



<https://sanad.iau.ir/Journal/jcdepr/Article/1184965>

<https://doi.org/10.83078/jcdepr.2026.1188172>

ارائه الگوی معادلات ساختاری نظام جامع فرهنگی - تربیتی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر دیدگاه مدیران و کارشناسان فرهنگی

فاطمه صغری مومنیان شه‌میری^۱، سیده عصمت رسولی^{۲*}، لادن سلیمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۰۵

چکیده

پژوهش حاضر ارائه الگوی معادلات ساختاری نظام جامع فرهنگی - تربیتی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر دیدگاه مدیران و کارشناسان فرهنگی انجام پذیرفته است. از نظر هدف، کاربردی، به لحاظ روش آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی مدیران و کارشناسان فرهنگی دانشگاه فرهنگیان ایران بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی و بر اساس اشباع نظری داده‌ها، ۱۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه برای مصاحبه انتخاب شدند. در بخش کمی جامعه آماری تمامی کارشناسان فرهنگی پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان کشور ایران در سال تحصیلی (۱۴۰۱-۱۴۰۲)، ۱۲۶ نفر بودند؛ که بر اساس سرشماری تعداد ۷۴ نفر در فرایند پاسخگویی به پرسشنامه شرکت نمودند. ابزار گردآوری داده در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته ۱۳۰ سؤالی بود. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، کدگذاری نظری بود که با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۲۰ انجام پذیرفت. در بخش کمی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۸، Smart PLS نسخه ۳ و نرم‌افزار اکسل انجام شد. و در انتها مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مجزورات جزئی (PLS) طراحی شد. نتایج حاصل نشان داد که از میان ۳۵۰ کد باز، ۶۷ کد محوری و ۶ مؤلفه‌ی اصلی شناسایی شدند. شرایط علی شامل (۳۱ مؤلفه)، شرایط زمینه‌ای (۲ مؤلفه)، شرایط مداخله‌گر (۳ مؤلفه)، راهبردها (۱۶ مؤلفه)، و تربیت دانشجو معلم، مهارت محور ۶ ساحتی در تراز جمهوری اسلامی به‌عنوان پیامد شناسایی شده است.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی، نظام‌نامه فرهنگی-تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، الگوی معادلات ساختاری، دانشجو معلم

۱- دانشجوی دکترای برنامه‌ریزی درسی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران fatemeh_momenian@yahoo.com

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران esmatrasoli114@gmail.com

۳- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران e.s.ladan@yahoo.com

مقدمه

فرهنگ مجموعه پیچیده‌ای است که شامل معتقدات، هنرها، صنایع، فنون، اخلاق، قوانین، سنن و بالاخره تمام عادات و رفتار و ضوابطی است که فرد به‌عنوان عضو جامعه خود فرامی‌گیرد (اخوان و دیگران، ۱۴۰۳). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هر جامعه معرف و مبین بالاترین سطح تفکر و تربیت آن جامعه محسوب می‌شوند و اصول جهان‌بینی و نظام اعتقادی و ارزشی جامعه را در خود متجلی می‌سازند و باتربیت متفکران و دانشمندان و مدیران آینده در جهت بخشیدن به حرکت‌های گوناگون فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه مؤثر واقع می‌شوند (سند دانشگاه اسلامی، ۱۳۹۲). در اندیشه اجتماعی امام خمینی(ره) دانشگاه مرکز تحولات است و از دانشگاه، سعادت و شقاوت یک جامعه مشخص می‌شود. یکی از حوزه‌های بسیار مهم در نظام آموزش عالی هر کشوری نظام تربیت‌معلم است. تربیت‌معلم نقش حیاتی در اصلاح و تقویت بنیادهای توسعه کشورهای مختلف دنیا ایفا می‌کند (حسینی و دیگران، ۱۴۰۲). نیازهای متنوع دانش‌آموزان و نیازهای برخاسته از شرایط خاص فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و غیره در ابعاد محلی، ملی و بین‌المللی، نظام‌های آموزشی را با چالش‌های جدی مواجه نموده و هر کشور با توجه به رویکردهای حاکم بر نظام برنامه‌ریزی درسی و آموزشی با شیوه‌های متفاوت به دنبال تدابیر مناسب برای مواجهه با چالش‌ها می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۴۰۲). در کشور ایران معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور به‌عنوان یکی از متولیان حوزه فرهنگ کشور، عزم خود را جزم نموده است تا با برنامه‌ریزی دقیق فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی و مدیریت اوقات فراغت آن‌ها مروج توأمان علم و ایمان در محیط دانشگاهی باشد (حجازی، ۱۴۰۰). برنامه‌ریزی فرهنگی یکی از ابزارهای تکامل علمی و توسعه فرهنگی در هر جامعه است (کریمیان، صفایی‌اصل، ۱۴۰۰). مؤلفه‌های متعددی در تربیت و توسعه افراد در زمینه‌های مختلف اثرگذار است که یکی از مؤلفه‌ها نقش معلمان است (اخوان و دیگران، ۱۴۰۳). اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق اهداف آموزشی، معلم است (ادیبی جزیقم و دستمرد، ۱۴۰۲). با توجه به اهمیت و ضرورت آموزش و تربیت دانشجو معلمان در عصر کنونی، ضرورت بازسازی و بهسازی نظام تربیت‌معلم از نظرها پوشیده نیست (حاجی‌زاده اناری، ۱۴۰۱). از سال ۱۳۷۶ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، با تشکیل معاونت‌های فرهنگی و اجتماعی، توجه خاصی به برنامه‌های فرهنگی دانشگاه نمود. لزوم توجه به فرهنگ و تأکیدی که بر آن در اسناد بالادستی وجود دارد هرگونه پژوهش و شناخت در این حوزه را ضروری می‌سازد. از این رو ارزیابی برنامه‌های فرهنگی دانشگاه می‌تواند پژوهشگر را در شناخت عملکرد فرهنگی دانشگاه و رفع کاستی‌های برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی یاری رساند (اندرواز، ۱۳۹۵). آسیب‌شناسی فرهنگی ابزاری برای آگاهی از نیازها و گامی اساسی در برنامه‌ریزی فرهنگی است. بنابراین رویکرد سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی جدید در زمینه امور فرهنگی آموزش عالی، بر ارزیابی و نقد رویکردهای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی غالب در محیط‌های علمی، دانشگاهی و دانشجویی تأکید داشته است. از سویی در اهمیت ارزیابی برنامه‌ها می‌توان گفت، ارزیابی برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی در مؤسسات آموزش عالی ازجمله دانشگاه فرهنگیان، می‌تواند برنامه‌ریزی بهتر و همه‌جانبه‌ای را برای تدوین سیاست‌های فرهنگی آتی و اجرای موفق‌تر آن‌ها فراهم کند (حجازی، ۱۴۰۰). اهمیت برنامه‌های فرهنگی بر کسی پوشیده نیست. به‌ویژه در دانشگاه به‌عنوان مهم‌ترین سازمان تأثیرگذار بر سایر نهادهای جامعه می‌توان برنامه‌های فرهنگی را ازجمله مهم‌ترین برنامه‌ها برشمرد (امیریان‌زاده و فرزانه، ۱۳۹۵). درمجموع جهت دستیابی به نتایج مطلوب در حوزه فرهنگ و تربیت فرهنگی، تدوین، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های فرهنگی ازجمله نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی-تربیتی نقش و اهمیت حیاتی و ضروری پیدا می‌کند از سویی ارزیابی برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی در مؤسسات آموزش عالی ازجمله دانشگاه فرهنگیان، می‌تواند برنامه‌ریزی بهتر و همه‌جانبه‌ای را برای تدوین سیاست‌های فرهنگی آتی و اجرای موفق‌تر آن‌ها فراهم کند. درنهایت می‌توان گفت ارزیابی نظام‌نامه فرهنگی دانشگاه فرهنگیان کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف آنچه تاکنون انجام‌شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد؛ دلایل قوت و دلایل ضعف دسته‌بندی شود؛ جنبه‌های کارکردی و قوت آن شناسایی شود؛ آثار مثبت آن بسط داده‌شده و آسیب‌ها یا نقاط ضعف آن برطرف شود؛ همچنین به دست آوردن اطلاعات مفید در زمینه‌ی برنامه‌های فرهنگی دانشگاه، موجب می‌شود متولیان دانشگاه نسبت به برنامه‌های فرهنگی موجود در دانشگاه آگاهی بیشتری به دست آورند تا بتوانند اقدامات مؤثرتری در جهت اصلاح یا بهبود برنامه‌های جدید انجام دهند. از سوی دیگر دستیابی به چنین نتایجی استفاده علمی و کارآمد آن را برای سازمان‌ها، مؤسسات و مراکز فرهنگی دیگر فراهم کرده و برنامه‌ریزی را برای آن‌ها میسر می‌سازد تا بتوانند با

ارائه راهبردهای مؤثر و مناسب در پویایی نظام‌مند جامعه کمک کنند. زیرا آن‌ها بر اساس یافته‌هایی که از این طریق به دست می‌آید، می‌توانند به اصلاح یا بهبود برنامه‌های فرهنگی خود بپردازند.

نتایج این پژوهش موجب می‌شود؛ متولیان دانشگاه نسبت به نظام‌نامه فرهنگی-تربیتی آگاهی بیشتری به دست آورند تا بتوانند اقدامات مؤثرتری در جهت اصلاح برنامه‌های قبلی یا بهبود برنامه‌های جدید انجام دهند. اگر در این حوزه، پژوهشی انجام نشود و مشکلات و چالش‌ها احصاء و برطرف نگردد دیگر انگیزه‌ای برای کارشناسان فرهنگی باقی نمی‌ماند و دانشجویان هم بهره‌ی کافی و لازم از اجرای نظام‌نامه نخواهند برد و این طرح به اهداف عالیه خود نخواهد رسید. براین اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که الگوی معادلات ساختاری نظام جامع فرهنگی - تربیتی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر دیدگاه مدیران و کارشناسان فرهنگی چگونه است؟

ادبیات نظری پژوهش

نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی-تربیتی

نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی-تربیتی دانشگاه فرهنگیان، سندی است بر اساس برنامه‌های درسی غیررسمی اشاره‌شده در سند تحول، که چگونگی تهیه، تصویب، اجرا و ارزیابی مجموعه اقدامات و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی که بر مبنای آن دانشجوی معلمان دانشگاه فرهنگیان باید در طول چهار سال تحصیلی (کارشناسی پیوسته) برخی از مهارت‌های عمومی و تخصصی را برای تقویت و تکمیل هویت معلمی در قالب سه‌شاخه مهارت‌های الزامی (پایه)، اختیاری و فوق‌برنامه فراگیرند را، مشخص می‌نماید. این برنامه به‌منظور تعیین تکالیف، ایجاد هماهنگی، هم‌راستایی و ایجاد وحدت رویه در برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های فرهنگی-تربیتی در تمامی ارکان و بخش‌های ستادی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر تحول و بهسازی مهارت‌های فرهنگی-تربیتی دانشجوی معلمان طراحی و تدوین‌شده است و هدف کلی آن تربیت‌معلم تراز انقلاب اسلامی است (شیوه‌نامه نظام‌نامه فرهنگی-تربیتی، ۱۳۸۹).

شکل‌گیری دانشگاه فرهنگیان

دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع موردنیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت محور، توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت‌ها مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی- ایرانی- انقلابی دانشجوی معلمان، برخوردار از هیئت‌علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی‌جو، تحول‌آفرین و باورمند به جامعه عدل جهانی (حاجی‌زاده اناری، ۱۴۰۱).

از آنجاکه دارالمعلمین و بعدها تربیت‌معلم به‌عنوان یک‌نهاد آموزشی، جایگاه و اعتبار حقوقی خود را از شورای عالی معارف به دست آورد، لازم است در آغاز این شورا معرفی شود. درباره شورا عالی معارف به‌اختصار باید خاطرنشان کرد که بعد از دوره فعال «انجمن معارف» در طی سال‌های ۱۲۷۵ الی ۱۲۸۰ ش، این نهاد مدنی علی‌رغم فراز و نشیب‌هایی طی دو دهه ۵ سال قبل از انقلاب مشروطه و ۱۵ سال بعدازآن، با عناوینی چون شورای معارف، مجلس شورای معارف و نظایر آن به فعالیت خود ادامه داد تا اینکه به دنبال مصوبه «قانون شورای عالی معارف» در مجلس چهارم به تاریخ ۲۰ اسفند ۱۳۰۰، تأسیس رسمی و دولتی این نهاد در دستور کار وزارت معارف، اوقاف و صنایع مستظرفه قرار گرفت. شورای عالی معارف (۱۳۱۷-۱۳۰۱) را می‌توان به‌عنوان نهادی دولتی به‌منظور سیاست‌گذاری متمرکز فرهنگی تلقی کرد. درواقع فعالیت‌های این شورا بود که با تدوین قوانین و مقررات لازم، پایه ساختار نظام نوین آموزشی، علمی و فرهنگی متمرکز را بنیان گذاشت. مصوبات این شورا را می‌توان گامی مهم برای تأسیس و نهادسازی نظام نوین آموزشی ایران تلقی کرد. البته ناگفته نماند که حوزه فعالیت و تصمیمات متخذه شورا در چهار دهه نخست (شورای عالی معارف و فرهنگ) بسیار فراتر از وزارت آموزش و پرورش فعلی بود. به‌طوری‌که گستره سیاست‌گذاری آن شامل تمام عرصه‌های فرهنگی، هنری، آموزشی، علمی می‌شد و موارد مرتبط را در برمی‌گرفت، تا جایی که امروزه چندین وزارتخانه و سازمان نظیر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت آموزش عالی، سازمان اوقاف و به‌طورکلی تمام نهادها و سازمان‌های فرهنگی، هنری، آموزشی و علمی جایگزین آن شده‌اند. به‌رحال این شورا از آغاز تأسیس

بی‌وقفه (به‌استثنای حدفصل بهمن ۱۳۵۴ لغایت مهر ۱۳۵۸) تاکنون تشکیل جلسه داده که مجموعه اسناد جلسات آن در بیش از دوهزار جلسه اعم از صورت مذاکرات و صورت مصوبات در طول قریب یک‌صد سال فعالیت شورا در دسترس است. که این جلسات سه بار به شرح جدول ۱- از عدد یک شروع شده است.

جدول ۱- جلسات شورای عالی معارف (روزبانه‌ی، ۱۴۰۱، ص ۱۰۱)

بخش اول - فصل دوم: تاریخ و تحولات تربیت معلم در ایران ۱۰۱					
ردیف	عنوان شورا	دوره فعالیت	شماره جلسات	تعداد جلسات هر دوره	تعداد کل جلسات
۱	شورای عالی معارف	شامل دو دوره: اول: از مهر ۱۳۰۱ تا پایان ۱۳۰۲ دوم: از آغاز ۱۳۰۳ تا مهر ۱۳۱۷	دوره اول: از ۱ تا ۵۳ دوره دوم: از ۱ تا ۳۷۶	دوره اول: ۵۳ دوره دوم: ۳۷۶	۴۲۹
۲	شورای عالی فرهنگ	از مهر ۱۳۱۷ تا مرداد ۱۳۴۶	از ۳۷۷ تا ۱۱۴۴	۷۶۷	۷۶۷
۳	شورای عالی آموزش و پرورش	شامل دو دوره: اول: از آغاز ۱۳۴۷ تا بهمن ۱۳۵۴ دوم: از مهر ۱۳۵۸ تاکنون	دوره اول: از ۱ تا ۱۵۷ دوره دوم: از ۱۶۱ تا ۹۸۸ ۱۴۰۰	دوره اول: ۱۵۷ دوره دوم: ۸۲۷	۹۸۴

در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان محورهای عمده متن صورت‌جلسات و مصوبات شورا، را در چهارده موضوع اصلی ذیل دسته‌بندی کرد:

- ۱- اساسنامه‌های مراکز آموزشی اعم از مدارس، دانشسراها، آموزشگاه‌ها.
 - ۲- نظام‌نامه‌ها آیین‌نامه‌های امتحانات، نشریه، شهریه، مدارس، اجتهاد، استخدام، اعطای مدال.
 - ۳- برنامه‌های درسی و جداول و ساعات تدریس هفتگی کتب درسی مقاطع مختلف.
 - ۴- شورای عالی، کمیسیون‌ها و دبیرخانه شورای عالی معارف، فرهنگ و آموزش‌وپرورش.
 - ۵- مجوزهای شرکت در امتحانات و نحوه ادامه تحصیل.
 - ۶- تربیت‌معلم، دانشسراهای مقدماتی، عالی.
 - ۷- مدارس وابسته به وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها.
 - ۸- ارزشیابی مدارک تحصیلی خارجی و دوره‌های داخلی.
 - ۹- مجوز تأسیس مدرسه و آموزشگاه.
 - ۱۰- مجوز چاپ کتاب و نشر روزنامه و مجله.
 - ۱۱- مجوز صدور گذرنامه و پروانه تحصیلی.
 - ۱۲- اعطای نشان و مدال.
 - ۱۳- مجوز اجتهاد و افتاء.
 - ۱۴- سایر مصوبات نظیر شهریه مدارس، صدور گواهینامه تحصیلی، تعیین رشته (روزبانه‌ی، ۱۴۰۱).
- اولین جلسه شورای عالی معارف در ۷ مهر ۱۳۰۱ در منزل محترم السلطنه وزیر وقت معارف تشکیل شد. چنانکه گذشت عنوان این شورا از سال تأسیس تا ۱۳۱۷ ش، شورای عالی معارف بود، سپس به دنبال تغییر نام وزارت معارف به وزارت فرهنگ در همین سال عنوان شورا نیز به شورای عالی فرهنگ تبدیل شد که دوره فعالیت آن تا ۱۳۴۳ شمسی تداوم یافت و بالاخره با تغییر نام وزارت فرهنگ به وزارت آموزش‌وپرورش در سال مذکور، عنوان شورا نیز به شورای عالی آموزش‌وپرورش تغییر یافت که تاکنون با همین نام فعالیت می‌کند. یکی از اصلی‌ترین وظایف شورا بررسی و تصویب مقررات و اصول لازم برای تربیت و استخدام معلمان به‌تناسب احتیاجات در مراحل تحصیلی با رعایت قوانین عمومی گزینش در کل کشور است. بر اساس این وظیفه قانونی و رسالت خطیر، شورای عالی در طول قریب یک سده فعالیت خود مصوباتی در این زمینه داشته است که در قالب اساسنامه‌ها، پرگرام‌ها، آیین‌نامه‌ها و برنامه‌های تحصیلی مربوط به تربیت‌معلم اعم از دارالمعلمین ابتدایی و عالی و

دارالمعل‌مات ابتدایی و عالی و دانشسراهای مقدماتی و عالی و مراکز تربیت‌معلم دخترانه و پسرانه و اساسنامه‌های دانش‌سراهای دوره راهنمایی تحصیلی و روستایی و همچنین اصلاحات بعدی آن‌ها تدوین گردید. این مصوبه‌ها در آرشیو مرکز اسناد شورای عالی آموزش و پرورش نگهداری می‌شود.

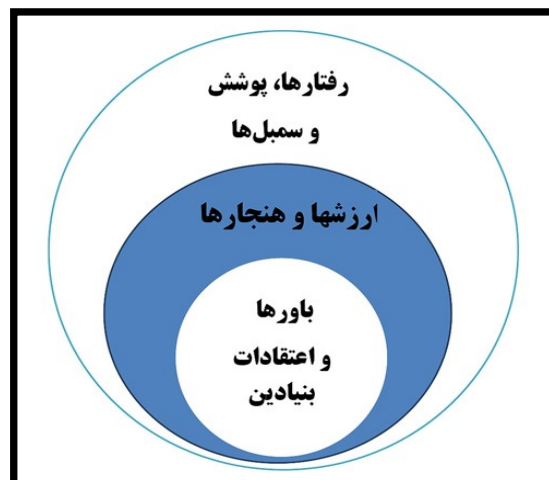
عناصر فرهنگ

پهلوان براین باور است، که فرهنگ از عناصری ترکیب یافته است که در طول تاریخ در کنار هم رشد و تکوین یافته‌اند؛ گاه به‌دلخواه و گاه به‌اجبار. در هر فرهنگی، ارزش‌ها، هنجارها، قواعد و قانون‌هایی وجود دارد که به سبب استمرار در طول تاریخ، اکنون جلوه‌ای طبیعی یافته‌اند. نهادهایی چون قضاوت، آموزش، خانواده یا آیین‌هایی چون مراسم دینی، روزهای ملی، جشن‌ها، آیین‌های عزاداری، مراسم ازدواج، تدفین و حتی پرچم یا سخنرانی‌های سیاسی و اجتماعی و هر جلوه یا نمادی که فرهنگی را از فرهنگ دیگر متمایز کند، در این مقوله جا می‌گیرد. همچنین فرهنگ دارای قوانین و مضبوط به قواعدی است و از سوی دیگر، بر مبانی و اصولی مبتنی می‌باشد که قوانین و قواعد در چارچوب آن‌ها شکل می‌گیرند. از طرف دیگر، فرهنگ نیز تحت این قوانین و قواعد، متحول و متکامل می‌شود، افتوخیز و قهقرا و ارتقا پیدا می‌کند، یا اصلاح می‌شود. فرهنگ قاعده‌مند است پس مدیریت هم می‌پذیرد (کریمیان و صفایی‌اصل، ۱۴۰۰).

به‌طور کلی هر فرهنگ شامل عواملی است که جنبه‌های مادی، ارزش‌های اجتماعی، مقررات، هنجارها و سرانجام باورها و مفاهیم ارزشی را در برمی‌گیرد. این عناصر و عوامل سازنده‌ی فرهنگ را می‌توان در چارچوب تقسیم‌بندی به عناصر و عوامل مادی و معنوی موردبررسی قرارداد. برای روشن شدن ماهیت و مفهوم فرهنگ و همچنین تبیین ویژگی‌ها و کارکردهای آن استخراج عوامل و عناصر فرهنگ ضروری است. شناخت عناصر فرهنگی می‌تواند مدیران فرهنگی را در برنامه‌ریزی و هدایت امور فرهنگی کمک نماید. از نظر وی مهم‌ترین عناصر فرهنگی عبارت است از: ۱. عناصر معنوی شامل عقاید و باورها، ارزش‌های اجتماعی، هنجارها و مقررات اجتماعی و نمادها؛ ۲. عناصر مادی شامل هنجارها، نمادها، علوم و فنون، نقش‌ها، ایدئولوژی، باورها و ساختارها (نائینی، ۱۳۹۷). استخراج عناصر فرهنگ و توضیح هریک از آن‌ها ما را هرچه بیشتر به مفهوم فرهنگ نزدیک می‌سازد و در تبیین ویژگی‌ها و کارکردهای آن نیز مؤثر است. علاوه بر این دارای کاربرد علمی نیز می‌باشد. مهم‌ترین عناصر فرهنگ عبارت‌اند از: ۱) هنجارها؛ ۲) ارزش‌ها؛ ۳) عقاید و باورها؛ ۴) نمادها؛ ۵) صنایع فرهنگی و هنری (خادم‌لو، ۱۳۹۶).

به نظر ادگارد شاین^۱ «فرهنگ، الگویی است از مفروضات بنیادین که گروهی خاص برای مقابله با مشکلات و سازگاری با محیط خارجی و دستیابی به یکپارچگی و انسجام داخلی، ابداع، کشف یا ایجاد می‌کنند. این الگو در صورت کفایت، سودمندی و کارساز بودن اعتبار می‌یابد و در نتیجه به‌عنوان شیوه درست ادراک، پندار، تفکر، احساس و رفتار در مقابله با مشکلات به اعضای جدید آموخته می‌شود». بر اساس مدل شاین، فرهنگ از سه مجموعه عنصر مفروضات و باورها، ارزش‌ها و هنجارها و مصنوعات تشکیل می‌شود (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۳).

^۱ Edgar Schein



شکل ۱- مدل سه لایه فرهنگی شاین (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۳)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در این مدل باورها و مفروضات هسته مرکزی فرهنگ است و ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و ارزش‌ها و هنجارها را شکل می‌دهد (همان). یک فرهنگ، یعنی اموری که مردم آن فرهنگ می‌دانند و بدان‌ها اعتقاد دارند و یا آن‌ها را انجام می‌دهند بر سه گونه است: (۱) عناصر عمومی؛ (۲) عناصر تخصصی، (۳) عناصر اختراعی (شریعتمداری، ۱۳۹۹).

مؤلفه‌های فرهنگ

مؤلفه‌های فرهنگ بر اساس مفاهیم اصلی و تجمیع تمام ابعاد موجود در مستندات فرهنگی به شش حوزه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، ارزش فرهنگی، حقوقی اخلاقی و دینی دسته‌بندی می‌گردد. در سند فرهنگی یونسکو مؤلفه‌ها شامل ۷ بعد اقتصاد، آموزش، حاکمیت، مشارکت اجتماعی، برابری جنسیتی، ارتباطات و میراث فرهنگی می‌باشد (مونسان و دیگران، ۱۳۹۶).

به اعتقاد دیگر، چهار مؤلفه برای فرهنگ در نظر گرفته شده است: مؤلفه نمادین (سمبل‌ها و زبان‌ها)، مؤلفه هنجاری (هنجارها، آداب‌ورسوم، عرف، تابوها، کنترل اجتماعی یا مجازات منفی و مثبت)، مؤلفه شناختی (افکار، نگرش‌ها، ارزش‌ها، اعتقادات و دانش) و مؤلفه مادی (مصنوعات و اشیاء فیزیکی) (قائدعلی و جوان آراسته، ۱۳۹۴).

پیشینه پژوهش

تیمورنیا و امام‌جمعه (۱۴۰۱)، مطالعه‌ای با عنوان «طراحی و اعتباربخشی الگوی فعالیت‌های فوق‌برنامه رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان» انجام دادند روش پژوهش آمیخته بوده و جامعه موردبررسی و حجم نمونه در بخش کیفی شامل: ۱- سند تحول و کلیه مفاد مربوط به تربیت‌معلم و فوق‌برنامه. ۲- از اسناد دانشگاه فرهنگیان؛ ۳ سند و ۳- مطلعان کلیدی؛ ۱۲ نفر به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند. در بخش کمی؛ از گروه خبرگان به صورت هدفمند ۱۴ نفر، انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی شامل چک‌لیست و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بوده. یافته‌ها نشان می‌دهد الگوی ارائه شده فعالیت‌های فوق‌برنامه دانشگاه فرهنگیان، دارای ۱۸ ویژگی می‌باشد. پس از استخراج ویژگی‌ها، ده عنصر فعالیت‌های فوق‌برنامه، مبتنی بر دیدگاه آکر، طراحی شد. بر اساس نتایج، پیشنهاد شد برنامه‌های درسی رسمی و فعالیت‌های فوق‌برنامه رشته آموزش ابتدایی در جهت رشد حرفه‌ای دانشجو معلمان ادغام گردد؛ و بخشی از طراحی و اجرای فعالیت‌ها به دانشجو معلمان محول گردد.

حجازی (۱۴۰۰)، در مطالعه خود با عنوان «آسیب‌شناسی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دوران کرونا و پسا کرونا؛ فرصت‌ها و تهدیدها» مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان استان تهران» به این نتیجه رسید که بیش از نیمی از دانشجویان در برنامه‌های فرهنگی اجتماعی مشارکت کم دارند و در برخی موارد اطلاع و آگاهی‌رسانی هم در سطح مطلوبی نیست. درحالی‌که کارکنان و اساتید بر این باورند که میزان مشارکت آن‌ها در برنامه‌ها متوسط رو به بالا است. درنتیجه تا زمانی که این دو نگرش

نسبت به این موضوع تغییر نکنند، شاهد تغییر و افزایش مشارکت دانشجویان نیز نخواهیم بود در نتیجه باید اساتید و کارکنان دانشگاه را از وضع موجود در خصوص میزان مشارکت دانشجویان مطلع نمود.

فقیهی و دیگران (۱۳۹۹)، در مطالعه خود با عنوان «نقش برنامه‌های فرهنگی دانشگاه قم در تربیت دانشجویان از دیدگاه اساتادان و دانشجویان» به این نتیجه رسیدند که دانشجویان معتقد بودند نقش برنامه‌های فرهنگی در تربیت دانشجویان به میزان متوسط بوده است که این اثربخشی به ترتیب در تربیت اعتقادی، اخلاقی و اجتماعی بیشتر از متوسط؛ در تربیت سیاسی به میزان متوسط و در تربیت فرهنگی هنری کمتر از متوسط بوده است. همچنین از دیدگاه اساتادان، نقش برنامه‌های فرهنگی دانشگاه در تربیت دانشجویان کمتر از متوسط بوده است که این اثربخشی به ترتیب در تربیت اعتقادی در حد متوسط؛ و در تربیت اخلاقی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی هنری کمتر از متوسط بوده است.

بشارت‌نیا و طوسی‌معمد (۱۳۹۹)، نیز در پژوهش خود با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه غیرانتفاعی حکیم نظامی قوچان» به این نتیجه رسیدند که بین اعتماد اجتماعی، ارتباط اجتماعی، حمایت‌های مالی و معنوی دانشگاه، وضعیت شغلی با میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی داخل دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد.

یزدانی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود با عنوان «بررسی نقش فعالیت‌های فوق‌برنامه فرهنگی- اجتماعی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سلامت اجتماعی دانشجویان دانشگاه خوارزمی» به این نتیجه رسید که بین متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فعالیت‌های فوق‌برنامه فرهنگی- اجتماعی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های فعالیت‌های مذهبی، فعالیت‌های ورزشی و فعالیت بازدید علمی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین فعالیت‌های مشاوره، فعالیت هنری و فعالیت نشریه علمی، رابطه معناداری به دست نیامد. همچنین بین متغیر سلامت اجتماعی و فعالیت‌های فوق‌برنامه، رابطه مثبت و معناداری، و بین مؤلفه‌های بازدید علمی، نشریه علمی با سلامت اجتماعی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

ایلیترتک^۱ (۲۰۲۳)، در پژوهش با عنوان «ارزیابی فعالیت‌های فوق‌برنامه در آموزش و پرورش بر اساس دیدگاه داوطلبان معلمان پیش‌دبستانی» به این نتیجه رسیدند که فعالیت‌های فوق‌برنامه، از نظر فرآیندهای یادگیری و تدریس، از تدریس کلاسی پشتیبانی می‌کند، یادگیری در کلاس را تقویت می‌کند. می‌توان گفت که فعالیت‌های فوق‌برنامه هم برای یادگیری ضمنی و هم برای آموزش رسمی در کلاس درس بسیار مؤثر است. از سوی دیگر بر اساس نظرات معلمان پیش از خدمت بیان شده است که این دوره از نظر رشد حرفه‌ای، رشد فردی و شایستگی‌های حرفه‌ای قبل از خدمت با فعالیت‌های انجام‌شده در زمینه معلمان پیش از خدمت تأثیر مثبت دارد.

بودین و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان «افزایش قابلیت‌های بین فرهنگی معلمان در برنامه‌های آماده‌سازی معلم از طریق توسعه حرفه‌ای» انجام دادند. این مقاله به بررسی تلاش‌های توسعه حرفه‌ای می‌پردازد که باهدف بهبود شایستگی‌های بین فرهنگی معلمان ضمن خدمت و پیش از خدمت شاغل در آموزش ابتدایی و آمادگی کودکان صورت می‌پذیرد. هدف خاص، ارزیابی تأثیر محیط وسیع‌تر و استفاده از تفکر و مصوبات به‌عنوان تسهیل‌کننده تغییر بود. تجزیه و تحلیل ۲۳ مقاله ضمن خدمت و ۲۲ مقاله پیش از خدمت نشان می‌دهد که یک رویکرد تعبیه‌شده و زمینه‌ای برای توسعه حرفه‌ای، که در آن تفکر هدایت می‌شود و اجرای آن تقویت می‌شود، به‌احتمال زیاد به‌طور مؤثر شایستگی‌های بین فرهنگی معلمان را افزایش می‌دهد.

هینوجوزا ولوپز (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «بین فرهنگی و کیفیت و آموزش معلمان» به بررسی باورهای دانشجو معلمان درباره تنوع فرهنگی و ارتباط آن‌ها با آموزش پیش از خدمت و بهبود عملکرد تحصیلی آن‌ها پرداختند. این مطالعه توصیفی کمی روی ۱۴۶۴ شرکت‌کننده که در برنامه‌های آموزش معلمان ثبت‌نام کرده بودند، انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که معلمان آینده، به‌طور کلی باورهای مثبتی در مورد تنوع فرهنگی دارند، اما هنگامی که با جنبه‌های خاص سروکار پیدا می‌کنند و آن دیدگاه‌ها را به کار حرفه‌ای انتقال می‌دهند، مواضعشان از هم فاصله می‌گیرند.

^۱. iieriturk

آن توسکا و کاستو^۱ (۲۰۱۶)، در مطالعه‌ی خود با عنوان «معلم‌ان، دانش‌آموزان و فعالیت فوق‌برنامه در آموزش ابتدایی» دریافتند که با مشارکت دانش‌آموزان در فعالیت‌های فوق‌درسی، ارضای علایق آن‌ها امکان‌پذیر می‌شود و درعین حال بر رشد کامل شخصیت آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد. همچنین ارزش‌های قابل‌قبول اجتماعی شکل می‌گیرد که به توسعه هر جامعه مدرن کمک بیشتری می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ به لحاظ ماهیت اهداف و داده‌ها، روش آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) از نوع تولید نظریه است. این روش به مطالعات وسیعی از طریق مصاحبه، مشاهدات میدانی و درنهایت با استفاده از نظریه تفسیری موردبررسی نهایی قرار می‌گیرد و بر استفاده گام‌های سه‌گانه کدگذاری باز، محوری و کدگذاری انتخابی و شکل‌گیری انگاره منطقی تأکید می‌کند. پس از انجام مصاحبه، با بهره‌گیری از روش گیلرز و اشتراوس (۱۹۶۷) و توصیه‌های میلرز و هوپرم (۱۹۹۴) داده‌های کیفی، تمام فرایندهای توصیف‌شده توسط مشارکت‌کنندگان در مصاحبه شناسایی و طبقه‌بندی شد. در بخش کمی نیز، در سطح توصیفی به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی و اصلی با استفاده از آمارهای فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرداخته شد و در قسمت استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای، مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بنابراین در پژوهش حاضر نظر به لزوم انجام پژوهش به روش کیفی قبل از روش کمی، از طرح متوالی و الگو تدوین طبقه‌بندی به‌عنوان یکی از راهبردهای پژوهش در روش‌های آمیخته استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل مدیران و کارشناسان فرهنگی دارای اطلاعات کامل در حوزه نظام‌نامه فرهنگی- تربیتی، که عضو کارگروه تدوین نظام‌نامه فرهنگی- تربیتی و مجری آن در دانشگاه فرهنگیان بودند؛ تعیین شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه کارشناسان فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان سراسر ایران در سال تحصیلی (۱۴۰۱-۱۴۰۲) به تعداد ۱۲۶ نفر، که به‌صورت تمام‌وقت در ۹۷ پردیس و مراکز آموزش عالی دانشگاه فرهنگیان مشغول فعالیت بودند. در تعیین حجم نمونه در پژوهش‌های کیفی اشباع نظری پژوهشگر بود. لذا در پژوهش حاضر بر اساس اشباع نظری پژوهشگر حجم نمونه، ۱۴ نفر، ۳ نفر از صاحب‌نظران و تدوینگران طرح نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی در سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان و ۱۱ نفر دیگر، از کارشناسان فرهنگی دارای تجربه و اطلاعات کامل در حوزه نظام‌نامه فرهنگی- تربیتی و مسئول اجرای آن در دانشگاه فرهنگیان می‌باشند؛ تعیین شد. جامعه پژوهش در بخش کمی، بر اساس سرشماری، تمامی کارشناسان فرهنگی در ۹۷ پردیس و مراکز دانشگاه فرهنگیان ایران در سال تحصیلی (۱۴۰۱-۱۴۰۲) به تعداد ۱۲۶ نفر که به‌صورت تمام‌وقت در پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان مشغول فعالیت هستند. از این تعداد ۷۴ نفر در فرایند پاسخگویی به پرسشنامه شرکت نمودند. در قسمت پژوهش کیفی برای نمونه‌گیری از راهبرد نمونه‌گیری قصدی (غیر احتمالی) یا هدفمند از نوع گلوله برفی استفاده شده است. در بخش کمی روش نمونه‌گیری سرشماری بوده است. تمامی کارشناسان فرهنگی در پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان کشور ایران در سال تحصیلی (۱۴۰۱-۱۴۰۲)، در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای در بخش مبانی نظری و بررسی دیدگاه‌های صاحب‌نظران و تدوین پیشینه پژوهش پیرامون موضوع پژوهش استفاده شد و محقق با بررسی و مراجعه به اسناد و مدارک در کتابخانه‌ها و سایت‌های مختلف که شامل جدیدترین کتاب‌های تخصصی، نشریه‌ها و مجلات علمی، مقالات علمی و پایان‌نامه‌های دانشگاهی، درگاه بستر اینترنت و پایگاه‌های علمی به جمع‌آوری ادبیات پژوهش پرداخت. پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش از نوع استاندارد بوده که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفته است. در این پژوهش در قسمت کیفی با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای (MAXQDA) ۲۰۲۰ و در بخش کمی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۸ و Smart PLS نسخه ۳ و نرم‌افزار اکسل تحلیل انجام شد.

یافته‌های پژوهش

جمع‌آوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته با حوزه مطالعاتی مدیران فرهنگی- تربیتی که شامل مدیران سازمانی و دانشگاهی انجام شد. تعداد ۱۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. که ۷ نفر (۵۰٪) درصد) دارای مدرک دکتری، ۳ نفر (۲۱٪) درصد) دانشجوی دکتری و ۴ نفر (۲۹٪) درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند و همچنین ۸ نفر (۵۷٪) درصد) مصاحبه‌شوندگان مرد و ۶ نفر (۴۳٪) درصد) زن بوده‌اند و از منظر سابقه ۱۰ نفر (۷۱٪) درصد)

^۱. Antovska & Kostov

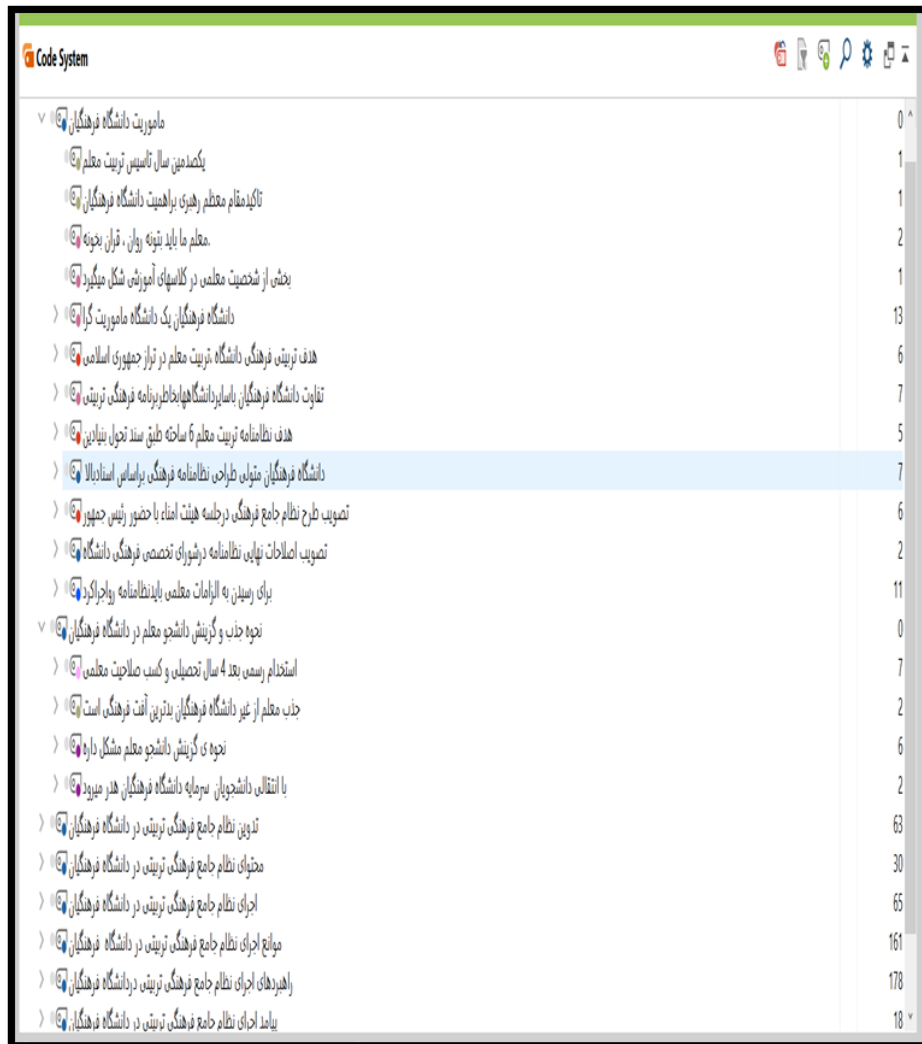
دارای سابقه خدمت ۲۵ تا ۳۰ سال و ۴ نفر (۲۹٪ درصد) دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال بوده‌اند و از لحاظ سنی ۵ نفر (۳۶٪ درصد) ۳۵ تا ۴۵ سال، ۴ نفر (۲۸٪ درصد) ۴۶ تا ۵۰ سال و ۵ نفر (۳۶٪ درصد) بالای ۵۰ سال بوده‌اند. بر اساس مراحل نمونه‌گیری نظری، کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی و اشباع نظری صورت پذیرفته است. در بخش کیفی جهت جمع‌آوری داده‌ها و به‌منظور دستیابی به نتایجی که از قابلیت اعتماد مناسبی برخوردار باشد از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۴ نفر از مدیران تعلیم و تربیت (حوزه مطالعاتی هدف) استفاده شده است. بر اساس روش مصاحبه نیمه ساختاریافته سؤال مصاحبه از قبل مشخص شده و از تمام پاسخ‌دهندگان پرسش مشابه پرسیده شد و آن‌ها آزاد بودند که پاسخ خود را به هر طریقی که می‌خواهند ارائه دهند. فرایند تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با خبرگان در بخش کیفی با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی‌ای نسخه ۲۰۲۰ صورت پذیرفت.

جدول ۲- کدهای انتخابی استخراج‌شده از کدهای محوری

مفاهیم	کدگذاری محوری
رسالت دانشگاه فرهنگیان	یک صدمین سال تا سیس تربیت‌معلم در ایران
	دانشگاه فرهنگیان یک دانشگاه مأموریت گراست
	تربیت معلم تراز جمهوری اسلامی
	تربیت معلم توانمند بر پایه اساسنامه دانشگاه فرهنگیان
	مأموریت دانشگاه تربیت‌معلم تراز با توجه به ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین
نحوه جذب و گزینش دانشجو معلم	استخدام رسمی بعد ۴ سال تحصیلی و کسب صلاحیت معلمی
	استخدام با معدل بالای ۱۷ و بعد از کسب صلاحیت معلمی
	دانشجو در ابتدای ورود استخدام رسمی نشود
	جذب معلم فقط از طریق دانشگاه فرهنگیان
	اصلاح روش جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان
تدوین نظام جامع فرهنگی تربیتی	نظام‌نامه برای ایجاد تحرک جدید در حوزه فرهنگی
	تدوین نظام‌نامه فرهنگی بر پایه اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و اسناد بالادستی
	هدف نظام‌نامه فرهنگی جهت پرورش مهارت شایستگی و توانمندی معلم
	طرح نظام جامع در جلسه هیئت امناء دانشگاه جهت ایجاد جایگاه قانونی
	تغییر و تحول مدیریتی باعث ناتمام ماندن طرح و عدم اجرای صحیح
محتوای نظام جامع فرهنگی تربیتی	تصویب جایگزینی دروس نظام جامع به جای بعضی از دروس تربیتی
	انتخاب دروس مکمل فرهنگی ۶ ساحتی برای دانشجویان توسط افراد منتخب
	اولویت‌سنجی محتوا و موضوع بر اساس نیاز ورودی‌ها (دانشجویان)
	بهسازی و بومی‌سازی مهارت‌های فرهنگی تربیتی نظام‌نامه
	محتوای نظام‌نامه تخصصی‌تر شود
اجرای نظام‌نامه فرهنگی تربیتی	در دسترس بودن محتوای مناسب با عقد تفاهم‌نامه‌ها با ادارات و سازمان‌های مختلف
	مشارکت معاونت‌های مختلف دانشگاه در تولید محتوای آموزشی نظام‌نامه
	گذراندن دوره‌های الزامی و اختیاری نظام‌نامه توسط تعدادی از دانشجو معلمان
	شروع اجرای آزمایشی نظام‌نامه در سال ۱۳۹۸
	اجرای مجازی دوره نظام‌نامه به‌صورت ناقص در زمان همه‌گیری کرونا سال ۹۹
اجرای نظام‌نامه فرهنگی تربیتی	معرفی دوره‌های نظام‌نامه فرهنگی به کلیه دانشجو معلمان
	برگزاری دوره‌های تجوید و آواشناسی، سواد رسانه، اقتصاد مقاومتی به‌صورت آنلاین و
	کشوری اجرا شد
	به‌روزرسانی و رفع نواقص نظام‌نامه در سال ۱۴۰۱
	اجرای آزمایشی دوره تربیت معلم نهج‌البلغه در دو پردیس تهران
	بعضی از دروس مثل روخوانی قرآن و امداد و نجات به‌صورت آنلاین و کشوری اجرا شد

موانع اجرای نظام جامع فرهنگی تربیتی	ما هنوز موفق نشدیم نظام‌نامه را به‌طور شایسته در کشور اجرا کنیم
	عدم جایگاه قانونی نظام‌نامه فرهنگی تربیتی
	نبود سامانه دقیق جهت حضور و غیاب و ثبت نمره و امتیاز دوره‌ها
	نبود پست معاونت فرهنگی در دانشگاه
	عدم اهمیت به واحد فرهنگی دانشگاه
	بخشنامه‌های متعدد و هم‌راستا از معاونت‌های مختلف دانشگاه برای واحد فرهنگی
	مهم‌ترین آسیب، بحران مخاطب در حوزه‌ی فرهنگی
	عدم تخصیص بودجه از سوی سازمان به طرح نظام‌نامه فرهنگی
	آموزش در کلاس‌های مجازی سطحی و کم‌اثر
	تعدد برنامه‌های فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان
	مشکل ساعت فرهنگی - برنامه‌ریزی نادرست برای ساعت فرهنگی
	پر بودن ساعات توسط واحد آموزش
	مشخص نبودن سرفصل آموزشی با محتوای
	عدم وجود بستر لازم برای اجرای نظام‌نامه
	روز مره‌گی فعالیت فرهنگی
	عدم توجه به صلاحیت فرهنگی
	اصل نظام‌نامه خوب و لازم است اما نواقص باید برطرف شود
	معرفی و تبیین طرح نظام‌نامه به مدیران بعد از جابجایی پست‌های مدیریتی
	استفاده از اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی باتجربه در پست‌های مدیریتی
راهبردهای اجرای نظام جامع فرهنگی تربیتی	به‌کارگیری افراد خبره در واحد فرهنگی دانشگاه
	اجرای نظام‌نامه توسط تمام بخش‌های دانشگاه
	مشخص شدن زمان اجرا و نحوه آموزش و ارزیابی دوره‌های نظام‌نامه
	تعریف واحد درسی برای دروس نظام‌نامه جهت اعتبار
	انجام زیرساخت برای حضور کلیه دانشجویان به‌صورت شبانه‌روزی
	تفویض اختیار بخشی از برنامه‌های فرهنگی به استان‌ها
	برگزاری آزمون ورودی و پایانی در آموزش مهارت‌ها
	تأثیر معدل علمی و فعالیت فرهنگی در رتبه‌بندی و تعیین محل خدمت
	صدور کارنامه فرهنگی و صلاحیت حرفه‌ای برای دانشجو معلمان
	دانشجو توجیه و علاقه‌مند به کسب مهارت جهت توانمندی شغلی
	دعوت از اساتید خبره جهت تدریس دروس نظام‌نامه
	ارسال به‌موقع و کافی بودجه جهت اجرای نظام جامع فرهنگی تربیتی
	به‌جای پرداخت حقوق به دانشجو بودجه صرف امکانات رفاهی و اجرایی گردد
	بازنگری همه ابعاد اعم از مهارتی، نگرشی، دانشی برای تحقق نظام‌نامه
	عقد تفاهم‌نامه دانشگاه با سازمان‌ها جهت رفع موانع اجرای نظام‌نامه
	هماهنگی نظام‌نامه با کلیه فعالیت‌های فرهنگی و جشنواره‌ها
	قید الزام دوره‌های فرهنگی در دفترچه کنکور
	ارزیابی مستمر نظام‌نامه جهت رفع موانع

خروجی نرم‌افزار MAXQDA

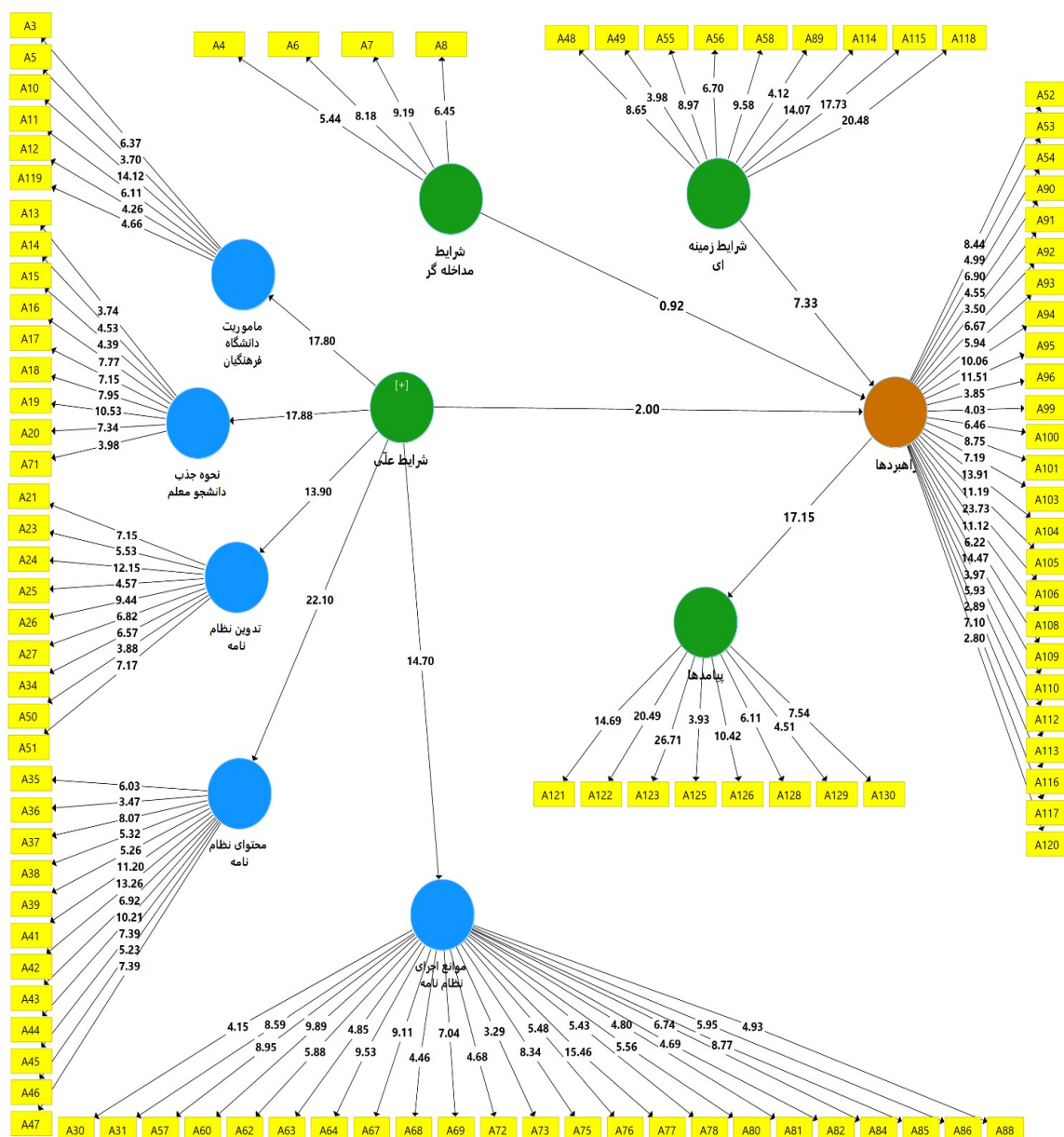


Code System	Frequency
ماموریت دانشگاه فرهنگیان	0
یکصدمین سال تأسیس تربیت معلم	1
تأکید مقام معظم رهبری بر اهمیت دانشگاه فرهنگیان	1
معلم ما باید نمونه روان، توانمند و خجسته	2
بخشی از شخصیت معلم در کلاسهای آموزشی شکل می‌گیرد	1
دانشگاه فرهنگیان یک دانشگاه ماموریت‌گرا	13
هدف تربیتی فرهنگ دانشگاه تربیت معلم در تراز جمهوری اسلامی	6
تفاوت دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها در برنامه فرهنگی تربیتی	7
هدف نظامنامه تربیت معلم ۶ ساحتی طبق سند تحول بنیادین	5
دانشگاه فرهنگیان متولی طراحی نظامنامه فرهنگی بر اساس اسناد بالا	7
تصویب طرح نظام جامع فرهنگی در جلسه هیئت امنا با حضور رئیس جمهور	6
تصویب اصلاحات نهایی نظامنامه در شورای تخصصی فرهنگ دانشگاه	2
برای رسیدن به الزامات معضی باید نظامنامه و اجرا کرد	11
نحوه جذب و گزینش دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان	0
استخدام رسمی بعد ۴ سال تحصیلی و کسب صلاحیت معضی	7
جذب معلم از غیر دانشگاه فرهنگیان بدترین آفت فرهنگی است	2
نحوه ی گزینش دانشجو معلم مشکل‌داره	6
با انتقالی دانشجویان سرمایه دانشگاه فرهنگیان هدر می‌رود	2
تدوین نظام جامع فرهنگی تربیتی در دانشگاه فرهنگیان	63
محتوای نظام جامع فرهنگی تربیتی در دانشگاه فرهنگیان	30
اجرای نظام جامع فرهنگی تربیتی در دانشگاه فرهنگیان	65
موانع اجرای نظام جامع فرهنگی تربیتی در دانشگاه فرهنگیان	161
راهبردهای اجرای نظام جامع فرهنگی تربیتی در دانشگاه فرهنگیان	178
پیامد اجرای نظام جامع فرهنگی تربیتی در دانشگاه فرهنگیان	18

شکل ۱- فراوانی کدها

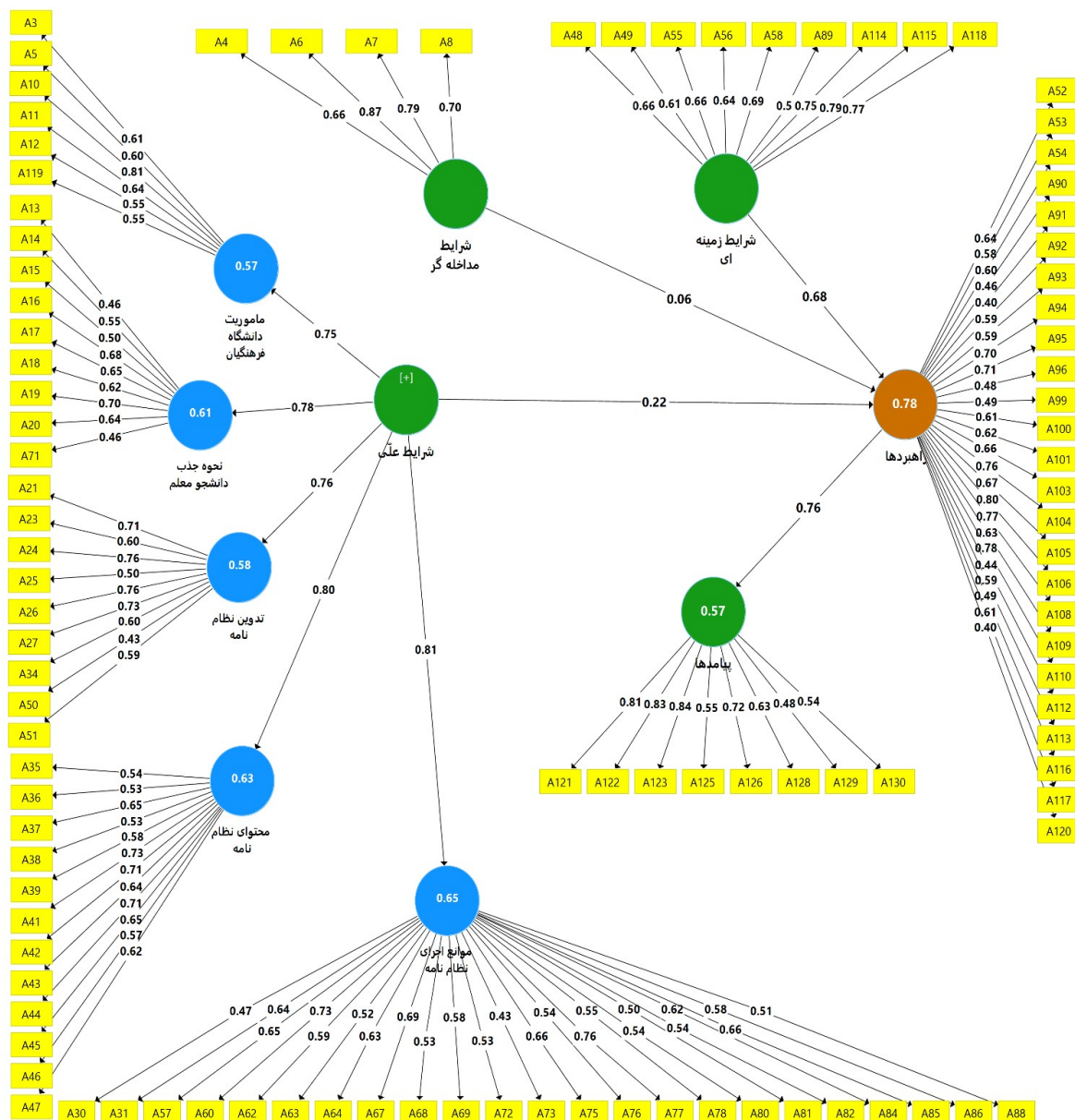
آزمون مدل اصلی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجزورات جزئی (PLS) آزمون شد. نرم‌افزار مورد استفاده Smart PLS است. شکل ۴-۴ مدل تجربی در حالت مقدار t یا معنی‌داری است و شکل‌های ۲ و ۳ مدل تجربی در حالت ضرایب استاندارد است.



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت مقدار t (معنی‌داری روابط)

شکل ۲ مدل تجربی در حالت مقدار t است. از نظر آماری چنانچه قدر مطلق این آماره بیشتر از $1/96$ شود به معنای تأیید رابطه در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد است ($p < 0.05$). یافته‌ها نشان از تأیید تأثیر شرایط علی و شرایط زمینه‌ای بر راهبردها داشت و همچنین تأثیر راهبردها بر پیامدها تأیید شد.



شکل ۳- مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد

شکل ۳ مدل را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که قوی‌ترین تأثیر در مدل مربوط به تأثیر راهبردها بر پیامدها با ضریب ۰/۷۶ و بعد از آن مربوط به تأثیر شرایط زمینه‌ای بر راهبردها با ضریب ۰/۶۸ بود. مطابق یافته‌ها متغیرهای پیش‌بین یا مستقل مد توانستند ۷۸ درصد از واریانس راهبردها و ۵۷ درصد از واریانس پیامدها را تبیین کنند.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

متغیر وابسته	ضریب تعیین (R^2)	شاخص اعتبار افزونگی (Q^2)	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR)
راهبردها	۰/۷۸	۰/۲۶	۰/۹۲	۰/۰۷۷
پیامدها	۰/۵۷	۰/۲۴		

مطابق جدول ۳، مقدار شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۲ به دست آمد که بیشتر از معیار ۰/۹۰ بود که نشان از برازش مناسب مدل تجربی داشت. شاخص برازش میانگین مربعات باقیمانده استاندارد برابر با ۰/۰۷۷ بود و بدین دلیل که کمتر از ۰/۰۸ بود، برازش مدل از نظر شاخص SRMR مقدار مناسب و مورد تأییدی بود. مقدار شاخص افزونگی برای راهبردها برابر با ۰/۲۶ و برای پیامدها برابر با ۰/۲۴ بود که بیشتر از معیار متوسط یعنی ۰/۱۵ بود که نشان از برازش قابل قبول بخش ساختاری مدل داشت. ضریب تعیین برای متغیر راهبردها برابر با ۰/۷۸ و برای پیامدها برابر با ۰/۵۷ بود که نشان از قدرت تبیین مناسب مدل داشت. بر این اساس متغیرهای پیش‌بین مدل توانستند ۷۸ درصد از تغییرات راهبردها و ۵۷ درصد از تغییرات پیامدها را تبیین کنند. در مجموع بررسی شاخص‌های برازش نشان داد مدل تجربی از برازش مناسب و مورد تأییدی برقرار بود و داده‌ها و اطلاعات به دست آمده با مدل مفهومی مطابقت داشته و برازندگی مدل را تأیید کردند.

در جدول ۴- نتیجه آزمون تأثیر شرایط علی بر راهبردها آمده است.

جدول ۴- آزمون تأثیر شرایط علی بر راهبردها بر اساس نتایج مدل سازی معادلات ساختاری

نوع تأثیر	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	t مقدار	p مقدار
شرایط علی -> راهبردها	۰/۲۲	۰/۱۱۰	۲/۰۰	۰/۰۴۷

نتایج آزمون مدل (جدول ۴) نشان داد که از نظر آماری و در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد تأثیر شرایط علی بر راهبردها تأیید شد ($p < ۰/۰۵$). جهت تأثیر مثبت بود و بیانگر این بود که افزایش شرایط علی با افزایش راهبردها همراه بود. شدت تأثیر برابر با ۰/۲۲ بود.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی تأییدی: بررسی روایی و پایایی مؤلفه‌های شرایط علی

متغیر	شماره سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	مقدار t	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مأموریت دانشگاه فرهنگیان	۳	۰/۶۱	۶/۳۷	۰/۴۰	۰/۸۰	۰/۷۰
	۵	۰/۶۰	۳/۷۰			
	۱۰	۰/۸۱	۱۴/۱۲			
	۱۱	۰/۶۴	۶/۱۱			
	۱۲	۰/۵۵	۴/۲۶			
	۱۱۹	۰/۵۵	۴/۶۶			
نحوه جذب دانشجوی معلم	۱۳	۰/۴۶	۳/۷۴	۰/۳۵	۰/۸۲	۰/۷۶
	۱۴	۰/۵۵	۴/۵۳			
	۱۵	۰/۵۰	۴/۳۹			
	۱۶	۰/۶۸	۷/۷۷			
	۱۷	۰/۶۵	۷/۱۵			
	۱۸	۰/۶۲	۷/۹۵			
	۱۹	۰/۷۰	۱۰/۵۳			
	۲۰	۰/۶۴	۷/۳۴			
	۲۱	۰/۴۶	۳/۹۸			
تدوین نظام‌نامه	۲۱	۰/۷۱	۷/۱۵	۰/۴۱	۰/۸۶	۰/۸۱
	۲۳	۰/۶۰	۵/۵۳			
	۲۴	۰/۷۶	۱۲/۱۵			
	۲۵	۰/۵۰	۴/۵۷			
	۲۶	۰/۷۶	۹/۴۴			
	۲۷	۰/۷۳	۶/۸۲			

			۶/۵۷	۰/۶۰	۳۴	
			۳/۸۸	۰/۴۳	۵۰	
			۷/۱۷	۰/۵۹	۵۱	
			۶/۰۳	۰/۵۴	۳۵	
			۳/۴۷	۰/۵۳	۳۶	
			۸/۰۷	۰/۶۵	۳۷	
			۵/۳۲	۰/۵۳	۳۸	
			۵/۲۶	۰/۵۸	۳۹	
۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۳۹	۱۱/۲۰	۰/۷۳	۴۱	محتوای نظام‌نامه
			۱۳/۲۶	۰/۷۱	۴۲	
			۶/۹۲	۰/۶۴	۴۳	
			۱۰/۲۱	۰/۷۱	۴۴	
			۷/۳۹	۰/۶۵	۴۵	
			۵/۲۳	۰/۵۷	۴۶	
			۷/۳۹	۰/۶۲	۴۷	
			۴/۱۵	۰/۴۷	۳۰	موانع اجرای نظام‌نامه
			۸/۵۹	۰/۶۴	۳۱	
			۸/۹۵	۰/۶۵	۵۷	
			۹/۸۹	۰/۷۳	۶۰	
			۵/۸۸	۰/۵۹	۶۲	
			۴/۸۵	۰/۵۲	۶۳	
			۹/۵۳	۰/۶۳	۶۴	
			۹/۱۱	۰/۶۹	۶۷	
			۴/۴۶	۰/۵۳	۶۸	
			۷/۰۴	۰/۵۸	۶۹	
			۴/۶۸	۰/۵۳	۷۲	
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۳۵	۳/۲۹	۰/۴۳	۷۳	
			۸/۳۴	۰/۶۶	۷۵	
			۵/۴۸	۰/۵۴	۷۶	
			۱۵/۴۶	۰/۷۶	۷۷	
			۵/۴۳	۰/۵۵	۷۸	
			۵/۵۶	۰/۵۴	۸۰	
			۴/۸۰	۰/۵۰	۸۱	
			۴/۶۹	۰/۵۴	۸۲	
			۶/۷۴	۰/۶۲	۸۴	
			۸/۷۷	۰/۶۶	۸۵	
			۵/۹۵	۰/۵۸	۸۶	
			۴/۹۳	۰/۵۱	۸۸	

نتایج جدول ۵ نشان داد با توجه به مقدار بارهای عاملی به‌دست‌آمده که بیشتر از ۰/۴۰ است و در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ ($p < ۰/۰۵$) قرار دارند (تمامی مقادیر t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است)، نتیجه می‌گیریم که روایی سازه تمامی سؤالات تأیید می‌شود و تمامی سؤالات مقیاس شرایط علی از روایی مناسبی برخوردارند. تمامی سؤالات از بار عاملی مناسب و بیشتر از ۰/۴۰ برخوردار بودند که بیانگر تأیید روایی سؤالات است. لازم به ذکر است که تعدادی از سؤالات مقیاس شرایط علی که

شامل سؤالات شماره ۱، ۲، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۳۳، ۵۹، ۶۶، ۷۰، ۷۴ و ۸۳ است به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ و روایی و پایایی ضعیف از تحلیل و مدل حذف شدند.

پایایی با دو روش پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سنجیده شد که معیار هر دو روش این است که پایایی بیشتر از ۰/۷۰ شود. مطابق نتایج مقدار پایایی ترکیبی از حداقل ۰/۸۰ برای مؤلفه مأموریت دانشگاه فرهنگیان تا حداکثر ۰/۹۲ برای موانع اجرای نظام‌نامه بود و همچنین آلفای کرونباخ از حداقل ۰/۷۰ برای مؤلفه مأموریت دانشگاه فرهنگیان تا حداکثر ۰/۹۱ برای مؤلفه موانع اجرای نظام‌نامه بود که بر این اساس تمامی مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ بود و پایایی مقیاس شرایط علی مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد. نتایج نشان داد مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده از حداقل ۰/۳۵ برای مؤلفه‌های نحوه جذب دانشجو معلم و موانع اجرای نظام‌نامه تا حداکثر ۰/۴۱ برای مؤلفه تدوین نظام‌نامه بود که مقادیر متوسط و البته قابل قبولی بود در مجموع با توجه به مقدار به‌دست‌آمده روایی و پایایی مقیاس شرایط علی تأیید شد.

در جدول ۶- نتایج بررسی روایی و پایایی مقیاس‌های شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها آمده است.

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی: بررسی روایی و پایایی شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها

متغیر	شماره سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	مقدار t	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
شرایط مداخله‌گر	۴	۰/۶۶	۵/۴۴	۰/۵۸	۰/۸۴	۰/۷۶
	۶	۰/۸۷	۸/۱۸			
	۷	۰/۷۹	۹/۱۹			
	۸	۰/۷۰	۶/۴۵			
شرایط زمینه‌ای	۴۸	۰/۶۶	۸/۶۵	۰/۴۶	۰/۸۸	۰/۸۵
	۴۹	۰/۶۱	۳/۹۸			
	۵۵	۰/۶۶	۸/۹۷			
	۵۶	۰/۶۴	۶/۷۰			
	۵۸	۰/۶۹	۹/۵۸			
	۸۹	۰/۵۱	۴/۱۲			
	۱۱۴	۰/۷۵	۱۴/۰۷			
	۱۱۵	۰/۷۹	۱۷/۷۳			
پیامدها	۱۱۸	۰/۷۷	۲۰/۴۸	۰/۴۷	۰/۸۷	۰/۸۳
	۱۲۱	۰/۸۱	۱۴/۶۹			
	۱۲۲	۰/۸۳	۲۰/۴۹			
	۱۲۳	۰/۸۴	۲۶/۷۱			
	۱۲۵	۰/۵۵	۳/۹۳			
	۱۲۶	۰/۷۲	۱۰/۴۲			
	۱۲۸	۰/۶۳	۶/۱۱			
	۱۲۹	۰/۴۸	۴/۵۱			
	۱۳۰	۰/۵۴	۷/۵۴			

نتایج جدول ۶- نشان داد با توجه به مقدار بارهای عاملی به‌دست‌آمده که بیشتر از ۰/۴۰ است و در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ ($p < ۰/۰۵$) قرار دارند (تمامی مقادیر t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است)، نتیجه می‌گیریم که روایی سازه تمامی سؤالات تأیید می‌شود و تمامی سؤالات مقیاس‌های شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها از روایی مناسبی برخوردارند. تمامی سؤالات از بار عاملی مناسب و بیشتر از ۰/۴۰ برخوردار بودند که بیانگر تأیید روایی سؤالات است. لازم به ذکر است که سؤالات شماره

۹، ۳۲، ۷۹ و ۱۲۴ از مقیاس شرایط زمینه‌ای به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ و روایی و پایایی ضعیف از تحلیل و مدل حذف شدند.

پایایی با دو روش پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سنجیده شد که معیار هر دو روش این است که پایایی بیشتر از ۰/۷۰ شود. مطابق نتایج مقدار پایایی ترکیبی مقیاس شرایط مداخله‌گر برابر با ۰/۸۴، شرایط زمینه‌ای برابر با ۰/۸۸ و پیامدها برابر با ۰/۸۷ بود و مقدار آلفای کرونباخ شرایط مداخله‌گر برابر با ۰/۷۶، شرایط زمینه‌ای برابر با ۰/۸۵ و پیامدها برابر با ۰/۸۳ بود که بر این اساس تمامی مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ بود و پایایی مقیاس‌های شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد. نتایج نشان داد مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده شرایط مداخله‌گر برابر با ۰/۵۸، شرایط زمینه‌ای برابر با ۰/۴۶ و پیامدها برابر با ۰/۴۷ بود. در مجموع با توجه به مقدار به‌دست‌آمده روایی و پایایی مقیاس‌های شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها تأیید شد.

در جدول ۷- نتایج بررسی روایی و پایایی راهبردها آمده است.

جدول ۷- نتایج تحلیل عاملی تأییدی: بررسی روایی و پایایی راهبردها

متغیر	شماره سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	مقدار t	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
	۵۲	۰/۶۴	۸/۴۴			
	۵۳	۰/۵۸	۴/۹۹			
	۵۴	۰/۶۰	۶/۹۰			
	۹۰	۰/۴۶	۴/۵۵			
	۹۱	۰/۴۰	۳/۵۰			
	۹۲	۰/۵۹	۶/۶۷			
	۹۳	۰/۵۹	۵/۹۴			
	۹۴	۰/۷۰	۱۰/۰۶			
	۹۵	۰/۷۱	۱۱/۵۱			
	۹۶	۰/۴۸	۳/۸۵			
	۹۹	۰/۴۹	۴/۰۳			
	۱۰۰	۰/۶۱	۶/۴۶			
راهبردها	۱۰۱	۰/۶۲	۸/۷۵	۰/۳۸	۰/۹۴	۰/۹۳
	۱۰۳	۰/۶۶	۷/۱۹			
	۱۰۴	۰/۷۶	۱۳/۹۱			
	۱۰۵	۰/۶۷	۱۱/۱۹			
	۱۰۶	۰/۸۰	۲۳/۷۳			
	۱۰۸	۰/۷۷	۱۱/۱۲			
	۱۰۹	۰/۶۳	۶/۲۲			
	۱۱۰	۰/۷۸	۱۴/۴۷			
	۱۱۲	۰/۴۴	۳/۹۷			
	۱۱۳	۰/۵۹	۵/۹۳			
	۱۱۶	۰/۴۹	۲/۸۹			
	۱۱۷	۰/۶۱	۷/۱۰			
	۱۲۰	۰/۴۰	۲/۸۰			

نتایج جدول ۷- نشان داد با توجه به مقدار بارهای عاملی به‌دست‌آمده که بیشتر از ۰/۴۰ است و در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ ($p < 0.05$) قرار دارند (تمامی مقادیر t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است)، نتیجه می‌گیریم که روایی سازه تمامی سؤالات تأیید می‌شود و تمامی سؤالات مقیاس راهبردها از روایی مناسبتی برخوردارند. تمامی سؤالات از بار عاملی مناسب و بیشتر از ۰/۴۰ برخوردار بودند که بیانگر تأیید روایی سؤالات است. لازم به ذکر است که سؤالات شماره ۲۸، ۲۹، ۸۷، ۹۷، ۹۸، ۱۰۲، ۱۰۷ و ۱۱۱ به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ و روایی و پایایی ضعیف از تحلیل و مدل حذف شدند.

پایایی با دو روش پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سنجیده شد که مطابق نتایج مقدار پایایی ترکیبی مقیاس راهبردها برابر با ۰/۹۴ بود و مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ بود که بر این اساس تمامی مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ بود و پایایی مقیاس راهبردها مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد. نتایج نشان داد مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده برابر با ۰/۳۸ بود که مقدار متوسط و قابل قبولی است. در مجموع با توجه به مقدار به‌دست‌آمده روایی و پایایی مقیاس راهبردها تأیید شد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر باهدف ارائه الگوی معادلات ساختاری نظام جامع فرهنگی - تربیتی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر دیدگاه مدیران و کارشناسان فرهنگی انجام پذیرفته است. جهت نیل به اهداف پژوهش، بعد از مطالعه کتابخانه‌ای، از روش میدانی جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، استفاده شد. براین اساس، داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه و در بخش کمی با ابزار پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جامعه پژوهش در بخش کیفی را مدیران و معاونین فرهنگی دانشگاه فرهنگیان و ادارات آموزش و پرورش کشور ایران تشکیل دادند. در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا رسیدن به اشباع نظری، استفاده شد. در بخش کمی از روش سرشماری استفاده شد. تعداد ۷۴ پرسشنامه تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین، فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش داده بنیاد انجام شد. نتایج نشان داد که الگوی نظام‌نامه فرهنگی دانشگاه فرهنگیان نیازمند برنامه‌ریزی هدفمند و کاربردی از سوی مسئولین دانشگاه فرهنگیان است. البته نباید نقش کارشناسان فرهنگی را ناچیز شمرد چراکه به‌عنوان مسئول فرهنگی در پردیس‌ها و مراکز در کشور نقش اجرا را در این زمینه ایفا می‌کنند. تمرکز بر محتوا و ایجاد سرفصل در سامانه گلستان و صدور کارنامه فرهنگی نیز مهم است. با توجه به اینکه حوزه مطالعاتی پژوهش حاضر نظام‌نامه فرهنگی - تربیتی دانشگاه فرهنگیان است؛ در برنامه‌ریزی‌های نظام‌نامه فرهنگی تربیتی باید به علایق و نیاز شغلی دانشجویان نیز توجه شود. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی، مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۱۴ نفر از مدیران فرهنگی، که بر اساس ملاک‌های مشخص انتخاب شدند. که شامل مدیران و معاونین فرهنگی دانشگاه فرهنگیان و ادارات آموزش و پرورش کشور ایران بودند. این افراد، کسانی بودند که حداقل در یکی از سمت‌های فرهنگی - تربیتی فعالیت داشتند. ۳ مدیر فرهنگی از سازمان مرکزی و ۱۱ نفر دیگر از کارشناسان فرهنگی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان کشور ایران بوده‌اند. برای انتخاب مدیران فرهنگی موردنظر در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا رسیدن به اشباع نظری، استفاده شد. یافته‌های این بخش نشان می‌دهد که، نیمی از شرکت‌کنندگان در مصاحبه دارای مدرک دکتری، مابقی دانشجوی دکتری و کارشناسی ارشد بودند. بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان مرد بودند. درصد بالایی دارای سابقه خدمت ۲۵ تا ۳۰ سال و کمتر از نصف شرکت‌کنندگان سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال داشتند. همچنین درصد بالایی از مصاحبه‌شوندگان ۳۵ تا ۴۵ سال و بالای ۵۰ سال سن داشتند و درصد کمی ۴۶ تا ۵۰ سال بودند. در بخش کمی، با استفاده از روش سرشماری، از بین تمامی کارشناسان فرهنگی پردیس و مراکز سراسر کشور ایران به تعداد ۱۲۶ نفر در سال تحصیلی (۱۴۰۱-۱۴۰۲) تعداد ۷۴ نفر به پرسشنامه محقق ساخته پاسخ داده‌اند. بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داد از نظر جنسیت ۵۶/۸ درصد نمونه را زنان و ۴۳/۲ درصد را مردان تشکیل دادند. سطح تحصیلات بیشتر پاسخگویان مقطع کارشناسی ارشد (۵۹/۵ درصد) بود و بعداز آن دکتری با ۳۶/۴ درصد و کارشناسی با ۴/۱ درصد قرار داشتند. از نظر سنی بیشتر پاسخگویان در دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۵۲/۷ درصد) و بیشتر از ۵۰ سال (۳۱/۱ درصد) قرار داشتند. بررسی تجربه کاری پاسخگویان نشان داد که تجربه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال با ۳۶/۴ درصد و تجربه کاری ۲۱ تا ۳۰ سال با ۳۳/۸ درصد پرتکرارترین میزان تجربه کاری در نمونه پژوهش بود. پس از جمع‌آوری داده‌های مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه محقق ساخته، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد که نتایج و یافته‌ها در ادامه آورده شده است. روش پژوهش حاضر، داده بنیاد نظام‌مند اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) بود، بر همین اساس تجزیه و تحلیل

داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته گروه مدیران فرهنگی دانشگاه فرهنگیان به همین روش انجام شد. و در انتها مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مجزورات جزئی (PLS) ارزیابی شد. به دلیل حجم پایین نمونه از رویکرد حداقل مجزورات جزئی برای آزمون مدل استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۸، Smart PLS نسخه ۳ و نرم‌افزار اکسل انجام شد.

اولین مقوله از مدل پارادایمی پژوهش حاضر را شرایط علی تشکیل داده است. منظور از شرایط علی، رویدادها و اتفاقاتی است که بر این پدیده اصلی (نظام‌نامه فرهنگی- تربیتی) تأثیر گذاشته و منجر به بروز آن می‌شوند. با توجه به نتایج پژوهش، عوامل علی مؤثر بر نظام‌نامه در دانشگاه فرهنگیان ۵ مؤلفه اصلی بودند که عبارت‌اند از:

الف) مأموریت دانشگاه فرهنگیان: مأموریت دانشگاه فرهنگیان، دارای دو مؤلفه می‌باشد. ۱. وظیفه دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم تراز با توجه به ساحت‌های ۶ گانه (۵ گویه)؛ ۲. آموزش مهارت‌های متنوع فرهنگی و تربیتی در دانشگاه فرهنگیان (۵ گویه) بودند. بررسی توصیفی گویه‌های مؤلفه مأموریت دانشگاه فرهنگیان نشان داد بالاترین میانگین با مقدار ۴/۵۹ مربوط به گویه «جهت رشد فرهنگی- تربیتی دانشجو معلم، گذراندن دوره‌های مهارتی نظام‌نامه لازم است» است و کمترین میانگین با مقدار ۳/۸۴ مربوط به گویه «مهارت‌های معلمی فقط در دانشگاه فرهنگیان آموزش داده می‌شود و تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌های دیگر چیزی به مهارت‌های معلمی اضافه نمی‌کند» بود. الگوی اولیه (محقق ساخته) مأموریت دانشگاه فرهنگیان ترسیم شد که در پیوست پ پژوهش حاضر قابل مشاهده است.

۲) نحوه جذب و گزینش دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان: نحوه جذب و گزینش دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان، دارای سه مؤلفه می‌باشد. ۱. استخدام رسمی بعد ۴ سال با معدل بالای ۱۷ و بعد از کسب صلاحیت معلمی (۴ گویه)؛ ۲. یکی از آسیب‌های اساسی نظام آموزشی جذب معلم از غیر دانشگاه فرهنگیان (۲ گویه)؛ ۳. اصلاح شیوه‌ی گزینش دانشجو معلم (۳ گویه). بررسی توصیفی گویه‌های مؤلفه نحوه جذب دانشجو معلم نشان داد بالاترین میانگین با مقدار ۴/۷۸ مربوط به گویه «دانشجو به خاطر استخدام رسمی و مشخص بودن محل خدمت انگیزه‌ای جهت شرکت در برنامه فرهنگی ندارد» است و کمترین میانگین با مقدار ۳/۵۰ مربوط به گویه «استخدام رسمی دانشجو معلم در سال دوم تحصیلی و با کسب معدل بالای ۱۷ یا ۱۸ باشد» بود. الگوی اولیه (محقق ساخته) نحوه جذب و گزینش دانشجو معلم ترسیم شد که در پیوست پ پژوهش حاضر قابل مشاهده است.

۳) تدوین نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان: تدوین نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان، دارای چهار مؤلفه می‌باشد. ۱. طراحی نظام‌نامه فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (۵ گویه)؛ ۲. طراحی نظام‌نامه فرهنگی جهت پرورش مهارت شایستگی و توانمندی معلم (۴ گویه)؛ ۳. نظام‌نامه برای ایجاد تحرک جدید در حوزه فرهنگی (۴ گویه)؛ ۴. اصل نظام‌نامه خوب و لازم است اما نواقص باید برطرف شود (۱ گویه). بررسی توصیفی گویه‌های مؤلفه تدوین نظام‌نامه نشان داد بالاترین میانگین با مقدار ۴/۷۲ مربوط به گویه «نظام‌نامه در طول ۸ ترم تحصیلی اجرا شود» است و کمترین میانگین با مقدار ۴/۱۶ مربوط به گویه «نظام‌نامه برای ایجاد تحرک جدید در حوزه فرهنگی طراحی شد» بود. الگوی اولیه (محقق ساخته) تدوین نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی ترسیم شد که در پیوست پ پژوهش حاضر قابل مشاهده است.

۴) محتوای نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان: محتوای نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان، دارای چهار مؤلفه می‌باشد. ۱. انتخاب دروس مکمل فرهنگی ۶ ساحتی برای دانشجویان با توسط افراد خبره فرهنگی انجام گردد (۵ گویه)؛ ۲. اولویت‌سنجی محتوا برای رشته‌ها و وردی‌های خاص (۴ گویه)؛ ۳. بهسازی و بومی‌سازی مهارت‌های فرهنگی تربیتی (۴ گویه)؛ ۴. در دسترس بودن محتوای مناسب با عقد تفاهم‌نامه‌ها از ادارات و سازمان‌های مختلف (۲ گویه). بررسی توصیفی گویه‌های مؤلفه محتوای نظام‌نامه نشان داد بالاترین میانگین با مقدار ۴/۶۵ مربوط به گویه «دانشجو معلم به کسب مهارت‌های مانند خوشنویسی و امداد و نجات نیاز دارد» است و کمترین میانگین با مقدار ۳/۸۵ مربوط به گویه «در تهیه محتوای دروس نظام‌نامه به ساحت‌های شش‌گانه وزن یکسان داده شود» بود. الگوی اولیه (محقق ساخته) محتوای نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی ترسیم شد که در پیوست پ پژوهش حاضر قابل مشاهده است.

۵) موانع اجرای نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان: موانع اجرای نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان، دارای هیجده مؤلفه می‌باشد. ۱. عدم جایگاه قانونی نظام‌نامه فرهنگی تربیتی (۱ گویه)؛ ۲. یکی از موانع نظام‌نامه عدم بازخورد و نبود کارپوشه یا کارنامه فرهنگی (۲ گویه)؛ ۳. نبود پست معاونت فرهنگی در دانشگاه (۳ گویه)؛ ۴. عدم مشارکت حوزه‌های مختلف دانشگاه جهت اجرای نظام‌نامه فرهنگی (۱ گویه)؛ ۵. کم‌توجهی به واحد فرهنگی دانشگاه (۱ گویه)؛ ۶. ارسال بخشنامه‌های متعدد و هم‌راستا از معاونت‌های مختلف دانشگاه (۲ گویه)؛ ۷. کمبود نیروی انسانی خبره در واحد فرهنگی در دانشگاه (۱ گویه)؛ ۸. استخدام دانشجو در بدو ورود (۱ گویه)؛ ۹. عدم حضور دانشجو در طول هفته (۳ گویه)؛ ۱۰. عدم شرکت کلیه دانشجویان در دوره‌های نظام‌نامه فرهنگی (۲ گویه)؛ ۱۱. عدم تخصیص بودجه از سوی سازمان به طرح نظام‌نامه فرهنگی تربیتی (۴ گویه)؛ ۱۲. تعدد برنامه‌های فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (۳ گویه)؛ ۱۳. برنامه‌ریزی نامناسب برای ساعت فرهنگی (۲ گویه)؛ ۱۴. اجرای ناقص نظام‌نامه به دلیل خالی نبودن برنامه‌های آموزشی (۲ گویه)؛ ۱۵. مشخص نبودن سرفصل آموزشی با محتوای (۲ گویه)؛ ۱۶. تغییر و تحول مدیریتی باعث ناتمام ماندن طرح و عدم اجرای صحیح (۳ گویه)؛ ۱۷. نبود زیرساخت و بستر (۲ گویه)؛ ۱۸. عدم توجه به صلاحیت فرهنگی دانشجو (۱ گویه). بررسی توصیفی گویه‌های مؤلفه موانع اجرای نظام‌نامه نشان داد بالاترین میانگین با مقدار ۴/۶۸ مربوط به گویه «واحد فرهنگی پردیس‌ها و مراکز با کمبود نیروی انسانی مواجه هستند» و بعد از آن با میانگین ۴/۵۱ مربوط به گویه «پست معاونت فرهنگی مجزا در پردیس‌ها وجود ندارد» است و کمترین میانگین با مقدار ۳/۰۴ مربوط به گویه «درساختار جدید دانشگاه پست معاونت فرهنگی و دانشجویی ادغام می‌گردد» بود.

همچنین یافته‌های این پژوهش بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان و مدیران نسبت به این حوزه حاصل شده است. با توجه به بدیع بودن موضوع نظام‌نامه فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان، می‌توان ادعا نمود که اجرای نظام‌نامه فرهنگی- تربیتی به انسجام‌بخشی فعالیت‌ها، هماهنگی متولیان، اولویت‌بندی و کیفیت‌بخشی برنامه‌ها و تعیین الگوی عملی فعالیت‌های فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان کمک می‌کند. به عبارت دیگر اجرای برنامه فرهنگی- اجتماعی و تربیتی عمل‌گرا و مبتنی بر مهارت جهت توانمندسازی آن‌ها و کسب شایستگی‌های مورد نیاز حرفه معلمی، یعنی تربیت منابع انسانی متعهد، خلاق، کارآمد، توانمند و حرفه‌ای به منظور رسیدن به تربیت معلم تراز آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران است. پژوهش نشان داد، شرایط علی اثرگذار در طراحی مدل نظام‌نامه (نظام جامع) فرهنگی- تربیتی دانشگاه فرهنگیان شامل مأموریت دانشگاه فرهنگیان، نحوه جذب دانشجو معلم، تدوین نظام‌نامه، محتوای نظام‌نامه، موانع اجرای نظام‌نامه بوده است. نتیجه این پژوهش: «جهت رشد فرهنگی- تربیتی دانشجو معلم، گذراندن دوره‌های مهارتی نظام‌نامه لازم و ضروری است» با پژوهش‌های تیمورنیا و امام‌جمعه (۱۴۰۱)، ایلرترک (۲۰۲۳)، فقیهی و دیگران (۱۳۹۹)، آن توسکا و کاستو (۲۰۱۶)، یزدانی (۱۳۹۸) و فتح‌آبادی (۱۳۹۳)، همسو شده است و «خرده‌فرهنگ‌ها در آموزش مهارت‌های نظام جامع فرهنگی باید مورد توجه قرار گیرد» با پژوهش‌های، آن توسکا و کاستو (۲۰۱۶) و شمشیری (۱۳۹۶)؛ تعداد زیاد و تنوع برنامه‌های فرهنگی باعث اجرای ناقص آن و نرسیدن به اهداف دانشگاه می‌گردد و بین برنامه‌های فرهنگی ارتباط طولی و عرضی بین آن‌ها وجود ندارد» با پژوهش‌های فرزانه و امیریان زاده (۱۳۹۵)، اندر واژ (۱۳۹۵) و قائد علی و عاشوری (۱۳۹۳) و «دانشجویان ترددی و بومی به دلیل عدم حضور کامل در خوابگاه از برنامه‌های فرهنگی بهره‌مند نمی‌شود» با پژوهش شالچی و ضیاچی (۱۳۹۳)، همسو شده است.

پیشنهادهای پژوهش

- ایجاد هماهنگی مؤثر بین بخش‌های مختلف دانشگاه، و به کارگیری امکانات آموزشی و پژوهشی موجود به منظور اجرای نظام‌نامه فرهنگی- تربیتی در دانشگاه فرهنگیان.
- ورود سرفصل دروس یا مهارت نظام‌نامه در سامانه گلستان جهت الزام.
- ایجاد سامانه دقیق جهت حضور و غیاب دانشجو و ثبت نمره در کارپوشه یا کارنامه فرهنگی.
- برنامه نظام‌نامه شبیه برنامه آموزشی شود.
- تخصیص بودجه کافی از سوی سازمان به طرح نظام‌نامه فرهنگی تربیتی.
- توجیه طرح نظام‌نامه به مدیران بعد از جابجایی پست‌های مدیریتی.
- به کارگیری افراد باتجربه و خبره در پست‌های فرهنگی.

- فارغ‌التحصیلی منوط به صدور کارنامه فرهنگی و صلاحیت حرفه‌ای برای دانشجو معلمان باشد.
- از فضاهای آموزشی و رفاهی بلااستفاده دانشگاه آزاد و پیام نور برای افزایش ظرفیت کلاس و خوابگاه دانشگاه فرهنگیان استفاده شود.
- بسترسازی برای حضور کلیه دانشجویان به‌صورت شبانه‌روزی جهت شرکت در دوره‌های نظام‌نامه.
- شرکت دانشجو در فعالیت‌های غیررسمی، باعث پرورش توانمندی و ارتقاء شایستگی‌های معلمی و شغلی می‌گردد.
- برای جلوگیری از تکرار حوادثی مانند مدرسه شین‌آباد آموزش دوره‌های مهارتی از جمله امداد و نجات و کمک‌های اولیه باید انجام شود.
- امتیاز گواهی دوره‌های مهارتی برای دانشجو معلم در انتخاب محل خدمت اثرگذار باشد.

منابع

- اخوان، محمد مهدی؛ اخوان، حدیثه؛ بیات، سمیرا؛ عسان بی‌آبی، سمیرا (۱۴۰۳)، نقش معلمان در ارتقای تربیت فرهنگی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی با رویکرد تعلیم و تربیت اسلامی. فصلنامه پژوهشنامه مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی. سال پنجم، شماره ۶۰، بهار ۱۴۰۳، ۷-۱.
- ادیبی جزیمقی، فریبا؛ دستمرد، ماح (۱۴۰۲)، بررسی نقش مهارت‌های حرفه‌ای و علمی معلمی در برنامه‌ریزی درسی. نشریه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی (موسسه آموزش عالی نگاره)، شماره ۵۰، بهار ۱۴۰۲، ۸۸-۷۵.
- اندرواژ، سید فاطمه (۱۴۰۰)، ارزیابی برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه خوارزمی از منظر دانشجویان و مطلعین کلیدی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه خوارزمی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- بشارت‌دهنده، عاطفه؛ طوسی معتمد، حسین (۱۳۹۹)، بررسی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه غیرانتفاعی حکیم نظامی قوچان. فصلنامه مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، سال دوم، شماره ۵، ۵۶-۲۹.
- تیمورنیا، مهین؛ امام‌جمعه، سید محمدرضا (۱۴۰۱)، طراحی و اعتباربخشی الگوی فعالیت‌های فوق‌برنامه رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال ۱۳، شماره ۲۵، بهار و تابستان ۱۴۰۱، ۲۴۴-۲۱۵.
- حاجی‌زاده اناری، حسن (۱۴۰۱)، مدل مفهومی دانشگاه فرهنگیان بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. فصلنامه مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم، دوره ۵، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۱.
- حجازی، اسد (۱۴۰۰)، آسیب‌شناسی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دوران کرونا و پسا کرونا؛ فرصت‌ها و تهدیدها، مطالعه موردی. دو فصلنامه علمی - ترویجی راهبردهای نوین تربیت معلمان، سال هفتم، شماره ۱۲.
- حسینی، سیده‌بتول؛ صادقی، علیرضا؛ خسروی بابادی، علی‌اکبر؛ دوایی، مهدی (۱۴۰۲)، سنتز پژوهی مؤلفه‌های برنامه درسی فوق‌برنامه. انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران، دوره ۹، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۴۰۲، ۳۲-۲۳.
- خادم‌لو، فاطمه (۱۳۹۶)، نظریه‌های فرهنگی. تهران: انتشارات ساکو.
- روزبهرانی، محمدرضا (۱۴۰۱)، از تربیت معلم تا دانشگاه فرهنگیان. تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- سرخیز و دیگران (۱۳۹۶)، روایتی از کیفیت، دانشگاه فرهنگیان برمدار تدبیر و امید. تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- سند راهبردی دانشگاه (۱۳۹۵)، وبگاه دانشگاه فرهنگیان: www.cfu.ac.ir.
- شریعتمداری، علی (۱۳۹۵)، جامعه و تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- عالی شیر مرد، عبدالله؛ ناطقی، فهیمه؛ فقیهی، علیرضا (۱۴۰۰)، شناسایی اهداف مطلوب برنامه درسی فعالیت‌های فوق‌برنامه دوره متوسطه اول با رویکرد اسلامی جهت پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، و بهبود سلامت اجتماعی. نشریه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت: پائیز ۱۴۰۰، دوره پنجم - شماره ۳.
- فرزانه، عبدالحمید؛ و امیریان‌زاده، مؤگان (۱۳۹۵)، میزان اثربخشی برنامه‌های فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی فارس از دیدگاه دانشجویان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲۷(۷)، ۱۶۳-۱۷۸.

فقیهی، علی‌نقی؛ جعفری هرنندی، رضا؛ عبدی زرین، سهراب؛ و نویسنده مسئول: بهرامی، سوسن (۱۴۰۰)، نقش برنامه‌های فرهنگی دانشگاه قم در تربیت دانشجویان از دیدگاه استادان و دانشجویان. مطالعات فرهنگ - ارتباطات، ۸۷(۲۲)، ۱۷۷-۱۹۸. کریمیان، حسین؛ صفایی‌اصل، محسن (۱۴۰۰)، ارزیابی میزان اثربخشی برنامه‌های فرهنگی-تربیتی دانشگاه فرهنگیان. پژوهش در تربیت‌معلم، ۸(۴)، ۶۱-۸۴.

نائینی، علی‌محمد (۱۳۹۷)، درآمدی بر مدیریت فرهنگی. تهران: نشر ساقی. یزدانی، فاطمه (۱۳۹۸)، بررسی نقش فعالیت‌های فوق‌برنامه فرهنگی اجتماعی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سلامت اجتماعی دانشجویان دانشگاه خوارزمی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه خوارزمی.

Antovska, M.A. Ankica, Kostov, Borce (2016), Teachers, Students and Extracurricular Activities in Primary Education , (IJCRSEE) International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education , Vol. 4, No.1, pp.49-54.

Bodine R. Romijn , Pauline L. Slot, Paul P.M. Leseman (2021), nterculturality and T ality and Teacher E eacher Education. A Study fr ducation. A Study from Pre-service Teachers' Perspective, Teaching and Teacher Education, , Vol. 98.

Hinojosa Pareja, E., & López López, M (2018), Interculturality and Teacher Education. A Study from Preservice Teachers' Perspective. Australian Journal of Teacher Education, Vo 43(3), pp.74-92.

Ileritürk , Duygu (2023), Evaluation of extracurricular activities in education according to pre-school teacher candidates' views, Social Sciences & Humanities, Open 8 (2023) 100524.

Presenting the Structural Equation Model of the Comprehensive Cultural-Educational System of Farhangian University based on the Views of Managers and Cultural Experts

Fatemeh Soghra Momenian Shahmiri¹, Seyedeh Esmat Rasouli², Ladan Salimi³

Abstract

The present study presents the structural equation model of the comprehensive cultural-educational system of Farhangian University based on the views of managers and cultural experts. In terms of purpose, the study is applied, in terms of method, it is a mixed exploratory one. The participants in the qualitative section were managers and cultural experts of Farhangian University of Iran. Based on purposeful snowball sampling and theoretical saturation, 14 individuals were selected for the interview. In the quantitative part, the population included 126 individuals of all the cultural experts of the campuses and centers of Farhangian University in the academic year (2022-2023). A total of 74 individuals participated in the process of answering the questionnaire. The data collection tool in the qualitative part was a semi-structured interview and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire with 130 items. The method of data analysis in the qualitative part was theoretical coding that was done using MAXQDA 2020. In the quantitative part, to answer the research questions, structural equation modeling (confirmatory factor analysis) was done using SPSS 28, Smart PLS 3 and Excel. At the end, the conceptual model of the research was designed using the structural equation modeling technique by the method of partial least squares (PLS). Finally, 350 open codes, 67 core codes and 6 main components were identified. Causal conditions including (31 components), background conditions (2 components), intervening conditions (3 components), strategies (16 components), and consequences including student-teacher training, a six-area skill-based approach at the Islamic Republic level were identified.

Keywords: evaluation, cultural-educational system, Farhangian University, model of structural equations, student teacher

¹ PhD Candidate of Curriculum Planning, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
fatemeh_momenian@yahoo.com

² Assistant professor, Department of educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
esmatrasoli114@gmail.com

³ Assistant professor, Department of educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
e.s.ladan@yahoo.com