

## Identification of solutions and policy implications for the promotion of Farhangian University

Jalal. Musavi<sup>1\*</sup>, Jamileh. Alamolhoda<sup>2</sup>, Megdad. Hoseini<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Faculty Member, Supreme Council of the Cultural Revolution, Tehran, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

<sup>3</sup> PhD Student of Philosophy of Education, Ferdowsi University, Mashhad, Iran

\* Corresponding author email address: sj.mousavi@sccr.ir

### Article Info

#### Article type:

Original Research

#### How to cite this article:

Musavi, J., Alamolhoda, J., & Hoseini, M. (2025). Identification of solutions and policy implications for the promotion of Farhangian University. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 31(2), 129-145.



© 2025 the authors. Published by Institute for Research and Planning in Higher Education (IRPHE), Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

### ABSTRACT

This article was compiled with the aim of identifying solutions and determining policy consequences for the promotion of Farhangian University, and its method is a qualitative approach with thematic analysis method. In this way, an interview was conducted with 12 scientific and executive experts of Farhangian University. 85 verbal witnesses and 22 codes and 9 categories were obtained from the data of this interview. In order to validate the extracted categories and also to identify the consequences of the inferred policy, 5 meetings were held as a focus group with scientific and management experts. Themes in 9 categories include: Quantitative and qualitative improvement strategies for faculty members of Farhangian University; Solutions to optimize the evaluation and admission system of Farhangian University; Strategies to systematically improve the relationship between the selection and service of student-teachers of Farhangian University; Solutions to improve the management of Farhangian University in terms of expertise, credit, institutional and physical; Solutions to increase the productivity of internship courses in Farhangian University; Solutions to change the educational approach to special education in Farhangian University; Solutions to promote the role of the professional authority of Farhangian University in the educational system; The strategies for systematization of the transformation and improvement of the existing human resources of education and training have been classified from the basics of Farhangian University and finally the solutions to improve the educational program and curriculum content of Farhangian University. Based on the findings and the nine themes extracted from this research and the resulting policy implications, it is necessary and recommended to formulate a comprehensive policy package for the promotion of Farhangian University in the agenda of policymakers.

**Keywords:** Teacher Training, Farhangian University, Policy Implications, Solution for improving



## شناسایی راهکارها و دلالت‌های سیاستی ناظر بر ارتقای دانشگاه فرهنگیان

سیدجلال موسوی خطیر<sup>۱\*</sup>، جمیله علم‌الهدی<sup>۲</sup>، سیدمقداد حسینی<sup>۳</sup>

۱. استادیار، عضو دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران، ایران
۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران

\*ایمیل نویسنده مسئول: sj.mousavi@sccr.ir

## اطلاعات مقاله

## چکیده

## نوع مقاله

## پژوهشی اصیل

## نحوه استناد به این مقاله:

موسوی خطیر، سیدجلال، علم‌الهدی، جمیله، و حسینی، سیدمقداد. (۱۴۰۴). شناسایی راهکارها و دلالت‌های سیاستی ناظر بر ارتقای دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۳۱(۲)، ۱۴۵-۱۲۹.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

مقاله حاضر با هدف شناسایی راهکارها و تنظیم دلالت‌های سیاستی در جهت ارتقای دانشگاه فرهنگیان تدوین شده است. بر اساس رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی از نوع عرفی از طریق مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان علمی و اجرایی حوزه تربیت معلم داده‌ها و اطلاعات گردآوری شد. پس از کدگذاری مصاحبه‌های انجام‌شده، ۸۵ شاهد گفتاری و ۲۲ کد استخراج و در ۹ مقوله دسته‌بندی شدند. برای اعتبارسنجی و تنقیح مفاهیم و مقولات استخراج‌شده و همچنین شناسایی دلالت‌های سیاستی استنباط شده مبتنی بر راهکار، ۵ جلسه گروه کانونی با حضور متخصصان علمی و مدیریتی برگزار شد. مضامین احصا شده در ۹ مقوله فراگیر شامل راهکارهای ناظر بر ارتقای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان از نظر کمی و کیفی، راهکارهای ناظر بر بهینه‌سازی نظام سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان، راهکارهای ناظر بر ارتقای نظام‌مند گزینش و رابطه خدمتی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان، راهکارهای ناظر بر ارتقای مدیریت از نظر تخصصی، اعتباری، نهادی، کالبدی دانشگاه فرهنگیان، راهکارهای ناظر بر افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، راهکارهای ناظر بر تغییر رویکرد آموزشی به تربیتی در دانشگاه فرهنگیان، راهکارهای ناظر بر ارتقای نقش مرجعیت حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان در نظام آموزش و پرورش، راهکارهای ناظر بر نظام‌مندسازی تحول و بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش از مبادی دانشگاه فرهنگیان و راهکارهای ناظر بر بهبود برنامه آموزشی و محتوای درسی دانشگاه فرهنگیان صورت‌بندی شدند. بر اساس مضامین نه‌گانه حاصل‌شده از این تحقیق و دلالت‌های سیاستی منتج از آن، به نظر می‌رسد که ضرورت دارد تدوین بسته سیاستی جامع برای ارتقای دانشگاه فرهنگیان در دستورکار مراجع سیاستگذار قرار گیرد.

**کلیدواژگان:** تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان، دلالت‌های سیاستی، راهکار ارتقا.



## مقدمه

دانشگاه نهاد اصلی جهت دهنده به دانش شناخته می‌شود و تربیت‌معلم، محقق و متخصص حرفه‌ای، به‌طور اساسی بر عهده دانشگاه‌هاست. همچنین برخلاف نقش مهم و چشمگیر رسانه‌ها در فرهنگ‌سازی توسعه ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی، هنوز پرورش روحیه علمی، رواج فرهنگ علم‌گرایی و پرورش مهارت‌های تحقیق، استدلال، جستجو و کسب اطلاعات و داوری درباره آن‌ها، بر عهده مدرسه و دانشگاه می‌باشد (Alamolhoda, 2012). همچنین معلمان هزاره سوم عامل تأثیرگذار، الهام‌بخش و آگاهی هستند که باید به تربیت دانش‌آموزان با مهارت‌های بالا اهتمام ورزند (Jan, 2017) از این‌رو، تربیت معلم را می‌توان مهم‌ترین و حساس‌ترین وجه تعلیم و تربیت دانست تا معلمان بتوانند دانش و مهارت موردنیاز را کسب کرده و گرایش‌های مثبت، باورها و ارزش‌ها را در خود توسعه دهند و به‌نسل آینده منتقل کنند (Golden-Jubilee, 2013; Sadeghi et al., 2023). به تعبیر دیگر، تحقق هر آرمانی در آموزش و پرورش، درگرو مهم‌ترین نیروی انسانی آن یعنی معلمان است که عامل اجرایی‌سازی آرم‌ها در محیط عملی هستند و هیچ اصلاحی بدون همکاری و مشارکت فعال آنان انجام نخواهد شد (Rikenberg & Ed, 2010). جذب و نگهداشت این منابع انسانی با ارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها می‌باشد (Azad Disfani & Behfar, 2023; Drobne et al., 2019)؛ بنابراین اگر آموزش و پرورش بخواهد موفق باشد باید به‌نظام تربیت‌معلم و اتخاذ تدابیر منطقی برای بهبود تربیت حرفه‌ای معلمان اهمیت دهد. به‌صورتی که معلم حامل و نگهبان آموزش باشد و ارزش‌های اخلاقی و انسانی او بتواند دانش‌آموز را به‌عنوان یک شخصیت چندلایه پرورش دهد (Eftekhari & Heydari, 2023). نوع فعالیت‌هایی که دانشجو معلمان در طول دوران تحصیل انجام می‌دهند در آینده توسعه حرفه‌ای آنان تأثیر به‌سزایی دارد (Servet & Çelik, 2021). همچنین یافته‌های تحقیقات در این زمینه، بر حساسیت و ارزش و اهمیت بسیار نقش معلمان در مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأکید دارد؛ حتی سطح و عمق یادگیری دانش‌آموزان هم به معلم بستگی دارد (Dean et al., 2012). به‌عبارت‌دیگر، شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن نظام و کیفیت نظام آموزشی به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (Bahalla & Bedjaoui, 1990). همچنین، در دنیای امروز، تعلیم و تربیت‌معلم از نظر منافع ملی جزء منافع سطح اول محسوب می‌شود (Moghadam & Sarkar Arani, 2018). در حقیقت نظام تربیت‌معلم هر کشوری به‌منظور برآوردن نیازهای آموزشی مدارس و دستیابی به اهداف آموزشی آن کشور فعالیت می‌کند (Helvac, 2013).

دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین زیرنظام‌های سند تحول بنیادین آموزش و پرورش اندکی بعد از تصویب سند تحول با تصویب اساس‌نامه آن در شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۹۰ آغاز بکار کرد. بر طبق اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی است؛ 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 تربیت‌محور، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی- ایرانی- انقلابی دانشجو معلمان، برخوردار از هیئت‌علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین و... همچنین بر طبق این اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان دارای اهداف چندگانه‌ای است. برخی از این اهداف عبارت‌اند از: تأمین و تربیت‌معلمان، مدیران، مربیان، کارکنان و پژوهشگرانی مؤمن و متعهد، معتقد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی؛ تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی؛ ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت‌معلم 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 (Supreme Council of Cultural, 2011).





بر اساس تعریف و اهداف دانشگاه فرهنگیان پرواضح است که این دانشگاه یک دانشگاه ملی و مأموریت‌گرا است که هدف نهایی و محوری آن تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی برای وزارت آموزش و پرورش است. این مأموریت نشان از اهمیت بالای این دانشگاه در نظام آموزشی عمومی دارد. محوریت و اهمیت بالای این دانشگاه ضرورت تضمین کیفیت را در این دانشگاه مضاعف می‌سازد. تضمین کیفیت در نظامات تربیت معلم شامل تمامی خط‌مشی‌ها، سیاست‌گذاری‌ها، فرآیندها و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده است که از طریق آن کیفیت آموزش حفظ، ارتقا و توسعه می‌یابد (Mirkamali et al., 2016). بوش و گروت‌جوهان (Bush & Grotjohann, 2018) اشاره می‌کنند که کیفیت مراکز تربیت معلم آینده با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده و هدفمند مسئولان، اساتید و دانش‌جو معلمان ارتباط تنگاتنگی دارد.

یافته‌های برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این دانشگاه در مسیر تحقق مأموریت‌های اصلی خود با چالش‌های متعددی روبرو است. عدم کیفیت و کفایت فضای آموزشی، چالش هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان، چالش فرایند جذب معلمان، چالش ساختار و سازمان دانشگاه فرهنگیان، چالش برنامه آموزشی و درسی، چالش سیاست‌گذاری کلان نظام تربیت معلم، چالش تربیت و گزینش مدیران و چالش تضمین کیفیت معلمان از مهم‌ترین آن‌ها است (Mousavi et al., 2024). لذا در جهت دستیابی به کیفیت مطلوب در دانشگاه فرهنگیان و جذب و آموزش معلمان شایسته به‌عنوان محور فرایند تربیت رسمی عمومی، نیاز به بررسی راهکارهای ارتقای دانشگاه بسیار مهم است. به تعبیر دیگر، سؤال اصلی که این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به آن است عبارت‌اند از: مهم‌ترین راهکارها و دلالت‌های سیاستی ناظر بر ارتقای دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سابقه تعلیم و تربیت بشر به آغاز خلقت وی برمی‌گردد. خداوند اولین معلم و اولین مربی عالم و آدم است: «علم آدم الاسماء كلها؛ خداوند همه اسماء و حقایق را به انسان آموخت» (bagarah, 31). «الذی علم بالقلم، علم الانسان ما لم یعلم؛ خدایی که به وسیله قلم آنچه را که انسان نمی‌دانست به وی تعلیم کرد» (alagh, 5) و یا درباره هدایت و تربیت همه موجودات می‌فرماید: «ربنا الذی اعطی کل شیء خلقه ثم هدی؛ پروردگار ما کسی است که پس از خلقت موجودات، آن‌ها را هدایت و راهنمایی کرد.» (taha, 50).

لذا در قرآن کریم تعلیم و تربیت انسان به خداوند نسبت داده می‌شود چون به او حیات بخشیده و از همگان بر او مهربان‌تر و آگاه‌تر است. خداوند که گذشته همگان را می‌داند و بر مبدأ و مقصد حیاتشان اشراف دارد، خلفای خود را مأمور تربیت انسان قرار داده است. بنابراین مبدأ تعلیم و تربیت هدایت الهی است ولی این هدایت‌های نیز مراتبی دارد گاه بی‌واسطه فرود می‌آید نظیر آنچه برای موسی رخ داد، گاه از طریق فرشتگان الهی و پیامبران و گاه به‌واسطه دانشمندان، معلمان و نویسندگان و گاه از پس رویدادهای مهم زندگی که هم در قلمرو طبیعت و هم در حوزه اجتماع به‌وفور پدید می‌آیند (Alamolhoda, 2012). در مرتبه بعد، انبیای الهی معلمان و مربیان بزرگ بشر بوده‌اند: «یعلمهم الكتاب و الحکمه و یزکیهم» (baghareh, 129) و در جای دیگر خداوند به پیامبر اکرم (ص) دستور می‌دهد که از مردم صدقه و زکات بگیرد تا بدان وسیله آن‌ها را تربیت کنی. «خذ من اموالهم صدقه تطهرهم و تزکیهم» (tobeh, 103).

از این جهت است که ارزش کار معلم تا آن حد ارزشمند و حیاتی است که به‌عنوان شغل انبیا تعبیر می‌شود. همچنین اگر از مبانی عرفانی و فلسفی بررسی می‌شود می‌توان ادعان کرد که سفر چهارم من الحق الی الخلق از نقش مهم و حیاتی معلم است.

از سوی دیگر، با بررسی منابع دینی می‌توان دریافت که خطابات تربیتی متون مقدس بیشتر متوجه سه گروه حاکمان، عالمان و والدین است. بنابراین، احتمالاً در رهیافت دینی، دولت، خانواده و مراکز علمی و دانشگاهی، سه نهاد اجتماعی مؤثر در تعلیم و تربیت به شمار می‌روند که می‌توانند ضمن تعامل گسترده و در یک ارتباط دقیقاً طراحی شده، راهبری نظام آموزش رسمی را بر عهده بگیرند (Alamolhoda, 2013). در شرایط موجود کشور، دانشگاه فرهنگیان جایگاه و نقش اساسی در اجرایی شدن نقش گروه حاکمان و عالمان دارد. از آنجایی که دانشگاه



فرهنگیان، مهم‌ترین مرکز آکادمیک جهت تربیت و پرورش معلمان برای نظام تعلیم و تربیت رسمی کشور می‌باشد لذا توجه به کیفیت این دانشگاه بسیار حائز اهمیت است و شایسته است سیاست‌های مستمر جهت ارتقای دانشگاه فرهنگیان تدبیر شود.

از طرف دیگر، مفهوم تربیت و خبرگی حرفه‌ای متمرکز بر مسئله شناسی در زمینه نقش تربیتی و اجتماعی مدرس به‌عنوان یک خردمند است. مدرس در قبال نیازهای یادگیری دانشجو معلمان و دانش‌آموزانی که قرار است توسط این معلمان تربیت شوند، مسئولیت دارد (Murray, 2005). (Male, 2005) لذا یک مدرس و مربی برای انجام رسالت اجتماعی خود به واکاوی نیازهای یادگیری دانشجو، واقعیت‌های کلاس درس، موضوع تدریس، فضای حاکم بر اذهان، باورها، عادات رفتاری خود و دانشجویان می‌پردازد. بر نیازهای یادگیری دانشجویان به‌عنوان نسل پیش رو با نگاه آینده‌پژوهی تأمل می‌کند. پیامدهای حاصل از تعاملات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی دو نهاد تربیتی دانشگاه فرهنگیان و وزارت آموزش و پرورش رصد و نقش این پیامدها بر ارتقای سطح فرهنگ و دانایی افراد جامعه تجسم می‌کند (Ababaf, 2024). لذا نقش دانشگاه فرهنگیان و بخصوص اعضای هیئت‌علمی و مدرسان آن بسیار حیاتی است.

دانشگاه فرهنگیان با ساختار فعلی قدمت طولانی ندارد و حدود یک دهه از تأسیس آن می‌گذرد هرچند قبل آن وظیفه تربیت معلم بر عهده مراکز مختلف بوده است که فهرست‌وار می‌توان به این صورت ارائه کرد: دارالفنون در سال ۱۲۲۹، دارالمعلمین در سال ۱۲۹۷، دارالمعلمین عالی در سال ۱۳۰۸، دانشسرای مقدماتی و عالی در سال ۱۳۱۲، مراکز تربیت معلم دو ساله روستایی ۱۳۳۲، مراکز تربیت معلم یک‌ساله ۱۳۳۸، دوره تربیت معلم حرفه‌ای پسران و دختران ۱۳۴۱، دانشسرای عالی سپاه دانش در سال ۱۳۴۳، مرکز تربیت معلم دینی در سال ۱۳۴۵، مراکز تربیت معلم کودکان استثنایی در سال ۱۳۴۷، مراکز دانشسرای راهنمایی در سال ۱۳۴۸، مراکز تربیت معلم دو ساله فنی و حرفه‌ای، مراکز تربیت مربی کودک در سال ۱۳۵۱ همچنین پس از انقلاب دانشسرای تربیت معلم دو ساله و چهارساله، دانشگاه‌های تربیت معلم و دانشکده‌های علوم تربیتی و تربیت دبیر، مراکز تربیت معلم، دانشگاه تربیت دبیر فنی شهید رجایی، مجتمع آموزش عالی پیامبر اعظم (ص) و نهایتاً تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۹۱ تأسیس شدند.

از آنجایی که قدمت دانشگاه فرهنگیان با ماهیت و ساختار جدید حدود یک‌دهه می‌باشد و در زمره‌ی دانشگاه‌های نوپا در کشور ایران است لذا پژوهش‌های که به همه ابعاد دانشگاه با ساختار جدید پرداخته باشد چشم‌گیر نیست. در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

نبوی (Nabavi, 2023) پژوهشی باهدف واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به‌منظور ارائه الگوی مناسب جذب دانشجو انجام شد. روش پژوهش مورد استفاده کیفی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد است. نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه صاحب‌نظران، پذیرش دانشجو در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به‌خصوص برای دوره ابتدایی، جذب نخبگان فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی سایر دانشگاه‌ها برای تحصیل در دوره دوساله کارشناسی‌ارشد در آموزش رشته‌های تخصصی به‌خصوص رشته‌های فنی و حرفه‌ای و علوم پایه برای معلمی دوره متوسطه دوم مناسب است.

نظری (Nazari, 2021) در پژوهشی با عنوان بررسی موانع و راهبردهای بین‌المللی سازی دانشگاه فرهنگیان که با روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است، نشان داده‌اند که شرکت‌کنندگان در پژوهش عوامل فرهنگی، آموزشی، پژوهشی، ساختاری و تجهیزاتی را به‌عنوان موانع بین-المللی سازی عنوان کرده‌اند.

دهنوی و اسدپور (Dehnavi & Asadpour, 2021) در پژوهشی با عنوان چالش‌های پیش‌پای دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان مصلح اجتماع از منظر دانشجومعلمان که با روش پدیدارشناسی انجام داده‌اند نشان می‌دهند که سهل‌انگاری اهمیت آموزش دانش تخصصی در رشته‌های مختلف معلمی و دبیری، عدم الگوپردازی معلمان مصلح ایران در تربیت رسمی و غیررسمی دوران دانشجویی، انگیزه زدایی از



دانشجویان، حضور کم‌رنگ فضای نقد سازنده، پراهمیت بودن «حاشیه» نسبت به «متن» در دوران دانشجویی، و... برخی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان و مربیان مصلح اجتماع از نگاه دانشجوی معلمان می‌باشند.

رفیعی و عبدالمولی (Rafiei & Abdullahi, 2022) در پژوهشی با عنوان بررسی چالش‌های دانشگاه فرهنگیان که با روش تحلیل محتوا و بررسی اسناد مرتبط صورت گرفته است نشان داده‌اند که مهم‌ترین چالش‌های دانشگاه فرهنگیان عبارت‌اند از کمبود شدید فضا، امکانات آموزشی و تربیتی، تعداد کم عضو هیئت‌علمی، عدم کاربردی و به‌روز نبودن محتوای برنامه درسی، کمبود سرانه دولتی، چابک نبودن ساختار اداری، ضعف جدی در برنامه کارورزی و سایر.

صادقی و همکاران (Sadeghi et al., 2023) مقاله‌ای با عنوان شناسایی و اعتبارسنجی مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان انجام داده‌اند. این پژوهش، با روش آمیخته انجام شده و نتیجه شامل مضمون‌های فراگیر دانشی-تخصصی، ارزشی-معنوی، منشی-رفتاری، کنشی-تعاملی، مهارتی-حرفه‌ای و رهبری-مدیریتی به دست آمد. نتایج بخش کمی مقیاس نهایی با ۶ عامل و ۶۹ نشانگر را تأیید و ابزاری جهت سنجش تربیت نیروی انسانی شایسته ارائه داد.

نامداری (Namdari, 2023) پژوهشی باهدف آسیب‌شناسی فرایند جذب و انتخاب معلم و ارائه توصیه‌های سیاستی برای بهینه‌سازی آن انجام داد که با استفاده از روش پژوهش کیفی و رویکرد داده-بنیاد نوحاسته انجام گرفت. یافته‌های پژوهش مذکور نشان دادند، شش نارسایی سیاست‌گذاری-نهادی، شناختی-نگرشی، آینده‌نگرانه، اجرایی، قانونی و رویکردی-روشی در زمینه جذب و انتخاب معلم وجود دارد. توصیه‌های سیاستی متناسب با این نارسایی‌ها در چهار دسته توصیه‌های معطوف به حوزه نظرورزی، سیاست‌گذاری و مدیریت میان‌بخشی، مدیریت میانی و برنامه‌ریزی، و مدیریت اجرایی ارائه شد.

با توجه به پیشینه پژوهش می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: بررسی وضعیت دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک مقوله اساسی مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران بوده است. همچنین در بررسی پژوهش‌های مختلفی که در ارتباط با دانشگاه فرهنگیان انجام شده است می‌توان پی برد که راهکارها و سیاست‌های ارتقای دانشگاه فرهنگیان در پژوهش‌های مختلف متفاوت است و هریک از صاحب‌نظران و پژوهشگران به عناصر کم‌وبیش متفاوتی اشاره کرده‌اند. مضاف بر این، با توجه به این‌که از زمان تأسیس این دانشگاه بیش از ۱۰ سال می‌گذرد، اما ادبیات پژوهشی غنی در خصوص شناسایی راهکارهایی جهت ارتقای دانشگاه فرهنگیان تولید نشده است. به‌عبارت‌دیگر اکثر پژوهش‌های انجام شده در دانشگاه فرهنگیان در حوزه خاصی و به بررسی ابعاد خاصی از دانشگاه پرداخته‌اند اما در این پژوهش تلاش شده است مبتنی بر نگاه خبرگان علمی و اجرایی صورت‌بندی جامعی از راهکارهای ارتقای دانشگاه فرهنگیان و دلالت‌های سیاستی آن حاصل شود تا مدیران و سیاست‌گذاران حوزه تعلیم و تربیت بتوانند مبتنی بر آن تصمیم سیاستی مؤثری اتخاذ کنند.

## روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع از روش تحلیل محتوای کیفی از نوع عرفی<sup>۱</sup> و همچنین گروه کانونی استفاده شده است. تحلیل محتوای کیفی از نوع عرفی معمولاً در طرحی مطالعاتی بکار می‌رود که هدف آن شرح یک پدیده است (Iman & Noshadi, 2018). پژوهش در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شده است. این روش پژوهش هفت مرحله دارد که به شرح زیر است: ۱- تنظیم کردن پرسش‌هایی که باید پاسخ داده شوند؛ در این پژوهش سؤال اصلی عبارت است از: مهم‌ترین راهکارها و دلالت‌های سیاستی ناظر بر ارتقای دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟ ۲- برگزیدن نمونه مورد نظر و تعیین ابزار پژوهش: جامعه مشارکت‌کنندگان این پژوهش را خبرگان اجرایی و علمی که حداقل ۵ سال سابقه

1. Conventional Content Analysis



مدیریتی و یا علمی (آموزشی و پژوهشی) در حوزه تربیت معلم داشته‌اند، تشکیل می‌دهند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در این روش نمی‌توان از قبل مشخص کرد که چه تعداد افراد بایستی در مطالعه انتخاب شوند تا پدیده مورد مطالعه در مرحله کیفی به‌طور کامل شناسایی شود. به‌طور ایده‌آل ما به جمع‌آوری اطلاعات تا زمانی ادامه خواهیم داد که به نقطه اشباع برسیم. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها در خصوص موضوع پژوهش از روش مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بهره برده شد. ۳- تعیین رویکرد تحلیل محتوا: در این پژوهش روش تحلیل محتوای کیفی از نوع عرفی استفاده شده است. ۴- طرح‌ریزی کردن فرایند رمزگذاری: واحد تحلیل در این روش، جملات می‌باشد همچنین در این پژوهش به دلیل ماهیت مسئله پژوهشی و ضعف ادبیات پژوهش پژوهشگر مقولات را به‌صورت استقرایی از داده‌ها استخراج کرده است. ۵- اجرا کردن فرایند کدگذاری: به این منظور، تمامی جملات، پاراگراف‌ها یا بخش‌های مصاحبه که باعث ایجاد یک مفهوم مشترک می‌شدند کنار هم جمع و سپس مفهوم‌پردازی شد. در مرحله بعدی مفاهیم ایجاد شده منجر به تشکیل مقوله‌ها شدند.

۶- تعیین اعتبار و پایایی: برای کسب قابلیت اعتبار در این پژوهش تلاش شد تا از روش خودبازبینی پژوهشگر استفاده شود. جهت افزایش ثبات نیز از روش بررسی دقیق داده‌ها توسط ناظر خارجی استفاده گردید. برای تأییدپذیری پژوهش، فرایند انجام کار در اختیار سه تن از متخصصان تعلیم و تربیت و دو تن از مدیران دانشگاه قرار داده شد. این راهبرد برای تأیید، مبتنی بر تکرار مشاهده‌گران است یعنی ارجاع کدها و مقوله‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها به همکاران و اطمینان از برداشت محقق از انواع کدگذاری‌ها و مقوله‌بندی‌ها است. در این تحقیق، صحت نحوه انجام پژوهش توسط متخصصان با درصدهای ۹۲، ۸۷ و ۹۴ و مدیران با درصدهای ۸۸ و ۹۴ مورد تأیید گردید. ۷- تحلیل کردن نتایج حاصل از فرایند رمزگذاری (Kaid & Wadsworth, 1989).

در مرحله دوم بخش کیفی به‌منظور تکمیل نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انفرادی و اعتباریابی مؤلفه‌های ارائه شده و همچنین شناسایی دلالت‌های سیاستی مبتنی بر راهکارها از روش گروه کانونی استفاده شده است. در این مرحله از پژوهش کیفی تحلیل‌ها و یافته‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های انفرادی با تشکیل گروه کانونی متشکل از خبرگان کلیدی بیشتر مورد مذاقه و ویرایش قرار گرفته و تحلیل‌های انجام شده و الگوی ارائه شده تعدیل و اصلاح شد. شیوه گروه کانونی برای پی بردن به درک افراد درباره یک موضوع ویژه به کار می‌رود. در نتیجه آن پژوهشگر می‌تواند نظر مشترک افراد را نسبت به پدیده مورد بررسی، نمایان کند (Bazargan, 2008). در این پژوهش تشکیل ۵ جلسه گروه کانونی باهدف تعدیل و اعتباریابی مفاهیم استخراج شده برای ارتقای دانشگاه فرهنگیان و همچنین پی بردن به دلالت‌های سیاستی ارتقای دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه صاحب‌نظران انجام شده است، به‌طوری‌که با اجرای گروه‌های کانونی و تحلیل داده‌های حاصل از آن مؤلفه‌های ارتقای دانشگاه فرهنگیان نهایی شد.





جدول ۱

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری برای مصاحبه و گروه کانونی

بخش	متغیر جمعیت‌شناختی	مختصات مصاحبه‌شونده‌ها	تعداد
مصاحبه	سطح مدیریتی	مدیر سطح عالی دانشگاه	۲
		مدیر سطح میانی دانشگاه	۲
		مدیر و سیاست‌گذار	۳
	سابقه خدمت	معاون وزیر	۲
		هیئت علمی دانشگاه	۳
		زیر شش سال	۰
		هفت الی سیزده سال	۵
سازمان	سازمان	چهارده سال به بالا	۷
		دانشگاه فرهنگیان	۶
		وزارت آموزش و پرورش	۳
	سطح مدیریتی	شورای عالی انقلاب فرهنگی	۳
		وزیر	۲
		مدیر و سیاست‌گذار	۵
گروه کانونی	سازمان	رئیس دانشگاه	۱
		وزارت آموزش و پرورش	۲
		وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۲
	سطح مدیریتی	شورای عالی انقلاب فرهنگی	۴

یافته‌ها

همان‌گونه که در بخش روش تحقیق بیان شد، بخش کیفی پژوهش حاضر در دو مرحله تعریف شده است. در مرحله اول به منظور شناسایی مقولات و زیرمقولات از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. در مرحله دوم پژوهش، به منظور اطمینان از نتایج تحلیل داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌ها، اصلاح و تعدیل تحلیل‌های انجام شده، جلسه گروه کانونی با حضور متخصصان و مطلعین کلیدی شکل گرفت. در این جلسه ابتدا محقق گزارشی از فرآیند انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، داده‌های گردآوری شده، فرآیند تحلیل داده‌ها، شناسایی مفاهیم و کدها، دسته‌بندی مفاهیم و شناسایی مقوله‌های اصلی عرضه نمود. سپس صاحب‌نظران حاضر در جلسه نقطه نظرات خودشان را در ارتباط با تحلیل‌های انجام گرفته مطرح نمودند. بر اساس نظرات صاحب‌نظران در موارد لازم اعمال گردید. صاحب‌نظران حاضر در جلسه گروه کانونی ضمن تأیید کلیت تحلیل‌های بخش کیفی پژوهش، راجع به جنبه‌های مختلف موضوع نقطه‌نظرات اصلاحی را مطرح نمودند که عمده‌ترین آن‌ها به شرح ذیل خلاصه شده است: -مقولات خوبی انتخاب شده‌اند. عموماً مبتنی بر ماهیت دانشگاه فرهنگیان است. اما برخی مقولات و زیرمقولات این ویژگی را ندارد. به‌عنوان مثال، مقوله «بهینه‌سازی ورود به دانشگاه فرهنگیان» نگاه و ماهیت سیستمی دانشگاه فرهنگیان را ندارد لذا شایسته است عنوان مقوله به «بهینه‌سازی نظام سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان» تغییر پیدا کند؛ -همچنین برخی مقولات و زیر مقولات جامعیت را ندارد به‌عنوان نمونه؛ کدهای زیر مقوله «ساماندهی ساختاری» فقط بحث ساماندهی را نشان نمی‌دهد بلکه بهبود و تعالی را هم در کنار ساماندهی پوشش می‌دهد لذا بر این اساس این زیر مقوله به صورت «ساماندهی و تعالی ساختاری» اصلاح و کامل شد؛ - کدهای اولیه استخراج شده بسیار متعدد است و برخی از آن‌ها هم‌پوشانی دارد. شایسته است برخی از آن‌ها ادغام شود که بر این اساس کدها



اولیه از ۹۸ کد به ۸۵ کد تبدیل شده است؛ -جدول ارائه شده در بخش تحلیل‌های کیفی خیلی مفصل است. اگر امکان داشته باشد آن‌ها را خلاصه‌تر کنید، مناسب‌تر می‌شود.

بنابراین، در پاسخ به سؤال پژوهش، داده‌های کیفی گردآوری شده از فرایند اجرای مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با افراد نمونه پژوهش به صورت کدگذاری باز تجزیه و تحلیل شد. پس از تحلیل مصاحبه‌ها در مجموع ۸۵ کد اولیه استخراج شد که پس از تجزیه، تحلیل، ادغام و هم‌پوشانی کدها در جلسات گروه کانونی، در ۹ مقوله اصلی طبقه‌بندی گردید.

### راهکارهای ناظر بر ارتقای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان از نظر کمی و کیفی

نسبت بالای دانشجو به استاد در این دانشگاه نشان می‌دهد که وضعیت هیئت علمی در این دانشگاه، قابل مقایسه با سایر دانشگاه‌های دولتی کشور نیست. در بحث کمیت و کیفیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، مقوله «ارتقای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان از نظر کمی و کیفی» با ۳ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.

#### جدول ۲

کدهای استخراج شده مقوله ارتقای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج شده	شواهد گفتاری
ارتقای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان از نظر کمی و کیفی	ارتقای کیفی اعضای هیئت علمی دانشگاه	تقویت کادر هیئت علمی دارای مهارت دانشی پداگوژی، سابقه تدریس در مدارس و تجربه معلمی (۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۱۰)
		جذب و ارتقای هیئت علمی دانشگاه بر مبنای مأموریت خدمتی و صلاحیت حرفه‌ای (۵ و ۸ و ۹)
		تقویت ارتباط اساتید هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان با مدرسه و پیش‌بینی برقراری فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در مدرسه (۳ و ۹ و ۱۰)
	ارتقای کمی اعضای هیئت علمی دانشگاه	تقویت و پشتیبانی اداری از افزایش جذب هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان (۳ و ۴ و ۸ و ۱۰)
		تسهیل و اختصاصی‌سازی رویه جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان (۲ و ۸ و ۹ و ۱۰)
		کاهش میانگین سنی هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و افزایش سنوات خدمت و نرخ ماندگاری در دانشگاه (۳، ۱۱)
	تعالی توأمان کمی و کیفی اعضای هیئت علمی	متناسب‌سازی نسبت استاد به دانشجو و افزایش کیفیت تدریس متأثر از آن (۲ و ۳ و ۹)
		ایجاد نظام انگیزشی برای دعوت و انتقال هیئت علمی‌های برتر سایر دانشگاه‌ها به دانشگاه فرهنگیان (۲ و ۴ و ۱۰)
		طراحی شاخص‌های گزینش و ارتقای اعضای دانشگاه فرهنگیان در راستای جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی مأموریت گرا (۳ و ۹ و ۱۰)

### راهکارهای ناظر بر بهینه‌سازی نظام سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان

به‌طور کلی بر اساس مصاحبه‌های انجام شده سنجش و پذیرش در دانشگاه فرهنگیان یکی از اثرگذارترین عوامل کیفیت دانشگاه فرهنگیان است که اکثر مصاحبه‌شوندگان بدان اذعان داشتند. مقوله‌ی «بهینه‌سازی نظام سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان» با ۳ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.





## جدول ۳

کدهای استخراج‌شده مقوله بهینه‌سازی نظام سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
بهینه‌سازی نظام سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان	سنجش تخصصی برای ورودی دانشگاه (۱۰ و ۹)	لزوم اعمال نگرش تخصصی به نظام آموزش و پرورش و سنجش تخصصی برای ورود به دانشگاه فرهنگیان (۱ و ۴ و ۹)
سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان	توسعه مؤلفه‌های سنجش متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان از تست محور به استعداد معلمی (۲ و ۸ و ۹ و ۱۰)	تدابیر حفظ سطح سنجش و موازنه کمیت و کیفیت و پرهیز از صدمات موج اشتغال‌زایی در آموزش و پرورش. (۶، ۳ و ۹)
تنوع‌بخشی به دوره‌های تربیت معلم و عدم تمرکزگرایی	افزایش تنوع سطوح تحصیلی متناسب با تنوع در مأموریت خدمتی در آموزش و پرورش / کاردانی و کارشناسی و ارشد (۵ و ۱۲)	افزایش تنوع رشته تحصیلی متناسب با تنوع در مأموریت خدمتی در آموزش و پرورش / مربی پیش‌دبستان تا دبیر چندساختی (۵، ۸ و ۱۱)
ایجاد انعطاف و پویایی در پذیرش دانشگاه فرهنگیان	تغییر قالب‌های لزوماً دانشگاهی ۴ رساله برای زیر نظام تربیت معلم به دوره‌های فشرده ۳ ساله یا پودمانی (۲ و ۶ و ۹)	دوره تربیت معلم از شکل انحصاری خارج شود و تمام نهادهای ذیصلاح در این امر ملی مشارکت کنند تا در سایه این تنوع و تکثر شاهد کیفیت بالاتری باشیم. البته تنظیم گری و راهبری توسط دانشگاه فرهنگیان صورت گیرد (۶، ۷ و ۹)
ایجاد انعطاف و پویایی در پذیرش دانشگاه فرهنگیان	تنوع بخشی به ورودی‌های حرفه معلمی مبتنی بر ایجاد جریان آزاد کسب گواهی صلاحیت معلمی و تخصیص کد خدمتی با مدت معین حسب نیاز مناطق آموزشی (۳ و ۵ و ۶)	معلم مدنظر رهبری می‌تواند از سایر دانشگاه‌ها که آموزش پایه دیده‌اند و دارای ویژگی‌های حرفه‌ای هستند صورت گیرد (۴ و ۱۰)
ایجاد جذابیت و انعطاف برای پذیرش و افزایش کیفیت متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان (۲ و ۴ و ۵ و ۹)	استفاده از ظرفیت طلاب و فارغ‌التحصیلان حوزه (۴، ۱۱)	پرهیز از عدم تحمیل فراتر از ظرفیت پذیرش دانشگاه فرهنگیان برای تقاضای بی‌برنامه آموزش و پرورش (۳ و ۴)
مدیریت نوسان پذیرش، آینده‌نگری، پیروی از منطق مشخص برای ایجاد و توسعه ظرفیت؛ مبتنی بر برنامه جامع برای بحث تربیت معلم. (۳، ۶، ۲ و ۹ و ۱۰)		

## راهکارهای ناظر بر ارتقای نظام‌مند گزینش و رابطه خدمتی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان

به‌زعم کارگزاران و صاحب‌نظران وضعیت فعلی گزینش تأمین‌کننده اهداف متبادر بر آن نبوده است. مقوله «ارتقای نظام‌مند گزینش و رابطه خدمتی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان» با ۲ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.



## جدول ۴

کدهای استخراج‌شده مقوله ارتقای نظام مند گزینش و رابطه خدمتی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
ارتقای نظام‌مند گزینش و رابطه خدمتی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان	تفکیک پذیرش از تعهد استخدامی	تفکیک پذیرش از الزام در ایجاد رابطه خدمتی با آموزش و پرورش (۶، ۱۱) مدیریت اثر انگیزاننده بیرونی (استخدام) که جایگزین جریان انگیزه‌های درونی و علقه معلمی نشود (۳ و ۹) فرایند ارزیابی دانشجویان در طول تحصیل باید به کسب صلاحیت و پس از آن تعهد خدمت منتج شود (۵ و ۹) بازمهندسی تعهد خدمت دانشجو معلمان، بطوریکه فرآیند ارتقا و پویایی حین تحصیل برای احراز صلاحیت و توانمندی را مختل نکند (۲، ۳ و ۸ و ۱۰)
بهبود رویکردی و فرآیندی گزینش	تغییر رویه‌های گزینش حرفه معلمی از گزینش معمول سازمان‌های خدماتی دولت و اعمال گزینش فرآیندی (۲ و ۶ و ۱۰)	در فرایند گزینش با معرفی ۳ برابر ظرفیت، امکان انتخاب اصلاح فراهم‌شود (۳ و ۴) مبنای گزینش پرونده مشاوره دانش آموزی که متقاضی معلمی است، باشد (۳ و ۴ و ۸) گزینش اختصاصی مانند گزینش اختصاصی نیروهای مسلح در نظام آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان برای بکارگیری افراد متعهد و متخصص طراحی و اعمال شود (۳ و ۱۱)

### راهکارهای ناظر بر ارتقای مدیریت از نظر تخصصی، اعتباری، نهادی، کالبدی دانشگاه فرهنگیان

مباحث ناظر بر مدیریت منابع، ساختار و سازمان دانشگاه فرهنگیان یکی دیگر از عوامل اساسی مطرح‌شده از سوی مصاحبه‌شوندگان بوده است. مقوله «ارتقای مدیریت از نظر تخصصی، اعتباری، نهادی، کالبدی دانشگاه فرهنگیان» با ۴ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.

## جدول ۵

کدهای استخراج‌شده مقوله ارتقای مدیریت از نظر تخصصی، اعتباری، نهادی، کالبدی دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
ارتقای مدیریت از نظر تخصصی، اعتباری، نهادی، کالبدی دانشگاه فرهنگیان	ارتقای اقتضانات اعتباری و بودجه‌ای	ایجاد نگرش سرمایه‌ای به نظام تربیت معلم و تسهیل در تخصیص اعتبارات و بودجه عمرانیه دانشگاه فرهنگیان جهت تربیت معلم (۱ و ۳ و ۴ و ۹ و ۱۰) تزریق و تخصیص بودجه به نظام تربیت معلم مبتنی بر برنامه (۱) متناسب‌سازی بودجه دانشگاه با مأموریت دانشگاه شبانه‌روزی (۲ و ۳ و ۸ و ۹) داشتن نگاه تنظیم‌گری، راهبری، حاکمیتی و فرادستگاهی به دانشگاه فرهنگیان در عرصه پشتیبانی از تأمین منابع (۱ و ۳)
تأمین الزامات کالبدی برابر مأموریت و وظایف تخصصی	تأمین الزامات کالبدی برابر مأموریت و وظایف تخصصی	جلب مشارکت دستگاه‌های تأثیرگذار مانند سازمان اداری و برنامه‌بودجه (۳ و ۹ و ۱۰) تأمین الزامات فضای کالبدی برای آموزش، فعالیت‌های فرهنگی و اسکان دانشجو-معلمان (۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۹ و ۱۰) اختصاص فضا و تجهیزات به دانشگاه برابر دانشگاه شبانه‌روزی (۲ و ۳ و ۹) ضرورت ارتقای استاندارد سرانه فضا و تجهیزات دانشگاه فرهنگیان نسبت به سایر دانشگاه‌ها مبتنی به ضرورت‌های تربیتی و حرفه‌ای (۳، ۴ و ۹) رفع موانع قانونی درون و برون‌سازمانی جهت در اختیار قرار گرفتن فضا و تجهیزات آموزشی به دانشگاه فرهنگیان (۹ و ۱۰)





ساماندهی و تعالی ساختاری	اصلاح ساختار حجیم سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان و استقلال رأی دانشگاه از وزارت آموزش و پرورش (۲ و ۱۲)
رعایت استلزامات و اتخاذ تدابیر مدیریتی	استانداردسازی توسعه دانشگاه در تناظر با زیرساخت‌ها و پیش‌نیازها (۳ و ۸ و ۴ و ۹) ضرورت ساماندهی وضع موجود و استانداردسازی توسعه پردیس‌ها (۲ و ۳) همسویی سازمان اداری استخدامی با الزامات مورد تأیید و تصویب هیئت‌امنا از نظر ساختار و تشکیلات (۳ و ۹) انتصاب مدیران دانشگاه از بدنه نظام تعلیم و تربیت و پرهیز از انتصاب مدیران دوزیست (۲ و ۱۰) برگزاری جلسه هیئت‌امنا به صورت مستمر و عدم تقلیل جلسه به سطح نماینده (۳ و ۴) این نهاد باید مدیریت کلان تربیت معلم کشور را برعهده داشته باشد و برای اعتلا و ارتقای آن سیاست‌گذاری کند و البته نقش متناسب با ظرفیت و امکانات در عملیات تربیت معلم هم داشته باشد (۷ و ۹) تغییر در طراحی مدیریت دانشگاه فرهنگیان منطبق بر نیاز به وجود یک هسته مدیریت راهبردی باثبات (۲ و ۳ و ۴ و ۶) طراحی و تدارک فرصت‌های لازم برای گفتگوهای آزاد، نظام‌مند، مداوم و گسترده درباره امر پیچیده تربیت معلم در میان نخبگان و صاحب‌نظران با هدف تقویت بنیان‌های مدیریتی دانشگاه، تشریک‌مساعی، رفع نواقص و اعتلا مستمر نظام تربیت معلم (۷ و ۹) رفع فقر تنوع دانشگاه فرهنگیان با تقویت مناسبات دانشگاه با سایر مراکز علمی- پژوهشی و توسعه اشتراک مفهومی و معنایی رسالت معلمی با سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان در خصوص آموزش و پرورش (۱ و ۷ و ۹) توسعه همکاری بین‌المللی دانشگاه فرهنگیان و برنامه اقدام آن به‌عنوان یکی از اسناد توسعه‌ای دانشگاه دنبال شود. (۷ و ۹)

### راهکارهای ناظر بر افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

از آنجایی که فرآیند پذیرش و آموزش در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر مقصد شغلی است، موضوع کارآمدی فارغ‌التحصیلان برای ایفای مأموریت شغلی بسیار حائز اهمیت است. مقوله «افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان» با ۲ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.

#### جدول ۶

کدهای استخراج‌شده مقوله افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان	تقویت سازوکارهای اجرای کارورزی	تشکیل شورای کارورزی با عضویت معلم، مدیر و استاد کارورز برای تقویت محتوا و روش (۲ و ۱۱) اجرای دوره‌های کارورزی معوض واحدهای پداگوژیک برای متعهدین خدمت فارغ‌التحصیل از سایر دانشگاه‌ها (۲ و ۴)
	توسعه کمی کارورزی	تسری الگوی وزارت بهداشت و روش انترنی پزشکی در تعلیم مهارتی و روش تربیت حرفه‌ای معلم مثبت است (۳ و ۱۰) ایجاد مدارس کارورزی وابسته به دانشگاه فرهنگیان (۳، ۶ و ۹ و ۱۰) تعداد واحد کارورزی افزایش یابد و مبحث کارورزی در دوره تربیت معلم پررنگ شود (۲ و ۵ و ۶ و ۹) مدیریت تعداد اساتید راهنمای کارورزی و مقیم شدن ایشان در مدارس برای تحقق بحث استادشاگردی در کارورزی (۳ و ۹ و ۱۰) افزایش ضریب اهمیت دروس کارورزی و پایش نظامند ارائه باکیفیت آن. (۳، ۴)



## راهکارهای ناظر بر اصلاح رویکرد آموزشی به تربیتی در دانشگاه فرهنگیان

ضرورت تأسیس دانشگاهی اختصاصی برای تربیت معلم را اصالت قائل شدن بر تربیت، پیش و بیش از آموزش دانسته‌اند. مقوله «تغییر رویکرد آموزشی به تربیتی در دانشگاه فرهنگیان» با ۲ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.

### جدول ۷

کدهای استخراج‌شده مقوله اصلاح رویکرد آموزشی به تربیتی در دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
تغییر رویکرد آموزشی به تربیتی در دانشگاه فرهنگیان	تأمین ملاحظات تربیتی در برنامه درسی	الزام به اخذ واحدهای تربیتی پیش از دروس تخصصی در دانشگاه فرهنگیان (۸ و ۲)
	تمهید اقتضانات تربیتی در بایسته‌های اداری و مدیریتی	فعالیت‌های فرهنگی و فوق‌برنامه باید در متن برنامه تربیت معلم قرار گیرد (۳ و ۵ و ۱۰)
		توانایی دانشجو معلم باید در ساحت‌های مختلف تربیتی توسعه یابد (۵، ۲، ۶)
		تشکیل پروند تربیتی و مشاوره‌ای برای تمام دانشجو معلمان (۲ و ۴ و ۹ و ۱۰)
		تمهید برای استمرار جریان تربیت در زیست شبانه‌روزی در دانشگاه فرهنگیان (۸ و ۲)
		تقویت کمی و کیفی فضاهای تربیتی در اختیار دانشگاه فرهنگیان (۳، ۸ و ۱۱)

## راهکارهای ناظر بر ارتقای نقش مرجعیت حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان در نظام آموزش و پرورش

مصاحبه‌شوندگان بر اهمیت مرجعیت دانشگاه به‌عنوان عاملی که به تحقق تنظیم‌گری و تضمین کیفیت حرفه‌ای می‌انجامد تأکید داشتند. مقوله «ارتقای نقش مرجعیت حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان در نظام آموزش و پرورش» با ۲ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.

### جدول ۸

کدهای استخراج‌شده مقوله ارتقای نقش مرجعیت حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان در نظام آموزش و پرورش

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
ارتقای نقش مرجعیت حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان در نظام آموزش و پرورش	بازنمایی و اجرای صلاحیت حرفه‌ای معلمی بدو خدمت	تأیید صلاحیت حرفه‌ای معلمان بسیار مهم و اصل و اساس تحول در آموزش و پرورش و مقدمه ورود معلم به کلاس درس است (۱ و ۳ و ۴ و ۹ و ۱۰)
		گواهی‌نامه صلاحیت از طرق متعدد و با تنظیم‌گری دانشگاه فرهنگیان انجام شود و این دقیقاً طبق اساسنامه است (۸ و ۶)
		کیفیت خروجی‌های سیستم آموزشی دانشگاه فرهنگیان برای شروع بکار و احراز صلاحیت حرفه‌ای برای تدریس، مجزا از گذراندن واحدها و فارغ‌التحصیلی از دانشگاه با گواهی صلاحیت حرفه‌ای باید تضمین شود (۷، ۲، ۵، ۳)
	بازنمایی و اجرای صلاحیت حرفه‌ای معلمی طول خدمت	بحث رتبه‌بندی معلمان از نظر محتوایی و علمی باید زیر نظر دانشگاه فرهنگیان صورت گیرد (۲، ۱۲)
		صلاحیت به‌صورت امری مستمر توسط دانشگاه فرهنگیان برای سرمایه انسانی در طول سنوات خدمت پایش شود (۲ و ۳ و ۹)
		تعهد خدمت و صلاحیت باید در فرآیند به هم مشروط و متصل شوند، بطوریکه مبتنی بر مطلوبیت عملکرد معلم، پاداش استمرار خدمت با مدت معین اعمال شود، یعنی طول تعهد خدمتی یک پاداش است (۸ و ۶)



## راهکارهای ناظر بر نظام‌سازی تحول و بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش از مبادی دانشگاه فرهنگیان

مبتنی بر داده مصاحبه‌ها علاوه بر موضوع عام ضمن خدمت، تربیت و بازآموزی مدیران در نظام آموزشی بسیار قابل تأمل است. بر این اساس مقوله «نظام‌سازی تحول و بهسازی منابع انسانی موجود آموزش و پرورش از مبادی دانشگاه فرهنگیان» با ۲ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شود.

### جدول ۹

کدهای استخراج‌شده مقوله نظام‌سازی تحول و بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش از مبادی دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
نظام‌سازی تحول و بهسازی منابع انسانی موجود	بهسازی عمومی منابع انسانی	هدف اساسنامه مبنی بر ایفای مسئولیت نسبت به نیروی‌های موجود و نقش تحول‌آفرینی دانشگاه فرهنگیان در بهسازی سرمایه انسانی آموزش و پرورش از طریق تخصیص اعتبارات آموزش ضمن خدمت به دانشگاه محقق شود (۱ و ۱۲)
آموزش و پرورش از مبادی دانشگاه فرهنگیان	رفع تداخل کاری مرکز برنامه‌ریزی نیروی انسانی وزارتخانه با دانشگاه فرهنگیان در خصوص آموزش ضمن خدمت و ایجاد معاونت آموزش‌های ضمن خدمت و کوتاه‌مدت در دانشگاه فرهنگیان (۲ و ۳ و ۹ و ۱۰)	تضمین کیفیت خدمت معلم در طی سنوات‌کاری برعهده دانشگاه فرهنگیان باشد (۲ و ۸)
تحول‌آفرینی آموزشی	کاهش ناکارآمدی آموزش و پرورش متأثر از نظام مدیریت آموزش و پرورش - از سطح مدیریت ستادی تا سطح مدیر مدرسه (۱ و ۶ و ۹)	زمینه تحصیل معلمان در مقاطع تحصیلات تکمیلی فراهم و موانع آن برطرف شود (۲ و ۹ و ۱۰)
مدیریت آموزشی	تفویض مأموریت تربیت مدیر در آموزش و پرورش به دانشگاه فرهنگیان / متمرکز و پودمانی (۱ و ۵)	نظام‌سازی انتصاب و انتخاب مدیران مدارس و مدیران ستادی مبتنی بر شروط شایسته‌گزینی و حدنصاب‌های دانشی مورد تأیید دانشگاه فرهنگیان (۱، ۳)

## راهکارهای ناظر بر بهبود برنامه آموزشی و محتوای درسی دانشگاه فرهنگیان

یافته‌های مبتنی بر مصاحبه مؤید ضرورت پرداختن به فناوری‌های یاددهی-یادگیری، بازطراحی برنامه درسی و تألیف کتب اختصاصی بود که ذیل مقوله «بهبود برنامه آموزشی و محتوای درسی دانشگاه فرهنگیان» با ۲ کد استخراج شد که در جدول ذیل ارائه می‌شوند.



## جدول ۱۰

کدهای استخراج‌شده مقوله بهبود برنامه آموزشی و محتوای درسی دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	کد استخراج‌شده	شواهد گفتاری
بهبود برنامه آموزشی و محتوای درسی دانشگاه فرهنگیان	پویایی برنامه درسی	یکی از مباحث ورودی برنامه درسی و محتوایی است که برای پاسخگویی به نیازهای آموزش و پرورش باید مدام بازطراحی و تدوین شود (۳ و ۴ و ۵ و ۹)
		فناوری‌های مربوط به یاددهی-یادگیری، روش‌های تدریس باید براساس آخرین یافته‌های علمی در حوزه تعلیم و تربیت به‌روز شود (۳ و ۵)
		در فرایند برنامه‌درسی دانشجو معلم باید سه مهارت ارزشی-تربیتی؛ علمی-تخصصی و مهارت معلمی را توأمان کسب نمایند (۸ و ۹ و ۱۰)
		کتاب‌های درسی که در دانشگاه فرهنگیان تدریس می‌شود باید مبتنی بر مأموریت این دانشگاه تألیف شود (۴، ۱۲)
		بخش دانشی محتوای درسی در دانشگاه فرهنگیان باید هر دو یا سه سال یک‌بار باید بروز شود. (۳ و ۹ و ۹)
استانداردسازی محتوا		کتاب‌هایی که در دانشگاه فرهنگیان تدریس می‌شوند باید یک سری منابع محتوایی پایه و ثابت داشته‌باشد و مدرسان با پایبندی به آن بازطراحی در ارائه داشته باشند (۳ و ۱۲)
		دانشگاه فرهنگیان در اهتمام نسبت به توسعه زیرساخت‌های نظری و آکادمیک تربیت معلم باید پیشرو باشد (۶ و ۷)
		توسعه پژوهش درباره الزامات تربیت معلم اعم برنامه و محتوای درسی در سطح دانشگاه فرهنگیان و هم در سطح کل نهاد‌های علمی، توسعه یابد (۷ و ۹)
		چند سازمان مانند سازمان پژوهش، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان ارتباط عمیق برای تالیف و تدوین کتب مورد تدریس در دانشگاه فرهنگیان برقرار کنند (۳ و ۹ و ۹).

## نتیجه‌گیری

منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش با توجه به محوریت نقش نیروی انسانی در احیای تمدن نوین اسلامی از اهمیت و جایگاه بسیار مهمی برخوردار است و بر همین سیاق ارتقای کیفیت فرایند جذب و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش همواره مورد تأکید اسناد بالادستی همچون سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بوده است. در همین راستا و در جهت ارتقای کیفیت نیروی انسانی نظام آموزش رسمی عمومی کشور، مفروض است اثربخشی فرآیندی و بهینه عملکردی دانشگاه فرهنگیان در بروندادهایی نظیر فارغ‌التحصیلی، مهارت‌آموزی حرفه‌ای و بهسازی مستمر شغلی مورد پایش قرار گیرد. بدیهی است اجرای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش، تحقق اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و مطالبات عمومی در خصوص نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش در خط سیر منطقی با پشتیبانی هدفمند سیاستی و فرآیندی از زیرنظام تعلیم و تربیت معلم و متولیان مأموریتی آن اعم از دانشگاه فرهنگیان، ممکن می‌شود.

لذا در این پژوهش تلاش شد تا راهکارهای ارتقای دانشگاه فرهنگیان از طریق مصاحبه با خبرگان علمی و مدیریتی با روش پژوهش کیفی شناسایی شود. بررسی کلی نتایج نشان می‌دهد که دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یکی از اولین ساختارهای تأسیسی ذیل مصوبه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در مرحله بلوغ پس از استقرار خود نیاز به اتخاذ تدابیر سیاستی پشتیبان دارد که به ارتقای و تثبیت جایگاه تخصصی خود در نظام تعلیم و تربیت دست یابد. مهم‌ترین دلالت‌های سیاستی مبتنی بر جلسات گروه کانونی و قابل احصاء از راهکارهای ذیل ۹ مقوله‌ی اصلی مورد مطالعه در این پژوهش عبارت است از:





وضعیت کمی اعضای هیئت‌علمی این دانشگاه باعث شده است نسبت استاد به دانشجو به بیش از ۱ به ۱۰۰ برسد که از وضعیت استاندارد وزارتین خیلی فاصله دارد (Rafiei & Abdullahi, 2022). نکته دیگر این‌که اعضای هیئت‌علمی در این دانشگاه در مرز بازنشستگی هستند و این چالش در سال‌های آتی بسیار پررنگ‌تر می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش علیپور، رومیانی و یاراحمدی (Alipour et al., 2023) و همچنین پژوهش رفیعی و عبدالهی (Rafiei & Abdullahi, 2022) هم‌خوانی دارد. در راستای ارتقای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان؛ راهکارهای ناظر بر تعالی توأمان کمی و کیفی اعضای هیئت‌علمی بر لزوم اعمال سیاست‌های اختصاصی برای جذب و ارتقای اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی مأموریت‌گرا دلالت داشتند. ابزارهای سیاستی همچون تدوین آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی در دسترس سیاست‌گذار است تا به‌منظور تحقق مأموریت اختصاصی، انتظارات و نقش‌آفرینی و مسئولیت‌سپاری به کادر هیئت‌علمی برابر نظام ارزشی دانشگاه بکار گرفته‌شود. از طرفی سیاست بازنگری و ایجاد ابعاد منعطف در نظام‌انگیزی برای جلب مشارکت (دائم-انتقال و موقت-مدعو) اساتید سایر دانشگاه‌های کشور در آئین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی سایر دانشگاه‌ها قابل پیشنهاد است.

مسئله دیگری که به‌عنوان محور موردبحث قرار گرفته است چالش فرایند جذب دانشجو معلمان است. دانشگاه فرهنگیان دارای ظرفیت مشخصی است و منطقاً باید بر اساس ظرفیت‌های موجود به جذب دانشجو معلمان اقدام نماید. اما واقعیت‌ها نشان می‌دهد که عامل اصلی تعیین‌کننده در جذب دانشجو معلمان نیاز وزارتخانه است. مضاف بر این ضعف در فرایند جذب - به‌طور مثال جذب از طریق ماده ۲۸ اساسنامه - از مصادیق دیگر چالش‌های این عرصه است. نتایج پژوهش در این بخش با نتایج پژوهش رفیعی و عبدالهی (Rafiei & Abdullahi, 2022) هم‌خوانی دارد. در راستای بهینه‌سازی نظام سنجش و پذیرش دانشگاه فرهنگیان؛ راهکارهای ناظر بر تنوع‌بخشی به دوره‌های تربیت معلم و عدم تمرکزگرایی دلالت بر لزوم اعمال سیاست درهای باز و مشارکت‌جویی در برگزاری دوره‌های علوم پایه در دانشگاه‌های برتر نمود و از سوی دیگر راهکارهای ناظر بر ایجاد انعطاف و پویایی در پذیرش دانشگاه فرهنگیان بر لزوم اتخاذ سیاست‌های غیرمتمرکز سنجش و پذیرش و بازنمایی مسیر شغلی معلمی برای مستعدین (استعدادهای برتر علمی، مهارتی و ورزشی و سایر) از مسیری غیر از آزمون متمرکز، دلالت داشت.

در راستای ارتقای مدیریت از نظر تخصصی، اعتباری، نهادی، کالبدی دانشگاه فرهنگیان؛ راهکارهای ناظر بر ارتقای اقتضائات اعتباری و بودجه‌ای دلالت بر ضرورت بازبینی سیاست‌های بودجه‌ای دولت و اصلاح سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی و تعیین الزامات روند افزایش سهم آموزش و پرورش دارد. فضای کالبدی هم به لحاظ کمی و هم به لحاظ کیفی با چالش‌های جدی روبرو است. از این جهت باید اذعان کرد که استانداردهای فضای کالبدی این دانشگاه ضعیف است و فضای کالبدی در وضعیت بحرانی قرار دارد (Rafiei & Abdullahi, 2022). مضاف بر این دانشگاه یک دانشگاه شبانه-روزی است که باید اقتضائات کالبدی آن به‌صورت دقیق رعایت شود. نتایج این بخش پژوهش با نتایج پژوهش رفیعی و عبدالهی (Rafiei & Abdullahi, 2022) و سلمانی (Salmani, 2021) هم‌خوانی دارد.

در راستای افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان؛ راهکارهای ناظر بر توسعه کمی کارورزی دلالت بر ضرورت بازبینی سیاست‌های برنامه درسی و افزایش واحد و استاد کارورز، دارد. در اکثر نظامات برنامه‌ریزی درسی برای دوره‌های تربیت‌معلم نقش دوره‌های کارورزی، بسیار پررنگ است. اما کارورزی در دانشگاه فرهنگیان دارای چنین جایگاهی نیست. مضاف بر این، دانشگاه می‌تواند از ظرفیت آموزش‌های مجازی مانند موک‌ها و... استفاده نماید. نتایج پژوهش در این بخش با نتایج پژوهش خروشی و دیگران (Khuroshi, 2022) و همچنین پژوهش غلامپور، احمدی و امام‌جمعه (Gholampour et al., 2022) هم‌پوشانی دارد.

در راستای اصلاح رویکرد آموزشی به تربیتی در دانشگاه فرهنگیان؛ راهکارهای ناظر بر تأمین ملاحظات تربیتی در برنامه درسی بر لزوم بازبینی در سیاست‌های برنامه‌درسی دلالت دارد. همچنین راهکارهای ناظر بر تمهید اقتضائات تربیتی در بایسته‌های اداری و مدیریتی بر ضرورت اعمال سیاست‌های پشتیبان برای تأمین منابع و زیرساخت برای تحقق کارکرد تربیتی دانشگاه اشاره دارد.

در راستای ارتقای نقش مرجعیت حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان در نظام آموزش و پرورش؛ راهکارهای ناظر بر بازنمایی و اجرای صلاحیت حرفه‌ای معلمی بدو خدمت دلالت بر لزوم اتخاذ سیاست ایجاد مرجع صلاحیت حرفه‌ای معلمی در دانشگاه فرهنگیان دارد. از سوی دیگر راهکارهای ناظر بر بازنمایی و اجرای صلاحیت حرفه‌ای معلمی طول خدمت بر اهمیت اعمال سیاست پایش مستمر صلاحیت و تغییر سیاست‌های استخدامی با قید احراز صلاحیت برای استمرار خدمت، دلالت دارد.

در راستای نظام‌سازی تحول و بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش از مبادی دانشگاه فرهنگیان؛ راهکارهای ناظر بر بهسازی عمومی منابع انسانی موجود آموزش و پرورش بر ضرورت بازنگری در سیاست‌های تخصیص بودجه بهسازی منابع انسانی و لزوم تفویض مأموریت به دانشگاه فرهنگیان برای تمهید بایسته‌های ساختاری و برنامه‌ای از جمله تعلیم و تربیت چندساحتی معلمان، دلالت دارد.

دستیابی به معلمان با کیفیت بدون توجه به تربیت معلم با کیفیت امکان‌پذیر نیست (Namdari, 2023). شواهد تجربی نشان داده است که عدم آمادگی کافی برای تدریس بر بازده یادگیری دانش‌آموزان، اثربخشی تدریس و نرخ فرسودگی معلم تأثیرگذار است (Chang & Hou, 2009). در راستای بهبود برنامه آموزشی و محتوای درسی دانشگاه فرهنگیان؛ راهکارهای ناظر بر پویایی برنامه‌درسی بر ضرورت پویایی سیاست‌های آموزشی دانشگاه دلالت دارد به نحوی که همپا با فناوری‌های نوین و اقتضات دانشی و محتوایی مورد نیاز در کلاس درس به فراخور تغییر نسل دانش‌آموزی، به‌روزرسانی صورت گیرد. از سوی دیگر راهکارهای ناظر بر استانداردسازی محتوا بر اهمیت غنای تئوریک و علمی گروه‌های آموزشی و ضرورت اتخاذ سیاست درهای باز امکان مشارکت‌جویی و مشارکت‌پذیری از اشخاص حقیقی و حقوقی برای تألیف و تدوین کتب دانشگاه فرهنگیان، دلالت دارد.

محدودیت‌های پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

شناسایی چالش‌ها حاصل از یافته‌های کیفی با اتکا به دیدگاه‌ها و تجارب صاحب‌نظران، مدیران و سیاستمداران حاصل شده است که می‌تواند جامع بودن الگوی به‌دست آمده از بخش کیفی را با محدودیت روبرو کند و از نظر دانشجو معلمان به‌عنوان یکی از ذینفعان اصلی دانشگاه فرهنگیان استفاده نشد.

مباحث فرهنگی مربوط به تحقیقات در ایران، تمایل پایین افراد به انجام مصاحبه، عدم اطمینان افراد در ارائه اطلاعات و سوگیری‌های موجود ممکن است کیفیت داده‌ها را تحت تأثیر قرار داده باشد.

کمبود مطالعه و پژوهش مشابه در زمینه راهکارها و دلالت‌های سیاستی ناظر بر ارتقای دانشگاه فرهنگیان، امکان مقایسه نتایج تحقیق را با محدودیت مواجه نمود.

## پیشنهادها

به‌طور کلی بر اساس نتایج حاصل از پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه نمود:

- نتایج پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت هیئت‌علمی در دانشگاه فرهنگیان هم از منظر کمی و هم کیفی مناسب نیست و از آنجایی که این دانشگاه یک دانشگاه مأموریت‌گرا با رویکرد تربیت‌معلم برای نظام تعلیم و تربیت است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که دانشگاه فرهنگیان به جذب متخصصان با رویکرد تربیتی بپردازد تا بتواند اساتید بانگیزه و متخصص جذب کند.
- همین‌طور نتایج پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت دروس کارورزی در دانشگاه هم از نظر کمی و هم نظر کیفی مناسب نیست. لذا پیشنهاد می‌شود که تقویت سازوکارهای اجرای کارورزی در دستور کار نظام تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری دانشگاه قرار گیرد.

همچنین الزام آوردن تأمین زیرساخت کارورزی مانند «مدارس وابسته برای دانشگاه» و تغییر سیاست رابطه خدمتی با مشروط-سازی آن به موفقیت در دوره‌های کارورزی می‌تواند باعث کیفیت دوره‌های دانشگاه شود.

- مبتنی بر یافته‌های پژوهش، سنجش دانشجو معلمان برای ورود به دانشگاه مبتنی بر استعداد معلمی داوطلبان نمی‌باشد لذا پیشنهاد می‌شود؛ آزمون اختصاصی دانشگاه فرهنگیان و تعریف گروه آزمایشی مستقل با مواد آزمودنی و ارزیابی اختصاصی احراز استعداد معلمی برای پذیرش دانشجو معلم در نظر گرفته شود.
- همین‌طور نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نظام برنامه درسی تربیت‌معلم یکی از چالش‌های مهم دانشگاه فرهنگیان است؛ لذا پیشنهاد می‌شود نظام برنامه درسی دانشگاه با رویکرد تربیتی و مبتنی بر مأموریت دانشگاه، مورد بازبینی قرار گیرد.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## تقدیر و تشکر

در اینجا از تمام کسانی که نویسندگان را در انجام این تحقیق یاری نمودند، قدردانی می‌شود.

## References

- Ababaf, Z. (2024). Reflecting on the individual capabilities of teachers from the perspective of teacher training teachers in Iran and Canada. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4), 123-139. <https://doi.org/10.61838/kman.irphe.29.4.7>
- Alamolhoda, J. (2012). The necessity of redefining the role of reason for transformation in the educational system. *Scientific Research Quarterly of Culture Strategy*, 5(No. 17-18), 205-242. <https://scholar.google.com/citations?user=E11UTSgAAAAJ&hl=fa>
- Alamolhoda, J. (2013). *Islamic theory of education and training*. Imam Sadeq University (AS), Iran.
- Alipour, F., Rumiani, Y., & Yarahamdi, M. (2023). Designing and validating the recruitment model of faculty members in Farhangian University with emphasis on upstream documents: a mixed study. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4), 123-139. <https://doi.org/10.61838/kman.irphe.29.4.7>
- Azad Disfani, Z., & Behfar, Z. (2023). Pathology of the process of interview, selection and selection of candidates to enter the teaching profession. *Theory and practice in teacher training*, 9(16), 114-183. <https://doi.org/20.1001.1.26457156.1402.9.16.4.4>
- Bahalla, S. L., & Bedjaoui, M. (1990). *Fundamentals of International Law International Law: Achievements and Prospects*. India, Docta Shelf Paris & Netherland. UNESCO & Nijhoff[Martin Nijhoff Publisher].
- Bush, A., & Grotjohann, N. (2018). Collaboration in teacher education: A cross-sectional study on future teachers' attitudes towards collaboration, their intentions to collaborate and their performance of collaboration. *International Journal of Teaching, Education and Learning*, 2(2), 9-17. <https://doi.org/10.20319/pjtel.2018.22.189203>
- Dean, C. B., Hubell, E. R., Pitler, H., & Stone, B. J. (2012). *Classroom instruction that works: Research-based strategies for increasing student achievement*. Ascd. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=B5Xxnw7PdN8C&oi=fnd&pg=PR6&dq=Dean,+C.+B.,+et+al.+\(2012\).+Classroom+instruction+that+works:+Research-based+strategies+for+increasing+student+achievement,+Ascd.+%09&ots=AACOizQqE4&sig=xZnqzA\\_1OmHK6alkrHeCc5uRko4](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=B5Xxnw7PdN8C&oi=fnd&pg=PR6&dq=Dean,+C.+B.,+et+al.+(2012).+Classroom+instruction+that+works:+Research-based+strategies+for+increasing+student+achievement,+Ascd.+%09&ots=AACOizQqE4&sig=xZnqzA_1OmHK6alkrHeCc5uRko4)
- Drobne, S., Janež, P., Bogataj, M., & David, B. (2019). Taxation and revenues of central places as the regulator of available human resources in manufacturing - related to the bidrentcurve. *IFACPapersOnLine*, 52(1), 2674-2679. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.11.611>
- Eftekhari, J., & Heydari, M. H. (2023). Recognizing the components of discipleship in Islamic education based on the teacher's behavior of Shahid Sani and Faiz Kashani. *Theory and practice in teacher training*, 9(16), 307-332. <https://doi.org/20.1001.1.26457156.1402.9.16.12.2>
- Gholampour, M., Ahmadi, G., & Imam Juma, M. (2022). The current model of internship curriculum of Farhangian University based on contextual analysis. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 28(1), 187-219. <https://doi.org/10.52547/irphe.1401.1.187>
- Golden-Jubilee, D. R. F. (2013). *Role of teachers' in curriculum development for teacher education*. Shivaji University, Kolhapur. India. [https://www.researchgate.net/profile/Dr-P-Patankar/publication/258023165\\_ROLE\\_OF\\_TEACHERS\\_IN\\_CURRICULUM\\_DEVELOPMENT\\_FOR\\_TEACHER\\_EDUCATION/links/02e7e526a17760141a00000/ROLE-OF-TEACHERS-IN-CURRICULUM-DEVELOPMENT-FOR-TEACHER-EDUCATION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dr-P-Patankar/publication/258023165_ROLE_OF_TEACHERS_IN_CURRICULUM_DEVELOPMENT_FOR_TEACHER_EDUCATION/links/02e7e526a17760141a00000/ROLE-OF-TEACHERS-IN-CURRICULUM-DEVELOPMENT-FOR-TEACHER-EDUCATION.pdf)
- Helvac, I. (2013). On Visual Arts Teachers' Ideas about Positions of Visual Arts Education in Turkey.



- Iman, M. T., & Noshadi, M. (2018). Qualitative content analysis. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 30(2), 104-128. <https://doi.org/10.61838/KMAN.IRPHE.30.2.7>
- Jan, H. (2017). Teacher of 21st century: Characteristics and development. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(9), 50-54. <https://core.ac.uk/download/pdf/234675955.pdf>
- Kaid, L., L., & Wadsworth, A. J. (1989). *Content analysis*. Longman. <https://www.bibsonomy.org/bibtex/13b633f2a36605f151b347b2eb0ca6802/kajufalc>
- Khuroshi, P. (2022). Examining the views of the graduates of Farhangian University on the effectiveness of the internship course in increasing the professional ability of student teachers. *Curriculum Studies*, 17(64), 217-248. [https://www.jcsicsa.ir/article\\_150618.html](https://www.jcsicsa.ir/article_150618.html)
- Mirkamali, S. M., Pourkrimi, J., Farstkhah, M., & Namdari, P. (2016). Designing a quality assurance model for student-teacher educational planning in Farhangian University. *Two Quarterly Journal of Educational Planning Studies*, 6(12), 55-88. <https://doi.org/10.22080/EPS.2018.1786>
- Moghadam, A., & Sarkar Arani, M. (2018). *Research in the classroom*. Maadi Tarbiat. [https://ecs.ui.ac.ir/article\\_28299.html](https://ecs.ui.ac.ir/article_28299.html)
- Mousavi, K. S. J., Aghili, S. R., & Hosseini, S. M. (2024). Quality in Farhangian University: Identification of obstacles and challenges. *Theory and practice in teacher training*. <https://doi.org/10.48310/itt.2024.15518.853>
- Murray, J., & Male, T. (2005). Becoming a teacher educator: Evidence from the field. *Teaching and Teacher Education*, 21(2), 125-142. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.12.006>
- Nabavi, S. S. (2023). Investigating how to evaluate the components of the specialized interview of candidates entering the teaching profession in Iran. *Theory and practice in teacher training*, 9(15), 91-126. <https://doi.org/20.1001.1.26457156.1402.9.15.5.3>
- Namdari, P. (2023). Pathology of teacher recruitment and selection processes and providing policy recommendations for its improvement. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. [https://journal.irphe.ac.ir/article\\_704918.html?lang=en](https://journal.irphe.ac.ir/article_704918.html?lang=en)
- Nazari, K. (2021). Examining obstacles and strategies of internationalization of Farhangian University. *Theory and Practice in Teacher Education*, 7(12), 1-28. <https://doi.org/20.1001.1.26457156.1400.7.12.4.2>
- Rafiei, H., & Abdullahi, M. (2022). *Examining the challenges facing Farhangian University*. Parliamentary Research Center. <https://rc.majlis.ir/fa/report/download/1758198>
- Rikenberg, B. S., & Ed, M. (2010). *The relationship between students. Perception of Teachers and Classrooms. Teacher's goals toward teaching, and student ratings of Teachers Effectiveness* [Southern Illinois University]. <https://eric.ed.gov/?q=bases&ff1=subStudent+Attitudes&pg=97&id=ED521665>
- Sadeghi, M., Jafari, S., & Mohammadi, S. (2023). Identification and validation of the components of competent human resources training in Farhangian University: a mixed research. *Educational and School Studies*, 12(1), 57-83. [https://pma.cfu.ac.ir/article\\_2850.html](https://pma.cfu.ac.ir/article_2850.html)
- Servet, A. T. İ. K., & Çelik, O. T. (2021). Analysis of the relationships between academic motivation, engagement, burnout and academic achievement with Structural Equation Modelling. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(2), 118-130. <https://doi.org/10.33200/ijcer.826088>
- Supreme Council of Cultural, R. (2011). *The fundamental transformation document of education*.

