



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 جمع آوری داده‌ها، روش این مطالعه از نوع توصیفی اکتشافی می‌باشد. جامعه تحقیق در بخش کیفی را اسناد فرادست دانشگاه فرهنگیان از جمله اسنادهای دانشگاه فرهنگیان؛ سند تحول آموزش و پرورش؛ سند ملی برنامه درسی؛ نقشه جامع علمی کشور و اسناد 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 اسناد دانشجویان مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت. جامعه آماری پژوهش شامل اسنانید دانشگاه فرهنگیان شهرستان کرمانشاه ۱۵ (نفر) و دانشجویان ترم آخر رشته آموزش ابتدایی (۱۸۶ نفر) است. روش نمونه‌گیری از اسناد تمام‌شماری و در ارتباط با دانشجویان نمونه‌گیری به شیوه‌ی تصادفی ساده انجام پذیرفت. ابزار جمع آوری داده‌ها فیش و پرسش‌نامه بود که روایی و پایابی 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 آسیب‌زا ساختاری و ۱۲ عامل آسیب‌زا رفتاری و در نهایت ۱۱ عامل آسیب‌زا 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 پیشگیری کننده 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 دارد. 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، توامندسازی و ارتقاء 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 بر عهده 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 بر عهده 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 موقفیت، به کسب دانش و مهارت‌های جدید در عرصه‌های مختلف نیازمند هستند. در چنین شرایطی، معلمان باید بتوانند همسو با تحولات علمی و مناسب با نیازهای جامعه، توانایی‌های دانشی و روشی خود را ارتقا داده و موقعیت‌های یادگیری متنوعی را برای کسب عادات و مهارت‌های یادگیری مدام‌العمر از سوی دانش آموزان 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. بدینهی است که تحقق این امر تا حد زیادی به کیفیت برنامه درسی معلمان در دوره ابتدایی و چگونگی آماده سازی 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 مدام‌العمر در توسعه حرفه‌ای و نیز شناخت استعدادهای دانش آموزان 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 انتباخت 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 فرآیند تربیت کمک به بسط و توسعه ظرفیت‌های وجودی دانش آموزان و کسب شایستگی‌های مورد نیاز برای دستیابی به مراتب از جیات طبیه است، لذا هدف کلی برنامه درسی کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، توسعه ظرفیت حرفه‌ای مریان 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 دانش آموزان مستقیماً دخالت دارد و در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نقش به سزاگی ایفا می‌کند (رؤوف، ۱۳۷۹؛ حجازی،

^۱.Organisation for Economic Co-operation and Development

پرداختچی 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 می کند: «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 نمی دانست» (علق، ۱-۵). همچنین در کلمات رسول الله(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 بی بدیل معلم در جریان تعلیم و تربیت، ضرورت وجود صلاحیت‌ها و شایستگی‌های متنوع و متعددی را برای معلم به ارمغان می‌آورد(طاهری، عارفی، پرداختچی 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 فرآگیران کمک کند (ملکی، ۱۳۸۴). اگرچه دانش محتوا، شناخت دانش آموز، طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و مواردی از این قبیل در زمرة صلاحیت‌های معلمی برشمرده شده است (هانتلی^۱، ۲۰۰۸)؛ لیکن معلمان موفق برای موقفيت 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 مطالعه و متغير دنیای امروز، تغییر را مدیریت کنند و با نگاه به آینده و آخرت مسیر قله موقفيت را با سرعت، دقت و نشاط طی کنند. این مسئله در صورتی میسر خواهد بود که الزامات و بسترهاي 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 محصلو 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 نوحاسته 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، سرمایه گذاری به منظور تربیت و تأمین این رکن مهم تعلیم و تربیت بهترین و سودمندترین نوع سرمایه گذاری است (صفی، 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 طبیه" 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 وزات 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 مریبان 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 عمل گرایی. 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 پژوههای 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 سرologue آن، حرفه‌ای شدن تمام معلمان است. مهارت‌های حرفه‌ای معلم، لازم‌ترین و ضروری ترین نیاز است. با وجود دلایل فوق و اهمیت پژوهش در این باره، تا کون 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 راهنمای 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 نیازمندی و پایش عوامل تأثیرگذار بر رشد حرفه‌ای در حوزه آموزش در دانشجو 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 شوندگان- 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 مساله، 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 پیروزی داشته باشد. به طور کلی مساله 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 آسیب زایی 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، ۱۹۹۸). هدف از آسیب شناسی ایجاد چهارچوبی است که بتواند برای افزایش تلاش‌ها در جهت برقراری سلامت سازمانی، ایجاد انگیزه نماید (آلواردو، 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^۲: کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهد مانند: انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی. عوامل ساختاری^۳: در برگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن رامی‌سازند مانند: ساختار سازمانی، قوانین و مقررات می‌باشد و سرانجام عوامل زمینه ای یا محیطی^۴: شامل محیط و شرایط بیرونی است که سبب ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند (میرزابی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶). این دسته عوامل که در قالب "مدل سه شاخگی"^۵ 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^۶

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. کلوئیر^۷ (۱۹۸۵) تدریس را فعالیت بین الاشخاصی 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 یادگرفتن 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:

¹. Pathology

².Harrison

³.Alvarado

⁴.Behavior factors

⁵.Structural factors

⁶.Context factors

⁷.Professional skills-

⁸. Klauner

الف) مطالعات اختصاصی در خانه، مثل یادگیری از راه دور^۱، پروژه‌های تخصصی یا مطالعات ساختارمندی که ممکن است با خواندن مطالب تخصصی، نمایشی 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، نویسنده، 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 نوآندیشی 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 (اساستنامه 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 پولسیانی	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 مشمولیت‌های حرفه‌ای شناسایی شد.
مصری	۱۳۹۵	محتوای کتاب‌های علوم انسانی 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.	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.

۱. Distance Learning

<p>میزان آشنایی معلمان با نظریه های یادگیری در حد مطلوب می باشد و میزان تأثیر 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 آنها در فرایند تدریس بر حسب متغیرهای چون جنس، مذرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه تدریس و شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت تقاضوت معنادار وجود ندارد.</p>	<p>بررسی میزان آشنایی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شاهروド با نظریه های یادگیری و به کارگیری آن در تدریس</p>	<p>۱۳۹۵</p>	<p>باقری</p>
<p>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 واحد های تخصصی و کارگاه های آموزشی، سمتیارهای تخصصی بیشتر در رشته آموزش ابتدایی در این دانشگاه (دانشگاه فرهنگیان) بوده است.</p>	<p>ارزیابی صلاحیت های حرفه ای دانشجویان آموزش ابتدایی دانشگاه های شهر کرمان با رویکرد بهینه کاوی</p>	<p>۱۳۹۵</p>	<p>همتی</p>
<p>یافته های این پژوهش حاکی از آن است که کیفیت مهارت های حرفه ای و عملی مدرسانین از دیدگاه دانشجویان در حد خوب، از دیدگاه مدرسان در حد متوسط و از نظر مدیران در حد سیار 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 فرآیند آموزشی خواهد بود</p>	<p>بررسی مهارت های حرفه ای و عملی مدرسان مرکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان</p>	<p>۱۳۹۲</p>	<p>حسینیان حیدری</p>
<p>تدوین و مقوله بندي صلاحیت های معلم در قالب چهار عامل کلی (صلاحیت های علمی - عملکردی، صلاحیت های فردی - شخصیتی، صلاحیت های مدیریتی و صلاحیت های تربیتی)، 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.</p>	<p>صلاحیت های معلم در برنامه درسی تربیت معلم: شناسایی، میزان تحقق و نقاط قوت و ضعف، از منظر مدرسان، دانشجویان و فارغ التحصیلان</p>	<p>۱۳۹۲</p>	<p>عقیلی</p>
<p>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. آنها راهبردها و ایده های عملی می خواستند که بتوانند آنها را به سرعت در عمل به کار بگیرند.</p>	<p>کاوش فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد</p>	<p>۱۳۹۲</p>	<p>طاهری، عارفی، پرداختچی و قهرمانی</p>
<p>مدرسان معتقد بودند که چون دروس این رشته از ابتداء با آموزش مهارت های عملی در دوره کار دانی آغاز می شود و در دوره کارشناسی به سمت نظریه می رود، دانشجو معلمان از درک اهمیت محتوای ارائه شده در دوره کارشناسی عاجز است و یادگیری آنها را غیر ضروری می داند از این رو، کیفیت محتوا از منظر دانشجو کاسته می شود.</p>	<p>ارزیابی محتوای برنامه درسی رشته آموزش ابتدایی در مراکز تربیت معلم</p>	<p>۱۳۹۰</p>	<p>امین خندقی و دشتی</p>
<p>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 بابی 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 موافع و</p>	<p>بررسی تطبیقی ارتقای شایستگی های حرفه ای معلمان در کشورهای ژاپن، آلمان و ایران</p>	<p>۱۳۹۰</p>	<p>حبیبی</p>

مشکلات معلمان در توسعه حرفه‌ای، زمان، تعهد مالی، مسئولیت‌های 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 آن‌ها یکی از مباحث اصلی است.
فریتشر 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 افزایش بوده است. 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 جزئی 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 پژوهشی 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.
روزالت و لایپدoot	۲۰۱۰	ارزیابی دانشکده‌های تربیت اسرائیل: میتنی 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.
باچینسکی و هانسن	۲۰۱۰	پیامدهای توسعه حرفه‌ای	نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوای معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش‌آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود.
هونگ و همکاران	۲۰۰۸	ناهمانگی 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 پیش‌کنشی و تفکر منطقی بود که در طول دوره تربیت معلم به اندازه کافی و مورد نیاز حرفه معلمی توسعه داده شده است.
تل	۲۰۰۰	دیدگاه‌های مختلف در رابطه با مهارت‌های حرفه‌ای از جمله تدریس	نیوتن معیارهای روش برای سنجش کیفیت تدریس معلم، تدریس خارج از حوزه تخصصی و بی عدالتی اجتماعی از عده 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 ابتدای 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،

پرداختچی 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 (رنوف، ۱۳۷۹).

صروفت 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 بیش 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 (۱۳۹۵) و مصری (۱۳۹۲) در بخشی از پژوهش‌های خود به تأثیر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای بر کارکرد دانشجو معلمان اشاره داشته‌اند اما به نظر می‌رسد هیچ کدام از های 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 آسیب زا 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 دانشجو معلمان.

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 توصیقی- اکتشافی بهره گرفته شده است. این تحقیق در دو بخش اجرا شد؛ بخش اول تحقیق به شناسایی عوامل آسیب زای 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 تاثیر گذار بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای شناسایی شد و سپس داده‌های بدست آمده از این بخش اساس ساخت پرسشنامه‌ای قرار گرفت که نظرات شرکت کنندگان در تحقیق را در ارتباط با میزان آسیب زا بودن عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی تاثیر گذار بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای را می‌سنجد. سپس به عنوان یک داده جانبی در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش میزان آسیب زایی 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- اسناده دانشگاه فرهنگیان؛ ۲- سند تحول آموزش و پرورش؛ ۳- سند ملی برنامه درسی؛ ۴- نقشه جامع علمی کشور.

ب. عوامل انسانی

- ۱- استادی 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 استادی گروه علوم تربیتی دانشگاه های فرهنگیان شهرستان کرمانشاه - شهید صدوqi واحد خواهان 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 هدفمند 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 استادی، 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 ایران داک، نور مگز، 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 پدیدار شناختی این پژوهش در انجام این پژوهش از مصاحبه نیز استفاده شده است.

در مصاحبه های این پژوهش، براساس هدف اصلی، سوالاتی همانند سوالات 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	پایابی	طریح
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 کد گذاری سه مرحله ای باز ، کد گذاری 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 استادی 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 می‌تواند بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای آسیب رسان باشد.

جدول ۴. داده‌های حاصل از تحلیل سند تحول آموزش و پرورش

فصل	عنوان	سرفصل و مضمون	چگونگی ارتباط با ابعاد	
		ساختاری	مؤلفه ها	محیطی
۱	دوم: بیانیه ارزش‌ها	۷- نقش مربی به عنوان هدایت کننده و اسوه امین و بصیر	ویژگی های کارکنان	مؤلفه ها
۲	پنجم: هدف‌های کلان	۹- کرامت ذاتی و اکتسابی در کسب فضایل اخلاقی	ویژگی های کارکنان	مؤلفه ها
۳	پنجم: هدف‌های کلان	۱- تربیت انسانی موحد، مؤمن و معتقد به معاد و آشنا و متعهد به مسئولیت‌ها	ویژگی های کارکنان	مؤلفه ها
۴	ششم: راهبردهای کلان	۳- ابتناء فرایند طراحی، تدوین و اجرای اسناد تحولی(شامل برنامه درسی، تربیت معلم، تأمین منابع مالی، تجهیزات و فناوری، پژوهش و ارزشیابی)	کل محتوا پرسشنامه	کل محتوا پرسشنامه
۵	ششم: راهبردهای کلان	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	ششم: راهبردهای کلان	۷- بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین در نظام تعلیم و تربیت	امکانات فیزیکی	
۷	ششم: راهبردهای کلان	۹- استقرار نظام مدیریت اثربخش و کارآمد، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو	ویژگی های مدیران	
۸	ششم: راهبردهای کلان	۱۱- ارتقاء معرفت و بصیرت دینی، انتقلابی و سیاسی برای رشد و تعالی معنوی و اخلاقی معلمان	ویژگی های کارکنان	
۹	هفتم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها	۱۳- توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، جمعیتی، علمی و حرفه‌ای فرهنگیان	ویژگی های کارکنان - فرهنگ سازمانی	
۱۰	هفتم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها	راهکار ۱- بند ج: بهره‌مندی فزون تر از روش‌های فعل، خلاق و تعالی بخش	نظام فرایندها و روش های تدریس	
۱۱	هفتم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها	راهکار ۱- بند د: بهره‌گیری از تجهیزات و فناوری نوین آموزشی و تربیتی در راستای اهداف	امکانات فیزیکی	
۱۲	هفتم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها	راهکار ۲-۳. واگذاری مسئولیت کلان تربیتی مدرسه به مدیران مدارس	استراتژی سازمانی	
۱۳	هفتم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها	راهکار ۷- 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	

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

۳۰	راهکار-۲۰. تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد سازو کارهای کار و اثربخش در آموزش‌های خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت‌های حرفه‌ای برای یادگیری مادام‌العمر	نظام انگیزه و رضایت‌شناختی- نظام جقوق و پاداش	ارتباط با آموزش و پرورش
۳۱	راهکار-۲۱. ایجاد شبکه پژوهشی فعال و فراگیر	نظام پژوهشی	
۳۲	راهکار-۲۲. استفاده بهینه از دانش و تجربه نخبگان و پیشکسوتان آموزش و پرورش	نظام منابع انسانی	ارتباط آموزش و پرورش
۳۳	راهکار-۲۳. استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش و حمایت مادی و معنوی از مریبان نوآور	نظام فرایندها و روش های تدریس	
۳۴	راهکار-۲۴. اولویت بخشی به آموزش ابتدایی در تأمین و تخصیص منابع		ارتباط با دولت
۳۵	راهکار-۲۵. اصلاح و بازنگری ساختار دوره‌های آموزشی	نظام منابع آموزشی- نظام فرایندها و روش های تدریس	
۳۶	راهکار-۲۶. استقرار نظام مکان‌بایی مدارس براساس سامانه آمایش سرمیم و تحولات جمیعتی	امکانات فیزیکی	
۳۷	راهکار-۲۷. استقرار نظام راهنمایی و مشاوره و تربیتی و افزایش نقش معلمان در این زمینه		ارتباط با آموزش و پرورش
۳۸	راهکار-۲۸. 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-۲۹. طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی- حرفه‌ای برای منابع انسانی	نظام منابع انسانی	
۴۰	راهکار-۳۰. انجام مطالعات راهبردی آینده‌نگر	نظام پژوهشی	
۴۱	راهکار-۳۱. توسعه ظرفیت پژوهش و نوآوری، نظریه‌پردازی و مستندسازی تجربیات تربیتی بومی	نظام پژوهشی- نظام فرایندها و روش های تدریس	
۴۱ مضمون از ۲۱۴ مضمون سند تحول آموزش و پرورش			مجموع مضامین

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

ردیف	ابعاد	تعداد ابعاد	تعداد مؤلفه‌ها (آسیب‌ها)	بیشترین مؤلفه‌های (آسیب‌های) اشاره شده
۱	ساختاری	۹	۳۱	نظام فرایندها و روش‌های تدریس(۹)
۲	رفتاری	۵	۱۷	نظام انگیزه و رضایت‌شناختی(۷)
۳	محیطی	۵	۱۳	ارتباط با آموزش و پرورش(۶)

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

جدول ۶: تحلیل سند نقشه جامع علمی کشور

چگونگی ارتباط با ابعاد			سرفصل و مضماین	فصل
محیطی	رفتاری	ساختاری		
مؤلفه ها	مؤلفه ها	مؤلفه ها		
	فرهنگ سازمانی		۱- بند۵: آزاد اندیشی و تبادل آراء و تضارب افکار(جادال احسن)	۱
		نظام پژوهشی	۲- بند ۳: تافقی آموزش با تربیت و پژوهش و مهارت-رویکرد پژوهش محوری	۲
	ویژگی کارکنان	امکانات فیزیکی	۳- چشم انداز علم و فناوری جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی	۳
		امکانات فیزیکی	۴- بند ۴: دستیابی به توسعه علوم و فناوری های نوین و نافع	۴
		نظام منابع انسانی	۵- بند ۳: دستیابی به سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور متناسب با معیار جهانی	۵
ارتباط با آموزش و پرورش			۶- بند ۷: ارتقاء سطح مطلوب تولید علم در علوم انسانی براساس مبانی اسلامی و نیازهای بومی	۶
	فرهنگ سازمانی		۷- راهبرد کلان ۴: نهادینه کردن مدیریت دانش و بنا کردن مدیریت جامعه بر اخلاق.	۷
		نظام پژوهشی- نظام فرایندها و روش های تدریس- نظام منابع فیزیکی	۸- راهبرد کلان ۷: چهادینه آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری به سمت حل مشکلات و رفع نیازهای واقعی کشور	۸
	ویژگی کارکنان		۹- راهبرد کلان ۸: تربیت و توامندسازی سرمایه انسانی با تأکید بر پرورش انسان های متمنی.	۹
		نظام ارزیابی عملکرد	۱۰- راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۵: بازنگری، اصلاح، یکپارچه سازی، ساده سازی و روزآمد کردن قوانین و مقررات نظام علم و فناوری کشور	۱۰
		نظام ارزیابی عملکرد	۱۱- راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۶: اصلاح فرایندها و ساختارهای نظارت و ارزیابی	۱۱
		نظام پژوهشی- نظام منابع انسانی	۱۲- راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۸: سازماندهی نظامهای حرفه ای مبتنی بر دانش علمی و فنی و نهادینه کردن فرهنگ مهارت گرایی و پژوهش محوری و کارآفرینی	۱۲
ارتباط با آموزش و پرورش			۱۳- راهبرد کلان ۱، راهبردهای ملی. بند ۹: ایجاد هماهنگی در سیاست گذاری و برنامه ریزی در بین دوره های آموزش رسمنی عمومی، آموزش مهارت های حرفه ای و آموزش عالی	۱۳
تعامل منطقی با محیط بیرونی			۱۴- راهبرد کلان ۱، اقدامات ملی بند ۲: ایجاد هماهنگی و انسجام بین نهادهای ذیریط در علم و فناوری.	۱۴

		نظام مالی	۲-۴. راهبرد کلان ۱، اقدامات ملی بند۴: هدفمند کردن اعتبارات پژوهشی و تسهیل سازوکارهای مالی به منظور توسعه پژوهش تقاضا محور	۱۵	
		امکانات فیزیکی	۲-۴. راهبرد کلان ۲، راهبردهای ملی بند۳: فرهنگ‌سازی عمومی برای تقویت جنبش نرمافزاری.	۱۶	
	نظام انگیزه و رضایت شغلی- نظام حقوق و پاداش		۲-۴. راهبرد کلان ۲، راهبردهای ملی بند۴: ارتقای منزلت و صلاحیت حرفه‌ای و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان، استادان، پژوهشگران و فناوران	۱۷	
ارتباط با آموزش و پرورش	نظام انگیزه و رضایت شغلی		۲-۴. راهبرد کلان ۲، اقدامات ملی بند۵: تقویت انگیزه‌های معنوی و تشویق اعتباری و مادی برای جلب نخبگان جامعه به سمت حرفه‌ای علمی، استادی، پژوهش	۱۸	
		نظام ارزیابی عملکرد	۲-۴. راهبرد کلان ۲، اقدامات ملی بند۷: طراحی ساز و کار اجرایی و تعیین منوال تدوین و ترویج و نظارت بر اخلاق حرفه‌ای محیط‌های علمی- پژوهشی	۱۹	
	فرهنگ سازمانی		۲-۴. راهبرد کلان ۲، اقدامات ملی بند۸: نهادینه‌سازی تعهد و انصباط اجتماعی و قانون‌مداری و روایه تلاش برای گسترش عدالت در دانش‌آموختگان با مشارکت معلمان و استادان	۲۰	
		نظام ارزیابی عملکرد- نظام پژوهشی	۲-۴. راهبرد کلان ۴، راهبردهای ملی بند۳: نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش و ارزیابی و نظارت در سطوح مختلف تصمیم‌گیری	۲۱	
		نظام پژوهشی	۲-۴. راهبرد کلان ۴، اقدامات ملی بند۳: تقویت و انسجام‌بخشی به پایان‌نامه‌ها، طرح‌های پژوهشی، مقالات و مجلات.	۲۲	
		نظام پژوهشی	۲-۴. راهبرد کلان ۴، اقدامات ملی بند۴: اصلاح مقررات و اگذاری طرح‌های تحقیقاتی و فناوری ملی در راستای اولویت دادن به مؤسسات پژوهشی و فناوری داخلی	۲۳	
	فرهنگ سازمانی		۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۴: ارتقاء سطح آگاهی و اعتقاد و رفتار اسلامی در فعالان و نهادهای عرصه علم و فناوری و اسلامی شدن نمادها در مؤسسات آموزشی و پرورشی	۲۴	
		نظام پژوهشی	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۲: حمایت از پژوهش و تولید محتوا و تدوین برنامه‌های آموزشی	۲۵	
		نظام پژوهشی	۲-۴. راهبرد کلان ۵، اقدامات ملی بند۳: حمایت از پژوهش و مطالعات.	۲۶	

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

	نظام ارزشیابی	نظام ارزیابی عملکرد	۴-۲. راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۹: ایجاد نهاد ملی مدیریت ارزشیابی و اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در آموزش عالی	۴۱
	نظام حقوق و پاداش		۴-۲. راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۱۸: ایجاد سازو کارهای انگیزشی برای توسعه رقابت سالم در آموزش عالی	۴۲
		نظام پژوهشی	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۱۹: ترویج پژوهش محور کدن آموزش و مستله محور کردن پژوهش	۴۳
		نظام فرایندها و روش های تدریس - امکانات فیزیکی	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۰: حمایت از به کارگیری فناوری ها و روش های جدید آموزشی در آموزش عالی	۴۴
		انتصابات و ارتقاء شغلی	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۱: باز تعريف نظام ارتقای اعضای هیأت علمی	۴۵
	نظام انگیزه و رضایت شغلی	انتصابات و ارتقاء شغلی	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۲: طراحی و استفاده از سازو کارهای انگیزشی مناسب برای جذب اعضای هیأت علمی متعدد و نخبه	۴۶
		امکانات فیزیکی	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۵: توسعه نظام آموزش الکترونیک و زیرساخت های فناوری	۴۷
	نظام ارزشیابی		۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۰: ایجاد نظام سنجش و ارزشیابی تضمین کیفیت	۴۸
		نظام ارزیابی عملکرد	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۲: بررسی دائمی شرایط محیطی به منظور پاسخگویی پیوسته و پویا	۴۹
		نظام فرایندها و روش های تدریس	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۵: بازنگری در محتوا و روش های آموزشی	۵۰
ارتباط با دانش آموزان نخبه و مستعد و جذب آنان		نظام فرایندها و روش های تدریس	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۰: تقویت جایگاه رشته های علوم انسانی و جهت دهنده نخبگان به سمت تحصیل در این حوزه ها از طریق ارتقای کیفی محتوا و شیوه های آموزشی	۵۱
		انتصابات و ارتقاء شغلی	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۴: استقرار نظام صلاحیت حرفه ای معلمان به منظور طبقه بندی مشاغل	۵۲
	وبزگی های مدیران		۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۵: استقرار نظام شایسته سالاری و پاسخگویی در مدیریت آموزش	۵۳
		نظام منابع انسانی	۴-۲- راهبرد کلان ع، اقدامات ملی بند۶: برنامه ریزی برای گزینش و جذب نیروی انسانی متعدد برای حرفه معلمی و ارتقای مستمر مهارت و دانش آنها	۵۴

	نظام انگیزه و رضایت شغلی		۲-۴. راهبرد کلان عاقدامات ملی بند۴: ارتقای سطح میشی و شان اجتماعی و توانایی های علمی و عملی معلمان	۵۵	
ارتباط با مدارس			۴-۲. راهبرد کلان عاقدامات ملی بند۰: افزایش همکاری اولیای دانش آموزان	۵۶	
	نظام پژوهشی		۲-۴. راهبرد کلان ۷، راهبردهای ملی، بند۱: ساماندهی نظام مدیریت پژوهش در کشور	۵۷	
	امکانات فیزیکی		۴-۲. راهبرد کلان ۷، راهبردهای ملی، بند۴: توسعه و متوازن سازی زیرساختها، امکانات و تجهیزات	۵۸	
	نظام پژوهشی		۴-۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی، بند۲: ارتقای کارآمدی مراکز پژوهشی	۵۹	
نظام حقوق و پاداش			۴-۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند۳: طراحی سازو کارهای خاص ارتقای محققان مراکز پژوهشی	۶۰	
	نظام پژوهشی		۴-۲-۴. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند۵: تقویت آموزش و پژوهش	۶۱	
نظام حقوق و پاداش			۴-۲. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند۷: لحاظ نمودن میزان رفع نیازهای جامعه در شاخصهای رتبه بندی و نظام انگیزشی پژوهشگران	۶۲	
ارتباط با آموزش و پرورش			۴-۲. راهبرد کلان ۷، اقدامات ملی بند۱۰: توسعه و تقویت بهره گیری جامعه از توانایی های صاحبان مهارت و خبرگان بدون مدرک	۶۳	
ارتباط با مدارس			۴-۲. راهبرد کلان ۸، راهبردهای ملی بند۱: ارتقای نظام مشاوره و استعدادیابی و هدایت تحصیلی	۶۴	
	نظام پژوهشی		۴-۲. راهبرد کلان ۸، راهبردهای ملی، بند۳: ارتقای همکاری های علمی و تحقیقاتی در بین پژوهشگران، اعضای هیأت علمی و دانشجویان	۶۵	
	نظام منابع انسانی		۴-۲. راهبرد کلان ۸، راهبردهای ملی، بند۵: ارتقای بهره وری منابع انسانی مؤسسات علمی- پژوهشی	۶۶	
ارتباط با آموزش و پرورش	ساختارسازمانی		۴-۲. راهبرد کلان ۸، اقدامات ملی بند۱: طراحی و استقرار نظام جامع مشاوره و استعدادیابی	۶۷	
	انتصابات و ارتقاء شغلی		۴-۲. راهبرد کلان ۸، اقدامات ملی بند۳: باز تعریف نظام انتصاب و ارتقای مدیران نهادهای آموزشی و پژوهشی، استادان و پژوهشگران	۶۸	
	نظام پژوهشی		۴-۲. راهبرد کلان ۸، اقدامات ملی بند۴: توسعه مهارت های تحقیقاتی اعضای هیأت علمی	۶۹	

ارتباط با دانش آموزان نخبه و مستعد و جذب آبان			۴-۲. راهبرد کلان ۱۰ . اقدامات ملی بند ۱۴: اصلاح جریان استعدادیابی و هدایت تحصیلی برای جذب استعدادهای برتر در علوم انسانی	۷۰	
		نظام مالی	۴-۲-۴. 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 مسامین

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) تکرار شده با ذکر فراوانی آن	بیشترین مؤلفه‌های (آسیب‌های) تکرار شده
۱	ساختاری	۹	۵۱	نظام پژوهشی (۱۷)
۲	رفتاری	۶	۲۱	نظام حقوق و پاداش (۶)
۳	محیطی	۵	۱۴	ارتباط با آموزش و پژوهش (۷)

نتایج حاصل از تحلیل سند نقشه جامع علمی کشور در جدول ۴-۳ نشان می‌دهد که نظام پژوهشی در بین عوامل ساختاری، نظام حقوق و پاداش در بین عوامل رفتاری و نحوه ارتباط با آموزش و پژوهش در بین عوامل محیطی بعنوان پر تکرارترین عوامل، می‌توانند بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تأثیرگذار باشند.

جدول ۸. تحلیل برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران

فصل	عنوان	سرفصل و مسامین	چگونگی ارتباط با ابعاد
چشم انداز	۱	تربیت نسلی موحد، مؤمن و معتقد به معاد و آشنا به مسئولیت‌ها و وظایف	فرهنگ سازمانی
چشم انداز	۲	بند ۲: برخورداری از یافته‌های معتبر علمی و پژوهشی با تأکید بر یومی‌سازی آنها	نظام پژوهشی
اصول ناظر بر برنامه‌های درسی و تربیتی	۳	بند ۷: برخورداری از رویکردی نوآورانه	نظام فرایندها و روش‌های تدریس
رویکرد و جهت‌گیری کلی	۴	۴-۳. اعتبار نقش مرجیت معلم	نظام منابع انسانی
رویکرد و جهت‌گیری کلی	۵	۴-۳. توجه به تفاوت‌ها	نظام منابع آموزشی
سیاست‌های تولید مواد و رسانه‌های یادگیری	۶	۴-۲. بند ۱: معلم‌در مسیر راه انبیاء و ائمه اطهار بودن	نظام منابع انسانی
سیاست‌های تولید مواد و رسانه‌های یادگیری	۷	۴-۲-۲. بند ععملم: یادگیرنده و پژوهشگر آموزشی و پژوهشی است	نظام منابع انسانی
سیاست‌های تولید مواد و رسانه‌های یادگیری	۸	۱۲-۲. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی با رویکرد حل مسئله	امکانات فیزیکی
سیاست‌های تولید مواد و رسانه‌های یادگیری	۹	۱۲-۴. بستر سازی برای بسط و توسعه تجارب و ابتکارات معلمان	نظام منابع انسانی
سیاست‌های تولید مواد و رسانه‌های یادگیری	۱۰	۱۲-۷. تولید محتوای الکترونیکی چندرسانه‌ای مناسب با نیاز معلمان	امکانات فیزیکی

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 با ذکر فراوانی آن	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 پژوهش (۱)

همان طور 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 تأثیرگذار ترین عامل ساختاری بر مطلوبیت حرفه آموزی 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 پژوهش را به عنوان مهم‌ترین عامل اثر گذار معرفی نمود.

جدول ۱۰: تحلیل اساسنامه دانشگاه فرهنگیان

فصل	عنوان	سرفصل و مضماین	چگونگی ارتباط با ابعاد		
			محیطی	رفتاری	ساختاری
ماده ۱: کلیات	نوبن	تریبیت افراد پیش رو در پژوهش و توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های			
	برخورداری از هیأت علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضایل اخلاقی	نظام منابع انسانی			
	واسسته به وزارت آموزش و پژوهش	و ارتباط با آموزش و پژوهش			
ماده ۲: اهداف	بند ۱: تأمین و تربیت معلمان، مدیران، کارکنان و پژوهشگرانی مؤمن و متعدد	نظام منابع انسانی	ویژگی های مدیران		
	بند ۲: تربیت و توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی	نظام منابع انسانی	ویژگی های کارکنان- ویژگی های مدیران		
	بند ۳: تسهیل و مشارکت در نهضت تولید علم، افزایش سهم تولیدات علمی، کاربردی کردن دستاوردهای علمی- پژوهشی، تعامل پویا و سازنده با مردمک پژوهشی داخلی و خارجی	نظام پژوهشی- نظام منابع آموزشی	تعامل منطقی با محیط بیرونی		
ماده ۳: وظایف و اختیارات	بند ۴: ایجاد تحول در نظام تربیت معلم و ارتقای روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تربیت	نظام فرایندها و روش‌های تدریس			
	بند ۵: توسعه زمینه پژوهندگی و تقویت روحیه پژوهشی	نظام پژوهشی	ویژگی های کارکنان- فرهنگ سازمانی		
	بند ۶: تعلیم و تربیت دانشجو معلمان با شایستگی‌های اخلاقی، تخصصی و حرفة‌ای		ویژگی های مدیران- فرهنگ سازمانی		
[Downloaded from isoedmag.ir on 2025-07-31]	بند ۷: تربیت مدیران آموزشی توانمند، شایسته و تحول آفرین				
	بند ۸: توسعه زمینه پژوهندگی و تقویت روحیه پژوهشی		ارتباط با آموزش و پژوهش		

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

جدول ۱۱. تحلیل سند اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در آسیب شناسی آموزش مهارت های حرفه ای دانشگاه فرهنگیان

ردیف	ایعاد	تعداد مؤلفه ها(آسیب ها)	تعداد فراوانی مؤلفه های (آسیب های) اشاره شده با ذکر فراوانی آن	بیشترین مؤلفه های (آسیب های) اشاره شده
۱	ساختراری	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 ۸-۳ حاصل از تحلیل سند اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با عوامل تأثیر گذار در ارائه ای مطلوب آموزش های حرفه ای 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 ای ارائه ای مطلوب آموزش مهارت های حرفه ای اثر گذار باشند.

جدول ۱۲. فراوانی و نسبت مضامین توجه شده به امر آسیب شناسی آموزش مهارت های حرفه ای 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 مهارت های حرفه ای 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
-------	---

محیطی	رفتاری	ساختاری
ارتباط با آموزش و پرورش(۵)	ویژگی های مدیران(۳)	نظام منابع انسانی (۴)
ارتباط با آموزش و پرورش(۷)	نظام حقوق و پاداش(۶)	نظام پژوهشی(۱۷)
ارتباط با آموزش و پرورش(۶)	نظام انگیزه و رضایت شغلی(۷)	نظام فرایندها و روش های تدریس(۹)
ارتباط با آموزش و پرورش(۱)	فرهنگ سازمانی(۱)	نظام منابع انسانی(۴)

ب- مصاحبه

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

جدول ۱۴. نتایج کدگذاری مصاحبه ها

مقاهیم	مؤلفه ها	بعد
سازماندهی گروهای تحقیقاتی + برگزاری دوره های آموزشی و کارگاهی جهت راهنمایی دانشجو معلمان در امر پژوهش	نظام پژوهشی	ساختاری
لزوم تسهیل روند انتقال معلمین دارای مدرک دکتری و باتجریه 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 دانشجو معلمان + تسلط کارشناسان آموزش به سرفصل های اموزشی + استفاده از اساتید در رشته های مرتبط با تخصص دانشگاهی و کاری آنان + استفاده از معلمین 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 کاروزی + مستندسازی فرایند کاروزی + 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 دانشجو معلمان + چیرگی مباحث عملی بر مباحث تئوری	نظام منابع آموزشی	
نوع ساخت + مراکز رشد + واحد حمایت از طرح ها و ایده های نوین	ساختار سازمانی	
زیر ساخت ها و سخت افزارها + کمیت و پردازندگی دانشگاه های فرهنگیان + تجهیز همه کلاس های دانشگاه به تخته هوشمند و پروروزکتور	امکانات فیزیکی	
تسريع روند حمایت از پژوهشگران + تخصیص بودجه های تحقیقاتی	نظام مالی	
اطمینان دانشجو معلمان از کفایت مهارت های کسب شده + حس اطمینان از انتخاب حرفة آموزگاری در بین دانشجو معلمان + درک مسئولیت حرفه معلمی	تضاد سازمانی	رفتاری
بهبود وضعیت معیشتی معلمان + منزلت اجتماعی + تأثیر نگرش اساتید بر انگیزه دانشجو معلمان	نظام انگیزه و رضایت شغلی	
نظر سنجی از کیفیت تدریس اساتید توسط دانشجو معلمان + نظر سنجی از روش های ارزشیابی آموزشی توسط اساتید و دانشجو معلمان	نظام ارزشیابی	
تعهد و جدیت اساتید در ارائه مهارت ها به دانشجو معلمان + تعهد و جدیت دانشجو معلمان در کسب مهارت های حرفه ای + دارا بودن وجدان کاری و حس مسئولیت پذیری در بین اساتید	فرهنگ سازمانی	
رعایت موافقین اخلاقی از سوی اساتید + پایندی به موافقین اخلاقی از سوی دانشجو 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	محیطی
تغییر در نحوه مدیریت روسای دانشگاه فرهنگیان + مشارکت در تصمیم گیری	ویژگی های مدیران	
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 خدمت آموزش و پرورش از بین اساتید دانشگاه فرهنگیان + تبادل اطلاعات و تجارت 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 معلمین فاقد مدرک دارطلب و محجب آموزش و پرورش بعنوان دستیار اساتید
	ارتباط با مدارس	تجیه کادر مدارس جهت همکاری صحیح و با کیفیت با دانشجو معلمان 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 آسیب زا در آموزش مهارت های حرفه ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

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

آسیب های بدست آمده از تحلیل استناد و مصاحبه ها		آسیب های بدست آمده از مصاحبه		آسیب های بدست آمده از تحلیل استناد	
مؤلفه ها	٪	مؤلفه ها	٪	مؤلفه ها	٪
نظام پژوهشی	۷۰	نظام پژوهشی	۷۰	نظام پژوهشی	۷۰
نظام ارزیابی عملکرد	۶۰	نظام ارزیابی عملکرد	۶۰	نظام ارزیابی عملکرد	۶۰
نظام فرایندها و روش های تدریس	۵۰	نظام فرایندها و روش های تدریس	۵۰	نظام فرایندها و روش های تدریس	۵۰
ساختار سازمانی	۴۰	ساختار سازمانی	۴۰	ساختار سازمانی	۴۰
امکانات فیزیکی	۳۰	امکانات فیزیکی	۳۰	امکانات فیزیکی	۳۰
نظام منابع انسانی	۲۰	نظام منابع انسانی	۲۰	نظام منابع انسانی	۲۰
نظام منابع آموزشی	۱۰	نظام منابع آموزشی	۱۰	نظام منابع آموزشی	۱۰
انتصابات و ارتقاء شغلی	۱۰	انتصابات و ارتقاء شغلی	۱۰	انتصابات و ارتقاء شغلی	۱۰
استراتژی سازمانی	۱۰	استراتژی سازمانی	۱۰	استراتژی سازمانی	۱۰
نظام مالی	۱۰	نظام مالی	۱۰	نظام مالی	۱۰
نظام انگیزه و رضایت شغلی	۵۰	نظام انگیزه و رضایت شغلی	۵۰	نظام انگیزه و رضایت شغلی	۵۰
نظام حقوق و دستمزد	۴۰	نظام حقوق و دستمزد	۴۰	نظام حقوق و دستمزد	۴۰
فرهنگ سازمانی	۳۰	فرهنگ سازمانی	۳۰	فرهنگ سازمانی	۳۰
ویژگی های کارکنان	۲۰	ویژگی های کارکنان	۲۰	ویژگی های کارکنان	۲۰
ویژگی های مدیران	۲۰	ویژگی های مدیران	۲۰	ویژگی های مدیران	۲۰
نظام ارزشیابی	۱۰	نظام ارزشیابی	۱۰	نظام ارزشیابی	۱۰
تضادسازمانی	۱۰	تضادسازمانی	۱۰	تضادسازمانی	۱۰
امنیت شغلی	۱۰	امنیت شغلی	۱۰	امنیت شغلی	۱۰
ارتباط با مدارس	۵۰	ارتباط با مدارس	۵۰	ارتباط با مدارس	۵۰
تعامل منطقی با محیط بیرونی	۴۰			تعامل منطقی با محیط بیرونی	۴۰
ارتباط با دانش آموzan مستعد و نخبه و جذب آنان	۳۰			ارتباط با دانش آموzan مستعد و نخبه و جذب آنان	۳۰
ارتباط با آموزش و پرورش	۲۰	ارتباط با آموزش و پرورش	۲۰	ارتباط با آموزش و پرورش	۲۰
ارتباط با دولت	۱۰	ارتباط با دولت	۱۰	ارتباط با دولت	۱۰

با توجه به اطلاعات درج شده در جدول ۱۶ در کل می توان گفت عوامل آسیب زا بر کیفیت آموزش های 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 آموzan مستعد و نخبه و جذب آنان، ارتباط با آموزش و پرورش و ارتباط با دولت.

ج - پرسشنامہ

بعد از تحلیل استناد 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 یو سشنامه

بعاد	ساختاری	رفتاری	محیطی	
نیازهای پذیرفته شده	کمترین	بیشترین	کمترین	
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 پاییندی به آن	عدم توجیه کادر مدارس جهت همکاری صحیح با دانشجو معلمان در اجرای کارورزی	بی اطلاعی کارکنان دانشگاه فرهنگیان و برخی اساتید از تغیرات کتب درسی و برنامه های جاری مدارس
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 حس اطمینان در انتخاب حرفه علمی از سوی برخی دانشجو «معلمان»	عدم توجیه کادر مدارس جهت همکاری صحیح با دانشجو معلمان در اجرای کارورزی	عدم توجه به زبان و فرهنگ مناطق مختلف در تدوین کتب درسی در امر آموزش
عدم کفایت مدت و کیفیت دوره کارورزی برای آماده سازی دانشجو معلمان	عدم تسلط کارشناسان و پرسنل آموزش به برنامه های درسی و ناتوانی در راهنمایی دانشجو معلمان	نگرش منفی دانشجو معلمان نسبت به وضعیت فعلی معلمان از جهت منزلت اجتماعی و معیشتی	کم توجهی برخی اساتید به موازین اخلاقی و پاییندی به آن	بی اطلاعی کارکنان دانشگاه فرهنگیان و برخی اساتید از تغیرات کتب درسی و برنامه های جاری مدارس
عدم کفایت مدت و کیفیت دوره کارورزی برای آماده سازی دانشجو معلمان	عدم تسلط کارشناسان و پرسنل آموزش به برنامه های درسی و ناتوانی در راهنمایی دانشجو معلمان	نگرش منفی دانشجو معلمان نسبت به وضعیت فعلی معلمان از جهت منزلت اجتماعی و معیشتی	کم توجهی برخی اساتید به موازین اخلاقی و پاییندی به آن	بی اطلاعی کارکنان دانشگاه فرهنگیان و برخی اساتید از تغیرات کتب درسی و برنامه های جاری مدارس

پرسش پژوهشی شماره چهار: از میان عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی کدامیک بیشترین آسیب زایی را بر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان داردند؟

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

عوامل محیطی	عوامل رفتاری	عوامل ساختاری	عوامل
-------------	--------------	---------------	-------

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

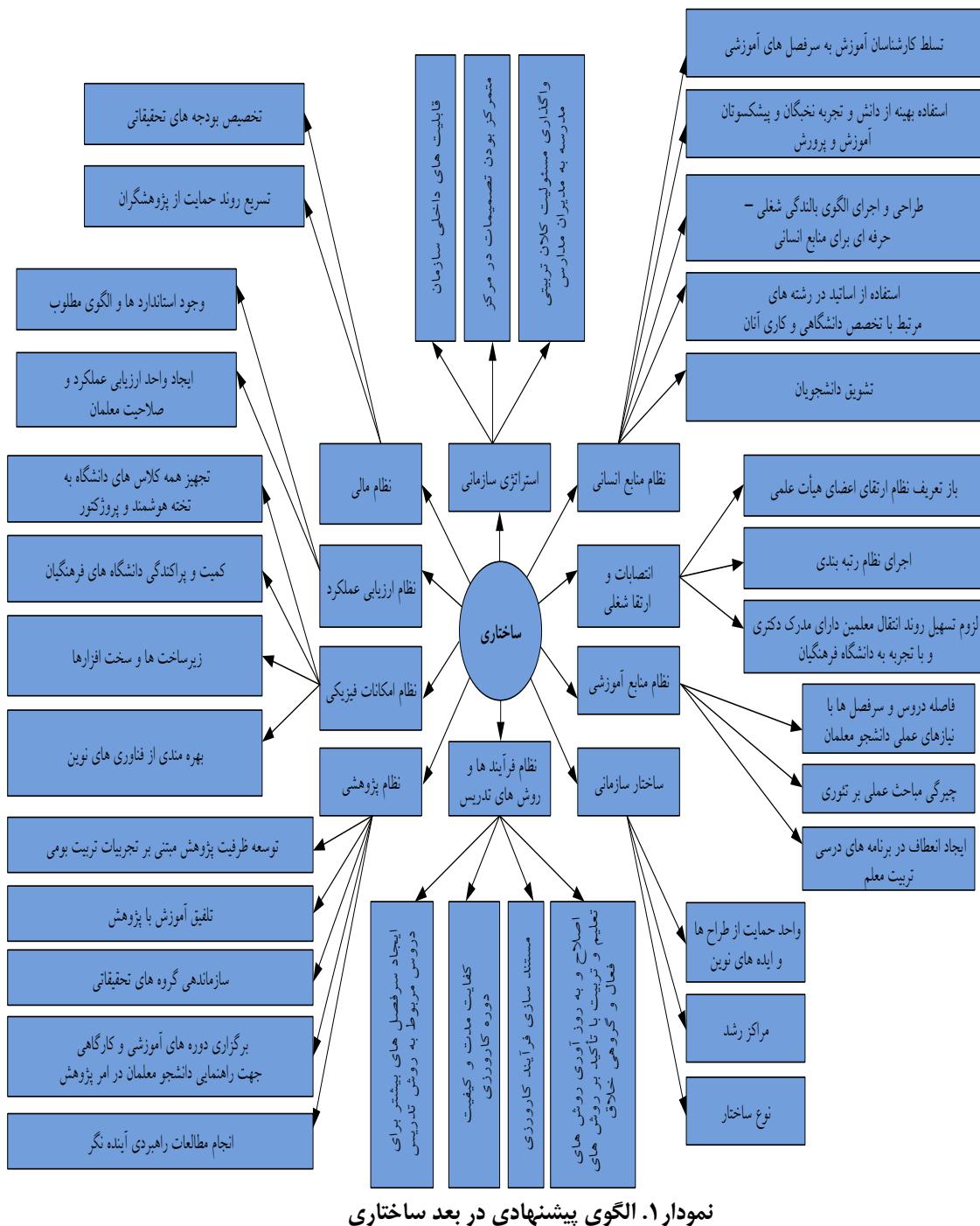
میانگین های به دست آمده نشان می دهد که عوامل ساختاری در بین کل پاسخگویان استاد و دانشجویان بیشترین میانگین را دارد.

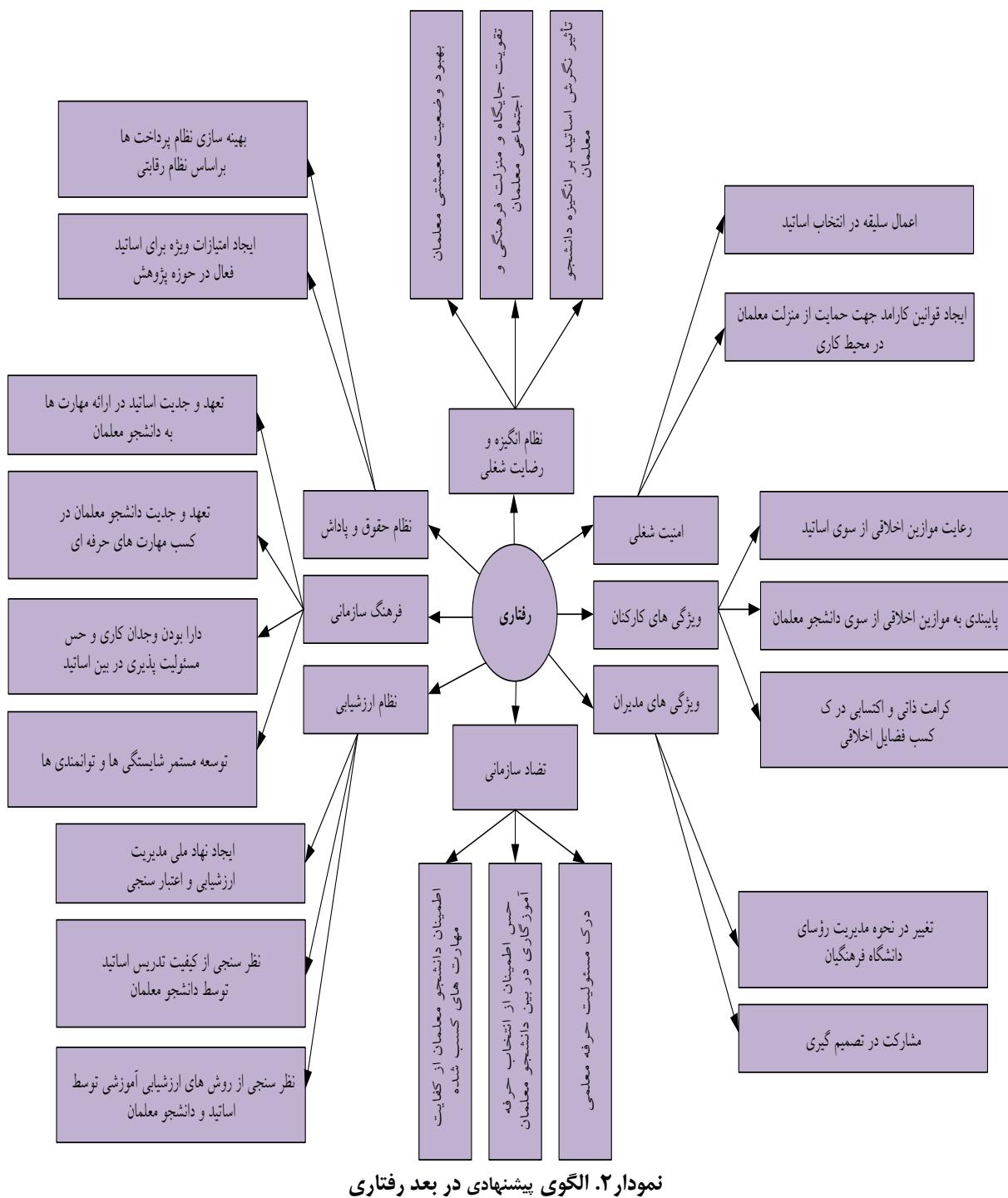
جدول ۱۸. بیشترین بعد آسیب زا برآموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان

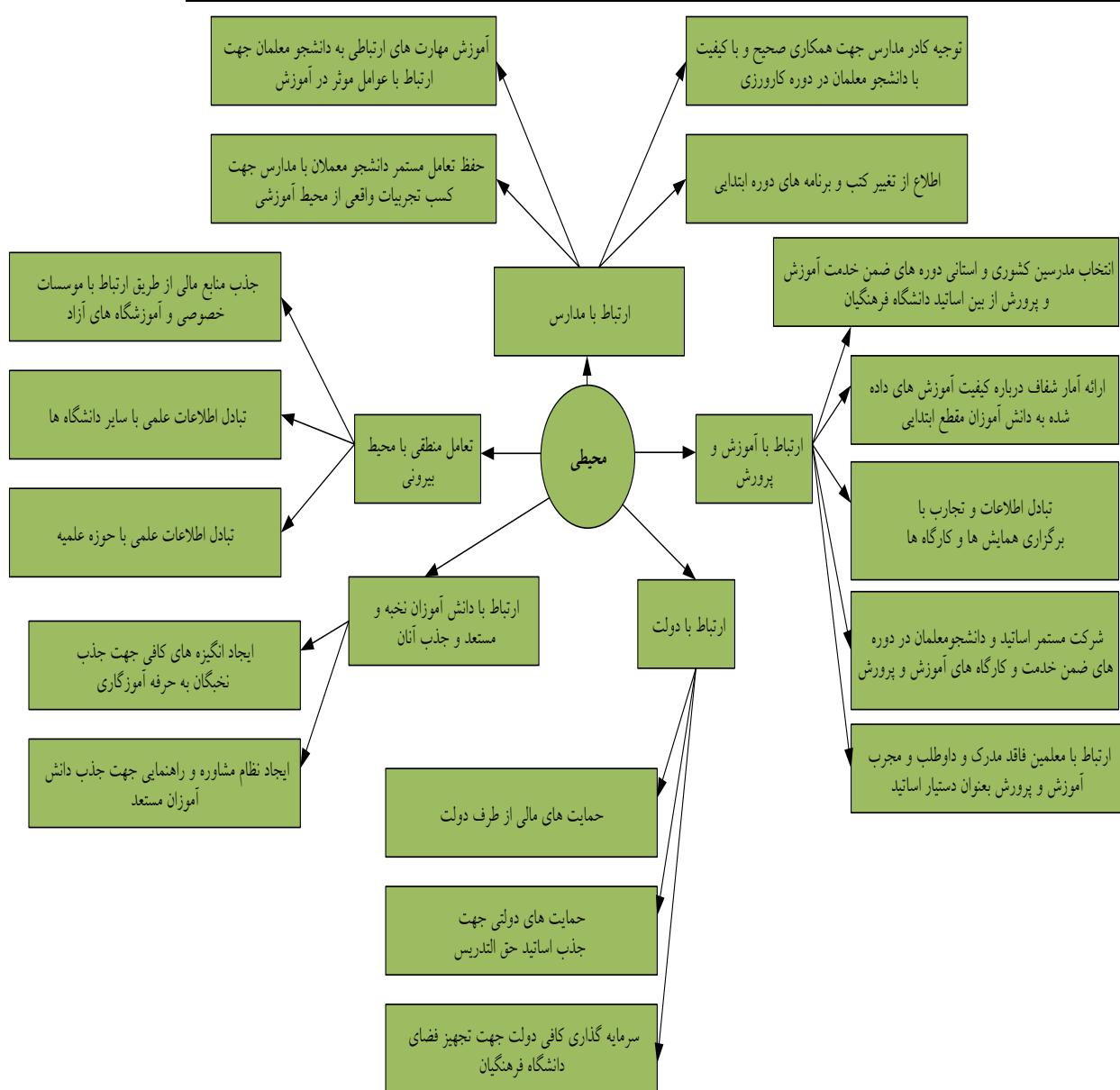
پاسخگویان	بیشترین بعد آسیب زا برآموزش مهارت‌های حرفه‌ای
استاد	ساختاری
دانشجویان زن	محیطی
دانشجویان مرد	ساختاری
دانشجویان زن و مرد	ساختاری
کل پاسخگویان(دانشجویان+استاد)	ساختاری

بنابراین بیشترین بعد آسیب زا برآموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، بعد ساختاری بود.

پرسش پژوهشی شماره پنج: چه الگویی جهت مقابله با آسیب‌های موجود در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه قابل ارائه است؟







نمودار ۳. الگوی پیشنهادی در بعد محیطی

میزان اعتبار الگوی پیشنهادی

جهت سنجش الگوی به دست آمده از پژوهش حاضر، مصاحبه‌ها و استناد 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 (کامل‌امالخالفم^۱، مخالفم^۲، نظری ندارم^۳، موافقم^۴، کامل‌موافقم^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 اکثربیت پاسخ دهنده‌ان با مؤلفه‌ها و خرد 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 استناد 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 درسی اش 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 برخوردار 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 کاستی هایی می‌باشد. از جمله این مشکلات و موانع می‌توان به کمبود فضا، امکانات و نیروی متخصص و بالغیزه 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 سواری(۲۰۱۳)^(۶) که اثربخشی برنامه آموزش معلمان کشور زیمباوه 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 محتواهی 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 اجرا کننده و ارائه کننده برنامه هستند تغییر جدی ایجاد نشده است؛ اگرچه توجه اسناد و مسئولان دانشگاه فرهنگیان به امر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجو معلمان باعث شده نگرش مدرسان به مسئله آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تغییر مثبتی داشته باشد؛ اما این به تنها بی‌نفع نمی‌تواند باعث شده از این‌جا 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 نمی‌توانند تغییری در رویکرد تدریس خود ایجاد کنند (مورنو، ۲۰۰۷). بنابراین هویت حرفه‌ای مدرسان نیاز مبرم به بازسازی مجدد دارد. لوث 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 می‌شود. به همین دلیل نیازمند است تا مدرسان طی دوره‌های اموزشی با فرایند آموزش مهارت‌های حرفه‌ای بیشتر آشنا شوند. هم چنین جذب مدرسان متخصص و دارای نگرش پژوهشی می‌تواند 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 آسیب‌زای 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 محتوا کتب درسی دوره تربیت معلم از نظر شناختی و عاطفی، دانشی با نتایج پژوهش و معرفی عامل آسیب‌زای ساختاری نظام منابع آموزشی دارای همسوی 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 عقیلی (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 همسوی 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) در خصوص 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 کفايت دوره‌های عملی و کاروزی، ضعف در نظام فرآیندها و روش‌ها همسوی 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 بی‌عدالتی 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، بدینه است که بررسی مراکز دیگر دانشگاه فرهنگیان در شهرهای دیگر می‌تواند در میزان تأیید این یافته‌ها و روشن تر شدن وضعیت موجود دانشگاه فرهنگیان در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجویان کمک کننده باشد.

با توجه به انجام این مطالعه و شناسایی آسیب‌های موجود در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان در زمینه تربیت دانشجویان دارای مهارت حرفه‌ای، تلاش شد تا با شناسایی ضعف‌ها 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 مهارت‌های حرفه‌ای ارائه می‌شود که عبارتند از:

در راستای یافته‌های سؤال دوم پژوهش که نشان می‌دهد دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در بعد ساختاری دارای آسیب‌های می‌باشد، پیشنهاد می‌شود نظارت و قوانین کارآمدی بر روند جذب اعضای هیأت علمی، تبدیل وضعیت اساتید حق التدریس دانشگاه به هیأت علمی و نیز به کارگیری اساتید با تجربه و متخصص در امر تربیت و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجویان وجود داشته باشد و همچنین توصیه می‌شود جهت بهبود کیفیت دوره کارورزی، در زمان اجرا نظارت‌های دقیق و مستمری از سوی دانشگاه انجام شود و نیز افزایش مدت زمان دوره کارورزی.

در زمینه یافته‌های مربوط به سؤال سوم پژوهش که نشان می‌دهد دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در بعد رفتاری دارای آسیب‌های می‌باشد، پیشنهاد می‌شود جهت بالا بردن انگیزه کسب مهارت‌های حرفه‌ای، بین سیستم حقوق و پاداش پیوند مستقیمی وجود داشته باشد و نیز امتیازات ویژه‌ای 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 می‌توان 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 مهارت‌های حرفه‌ای نیز کوشاتر خواهند بود.

با توجه به نتایج سؤال چهارم پژوهش که نشان می‌دهد دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی در زمینه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در بعد محیطی دارای آسیب‌های می‌باشد، پیشنهاد می‌شود 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 پژوهش جهت به کارگیری معلمین با تجربه و حتی فاقد مدرک که در امر تدریس موفق بوده اند، بعنوان دستیار اساتید در دانشگاه فرهنگیان، بسیار می‌تواند در افزایش کیفیت آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجویان مفید باشد. لازم به ذکر است که جهت تبادل اطلاعات و تجارب بین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پژوهش، می‌توان با برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های سالانه و مستمر به این مهم دست یافت.

با توجه به یافته‌های سؤال پنجم که نشان می‌دهد از دیدگاه پاسخگویان پرسشنامه، بیشترین بعد آسیب‌زا در آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان در دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، بعد ساختاری می‌باشد 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 باسابقه و موفق، در زمینه بهبود این بخش از آسیب‌ها اقدام سریع و کارآمدی بنمایند.

با توجه به اینکه نظام آموزشی دانشگاه فرهنگیان نوپا و به مدت شش سال است که تشکیل شده، انجام پژوهش‌های مشابه در سال‌های آتی می‌تواند نتایج بهتری در اختیار مسئولین دانشگاه فرهنگیان قرار دهد.

با توجه به محدودیت زمانی و مکانی توصیه می‌شود 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 مهارت‌های حرفه‌ای در سایر رشته‌های 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 روش‌های نوین تدریس (بر پایه پژوهش‌های مغز محوری، ساخت گرایی، یادگیری از طریق همیاری، فراشناخت و ...). تهران: آبیژ.
- احمد پناه م. (۱۳۸۰). میزان تناسب دروس و ثمربخشی مواد درسی و آموزش‌های دوره دو ساله تربیت معلم کودکان استثنایی "نایین و کم بینا". [گزارش پژوهشی]. تهران: سازمان آموزش و پرورش استثنایی، پژوهشکده کودکان استثنایی. اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مورخ ۹۰/۱۰/۰۶ مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- اسفندیاری ع، نکوئی مقدم، 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: ۱۱-۲۴.
- امین خندقی م، عجم ع ا. (۱۳۹۰). تأملی بر پیوند نظری رویکردهای ارزشیابی آموزشی با الگوی کیفیت آموزشی و تبیین پیامدهای آن بر حوزه عمل. پژوهش نامه آموزش عالی، ۱۳(۴): ۴۷-۷۳.
- حسینیان حیدری ف س. (۱۳۹۲). بررسی مهارت‌های حرفه‌ای 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.
- صفی ا. (۱۳۷۹). سازمان و قوانین آموزش و پرورش ایران. تهران: سمت.
- صفی 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.
- صفی ا. (۱۳۹۱). تربیت معلم در ایران، ژاپن، مالزی، آلمان، انگلستان و هند و پاکستان. تهران: انتشارات ویرايش.
- 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 حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد فصلنامه نوآوری آموزشی. ۱۲(۴۵): ۱۴۹-۱۷۶.
- عقیلی ع. (۱۳۹۲). صلاحیت‌های 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.
- عالقه‌بند 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 سیاست‌های راهبردی فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش. مؤسسه پژوهش برنامه ریزی درسی و نوآوری آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- میرزاپی اهرنجانی ح. (۱۳۸۱)، طرح تفصیلی گسترش افقی نو در شناخت و آسیب‌شناسی سازمان‌های عمومی و دولتی ایران (آب منطقه‌ای غرب). مرکز پژوهش‌های کاربردی دانشگاه 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 ssgc 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.
- Huntry, H. (2008). Teachers Work: Beginning Teachers Conceptions of Competence. *The Australasian Educational Researcher*, 35(1). 125-145
- Klauder, 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