

## ارائه الگوی تربیت معلم کارآمدتر از جمهوری اسلامی

نرگس یحیائی<sup>۱</sup>

حمیدرضا معتمد<sup>۲</sup>

علیرضا قاسمی‌زاد<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۲

### چکیده

به‌منظور بهره‌مندی از تعلیم و تربیت با کیفیت، بر خورداری از یک الگوی تربیت معلم اثربخش امری ضروری است. هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی تربیت معلم کارآمد تر از جمهوری اسلامی است. روش پژوهش، کیفی و از نوع داده بنیاد (گرنند تئوری) است. جامعه آماری پژوهش از میان اساتید صاحب‌نظر دانشگاه فرهنگیانکه در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ مشغول به تدریس بودند انتخاب گردید. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته و تعداد نمونه‌ها در پژوهش، بر اساس اصل اشباع نظری ۲۱ نفر بود. مدت زمان مصاحبه ۳۰ الی ۴۰ دقیقه در نظر گرفته شد. سوالات مصاحبه براساس اسناد بالادستی تهیه و سپس با استفاده از روش دلفی به رویت و ملاحظه صاحب نظران رسید و روایی محتوایی به مدد خبرگان مورد تایید قرار گرفت همچنین برای سنجش پایایی آن از ضریب کاپا (میزان توافق بین داوران) استفاده شد. پایایی از طریق باورپذیری، انتقال پذیری، وابستگی و اعتماد پذیری انجام شد. ضریب بدست آمده ۰/۸۷ بود که از نظر روان سنجی ضریب قابل قبولی است. مفاهیم استخراج شده از این مصاحبه‌ها شامل ۱۰۵ کداولیه، ۱۵ طبقه اولیه و سه طبقه (تخصص، تعهد، تحول) که طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی در قالب یک الگوی نظری، با محوریت مقوله‌های اصلی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها منعکس شده است و منجر به طراحی الگوی تربیت معلم تراز جمهوری اسلامی شد.

**کلمات کلیدی:** الگوی تربیت معلم، تربیت معلم کارآمد، اسناد بالادستی، تراز جمهوری اسلامی

<sup>۱</sup> - گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

<sup>۲</sup> - گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> - گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.

## مقدمه

وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران مهمترین نهاد تعلیم و تربیت رسمی عمومی است که عهده دار فرآیند تعلیم و تربیت در همه ساحت‌های تربیتی بر اساس نظام معیار اسلامی است که با مشارکت خانواده، نهادها و سازمان‌های دولتی و غیر دولتی به ایفای رسالت و ماموریت خود می‌پردازد و ماموریت دارد با تاکید بر شایستگی‌های پایه، زمینه دستیابی دانش‌آموزان در سنین تربیت رسمی طی ۴ دوره تحصیلی سه‌ساله به مراتبی از حیات طیبه در همه ابعاد در ساختاری کارآمد و اثربخش فراهم سازد (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰) معلمان، روح هر نظام آموزشی محسوب می‌شوند و بقاء و پایداری هر نظامی به عوامل متعدد اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و... بستگی دارد. رهایی از کاستی‌ها و ناکارآمدی‌های موجود و دستیابی به آموزش و پرورش پویا، موفق و اثربخش، نیازمند تحول عمیق و ریشه‌ای در این نهاد گسترده و سرنوشت ساز است تا با بازخوانی و بازتولید تمام عوامل موثر پیدا و پنهان این نظام، بتوان با استفاده بهینه از فرصت‌ها، منابع و امکانات، تحقق اهداف را تسهیل و تسریع کرد (خنیفر، ۱۳۸۹).

بهبود کیفیت برنامه‌های آموزش همیشه مورد توجه و دقت دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران و نظریه‌پردازان آموزش و پرورش است. شناخت واقعیت‌ها، شرایط، موانع، منابع و امکانات موجود در فرایند هر برنامه‌ریزی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. امروزه کشورهای مختلف جهان از آموزش ارزش‌های متفاوتی برخوردار هستند. به‌طور طبیعی، این آموزش‌ها در هر کشوری بنا بر سیاست‌ها، برنامه‌ها و اهداف مورد نظر آن کشور، متفاوت است. در مجموع، تلاش بر این است که نظام آموزشی هر یک از کشورها با تحولات اجتماعی و پیشرفت‌های فرهنگی متناسب با قرن بیست و یکم همگام شود (امراه و حکیم‌زاده، ۱۳۹۳). بهبود کیفیت آموزشی و داشتن معلمان واجد شرایط در سال‌های اخیر در سراسر جهان مورد تأکید قرار گرفته است (استرانگ<sup>۱</sup>، فریک<sup>۲</sup> و پآوری<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). معلمان با عنایت به رسالت خطیری که دارند باید به مسائل تعلیم و تربیت، آگاه بوده و با شناخت کافی، مهارت‌های عملی و صلاحیت‌ها را کسب کنند تا واجد شایستگی‌هایی باشند که نتیجه کارشان انسان‌سازی باشد نه ویران ساختن انسان‌ها و انسانیت. چنین معلمانی نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی بوده و بیشترین و برترین نقش را بر عهده دارند به‌گونه‌ای که در این

1. Strong  
2. Frick  
1. Pavri

میدان هیچ‌کس بر آنان پیشی نمی‌گیرد. نظر به اهمیت، اعتبار و ارزشی که بر معلم متصور است، سرمایه‌گذاری مادی و معنوی در جهت تربیت و تأمین این رکن اساسی تعلیم و تربیت، بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است (اسدی گرمارودی و شریف زاده، ۱۳۹۲).

نظام تربیت معلم در درجه اول اهمیت نظام‌های آموزشی هر کشوری است. این اهمیت ناشی از درجه اهمیتی است که تربیت نسل آینده از آن برخوردار است.

امروزه تربیت معلم یا همان دانشگاه فرهنگیان، مسئول تربیت و تأمین نیروی انسانی بزرگترین و تاثیرگذارترین دستگاه تربیتی کشور، یعنی آموزش و پرورش است. فلسفه تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان) با سرنوشت جامعه، گره خورده است. از این رو جایگاه این نهاد در ساختار نظام از اهمیت ویژه برخوردار است چرا که تربیت معلمانی را بر عهده دارد که آن‌ها نیز تربیت نسل‌های آینده را بر عهده دارند.

اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش، به عنوان یکی از گسترده‌ترین متون اثرگذار و جهت‌دهنده در آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، با توجه به مخاطبان فراوان و مستعدی که دارند و با توجه به رسالت‌های آموزشی و پرورشی خود (ترسیم نقاط راهبردی، روشن نمودن افق‌های آتی، شکل‌دهی ایده آل‌ها و ترسیم انسان مورد انتظار) باید توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان را جزء اصلی‌ترین و محوری‌ترین رسالت‌های خود قرار دهند. این ضرورت، برخاسته از نقش معلمان در نظام تعلیم و تربیت زمانی احساس می‌شود که یکی از وظایف اصلی این اسناد را سیاست‌گذاری جهت پرورش معلمانی بدانیم که همواره در راستای احیای فطرت الهی دانش‌آموزان کوشا هستند (خروشی و همکاران، ۱۳۹۶). این اسناد بالادستی نقشه راه و قطب‌نمای حرکت نهادهای فرهنگی و آموزشی کشور محسوب می‌شوند. مرور این اسناد و قوانین از این جهت مهم است که بررسی گردد آیا مشکلات و مسائل مربوط به منابع انسانی به دلیل نبود قانون و جایگاه نازل آن در اسناد و مصوبات است یا بی‌توجهی و ضعف کارکردی نظام‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط تا با بررسی عالمانه آسیب‌ها و شناخت دقیق‌تر دردها، به درمان آن مبادرت کرد (دیبائی صابر، نجفی ۱۳۹۵).

خلاء الگوی مناسب برای تربیت معلمان آموزش و پرورش، موجب بروز آشفتگی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی در دستگاه تعلیم و تربیت شده است که کاهش چشمگیر کارآمدی و اثربخشی آنان از عواقب ناگوار آن است و بیم آن می‌رود که این خلاء طی سال‌های آتی افت شدید و ناگهانی کیفیت معلمان و منابع انسانی را، که اصلی‌ترین عامل در فرآیند تربیت دانش‌آموزان به شمار

می‌رود، موجب شده و به تبع آن مشکلات آموزش و پرورش را تشدید نماید (خروشی، نصر، میرشاه جعفری و موسی پور، ۱۳۹۶).

تاکنون روش‌های آموزش و جذب متنوعی برای تربیت معلم در ایران در دستور کار قرار گرفته است، هر چند دست‌اندرکاران این امر برای هر الگو مزایا و معایبی را برمی‌شمارند و گاه به تلفیق این الگوها برای به حداقل رساندن معایب الگوی مورد نظر می‌پردازند اما همچنان کشمکش‌ها و بحث بر سر الگوی برتر برای تربیت معلم باقیست، بنابراین هرچند که در مورد تربیت معلم مدل‌ها و الگوهایی در داخل و خارج کشور ارائه شده‌اند این مدل‌ها نتوانسته‌اند به صورت الگویی مجزا و کاربردی راجع به تربیت معلم کارآمد در تراز جمهوری اسلامی با تاکید بر اسناد بالادستی نمایان گردند. در این راستا پژوهش حاضر، در تلاش است تا با بررسی الگوهای پیشین تربیت معلم بتواند الگوی تربیت معلم کارآمد در تراز جمهوری اسلامی با مطالعه موردی دانشگاه فرهنگیان ارائه کند و با این الگو تربیت معلم را به نظام پویایی تبدیل کند. هدف اصلی در این پژوهش؛ ارائه الگوی تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی است. آموزش و پرورش به عنوان نهاد فرهنگی و اجتماعی، نقشی اساسی و بی‌بدیل در تربیت نیروی انسانی و تولید سرمایه اجتماعی و فرهنگی و در نهایت فرآیند رشد و تعالی کشور ایفا می‌کند، به گونه‌ای که آینده کشور در آئینه آموزش و پرورش امروز قابل مشاهده است (نوید ادهم، ۱۳۹۱). هم چنین فرض بر این است که تربیت نیروی انسانی کارآمد در توسعه جوامع، نقش محوری دارد و از آنجا که معلم، رکن اساسی هر نظام تعلیم و تربیت محسوب می‌گردد از این رو می‌توان گفت معلم، ستون محکم تغییر، توسعه و پیشرفت‌های اجتماعی است و تربیت معلمان سودآورترین سرمایه‌گذاری در اقتصاد ملی به حساب می‌آید (رئوف، ۱۳۷۹).

توجه به مسئله تربیت معلم، در ارزیابی برنامه‌های آموزش عالی کشورهای مختلف جهان، از جمله شاخص‌های بسیار مهم در پیشرفت و توسعه به شمار می‌رود. بنابراین لازم است تربیت معلم را به عنوان رکن اساسی تعلیم و تربیت مد نظر داشت (خورشیدی و فرخی، ۱۳۹۱). از این رو در اینجا به پیشینه پژوهش می‌پردازیم:

توکلی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با موضوع "تربیت معلم تراز نظام جمهوری اسلامی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم" به این نتیجه رسید که اساس و شالوده تربیت معلم تراز نظام جمهوری اسلامی ایران باید بر اساس ارزش‌های الهی پایه ریزی شود که مهم‌ترین این ارزش‌ها، اعتقاد و باور به توحید است. اقتباس از الگوهای غربی و شرقی با روح و فلسفه حاکم بر آن‌ها، نمی‌تواند تربیت معلم، آموزش و

پرورش و کشور را به سر منزل مقصود برساند. این مهم، امروز بر عهده دانشگاه فرهنگیان است که رسالت بزرگ تربیت معلمان کشور را بر عهده دارد. خروشی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رویکرد تربیت معلم بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی، به این نتیجه رسیدند که اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش، به عنوان یکی از گسترده‌ترین متون اثرگذار و جهت دهنده در آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، باید توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان را جزء اصلی‌ترین و محوری‌ترین رسالت‌های خود قرار دهند. این ضرورت، برخاسته از نقش معلمان در تعلیم و تربیت، زمانی احساس می‌شود که یکی از وظایف اصلی این اسناد را سیاست‌گذاری جهت پرورش معلمانی بدانیم که همواره در راستای احیای فطرت الهی دانش‌آموزان کوشا هستند. سمیعی زفرقندی (۱۳۹۰) در تحقیق خود با موضوع "تربیت معلم در ایران و جهان و ارائه الگوی تحول در تامین و تربیت معلم کشور به این نتیجه رسید که نظام فعلی آموزش نیروی انسانی و دوره‌های بازآموزی، دارای نارسائی‌های متعدد مانند عدم کاربردی و روزآمد بودن آموزش‌ها و عدم تناسب محتوا با نیازهای معلمان است که نیازمند اصلاح و بهبود می‌باشد. تحقیقات داخلی محدودی در این مورد انجام شده است که هیچ کدام الگوی جامعی در این موضوع ارائه نداده اند. در تحقیقات خارجی نیز تحقیقاتی حول محور تربیت معلم کارآمد صورت پذیرفته است که در زیر چند مورد به اختصار آورده شده است.

نتایج یک مطالعه جامع، در مورد برنامه‌های تربیت‌معلم در دوازده کشور، نشان داد که آموزش حرفه‌ای معلمان باید مبتنی بر الگوی خاصی باشد که در این باره باید تعداد سال‌های دوره‌های تربیت‌معلم، طول کارورزی و هم‌چنین روابط میان مراکز تربیت‌معلم و مدارس افزایش یابد (سازمان همکاری اقتصادی صلح‌طلبانه آسیا، ۲۰۰۹). ریکنبرگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) معلم شایسته و اثربخش را در جهان امروز، معلمی می‌داند که بتواند در شغل خود آموزش‌های لازم را ببیند و به رشد حرفه‌ای برسد و تجربیات زیادی را به دست آورد تا بتواند در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر واقع شود. وی معتقد است که آموزش اثربخش معلمان می‌تواند تأثیر به‌سزایی داشته باشد و بهترین زمان برای آموزش معلمان پیش از شروع خدمت است. پژوهش یاکولیک و نونان<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) با عنوان "شاخص کیفیت برای آموزش معلمان" نشان می‌دهد که به منظور ارتقای کیفیت آموزشی لازم است

1. Asia- Pacific Economic Cooperation

2. Riegenberg

1. Yackulic & Nonnan

2. Rizvi, A. & Altaf, M

یک الگو برای تربیت معلم طراحی شود که در آن، ترکیبی از شاخص‌های ورودی مانند برنامه درسی و آموزشی و خروجی مانند مهارت‌های خاص مدنظر قرار گیرد. پژوهش رضای و الطاف<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) با عنوان "مدل جامع آموزش معلمان برای مسلمانان" نیز مدل یکپارچه‌ای برای مسلمانان ارائه کرده‌اند. مدل مذکور به‌نوعی متفاوت‌تر از سایر مدل‌هاست، به این صورت که در آن، معلم مسلمان در کنار تدریس باید به زیور رشد اخلاقی و معنوی نیز آراسته باشد. در این مدل، شرایط ورود، دروس ارائه‌شده، منابع انسانی و مادی، روش‌های آموزش، سیستم، ارزیابی و در نهایت خروجی موردنظر این مدل، یعنی معلمی توانمند و بانگیزه، ارائه شده است. ریشر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیده‌اند که لازمه موفقیت تلاش‌های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. شلیکر<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) توجه به برنامه‌های پیش از خدمت معلمان آن گونه که آنان را به صورتی باکیفیت و به‌گونه‌ای مستمر برای مواجهه با چالش‌ها و مشکلات آماده نماید مدنظر قرار داده تا قادر به پاسخگویی نیازهای گوناگون دانش‌آموزان در عصر حاضر بوده و توانایی تعامل با والدین را داشته باشند.

موخوپادیا<sup>۶</sup> (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان "کیفیت در تربیت معلم: پارامترهای مختلف و مدیریت کیفیت اثربخش" پارامترهای اثرگذار بر کیفیت تربیت و آماده‌سازی را برشمرده است. طراحی برنامه درسی در دو بعد تئوری و عمل (کارورزی و کارآموزی)، تبادل برنامه درسی (تسهیم و توزیع برنامه جهت آشنایی و درخواست همراهی)، ارزیابی دانشجویان (جامع و مستمر)، تحقیق در تربیت معلم (تحقیق در مؤلفه‌های تدریس اثربخش، ارزیابی برنامه درسی، جو سازمانی و تأثیر آنها بر عملکرد معلم)، پذیرش معلم (راهبردها و نحوه عمل) و برنامه کارورزی به عنوان هسته اصلی برنامه‌های تربیت معلم، مهمترین پارامترها معرفی شده‌اند. بشارت و رماهی<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "تضمین کیفیت در تربیت معلم فلسطین منظور رهنمودهایی برای اعضای هیأت علمی و رهبری" انجام دادند، نتایج این پژوهش نشان داد نتایج یادگیری مورد انتظار در برنامه درسی، فرایندهای یاددهی و یادگیری و مبتنی بر عمل، ساز و کارهای حمایت و ارزیابی پیشرفت دانشجویان با چشم اندازه‌ها و اهداف فاصله دارد. پیشنهادهای این پژوهش شامل کیفیت بخشی آموزش، کیفیت بخشی فرصت‌های یادگیری برای دانشجو-معلمان و مدرسان، کیفیت بخشی به رهبری دانشگاه، دانشگاه فرهنگیان

3. Richter &amp; et al

4. shelliker"

5. Mukhopadhyay

6. Besharat &amp; Rmahi

(تربیت معلم)، مسئول تربیت و تامین نیروی انسانی بزرگترین و تاثیرگذارترین دستگاه تربیتی کشور، یعنی آموزش و پرورش است. فلسفه دانشگاه فرهنگیان (تربیت معلم) با سرنوشت جامعه، گره خورده است. از این رو جایگاه این نهاد در ساختار نظام از اهمیت ویژه برخوردار است. چرا که تربیت معلمانی را بر عهده دارد که آنها نیز تربیت نسل‌های آینده را، تربیت معلم به عنوان یکی از زیرنظام‌های آموزش عالی کشور، برای بهبود مستمر فرایندها مستلزم الگویی به عنوان راهنمای عمل است. به منظور بهره‌مندی از تعلیم و تربیتی با کیفیت، برخورداری از یک الگوی تربیت معلم اثربخش امری ضروری است. بنابراین بازنگری و ارائه الگوی مناسب تربیت معلم کارآمد در تراز نظام جمهوری اسلامی با بهره‌گیری از اسناد بالادستی برای دستیابی به اهداف و آرمان‌های تبیین شده نظام جمهوری اسلامی ایران ضرورتی اجتناب ناپذیر است. این پژوهش بدنبال اینست که یک الگوی مناسب جهت تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی طراحی کند. رهایی از کاستی‌ها و ناکارآمدی‌های موجود و دستیابی به آموزش و پرورش پویا، موفق و اثربخش، نیازمند تحول عمیق و ریشه‌ای در این نهاد گسترده و سرنوشت ساز است تا با بازخوانی و بازتولید تمام عوامل موثر پیدا و پنهان این نظام، بتوان با استفاده بهینه از فرصت‌ها، منابع و امکانات، تحقق اهداف را تسهیل و تسریع کرد (خنیفر، ۱۳۸۹).

تغییر و تحول در ساختار، برنامه‌ها، هدف‌ها و روش‌های همه سازمان‌های اجتماعی، به‌ویژه آموزش و پرورش در فرآیند توسعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. نکته قابل توجه آن است که دست یازیدن به برنامه تحولی اثربخش در دنیای کنونی، به امری پیچیده تبدیل شده است؛ زیرا سرعت و گستردگی تغییرات و تحولات به گونه‌ای است که فرصت طراحی و اجرای برنامه‌های دراز مدت را با چالش‌های جدی مواجه نموده است (صادقی کوغری و همکاران ۱۳۹۹ به نقل از صدیق ۱۳۹۷). جهت بررسی این تحول عظیم و حیاتی لازم است به بررسی اسناد بالادستی بپردازیم.

اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش، به عنوان یکی از گسترده ترین متون اثرگذار و جهت دهنده در آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، با توجه به مخاطبان فراوان و مستعدی که دارند و با توجه به رسالت‌های آموزشی و پرورشی خود (ترسیم نقاط راهبردی، روشن نمودن افق‌های آتی، شکل‌دهی ایده‌آل‌ها و ترسیم انسان مورد انتظار) باید توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان را جزء اصلی ترین و محوری ترین رسالت‌های خود قرار دهند. این ضرورت، برخاسته از نقش معلمان در نظام تعلیم و تربیت زمانی احساس می‌شود که یکی از وظایف اصلی این اسناد را سیاست‌گذاری جهت

پرورش معلمانی بدانیم که همواره در راستای احیای فطرت الهی دانش‌آموزان کوشا هستند (خروشی و همکاران، ۱۳۹۶).

تأکیدات حکیمانه رهبر فرزانه انقلاب اسلامی مبنی بر ضرورت تحول بنیادی در آموزش و پرورش با تکیه بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلام - ایرانی و تدوین الگویی اسلامی - ایرانی برای تحول و پرهیز از الگوهای وارداتی، کهنه و تقلیدی محض، چراغ راه برون رفت از چالش‌های نظام آموزشی کشور می‌باشد (حیدری و رشیدیان، ۱۳۹۵). بنابراین در کشور عزیزمان ایران اسلامی با تاسی از فرمایشات مقام معظم رهبری اراده نظام بر تغییر بنیادین آموزش و پرورش قرار گرفته و اسناد تحولی تدوین و تصویب شده است. یکی از نخستین گام‌های تحول بنیادین را می‌توان ارتقای مراکز تربیت معلم با تأسیس دانشگاه فرهنگیان عنوان کرد که مبتنی بر اسناد تحولی ایجاد شد (سمیعی نژاد و همکاران ۱۳۹۶).

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر رویکرد، کیفی می‌باشد. پژوهش کیفی فرآیند پیچیده‌ای است که انجام آن مستلزم صرف وقت نسبتاً طولانی بوده و داده‌ها به روش استنباط استقرایی تحلیل می‌شوند (دانایی‌فر و همکاران، ۱۳۸۳). روش کیفی مورد استفاده در این پژوهش، نظریه داده بنیاد است. رویکرد گردند تئوری<sup>۱</sup> یا مبتنی بر داده، یک نوع روش پژوهش کیفی است که به طور استقرایی یک سلسله رویه‌های نظام مند رابه کار می‌گیرد تا نظریه‌ای درباره پدیده مورد مطالعه ایجاد کند (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸). روش نظریه‌ی داده بنیاد معمولاً به سه شیوه اجرا می‌شود: شیوه‌ی سیستماتیک، شیوه‌ی نوحاسته و شیوه‌ی سازاگرا، در این تحقیق از روش سیستماتیک که به استراوس و کوربین<sup>۲</sup> نسبت داده می‌شود برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. روش سیستماتیک خود دارای سه مرحله‌ی اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است (بازرگان، ۱۳۹۵). در تحقیقات کیفی به ویژه روش تحقیق مبنایی، تخمین جامعه آماری کار ساده‌ای نیست و نمی‌توان به طور دقیق و براساس اصول خاص آماری مشخص نمود که چند نفر باید در گردآوری اطلاعات مشارکت داشته باشند، جامعه پژوهش بدین شرح است:

**جامعه آماری:** جامعه آماری شامل کلیه اساتید هیات علمی رشته‌های علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان کل کشور در سال ۹۸-۹۹ است. **نمونه آماری (حجم نمونه):** در تحقیقات کیفی به

1. Grounded theory  
2. Straos and Korbina



ویژه روش تحقیق مبنایی، تخمین جامعه آماری و حجم نمونه کار ساده‌ای نیست، بنابراین ملاک انتخاب افراد شرکت کننده در این روش، براساس هدف پژوهش مبنی بر جستجوی جهت کشف مولفه‌های اصلی تربیت معلم کارآمد صورت گرفته است. بنابراین لازم بود قبل از هرچیز مشخص شود چه کسانی بر موضوع مورد نظر اشراف کامل دارند که بتوانند با اعتمادپذیری کامل، مشارکت اثربخشی با پژوهشگر داشته باشند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار او قرار دهند. بنابراین برای انتخاب مشارکت کنندگان، از آنجا که طراحی الگوی تربیت معلم کارآمد به دانش خاصی نیاز دارد و بدون پشتوانه علمی نمی‌توان در این مسیر گام برداشت، مدرسین عضو هیات علمی انتخاب شدند. که پروژه‌ها و کارگاه‌های تخصصی در این رابطه داشتند و آسیب شناسی‌هایی صورت داده بودند و به آن می‌پرداختند. بنابراین حجم نمونه کلیه اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان بودند که ۲۱ نفر از افراد آگاه و متخصص انتخاب شدند و با آن‌ها مصاحبه صورت گرفت.

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه اساتید دانشگاه فرهنگیان کل کشور که در این حوزه صاحب نظر هستند می‌باشد. این پژوهش در سطح کشور بصورت کلی صورت گرفت و تعدادی از اساتید به عنوان نمونه جامعه آماری انتخاب شدند، جامعه آماری پژوهش از میان مدرسان دانشگاه فرهنگیان کل کشور انتخاب گردید. حجم نمونه بخش کیفی براساس روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۱ نفر و بخش کمی با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای ۳۱۲ نفر از مدرسان دانشگاه فرهنگیان کشور انتخاب شدند.

روش نمونه‌گیری، با توجه به این شیوه، از روش نمونه‌گیری هدفمند و ابزار، مصاحبه نیمه‌ساختار یافته برای بدست آوردن داده‌ها استفاده شد. سئوالات مصاحبه براساس اسناد بالادستی از جمله (نقشه جامع علمی کشور، سند دانشگاه اسلامی، سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران ۱۴۰۴، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، برنامه ششم توسعه و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) تهیه و سپس با استفاده از روش دلفی به رویت و ملاحظه صاحب‌نظران رسید و روایی محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت، همچنین برای سنجش پایایی آن از ضریب کاپا (میزان توافق بین داوران) استفاده شد. ضریب بدست آمده ۰/۸۷ بود که از نظر روان سنجی ضریب قابل قبولی است. جمع‌آوری اطلاعات تحقیق، مصاحبه با صاحب‌نظران با استفاده از سئوالات باز پاسخ بود و تا رسیدن به اشباع نظری، مصاحبه متوقف گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از سه نوع کدگذاری استفاده شد که عبارتند از: کدگذاری باز، محوری و گزینشی و بصورت استقرایی مورد بررسی قرار گرفت.

از آنجا که هدف اصلی پژوهش، ارائه الگوی تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی بود، طی

مصاحبه با صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان و در قالب ۵ سوال، که عبارتند بودند از:

جدول ۱: سوالات مصاحبه

سوال ۱: معلم کارآمد کیست؟

سوال ۲: معلم کارآمد در نظام جمهوری اسلامی کیست؟

سوال ۳: معلم کارآمد در نظام جمهوری اسلامی دارای چه ویژگی‌هایی است؟

سوال ۴: کدام یک از اسناد بالادستی به ویژگی‌های معلمان بویژه معلمان کارآمد می‌پردازد؟

سوال ۵: مولفه‌های معلم کارآمد در نظام جمهوری اسلامی با توجه به اسناد بالادستی کدام است؟

پس از این مرحله، بر اساس معیارهای مرکزی بودن، مرتبط بودن به سایر مقوله‌ها و تکراری بودن، مقوله‌های اصلی مشخص شد. در مرحله بعد، با کدگذاری انتخابی، مقوله اصلی و مقوله‌های اصلی مرتبط به مقوله اصلی، تا اشباع شدن ادامه یافت. در نهایت چارچوب مفهومی بر اساس تحلیل سوال ۵ به علت جامعیت و داشتن تمام مولفه‌ها تدوین و ارائه گردید.

### یافته‌های پژوهش

این پژوهش که با هدف طراحی و تدوین الگوی تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی اجرا گردید، دارای یک پرسش اصلی و پنج پرسش فرعی به تناسب شرایط و موقعیت پیش آمده در گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، نیز مطرح و پاسخ‌ها و نظرات شرکت‌کنندگان دریافت شد. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده و ترسیم مدل پارادایمی و مدل مفهومی، با استفاده از پرسشنامه اعتبارسنجی، توسط اساتید دانشگاه، خبرگان و صاحب‌نظران، مدیران و معلمان، مدل‌ها مورد تأیید قرار گرفت. در بخش کمی نیز ۴۰ پرسش اصلی که ۲۰ پرسش وضعیت موجود را می‌سنجید و ۲۰ پرسش جهت سنجش وضعیت مطلوب بود، جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های بخش کمی، در بخش استنباطی از آزمون تحلیل عاملی تاییدی، آزمون t تک‌نمونه‌ای و آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد. از نتایج پژوهش ۵ مولفه تخصص، منزلت، تعهد، وضعیت اقتصادی و منابع انسانی بدست آمد. هم‌چنین، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه در آزمودنی‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی مربوط به ابعاد و مولفه‌های تربیت معلم کارآمد و اثربخش

عوامل	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
تخصص معلم	۷۲.۱۸	۶۲.۳	۱۰	۳۲
منزلت معلم	۶۲.۹	۷۶.۲	۴	۱۸
تعهد معلم	۹۴.۸	۹۵.۱	۳	۱۵
وضعیت اقتصادی	۲۰.۳	۰.۸.۱	۱	۵
منابع انسانی	۸۴.۱۳	۳۰.۳	۵	۲۳
کل	۳۵.۵۴	۸۷.۹	۳۲	۹۳

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بالاترین میانگین نمره به ترتیب مربوط به تخصص معلم (۷۲.۱۸)، منابع انسانی (۸۴.۱۳)، منزلت معلم (۶۲.۹)، تعهد معلم (۹۴.۸) و وضعیت اقتصادی (۲۰.۳) و پایین‌ترین انحراف معیار به ترتیب مربوط به وضعیت اقتصادی (۰.۸.۱)، تعهد معلم (۹۵.۱)، منزلت معلم (۷۶.۲)، منابع انسانی (۳۰.۳) و تخصص معلم (۶۲.۳) می‌باشد.

یافته‌های این پژوهش حاصل تحلیل داده‌هایی است که تولید آن‌ها به‌طور اصلی از مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک مرتبط با پژوهش بوده است. با بررسی مکرر رونوشت پس از چندین بار بررسی دقیق مصاحبه‌ها، مقوله‌ها به تدریج مشخص شدند و پیدایش مقوله‌ها تکراری شد. با استناد به رهیافت سیستماتیک در نظریه داده‌بنیاد، عوامل مداخله‌گر، کدهای شناسایی شده در پنج طبقه شامل شرایط علی و زمینه‌ای حول پدیده مرکزی دسته‌بندی شدند.

کدهای داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه، پس از طی مراحل کدگذاری باز، محوری و گزینشی، استخراج شدند

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش در بخش کیفی براساس رویکرد نظریه مبنایی و طی سه مرحله کدگذاری انجام شده است.

نظریه مبنایی یک روش پژوهش اکتشافی است و به پژوهشگر امکان می‌دهد در مواردی که امکان تدوین فرضیه وجود ندارد، به جای استفاده از تئوری‌های ازپیش‌تعریف‌شده، خود به تدوین یک تئوری جدید بپردازد (استراوس و کوربین، ۱۳۹۳). نظریه مبنایی عبارت است از فرآیند ساخت یک نظریه مدون از طریق گردآوری سازمان‌یافته داده‌ها و تحلیل استقرایی آنها برای پاسخگویی به پرسش‌های جدید به آن دسته از پژوهش‌های کیفی که فاقد مبنای نظری کافی در زمینه مورد مطالعه هستند. استراتژی‌های موردنیاز برای پژوهشگر در نظریه مبنایی عبارتند از: حفظ نگرش باز در برخورد با پدیده‌ها و استقبال از موارد خلاف روال عادی و خلاقانه؛ اتخاذ تفکر تطبیقی؛ مطالعه پدیده

مورد مطالعه از جنبه‌های گوناگون. بنابراین لازم است که پژوهشگر در مراحل مختلف و برحسب ضرورت به عقب برگردد و به بازبینی مراحل پژوهشی خود بپردازد (فراستخواه، ۱۳۹۵).  
با توجه به مطالب فوق، پس از انجام مصاحبه و ثبت تمامی اظهارنظرهای مشارکت‌کنندگان، همه موارد با دقت مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. پس از بازبینی‌های مکرر نکات مهم و برجسته هر مصاحبه یادداشت، و موارد مشابه و تکراری حذف گردید. سپس مفاهیم گردآوری شده هریک از پرسش‌ها به طور جداگانه و به ترتیب در جداول مربوطه تنظیم شده‌اند. سپس مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شده است.

جدول ۳: ثبت مفاهیم گردآوری شده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان

مفاهیم گردآوری شده از پرسش اول: معلم کارآمد کیست؟
<p>دارا بودن مدارج و تخصص لازم، زایش دانش تخصصی و مهارتی، دانش موضوعی، پداگوژی، روان‌شناسی، ارزشیابی، مدیریت، فناوری و... تخصص در رشته خود، تلاش برای بالا بردن تخصص، پرورش سرلوحه کار، درک و تسلط عمیق بر دانش محتوای درسی، صلاحیت حرفه‌ای، نهادینه کردن دغدغه‌ها، توانایی لازم در سه حیطه شناختی، مهارتی و نگرشی، داشتن صلاحیت حرفه‌ای، روز آمد، کسب تدریس منحصر به فرد، تبدیل دغدغه‌های آموزشی و پرورشی به یک الگو، ایجاد فضا و شرایط مطلوب در کلاس جهت رشد و کمال، سرگرم کننده کردن کلاس درس، لذت از آموزش، ایجاد تغییر، انگیزه دهنده، مدیریت و سازماندهی کلاس، مشارکت شاگردان، مدیریت زمان، راهبر آموزشی کلاس درس، برقرای ارتباط موثر با فراگیران، نهادینه کردن علم و دانش در دانش آموز، جذب شاگردان در کلاس درس، کلاس درس منسجم، ارتباط با والدین، ایجاد امکان کشف و کاربرد مطالب در زندگی روزمره، سرشار از انرژی مثبت، بروز مراتب اخلاقی و انسانی در خود، از نظر اخلاقی و علمی مفید برای تربیان، اهل برنامه ریزی، علاقه به معلمی، سوق به خودشناسی و خود رهبری، هماهنگ با تغییرات و شرایط، دارای هدف، خلاق، قدرت ارتباط، مشارکت، بازخورد، عشق به خدمت، تعهد، اعتماد به نفس، تک بعدی نبودن، الگوی انسانی مناسب، انعطاف پذیر، انتقادپذیر، پاسخگو، سعه صدر، در مسیر ائمه اطهار (ع)، الگو و اسوه برای دانش آموزان، واجد صفات یک انسان تربیت شده، حساس به امور سازمانی و اداری، الگوی به تمام معنا برای شاگردان و مخاطبانش، انگیزه و اشتیاق کامل در راستای تعالی فراگیران، الگوی تمام عیار رفتار، کردار، گفتار، استفاده از تکنولوژی و فناوری جدید، استفاده از تکنولوژی روز، سواد ارتباطی، عاطفی، رایانه، اقتصادی با محوریت مهارتی، آگاه و به روز، اهل مطالعه و پژوهش، مهارت آموزشی و راهبردهای تدریس، مهارت روشی و تکنیکی، مهارت محتوایی و علمی، مهارت تدریس، مهارت: فن اجرای علمی، هنر انجام دادن کار، دارا بودن مهارت اخلاقی، ارتباطی، آموزش نحوه زندگی کردن به دانش آموز، آموزش دانش موضوعی و سایر حیطه‌های شناختی، آموزش و پرورش با هم، آموزش فرهنگ و اخلاق و مهارت‌های زندگی</p>
مفاهیم گردآوری شده از پرسش دوم: معلم کارآمد در نظام جمهوری اسلامی کیست؟
<p>آراسته به اصول انسانی، فضائل اخلاقی، متعهد و معتقد به نظام جمهوری اسلامی و اصل ولایت فقیه، علاوه بر تعهد شغلی، قدم در مسیر تحقق اهداف عالی جمهوری اسلامی، کوشا بودن مسئولانه و متعهدانه در راستای کسب مهارت در تحولات اجتماعی، عدم الگو برداری از شرایط زندگی کشورهای غیراسلامی، رعایت اصول اخلاقی، میانه روی، عشق ورزیدن به شاگردان همراه با روش منصفانه، احترام دقیق به مفهوم انسان، حرکت از اخلاقیات در کنار آموزش، پایبند به احکام دین و موازین اخلاقی، عدالت خواه و حق طلب، حرکت بر اساس نظام معیار اسلامی، حرکت بر اساس مبانی دینی و معرفتی اسلام، عمق به آداب اسلامی، دارای فضائل اخلاقی، شایستگی حرفه‌ای با هویت یکپارچه توحیدی بر اساس نظام معیار اسلامی،</p>

معلم آگاه، کسب مهارت‌های آموزشی و به روزرسانی، نقش آفرینی در چارچوب سند تحول بنیادین متناسب با الگوی اسلامی ایرانی، توانایی جذب دانش‌آموزان شناخت ظرفیت‌های وجودی مرتبی، بنا نهادن معیارهای آموزش بر اساس ارزش‌های اسلامی، پاسخگو بودن به نیازهای جسمی و روانی خود و جامعه با اصول برگرفته از اسلام، رعایت انصاف و عدالت، انتقال الگوی ملی و دینی در یک راستا، تربیت دانش‌آموزانی در شان و جایگاه اسلام و نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، پایبند اصول دین، پشتیبان ولایت فقیه، قوی و اثربخش در حوزه‌های اعتقادی علمی هنری اجتماعی سیاسی و معنوی، انعطاف پذیر، روزآمد، اعتقاد به کارآمدی دین اسلام و مبانی جمهوری اسلامی با ویژگی کارآمد بودن، خلق فرصت‌های تربیتی و آموزشی، همراهی فراگیران در تحول بنیادین، در مسیر نقشه تعالی (مقام معظم رهبری) گام بردارد، استفاده از تهدیدات و تبدیل با فرصت‌ها، آگاه به مسائل روز، تلاشگر با توان علمی و تحقیقی، دانش پایه و عمومی سازگار با نظام معیار اسلامی، دانش، بینش و مهارت علمی با مسائل فردی، آشنا با تعلیم و تربیت بومی، ضمن تزکیه آموزش به آینده سازان مملکت، متخصص، ایجاد فرصت جذب دانش‌آموزان و امکان کاربرد مفاهیم در شرایط زندگی، مهارت در سه حیطه مهارت‌های اخلاقی، ارتباطی روشی و تکنیکی مهارتی، مهارت کافی در برآوردن نیازها، مطالعات حرفه‌ای تدریس بر اساس شایستگی و صلاحیت، دارای شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای، دانشی و مهارتی، معلم علاقه مند، پژوهشگر، رهنمون کردن دانش‌آموزان در ۶ ساحت تربیتی، پرورش مهارت‌های فکری، یادگیری مداوم، اداره کلاس

#### پاسخ‌های گردآوری شده از پرسش سوم: معلم کارآمد در نظام جمهوری اسلامی دارای چه ویژگی‌هایی است؟

صادق، الگوی شخصیتی سالم، افزایش قدرت تفکر، روحیه انقلابی و جهادی، روحیه تحلیلیگری و استدلال، آرمان خواهی، تکیه بر مبانی فقهی، مقاومت در پرتو آگاهی، خوباوری، تلاشگر، علاقه مند، اخلاق مدار، فروتن و نداشتن خودشیفتگی علمی، با بصیرت و بتواند مسائل را به خوبی تحلیل کند، پرداختن به خودسازی، الگوی رفتاری مناسب و خوبی برای دانش‌آموزان، انسان دوست، دفاع از نظام مقدس جمهوری اسلامی در همه عرصه‌ها، فعال، با انگیزه و با نشاط، آشنا با تعلیم و تربیت دینی، معتقد به قانون، دارای رویکرد معنوی، معتقد به نظام فلسفی و جهان بینی اسلامی، تفاوتش با دیگر نظام‌ها در ارزش‌های دینی است، ارزش مداری، وطن دوستی، حوصله داشتن، پر بینش بودن منظم بودن، متعهد، زمان شناس، تقویت فضائل اخلاقی خود و دانش‌آموزان، احساس مسئولیت، میانه رو، معتقد، صبور و مقید به اصول، ایمان راسخ، تفکر خلاق، باعزت، عادل، غیرتمند و ولایت مدار، متقی و پرهیزگار، پایبندی به عمل، آمر به معروف و ناهی از منکر، مدافع ستمدیده و منزجر از ستمگر، بیزار از تبعیض، آراسته بودن به فضائل اخلاقی، زمینه ساز رشد عقلانی، ایمانی، علمی و عملی و اخلاقی مرتبی، توانایی جذب آگاهی لازم در مورد ویژگی‌ها، پرورش مهارت‌های فکری، یادگیری مداوم، تولید فکر و اندیشه، توانایی نقد، بالندگی، تبدیل تهدید به فرصت و...، پژوهشگر، دارای شایستگی‌های حرفه‌ای در دو بخش دانشی و مهارتی، داشتن ذهن کنکاش و پرسشگر، شخصیت علمی، فکور و کارآمد در تدریس، تسلط بر صلاحیت‌های حرفه‌ای، تلفیق هنر علم و تجربه، سرلوحه قرار دادن اسناد بالادستی (قانون اساسی، سند جامع علمی، سند تحول و...)، تسلط به یک زبان رسمی دیگر، تسلط به فناوری‌های جدید، افزایش دانش تخصصی خود متناسب با زمان و به روز، اهل مطالعه و پژوهش، مهارت تدریس، طراحی و تدوین و اجرای برنامه درسی ملی بر اساس سند تحول راهبردی و انطباق آن با ویژگی‌های دانش‌آموزان خود، استفاده از روش‌های فعال و خلاق، استفاده از تجهیزات و فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی، توجه به تفاوت‌های فردی، ترویج و نهادینه سازی فرهنگ ولایت مداری، تولی و تبری، توسعه فرهنگ نماز، استمرار و تداوم یادگیری در کلاس، آشنا به اصول روانشناسی، آشنا به فن بیان، روابط عمومی بالا، متخصص در دانش موضوعی، راهنما و راهبر فرآیندهای یادگیری، همه فن حریف

**داده‌ها گردآوری شده از پرسش چهارم:** کدام یک از اسناد بالادستی به ویژگی‌های معلمان بویژه معلمان کارآمد می‌پردازد؟

۲-	برنامه درسی ملی ۳ نفر
۳-	نقشه جامع علمی کشور ۳ نفر
۴-	سند چشم انداز ۲۰ساله ۲ نفر
۵-	اسناد تحول راهبردی ۱ نفر
۶-	قانون اساسی ۱ نفر
۷-	اساسنامه دانشگاه فرهنگیان ۱ نفر
۸-	بیانات ثبت شده مقام معظم رهبری ۱ نفر
۹-	اسناد مربوط به فلسفه آموزش و پرورش ۱ نفر
۱۰-	سند جامع ملی آموزش ۱ نفر
۱۱-	قانون برنامه پنج ساله پنجم و ششم توسعه ۱ نفر
۱۲-	صحیفه امام ره ۱ نفر

**داده‌ها گردآوری شده از پرسش پنجم:** مولفه‌های معلم کارآمد در نظام جمهوری اسلامی با توجه به اسناد بالادستی کدام است؟

تخصص، تولید فکر و اندیشه، تبدیل تهدید به فرصت و... متفکر، کاربلد، بالندگی، تسلط کامل به ارتباط عاطفی و نگرش مثبت معلم، تسلط معلم به شیوه‌های تدریس مشارکتی و شیوه‌های نوین تدریس، تسلط در حوزه‌های روان‌شناسی، اجتماعی، مشاوره‌ای، بالا بردن توان مالی و وضعیت اقتصادی، الگوسازی، توانایی پژوهشگری، آموزش اثربخش، مسئولیت‌سازمانی و توسعه حرفه‌ای، روحیه تحلیلگری و استدلال، مهارت تدریس، خلاق و نوآور، صلاحیت حرفه‌ای، تسلط کامل بر دانش موضوعی، خودکارآمدی، آشنایی کامل با الگوهای تدریس، نظارت و ارزشیابی مناسب، اسوه‌والگو، رشد همه‌جانبه، برنامه‌ریزی و آماده‌سازی در آموزش، برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری، مدیریت پیرامون و محیط یادگیری، سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی، معنویت، اخلاق و خداپاوری، پژوهشگر، دارای شایستگی‌های حرفه‌ای در دو بخش دانشی و مهارتی، هنرمند و هنرشناس، روانشناس، تعهد، بصیرت، روحیه انقلابی، ایمان و فضائل اخلاقی، آرمان خواهی، تکیه بر مبانی فقهی، مقاومت در پرتو آگاهی، دارای شایستگی‌های عمومی، امانتدار، باور قلبی به تعلیم و تربیت اسلامی، بعدآموزشی، اخلاقی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، نیروی فکری و فرهنگی جامعه، ایجاد انگیزه، حسن خلق، عشق به کار و خدمت، انعطاف پذیر، قدرت بیان، صبر و بردباری، ویژگی‌های شخصیتی، مسئولیت‌پذیری، داشتن روحیه انتقادپذیری، فکور، خلق نیکو و حسنه، آراستگی ظاهری، مسئولیت‌پذیر، منظم، باوجدان، آینده‌نگر، خویش‌دار و... توانایی نقد، خوباوری، نقش هدایت‌کننده و الگویی، هدایت همه‌جانبه، تربیت فراگیران در ساحت‌های ۶ گانه، هدایت‌کننده و اسوه‌امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت، ایجاد روحیه آرامش‌بخشی، برنامه‌ریز آموزشی، مدیر و مدبر، به کارگیری امکانات و فرصت‌های اجتماعی برای اعتلای فرهنگی، اهل مطالعه و پژوهش، سواد، مسلط به علوم روز، روحیه همکاری، ارتباط و تعامل موثر، ولایت‌شناسی، داشتن اخلاق اسلامی، تفاوت‌های فردی فراگیران، رویکرد مثبت اخلاقی

در مرحله پاسخ‌دهی به سوالات پژوهش، داده‌های گردآوری‌شده از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با مشارکت‌کنندگان در مرحله کدگذاری باز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. طی این فرآیند، ابتدا مفاهیم اساسی هر سوال به صورت جداگانه استخراج گردید. سپس کلیه مفاهیم مشابه و مشترک در یک جدول قرار گرفتند. ابعاد الگوی کدگذاری محوری عبارتند از: شرایط علی؛ شرایط زمینه‌ای؛ شرایط مداخله‌گر؛ راهبردها و پیامدها می‌شود، ساماندهی شوند (استراوس و کوربین، ۱۳۹۳).

در ادامه فرآیند پژوهش، از پنج سوال مصاحبه، مقولات زیر استخراج شدند: از مجموع مصاحبه در سوال ۱: شش مقوله اصلی استخراج شد: تخصص، مدیریت کلاس، ویژگی شخصیتی، مسلط به دانش روز، مهارت‌ها، آموزش. در سوال ۲: سه مقوله اصلی استخراج شد: اصول اخلاقی، اصول اجتماعی، اصول علمی. در سوال ۳: دو مقوله اصلی استخراج شد: ویژگی‌های عمومی، ویژگی‌های تخصصی و همچنین سوال ۴ یک مقوله اصلی استخراج شد: اسناد بالادستی و در نهایت سوال ۵ سه مقوله اصلی استخراج شد که به شکل دادن کدگذاری محوری انجامید: که شامل تخصص، تعهد، تحول می‌باشد.

جدول ۴: مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها

ردیف	مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها	مقوله‌ها
۱	تخصص، تولید فکر و اندیشه، تبدیل تهدید به فرصت و... متفکر، کاربرد، بالندگی، تسلط کامل به ارتباط عاطفی و نگرش مثبت معلم، تسلط معلم به شیوه‌های تدریس مشارکتی و شیوه‌های نوین تدریس، تسلط در حوزه‌های روان‌شناسی، اجتماعی، مشاوره‌ای، بالا بردن توان مالی و وضعیت اقتصادی، الگوسازی، توانایی پژوهشگری، آموزش اثربخش، مسئولیت‌سازمانی و توسعه حرفه‌ای، روحیه تحلیلیگری و استدلال، مهارت تدریس، خلاق و نوآور، صلاحیت حرفه‌ای، تسلط کامل بر دانش موضوعی، خودکارآمدی، آشنایی کامل با الگوهای تدریس، نظارت و ارزشیابی مناسب، اسوه‌والگو، رشد همه‌جانبه، برنامه‌ریزی و آماده‌سازی در آموزش، برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری، مدیریت پیرامون و محیط یادگیری، سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی، معنویت، اخلاق و خداباوری، پژوهشگر، دارای شایستگی‌های حرفه‌ای در دو بخش دانشی و مهارتی، هنرمند	تخصص
۲	تعهد، بصیرت، روحیه انقلابی، ایمان و فضائل اخلاقی، آرمان‌خواهی، تکیه بر مبانی فقهی، مقاومت در پرتو آگاهی، دارای شایستگی‌های عمومی، امانت‌دار، باور قلبی به تعلیم و تربیت اسلامی، بعدآموزشی، اخلاقی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، نیروی فکری و فرهنگی جامعه، ایجاد انگیزه، حسن خلق، عشق به کار و خدمت، انعطاف‌پذیر، قدرت بیان، صبر و بردباری، ویژگی‌های شخصیتی، مسئولیت‌پذیری، داشتن روحیه انتقادپذیری، فکور، خلق نیکو و حسنه، آراستگی ظاهری، مسئولیت‌پذیر، منظم، باوجدان، آینده‌نگر، خویشتن‌دار و...	تعهد
۳	توانایی نقد، خودباوری، نقش هدایت‌کننده و الگویی، هدایت همه‌جانبه، تربیت فراگیران در ساحت‌های ۶ گانه، هدایت‌کننده و اسوه‌امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت، ایجاد روحیه آramش بخشی، برنامه‌ریز آموزشی، مدیر و مدبر، به‌کارگیری امکانات و فرصت‌های اجتماعی برای اعتلای فرهنگی، اهل مطالعه و پژوهش، سواد، مسلط به علوم روز، روحیه همکاری، ارتباط و تعامل موثر، ولایت‌شناسی، داشتن اخلاق اسلامی، تفاوت‌های فردی فراگیران، رویکرد مثبت اخلاقی	تحول

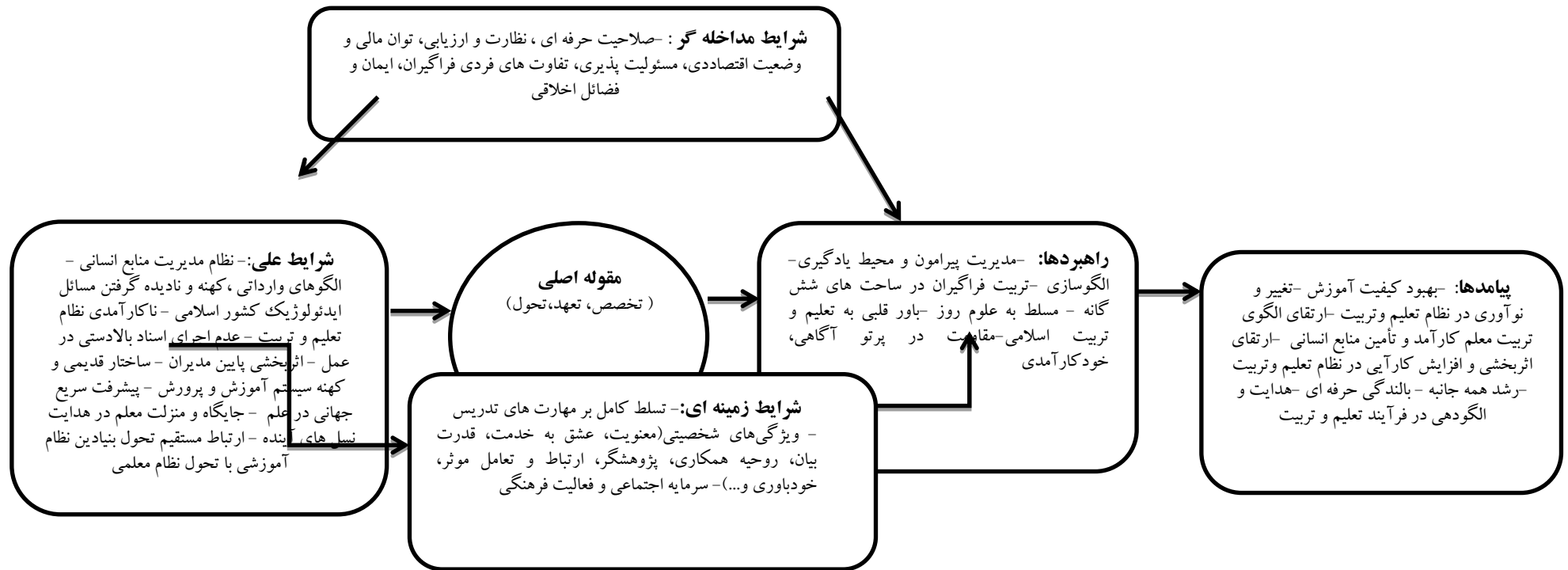
از این رو هدف کلی از پژوهش، ارائه الگوی تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی بود، باتوجه به نتایج جدول مولفه‌های معلم کارآمد در تراز جمهوری اسلامی، مفاهیم استخراج شده از این مصاحبه‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی در قالب یک الگوی نظری، با محوریت مقوله‌های اصلی (تخصص، تعهد، تحول)، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها منعکس شده است. که در زیر به آن‌ها پرداخته شده است.

۱- مقوله اصلی و محوری تربیت معلم کارآمد کدام است؟ به عنوان حادثه یا اتفاق اصلی که یک سلسله کنش‌های متقابل برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط می‌شود، بر اساس نتایج حاصل از مدل مفهومی الگوی تربیت معلم کارآمد سه مقوله اصلی و محور الگوی تربیت معلم کارآمد به شرح ذیل شناسایی شد: تخصص، تعهد، تحول. ۲- شرایط علی تربیت معلم کارآمد کدام است؟ رویدادهایی است که موقعیت‌ها، مباحث و مسائل مرتبط با پدیده را خلق می‌کند و تا حدی تشریح می‌کنند که چرا و چگونه افراد و گروه‌ها به این پدیده مبادرت می‌ورزند. در واقع، منظور از شرایط علی، رویدادها و اتفاقاتی است که بر پدیده تاثیر گذاشته و منجر به بروز آن می‌شود (زجاجی و همکاران، ۱۳۹۶) براساس نتایج بدست آمده از مدل مفهومی شرایط علی تربیت معلم کارآمد شامل ۹ مقوله به شرح ذیل می‌باشد: - نظام مدیریت منابع انسانی - الگوهای وارداتی، کهنه و نادیده گرفتن مسائل ایدئولوژیک کشور اسلامی - ناکارآمدی نظام تعلیم و تربیت - عدم اجرای اسناد بالادستی در عمل - اثربخشی پایین مدیران - ساختار قدیمی و کهنه سیستم آموزش و پرورش - پیشرفت سریع جهانی در علم - جایگاه و منزلت معلم در هدایت نسل‌های آینده - ارتباط مستقیم تحول بنیادین نظام آموزشی با تحول نظام معلمی ۳- شرایط زمینه‌ای معلم کارآمد کدام است؟ به‌عنوان یک سری خصوصیات ویژه که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده انجام می‌شود، براساس مدل مفهومی بدست آمده از تحقیق شرایط زمینه‌ای تربیت معلم کارآمد عبارت است از: تسلط کامل بر مهارت‌های تدریس، ویژگی‌های شخصیتی (معنویت، عشق به خدمت، قدرت بیان، روحیه همکاری، پژوهشگر، ارتباط و تعامل موثر، خودباوری و...)، سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی ۴- شرایط مداخله گر معلم کارآمد کدام است؟ به عنوان شرایط زمینه‌ای عمومی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد، بر اساس مدل مفهومی تربیت معلم کارآمد شرایط مداخله گر الگوی تربیت معلم کارآمد عبارتند از: صلاحیت حرفه‌ای - نظارت و ارزیابی - توان مالی و وضعیت اقتصادی - مسئولیت پذیری - تفاوت‌های فردی فراگیران - ایمان و فضائل اخلاقی ۵- راهبردهای



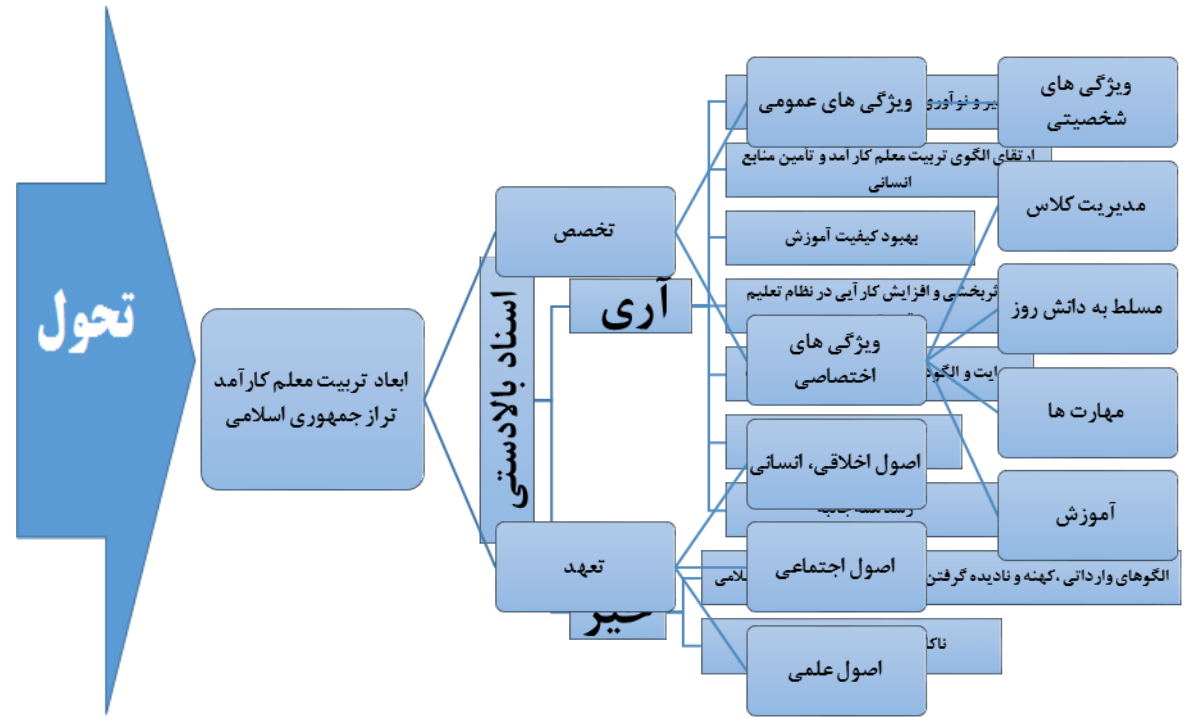
معلم کارآمد کدام است؟ به عنوان کنش‌های خاصی که از پدیدهٔ محوری منتج می‌شوند و روش‌هایی برای مواجهه با پدیده‌ی مورد مطالعه ارائه می‌کند، براساس نتایج حاصل از مدل مفهومی تربیت معلم کارآمد، راهبردهای تربیت معلم کارآمد به شرح ذیل می‌باشد: - مدیریت پیرامون و محیط یادگیری - الگوسازی - تربیت فراگیران در ساحت‌های شش‌گانه - مسلط به علوم روز - باور قلبی به تعلیم و تربیت اسلامی - مقاومت در پرتو آگاهی - خودکارآمدی ۶- پیامدهای معلم کارآمد کدام است؟ به عنوان خروجی حاصل از استخدا راهبردها (اشتراس و کوربین، ۱۹۹۸). بر اساس نتایج حاصل از مدل مفهومی تربیت معلم کارآمد پیامدهای الگوی تربیت معلم کارآمد به شرح ذیل می‌باشد: بهبود کیفیت آموزش - تغییر و نوآوری در نظام تعلیم و تربیت - ارتقای الگوی تربیت معلم کارآمد و تأمین منابع انسانی - ارتقای اثربخشی و افزایش کارایی در نظام تعلیم و تربیت - رشد همه جانبه - بالندگی حرفه‌ای - هدایت و الگودهی در فرآیند تعلیم و تربیت. با توجه به اینکه این پژوهش با هدف ارائه الگوی تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی (مطالعه موردی دانشگاه فرهنگیان) انجام شده است. از یافته‌های پژوهش سه مولفه اصلی (تخصص، تعهد، تحول) استخراج شد که با مطالعاتی که درباره اسناد بالادستی انجام شد، موضوع پژوهش بیشترین مطابقت را با سند تحول بنیادین، نقشه جامع علمی کشور و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان دارد.

از این رو می‌توان مدل مفهومی تربیت معلم کارآمد را بر اساس نتایج حاصل از بررسی سوالات که پس از طی مراحل کدگذاری باز، محوری و گزینشی، استخراج و به مفاهیم انتزاعی تر دسته‌بندی شده است ترسیم نمود، الگوی مفهومی طبق شکل ۱ نتیجه مصاحبه با صاحب‌نظران جهت رسیدن به الگوی مطلوب می‌باشد.



شکل ۱: کدگذاری محوری براساس مدل پارادایم

در نهایت "مدل تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی" با توجه به مولفه های شناسایی شده بصورت شکل ۲، بر اساس مفاهیم استخراج شده از مصاحبه بدست آمد. با توجه به الگوی طراحی شده، تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی دو بعد "تعهد و تخصص" دارد که هر کدام ابعادی دارند و این دو بعد در یک چرخه ای به تحول منجر خواهد شد اگر به اسناد جواب آری یا خیر داده شود هر کدام پیامدها و نتایجی در برخواهد داشت اگر پاسخ آری داده شود که اسناد بالادستی می تواند به عنوان نقشه راه و مثل چتری بر سر این ابعاد باشد و منجر به تحول شود و اگر خیر منجر به ناکارآمدی نظام تعلیم و تربیت خواهد شد.



شکل ۲: مدل "سه ت" الگوی تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی

## بحث و نتیجه گیری

امروزه بدون شک سنگ بنای آینده کشور آموزش و پرورش است. هم‌چنین دانشگاه فرهنگیان یا همان تربیت معلم، مسئول تربیت و تامین نیروی انسانی آموزش و پرورش است. فلسفه دانشگاه فرهنگیان (تربیت معلم) با سرنوشت جامعه، گره خورده است. از این رو جایگاه این نهاد در ساختار نظام تعلیم و تربیت از اهمیت ویژه برخوردار است. کارهای محدودی در این زمینه انجام شده و هنوز نیاز به پژوهش‌های بیشتری است. بدین منظور پژوهشگر براساس اسناد بالادستی و مفاهیم استخراج شده از ۲۱ مصاحبه دقیق با صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی در قالب یک الگوی نظری، با محوریت مقوله‌های اصلی (تخصص، تعهد، تحول)، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها، الگوی مفهومی تربیت معلم کارآمد را ارائه نموده است. و با توجه به سه مقوله محوری - تخصص، که با استناد به اسناد بالادستی در هدف ۲ از اهداف اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و راهبرد کلان ۸ نقشه جامع علمی کشور آمده است: (تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی با تأکید بر پرورش انسان‌های متقوی، کارآفرین، خودباور، خلاق و توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری، متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه) و مطابقت با نقشه جامع علمی کشور (فصل دوم: ۳-۶، فصل سوم سند: اولویت‌های علم و فناوری کشور، راهبرد کلان ۳: راهبردهای ملی ۲، راهبرد کلان ۴: اقدامات ملی ۸، راهبرد کلان ۶: اقدامات ملی ۴۶، راهبرد کلان ۸: اقدامات ملی ۲، راهبرد کلان ۹: اقدامات ملی ۲۴، راهبرد کلان ۱۲: اقدامات ملی ۴). اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (کلیات، ماده ۳: ۱ و ۷، ماده ۲۳) اقدام و عمل شود. تعهد در اولین هدف ماده ۲: ۱ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان: تأمین و تربیت معلمان، مدیران، مربیان، کارکنان و پژوهشگرانی مؤمن و متعهد، معتقد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و ارزش‌های والای انسانی، کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی ایران، هم‌چنین در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (آغاز سند، هدف ۱ از اهداف کلان، راهکار ۲-۳، راهکار ۱۱-۱۲، راهکار ۴-۱۱) نقشه جامع علمی کشور (راهبرد کلان ۲: اقدامات ملی ۸، راهبرد کلان ۶: اقدامات ملی ۲۲ و ۴۶) ایجاد می‌کند و منجر به تحول خواهد شد. تحولی که در ماده ۲: ۴ و ماده ۳: ۲ اساسنامه دانشگاه

فرهنگیان عنوان شده: ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم کشور و تغییر، اصلاح و ارتقای روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تربیت معلم، براساس مبانی اسلامی و آخرین تحولات علمی و بهره‌مندی از فناوری‌های نوین جهت تحقق اهداف تعلیم و تربیت اسلامی و هم‌چنین در سند نقشه جامع علمی کشور (هدف اصلی سند، فصل اول: ارزش‌های بنیادین ۸، راهبرد کلان ۶: راهبردهای ملی ۷، راهبرد کلان ۹: اقدامات ملی ۵، راهبرد کلان ۱۰) به آن پرداخته شده است. در راهبرد کلان ۶ نقشه جامع علمی کشور آمده است: (تحول و نوسازی نظام تعلیم و تربیت اعم از آموزش و پرورش و آموزش عالی به‌منظور انطباق با مبانی تعلیم و تربیت اسلامی و تحقق اهداف نقشه) که می‌تواند راهگشای نظام آموزشی باشد و در این میان نه تنها دانشگاه فرهنگیان بلکه نظام آموزش و پرورش و خانواده‌ها و نهادها را بصورت مستقیم و غیر مستقیم می‌تواند تحت نفوذ خود قرار دهد و به عنوان چارچوبی مفهومی برای طراحی و تدوین الگوی تربیت معلم استفاده شود. مناسب‌ترین روش برای آموزش و پرورش معلمان روشی است که بر اساس نیازهای نظام آموزشی و متناسب با شرایط جامعه طراحی و برنامه‌ریزی می‌شود. این امر در صورتی محقق می‌شود که یا خود نظام آموزشی توسط افراد متخصص و حرفه‌ای اقدام به طراحی الگو و روش آموزشی برای معلمان نماید و یا در صورتی که از روش‌های مورد استفاده جوامع دیگر الگوبرداری می‌شود در جهت تناسب با فرهنگ خودی (ایرانی، اسلامی) بومی سازی شده و به کار گرفته شود.

مدل طراحی شده که براساس مفاهیم استخراجی از مصاحبه بدست آمده می‌تواند الگویی مناسب برای تغییر و پیشرفت باشد. در این الگو اسناد بالادستی به مانند چتری بر سر مولفه‌های تربیت معلم خواهد بود. با توجه به الگوی طراحی شده، تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی دو بعد "تعهد و تخصص" دارد که هر کدام ابعادی دارند و این دو بعد در یک چرخه‌ای به تحول منجر خواهد شد اگر به این اسناد جواب آری یا خیر داده شود هر کدام پیامدها و نتایجی در بر خواهد داشت، اگر پاسخ آری داده شود که اسناد بالادستی می‌تواند به عنوان نقشه راه و مثل چتری بر سر این ابعاد باشد و منجر به تحول شود. و اگر خیر، منجر به ناکارآمدی نظام تعلیم و تربیت خواهد شد.

یافته‌های پژوهش در بخش کیفی در روش گرند تئوری نشان داد که اکثر اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان با مفهوم معلم کارآمد، ویژگی‌های آن در جمهوری اسلامی و دیگر جوامع آشنایی داشتند و از نظر آنان بیشتر اسنادی که به موضوع پژوهش پرداختند، سند تحول بنیادین در درجه اول و نقشه جامع علمی کشور درجه دوم و بقیه اسناد در درجات بعدی اهمیت می‌باشند. دریافته‌های بخش کمی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

نیز در تأیید مدل نهایی و بررسی روابط بین متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد که بین ۵ مولفه اصلی الگو رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بدین ترتیب ضرایب علی مسیرهای تخصص، منزلت، تعهد، وضعیت اقتصادی و منابع انسانی به ترتیب ۰/۹۹، ۰/۹۵، ۰/۸۷، ۰/۴۳ و ۰/۹۳ بر الگوی تربیت معلم کارآمد تاثیر مستقیم دارد. همانگونه که مشخص است ضرایب t بین ۵ سازه اصلی پژوهش همگی بالای ۱/۹۶+ هستند که مبین پذیرش سئوالات پژوهش است.

تغییر و تحول در ساختار، برنامه‌ها، هدف‌ها و روش‌های همه سازمان‌های اجتماعی به‌ویژه آموزش و پرورش و خاص‌تر دانشگاه فرهنگیان که پردازنده معلمان هستند، در فرآیند توسعه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. نکته قابل توجه آن است که دست‌یازیدن به برنامه تحولی اثربخش در دنیای متغیرکنونی، به امری پیچیده تبدیل شده است؛ زیرا سرعت و گستردگی تغییرات و تحولات به گونه‌ای است که فرصت طراحی، تدوین و اجرای برنامه‌های درازمدت را با چالش‌های جدی مواجه نموده است. در پژوهش حاضر، بررسی‌ها نشان‌دهنده این است که الگوی تربیت معلم کارآمد تراز جمهوری اسلامی دارای سه مولفه اصلی (تخصص، تعهد، تحول) می‌باشد و در صورتی این الگو به نتیجه خواهد رسید که به اسناد بالادستی عمل شود. در دانشگاه فرهنگیان که رسالت اصلی و رکن مهم آن پرورش معلم می‌باشد اسناد بالادستی را مورد توجه قرار داده است. یافته‌های این بخش از پژوهش با پژوهش‌های داخلی: توکلی (۱۳۹۷)، خروشی و همکاران (۱۳۹۶)، سمیعی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، امراله و حکیم زاده (۱۳۹۳)، مهرمحمدی (۱۳۹۲)، سمیعی زرقندی (۱۳۹۰) و پژوهش‌های خارجی: حلاجی (۲۰۲۰)، راج و پارواتی (۲۰۱۹)، ریشر و همکاران (۲۰۱۱)، پژوهش یاکولیک و نونان (۲۰۲۰)، ریضوی و الطاف (۲۰۱۰) و پژوهش شورای ارزیابی و اعتبار بخشی ملی (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

**پیشنهاد‌های کاربردی:**

- مدل مفهومی و پارادایمی ارائه شده در این پژوهش می‌تواند به عنوان چارچوب و الگویی جهت طراحی تربیت معلم کارآمد مورد استفاده صاحب‌نظران عرصه تعلیم و تربیت قرار گیرد.
- تحلیل مضمونی که در این پژوهش از اسناد بالادستی راجع به ابعاد و مولفه‌های تربیت معلم کارآمد صورت گرفت می‌تواند سرنخ و نقشه راهی برای پژوهشگران این عرصه باشد.
- با توجه نتایج بدست آمده از پژوهش، پیشنهاد می‌شود بر روی وضعیت اقتصادی معلمان تحقیق و پژوهشی خاص صورت گیرد و علل و عوامل آن بررسی و آسیب شناسی شود.
- در برنامه درسی تربیت معلم کشور از تجربه موفق و اثربخش تربیت معلم در دارالفنون که مبتنی بر سیاستهای کارآمد در حوزه دانشهای موضوعی، پداگوژیکی موضوعی و - تربیتی، ... بوده است، بهره گرفته شود.
- با استفاده از تجربیات مطالعاتی و پژوهشی کشورهای موفق در زمینه تربیت معلم به صورت تطبیقی و با بومی سازی بر اساس معیارهای فرهنگی و زمینه‌های تاریخی، تربیت معلم اثربخش ایجاد شود.
- مطالعات پژوهشی تربیت معلم تا کسب مراحل اصلی تربیت معلم اثربخش و مبتنی بر بوم شناسی مناطق گوناگون کشورمان ادامه یابد.
- تمامی برنامه‌ها و فعالیت‌های تربیت معلم در ابعاد مختلف و نیز سنجش و ارزیابی این برنامه‌ها به صورت عملی، کاربردی، عینی، فرایندی و تلفیقی صورت پذیرد تا زمینه احراز شایستگی‌ها و تجلی هویت حرفه‌ای در معلمان شکوفا شود.
- این پژوهش در سطح کشور بصورت کلی صورت گرفت و تعدادی از اساتید به عنوان نمونه جامعه آماری انتخاب شدند و احتمال اینکه نواقصی داشته باشد هست. بنابراین پیشنهاد می‌شود این موضوع پژوهش در هر استان و دانشگاه فرهنگیان بر روی تک تک اساتید مورد بررسی قرار گیرد و نتایج آن در آخر جمع بندی و تحلیل شود.

**کتابنامه:**

امراه، امید و حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی نظام ارزیابی کیفیت برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای کره جنوبی، انگلستان و ایران. دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۵ (۹)، ۷-۲۵.

اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۱). معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه فرهنگیان.

بازرگان، عباس (۱۳۹۵). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته رویکردهای متداول در علوم رفتاری، انتشارات دیدار، تهران.

پورسلیم، عباس؛ محبوبه عارفی و کورش فتحی واجارگاه، (۱۳۹۶). طراحی الگوی برنامه درسی تربیت شهروند جهانی در دوره ابتدایی نظام آموزشی ایران: مدلی برآمده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی ۱۳ (۳).

توکلی، یاسین (۱۳۹۷). تربیت معلم تراز نظام جمهوری اسلامی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، سال سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۷، صص ۸۹-۷۵.

خروشی، پوران، نصر، احمدرضا، میرشاه جعفری، سیدابراهیم، موسی پور، نعمت ا... (۱۳۹۶). بررسی رویکرد تربیت معلم شایسته براساس اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی. راهبرد فرهنگ، شماره ۳۷، بهار ۱۳۹۶.

خروشی، پوران (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی آموزش پیش از خدمت معلمان، آموزش معلمان مبتدی و آموزش ضمن خدمت معلمان در ایران و چند کشور جهان. فصلنامه تربیت معلم فکور، سال اول، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۵، ۲۵-۵۰.

خنیفر، حسین (۱۳۸۹). مبانی تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش. دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.

خورشیدی، عباس و فرخی، داود (۱۳۹۱). مولفه‌های سازنده شایستگی‌های مهارت آموختگان. دوفصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی. شماره ۲، ۱۶۲-۱۳۱.

حیدری، مجتبی، رشیدیان، زهره (۱۳۹۵). بررسی جایگاه دانشگاه فرهنگیان در اسناد بالادستی) بررسی مقایسه‌ای اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (با مبانی نظری سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه اصفهان).

دانائی فرد، حسن، الوانی، سیدمهدی، آذر، عادل (۱۳۸۳). روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، رویکردی جامع. انتشارات صفار، تهران: ص: ۵۴.

دیبایی صابر، محسن و حسن نجفی (۱۳۹۵). تحلیل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از نظر میزان اهمیت به مولفه‌های شایستگی معلمان. دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان.

دهقان، عبدالمجید؛ مهram، بهروز و کرمی، مرتضی (۱۳۹۵). ارزشیابی برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان از



حیث تربیت معلم پژوهشگر، فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال ۷، شماره ۱۳، بهار و تابستان. دهدار، مجتبی، ارباب، اسماعیل، روشن رای، محمد، لشگری، علی (۱۳۹۷). کند و کاو شایستگی‌های معلمان. پرتال جامع علوم انسانی، سال چهارم، شماره شش (پیاپی ۳۷)، آذرماه ۱۳۹۷.

رئوف، علی (۱۳۷۹). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم، تهران، پژوهشکده تعلیم و تربیت زجاجی، ندا و درانی، کمال (۱۳۹۴). تحلیل محتوای اساسنامه دانشگاه فرهنگیان جهت بررسی میزان مطابقت با مولفه‌های کیفیت عمرکاری فرهنگیان. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال سیزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۵)، صص ۱۷۷-۲۰۵.

سند تحول بنیادین نظام آموزشی (۱۳۹۰).

سمیعی نژاد، بیژن، علی عسگری، مجید، موسی پور، نعمت الله، حاجی حسین نژاد، غلامرضا (۱۳۹۵). فرآیند تربیت معلم ابتدایی در تراز جمهوری اسلامی ایران: فرصت‌ها و تهدیدها. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۲۷.

سمیعی زفرقندی، مرتضی (۱۳۹۰). تربیت معلم در ایران و جهان و ارائه الگوی تحول در تامین و تربیت معلم کشور. ماهنامه رشد معلم، (۷) ۲۳-۱۸.

صادقی گوغری، مهدیه، یعقوبی پور، علی. منتظری، محمد (۱۳۹۹). تحلیل عوامل موثر بر تحقق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با استفاده از روش دیمتل. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۳ (مسلسل ۵۹) تابستان ۱۳۹۹ صص ۷۸-۹۵

غلامی، عاطفه (۱۳۹۵). نقد و ارزیابی دو الگوی پر کاربرد تربیت معلم. دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان اصفهان.

کدخدایی، محبوبه السادات (۱۳۹۵). آموزش معلم: چیستی، چندگونگی و چگونگی. فصلنامه تربیت معلم فکور، سال دوم، شماره ۳، تابستان ۹۵، ۴۴-۲۷.

موسی پور، نعمت الله (۱۳۹۹). سخن سردبیر: تربیت معلم در ایران: عاملیت یا مدیریت دانشگاه فرهنگیان؟ فصلنامه مطالعات برنامه درسی، دوره ۱۵، شماره ۵۶، بهار ۱۳۹۹، صص ۴-۱.

مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۴). سلسله همایش‌های ملی تربیت معلم نشان از بی‌تابی برای تغییر. دوماهنامه‌ی شوق تغییر، شماره ۱۶ صص ۶-۵.

مطلق، عادل، حسنی، محمد (۱۳۹۵). "تحول از کجا؟ رشد حرفه‌ای معلم معطوف به استاندارد" نقطه عزیمت.

نوید ادهم، مهدی (۱۳۹۱). الزامات مدیریتی تحول بنیادین در آموزش و پرورش، راهبرد فرهنگ،

شماره ۱۷ و ۱۸، بهار و تابستان ۱۳۹۱.

Asia- Pacific Economic Cooperation (2009). Preface and highlights of the study teacher preparation and professional development in APEC members: A comparative.

Corbin, J. , & Strauss, A. (2008). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory( 3rd ed. (,Thousand Oaks, CA: Sage

Imani J, et al. Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Teachers in Special Schools City of Bandar Abbas. *Education Journal*. 2009;2( 5( : 7-33. [In Persian].

G. Venkatraman, 2R. Ravi and 3Radhakrishnan Rajasekaran Volume 119 No. 7 2018, 2591-2600 ISSN: 1311-8080 (printed version( ; ISSN: 1314-3395 (on-line version( url: <http://www.ijpam.eu> Special Iss.

Hallaji, M. (2020). An Investigation of Teachers' Characteristics based on the Implications of Ministry of Education's Strategic Plans. *QJFR*. 2020; 17 (2( : 53-76

Martinet, M. A. Raymond, D. & Gauthier, C. (2001). Set out 12 professional teacher competencies in teacher training orientation professional competencies, The Ministry of education of Québec.

National Assessment and Accreditation Council & Commonwealth of Learning (2007). *Quality Indicators for Teacher Education*. Sage: NAAC press.

Rizvi, A. & Altaf, M. (2010). Integrated Model Of Teachers Training For The Muslim Teachers. *International Journal of Academic Research*, 6( 2( , 224-229.

Raj Lakshmi, Parwati, Mousumi Chaudhari, (2019). *Quality Indicators in Teacher Education Programmes*, IJIRMP | Volume 7, Issue 2, 2019.

Richter, M. ; Klusman, U. ; Ludtke, D. & Baument, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher education*, 21 (1( , 116 -126.

Rikenberg, B. S. (2010). The relationship between students Perception of teachers and classrooms. Teachers' goal toward teaching, and student rating of teachers Effectiveness. *Doctoral Dissertation*, Southern, Illinois' university.

Schleicher, A. (Ed. ). (2012). *preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing.

Yackulic R. A. & Nonnan, A. (2010). *Quality Indicator for Teacher Training in Canada* Pan-Canadian Education Research Agenda Symposium Teacher, 13( 2( , 14-21.

## Providing a model for training efficient teachers in the style of the Islamic Republic

### Abstract

To benefit from the high quality of education, it is essential to have an effective teacher training model. The aim of the present study is to design and compile an appropriate model of efficient teacher's training at the level of the Islamic Republic with an emphasis on high level documents. Based on the aim of the survey, the research was practical. Its method was qualitative and its data was Grand theory. The statistical population of the study included professors of Farhangian University in the academic year of 2019-2020. The research tool was half structured interview. Based on the objectives of the research, 21 professors were identified, selected and interviewed between 30 to 40 minutes in a purposeful manner. The adequacy of the sample was also theoretical saturation. The research measurement tool is a type of in-depth interview technique, in which questions are pre-determined. Data collection tools were organized interviews, the questions of which were prepared based on the high level documents and then by using Delphi method, they were presented to the experts and its content validity was confirmed. To measure its reliability, Kapa coefficient (agreement between judges) was used. The obtained coefficient was 0.87, which is an acceptable coefficient in terms of psychometrics. The concepts extracted from these interviews are reflected in three stages: open, central, and selective coding in the form of a theoretical model, focusing on the main categories (expertise, commitment, progress, causal, contextual and, intervening conditions, strategies, and consequences. The present findings can be used as a conceptual framework for designing and developing a teacher training model at the level of the Islamic Republic of Iran.

**Keywords:** teacher training model, efficient teacher training, Islamic Republic