

بازتاب مؤلفه‌های توسعه‌حرفه‌ای کارگزاران نظام آموزشی در متحدالمال‌ها و گزارش‌های بازرسان مدارس (۱۳۰۴-۱۳۵۰ش)

چکیده

رویکرد میان‌رشته‌ای در پیوند حوزه تاریخ آموزش و پرورش با دانش و روش‌های علوم مدیریت، افق تازه‌ای برای تحلیل سیاست‌های توسعه‌حرفه‌ای می‌گشاید. این رویکرد، با بهره‌گیری هم‌زمان از تحلیل انتقادی اسناد تاریخی و الگوهای مدیریتی، امکان فهم عمیق‌تری از بسترهای تصمیم‌گیری، سازوکارهای اجرایی و پیامدهای سازمانی را فراهم می‌سازد. ترکیب این دو حوزه، گذشته را به منبعی کارآمد برای بازاندیشی و بهبود نظام‌های آموزشی بدل کرده و ظرفیت تبیین شکاف‌های میان نظریه و عمل را افزایش می‌دهد. چنین نگاهی زمینه‌ساز طراحی سیاست‌هایی است که علاوه بر پاسخ به نیازهای تاریخی و فرهنگی، به ارتقای کارآمدی ساختارهای آموزشی می‌انجامد. توسعه‌حرفه‌ای یکی از مفاهیم نو در حوزه مدیریت و سازمان و بویژه در حوزه آموزش و پرورش و سیاست‌گذاری آموزشی است که هدف آن ارتقای دانش، بینش، منش و مهارت‌های کارکنان و مدیران برای توسعه سازمانی است. مقاله حاضر می‌کوشد مقوله توسعه‌حرفه‌ای را براساس ساحت‌های پنج‌گانه جسمانی، اعتقادی، اخلاقی، علمی و اجتماعی در اسناد آموزشی سال‌های ۱۳۰۴ تا ۱۳۵۰ش تحلیل کند. هدف اصلی، ارزیابی بازتاب مؤلفه‌های توسعه‌حرفه‌ای در اسناد آموزشی آن دوره با تکیه بر گزارش‌های بازرسان مدارس و متحدالمال‌هاست. پژوهش با روش اسنادی و تحلیل محتوای داده‌های تاریخی، به بررسی جایگاه مؤلفه‌های توسعه‌حرفه‌ای در قوانین آموزشی و راهکارهای آن در دوره مذکور پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که در این دوره، اقداماتی چون تدوین قوانین، انتشار مجله، تأسیس سازمان تربیت معلم و تحقیقات تربیتی و گنجاندن مباحث اخلاق و تربیت‌حرفه‌ای در دروس دارالمعلمت انجام شد. با وجود اهمیت این اقدامات، تمرکز سیاست‌های آموزشی در شهرها و عدم انطباق برخی سیاست‌ها با نیازهای روستاییان و عشایر، مانع کارآمدی کامل آن‌ها گردید.

کلیدواژه‌ها: توسعه‌حرفه‌ای، متحدالمال‌ها، گزارش‌های بازرسان مدارس، اسناد آموزشی، کارگزاران، آموزش و پرورش، سیاست‌گذاری آموزشی.

مقدمه

رویکرد میان‌رشته‌ای که تاریخ آموزش و پرورش را با نظریه‌ها و روش‌های علوم مدیریت پیوند می‌دهد، بستر تحلیلی گسترده‌ای برای بررسی سیاست‌ها و فرآیندهای توسعه‌حرفه‌ای فراهم می‌آورد (طالبی، ۱۳۹۶: ۱۲۵). این پیوند، تاریخ را از روایت رویدادها به سطح تحلیل نظام‌مند ارتقاء داده و آن را ابزار اصلاح و بهبود کارآمدی سازمان‌های آموزشی می‌سازد. مرور تجربه‌های تاریخی مدیریت آموزشی، با آشکارسازی زمینه‌های تصمیم‌گیری، می‌تواند فاصله تئوری و عمل را کاهش دهد و ارتباط میان شناخت تاریخی و راهبردهای مدیریتی را تقویت کند.

توسعه‌حرفه‌ای، رویکردی نو در مدیریت و سازمان است که با هدف ارتقای دانش، مهارت و بینش کارکنان و مدیران برای دستیابی به پیشرفت سازمانی دنبال می‌شود و در حرفه معلمی از طریق تجربه تدریجی و پایش مداوم آموزش حاصل می‌گردد (طاهرپور کلاتری و غلامپور، ۱۴۰۱: ۱۰۴). این پژوهش با رویکرد گذشته‌پژوهی، مؤلفه‌های توسعه‌حرفه‌ای معلمان ایران در سال‌های ۱۳۰۴ تا دهه ۱۳۵۰ش را با تکیه بر «متحدالمال‌ها» و مقررات وزارت معارف و گزارش‌های بازرسان مدارس بررسی می‌کند. در دوره پهلوی اول و دوم، «متحدالمال» به مجموعه بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های رسمی دارای شماره، تاریخ، و امضای مقام ذی‌صلاح اطلاق

می‌شد که ضمانت اجرا و پیگرد تخلف داشت (وزارت معارف، ۱۳۱۵: ۲/۱). انتخاب این اسناد به سبب اهمیت آن‌ها در نظارت و ارتقای کیفیت آموزش و بازتاب سیاست‌های کلان و نگرش‌های مدیریتی آن عصر صورت گرفته است. با توجه به کمبودهای حرفه‌ای و اخلاقی شماری از معلمان (کرمی؛ مسعودی‌ندوشن و سمیعی‌ظفرقندی، ۱۴۰۱: ۲۸؛ احمدی‌فر و عبدالملکی، ۱۴۰۲: ۲۵)، بررسی تاریخی توسعه حرفه‌ای می‌تواند تجارب ارزشمندی برای شناسایی ریشه‌های چالش‌ها و چرایی شکاف میان اسناد مصوب و واقعیت‌های اجرایی ارائه دهد؛ شکافی که پیامدهای مستقیم بر کیفیت آموزش معاصر ایران داشته است. پرسش‌های اصلی که بر مبنای اهداف تحقیق مدنظر قرار گرفته عبارت‌اند از:

- مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای در قوانین و مقررات آموزشی در خلال سال‌های ۱۳۰۴ تا ۱۳۵۰ ش چه جایگاهی دارد؟
- چه راهکارهایی در راستای توسعه حرفه‌ای معلمان و مدیران در مقطع مورد مطالعه اتخاذ شده است؟

نقد و بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعددی در زمینه مبانی نظری توسعه حرفه‌ای، مؤلفه‌ها و مدل‌های آن صورت گرفته، اما هیچ یک از آثار منتشره، با رویکردی تاریخی و با استناد به اسناد آموزشی به این موضوع نپرداخته‌اند. در مطالعات اسنادی تاریخ آموزش و پرورش نیز برخی از پژوهشگران متحدالمال‌ها را مدنظر قرار داده‌اند. برای نمونه، کتاب *تاریخ آموزش و پرورش نوین در ایران* (طاهری، ۱۳۹۰) گرچه تصویری کلی از تحول ساختار نظام آموزشی، بویژه در پهلوی اول و دوم ارائه می‌کند، اما فاقد جزئیات تحلیلی اسناد اجرایی است. مجموعه *دفترکل متحدالمال وزارت معارف (۱۳۰۷-۱۳۳۰)* (۱۳۱۵) نیز صرفاً گزیده آیین‌نامه‌های رسمی را، بدون واکاوی نقش آن‌ها در توسعه حرفه‌ای معلمان، منتشر کرده است. کتاب *سیاست فرهنگی و آموزشی در ایران پهلوی* (شریفی، ۱۳۹۴) با رویکرد سیاست‌پژوهی به ساختارهای تصمیم‌گیری وزارت فرهنگ می‌پردازد، اما به گزارش‌های بازرسی مدارس نپرداخته است. در حوزه مقالات، علیزاده‌بیرجندی و ناصری (۱۳۹۲) در مقاله «نگرشی بر روند برنامه‌ریزی درسی عصر پهلوی اول از خلال متحدالمال‌ها» تنها جایگاه برنامه‌ریزی درسی در بخشنامه‌ها را بررسی کرده‌اند. مطالعه خورسندی (۱۳۸۷) با عنوان «مروری بر تحولات سیاست‌های آموزشی و تربیتی ایران در دوره پهلوی اول» نیز فاقد تحلیل محتوای متحدالمال‌ها و گزارش‌های بازرسان مدارس است. این پژوهش با روش اسنادی و تحلیل محتوای تاریخی، بازتاب مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای کارگزاران آموزشی را در متحدالمال‌ها و گزارش‌های بازرسی مدارس طی سال‌های ۱۳۰۴ تا ۱۳۵۰ ش بررسی می‌کند. رویکرد میان‌رشته‌ای آن، که در تحقیقات پیشین کمتر به کار گرفته شده، به دلیل کمبود مطالعات آسیب‌شناسانه مبتنی بر اسناد در سیاست‌گذاری و مدیریت آموزشی اهمیت دارد. تحلیل آثار موجود نشان می‌دهد که بیشتر آثار توصیفی، فاقد مبانی نظری و تحلیل مستند و بدون رویکرد مسأله‌محور بوده‌اند. نوشتار حاضر با ترکیب روش‌های کمی و کیفی و تبیین ارتباط میان مؤلفه‌ها، درصد پُرکردن این شکاف دانشی و ارائه تصویری کاربردی برای سیاست‌گذاری آموزشی است.

این تحقیق از نوع بنیادی و با رویکرد تاریخی و روش اسنادی انجام شده است؛ در پژوهش اسنادی، داده‌ها به صورت نظام‌مند گردآوری، کشف، استخراج، طبقه‌بندی و ارزیابی می‌شوند تا محتوای مرتبط با موضوع شناسایی گردد. معیار انتخاب اسناد در این بررسی، مقطع زمانی مورد مطالعه و مؤلفه‌های مطرح در مبانی نظری پژوهش با تأکید بر عناصر ساختاری توسعه حرفه‌ای است. روش اسنادی گاه به عنوان تکنیک مکمل به کار می‌رود و سند در این رویکرد ابزاری برای فهم معانی، مقاصد و انگیزه‌های کنشگران اجتماعی است (صادقی فسایی، ۱۳۴۹: ۶۹). با توجه به ماهیت این پژوهش، تلاش شده است ضمن بازخوانی و تحلیل گزارش‌های بازرسان و متن متحدالمال‌ها، یافته‌ها نه تنها در بستر تاریخی خود تبیین شوند، بلکه با چالش‌ها و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای در شرایط کنونی آموزش و پرورش ایران نیز ارتباط یابند. این رویکرد مقایسه‌ای، امکان شناسایی تداوم‌ها و گسست‌های سیاستی را فراهم می‌کند و به تفسیر اسناد گذشته به مثابه منابع الهام برای پاسخ‌گویی به مسائل امروز یاری می‌رساند.

توسعه حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن

توسعه حرفه‌ای فرآیندی مستمر از آموزش‌های فردی و گروهی است که معلمان را به صورت انفرادی، جمعی و حتی در قالب انجمن‌های حرفه‌ای توانمند می‌سازد تا در حل مسائل و اتخاذ تصمیم‌های مناسب موفق عمل کنند. این اصطلاح به رویکردی جامع و

متمركز برای ارتقای اثربخشی عملکرد معلمان و مدیران مدارس در راستای پرورش و موفقیت دانش‌آموزان اشاره دارد و شامل فرایندها و اقدامات برنامه‌ریزی شده جهت افزایش دانش، مهارت و نگرش معلمان است. طاهرپور کلاتنری و غلامپور (۱۴۰۱) مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان را در چهار بُعد فردی (دانش فرهنگی، علاقه و نگرش، مهارت‌های ارتباطی)، برنامه‌ای (حمایت از معلمان، مدیریت دانش)، سازمانی (نظارت و ارزیابی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و رویکرد مدیریتی) و چالش‌های فراروی توسعه حرفه‌ای (اقتصادی، برنامه‌ای، ساختاری) تقسیم‌بندی کرده‌اند (طاهرپور کلاتنری و غلامپور، ۱۴۰۱: ۱۰۴).

در شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، با وجود برخی تمایزات، وجوه اشتراک زیادی در آرای نظریه‌پردازان دیده می‌شود. در واقع عمده‌ترین تمایزات دیدگاه‌های صاحب‌نظران به تفاوت آنها در اولویت‌بخشی و اهمیت دادن به مؤلفه‌ها باز می‌گردد. برای نمونه برخی از پژوهشگران با اولویت‌بخشی بر اخلاق حرفه‌ای، محور توسعه حرفه‌ای را معیارهای اخلاقی در نظر گرفته و برای آن ساحت‌هایی قائل شده‌اند. مهم‌ترین آنها ساحت جسمانی و ظاهری، اعتقادی، اخلاقی، علمی و اجتماعی است که هر یک از این ساحت‌ها را با مؤلفه‌هایی به شرح ذیل شناسایی کرده‌اند:

ساحت اول، جسمانی و ظاهری: آراستگی ظاهری، آراستگی پوشش، توانایی جسمانی، توانمندی کلامی؛
ساحت دوم، اعتقادی: باور و عمل به ارزش‌های معنوی؛

ساحت سوم، اخلاقی: پایبندی به ارزش‌های اخلاقی نظیر تواضع، انصاف، سازواری کردار و گفتار؛
ساحت چهارم، علمی: دانش عمومی، دانش تخصصی، شایستگی در تدریس؛

ساحت پنجم، اجتماعی: مسئولیت‌پذیری، هشیاری اجتماعی، انتقال میراث فرهنگی؛ (ملائی؛ میرزامحمدی و رهنما، ۱۴۰۱: ۸۱).

در خصوص مؤلفه‌های مربوط به هر یک از ساحت‌ها اختلاف نظرهایی میان پژوهشگران وجود دارد. برخی از پژوهش‌هایی که به شناسایی مؤلفه‌های جهانی توسعه حرفه‌ای پرداخته‌اند، از سه مؤلفه دانش (دانش تخصصی، فناوری اطلاعات، دانش تربیتی)، منش (اخلاق فردی و اخلاق سازمانی) و کنش (ارتباط میان فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) یاد کرده‌اند (کرمی؛ مسعودی‌ندوشن و سمیعی‌ظفرقندی، ۱۴۰۱: ۴۱). از بررسی این مؤلفه‌ها می‌توان به وجوه اشتراک و توافق پژوهشگران در زمینه مؤلفه‌های مذکور پی‌برد. افزون بر مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای یکی از مباحث مطرح در این حوزه مدل‌های توسعه حرفه‌ای است. یکی از مدل‌های مطرح در توسعه حرفه‌ای کارکنان، مدل استورات و براون^۱ است. در این مدل روابط توسعه‌دهنده شامل مربی‌گری، استاد-شاگردی، مدل نقش، گروه‌ها یا شبکه‌های حمایتی و سرپرست - همکار می‌شود. در ذیل تعریف مختصری درباره هر یک از این روابط آمده است:

- مربی‌گری: رابطه‌ای هدفمند برای توسعه مهارت‌ها در افراد شکل می‌گیرد که این امر عملکرد کاری را بهبود می‌بخشد؛
- استاد-شاگردی: رابطه‌ای که با هدف توسعه یک کارمند بی‌تجربه از طریق تعامل و بحث شخصی شکل می‌گیرد؛
- مدل نقش: رابطه یکسویه‌ای شکل می‌گیرد که در طی آن یک مدل مورد مشاهده قرار گرفته تا فرد خصیصه‌ها و رفتارهای مطلوب او را فراگیرد؛

- گروه‌ها یا شبکه‌های حمایتی: گروهی از افراد هستند که حول ویژگی‌ها یا اهداف مشترکی گرد هم می‌آیند و برای همدیگر یک حمایت معنادار فراهم می‌آورند؛

- رابطه سرپرست- همکار: نوعی از رابطه است که در آن توسعه به صورت تصادفی و غیرعمدی صورت می‌گیرد.

در مدل استورات و براون برای توسعه حرفه‌ای کارکنان، چندین برنامه پیشنهادی شامل آموزش رسمی (تجارب یادگیری رسمی مانند دوره‌های آموزشی رسمی)؛ ارزیابی و بازخورد (ارزیابی مسیرهای شغلی)؛ تجارب کاری (چرخش شغلی و انتقال‌ها) ارائه شده است (صحرانورد نشتیفان و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۵). در چارچوب این پژوهش نیز مدل استورات و براون نه صرفاً به‌عنوان یک الگوی نظری بیرونی، بلکه به‌عنوان ابزار تحلیلی اسناد تاریخی به کار گرفته شد؛ به این معنا که مؤلفه‌ها و روابط توسعه‌دهنده‌ی مدل، معیار تفسیر داده‌ها در ساحت‌های مختلف قرار گرفت تا امکان مقایسه میان رویه‌های گذشته و رویکردهای معاصر فراهم شود.

^۱ -Stewart and Brown

برخی مطالعات توسعه حرفه‌ای، مهارت‌های روان‌شناختی، رهبری و اخلاق حرفه‌ای را عناصر محوری در ارتقای حرفه‌ای مدیران آموزش و پرورش دانسته‌اند. در مباحث توسعه حرفه‌ای، دو مدل سنتی و اصلاح‌شده نیز مطرح‌اند. مدل سنتی بر انتقال دانش به معلم و نقش او به عنوان دریافت‌کننده اطلاعات تأکید دارد، در حالی که مدل اصلاح‌شده، با توصیه رویکردهای آموزشی متنوع، مدرس را تسهیل‌گر یادگیری معرفی می‌کند. این مدل با درگیر کردن معلمان در تولید دانش و توجه به نیاز دانش‌آموزان، به بهبود نتایج یادگیری کمک می‌کند (طاهرپور کلانتری و غلامپور، ۱۴۰۱: ۱۰۵).

در زمینه توسعه حرفه‌ای، صاحب‌نظران به دو رویکرد «بالا به پایین» و «پایین به بالا» نیز اشاره کرده‌اند. در رویکرد بالا به پایین، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای توسط مدیران یا گروه‌های آموزشی برای معلمان تدوین می‌شود؛ در مقابل، رویکرد پایین به بالا بر برنامه‌ریزی پیشرفت حرفه‌ای توسط خود معلمان تأکید دارد (چنگائی و دیگران، ۱۴۰۲: ۱۵۷). مبانی نظری پژوهش حاضر نیز بر مؤلفه‌های پنج‌گانه اخلاق حرفه‌ای (جسمانی و ظاهری، اعتقادی، علمی، اجتماعی، اقتصادی) پیشنهادی ملائی، میرزا محمدی و رهنما (۱۴۰۱) استوار است. به دلیل ابتنای ساحت‌های مذکور بر آرای فیلسوفان تربیتی غرب و اندیشمندان مسلمان و جامعیت آن از این دیدگاه در پژوهش حاضر استفاده شده است. به منظور تحلیل مباحث در گام نخست، شاخص‌های اصلی نظریه یعنی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای استخراج گردید. سپس مصادیق مرتبط با آن مؤلفه از میان خیل کثیری از اسناد آموزشی، گزارش‌های بازرسان، متحدالمال‌های وزارت معارف انتخاب شد. آنگاه پس از انطباق مفهوم و مصداق (مؤلفه‌های نظری و اسناد گزینشی)، ضمن اشاره به ارتباط این مباحث با چالش‌های امروز، توسعه حرفه‌ای کارگزاران نظام آموزشی مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفت.

ساحت ظاهری و جسمانی: آراستگی و تناسب ظاهری معلمان، بویژه در پوشش، عاملی مؤثر در جذب، انگیزه‌بخشی و ایجاد نشاط آموزشی است و از منظر زیبایی‌شناختی و الهام‌بخشی در یادگیری دانش‌آموزان شاخصی غیرقابل‌انکار در حرفه معلمی محسوب می‌شود (حمزه‌لو و نظری، ۱۳۹۹: ۸۷). اداره کل معارف در ۱۳۰۹/۷/۶ بخشنامه‌ای را به مدیران زن مدارس نسوان دولتی و ملی ارسال نموده و در طی آن ممنوعیت پوشیدن البسه تجملی و کاربرد زینت‌آلات را مورد تأکید قرار داده است (متحدالمال نمره ۴۱۸۱، مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۶، سال ۳، شماره ۸ و ۷). در خصوص سبک پوشش معلمان و مدیران دستورالعمل‌های متعددی از سوی معارف صادر شده که در اکثر آنها پوشش البسه وطنی مورد تأکید قرار گرفته است (مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱، ۳۸). بر اساس مدل استورات و براون، این تأکید بر پوشش یکدست و همسان، در راستای ایجاد «مدل نقش» برای افراد تازه‌وارد به حرفه و تقویت هویت سازمانی قابل تفسیر است؛ رویکردی که اسناد تاریخی نشان می‌دهد در آن دوره به‌شدت مورد توجه بوده است. در جدول ذیل به جایگاه ساحت جسمانی / ظاهری در اسناد آموزشی اشاره شده است.

جدول (۱) جایگاه مؤلفه‌های ساحت جسمانی / ظاهری در اسناد آموزشی

اسناد آموزشی	پیوند با ساحت توسعه حرفه‌ای	ارتباط با چالش‌های کنونی	منبع
توصیه به مدیران مدارس برای ترویج پوشش وطنی و پرهیز از خرید خارجی	دستور پوشش معلمان در ساحت ظاهری/جسمانی، تقویت‌کننده «منش» حرفه‌ای، منزلت شغلی و الگوسازی اجتماعی است.	تجربه تاریخی ثابت کرده تمرکز صرف بر ظاهر و غفلت از آموزش، عدالت و تنوع فرهنگی، تبعیض‌آفرین است؛ از این‌رو هنجارهای ظاهری باید با اهداف آموزشی همسو باشند.	(متحدالمال اداره تفتیش، مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱، ۳۹).
اعزام مفتشان برای نظارت بهداشت مدارس و معاینه کارکنان	پایش بهداشت و معاینه، مسئولیتی حرفه‌ای برای حفظ توان شغلی و اعتماد عمومی معلمان است.	سلامت مدارس اولویت است؛ اما نظارت بدون زیرساخت، آموزش و حمایت حقوقی کارکنان، ناکافی است.	(متحدالمال اداره تفتیش، مجله تعلیم و تربیت، دی ۱۳۱۳، سال ۴، شماره ۹، ۵۷۱-۵۷۲).
ارجاع فوری مبتلایان بیماری مسری به پزشک و کناره‌گیری موقت از مدرسه	سلامت کارکنان و دانش‌آموزان، تضمین‌کننده استمرار آموزش و حفاظت محیط یادگیری است.	تجربه پاندمی‌ها ثابت کرده سیاست‌های آموزشی بدون حمایت مالی، بیمه‌ای و جایگزینی معلم پایدار نیستند.	(بخشنامه نمره ۱۰۷۹ر ۳۳۳ مورخ ۱۳۱۶/۱/۱۱؛ ساکما ^۱ ، سند شماره ۲، ۳، ۵-۱۱۰۲۱-۰۱۱۰۲۱-۲۹۷).

^۱ - ساکما (Sakma) مخفف سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران است (در شیوه ارجاع‌دهی به منابع سندی اعم از متحدالمال‌ها، بخشنامه‌ها، مجله تعلیم و تربیت در درون متن و فهرست منابع مطابق شیوه‌نامه تدوین فصلنامه و سازمان اسناد و کتابخانه ملی عمل شده است).

نصب نشان‌های اختصاصی وزارت معارف (استادی، دبیری، آموزگاری، اداری) به لباس	نمادهای رسمی وزارت معارف در ارتقای انگیزش حرفه‌ای، تعلق سازمانی و اعتبار اجتماعی معلمان نقش داشتند، اما بدون پشتوانه فرصت‌های واقعی رشد، اثر آن‌ها پایدار نبود.	هویت حرفه‌ای نیازمند شناسایی رسمی، مسیر ارتقای شفاف، آموزش و حمایت سازمانی است؛ نمادگرایی بدون این پشتوانه‌ها کارآمد نیست.	(بخشنامه شماره ۴۱۳۳ ر ۱۵۹ مورخ ۱۳۱۶/۴/۳۲ نقل از: مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۱۶، سال ۷، شماره ۸، ۴۹۳).
رعایت ساده‌پوشی و بی‌آلایشی و پرهیز از پوشیدن لباس‌های نامتناسب با شغل شریف معلمی در محل کار	این مقررہ تمرکز بر شاخص‌های ظاهری معلم، ظرفیت ارتقای پرستیژ و اعتماد اجتماعی دارد؛ اما در صورت اجرای تحمیلی، استقلال حرفه‌ای و تنوع فرهنگی را محدود می‌کند.	سیاست ساده‌پوشی باید با رعایت تنوع بومی، حقوق فردی و عدالت جنسیتی تدوین شود تا کارکرد آن به کنترل یا تبعیض نینجامد.	(بخشنامه شماره ۴۱۵۴۲ - ۳۳/۷/۱۰ - نقل از: حامدی و علیزاده بیرجندی، ۱۴۰۲: ۷۹).

– ساحت اجتماعی: نهادهای آموزشی هر کشور با انتقال ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای اجتماعی نقشی اساسی در جامعه‌پذیری ایفا می‌کنند؛ نهادینه‌سازی این کارکرد در برنامه‌ها و مقررات آموزشی، علاوه بر اجتماعی کردن دانش‌آموزان، به پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی نیز می‌انجامد (احمدی، ۱۳۶۹: ۶۵). در راستای تحقق این کارکرد عوامل متعددی از جمله معلمان، مدیران و متولیان نظام آموزشی و از همه مهم‌تر قوانین و مقررات آموزشی نیز تأثیر گذارند. در بازخوانی این یافته‌ها با تکیه بر مدل استورات و براون، می‌توان مؤلفه‌هایی چون تشکیل انجمن‌های اولیاء و مربیان، نظارت بر رفتار کارکنان، و اقدامات مسئولیت‌پذیری اجتماعی را معادل عملیاتی «گروه‌ها یا شبکه‌های حمایتی» دانست که در این مدل، عامل مهم رشد حرفه‌ای فرد و بهبود کیفیت خدمات آموزشی محسوب می‌شود. در جدول ذیل به جایگاه ساحت اجتماعی در اسناد آموزشی اشاره شده است.

جدول (۲) جایگاه مؤلفه‌های ساحت اجتماعی در اسناد آموزشی

اسناد آموزشی	پیوند با ساحت توسعه حرفه‌ای	ارتباط با چالش‌های کنونی	منبع
ارزیابی عملکرد مدیران جهت سنجش میزان پایبندی آنها در اجرای پروگرام درسی مدارس	این سیاست به مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توسعه حرفه‌ای مربوط است؛ ارزیابی عملکرد نشانگر ابزار شناسایی نیازهای مدیریتی، ارتقای رهبری و بازخورد منظم است.	ارزیابی مدیران باید به‌جای کنترل، بر فرایند، بازخورد و حمایت آموزشی تمرکز کند تا کیفیت آموزش ارتقاء یابد.	(ساکما، سند شماره ۱۷-۱۹-۴۵۰-۲۹۷).
نظارت بر اعطای کتاب به دانش‌آموزان بی‌بضاعت	این اقدام در مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توسعه حرفه‌ای، نقش معلمان و مدیران را در عدالت آموزشی و تقویت مهارت‌های سازماندهی و تعامل اجتماعی پررنگ می‌کند.	نابرابری دسترسی به منابع آموزشی همچنان پابرجاست و نیازمند بودجه‌ریزی پایدار، زیرساخت دیجیتال و حمایت نهادی از معلمان است.	(ساکما، سند شماره ۸۴-۱۹-۴۵۰-۲۹۷).
نظارت بر غیبت معلمان و تعیین وظایف مدیران در حضور و غیاب	این سیاست با مسئولیت‌پذیری اجتماعی پیوند دارد و ساماندهی وظایف مدیران در حضور و مشارکت آنان را شامل می‌شود؛ امری که نیازمند مهارت‌های راهبری و سازوکارهای حمایتی برای حفظ کیفیت آموزش است.	کنترل حضور بدون حمایت ناکاراست؛ ترکیب آن با مرخصی موجه، جایگزین و آموزش مجازی کیفیت آموزش را حفظ می‌کند.	(ساکما، سند شماره ۳-۲۳-۶۸۴-۲۹۷).
گزارش‌های بازرسان مدارس در مورد نارضایتی از عملکرد آموزگاران	این رویه با بُعد «ارزیابی و بازخورد» مدل استورات و براون همخوانی دارد و با بازآموزی و حمایت، مهارت و منش حرفه‌ای معلمان را ارتقاء می‌دهد.	نظام گزارش‌دهی باید از کنترل صرف به سازوکار توسعه‌محور با بازخورد بی‌طرف و پیوند به فرصت‌های رشد حرفه‌ای تغییر کند.	(مرکز اسناد سیستان و بلوچستان، سند شماره ۴۲-۶۳-۲۹۷-۹۴).

گنجاندن مباحث مربوط به حفظ‌الصحه در کتاب‌های درسی دبستان‌ها	این اقدام مستلزم توانمندی معلمان در آموزش مفاهیم بهداشتی و مهارت‌های پداگوژیک است.	آموزش بهداشت همچنان ضروری است و باید با موضوعات نوینی چون بهداشت روان، سلامت جنسی و همه‌گیری‌ها به‌روز شده و با آموزش کافی معلمان اجرا شود.	(مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۱۴، سال ۵، شماره ۱۱-۱۲، بهمن و اسفند: ۶۲۷).
تأکید بر نمایش فیلم‌های تربیتی برای دختران و پسران ۷ تا ۱۶ سال و سایر فیلم‌های مجاز به تشخیص نمایندگان وزارت فرهنگ و اداره کل شهربانی	این اقدام مهارت معلمان در بهره‌گیری از رسانه و طراحی آموزش‌های چندرسانه‌ای را تقویت و به توسعه دانشی و کُنشی آنان می‌افزاید. این اقدام با توسعه دانش پداگوژیک معلمان مرتبط و بر توانایی‌شان در انتخاب و تطبیق محتوا با سطح رشد دانش‌آموزان تأکید می‌کند.	استفاده از رسانه در مدارس نیازمند چارچوب‌های اخلاقی و فرهنگی و آموزش معلمان برای گزینش و مدیریت محتوای مناسب کودکان است.	(مجله آموزش و پرورش، ۱۳۱۸، ش، سال ۹، شماره ۴: ۷۵-۷۶).
دقت و نظارت در محتوای کتب درسی و تشکیل کمیسیونی برای انتخاب کتب درسی برای دانش‌آموزان	مشارکت معلمان می‌تواند صلاحیت‌های حرفه‌ای و کیفیت تدریس را ارتقاء دهد.	انتخاب محتوای درسی نیازمند معیارهای شفاف، مشارکت‌ذی‌نفعان و ارزیابی مستمر بر پایه شواهد برای پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع آموزشی است.	(مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱۰: ۳۰).

–ساحت دانشی/علمی: امروزه توانمندسازی کارکنان و افزایش اثربخشی آنان یکی از اهداف مهم سازمان‌ها تلقی می‌شود. بدین منظور سازمان‌ها به دانش و خلاقیت کارکنانشان نیازمندند. در همین راستا بحث مدیریت دانش که به معنای توسعه و بهره‌برداری از دارایی‌های دانشی سازمان است، مبحثی مهم در سازمان‌ها به شمار می‌آید (رضایی، ۱۴۰۱: ۴). برخی از صاحب‌نظران امر تعلیم و تربیت صلاحیت‌های دانشی و پداگوژی معلمان را مورد تأکید قرار داده‌اند و از دارابودن شایستگی‌های حرفه‌ای معطوف به دانش موضوعی، شایستگی معطوف به دانش تربیتی، شایستگی‌های معطوف به عمل تربیتی و شایستگی‌های معطوف به دانش عمومی سخن گفته‌اند (اصابت طبری؛ نوربان و دمساز، ۱۴۰۰: ۵۰). در بازتعبیر این یافته‌ها با استفاده از مدل استورات و براون، مواردی مانند برگزاری دوره‌های تربیت معلم، آموزش‌های ضمن خدمت، و ارزیابی مهارت‌های تدریس می‌توانند ذیل مؤلفه «آموزش رسمی» و «ارزیابی و بازخورد» در این مدل شناسایی شوند. در جدول ذیل به جایگاه ساحت دانشی / شایستگی در اسناد آموزشی اشاره شده است.

جدول (۳) جایگاه مؤلفه‌های ساحت دانشی / شایستگی در اسناد آموزشی

اسناد آموزشی	پیوند با ساحت توسعه حرفه‌ای	ارتباط با چالش‌های کنونی	منبع
شرایط استخدام معلم و لزوم داشتن دیپلم	این مقرر با ساحت دانشی پیوند دارد و حداقل صلاحیت علمی را تعریف کرده و بستر آموزش رسمی و بازآموزی را فراهم می‌کند.	سطح تحصیلی به‌تنهایی کافی نیست و باید با ارزیابی مهارت عملی، پداگوژیک و برنامه‌های یادگیری مداوم تکمیل شود.	(متحدالمال نمره ۸۷۱۳، مجله تعلیم و تربیت، دی ۱۳۰۵، سال ۲، شماره ۱۰، ۵۵۸).
دستور تهیه طرح درس روزانه توسط معلمان	این اقدام هم‌زمان ساحت دانشی و کنشی را تقویت و معلمان را به برنامه‌ریزی پداگوژیک و بازاندیشی اهداف و روش‌ها وادار می‌کند.	طرح درس باید علاوه بر ساختار، انعطاف‌پذیر بوده و با فعالیت‌های فراگیرمحور، توجه به تفاوت‌های فردی و فناوری آموزشی همراه شود.	(متحدالمال نمره ۳۴۹۹، مجله تعلیم و تربیت، آبان ۱۳۰۵، سال ۲، شماره ۸، ۴۴۶).
ضوابط استخدام معلمی و میزان تحصیلات	این مقررات ضمن تمرکز بر بعد دانشی، بر منش و کنش معلمان نیز اثر گذاشته و بستر آموزش هدفمند را فراهم کرده است.	هم‌راستایی ضوابط استخدام با نیازهای عملی کلاس و اعتبارسنجی مهارت‌های حرفه‌ای، شرط اثربخشی سیاست‌های جذب معلم است.	(متحدالمال نمره ۴۷۰۲/۵۰۶۹، مجله تعلیم و تربیت، آذر ۱۳۰۵، سال ۲، شماره ۹).
برگزاری یک دوره ضمن خدمت در دارالفنون در فصل تابستان به منظور تأمین معلمان ورزش	این اقدام ساحت دانشی و کنشی را با آموزش موضوعی و مهارتی در حوزه تربیت‌بدنی تقویت کرده و اهمیت آموزش ضمن خدمت را نشان می‌دهد.	دوره‌های ضمن خدمت باید با محتوای باکیفیت، ارزیابی اثربخشی، دسترسی عادلانه و استفاده از آموزش ترکیبی همراه شوند.	(مجله تعلیم و تربیت، سال ۱، شماره ۳ و ۴، خرداد و تیر، ۶۸).

نظارت بر کاربرد آموزش‌های دوره‌های بازآموزی کلاس تابستانی اصل چهار	این اقدام با پیوند دانشی و کنشی، زمینه بازخورد، مربی‌گری و اصلاح رویه‌های آموزشی را فراهم می‌کند.	ارزیابی کاربرد آموزش باید نظام‌مند و مبتنی بر شواهد انجام شود و با حمایت‌های پس از اجرا همراه باشد تا تداوم تغییر رفتار تضمین گردد.	(مرکز اسناد سیستان و بلوچستان، سند شماره ۱۵-۶۴-۹۷-۹۴).
گنجانیدن درس پداگوژی و دروسی چون اخلاق حرفه، تربیت حرفه، وجدان حرفه در مواد درسی دارالمعلمات	این اقدام ساحت دانشی، منش و کنش را هم‌زمان تقویت و بنیانی برای توسعه جامع حرفه‌ای فراهم می‌کند.	محتوای پداگوژیک و اخلاقی باید با مباحث نوین، تنوع فرهنگی، سواد دیجیتال و روش‌های یادگیری فعال به‌روزرسانی شود.	(یزدانی، ۱۳۸۷: ۴۹).
نظارت مفتشین مدارس درباره لیاقت معلم و طرز تعلیم و تربیت او	این نظارت با فراهم کردن بازخورد و شناسایی نیازهای ارتقایی، در صورت همراهی با حمایت و بازآموزی، به توسعه حرفه‌ای معلمان یاری می‌رساند.	ارزیابی‌های کنونی باید توسعه‌محور، شفاف و همراه با مشارکت معلمان باشد تا به بهبود تدریس بینجامد.	(نظامنامه تفتیش، سال ۱۳۰۶ نقل از: علیزاده بیرجندی و حامدی، ۱۴۰۱: ۹۲).

ساحت اقتصادی: کفایت مالی معلمان و رضایت آنان از وضعیت معیشتی‌شان نقش مؤثری در کارایی و اثربخشی عملکرد معلمان در نظام آموزشی دارد. با توجه به جایگاه معلمان در تحقق اهداف و مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت کشور، توجه به ساحت اقتصادی معلمان در تدوین قوانین و برنامه‌های راهبردی از اولویت ویژه‌ای برخوردار است. از منظر مدل استورات و براون، نظارت دقیق بر معیشت و حقوق کارکنان، بخشی از شبکه‌های حمایتی سازمان است که به حفظ انگیزه و پایداری شغلی کمک می‌کند. جدول ذیل دربردارنده مصادیقی از مؤلفه‌های ساحت اقتصادی در اسناد آموزشی مقطع مورد مطالعه است.

جدول (۴) جایگاه مؤلفه‌های ساحت اقتصادی در اسناد آموزشی

اسناد آموزشی	پیوند با ساحت توسعه حرفه‌ای	ارتباط با چالش‌های کنونی	منبع
درخواست وجه ماهیانه برای معلمان سالخورده و ناتوانی که توانایی تدریس نداشته باشند (۱۳۰۵ش)	این اقدام مستقیماً بر ساحت اقتصادی و به‌صورت غیرمستقیم بر انگیزه و تعهد حرفه‌ای اثرگذار است.	داوم پایداری مالی و استقرار نظام بازنشتی عادلانه، همراه با بیمه تکمیلی و حمایت‌های هدفمند، از ضرورت‌های اساسی سیاست‌گذاری به شمار می‌آید.	(ساکما، سند شماره ۶-۱۹-۴۵-۰- ۲۹۷).
رسیدگی به شکایت نامه‌های آموزگاران در زمینه حقوق	این سازوکار بخشی از منش حرفه‌ای و پایداری شغلی را تقویت و امنیت شغلی را برای تمرکز بیشتر بر مهارت‌های آموزشی فراهم می‌کند.	سامانه‌های شکایات باید شفاف، قابل‌دسترس و با تحلیل داده‌ها برای رفع مشکلات ساختاری و ارتقای عدالت پرداخت به‌روزرسانی شوند.	(ساکما، سند شماره ۴۸-۱۹-۴۵-۰- ۲۹۷).
تفتیش امور مالی و نظارت بر نحوه هزینه‌کرد بودجه تخصیص‌یافته به مدارس به تفکیک شهرهای مختلف و مدارس ایرانیان خارج از کشور	تخصیص عادلانه منابع، دسترسی برابر معلمان به دوره‌ها و تجهیزات را تضمین و از نابرابری فرصت‌ها جلوگیری می‌کند.	شفافیت مالی و توزیع مبتنی بر نیاز با ابزارهایی چون بودجه‌ریزی مشارکتی و گزارش‌دهی آنلاین ضروری است.	(ساکما، سند شماره ۳۵-۳۸-۳۵-۰- ۲۹۷).
نظارت بر لیست پرداخت حقوق، ابلاغ‌ها و کسور بازنشستگی معلمان	پرداخت منظم و مدیریت دقیق کسورات، امنیت اقتصادی و ماندگاری نیروی انسانی موجب را تقویت می‌کند.	شفافیت پرداخت، سامانه‌های الکترونیکی و پوشش بیمه‌ای جامع از الزامات مدیریت نوین منابع انسانی است.	(ساکما، سند شماره ۳۶-۳۸-۳۵-۰- ۲۹۷)
تعیین حقوق ایام تصدی جانشین با رضایت فرد و اطلاع رئیس و بازرس آموزشگاه مربوطه	پرداخت منصفانه برای جانشین، انگیزه پذیرش وظایف موقت و حس عدالت سازمانی را تقویت می‌کند.	شفافیت، قرارداد استاندارد و پرداخت الکترونیکی برای جبران خدمات موقت ضروری است.	(مجله آموزش و پرورش، ۱۳۱۸، سال ۹، شماره ۱۱-۱۲: ۱۴۸)
شکایت معلمان از تعویق حقوقشان و تأکید بر پرداخت به موقع حقوق	پرداخت نامنظم، ساحت اقتصادی، انگیزه و تعهد کاری معلمان را تضعیف و توسعه حرفه‌ای را مختل می‌کند.	تضمین جریان نقدی پایدار، شفافیت مالی و سامانه‌های سریع پیگیری برای جلوگیری از تعویق ضروری است.	(ساکما، سند شماره ۱۱-۳۸-۳۵-۰- ۲۹۷).

- **ساحت اخلاقی و اعتقادی:** این ساحت که گاهی منش نامیده می‌شود، به رفتارها و ویژگی‌های شخصیتی فضیلت‌مند معلم در ارتباط با دیگران و دانش‌آموزان اشاره دارد. دشواری در برقراری ارتباط با مخاطبان، مانع انتقال مؤثر مطالب درسی می‌شود. رعایت عدالت، انصاف و تعهد در روابط، از ارکان اخلاق سازمانی است (کرمی؛ مسعودی‌ندوشن و سمیعی‌ظفرقندی، ۱۴۰۱: ۲۸). با توجه به حساسیت حرفه معلمی به دلیل تعامل با رده‌های سنی مختلف، پایبندی به اصول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای، پیش‌شرطی اساسی برای مدیریت استراتژیک، بویژه در مدیریت آموزشی محسوب می‌شود (قائدی؛ امیری و دیبا و اجاری، ۱۳۹۲: ۱۶۲). رعایت این ضوابط در تدریس، علاوه بر ارتقای کارآمدی، رضایت‌مندی ذینفعان، خصوصاً دانش‌آموزان را به همراه دارد (عباسی؛ قلاوندی و مهاجران، ۱۳۹۹: ۱۱۶). مطابق مدل استورات و براون، پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و معنوی، بخشی از مؤلفه «مدل نقش» و «استاد-شاگردی» است که می‌تواند در انتقال رفتار حرفه‌ای به نسل تازه، نقش اساسی ایفا کند. جدول ذیل دربردارنده مصادیقی از مؤلفه‌های ساحت اخلاقی و اعتقادی در اسناد آموزشی مقطع مورد مطالعه است.

جدول (۵) جایگاه مؤلفه‌های ساحت اخلاقی و اعتقادی در اسناد آموزشی

اسناد آموزشی	پیوند با ساحت توسعه حرفه‌ای	ارتباط با چالش‌های کنونی	منبع
دقت در به کارگرفتن معلمان و کارکنان مدارس دخترانه از نظر اخلاقی و آداب نفسانی	انتخاب نیروهای واجد صلاحیت اخلاقی، بنیان اعتماد متقابل در محیط آموزشی، ایجاد فضای مدرسه برای یادگیری مؤثر و تعامل سالم را مهیا می‌سازند و زمینه ارتقای مهارت‌های آموزشی و مدیریتی را در بستری هماهنگ فراهم می‌کنند.	گزینش باید هم اخلاقی و هم تخصص محور، با فرآیند شفاف، ارزیابی روان‌سنجی و برنامه توانمندسازی حرفه‌ای باشد.	(ساکما، سند شماره ۱۵-۳۵۸۳۸-۰۳۹۷).
ممنوعیت تنبیه بدنی و نظارت بر رفتار معلمان در این زمینه	حذف روش‌های تنبیهی و جایگزینی آن با رویکردهای حمایتی و احترام‌محور، مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی معلمان را ارتقاء می‌دهد، کیفیت تعاملات آموزشی را بهبود و فضای مدرسه را برای یادگیری مؤثر و انگیزه‌بخش آماده می‌سازد.	این مسأله نیازمند روش‌های مثبت رفتاردرمانی، حمایت قانونی، و سازوکارهای گزارش و توانمندسازی معلمان است.	(ساکما، سند شماره ۲-۵۲۷۲-۰۳۹۷).
نظارت و رسیدگی به شکایت‌های مربوط به سوءاستفاده‌های مدیران (ارسال عریضه به رئیس فرهنگ از سوءاستفاده‌های مدیر مدرسه و فروش کتاب‌های درسی با قیمت بالاتر)	این نظارت نیازمند آموزش مدیریت اخلاق محور و تقویت شفافیت سازمانی است. شفاف‌سازی، علاوه بر پاسداری از اصول امانت‌داری، به ارتقای استانداردهای حرفه‌ای، تقویت نظام نظارت در آموزش و ایجاد فضای اعتماد میان ذی‌نفعان مدرسه می‌انجامد.	این امر مستلزم نظام گزارش‌دهی کارآمد، حمایت از شاکیان، تحقیقات مستقل و آموزش‌های پیشگیرانه برای مدیران است.	(ساکما، سند شماره ۸-۰۵۲۲۸۰-۰۳۹۷).
نظارت بر شیوه تدریس تعلیمات دینی و نحوه تعلیم اذان و اقامه به دانش‌آموزان و تأکید بر تکرار آموزش‌ها در خانه	این نظارت معلمان را به ارتقای مهارت‌های تدریس مفاهیم اعتقادی، بهره‌گیری از روش‌های خلاق و ایجاد تعامل مؤثر با خانواده برای استمرار یادگیری ترغیب می‌کند.	با توجه به گسست ارتباط خانه و مدرسه و تنوع منابع اثرگذار بر ارزش‌ها، این تجربه الگویی برای تقویت همکاری و بهبود کیفیت آموزش دینی در شرایط معاصر فراهم می‌آورد.	(مرکز اسناد فارس، سند شماره ۳۰۲-۱۴۹-۲۹۷-۹۸).
رسیدگی به شکایات اهالی بوئین سفلی از توابع بانه مبنی بر تعرض معلمی به یکی از دانش‌آموزان دختر و مجازات خاطی	رسیدگی قاطع به تخلفات صنفی، معیارهای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای معلمان را تقویت و محیط مدرسه را برای یادگیری ایمن و سالم تضمین می‌کند.	با افزایش حساسیت اجتماعی نسبت به امنیت دانش‌آموزان، این رویکرد الگویی برای ایجاد نظام شفاف پاسخ‌گویی و پیشگیری از سوءرفتار در مدارس را فراهم می‌آورد.	(مرکز اسناد همدان، سند شماره ۱۷-۹۱۵-۲۹۷-۹۱).

(مرکز اسناد همدان، سند شماره ۳۶-۹۱۵-۲۹۷-۹۱).	مقابله با فساد خرد در مدارس نیازمند کانال‌های گزارش‌دهی امن، آموزش مداوم اخلاقی، شفاف‌سازی و ضمانت اجرای مجازات‌های بازدارنده همراه با اقدامات پیشگیرانه است.	مقابله با دریافت رشوه، پایبندی به اصول امانت‌داری و صداقت حرفه‌ای را تقویت کرده و معیارهای رفتار سازمانی سالم را در میان معلمان ارتقاء می‌دهد.	رسیدگی به شکایت دانش‌آموزان یانه از آموزگاران‌شان مبنی بر دریافت رشوه از دانش‌آموزان
(ماتی، ۱۴۰۰: ۱۹۷).	در عصر اطلاعات، رویکردهای جایگزین مانند تقویت سواد رسانه‌ای، چارچوب‌های شفاف ارزیابی محتوا و آموزش معلمان در تفکیک منابع معتبر از مضر موثرتر از ممنوعیت مطلق بوده که باید با حفظ آزادی علمی در چارچوب اخلاقی متعادل گردد.	کنترل محتوای آموزشی با حذف منابع زیان‌آور، معلمان را به استفاده از منابع سالم و تقویت نقش تربیتی خود در پرورش رفتار مطلوب دانش‌آموزان هدایت می‌کند.	ممنوعیت کتب زیان‌آور برای اخلاق و رفتار خوب در مدارس

لازم به ذکر است که بسیاری از مقررات آموزشی با توصیه‌ها و تدابیر برخی از شخصیت‌های مجرب و آگاه در مقطع مورد مطالعه تدوین گردید، اما به دلیل فقدان مسئولیت‌پذیری برخی از کارگزاران نظام آموزشی عملیاتی نشد. رودی ماتی ضمن اشاره به برخی از آسیب‌های نظام آموزشی دوره رضاشاه یکی از موانع اجرای مؤثر سیاست‌های نظام آموزشی را تعدد و تداخل مراکز تصمیم‌گیری و نظارتی دانسته است، برای نمونه وی به دخالت‌های وزیر دربار رضاشاه یعنی تیمورتاش و مداخلات او در وزارت معارف اشاره می‌کند. ماتی همچنین از مداخله دولت در آموزش‌های دینی و نظارت بر آن و سکولار کردن نظام آموزشی سخن می‌گوید (ماتی، ۱۴۰۰: ۱۹۸-۱۹۹). از این رو با وجود قوانین و مقررات مطلوب در راستای توسعه حرفه‌ای، دخالت برخی از وزارتخانه‌ها و شخصیت‌های سیاسی متنفذ مانع اجرایی شدن قوانین مذکور در نظام تربیتی می‌شد. از دیگر چالش‌های عدم تحقق توسعه حرفه‌ای تمرکز اصلاحات و برنامه‌های آموزشی در مناطق شهری بود و عمدتاً کودکان شهرنشین از فرصت‌های فزاینده تحصیلی و آموزشی برخوردار و منتفع می‌شدند (همان: ۱۴۰۰). علاوه بر این معضل، عدم تناسب برنامه‌ها و برخی از سیاست‌های آموزشی با نیازهای روستاییان به عنوان یک آسیب جدی توسط منتقدان نظام پهلوی مطرح شده است (بهرنگی، ۱۳۴۸: ۶۵).

جایگاه قوانین سازمان تربیت‌معلم و تحقیقات تربیتی در توسعه اخلاق حرفه‌ای

ریشه‌های اخلاق حرفه‌ای، به عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق، به دوران پیش از میلاد بازمی‌گردد؛ سوگندنامه بقراط در یونان باستان، نخستین قانون مدون در این حوزه محسوب می‌شود که وظایف اخلاقی پزشکان را تعیین کرده است (قائدی؛ امیری و دیبا و اجاری، ۱۳۹۲: ۱۶۱). اخلاق حرفه‌ای، رشته‌ای نظری و کاربردی است که به مطالعه هنجارهای حرفه‌ای و روابط میان افراد و گروه‌های مختلف حرفه‌ای می‌پردازد و مجموعه‌ای از قواعد داوطلبانه مبتنی بر وجدان تلقی می‌شود (خدیبوی؛ کاردان حلویی و عاشقی، ۱۴۰۳: ۱۳۵). کارگزاران نظام آموزشی، به منظور ترویج اخلاق حرفه‌ای، ضوابط و مقرراتی را تدوین می‌کنند. در دوره مورد مطالعه (۱۳۰۴-۱۳۵۰ش)، وزارت معارف از طریق متحدالمال‌ها، نظامنامه‌های اداره تفتیش و اساسنامه‌هایی چون اساسنامه سازمان تربیت معلم، این مقررات را ابلاغ می‌کرد. بررسی این اسناد، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای آن دوره را آشکار می‌سازد. اداره تفتیش وزارت معارف، از طریق بازرسان خود، بر اجرای ضوابط نظارت داشت و بخش عمده‌ای از قوانین کارگزاران آموزشی در نظامنامه‌های این اداره درج شده بود. این اداره برای انجام وظایف خود دارای سه شعبه اصلی به شرح ذیل بود:

الف: شعبه تفتیش ادارات و دوائر وزارتخانه و عتیقیات و موزه؛

ب: شعبه تفتیش معارف در مرکز و ایلات و ولایات و مطبوعات؛

ج: شعبه تفتیش اوقاف در مرکز و ایالات و ولایات (علیزاده بیرجندی و حامدی، ۱۴۰۱: ۸۶).

در سال ۱۳۴۲ش، با تصویب هیأت وزیران، دانشسرای عالی منحل و سازمان تربیت معلم و تحقیقات تربیتی جایگزین آن شد. این سازمان شامل مؤسساتی برای تربیت دبیر، مدیر، راهنمایان تعلیماتی و مؤسسه تحقیقات تربیتی بود. اساسنامه این سازمان (مصوب ۱۳۴۶ش) مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای را در بر می‌گرفت. یکی از مؤلفه‌های کلیدی، توسعه فردی بویژه در ساحت شناختی و دانشی بود که در ماده ۸، بر خرید تجهیزات آزمایشگاهی، علمی، تربیتی و آموزش سمعی و بصری تأکید می‌کرد. این ماده نقش عوامل زمینه‌ای و تمهیدات لازم برای ارتقاء ابعاد شناختی و دانشی معلمان را مورد توجه قرار داده بود. همچنین، ماده ۱۲، شرط یک دهه سابقه تدریس را برای ورود به امور اداری الزامی می‌دانست (معمدی، ۱۳۹۸: ۷۴).

در تاریخ آموزش و پرورش ایران، دارالمعلمت (تأسیس ۱۲۹۷ش) نمونه‌ای از توجه به توسعه حرفه‌ای را در مواد درسی خود نشان می‌دهد. پداگوژی، درس محوری دارالمعلمت، شامل دو بخش اخلاق (در سال‌های اول و سوم) و تعلیم و تربیت (در سال‌های چهارم و پنجم) بود. تدریس این درس بر مباحثی نظیر اخلاق حرفه، تربیت حرفه، وجدان حرفه، تکالیف در قبال شاگردان، عدالت، روابط همکاران و با مدیر وزارتخانه تأکید داشت (یزدانی، ۱۳۸۷: ۴۹).

گزارش‌های تفتیش مدارس نیز از منابع مهم برای درک جایگاه اخلاق حرفه‌ای در وزارت معارف به شمار می‌رود. برای مثال، سندی از دارالمعلمت (۱۳۰۸ش) به کنترل برگه‌های غیبت ماهانه، نظارت بر بودجه و شهریه، و بازرسی کلاس‌ها و محتوای تدریس اشاره دارد (همان: ۱۳۸۷). همچنین، در ماده دوم قانون تأسیس دانشسراهای مقدماتی و عالی (۱۹ اسفند ۱۳۱۲ش)، شایستگی و وظیفه‌شناسی آموزگاران به عنوان یکی از شرایط تکمیل تحصیلات در دانشسرای عالی ذکر شده است.

راهکارهای توسعه حرفه‌ای معلمان در قوانین و مقررات آموزشی سال‌های (۱۳۰۴ - ۱۳۵۰ش)

توسعه حرفه‌ای سطوح متعددی دارد که با یکدیگر پیوند تنگاتنگ دارند، به طوری که بخشی از آن مربوط به توسعه حرفه‌ای مدیران است و سطح دیگر توسعه حرفه‌ای معلمان را دربرمی‌گیرد. در واقع مدیران آموزشی با تقویت مهارت‌های رهبری خود و مدیریت بهینه منابع در توانمندسازی نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری و بهبود شرایط آموزشی نقش مؤثری ایفا می‌کنند. مدیر حرفه‌ای در پرتو کسب مهارت‌های لازم، درک عمیق تری نسبت به وظایف سازمانی خویش پیدا کرده و قابلیت لازم برای هدایت، تغییر و ارتباط مؤثر با سایر کنش‌گران را بدست می‌آورد (اعتمادی فر و دیگران، ۱۴۰۲: ۵).

در فرآیند توسعه حرفه‌ای مدیران، مهارت‌های تصمیم‌گیری آنها تقویت می‌شود و این امر منجر به اتخاذ راهبردهای مؤثر در مدیریت مدرسه می‌گردد. علاوه بر آنچه گفته شد، سه عامل اساسی در توسعه حرفه‌ای مدیران یعنی تسهیل ارتباطات سازمانی، خلاقیت و تفکر استراتژیک از جمله عوامل اثربخش در بهبود کیفی آموزش و پرورش و مقابله با چالش‌های پیش‌روی این نظام است (همان: ۸). در واقع توسعه حرفه‌ای به فرآیندی گفته می‌شود که مدیران و کارکنان به کمک آموزش مستمر، تجارب عملی، مشاوره‌ها، فرصت رشد و پیشرفت حرفه‌ای و شخصی، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی خود را تقویت می‌کنند.

اصطلاح توسعه حرفه‌ای معلمان رویکردی جامع و متمرکز برای ارتقای اثربخشی معلمان و مدیران در جهت پرورش و موفقیت دانش‌آموزان و عبارت از فعالیت‌های طراحی شده‌ای به منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان است (طاهرپور کلانتری و غلامپور، ۱۴۰۱: ۱۰۴).

انتشار مجله تعلیم و تربیت جهت تحقق اهداف توسعه حرفه‌ای

مجله تعلیم و تربیت، فروردین ۱۳۰۴ش، در دوره کفالت وزارت میرزا نظام‌الدین خان (مشارالدوله) حکمت و به همت میرزا علی اصغرخان حکمت شروع به کار کرد. مهم‌ترین اهدافی که در انتشار این مجله مدنظر وزارت معارف و متولیان آن قرار گرفت عبارت‌اند از:

- نشر افکار سودمند و تجارب مربوط به تعلیم و تربیت؛

- ترقی و تعالی دانش‌آموزان؛

- انتشار تجارب معلمین باسابقه؛

- انتشار یادداشت‌های تاریخی در مورد مدنیت و تربیت ایران؛

- آگاهی از تاریخ تربیت و تمدن ملل دیگر؛

- بهره‌گیری از تجارب آموزشی و تربیتی صاحب‌نظران جهت اتخاذ تصمیمات متناسب با ترقی معارف ایران (مجله تعلیم و تربیت، فروردین ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱، ۲).

علی اصغر حکمت هدف انتشار این مجله را اینگونه بیان نموده است: «مجله تعلیم و تربیت مجموعه‌ای است که به مباحث تربیت و تعلیم و اموری که به این رشته مربوط است اختصاص دارد. تأسیس مدارس جدید، افزایش دائمی معلمان و لزوم نشر اطلاعات مفیده و توجه به مسائل فنی همه اسباب و عللی بوده‌اند که وجود چنین نشریه‌ای را الزامی می‌کرده‌اند. اینگونه مجلات و مطبوعاتی که مختص امور معارفی است در ممالک مختلفه صدها انتشار می‌یابد و بی‌موقع نبوده است اگر در مملکت ما نیز قدمی سوی این مقصود برداشته، برای علاقه‌مندان رشد و نمو معارف ایران مجموعه‌ای حاوی اطلاعات مفیده و احصائیه‌های صحیح و مباحث فنی تهیه و تقدیم گردد» (مجله تعلیم و تربیت، فروردین ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱، ۳).

بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به سؤال پژوهش درباره جایگاه مؤلفه‌های توسعه‌حرفه‌ای در قوانین و مقررات آموزشی سال‌های ۱۳۰۴ تا ۱۳۵۰ش، باید گفت که این مؤلفه‌ها نه تنها در قالب اصول کلی، بلکه به صورت اقدامات عملی در قوانین، مقررات رسمی، بخشنامه‌ها و متحدالمال‌های آن دوره مطرح شده‌اند. در بُعد جسمانی و ظاهری، سیاست‌گذاران با تأکید بر آراستگی، بهداشت فردی و پوشش مناسب، تلاش کردند تا جایگاه حرفه‌ای آموزگاران را ارتقاء داده و آنان را به الگوهای رفتاری تبدیل کنند. در بُعد اجتماعی، مسئولیت‌پذیری مدیران و معلمان، توجه به دانش‌آموزان بی‌بضاعت، و نظارت دقیق بر حضور و غیاب پرسنل، به نظم و کارآمدی مدارس کمک می‌کرد. بُعد دانشی نیز با اجرای دوره‌های بازآموزی، الزام به تهیه طرح درس و افزودن پداگوژی و اخلاق حرفه‌ای به برنامه دارالمعلمت، ارتقای دانش تخصصی و مهارت‌های آموزشی معلمان را فراهم می‌ساخت. در بُعد اعتقادی و اخلاقی، پایبندی به اصول اخلاقی، ممنوعیت تنبیه بدنی، و تقویت آموزه‌های دینی، نشان‌دهنده پیوند عمیق اخلاق و آموزش بود. مجموعه این اقدامات حاکی از آن است که توسعه‌حرفه‌ای در آن دوره صرفاً یک شعار اداری نبوده، بلکه با مصادیق واقعی در عمل پیگیری می‌شده است. با این حال، موانعی نظیر تمرکز سیاست‌ها بر مناطق شهری و عدم تناسب با نیازهای روستاییان و عشایر، مانع تحقق کامل اهداف بود. مهم‌ترین راهکارها، علاوه بر گنجاندن این مؤلفه‌ها در قوانین، نظارت بر اجرای آنها بود که از طریق اداره تفتیش وزارت معارف و استخدام بازرسان متعدد انجام می‌شد. علی‌رغم برخی کاستی‌ها در گزارش‌ها و عملکرد مفتشان، این نظام بازرسی مستمر، نقش مؤثری در تحقق قوانین توسعه‌حرفه‌ای معلمان داشت. اسناد تاریخی نیز در انعکاس ضعف‌ها و موانع ناشی از سوء عملکرد برخی کارگزاران اهمیت دارند و می‌توان از تجربیات گذشته آنها برای ترسیم افق‌های نظام آموزشی کنونی بهره برد.

منابع
الف) منابع فارسی
کتابها

- بهرنگی، صمد (۱۳۴۸). *کندوکاو در مسایل تربیتی ایران*، تهران: شبگیر.
- حامدی، زهرا، عزیزاده بیرجندی، زهرا (۱۴۰۲). *اسنادی از تفتیش مدارس در دوره قاجار و پهلوی*، تهران: تاریخ ایران.
- شریفی، فاطمه (۱۳۹۴). *سیاست فرهنگی و آموزشی در ایران پهلوی*، تهران: پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- طالبی، محمدرضا (۱۳۹۶). *تاریخ تعلیم و تربیت ایران با رویکرد مدیریت آموزشی*، تهران: سمت.
- طاهری، محمد (۱۳۹۰). *تاریخ آموزش و پرورش نوین در ایران*، تهران: سمت.
- عزیزاده بیرجندی، زهرا، حامدی، زهرا (۱۴۰۱). *مفتشین مدارس در دوره قاجار و پهلوی*، تهران: تاریخ ایران.
- ماتی، رودی (۱۴۰۰). *آموزش و پرورش در دوره رضاشاه*، ترجمه مرتضی ثاقب‌فر، تهران: جامی.
- وزارت معارف (۱۳۱۵). *دفترکل متحدالمال وزارت معارف (۱۳۰۷-۱۳۲۰)*، ج ۱، تهران: سازمان اسناد ملی ایران.

مقالات

- احمدی، علی‌اصغر (۱۳۶۹). نقش نظام آموزشی کشور در پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، *رشد آموزش علوم اجتماعی*، (۳)، ۶۷-۶۵.
- احمدی‌فر، رشید، عبدالملکی، شوبو (۱۴۰۲). ارزیابی کیفیت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان چندپایه، مطالعه موردی (معلمان چندپایه استان کردستان)، *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۸ (۳)، ۷۸-۶۵.
- اصابت‌طبری، ابراهیم، نوریان، محمد و دم‌ساز، کیومرث (۱۴۰۰). صلاحیت‌های دانشی و پداگوژیک معلمان، *پژوهش در برنامه‌درسی*، ۱۸ (۴۴)، ۶۰-۴۵.
- اعتمادی‌فر، حسین، رشیدی کوچکی، افسانه، داودی، زهره و حیدری، احمد (۱۴۰۲). اهمیت توسعه حرفه‌ای مدیران در بهبود کیفیت آموزش و پرورش، *همایش بین‌المللی معلمان برتر و مدارس پیش‌رو در هزاره سوم*، ۱۶-۱.
- چنگائی، فرشته و همکاران (۱۴۰۲). پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه و توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرای مدیران، *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۸ (۴)، ۱۷۳-۱۵۵.
- حمزه‌لو، زهره، نظری، فاطمه (۱۳۹۹). بررسی نحوه پوشش معلم در مدرسه از دریچه نگاه دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه اول و دوم، *پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، ۳ (۲۸)، ۹۲-۸۴.
- خدیوی، اسدالله، کاردان حلویی، ژیلا و عاشقی، رویا (۱۴۰۳). مدل‌یابی روابط ساختاری شایستگی فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی با نقش میانجی حمایت اجتماعی. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۹ (۱)، ۱۵۳-۱۳۵.
- خورسندی، طیبه (۱۳۸۷). مروری بر تحولات سیاست‌های آموزشی و تربیتی ایران در دوره پهلوی اول، *پژوهش‌های تاریخی آموزشی*، ۱۳ (۲)، ۶۰-۳۵.
- رضائی، نجمه‌سادات (۱۴۰۱). نقش مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی معلمان، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۶ (۸۵)، ۸-۱.
- صادقی‌فسایی، سهیلا (۱۳۴۹). مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی، *راهبرد فرهنگ*، (۲۹)، ۹۱-۶۱.

- صحرانورد نشتیفان، یونس، ابراهیمی، صلاح‌الدین، غلامی، بهمن و مولودی، سیامند (۱۴۰۲). طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد داده‌بنیاد: پژوهشی کیفی در آموزش و پرورش، *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱۰ (۳۹)، ۷۸-۳۹.
- طاهرپور کلاتری، مسعود، غلامپور، میثم (۱۴۰۱). سنتز پژوهی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، *پژوهش‌های برنامه‌درسی*، ۱۲ (۲)، ۱۲۱-۱۰۳.
- عباسی، نریمان، قلاوندی، حسن و مهاجران، بهناز (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، *اخلاق در علوم فناوری*، ۱۵ (۲)، ۱۲۲-۱۱۵.
- قائدی، یحیی، امیری، معصومه و دیبا واجاری، مریم (۱۳۹۲). بررسی بنیادهای نظری اخلاق حرفه‌ای به منظور پیشنهاد چارچوبی برای تدوین آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای معلمان، *تعلیم و تربیت*، ۱۱۳ (۱۱۳)، ۱۸۲-۱۵۹.
- کرمی، اکرم، مسعودی‌ندوشن، عصمت و سمیعی‌ظفرقندی، مرتضی (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های جهانی توسعه حرفه‌ای معلمان به منظور ارائه الگوی مناسب، *تعلیم و تربیت*، ۱۴۹ (۱۴۹)، ۴۷-۲۷.
- معتمدی، اسفندیار (۱۳۹۸)، مروری گذرا بر تاریخ تربیت معلم در ایران، *گنجینه دارالفنون*، ۲ (۵)، ۸۰-۶۳.
- ملائی، رسول، میرزا محمدی، محمدحسن و رهنما، اکبر (۱۴۰۱). تبیین فلسفی اخلاق معلمی از دیدگاه فیلسوفان تربیتی غرب و مریبان و اندیشمندان مسلمان به منظور ارائه منشور و اعتباریابی آن، *تربیت اسلامی*، ۱۸ (۴۵)، ۱۰۵-۸۱.
- عزیزاده بیرجندی، زهرا، ناصری، اکرم (۱۳۹۲)، نگرشی بر روند برنامه‌ریزی درسی عصر پهلوی اول از خلال متحد‌المال‌ها، *همایش بین‌المللی تغییر برنامه‌درسی*، دانشگاه بیرجند، ۴۰-۲۵.
- یزدانی، مرضیه (۱۳۸۷). تأسیس دارالمعلمت و تحصیلات بانوان، *گنجینه اسناد*، ۳۵ و ۳۶ (۳۶)، ۸۱-۴۷.
- متحد‌المال / بخشنامه / مجله تعلیم و تربیت**
- متحد‌المال نمره ۴۱۸۱، مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۶، سال ۳، شماره ۸ و ۷.
- متحد‌المال اداره تفتیش، مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱.
- متحد‌المال اداره تفتیش، مجله تعلیم و تربیت، دی ۱۳۱۳، سال ۴، شماره ۹.
- متحد‌المال نمره ۸۷۱۳، مجله تعلیم و تربیت، دی ۱۳۰۵، سال ۲، شماره ۱۰.
- متحد‌المال نمره ۳۴۹۹، مجله تعلیم و تربیت، آبان ۱۳۰۵، سال ۲، شماره ۸.
- متحد‌المال نمره ۵۰۶۹ / ۴۷۰۲، مجله تعلیم و تربیت، آذر ۱۳۰۵، سال ۲، شماره ۹.
- بخشنامه نمره ۱۰۷۹ ر ۳۲۳ مورخ ۱۳۱۶/۱/۱۱.
- بخشنامه شماره ۱۳۲۵ ر ۱۵۹ مورخ ۱۳۱۶/۴/۳۲.
- بخشنامه شماره ۴۱۵۴۲- مورخ ۳۳/۷/۱۰.
- مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۱۶، سال ۷، شماره ۸.
- مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱.
- مجله تعلیم و تربیت، ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱۰.
- مجله تعلیم و تربیت، سال ۱، شماره ۳ و ۴، خرداد و تیر.
- مجله تعلیم و تربیت، فروردین ۱۳۰۴، سال ۱، شماره ۱.
- مجله آموزش و پرورش، ۱۳۱۸، سال ۹، شماره ۴.
- مجله آموزش و پرورش، ۱۳۱۸، سال ۹، شماره ۱۱-۱۲.

اسناد

- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۲، ۳، ۵-۱۱۰۲۱-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۱۷-۱۹-۰۴۵۰-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۸۴-۱۹-۰۴۵۰-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۳-۲۳-۶۸۴-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۶-۱۹-۰۴۵۰-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۴۸-۱۹-۰۴۵۰-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۳۵-۳۵۸۳۸-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۳۶-۳۵۸۳۸-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۱۱-۳۵۸۳۸-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۲-۵۲۷۲-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۱۵-۳۵۸۳۸-۲۹۷.
- سازمان اسناد و کتابخانه ملی (ساکما)، سند شماره ۸-۵۲۲۸۰-۲۹۷.
- مرکز اسناد فارس، سند شماره ۳۰۲-۱۴۹-۲۹۷-۹۸.
- مرکز اسناد همدان، سند شماره ۱۷-۹۱۵-۲۹۷-۹۱.
- مرکز اسناد همدان، سند شماره ۳۶-۹۱۵-۲۹۷-۹۱.
- مرکز اسناد سیستان و بلوچستان، سند شماره ۱۵-۶۴-۹۷-۹۴.
- مرکز اسناد سیستان و بلوچستان، سند شماره ۴۲-۶۳-۲۹۷-۹۴.

Reflection of the components of professional development of education system agents in circulars and reports of school inspectors (1304-1350)

Abstract

An interdisciplinary approach linking the history of education with the knowledge and methods of management sciences opens new horizons for analyzing professional development policies. This approach, utilizing both critical analysis of historical documents and managerial models, enables a deeper understanding of decision-making contexts, executive mechanisms, and organizational outcomes. The integration of these two fields turns the past into an effective source for rethinking and improving educational systems, enhancing the capacity to explain gaps between theory and practice. Such a perspective lays the groundwork for designing policies that, in addition to addressing historical and cultural needs, contribute to improving the efficiency of educational structures.

Professional development is a relatively new concept in the fields of management and education, aimed at enhancing the knowledge, attitudes, character, and skills of staff and managers to achieve organizational growth. The present article seeks to analyze professional development based on five dimensions—physical, ideological, ethical, scientific, and social—within educational documents from 1925 to 1971 (1304–1350 SH). The main objective is to evaluate how the components of professional development were reflected in the educational documents of that period, focusing on school inspectors' reports and Motahhed-al-Ma'al circulars.

Using documentary analysis of historical data from 1925–1971, this study reviews professional development in educational laws and strategies. Actions included drafting laws, publishing journals,

founding teacher training and research bodies, and embedding ethics in curricula. Urban-focused policies and neglect of rural and nomadic needs curtailed overall impact.

Keywords: Professional development, circulars, school inspectors' reports, educational documents, educational personnel, education, educational policymaking.