



عنوان: آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان و ارائه الگوی مطلوب

اکرم حمیدی نصرآباد^۱، خاتون عزتی^۲

اطلاعات مربوط به مقاله

چکیده

این پژوهش به منظور آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان و ارائه الگوی مطلوب انجام شد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، روش این مطالعه از نوع توصیفی اکتشافی می‌باشد. جامعه تحقیق در بخش کیفی را اسناد فرادست دانشگاه فرهنگیان از جمله اساسنامه دانشگاه فرهنگیان؛ سند تحول آموزش و پرورش؛ سند ملی برنامه درسی؛ نقشه جامع علمی کشور و اساتید دانشگاه‌های فرهنگیان کرمانشاه رشته علوم تربیتی و دانشجویان ترم آخر رشته آموزش ابتدایی تشکیل داد. روش نمونه‌گیری از اسناد نمونه‌گیری هدفمند بود و در ارتباط با اساتید و دانشجویان مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاه فرهنگیان شهرستان کرمانشاه (۱۵ نفر) و دانشجویان ترم آخر رشته آموزش ابتدایی (۱۸۶ نفر) است. روش نمونه‌گیری از اساتید تمام‌شماری و در ارتباط با دانشجویان نمونه‌گیری به شیوه‌ی تصادفی ساده انجام پذیرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها فیش و پرسشنامه بود که روایی و پایایی ابزار در این پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته و تأیید شدند. در این پژوهش در راستای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش شش پرسش پژوهشی جزئی مطرح گردید که چهار پرسش اول اختصاص به شناسایی عوامل آسیب‌زا داشت و دو پرسش انتهایی به طراحی الگو و اعتبار آن مربوط بود. نتایج پاسخگویی به پرسش‌های بخش اول پژوهش مبنی بر شناسایی عوامل آسیب‌زا به معرفی ۲۲ عامل آسیب‌زای ساختاری و ۱۲ عامل آسیب‌زای رفتاری و در نهایت ۱۱ عامل آسیب‌زای محیطی منجر گردید و نیز مشخص گردید بیشترین بعد آسیب‌زا بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، در حیطه بعد ساختاری است. همچنین خروجی بخش دوم پژوهش یعنی الگو و ارزیابی آن منجر به شناسایی عوامل پیشگیری‌کننده آسیب‌های ساختاری، رفتاری و محیطی گردید.

کلید واژگان

آسیب‌شناسی،
مهارت‌های حرفه‌ای،
دانشجو معلم، دانشگاه
فرهنگیان

^۱. نویسنده مسئول: گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران hamidinasrabad@cfu.ac.ir

^۲ گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران Kh.ezati62@gmail.com

مقدمه

آموزش و پرورش با فراهم آوردن محیطی تربیتی و تعلیمی مهم‌ترین وظیفه را در توسعه دانش و آگاهی بخشیدن به مردم داراست. این مهم زمانی می‌تواند محقق گردد که نظام تعلیم و تربیت، خود دارای شناخت و آگاهی کامل از اهداف، شیوه‌ها و فرایندهای آموزشی و تربیتی باشد. همچنین آموزش و پرورش باید دارای شایسته‌ترین و محبوب‌ترین افراد باشد تا به طور شایسته و مطلوب، رسالت خود که همانا تعلیم و تربیت صحیح و همگانی است به انجام برساند (صافی، ۱۳۸۶). آموزش مناسب و بهینه، ابزار و شرایط خاص خود را می‌طلبد. معلمان مهم‌ترین عناصر سیستم آموزشی هستند. بنابراین آموزش و پرورش و صلاحیت حرفه‌ای معلمان علی‌الخصوص در دوره ابتدایی می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در بهتر کردن شرایط آموزشی ایفا کند. دانشگاه فرهنگیان از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین دانشگاه‌های ایران است که وظیفه تأمین، تربیت و بهسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش را در ایران بر عهده دارد. یکی از وظایف و مأموریت‌های راهبردی دانشگاه فرهنگیان، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش از طریق آموزش است، چرا که تمامی دانشجویان این دانشگاه بعد از فارغ‌التحصیل شدن وظیفه خطیر معلمی و تدریس را برعهده خواهند داشت. توجه به توسعه و بهبود صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان حقیقتی انکار ناپذیر است زیرا معلمان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند، بیشترین و برترین نقش را برعهده دارند و با دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند سازمان آموزشی را دگرگون ساخته و فضای مدارس را به فضای محبت، رشد و بالندگی مبدل می‌نمایند (صافی، ۱۳۹۱). امروزه استانداردهای یادگیری در سطح جهانی ارتقا یافته و جوامع برای دستیابی به موفقیت، به کسب دانش و مهارت‌های جدید در عرصه‌های مختلف نیازمند هستند. در چنین شرایطی، معلمان باید بتوانند همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای جامعه، توانایی‌های دانشی و روشی خود را ارتقا داده و موقعیت‌های یادگیری متنوعی را برای کسب عادات و مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر از سوی دانش‌آموزان تدارک ببینند. کسب این توانایی در دوران کودکی بیش از هر دوره دیگری دارای اهمیت است؛ چرا که آنچه فرد در دوران نوجوانی و بزرگسالی انجام می‌دهد، تحت تأثیر تجربیات دوران کودکی است. بدیهی است که تحقق این امر تا حد زیادی به کیفیت برنامه درسی معلمان در دوره ابتدایی و چگونگی آماده‌سازی آنان وابسته است. این فرایند باید به معلمان کمک کند تا عادت "فکوربودن" را در خود تقویت کرده و با دنبال نمودن تحولات علمی و بکارگیری آن در عرصه عمل نقش خود را به عنوان یادگیرنده مادام‌العمر در توسعه حرفه‌ای و نیز شناخت استعدادهای دانش‌آموزان و هدایت آن ایفا کنند. با عنایت به ضرورت فوق، برنامه درسی دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی در راستای باز مهندسی سیاست‌ها و باز تنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و "سند ملی برنامه درسی تربیت معلم" طراحی و تدوین شده است. از آنجا که در مبانی نظری سند تحول، نقش معلم در فرایند تربیت کمک به بسط و توسعه ظرفیت‌های وجودی دانش‌آموزان و کسب شایستگی‌های مورد نیاز برای دستیابی به مراتبی از حیات طیبه است، لذا هدف کلی برنامه درسی کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، توسعه ظرفیت حرفه‌ای مربیان به منظور خلق فرصت‌های یادگیری است، که در آن امکان بکارگیری تجربیات شخصی و آزادی عمل یادگیرنده برای دستیابی به دانش پایه، پرورش مهارت‌ها، باورها و گرایش‌هایی که زمینه‌ساز عمل و تداوم عمل یادگیرنده در دستیابی به شایستگی‌های مورد انتظار در نظام آموزشی است را فراهم می‌کند (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۳: ۴).

نظام آموزشی در کشورهای مختلف دارای روندهای متفاوتی است و در این میان در هر نظام آموزشی یکی از عوامل اصلی و تعیین کننده در تحقق هدف‌های نظام آموزشی است و بدون تردید، کیفیت نظام آموزشی هر کشور وابسته به کیفیت و ارزش کار معلمان آن می‌باشد (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱، ۲۰۱۱: ۲۳۵؛ احمدپناه، ۱۳۸۰). معلم به عنوان مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اعتقادی، عاطفی، اخلاقی، سیاسی و اجتماعی دانش‌آموزان مستقیماً دخالت دارد و در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نقش به سزایی ایفا می‌کند (رئوف، ۱۳۷۹؛ حجازی،

¹. Organisation for Economic Co-operation and Development

پرداختی و شاه پسند، ۱۳۸۸). در اسلام نیز نقش معلم در تعلیم و تربیت مورد تأکید قرار گرفته و از چنان جایگاه و ارزشی برخوردار است که خداوند در نخستین آیات نازل شده بر پیامبر(ص)، خودش را معلم معرفی می‌کند: «بخوان به نام پروردگارت که جهانیان را آفرید. انسان را از خون بسته سرشت، بخوان! و پروردگارت کریم‌ترین است، همان که آموخت با قلم، آموخت به انسان آنچه را که نمی‌دانست» (علق، ۱-۵). همچنین در کلمات رسول‌الله(ص) آمده است «بالتعلیم ارسلت» (بحارالانوار، ج ۱: نقل از مطهری، ۱۳۷۸؛ صالحی، ۱۳۷۵). این جملات بیانگر تأکید اسلام در زمینه نقش و اهمیت معلم است. نقش‌های بی‌بدیل معلم در جریان تعلیم و تربیت، ضرورت وجود صلاحیت‌ها و شایستگی‌های متنوع و متعددی را برای معلم به ارمغان می‌آورد(طاهری، عارفی، پرداختی و قهرمانی، ۱۳۹۲؛ شعبانی، ۱۳۸۳). صلاحیت معلمی، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آن‌ها می‌تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند(ملکی، ۱۳۸۴). اگرچه دانش محتوا، شناخت دانش آموز، طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و مواردی از این قبیل در زمره صلاحیت‌های معلمی برشمرده شده است (هانتلی^۱، ۲۰۰۸)؛ لیکن معلمان موفق برای موفقیت در عملکرد شغلی خود نیازمند آموزش‌های صحیح در زمینه مهارت‌هایی حرفه‌ای می‌باشند و فرزندان این مرز و بوم نیز نیاز به دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی دارند که بتوانند ضمن سازگاری با شرایط متلاطم و متغیر دنیای امروز، تغییر را مدیریت کنند و با نگاه به آینده و آخرت مسیر قله موفقیت را با سرعت، دقت و نشاط طی کنند. این مسئله در صورتی میسر خواهد بود که الزامات و بسترهای مناسب آموزشی در چارچوب نظام آموزشی نمود پیدا کند.

یکی از سازمان‌های مهم آموزش و پرورش هر جامعه، سازمانی است که در آن معلمان مورد نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی تربیت می‌شوند، زیرا محصول این نوع سازمان‌ها، معلمانی هستند که نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند و قادرند با دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند چهره سازمان‌های آموزشی را دگرگون سازند و فضای مدارس را به فضای محبت، رشد و بالندگی روح افزا و لذت بخش مبدل کنند و با انتقال عناصر فرهنگی به نسل نوخاسته و اعمال روش‌های مناسب تربیتی موجبات رشد شخصیت کودکان و نوجوانان را فراهم سازند. نظر به اهمیت نقش معلمان و اعتبار و ارزشی که بر آن متصور است، سرمایه‌گذاری به منظور تربیت و تأمین این رکن مهم تعلیم و تربیت بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است (صافی، ۱۳۷۹). مراکز تربیت معلم که هم اکنون در کشور ایران به نام دانشگاه فرهنگیان تغییر نام داده اند، وظیفه تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش به عنوان معلم را بر عهده دارند.

در مبانی نظری سند تحول، نقش معلم در فرآیند تربیت " کمک به بسط و توسعه ظرفیتهای وجودی دانش آموزان و کسب شایستگی‌های مورد نیاز برای دستیابی به مراتبی از حیات طیبه " است، لذا نظام آموزشی و به ویژه نظام تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان که برای تحقق اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در تربیت نیروی انسانی شکل گرفته است باید به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان برای اثربخشی فعالیت‌های آنان توجه کند و خروجی این نظام، افراد توانمند با چنین صلاحیت‌هایی باشد. دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، یکی از دوره‌های آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است که هدف آن تربیت معلمانی است که واجد شایستگی‌های لازم جهت اشتغال به فعالیت‌های آموزشی و پرورشی در دوره ابتدایی باشند. هدف کلی برنامه درسی کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، توسعه ظرفیت حرفه‌ای مربیان به منظور خلق فرصت‌های یادگیری است که در آن امکان به کارگیری تجربیات شخصی و آزادی عمل یادگیرنده برای دستیابی به دانش پایه، پرورش مهارت‌ها، باورها و گرایش‌هایی که زمینه ساز عمل و تداوم عمل یادگیرنده در دستیابی به شایستگی‌های مورد انتظار در نظام آموزشی است را فراهم می‌کند (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۳). در واقع می‌توان چنین برداشت نمود که رویکرد حاکم بر برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان عبارتند از: شایستگی محوری، تربیت محوری، تلفیقی بودن، انعطاف‌پذیری و عمل‌گرایی. نحوه به کارگیری انواع دروس در تحقق صلاحیت‌های موضوعی، تربیتی و عمومی به صورت دروس نظری و عملی در نظر گرفته شده است و تنها در دستیابی به صلاحیت‌های تربیتی - موضوعی علاوه بر دروس نظری و عملی، ارائه دروس به صورت کارگاهی/ عملیات میدانی، کارورزی/ کار در عرصه کاربرد و پروژه‌ای تعریف شده است. البته ارائه درس به

¹. Huntly

صورت کارگاهی / عملیات میدانی برای دستیابی به صلاحیت‌های موضوعی نیز در نظر گرفته شده است. همچنین باید دانست که در دنیای امروز، حجم، تنوع و عمق توقعات و انتظارات مرتبط با نظام آموزش و پرورش، آن چنان است که نظام مذکور، با شرایط، امکانات، روش‌ها و نیروی انسانی فعلی به هیچ وجه نمی‌تواند از عهده رسالت خود برآید. نظام آموزش و پرورش باید متحول شود و تغییراتی بنیادین و اساسی در آن به وجود آید. بنابراین کاستی‌های موجود در نظام تربیت معلمان اهمیت و ضرورت و لزوم بازنگری و توجه به آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای معلمان در دانشگاه فرهنگیان را نشان می‌دهد. باید دانست که زمینه ساز این امر، حرفه‌ای شدن امر تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه‌ای شدن تمام معلمان است. مهارت‌های حرفه‌ای معلم، لازم‌ترین و ضروری‌ترین نیاز اوست. با وجود دلایل فوق و اهمیت پژوهش در این باره، تا کنون در رابطه با آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان و ارائه الگوی مطلوب، پژوهش مستقلی تدوین نشده است و تنها در برخی پژوهش‌ها به برخی از مباحث این پژوهش اشاره شده است. از جمله: پژوهش مصری (۱۳۹۵) پیرامون محتوای کتاب‌های علوم انسانی، در دوره تربیت معلم بیانگر این است که محتوای کتب استفاده شده در دوره تربیت معلم از لحاظ صلاحیت‌های شناختی در سطح مناسب از لحاظ صلاحیت‌های مهارتی در سطح متوسط و از لحاظ صلاحیت عاطفی در سطح ضعیفی هستند. همچنین پژوهش‌های تدوین شده پیرامون کیفیت برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نیز گویای آن است که دانشجویان برنامه جدید کارورزی را از نظر تأثیر استاد راهنما بر اجرای آن و افزایش مهارت‌های تدریس و مدیریت کلاس و تشویق دانشجو معلمان به حل مشکلات آموزشی از طریق تحقیق و پژوهش و کمک به افزایش تجربیات آنها را ضعیف ارزیابی کردند. ولی به طور کلی تأثیر برنامه کارورزی اجرا شده را در رساندن آنها به اهداف آموزشی-تربیتی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای در حد متوسط ارزیابی کردند (اصغری، ۱۳۹۵). پژوهش زندیه (۱۳۹۶) پیرامون نیازسنجی و پایش عوامل تأثیرگذار بر رشد حرفه‌ای در حوزه آموزش در دانشگاه معلمان دانشگاه فرهنگیان بیانگر آن است که رشد حرفه‌ای معلمان در وضعیت موجود مطلوب نمی‌باشد، معلمان مرد نسبت به معلمان زن از رشد حرفه‌ای بهتری برخوردارند به این معنا که معلمان مرد قدرت استدلال بهتری نسبت به معلمان زن دارند. همچنین نتایج نشان داد از بین کارکردهای شناختی، متغیرهای تصمیم‌گیری و استدلال به عنوان متغیرهای اثرگذار بر رشد حرفه‌ای معلمان هستند.

از سوی دیگر، کنکاش در مهارت‌های حرفه‌ای با استفاده از «تجارب» مصاحبه شونده‌گان- دانشجویان رشته آموزش ابتدایی و اساتید علوم تربیتی- به روش «پدیدارشناسی»، بیانگر بی سابقه بودن مسأله پژوهش و نوآوری آن است.

با توجه به مطالبی که بیان شد و اهمیت مسأله، مقاله حاضر سعی دارد تا با بررسی جامع و علمی به آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان؛ دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه بپردازد. به طور کلی مسأله تحقیق، در پی پاسخ دادن به این سوالات است:

۱. عوامل ساختاری آسیب‌زا در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۲. عوامل رفتاری آسیب‌زا در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۳. عوامل محیطی یا زمینه‌ای آسیب‌زا در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۴. از میان عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی کدامیک بیشترین آسیب‌زایی را بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان دارند؟
۵. چه الگویی جهت مقابله با آسیب‌های موجود در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه قابل ارائه است؟
۶. میزان اعتبار الگوی پیشنهادی در چه حد است؟

مبانی نظری پژوهش

آسیب شناسی^۱

آسیب شناسی، فرآیند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آنهاست (هاریسون^۲، ۱۹۹۸). هدف از آسیب شناسی ایجاد چهارچوبی است که بتواند برای افزایش تلاش‌ها در جهت برقراری سلامت سازمانی، ایجاد انگیزه نماید (آلواردو^۳، ۲۰۰۰). برخی پژوهشگران معتقدند که پدیده سازمان را می‌توان در قالب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای، بررسی، تجزیه و تحلیل نمود. عوامل محتوا یا رفتار^۴؛ کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهد مانند: انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی. عوامل ساختاری^۵؛ در برگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن رامی‌سازند مانند: ساختار سازمانی، قوانین و مقررات می‌باشد و سرانجام عوامل زمینه‌ای یا محیطی^۶؛ شامل محیط و شرایط بیرونی است که سبب ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶). این دسته عوامل که در قالب "مدل سه شاخگی" تدوین شده‌اند ابعاد اساسی این پژوهش را تشکیل می‌دهند. علت نامگذاری این مدل به سه شاخگی آن است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به گونه‌ای می‌باشد که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت پذیرد.

مهارت‌های حرفه‌ای^۷

مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش، صلاحیت و نگرش که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و توسط فرد در فرآیندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه‌ای می‌شود (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۱). مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای کسب صلاحیت حرفه‌ای معلمان در مهارت‌هایی چون تدریس، کاربرد فناوری آموزشی، توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و مدیریت آموزش نهفته است (دانش‌پژوه و همکاران، ۱۳۸۵).

• تدریس: از تدریس تعاریف مختلفی ارائه شده‌است. کلوتر^۸ (۱۹۸۵) تدریس را فعالیت بین الاخصاسی که معطوف به یادگیری است و توسط یک یا چند نفر به انجام می‌رسد، دانسته است. روش‌های تدریس، شیوه کار معلم را در کلاس شکل می‌دهند و فرصت‌های مناسب را برای یادگیری دانش‌آموزان فراهم می‌کنند (آقازاده، ۱۳۸۴). به طور کلی می‌توان گفت در فرایند یاددهی - یادگیری با رویکرد سنتی، نقش اصلی بر عهده معلم است.

• کاربرد فناوری آموزشی: مسئولیت‌های جدید معلم در زمینه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، براساس سه نوع مهارتی است که او باید داشته باشد: مهارت انجام دادن، مهارت یاد گرفتن و مهارت همکاری. با استفاده از فناوری اطلاعات در کلاس درس، نقش‌های سنتی معلمان تغییر می‌کند.

- توسعه حرفه‌ای: توسعه حرفه‌ای ممکن است به روش‌های متعددی صورت گیرد که البته انتخاب روش به شرایط معلم، الگوهای یادگیری و فرصت‌های فراوری معلمان بستگی دارد که به برخی از آن‌ها در زیر اشاره می‌شود:

^۱ . Pathology

^۲.Harrison

^۳.Alvardo

^۴Behavior factors

^۵.Structural factors

^۶.Context factors

^۷.Professional skills-

^۸ . Klaurer

الف) مطالعات اختصاصی در خانه، مثل یادگیری از راه دور^۱، پروژه‌های تخصصی یا مطالعات ساختارمندی که ممکن است با خواندن مطالب تخصصی، تماشای تلویزیون و ویدئو یا گوش دادن به برنامه‌های رادیو یا کاست‌های شنیداری و نوشتن مقالات برای ارائه یا انتشار صورت گیرد. ب) فعالیت‌هایی که در محل کار صورت می‌گیرد، جایی که به سادگی و با انجام فعالیت‌های روزانه، دانش و مهارت‌های مرتبط با یادگیری شغلی کسب شوند. ج) در ضمن دیگر رویدادها، مانند سخنرانی‌ها، سمینارها، کنفرانس‌ها و همچنین دوره‌های آموزشی رسمی و یا هر جایی که فعالیت‌ها به آزمون منتهی و به دریافت گواهینامه منتج شوند. شایان ذکر است که این فعالیت‌ها باید در زمینه نیازهای یادگیری معلمان باشند (موسسه مهندسی علم و فناوری انگلستان، ۲۰۰۵).

- /*اخلاق حرفه‌ای*: اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد (مهرمحمدی، ۱۳۸۴). اصول اخلاق حرفه‌ای آموزش از دو بعد قابل بحث است: اول، استانداردهای اخلاقی که باید در امر آموزش رعایت شوند و مربوط به فرایند یاددهی و یادگیری هستند. دوم، اصول اخلاق فردی که فرد باید خود را ملزم به رعایت آن‌ها در هر زمان و مکانی بداند.

- *مدیریت آموزش*: امروزه، مدیریت آموزشی غالباً به مفهوم رهبری، راهنمایی، اصلاح و تغییر موردنظر است؛ از این‌رو نیل به هدف‌های عالی آموزش و پرورش در هر جامعه مستلزم تجدید سازمان و نواندیشی در مدیریت نظام آموزشی است (علاقه‌مند، ۱۳۹۰: ۶۱-۶۲).

دانشگاه فرهنگیان

مراکز تربیت معلم در سال ۱۳۹۱ و به عنوان زیر مجموعه‌ای از وزارت علوم و تحقیقات و فناوری به دانشگاه فرهنگیان تبدیل شد. بنابر مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی این دانشگاه، دانشگاهی است که برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت محور، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی- ایرانی- انقلابی (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مصوب ۱۳۹۱).

براساس آنچه گفته شد پژوهش حاضر در پی بررسی این مسئله است که آسیب‌های موجود در نظام آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان کدامند و چه الگویی جهت دستیابی به سطح مطلوب آموزش‌ها قابل ارائه است.

جدول ۱: پیشینه پژوهش‌های ایران

نام نویسنده	سال چاپ	موضوع	نتیجه
صدری و همکاران	۱۳۹۶	حلقه مفقوده نظام تعلیم و تربیت برای تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو - معلمان	نتایج این پژوهش بیانگر این است که توجه به دانش موضوعی، تربیتی، موضوعی - تربیتی و عمومی پایه و اصلی برای دستیابی به صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان لازم است اما کافی نیست چرا که دانشجو معلمان باید بتوانند در فضای واقعی و زیر نظر معلمان موفق و اثربخش کلاس‌داری کنند.
عبداللهی، توکلی و پولسانی	۱۳۹۲	شناسایی و اعتبار سنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان	پس از تحلیل عاملی روی آزمون، ۹۸ شایستگی و در ۷ بعد یا مؤلفه اصلی، شامل پیش‌نیازهای معلم، ویژگی‌های شخصی معلم، برنامه‌ریزی و آمادگی، مدیریت و سازماندهی کلاس درس، آموزش یا تدریس، نظارت بر پیشرفت و توان دانش‌آموزان و مسئولیت‌های حرفه‌ای شناسایی شد.
مصری	۱۳۹۵	محتوای کتاب‌های علوم انسانی استفاده شده در دوره تربیت معلم	محتوای کتب استفاده شده در دوره تربیت معلم از لحاظ صلاحیت‌های شناختی در سطح مناسب، از لحاظ صلاحیت‌های مهارتی در سطح متوسط و از لحاظ صلاحیت عاطفی در سطح ضعیفی هستند.

¹. Distance Learning

میزان آشنایی معلمان با نظریه های یادگیری در حد مطلوب می باشد و میزانتأثیر آموزش دبیر آگاه و مطلع با نظریه های یادگیری در یادگیری فراگیران بیشتر از دبیر غیرمطلع از نظریه های یادگیری می باشد و میزان معلومات و آگاهی معلمان از نظریه های یادگیری و میزان به کارگیری آن ها در فرایند تدریس بر حسب متغیرهایی چون جنس، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه تدریس و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت تفاوت معنادار وجود ندارد.	بررسی میزان آشنایی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شاهرود با نظریه های یادگیری و به کارگیری آن در تدریس	۱۳۹۵	باقری
یافته های پژوهش نشان داد که دانشگاه های مربوط به پژوهش در صلاحیت حرفه ای در بعد صلاحیت شناختی و مهارتی و همچنین در بعد صلاحیت عاطفی در وضعیت مطلوبی قرار دارد و نتایج دیگر این پژوهش بیان کرد که دانشگاه فرهنگیان در صلاحیت حرفه ای در وضعیت بهتر و مطلوب تری نسبت به دانشگاه های دیگر (دانشگاه شهید باهنر، دانشگاه پیام نور) قرار دارد. که علت این برتری به جهت برخورداری از واحدهای تخصصی و کارگاه های آموزشی، سمینارهای تخصصی بیشتر در رشته آموزش ابتدایی در این دانشگاه (دانشگاه فرهنگیان) بوده است.	ارزیابی صلاحیت های حرفه ای دانشجویان آموزش ابتدایی دانشگاه های شهر کرمان با رویکرد بهینه کاوی	۱۳۹۵	همتی
یافته های این پژوهش حاکی از آن است که کیفیت مهارت های حرفه ای و عملی مدرسين از دیدگاه دانشجویان در حد خوب، از دیدگاه مدرسان در حد متوسط و از نظر مدیران در حد بسیار خوب ارزیابی شده است. مهم ترین عامل در کیفیت بخشی به عملکرد مراکز تربیت معلم، از دیدگاه مدیران، دانشجویان و مدرسان، روش های آموزشی به کار گرفته توسط مدرسان ارزیابی شده است و روش های آموزشی جهت دهنده کل فرایند آموزشی خواهد بود	بررسی مهارت های حرفه ای و عملی مدرسان مراکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان	۱۳۹۲	حسینیان حیدری
تدوین و مقوله بندی صلاحیت های معلم در قالب چهار عامل کلی (صلاحیت های علمی- عملکردی، صلاحیت های فردی- شخصیتی، صلاحیت های مدیریتی و صلاحیت های تربیتی)، ۹ مؤلفه و ۵۸ صلاحیت می باشد. همچنین میزان تحقق صلاحیت های معلم در برنامه درسی تربیت معلم در کلیه مؤلفه ها در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد؛ اما نارسایی هایی در بخش سرفصل های غیر ضروری، عدم توجه به مباحث روانشناسی، به روز نبودن منابع درسی، عدم توجه به آموزش مهارت های حرفه ای معلمی، شیوه ارزشیابی نامناسب، موضوع محور بودن منابع درسی، حجم زیاد کتب درسی، عدم توجه به تحقیق و پژوهش و زمان کم برخی دروس و در بخش روش های تدریس شامل؛ عدم آشنایی مدرسان با تکنولوژی آموزشی، پایین بودن سطح علمی برخی مدرسان، استفاده از روش های سنتی تدریس، تدریس برخی مدرسان در دروس غیر تخصصی و انگیزه پایین برخی از مدرسان در دروس غیر تخصصی و انگیزه پایین بسیاری از مدرسان نسبت به کار خویش می باشند.	صلاحیت های معلم در برنامه درسی تربیت معلم: شناسایی، میزان تحقق و نقاط قوت و ضعف، از منظر مدرسان، دانشجویان و فارغ التحصیلان	۱۳۹۲	عقیلی
نتایج این پژوهش نشان داد که به اعتقاد برخی از معلمان محتوای ارائه شده در مراکز تربیت معلم قابل کاربرد در کلاس های درس نیست. آن ها راهبردها و ایده های عملی می خواستند که بتوانند آن ها را به سرعت در عمل به کار بگیرند.	کاوش فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد	۱۳۹۲	طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی
مدرسان معتقد بودند که چون دروس این رشته از ابتدا با آموزش مهارت های عملی در دوره کاردانی آغاز می شود و در دوره کارشناسی به سمت نظریه می رود، دانشجویان معلمان از درک اهمیت محتوای ارائه شده در دوره کارشناسی عاجز است و یادگیری آن ها را غیر ضروری می داند از این رو، کیفیت محتوا از منظر دانشجو کاسته می شود.	ارزیابی محتوای برنامه درسی رشته آموزش ابتدایی در مراکز تربیت معلم	۱۳۹۰	امین خندقی و دشتی
همکاری و گروهی بودن، موضوعاتی هستند که تحقیق آزمایشی به عنوان ویژگی کیفی ثابت توسعه حرفه ای شناسایی کرده است. پاسخ های معلمان به زمینه یابی نشان می دهد که یادگیری در گروه همراه با حضور در کنفرانس ها، مهارت های جستجوی اطلاعات قوی، بهره مندی و مبادله استعداد و مهارت دست یابی آسان به فرصت های یادگیری، تشویق از سوی اعضای خانواده و سایر معلمان، کاربرد در کلاس و پیشرفت دانش آموزان از جمله امکانات تسهیل کننده برای یادگیری است. از مهم ترین موانع و	بررسی تطبیقی ارتقای شایستگی های حرفه ای معلمان در کشورهای ژاپن، آلمان و ایران	۱۳۹۰	حبیبی

مشکلات معلمان در توسعه حرفه‌ای، زمان، تعهد مالی، مسئولیت های خانوادگی و انتخاب حرفه‌ای در برنامه‌ریزی ذکر شده است.				
--	--	--	--	--

جدول ۲. پیشینه پژوهش‌های خارجی

نام نویسنده	سال چاپ	عنوان	نتایج
آندرسون و کوپسن	۲۰۱۵	توسعه تخصصی مداوم مهارت‌های معلمان: مشارکت در یک طرح ملی کشور سوئد	مشارکت در طرح ممکن است تحت تأثیر عوامل سازمانی و عوامل موقعیتی قرار گیرد. این مفهوم در ارتباط با توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و تدریس آن ها یکی از مباحث اصلی است.
فریتش و همکاران	۲۰۱۵	تأثیر دانشگاه تربیت معلم بر محتوای دانش و آموزش	در هر دو کشور آلمان و اتریش فرصت‌های یادگیری بر نمرات محتوای دانش اثرگذار بوده‌است. اما در مورد آموزش محتوای دانش وضعیت متفاوت بود. بدین گونه که فرصت‌های یادگیری در دانشگاه تربیت معلم اتریش تأثیری نداشت اما در کشور آلمان تأثیرات جزیی نشان داده شد.
سوازی	۲۰۱۳	بررسی طراحی و ارائه برنامه آماده سازی معلمان: دیدگاهی از زیمباوه	کاستی‌های موجود در طراحی و عملیاتی کردن برنامه آموزش اثرات آموزشی را از بین می‌برد. به طور واضح‌تر ضعف در طراحی برنامه شامل مسائلی مانند سیستم نامناسب در ارائه مهارت‌های حرفه‌ای، استراتژی‌های توسعه برنامه نامناسب، اهداف مبهم، محتوای نامناسب و یک قالب پرهزینه از نظر منابع می‌باشد؛ اثرات ناشی از برنامه‌های آموزشی نوآورانه معلمان را تضعیف کرده است. برنامه از نظر عملیاتی نیز فاقد زیرساخت‌های انگیزشی کافی هم چون مدرسان و طراحان با انگیزه و متخصص و بودجه کافی است.
کلارک، لاج، شولین	۲۰۱۱	ارزیابی برنامه‌های آموزش و پرورش دانشجو معلمان: دیدگاه‌های جمهوری ایرلند	نتایج این پژوهش حاکی از این است که کمتر به آموزش مهارت‌های حرفه‌ای توجه شده و جنبه عملی برنامه آموزشی نیازمند تجدیدنظر و تغییر است.
روزالیت و لاپیدوت	۲۰۱۰	ارزیابی دانشکده‌های تربیت اسرائیل: مبتنی یا شانس	نتایج پژوهش حاکی از آن است که مراکز تربیت معلم فاقد منابع انسانی ماهر هستند و همچنین زمان اختصاص داده شده به آموزش ارزیابی کافی نیست.
باجینسکی و هانسن	۲۰۱۰	پیامدهای توسعه حرفه‌ای	نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش‌آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود.
هونگ و همکاران	۲۰۰۸	ناهماهنگی بین صلاحیت‌های تربیت معلم پیش از خدمت و صلاحیت‌های مورد نیاز تدریس معلمان ضمن خدمت	نتایج پژوهش تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین نظر معلمان در مورد صلاحیت‌های تربیت پیش از خدمت معلمان و نیازمندی‌های شغلی معلمان در حال خدمت نشان نداد. بیشترین تفاوت در صلاحیت‌های مدیریت خطرپذیری، تفکر پیش کنشی و تفکر منطقی بود که در طول دوره تربیت معلم به اندازه کافی و مورد نیاز حرفه معلمی توسعه داده نشده است.
تل	۲۰۰۰	دیدگاه‌های مختلف در رابطه با مهارت‌های حرفه‌ای از جمله تدریس	نبودن معیارهای روشن برای سنجش کیفیت تدریس معلم، تدریس خارج از حوزه تخصصی و بی عدالتی اجتماعی از عمده عوامل مؤثر در کاهش کیفیت تدریس معلمان است. لذا تل به استناد سایر مطالعات انجام شده و دیدگاه‌های مختلف می‌گوید: همه در این باره توافق دارند که آماده سازی معلمان نقش مهمی در توسعه کیفیت آنان دارد، لذا باید با معلمان در هر سطح و مرحله ای به عنوان یک متخصص حرفه‌ای رفتار کرد؛ و برای تضمین کیفیت آموزش معلمان از ابتدا شاخص‌ها و استانداردهایی در نظر گرفته شود که در آن هم بر دانش محتوای درسی و هم بر روش‌های تدریس تأکید گردد.

مطالعات یاد شده نشان داد که معلم به عنوان یکی از ارکان مهم تعلیم و تربیت در همه جوامع شناخته می‌شود. رشد و توسعه هر جامعه مستلزم پویایی نظام آموزشی آن جامعه است و تحول در نظام آموزش در گرو بهبود عملکرد معلمان می‌باشد (OECD، ۲۰۱۱: ۲۳۵). معلم می‌تواند به عنوان مهم‌ترین عنصر بر فرایند آموزش تأثیر بگذارد. نقش‌های بی‌بدیل معلم در جریان تعلیم و تربیت، ضرورت وجود آموزش مهارت‌های حرفه‌ای را برای معلم به ارمغان می‌آورد (طاهری، عارفی،

پرداختی و قهرمانی، ۱۳۹۲؛ شعبانی، ۱۳۸۳). تا آن جا که معلمی که به اندازه کافی مهارت‌های تدریس را تجربه نکرده باشد، معلم بدون صلاحیت خوانده می‌شود (رثوف، ۱۳۷۹).

ضرورت آموزش مهارت‌های حرفه‌ای برای دانشجو معلمان و همچنین توجه ویژه‌ای که در چند دهه اخیر از طرف برنامه ریزان تعلیم و تربیت به این مقوله شده است اهمیت در این زمینه را بیش از پیش مهم و ضروری می‌سازد. از طرفی پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه تربیت معلم نشان می‌دهد که محققان به مؤلفه‌های متفاوتی در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان پرداخته‌اند و هر کدام در این مطالعات به جنبه‌های خاصی از آموزش مهارت‌های حرفه‌ای اشاره دارند. بررسی این پژوهش‌ها و پژوهش‌های مشابه که در این بخش به آن‌ها اشاره شده است نشان می‌دهد که اگرچه برخی محققان از جمله صدری و همکاران (۱۳۹۶)، عبدالهی، توکلی و پولیسانی (۱۳۹۲) و مصری (۱۳۹۵) در بخشی از پژوهش‌های خود به تأثیر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای بر کارکرد دانشجو معلمان اشاره داشته‌اند اما به نظر می‌رسد هیچ کدام از پژوهش‌های فوق الذکر مستقیماً به مسئله پژوهش حاضر از جنبه آسیب شناسی و سؤالات مربوط به آن نپرداخته‌اند و به هیچ کدام از سؤالات پژوهشی این مطالعه اشاره‌ای نکرده‌اند. در راستای آسیب شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان مدل‌های زیادی مدنظر بود، اما با توجه به این که محقق در پژوهش حاضر بعد از مشاهده و مصاحبه‌ها و بررسی اسناد، عوامل آسیب‌زا را به چند حیطه کلی تقسیم بندی کرده است، بنابراین از مناسب‌ترین مدل، یعنی آسیب شناسی به روش سه شاخگی استفاده شد.

هدف از اجرای پژوهش آسیب شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان و ارائه الگوی مطلوب و پیشنهادهایی در جهت ارتقای آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دانشجومعلمان.

روش

رویکرد پژوهش حاضر براساس ماهیت پرسش‌های تحقیق از نوع ترکیبی یا آمیخته است. در مطالعه حاضر با توجه به ماهیت پرسش‌های تحقیق از استراتژی توصیفی-اکتشافی بهره گرفته شده است. این تحقیق در دو بخش اجرا شد؛ بخش اول تحقیق به شناسایی عوامل آسیب‌زای آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان اختصاص داشت و در بخش دوم الگوی مقابله با آسیب‌ها طراحی و اعتبارسنجی شد. به منظور تحقق هدف بخش اول تحقیق چهار سؤال جزئی مطرح گردید. که به منظور پاسخگویی به این سؤالات ابتدا با کمک مطالعات اسنادی و مصاحبه با صاحب‌نظران عوامل تأثیر گذار بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای شناسایی شد و سپس داده‌های بدست آمده از این بخش اساس ساخت پرسشنامه‌ای قرار گرفت که نظرات شرکت‌کنندگان در تحقیق را در ارتباط با میزان آسیب‌زا بودن عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی تأثیر گذار بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای را می‌سنجید. سپس به عنوان یک داده جانبی در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش میزان آسیب‌زایی این سه عامل با یکدیگر مقایسه گردید.

در بخش دوم بر اساس داده‌های بدست آمده از بخش اول پژوهش، الگو طراحی شد و سپس براساس مؤلفه‌ها و خرده مؤلفه‌های درج شده در مدل، پرسشنامه‌ای ۷۳ گویه‌ای بر اساس مقیاس پنج بخشی از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴، کاملاً موافقم ۵) جهت سنجش اعتبار الگو تنظیم شد که توسط ۱۵ نفر از اساتید رشته علوم تربیتی مورد سؤال قرار گرفت و با موافقت اساتید مربوطه با مؤلفه‌ها و خرده مؤلفه‌های مطرح شده؛ اعتبار الگو مورد تأیید گرفت.

جامعه تحقیق در بخش کیفی شامل دو بخش زیر بود:

الف. اسناد فرا دست دانشگاه فرهنگیان

شامل تمام اسناد فرادست دانشگاه فرهنگیان بود : ۱- اساسنامه دانشگاه فرهنگیان؛ ۲- سند تحول آموزش و پرورش؛ ۳- سند ملی برنامه درسی؛ ۴- نقشه جامع علمی کشور.

ب. عوامل انسانی

۱- اساتید هیئت علمی و حق التدریس دانشگاه فرهنگیان رشته علوم تربیتی، ۲- دانشجویان ترم آخر رشته آموزش ابتدایی جامعه آماری بخش کمی پژوهش شامل گروه های ذیل بوده است:

۱- کلیه اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه های فرهنگیان شهرستان کرمانشاه - شهید صدوقی واحد خواهران و شهید رجایی واحد برادران که در سال ۹۶-۹۷ در رشته آموزش ابتدایی مشغول به تدریس بودند (۱۵ نفر).

۲- کلیه دانشجویان ترم آخر رشته آموزش ابتدایی استان کرمانشاه که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ مشغول به تحصیل بودند ۱۸۶ نفر بود که ۱۳۳ نفر مرد و ۵۳ نفر را زن تشکیل می دادند.

حجم نمونه در بخش کیفی در زمینه تحلیل اسناد نمونه گیری هدمند بود یعنی بخش های مرتبط مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفتند و در ارتباط با مصاحبه های انجام شده تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه ها ادامه داشته است .

در بخش کمی این پژوهش به دلیل تعداد اندک اساتید، از روش نمونه گیری تمام شماری بهره گرفته شد. تعداد نمونه برای دانشجویان با استفاده از روش تصادفی و با کمک جدول مورگان ۱۰۹ نفر مرد و ۳۹ نفر زن به دست آمد (جمعاً ۱۴۸ نفر).

به منظور جمع آوری داده ها در این پژوهش، از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. بدین ترتیب که به منظور جمع آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش از روش کتابخانه ای با مراجعه به کتاب ها، پایان نامه ها، نشریات و پایگاه های اطلاع رسانی علمی ایرانداک، نورمگز، مگ ایران، مطالعات و پژوهش های انجام شده و همچنین موتورهای جستجوگر گوگل و ویکی پدیا جهت دستیابی به آخرین دستاوردها استفاده شد و در انتها برای پاسخگویی به سوالات مطرح شده در پژوهش بر اساس مطالعات میدانی در دانشگاه فرهنگیان در استان کرمانشاه انجام شد. با توجه به روش پدیدارشناختی این پژوهش در انجام این پژوهش از مصاحبه نیز استفاده شده است.

در مصاحبه های این پژوهش، براساس هدف اصلی، سؤالاتی همانند سؤالات زیر مدنظر قرار داشت:

- معنای مهارت های حرفه ای در دانشگاه فرهنگیان از نظر شما چیست؟
- نگرش و احساس شما در مورد حرفه معلمی چگونه است؟
- به نظر شما عوامل تأثیر گذار بر مهارت های حرفه ای معلمان چیست؟
- به نظر شما آسیب های موجود در مهارت های حرفه ای چه می باشد؟

در بخش کیفی از فیش بهره گیری شد و در بخش کمی از دو پرسشنامه که روایی آنها از نظر متخصصان مورد ارزیابی قرار گرفته و تأیید شد:

الف - پرسشنامه ارزیابی میزان تأثیر گذاری عوامل آسیب زا

ب- پرسشنامه سنجش اعتبار الگوی پیشنهادی.

جدول ۳: ابزار جمع آوری داده ها

ردیف	ابزار جمع آوری داده ها	تعداد گویه ها	شیوه نمره گذاری	پایایی	طراح
۱	پرسشنامه ارزیابی میزان تأثیر گذاری عوامل آسیب زا	۴۵	مقیاس لیکرت	۰/۹۰	عزتی
۲	پرسشنامه سنجش اعتبار الگوی پیشنهادی	۷۳	مقیاس لیکرت	۰/۸۹	عزتی

در بخش کیفی در ارتباط با تحلیل اسناد از روش تحلیل محتوای قیاسی بهره گیری شد.

در بخش کیفی به منظور تحلیل متن مصاحبه های انجام شده روش تحلیل داده ها براساس کدگذاری سه مرحله ای باز ، کدگذاری محوری و کد گذاری انتخابی و از طریق خواندن مکرر خط به خط دست نوشته ها صورت پذیرفت. در ارتباط با بخش کمی تحقیق تحلیل داده ها در بخش اساتید به کمک آماره های توصیفی و در بخش دانشجویان به کمک آماره های توصیفی و استنباطی آزمون تی انجام پذیرفت.

یافته ها

الف : بخش تحلیل اسناد

در این بخش سعی گردید با تحلیل محتوای کیفی- قیاسی اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران موارد تأثیر گذار بر آموزش مطلوب مهارت‌های حرفه‌ای استخراج گردد. قدر مسلم نبود این عوامل می تواند بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای آسیب رسان باشد.

جدول ۴. داده های حاصل از تحلیل سند تحول آموزش و پرورش

فصل	ردیف	سرفصل و مضامین	چگونگی ارتباط با ابعاد		
			ساختاری	رفتاری	محیطی
			مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها
دوم: بیانیه ارزش‌ها	۱	۷- نقش مربی به عنوان هدایت کننده و اسوه امین و بصیر		ویژگی های کارکنان	
	۲	۹- کرامت ذاتی و اکتسابی در کسب فضایل اخلاقی		ویژگی های کارکنان	
پنجم: هدف‌های کلان	۳	۱- تربیت انسانی موحد، مؤمن و معتقد به معاد و آشنا و متعهد به مسئولیت‌ها		ویژگی های کارکنان	
ششم: راهبردهای کلان	۴	۳- ابتناء فرایند طراحی، تدوین و اجرای اسناد تحولی(شامل برنامه درسی، تربیت معلم، تأمین منابع مالی، تجهیزات و فناوری، پژوهش و ارزشیابی)	کل محتوای پرسشنامه	کل محتوای پرسشنامه	کل محتوای پرسشنامه
	۵	۶- گسترش و تعمیق فرهنگ پژوهش و ارزشیابی، خلاقیت و نوآوری، نظریه پردازی و مستندسازی تجربیات علمی	نظام فرایندها و روش های تدریس- نظام پژوهشی-نظام منابع آموزشی		
	۶	۷- بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین در نظام تعلیم و تربیت	امکانات فیزیکی		
	۷	۹- استقرار نظام مدیریت اثربخش و کارآمد، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو		ویژگی های مدیران	
	۸	۱۱- ارتقاء معرفت و بصیرت دینی، انقلابی و سیاسی برای رشد و تعالی معنوی و اخلاقی معلمان		ویژگی های کارکنان	
	۹	۱۳- توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، جمعیتی، علمی و حرفه‌ای فرهنگیان	نظام فرایندها و روش های تدریس-نظام منابع آموزشی	ویژگی های کارکنان - فرهنگ سازمانی	
	۱۰	راهکار ۱-۱ بند ج: بهره‌مندی فزون‌تر از روش‌های فعال، خلاق و تعالی‌بخش	نظام فرایندها و روش های تدریس		
	۱۱	راهکار ۱-۱ بند د: بهره‌گیری از تجهیزات و فناوری نوین آموزشی و تربیتی در راستای اهداف	امکانات فیزیکی		
	۱۲	راهکار ۳-۲. واگذاری مسئولیت کلان تربیتی مدرسه به مدیران مدارس	استراتژی سازمانی		
هفتم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها	۱۳	راهکار ۷-۳. برقراری ارتباط سازمان یافته مراکز علمی- پژوهشی نظام تعلیم و تربیت و مؤسسات آموزش عالی به‌ویژه دانشکده علوم تربیتی و علوم قرآنی			تعامل منطقی با محیط بیرونی

۱۴	راهکار ۲-۸. ایجاد ساز و کارهای لازم برای تقویت جایگاه و منزلت فرهنگی و اجتماعی معلمان	نظام انگیزه و رضایت شغلی	
۱۵	راهکار ۶-۸. تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و اعتقادی مدیران و معلمان .	نظام منابع انسانی	
۱۶	راهکار ۱-۱۰. برنامه‌ریزی و به کار گیری امکانات و فرصت‌های اجتماعی برای اعتلای فرهنگ عمومی در تکریم مقام معلم	نظام انگیزه و رضایت شغلی	
۱۷	راهکار ۲-۱۰. استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاک‌های ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه‌بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقای شغلی در آنان	انتصابات و ارتقاء شغلی	نظام انگیزه و رضایت شغلی
۱۸	راهکار ۴-۱۰. طراحی و استقرار نظام خاص بازنشیستگی فرهنگیان برای بهره‌مندی فزون‌تر از تجارب مفید آنان	نظام منابع انسانی	ارتباط با آموزش و پرورش
۱۹	راهکار ۳-۱۱. ایجاد سازو کارهای لازم برای جذب و نگاهداشت استعدادها برتر و برخورد از صلاحیت‌های دینی و ... با تأکید بر تقویت انگیزه‌های معنوی و مادی معلمان از قبیل حقوق و دستمزد در دوران تحصیل، ارتقای تجهیزات مراکز ذیربط	نظام انگیزه و رضایت شغلی	ارتباط با دولت-ارتباط با آموزش و پرورش
۲۰	راهکار ۲-۱۱. طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش با تأکید بر حفظ تعامل مستمر دانشجو معلمان با مدارس و نهادهای علمی- پژوهشی در طی این دوره و فراهم آوردن امکان کسب تجربیات واقعی از کلاس درس و محیط‌های آموزشی	نظام فرایندها و روش های تدریس- نظام پژوهشی	ارتباط با مدارس
۲۱	راهکار ۴-۱۱. ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان	نظام ارزیابی عملکرد	
۲۲	راهکار ۵-۱۱. ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی تربیت معلم	استراتژی سازمانی	
۲۳	راهکار ۷-۱۱. توسعه زمینه پژوهشگری و افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی و ... اختصاص اعتبارات خاص برای فعالیت‌های پژوهشی معلمان	نظام پژوهشی- نظام مالی	
۲۴	راهکار ۵-۱۱. برنامه‌ریزی برای کارآموزی و کارورزی دانشجومعلمان در کنار تربیت معلم و بررسی نظریات جدید تعلیم و تربیت	نظام فرایندها و روش های تدریس	ارتباط با مدارس
۲۵	راهکار ۱-۱۲. بهینه سازی نظام پرداختها براساس نظام رقابتی	نظام حقوق و پاداش	
۲۶	راهکار ۲-۱۲. فراهم آوردن تسهیلات و امتیازات مناسب برای جذب و نگاهداشت نیروی کارآمد در دوره ابتدایی	نظام انگیزه و رضایت شغلی- نظام حقوق و پاداش	
۲۷	راهکار ۳-۱۲. ایجاد سازو کارهای قانونی برای افزایش انگیزه معلمان و مربیان با ساماندهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات معیشتی آنان	نظام انگیزه و رضایت شغلی	
۲۸	راهکار ۳-۱۵. شناسایی استعدادها برتر و هدایت آنها برای ادامه تحصیل در رشته های علوم انسانی و زمینه‌سازی برای تقویت فعالیت‌های علمی- پژوهشی در دوره‌های آموزش عالی	نظام پژوهشی	ارتباط با دانش آموزان نخبه و مستعد و جذب آنان
۲۹	راهکار ۳-۱۷. اصلاح و به روزآوری روش‌های تعلیم و تربیت با تأکید بر روش‌های فعال، گروهی و خلاق	نظام فرایندها و روش های تدریس	

۳۰	راهکار ۲-۱۸. تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد سازو کارهای کارا و اثربخش در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت‌های حرفه‌ای برای یادگیری مادام‌العمر		نظام انگیزه و رضایت شغلی- نظام حقوق و پاداش	ارتباط با آموزش و پرورش
۳۱	راهکار ۳-۱۸. ایجاد شبکه پژوهشی فعال و فراگیر	نظام پژوهشی		
۳۲	راهکار ۴-۱۸. استفاده بهینه از دانش و تجربه نخبگان و پیشکسوتان آموزش و پرورش	نظام منابع انسانی		ارتباط آموزش و پرورش
۳۳	راهکار ۵-۱۸. استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش و حمایت مادی و معنوی از مربیان نوآور	نظام فرایندها و روش های تدریس		
۳۴	راهکار ۳-۲۰. اولویت بخشی به آموزش ابتدایی در تأمین و تخصیص منابع			ارتباط با دولت
۳۵	راهکار ۱-۲۱. اصلاح و بازنگری ساختار دوره‌های آموزشی	نظام منابع آموزشی- نظام فرایندها و روش های تدریس		
۳۶	راهکار ۲-۲۱. استقرار نظام مکان‌یابی مدارس براساس سامانه آمایش سرزمین و تحولات جمعیتی	امکانات فیزیکی		
۳۷	راهکار ۴-۲۱. استقرار نظام راهنمایی و مشاوره و تربیتی و افزایش نقش معلمان در این زمینه			ارتباط با آموزش و پرورش
۳۸	راهکار ۱۰-۲۱. باز طراحی و ساماندهی تقویم سال تحصیلی با رعایت انعطاف و توجه به شرایط اقلیمی			ارتباط با آموزش و پرورش- ارتباط با دولت
۳۹	راهکار ۳-۲۲. طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی- حرفه‌ای برای منابع انسانی	نظام منابع انسانی		
۴۰	راهکار ۴-۲۲. انجام مطالعات راهبردی آینده‌نگر	نظام پژوهشی		
۴۱	راهکار ۲۳. توسعه ظرفیت پژوهش و نوآوری، نظریه‌پردازی و مستندسازی تجربیات تربیتی بومی	نظام پژوهشی- نظام فرایندها و روش های تدریس		
مجموع مضامین				۴۱ مضمون از ۲۱۴ مضمون سند تحول آموزش و پرورش

جدول ۵. تحلیل سند تحول آموزش و پرورش در آسیب شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان

ردیف	ابعاد	تعداد مؤلفه‌ها (آسیب‌ها)	تعداد فراوانی مؤلفه‌های (آسیب‌های) اشاره شده	بیشترین مؤلفه (آسیب) تکرار شده با ذکر فراوانی آن
۱	ساختاری	۹	۳۱	نظام فرایندها و روش های تدریس (۹)
۲	رفتاری	۵	۱۷	نظام انگیزه و رضایت شغلی (۷)
۳	محیطی	۵	۱۳	ارتباط با آموزش و پرورش (۶)

همانطور که داده‌های درج شده در جدول ۳-۲ نشان می‌دهد با توجه به داده‌های به دست آمده از تحلیل سند تحول آموزش و پرورش بیشترین عامل ساختاری تأثیر گذار بر مطلوبیت حرفه آموزی عبارتند از نظام فرایندها و روشهای تدریس و بیشترین عامل رفتاری تأثیر گذار عبارتند از نظام انگیزه و رضایت شغلی و در ارتباط با عوامل محیطی می‌توان نحوه ی ارتباط با آموزش و پرورش را به عنوان مهم ترین عامل اثر گذار معرفی نمود.

جدول ۶: تحلیل سند نقشه جامع علمی کشور

فصل	ردیف	سرفصل و مضامین	چگونگی ارتباط با ابعاد		
			ساختاری	رفتاری	محیطی
			مؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها
اول: ارزش‌های بنیادین نقشه جامع علمی کشور	۱	۱-۱. بند ۵: آزاد اندیشی و تبادل آراء و تضارب افکار (جدال احسن)		فرهنگ سازمانی	
	۲	۲-۱. بند ۳: تلفیق آموزش با تربیت و پژوهش و مهارت-رویکرد پژوهش محوری	نظام پژوهشی		
دوم: وضع مطلوب علم و فناوری	۳	۱-۲. چشم‌انداز علم و فناوری جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی	امکانات فیزیکی	ویژگی کارکنان	
	۴	۲-۲. بند ۴: دستیابی به توسعه علوم و فناوری‌های نوین و نافع	امکانات فیزیکی		
	۵	۳-۲. بند ۴: دستیابی به سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور متناسب با معیار جهانی	نظام منابع انسانی		
	۶	۳-۲. بند ۷: ارتقاء سطح مطلوب تولید علم در علوم انسانی براساس مبانی اسلامی و نیازهای بومی		ارتباط با آموزش و پرورش	
چهارم: راهبردها و اقدامات ملی برای توسعه علم و فناوری در کشور	۷	۱-۴. راهبرد کلان ۴: نهادینه کردن مدیریت دانش و بنا کردن مدیریت جامعه بر اخلاق.		فرهنگ سازمانی	
	۸	۱-۴. راهبرد کلان ۷: جهت‌دهی آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری به سمت حل مشکلات و رفع نیازهای واقعی کشور	نظام پژوهشی- نظام فرایندها و روش‌های تدریس- نظام منابع فیزیکی		
	۹	۱-۴. راهبرد کلان ۸: تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی با تأکید بر پرورش انسان‌های متقی.		ویژگی کارکنان	
	۱۰	۲-۴. راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۵: بازنگری، اصلاح، یکپارچه‌سازی، ساده‌سازی و روزآمد کردن قوانین و مقررات نظام علم و فناوری کشور	نظام ارزیابی عملکرد		
	۱۱	۲-۴. راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۶: اصلاح فرایندها و ساختارهای نظارت و ارزیابی	نظام ارزیابی عملکرد		
	۱۲	۲-۴. راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۸: سازماندهی نظام‌های حرفه‌ای مبتنی بر دانش علمی و فنی و نهادینه کردن فرهنگ مهارت‌گرایی و پژوهش محوری و کارآفرینی	نظام پژوهشی- نظام منابع انسانی		
	۱۳	۲-۴. راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۹: ایجاد هماهنگی در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در بین دوره‌های آموزش رسمی عمومی، آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و آموزش عالی		ارتباط با آموزش و پرورش	
	۱۴	۲-۴. راهبرد کلان ۱، اقدامات ملی بند ۲: ایجاد هماهنگی و انسجام بین نهادهای ذیربط در علم و فناوری.		تعامل منطقی با محیط بیرونی	

۱۵	۲-۴. راهبرد کلان ۱، اقدامات ملی بند۱۴: هدفمند کردن اعتبارات پژوهشی و تسهیل سازوکارهای مالی به منظور توسعه پژوهش تقاضا محور	نظام مالی		
۱۶	۲-۴. راهبرد کلان ۲، راهبردهای ملی بند۳: فرهنگ سازی عمومی برای تقویت جنبش نرم افزاری.	امکانات فیزیکی		
۱۷	۲-۴. راهبرد کلان ۲، راهبردهای ملی بند۴: ارتقای منزلت و صلاحیت حرفه ای و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان، استادان، پژوهشگران و فناوران	نظام انگیزه و رضایت شغلی- نظام حقوق و پاداش		
۱۸	۲-۴. راهبرد کلان ۲، اقدامات ملی بند۵: تقویت انگیزه های معنوی و تشویق اعتباری و مادی برای جلب نخبگان جامعه به سمت حرفه های معلمی، استادی، پژوهش	نظام انگیزه و رضایت شغلی	ارتباط با آموزش و پرورش	
۱۹	۲-۴. راهبرد کلان ۲، اقدامات ملی بند۷: طراحی ساز و کار اجرایی و تعیین متولی تدوین و ترویج و نظارت بر اخلاق حرفه ای محیط های علمی- پژوهشی	نظام ارزیابی عملکرد		
۲۰	۲-۴. راهبرد کلان ۲، اقدامات ملی بند۸: نهادهای سازای تعهد و انضباط اجتماعی و قانون مداری و روحیه تلاش برای گسترش عدالت در دانش آموختگان با مشارکت معلمان و استادان	فرهنگ سازمانی		
۲۱	۲-۴. راهبرد کلان ۴، راهبردهای ملی بند۳: نهادهای سازای فرهنگ پژوهش و ارزیابی و نظارت در سطوح مختلف تصمیم گیری	نظام ارزیابی عملکرد- نظام پژوهشی		
۲۲	۲-۴. راهبر کلان ۴، اقدامات ملی بند۳: تقویت و انسجام بخشی به پایان نامه ها، طرح های پژوهشی، مقالات و مجلات.	نظام پژوهشی		
۲۳	۲-۴. راهبر کلان ۴، اقدامات ملی بند۶: اصلاح مقررات واگذاری طرح های تحقیقاتی و فناوری ملی در راستای اولویت دادن به مؤسسات پژوهشی و فناوری داخلی	نظام پژوهشی		
۲۴	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۴: ارتقای سطح آگاهی و اعتقاد و رفتار اسلامی در فعالان و نهادهای عرصه علم و فناوری و اسلامی شدن نمادها در مؤسسات آموزشی و پرورشی	فرهنگ سازمانی		
۲۵	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۲: حمایت از پژوهش و تولید محتوا و تدوین برنامه های آموزشی	نظام پژوهشی		
۲۶	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۳: حمایت از پژوهش و مطالعات .	نظام پژوهشی		

۲۷	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۵: ارتقای همکاری نظام‌مند حوزه‌های علمیه و دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش در فرایند برنامه‌ریزی آموزشی و تألیف کتب درسی		تعامل منطقی با محیط بیرونی
۲۸	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۱۰: طراحی برنامه‌های ترویجی هدفمند به منظور ارتقای فرهنگ عفاف و ارزش‌های انقلاب	فرهنگ سازمانی	
۲۹	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۱۱: ایجاد سازو کار برای هماهنگی ساختن فعالیت‌های آموزشی پژوهشی اعضای هیأت علمی با نقش تربیتی و اخلاقی آنان در مراکز آموزش عالی و پژوهشی	نظام پژوهشی	
۳۰	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۱۳: رعایت ویژگی معماری اسلامی و ملی در طراحی فضاهای کالبدی نهادهای و مؤسسات آموزشی و پژوهشی	امکانات فیزیکی	
۳۱	۲-۴. راهبرد کلان ۶، راهبردهای ملی بند۱: هدفمندسازی حمایت مالی و سرمایه‌گذاری دولت در آموزش عالی		ارتباط با دولت
۳۲	۲-۴. راهبرد کلان ۶، راهبردهای ملی بند۲: انسجام‌بخشی و تقویت یکپارچگی در نظارت و اعتبارسنجی آموزش عالی	نظام ارزیابی عملکرد	
۳۳	۲-۴. راهبرد کلان ۶، راهبردهای ملی بند۳: طراحی الگوی گسترش آموزش عالی متناسب با اوضاع اقلیمی و نیازهای جامعه		ارتباط با آموزش و پرورش
۳۴	۲-۴. راهبرد کلان ۶، راهبردهای ملی بند۴: ارتقای بهره‌وری مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	نظام پژوهشی	
۳۵	۲-۴. راهبرد کلان ۶، راهبردهای ملی بند۶: ارتقای بهره‌وری و تقویت بنیه مالی	نظام مالی	
۳۶	۲-۴. راهبرد کلان ۶، راهبردهای ملی بند۷: تحول در نگرش‌ها و محتواها و روش‌های آموزشی	نظام فرایندها و روش‌های تدریس	
۳۷	۲-۴. راهبرد کلان ۶، راهبردهای ملی بند۸: بالا بردن توان مدیریت منابع انسانی و ارتقای صلاحیت علمی و حرفه‌ای و منزلت اجتماعی و سطح معیشتی معلمان	نظام منابع انسانی	نظام انگیزه و رضایت شغلی- نظام حقوق و پاداش
۳۸	۲-۴. راهبرد کلان ۶، اقدامات ملی بند۱: تدوین طرح جامع ساماندهی سرمایه‌گذاری دولت در آموزش عالی به منظور شفاف‌سازی هزینه‌ها در آموزش عالی		ارتباط با آموزش و پرورش
۳۹	۲-۴. راهبرد کلان ۶، اقدامات ملی بند۲: افزایش استقلال مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	استراتژی سازمانی	
۴۰	۲-۴. راهبرد کلان ۶، اقدامات ملی بند۸: توسعه فرهنگ پژوهش در آموزش عالی	نظام پژوهشی	

۴۱	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۹: ایجاد نهاد ملی مدیریت ارزشیابی و اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در آموزش عالی	نظام ارزیابی عملکرد	نظام ارزشیابی
۴۲	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۱۸: ایجاد سازو کارهای انگیزشی برای توسعه رقابت سالم در آموزش عالی		نظام حقوق و پاداش
۴۳	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۱۹: ترویج پژوهش محور کردن آموزش و مسئله محور کردن پژوهش	نظام پژوهشی	
۴۴	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۲۰: حمایت از به کارگیری فناوری‌ها و روش‌های جدید آموزشی در آموزش عالی	نظام فرایندها و روش های تدریس- امکانات فیزیکی	
۴۵	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۲۱: باز تعریف نظام ارتقای اعضای هیأت علمی	انتصابات و ارتقاء شغلی	
۴۶	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۲۲: طراحی و استفاده از سازوکارهای انگیزشی مناسب برای جذب اعضای هیأت علمی متعهد و نخبه	انتصابات و ارتقاء شغلی	نظام انگیزه و رضایت شغلی
۴۷	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۲۵: توسعه نظام آموزش الکترونیک و زیرساخت‌های فناوری	امکانات فیزیکی	
۴۸	۲-۴. راهبرد کلان ۶، اقدامات ملی بند۳۰: ایجاد نظام سنجش و ارزشیابی تضمین کیفیت		نظام ارزشیابی
۴۹	۲-۴. راهبرد کلان ۶، اقدامات ملی بند۳۲: بررسی دائمی شرایط محیطی به منظور پاسخگویی پیوسته و پویا	نظام ارزیابی عملکرد	
۵۰	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۳۵: بازنگری در محتوا و روش‌های آموزشی	نظام فرایندها و روش های تدریس	
۵۱	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۴۰: تقویت جایگاه رشته‌های علوم انسانی و جهت دهی نخبگان به سمت تحصیل در این حوزه‌ها از طریق ارتقای کیفی محتوا و شیوه‌های آموزشی	نظام فرایندها و روش های تدریس	ارتباط با دانش آموزان نخبه و مستعد و جذب آنان
۵۲	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۴۴: استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای معلمان به منظور طبقه بندی مشاغل	انتصابات و ارتقاء شغلی	
۵۳	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۴۵: استقرار نظام شایسته‌سالاری و پاسخگویی در مدیریت آموزش		ویژگی‌های مدیران
۵۴	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند۴۶: برنامه‌ریزی برای گزینش و جذب نیروی انسانی متعهد برای حرفه معلمی و ارتقای مستمر مهارت و دانش آنها	نظام منابع انسانی	

۵۵	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند ۴۸: ارتقای سطح معیشتی و شأن اجتماعی و توانایی‌های علمی و عملی معلمان		نظام انگیزه و رضایت شغلی	
۵۶	۲-۴. راهبرد کلان ۶ اقدامات ملی بند ۵۰: افزایش همکاری اولیای دانش‌آموزان			ارتباط با مدارس
۵۷	۲-۴. راهبرد کلان ۷، راهبردهای ملی، بند ۱: ساماندهی نظام مدیریت پژوهش در کشور	نظام پژوهشی		
۵۸	۲-۴. راهبرد کلان ۷، راهبردهای ملی، بند ۴: توسعه و متوازن سازی زیرساخت‌ها، امکانات و تجهیزات	امکانات فیزیکی		
۵۹	۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی، بند ۲: ارتقای کارآمدی مراکز پژوهشی	نظام پژوهشی		
۶۰	۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند ۳: طراحی سازو کارهای خاص ارتقای محققان مراکز پژوهشی		نظام حقوق و پاداش	
۶۱	۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند ۵: تقویت آموزش و پژوهش	نظام پژوهشی		
۶۲	۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند ۷: لحاظ نمودن میزان رفع نیازهای جامعه در شاخص‌های رتبه‌بندی و نظام انگیزشی پژوهشگران		نظام حقوق و پاداش	
۶۳	۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند ۱۰: توسعه و تقویت بهره‌گیری جامعه از توانایی‌های صاحبان مهارت و خبرگان بدون مدرک			ارتباط با آموزش و پرورش
۶۴	۲-۴. راهبرد کلان ۸، راهبردهای ملی بند ۱: ارتقای نظام مشاوره و استعدادیابی و هدایت تحصیلی			ارتباط با مدارس
۶۵	۲-۴. راهبرد کلان ۸، راهبردهای ملی، بند ۴: ارتقای همکاری‌های علمی و تحقیقاتی در بین پژوهشگران، اعضای هیأت علمی و دانشجویان	نظام پژوهشی		
۶۶	۲-۴. راهبرد کلان ۸، راهبردهای ملی، بند ۵: ارتقای بهره‌وری منابع انسانی مؤسسات علمی- پژوهشی	نظام منابع انسانی		
۶۷	۲-۴. راهبرد کلان ۸، اقدامات ملی بند ۱: طراحی و استقرار نظام جامع مشاوره و استعدادیابی	ساختار سازمانی		ارتباط با آموزش و پرورش
۶۸	۲-۴. راهبرد کلان ۸، اقدامات ملی بند ۳: بازتعریف نظام انتصاب و ارتقای مدیران نهادهای آموزشی و پژوهشی، استادان و پژوهشگران	انتصابات و ارتقاء شغلی		
۶۹	۲-۴. راهبرد کلان ۸، اقدامات ملی بند ۴: توسعه مهارت‌های تحقیقاتی اعضای هیأت علمی	نظام پژوهشی		

ارتباط با دانش آموزان نخبه و مستعد و جذب آنان			۲-۴. راهبرد کلان ۱۰. اقدامات ملی بند ۱۴: اصلاح جریان استعدادیابی و هدایت تحصیلی برای جذب استعدادهای برتر در علوم انسانی	۷۰	
		نظام مالی	۲-۴. راهبرد کلان ۱۰. اقدامات ملی بند ۱۶: ایجاد نظام حمایت معنوی و اعتباری و مالی از پژوهش‌های علوم انسانی	۷۱	
۷۱ مضمون از ۱۲۴ مضمون سند نقشه جامع علمی کشور					مجموع مضامین

جدول ۷. تحلیل سند نقشه جامع علمی کشور در آسیب شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان

ردیف	ابعاد	تعداد مؤلفه‌ها (آسیب‌ها)	تعداد فراوانی مؤلفه‌های (آسیب‌های) اشاره شده	بیشترین مؤلفه (آسیب) تکرار شده با ذکر فراوانی آن
۱	ساختاری	۹	۵۱	نظام پژوهشی (۱۷)
۲	رفتاری	۶	۲۱	نظام حقوق و پاداش (۶)
۳	محیطی	۵	۱۴	ارتباط با آموزش و پرورش (۷)

نتایج حاصل از تحلیل سند نقشه جامع علمی کشور درج شده در جدول ۳-۴ نشان می‌دهد که نظام پژوهشی در بین عوامل ساختاری، نظام حقوق و پاداش در بین عوامل رفتاری و نحوه ی ارتباط با آموزش و پرورش در بین عوامل محیطی بعنوان پرتکرارترین عوامل، می‌توانند بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تأثیر گذار باشند.

جدول ۸. تحلیل برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران

فصل	ردیف	سرفصل و مضامین	چگونگی ارتباط با ابعاد		
			ساختاری	رفتاری	محیطی
			مؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها
چشم‌انداز	۱	تربیت نسلی موحد، مؤمن و معتقد به معاد و آشنا به مسئولیت‌ها و وظایف		فرهنگ سازمانی	
	۲	بند ۲: برخورداری از یافته‌های معتبر علمی و پژوهشی با تأکید بر بومی‌سازی آنها	نظام پژوهشی		
	۳	بند ۷: برخورداری از رویکردی نوآورانه	نظام فرایندها و روش‌های تدریس		
اصول ناظر بر برنامه‌های درسی و تربیتی	۴	۳-۴. اعتبار نقش مرجعیت معلم	نظام منابع انسانی		
	۵	۳-۷. توجه به تفاوت‌ها	نظام منابع آموزشی		
رویکرد و جهت‌گیری کلی	۶	۲-۴. بند ۱: معلم؛ در مسیر راه انبیاء و ائمه اطهار بودن	نظام منابع انسانی		
	۷	۲-۴. بند ۶: معلم؛ یادگیرنده و پژوهشگر آموزشی و پرورشی است	نظام منابع انسانی		
سیاست‌های تولید مواد و رسانه‌های یادگیری	۸	۲-۱۲. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی با رویکرد حل مسئله	امکانات فیزیکی		
	۹	۴-۱۲. بسترسازی برای بسط و توسعه تجارب و ابتکارات معلمان	نظام منابع انسانی	ارتباط با آموزش و پرورش	
	۱۰	۷-۱۲. تولید محتوای الکترونیکی چندرسانه‌ای متناسب با نیاز معلمان	امکانات فیزیکی		

مجموع مضامین	۱۰ مضمون از ۲۶۹ مضمون سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران
--------------	---

جدول ۹: تحلیل سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران در آسیب شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان

ردیف	ابعاد	تعداد مؤلفه‌ها (آسیب‌ها)	تعداد فراوانی مؤلفه‌های (آسیب‌های) اشاره شده	بیشترین مؤلفه (آسیب) تکرار شده با ذکر فراوانی آن
۱	ساختاری	۵	۹	نظام منابع انسانی (۴)
۲	رفتاری	۱	۱	فرهنگ سازمانی (۱)
۳	محیطی	۱	۱	ارتباط با آموزش و پرورش (۱)

همان‌طور که داده‌های درج شده در جدول ۳-۶ نشان می‌دهد با توجه به داده‌های به دست آمده از تحلیل سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران تأثیرگذارترین عامل ساختاری بر مطلوبیت حرفه‌آموزی عبارتند از نظام منابع انسانی و مهم‌ترین عامل رفتاری تأثیرگذار عبارتند از فرهنگ سازمانی و در ارتباط با عوامل محیطی می‌توان نحوه‌ی ارتباط با آموزش و پرورش را به عنوان مهم‌ترین عامل اثرگذار معرفی نمود.

جدول ۱۰: تحلیل اساسنامه دانشگاه فرهنگیان

فصل	سرفصل و مضامین	چگونگی ارتباط با ابعاد		
		ساختاری	رفتاری	محیطی
ماده ۱: کلیات	۱	تربیت افراد پیشرو در پژوهش و توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین	نظام منابع انسانی	مؤلفه‌ها
ماده ۲: اهداف	۲	برخورداری از هیأت علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضایل اخلاقی	نظام منابع انسانی	ویژگی‌های مدیران
	۳	وابسته به وزارت آموزش و پرورش		ارتباط با آموزش و پرورش
	۴	بند ۱: تأمین و تربیت معلمان، مدیران، کارکنان و پژوهشگرانی مؤمن و متعهد	نظام منابع انسانی	ویژگی‌های کارکنان - ویژگی‌های مدیران
	۵	بند ۲: تربیت و توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی	نظام منابع انسانی	
ماده ۳: وظایف و اختیارات	۶	بند ۳: تسهیل و مشارکت در نهضت تولید علم، افزایش سهم تولیدات علمی، کاربردی کردن دستاوردهای علمی - پژوهشی، تعامل پویا و سازنده با مراکز پژوهشی داخلی و خارجی	نظام پژوهشی - نظام منابع آموزشی	تعامل منطقی با محیط بیرونی
	۷	بند ۴: ایجاد تحول در نظام تربیت معلم و ارتقای روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تربیت	نظام فرایندها و روش‌های تدریس	
	۸	بند ۵: توسعه زمینه پژوهندگی و تقویت روحیه پژوهشی	نظام پژوهشی	
	۹	بند ۱: تعلیم و تربیت دانشجو معلمان با شایستگی‌های اخلاقی، تخصصی و حرفه‌ای		ویژگی‌های کارکنان - فرهنگی سازمانی
	۱۰	بند ۲: تربیت مدیران آموزشی توانمند، شایسته و تحول‌آفرین		ویژگی‌های مدیران - فرهنگ سازمانی
	۱۱	بند ۳: توانمندسازی از طریق آموزش‌های کوتاه مدت		ارتباط با آموزش و پرورش

۱۲	بند۴: ارتقای توانمندی دانشجو معلمان به منظور ایجاد مهارت تدریس	نظام منابع انسانی	
۱۳	بند۵: حرکت در مسیر نظریه پردازی با مشارکت حوزه های علمیه و مراکز علمی		تعامل منطقی با محیط بیرونی
۱۴	بند۶: برگزاری کارگاه‌ها، همایش‌ها و گردهمایی‌های آموزشی، پژوهشی و ارتقای سطح علمی و شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی و حرفه‌ای دانشجو معلمان		ارتباط با آموزش و پرورش
۱۵	بند۷: همکاری با مراکز آموزشی مرتبط		تعامل منطقی با محیط بیرونی
۱۶	بند۸: انجام مطالعات و پژوهش های کاربردی مورد نیاز آموزش و پرورش	نظام پژوهشی	ارتباط با آموزش و پرورش
۱۷	بند۹: انتشار مجله، کتاب علمی، جزوه آموزشی	نظام منابع آموزشی	
۱۸	بند۱۰: فراهم آوردن بهره‌گیری از ظرفیت مدارس تجربی در کارآموزی و کارورزی دانشجو معلمان		ارتباط با آموزش و پرورش
مجموع مضامین ذکر شده			۱۸ مضمون از ۱۸ مضمون اساسنامه دانشگاه فرهنگیان

جدول ۱۱. تحلیل سند اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در آسیب شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان

ردیف	ابعاد	تعداد مؤلفه‌ها (آسیب‌ها)	تعداد فراوانی مؤلفه های (آسیب‌های) اشاره شده	بیشترین مؤلفه (آسیب) تکرار شده با ذکر فراوانی آن
۱	ساختاری	۴	۱۰	نظام منابع انسانی (۴)
۲	رفتاری	۳	۷	ویژگی های مدیران (۳)
۳	محیطی	۲	۸	ارتباط با آموزش و پرورش (۵)

همانطور که داده های درج شده در جدول ۳-۸ حاصل از تحلیل سند اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با عوامل تأثیر گذار در ارائه ی مطلوب آموزش‌های حرفه‌ای نشان می دهد، نظام منابع انسانی به عنوان اثرگذارترین عامل ساختاری و ویژگی های مدیران به عنوان مهم ترین عامل رفتاری و ارتباط با آموزش و پرورش نیز به عنوان اثرگذارترین عامل محیطی می توانند بر روی نحوه ی ارائه ی مطلوب آموزش مهارت‌های حرفه‌ای اثر گذار باشند.

جدول ۱۲. فراوانی و نسبت مضامین توجه شده به امر آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان به کل مضامین در هر سند

نام سند	فراوانی	کل مضمون	درصد نسبت به کل مضمون
اساسنامه دانشگاه فرهنگیان	۱۸	۱۸	۱۰۰ درصد
سند جامع علمی کشور	۷۱	۱۲۴	۵۷/۲۵ درصد
سند تحول آموزش و پرورش	۴۱	۲۱۴	۱۹/۱۵ درصد
سند ملی برنامه درسی	۱۰	۲۶۹	۳/۷۱ درصد

همانطور که جدول بالا نشان می دهد، میزان توجه به آسیب ها آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان در هر یک از اسناد به ترتیب، در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان با فراوانی ۱۸ و نسبت به کل مضامین ۱۰۰ درصد، سند جامع علمی کشور با تعداد ۷۱ و نسبت به کل مضامین ۵۷/۲۵ درصد، سند تحول آموزش و پرورش با فراوانی ۴۱ و نسبت به کل مضامین ۱۹/۱۵ درصد و در سند برنامه درسی ملی با فراوانی ۱۰ و نسبت به کل مضامین ۳/۷۱ درصد می باشد. این توجه در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و سند جامع علمی کشور در حد مطلوب و در سند تحول آموزش و پرورش قابل قبول و در سند ملی برنامه درسی به صورت خیلی کلی و به طور غیر مستقیم بوده است.

جدول ۱۳. جمع بندی مؤلفه های به دست آمده از تحلیل اسناد

اسناد	بیشترین مؤلفه (آسیب) تکرار شده در اسناد با ذکر فراوانی آن
-------	---

محتوی	رفتاری	ساختاری	
ارتباط با آموزش و پرورش (۵)	ویژگی های مدیران (۳)	نظام منابع انسانی (۴)	اساسنامه دانشگاه فرهنگیان
ارتباط با آموزش و پرورش (۷)	نظام حقوق و پاداش (۶)	نظام پژوهشی (۱۷)	سند نقشه جامع علمی کشور
ارتباط با آموزش و پرورش (۶)	نظام انگیزه و رضایت شغلی (۷)	نظام فرایندها و روش های تدریس (۹)	سند تحول آموزش و پرورش
ارتباط با آموزش و پرورش (۱)	فرهنگ سازمانی (۱)	نظام منابع انسانی (۴)	سند برنامه درسی ملی

ب- مصاحبه

کدگذاری متون مصاحبه شامل سه مرحله باز، محوری و انتخابی بود. از درک کلی و البته کد گذاری های این نوشته ها نیز برای مراحل بعدی و تنظیم پرسشنامه استفاده شد. این خلاصه ها به ترتیب عبارتند از:

جدول ۱۴. نتایج کد گذاری مصاحبه ها

مفاهیم	مؤلفه ها	بعد
ساختاری	سازماندهی گروه های تحقیقاتی + برگزاری دوره های آموزشی و کارگاهی جهت راهنمایی دانشجویان معلمان در امر پژوهش	نظام پژوهشی
	لزوم تسهیل روند انتقال معلمان دارای مدرک دکتری و باتجربه به دانشگاه فرهنگیان + جذب اعضای هیات علمی با روند شفاف و قانونی + اجرای نظام رتبه بندی معلمان	انتصابات و ارتقاء شغلی
	ایجاد واحد ارزیابی عملکرد + وجود استانداردها و الگوی مطلوب	نظام ارزیابی عملکرد
	تشویق دانشجویان معلمان + تسلط کارشناسان آموزش به سرفصل های آموزشی + استفاده از اساتید در رشته های مرتبط با تخصص دانشگاهی و کاری آنان + استفاده از معلمان کارآمد و با تجربه حوزه آموزش ابتدایی	نظام منابع انسانی
	ایجاد سرفصل های بیشتر برای دروس مربوط به روش تدریس + کفایت مدت و کیفیت دوره کاورزی + مستندسازی فرایند کارورزی + روش های آموزشی نوین و خلاقانه	نظام فرایندها و روش های تدریس
	قابلیت های داخلی سازمان + متمرکز بودن تصمیمات در مرکز	استراتژی سازمانی
	فاصله دروس و سرفصل ها با نیازهای عملی دانشجویان معلمان + پیگیری مباحث عملی بر مباحث تئوری	نظام منابع آموزشی
	نوع ساختار + مراکز رشد + واحد حمایت از طرح ها و ایده های نوین	ساختار سازمانی
	زیر ساخت ها و سخت افزارها + کمیت و پراکندگی دانشگاه های فرهنگیان + تجهیز همه کلاس های دانشگاه به تخته هوشمند و پروژکتور	امکانات فیزیکی
	تسریع روند حمایت از پژوهشگران + تخصیص بودجه های تحقیقاتی	نظام مالی
رفتاری	اطمینان دانشجویان معلمان از کفایت مهارت های کسب شده + حس اطمینان از انتخاب حرفه آموزگاری در بین دانشجویان معلمان + درک مسئولیت حرفه معلمی	تضاد سازمانی
	بهبود وضعیت معیشتی معلمان + منزلت اجتماعی + تأثیر نگرش اساتید بر انگیزه دانشجویان معلمان	نظام انگیزه و رضایت شغلی
	نظر سنجی از کیفیت تدریس اساتید توسط دانشجویان معلمان + نظر سنجی از روشهای ارزشیابی آموزشی توسط اساتید و دانشجویان معلمان	نظام ارزشیابی
	تعهد و جدیت اساتید در ارائه مهارت ها به دانشجویان معلمان + تعهد و جدیت دانشجویان معلمان در کسب مهارت های حرفه ای + دارا بودن وجدان کاری و حس مسئولیت پذیری در بین اساتید	فرهنگ سازمانی
	رعایت موازین اخلاقی از سوی اساتید + پایبندی به موازین اخلاقی از سوی دانشجویان معلمان	ویژگی های کارکنان
	ایجاد امتیازات ویژه برای اساتید فعال در حوزه پژوهش + پیوند میان سیستم حقوق و پاداش و کسب مهارت های حرفه ای	نظام حقوق و پاداش
	اعمال سلیقه در انتخاب اساتید + ایجاد قوانین کارآمد جهت حمایت از منزلت معلمان در محیط کاری	امنیت شغلی
	تغییر در نحوه مدیریت روسای دانشگاه فرهنگیان + مشارکت در تصمیم گیری	ویژگی های مدیران
محیطی	حمایت های مالی از طرف دولت + حمایت های دولتی جهت جذب اساتید حق التدریس + سرمایه گذاری کافی دولت جهت تجهیز فضای دانشگاه فرهنگیان	ارتباط با دولت
	انتخاب مدرسین کشوری و استانی دوره های ضمن خدمت آموزش و پرورش از بین اساتید دانشگاه فرهنگیان + تبادل اطلاعات و تجارب با برگزاری همایش ها و کارگاه ها + ارائه آمار شفاف درباره کیفیت آموزش های داده شده به دانش آموزان مقطع ابتدایی +	ارتباط با آموزش و پرورش

		شرکت مستمر اساتید و دانشجو معلمان در دوره های ضمن خدمت و کارگاهی آموزش و پرورش+ ارتباط با معلمان فاقد مدرک دارطلب و مجرب آموزش و پرورش بعنوان دستیار اساتید
	ارتباط با مدارس	توجیه کادر مدارس جهت همکاری صحیح و با کیفیت با دانشجومعلمان در دوره کارورزی+ اطلاع از تغییر کتب و برنامه های دوره ابتدایی+ آموزش مهارت های ارتباطی به دانشجو معلمان جهت ارتباط با عوامل مؤثر در آموزش

پاسخ پرسش های پژوهشی یک، دو و سه: عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی آسیبزا در آموزش مهارت های حرفه ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

جدول ۱۵. مقایسه آسیب های شناسایی شده از تحلیل اسناد و مصاحبه ها

آسیب های بدست آمده از تحلیل اسناد		آسیب های بدست آمده از مصاحبه		آسیب های بدست آمده از تحلیل اسناد و مصاحبه ها	
مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها
نظام پژوهشی	نظام پژوهشی	نظام پژوهشی	نظام پژوهشی	نظام پژوهشی	نظام پژوهشی
نظام ارزیابی عملکرد	نظام ارزیابی عملکرد	نظام ارزیابی عملکرد	نظام ارزیابی عملکرد	نظام ارزیابی عملکرد	نظام ارزیابی عملکرد
نظام فرایندها و روش های تدریس	نظام فرایندها و روش های تدریس	نظام فرایندها و روش های تدریس	نظام فرایندها و روش های تدریس	نظام فرایندها و روش های تدریس	نظام فرایندها و روش های تدریس
ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	ساختار سازمانی
امکانات فیزیکی	امکانات فیزیکی	امکانات فیزیکی	امکانات فیزیکی	امکانات فیزیکی	امکانات فیزیکی
نظام منابع انسانی	نظام منابع انسانی	نظام منابع انسانی	نظام منابع انسانی	نظام منابع انسانی	نظام منابع انسانی
نظام منابع آموزشی	نظام منابع آموزشی	نظام منابع آموزشی	نظام منابع آموزشی	نظام منابع آموزشی	نظام منابع آموزشی
انتصابات و ارتقاء شغلی	انتصابات و ارتقاء شغلی	انتصابات و ارتقاء شغلی	انتصابات و ارتقاء شغلی	انتصابات و ارتقاء شغلی	انتصابات و ارتقاء شغلی
استراتژی سازمانی	استراتژی سازمانی	استراتژی سازمانی	استراتژی سازمانی	استراتژی سازمانی	استراتژی سازمانی
نظام مالی	نظام مالی	نظام مالی	نظام مالی	نظام مالی	نظام مالی
نظام انگیزه و رضایت شغلی	نظام انگیزه و رضایت شغلی	نظام انگیزه و رضایت شغلی	نظام انگیزه و رضایت شغلی	نظام انگیزه و رضایت شغلی	نظام انگیزه و رضایت شغلی
نظام حقوق و دستمزد	نظام حقوق و دستمزد	نظام حقوق و دستمزد	نظام حقوق و دستمزد	نظام حقوق و دستمزد	نظام حقوق و دستمزد
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی
ویژگی های کارکنان	ویژگی های کارکنان	ویژگی های کارکنان	ویژگی های کارکنان	ویژگی های کارکنان	ویژگی های کارکنان
ویژگی های مدیران	ویژگی های مدیران	ویژگی های مدیران	ویژگی های مدیران	ویژگی های مدیران	ویژگی های مدیران
نظام ارزشیابی	نظام ارزشیابی	نظام ارزشیابی	نظام ارزشیابی	نظام ارزشیابی	نظام ارزشیابی
تضادسازمانی	تضادسازمانی	تضادسازمانی	تضادسازمانی	تضادسازمانی	تضادسازمانی
امنیت شغلی	امنیت شغلی	امنیت شغلی	امنیت شغلی	امنیت شغلی	امنیت شغلی
ارتباط با مدارس	ارتباط با مدارس	ارتباط با مدارس	ارتباط با مدارس	ارتباط با مدارس	ارتباط با مدارس
تعامل منطقی با محیط بیرونی	تعامل منطقی با محیط بیرونی	تعامل منطقی با محیط بیرونی	تعامل منطقی با محیط بیرونی	تعامل منطقی با محیط بیرونی	تعامل منطقی با محیط بیرونی
ارتباط با دانش آموزان مستعد و نخبه و جذب آنان	ارتباط با دانش آموزان مستعد و نخبه و جذب آنان	ارتباط با دانش آموزان مستعد و نخبه و جذب آنان	ارتباط با دانش آموزان مستعد و نخبه و جذب آنان	ارتباط با دانش آموزان مستعد و نخبه و جذب آنان	ارتباط با دانش آموزان مستعد و نخبه و جذب آنان
ارتباط با آموزش و پرورش	ارتباط با آموزش و پرورش	ارتباط با آموزش و پرورش	ارتباط با آموزش و پرورش	ارتباط با آموزش و پرورش	ارتباط با آموزش و پرورش
ارتباط با دولت	ارتباط با دولت	ارتباط با دولت	ارتباط با دولت	ارتباط با دولت	ارتباط با دولت

با توجه به اطلاعات درج شده در جدول ۱۶ در کل می توان گفت عوامل آسیب زا بر کیفیت آموزشهای حرفه ای عبارتند از: نظام پژوهشی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام فرایندها و روش های تدریس، ساختار سازمانی، امکانات فیزیکی، نظام منابع انسانی، نظام منابع آموزشی، انتصابات و ارتقاء شغلی، استراتژی سازندگی، نظام مالی، نظام انگیزه و رضایت شغلی، نظام حقوق و دستمزد، فرهنگ سازمانی، ویژگی های کارکنان، ویژگی های مدیران، نظام ارزشیابی، تضادسازمانی، امنیت شغلی، ارتباط با مدارس، تعامل منطقی با محیط بیرونی، ارتباط با دانش آموزان مستعد و نخبه و جذب آنان، ارتباط با آموزش و پرورش و پرورش و ارتباط با دولت.

ج- پرسشنامه

بعد از تحلیل اسناد فرادست دانشگاه فرهنگیان و کد گذاری مصاحبه های انجام شده پرسشنامه ۴۵ گویه ای در سه بعد ساختاری، رفتاری و محیطی تنظیم گردید که در جدول زیر نتایج تحلیل پرسشنامه دانشجویان و اساتید به طور خلاصه نشان داده شده است:

جدول ۱۶. نتایج تحلیل پرسشنامه

ابعاد	ساختاری	رفتاری	محیطی
اساتید	بیشترین	کمترین	بیشترین
بیشترین	عدم تسلط کارشناسان و پرسنل آموزش به برنامه های درسی و ناتوانی در راهنمایی دانشجو- معلمان	عدم جدیت برخی دانشجو معلمان در کسب مهارت های حرفه ای	کم توجهی برخی اساتید به موازین اخلاقی و پایبندی به آن
بیشترین	عدم نظارت بر روند جذب هیات علمی	عدم تسلط کارشناسان و پرسنل آموزش به برنامه های درسی و ناتوانی در راهنمایی دانشجو معلمان	عدم توجه به زبان و فرهنگ مناطق مختلف در تدوین کتب درسی در امر آموزش
بیشترین	ضعف برخی از اساتید در تربیت و آموزش مهارت های حرفه ای دانشجو- معلمان	عدم پیوند میان سیستم حقوق و پاداش و کسب مهارت های حرفه ای+ عدم نظرسنجی از دانشجو معلمان جهت ارزشیابی کیفیت روش تدریس اساتید	عدم توجه به زبان و فرهنگ مناطق مختلف در تدوین کتب درسی در امر آموزش
بیشترین	عدم کفایت مدت و کیفیت دوره کارورزی برای آماده سازی دانشجو معلمان	عدم استفاده از تجارب معلمان با سابقه و موفق آموزش و پرورش در انتقال مهارت های حرفه ای به دانشجو معلمان	عدم استفاده از تجارب معلمان با سابقه و موفق آموزش و پرورش در انتقال مهارت های حرفه ای به دانشجو معلمان
بیشترین	عدم کفایت مدت و کیفیت دوره کارورزی برای آماده سازی دانشجو معلمان	عدم استفاده از تجارب معلمان با سابقه و موفق آموزش و پرورش در انتقال مهارت های حرفه ای به دانشجو معلمان	عدم استفاده از تجارب معلمان با سابقه و موفق آموزش و پرورش در انتقال مهارت های حرفه ای به دانشجو معلمان
بیشترین	عدم کفایت مدت و کیفیت دوره کارورزی برای آماده سازی دانشجو معلمان	عدم استفاده از تجارب معلمان با سابقه و موفق آموزش و پرورش در انتقال مهارت های حرفه ای به دانشجو معلمان	عدم استفاده از تجارب معلمان با سابقه و موفق آموزش و پرورش در انتقال مهارت های حرفه ای به دانشجو معلمان

پرسش پژوهشی شماره چهار: از میان عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی کدامیک بیشترین آسیب زایی را بر آموزش مهارت های حرفه ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان دارند ؟

جدول ۱۷. مقایسه میزان آسیب زایی عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی مربوط به کل پاسخگویان

عوامل	عوامل	عوامل	عوامل
ساختاری	رفتاری	محیطی	عوامل

۳/۵۲	۳/۳۴	۳/۶۰	میانگین
------	------	------	---------

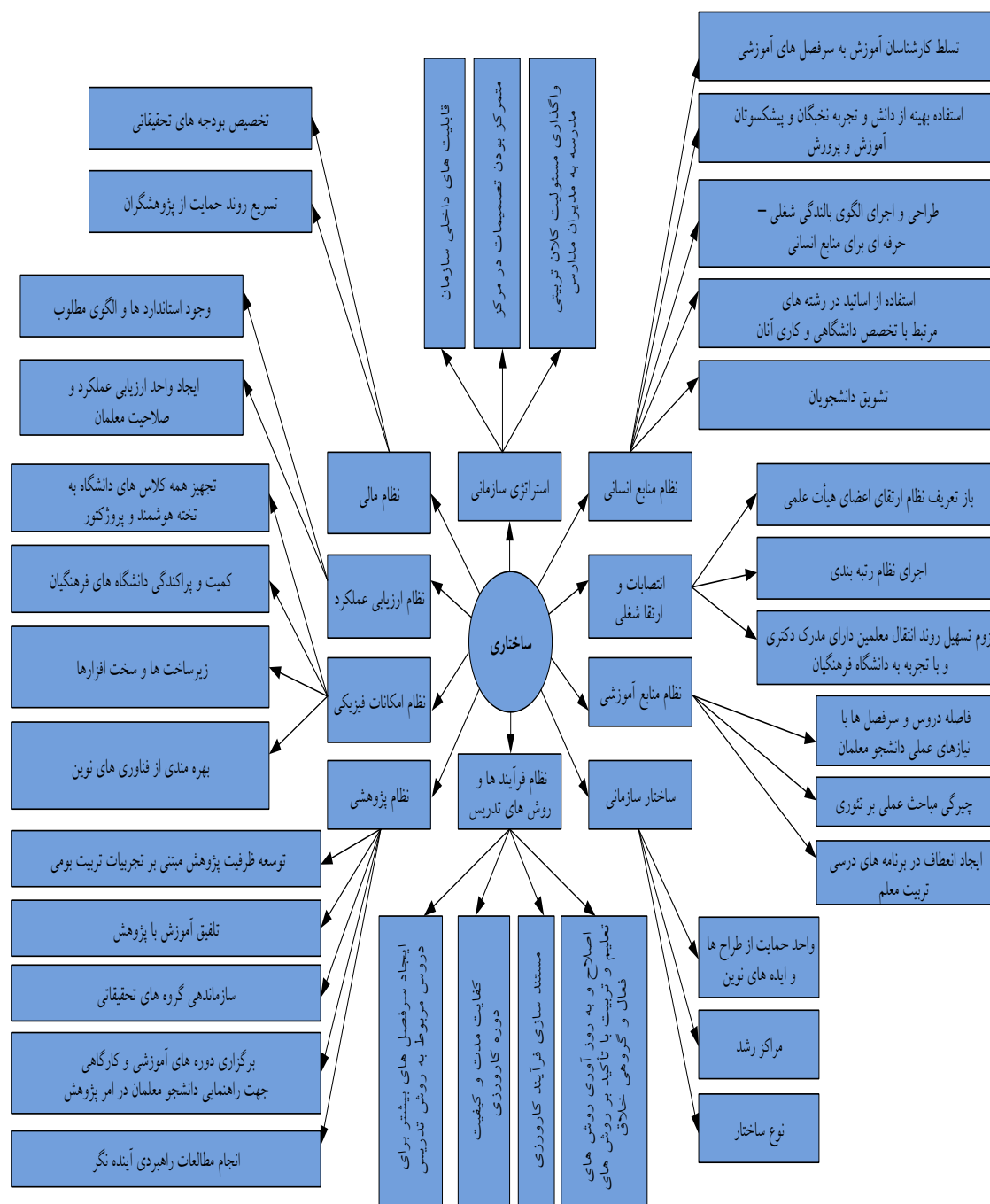
میانگین های به دست آمده نشان می دهد که عوامل ساختاری در بین کل پاسخگویان اساتید و دانشجویان بیشترین میانگین را دارد.

جدول ۱۸. بیشترین بعد آسیب زا برآموزش مهارت های حرفه ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان

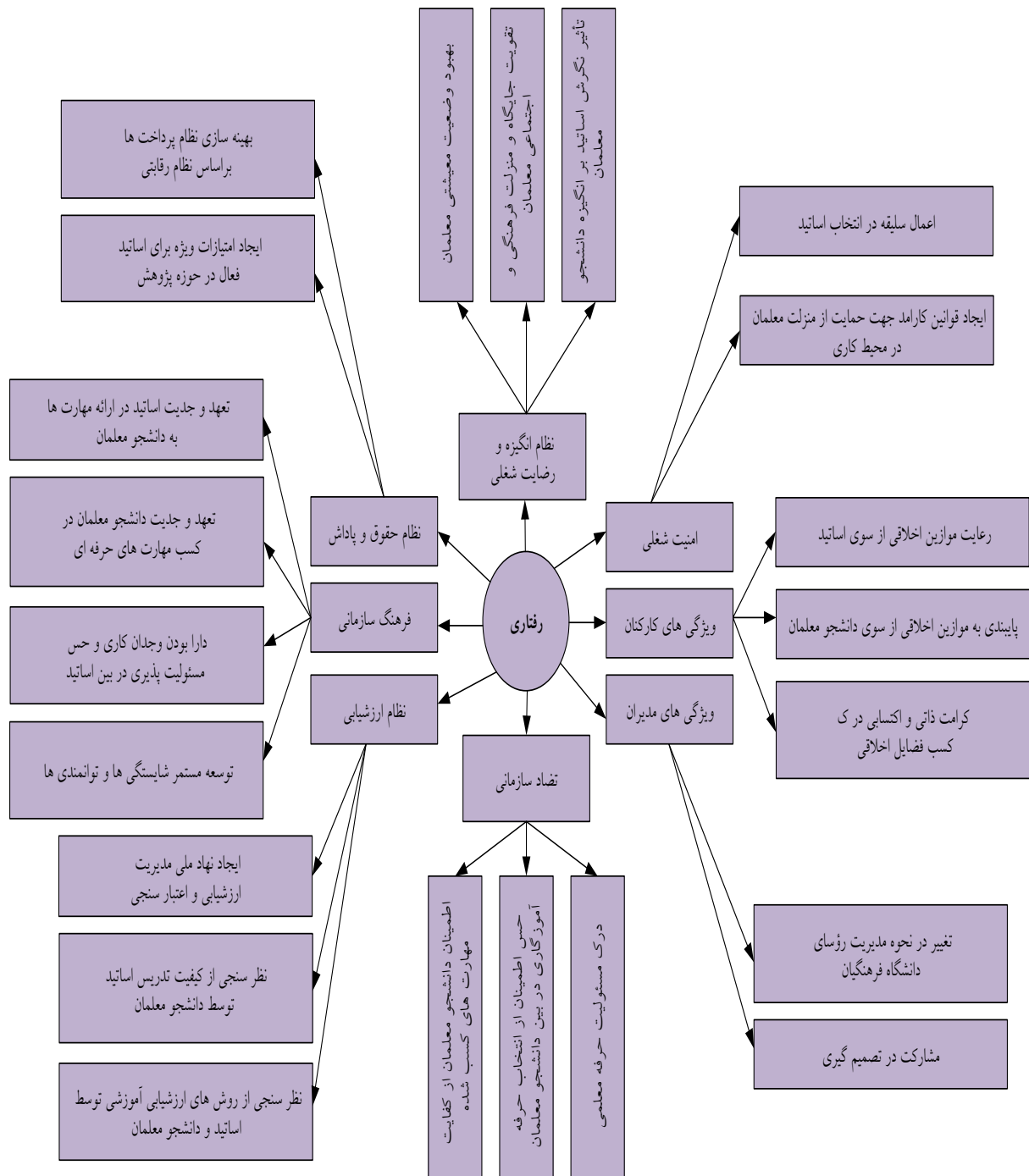
پاسخگویان	بیشترین بعد آسیب زا برآموزش مهارت های حرفه ای
اساتید	ساختاری
دانشجویان زن	محیطی
دانشجویان مرد	ساختاری
دانشجویان زن و مرد	ساختاری
کل پاسخگویان (دانشجویان+اساتید)	ساختاری

بنابراین بیشترین بعد آسیب زا بر آموزش مهارت های حرفه ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، بعد ساختاری بود.

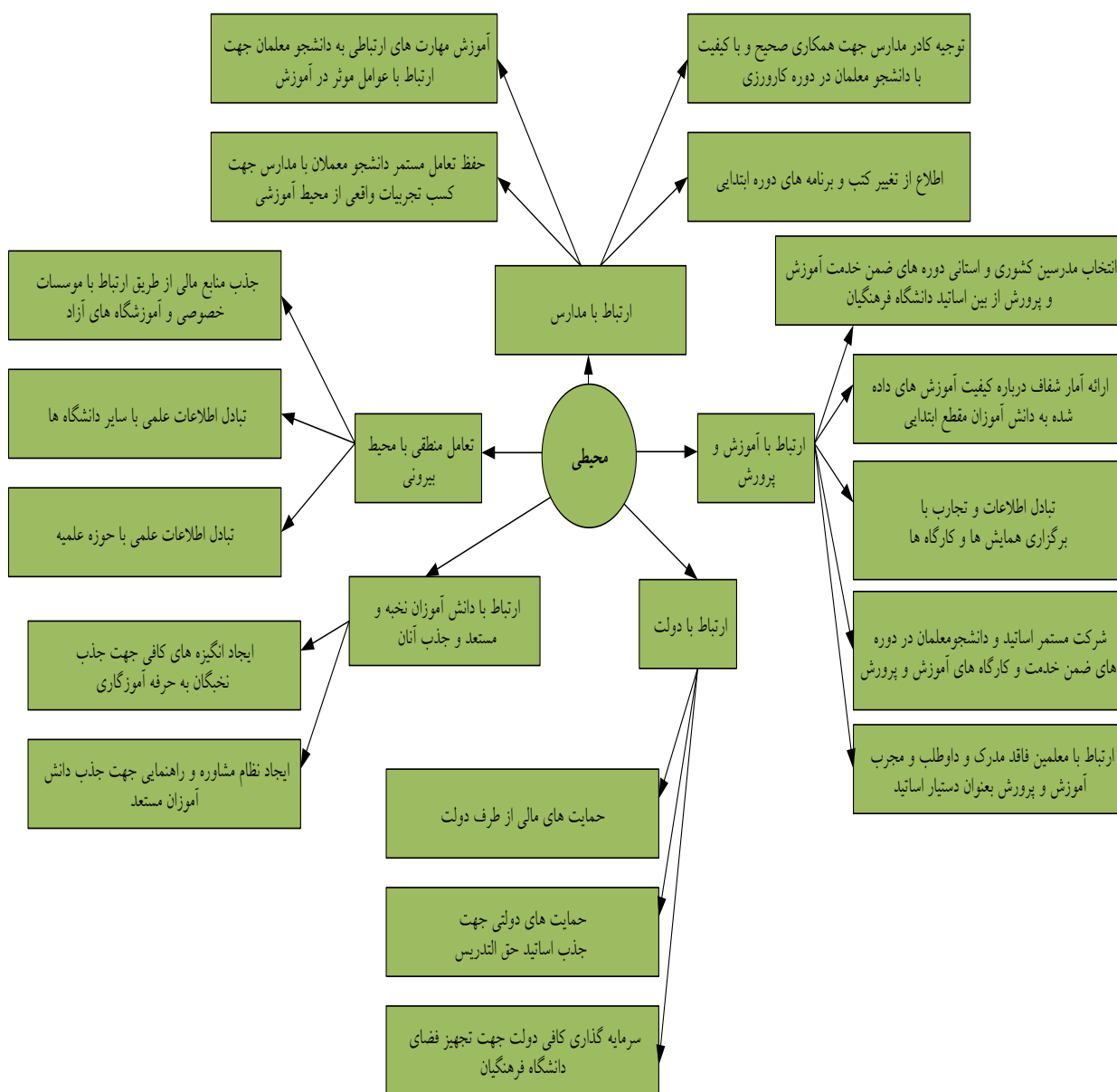
پرسش پژوهشی شماره پنج: چه الگویی جهت مقابله با آسیب های موجود در آموزش مهارت های حرفه ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه قابل ارائه است؟



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی در بعد ساختاری



نمودار ۲. الگوی پیشنهادی در بعد رفتاری



نمودار ۳. الگوی پیشنهادی در بعد محیطی

میزان اعتبار الگوی پیشنهادی

جهت سنجش الگوی به دست آمده از پژوهش حاضر، مصاحبه‌ها و اسناد فرادستی دانشگاه فرهنگیان از ۱۵ نفر از اساتید رشته علوم تربیتی، پرسشنامه‌ای با ۷۳ گویه که ۳۴ گویه در بعد ساختاری، ۲۲ گویه در بعد رفتاری و ۱۷ گویه در بعد محیطی بر اساس مقیاس پنج بخشی از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴، کاملاً موافقم ۵) بوده‌اند؛ طراحی و در اختیار ۱۵ نفر از اساتید رشته علوم تربیتی جهت سنجش میزان اعتبار الگوی پیشنهادی قرار داده شد. همان‌طور که داده‌های درج شده در جدول پرسشنامه سنجش میزان اعتبار الگوی پیشنهادی در پیوست شماره ۱ نشان می‌دهد اکثریت پاسخ دهندگان با مؤلفه‌ها و خرده مؤلفه‌های مطرح شده در الگو به عنوان عوامل ممانعت کننده از بروز آسیب‌ها در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان، موافق هستند؛ بنابراین اعتبار الگوی پیشنهادی مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش به طور کلی نشان می‌دهد، در اسناد فرادست دانشگاه فرهنگیان، مخصوصاً در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، به امر مهارت‌های حرفه‌ای تأکید فراوانی شده است؛ همچنین نتایج نشان می‌دهد برنامه‌های دانشگاه فرهنگیان نیز در چند سال اخیر به سمت و سوی مهارت محور بودن حرکت کرده و در واقع دانشگاه فرهنگیان در حال تغییرات اساسی در برنامه درسی‌اش می‌باشد. از جمله این تغییرات می‌توان به افزایش دروس مهارت‌های روش تدریس در برنامه درسی، ارائه سمینارها و کارگاه‌های تخصصی در زمینه مهارت آموزی، ایجاد مراکز کانون پژوهشی دانشجو-معلمان در برخی مراکز برخورداری و تجلیل از پژوهشگران برتر اشاره نمود. رویکرد مدرسان نیز نسبت به سال‌های قبل تغییر مثبت و قابل توجهی در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجو-معلمان داشته است. همه این تغییرات را می‌توان ناشی از بازتاب توجه و تأکید ویژه مدیران و مسئولان حال حاضر دانشگاه فرهنگیان و وزارت متبوع در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجو-معلمان دانست؛ اما با وجود این، متأسفانه هنوز در راه رسیدن دانشگاه فرهنگیان به سطح مطلوب و مورد انتظار در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای مشکلاتی وجود داشته و برنامه درسی، دانشگاه فرهنگیان هنوز دارای نواقص و کاستی‌هایی می‌باشد. از جمله این مشکلات و موانع می‌توان به کمبود فضا، امکانات و نیروی متخصص و بالنگیزه اشاره کرد. به طور کلی می‌توان گفت که دانشگاه فرهنگیان هم از نظر زیرساخت‌های فیزیکی و تجهیزات با کاستی‌هایی مواجه است و هم از نظر عملیاتی و در سطوح پایین مدیریتی فاقد زیرساخت‌های انگیزشی کافی هم چون مجریان و طراحان با انگیزه و متخصص است. در این راستا نتایج پژوهش سوازی (۲۰۱۳) که اثربخشی برنامه آموزش معلمان کشور زیمبابوه را مورد بررسی قرار داده بود نشان می‌دهد؛ کاستی‌های موجود در طراحی و عملیاتی کردن برنامه آموزشی و هم چنین مسائلی مانند، ارزیابی نامناسب، استراتژی‌های توسعه برنامه نامناسب، اهداف مبهم و محتوای نامناسب اثرات برنامه را از بین می‌برد و اثرات ناشی از برنامه‌های آموزش نوآورانه معلمان را تضعیف می‌کند. از طرفی با توجه به این که تمام عناصر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به هم مرتبط هستند و نقص و وجود مشکل در هر یک از آن‌ها کارایی کل یک آموزش را دچار مشکل می‌سازد، توجه به همه عناصر و عوامل آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان مهم است. در این راستا اگر قرار باشد که نظام و ساختار آموزشی دانشگاه فرهنگیان در جهت آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تغییر کند باید این تغییر در تمام عناصر و عوامل آن باشد، اما آن چه در این مطالعه مشاهده شد این بود که اگرچه تغییراتی در ساختار کلی دانشگاه فرهنگیان ایجاد شده اما این تغییر همه جانبه نبوده و در روند اجرای بعضی از عناصر و عوامل مؤثر بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تغییری ایجاد نشده است. در یک مثال ساده می‌توان نیروی انسانی دانشگاه فرهنگیان را نام برد که با وجود تغییرات مثبت دانشگاه فرهنگیان در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، هنوز در زمینه نیروی انسانی (مدرسان) که اجراکننده و ارائه‌کننده برنامه هستند تغییر جدی ایجاد نشده است؛ اگرچه توجه اسناد و مسئولان دانشگاه فرهنگیان به امر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجومعلمان باعث شده نگرش مدرسان به مسئله آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تغییر مثبتی داشته باشد؛ اما این به تنهایی نمی‌تواند باعث افزایش کیفیت آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان شود. مدرسانی که سال‌ها با روش‌های تدریس سنتی و موضوع محور کلاس‌های خود را اداره می‌کردند بدون آموزش و یا آشنایی با روش‌های تدریس

فعال نمی توانند تغییری در رویکرد تدریس خود ایجاد کنند (مورنو، ۲۰۰۷). بنابراین هویت حرفه‌ای مدرسان نیاز مبرم به بازسازی مجدد دارد. لوئب و همکارانش (۲۰۰۹)، معتقدند توسعه حرفه‌ای و آموزش مدرسان سیاستی مناسب جهت افزایش ظرفیت‌های مدرسان به منظور افزایش تأثیرگذاری امر تدریس است که به تبع آن منجر به یادگیری بیشتر فراگیران می شود. به همین دلیل نیازمند است تا مدرسان طی دوره‌های آموزشی با فرایند آموزش مهارت‌های حرفه‌ای بیشتر آشنا شوند. هم چنین جذب مدرسان متخصص و دارای نگرش پژوهشی می تواند به بهتر کردن این مسئله کمک کند.

در خصوص همسویی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های تدوین شده که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم با موضوع پژوهش در ارتباط هستند باید گفت برخی از عوامل آسیب‌زای شناسایی شده‌ی ساختاری، رفتاری و محیطی در این پژوهش در برخی از پژوهش‌های پیشین به بیانی دیگر مطرح شده‌اند به عبارتی نتایج پژوهش‌های پیشین با برخی از عوامل آسیب‌زا ساختاری، محیطی و رفتاری شناسایی شده در این پژوهش همسو می‌باشند؛ چنانچه نتایج پژوهش حاضر در ارتباط با عامل آسیب‌زای محیطی از دیدگاه دانشجویان یعنی عدم استفاده از تجارب معلمان با سابقه و موفق آموزش و پرورش با نتایج پژوهش صدری و همکاران (۱۳۹۶) و باقری (۱۳۹۵) همسو بود.

نتایج پژوهش عبداللهی، توکلی و پولسیانی (۱۳۹۲) در رابطه با ویژگی‌های شخصی معلم، برنامه‌ریزی و آمادگی، مدیریت و سازماندهی کلاس درس، آموزش یا تدریس به عنوان شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان با نتایج پژوهش در خصوص عوامل آسیب‌زای ساختاری استخراج شده از اسناد فرادستی و مصاحبه دارای نتایج یکسان بود.

نتایج پژوهش مصری (۱۳۹۵)، طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی (۱۳۹۲)، امین خندقی و دشتی (۱۳۹۰) و سوازی (۲۰۱۳) در خصوص ضعف محتوای کتبدرسی دوره تربیت معلم از نظر شناختی و عاطفی، دانشی با نتایج پژوهش و معرفی عامل آسیب‌زای ساختاری نظام منابع آموزشی دارای همسویی بود.

نتایج پژوهش همتی (۱۳۹۵) با نتایج کلی این پژوهش که حاکی از رو به رشد بودن و تغییرات بنیادی در اسناد فرادست و شیوه‌های کاربردی آموزش در دانشگاه فرهنگیان بود و نیز نتایج پژوهش عقلی (۱۳۹۲) در خصوص نارسایی‌هایی در بخش سرفصل‌های غیرضروری، عدم توجه به مباحث روانشناسی، به روز نبودن منابع درسی، عدم توجه به آموزش مهارت‌های حرفه‌ای معلمی، شیوه ارزشیابی نامناسب، موضوع محور بودن منابع درسی، حجم زیاد کتب درسی، عدم توجه به تحقیق و پژوهش و زمان کم برخی دروس و در بخش روش‌های تدریس شامل؛ عدم آشنایی مدرسان با تکنولوژی آموزشی، پایین بودن سطح علمی برخی مدرسان، استفاده از روش‌های سنتی تدریس، تدریس برخی مدرسان در دروس غیر تخصصی و انگیزه پایین برخی از مدرسان در دروس غیر تخصصی و انگیزه پایین بسیاری از مدرسان همگی با نتایج این پژوهش در رابطه با عوامل آسیب‌زای ساختاری، رفتاری و محیطی که در نتایج عنوان شده همسویی داشتند.

ذکر مهم‌ترین موانع و مشکلات معلمان در توسعه حرفه‌ای یعنی؛ زمان، تعهد مالی، مسئولیت‌های خانوادگی و انتخاب حرفه‌ای در برنامه‌ریزی، توسط حبیبی (۱۳۹۰) با معرفی عوامل آسیب‌زای رفتاری مطرح شده در نتایج پژوهش یکسان بود. نتایج پژوهش کلارک، لاج، شولین (۲۰۱۱) درخصوص عدم توجه به فعالیت‌های عملی دانشجو معلمان با عامل آسیب‌زای شناسایی شده در پژوهش حاضر در بعد ساختاری یعنی ضعف در نظام منابع انسانی و عدم کفایت دوره‌های عملی و کاروری، ضعف در نظام فرآیندها و روش‌ها همسویی خوبی داشت.

نتایج پژوهش روزالیت و لاپیدوت (۲۰۱۰) در خصوص فقدان منابع انسانی ماهر و عدم اختصاص زمان کافی در آموزش معلمان با عوامل آسیب‌زای ساختاری شناسایی شده در پژوهش حاضر یعنی ضعف در نظام فرآیندها و روش‌ها و نظام منابع انسانی و همچنین ضعف در نظام ارزیابی عملکرد، یکسان بود.

ارائه عواملی چون سنجش کیفیت تدریس معلم، تدریس خارج از حوزه تخصصی و بی عدالتی اجتماعی به عنوان عوامل مؤثر در کاهش کیفیت تدریس معلمان توسط نل (۲۰۰۰) با نتایج پژوهش حاضر در رابطه با عوامل ساختاری شناسایی شده چون عدم نظارت بر روند جذب هیئت علمی، ضعف در نظام ارزیابی عملکرد و ضعف در نظام فرآیندها و روش‌ها و نظام منابع انسانی همسو بود.

با توجه به کمبود زمان، صرفاً دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه که شامل دو پردیس شهید رجایی و شهید صدوقی بود، مورد بررسی قرار گرفت، بدیهی است که بررسی مراکز دیگر دانشگاه فرهنگیان در شهرهای دیگر می تواند در میزان تأیید این یافته ها و روشن تر شدن وضعیت موجود دانشگاه فرهنگیان در زمینه آموزش مهارت های حرفه ای به دانشجویان کمک کننده باشد.

با توجه به انجام این مطالعه و شناسایی آسیب های موجود در آموزش مهارت های حرفه ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان در زمینه تربیت دانشجویان دارای مهارت حرفه ای، تلاش شد تا با شناسایی ضعف ها نسبت به اعمال اصلاحات لازم جهت بهبود اقدام شود. در این راستا پیشنهاداتی برای هموار کردن مشکلات و تقویت نقاط ضعف دانشگاه فرهنگیان در زمینه آموزش مهارت های حرفه ای ارائه می شود که عبارتند از:

در راستای یافته های سؤال دوم پژوهش که نشان می دهد دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی در زمینه آموزش مهارت های حرفه ای در بعد ساختاری دارای آسیب هایی می باشد، پیشنهاد می شود نظارت و قوانین کارآمدی بر روند جذب اعضای هیات علمی، تبدیل وضعیت اساتید حق التدریس دانشگاه به هیات علمی و نیز به کارگیری اساتید با تجربه و متخصص در امر تربیت و آموزش مهارت های حرفه ای به دانشجویان وجود داشته باشد و همچنین توصیه می شود جهت بهبود کیفیت دوره کارورزی، در زمان اجرا نظارت های دقیق و مستمری از سوی دانشگاه انجام شود و نیز افزایش مدت زمان دوره کارورزی.

در زمینه یافته های مربوط به سؤال سوم پژوهش که نشان می دهد دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی در زمینه آموزش مهارت های حرفه ای در بعد رفتاری دارای آسیب هایی می باشد، پیشنهاد می شود جهت بالا بردن انگیزه کسب مهارت های حرفه ای، بین سیستم حقوق و پاداش پیوند مستقیمی وجود داشته باشد و نیز امتیازات ویژه ای برای اساتید فعال در حوزه پژوهش قائل شویم تا شاهد رشد روزافزون پژوهش در دانشگاه فرهنگیان باشیم، هم چنین با نظرسنجی از دانشجویان جهت ارزشیابی کیفیت روش تدریس اساتید، بسیار واقعی تر می توان به کیفیت تدریس مدرسان پی برد. لازم به ذکر است که با افزایش حقوق معلمان و بهبود وضعیت معیشتی آنان و نیز وضع قوانین کارآمد جهت حفظ منزلت معلمان در محیط مدرسه، دانشجویان نگرش مثبت تری نسبت به آینده شغلی خود خواهند داشت و در کسب مهارت های حرفه ای نیز کوشا تر خواهند بود.

با توجه به نتایج سؤال چهارم پژوهش که نشان می دهد دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی در زمینه آموزش مهارت های حرفه ای در بعد محیطی دارای آسیب هایی می باشد، پیشنهاد می شود دانشگاه ارتباط مستمر و مفیدی با مدارس مجری دوره کارورزی داشته باشد تا بتواند کادر مدرسه را در جهت اجرای صحیح و کارآمد دوره کارورزی توجیه نماید. همچنین ارتباط با آموزش و پرورش جهت به کارگیری معلمان با تجربه و حتی فاقد مدرک که در امر تدریس موفق بوده اند، بعنوان دستیار اساتید در دانشگاه فرهنگیان، بسیار می تواند در افزایش کیفیت آموزش مهارت های حرفه ای به دانشجویان کمک نماید. لازم به ذکر است که جهت تبادل اطلاعات و تجارب بین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش، می توان با برگزاری همایش ها و کارگاه های سالانه و مستمر به این مهم دست یافت.

با توجه به یافته های سؤال پنجم که نشان می دهد از دیدگاه پاسخگویان پرسشنامه، بیشترین بعد آسیب زا در آموزش مهارت های حرفه ای در دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، بعد ساختاری می باشد که تأثیر مستقیمی بر دو بعد رفتاری و محتوا دارد، لازم است که مسئولان دانشگاه فرهنگیان با کمک گرفتن از کارشناسان خبره و پژوهشگران طراز اول کشور و نیز معلمان با سابقه و موفق، در زمینه بهبود این بخش از آسیب ها اقدام سریع و کارآمدی بنمایند.

با توجه به اینکه نظام آموزشی دانشگاه فرهنگیان نوپا و به مدت شش سال است که تشکیل شده، انجام پژوهش هایی مشابه در سال های آتی می تواند نتایج بهتری در اختیار مسئولین دانشگاه فرهنگیان قرار دهد. با توجه به محدودیت زمانی و مکانی توصیه می شود پژوهشگران دیگر در مناطق آموزشی مختلف کشور، پژوهشی مشابه در این زمینه انجام دهند.

با توجه به محدودیت زمانی و مکانی توصیه می شود جهت بررسی میزان کیفیت آموزش مهارت های حرفه ای در سایر رشته های دانشگاه فرهنگیان ، پژوهشی مشابه در این زمینه انجام شود.

با توجه به اینکه منابع حال حاضر در زمینه اقدام پژوهی جامعیت لازم را نداشته و بیشتر تئوریک است، به پژوهشگرانی که در این زمینه تخصص دارند توصیه می شود نسبت به جمع آوری و تألیف کتب در این زمینه اقدام نمایند.

منابع

- آقازاده ا. (۱۳۸۴). اصول حاکم بر تحولات جهانی آموزش و پرورش، مجموعه مقالات اولین همایش ملی جهانی شدن و تعلیم و تربیت. انتشارات وزارت امور خارجه.
- آقازاده م. (۱۳۸۶). راهنمای روش های نوین تدریس (بر پایه پژوهش های مغز محوری، ساخت گرای، یادگیری از طریق همیاری، فراشناخت و ...). تهران: آبیژ.
- احمد پناه م. (۱۳۸۰). میزان تناسب دروس و ثمربخشی مواد درسی و آموزش های دوره دو ساله تربیت معلم کودکان استثنایی "نابینا و کم بینا". گزارش پژوهشی. تهران: سازمان آموزش و پرورش استثنایی، پژوهشکده کودکان استثنایی. اسانسمه دانشگاه فرهنگیان، مورخ ۹۰/۱۰/۰۶ مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- اسفندیاری ع، نکوئی مقد م، محمدی ز، نوروزس، امیراسماعیلی م. (۱۳۹۰). آسیب شناسی منابع انسانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمان با استفاده از مدل سه شاخگی. فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، ۲۴: ۱-۱۱.
- امین خندقی م، عجم ع ا. (۱۳۹۰). تاملی بر پیوند نظری رویکردهای ارزشیابی آموزشی با الگوی کیفیت آموزشی و تبیین پیامدهای آن بر حوزه عمل. پژوهش نامه آموزش عالی، ۴(۱۳): ۴۷-۷۳.
- حسینیان حیدری ف س. (۱۳۹۲). بررسی مهارت های حرفه ای و عملی مدرسان مراکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره پنجم، ۱۴: ۱۳۴-۱۴۷.
- رئوف ع. (۱۳۷۹). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم. ایران. وزارت آموزش و پرورش: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- صافی ا. (۱۳۷۹). سازمان و قوانین آموزش و پرورش ایران. تهران: سمت.
- صافی ا. (۱۳۸۶). سیر تحول تربیت معلم در آموزش و پرورش معاصر ایران (گذشته، حال، آینده). پژوهش گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پورتال جامع علوم انسانی.
- صافی ا. (۱۳۹۱). تربیت معلم در ایران، ژاپن، مالزی، آلمان، انگلستان و هند و پاکستان. تهران: انتشارات ویرایش.
- صالحی س م. (۱۳۷۵). پژوهشی در تعلیم و تربیت اسلامی. موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- طاهری م، عارفی م، پرداختچی م ح، قهرمانی م. (۱۳۹۲). کاوش فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد فصلنامه نوآوری آموزشی. ۱۲ (۴۵): ۱۴۹-۱۷۶.
- عقیلی ع. (۱۳۹۲). صلاحیت های معلم در برنامه درسی تربیت معلم: شناسایی، میزان تحقق و نقاط قوت و ضعف، از منظر اساتید، دانشجویان و فارغ التحصیلان. پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- علاقه بند ع. (۱۳۹۰). مقدمات مدیریت آموزشی، تهران: روان.
- مطهری م. (۱۳۷۸). تعلیم و تربیت در اسلام. تهران: صدرا.
- ملکی ح. (۱۳۸۴). صلاحیت حرفه معلمی. تهران: مدرسه.
- مهرمحمدی م. (۱۳۸۴). تدوین سیاست های راهبردی فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش. مؤسسه پژوهش برنامه ریزی درسی و نوآوری آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی.
- میرزایی اهرنجانی ح. (۱۳۸۱)، طرح تفصیلی گسترش افقی نو در شناخت و آسیب شناسی سازمان های عمومی و دولتی ایران (آب منطقه ای غرب). مرکز پژوهش های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

Alvardo, J. M. (2000). Organizational Pathology: (www.centrogeo.com)

- Buczynski, S. & Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 599-607.
- Clarke, M. Lodge, A. & Shevlin, M. (2011). Evaluating initial teacher education programmes: Perspectives from the Republic of Ireland. *TEACHING AND Teacher Education*, 28: 141-153
- Harrison, M.I.(1998), *Diagnosing organizations, Methods , Model , and Process*, by sage Publication.
- Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin.(2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*. Vol 28, No 1, PP 4–20.
- Huntly, H. (2008). Teachers Work: Beginning Teachers Conceptions of Competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1). 125-145
- Klaurer, Kj. (1985), *Framework for the theory of Teaching and Teacher. Education*.
- Loeb, S. Miller, C. L. Strunk. O. K. (2009). The state role in Teacher professional development and education throughout Teachers careers. *American Education Finance Association*, 212-228.
- Rozalis, M. L. Lapidot, O. (2010). Evaluation in Teacher Training Colleges in Israel: Do Teachers Stand a Chance? *Journal of Assessment and Accountability in Educator Preparation*, 1(1): 16-28.
- Moreno, Juan Manuel, (2007). Do the initial and the continuous teachers professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education? *Journal of Educational Change*, Vol.8, No.2 June, Springer Netherlands.
- Tell, C. (2000). Ensuring Teacher Quality. *Fostering Performance & Respectability*, ASCD, 22, 1-8