

آسیب‌شناسی تعالی فردی معلمان، الگویی نوین در سیاست‌گذاری انتخاب معلم ممتاز

میثم قویدل باجگیران^۱ - مسلم چرابین^{۲*} - الهام فریرزی^۳ - احمد اکبری^۴

چکیده

زمینه: امروزه انتخاب معلم ممتاز طبق ضوابط خاص و یک فرآیند اداری مورد توجه واقع شده، اما در طول سال‌های اخیر با انتقادهای زیادی همراه بوده است. مسئله مهمی که در ارزیابی معلمان مورد غفلت واقع شده، توجه به خود معلمان به عنوان افرادی که دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد هستند. یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها تعالی فردی است. هدف: پژوهش حاضر با هدف آسیب‌شناسی تعالی فردی معلمان به عنوان الگویی در انتخاب معلم ممتاز انجام شده است.

روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع کیفی و به شیوه پدیدارشناسی توصیفی می‌باشد. بدین منظور با ۱۹ نفر از اساتید رشته علوم تربیتی مدیران و معاونان با سابقه و موفق در استان خراسان رضوی که به صورت ملاک محور و به عنوان اطلاع‌رسان انتخاب شده‌اند، مصاحبه نیمه ساختاریافته، انجام شده است. داده‌ها مبتنی بر راهبرد هفت مرحله‌ای گلازی تحلیل گردیده است.

یافته‌ها: تعالی فردی، پدیده‌ای است که می‌تواند در انتخاب معلم ممتاز مورد توجه قرار بگیرد. در راستای ارتقاء تعالی فردی معلمان، موانع، پیامدها و تسهیل‌کننده‌هایی شناسایی گردید. همچنین مصاحبه‌شوندگان به نقش مدیر مدرسه در ارتقاء تعالی فردی معلمان اشاره داشته‌اند.

نتیجه‌گیری: تعالی فردی الگوی مناسبی در انتخاب معلم ممتاز است لذا ضرورت داد موانع آن رفع و تسهیل‌کننده‌های آن تقویت شود.

کلیدواژه‌ها: معلم ممتاز، تعالی فردی، آسیب‌شناسی، پدیدارشناسی

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران (نویسنده مسئول)

moslemch2015@gmail.com

^۳ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

^۴ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.

۱. مقدمه

معلمان عوامل کلیدی در بهبود عملکرد دانش آموزان هستند چراکه اصلاح آموزش بدون اصلاح معلمان میسر نیست؛ بنابراین تمرکز اصلی نظام آموزشی بر روی رشد فردی و حرفه‌ای معلمان قرار دارد تا عملکرد آن‌ها در مدرسه بهبود یابد (لیندوال و رای وی، ۲۰۱۹). در چشم‌انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیست‌ساله نظام جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۴) و برنامه ششم توسعه آموزش و پرورش (۱۳۹۴ - ۱۳۹۸) به نقش معلم به‌عنوان اسوه و مؤثرترین عنصر در نظام تعلیم و تربیت و لزوم توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌ها و ارتقاء منزلت اجتماعی منابع انسانی و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان و نکوداشت مقام آنان پرداخته شده است. لذا در راهبردها و سیاست‌های وزارت آموزش و پرورش اصلاح نظام جذب، نگهداشت و توسعه منابع انسانی به همراه بازآفرینی مرجعیت معلم، بهبود جایگاه حرفه‌ای و ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان جایگاه ویژه‌ای داشته و زمینه‌ساز نظامی کارا و کارآمد برای گستره عظیمی از نسل آینده خواهد بود (خواجه کولکی، ۱۳۹۴). امروزه طرح انتخاب معلم ممتاز باهدف بالا بردن سطح سواد علمی و ارتقاء جایگاه اجتماعی افراد، طبق یک سری ضوابط خاص مدون و یک فرآیند اداری مورد توجه واقع شده است (مت کسیم و همکاران، ۲۰۱۱).

در کشور ما انتخاب معلم نمونه اهدافی به شرح زیر مدنظر قرار گرفته است:

الف) اهداف عمومی: انتخاب معلم نمونه اقدامی است که از یک سو به فراهم نمودن بستر مناسب برای رقابت سازنده بین همکاران کمک می‌کند و از دیگر سو حرمتی نمادین در جهت ارج نهادن به معلم و تکریم مقام او می‌باشد.

ب) اهداف اختصاصی: تقویت نقش تربیتی مربیان، مدیران و مدرسان برای تحول در نظام تعلیم و تربیت

و ایجاد بستر لازم برای رقابت سالم و سازنده به‌منظور رشد و تعالی جامعه و ترغیب معلمان، مدیران و مدرسان به تلاش هرچه بیشتر برای ایفای رسالت معلمی و انجام وظایف و مسئولیت‌های خطیر خود، ایجاد شوق و انگیزه در حیطه‌های علمی، آموزشی و کوشش در راه ارتقاء و توسعه دانایی از طریق انجام مطالعات، تحقیقات، ابتکارات و خلاقیت‌ها باهدف دستیابی به آخرین یافته‌های علمی و به‌کارگیری آن‌ها در زمینه بهبود شیوه‌های مدیریت و افزایش بهره‌وری آموزش و پرورش (شیوه‌نامه انتخاب معلم نمونه، ۱۳۹۸).

اما در طول سالیان اخیر همواره انتخاب معلم ممتاز با انتقادهای زیادی همراه بوده است و معلمان و منتقدان دلایلی چون وزن دهی نامناسب معیارها، قرار دادن معیارهای نامناسب در فرم انتخاب معلم ممتاز و عدم توجه به برخی ویژگی‌های دیگر معلمان را ذکر می‌کنند. بنابراین به نظر می‌رسد باید راهکاری وسیع‌تر و مناسب‌تر معرفی کرد و در اختیار مدیران قرارداد؛ مدل‌هایی که حتی برای مدیران ناآشنا با نظام‌های مدرن مدیریتی راه گشا باشد تا با یک مرور ساده بر مدل بتوانند دریابند چه راهی را باید طی کنند (عبدالله زاده، ۱۳۸۸). مسئله مهمی دیگری که در ارزیابی عملکرد معلمان مورد غفلت واقع شده است توجه به خود معلمان به‌عنوان افرادی است که دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد هستند و می‌توانند در فرآیند یاددهی - یادگیری اثرگذار باشند، شاید بتوان اذعان نمود که یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها که جنبه بسیار کلی و ضروری افراد است مفهوم تعالی فردی^۳ به‌عنوان یک اصل حقیقی در دستیابی به سعادت و کمال است که می‌تواند سازمان‌ها را به سرمنزل مقصود برساند (شهرام، ۱۳۸۸). ارزیابی تعالی فردی معلمان برای ارتقاء عملکرد و بهره‌وری و همین‌طور به‌عنوان معیاری برای انتخاب معلم ممتاز مقوله‌ای است که در فرآیندهای سازمان و مدیریت مورد غفلت قرار گرفته

حقوق، معنادار شدن همه عناصر حیات حتی شادی و خنده‌ها و غم و اندوه‌ها، تعدیل خودخواهی، دوری از هرگونه رکود و جا زدن نمایان خواهد شد (رحمانی اصل، ۱۳۹۰).

از جنبه‌های ضروری که این پژوهش بر پایه آن شکل‌گرفته است کمبود پژوهش‌هایی برای بررسی تعالی فردی معلمان است. پژوهش‌های انجام‌شده بیشتر در خصوص رشد فردی، تعالی منابع انسانی، تعالی سازمانی، توسعه و آموزش فردی است که بر اساس اهداف سازمانی خاص شکل‌گرفته‌اند و در این‌بین کمتر به مختصات افراد به‌عنوان سرمایه‌های انسانی در سازمان توجه شده است. آسیب‌شناسی مفهوم تعالی فردی معلمان، مشخص خواهد کرد که ایشان برای رسیدن به سرآمدی و ممتاز بودن در زمینه کاری خود باید دارای چه ویژگی‌های فردی بوده و وضعیت موجود معلمان را از لحاظ تعالی فردی مشخص می‌کند و روشن می‌سازد که در این حوزه مشکل کجاست و در کجا نیاز به بهبود هست و چه مواردی باید بیشتر مورد توجه قرار بگیرد. همچنین به مدیران سازمان آموزش و پرورش کمک می‌کند تا معلمان را به‌خوبی بشناسد و به این شناخت برسد که چه چیز را می‌داند و چه چیز را نمی‌داند و مطمئن شوند که تصمیماتش مبتنی بر واقعیات هستند نه مفروضات و حدسیات. همچنین انجام این پژوهش بینش و نگرش جدیدی در خصوص معلمان به‌عنوان ارزشمندترین منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش به وجود خواهد آورد و زمینه‌ساز انجام پژوهش‌های بیشتر در این خصوص خواهد شد.

بعد از بررسی مسئله پژوهش، برای درک نظری بهتر نسبت به موضوع پژوهش، خلاصه‌ای در باب مفهوم تعالی فردی و پیشینه پژوهش به شرح ذیل بیان می‌گردد.

است و توجه کمتری به آن شده است (هونگ دو و چن، ۲۰۱۳).

مواردی که در ذیل به آن اشاره می‌شود اهمیت بررسی بحث تعالی فردی کارکنان در سازمان را به‌خوبی مشخص می‌سازد:

- تشکل سازمانی غیر از ترکیب و تفاعل افراد انسانی نیست و از طرفی اصول حیاتی افراد در تشکلات اجتماعی از بین نمی‌رود، لذا همه عوامل ایجادکننده زندگی ایدئال شامل هر دو قلمرو فرد و سازمان می‌باشد.

- از آنجایی که ابعاد درونی آدمی در حال افزایش و گسترش دائمی است با بررسی و شناخت چند انسان و یک دوران یا جامعه نمی‌توان به شناخت کاملی از او دست یافت بنابراین باید او را در ابعاد تعالی فردی و مختصات انسانی شناخت.

- ناب‌ترین مختص آدمی عنصر باید بشوم یا هدف‌گیری است. اهمیت این مسئله بدین لحاظ است که هدف‌گیری فرد در هدف‌گیری سازمان و هدف‌گیری سازمان در هدف‌گیری زندگی عموم انسان‌ها نقش بسزایی دارد.

- ساده‌ترین و معقول‌ترین راه برای تعالی سازمانی، ریشه‌یابی خواسته‌های فردی و جدی گرفتن اوصاف عالی انسان مانند تعهد، عدالت، حق‌شناسی، احترام به ذات، اهمیت دادن به اصل و قانون، علاقه به اختیار و آزادی اندیشه است. این اوصاف، نخست درون انسان‌های مورد تعلیم و تربیت را پاک می‌نماید و تدریجاً با درک فلسفه و علت‌های آن‌ها حیات آدمی چهره‌والای خود را نشان می‌دهد و قطعی است که چهره‌والای حیات خودبه‌خود تعالی و زندگی ایده‌آل سازمانی را به همراه دارد.

- با تبیین عناصر و مؤلفه‌های تعالی فردی کارکنان تمامی مختصات سازمان متعالی از قبیل عدم خلط وسایل با اهداف حیات، آرامش روحی، به‌حداعلا رسیدن اصول و ارزش‌های انجام تکالیف و استیفای

تعالی فردی

طبق تعریف فرهنگ معین، تعالی از ریشه علو به معنای بلند شدن، بزرگوار شدن و بلندی است. ترکیبی از فضیلت‌های اخلاقی (مانند رعایت عدالت، عفت، شجاعت، سخاوت) و در یک کلام همه خوبی‌ها و رعایت حد اعتدال در همه مراتب زندگی است (ازگلی، ۱۳۹۰). تعالی به معنای کمال است. بشر قادر است با اعمال خود به تعالی برسد تا آنجا که یکی از راه‌های رسیدن به خدا، توجه به تعالی در تمامی ابعاد رفتاری انسان است (مک کارتی، لینگ و کارینی^۵، ۲۰۱۳). فرانکل^۶ (۱۹۶۶) تعالی فردی را به‌عنوان "گشودگی به جهان" تعریف می‌کند. وی تعالی را میل ذاتی انسان به کشف معنا در زندگی می‌داند (جانسون^۷، ۲۰۱۵). مازلو^۸ (۱۹۶۹) تعالی را در تغییر سلسله‌مراتب نیازهایش به‌عنوان نقطه‌ی اوج و نهایت تلاش انگیزشی بشر برای رسیدن به کمال و معنا در زندگی تعریف کرد؛ و مفهوم تعالی را به‌عنوان بعد ششم سلسله‌مراتب نیازها فراتر از نیاز خودشکوفایی در نظر گرفت. تعالی را رشدی معنوی می‌دانند که شامل گسترش مرزهای فرد، آگاهی افزایش یافته و تشکر و شکرگزاری برای حال حاضر است (سوچی^۹، ۲۰۱۷).

دیکر^{۱۰} (۱۹۹۳) تعالی فرد را به‌عنوان توانایی درونی برای خود شکوفایی می‌داند که طی آن شخصیت بر اساس معنویت انسجام می‌یابد. از دیدگاه دکر انسجام شخصیت، نتیجه‌ی تعالی فردی است که منجر به احساس انسجام و نوع دوستی در فرد می‌شود. مازلو (۱۹۶۹) معتقد بود یک شخص وقتی به تعالی فردی می‌رسد که به دنبال صمیمیت، همدلی و مسائلی فراتر از حواشی مربوط به خود هست. افراد در این سطح از انگیزه، فراتر از ماهیت دوگانگی می‌روند و به یک فرد مستقل تبدیل می‌شوند که به جای قوانین جامعه، تحت تأثیر قوانین شخصی خودشان هستند. این افراد بیشتر از درون هدایت می‌شوند و برای زندگی به ارزش‌ها و قوانین خود و به صدای درونی خود گوش می‌دهند.

یکی از جنبه‌های مهم مفهوم تعالی فردی، مربوط به جهان‌بینی افراد است که باعث می‌شود افراد به یک مفهوم غنی‌تری از معنای زندگی برسند (وانتر^{۱۱}، ۲۰۱۲). هم‌چنین تعالی فردی را بالاترین میزان سلامت عقلی انسان می‌دانند و فقدان آن را علت واپس روی روان‌شناختی در نظر گرفته‌اند (لوچاکو^{۱۲}، ۲۰۰۷).

رید^{۱۳} (۲۰۱۴) تعالی فردی را توان و ظرفیت گسترش مرزهای خود برای دست‌یابی به چشم‌اندازهای گسترده‌تر که به فرد کمک می‌کند تا از تجربه‌اش معنا بسازد و تعالی فردی را، توسعه‌ی مرزهای خود از طریق چهار بعد می‌داند. این ابعاد عبارت‌اند از:

- ۱) درون فردی^{۱۴}: از طریق فعالیت‌های درون‌نگرانه (مانند خودپذیری و یافتن معنا و هدف)
- ۲) بین فردی^{۱۵}: از طریق توجه به رفاه دیگران (رابطه با دیگران و محیط)
- ۳) سیمای زمانی^{۱۶}: که از طریق آن ادراک گذشته و آینده فرد، حال او را می‌سازد
- ۴) فرا فردی^{۱۷} (که از طریق آن به یک بعد بالاتر و والاتر متصل می‌شود).

در سطح تعالی فردی، نیازهای شخصی افراد کنار گذاشته می‌شود و به سمت یک حد بزرگ‌تر می‌رود که به نفع دیگران و مسائلی ماورای خود شخص است. این اشخاص، به بالاترین مرتبه از نیازهای مازلو رسیده‌اند و به دنبال فوایدی فراتر از سود شخصی هستند و اغلب درگیر خدمت فداکارانه به دیگران هستند. افرادی متعالی، به‌عنوان کسانی توصیف می‌شوند که فروتن، راضی، صبور، خلاق، فداکار و دارای معنویت بالایی هستند. در جوامع شرقی، آن‌ها به‌عنوان یک فرد دانا و در جوامع غربی به‌عنوان یک فرد ساده و بی‌تکلف توصیف می‌شوند. به نظر می‌رسد که این افراد تحمل بالایی برای ابهامات و مشکلات دارند. آن‌ها می‌توانند به مقدار زیادی از فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند لذت ببرند بدون آنکه بدانند نتیجه چه

می‌شود. افراد دارای تعالی فردی به خاطر فروتنی و متواضع بودنشان دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهند و افرادی هستند که شکست را به راحتی قبول می‌کنند و همواره تلاش خود را ادامه می‌دهند و در زمان شکست، مانند زمان موفقیت، شکرگزار هستند (نورنبرگ^{۱۸}، ۲۰۱۵).

در این بخش از پژوهش به برخی از پژوهش‌های انجام‌شده‌ی مرتبط با پژوهش حاضر اشاره می‌شود: سازمان‌ها همان‌گونه که به بازسازی و بازشناسی خود به منظور افزایش ارتقاء ظرفیت‌ها در راستای افزایش توان رقابتی و کارآمدی می‌پردازند، کارکنان سازمان‌ها نیز می‌بایست در نیل به این مهم در راستای استفاده بهتر از قابلیت‌های فردی گام‌های جدی بردارند. از طریق خودشناسی انسان با درون‌نگری و خودکاوی و تأمل در وجود خویش و ابعاد آن استعدادها و نیروهای درونی، تمایلات و کنش‌های باطنی خود و هدف واقعی آفرینش و کمال‌نهایی و

راهکارها نیل به آن را خواهد شناخت. می‌توان با شناخت خود در درون سازمان این امکان را فراهم نمود که زمینه‌های حرکت به سوی تعالی فردی فراهم گردد. امروزه واژه سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های معنوی سازمانی، سرمایه‌های فکری بیشتر مورد توجه قرار گرفته است اما این سؤال همواره مطرح است که چگونه می‌توان جایگاه کارکنان در سازمان را به عنوان افرادی ممتاز و متعالی تبیین نمود؟ چگونه می‌توان به شناخت بیشتری از خود در سازمان دست یافت. آیا توجه به مقوله تعالی فردی سیستم ارزیابی مناسبی برای انتخاب معلم ممتاز در اختیار قرار می‌دهد و چه موانعی بر سر راه آن وجود دارد؟ از طریق بررسی پیشینه، مدل‌هایی در زمینه مقوله تعالی منابع انسانی و سازمانی و همچنین کارمند ممتاز شناسایی شده است و برخی از پژوهش‌ها ولو اندک به مفهوم تعالی فردی پرداخته‌اند که مهم‌ترین این پژوهش‌ها در ادامه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: بررسی اجمالی پیشینه پژوهش

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نتایج
نقوی، واعظی، قربانی زاده و افکنه (۱۳۹۷)	الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران	نتایج مدل‌سازی داده بنیاد نشان داده است که شرایط علی (ناکارآمدی‌ها، انتظارات و الزامات)، پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)، شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین)، شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریت دولتی، تفاوت‌های بخش دولتی و بخش خصوصی)، راهبردها (دولت مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم و شرکا و خانواده)، نتایج (منابع انسانی و سازمانی) پیامدها (سازمانی و جامعه آرمانی و برداشت مردم و همکاران) می‌باشد.
شمس زارع، طهماسبی و یزادانی (۱۳۹۷)	ارزیابی بلوغ فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر اساس مدل فیلیپس	نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داده است که میانگین کلی بلوغ فرایندهای مدیریت منابع انسانی سازمان، در سطح دو است. فرایند نظام‌های منابع انسانی و مدیریت داده‌ها با امتیاز پنج، بالاترین امتیاز و فرایندهای توسعه قابلیت سازمانی، مدیریت استعداد و پاداش و قدردانی با امتیاز یک، پایین‌ترین امتیاز را کسب نمودند. همچنین فرایندهای راهبرد منابع انسانی، توسعه کارکنان، ایمنی و بهداشت و ارتباطات داخلی و خارجی موفق به کسب امتیاز سه شدند. فرایندهای کارگزینی و مدیریت عملکرد نیز امتیاز دو را کسب نمودند. در نهایت با توجه به شکاف‌های عملکردی مستخرج از نتایج ارزیابی، پیشنهادهایی برای اجرای پروژه‌های بهبود و صعود به سطح بالاتر به سازمان مورد مطالعه ارائه شد.

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نتایج
بختیاری و شعبانی (۱۳۹۴)	الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا	در این پژوهش بر اساس مدل مارکز (۲۰۱۲) و گوسنی (۲۰۱۳) مدلی استخراج شده که شامل مؤلفه‌های تعالی جسمی/ روانی، تعالی معنوی، تعالی شخصیتی و تعالی حرفه‌ای است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که متغیر ساختاری، اندکی وزن بیشتری نسبت به متغیر زمینه‌ای در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا را دارا است. در میان ابعاد مؤثر بر تعالی، بعد معنوی بیشترین وزن را در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا داشته و زمینه ارتباطات خانوادگی در رتبه دوم قرار دارد. در کل نتایج تحقیق نشان‌دهنده این است که متغیرهای زمینه‌ای به‌عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران می‌تواند باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی/ روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی شود.
افخمی روحانی و همکاران (۱۳۹۳)	تدوین شاخص‌های کرامت انسانی در سازمان	یافته‌های این پژوهش تعریفی جدید از کرامت انسانی در سازمان و طبقه‌بندی مفاهیم در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی با هشت مؤلفه و ۳۴ شاخص ارائه می‌دهد و نتیجه می‌گیرند که کرامت انسانی در سازمان یعنی حالتی درونی و پایدار برای اعطای حداکثری خدمت همراه با عزت و احساس رضایت به ذی‌نفعان سازمان که حاصل درک صحیح انسان از خود و هدفش در زندگی است و منجر به فعلیت رسیدن افعال پسندیده و احساس ارزشمندی، اعتمادبه‌نفس و احترام متقابل می‌شود. این حالت، زمینه را برای رشد و تعالی شخصی و سازمانی فراهم می‌کند.
رحمانی اصل (۱۳۹۰)	سلوک فردی در آراء علامه جعفری و تأثیر آن بر تعالی سازمانی	در این پژوهش عنوان شده است که تعالی سازمان بدون رشد و تعالی فرد امکان‌پذیر نیست. اولین گام در این مسیر شناخت حیات و صیانت از آن است. وی به سه عنصر مهم، علم، دین و حکمت در مسیر در تعالی فردی اشاره نموده و تأثیرات آن را بر تعالی سازمانی به این شرح نام برده است: الف) تحقق خود حقیقی انسان ب) ایجاد رابطه انسانی محض بین افراد ج) تحقق اتحاد ناشی از اشتراک در هدف اعلای حیات د) رشد شخصیت در راستای تحقق اتحاد برین ه) معرفی دین به‌عنوان عامل وحدت ساز شخصیت و حیات و به‌حداعلا رسیدن اصول و ارزش‌های تعهد، انجام تکالیف و استیفای حقوق د) دوری از هرگونه رکود و درجا زدن به‌وسیله گردیدن‌های تکاملی ح) طراوت و شادابی افراد سازمان ط) تغییر کیفیت زندگی و پرسش افرادی آرامش روحی.
شهرام و همکاران (۱۳۸۸)	ارائه مدل تعالی فرد در سازمان با توجه به تعالیم اسلام	در این پژوهش نتیجه گرفته شده است که قرآن کریم برای تعالی فرد در جامعه سنت‌های خاصی را بیان کرده است و عواملی را در رسیدن فرد به تعالی محوری می‌داند. مهم‌ترین این عوامل توحید و پرهیز از شریک قائل شدن برای خداست و از مهم‌ترین قواعد این است که موحدی که با علم و ایمان و خشیت قلب، اطاعت خدا را می‌کند، در صراط مستقیم هدایت می‌شود و به تعالی خواهد رسید. قواعد کلیدی احصاء شده برای تعالی فردی در تناظر با مدل سیستمی سازمان بحث و گفتگو می‌شود و مشخص می‌شود که هریک از بخش‌های اصلی با خرده سیستم‌های سازمانی با کدام یک از عوامل کلیدی تعالی فردی می‌تواند رابطه داشته باشد و بر آن تأثیرگذار باشد.
آرفین، بوش و نوردین ^{۱۹} (۲۰۱۸)	شناسایی چارچوب نقش‌ها و مسئولیت‌های معلمان ممتاز: شواهدی از مالزی	نتایج نشان داد که معلمان ممتاز پنج موضوع از تجزیه و تحلیل داده‌ها به دست آمد، به ترتیب بر نقش آن‌ها به‌عنوان معلم، کارشناس محتوا، تسهیل‌کننده، مربی و مبتکر متمرکز شده‌اند.

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نتایج
استوگر و گروبر ^{۲۰} (۲۰۱۴)	تخصص‌های فرهنگی: تعریف اجتماعی تعالی فردی	تمرکز این پژوهش بر مفهوم تعالی است. استدلال می‌شود که تمرکز بر روی مفهوم برتری داشتن، آغاز تحقیقات علمی برای مفهوم تعالی است یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تعاریف موجود چندین مسئله مهم را توضیح نمی‌دهد. مکانیسم‌های اجتماعی که بر رشد و کسب تعالی فردی اثر دارند، متغیرهای تعالی در سطوح مختلف (فرهنگ‌ها، خانواده‌ها، دسته‌بندی‌های جغرافیایی، گروه‌ها، سازمان‌های عالی). لذا استدلال می‌کنند که برای تبیین مفهوم تعالی علاوه بر متغیرهای سازمانی باید بر متغیرهای فردی نیز متمرکز بود.
هوتا، پاونی و گانگادار ^{۲۱} (۲۰۱۳)	ارزیابی رتبه‌بندی معلمان با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل سلسله مراتبی	نتایج نشان داد که سه معیار ارتباط، دانش و تعامل به جمع‌آوری اطلاعات در اولویت رتبه‌بندی معلمان قرار دارند.
مت کسیم و همکاران (۲۰۱۱)	اولویت‌بندی معیارهای انتخاب معلم نمونه با روش فرایند مقایسه زوجی در کشور مالزی	نتایج نشان داد که معیارهای مهارت ارتباطی و شخصیت معلم و در اولویت بعدی محتوای دانشی قرار گرفت.
تاوئر ^{۲۲} (۲۰۰۹)	بررسی مقایسه‌ای ارزش‌های اصلی مدل‌های تعالی بر ارزش‌های انسانی	یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد که تعالی سازمانی و تعالی شخصی در برخی از ارزش‌ها مشترک هستند که عبارت‌اند از تمرکز مشتری، یادگیری مداوم، نوآوری و بهبود، مشارکت و توسعه کارکنان، توسعه مشارکت، سیستم‌ها، مدیریت مبتنی بر فرایند، چابکی و مسئولیت اجتماعی. ارزش‌های انسانی بر خلوص انسان تأکید می‌کنند و تصویب آن‌ها موجب وفاداری ذینفعان می‌شود. ارزش‌های بنیادی اگر از ارزش‌های انسانی حاصل می‌شوند، مؤثرتر می‌شوند.

۲. روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از راهبرد پدیدارشناسی انجام گرفته است. با توجه به اینکه این پژوهش از نوع اکتشافی می‌باشد، به نظر می‌رسد که استفاده از منظر پدیدارشناسی که جنبه اکتشافی دارد و نه تأییدی کاملاً موجه باشد. صاحب‌نظران دو شیوه پدیدارشناسی هرمنوتیک^{۲۳} یا تفسیری یا تأویلی و پدیدارشناسی توصیفی^{۲۴} یا تجربی را معرفی کرده‌اند که روش تجربی در مطالعات روان‌شناختی مورد استفاده قرار می‌گیرد و روش تفسیری به تحلیل تجربه‌های انسان در زمینه پدیده مورد نظر می‌پردازد (بازرگان، ۱۳۸۷). از آنجایی که پژوهشگر در این تحقیق دیدگاه مدیران و معاونان مدارس و ویژگی‌های مورد نیاز در خصوص مفهوم تعالی فردی معلمان را مورد واکاوی و شناسایی قرار داده و به دنبال اکتشاف، توصیف و تبیین داده‌ها بدون

لذا با بررسی پیشینه پژوهش و توافق در نبود پژوهش‌های مناسب در خصوص تعالی فردی معلمان، در همین راستا مطالعه حاضر می‌کوشد تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

- ۱) آیا مؤلفه‌های تعالی فردی می‌تواند به‌عنوان الگویی برای انتخاب معلمان ممتاز مورد توجه قرار بگیرد؟
- ۲) تعالی فردی معلمان چه پیامدهایی را در پی خواهد داشت؟
- ۳) موانع تعالی فردی برای انتخاب معلمان کدام است؟
- ۴) تسهیل‌کننده‌های تعالی فردی معلمان کدام‌اند؟
- ۵) نقش مدیر مدرسه در تعالی فردی معلمان چگونه است؟

اعمال استنباط‌های شخصی پژوهشگران و صرفاً استفاده از روایت‌های مشارکت‌کنندگان بوده است، لذا این مطالعه با رویکرد پدیدارشناسی توصیفی انجام شده است.

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۱۹ نفر از استادان دانشکده‌های علوم تربیتی، مدیران و معاونان موفق مدارس استان خراسان رضوی بودند. هدف ضمنی انتخاب مشارکت‌کنندگان چنین بود تا با افرادی مصاحبه شود که در محیط‌های آموزشی و مدارس مختلف و از زوایای متفاوت، موضوع را تجربه کرده‌اند. به‌علاوه مشارکت این افراد در پژوهش، داوطلبانه، بر اساس میل شخصی و بر اساس نمونه‌گیری هدفمند بوده است. نمونه‌گیری هدفمند بدان معناست که پژوهشگران آگاهانه شرکت‌کنندگانی را انتخاب می‌کنند که در مورد پدیده اصلی مورد مطالعه با مفهوم کلیدی کشف‌شده دانش و تجربه دارند. (کرسول^{۲۵}، ۲۰۱۲). در پژوهش حاضر، جهت شناسایی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده تعالی فردی معلمان از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با اساتید دانشگاه، مدیران و معاونان مدارس استفاده گردید. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظر و فکر وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. همچنین در طول فرآیند مصاحبه، امکان مشاهده احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه‌شوندگان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد.

قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش جهت مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه‌شوندگان از طریق حضوری و رایانامه ارسال شد و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در مورد کارهای انجام‌شده به‌طور مختصر توضیح داده می‌شد. سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرآیند

مصاحبه اقدام شد. به‌منظور ثبت داده‌های کیفی و تمرکز بیشتر مصاحبه‌کننده بر فرآیند مصاحبه، و با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان، تقریباً بیشتر مصاحبه‌ها ضبط شد و همچنین از نکات کلیدی هر مصاحبه یادداشت‌برداری می‌شد. مصاحبه‌ها در دو جلسه و طول مدت هر جلسه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بر اساس حوصله و تحمل شرکت‌کنندگان متغیر بود. محور اصلی که در فرآیند مصاحبه مطرح گردید به شرح زیر است:

۱) آیا در دوران فعالیت کاری خود تجربه همکاری با معلمانی را داشته‌اید که ویژگی رفتاری خاصی را در آنان مشاهده کرده‌اید و بتوانید آن را به‌عنوان ملاکی برای شناسایی تعالی فردی معلمان در نظر بگیرید؟

۲) در یک دسته‌بندی کلی در خصوص ملاک‌هایی که ارائه کردید، هریک از ملاک‌ها و رفتارهای مشاهده‌شده را تحت عنوان چه مؤلفه‌ای نام‌گذاری می‌کنید؟

۳) از دیدگاه شما آیا می‌توان از مؤلفه‌های تعالی فردی به‌عنوان ابزاری برای انتخاب معلم ممتاز استفاده کرد و چه دلایلی برای پاسخ خود دارید؟

۴) پیامدها (مثبت و منفی)، تسهیل‌کننده‌ها و موانع تعالی فردی معلمان در آموزش و پرورش از دیدگاه شما چه هستند؟

۵) با توجه به نقش مهم مدیران در هدایت و رهبری معلمان و کادر آموزشی، نقش مدیران را در تعالی فردی معلمان چگونه می‌بینید؟

جمع‌آوری داده‌های کیفی چهار ماه به طول انجامید. با توجه به این‌که پژوهشگر به مصاحبه با گروه‌های مختلف آموزشی در محیط‌های مختلفی مانند دانشکده‌ها و مدارس پرداخت، تقریباً تا مصاحبه با مشارکت‌کننده دهم به پدیده محوری دست‌یافت ولی برای اطمینان بیشتر با سه مشارکت‌کننده دیگر مصاحبه را ادامه داد که در این بین مشارکت‌کننده سیزدهم، یک

سؤالات سوم و چهارم و پنجم انجام گرفت. پس از پایان فرایند مصاحبه‌ها، عوامل استخراج‌شده مورد تأیید افراد متخصص قرار گرفت تا بیانگر عمق معنای بیان‌شده توسط مشارکت‌کنندگان باشد. ابعاد و مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان به شرح زیر است:

۱. بعد فردی: (۱) خدانشناسی، (۲) خصوصیات اخلاقی، (۳) پژوهشگری، (۴) خلاقیت، (۵) هوش، (۶) خودکارآمدی، (۷) خودآگاهی، (۸) مهارت تصمیم‌گیری، (۹) مهارت تفکر

۲. بعد سازمانی: (۱) شهروندی سازمانی، (۲) تعادل کار - زندگی، (۳) کار تیمی، (۴) اشتیاق شغلی برای تأمین اعتمادپذیری از روش گوبا و لینکن^{۲۶} (۱۹۸۵) استفاده شد. گوبا و لینکلن، چهار ملاک باورپذیری^{۲۷}، اعتمادپذیری^{۲۸}، تاییدپذیری^{۲۹} و قابلیت انتقال^{۳۰} را برای بررسی قابلیت اعتماد معرفی نمودند. باورپذیری با قابل‌باور بودن یا قانع‌کننده بودن پژوهش در ارتباط است، باورپذیری را استدلال‌ها و فرآیندهای ضروری برای اعتماد به نتیجه تحقیق بیان می‌دارد (ابوالمعالی، ۱۳۸۹). در این پژوهش برای باورپذیری از چهار روش ممیزی بیرونی^{۳۱} و بازبینی نتایج توسط اطلاع‌رسان‌ها و چند سویه‌سازی و درگیری طولانی‌مدت استفاده شد.

• چند سویه‌سازی: در پژوهش حاضر از مثلث‌سازی منابع داده استفاده شده است. بدین منظور، در پژوهش حاضر از منابع سه‌گانه داده‌ها شامل دیدگاه استادان دانشگاه، مدیران و معاونان مدارس استان خراسان رضوی مصاحبه به عمل آمد تا دیدگاه‌های مختلف بررسی‌شده و داده‌های جامع‌تر و عمیق‌تری در خصوص تعالی فردی معلمان حاصل شود. متون تخصصی، مقالات و کارهای پژوهشی نیز از دیگر منابع مورد استفاده پژوهش حاضر بوده است. از این طریق می‌توان اطمینان یافت که یافته‌های پژوهش به میزان بیشتری منعکس‌کننده واقعیات موجود در خصوص تعالی فردی معلمان است.

کد جدید ارائه نمود و پژوهشگر به ادامه مصاحبه با شش مشارکت‌کننده دیگر اقدام نمود اشباع نظری از مشارکت‌کننده شانزدهم شروع شد و زمانی که از عدم وجود ارائه کد جدید از سوی مشارکت‌کنندگان مطمئن شد. نسبت به اشباع داده‌ها اطمینان حاصل گردید. اشباع داده‌ها از طریق فرآیند مقایسه مداوم داده‌ها کنترل شد به طوری که از مصاحبه شانزدهم به بعد داده جدیدی که سبب تغییر در طبقات تشکیل‌شده یا خصوصیات طبقات موجود گردد به پژوهش وارد نشد و تصویری واضح از طبقات موجود در پژوهش به دست آمد و خصوصیات هر طبقه به طور کامل مشخص شد و با ورود داده‌های جدید به پژوهش تغییری در طبقات و خصوصیات آن‌ها رخ نداد. هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها نیز صورت گرفت.

اطلاعات به دست آمده با روش گلابیزی تحلیل شد. بدین منظور متن مصاحبه‌های پیاده شده به دقت خوانده و عبارات مهم آن مشخص گردید و معنای هر عبارت مهم به صورت کُد یادداشت شد. در ادامه، کدهای حاصل از تحلیل اولیه به صورت جداگانه یادداشت گردید و کدهایی که به لحاظ مفهومی به هم مشابه بودند، به صورت طبقه‌ای درآمد و برای هر طبقه نامی در نظر گرفته شد، سپس با ادغام طبقات مختلف بر اساس مفاهیم مشترک، دسته‌های کلی‌تری ایجاد شد و در نهایت نتایج در قالب توصیف کاملی از پدیده مورد مطالعه باهم ترکیب گشت و در قالب عامل سازمان‌دهی شد. سپس عوامل استخراج‌شده مورد تأیید افراد متخصص قرار گرفت تا بیانگر عمق معنای بیان‌شده توسط مشارکت‌کنندگان باشد. در پایان مرحله اول مصاحبه‌ها که بر اساس دو سؤال ابتدایی مطرح شد، تحلیل داده‌ها حاکی از شناسایی، ۱۳ مؤلفه تعالی فردی معلمان بود که در دو بعد طبقه‌بندی شد، سپس با مراجعه مجدد به گروه مشارکت‌کننده مؤلفه‌ها و ابعاد مورد بحث قرار گرفت و مصاحبه بخش دوم بر اساس

آن است را برآورده نمی‌سازد و بهتر است به مواردی دیگری از جمله مفهوم تعالی فردی معلمان که مدنظر این پژوهش است نیز توجه شود. برخی از شرکت‌کنندگان عنوان کردند که با توجه به اینکه مدرسه فضایی مملو از حس دوستی و معنویات است، به تبع معلمان هم از این محیط تأثیر گرفته و هم می‌توانند بر آن تأثیر بگذارند، لذا ضرورت دارد علاوه بر معیارهای عملکردی به مفاهیم پایه در خصوص رفتارهای معلمان در محیط‌های آموزشی نیز توجه گردد. معلم، ولو با تمام مشکلات و مصائبی که با آن درگیر است، همیشه الگویی اجتماعی بوده و اجتماع تمام خوبی‌های شخصیتی را در وجود معلم انتظار دارد که شاید از این منظر هیچ شغلی به مانندش نیست، پس باید به مفهوم تعالی فردی معلمان در انتخاب معلم ممتاز توجه ویژه داشت. در ادامه متن صحبت‌های مصاحبه‌شونده شماره سه ارائه شده است که موافق استفاده از الگوی تعالی فردی برای انتخاب معلم ممتاز است:

« در بحث انتخاب معلم ممتاز، متأسفانه معیارهایی که در حال حاضر استفاده می‌شوند کارآمد و قابل اعتماد نیستند ملاک‌هایی مانند کسب امتیاز از کلاس‌های ضمن خدمت، امتیازات پژوهشی و سابقه کار نمی‌تواند معیار مناسبی باشد درحالی‌که این ملاک‌ها فقط یک جنبه از فعالیت‌های معلمان که همان بعد فعالیت‌های سازمانی است را پوشش می‌دهد و نیاز هست که علاوه بر بعد سازمانی، بعد فردی نیز مدنظر قرار بگیرد. مدیران مدارس به‌عنوان افرادی که در طول سال و هر روز با معلمان در ارتباط هستند می‌توانند با مشاهده رفتار و عملکرد معلمان ارزیابی مؤثری در هر دو بعد ذکر شده داشته باشند و کمک شایان توجهی در انتخاب معلمان ممتاز داشته باشند. همان‌طور که ذکر شد مؤلفه‌های تعالی فردی نیز در دو بعد سازمانی و فردی قرار گرفته‌اند. این مؤلفه‌ها و ابعاد معیارهای واقعی‌تر و حقیقی‌تری در ارزیابی معلمان هستند در

- ممیزی بیرونی: در روش ممیزی بیرونی کسی که به روش کار ما نظارت دارد، روش کار را مورد بازبینی قرار می‌دهد، مانند استاد راهنما و مشاور که در پژوهش حاضر از نظرات آن‌ها استفاده شده است.
- بررسی توسط اعضاء (مصاحبه‌شوندگان): برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، یعنی دقیق بودن یافته‌های به‌دست‌آمده از روش بررسی توسط اعضاء (مصاحبه‌شوندگان) استفاده شد. در این روش، محقق بخشی از یافته‌ها را در اختیار گروه مورد مطالعه قرار می‌دهد تا تحلیل او را بررسی کنند و به این سؤالات پاسخ دهند: آیا محقق برداشت درستی از گفته‌های آن‌ها داشته است؟ آیا این تحلیل برای آنان نیز منطقی به نظر می‌رسد، با او در فهم معنی داده‌ها دچار خطا شده است؟ در این پژوهش نیز محقق از برخی از مصاحبه‌شوندگان خواست تا گزارش نهایی مرحله نخست، فرآیند تحلیل با مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی کرده و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کنند. به‌زعم این افراد، یافته‌های پژوهش تا حد بسیار زیادی بازتاب‌دهنده واقعیت موجود در خصوص تعالی فردی معلمان بوده است، که خود نشان‌دهنده روایی قابل قبول یافته‌های پژوهش حاضر است.
- درگیری طولانی‌مدت: محقق زمانی طولانی‌مدت (حدود ۹ ماه) درگیر موضوع پژوهش بود و در ایام سال تحصیلی به‌طور غیررسمی با تعداد زیادی از مدیران و معلمان مصاحبه نمود. همچنین بخشی از این زمان به حضور در مدرسه و تعامل با مدیران و معلمان در فضای مدرسه اختصاص یافته است.

۳. یافته‌ها

آیا تعالی فردی می‌تواند به‌عنوان الگویی برای انتخاب معلمان ممتاز مورد بررسی قرار بگیرد؟

حدود ۷۳ درصد از مشارکت‌کنندگان یا به عبارتی ۱۴ نفر از مشارکت‌کنندگان عقیده داشتند که شیوه انتخاب معلم ممتاز به‌طور واقعی اهدافی را که مدنظر

کرده است که توجه بیش‌ازحد به این مفهوم بازمه پیامدهای منفی در پی خواهد داشت و شاید پیامدهای منفی آن از پیامدهای مثبتش بیشتر هستند. وی عنوان کرده است که "ممکن است مفهوم تعالی فردی در بین معلمان در شرایط فعلی جامعه، باعث افزایش ریاکاری شود." مصاحبه‌شونده شماره هشت نیز پیامدهای مثبتی را ذکر کرده است وی عنوان کرده که به عقیده بنده البته پیامدهای مثبتی را در پی خواهد داشت چون؛ افزایش کیفیت آموزشی و همین‌طور گسترش روحیه مشارکت. در جدول ۳ پاسخ این سؤال به صورت مختصر ارائه شده است.

جدول ۳: کدهای استخراجی پیامدهای تعالی فردی

پیامدهای مثبت	پیامدهای منفی
افزایش کیفیت و بهره‌وری در آموزش	قلبی و کلیشه‌ای شدن کار
التزام و تعهد معلمان	معلمان
ارتقای روحیه مشارکت	افزایش ریاکاری
ارتقای روحیه انتقادپذیری	تخریب روابط دوستی و همکاری
افزایش اشتیاق شغلی	
انگیزش درونی فرد	

موانع تعالی فردی برای انتخاب معلم کدم/ند؟

بر اساس نتایج به دست آمده از این قسمت، موانع در دو بخش؛ فردی و سازمانی وجود دارند. مصاحبه‌شونده شماره شش درباره‌ی موانع تعالی فردی، چنین بیان کرده است:

«یکی از مواردی که ممکن است به عنوان مانعی مهم در تعالی فردی معلمان در نظر گرفت ارزش‌هایی است که یک فرد بدان وابسته است یا بهتر است که گفته شود آن ارزش‌ها در وی درونی شده است. شغل معلمی شغل شریفی است و اشتغال به این حرفه بسیار عشق و علاقه می‌خواهد و این عشق و علاقه به عنوان یک ارزش مطرح است ولی در شرایط کنونی شاید به جرت می‌توان گفت که این مسئله در برخی معلمان

مؤلفه‌های فردی که بیشتر رفتارهای و ویژگی‌های فردی را مدنظر قرار می‌دهد نیاز هست که در طول یک سال تحصیلی مداوم مورد مشاهده مدیران قرار بگیرد مؤلفه‌هایی مانند خصوصیات فردی، خدانشناسی، پژوهشگری و تصمیم‌گیری نیازمند ارزیابی و بازدید مداوم هستند و در محیط مدرسه ملموس‌تر و مشاهده‌پذیرتر هستند. در بعد سازمانی نیز مؤلفه شهروندی سازمانی و کار تیمی و اشتیاق شغلی توسط ملاک‌هایی که مشخص شده است به راحتی قابل ارزیابی است. از دیدگاه من توجه به مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان معیار درستی برای انتخاب معلم ممتاز است.»

پس از تحلیل محتوای تمام مصاحبه‌ها و جمع‌بندی گزاره‌های استخراج شده و بررسی تفاوت‌ها و شباهت‌های بین آن‌ها، کدهای زیر که در جدول ۲ ارائه شده است شناسایی شد که مهم‌ترین دلایل موافقان و مخالفان الگوی تعالی فردی است.

جدول ۲: کدهای استخراجی از نظرات

مصاحبه‌شوندگان

بلبی	خیر
توجه به فعالیت‌های حرفه‌ای	آرمان‌گرایانه و غیرقابل دسترس
توجه به خصوصیات فردی	عدم تطابق با شرایط محیطی
قابل ارزیابی بودن	آموزش و پرورش
چندبعدی بودن و مبتنی بر واقعیات	امکان دخل و تصرف در امتیازات

تعالی فردی چه پیامدهایی را در پی خواهد داشت؟

همانند سؤال قسمت قبل، اکثریت مشارکت‌کنندگان حدود ۸۳ درصد یا به عبارتی ۱۵ نفر از مشارکت‌کنندگان با هم عقیده بودند که با توجه به معیارهای کنونی انتخاب معلم ممتاز، توجه به تعالی فردی در سطح فردی و سازمانی دارای پیامدهای مثبت بیشتری است و البته برخی نیز پیامدهای منفی را عنوان نمودند به عنوان مثال مصاحبه‌شونده شماره سیزده عنوان

دیده نمی‌شود و این به شرایط مادی برمی‌گردد که معلمان با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند. به خاطر مسائلی از این قبیل وجه و منزلت معلمی در جامعه کم شده است و این عوامل مطمئناً در ارتقاء تعالی فردی معلمان تأثیر می‌گذارد.» در جدول ۴، موانع تعالی فردی و مؤلفه‌ها و خرده مؤلفه‌های آن آورده شده است.

جدول ۴: موانع تعالی فردی

کدهای باز	کدهای محوری	کد گزینشی
	خصوصیات اخلاقی	
	عدم توجه به مطالعه و پژوهش و رشد فردی	
	بی‌انگیزگی	فردی
	دور بودن از ارزش‌ها	
	رقابت بر سر منافع فردی و مادی‌گرایی	
	عدم توجه با شأن و منزلت معلمی	موانع تعالی فردی
	بدون پاداش ماندن ایده‌های کاربردی	
	همکاران و همسالان	
	عدم رعایت عدالت و انصاف در قوانین	سازمانی
	نابرابری‌های اجتماعی بین معلم و دیگر اقدار	
	فرهنگ سازمانی	

علاوه بر افزایش شور و شوق، امکان مطالعه و پژوهش را نیز بو وجود آورد. در گفتگو با مصاحبه‌شونده شماره پنج، ایشان به دوره‌های مشاوره‌ای و آموزشی اشاره نموده‌اند که این دوره‌ها باید طوری باشد که روحیه پژوهشگری معلمان را افزایش دهد و این عامل تسهیل‌کننده مهمی می‌تواند باشد. همین‌طور شرکت‌کننده شماره دو به نقش معلمان در برنامه‌ریزی‌های آموزشی اشاره کرده‌اند و آن را باعث افزایش اعتمادبه‌نفس و متعاقباً ارتقاء تعالی فردی می‌دانند. در ادامه در مهم‌ترین عوامل شناسایی شده به‌عنوان تسهیل‌کننده‌ها معرفی شده‌اند.

تسهیل‌کننده‌ها: (۱) محیط مدرسه (۲) آزادی عمل معلمان (۳) مشارکت در برنامه‌ریزی (۴) مشوق‌ها (۵) توجه به دوره‌های مشاوره‌ای و آموزشی.

نقش مدیر مدرسه در تعالی فردی معلمان چگونه است؟ یکی از عواملی که شاید بتوان گفت بین مصاحبه‌شونده‌ها در رابطه‌ی با آن اجماع نظر وجود داشت نقش مدیریت مدرسه در ارتقاء تعالی فردی معلمان بود. تمام گزاره‌های استخراج‌شده حاکی از اهمیت نقش مدیر بود و این نقش در دو بعد فردی و حرفه‌ای دسته‌بندی گردید. ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیر، قانون‌مداری مدیر و ایجاد جوی حاکی از اعتماد و احترام در مدرسه، تأثیر موانع تعالی فردی را به حداقل می‌رسانند. مصاحبه‌شونده شماره هفت در این خصوص عنوان کرده است که:

«درباره نقش مدیر چنین می‌توان بیان داشت: "معمولاً مدیران در مدارس به‌عنوان الگویی از خصوصیات و ویژگی‌های مثبت در نظر گرفته می‌شوند. اگر مدیر با رفتارهایش مایه‌ی دلگرمی معلمانش باشد شوق و اشتیاق معلمان به کار افزایش پیدا خواهد کرد، صحبت درباره مسائل کاری راحت‌تر می‌شود و در جوی بدون تنش، خیلی از مشکلات راحت و دوستانه حل می‌شوند. همچنین مدیر باید

تسهیل‌کننده‌های تعالی فردی برای انتخاب معلمان کدام‌اند؟

پس از تحلیل محتوای ۱۹ مصاحبه انجام‌شده حدود سی‌ونه گزاره استخراج شد که در مقایسه برای شناسایی تفاوت‌ها و شباهت‌های محتوایی بین آن‌ها ۵ مؤلفه مهم که تمام آن‌ها مرتبط با عوامل سازمانی بودند شناسایی شد. مصاحبه‌شونده شماره یازده اذعان کرده بود که یکی از عواملی که می‌تواند در ارتقاء تعالی فردی به‌عنوان تسهیل‌کننده مهم باشد جذابیت و انرژی‌بخش بودن محیط مدارس است و مصاحبه‌شونده شماره نوزده نیز به این عامل اشاره کرده بود و گفته بود که طراحی محیطی مدارس باید به‌گونه‌ای باشد که

حامی معلمانش باشد تا این امکان وجود داشته باشد تا وی بتواند در خصوص رشد حرفه‌اش راحت‌تر برنامه‌ریزی کند.» جدول ۵ به‌طورکلی پاسخ سؤال را نشان می‌دهد.

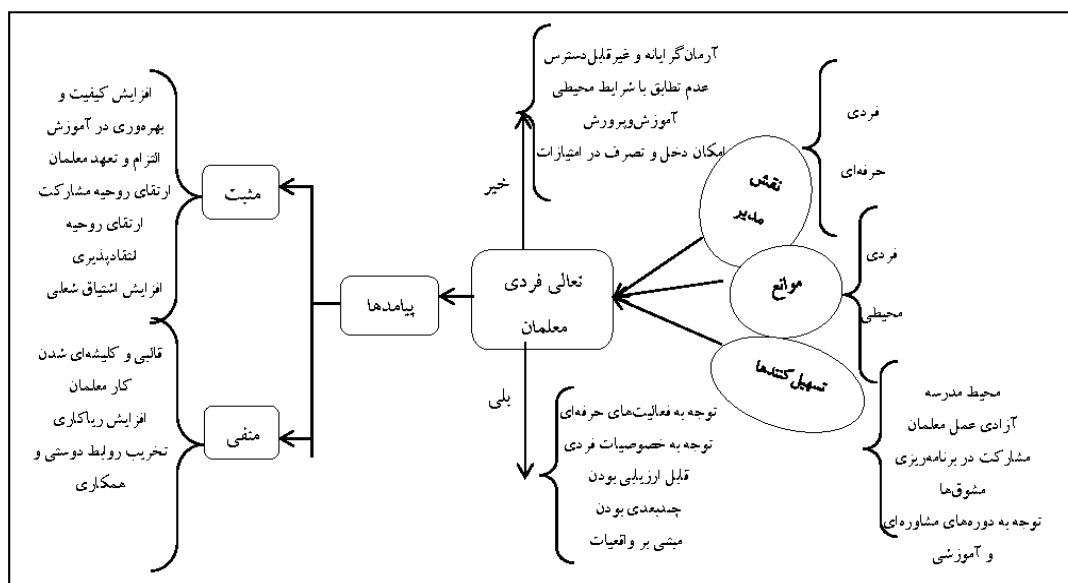
جدول ۵: نقش مدیریت مدرسه در ارتقاء تعالی فردی

کد گزینشی	کد محوری	کدباز
	فردی	توجه به ارزش‌ها صبر و بردباری قدرشناسی
	مدرسه	صداقت در گفتار و عمل برخورداری از رابطه صحیح انسانی تشویق ایده‌ها
نقش مدیر		درگیر کردن معلمان در تصمیم‌گیری‌های مهم برنامه‌ریزی اشتراکی ارزیابی منصفانه عملکرد معلمان پرهیز از جانب‌داری بین معلمان
	فردی	حرفه‌ای هم‌اندیشی و بحث و تبادل نظر بین معلمان بهره‌گیری از ظرفیت معلمان در انجام امور مدرسه قانون مداری ایجاد فضای احترام، حمایت و اعتماد در بین معلمان
	مدرسه	پشتیبانی و حمایت از برنامه‌های رشد فردی

در یک جمع‌بندی کلی نتایج حاصل از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها را می‌توان در قالب شکل (۱) مشاهده کرد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر مفهوم تعالی فردی معلمان باهدف آسیب‌شناسی آن به‌عنوان یک رویکرد خط و مش گذاری در انتخاب معلمان ممتاز موردبررسی قرار گرفت. نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش، نشان داد که ۷۳ درصد از مصاحبه‌شوندگان موافق استفاده از مؤلفه‌های تعالی فردی در انتخاب معلمان ممتاز بودند و معتقد بودند که این الگو علاوه بر توجه به بعد سازمانی، بعد فردی معلمان را نیز مدنظر دارد و مؤلفه‌های آن به‌راحتی قابل ارزیابی هستند. همچنین، مشارکت‌کنندگان پیامدهایی مثبت و منفی برای تعالی فردی قائل بودند. ذکر این نکته، قابل توجه است که اکثر مشارکت‌کنندگان عنوان کرده‌اند که در شرایط فعلی این مفهوم جایگاه درست و حقیقی خود را در نظام آموزشی نیافته و آن‌چنان‌که باید بدان توجه نشده است و اکثر پیامدهای مثبت را با پیش‌فرض جا افتادن در نظام تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری آموزشی، محتمل‌تر می‌شمارند. از پیامدهای مثبت معرفی‌شده می‌توان به: افزایش کیفیت و بهره‌وری در آموزش،



شکل ۱: چارچوب استقرایی آسیب‌شناسی تعالی فردی معلمان

در راستای نتایج این پژوهش، پژوهش همسویی یافت نشد اما برخی از نتایج به دست آمده با نتایج سایر پژوهش‌های مشابه تا حدودی همسو است. در پژوهش نقوی و همکاران (۱۳۹۷) به نقش فرهنگ و قوانین سازمانی در ارتقاء تعالی منابع انسانی اشاره شده بود و نقش سیاست‌گذاری منابع انسانی را در این زمینه جز عوامل راهبردی معرفی کرده بودند. شمس زارع و همکاران (۱۳۹۷) نیز به نقش مدیریت منابع انسانی در بلوغ منابع انسانی اشاره داشته‌اند. بختیاری و شعبانی نیز از تعالی فردی به عنوان یکی از مؤلفه‌های تعالی فرماندهان ناجا نام برده‌اند. رحمانی اصل (۱۳۹۰) نیز اشاره داشته است که تعالی سازمانی بدون تعالی فردی میسر نخواهد بود. آرفین و همکاران (۲۰۱۸) نیز در شناسایی چارچوب انتخاب معلم ممتاز علاوه بر نقش‌های سازمانی، ویژگی‌های فردی معلمان را نیز مهم قلمداد کرده بود. هوتا و همکاران (۲۰۱۳) نیز از سه معیار مهم ارتباط، دانش و تعامل به جمع‌آوری اطلاعات در انتخاب معلمان ممتاز نام برده‌اند.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که اگر تاریخ آموزش و پرورش را علم «شدن» آدمی بدانیم، معلمان در این شدن و تکامل آدمی سهم و نقش زیادی را بر عهده داشته‌اند. اگر در جستجوی شناخت عوامل مؤثر در تکوین شخصیت آدمی، اعتدال وجود و شناخت جسم و روان او باشیم، این معلمان هستند که یکی از عوامل تأثیرگذار و فراهم‌کننده‌ی رشد اخلاقی، جسمانی، اجتماعی، عاطفی و عقلانی آدمی بوده‌اند (عبداللهی و صفری، ۱۳۹۵). در جهان گذشته و امروز معلمان، با بهره‌گیری از هنر، علم، تجربه، ایمان به کار و عشق به متعلم، انگشتان و مغزهای کودکان و نوجوانان را در فرایند یاددهی - یادگیری قیمتی ساخته‌اند و انسان‌های خام را به انسان‌های تربیت‌شده، عالم محقق، متخصص، مؤمن و هنرمند تبدیل کرده‌اند. با توجه به همین اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در بین نهادهای مختلف جامعه می‌توان ادعان کرد،

التزام و تعهد معلمان، ارتقای روحیه مشارکت، ارتقای روحیه انتقادپذیری، افزایش اشتیاق شغلی و انگیزش درونی فرد اشاره کرد. همچنین مصاحبه‌شوندگان موانع و تسهیل‌کننده‌هایی را عنوان کردند که موانع در دودسته موانع فردی و سازمانی دسته‌بندی گردید. موانع فردی عبارت بودند از: خصوصیات اخلاقی، عدم توجه به مطالعه و پژوهش و رشد فردی، بی‌انگیزگی، دور بودن از ارزش‌ها و رقابت بر سر منافع فردی و مادی‌گرایی. موانع سازمانی نیز به صورت عدم توجه به شأن و منزلت معلمی، بدون پاداش ماندن ایده‌های کاربردی، همکاران و همسالان، عدم رعایت عدالت و انصاف در قوانین، نابرابری‌های اجتماعی بین معلم و دیگر اقدار و فرهنگ سازمانی معرفی شد. علاوه بر این تسهیل‌کننده‌هایی نیز اشاره شد که غالباً در حیطه مسائل سازمانی و ساختاری آموزش و پرورش قرار داشت. این موارد شامل محیط مدرسه، آزادی عمل معلمان، مشارکت در برنامه‌ریزی، مشوق‌ها و توجه به دوره‌های مشاوره‌ای و آموزشی بودند. همچنین تمام مصاحبه‌شوندگان متفق‌القول بر این امر صحنه گذاشته که شخص مدیر مدرسه به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در ارتقاء تعالی فردی معلمان مطرح است. کدهای استخراج‌شده از مصاحبه‌ها در دو گروه نقش فردی و حرفه‌ای گروه‌بندی شد. مواردی مانند توجه به ارزش‌ها، صبر و بردباری، قدرشناسی، صداقت در گفتار و عمل و برخورداری از رابطه صحیح انسانی از موارد نقش فردی مدیران و تشویق ایده‌ها، درگیر کردن معلمان در تصمیم‌گیری‌های مهم، برنامه‌ریزی اشتراکی، ارزیابی منصفانه عملکرد معلمان، پرهیز از جانب‌داری بین معلمان، هم‌اندیشی و بحث و تبادل نظر بین معلمان، بهره‌گیری از ظرفیت معلمان در انجام امور مدرسه، قانون‌مداری، ایجاد فضای احترام، حمایت و اعتماد در بین معلمان و پشتیبانی و حمایت از برنامه‌های رشد فردی از نقش‌های حرفه‌ای مدیران قلمداد گردید.

۲) مشارکت، امری بدیهی است که رشد فردی معلمان را بهبود می‌بخشد، از این رو پیشنهاد می‌شود تا تمام معلمان در برنامه‌ریزی‌های آموزشی آموزش و پرورش مشارکت داشته باشند و بر اساس نظرسنجی از نظرات و ایده‌های آنان استفاده شود. از طرف دیگر با استفاده از مکانیزه‌های بازخورد و تشکیل انجمنی جهت تحلیل آن در وزارت خانه، می‌توان بازخورد معلمان را نسبت به امر مشارکت در تصمیم‌گیری بررسی کرد.

۳) ارتقای کیفیت آموزش معلمان که می‌تواند موجبات ترقی در تمام جنبه‌های رشد و تعالی را فراهم آورد. پیشنهاد می‌شود در بخش آموزش نیروی انسانی وزارتخانه، شورایی جهت ارزشیابی کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت تشکیل گردد که وظیفه آن شناخت و جذب معلمان برجسته و توانمند و همچنین ارزشیابی کیفیت اجرای دوره‌ها باشد.

۴) مدیریت مدرسه به‌عنوان یک حرفه تخصصی در نظر گرفته شود و به همین منظور، سازوکاری تدوین شود تا به‌جای اعطای وظیفه خطیر مدیریت مدارس به معلمان یا کارکنان باسابقه یا افراد سایر رشته‌ها یا رشته‌های مدیریتی نامرتب با فضای مدرسه، از دانش‌آموختگان باکیفیت رشته مدیریت آموزشی و متخصصان علوم تربیتی برای این پُست (مدیریت مدارس) استفاده شود. این امر می‌تواند از تبعات منفی به‌کارگیری افراد نامتناسب جلوگیری کند.

منابع و مأخذ

ازگلی، محمد. (۱۳۹۰). درآمدی بر گونه‌شناسی و تعریف تعالی منابع انسانی در برخی از مکتب‌های بشری. دو فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲(۴)، ۱۵۱-۱۸۱.

افخمی روحانی، حسین، شیرازی، علی، مرتضوی، سعید، مسعودی، جهانگیر، لطیفی، میثم. (۱۳۹۴). گذار از انسان اخلاقی به انسان الهی رهیافتی نو به

مهم‌ترین نهاد اثرگذار در تربیت و تأمین نیروی انسانی می‌باشد و معلم به‌عنوان مدرس و مربی می‌تواند نقش حساس و کلیدی در این رابطه داشته باشد تا نیروی انسانی کارآمد و خلاق برای جامعه تربیت نماید، به این ترتیب زمینه مناسب جهت رشد جامعه در تمامی ابعاد آن فراهم می‌آید (کولنز و جاکوب، ۲۰۱۵).

لذا ضرورت دارد تا نظام آموزشی با انجام سیاست‌گذاری‌های درست موجبات رشد و تعالی فردی معلمان را فراهم آورد و بدین‌وسیله گامی مهم در عرصه رشد و بهره‌وری نظام آموزشی بردارد. متأسفانه رویکردهای نوین در انتخاب معلمان ممتاز و برجسته دچار انتقادهای زیادی است. در این خصوص مصاحبه‌شونده نه عنوان کرده بود که معمولاً به دلیل تسلط فرم، افرادی به‌عنوان معلم نمونه انتخاب می‌شوند که از بدنه‌ی اصلی آموزش و پرورش (معلم، مدیر، معاون) نیستند. امتیازدهی به اموری مانند تألیف، شرکت در همایش‌ها و مدرک تحصیلی موجب شده است بیشتر معلمان نمونه، معلم نباشند، بلکه از بین اساتید دانشگاه تربیت معلم انتخاب شوند. انتقادهایی از این قبیل لزوم توجه به الگوهای نوین مانند تعالی فردی که مورد بحث در این پژوهش بود را روشن می‌سازد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مورد استفاده مسئولان و سیاست‌گذاران آموزش و پرورش کشور واقع شود تا بتوانند با دیدگاهی آسیب‌شناسانه به مقوله انتخاب معلم ممتاز نگاه کرده و ضعف‌های کنونی آن را مشاهده کنند و امید است که توجه خود را به مفاهیمی نوین در این زمینه از جمله مسئله مهم و ضروری تعالی فردی معطوف کنند. در راستای نتایج به‌دست آمده از این پژوهش پیشنهادها زیر ارائه می‌گردد:

۱) ایجاد کانون‌های ارتباطی بین مدیران و معلمان با تشکیل جلسات هفتگی در مراکز آموزش و پرورش به‌منظور صحبت در مورد آموزش‌های لازم جهت ارتقاء تعالی فردی معلمان

- عبداللهی، بیژن، صفری، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۵(۲)، ۹۹-۱۳۴.
- Hota, S; Pavani, H & Gangadhar, S. (2013). Evaluating Teachers Ranking Using Fuzzy AHP Technique. International Journal of Soft Computing and Engineering (IJSCE), 2(6), 2231-2307.
- Hung Do, Q. & Chen, J. F. (2013). An Evaluation of Teaching Performance: The Fuzzy AHP and Comprehensive Evaluation Approach. Industrial Engineering and Systems Management Feng Chia University, 3(10), 90-99
- Johnson, D, M. (2015). The Relationship between Compassion Fatigue and Self-Transcendence among Inpatient Hospice Nurses. Dissertation for the degree of Nursing Practice, Walden University.
- Koellner, K., & Jacobs, J. (2015). Distinguishing models of professional development: The case of an adaptive model's impact on teachers' knowledge, instruction, and student achievement. Journal of Teacher Education, 66(1): 51-67.
- Lindvall, J. & Ryve, A. (2019). Coherence and the positioning of teachers in professional development programs. A systematic review. Educational Research Review, 27(1), 140-154. Elsevier Ltd. Retrieved February 29, 2020 from <https://www.learntechlib.org/p/208291/>.
- Lochakova, O. (2007). The prayer of the heart, Ego-transcendence and adult development. Existential analysis, 18(2), 261-286.
- Mat Kasim, M.; Ramli, R. I.; Haslinda, G.; Mohd I.; Mohmad K. F. & Vikneswari, S. (2012). Prioritization of Criteria in Teacher-Candidate Selection Process by a Pairwise Comparison Method. Knowledge Management International Conference (KMICe), Johor Bahru, Malaysia, pp. 4 - 6 .
- McCarthy, V. L., & Bockweg, M. (2012). The role of transcendence in a holistic view of successful aging: A concept analysis and model of transcendence in maturation and aging. Journal of Holistic Nursing. Advance online publication.
- McCarthy, V. L., Ling, J., & Carini, R. M. (2013). The role of self-transcendence: A missing variable in the pursuit of successful aging. Research in Gerontological Nursing, 6(3), 176-186.
- Norberg, A., Lundman, B., Gustafson, Y., Norberg, C., Fischer, R.S., & L'ovheim, H., (2015). Self-transcendence among very old people- its associations to social and medical factors and development over five years.
- سازمان کرامت مدار. فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۴(۱۹)، ۵۰۵-۵۳۰.
- بختیاری، حسن، شعبانی، اسماعیل. (۱۳۹۴). الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۳۱(۹)، ۱۴-۴۴.
- خواجه کولکی، اسفندیار. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای انتخاب معلم نمونه بر مبنای فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP). پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- رحمانی اصل، محمدرضا. (۱۳۹۰). سلوک فردی در آراء علامه جعفری و تأثیر آن بر تعالی سازمانی. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۶(۲۶)، ۶۵-۸۷.
- سید نقوی، میرعلی، واعظی، رضا، قربانی زاده، وجه اله، افکانه، محمد. (۱۳۹۷). الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(شماره ۲ (پیاپی ۲۲))، ۱۱-۲۶.
- شمس زارع، میلاد، طهماسبی، رضا، یزادانی، حمیدرضا. (۱۳۹۷). ارزیابی بلوغ فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر اساس مدل فیلیپس. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ۱۰(۱)، ۱-۲۴.
- شهرام، وحید. (۱۳۸۸). ارائه مدل تعالی فرد در سازمان با توجه به تعالیم اسلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی. دانشگاه امام صادق(ع).
- شیوه‌نامه انتخاب معلم نمونه سال ۱۳۹۷-۱۳۹۸. مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و فن‌آوری اطلاعات وزارت آموزش و پرورش، تهران.
- عبدالله زاده، عزیز. (۱۳۸۸). بررسی ویژگی‌های اخلاقی و آگاهی از روش‌های تدریس معلمان نمونه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، تهران.

- Archives of Gerontology and Geriatrics, 61(2), 1-25.
- Reed, P. G. (2014). The theory of self-transcendence. In Smith, M. J., Liehr, P. R. (Eds.), Middle range theory for nursing (3rd ed., pp. 145-165). New York, NY: Springer.
- Stoeger, Heidrun & Gruber, H. (2014). Cultures of expertise: The social definition of individual excellence. Talent Development and Excellence. 6. 1-10.
- Suciu, M. C. (2017). The culture of excellence. Challenges and opportunities during changing times. In Proceedings of the International Conference on Business Excellence, 11(1), 322-331. De Gruyter Open.
- Tengku Ariffin, Tengku Faekah & Bush, Tony & Nordin, Hasniza. (2018). Framing the roles and responsibilities of Excellent Teachers: Evidence from Malaysia. Teaching and Teacher Education. 73. 10.1016/j.tate.2018.03.005.
- Venter, H.j.(2012). Maslow's Self-Transcendence: How It Can Enrich Organization Culture and Leadership. International Journal of Business, Humanities and Technology, 2(7), 65-71.

یادداشت‌ها

- 1 Lindvall & Ryvea
- 2 Mat Kasim
- 3 Personal Excellence
- 4 Hung Do & Chen
- 5 McCarthy, Ling & Carini
- 6 Frankl
- 7 Johnson
- 8 Maslow
- 9 Suciu
- 10 Decker
- 11 Vanter
- 12 Louchakova
- 13 Reed
- 14 Interpersonal
- 15 Intrapersonal
- 16 Transpersonal
- 17 Temporal
- 18 Nuremberg
- 19 Ariffin, Bush & Nordin
- 20 Stoeger & Gruber
- 21 Hota, Pavani & Gangadhar
- 22 Talwar
- 23 Hermeneutic phenomenology
- 24 Empirical phenomenology
- 25 Creswell
- 26 Guba & Lincoln
- 27 Credibility
- 28 dependability
- 29 Confirmability
- 30 Transferability
- 31 External audit
- 32 Koellner & Jacobs