مدیریت بر آموزش سازمانها سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۳ شماره صفحه ۵۳-۳۳

ادراک اعضای هیئت‌علمی از حرفه‌ای‌گرایی در نظام آموزش عالی تربیت معلمان: یک مطالعه آمیخته

*اسد حجازی، دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، پردیس شهید چمران ، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.
رضا ساعی مهربان، دکتری کارآفرینی، مدرس مدعو، گروه مدیریت آموزشی، پردیس شهید چمران، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ادراک اعضای هیئت‌علمی از حرفه‌ای‌گرایی در نظام آموزش عالی تربیت معلمان بود. روش پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات آمیخته با طرح اکتشافی بود. مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری اطلاعات بخش کیفی و با کاربست روش نمونه‌گیری هدفمند، ۲۲ نفر از خبرگان دانشگاهی، متخصصان و اعضای هیئت‌علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، تا رسیدن به حد اشباع نظری در گردآوری داده‌ها، در پژوهش شرکت کردند. در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۹۰۰ نفر بودند که از بین آنها ۲۶۹ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای مورد آزمون قرار گرفتند. جهت جمع‌آوری اطلاعات در بخش کمی نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. درنهایت برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در بخش کیفی از روش کدگذاری تحلیل مضمون، و برای تحلیل داده‌های کمی از آزمون‌های آمار توصیفی و تحلیل عامل اکتشافی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته‌های پژوهش به شکل نوآورانه‌ای نشان دادند چهار نوع تعهد ازجمله؛ تعهدات حرفه‌ای، تعهد سازمانی، تعهد به همکاران و تعهد به دانشجویان در زمینه حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان وجود دارند. در تعهدات حرفه‌ای شایستگی‌های ویژه ازجمله توجه به استراتژی‌های متنوع تدریس، قابلیت‌های فناورانه در فضای مجازی، قاعده‌مند ساختن آموزش نظری توأم با عمل، ارتقای اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای در تولید علم ناب و بومی؛ در تعهد سازمانی در معرض بودن و توسعه چندوجهی ارتباطات با آموزش‌وپرورش و جامعه پیرامونی، وظیفه تابعیت از ارزش‌ها و قوانین دانشگاهی و نظام تعلیم و تربیت اسلامی، سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش؛ در تعهدات به همکاران و دانشجومعلمان کمک به رشد فردی و گروهی، وظیفه یاددهی و یادگیری نیازهای غالب آموزش‌وپرورش و مورد توجه در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مهم‌ترین نشانه‌های حرفه‌ای بودن تشخیص داده شدند. همچنین نتایج تحلیل عامل اکتشافی نشان داد که میزان KMO تأییدکننده کفایت نمونه‌گیری بوده و آزمون خی بارتلت نیز در سطح ۰/۰۰۱، معنادار به دست آمده است. همچنین حداقل بارهای عاملی در کل پرسشنامه ۰/۴۹۱ و حداکثر ۰/۸۶۸ بود، که از حداقل مورد قبول (۰/۳۰) بسیار بالاتر بودند. بر اساس نتایج حاصل‌شده، ارتباط دوجانبه میان هر دو مؤلفه (حرفه‌گرایی اعضای هیئت‌علمی و تربیت معلمان) به توسعه آموزش هوشمند و سرمایه انسانی توانمند در آموزش‌وپرورش منتهی می‌شود.

واژگان کلیدی: اعضای هیئت‌علمی، تربیت معلمان، حرفه‌ای‌گرایی.

* نویسنده مسئول: azar1383@yahoo.com
دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۷ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۲/۱۶

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

Managing Education in Organizations Vol.13/No.2/ Summer 2024 Page 33-53

Faculty members' perception of professionalism in the higher education system of teacher training: a mixed study

*Asad Hejazi, Associated Professor, Department of Educational Management, Shahid Chamran Campus, Farhangian University, Tehran, Iran.
Reza Saie Mehraban, Ph.D. in entrepreneurship, Guest lecturer, Department of Educational Management, Shahid Chamran Campus, Farhangian University, Tehran, Iran.

Abstract
The purpose of the current research was to investigate the perception of faculty members about professionalism in the higher education system of teacher training. The method of the present research was based on the practical purpose and from the point of view of data collection, it was a part of mixed research with an exploratory design. Semi-structured interviews as the main tool for gathering information of the qualitative part and using the purposeful sampling method, 22 academic experts, specialists and faculty members of Farhangian University campuses participated in the research until reaching theoretical saturation in data collection. In the quantitative part, the statistical population included all faculty members of Farhangian University, numbering 900 people, of which 269 people were tested by stratified sampling method. A researcher-made questionnaire was also used to collect information in the quantitative section. Finally, to analyze the data obtained in the qualitative part of the coding method of thematic analysis, and to analyze the quantitative data, descriptive statistics tests and exploratory factor analysis were used using SPSS software. The findings of the research showed four types of commitments in an innovative way, including; Professional commitments, organizational commitment, commitment to colleagues and commitment to students exist in the field of professionalism of faculty members in teacher training. In professional commitments, special competencies such as paying attention to diverse teaching strategies, technological capabilities in virtual space, regularizing theoretical education combined with practice, promoting professional self-confidence in the production of pure and indigenous science; In the organizational commitment to the exposure and multifaceted development of communication with education and the surrounding society, the duty to obey the values and laws of the university and the Islamic education system, the document of the fundamental transformation of education; The most important signs of professionalism were recognized in the obligations to colleagues and student teachers to help individual and group growth, the task of teaching and learning, the dominant needs of education and education and considered in the statutes of Farhangian University. Also, the results of exploratory factor analysis showed that the amount of KMO confirms the adequacy of sampling and Bartlett chi test was also found to be significant at the level of 0.001. Also, the minimum factor loadings in the whole questionnaire were 0.491 and the maximum 0.868, which were much higher than the acceptable minimum (0.30). Based on the obtained results, the mutual relationship between both components (professionalism of faculty members and teacher training) leads to the development of intelligent education and capable human capital in education.

Keywords: Faculty Members, Professionalism, Teacher Training.

* Corresponding author: azar1383@yahoo.com
Receiving Date: 28/11/2023 Acceptance Date: 5/5/2024

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

مقدمه

در دنیای رو به رشد امروز، جوامعی موفق خواهند بود که از نیروی انسانی توانا و خردمند برخوردار باشند (Diebolt & Hippe, 2022). بر پایه نظریه‌های توسعه نیز، انسان جزو منابع جدید مولد ثروت به شمار می‌آید و مفهوم سرمایه انسانی بر آن صحه می‌گذارد (Bonner et al., 2022). درواقع، منابع انسانی در همه اعصار و قرون، مهم‌ترین عامل دستیابی به توسعه به شمار رفته است. در عصر جدید که عصر دانایی و حاکمیت منابع انسانی است، کشورهای بزرگ صنعتی سرمایه انسانی را به‌عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان و دارایی ارزشمندی برای ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش‌محور سرلوحه خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل‌کرده و متخصص، چرخه‌ای رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند (Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich, 2016). همچنین جذب منابع انسانی باارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها می‌باشد (Drobne et al., 2019). بدین رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به‌حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای نظام‌های مختلف به دنبال خواهد داشت، درواقع مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می‌نماید که پرداختن به منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است (Ardalan, Soltanzadeh & Beheshtirad, 2015). بنابراین، سازمان‌های امروزی که در جو دانش‌محوری، رقابتی، مشتری‌گرایی، پاسخگویی، کیفیت‌گرایی، مشارکتی، کارآفرینی و تحول‌گرایی فعالیت می‌کنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد به‌عنوان ابزار رقابتی می‌باشند. زیرا داشتن کارکنان راضی، پرانرژی و خلاق با سرمایه‌ای انسانی، متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود.

نظام آموزش‌وپرورش، الگوی همه نهادها، مؤسسات و سازمان‌های رسمی جامعه است. با رشد و توسعه جامعه در ابعاد اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی پیوندی ناگسستنی دارد و در بین منابع آموزشی موجود در نظام آموزش‌وپرورش، معلمان در یادگیری فراگیران نقش حیاتی دارند و مهم‌ترین عامل کیفیت در این امر، کنش و واکنش‌هایی است که میان معلمان و شایستگی معلمان و دانش‌آموزان اتفاق می‌افتد (Abedini Baltork & Karimi Mazidi, 2021). عناصر این تعامل شامل دانش، مهارت و شایستگی‌های معلمان از یک‌سو و انتظارات یادگیری وضعیت اقتصادی، اجتماعی و ویژگی‌های فرهنگی دانش‌آموزان از سوی دیگر، عامل موفقیت یا شکست آموزش‌وپرورش را تعیین می‌کند (Raouf, 2000). از سوی دیگر، آموزش‌وپرورش با توجه به اهمیت و جایگاهی که در هر کشور دارد، ابزاری برای تربیت نسل جوان جهت شناخت و رویارویی با واقعیت‌های زندگی است و در این زمینه نقش معلمان مهم، حساس و تعیین‌کننده است. تربیت و توانمندسازی معلمان موردنیاز آموزش‌وپرورش در ایران به عهده دانشگاه فرهنگیان گذاشته شده است و این دانشگاه نقش و مأموریتی ویژه در این زمینه دارد. بدین رو، بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش، ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم تغییر و دانشگاه فرهنگیان با ۶۴ پردیس به تفکیک برادران و خواهران در سراسر کشور در سال ۱۳۹۱ راه‌اندازی شد. این دانشگاه با

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

اهداف مشخص تأسیس و طبق اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضوابط و مقررات ناظر بر وزارتین آموزش‌وپرورش و علوم، تحقیقات و فناوری و قوانین و مقررات مربوط اداره می‌شود (Farhangian University Statutes, 2013). Asadi Garmaroodi & Sharifzadeh (2012) معتقدند که دانشگاه فرهنگیان باید به‌منظور پاسخگویی و تأمین نیازهای جامعه در زمینه‌های زیر اقدامات لازم را به عمل آورد: ۱) داشتن برنامه منسجم و دقیق آموزشی، پژوهشی در سطوح آموزش‌های استاندارد و فوق‌برنامه، ۲) ایفای نقش شاخص در زمینه‌های اخلاقی، حرفه‌ای و پایبندی به اصول و ارزش‌های دینی، ۳) کمال‌گرایی، گرایش به تعالی در روابط اجتماعی، پایبندی به روزآمدی علمی، ۴) تنظیم رفتار حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و انجام دادن دقیق وظایف و رفتار انسانی بر اساس وجدان کاری.

همچنین در سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بر نقش و مأموریت دانشگاه فرهنگیان توجه و تأکید ویژه‌ای شده و در بند ۳-۲ سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش‌وپرورش) برجذب، نگهداشت و به‌کارگیری بهینه نیروی انسانی موردنیاز آموزش‌وپرورش و بسترسازی برای جذب و نگهداری معلمان کارآمد به مدیران آموزش‌وپرورش تأکید شده است.

با توجه به آنچه اشاره شد و نتایج مطالعات انجام‌شده؛ معلمان باکیفیت به‌عنوان مجری آموزش و عامل تأثیرگذار بر یادگیری دانش‌آموزان، به یکی از اهداف مهم سیاست‌های آموزشی در قرن ۲۱ تبدیل شده است؛ چراکه با نگاهی گذرا بر منابع موجود درمی‌یابیم که کارزار اصلی در سازمان آموزش‌وپرورش، معلم است و بخش زیادی از توفیقات این سازمان در جمیع جهات به او وابسته است. بدین رو، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان رکن اصلی در اجرای برنامه‌های آموزش‌وپرورش و تربیت معلمان، نقش تعیین‌کننده و انکارناپذیر در تحقق بخشیدن به اهداف و رسالت‌های نظام تعلیم و تربیت و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش دارند. لیکن، بررسی گزارش یافته‌های پژوهش‌ها حاکی از آن است؛ دوره‌های آموزشی فراگیران ماده ۲۸ برای بسیاری از متقاضیان معلمی اثربخشی لازم را ندارند (Hejazi, 2022). Kabiri (2019) نیز در نتایج مطالعاتشان بیان می‌کنند؛ در عمل دسترسی به معلمان باکیفیت ممکن نبوده است، تنوع شیوه‌های تأمین معلم گویای کمبود دسترسی به معلمان آموزش‌دیده و باکیفیت است. همچنین Akbarzadeh, Fallah & Rasoli (2021) در نتایج تحقیقاتشان بیان می‌کنند فاصله بین نمره مهارت‌های کسب‌شده (انتظار از خروجی تربیت معلمان دانشگاه فرهنگیان) و عملکرد واقعی آنان در کلاس درس نامطلوب است.

از سوی دیگر، باوجود اهمیت نقش تربیت معلمان و اینکه برنامه‌ریزی برای آموزش و تربیت معلمان از مهم‌ترین مسائل در نظام آموزشی پویا به شمار می‌رود (Maleki, 2012)، نکته مهم آن است که، دانش‌پژوهی تدریس و معلم فکور حقیقت گمشده اصلی نظام آموزش تربیت معلمان کنونی است و تنها الزامات تدریس مشارکتی میان اساتید و دانشجویان، در رابطه با موضوعاتی همانند تعیین سرفصل، منابع و تکالیف دانشجویان است و از تدریس خلاق و خارج از روال ساختارمند که انگیزه دانشجومعلمان را در

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

برداشته باشد، خالی است (Toivanen, Komulainen & Ruismki, 2011). در این راستا، Mousapour (2019) در زمینه تربیت معلمان در دانشگاه فرهنگیان معتقد است در شرایط اجرای مطلوب برنامه درسی تربیت معلم، دانشجومعلمان با واقعیت مدرسه و کلاس درس آشنا نمی‌شوند و به انجام فعالیت و تکالیفی از پیش تعیین‌شده مشغول‌اند. در این زمینه، Mayer (2013) نیز در نتایج مطالعاتشان بیان می‌کنند صلاحیت و شایستگی اساتید تربی معلمان در ارتقای مهارت‌ها و ارائه مفاهیم به دانشجویان به صورت مؤثر و کاربردی یکی از نکات حائز اهمیت است که آن را با هیچ منبع علمی دیگر نمی‌توان جایگزین کرد. Syryamkin & Syryamkina (2015) هم معتقدند روش‌های تدریسی که توسط مدرسان آموزش داده می‌شوند، باید بررسی‌مجدد شوند تا به افزایش ارزش‌های فردی معلمان آینده بپردازند. هم‌اکنون روشی که اجرا می‌شود، سنتی است و باید ارزشیابی‌جامع و مداوم صورت گیرد. همچنین Sharepour (2009) در نتایج تحقیق خود بیان می‌کند در تربیت معلم باید به جایگاه و اصالت حرفه‌ای معلمی توجه شود و امر ارزش‌گذاری جایگاه والا و متعالی معلم به‌عنوان شغل انبیا باید در تربیت معلم آینده به فعلیت درآید Espinoza et al (2020) و Michael et al (2017) نیز باور دارند، ارزیابی حرفه‌ای و توانایی دانشجومعلمان در بهره‌گیری از روش تدریس‌های کارآمد و ارائه بازخورد مناسب، از موضوعات کلیدی در تربیت معلمان آینده است که می‌بایست به آن توجه وافر نمود.

Mayer (2013) و Tan et al (2013) در پژوهش‌های خود درباره مؤلفه‌های تربیت معلم آینده، ضرورت و کیفی‌سازی برنامه در آموزش دانشجویان و متقاضیان معلمی را مطرح می‌کنند و این عقیده را دارند که برنامه‌های درسی باید مهارت و توانایی را در هویت و علاقه دانشجویان ایجاد کنند و این عامل به تخصص اساتید وابسته است.

در این بین حرفه‌ای‌گرایی[1]، به‌عنوان یکی از مفاهیم چالش‌برانگیز در گروه‌های حرفه‌ای مختلف، به‌ویژه در حیطه دانشگاه، در طول تاریخ جامعه‌شناختی شناخته می‌شود، طوری که ابهام و فقدان چارچوب نظری در این زمینه باعث شده، همچنان موضوع مورد مطالعه و بررسی در بسیاری از بحث‌های علمی باشد (Evans, 2015; Demirkasımoğlu, 2010). حرفه‌گرایی عبارت از «عزم ملی و جریان عمومی جامعه در دستیابی به دو هدف عمده: ارتقای مشاغل به حرفه و رشد متوازن هر حرفه است» (Faramarz Qaramaleki, 2015). حرفه‌گرایی اعضای هیئت‌علمی عبارت است از «داشتن ارزش‌های مشترک، نگرانی نوع‌دوستانه به دانشجویان، تخصص آموزشی، سطح بالایی از استقلال، تولید دانش جدید، کاربرد منطق، کاربرد مدارک، دقت مفهومی و نظری و پیگیری بی‌غرضانه از حقیقت» (Kolsaker, 2008).

سابقه مفهوم رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به‌طور کامل و واضح مشخص نیست. برخی معتقدند که فعالیت‌های مربوط به این موضوع از قرن نوزدهم و زمان شکل‌گیری برنامه فرصت‌های مطالعاتی برای

[1]. Professionalism

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

ارتقای حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه هاروارد در سال ۱۸۸۰ شروع شده است (Schuster, 1990) که تا سال‌های متمادی اوایل دهه هفتاد میلادی از این برنامه در راستای بالندگی اعضای هیئت‌علمی استفاده می‌شد. این در حالی است که در دهه‌های جدید بیشتر برنامه‌های رشد حرفه‌ای به‌جای تأکید بر برنامه فرصت‌های مطالعاتی عمدتاً بر مواردی چون جلسات توجیهی و معارفه اعضای هیئت‌علمی تازه استخدام‌شده، روش‌های ارزشیابی دانشجویان و همچنین فناوری آموزشی متمرکز شده است (Grant, 2005). رشد حرفه‌ای[1] موضوعی است که طی چند دهۀ گذشته به‌طور فزاینده‌ای توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی‌شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی و...، همگی باعث شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد حرفه‌ای مستمر اعضای هیئت‌علمی خود بیفتند (Farasatkhah, 2009). امروزه برنامه‌های رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی ازجمله استراتژی‌های نوین به‌منظور حفظ و ارتقای عملکرد مدرسان به شمار می‌رود که طی چند دهه اخیر، توسط اکثر کشورها به کار گرفته‌شده تا ضمن ارتقای توان علمی اعضای هیئت‌علمی برای انجام وظایف شغلی خود در حیطه‌های مختلف آموزش، پژوهش و خدمات اجرایی، بستر مناسبی برای ایجاد تحول در نظام آموزشی ایجاد نمایند.

در بررسی پژوهش‌های مختلفی که با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی انجام شده است، می‌توان پی برد که عناصر و مؤلفه‌های اصلی رشد حرفه‌ای در پژوهش‌های مختلف متفاوت است و هریک از صاحب‌نظران و پژوهشگران به عناصر کم‌وبیش متفاوتی اشاره کرده‌اند. جدول ۱ عناصر اصلی مفهوم رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی که در پژوهش‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته را نشان می‌دهد:

جدول ۱. نتایج تحقیقات برخی از پژوهشگران درباره عناصر اصلی رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در پژوهش‌های پیشین

نام پژوهشگر/ صاحب‌نظران	سال ارائه	عناصر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی
Su & Wang	۲۰۲۲	مهارت‌ها و دانش تدریس (دانش کافی از رویکردهای خاص و کارآمد، آشنایی با دانش تحقیق، و مهارت های نظارت بر کار مربیان، آشنایی با الگوها و تاکتیک‌های یادگیری)
Drummond-Young et al	۲۰۱۰	۱- بالندگی آموزشی (تدریس)، ۲- بالندگی حرفه‌ای، ۳- بالندگی سازمانی، ۴- بالندگی رهبری

1. Professional Development

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

Grant	۲۰۰۵	۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی سازمانی، ۳- بالندگی فردی، ۴- بالندگی در برنامه‌ریزی درسی
Feldman	۱۹۹۸	۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی فردی
Gandolfo	۱۹۹۷	رشد حرفه‌ای اخلاقی (صلاحیت محتوایی، صلاحیت آموزشی، روابط با دانشجویان، قابلیت اعتماد، احترام به همکاران، ارزشیابی منصفانه از دانشجویان، و احترام به موسسه)
Gullat	۱۹۹۷	بالندگی آموزشی (آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری، ارزشیابی یادگیری، و روش تدریس)
Jennings, Barlar & Bartling	۱۹۹۱	۱- بالندگی آموزشی، ۲- بالندگی پژوهشی، ۳- بالندگی خدماتی
Resnik	۱۹۸۳	رشد حرفه‌ای اخلاقی (امانت‌داری و صداقت، دقت و وسواس علمی، پذیرش پیشنهادها و انتقادها، آزادی در نقد نظرها، رعایت برابری فرصت‌ها، احترام به دیگران)
Mohammad Shafi, Neyestani & Mirshah Jafari	۲۰۲۱	۱- استفاده از روش‌های تدریس مبتنی بر فعالیت تجربی، ۲- کاربست دانش نظری در عمل، ۳- تدریس در محیط واقعی کار، ۴- استفاده از آموزش مبتنی بر کار گروهی، ۵- استفاده از تکنسین‌های کارگاهی، خبره، ۶- تعاملی بودن ارتباط استادکاران و دانشجویان
Ahanchian & Soleimani	۲۰۱۷	۱- آموزشی، ۲- ارتباطی، ۳- پژوهشی، ۴- اخلاق حرفه‌ای، ۵- شخصیتی، ۶- سازمانی
Ghorooneh et al	۲۰۱۴	۱- بالندگی آموزشی، ۲- بالندگی تحقیق، ۳- خدمات، ۴- فردی و سازمانی
Edjtehadi	۲۰۱۲	۱- بهسازی آموزشی، ۲- بهسازی پژوهشی، ۳- بهسازی سازمانی، ۴- بهسازی اخلاقی
Marzban	۲۰۰۹	۱- بالندگی سازمانی، ۲- بالندگی حرفه‌ای، ۳- بالندگی آموزشی، ۴- بالندگی فردی
Sarkararaei	۲۰۰۹	۱- بالندگی آموزشی، ۲- بالندگی پژوهشی
Pourkarimi	۲۰۰۹	۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی سازمانی، ۳- بالندگی فردی
Jamshidi	۲۰۰۷	۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی فردی، ۳- بالندگی آموزشی، ۲- بالندگی سازمانی

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، عمده‌ترین مؤلفه‌هایی که به‌عنوان عناصر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در پژوهش‌های مختلف به آن اشاره شده است عبارت‌اند از: مؤلفه‌های حرفه‌ای، آموزشی، پژوهشی، اخلاقی، شخصی، سازمانی، و رهبری. با مرور پیشینه این نتیجه به دست آمد که هرچند توافق قطعی درباره آنچه معرف حرفه‌ای بودن اعضای هیئت‌علمی تلقی می‌شود وجود ندارد، اما متخصصان بر اساس نیاز به وجود شایستگی‌های محوری در عملکرد حرفه‌ای و چارچوب مفهومی برای رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، برای شناسایی و معرفی مختصات حرفه‌ای بودن آنان تلاش‌های چشمگیری داشته‌اند. باوجوداین، مرور پیشینه نشان نداد که ویژگی‌های حرفه‌ای بودن اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان و نحوه رشد آن چگونه است؟

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

با توجه به آنچه گفته شد و نظر به احساس ضرورت بهسازی سیستم آموزشی و ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان از یک‌سو و اهمیت شناخت ابعاد و مؤلفه‌های حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان از سوی دیگر، پژوهش حاضر به بررسی ادراک اعضای هیئت‌علمی از حرفه‌ای بودن و ارائه راهکارهایی برای بهبود استانداردهای حرفه‌ای در آموزش معلمان در دانشگاه فرهنگیان پرداخته است.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات آمیخته با طرح اکتشافی بود. از مهم‌ترین دلایل انتخاب تحقیق آمیخته اکتشافی برای این پژوهش می‌توان به مواردی همچون ابهام‌زدایی، به دست آوردن شواهد بیشتر برای درک عمیق و بهتر مفهوم موردمطالعه با توجه به شرایط و مقتضیات تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان و لزوم جمع‌آوری اطلاعات جامع اشاره کرد که در دو مرحله کیفی و کمی انجام شد. مشارکت‌کنندگان در مطالعه، خبرگان و متخصصان تعلیم و تربیت و اعضای هیئت‌علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان بودند که با استفاده از منطق هدفمندی و روش ملاک‌محور در نمونه‌گیری پژوهش‌های کیفی، افرادی برای مصاحبه انتخاب شدند. بدون تمرکز بر ملاحظه‌ی نسبت‌ها در انتخاب مصاحبه‌شوندگان از اعضای دارای جنسیت‌ها، مرتبه‌های علمی و گروه‌های آموزشی مختلف، تعداد ۲۲ عضو هیئت‌علمی انتخاب شدند. معیار انتخاب دارا بودن سابقه بالای ۱۰ سال و شاخص بودن در آموزش و پژوهش در تربیت معلم و آموزش‌وپرورش بود. کفایت حجم نمونه با تابعیت از توصیه برخی منابع علمی انجام شد که در مطالعات کیفی لازم است ضمن مراعات قاعده اشباع نظری، تعداد ۲۵ تن را به‌عنوان حداقل مشارکت‌کنندگان در نظر گرفت. این نمونه‌گیری تا زمانی که در زمینه شناسایی مؤلفه‌های حرفه‌ای بودن در تربیت معلم اشباع نظری حاصل گردد، ادامه پیدا کرد. لذا جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از مصاحبه کیفی نیمه‌سازمان‌یافته استفاده شد. برای اطمینان از کیفیت داده‌های مصاحبه جمعی از روش جمع‌بندی و اعلام در انتهای هر جلسه استفاده شد. داده‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها نیز به پنج نفر از مشارکت‌کنندگان مطلع ارجاع داده شد و پس از اعمال نظرات اصلاحی آنها مورد تأیید قرار گرفت. درنهایت برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در بخش کیفی از روش کدگذاری تحلیل مضمون استفاده شد. در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان ۹۰۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۶۹ نفر مورد آزمون قرار گرفتند. در ادامه جهت جمع‌آوری داده‌های موردنظر نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته «مؤلفه‌های حرفه‌ای بودن اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان» با ۴۰ گویه با تأکید بر نه عاملِ آموزشی، پژوهشی، فردی در بعد تعهدات حرفه‌ای؛ خدمات اجتماعی و قانون مداری در تعهد سازمانی؛ تعاملات اجتماعی و جو و فرهنگ دانشگاهی در بعد تعهد به همکاران؛ یاددهی–یادگیری و اخلاق حرفه‌ای در تعهد به دانشجویان استفاده شد که روایی محتوایی آن توسط شش نفر از افراد خبره مورد تأیید قرار گرفت. به این صورت که سؤالات و گویه‌های پرسشنامه در یک ستون و در

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

ستون دیگر نظرات خبرگان به سه ستون (مورد تأیید، مورد اصلاح، عدم‌تأیید) تقسیم شد. حاصل نظرات خبرگان با استفاده از فرمول CVR محاسبه و ضریب توافق بین هشت نفر ۹۲٪ محاسبه گردید. این عدد نشان‌دهنده میزان بالای توافق خبرگان بر روی کیفیت گویه‌ها بود. همچنین میزان پایایی آن نیز از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای هر عامل و کل پرسشنامه انجام شد که پایایی کل ۹۰٪ به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب ابزار مذکور می‌باشد. برای تحلیل داده‌های کمی نیز از آزمون‌های آمار توصیفی و تحلیل عامل اکتشافی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

در مرحله تحلیل و تفسیر اطلاعات چهار مقوله اصلی در ادراک اعضای هیئت‌علمی از حرفه‌ای بودن در تربیت معلمان شامل: تعهدات حرفه‌ای؛ تعهد سازمانی؛ تعهد به همکاران؛ و تعهد به دانشجومعلمان، و زیرمقوله‌ها با مفاهیم مرتبط کشف، استخراج، بازبینی، طبقه‌بندی و تفسیر شدند.

یافته‌های مربوط به بخش کیفی

نمونه‌ای از کدگذاری ادراک اعضای هیئت‌علمی از حرفه‌ای بودن در تربیت معلم بر اساس قسمتی از مصاحبه‌های منتخب. نقل‌قول از مصاحبه‌شونده شماره ۱۱: «به نظر من یک عضو هیئت‌علمی در دانشگاه فرهنگیان علاوه بر دانش تئوری و تخصصی مربوط به رشته خود، باید یک دانش کلی و تعلیم و تربیتی؛ دانش فناورانه تربیتی محتوا و دانش جامعه‌شناسی تعلیم و تربیت نیز داشته باشیم، یک دانش به سمت حرفه تخصصی خود و یک دانش در حوزه تعلیم و تربیت».

جدول ۲. نمونه‌ای از کدگذاری بر اساس بخشی از مصاحبه‌های منتخب

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده
برخورداری از دانش و تخصص کافی و مناسب در حوزه تخصصی، عمومی و پداگوژیکی و دانش فناورانه تربیتی محتوا ←	تعهد آموزشی

بعضی از مضامینی که مصاحبه‌شوندگان در خصوص تعهد به حرفه‌ای بودن اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان مطرح کردند، به خود شرکت‌کنندگان مرتبط می‌شد. یکی از کارهای اصلی هر عضو هیئت‌علمی مدیریت فرایند یاددهی- یادگیری است. مصاحبه‌شونده شماره ۸ چنین گفته است: «تدوین طرح درس و داشتن برنامه و هدف، تأثیر مثبتی در آموزش دارد. من برنامه‌ریزی آموزشی برای دانشجو و کلاس [...] دارم. برنامه را مرور می‌کنم و به کار می‌بندم و می‌بینم این برنامه از نظر خودم دارای اشکال است یا نه. «مصاحبه‌شونده شماره ۶ گفته است: «من اغلب با هم‌ردیفان و هم‌گروه‌های خود شیوه تدریس

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

خود را در میان می‌گذارم و شنونده انتقادها و پیشنهادهای آنان هستم». مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ بیان داشته است: «هرچند سرفصل‌ها از پیش تعیین‌شده است، ولی یک فرد حرفه‌ای در تعریف سرفصل‌ها، نیازهای بیرونی را موردتوجه قرار می‌دهد. داشتن برنامه باعث می‌شود که استاد با آمادگی علمی و روحی- روانی وارد کلاس درس شود و راحت‌تر هم بازخورد دریافت کند.

جدول ۳. نمونه کدها و مضامین مربوط به ادراک اعضای هیئت‌علمی از حرفه‌ای بودن در تربیت معلمان

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	افراد
تعهدات حرفه‌ای		درک ضرورت توجه به استراتژی‌های متنوع تدریس ازجمله؛ توان و هنر سخنرانی و به‌کارگیری سایر روش‌ها برای تدریس برتر و بهره‌گیری از مهارت‌های it, ict در تدریس	n1, n4, n9, n11, n12, n13, n14, n18
		درک ماهیت ارزشیابی و ضرورت استفاده از روش‌های ارزشیابی انعطاف‌پذیر و چندجانبه و متناسب با برنامه درسی و مقاطع تحصیلی	n1, n2, n5, n7, n15, n20
		برخورداری از دانش و تخصص کافی و مناسب در حوزه تخصصی	n1, n2, n3, n4, n5, n16
	آموزشی	آگاه از دانش رشته‌ای و میان‌رشته‌ای همچنین آشنایی با دانش‌های ترکیبی رشته	n2, n3, n4, n6, n17, n19
		انطباق عملکرد با استانداردهای شغلی	n3, n4, n5, n7, n8, n10
		اخلاق حرفه‌ای در انجام وظایف آموزشی و...	N3, n15, n19
		برخورداری از آمادگی لازم و کافی برای همه فعالیت آموزشی و فوق‌برنامه	n3, n5, n8, n20
		قابلیت خلق موقعیت‌های تربیتی اثربخش در رشته از برنامه‌ریزی، اجرا تا تصمیم‌گیری	n1, n6, n13, n14, n17
	پژوهشی	تلاش برای تلفیق فعالیت‌های آموزشی و یادگیری با نتایج پژوهش‌های مربوط	n4, n5, n7, n9, n10, n11
		توانا در تحقیق؛ برای برنامه‌ریزی و انجام پژوهش‌های مسئله‌محور و کاربردی و معطوف به کلاس درس	n1, n2, n5, n7, n12, n13
		تسلط بر مهارت‌های تفکر خلاق، حل مسئله و تفکر انتقادی	n4, n12, n13, n14, n15,n16
	فردی	پایبند به ارزش‌ها اصول دینی و الگو بودن از نظر اخلاقی و دینی	n2, n5, n6, n9, n17
		روحیه یادگیری و یاددهی و برخورداری از عشق به آموزش و تدریس و احساس تعلق به حرفه	n4, n5, n15, n17
		ظاهری مرتب و منظم و دارای اخلاق و انضباط شخصی، سلامت	n1, n4, n9, n11,

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

		جسمی	n12, n13, n14, n18
		باور به تغییر، تفکر انتقادی، تفکر خلاق	n1, n3, n5, n7, n15, n20
		علاقه و باور به کار معلمی، خودباوری حرفه‌ای، حس خودکارآمدی مثبت	n1, n2, n3, n4, n12, n16
		احساس مسئولیت نسبت به شغلش	n2, n3, n4, n6, n17, n19
تعهد سازمانی		ایجاد زمینه ارتقای مرتبه شغلی خود و همکاران	n3, n4, n5, n7, n8, n10
		ارائه پیشنهادها و راه‌های سازنده برای بهبود اقدامات و فعالیت‌های دانشگاه	n3, n6, n7, n8, n15, n19
	خدمات اجتماعی	کمک به بالا بردن جایگاه و منزلت اساتید و موقعیت دانشگاه	n3, n5, n8,n9 n20
		آینده‌نگری به حرفه معلمی و تربیت معلمان	n1, n6, n13, n14, n17
		عضویت و همکاری در انجمن‌ها و تشکل‌های حرفه‌ای	n4, n5, n7, n9, n10, n11
	قانون‌مداری	آگاهی از رسالت، اهداف، سیاست‌ها، شیوه‌ها و انتظارات دانشگاه	n1, n2, n5, n7, n12, n13
		رعایت قوانین و مقررات ناظر بر اعضای هیئت‌علمی در عمل	n5, n12, n13, n14, n15,n16
تعهد به همکاران	تعاملات اجتماعی	روابط صمیمی با اساتید، همکاران و دانشجومعلمان	n2, n5, n6, n9, n17,n18
		توسعه روح همکاری با همکاران دانشگاه در انجام وظایف حرفه‌ای	n4, n12, n15, n17, n18,n19
		رعایت شأن و احترام همکاران و برخورد مؤدبانه با آنان	n1, n2, n9, n11, n12, n13, n14, n18
		استفاده از خرد جمعی، مثبت‌نگر	n1, n3, n5, n7, n15, n20
	جوّ دانشگاه و فرهنگ حاکم بر آن	تلاش در برقراری جو سالم و علمی در دانشگاه در معرض بودن و توسعه چندوجهی ارتباطات با جامعه پیرامونی	n1, n2, n3, n4, n7, n16
		تشویق به نوآوری و خطرپذیری	n2, n3,4,n5, n6, n17, n19
تعهد به دانشجویان	یاددهی-یادگیری	دادن فرصت به دانشجویان برای کسب آگاهی و ارزشیابی سایر چشم‌اندازهای تئوری و نظری	n3, n4, n5, n7, n8, n10, n16
		استفاده از استرتژی‌های آموزشی مناسب در مورد دانشجویان با نیازهای خاص	n3, n4, n9, n10, n13, n14, n15, n19, n20
		درگیر کردن دانشجویان در مواد آموزشی جدید، مناسب و مرتبط با واحد درسی	n3, n5, n8, n9, n10, n12, n16, n20
		محترم شمردن و تصدیق نقش و مشارکت همه دانشجویان در	n1, n6, n7, n13, n14, n17

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

	یادگیری دانشجویان	
	ارائه بازخوردهای سازنده، درست و به‌موقع به دانشجویان در طول فعالیت آموزشی	n4, n5, n7, n9, n10, n11, n17, n18
	انجام ارزشیابی‌های معتبر، مرتبط، منصفانه و پیوسته از عملکرد دانشجویان	n1, n2, n5n6, n7, n12, n13
اخلاق حرفه‌ای	حفظ اسرار، سوابق و اطلاعات خصوصی و علمی دانشجویان	n4, n12, n13, n14, n15, n16
	محترم شمردن نظرات و احساسات دانشجویان در طرح موضوعات حساس	n2, n5, n6, n10, n17
	تلاش برای ارتقای رشد فکری و شخصیتی همه دانشجویان	n4, n5, n15, n17, n20
	محترم شمردن حق دانشجویان در داشتن نظر و دیدگاه‌های علمی متفاوت	n1, n4, n9, n10, n11, n14, n18, n19

همان‌گونه که داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، تفسیر مفاهیم پایه‌ای و مضامین مربوط به مؤلفه‌های حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان شامل ۴ مضمون اصلی می‌باشد که به ترتیب عبارت‌اند از؛ تعهدات حرفه‌ای؛ تعهد سازمانی؛ تعهد به همکاران و تعهد به دانشجویان به تفکیک به همراه سازمان‌دهنده و مضامین پایه در جدول ۳ آورده شده است.

یافته‌های مربوط به بخش کمی

در بخش کمی پژوهش، جهت ارزیابی روایی سازه‌ای عوامل حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان در ابعاد نه‌گانه آن از روش تحلیل عامل اکتشافی و با کمک نرم‌افزار SPSS-26 استفاده گردید. نتایج تحلیل عامل اکتشافی نشان داد که میزان KMO برای تعیین کفایت تعداد نمونه‌ها به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۲، ۰/۹۰، ۰/۸۵، به دست آمده، که تأییدکننده کفایت نمونه‌گیری می‌باشد و آزمون خی بارتلت نیز در ابعاد نامبرده به ترتیب به مقدار ۴۵۸/۶۵، ۶۳۹/۸۷، ۴۴۸/۳۲، ۲۷۲/۹۰ محاسبه شده که در سطح ۰/۰۰۱، معنادار به دست آمده است. بنابراین علاوه بر تأیید کفایت نمونه‌برداری، اجرای تحلیل عاملی نیز قابل توجیه است و می‌توان بر نتایج تحلیل، اعتماد کرد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

جدول ٤. تحلیل عامل اکتشافی عوامل، ابعاد و مؤلفه‌های حرفه‌ای بودن در تربیت معلمان با روش عامل اصلی و چرخش از نوع واریماکس

عامل‌ها	ابعاد	گویه‌ها	بار عاملی	ارزش ویژه	واریانس	واریانس کل
تعهدات حرفه‌ای	آموزش	درک ضرورت توجه به استراتژی‌های متنوع تدریس	۰/۸۰۶	۳/۵۴۶	۳۱/۶۸۷	۵۸/۳۹۵
		درک ماهیت ارزشیابی و ضرورت استفاده از روش‌های ارزشیابی انعطاف‌پذیر	۰/۷۸۴			
		برخورداری از دانش و تخصص کافی و مناسب در حوزه تخصصی	۰/۷۹۲			
		آگاه از دانش رشته‌ای و میان‌رشته‌ای	۰/۷۸۱			
		انطباق عملکرد با استانداردهای شغلی	۰/۷۵۱			
		اخلاق حرفه‌ای در انجام وظایف آموزشی و...	۰/۷۴۳			
		برخورداری از آمادگی لازم و کافی برای همه فعالیت آموزشی	۰/۷۶۱			
		قابلیت خلق موقعیت‌های تربیتی اثربخش در رشته	۰/۷۶۳			
	پژوهشی	تلاش برای تلفیق فعالیت‌های آموزشی و یادگیری با نتایج پژوهش‌های مربوط	۰/۷۶۱	۴/۲۵۸	۳۴/۸۵۹	۶۱/۲۹۸
		توانا در تحقیق	۰/۷۴۹			
		تسلط بر مهارت‌های تفکر خلاق، حل مسئله و تفکر انتقادی	۰/۶۹۸			
	فردی	پایبند به ارزش‌ها، اصول دینی و...	۰/۸۱۱	۳/۴۹۷	۳۰/۷۴۹	۵۹/۱۶۸
		روحیه یادگیری و یاددهی	۰/۷۰۱			
		ظاهری مرتب و منظم و...	۰/۷۲۵			
		باور به تغییر، تفکر انتقادی، تفکر خلاق	۰/۷۵۱			
		علاقه و باور به کار معلمی	۰/۷۲۳			
		احساس مسئولیت	۰/۸۴۱			
تعهدات سازمانی	خدمات اجتماعی	ایجاد زمینه ارتقای مرتبه شغلی خود و همکاران	۰/۷۸۰	۴/۲۵۷	۶۹/۵۴۹	۶۹/۵۰۲
		ارائه پیشنهادها و راه‌کارهای سازنده	۰/۸۴۴			
		کمک به بالا بردن جایگاه و منزلت اساتید و موقعیت دانشگاه	۰/۷۷۱			
		آینده‌نگری به حرفه معلمی و تربیت معلمان	۰/۸۲۳			
		عضویت و همکاری در انجمن‌ها و	۰/۸۵۸			

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

		تشکل‌های حرفه‌ای			
	قانون‌مداری	آگاهی از رسالت و مأموریت دانشگاه	۰/۷۸۷		
		رعایت قوانین و مقررات ناظر بر اعضای هیئت‌علمی در عمل	۰/۷۸۴		
تعهدات به همکاران	تعاملات اجتماعی	روابط صمیمی با اساتید، همکاران و دانشجومعلمان	۰/۸۹۳	۶/۲۸۴	۶۸/۴۵۰	۶۷/۲۱۳
		توسعه روح همکاری با همکاران دانشگاه در انجام وظایف حرفه‌ای	۰/۸۶۸			
		رعایت شأن و احترام همکاران و برخورد مؤدبانه با آنان	۰/۸۶۴			
		استفاده از خرد جمعی، مثبت‌نگر	۰/۸۴۰			
	جوّ دانشگاهی	تلاش در برقراری جو سالم و علمی در دانشگاه در معرض بودن و توسعه چندوجهی ارتباطات با جامعه پیرامونی	۰/۸۲۳			
		تشویق به نوآوری و خطرپذیری	۰/۸۲۲			
تعهدات به دانشجویان	یاددهی– یادگیری	دادن فرصت به دانشجویان برای کسب آگاهی و ارزشیابی و...	۰/۸۰۶	۲/۰۸۲	۵۲/۰۴۷	۵۲/۰۴۹
		استفاده از استراتژی‌های آموزشی مناسب در مورد دانشجویان	۰/۷۵۷			
		درگیر کردن دانشجویان در مواد آموزشی جدید،	۰/۷۱۷			
		محترم شمردن و تصدیق نقش و مشارکت دانشجویان	۰/۷۰۵			
		ارائه بازخوردهای سازنده،	۰/۸۰۰			
		انجام ارزشیابی‌های معتبر، مرتبط، منصفانه و...	۰/۷۹۶			
	اخلاق حرفه‌ای	حفظ اسرار، سوابق و اطلاعات خصوصی و علمی	۰/۴۹۱			
		محترم شمردن نظرات و احساسات دانشجویان	۰/۷۵۲			
		تلاش برای ارتقای رشد فکری و شخصیتی دانشجویان	۰/۷۳۰			

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

در جدول ۴ برای استخراج عوامل از ارزش‌های ویژه استفاده شد. بر اساس مفروضه پژوهش یعنی ساختار عاملی راهکارهای نه‌گانه فوق جهت حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی، در پرسشنامه اصلی برای اجرای تحلیل عاملی، ساختار عامل‌ها در همه موارد به یک عامل محدود شد. این عوامل درمجموع ۵۲/۰۴۹ تا ۶۹/۵۰۲ واریانس مقیاس‌ها را تبیین نمودند. برای تفکیک و استخراج بهتر عوامل با توجه به ساختار مفهومی حرفه‌ای‌گرایی در تربیت معلمان و همبسته بودن خرده‌مقیاس‌های آن از روش چرخش واریماکس استفاده شد. بررسی بارهای عاملی نشان داد که همه گویه‌ها بر روی عوامل مربوط به خود بار عاملی دارند. لازم به ذکر است که حداقل بارهای عاملی در کل پرسشنامه ۰/۴۹۱ و حداکثر ۰/۸۶۸ بود، که از حداقل موردقبول (۰/۳۰) بسیار بالاتر بودند. بنابراین نقطه عطف در این پژوهش تأیید عامل‌های مذکور می‌باشد که به‌عنوان راهکارهای اصلی حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان از نظر پاسخگویان به دست آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ادراک اعضای هیئت‌علمی از حرفه‌ای‌گرایی در نظام آموزش عالی تربیت معلمان انجام شد. در مصاحبه‌ها به مؤلفه‌هایی مانند: تعهدات حرفه‌ای توجه به استراتژی‌های متنوع تدریس، قابلیت‌های فناورانه در فضای مجازی، قاعده‌مند ساختن آموزش نظری توأم با عمل؛ ارتقای اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای در تولید علم ناب و بومی و در تعهد سازمانی در معرض بودن و توسعه چندوجهی ارتباطات با جامعه پیرامونی؛ وظیفه تابعیت از ارزش‌ها و قوانین دانشگاهی و نظام تعلیم و تربیت اسلامی، سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش و در تعهدات به همکاران و دانشجویان کمک به رشد فردی و گروهی، وظیفه یاددهی و یادگیری نیازهای غالب آموزش‌وپرورش و موردتوجه در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان تأکید شد.

داده‌های کمی نیز نشان داد، تعهدات حرفه‌ای با تأکید بر عوامل آموزشی با هشت گویه درک ضرورت توجه به استراتژی‌های متنوع تدریس؛ درک ماهیت ارزشیابی و ضرورت استفاده از روش‌های ارزشیابی انعطاف‌پذیر؛ برخورداری از دانش و تخصص کافی و مناسب در حوزه تخصصی؛ آگاه از دانش رشته‌ای و میان‌رشته‌ای؛ انطباق عملکرد با استانداردهای شغلی؛ اخلاق حرفه‌ای در انجام وظایف آموزشی؛ برخورداری از آمادگی لازم و کافی برای همه فعالیت آموزشی قابلیت خلق موقعیت‌های تربیتی اثربخش؛ عوامل پژوهشی با چهار گویه تلاش برای تلفیق فعالیت‌های آموزشی و یادگیری با نتایج پژوهش‌های مربوط؛ توانا در تحقیق؛ تسلط بر مهارت‌های تفکر خلاق، حل مسئله و تفکر انتقادی و عوامل فردی پایبند به ارزش‌ها، اصول دینی و...؛ روحیه یادگیری و یاددهی؛ ظاهری مرتب و منظم و...؛ باور به تغییر، تفکر انتقادی، تفکر خلاق؛ علاقه و باور به کار معلمی؛ احساس مسئولیت شناسایی شد. همسو با یافته‌های پژوهش حاضر، Ahanchian & Soleimani (2017) دریافتند که توجه به تعهدات آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، سازمانی

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

و اخلاق حرفه‌ای مهارت‌های اعضای هیئت‌علمی را ارتقاء داده و او را برای پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و همکاری با دیگران آماده می‌سازد. پژوهش Hashemabadi (2018) نشان داد ازآنجاکه یکی از تمایزهای حرفه از مشاغل، تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی است؛ بدون ارتقای اخلاق حرفه‌ای امکان حرفه‌ای‌گرایی آموزشی و پژوهشی وجود ندارد. ضرورت این مطلب زمانی نمایان گر می‌شود که تا دانشگاهیان خود حرفه‌ای نشوند، رشته‌ها حرفه‌ای نخواهند شد و مهم‌تر از آن تربیت حرفه‌ای افراد معنایی ندارد.

بخش دیگری از یافته‌ها نشان داد که توجه به تعهدات سازمانی عضو هیئت‌علمی نقش تعیین‌کننده‌ای در حرفه‌گرایی دارند. در مصاحبه‌های جمعی و فردی ایجاد زمینه ارتقای مرتبه شغلی خود و همکاران؛ ارائه پیشنهادها و راه‌کارهای سازنده؛ کمک به بالا بردن جایگاه و منزلت اساتید و موقعیت دانشگاه؛ آینده‌نگری به حرفه معلمی و تربیت معلمان؛ عضویت و همکاری در انجمن‌ها و تشکل‌های حرفه‌ای؛ آگاهی از رسالت و مأموریت‌های دانشگاه؛ رعایت قوانین و مقررات ناظر بر اعضای هیئت‌علمی در عمل در دو بعد خدمات اجتماعی و جو دانشگاه شناسایی شد. همسو با نتایج این پژوهش، Azizi (2010) به تقویت جایگاه الزامات اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی در قالب کلی آموزش عالی در فرایند توسعه و در حوزه‌های تدریس و تحقیق تأکید دارد. لیکن وضعیت جاری چنین استانداردهایی در آموزش‌های دانشگاهی کشور در عمل کمتر از حد انتظار ارزیابی شده است.

بعد دیگری از یافته‌های این پژوهش بر اهمیت تعامل با همکاران و دانشجویان کمک به رشد فردی و گروهی، وظیفه یاددهی و یادگیری نیازهای غالب آموزش‌وپرورش و موردتوجه در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، اصلاح، طراحی و اجرای برنامه‌های درسی تأکید دارد. مصاحبه‌ها نشان داد که مواردی مانند؛ روابط صمیمی با اساتید، همکاران و دانشجومعلمان؛ توسعه روح همکاری با همکاران دانشگاه در انجام وظایف حرفه‌ای؛ رعایت شأن و احترام همکاران و برخورد مؤدبانه با آنان؛ استفاده از خرد جمعی، مثبت نگر؛ تلاش در برقراری جو سالم و علمی در دانشگاه؛ در معرض بودن و توسعه چندوجهی ارتباطات با جامعه پیرامونی و تشویق به نوآوری و خطرپذیری؛ می‌تواند به حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی در تربیت معلمان کمک کند. همسو با یافته‌های این پژوهش(Hashemabadi (2018 به تقویت جایگاه مشارکت-های گروهی و تعاملات در حرفه‌گرایی اعضای هیئت‌علمی تأکید دارد.

Hasani (2014) شایستگی‌های محوری اعضای هیئت‌علمی را در چهار بعد؛ شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های پژوهشی؛ شایستگی‌های ارتباطی و شایستگی‌های مدیریتی عنوان کرده است. همچنین نتایج پژوهش Ghasemi, Hosseini & Hedjazi (2009) با پژوهش حاضر در بعد ارتباطی رفتار حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی همسویی دارد. در پژوهش Nourshahi (2014) نیز روابط و تعاملات علمی و گروهی اعضای هیئت‌علمی از عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای شناسایی شده است.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

به‌طورکلی پژوهش حاضر در راستای تلاش برای یافتن مؤلفه‌های حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیئت‌علمی در فرآیند تربیت معلمان نشان داد؛ حرفه‌ای‌گرایی مضمونی چندبعدی است که با تعهدات عضو نسبت به حرفه، همکاران، شرایط کار و زمینه سازمانی پیوند خورده است. استفاده از شیوه‌ها و ابزارهای نوین در اجرای برنامه‌درسی تربیت معلم، توسعه حرفه‌ای مداوم عضو هیئت‌علمی و همکاران، تغییر در شیوه‌های تدریس، تنوع در شیوه آموزش و... نقش مهمی دارند. پژوهش حاضر با تأکید بر راهکارهای شناسایی‌شده مانند تنوع‌دهی به شیوه‌های ارزشیابی، اصلاح ساختار نظام آموزشی و پژوهشی، تلفیق دانش نظری با عمل، بازنگری برنامه‌های درسی، تأکید بر شیوه‌های یادگیرنده محور مانند استفاده از ارزشیابی مستمر و انعطاف‌پذیر، طراحی فعالیت‌های یادگیری دانشجو محور، استفاده از شیوه‌های متنوع بازخورددهی دارای نوآوری است و از این حیث می‌تواند مطالعات نظری و راهکارهای عملی حوزه تربیت معلمان را به سمت مسیرها و شیوه‌های جدید هدایت کند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود:

– با توجه به نتایج بخش کیفی و کمی پژوهش بایسته است، نظام آموزش عالی تربیت معلمان به منظور بهبود کیفیت فرایند یاددهی یادگیری از روش‌های تدریس سنتی فاصله گرفته و از روش‌های تدریس مبتنی بر فعالیت تجربی و فعال استفاده نمایند. از طرفی لازم است پیوند عمیقی بین دانش نظری و عملی برقرار سازند تا دانشجومعلمان با کاربرد آنچه به صورت نظری می‌آموزند در محیط واقعی کار آشنا شوند. همچنین تدریس در محیط واقعی کار یا محیط‌های شبیه‌سازی‌شده انجام شود و از اساتید و مدرسانی استفاده شود که تجربه کار در آموزش‌وپرورش دارند.

– به یادگیری در محل کار و فراهم‌سازی زمینه برای حضور دانشجومعلمان در مدارس و مراکز آموزشی به منظور آماده‌سازی دانشجویان برای حضور مؤثرتر در مدارس و انجام فعالیت‌های یاددهی–یادگیری و نزدیک‌تر شدن به معلمی توجه گردد.

– دروس عملی به وسیله متخصصین حرفه و اساتیدی که با تعلیم و تربیت و مدارس ارتباط مستقیم و نزدیک‌تری دارند و با واقعیت‌های آموزش‌وپرورش و معلمی آشنایی کامل دارند، تدریس شود.

– ایجاد فرهنگ مشارکت اعضای هیئت‌علمی در تیم‌های آموزش، پژوهشی و...

ایجاد فرهنگ همکاری و تقویت نگرش پیشرفت خود و همکاران برای ارتقای حرفه‌ای.

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله بدون حمایت مالی انجام شده و فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

تشکر و قدردانی

از کلیه‌ی خبرگان دانشگاهی، متخصصان و اعضای هیئت‌علمی پردیس‌ها و مراکز آموزش عالی دانشگاه فرهنگیان که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، صمیمانه سپاسگزاریم.

منابع

- Abedini Baltork, M., & Karimi Mazidi, A. (2021). Investigating the mediating role of self-efficacy in relation to personality traits with the professional competencies of primary school teachers. Journal of *Pouyesh in Education and Consultation, 15(15)*, 1-19. [In Persisn]
- Ahanchian, M., & Soleimani, E. (2017). The perception of faculty members on being professional in Iran's higher education system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 23(2)*, 1-23. [In Persian]
- Akbarzadeh, Z., Fallah, V., & Rasoli, E. (2021). Perception of professors and new teachers from the dimensions of the neglected components of the educational sciences curriculum of Farhangian University. *Educational Innovation, 20(1)*, 7-32. [In Persian]
- Ardalan, M., Soltanzadeh, V., & Beheshtirad, R. (2015). Evaluating the Role of Organizational Culture on Entrepreneurship. *Higher Education Letter, 7(27)*, 11-34. [In Persian]
- Asadi Garmaroodi, A., & Sharifzadeh, A. (2012). *Farhangian University, the peak of the fundamental transformation of education and training (establishment realism)*. Tehran: Borhan School Cultural Institute. [In Persian]
- Azizi, N. (2010). Professional Ethics in Higher Education; A Reflection on Strategy of Improvement of Ethical Standards in University Education. *Journal of Strategy for Culture, 3(8-9)*, 173-201. [In Persian]
- Bonner, R. L., Neely, A. R., Stone, C. B., Lengnick-Hall, C. A., & Lengnick-Hall, M. L. (2022). *Triaging your human capital: an integrative perspective on strategic human capital asset allocation. Management Research Review*, *46(2)*, 467-482.
- Demirkasımoğlu, N. (2010). Defining "Teacher Professionalism" from different perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 9*, 2047-2051.
- Demirkasmoglu, N. (2010). Defining teacher professionalism from different prespective. *Procedia - social and behavioral sciences, 9*, 2047-2051.
- Diebolt, C., & Hippe, R. (2022). The long-run impact of human capital on innovation and economic growth in the regions of Europe. *In Human Capital and Regional Development in Europe (pp. 85-115)*. Springer: Cham.
- 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 bid rent curve. *IFAC-PapersOnLine, 52(1)*, 2674-2679.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

- Drummond-Young, M., Brown, B., Noesgaard, C., Lunyk-Child, O., Maich, N. M., Mines, C., & Linton, J. (2010). A comprehensive faculty development model for nursing education. *Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing, 26(3)*, 152–161.
- Edjtehadi, M., Ghorchian, N., Jaafari, P., & Shafizadeh, H. (2012). Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of A Conceptual Model. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 17(4)*, 21-46. [In Persian]
- Espinoza, O., González, L. E., McGinn, N., Sandoval, L., & Castillo, D. (2020). Should universities train teachers for employability or for effectiveness?. *Teaching and Teacher Education, 88(3)*, 45-78.
- Evans, L. (2015). Professionalism and professionals development: what these research fields look like today - and what tomorrow should bring. *Hillary Place Papers, 2*, 1-12.
- Faramarz Qaramelki, A. (2015). *Ethics*. Fourth edition. Tehran: Majnoon Publishing. [In Persian]
- Farasatkhah, M. (2009). *University and higher education; Global perspectives and Iranian issues*. Tehran: Ney Publishing. [In Persian]
- *Farhangian University Statutes*. (2013). The joint work of the Ministry of Education and the Ministry of Science, Research and Technology, approved by the 704th meeting dated 06/10/2013, Supreme Council of Cultural Revolution. [In Persian]
- Feldman, K. A. (1998). Reflections on the Study of Effective College Teaching and Student Ratings: One Continuing Quest and Two Unresolved Issues. In J. C. Smart (Ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, (pp. 35-74). New York: Agathon Press.
- Gandolfo, A. (1997). Identifying Lurking Alligators: An Essay on the Ethical Dimensions of Faculty Development. *Innovative Higher Education, 22(2)*, 22-25.
- Ghasemi, J., Hosseini, S. M., & Hedjazi, Y. (2009). Analysis of Strategies for Successful Implementation of University Outreach Services as Perceived by Faculty Members of Iranian Agricultural Colleges. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 15(2)*, 81-104. [In Persian]
- Ghorooneh, D., Mir Kamal, S. M., Bazargan, A., Kharazi, S. K. (2014). Conceptual framework of growth of faculty members in University of Tehran. *Iranian higher education, 6(2)*, 52-82. [In Persian]
- Grant, M. R. (2005). Faculty Development in Community Colleges: A Model for Part-Time Faculty. *To Improve The Academy, 23(1)*, 284-298.
- Gullat, D. (1997). *Use of Faculty Development Activities to Improve the Effectiveness of U.S Institutions of Higher Education*. *Annual Meeting of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education*, U.S.A.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

- Hasani, M. (2014). Developing a structural model for evaluation of faculty members Core Competencies in Urmia University (Using of Analytic Hierarchy Process. *Career & organization counseling, 6(18)*, 55-75. [In Persian]
- Hashemabadi, M. (2018). Professional Ethics of Faculty Members Considering Professionalism. *Barge Farhang, 2(2)*, 98-110. [In Persian]
- Hejazi, A. (2022). Identify the Goals and Activities of Desirable in Iranian Teacher Training Internship Curriculum. *Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies, 11(1)*, 47-76. [In Persian]
- Jamshidi, L. (2007). *Examining the growth of faculty members in a large public university and its continuous improvement path*. Master's Thesis, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. [In Persian]
- Jennings, C.A., Barlar, A. D., & Bartling, C. A. (1991). Trends in Colleges' and universities' faculty development programs. *Journal of Staff, Program, & Organization Development, 9*, 147-154.
- Kabiri, M. (2019). Comparison of policies of primary school teachers' recruitment and education based on the students' learning. *Educational Innovation, 17(4)*, 37-60. [In Persian]
- Kolsaker, A. (2008). Academic professionalism in the managerialist era: A study of English universities. *Studies in Higher Education, 33(5)*, 513-525.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2016). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 191*(*2)*, 2554-2558.
- Maleki, H. (2012). *Qualifications of the teaching profession*. Tehran: Borhan School Cultural Institute. [In Persian]
- Marzban, Z. (2009). *Investigating the necessity of establishing a faculty development center at Shahid Beheshti University*. Master's thesis on adult education, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University. [In Persian]
- Mayer, R. (2013). Invited Reaction: Cultivating Promoting-Solving Skills through problem-Based Approaches to professional Development. *Human Resources Development Quarterly, 13(3)*, 243-261.
- Michael, J., Cliff, W., McFarland, J., Modell, H., & Wright, A. (2017). *The core concepts of physiology: A new paradigm for teaching physiology*. New York: Springer.
- Mohammad Shafi, M., Neyestani, M., & Mirshah Jafari, S. E. (2021). Improving the quality of teaching in technical and vocational higher education with an emphasis on employment creation and skill-oriented approach. *Journal of Education and Learning Studies, 12(2)*. 23-46. [In Persian]
- Mousapour, N. (2019). *Examining the experiences gained from the first internship in order to identify the strengths and weaknesses for the evaluation of*

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]

the internship program at Farhangian University, research report. Tehran: Farhangian University. [In Persian]

- Nourshahi, N. (2014). Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 20(3)*, 95-120. [In Persian]
- Pourkarimi, J. (2009). *Designing a model for the development of academic faculty of Jahad* institue. PhD's thesis. Tehran: Tarbiat Moalem University. [In Persian]
- Raouf, A. (2000). *Global movement to improve teacher training*. Tehran: Publications Research Institute of Education and Training. [In Persian]
- Resnik, D. B. (1983). *The ethics of science*. NY: Rout Ledge.
- Sarkararaei, M. (2009). *Professional self-renewal of faculty members*. Tehran: Research Institute of Cultural and Social Studies. [In Persian]
- Schuster, J. H. (1990). *The Need for Fresh Approaches to Faculty Renewal.* SanFrancisco: Jossey-Bass.
- Secretariat of the Supreme Council of Education. (2011). *Document of the fundamental transformation of education*. Tehran: Ministry of Education in cooperation with the Supreme Council of Cultural Revolution. [In Persian]
- Sharepour, M. (2009). *Sociology of Education*. Tehran: Samt Publications. [In Persian]
- Su, H., & Wang, J. (2022). Professional Development of Teacher Trainers: The Role of Teaching Skills and Knowledge. *Frontiers in psychology*, *13*, 943851.
- Syryamkin, V., & Syryamkina, E. (2015). Technology Management as a tool of innovative strategy of education and cognitive management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *166*, 468-471.
- Tan, O. S., Parsons, R. D., Hinson, S. L., & Sardou- Brown, D. (2013). *Educational Psychology: A Fractioned- Researcher Approach (An Asian Edition)*. Singapore: Thomson.
- Toivanen, T., Komulainen, K., & Ruismki, H. (2011*)*. Drama education and improvisation as a resource of teacher student's creativity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *12*, 60-69.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61186/meo.13.2.33]