

## تأثیر و کیفیت مراکز علمی - آموزشی بر تربیت معلم

مسلم امیری<sup>۱</sup>، مژده اردلانی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید مدرس سنندج (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دبیر دبیرستانهای شهر سنندج، ناحیه ۱، کردستان، ایران

### چکیده

در سند تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی ایران به درستی ضرورت و اهمیت سیاست‌های تربیت و نگهداشت معلمان با تأکید بر نقش آموزش و پرورش مطرح شده است. استقرار نظام ملی تربیت معلم با رویکرد آموزش تخصصی تربیت محور با همکاری دستگاه‌های ذیربط، نقش اساسی دانشگاه به‌ویژه دانشگاه فرهنگیان را در تحول بنیادی روشن می‌کند؛ تشکیل گروه‌های آموزشی و پژوهشی در زمینه روش‌ها و فنون آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، روش‌های تخصصی تدریس در حوزه‌های موضوعی مربوطه، روش‌های ارزشیابی و تحقیق، کارورزی و تمرین معلمی، پژوهش در رویکردهای تربیت معلم و برنامه‌های درسی و... به قصد تحول در برنامه‌ها و روش‌های موجود تشکیل شده و با ایده‌های تحول‌گرایانه و با نیروهای متخصص و اهل پژوهش در این دانشگاه می‌تواند زمینه‌های این رویکرد تحولی و نوآورانه را به‌طور مؤثر در آموزش و پرورش نهادینه نماید؛ بنابراین مقایسه وضع موجود نظام ساختاری مراکز تربیت معلم با معیارهای از قبل تعیین شده و مقایسه وضع موجود نظام با رسالت و اهداف و انتظارات از دانشگاه فرهنگیان و همچنین تأثیر دانشگاه فرهنگیان بر تربیت معلم متخصص تضمین‌کننده کیفیت آموزشی خواهد بود؛ به این ترتیب کیفیت نظام آموزشی در دانشگاه با سطح انتظارات دیگر افراد ذیربط در جامعه رابطه داشته و توجه به این مؤلفه‌ها یکی از نکات مهم در تحول بنیادین در نظام آموزشی کشور خواهد بود.

**واژه‌های کلیدی:** تربیت معلم، برنامه درسی، دانشگاه فرهنگیان، دانشجو، ساختار.

**مقدمه**

مراکز آموزشی به‌ویژه دانشگاه فرهنگیان که هدف و رسالت آن ایجاد تغییر در کیفیت‌ها برای استفاده از منابع سرشار و ارزشمند قشر جوان کشور به‌منظور افزایش توان ملی برای پاسخگویی به نیازهای آموزشی و پرورشی در شرایط رقابتی امروز است امری اجتناب‌ناپذیر است.

این دانشگاه با داشتن امتیازات بالقوه و خاصی که برای آن بر اساس اساسنامه قائل شده‌اند می‌تواند با در نظر گرفتن رسالت خود بهترین متقاضیان و داوطلبان تحصیل در آموزش عالی کشور را جذب و تربیت نماید از آنجایی که در آموزش و پرورش نقش نیروی انسانی بسیار مهم است و معلم از مهم‌ترین ارکان مؤثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار می‌آید، این دانشگاه چه از جهت تربیت محققان تراز اول و چه در ارتباط با احتیاجات نیروی انسانی در حال باید به عالی‌ترین سطح تخصص در هر رشته تحصیلی منتهی شود این ویژگی تحصیلات عالی در این دانشگاه تا حدی خط‌مشی برنامه‌ریزی دانشگاهی را مشخص می‌کند به این معنی که در هر رشته از تحصیلات این دوره‌ها در رابطه با هر نوع تخصص محتوای کار مشخص است و نحوه عرضه هر مبحث نیز برحسب آن جنبه نظری یا کاربردی موضوع مورد تأکید باشد به تخصص و توان و علاقه استاد مربوطه بستگی دارد. تخصص و علاقه استاد می‌تواند منتهی به ارائه دانش مؤثر به دانشجویان این پردیس‌های آموزشی گردد (میر، ۲۰۱۳).

**ضرورت و اهمیت**

دانشگاه فرهنگیان رکن اصلی تحول و تعالی تربیت‌معلم کشور است که با توجه به اساسنامه خود در وارد کردن تازه‌ترین پدیده‌های علمی و فنی و تکنیکی به‌نظام آموزش و پرورش کشور می‌تواند موجب بهبود کیفیت فعالیت‌های تخصصی و فنی از طریق نوآوری‌ها و روش‌های جدید باشد، در چنین شرایطی است که نوآوری و یافته‌های جدید علمی در حوزه تعلیم و تربیت و روانشناسی به محیط کار نظام‌های آموزشی نفوذ می‌کند و بهبود شرایط و کیفیت فنی و تکنیکی فعالیت‌ها را موجب می‌شود. این نوآوری‌ها بر اساس آموزش‌های نوین به‌عنوان ارائه‌دهنده خدمات کیفی آموزشی و پژوهشی و دیگر خدمات به دانشجویان و معلمان و گروه‌هایی که از آن‌ها استفاده می‌کنند، نیازمند شناخت، درک و نظر به انتظارات، نیازها و خواسته‌های گوناگون نظام آموزشی کشور است. دریافت درست از این مؤلفه‌ها می‌تواند به آموزش کیفی در پردیس‌های تربیت‌معلم منجر شود و تأثیر به‌سزایی در تربیت نو معلمان داشته باشد. (نرمند، ۲۰۱۳) کیفیت است که پاسخگوی نیازهای ویژه در یک گستره زمانی و مکانی خاص است، این کیفیت در آموزش عالی فرهنگیان چند بعد اساسی را می‌تواند شامل شود که هر کدام وابستگی زیادی به وضعیت محیطی نظام دانشگاهی، مأموریت یا شرایط و استانداردهای رشته‌های موجود دارد بنابراین مقایسه وضع موجود نظام ساختاری مراکز تربیت‌معلم با معیارهای از قبل تعیین‌شده و مقایسه وضع موجود با رسالت و اهداف و انتظارات از دانشگاه فرهنگیان تضمین‌کننده کیفیت آموزشی در این دانشگاه خواهد بود؛ به این ترتیب کیفیت نظام آموزشی در دانشگاه با سطح انتظارات مسئولان پردیس‌های آموزش عالی، مدرسان و دانشجویان و دیگر افراد ذیربط در جامعه رابطه داشته و هزینه خاص خود را دارد. توجه به این مؤلفه‌ها یکی از نکات مهم در تربیت و تأثیرگذاری در ساختن معلمان با ایده‌های بروز و جدید خواهد بود، اجرایی کردن چنین سازمانی در دانشگاه فرهنگیان به برنامه‌ریزی نیاز دارد.

باید توجه کرد که علت وجودی و مأموریت این دانشگاه چیست؟

به کجا می‌خواهد برسد؟

برای چنین راهبردی چه باید کرد؟ (تری، ۲۰۱۳)

تأثیران بر معلمان چیست و چه فرقی با سایر مراکز دارد؟

بر این اساس به منظور ایجاد ساختار متناسب که فلسفه و تفکر سازماندهی کیفی در آن به اجرا درآید. باید ساختارهای سنتی موجود ارزیابی و تجدید بنا شوند. در سیستم‌های سازمانی جدید خطوط مدیریت، اختیارات، مسئولیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای انجام امور باید شکلی تازه بگیرد. در پردیس‌های دانشگاهی تربیت‌معلم ساختاری لازم است که انعطاف‌پذیری بیشتری برای کسب نظریات و آمادگی و کار آیی بالاتر برای ایجاد بهبود سازمانی وجود داشته باشد. عدم توجه به رویکردها، روش‌ها و ابزارهای جدید مانع جدی پذیرش و حمایت برای اجرای سازماندهی کیفی در دانشگاه فرهنگیان است. بنابراین دانشگاه فرهنگیان که هدفان تربیت‌معلم و دستیابی به سطوح مختلف از لحاظ کیفی است در صورت واقع نشدن این سازمان در نقش راهبردی، کیفیت فعالیت در دانشگاه کاهش خواهد یافت.

از طرف دیگر توجه به ارتباط منسجم و مؤثر بین دانشگاه‌های کشور، جامعه دانشگاهی و دستگاه‌های اجرایی در جهت حمایت از دانشگاه فرهنگیان و تخصیص بودجه و اعتبار دانشگاهی به توسعه کمی و کیفی دانشگاه کمک خواهد نمود (سوران، ۱۳۹۰) در مدل پذیرش دانشجو می‌توان به مدل استخدام فارغ‌التحصیلان از دانشگاه‌ها، مدل سفارش تربیت‌معلم به دانشگاه‌های دیگر، مدل پذیرش دانشجوی متعهد خدمت و یا از ایده‌هایی چون:

ایده نخبه پروری با شناسایی از دوران تحصیل، ایجاد نگرش معلمی از دوره دبیرستان، مشارکت مشورتی هدفمند اولیا، الگوی تلفیقی با استفاده از دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه‌های تخصصی کشور که نتیجه آن تربیت‌معلمانی خلاق، نوآور، برنامه‌ریز، متعهد، صاحب بصیرت، دارای مهارت حرفه‌ای و تلاشگر باشد. سرفصل‌های آموزشی و درسی این دانشگاه فرصت خودآموزی و خودکفایی را در امر تحصیل و تحقیق و رسیدن به توان علمی و کارکردی بالا را از همه جهت برای دانشجویان فراهم می‌آورد در وضع فعلی دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و به اصطلاح متخصصان ساخته‌وپرداخته روش‌های آکادمیک با آنچه خارج از بیان استاد و کتاب است، بیگانه‌اند و ناچار باید در محیط کار و ضمن عمل و تجربه به مهارت‌های لازم و تخصص نسبی پس از پایان تحصیلات راه پیدا کنند و چه بسا در مرحله اشتغال به روش‌های سنتی کشیده شوند و اغلب بین آنچه در جریان تحصیلات رسمی و کلاسیک آموخته‌اند با آنچه در عمل مبنای کار آن‌ها قرار می‌گیرد شکاف عمیق وجود داشته باشد. آنچه که این شکاف را به عنوان لطمات آموزشی به‌نظام آموزش‌وپرورش ممکن است وارد کند در بسیاری از مواقع جبران‌ناپذیر است (پلانکو، ۲۰۱۴) که خوشبختانه دانشگاه فرهنگیان از این امر مستثنا است زیرا دانش‌آموختگان ضمن تحصیل با گذراندن دروس کارورزی در بطن محیط‌های کار آموزش‌وپرورش قرار می‌گیرند و با علم روز و توأم با فن‌آوری‌های نوین آموزشی و پرورشی می‌تواند موجب رشد و تعالی نظام آموزشی کشور باشند.

دیگر رشته‌های تخصصی شغل معلمی را نیز نمی‌توان از این کوشش بی‌نیاز دانست. در رشته‌های آموزشی کارورزی جز لاینفک برنامه‌های درسی باید قلمداد شود متأسفانه در رشته‌های دانشگاهی این مقصود حاصل نمی‌شود و حتی کارورزی تقریباً جنبه صوری و ساختگی به خود می‌گیرد شاید هم عدم توانایی و بی‌علاقگی داوطلبان کارورزی تماس دانشجویان را با مسائل عینی، آموزشی، تربیتی و اشتغال را محدود می‌سازد و به کسب توانایی و مهارت نمی‌انجامد. آموزش‌وپرورش و گستره‌های وسیع آن این امکان را به دانشگاه فرهنگیان می‌دهد تا از تمامی پتانسیل‌های موجود کمال استفاده را برای تربیت دانشجویان معلمان به عمل آورد (داچی، ۲۰۱۳).

### دانشگاه فرهنگیان و رسالت تربیت معلم

روشن است در مجموعه فعالیت‌های مربوط به تأمین احتیاجات نیروی انسانی انتخاب افراد شایسته اولین قدم و شاید مهم‌ترین قدم‌هاست. انتخاب بهتر به وجود داوطلبان بیشتر و مستعدتر وابسته است بهترین انتخاب مستلزم بیشترین استقبال است. اصولاً انتخاب فقط آنگاه پیش می‌آید که تقاضا بر عرضه فزونی داشته باشد خوشبختانه در حال حاضر شرایط اجتماعی و اقتصادی و استخدامی معلمان در جامعه به‌خصوص در چند سال اخیر باعث شده است خیلی از جوانان مستعد پرتلاش و توانمند به مشاغل آموزشی و تحصیل در مراکز تربیت‌معلم علاقه نشان دهند، کارشناسان برنامه‌ریزی و مسئولان آموزشی به‌حق و با استدلالی کاملاً منطقی ویژگی‌ها و شرایط سنگین و گوناگونی برای داوطلبان تدریس و تحصیل در پردیس‌های تربیت‌معلم قائل‌اند (تن، ۲۰۱۳) این شرایط، باعث می‌شود که جوانانی که آمادگی و صلاحیت بیشتری دارند و از استعداد بهتر بهره‌مند هستند به رشته‌ها و مشاغل آموزشی جذب شوند. استقبال کم‌نظیر داوطلبان آزمون‌های سراسری در سال‌های اخیر از مراکز تربیت‌معلم نویدبخش جذب نخبگان علمی در دانشگاه فرهنگیان است. چنین گروهی هم از حیث استعداد و توانایی و هم از جهت علاقه و رغبت برای تربیت و کسب تخصص آمادگی بیشتری دارند در این خصوص به مهم‌ترین مسئله یعنی روش انتخاب این داوطلبان باید اشاره شود.

روش انتخاب معلم به خط‌مشی واحد و منحصر به فردی مانند آزمون ورودی و مصاحبه چند دقیقه‌ای نمی‌تواند محدود باشد، در انتخاب داوطلبان تحصیل در این دانشگاه مدل و الگویی باید بکار گرفته شود که تمامی ابعاد وجود متقاضی را در ارتباط با همه ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کند و سرانجام از تلفیق نمرات حاصل از آزمون ورودی، مصاحبه، ویژگی‌های فردی، سوابق تحصیلی، مطالعه شناسنامه علمی، تحولی از گروه داوطلبان رده‌بندی معتبری فراهم آورد و بر مبنای آن رده‌بندی، بهترین متقاضیان را جهت تحصیل در دانشگاه انتخاب نماید. چنین فرآیندی مستلزم پروسه زمانی طولانی‌مدت برای انتخاب داوطلبانی است که نمره لازم را جهت قبولی کسب نموده‌اند از طرف دیگر از جمله مسائل مربوط به دانشگاه فرهنگیان مسئله استخدام فارغ‌التحصیلان این دانشگاه در آموزش و پرورش است بازنگری بر قوانین مربوط به استخدام این قبیل دانشجویان که از این دانشگاه فارغ‌التحصیل می‌شوند از موارد بسیار مهم تصمیم‌گیری در سطح ملی است. عدم توجه به معیارها و ضوابط استخدامی این بخش اجتماعی انتخاب احسن را دشوار می‌کند. نتیجه ضعف و کمبود در فرآیند انتخاب قبول داوطلبانی که از نظر استعداد و شایستگی از رده‌های دوم و سوم به حساب می‌آیند. ناتوانی انتخاب‌شدگان برای تحصیل در این رشته با پیش‌بینی و اجرای برنامه‌های اصیل تحول بنیادین در آموزش و پرورش مغایر است. به همین دلیل مسئولان آموزشی و پرورشی و سایر متولیان اجرایی و قانون‌گذاری کشور باید درصدد استخدام دانشجویان این دانشگاه پس از فارغ‌التحصیلی باشند در اثر نادیده انگاشتن این مسئله مؤلفه انتخاب معلم از داوطلبان ورود به دانشگاه به تصادف محول می‌شود و شرایط به وجود آمد همه معیارها و ضوابط مطلوب را تحت الشعاع قرار می‌دهد که همگی بر تأثیر و اهمیت دانشگاه فرهنگیان دلالت دارد از طرف دیگر در مدیریت کیفیت دانشگاه فرهنگیان نقش مدرس به عرضه محتوای برنامه نمی‌تواند محدود باشد پس مدرسانی که در پردیس‌های تربیت‌معلم به خدمت گمارده می‌شوند قاعده معلم خوب و در امر تربیت نمونه کامل مهارت دارند و در عمل علاوه بر ارائه اطلاعات و دانش لازم به‌صورت سرمشق ایده‌آل در ارتباط با ویژگی‌های لازم برای کارآموزی در سازندگی نظام تربیتی نیز نقش مؤثری دارند نیل به این مقصود درگرو آن است که مدرسان شاغل در این مراکز به ویژگی‌های یک معلم خوب مجهز باشند و خود در جهت اشاعه ارزش‌ها و ایجاد آن خصوصیات مطلوبی که موردنظر است تلاش کنند. ضعف کادر آموزشی

و گاهی سهل‌انگاری برخی از مدرسان در اجرای برنامه‌ها به صورت تنگناها و نارسایی‌های قابل ملاحظه در این بخش ظاهر می‌شود. تلاش برای ارتقا سطح علمی مدرسان، تبدیل وضعیت آنان به عنوان اعضای هیئت علمی، تقویت گروه‌های آموزشی پردیس‌ها، جذب اعضای هیئت علمی توانمند و علاقه‌مند با مدرک تحصیلی بالا موجب می‌شود دانشگاه فرهنگیان به سازمان‌های آموزشی آگاه، علاقه‌مند و معتقد مجهز گردند. کارآزموده‌ترین استادان و مدرسان هر حوزه آموزشی به عنوان کادر ثابت پردیس‌های دانشگاهی باید به خدمت گمارده شوند، زیرا تربیت معلم شایسته از مؤثرترین وسایل اعتلای کیفی کار مراکز آموزشی است و معلم شایسته را فقط مدرس شایسته می‌تواند تربیت کند. عدم توجه به این مسائل اغلب به عنوان کمبود دیگری در کار آیی مؤثر استخدام پس از فارغ التحصیلی داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان است، به منظور تحقق هدف مزبور دانشگاه فرهنگیان مأموریت‌های زیر را باید دنبال کند:

الف - توانایی پاسخگویی به نیازهای آتی آموزش و پرورش و حتی آموزش عالی کشور و تأمین امکانات و تجهیزات لازم جهت تحقق این منظور به بیان دیگر دانشگاه فرهنگیان با گروه‌های آموزشی مربوطه و رشته‌های تحصیلی متناسب با نیازهای آتی منطبق بر فناوری‌های نو، با رویکردهای عمیق در حوزه علوم انسانی و تجربی، ریاضی و فنی باید فعالیت نماید. با چنین خواسته‌ای لازم است که دانشگاه از اعضای هیئت علمی توانمند و کافی، فضای کالبدی و امکانات و تجهیزات مناسب و منابع مالی کافی و تشکیلات کارآمد برخوردار باشد.

ب - مجری مصوبات و دستورالعمل‌های وزارتخانه‌های آموزش و پرورش و علوم تحقیقات و فناوری:

این دانشگاه ضوابط و دستورالعمل‌های وزارتخانه‌های مزبور را به مورد اجرا گذاشته و اهداف و سیاست‌های مصوبات آموزش عالی کشور را در حیطه و گستره آموزش و پرورش دنبال خواهد نمود. این موضوع هم ارتباط دانشگاه را با سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی فراهم می‌آورد و هم دستورالعمل‌ها و ضابطه‌های اجرایی وزارت متبوع یعنی آموزش و پرورش را در حیطه آموزشی و پرورشی دانشجو معلمان دنبال خواهد کرد.

ج - ارائه کمک فکری به مؤسسات آموزشی جهت حفظ توازن آموزشی و فناوری در منطقه و استان:

دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به عنوان گستره فعالیتی آموزش عالی نظام آموزش و پرورش کشور همچون یک دانشگاه مادر و حامی به دیگر دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی کوچک‌تر و تخصصی‌تر کمک‌های فکری در زمینه آموزشی و فناوری ارائه نماید.

د - قرارگیری در سطح دانشگاه‌های جامع و معتبر کشور:

جهت نیل به این هدف راهبردهای کلان دانشگاه را به شرح زیر می‌توان ارائه داد:

- ۱ - توسعه و تکمیل دانشکده‌ها و پژوهشکده‌های دانشگاهی متناسب با شرایط لازم برای یک دانشگاه جامع ویژه فرهنگیان.
- ۲ - گسترش کمی و کیفی دوره‌های آموزشی به ویژه دوره‌های تحصیلات تکمیلی و اصلاح موقعیت دانشگاه از نظر شرایط فعلی گروه‌های تخصصی موجود.

۳ - توجه به اعضای خانواده دانشگاه شامل دانشجویان، اعضا، هیئت علمی و کارمندان به عنوان ارکان اصلی ایجاد تحول و پیشرفت در دانشگاه در محورهای مختلف چون جذب بهترین‌ها، ارتقا مستمر کمی و کیفی، تمهید امکانات و محیط مناسب همچون:

- ایجاد تحول در کمیت و کیفیت دانشجویان ورودی، شاغل و دانش‌آموخته در این دانشگاه
- اصلاح ساختار اداری، پژوهشی و آموزشی در راستای تقویت حوزه‌های تصمیم‌گیری مربوطه
- ارتقا راندمان کاری از طریق به کارگیری نیروهای توانمند و جذب کادر اداری مناسب و مؤثر

- ارتقاء جایگاه و سطح معیشتی مدرسان شاغل در این دانشگاه
- ایجاد محیط جذاب در حوزه‌های آموزشی، فناوری و پژوهشی
- ۴- توسعه ارتباطات دانشگاهی، ملی و پایه‌ریزی کانال‌های ارتباط علمی بین‌المللی.
- ۵- ساخت و تجهیز فضا و محیط آموزشی مناسب اعم از بستر و فضای کالبدی و نیز خدمات متناسب با یک دانشگاه جامع برای همه خانواده دانشگاه به‌ویژه دانشجو معلمان.
- ۶- ایجاد تحول در نظام اداری و مالی دانشگاه از طریق تمرکززدایی و حمایت مالی پژوهشگران و محققین دانشگاهی در این پردیس‌ها.
- ۷- پایه‌ریزی نظام برنامه‌ریزی و ارزیابی در دانشگاه که نیازمند ایجاد نظام اطلاعاتی به‌روز از شرایط درونی و بیرونی دانشگاه می‌باشد.
- ۸- تأکید بر نقش سازنده گروه‌های آموزشی و ارجاع حوزه برنامه‌ریزی به گروه‌های مربوطه و تقویت جایگاه آن‌ها در نظام تصمیم‌گیری دانشگاه.
- ۹- ایجاد ارتباط و ارائه خدمات فرهنگی مناسب با شهر و استان مربوطه به‌عنوان یک دانشگاه جامع فرهنگی.
- ۱۰- اهمیت دادن به نقش اعضاء هیئت‌علمی در برنامه‌های مدیریتی دانشگاهی.
- ۱۱- تغییر و تحول در برنامه درسی تربیت‌معلم در ابعاد چهارگانه: دانش محتوایی - دانش تربیتی - تربیت حرفه‌ای - دانش حرفه‌ای. دو مورد اول به عهده آموزش عالی و دو مورد بعدی به عهده آموزش و پرورش است که در این زمینه تدوین برنامه درسی تربیت‌معلم پیشنهاد شایسته‌ای است.
- ۱۲- تعلیم و تربیت را یک رسالت الهی بدانیم و تفهیم کنیم معلمی فراتر از یک صنعت و هنر است نه شغل اقتصادی.
- ۱۳- معلم به‌عنوان مربی مدرسه زندگی واجد صلاحیت‌های چون:
- الگو در اخلاق و عمل، در علم و معنویت، رهبری در یادگیری، برنامه‌ریز تربیتی، یادگیرندگی مستمر، در پژوهشگری، در پرسشگری، رغبت دهی نه رغبت‌گشی و در خلق فرصت‌های پیش‌برنده و... باشد.
- ۱۴- تغییر و تحول در برنامه‌هایی که کهنه و قدیمی هستند و حذف موازی کاری همراه با مطالعات تطبیقی
- ۱۵- مواظبت از قطع رابطه برنامه درسی جدید مراکز تربیت‌معلم با افکار و اندیشه‌های شهیدان رجایی و باهنر و (منویات مقام معظم رهبری ره بنیان‌گذار جمهوری اسلام)
- ۱۶- دقت در خلط مباحث مربوط در حوزه‌های چشم‌انداز، مأموریت، بیانیه که حوزه بحث هرکدام جدای از هم است و با محتوای جداگانه.
- ۱۷- ترسیم افق مطلوب با درخشندگی تمام و معیار گذاری جایگاه فعلی نام مراکز تربیت‌معلم با تمرکز در داشته‌ها.
- ۱۸- نهادینه‌سازی نظام تضمین و ارزیابی کیفیت در سطوح تربیتی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی و مدیریتی متناسب با پیشرفت و امکانات و تجهیزات (امینی و همکاران، ۱۳۹۵)
- عمدتاً دانشگاه‌ها از یک راهبرد مشابه در این خصوص استفاده می‌کنند. بدین ترتیب که اجرای مدیریت کیفی را در بخش اداری شروع می‌کنند و پس از به دست آوردن موفقیت اصول و عملکرد آن را به بخش علمی گسترش می‌دهند. در این خصوص انتظارات مدرسان بسیار حائز اهمیت است. به نظر می‌رسد که اساساً انتظارات مدرسان بر این مقوله قرار دارد که دانشگاه‌ها استقلال و آزادی عمل دارند. حقوق و مزایای کافی برای اعضای هیئت‌علمی قائل‌اند و گروه‌های علمی قوی و

تمام وقت در دانشگاه‌ها، گستره فعالیتی آنان را مؤثرتر و موفق‌تر کرده است. این عوامل باعث می‌شود تا امر پژوهش و تحقیق و ارائه مقالات و کتب علمی-تخصصی و متعاقب آن آموزشی کیفی و مؤثر ارائه گردند. در چنین حالتی تأمین نیازهای دانشجویان در رشته‌های مختلف دبیری که مشتریان درجه اول دانشگاه فرهنگیان هستند، با شیوه‌های متنوع و مناسب با راهبردهایی که تمایزات را لحاظ کند و انحصارها را بشکند و در واقع کیفیت یادگیری را مورد توجه قرار دهد. به‌رحال با توجه به اساسنامه این دانشگاه آنجا که برنامه‌های تربیت‌معلم در دانشگاه‌ها به‌صورت ضمیمه و زاییده دیگر سازمان‌های آموزشی اجرا می‌شود مسائل این بخش اغلب به‌عنوان مسائل بعد دوم جلوه می‌کند و در حد قابل‌ملاحظه مورد توجه قرار نمی‌گیرد. همین برداشت ممکن است تربیت‌معلم را به‌صورت یک‌رشته دانشگاهی رده دوم و سوم نشان دهد و متأسفانه در اکثر موارد همین وضع به اجرای برنامه‌های مطلوب لطمه می‌زند. به همین دلیل در اساسنامه ارتقا کمی و کیفی مراکز تربیت‌معلم، جذب بهترین دانشجویان، تبدیل وضعیت مدرسان و ایجاد رشته‌ها و تخصص‌ها و مقاطع تحصیلی بالاتر مورد تأکید واقع شده و از هم‌اکنون به کیفی سازی و جلب توجه جوانان و داوطلبان این رشته‌های تحصیلی و شغلی برای ورود به این دانشگاه تأثیرگذار بوده است (دکنین، ۲۰۱۲).

### نتیجه‌گیری

دانشگاه فرهنگیان که بر مبنای اساسنامه تبیینی و مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌عنوان نهادی رسمی وظیفه تربیت‌معلم برای نظام آموزشی کشور را عهده‌دار خواهد بود، باید خود را با سازمان‌های آموزشی عالی و پیشرفته در کشور هماهنگ نماید و همراه با پیشرفت جامعه همواره تحول آموزشی خود را که معلول تحولات اجتماعی و علوم و تکنولوژی است متناسب سازد. ایجاد تحول در نظام سنتی مراکز تربیت‌معلم، نحوه جذب و گزینش دانشجویان برتر و استخدام آنان، ایجاد و ارتقاء سطوح و دوره‌های تحصیلی بالاتر در دانشگاه، ارتقا سطح و جایگاه مدرسان مراکز تربیت‌معلم به سطح اعضای هیئت‌علمی سایر دانشگاه‌ها، تغییر بنیادی در برنامه‌های درسی، کارورزی و توجه به روش‌های نوین و مؤثر تدریس و یادگیری، اهمیت دادن به امر پژوهش در دانشگاه، ایجاد معاونت‌های دانشجویی و پژوهشی و هماهنگی در پردیس‌های استانی از اولویت‌های راهبردی و سازمانی در دانشگاه فرهنگیان خواهد بود.

## فهرست منابع

۱. آقازاده، محرم (۱۳۸۸). راهنمایی روش‌های نوین تدریس، تهران: آبیژ
۲. روس جوسیسی و همکاران (۲۰۰۲)، الگوهای یادگیری ابزارهایی برای تدریس، ترجمه محمود مهرمحمدی و لطفعلی، عابدی، تهران: سمت.
۳. پورسلطانی، همت (۱۳۸۹)، الگوهای برتر تدریس در آموزش و پرورش استثنایی، تهران: آموزش و پرورش استثنایی.
۴. جویس، ه (۲۰۰۴). الگوهای تدریس، ترجمه محمد رضا بهرنگی، (۱۳۸۹). تهران: کمال تربیت.
۵. سیف، علی اکبر (۱۳۹۳) روانشناسی پرورشی، تهران: آگاه.
۶. شعبانی، حسن (۱۳۹۰)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی، تهران: سمت.
۷. عبداللهی، حسین (۱۳۹۰).. روش‌ها فنون و مهارت‌های تدریس، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.



# The effect and quality of scientific-educational centers on teacher training

Muslim Amiri <sup>1</sup>, Mojdeh Ardalani <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bachelor of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Modares Campus, Sanandaj,

<sup>2</sup> High school principals in Sanandaj, District 1, Kurdistan, Iran

---

## Abstract

In the strategic transformation document of the official education and training system of the Islamic Republic of Iran, the necessity and importance of the policies of training and retention of teachers has been correctly stated with an emphasis on the role of education and training. The establishment of the national teacher training system with the approach of specialized education based on education with the cooperation of relevant institutions, clarifies the basic role of the university, especially Farhangian University, in the fundamental transformation; Forming educational and research groups in the field of educational methods and techniques, curriculum planning, specialized teaching methods in relevant subject areas, evaluation and research methods, teacher training and practice, research in teacher training approaches and curricula, etc., with the aim of developing existing programs and methods. Formed with transformational ideas and with expert and research forces in this university, it can effectively institutionalize the fields of this transformational and innovative approach in education; Therefore, comparing the existing status of the structural system of teacher training centers with the predetermined criteria and comparing the current status of the system with the mission, goals and expectations of Farhangian University, as well as the impact of Farhangian University on expert teacher training, will guarantee the quality of education; Thus, the quality of the educational system in the university is related to the level of expectations of other relevant people in the society, and paying attention to these components will be one of the important points in the fundamental transformation of the country's educational system.

**Keywords:** teacher training, curriculum, Farhangian University, student, structure.

---