تبیین مؤلفه‌های نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی

دکتر سوسن کشاورز[1]
زهره مقدسی[2]

چکیده

جذب، تربیت و توسعه حرفه‌ای معلمان، یکی از مسئله‌های اساسی کشور ما و بسیاری از دیگر کشورهاست. از این رو هدف پژوهش حاضر، تبیین مؤلفه‌های نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی نظام تعلیم وتربیت رسمی و عمومی کشور است و این مقاله به منظور پاسخگویی به سؤالات ذیل تدوین شده است:۱- رهنمونهای مرتبط با مؤلفه جذب و گزینش معلمان با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش کدام اند؟۲- رهنمونهای مرتبط با مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش کدام‌اند؟ روش تحقیق روشی ترکیبی است. در مرحله نخست، با بهره‌گیری از روش توصیفی- تحلیلی، تبیینی تحلیلی از مبانی نظری متناظر با سؤالات تحقیق به عمل آمده، در مرحله دوم با بهره‌گیری از روش تحلیل تاملی، رهنمونهای مرتبط با هر یک از مؤلفه‌های جذب، گزینش، حفظ و ارتقای معلمان از اسناد تحولی آموزش و پرورش احصا شده و در مرحله سوم با بهره‌گیری از پرسشنامه محقق‌ساخته به صورت هدفمند، در راستای نتایج تحقیق از صاحب‌نظران مرتبط با موضوع، نظرخواهی به عمل آمده تا به این ترتیب اعتبار نتایج مشخص شود. پس از تکمیل پرسشنامه، آزمونهای کمّی روی داده‌های استخراج شده انجام گرفته است. برای سنجش پایایی این پرسشنامه به دلیل چند گزینه ای بودن و به‌کارگیری مقیاس لیکرت از آلفای کرونباخ و برای اعتبارسنجی نتایج تحقیق از آزمون آماری فریدمن استفاده شده زیرا متغیر وابسته دارای مقیاس اندازه‌گیری رتبه ای بوده است. یافته‌های حاصل از این تحقیق ده رهنمون مرتبط با مؤلفه‌های جذب و گزینش و ۲۷ رهنمون مرتبط با مؤلفه‌های حفظ و ارتقای معلمان بوده است.

کلید واژگان: معلم، مؤلفه‌های جذب، گزینش، حفظ و ارتقا، اسناد تحولی آموزش و پرورش

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۲/۲ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۱

۱. استادیار دانشگاه خوارزمی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه فلسفه تربیت (نویسنده مسئول) Rayhaneh2001@yahoo.com
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی zmoghadasi@ymail.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

مقدمه و بیان مسئله

تحول در نقش معلم موجب شده است که در برنامه‌های تربیت معلم تغییراتی پدید آید، از جمله اینکه اغلب کشورهای پیشرفته دوره‌های تربیت معلم را طولانی و برای معلمان کارآموزیها و بازآموزیهایی پیش‌بینی کرده اند. این تحولات سبب شده است این تفکر شکل بگیرد که برنامه‌های خرد و اصلاحی آموزشی و پرورشی و در صدر آنها اصلاح و بهسازی تربیت معلمان و مربیان ورزیده و کارآمد باید به طور گسترده و فراگیر صورت گیرد. در این راستا تربیت معلم نیز به مثابه فرایندی پیوسته، آموزش پیش از خدمت و تربیت حین خدمت را مورد توجه جدی قرار داده است (رؤوف، ۱۳۷۹). تربیت معلم را می‌توان از حساس‌ترین و مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام تعلیم و تربیت دانست، زیرا موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظامهای آموزشی، منوط به توانمندیها و قابلیتهای حرفه‌ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی هستند (مهرمحمدی، ۱۳۷۹). برای تحقق بخشیدن به چنین امری باید تربیت معلم و هریک از مؤلفه‌های آن شامل جذب، آماده‌سازی، حفظ، ارتقا و ارزشیابی متکی بر نظام نظری و ارزشی اسلام و هماهنگ و سازگار با ویژگیهای فرهنگی، اجتماعی و بومی کشور باشد و متناظر با اسناد بالادستی مرتبط طراحی شود. مجموعه اسناد تحولی نظام تربیت رسمی و عمومی را در سال ۱۳۹۰ بالاترین مرجع سیاستگذاری یعنی شورای عالی انقلاب فرهنگی تصویب کرده است و این اسناد به عنوان نقشه راه، حکم ملاک و راهنمای تصمیم‌گیریهای اساسی برای هدایت و استقرار نظام آموزش و پرورش مطلوب کشور را بر عهده دارند. اولین سند مورد استفاده در این مقاله مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران است که مشتمل بر سه سند فلسفه تربیت، فلسفه تربیت رسمی و عمومی و رهنامه است که می‌تواند به منزله چارچوب نظری استواری برای نقد، اصلاح و تحول اساسی نظام فعلی تربیت رسمی و عمومی کشور مورد استفاده قرار گیرد(مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران،۱۳۹۰: ۲۴). سند دیگر، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) است که مشتمل بر هفت فصل کلیات، بیانیه ارزشها، بیانیه ماموریت، چشم‌انداز، راهبردهای کلان، هدفهای کلان، هدفهای عملیاتی و راهکارها می‌باشد. زیرنظام تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی مورد نظر در این اسناد نیز یکی از شش زیرنظام تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران است که وظیفه اصلی تأمین منابع انسانی از سطح ستاد تا سطح مدرسه را برعهده دارد. این زیرنظام شامل جذب، آماده سازی، حفظ، ارتقا و ارزشیابی معلمان و سایر منابع انسانی است و در برگیرندهٔ همه افرادی است که مسئولیت

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

تربیت متربیان در نظام تربیت رسمی و عمومی را به عهده دارند (مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران،۱۳۹۰: ۳۸۵ و ۳۸۶). از این رو ارزیابی اقدامات و برنامه‌ریزیهای صورت گرفته در زیرنظام تربیت معلم بسیار حائز اهمیت و تعیین رهنمونهایی برای هریک از مؤلفه‌های مرتبط با نظام تربیت معلم مبتنی بر مبانی نظری اسناد تحولی آموزش و پرورش یک مسئله اساسی است. لذا، سؤالاتی که این پژوهش در پی پاسخگویی به آنهاست عبارت اند از۱- رهنمونهای مرتبط با مؤلفه جذب و گزینش معلمان با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش کدام اند؟۲- رهنمونهای مرتبط با مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش کدام اند؟

پیشینه تحقیق

دگرگونیها و بازسازیهایی که در نظام پیشین تربیت معلم به عمل آمده است و نیز بهسازیهایی که از زاویه‌های مختلف در جهت پیشرفت کیفی و توسعه آن صورت گرفته است، نشان می‌دهد که با روی آوردن به انواع آموزشهای کاراتر و با پشتوانه تجربی و عملی اطمینان بخش‌تر، تربیت معلم روندی متعالی پیدا کرده است. پیگیری و استمرار تربیت معلم در کار و عمل، همراه با نوآوریهایی که تغییرات زمان به وجود می‌آورد و با آموزشهای حین خدمت، مهارتهای یاددهی معلمان را به روز نگه می‌دارد (رؤوف، ۱۳۷۹). در زمینهٔ موضوع تربیت معلم تحقیقات پژوهشی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

مجتهدی (۱۳۷۲) در تحقیقی نارساییهای موجود در نظام تربیت معلم ایران را مورد بررسی قرار داده است. نتایج تحقیق حکایت از آن دارد که معیارها و شرایط موجود گزینش، منجر به انتخاب دانشجویان برجسته نشده است و با معضلاتی که در تربیت و آماده‌سازی آنان وجود دارد، مجموعه برنامه‌های آموزشی و تربیتی مراکز تربیت معلم، ویژگیهای لازم را برای حرفه معلمی در دانشجو- معلمان به وجود نیاورده است. تقلیل ساعت موظف مدرسان نیز موجب بهبود و ارتقای کیفیت آموزش دانشجو- معلمان نشده است. همچنین عدم وجود مزایای کافی و مناسب، دشواریهای تدریس، سپردن تعهد خدمت و عدم جذابیت محیطهای شبانه‌روزی از عوامل خیلی مؤثر در کاهش علاقه افراد به حرفه معلمی است.

در تحقیقی که غلامحسین دانشمند(۱۳۷۴) با عنوان "بررسی طرح فعلی گزینش دانشجو برای مراکز تربیت معلم و ارتباط آن با موفقیت تحصیلی دانشجو- معلمان و ارائه شیوه مطلوب در استان خراسان " انجام داده، نشان داده است که ۱- موفقیت تحصیلی دانشجو-معلمانی که در یک پنجم

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

انتخاب اول خود پذیرفته شده‌اند از کسانی‌که در انتخابهای بعدی پذیرفته شده‌اند، بیشتر است.۲- نسبت دانشجو – معلمانی که به رشته خود علاقه دارند بیشتر از نسبت دانشجو –معلمانی است که به رشته خویش بی‌علاقه اند.۳- بین معدل کتبی دانشجو- معلمان و موفقیت تحصیلی آنان رابطه معنادار وجود دارد.۴- بین علاقه به رشته تحصیلی و موفقیت تحصیلی دانشجو – معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

تقی‌پور ظهیر، امین فر و باقری (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان "بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی" انجام داده اند. این پژوهش روی ۱۹۷ نفر از معلمان دبستانهای شهر ملکان به روش توصیفی انجام شده و نتایج به دست آمده نشان داده است که میزان آشنایی معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی در ملاکهای اثر بخشی، روشها و مهارتهای تدریس، اداره کلاس درس و هدایت یادگیرندگان (مدیریت کلاس) نسبت به معلمان جذب شده از مراکز آموزش عالی و تربیت معلم در سطح خیلی پایین‌تر قرار دارد.

سالاری‌زاده (۱۳۹۱) مطالعه‌ای با هدف بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ارتقای صلاحیتهای حرفه ای معلمان انجام داده است. نتایج حاکی از موثر بودن دوره های آموزشی ضمن خدمت در بهبود صلاحیتهای شناختی، عملی و عاطفی افراد تحت آموزش دارد و از نظر معلمان متوسطه شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، دوره‌های برگزار شده اثربخش بوده و باعث افزایش توانمندی معلمان در صلاحیتهای حرفه ای شده است.

عابدی (۱۳۷۹) مطالعه‌ای در زمینهٔ کارآیی معلمان فارغ التحصیل دوره‌های تربیت معلم انجام داده است که نشان می‌دهد برخی بررسیهای به عمل آمده در مورد میزان موفقیت این دوره‌ها در مجهز کردن معلمان به تواناییهای ضروری تدریس تردیدهایی را برانگیخته و نشان داده‌اند که به‌خلاف انتظار چنانچه باید و شاید نتیجه مطلوب حاصل نشده و گاهی معلمان دوره‌دیده و دوره‌ندیده با یکدیگر تفاوتی نداشته اند و حتی در بعضی موارد عملکرد افراد دوره‌دیده ضعیف‌تر از افراد دوره‌ندیده بوده است.

ظهرابی و همکاران(۱۳۹۰) عنوان کردند میان آموزشهای ضمن خدمت و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، میان آموزشهای ضمن خدمت و خرده‌مقیاسهای کارآیی، آشنایی با وظایف، همیاری گروهی، روزآمد بودن و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

گودلد و سو[1](۱۹۹۲) به اهمیت اصلاحات برای آماده‌سازی معلمان تأکید کرده و معتقدند که معلمان را باید برای کسب صلاحیتهای حرفه ای آماده کرد. آنها برنامه تربیت معلم را برنامه ای منتخب، منسجم و قابل ارزیابی تعریف می‌کنند که دانشجو- معلمان را برای تدریس در کلاس درس آماده می‌کند.

بلیز و بلیز[2] (۱۹۹۷) پژوهشی تحت عنوان "شناسایی استراتژیهای مدیریتی که به طور مستقیم غیرمستقیم در توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار است" انجام دادند. این پژوهش نشان داد که استراتژیهای مدیریتی تأثیرگذار بر رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت اند از: اعتماد سازی در معلمان، توسعه مشارکت معلمان در اداره ساختارها، تشویق و توسعه ظرفیتهای وجودی معلمان، تشویق قدرت معلمان، تشویق خلاقیت و ابتکار معلمان، دادن پاداش به معلمان و حمایت کردن از آنان.

هابز و مورلند[3] (۲۰۰۹) پژوهشی تحت عنوان "شناسایی تجارب حرفه‌ای معلمان در طول سالهای تدریس" انجام دادند. در این پژوهش معلمان دارای ۱ تا ۳ سال سابقه کاری گزارش کردند که در سالهای اولیه تدریس نیاز به آمادگی بیشتر برای رشد حرفه‌ای داشته اند. آنان بیشترین زمان خود را به یادگیری درباره اینکه چگونه و چطور تدریس کنند صرف می‌کنند و بیش از دیگر معلمان به کمک و همکاری همکاران خود نیاز دارند. با این حال در اکثر مدارس این همکاریها وجود ندارد و معلمان تنها از آموخته‌های خود در دوره‌های آماده‌سازی و تربیت معلم بهره می‌برند.

بوگلر و سومک[4] (۲۰۰۴) پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر دوره‌های آماده‌سازی و توانمندسازی معلمان بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای معلمان در مدارس" انجام دادند. این پژوهش نشان داد که دوره‌های آماده‌سازی و رشد حرفه‌ای معلمان به طور معناداری با احساس آنان از تعهد حرفه‌ای و سازمانی مرتبط است و در میان این مؤلفه‌ها، رشد حرفه‌ای، بهبود وضعیت و خود- اثربخشی به طور معناداری تعهد حرفه ای و سازمانی در معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

موی، هنکین و اگلی[5] (۲۰۰۵) پژوهشی تحت عنوان "ارتباط میان آماده‌سازی معلمان و اعتماد دو جانبه میان معلم و مدیر" انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد در معلمانی که به حرفه خود

1.Goodlad & Su
2. Blase, J., & Blase, J.
3. Hobbs & Moreland
4. Bogler & Somech
5. Moy, Henkin & Egley

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

اهمیت می‌دهند و آن را اصالتاً معنادار می‌دانند و از آموزشهای لازم در زمینهٔ این حرفه برخوردارند، سطوح اعتماد میان آنان و مدیر بالاتر است.

پیشینه تحقیق نشانگر آن است که تاکنون تحقیقات بسیار در داخل و خارج از کشور دربارهٔ مؤلفه‌ها و ابعاد مختلف تربیت معلم مانند نارساییهای موجود در نظام تربیت معلم ایران، بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از مراکز گوناگون، بررسی میزان اثربخشی آموزش ضمن خدمت در دوره‌های بلند مدت، رابطه میان کارآموزی دبیران و صلاحیتهای آنان، تأثیر دوره‌های آماده‌سازی و تربیت معلم بر کارآیی تدریس معلمان، شناسایی استراتژیهای مدیریتی تأثیرگذار در توسعه حرفه‌ای معلمان، شناسایی تجارب حرفه‌ای معلمان در طول سالهای تدریس، بررسی تأثیر دوره‌های آماده‌سازی و توانمندسازی معلمان بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای معلمان در مدارس انجام گرفته است، اما تاکنون تحقیقی با عنوانی مشابه پژوهش فعلی مبتنی بر مفاد اسناد تحولی نظام تربیت رسمی و عمومی در کشور انجام نپذیرفته است.

روش تحقیق

روش انجام این تحقیق روشی ترکیبی است. در مرحله نخست، با بهره‌گیری از روش توصیفی- تحلیلی، تبیینی تحلیلی از اسناد تحولی متناظر با سؤالات تحقیق به عمل آمده، در مرحله دوم با بهره‌گیری از روش تحلیل تاملی یا فکری بر مبنای توصیف و تحلیل داده‌ها، رهنمونهای مرتبط با هریک از مؤلفه‌های جذب، گزینش، حفظ و ارتقای معلمان از اسناد تحولی آموزش و پرورش احصا شده است. تحلیل فکری فرآیندی است که طی آن پژوهشگر بر توانایی شهودی و قوهٔ تشخیص خود برای به تصویر کشیدن یا ارزشیابی پدیده‌های مورد پژوهش تکیه می‌کند. کاربرد این روش بیشتر به تصمیم پژوهشگر در اتکا به قوه شهودی و قوه تشخیص خود در تحلیل داده‌ها بستگی دارد تا به روشهای فنی تجزیه و تحلیل داده‌ها مانند دسته‌بندی داده‌ها در مقوله‌ها (گال، بورگ و گال، ترجمه نصر و همکاران، ۱۳۹۳). در مرحله سوم با بهره‌گیری از پرسشنامه محقق‌ساخته به صورت هدفمند، در راستای نتایج تحقیق از مجموعه صاحب‌نظران تدوین‌کننده اسناد تحولی و دست‌اندرکاران نظام تربیت معلم در زمینهٔ استنتاجات حاصل‌شده دربارهٔ دو مؤلفه جذب و گزینش و حفظ و ارتقای معلم نظرخواهی به عمل آمده تا به این ترتیب اعتبار نتایج مطالعه مشخص شود. پس از تکمیل پرسشنامه از سوی ۱۰ نفر از صاحب‌نظران، آزمونهای کمّی روی داده‌های استخراج شده انجام گرفته است. برای سنجش پایایی این پرسشنامه به دلیل چند گزینه ای بودن و به کارگیری مقیاس لیکرت از آلفای کرونباخ و برای اعتبارسنجی نتایج تحقیق و

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

به منظور اولویت‌بندی گزاره‌های مختلف و تعیین میزان توافق صاحب‌نظران از جهت اهمیت گزاره‌های متفاوت از آزمون آماری فریدمن استفاده شده است زیرا متغیر وابسته(استنتاجات سند) دارای مقیاس اندازه‌گیری رتبه ای بوده است.

یافته‌های تحقیق

تربیت به منزله عنصر بنیادین و محور تحول آموزش و پرورش از عهده معلمانی بر می آید که دارای شایستگیهای تخصصی، حرفه ای و اخلاقی لازم باشند. از این رو با مصوب شدن اسناد تحولی و ابلاغ آن جهت اجرا، توجه به دلالتهایی که از این اسناد در مورد معلمان استخراج می‌شود، اولین گام در جهت‌دهی به فرایند جذب و تأمین، تربیت، حفظ و ارتقای معلمان است. با تحلیل محتوای سه سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی و رهنامه نظام تربیت رسمی و عمومی از مجموعه مبانی نظری اسناد تحولی و سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی، رهنمونهای زیر در عرصه مؤلفه جذب و گزینش معلم و مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان احصا شده است:

•**دلالتهای مرتبط با مؤلفه جذب و گزینش معلمان با توجه به اسناد تحولی:** برای جذب افراد مستعد و برخوردار از صلاحیتهای دینی، اخلاقی و علمی در نظام تربیت معلم، پیش از هر اقدام باید جایگاه و اهمیت تعلیم و تربیت در جامعه تبیین و با توجه به اصل تقدم مصالح تربیتی مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی، مسائل و امور مرتبط با تعلیم و تربیت در رأس برنامه‌ها و سیاستگذاریهای دستگاههای گوناگون کشور قرار گیرد و بیشترین سرمایه گذاریهای مالی و معنوی در راستای تحقق بخشیدن به اهداف نظام تربیت رسمی و عمومی کشور انجام شود. ایجاد جاذبه‌های لازم برای شغل معلمی از طریق بالا بردن ارج و منزلت در جامعه، تشویق و ترغیب دانش آموزان مستعد و توانمند از سوی مربیان و اولیای مدرسه برای گرویدن به حرفه معلمی، ایجاد ساز و کارهای لازم برای استعدادیابی از دانش آموزان مستعد و مناسب برای این حرفه در مدارس، تشکلهای دانش‌آموزی و.... می‌توانند زمینه ای برای جذب افراد مستعد و توانمند در این حرفه باشند. همچنین قرار دادن حقوق و مزایای مادی و معنوی برای برگزیدگان این حرفه مانند دادن بورس تحصیلی، پرداخت حقوق و مزایایی همسان با اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، گسترش و تجهیز همه جانبه مراکز تربیت معلم یا دانشگاه فرهنگیان و ارتقای سطح علمی، آموزشی، تحقیقاتی و تجهیزاتی دانشگاه فرهنگیان در حد دانشگاههای برجسته و ... می‌توانند عواملی برای روی آوردن افراد واجد شرایط به این حرفه باشند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

همچنین از برنامه‌های تربیتی و آغازین حرفه معلمی نباید غفلت ورزید. با توجه به اینکه حرفه معلمی به عنوان یک حرفه تخصصی و بسیار حائز اهمیت در جامعه، نیازمند آموزش دانش، اصول و مهارتهای خاص این حرفه و کسب شایستگیهای لازم اخلاقی و حرفه ای در افراد متقاضی برای این حرفه است، لازم است برای علاقه‌مندان به این حرفه (با هر سطحی از تحصیلات) دوره‌های تربیتی لازم در نظر گرفته شود. از این رو به نظر می‌رسد که می‌بایست مرکزی تخصصی به این امر بپردازد. استقرار نظام ملی تربیت معلم و راه اندازی دانشگاه ویژه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه ای تربیت–محور از سوی وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاههای ذیربط (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰ :۲۷) مهم‌ترین راهکار برای این مسئله است. به نظر می‌رسد طول مدت دوره‌های تربیتی در مراکز تربیت معلم یا دانشگاه فرهنگیان باید با توجه به سطح تحصیلات متقاضیان در نظر گرفته شود. چنانچه افرادی پس از پایان تحصیلات متوسطه وارد نظام تربیت معلم شوند، باید دوره‌های تربیت معلم را با توجه به رشته و تخصص تعیین شده در طول چهار سال در دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلم بگذرانند. اما کسانی که از دانشگاهها یا حوزه‌های علمیه فارغ التحصیل شده اند با توجه به اینکه در رشته ای خاص تخصص پیدا کرده اند تنها باید دوره‌های تربیت عمومی و خاص این حرفه مانند آشنایی با روشهای تدریس و دیگر صلاحیتهای لازم برای این حرفه را به مدت یک یا دو سال در دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلم بگذرانند که در طول این دوره باید حقوقی برای این افراد در نظر گرفته شود و هزینه‌های تحصیلی آنان پرداخت شود تا انگیزه‌های لازم برای ورود این افراد به این حرفه فراهم شود. شایان ذکر است که دوره‌های تربیتی تحت دو عنوان تربیت حرفه‌ای عام و تربیت حرفه ای خاص باید برای دانشجو– معلمان در نظر گرفته شوند و بر اساس محورهای ذیل طبقه‌بندی شوند:

۱. درسهای ناظر به تربیت حرفه‌ای عام: این مؤلفه از برنامه درسی تربیت معلم بر انتقال دانش نظری به دانشجو– معلمان تأکید دارد. دانش نظری موردنظر در اینجا، دانش مدون و سازمان یافته تربیتی است که در قلمروهای فرعی گوناگون مانند فلسفه تعلیم و تربیت، سنجش و اندازه‌گیری، برنامه‌ریزی درسی، مشاوره، تکنولوژی آموزشی و ... سازمان یافته است.

۲. تربیت حرفه‌ای خاص شامل دانش محتوایی تخصصی همراه با کارورزی است. شایان ذکر است که از روشهای موازی برای به کارگیری افراد واجد شرایط در این حرفه نباید غفلت ورزید. چه بسا افرادی که دوره‌های تربیت معلم را نگذرانده اند، اما از توانمندیهای لازم برای انجام این حرفه برخوردارند همچون روحانیون، اساتید دانشگاهها و حوزه‌های علمیه و ... که واجد شرایط

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

لازم برای تدریس در کسوت معلمی هستند و می‌توان از آنها برای تحقق بخشیدن به برخی از اهداف ساحتهای متفاوت تربیت در مدارس به صورت پاره وقت، حق التدریسی و.... بهره‌مند شد. بر این اساس باید زمینه‌ها و ساز و کارهای لازم برای به کارگیری این افراد از سوی مدارس فراهم آید تا از تمام ظرفیتهای موجود در جامعه برای تأمین افراد واجد شرایط در این حرفه استفاده شود. موضوع گذراندن دوره‌های کارورزی زیر نظر مدرسان و معلمان خبره و توانمند همراه با تحصیل که در ارتقای توانمندی عملی دانشجو- معلمان بسیار مؤثر است باید برای دانشجو- معلمان در طول دوره‌های تربیت معلم در نظر گرفته شود. کارورزی یکی از عواملی است که شخصیت حرفه‌ای معلمان را شکل می‌دهد و موجب بارور سازی، قوام و دوام توانمندیهای معلمان می‌شود.

در زمینهٔ مؤلفه گزینش معلم با توجه به اصل تنوع مطرح در سند رهنامه که حاکم بر زیرنظام تربیت معلم است، لازم است برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به دوره‌های تربیت معلم آزمونهای اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان (دیپلم، کارشناسی و بالاتر) همراه با مصاحبه‌های علمی و اخلاقی و بررسی سوابق تحصیلی، اخلاقی و خانوادگی داوطلبان با توجه به ملاکهای برشمرده شده برای معلمان بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش، در نظر گرفته شود. همچنین کسب اطلاع از احراز شایستگیهای حرفه معلمی باید در دو مرحله صورت بگیرد: مرحله اول قبل از ورود افراد (فارغ التحصیلان آموزش متوسطه یا آموزش عالی) به دوره‌های عام و خاص تربیت معلم و مرحله دوم پس از گذرانیدن دوره‌های تربیتی و قبل از ورود به حرفه معلمی است که در هریک از این مراحل باید شایستگیهای احراز این حرفه که با توجه به اهداف و ساحتهای گوناگون تربیت استخراج شده اند، مورد نظر قرار گیرد. سپس برای کسانی که واجد شرایط می‌باشند، گواهینامه موقت تدریس در نظر گرفته شود. شایان ذکر است که نباید از برنامه آغازین/ ورود به حرفه معلمی غفلت ورزید. یعنی تربیت حرفه ای باید پس از گذراندن مرحله پیشین و پس از آنکه دانشجو- معلم موفق به دریافت گواهینامه صلاحیت معلمی می‌شود نیز به شکل سازمان یافته استمرار داشته باشد. لذا این مؤلفه از آموزشهای پیش از خدمت به شکل طبیعی به آموزشهای ضمن خدمت متصل می‌شود. غفلت از این مؤلفه که به دلیل ماهیت ضمن خدمتی قائل شدن برای آن از دستور کار تربیت معلم پیش از خدمت خارج می‌ماند، خسارتهای بسیار را در شکل فرسایش شغلی و خروج زود هنگام از حرفه معلمی به بار می‌آورد. با توجه به این اصل نظام تربیت معلم که پذیرش در مؤسسات تربیت مربی (معلم) یا دانشگاهها باید پس از اتمام تحصیلات در نظام تربیت رسمی و عمومی و با سنجش صلاحیتهای عمومی و حرفه ای بدو ورود

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

صورت گیرد و پذیرش در این مراکز منجر به استخدام نخواهد شد (مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت،۱۳۹۰، سند رهنامه :۳۸۹)، این مسئله را باید مدنظر داشت که ورود افراد به دوره‌های تربیت معلم را نباید به منزله استخدام آنان در حرفه معلمی دانست زیرا احراز یا عدم احراز صلاحیتهای علمی، اخلاقی و حرفه ای افراد متقاضی در این حرفه پس از گذرانیدن این دوره‌ها مشخص می‌شود. بنابراین کسب اطلاع از احراز شایستگیهای لازم در افراد متقاضی برای ورود به این حرفه باید در دو مرحله یعنی قبل از گذراندن دوره های تربیت معلم (چهار ساله یا یکساله در دانشگاه فرهنگیان) و پس از آن صورت پذیرد و به افراد واجد شرایط، گواهینامه صلاحیت معلمی اعطا شود. باید بر این نکته تأکید کرد که پشت‌سرگذاشتن موفقیت‌آمیز برنامه‌های تربیت معلم به خودی خود برای پیوستن به کسوت معلمی کافی نیست و صلاحیت معلمان در مقاطع مشخص از طریق شرکت در آزمون صلاحیت معلمی و بررسی سوابق کاری و اخلاقی آنان باید مورد برررسی قرارگیرد. در نظر گرفتن گواهینامه صلاحیت می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. گواهینامه صلاحیت باید در مقاطع مشخصی (مثلاً هر ۵ سال یک بار) با توجه به استانداردهای آموزش ضمن خدمت و صلاحیتهای مورد نیاز برای معلمان تمدید شود. مهم این است که در این نوع تقسیم کار، پیوستگی و استمرار تربیت معلم با پایان نیافتن آن با دریافت نخستین گواهینامه صلاحیت نیز دیده شده است و کل ظرفیت ایجاد شده در آموزش و پرورش و رویه‌هایی که برای تربیت حرفه ای پیش از خدمت مورد استفاده بوده، در تربیت حرفه ای حین خدمت نیز تداوم خواهد یافت. در مورد اساتید دانشگاه و حوزه‌های علمیه، احراز صلاحیتهای علمی، اخلاقی و حرفه ای آنان برای پذیرش مسئولیت خطیر معلمی در نظام تربیت رسمی و عمومی کشور کافی است.

•**دلالتهای مرتبط با مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان با توجه به اسناد تحولی**: در خصوص ارتقا و توسعه حرفه ای معلمان باید با توجه به ملاک تحقق یا عدم تحقق اهداف تربیت رسمی و عمومی تصمیم‌گیری شود زیرا توسعه حرفه ای معلمان فرایندی است که طی آن معلمان به تدریج به مجموعه ای از مهارتها، دانشها، بینشها و شایستگیها دست می‌یابند و به این ترتیب کیفیت تدریس و انجام یافتن مسئولیتهای آنان که تحقق بخشیدن به اهداف تربیت در تمامی ساحتهای آن است، بهبود می‌یابد. با توجه به اصل تدریج و تعالی مرتبتی مطرح در سند فلسفه تربیت لازم است مجموعه ای توانمند در زمینه توسعه حرفه ای معلمان شامل مشارکت سیاستگذاران در سطح ملی، صاحب‌نظران در حوزه تربیت، نمایندگان تدوین برنامه‌های تربیت معلم، مدیران مدرسه و معلمان

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

ایجاد و ارتقا و توسعه حرفه ای معلمان امری ضروری و با اهمیت شمرده شده و به طور مستمر و نظام‌مند انجام شود. بر این اساس زمینه‌های لازم برای توسعه حرفه ای معلمان مانند برگزاری سمینارهای سالانه، کارگاههای آموزشی و پژوهشی در سطح ملی و منطقه ای، انتشار نشریه حرفه‌ای مناسب برای معلمان و برقراری ارتباط با معلمان از طریق متون قابل انتشار، پایگاه‌های آموزشی و علمی ویژه معلمان و ایجاد فرصتها و شرایط لازم برای ادامه تحصیل معلمان در مقاطع تحصیلی بالاتر فراهم آید. همچنین تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد ساز و کارهای کارا و اثربخش در آموزشهای ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارتهای حرفه ای برای یادگیری مداوم در آنان را نیز باید مدنظر داشت. با توجه به اصل یکپارچگی و انسجام مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی، حیطه‌های توسعه حرفه ای و ارتقای معلمان را باید با توجه به ساحتهای متفاوت تربیت در نظام تربیت رسمی و عمومی در نظر گرفت. به این ترتیب حیطه‌های توسعه حرفه ای معلمان عبارت اند از: ارتقا و توسعه حرفه ای معلمان متناظر با ساحتهای تربیت اعتقادی، عبادی، اخلاقی؛ ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی؛ ساحت تربیت زیستی و بدنی؛ ساحت تربیت هنری و زیبایی‌شناختی؛ ساحت تربیت اقتصادی و حرفه ای و ساحت تربیت علمی و فناوری.

با توجه به اصل عدالت تربیتی مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی، در حفظ و ارتقای معلمان باید فرصتهای برابر برای همه معلمان با توجه به ویژگیهای مشترک آنان در نظر گرفته شود. بر این اساس باید برای معلمان در همه مناطق کشور امکانات و شرایطی یکسان از لحاظ بهره‌مندی از برنامه‌های رشد و توسعه حرفه ای و مزایای مادی و رفاهی فراهم آید. همچنین با در نظر گرفتن تفاوتهای فردی و اجتماعی باید در زمینهٔ حفظ و ارتقای معلمان، به شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر محیط کار آنان توجه داشت و برخی از برنامه‌های توسعه حرفه ای متناسب با آن طراحی و اجرا شود. همچنین تفاوتهای فردی و صلاحیتهای معلمان نیز مورد توجه قرار گیرند و برای معلمان با ظرفیتهای گوناگون وجودی، علمی و اخلاقی برنامه‌های یکسان اجرا نشود.

باتوجه به اصل سندیت شایستگی- محور مربیان مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی، تلاش برای جذب و پرورش معلمان شایسته و با کفایت و توجه به انتخاب مدرسان واجد شرایط برای تربیت معلمان در دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلم از اولین گامهای مؤثر در زمینه حفظ و ارتقای معلمان است. همچنین با در نظر گرفتن این اصل باید

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

امکانات لازم برای مشارکت معلمانی که شایستگیهای حرفه ای-اخلاقی لازم را دارند، در تصمیم‌گیریها، سیاست‌گذاریها و برنامه‌ریزیها در نظام تربیت رسمی و عمومی و بهره‌مندی از نظرات و تجارب آنان در امور مرتبط با تعلیم و تربیت فراهم شود. افزایش کارآمدی شورای معلمان با تفویض برخی از اختیارات اداره مدرسه به آنان و فراهم آوردن زمینه مشارکت بیشتر معلمان در فرایند تعلیم و تربیت مدرسه (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰ :۲۸) موجب موفقیت معلمان در انجام دادن رسالت خطیر خود که تربیت متربیان است، می‌شود و به این ترتیب معلمان احساس مسئولیت و ارزشمندی بیشتر می‌کنند و بر مقام و منزلت آنان افزوده می‌شود و موجبات حفظ و ارتقای آنان فراهم می‌آید. همچنین با توجه به این اصل، فراهم آوردن شرایطی برای مشارکت معلمان در مراحل نیازسنجی و ارزیابی برنامه‌های توسعه حرفه ای بسیار اثر گذار خواهد بود.

با توجه به اصل پویایی و انعطاف پذیری مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی، ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و روزآمدسازی توانمندیهای تربیتی و تخصصی معلمان (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰ :۲۷) ضروری است. همچنین با توجه به این اصل باید برنامه‌های توسعه حرفه ای معلمان با انعطاف‌پذیری بالا و متناسب با شرایط کاری و شخصی معلمان طراحی و اجرا شود، به گونه ای که معلمان با توجه به مسائل و مشکلات زندگی حرفه ای و شخصی خود بتوانند از آموزشهای ضمن خدمت و دیگر برنامه‌هایی که برای توسعه حرفه ای آنان برگزار یا اجرا می‌شود بهره کافی و لازم را ببرند. گسترش بهره‌برداری از ظرفیت آموزشهای غیرحضوری و مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی ویژه معلمان از طریق شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰ : ۳۰) موجب می‌شود تا معلمان بتوانند با توجه به شرایط خاص خود در زمان و مکان دلخواه از آموزشها و برنامه‌های توسعه حرفه ای استفاده کنند.

با توجه به اصل مشارکت و هماهنگی مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی و هدف کلان افزایش مشارکت و اثربخشی همگانی به ویژه خانواده در تعالی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰: ۱۶) به نظر می‌رسد در امر تربیت و توسعه حرفه ای معلمان باید از توانمندیهای موجود در خانواده‌ها، دانشگاهها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی و حوزه‌های علمیه بهره برد. مثلاً با به کارگیری سازوکارهایی می‌توان

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

استعدادها، مهارتها و دانشهای تخصصی را که والدین متربیان در هر مدرسه دارند، شناسایی و با ایجاد زمینه‌هایی برای تعامل آنان با معلمان از آنان برای توسعه حرفه ای معلمان در حیطه‌های گوناگون بهره برد. همچنین می‌توان با بهره‌گیری از اساتید برجسته دانشگاهها و حوزه‌های علمیه و دیگر ظرفیتها و توانمندیهای موجود در این مراکز، امر تربیت تخصصی، حرفه ای و دینی معلمان را تا حدی تحقق بخشید. رسانه‌ها به عنوان رکن تربیت نیز نقشی مهم در ارتقا و توسعه حرفه ای معلمان می‌توانند داشته باشند، به گونه ای که با برجسته کردن نقش معلمان در تربیت افراد تأثیرگذار در جامعه، تبیین کارکرد فوق العاده آنان در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی و تکریم شخصیت معلمان در قالب برنامه‌های گوناگون، می‌توانند در بالا بردن مقام و منزلت معلم در جامعه ایفای نقش کنند. همچنین از این رسانه‌ها می‌توان در توسعه حرفه ای معلمان بهره برد. به طور مثال بسیاری از آموزشها و بازآموزیها برای معلمان را می‌توان از طریق رسانه‌ها انجام داد.

با توجه به اصل پاسخ‌گویی و نظارت مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی، به نظر می‌رسد که با استقرار نظام ارزشیابی از عملکرد معلم با توجه به اهداف تربیت و متناسب با مبانی و اهداف سند تحول بنیادین می‌توان معلمان را از نظر شایستگیهای حرفه ای، اخلاقی و تخصصی رتبه بندی کرد و معلمانی را که صلاحیتها و شایستگیهای لازم را ندارند یا از دست داده اند از این حرفه بر کنار کرد و زمینه ای برای توسعه حرفه ای معلمان فراهم آورد. از این رو در نظر گرفتن گواهینامه‌های صلاحیت برای معلمان و نیاز به تمدید آن در مقاطع مشخص (مثلاً هر پنج سال یک بار) بر اساس استانداردهای آموزش ضمن خدمت و معیارهای مورد نظر حرفه معلمی راهگشاست. ایجاد نظام ارزشیابی و رتبه‌بندی معلمان موجب شفاف‌سازی عملکرد معلمان و ارتقای کیفیت و تقویت انگیزه‌های رقابتی میان آنان می‌شود. همچنین تجلیل از معلمان نمونه و دادن پاداشهای مادی و معنوی به آنان و بهینه‌سازی نظام پرداختها برای معلمان، مبتنی بر شایستگیها و بر اساس رویکرد رقابتی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰ :۲۸) نیز می‌تواند زمینه ای برای بالا رفتن انگیزه و ارتقای معلمان شود.

با توجه به اصل امکان انجام دادن فعالیتهای تحقیقاتی و تبادل آن در سطح مدرسه، محلی، ملی و جهانی به منظور تولید دانش و ارتقا و توسعه هویت حرفه ای مربیان (مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت، ۱۳۹۰، سند رهنامه :۳۹۱) باید زمینه‌های لازم برای انجام دادن تحقیقات تربیتی برای معلمان فراهم آید که در این زمینه ایجاد شبکه پژوهشی فعال و فراگیر در درون نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی با بهره‌گیری از فناوریهای نوین و در قالب شبکه ملی اطلاعات و

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

ارتباطات (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰: ۳۱)، استقرار ساز و کارهای ارتقای توانمندیهای معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه، به ویژه ساز و کارهایی که به تقویت هویت حرفه ای آنان می انجامد (پیشین:۲۷)، ایجاد پژوهش‌سراها و کتابخانه‌های تخصصی ویژه معلمان، اختصاص اعتبارات خاص برای فعالیتهای پژوهشی معلمان و تأثیرگذار بودن فعالیتهای پژوهشی آنان در رتبه‌بندی و بهره‌مندی از مزایای مادی و معنوی در این حرفه، فراهم کردن زمینه‌های لازم برای اقدام‌پژوهی معلمان در محیط کار، در نظر گرفتن آموزشهایی در زمینهٔ پرورش قوه خیال و خلاقیت در معلمان، استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش در راستای تربیت جامع و بالندگی معنوی و اخلاقی و حمایت مادی و معنوی از معلمان خلاق و نوآور و کارآفرین (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰ :۲۷) و همچنین ایجاد زمینه‌های لازم برای انتشار دیدگاهها و آثار فکری و علمی معلمان و بهره‌گیری از تجربیات آنان در نظام تعلیم و تربیت، ایجاد شرایط و امکانات پژوهشی برای معلمان علاقمند و توجه به فعالیتهای پژوهشی معلمان و فراهم کردن ساز و کار لازم برای تحقق بخشیدن به پژوهش و پژوهشگری معلمان به عنوان ساعات موظف و تدریس مبتنی بر پژوهش و تقویت روحیه پژوهشگری در تربیت حرفه ای معلمان، می‌تواند تأثیرگذار باشد. همچنین ایجاد زمینه‌های لازم برای تدریس معلمان توانمند و با تجربه در دانشگاهها و مراکز تربیت معلم علاوه بر افزایش انگیزه‌های معلمان برای بودن در این حرفه و توسعه حرفه ای خود، زمینه ای برای بهره‌مندی دانشجو- معلمان از تجربیات آنان نیز فراهم می‌کند. باتوجه به اینکه تعامل و بهره‌گیری از تجارب دیگران یکی از ویژگیهای نظام تربیت رسمی و عمومی است (مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت،۱۳۹۰، سند فلسفه تربیت رسمی و عمومی :۲۵۷) و با در نظر گرفتن هدف کلان کسب موقعیت نخست تربیتی در منطقه و جهان و ارتقای فزاینده جایگاه تعلیم و تربیتی ایران در سطح جهانی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰ :۱۵)، برنامه‌ریزی برای کارآموزی و کارورزی دانشجو- معلمان در کنار تربیت معلم و بررسی نظریات جدید تعلیم و تربیت (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰ :۲۸) امری است که نباید از آن غفلت شود. غفلت از کارورزی معلمان به مثابه نادیده گرفتن تواناییهای کاری و عملی آنان است. برنامه‌های آموزش و کارورزی معلمان عمدتاً باید پیش از ورود به کلاس صورت گیرند و ضمن خدمت تداوم یابند (رؤوف، ۱۳۷۹). رصد کردن تحولات تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی در سطح منطقه، جهان اسلام و بین الملل و بومی‌سازی تجربیات و یافته‌های آنها و بهره‌مندی آگاهانه

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

از آنها در چارچوب نظام معیار اسلامی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش،۱۳۹۰ :۲۸)، ایجاد شرایط لازم مناسب برای تعامل و تبادل نظرات و تجربیات میان معلمان در سطح مدرسه، منطقه و کشور، برگزاری سمینارهای سالانه، کارگاههای آموزشی و تحقیقاتی در سطح ملی و منطقه ای، اعطای بورسهای پژوهشی و مطالعاتی در داخل و خارج از کشور به معلمان موفق و نمونه، شرکت دادن آنها در سمینارهای جهانی مرتبط با موضوعات تعلیم و تربیت، بازدید آنان از نظامهای تربیتی موفق در دیگر کشورهای منطقه و جهان، ایجاد شرایط برای برقراری ارتباط معلمان با دانشگاه فرهنگیان یا مرکز تربیت معلمی که از آن فارغ التحصیل شده اند برای بیان و رفع مشکلات و مسائل حرفه ای خود نیز با توجه به اصل بیان شده می‌تواند مؤثر باشد.

با توجه به اینکه درک و اصلاح مداوم موقعیت بر اساس نظام معیار اسلامی رویکرد اصلی زیرنظام تربیت معلم است (مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت،۱۳۹۰، سند رهنامه: ۳۸۷)، به نظر می‌رسد ویژگیهایی مانند احساس مسئولیت و وجدان کاری، انگیزه و اشتیاق در ایفای نقش حرفه ای خود، مسئول و پاسخگو بودن نسبت به نظارت و ارزیابی بیرونی و دارا بودن روحیه خودآموزی، ویژگیهایی هستند که در انتخاب معلمان باید موردنظر قرار گیرند.

جمع‌بندی

در این قسمت به طور خلاصه جمع‌بندی یافته‌های به دست آمده از پاسخهای داده شده به پرسشهای پژوهش ارائه می‌شوند.

سؤال اول: با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش چه رهنمونهایی را می‌توان برای مؤلفه جذب و گزینش معلمان در نظام تربیت معلم احصا نمود؟

۱- برگزاری آزمونهای اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان برای ورود به دوره‌های تربیت معلم، ۲- درنظرگرفتن مصاحبه‌های علمی و اخلاقی در دو مرحله جهت اطلاع از کسب شایستگیهای لازم در افراد متقاضی برای احراز این حرفه پیش و پس از ورود به دوره‌های تربیت معلم، ۳- استقرار ساز و کارهای لازم برای استعدادیابی از دانش آموزان مستعد برای این حرفه در مدارس از طریق مربیان و اولیای مدرسه، تشکلهای دانش آموزی و ...، ۴- در نظر گرفتن گواهینامه صلاحیت تدریس برای حرفه معلمی، ۵- جذب بهترینها با بالاترین رتبه و صلاحیت از میان فارغ‌التحصیلان دوره تحصیلات متوسطه نظام تربیت رسمی و عمومی،۶- جذب بهترینها با بالاترین رتبه و صلاحیت از میان فارغ التحصیلان دانشگاهها و حوزه‌های علمیه، ۷- ایجاد ساز و کارهای لازم برای جذب روحانیون، اساتید دانشگاهها و حوزه‌های علمیه، و ... به صورت

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

پاره‌وقت، حق‌التدریسی، ۸- در نظر گرفتن دوره‌های چهارساله تحصیلی در مراکز تربیت معلم یا دانشگاه فرهنگیان برای فارغ التحصیلان تحصیلات متوسطه که جذب نظام تربیت معلم می‌شوند، ۹- در نظر گرفتن دوره‌های یکساله تربیت معلم برای کسانی‌که از دانشگاهها یا حوزه‌های علمیه جذب نظام تربیت معلم می‌شوند، ۱۰- درنظر گرفتن دوره‌های تربیتی تحت دو عنوان تربیت حرفه‌ای عام و تربیت حرفه‌ای خاص و دوره‌های کارورزی برای دانشجو- معلمان.

سؤال دوم: با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش چه رهنمونهایی را می‌توان برای مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان احصا نمود؟

۱- تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد ساز و کارهای کارا در آموزشهای ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارتهای حرفه ای برای یادگیری مداوم، ۲- بهینه‌سازی نظام پرداختها برای معلمان، مبتنی بر شایستگیها و بر اساس رویکرد رقابتی،۳- استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش در راستای تربیت جامع و بالندگی معنوی و اخلاقی و حمایت مادی و معنوی از معلمان خلاق، نوآور و کارآفرین، ۴- ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و روزآمدسازی توانمندیهای تربیتی و تخصصی معلمان، ۵- گسترش بهره‌برداری از ظرفیت آموزشهای غیر حضوری و مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی ویژه معلمان از طریق شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات، ۶- برنامه‌ریزی برای کارآموزی و کارورزی دانشجو- معلمان، ۷- رصدکردن تحولات تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی در سطح منطقه، جهان اسلام و بین‌الملل و بومی‌سازی تجربیات و یافته‌های آنها و بهره‌مندی آگاهانه از آنها در چارچوب نظام معیار اسلامی، ۸- ایجاد شبکه پژوهشی فعال و فراگیر در درون نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی با بهره‌گیری از فناوریهای نوین و در قالب شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات، ۹- استقرار ساز و کارهای ارتقای توانمندیهای معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه، ۱۰- ایجاد مجموعه ای توانمند در زمینه توسعه حرفه ای معلمان شامل مشارکت سیاستگذاران در سطح ملی، صاحب‌نظران در حوزه تربیت، نمایندگان تدوین برنامه‌های تربیت معلم، مدیران مدرسه و معلمان، ۱۱- جلب همکاری دانشگاهها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی کشور و حوزه‌های علمیه، ۱۲- جذب اعضای هیأت علمی ثابت و واجد شرایط برای تربیت معلمان، ۱۳- برگزاری سمینارهای سالانه، کارگاههای آموزشی و پژوهشی در سطح ملی و منطقه‌ای، ۱۴- انتشار نشریه حرفه ای مناسب برای معلمان و برقراری ارتباط با معلمان از طریق

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

متون قابل انتشار، پایگاهها و سایتهای آموزشی- علمی ویژهٔ معلمان، ۱۵- استقرار نظام ارزشیابی از عملکرد معلمان و به تبع آن ایجاد نظام رتبه‌بندی معلمان، ۱۶- فراهم کردن زمینه‌های لازم برای انتشار دیدگاهها و آثار فکری و علمی معلمان، ۱۷- برقراری ارتباط مداوم میان معلمان با دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلمی که از آن فارغ التحصیل شده اند، برای برطرف کردن مشکلات حرفه ای آنان، ۱۸ - ایجاد فرصتها و امکانات لازم برای ادامه تحصیل معلمان در مقاطع تحصیلی بالاتر، ۱۹- ایجاد زمینه‌های لازم برای تدریس معلمان توانمند و با تجربه در دانشگاهها و مراکز تربیت معلم، ۲۰- ایجاد شرایط فرصتهای مطالعاتی برای معلمان، ۲۱- توجه به فعالیتهای پژوهشی معلمان و فراهم کردن ساز و کار لازم برای تحقق بخشیدن به پژوهش و پژوهشگری معلمان به منزلهٔ ساعات موظف و تدریس مبتنی بر پژوهش و تقویت روحیه پژوهشگری در تربیت حرفه ای معلمان، ۲۲ - ساماندهی ساعات کار مربیان برای حضور تمام وقت در مدارس شامل ساعات تدریس و ساعات اختصاص یافته به سایر فعالیتهای تربیتی- پژوهشی، ۲۳- در دسترس قرار دادن منابع و امکانات مورد نیاز برای معلمان، ۲۴- تفویض اختیار و مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیریها و حل مسائل و مشکلات، ۲۵- نیازسنجی و تولید اطلاعات درباره دوره‌های آموزشی مورد نیاز معلمان، ۲۶- فراهم کردن زمینهٔ لازم برای تعامل و تبادل نظر و تجربیات معلمان با یکدیگر، ۲۷- فراهم کردن زمینه لازم برای پشتیبانی و حمایتهای مادی و معنوی از معلمان.

نتایج حاصل از نظرسنجی از صاحب‌نظران، حاکی از آن است که یافته‌های تحقیق با درصد بالایی مورد تأیید قرار گرفته است. در بخش آمار استنباطی دربارهٔ مؤلفه‌های حفظ و ارتقای معلمان از میان رهنمونهای احصا شده با توجه به اصل عدالت تربیتی و اصل مشارکت و هماهنگی، به ترتیب توجه به تفاوتهای فردی، صلاحیتها و مهارتها و شرایط فرهنگی- اجتماعی حاکم بر محیط کاری معلمان در طراحی و اجرای برنامه‌های حفظ و ارتقای معلمان، بهره گیری از اساتید برجسته حوزه و دانشگاه در برنامه‌های توسعه حرفه ای معلمان از نظر صاحب‌نظران بیشترین اهمیت را داشته اند. به جز موارد ذکر شده نتایج آمار استنباطی حاکی از آن است که همه یافته‌هایی که در این تحقیق متناظر با مبانی نظری به دست آمده اند از نظر صاحب‌نظران با اهمیت بوده اند و تفاوتی معنادار از نظر میزان اهمیت و توافق صاحب‌نظران در آنها وجود ندارد. جدول شماره ۱ نتایج آزمون فریدمن را در زمینهٔ هریک از یافته‌های احصا شده نشان می‌دهد.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

جدول ۱: نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن درباره	مجذور خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
رهنمونهای مؤلفه جذب و تأمین معلم باتوجه به اصل تنوع و انتخاب افراد با صفات و ملکات و توانمندیهای ذهنی، جسمی، دانشی و مهارت حرفه ای بالا در جذب و تربیت معلم	۰,۲۰	۲	۰,۹۷۸
رهنمونهای جذب و تأمین معلم با توجه به اصل مشارکت و هماهنگی در تربیت	۱,۷۴۲	۲	۰,۴۱۹
رهنمونهای مؤلفه جذب و تامین معلم باتوجه به اصل شرکت در دورههای آموزشی	۲,۳۷۵	۳	۰,۴۹۸
رهنمونهای مؤلفه جذب و گزینش با توجه به اصل سرمایهگذاری مادی و معنوی مکفی برای انتخاب، آمادهسازی و نگهداشت منابع انسانی و ارتقای جایگاه و منزلت اجتماعی مربیان	۰,۶۶۷	۲	۰,۴۱۴
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقای معلم با توجه به اصل تدریج و تعالی مرتبتی	۵,۰۷۴	۶	۰,۵۳۴
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه رویکرد درک و اصلاح موقعیت	۰,۸۷۵	۲	۰,۶۴۶
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل عدالت تربیتی	۰,۳۳۳	۱	۰,۰۱۷
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل سندیت و مرجعیت معلم در تربیت	۳,۴۹۲	۵	۰,۷۴۵
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل پویایی و انعطاف	۱,۳۵۷	۲	۰,۵۰۷
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل مشارکت و هماهنگی	۸,۰۰	۲	۰,۰۱۸
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل پاسخگویی و نظارت	۳,۶۱۴	۳	۰,۳۰۶
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل تعامل و بهرهگیری از تجارب دیگران	۱,۹۸۱	۶	۰,۹۲۱
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل اشتغال تمام وقت معلمان	۱,۲۰	۲	۰,۵۴۹
رهنمونهای مؤلفه حفظ و ارتقا با توجه به اصل امکان انجام فعالیتهای پژوهشی و تبادل آن در سطح مدرسه، محلی، ملی و جهانی	۸,۸۲۲	۷	۰,۲۶۶

بحث و نتیجهگیری

با توجه به یافتههای حاصل شده از سؤال اول یعنی رهنمونهای اسناد تحولی آموزش و پرورش برای مؤلفه جذب و گزینش معلمان در نظام تربیت معلم میتوان چنین اذعان کرد که دوره تربیت معلم در راستای توانمندسازی و دستیابی دانشجو- معلمان به حد نصابی از شایستگیها از اهمیت بسیار برخوردار است، بنابراین هم در مرحله ورود و هم پس از ورود باید تدابیر لازم را برای ارتقای کیفیت این دوره اتخاذ نمود. در مرحله ورود توجه به نکات ذیل از اهمیت برخوردار است ۱- جدی گرفتن طرح شهاب برای شناسایی دانش آموزان مستعد برای ورود به حرفه معلمی، ۲- جذب افراد دارای بالاترین رتبه و صلاحیت از میان فارغ التحصیلان دوره تحصیلات متوسطه و دانشگاهها و حوزههای علمیه برای حرفه معلمی، ۳- درنظرگرفتن مصاحبههای علمی و اخلاقی در بدو ورود به دوره. در مرحله پس از ورود نیز نکات ذیل باید مورد نظر قرار گیرد: الف) درنظر گرفتن دورههای تربیتی تحت دو عنوان تربیت حرفهای عام و تربیت حرفهای خاص و دورههای کارورزی برای دانشجو- معلمان، ب) درنظرگرفتن مصاحبههای علمی و اخلاقی پس از ورود به دوره، ج) در نظر گرفتن گواهینامه صلاحیت تدریس.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

در زمینه یافته‌های حاصل شده از پاسخ سؤال دوم یعنی رهنمونهای اسناد تحولی آموزش و پرورش برای مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان، می‌توان اذعان نمود که ارتقای رضایت شغلی و توانمندیهای حرفه ای، مشارکت در فرایند تولید برنامه‌ها و نظارت و ارزشیابی برنامه‌ها، فراهم کردن پشتیبانیهای علمی و رفاهی و ساز و کار لازم برای پژوهش و پژوهشگری معلمان، فراهم آوردن زمینه‌هایی برای تبادل نظر و تجربیات معلمان با یکدیگر و استقرار نظام ارزشیابی از عملکرد معلمان که نشانگر قضاوتهای منصفانه و عالمانه و شفاف مبتنی بر عملکردها باشد از ضرورتهای اساسی است. طبق ماده ۲ اهداف اساسنامه «دانشگاه فرهنگیان» (مصوب ۱۳۹۰/۱۰/۶) تأمین و تربیت معلمان، مدیران، مربیان، کارکنان و پژوهشگران مؤمن و متعهد، معتقد به مبانی دینی و ارزشهای اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و ارزشهای والای انسانی، کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی به عهده دانشگاه فرهنگیان قرار داده شده است. ضرورت دارد که این دانشگاه هم در زمینهٔ جذب اعضای هیأت علمی و هم در زمینهٔ برنامه‌های راهبردی خود برای تربیت حرفه‌ای عام و تربیت حرفه‌ای خاص و دوره‌های کارورزی دانشجو- معلمان به صورت هدفمند و عالمانه تدابیر لازم را به کار برد تا در آینده شاهد تربیت معلمانی با شایستگیهای اخلاقی، تخصصی و حرفه ای لازم باشیم. قطعاً تحقق بخشیدن به چنین هدفی منجر به ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت و تربیت دانش آموزانی با حد نصابی از شایستگیهای متناظر با ساحتهای اساسی تربیت خواهد شد. همچنین باید این نکته را یادآوری نمود که مجموعه یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهشهایی مانند پژوهش مجتهدی (۱۳۷۲) با عنوان "نارساییهای موجود در نظام تربیت معلم ایران"، پژوهش تقی‌پور ظهیر، امین‌فر و باقری (۱۳۸۸) با عنوان "بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سواد آموزی و معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی"، پژوهش سالاری زاده (۱۳۹۱) با عنوان "بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ارتقای صلاحیتهای حرفه ای معلمان"، تحقیق ظهرابی و همکاران(۱۳۹۰) با عنوان" ارتباط بین آموزشهای ضمن خدمت و عملکرد معلمان"، دیدگاه گودلد و سو(۱۹۹۲) در خصوص اهمیت اصلاحات برای آماده‌سازی معلمان، پژوهش بلیز و بلیز(۱۹۹۷) با عنوان "شناسایی استراتژیهای مدیریتی که به طور مستقیم یا غیرمستقیم در توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار است"، پژوهش هابز و مورلند (۲۰۰۹) با عنوان "شناسایی تجارب حرفه‌ای معلمان در طول سالهای تدریس"، پژوهش بوگلر و سومک (۲۰۰۴) با عنوان "بررسی تأثیر دوره‌های آماده‌سازی و توانمندسازی معلمان بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای معلمان در مدارس" و

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

پژوهش موی و همکاران (۲۰۰۵) با عنوان "ارتباط بین آماده‌سازی معلمان و اعتماد دو جانبه بین معلم و مدیر" همخوانی دارد.

پیشنهادها

الف)پیشنهادهای کاربردی

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شوند:

- برگزاری آزمونهای اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان برای ورود به دوره‌های تربیت معلم؛ انجام مصاحبه‌های علمی و اخلاقی در دو مرحله برای اطلاع از کسب شایستگیهای لازم در افراد متقاضی برای احراز این حرفه پیش و پس از ورود به دوره‌های تربیت معلم؛ استقرار ساز و کارهای لازم برای استعداد یابی از دانش آموزان مستعد برای این حرفه در مدارس از طریق مربیان و اولیای مدرسه و تشکلهای دانش آموزی؛ در نظر گرفتن گواهینامه صلاحیت و تدریس برای حرفه معلمی؛ در نظر گرفتن دوره‌های یکساله تربیت معلم برای کسانی که از دانشگاهها یا حوزه‌های علمیه جذب نظام تربیت معلم می‌شوند؛ درنظر گرفتن دوره‌های تربیتی تحت دو عنوان تربیت حرفه‌ای عام و تربیت حرفه‌ای خاص و دوره‌های کارورزی برای دانشجو- معلمان.
- ایجاد مجموعه ای توانمند در زمینه توسعه حرفه ای معلمان شامل مشارکت سیاستگذاران در سطح ملی، صاحب‌نظران در حوزه تربیت، نمایندگان تدوین برنامه‌های تربیت معلم، مدیران مدرسه و معلمان؛ بهینه‌سازی نظام پرداختها برای معلمان مبتنی بر شایستگیها و براساس رویکرد رقابتی؛ حمایت مادی و معنوی از معلمان خلاق و کارآفرین؛ ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و به روز رسانی توانمندیهای تربیتی و تخصصی معلمان؛ گسترش بهره‌برداری از ظرفیت آموزشهای غیرحضوری و مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی ویژه معلمان از طریق شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات؛ استقرار سازوکارهای ارتقای توانمندیهای معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه؛ برگزاری سمینارهای سالانه، کارگاههای آموزشی و تحقیقاتی در سطح ملی و منطقه ای؛ انتشار نشریه حرفه ای مناسب برای معلمان و برقراری ارتباط با معلمان از طریق متون قابل انتشار، پایگاهها و سایتهای آموزشی و علمی ویژه معلمان؛ استقرار نظام ارزشیابی از عملکرد معلمان و به تبع آن ایجاد نظام رتبه‌بندی معلمان؛ فراهم کردن زمینه‌های لازم برای

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

انتشار دیدگاهها و آثار فکری و علمی معلمان؛ برقراری ارتباط مداوم میان معلمان با دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلم که از آن فارغ التحصیل شده اند برای برطرف کردن مشکلات حرفه ای؛ توجه به فعالیتهای پژوهشی معلمان و فراهم کردن ساز و کار لازم برای تحقق بخشیدن به انجام پژوهش و پژوهشگری معلمان به منزلهٔ ساعات موظف و تدریس مبتنی بر پژوهش و تقویت روحیه پژوهشگری در تربیت حرفه ای معلمان؛ فراهم آوردن زمینهٔ لازم برای تعامل و تبادل تجربیات معلمان با یکدیگر.

ب)پیشنهادهای پژوهشی

۱. از آن جا که در این پژوهش فقط رهنمونهای مرتبط با مؤلفه جذب و گزینش معلمان و مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفته است، پیشنهاد می‌شود رهنمونهای مرتبط با مؤلفه‌های آماده‌سازی و ارزشیابی نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران نیز در تحقیقی جداگانه بررسی شود.

۲. طراحی نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران.

۳. بررسی نظام تربیت معلم کنونی در کشور و مقایسه آن با وضعیت مطلوب نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران.

محدودیتهای پژوهش

محدود بودن جامعه آماری به گروه متخصصانی که همزمان نسبت به نظام تربیت معلم و اسناد تحولی نظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی اشراف داشته باشند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

منابع

تقی‌پور ظهیر، علی؛ امین‌فر، مرتضی و باقری، سیفعلی. (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، (۲)، ۳۷-۵۶.

دانشمند، غلامحسین. (۱۳۷۴). *بررسی طرح فعلی گزینش دانشجو برای مراکز تربیت معلم و ارتباط آن با موفقیت تحصیلی دانشجومعلمان و ارائه شیوه مطلوب در استان خراسان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

رووف، علی. (۱۳۷۹). *جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم*. تهران: پژوهشکده تعلیم وتربیت.

سالاری‌زاده، بهناز. (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ارتقاء صلاحیتهای حرفه ای معلمان متوسطه شهر رودبار جنوب در سال تحصیلی ۹۱-۹۰*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش و شورای عالی انقلاب فرهنگی. تهران.

ظهرابی، هاشم؛ شهلایی، جواد؛ سلمان، زهرا و باقری، مهدی. (۱۳۹۰). *رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربیت بدنی استان فارس*. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی.

عابدی، احمد. (۱۳۷۹). *بررسی میزان آشنایی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با نظریه‌های یادگیری و نحوه به کارگیری آن‌ها در فرایند تدریس*. چکیده و خلاصه گزارش ۴۰ طرح پژوهشی و پایان نامه مؤسسه پژوهشی برنامه‌ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی.

گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس. (۱۳۹۳). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان شناسی*، ترجمه احمد رضا نصر و همکاران. تهران: سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی. (۱۳۹۰). دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش و شورای عالی انقلاب فرهنگی. تهران.

مجتهدی، مهین. (۱۳۷۲). *بررسی نارسایی‌های موجود در نظام تربیت معلم ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد*. تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

مهرمحمدی، محمود. (۱۳۷۹). *بازاندیشی فرآیند یاددهی – یادگیری و تربیت معلم*. تهران: انتشارات مدرسه.

Blase, J., & Blase, J. (1997). The micropolitical orientation of facilitative school principals and its effects on teachers' sense of empowerment. *Journal of Educational Administration*, *35*(2), 138-164.

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment, and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, *20*(3), 277-289.

Goodlad, J., & Su, Z. (1992). Organization of the curriculum. In P. Jackson (Ed.), *Handbook of research on curriculum* (pp. 327-344). New York, NY: Macmillan.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

Hobbs, M., & Moreland, A. (2009). *Growth of empowerment in career science teachers: Implications for professional development.* Paper presented at the International Conference of the Association for Science Teacher Education in Hartford, CT, January 9, 2009.

Moy, M.J., Henkin, A.B., & Egley, R.J. (2005). Teacher-principal relationships: Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration, 43*(3), 260-277.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-07]