۵ و ۳		اهمیت و اولویت دادن به ارتقا شخصی و سازمانی در جامعه

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت کنندگان (کدباز)
	زمینه‌های اجتماعی	ارائه الگوهای متناسب با تخصص در سازمان‌های فرهنگی در راستای توسعه سرمایه فکری
		تبیین و ترویج اصول و ارزش‌های مرتبط با یادگیری مادام‌العمر
		تقویت منابع و محتوای رسانه‌ای تخصصی
		پذیرش فناوری در جامعه و کارکردهای مفید آن در سازمان‌ها
	زمینه‌های سازمانی	وجود امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مناسب در راستای تسهیل دسترسی معلمان به منابع محتوایی موک
		توجه به نقش شبکه‌های اجتماعی در همراه سازی و بستر سازی توسعه حرفه‌ای معلمان
		آشناسازی معلمان با مهارت‌های هفت‌گانه فناوری اطلاعات و ارتباطات
		برگزاری کنفرانس‌ها و سمینارهای علمی- آموزشی مرتبط با دوره‌های یادگیری از طریق موک و آشناسازی با آن در بستر وب
		ساختار بندی منعطف یادگیری و توسعه حرفه‌ای بر مبنای شرایط افراد
	زمینه‌های فردی	پذیرش فناوری و به‌کارگیری ظرفیت های فاوا در توسعه فردی از سوی معلمان
		ارزش‌گذاری به دوره‌های مبتنی بر موک در یادگیری های معلمان
		توجه به ویژگی‌های فردی در تعیین نیازهای یادگیری حرفه‌ای و توانایی انتخاب از میان منابع مختلف
		شناخت نسبت به سبک یادگیری فردی و تحلیل آن از سوی معلمان
		توجه به یادگیری تجربی- ترکیبی و درگیر ساختن معلمان با دنیای واقع به کمک فناوری‌های جدید همچون واقعیت افزوده و واقعیت مجازی

نظام آموزشی و اقتضائات آن نه در خلأ، بلکه در شرایط زمینه‌ای شکل می‌گیرد که بر آن اثرگذار است بنابراین توضیح زمینه‌های شکل‌گیری این فضا در سازمان به فهم عوامل زمینه‌ای مؤثر بر آن نیازمند است. مقوله شرایط زمینه‌ای همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، شامل بنیان‌های اساسی مشتمل

بر ۳ بخش بستر سازمان، بستر اجتماعی و زمینه‌های فردی می‌شود که در ادامه به تفکیک و ترتیب به ارائه نقطه‌نظرهای مرتبط با هر کد پرداخته می‌شود.

زمینه‌های سازمانی: این عامل از مهم‌ترین عوامل مؤثر در وضعیت یک مولفه در هر جامعه‌ای است. با توجه به تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان آنچه از مجموع کدهای قرارگرفته در این بخش احساس می‌شود این است که محیطی و چارچوب فرهنگی تا حدود زیادی نقشه راه سازمان را در مولفه یادگیری‌های در راستای توسعه حرفه‌ای تبیین می‌کند. این عامل مشتمل بر وجود امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مناسب در راستای تسهیل دسترسی معلمان به منابع محتوایی موک، توجه به نقش شبکه‌های اجتماعی در همراه سازی و بسترسازی توسعه حرفه‌ای معلمان، آشناسازی معلمان با مهارت‌های هفت‌گانه فناوری اطلاعات و ارتباطات، برگزاری کنفرانس‌ها و سمینارهای علمی- آموزشی مرتبط با دوره‌های یادگیری از طریق موک و آشناسازی با آن در بستر وب، ساختاربندی منعطف یادگیری و توسعه حرفه‌ای بر مبنای شرایط افراد بود. در ادامه برای نمونه نقل‌قول‌هایی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بیان می‌شود.

به‌عنوان نمونه معلم (۸) بیان داشتند: "متأسفانه شرایط آشنایی و دانش فناوری معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به شکلی هست که حتی بعضاً مهارت‌های سطح ابتدایی کامپیوتر را هم به شکل کامل بلد نیستند و این وضعیت و ساختار فناورانه ضعیف باعث شده که از یادگیری‌های مبتنی بر موک و به‌طور کلی یادگیری‌هایی که با فضای الکترونیک و فناورانه سروکار داشته باشد را کنار بگذارند و کمتر با این فضا ارتباط بگیرند."

زمینه‌های اجتماعی: طبق بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش، اجتماع و محیط پیرامونی نیز می‌تواند به‌عنوان بستری مؤثر در این زمینه باشد. در این زمینه، اهمیت و اولویت دادن به ارتقا شخصی و سازمانی در جامعه، ارائه الگوهای متناسب با تخصص در سازمان‌های فرهنگی در راستای توسعه سرمایه فکری، تبیین و ترویج اصول و ارزش‌های مرتبط با یادگیری مادام‌العمر، تقویت منابع و محتوای رسانه‌ای تخصصی، پذیرش فناوری در جامعه و کارکردهای مفید آن در سازمان‌ها احصا گردید. در این زمینه به‌عنوان مثال معلم (۱۲) بیان کرد: "خیلی مهمه جامعه و جوی که بر اون حاکمه از یادگیری‌های جدید مثل موک و به‌طور کلی ارتقا در زمینه‌های مختلف حمایت کنه و این جو افراد رو به این سمت و سو سوق بده نه اینکه اونا رواز این وضعیت و تلاش برای یادگیری در هر شیوه ای دلسرد کنه."

زمینه‌های فردی: از دیگر زمینه‌های مؤثر بر ضمن خدمت بر مبنای موک، نگرش افراد و به‌طور خاص معلمان است. از جمله محورهای این عامل بر طبق احصا پژوهشگران پذیرش فناوری و به‌کارگیری ظرفیت‌های فاوا در توسعه فردی از سوی معلمان، ارزش‌گذاری به دوره‌های مبتنی بر موک در یادگیری

های معلمان، توجه به ویژگی‌های فردی در تعیین نیازهای یادگیری حرفه‌ای و توانایی انتخاب از میان منابع مختلف، شناخت نسبت به سبک یادگیری فردی و تحلیل آن از سوی معلمان، توجه به یادگیری تجربی- ترکیبی و درگیر ساختن معلمان با دنیای واقع به کمک فناوری‌های جدید همچون واقعیت افزوده و واقعیت مجازی بود. در ادامه به بیان نمونه‌ای از نقل‌قول‌های مرتبط با این عوامل پرداخته می‌شود. به‌عنوان نمونه معلم (۶) بیان داشت: معلمان ما باید در درجه اول این سیستم یادگیری جدید را قبول کنند و بعد به فکر ارتقا خودشون از طریق اون باشن."

۵- عوامل مداخله‌گر (محدودکننده)

در بین تجارب مشارکت‌کنندگان، برخی از عوامل سازمانی و انسانی به‌عنوان محدودکننده آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موب در راستای توسعه حرفه‌ای معلمان بیان شدند. این عوامل مانع از اثربخشی برنامه‌های مربوط به اهداف پژوهش می‌شوند. نتایج این بخش از یافته‌ها در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: عوامل مداخله‌ای محدودکننده الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موب جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کد باز)
چالش‌های الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موب معلمان	موانع فردی	بی‌انگیزگی و دلسردی شغلی معلمان و کادر اداری آموزش و پرورش
		ضعف توانایی معلمان در بهره‌گیری از فرصت‌های موجود و عدم تسلط ایشان به دانش محتوایی و فناورانه موردنیاز
		عدم تسلط بر فعالیت‌های پژوهشی و توانایی به‌کارگیری آن در مسیر شغلی از سوی معلمان
		عدم تمایل به یادگیری و توسعه حرفه‌ای در سازمان آموزش و پرورش
		ضعف در مهارت‌های ارتباطی معلمان برای تیم سازی و استفاده از ظرفیت‌های جمعی در یادگیری‌های نوین
		مقاومت نسبت به تغییر و فرصت‌های جدید یادگیری در بین معلمان
		ضعف بنیه علمی معلمان و کارمندان در بهره‌گیری از مطالب علمی روز دنیا
	موانع ساختاری	بسترسازی ضعیف سازمان در ایجاد فرصت‌هایی برای فعالیت‌های فرابرنامه‌ای و بیرون از چارچوب شغلی
		عدم توجه به مولفه‌های تخصصی و تسهیلگری فناورانه در جذب و گمارش معلمان در آموزش و پرورش

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت کنندگان (کد باز)
		کم توجهی ساختار آموزشی به فناوری های نوین
		حجم بالای وظایف شغلی معلمان و سردرگمی و ابهام ایشان در نقش و وظائف محوله
		عدم توجه به نیازهای جامعه مخاطب و معلمان در تصمیم سازی های سازمانی در راستای نیازهای یادگیری ایشان
	موانع اقتصادی	عدم کفایت بودجه های تخصیصی به منظور پیاده سازی و نهادینه سازی آموزش های مبتنی بر موک در زمینه ضمن خدمت
		نامناسب بودن نظام پرداخت و عدم تفکیک افراد به لحاظ دانش تخصصی و توسعه فردی در آموزش و پرورش
		چندشغله بودن افراد در سازمان آموزش و پرورش به دلیل محدودیت های درآمدی
		اشتغال به فعالیت های جانبی غیر مرتبط با حیطه کاری و عدم توانایی مدیریت نیازهای یادگیری شغلی به دلیل تنگنای زمانی
		کمبود تجهیزات آموزشی و سراهای پژوهشی در راستای محتوا سازی و برگزاری دوره های ضمن خدمت باکیفیت برای کارکنان سازمان

موانع فردی: این دسته از عوامل محدودکننده مربوط به موانع فردی و چالش های شخصی است که یک فرد در سازمان در مسیر شغلی و دستیابی به توسعه ممکن است با آن ها مواجه شود. چالش های فردی طبق دسته بندی پژوهشگران مشتمل بر عواملی همچون بی انگیزگی و دلسردی شغلی معلمان و کادر اداری آموزش و پرورش، ضعف توانایی معلمان در بهره گیری از فرصت های موجود و عدم تسلط ایشان به دانش محتوایی و فناوریانه مورد نیاز، عدم تمایل به یادگیری و توسعه حرفه ای در سازمان آموزش و پرورش، ضعف مسیر شغلی از سوی معلمان، عدم تمایل به یادگیری و توسعه حرفه ای در سازمان آموزش و پرورش، ضعف در مهارت های ارتباطی معلمان برای تیم سازی و استفاده از ظرفیت های جمعی در یادگیری های نوین، مقاومت نسبت به تغییر و فرصت های جدید یادگیری در بین معلمان، ضعف بنیه علمی معلمان و کارمندان در بهره گیری از مطالب علمی روز دنیا است. موانع اقتصادی: به عقیده مشارکت کنندگان اگر موانع اقتصادی پیش روی نظام آموزشی و کارکنان آن برداشته شود تا حدود زیادی ایشان برای یادگیری حرفه ای و ارتقا دانش آماده خواهند شد. پژوهشگران عوامل مرتبط با این بخش مشتمل بر عدم کفایت بودجه های تخصیصی به منظور پیاده سازی و نهادینه سازی آموزش های مبتنی بر موک در زمینه ضمن خدمت، نامناسب بودن نظام پرداخت و عدم تفکیک افراد به لحاظ دانش تخصصی و توسعه فردی در آموزش و پرورش، چندشغله بودن افراد در سازمان آموزش و پرورش به دلیل محدودیت های درآمدی،

اشتغال به فعالیت‌های جانبی غیر مرتبط با حیطه کاری و عدم توانایی مدیریت نیازهای یادگیری شغلی به دلیل تنگنای زمانی، کمبود تجهیزات آموزشی و سraهای پژوهشی در راستای محتوا سازی و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت باکیفیت برای کارکنان سازمان قلمداد نمودند.

در این رابطه معلم (۷) بیان داشت که: "من معلم اصلاً با این وضعیت اقتصادی که الان هست وقت و تمرکزی برای یادگیری مواردی که بیان شد ندارم چراکه درگیر مسائل مالی و اقتصادی هستم من در شرایط سخت اقتصادی قرار دارم چون نظام آموزشی از حق و حقوق من دفاع نمیکند من هم از حداقل ها پا فراتر نمی‌گذارم و همان حداقل ها را برای سیستم تامین می‌کنم یعنی یک تدریس ساده دیگه توسعه حرفه‌ای و ضمن خدمت در حد رفع تکلیف فقط."

موانع ساختاری: یکی از موانع پیش روی تحقق آموزش ضمن خدمت بر مبنای موک، به عقیده مشارکت‌کنندگان و بر طبق احصا پژوهشگران، موانع ساختاری بود. موانع ساختاری بیشتر ناظر بر بعد سیاست‌گذاری سازمانی و ساختار حاکم بر شرایطی است که افراد در آن به سر می‌برند. کدهای برشمرده شده در این زمینه عبارت‌اند از: عدم کفایت بودجه‌های تخصیصی به‌منظور پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی آموزش‌های مبتنی بر موک در زمینه ضمن خدمت، نامناسب بودن نظام پرداخت و عدم تفکیک افراد به لحاظ دانش تخصصی و توسعه فردی در آموزش و پرورش، چندشغله بودن افراد در سازمان آموزش و پرورش به دلیل محدودیت‌های درآمدی، اشتغال به فعالیت‌های جانبی غیر مرتبط با حیطه کاری و عدم توانایی مدیریت نیازهای یادگیری شغلی به دلیل تنگنای زمانی، کمبود تجهیزات آموزشی و سraهای پژوهشی در راستای محتوا سازی و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت باکیفیت برای کارکنان سازمان. در ادامه به بیان نمونه‌ای از بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش پرداخته می‌شود:

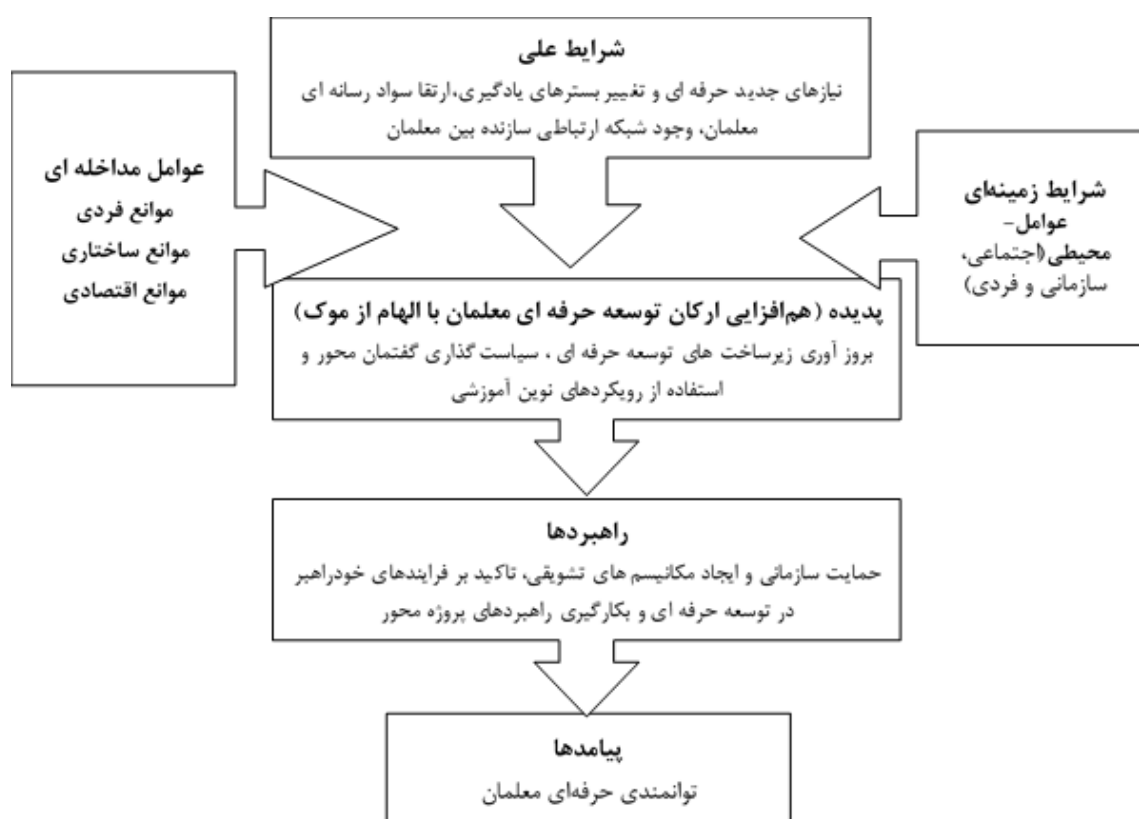
معلم (۱۷) بیان داشت: "یکی از دلایل و موانعی که باعث شده است توجه به توسعه و سرمایه انسانی در سازمان آموزش و پرورش به حاشیه رانده شود این است که در این ساختار، افراد مشارکت‌کننده از این که استخدام هستند و امنیت شغلی دارند آسوده هستند و در نتیجه تلاشی برای نگه داری آن نمی‌کنند چون اصولاً اگر هیچ کاری هم نکنند سر جایشان خواهند بود پس چرا برای یادگیری و ارتقا شخصی و توسعه سرمایه فکری خودشان اقدام کنند وقتی که بدون هیچ اقدامی بر سر پست و مقام خودشان خواهند بود؟!"

۶- پیامدها

پیامدهای الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان، "تقویت توانمندی‌های حرفه‌ای معلمان از طریق بسترهای نوین آموزشی" خواهد بود. که باعث انگیزش شغلی معلمان و به‌روزرسانی اطلاعات تخصصی می‌شود. این پیامدها، زمینه تقویت استعدادها، پتانسیل‌ها و منابع انسانی و مالی را فراهم می‌کند که باید مورد توجه ویژه قرار گیرد.

مدل پارادایمی برآمده از داده‌ها

با توجه به کدگذاری باز، محوری و انتخابی؛ مدل پارادایمی الگوی آموزش ضمن خدمت معلمان مبتنی بر موک به عنوان رویکرد توسعه حرفه‌ای در شکل شماره ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان در سازمان

بحث و نتیجه‌گیری

حوزه‌های مختلف حرفه‌ای و شغلی با ورود فاوا و بسترهای نوین دچار تحول گردیده است. ازجمله این بسترها، حوزه آموزش ضمن خدمت معلمان است که دستخوش تغییرات عدیده‌ای در زمینه تغییر پارادایم‌های سنتی به جدید شده است، با این حال، این حوزه از ضعف الگوی طراحی شده مبتنی بر بسترهای نوین رنج می‌برد. موک به‌عنوان منبع و راهبرد یادگیری می‌تواند به غنی‌سازی این حوزه منجر گردد. در همین راستا در پژوهش حاضر به طراحی الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخته شد که در ادامه یافته‌های آن تبیین می‌گردد.

پدیده مرکزی و مرکز ثقل الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان بر مبنای دیدگاه شرکت‌کنندگان، به‌روزرسانی زیرساخت‌های توسعه حرفه‌ای، سیاست‌گذاری گفتمان محور حوزه آموزش حین خدمت و استفاده از رویکردهای نوین آموزشی بود. یافته‌های پژوهش در این بخش با یافته‌های برخی از پژوهش‌ها از حیث جنبه‌های کاربردی موک در سازمان در راستای توسعه کارکنان همخوانی دارد (۱۱،۴). در تبیین این نتایج باید بیان داشت که جنبه‌های سخت‌افزاری همچون فراهم‌سازی زیرساخت و نرم‌افزاری همچون سیاست‌گذاری‌های گفتمانی و تغییر دیدگاه سنتی به آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند به بهبود در این زمینه بینجامد و جنبه‌های اشتراک دانش مبتنی بر بسترهای نوین را برای معلمان تقویت کند. این نتایج بیشتر بر همگام‌سازی بخش‌های مختلف آموزش و پرورش برای به‌کارگیری بستر موک در ضمن خدمت تأکید دارد.

عوامل و علل مؤثر در الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک جهت توسعه حرفه‌ای معلمان، طبق مصاحبه‌های صورت گرفته در سه محور نیازهای جدید حرفه‌ای و تغییر بسترهای یادگیری، ارتقا سواد رسانه‌ای معلمان، وجود شبکه ارتباطی سازنده بین معلمان عنوان گردید که همسو با نتایج برخی پژوهش‌ها است (۱۰، ۳۰). در تبیین یافته‌های این بخش باید بیان داشت که عمده دلایل توسعه صلاحیت حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی، انگیزه و محرک‌های درونی کارکنان است و در کنار این عامل، تخصص محوری و سواد رسانه‌ای معلمان می‌تواند به این موضوع کمک کند. لذا در تبیین این نتایج باید بیان داشت که شبکه ارتباطی سازنده بین معلمان و باهدف تسهیل ارتباط و استفاده از بسترهای جدید می‌تواند به کاربردی موک به‌عنوان منابع یادگیری در ضمن خدمت منجر شود و به تسریع در دستیابی به پدیده محوری پژوهش منجر گردد.

راهبردهای دستیابی به الگو مدنظر بر مبنای مصاحبه‌های صورت گرفته، در سه بخش شامل حمایت سازمانی و ایجاد مکانیسم‌های تشویقی، تأکید بر فرایندهای خود راهبر در توسعه حرفه‌ای، به‌کارگیری

راهبردهای پروژه محور دسته‌بندی شد. در تبیین این یافته‌ها باید اشاره داشت که با توجه دادن معلمان به ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های فردی و آشناسازی ایشان با فنون جست‌وجو و کاوش در محیط‌های فناورانه، می‌توان باعث شد که بخش عمده‌ای از نیاز حرفه‌ای و شغلی ایشان در بستر دنیای متکثر اینترنت برطرف گردد. که راهبردهای تشویقی و مکانیسم‌های سازمانی مؤثر بر آن می‌تواند به تقویت استفاده از محتوای موک محور برای اهداف توسعه حرفه‌ای بینجامد، این مهم در پژوهش (۲۸) نیز مورد تأکید قرار گرفته بود و ازجمله راهبردهای مؤثر در آموزش ضمن خدمت در کشورهای مختلف را به‌کارگیری مکانیسم‌های تشویقی متناسب با میزان توسعه‌مندی افراد عنوان کرده بودند. در انتها راهبردهای پروژه محور می‌تواند به استفاده از ظرفیت شبکه‌های مبتنی بر اینترنت و به‌خصوص موک در راستای تنظیم آهنگ یادگیری و شخصی‌سازی آن که ازجمله مولفه‌ها و خصیصه‌های یادگیری با استفاده از موک است، کمک ویژه‌ای داشته باشد.

بسترهای شکل‌گیری الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک به سه عامل اجتماعی، سازمانی و فردی تقسیم‌بندی گردید. در تبیین این یافته‌ها باید بیان داشت که این سه عامل با یکدیگر ارتباط تنگاتنگی دارند و زمینه‌های شکل‌گیری الگو به شیوه کارآمد می‌تواند باشد، باین‌حال، ابعاد فردی با توجه به جایگاه معلمان در نظام آموزشی و حیطه اختیارات محوله بیشتر خودنمایی می‌کرد. به‌عنوان مثال خود راهبری به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در بسیاری از مصاحبه‌های انجام پذیرفته به چشم می‌آمد. در کنار آن فرهنگ یادگیری به‌عنوان عاملی مهم در صلاحیت حرفه‌ای و به‌عنوان عامل پیش‌برنده و تسهیل‌گر توسعه حرفه‌ای، می‌تواند نقش مؤثر و مکمل را در کنار خود راهبری (فردی) داشته باشد که نشان‌دهنده ارتباط تنگاتنگ این عوامل است. یافته‌های پژوهش در این بخش با یافته‌های پژوهش‌های (۳۵) از نظر نقش مستقیم و مؤثر ویژگی‌های فردی در ساخت سازمان یادگیرنده و همچنین تأثیرات آن در ارائه الگوهای ضمن خدمت کارآمد قرابت دارد.

چالش‌ها به معنای موانعی هستند که در مسیر دستیابی به یک هدف یا پدیده ایفای نقش می‌نمایند. چالش‌های پیش‌روی الگوی آموزش ضمن خدمت مبتنی بر موک در زمینه توسعه حرفه‌ای در سه عامل ساختاری، فرهنگی و فردی دسته‌بندی شدند. پژوهش‌های (۲۶،۳۶) نیز با اشاره به چالش‌های پیش‌روی آموزش ضمن خدمت با توجه به نیازهای دنیای کنونی پرداخته بودند که در تبیین این یافته‌ها، موانع ساختاری را می‌توان به ضعف در مکانیسم‌های تشویقی و بروکراسی و سایر موانع اداری و سازمانی نسبت داد. موانع فرهنگی به وجود بعضی خصیصه‌ها و ویژگی‌ها اشاره داشت که باعث می‌شود جریان توسعه صلاحیت‌های دیجیتال با اخلال و کندی مواجه شود. در اشاره به عوامل باید بیان داشت که رخوت حاکم بر فضای آموزشی و مقاومت نسبت به تغییر و استفاده از فناوری در بین معلمان از مهم‌ترین این

عوامل بودند و در انتها موانع فردی به مشکلات مادی و عدم احساس نیاز معلمان به خود توسعه‌ای اشاره داشتند.

منابع

- 1- Bazrafshan Moghadam, M.; Shoghi, M., and Rahmankhah, R. (2015). The position of educational supervision and guidance in the document of fundamental transformation of education. *Journal of Fundamentals of Education*, 5(2), 23-43.
- 2- Mir Kamali, S. M; Narenji-Sani, F., and Asadi, S. (2019). Evaluating teachers' professional qualifications from the perspective of primary school principals. *Journal of School Management*, 7(3), 91-110. magiran.com/p2076180.
- 3- Gholampour, M., Mahmoodi Boureng, M., Kayzouri, A.H. (2025). ANALYZING THE CURRENT STATUS OF COMPUTER ENGINEERING CURRICULUMS AT THE UNDERGRADUATE LEVEL: A CONTEXTUAL ANALYSIS APPROACH. *Iranian Journal of Engineering Education*, 27(106), 77-98. <https://doi.org/10.22047/ijee.2025.513767.2163>
- 4- Gholampour, M., Mahmoodi Boureng, M., Rahmati Kahkhah, S., Mohammadi Hoseini, A. (2025). Construction and Validation of a Questionnaire on Professional Ethics of University Faculty Members With an Emphasis on the specific Characteristics of Iranian Higher Education. *Bioethics Journal*, 15(40), 1-17. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v15i40.49654>
- 5- Ghasemian, A., Gholampour, M., Delghandi, A. (2025). Components of Professional Ethics of Faculty Members at Farhangian University: A Thematic Analysis Approach. *Research Quarterly of Islamic Education and Training*, 4(6), 77-98. <https://doi.org/10.48310/riet.2025.18634.1381>
- 6- Maleki, S. (2018). Professional development of teachers. *Monthly magazine Roshd Madrasah Farda*, 18(4). 18-6.
- 7- Gholampour, M., Mahmoodi Boureng, M., Mohammadi Hoseini, A. (2025). Requirements and platforms for the self-development process of employees in an organization based on the heutagogy educational approach: A case study of elementary school teachers. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 12(44), 118-143. doi: [10.61882/istd.50081.12.44.118](https://doi.org/10.61882/istd.50081.12.44.118).

- 8- Demirel, İ. N. (2018). The Opinions of Administrators about In-Service Training Related to the Administration and Investigation. *International Journal of Higher Education*, 7(2), 76-83.
- 9- Hatami, H. (2009). Evaluation and measurement of the effectiveness of in-service training of the Human Resources Studies Office in improving the performance of managers, faculty and staff of academic units in Region One of Islamic Azad University. *A New Approach to Educational Management*, 2(5), 77-100.
- 10- Delfan Azari, Gh., Bani Si, P. (2019). *Human Resources Training Management*. Tehran: Roshd Farhang.
- 11- Mousavi, S. M. (2019). *Investigating the challenges of in-service training courses for teachers and providing appropriate solutions*. The Fifth International Conference on Humanities and Education with a Focus on Sustainable Development, Tehran.
- 12- Kovanović, V., Joksimović, S., Gašević, D., Siemens, G., & Hatala, M. (2015). What public media reveals about MOOCs: A systematic analysis of news reports. *British Journal of Educational Technology*, 46(3), 510-527.
- 13- Albó, L., Hernández-leo, D., & Oliver, M. (2016). *Are higher education students registering and participating in MOOCs? The case of MiríadaX*. EMOOCs 2016 conference, Graz, Austria.
- 14- Mehaffy, G. L. (2012). Challenge and change. *Educause Review*, 47(5), 25-42.
- 15- Emmati, E., and Tavasoli Farhi, M. (2015). The emergence of extensive online open courses in medical education. *Modern Medical Informatics*, 2 (1), 53-40.
- 16- Sheng, D. Yuan, J. Xie, Q. & Li, L. (2022). ACMF: An Attention Collaborative Extended Matrix Factorization Based Model for MOOC course service via a heterogeneous view. *Future Generation Computer Systems*, 126, 211-224.
- 17- Alazani, S. A., & Mahender, C. N. (2021). *Rule based question generation for Arabic text: question answering system*. In Proceedings of the International Conference on Data Science, Machine Learning and Artificial Intelligence (pp. 7-12).
- 18- Fidalgo-Blanco, Á. García-Peñalvo, F. J& Sein-Echaluce, M. L. (2018). An adaptive hybrid MOOC model: Disrupting the MOOC concept in higher education. *Telematics and Informatics*, 35(4), 1018-1030.

- 19- Gholampour, M. (2025). Analyzing the current status of curriculum design and development process evaluation in the higher education system: a contextual analysis approach. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 15(49), 28-45. <https://doi.org/10.22034/emes.2025.2056806.2641>
- 20- Shirbagi, N., Nasirinia, Sh. (2020). Professional development as a step towards effective teaching (Case study: elementary school teachers in Sanandaj). *Teaching Research*, 8(1), 166-197. doi: <https://doi.org/10.34785/J012.2020.770>
- 21- Baker, R., Nakamura, N., Chandel, I., Howell, B., Lyalin, D., & Panin, V. M. (2018). Protein O-mannosyltransferases affect sensory axon wiring and dynamic chirality of body posture in the *Drosophila* embryo. *Journal of Neuroscience*, 38 (7), 1865-1850
- 22- Gholampour, M., Mahmoudi Borang, M., and Mohammadi Hosseini, S. A. (2025). Requirements and contexts of the self-development process of employees in an organization based on the heutagogic educational approach: A case study of elementary school teachers. *Human Resources Education and Development*, 44(12), 118-143. <http://istd.saminattech.ir/Article/50081>
- 23- Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. *NASSP bulletin*, 84(618), 6-12.
- 24- Kahraman, M., & Kuzu, A. (2016). E-mentoring for professional development of pre-service teachers: a case study. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 1302-648817(3), 76-89.
- 25- Rahimi, F. (2022). The relationship between satisfaction with in-service training of teachers and job performance with the mediation of professional development of teachers in Baharestan region. *A New Approach in Educational Sciences*, 4(1), 51-62.
- 26- Karacabey, M. F. (2021). School principal support in teacher professional development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 54-75.
- 27- Sezgin Ballıdağ, K. D., (2022). Preparatory School Teachers' Self-Directed Online Professional Development. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(3), 25-38.
- 28- Bates, T. (2013). Harvard's current thinking on MOOCs. Harvard Magazine, Cambridge: Harward.
- 29- Nouri Afshar, M., Haqverdi, M., and Kamijani, A. (2020). In-service training of educators: from effectiveness to efficiency. *Bimonthly Scientific-*

- Research Journal of New Approaches in Educational Management*, 11(41), 305-324.
- 30- Rajabian Dehzireh, M.; Sotoudeh Arani, H.; Mehtari Arani, M. and Baghbani, A. (2024). The effect of distance learning based on MOOC technology on learning performance, emotional self-awareness and high-level thinking of students. *Journal of Educational Strategies in Medical Sciences*, 17(2), 222-234.
 - 31- Cadero-Smith, L. A. (2020). *Teacher Professional Development Challenges Faced by Rural Superintendents*. Online Submission.
 - 32- Farastkhah, M. (2025). *Book on Qualitative Research Method in Social Sciences with Emphasis on "Grounded Theory"*. Tehran: Aghah.
 - 33- Danaeifard, H., Alvani, M., and Azar, A. (2021). *Book of Qualitative Research Methodology in Management*. Tehran: Saffar.
 - 34- Strauss, A., and Corbin, J. (2011). *Fundamentals of Qualitative Research: Techniques and Steps for Generating Grounded Theory*, translated by Ebrahim Afshar, Nay Publishing House.
 - 35- - Li, J., & Qin, J. (2022). Effect of teachers' knowledge sharing behavior on students' entrepreneurial motivation in social media environment. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 17(2), 143-157.
 - 36- Kaul, M., Aksela, M., & Wu, X. (2018). Dynamics of the community of inquiry (CoI) within a massive open online course (MOOC) for in-service teachers in environmental education. *Education Sciences*, 8(2), 40-56.