

Challenges of Farhangian University and transformative mechanisms to overcome them

Samin Sepehrian¹, Mohammad Eslahi², Faranak Ganji³

Abstract

Teachers are considered as the main elements in the transformation of educational systems, so attention to teacher education and teacher training centers has a special place and importance. It is obvious that educational policymakers should consider the process of providing and training qualified teachers and provide the necessary conditions for improving the quality of the education system through evaluation and diagnosis. In Iran, according to the top-level documents of the education system, the task of teacher training is entrusted to Farhangian University. It seems that this new educational institution has faced numerous problems in training efficient and qualified teachers since its establishment, and the damages caused by these challenges still exist. The aim of this research is to investigate and identify the existing challenges in Farhangian University and provide transformative mechanisms to overcome them. The method of this study is descriptive-analytical and document and library review was used to collect data. The results of this research showed that there are four main challenges including educational, welfare, and technical infrastructures; human capital, selection and attraction system; educational and pedagogical processes during the education of student-teachers, as well as 20 sub-challenges. Therefore, it is necessary that educational policymakers at the macro level and Farhangian University officials at the micro level pay special attention to addressing these challenges.

Keywords: Farhangian University, student-teacher, education, teacher.

¹ Master's degree student in Educational Management, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding author/ Farhangian University graduate) saminsepehrian@ut.ac.ir

² PhD student in Higher Education, University of Tehran, Tehran, Iran.

³ Master's degree student in Educational Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

چالش‌های دانشگاه فرهنگیان و سازوکارهای تحولی برون رفت از آن

¹ثمین سپهریان*

²محمد اصلاحی

³فرانک گنجی

چکیده

معلمان ارکان و عناصر اصلی در تحول نظام‌های آموزشی به شمار می‌آیند لذا، توجه به آموزش معلمان و مراکز تربیت معلم جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد. بدیهی است که سیاست‌گذاران آموزشی باید فرایند تامین و تربیت معلم شایسته را مد نظر قرار داده و با ارزیابی و آسیب-شناسی آن زمینه ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت را فراهم آورند. در ایران با توجه به قوانین و اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش، وظیفه تربیت معلم بر عهده دانشگاه فرهنگیان قرار داده شده است. به نظر می‌رسد این نهاد آموزشی نوپا برای تربیت معلمانی کارآمد و شایسته، از زمان تاسیس با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو بوده و آسیب‌های ناشی از این چالش‌ها تاکنون نیز همچنان پابرجا می‌باشند. هدف از این پژوهش بررسی و شناسایی چالش‌های موجود در دانشگاه فرهنگیان و ارائه سازوکارهایی تحولی جهت برون‌رفت از آنها می‌باشد. روش انجام این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و برای جمع‌آوری داده‌ها از مرور اسنادی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که 4 چالش اصلی شامل ساختار و زیرساخت‌های آموزشی، رفاهی و فنی؛ سرمایه انسانی، نظام گزینش و جذب؛ فرایندهای آموزشی و پرورشی حین تحصیل دانشجوی معلمان و همچنین ۲۰ چالش فرعی وجود دارد. از این رو لازم است که سیاست‌گذاران نظام تعلیم و تربیت در سطح کلان و مسئولین و متولیان دانشگاه فرهنگیان در سطح خرد نسبت به رفع این چالش‌ها اهتمام ویژه‌ای را به کار بگیرند.

کلیدواژه‌ها: دانشگاه فرهنگیان، دانشجوی معلم، آموزش و پرورش، معلم.

مقدمه

در جهان متکی بر اقتصاد دانش‌بنیان و عصر انقلاب چهارم صنعتی همراه با گسترش و شتاب فناوریه‌ای نوظهور، آموزش و پرورش از جایگاهی ویژه‌ای برخوردار است و اجرای رویکردهای گسترده برای پشتیبانی از برنامه‌های تامین و توسعه حرفه‌ای معلمان بخش مهمی از رویکردهای

¹ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
(نویسنده مسئول/ دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان) saminsepehrian@ut.ac.ir

² دانشجوی دکتری آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

³ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تحولی مبتنی بر فرایندهای نوظهور است. از این رو اهمیت تعلیم و تربیت یا به اصطلاح امروزی آموزش و پرورش، در قرون اخیر به طور فزاینده‌ای آشکار شده است (اصفهانی، ۱۳۹۰: ۲). بشر به خوبی به این موضوع پیبرده است که تحول در نظام آموزش و پرورش به منزله پیش‌نیازی برای پاسخ‌گویی به چالش‌های علمی، صنعتی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی و در نهایت دستیابی به توسعه پایدار محسوب می‌شود (احمدی، ۱۳۸۷: ۱۰۶). جهان امروز دریافته است که آموزش افراد مولد و نوعی سرمایه‌گذاری ملی است و هرکشوری که در این راه تلاش بیشتری نماید، بدون شک از رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیشتری در آینده برخوردار خواهد شد. سرمایه انسانی که در نتیجه‌ی آموزش حاصل می‌شود، از مهم‌ترین عوامل رشد و توسعه اقتصادی به شمار می‌آید (عمادزاده، ۱۳۷۴: ۲۴). با در نظر گرفتن چنین اولوی‌تی برای نظام تعلیم و تربیت بهتر می‌توان به نقش تربیت معلمان که پرچمدار اصلی این حرکت محسوب می‌شوند، پیبرد. همچنین کمیسیون بین‌المللی آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم بر این باور است که تربیت معلم نقطه شروع حرکت عظیم آموزش و پرورش است (امراله و حکیم‌زاده، ۱۳۹۳: ۱۱). در نتیجه اهمیت و چگونگی آموزش و تربیت در دنیای امروز به عنوان یک چالش جدی شناخته شده است که نیازمند تربیت معلمان شایسته، دانا، توانا، کارآمد و متخلق به اخلاق حرفه‌ای می‌باشد؛ چراکه عرصه معلمی، عرصه شایستگی‌محور است که در آن معلم باید دانش‌ها، نگرش‌های حرفه‌ای و مهارت‌های خود را به شیوه‌ای صحیح در راستای انجام وظایف محوله‌اش، به گونه‌ای که منجر به پیامدهای موردنیاز جامعه گردد، به کار گیرد. ژان پیازه نیز در همین راستا معتقد است که: «زیباترین طرح اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش در صورتی که معلم به تعداد کافی و باکیفیت مطلوب در اختیار نباشد، با شکست روبه‌رو خواهد شد» (پیازه، ۱۹۹۲: ۱۵). پس می‌توان گفت کیفیت و در مرحله بعد موفقیت هر نظام آموزشی به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلم و شایستگی‌های او بستگی دارد؛ چراکه معلم معمار اصلی نظام آموزش و پرورش و مهم‌ترین عنصر نظام آموزشی در فرایند یاددهی-یادگیری است (دانش‌پژوه و فرزاد، ۱۳۸۵: ۱۳۸). به همین اعتبار بدیهی است که سیاست‌گذاران آموزشی باید به طور خاص فرایند تعلیم و تربیت معلم را موردتوجه قرار داده و با آسیب شناسی آن، زمینه افزایش کیفیت نظام تعلیم و تربیت را فراهم کنند.

دانشگاه‌ها همواره به عنوان یکی از اصلی‌ترین ستون‌های تأثیرگذار در فرایند توسعه یک کشور مطرح بوده و به عنوان مراکز اصلی در آماده ساختن و تربیت نیروی انسانی شایسته و کارآمد برای پاسخگویی به نیازهای اساسی جامعه در زمینه‌های مختلف نقشی بی‌بدیل را ایفا می‌نمایند (جاودانی، ۱۳۹۰: ۳۹). در این بین اثرگذاری مراکز تربیت معلم به علت سر و کار داشتن فارغ‌التحصیلان این مراکز با آموزش و پرورش و دانش‌آموزان که نیروی انسانی آینده کشور هستند، دوچندان به نظر می‌رسد.

سابقه‌ی تأسیس مراکز تربیت معلم در ایران به وزارت نصرالدوله در سال ۱۳۰۷ (ه.ش) برمی‌گردد که تأسیس دارالمعلمین و دارالمعلمیات توسط مجلس تصویب شده است (زندوانیان نائینی، ۱۳۸۵: ۱۳۸). از آن زمان تاکنون ۴۲ نوع مرکز تربیت معلم برای تربیت و تأمین مربیان، آموزگاران، دبیران، هنرآموزان، راهنمایان تعلیماتی، مشاوران و مدیران مدارس، با نام‌های گوناگون دایر شده است که از آن میان می‌توان به دارالمعلمین مرکزی، دانشسراهای مقدماتی، دانشسراهای عالی و دانشگاه تربیت معلم، مرکز تربیت معلم روستایی، عشایری، استثنایی و دانشسراهای راهنمایی، دانشگاه شهید رجایی و در نهایت دانشگاه فرهنگیان اشاره کرد (رفیعی و عبدالهی، ۱۴۰۱: ۵).

هم‌اکنون در کشور ما ایران، تربیت معلم بر اساس اسناد نظام آموزش و پرورش، فرایندی است که زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه‌ای معلمان بر اساس معیارهای نظام اسلامی می‌شود و مسئولیت این فرایند به دانشگاه فرهنگیان سپرده شده است (خروشی، ۱۳۹۵: ۴۱). دانشگاه فرهنگیان یکی از مهمترین نهادهای تاثیرگذار بر کمیت و کیفیت نیروی انسانی کشور می‌باشد. این دانشگاه نهاد تقریباً نوپایی در آموزش عالی ایران بوده که نزدیک به یکصد سال به سنت تربیت معلم کشور تکیه زده است. مأموریت این دانشگاه نوسازی و بهسازی این سنت مولد و موثر در تربیت معلم کشور می‌باشد تا به استمرار حیات آن بینجامد.

بیان مسئله

دانشگاه فرهنگیان در راستای سند چشم انداز، نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با هدف تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارآمد برای وزارت آموزش و پرورش و همچنین دستیابی به اهداف عالیه نظام جمهوری اسلامی ایران تاسیس شده است. اساس‌نامه‌ی دانشگاه فرهنگیان در جلسه ۷۰۴ مورخ ۶/۱۰/۹۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی پس از طی مراحل قانونی تصویب و در تاریخ اول اسفند ماه ۱۳۹۰ با امضای رئیس جمهور وقت، ابلاغ شد. بر اساس ماده ۱ اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، این مرکز دانشگاهی است 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 و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت‌محور، توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت‌ها، مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی- ایرانی- انقلابی دانشجویان، برخورداری از هیئت علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین، باورمند به جامعه عدل جهانی (جامعه مهدوی)، وابسته به وزارت آموزش و پرورش تأسیس و طبق مفاد این اساس‌نامه، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضوابط و مقررات وزارتین آموزش و پرورش و علوم، تحقیقات و فناوری و قوانین و مقررات مربوط اداره می‌شود (اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۰).

در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش پیرامون تأسیس این دانشگاه نیز چنین آمده است: «استقرار نظام ملی تربیت معلم و راه‌اندازی دانشگاه ویژه‌ی فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت‌محور، توسط وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاه‌های ذیربط» (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰، راهکار شماره ۱/۱۱). از تحلیل مضامین این سند می‌توان استدلال نمود که این دانشگاه در پی تربیت نسلی از معلمان آینده است که رسالت آن‌ها فراتر از فعالیت صرف تدریس روزانه، اصلاح‌گری، تحول‌آفرینی و کنشگری اجتماعی در حیطه کلاس درس، مدرسه، اجتماع محلی، ملی و بین‌المللی باشد.

مقام معظم رهبری، در بیان اهمیت این مجموعه می‌فرماید: «دانشگاه فرهنگیان خیلی مهم است؛ همه فرایندهایی که منتهی می‌شود به جذب معلم برای تدریس و برای تعلیم و تربیت بایستی سالم و با معیار اسلامی و انقلاب سنجیده بشود، اگر این کار را کردیم، نتیجه همان چیزی خواهد بود که شما هم می‌خواهید، هم مورد رضای خدا خواهد بود، هم برای آینده کشور، همانطور که عرض کردم مولد یک نسل با عظمت و امیدبخش خواهد بود؛ اگر این رعایت‌ها

نشود، نه. در دانشگاه فرهنگیان، هم مواد درسی و محتوای دروس مهم است، هم اساتید مهم‌اند، هیئت‌علمی مهم است. بنا است ما چه کسی را، چه‌جور آدمی را تربیت کنیم و بفرستیم سراغ بچه‌های مردم که بروند آنها را بسازند و تولید انسان بزرگ بکنند؟ این خیلی مهم است. بنابراین مسئله صلاحیت‌ها، مسئله اساتید، مسئله کتاب‌های درسی، محتوای درسی در دانشگاه خیلی مهم است» (خامنه‌ای، 1395: 41).

در حال حاضر دانشگاه فرهنگیان با 98 پردیس و مرکز (64 پردیس و 34 مرکز) وظیفه تربیت 117919 معلم را در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در 31 استان کشور در 19 رشته کارشناسی پیوسته، 13 رشته کارشناسی ارشد و 12 رشته کارشناسی ناپیوسته برعهده دارد. بیش از 93 هزار نفر از دانشجویان این دانشگاه یعنی حدود 79 درصد از طریق کنکور سراسری و براساس قانون متعهدین خدمت به وزارت آموزش و پرورش جذب و در دوره‌های چهارساله کارشناسی مشغول به تحصیل می‌شوند. این دانشجویان از ابتدای پذیرش به استخدام رسمی-آزمایشی وزارت آموزش و پرورش در آمده و پس از پایان تحصیلات و تأیید هسته‌های گزینش مستخدم رسمی می‌شوند. بیش از ۲۲ هزار نفر نیز از طریق آزمون استخدامی و برای دوره کوتاه مدت جذب و پذیرش شده‌اند. دوره کارشناسی ارشد این دانشگاه نیز مخصوص مستخدمین رسمی آموزش و پرورش و دانش‌آموختگان دانشگاه می‌باشد (رفیعی و عبداللهی، ۱۴۰۱: ۱).

از آغاز قرن جاری، بهبود کیفیت یکی از اصلی‌ترین اهداف اصلاحات در موسسات آموزش عالی در سراسر جهان بوده است. بهبود کیفیت در آموزش عالی نیازمند استقرار و توسعه فرهنگ کیفیت در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است. قریب به دو دهه از اولین تلاش‌های استقرار نظام تضمین کیفیت و تبدیل آن به یک گفتمان غالب در آموزش عالی کشور می‌گذرد و فرهنگ کیفیت همواره ازجمله مباحث مهم و قابل‌توجه نظام دانشگاهی تربیت معلم کشور بوده است (سلیمی و حسینی، ۱۳۹۶). دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه ماموریت‌گرا در زمینه تربیت معلم با کیفیت، بیش از سایر دانشگاه‌ها از نظر تضمین کیفیت با چالش‌های جدی و متعددی روبرو بوده که نیاز به تغییر و بهبود کیفیت آن به ویژه در حوزه تدریس و آموزش به خوبی احساس می‌شود. علی‌رغم این که موضوع تامین و تربیت معلم باکیفیت و کارآمد معادله‌ای چندچندمولفه‌ای می‌باشد و عوامل گوناگونی در سطح خرد و کلان و در ابعاد مختلف درونی و بیرونی نظام تعلیم و تربیت موثر هستند اما این دانشگاه دچار سیاستزدگی و سلیقه‌گرایی و از همان ابتدا شاهد بی‌مهری‌های بسیاری از مسئولین آموزش و پرورش و سایر دستگاه‌های اجرایی دولتی بوده است و همین امر موجب پرورش بروندهایی با کیفیت پایین به ویژه معلمان که مهمترین رکن تعلیم و تربیت و پرورش‌دهنده نسل آینده هستند بوده و به دور از اهداف عالیه نظام آموزش و پرورش مندرج در اسناد بالادستی چندسال اخیر شده است. حال با توجه به لزوم ارتقای این دانشگاه و پس‌گذشت بیش از یک دهه از تأسیس آن، ضرورت بررسی وضعیت و کیفیت آن در جهت حل مسائل مرتبط با ماموریتش مبرهن به نظر می‌رسد. از این رو این پژوهش به دنبال بررسی چالش‌ها و مشکلات موجود در این دانشگاه بوده و در سعی شده است به ارائه پیشنهاداتی و سازوکارهایی جهت برون رفت از آنها بپردازد.

پیشینه مرتبط

نتایج اکثر پژوهش‌های اجرا شده در زمینه عملکرد و کارایی دوره‌های تربیت معلم حکایت از ضعف و ناکارآمدی آن‌ها دارند. بررسی‌های صورت گرفته درباره‌ی کارایی معلمان فارغ‌التحصیل دوره‌های تربیت معلم در مورد میزان توافق این دوره‌ها در مجهز ساختن معلمان با توانایی‌های ضروری تدریس، تردیدهایی را برانگیخته و نشان می‌دهند که برخلاف انتظار، آن‌چنان که باید و شاید نتیجه مطلوب عاید نشده است و بعضاً معلمان دوره دیده با معلمان دوره ندیده تفاوتی ندارند (امانی، ۱۳۹۴: ۳۸).

یافته‌های پژوهش صافی (۱۳۸۰) و همچنین دهقان و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که دانشگاه فرهنگیان مدتی است به سوی توسعه پژوهش گام برداشته است، اما هنوز دارای کاستی‌هایی در این حوزه می‌باشد. از سوی دیگر نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که استقبال استادان دانشگاه فرهنگیان، که وظیفه ارتقای بالندگی حرفه‌ای نومعلمان را بر عهده دارند، از برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای در حد انتظار نیست و وضعیت بالندگی حرفه‌ای استادان وضعیت مطلوبی ندارد (بندعلی و همکاران، ۱۳۹۷؛ عبداللهی و همکاران، ۱۳۸۹).

پژوهش رمضانی، مهنی و عزیزی (۱۳۹۷) که با هدف شناسایی موانع و چالش‌های موثر بر ناکارآمدی پژوهش در دانشگاه فرهنگیان انجام شده بود، نشان داد که وجود مشکلات و موانع زیرساختی، اقتصادی، آموزشی، فرهنگی، ارتباطی، ساختاری-اداری، مدیریتی و فردی انگیزشی از جمله چالش‌هایی هستند که بر ناکارآمدی پژوهش در دانشگاه فرهنگیان موثراند. بر این اساس اصلاح ساختار مدیریتی، اصلاح ساختار جذب اساتید و ارتقای سطح علمی آنان، افزایش منابع مالی، امکانات و تسهیلات پژوهشی، ارتقا و توجه به مسائل انگیزشی دانشجویان، تغییر دید و اصلاح ماهیت وجودی دانشگاه، اصلاح و مدیریت سیاستگذاری‌های پژوهشی از جمله راهبردهایی برای رفع موانع و مشکلات پژوهشی حاکم بر دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند.

نتایج پژوهش آئینی (۱۳۹۹) که با هدف ارزیابی میزان رضایتمندی دانشجویان از کیفیت برنامه‌های فرهنگی دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته بود، حاکی از آن است که میزان رضایتمندی دانشجویان در ساحت تربیت اعتقادی-اخلاقی با میانگین ۰۶/۴۹ درصد، پایین‌تر از میانگین جامعه، در ساحت اجتماعی و سیاسی با میانگین ۷۴/۵۰ درصد، در حد میانگین جامعه، در ساحت زیبایی‌شناختی و هنری با میانگین ۵۷/۴۲ درصد، پایین‌تر از میانگین جامعه و در ساحت علمی-حرفه‌ای ۴۰/۴۷ درصد، پایین‌تر از میانگین جامعه است.

با توجه به نتایج پژوهش علی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) از نگاه نومعلمان و استادان، دانشگاه فرهنگیان نتوانسته است در بالندگی پژوهشی و خدمات تخصصی دانشجویان به خوبی عمل کند. وی در ادامه منشأ این کاستی را برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان و نحوه اجرای سرفصل‌های برنامه درسی دانست و سپس به فاصله میان برنامه درسی اجرا شده در دانشگاه فرهنگیان با نیازهای نومعلمانی که وارد محیط کلاسی شده‌اند اشاره نمود و تاکید کرد که دانشگاه فرهنگیان نتوانسته دانشجویان را برای ورود به کلاس درس به درستی آماده کند.

پژوهش یاری‌دهنوی و اسدپور (۱۴۰۰) با هدف ارزیابی نقش و عملکرد دانشگاه فرهنگیان در تحقق این رسالت مهم و چالش‌های پیش‌روی آن از منظر دانشجویان انجام شده است. نتایج پژوهش در این مورد حکایت از وجود ۹ چالش اصلی و ۳۷ چالش فرعی پیش‌روی دانشگاه دارد. عدم الگوبردازی معلمان مصلح و کنشگر ایران در تربیت رسمی و غیررسمی دوران دانشجویی، حضور کمرنگ فضای نقد سازنده اجتماعی و فرهنگی، شبه تربیت بودن اغلب برنامه‌های تربیتی، پراهمیت بودن «حاشیه» نسبت به «متن» در دوران دانشجویی، سهل‌انگاری نسبت به اهمیت آموزش دانش تخصصی در رشته‌های مختلف معلمی و دبیری، انگیزه‌زدایی از دانشجویان و...

برخی از مهمترین چالش‌های فراروی دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان و مربیان مصلح از نگاه دانشجومعلمان می‌باشد.

پژوهش کریمی و جلیلیان (۱۴۰۲) نیز با رویکرد آینده‌پژوهی به شناسایی مهم‌ترین چالش‌های موثر بر دستیابی دانشگاه فرهنگیان به اهداف مدنظر خود در تربیت معلمان پرداخته و سعی در ترسیم چشم‌اندازهای مطلوب آن در افق زمانی ۱۴۱۰ کرده است. یافته‌های پژوهش بیان می‌کنند که در میان چالش‌های اصلی به ترتیب چالش‌های آموزشی، مدیریتی و زیرساختی و در میان چالش‌های فرعی دو متغیر جذب اساتید کارآمد و کیفیت خدمات آموزشی نقش کلیدی را در میان دیگر متغیرها دارا هستند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی چالش‌های موجود در دانشگاه فرهنگیان انجام شده است که از نظر هدف در حیطه پژوهش‌های کاربردی و روش انجام مطالعه نیز از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد. از این رو برای جمع‌آوری داده‌ها از روش اسنادی و کتابخانه‌ای با بهره‌گیری از نتایج و یافته‌های مقالات و تحقیقات معتبر علمی، اسناد بالادستی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، سند تحول دولت، بیانات مقام معظم رهبری، مصاحبه‌ها، گزارش‌های مربوطه) و مرور ادبیات موضوع انجام شده است. در این راستا ابتدا به بررسی این چالش‌ها و مشکلات پرداخته و سپس به ارائه راهکارهایی تحولی جهت رفع و کاهش حداکثری این مشکلات مطرح پرداخته شده است.

یافته‌ها؛ بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه را می‌توان یکی از مهمترین مسیرهای سرمایه‌گذاری در منابع انسانی در جهت توسعه همه جانبه کشورها دانست. با توجه به جایگاه ویژه آموزش و پرورش در توسعه پایدار ملی و علی‌الخصوص توسعه فرهنگی- اجتماعی کشور که در آن معلم به عنوان محور و رکن اصلی صحنه تعلیم و تربیت به شمار می‌آید و نیز همچنین به منظور افزایش سطح کیفی فرایند یاددهی-یادگیری و جذب و تربیت نیروی انسانی شایسته، متعهد و کارآمد مورد نیاز آموزش و پرورش، دانشگاه فرهنگیان، به عنوان مرکز ثقل نظام تعلیم و تربیت ایران، این مسئولیت خطیر را بر عهده دارد. با توجه به توانمندی و صلاحیت‌های مورد انتظار از معلم‌ها، وجود امکانات، فرصت‌ها و تسهیلات ویژه آموزشی و رفاهی در دانشگاه فرهنگیان امری ضروری به نظر می‌رسد (الله‌وردی و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۷). اما شواهد حاکی از وجود ضعف و محدودیت‌های ساختاری و انسانی و زیرساختی و مشکلات و چالش‌های متعدد در این دانشگاه است که این چالش‌ها می‌توانند دانشگاه فرهنگیان را از هدف عالیه خود که تربیت معلمان کارآمد و شایسته است، منحرف کند. از این رو لازم است برای بازبینی و اصلاح ناتوانی‌های این دانشگاه در تربیت معلمان تحول‌آفرین، به این چالش‌ها و رفع آنها توجه ویژه شود.

هدف از این پژوهش بررسی بخشی از چالش‌های موجود در دانشگاه فرهنگیان و ارائه راهکارهایی جهت برون‌رفت از آنها بود. بدین منظور جمع‌آوری اطلاعات لازم با مراجعه به اسناد، مقالات، سند تحول بنیادین، اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، بیانات مقام معظم رهبری، مصاحبه‌ها و گزارش‌های مربوطه بوده است. طبق نتایج بررسی‌ها در نهایت چالش‌های اصلی موجود در این دانشگاه در چهار خوشه اصلی شامل: **زیرساخت‌های آموزشی، رفاهی و فنی؛ سرمایه انسانی؛ ساختار و نظام گزینش و جذب و فرایندهای آموزشی و پرورشی** **حین تحصیل دانشجومعلمان** شناسایی شدند. هر یک از این چهار چالش اصلی

نیز، چند چالش فرعی را به شرح زیر در خود جای داده‌اند که در ادامه به بررسی دقیق‌تر هریک از این چالش‌ها می‌پردازیم.

1. زیرساخت‌های آموزشی، رفاهی و فنی

1.1. سهم محدود بودجه دانشگاه از محل اعتبارات عمومی: درآمدهای اختصاصی در

اعتبارات این دانشگاه از محل کسر از حقوق دانشجومعلمان می‌باشد که مقدار ثابت ۴۵ و ۲۵ درصد به ترتیب از دانشجویان خوابگاهی و ترددی به صورت ماهانه کسر می‌شود. سازمان برنامه و بودجه به تناسب افزایش حقوق دانشجومعلمان و در پی آن بالا رفتن میزان اعتبار حاصل از کسورات دانشجویی، از میزان سهم بودجه دانشگاه از محل اعتبارات عمومی کاسته است به طویکه درآمد اختصاصی این دانشگاه از ۲۳ درصد در سال ۱۳۹۸ به ۶۶ درصد در لایحه بودجه ۱۴۰۲ رسیده است.

2.1. سرانه پایین فضای آموزشی و خوابگاهی: با وجود گستردگی پردیس‌های دانشگاه

فرهنگیان در سراسر کشور، این دانشگاه از نظر فضای کالبدی با دیگر دانشگاه‌های کشور و همچنین سرانه استاندارد فاصله‌ای محسوس دارد. به طوری که سرانه خوابگاهی این دانشگاه حدود ۲۱ درصد سرانه استاندارد و سرانه آموزشی آن تنها ۲۹ درصد سرانه استاندارد است (رفیعی و عبداللهی، ۱۴۰۱: ۱۳). مشاهدات میدانی نشان می‌دهد کمبود معلم در آموزش و پرورش و پذیرش چندین برابری دانشجو در سال‌های اخیر، منجر به کاهش کیفیت خدمات رفاهی و خوابگاهی شده است. کمبود بسیار زیاد خوابگاه دانشجویی، فضای آموزشی، رفاهی، ورزشی و وسایل آموزشی، کمک آموزشی و آزمایشگاهی از مواردی است که موجب کاهش کیفیت تربیت معلم، تراکم دانشجویی و مانع عدم افزایش کمی دانشگاه شده است.

3.1. فرسودگی بناهای آموزشی و خوابگاهی: تخریبی بودن بیش از 32 درصد بناهای

موجود و ضرورت استحکام 42 درصد ساختمان‌ها و بالا بودن سن آنها (به طوری که ۷۵/۵۷ درصد بیش از 30 سال قدمت دارند) چالشی جدی برای فضای آموزشی و خوابگاهی این دانشگاه ایجاد کرده است. در چند سال اخیر عدم ایمنی برخی از این ساختمان‌ها منجر به تعطیلی برخی خوابگاه‌ها همچون خوابگاه پردیس هاشمی‌نژاد مشهد و ساختمان آموزش پردیس شهید چمران تهران شده است. (رفیعی و عبداللهی، ۱۴۰۱: ۱۴).

4.1. عدم تعلق بارانه غذایی به دانشگاه فرهنگیان: دانشگاه فرهنگیان از سرانه

غذایی متناسب با دیگر مراکز آموزشی کشور برخوردار نیست و بخش اعظم اعتبارات دانشگاه از محل کسر از حقوق دانشجومعلمان تأمین می‌شود. متأسفانه این عوامل منجر به کاهش شدید کیفیت غذا در این دانشگاه و در پی آن، اعتراض دانشجومعلمان شده است.

5.1. محدودیت‌های فناورانه: فناوری اطلاعات و ارتباطات در اشکال مختلف، پایگاه‌های

اطلاعاتی، پست الکترونیکی، اینترنت، سیستم‌های ویدیو کنفرانس و... با غلبه بر محدودیت‌های زمان و فضا در برقراری ارتباط، دامنه و عمق دسترسی به اطلاعات را افزایش می‌دهد و افراد را در به اشتراک گذاشتن سریع دانش توانمند می‌سازد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۸) این در حالی است که در اکثر پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان اساتید و دانشجویان با محدودیت منابع، امکانات، اینترنت و ضعف در استفاده از سیستم‌های الکترونیکی و... مواجه هستند.

6.1. **عدم وجود کتابخانه غنی و فضای مطالعه:** کتابخانه‌های موجود در دانشگاه‌ها به عنوان یکی از منابع اصلی تأمین محتوایی فیزیکی و الکترونیکی، از دیگر بخش‌های دانشگاه هستند که باید حجم عظیمی از منابع مورد نیاز دانشجویان و اساتید را تأمین کنند (لاریجانی و سالاریور، ۱۳۸۹: ۶۰)؛ اما دانشگاه فرهنگیان با مشکل عدم وجود کتابخانه‌ی غنی و حتی سالن مطالعه در پردیس‌های خود مواجه است.

2. سرمایه انسانی

1.2. **فرایند ضعیف جذب اساتید:** اساتید از مهمترین مولفه‌های تربیت معلمان شناخته

می‌شوند. بر همین اساس ضرورت دارد ضمن نگاه ویژه، دانشگاه آن‌ها را متناسب با نیاز تربیت معلم و آموزش و پرورش شناسایی و پذیرش کند. اما متأسفانه هیچ تفاوت معناداری بین فرایند جذب اساتید در دانشگاه فرهنگیان با دیگر دانشگاه‌ها وجود ندارد.

2.2. **کمیود اعضای هیئت علمی:** در حال حاضر دانشگاه فرهنگیان حدود ۸۵۰ عضو فعال

هیئت علمی دارد که این رقم نشان از فقر هیئت علمی در این دانشگاه دارد؛ به طوری که شاخص نسبت دانشجو به هیئت علمی در این دانشگاه حدود ۱۱۱ می‌باشد که با شاخص استاندارد ذکر شده در ماده ۶۶ قانون برنامه ششم توسعه، یعنی ۲۰، اختلاف معناداری دارد. بر این اساس این دانشگاه با کمیود ۳۸۲۹ نفری عضو هیئت علمی مواجه است (رفیعی و عبداللهی، ۱۴۰۱: ۱۴).

3.2. **کمیود اساتید:** کمیود اساتید متخصص و باسواد، عدم کارایی و ضعف علمی برخی

مدرسان این دانشگاه و نبود نظارت جدی بر کیفیت تدریس آنها از دیگر چالش‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان است. انتظار اولیه دانشجویان ورودی این دانشگاه، حضور مدرسان مجرب، متخصص و با تجربه در سمت تدریس دروس عمومی و تخصصی است؛ در حالی که در عمل، به علت کمیود اعضای هیئت علمی، تعداد بسیار زیادی از مدرسان این دانشگاه به صورت مدعو به کارگیری شده و عمدتاً دبیران و یا بازنشستگان آموزش و پرورش بوده و با مدرک کارشناسی‌ارشد مشغول به تدریس در این مراکز هستند (باری‌دهنوی و اسدیپور، ۱۴۰۰: ۲۴۳).

4.2. **عملکرد پژوهشی ضعیف:** بارزترین شاخص بالندگی و توسعه یافتگی یک کشور

توانایی‌های فناورانه و پژوهش‌های علمی آن کشور می‌باشد؛ لذا هر اقدامی برای روشن ساختن جایگاه تحقیق و موانع پیشروی آن، حائز اهمیت است و بر پژوهشگران در هر رشته علمی ضرورت دارد که ضعف و کمیودهای آن را نمایان سازند (نقی‌زاده باقی، بابازاده قدیم و ثمری، ۱۳۹۴: ۲۶۱). ناکارآمدی پژوهش در این دانشگاه هم یکی از چالش‌های اساسی آن است. عملکرد پژوهشی دانشجویان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و کیفیت عملکرد آنان در این حوزه، پایین‌تر از آموزش است. شرایط علی که به صورت مستقیم بر عملکرد پژوهشی این دانشگاه تاثیر گذاشته است عبارت‌اند از: مشکلات زیرساختی، موانع ارتباطی، مشکلات اقتصادی، موانع آموزشی، مشکلات ساختاری-اداری، عوامل مدیریتی-اجرایی، عوامل فردی-انگیزشی و عوامل فرهنگی (رمضانی، مهنی و عزیزی، ۱۳۹۷: ۴۲).

۳. ساختار و نظام گزینش و جذب

1.3. **راه‌یابی افراد بی‌علاقه نسبت به حرفه معلمی به دانشگاه فرهنگیان:**

کاستی‌های نظام گزینش، استخدام و تربیت دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان، یکی از چالش‌های پیشروی این دانشگاه است. یکی از مولفه‌های این چالش، انتخاب این

دانشگاه به دلیل نگاه اقتصادی و بازارکار آینده آن توسط داوطلبان است. از این رو به نظر می‌رسد دانشجویانی که با این نگاه وارد دانشگاه فرهنگیان شوند، از دغدغه‌های اصیل معلمی و صلاحگری به حد کافی برخوردار نباشند (یاری‌دهنوی و اسدپور، ۱۴۰۰: ۲۲۳۸). از طرفی شیوه جذب غیرکارشناسانه و تهی از دورنگری در چند سال اخیر، منجر به پذیرش افرادی بدون علاقه به رشته‌های آموزشی و صرفاً بر اساس ظرفیت منطقه با شانس قبولی بالا برای حرفه معلمی شده است. این رویکرد ناصحیح پس از فراغت از تحصیل، منجر به بی‌علاقگی به عنوان مورد تدریس، جابجایی مجدد و تغییر رشته می‌شود.

2.3. نظام معیوب گزینش: نظام گزینش و جذب دانشجومعلم از مهمترین گذرگاه‌هایی

است که کیفیت معلم آینده را تضمین می‌کند. گزینش داوطلبان ورود به این دانشگاه صرفاً با نگاه سخت‌گیرانه عقیدتی، پوششی و نه برخورداری از صلاحیت علمی و ارتباطی، از دیگر چالش‌های این دانشگاه می‌باشد. به نظر می‌رسد تأکید یک‌جانبه روی تعهد و کم‌اهمیتی بعد صلاحیت علمی و نادیده گرفتن فن بیان و توانایی انجام کارجمعی که از صلاحیت‌های اولیه هر معلم است، منجر به ورود نیروهای غیرمتخصص و تک بعدی به نظام آموزش و پرورش می‌شود. در این راستا نگاه متعادل و متوازن به تعهد و تخصص می‌تواند زمینه‌ی تربیت و رشد معلمان دغدغه‌مند و شایسته را فراهم سازد.

3.3. مشکلات استخدام قطعی: استخدام قطعی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان در بدو

ورود به این دانشگاه نیز به یکی از عوامل مشکل بدل شده است. متأسفانه استخدام قطعی و اطمینان از آینده کاری بر خلاف تصویری که می‌شد، یعنی آرامش فکری و تمرکز بیشتر بر روی فراگیری مهارت‌های معلمی و تخصصی، موجب از بین رفتن انگیزه، عدم تحرک، پویایی، جویندگی دانش و هویت‌سازی برای دانشجویان این دانشگاه در مقایسه با دانشجویان سایر دانشگاه‌ها شده است (یاری‌دهنوی و اسدپور، ۱۴۰۰: ۲۳۹).

4.3. محدودیت‌های ادامه تحصیل: یکی دیگر از چالش‌های دانش‌آموختگان دانشگاه

فرهنگیان، مسئله ادامه تحصیل آنهاست که بنا بر تبصره «3» ماده (20) اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، فارغ‌التحصیلان این دانشگاه تا 3 سال امکان ادامه تحصیل در دانشگاه فرهنگیان را ندارند (اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۰) که این موضوع موجب دل‌سردی و از بین رفتن انگیزه ادامه تحصیل بسیاری از دانشجومعلم شده است.

5.3. تمرکزگرایی: دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی ملی با ساختاری متمرکز می‌باشد که

تمامی تصمیم‌گیری‌های آن در سازمان مرکزی صورت می‌گیرد و عملاً اختیارات اداری، مالی و آموزشی در پردیس‌ها وجود نداشته و تصمیمات مهم در ستاد اخذ می‌شوند و مدیران مراکز و پردیس‌ها از قدرت تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری جدی برخوردار نیستند.

4. فرایندهای آموزشی و پرورشی حین تحصیل دانشجومعلم

1.4. ضعف جایگاه آموزش تخصصی: از دیگر مشکلات موجود در دانشگاه فرهنگیان،

جایگاه ضعیف آموزش دانش تخصصی در فرایند تحصیل دانشجومعلم می‌باشد. شواهد نشان می‌دهند در این مراکز به مسائل فرعی اهمیت بیشتری داده و آموزش تخصصی را به حاشیه رانده‌اند. اکتفا کردن به حفظ مطالب سطحی، عدم ارائه دروس با رویکرد گفت‌وگو محور و انتقادی، نشان از ضعف جایگاه آموزش تخصصی در این دانشگاه می‌باشد. (یاری‌دهنوی و اسدپور، ۱۴۰۰: ۲۴۴).

2.4.

کم‌توجهی به آموزش‌های عملی و کارگاهی: وجود شکافی عمیق میان نظریه و عمل در فرایند یاددهی-یادگیری، از دیگر چالش‌های اساسی پیش‌روی دانشگاه فرهنگیان است. اکثر دانشجومعلم‌ان از وجود پررنگ دروس نظری و حضور کمرنگ واحدهای عملی و آزمایشگاهی در دوران تحصیل خود گله‌مندند. سرفصل‌های آموزشی مصوب و آنچه معلم در طول دوره‌های تربیت معلم می‌آموزد و برای آن آماده می‌شود، تناسب چندانی با موقعیت‌های واقعی و محیط عمل حرفه‌ای معلم نداشته و گاهی در طول خدمت او کاربردی ندارد یا سرفصل‌های کاربردی و عملی به‌صورت حافظه‌محور تدریس می‌شوند که این موضوع موجب ایجاد چالش‌های فراوان در نومعلم‌ان در سال‌های اولیه خدمتشان می‌گردد و آنان را دچار چالش‌های جبران ناپذیر و ناچار به کسب تجربه با آزمون و خطا می‌کند. هرچند کارورزی فرصت‌های فراوانی برای تربیت حرفه‌ای دانشجومعلم‌ان در پی دارد؛ ولی در بخش سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا و عمل کنشگران دچار مشکلاتی است (قنبری و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۳)؛ از جمله این مشکلات می‌توان به عدم آشنایی بعضی مدرسین کارورزی با شیوه‌های پژوهش‌های کیفی، عدم همکاری آموزش و پرورش و مدارس با دانشجویان، کمبود معلم راهنمای خوب به عنوان الگو برای دانشجو معلم و نبود کتاب درسی مناسب این درس اشاره کرد (خروشی، پربشانی و قربانی، ۱۳۹۹: ۱۳).

3.4.

عدم هماهنگی سرفصل‌های مصوب دانشگاه با دروس مدارس: با توجه به پیشرفت‌ها و تحولات در حوزه علم و فناوری و در پی آن تغییرات محتوای کتاب‌های درسی و اضافه شدن عناوین درسی جدید به برنامه درسی دانش‌آموزان، آماده سازی دانشجومعلم‌ان همگام با تغییرات کتب درسی امری ضروری است. اما شواهد نشان می‌دهند که تعاملی بین دانشگاه فرهنگیان و سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، به عنوان دو رکن تربیت وجود نداشته و در اکثر مواقع معلمان با حضور در مدارس با تغییرات کتب درسی و عناوین جدیدی که آموزش لازم جهت تدریس آنها را ندیده و از محتوای آنها اطلاعی ندارند، رو به رو می‌شوند.

4.4.

خلا برنامه‌ریزی برای تربیت شش‌ساحتی معلمان بر اساس سند تحول بنیادین: تربیت شش‌ساحتی یکی از اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش وابسته به تربیت معلم تمام‌ساحتی می‌باشد. در کلاس درس معلمی می‌تواند اسباب تربیت تمام‌ساحتی را فراهم نماید که در طول مدت تحصیل نه تنها چنین تربیت شده باشد، بلکه خود بر آن اساس آموخته باشد. متأسفانه عدم برنامه‌ریزی در این حوزه و تک‌ساحتی بودن برنامه درسی تربیت معلم و از سویی تقلیل‌گرایی تربیت معلم در برخی از این ساحت‌ها به یادگیری یک مهارت، مانعی جدی در مسیر تحقق سند تحول ایجاد کرده است (رفیعی و عبداللهی، ۱۴۰۱: ۲۰).

5.4.

تفکیک جنسیتی: نظام تک‌جنسیتی آموزش و تحصیل در دانشگاه فرهنگیان یکی دیگر از چالش‌های موجود می‌باشد. مطالعات باکر (۲۰۱۶) نشان می‌دهند که دانشجویان در کلاس‌های تک‌جنسیتی معمولاً با آمادگی کمتری حاضر شده و کمتر به رقابت می‌پردازند. همچنین تفکیک جنسیت موجب کاهش رشد مهارت‌های اجتماعی آنان شده و به صورت مانعی در برابر فرایند بلوغ شخصیتی متعادل دانشجویان در دوران دانشجویی قرار می‌گیرد.

پیشنهادهای کاربردی تحولی جهت برون رفت از وضعیت موجود

در نهایت با توجه به چالش‌های عنوان شده در این پژوهش پیشنهادهای تحولی برای سیاستگذاران و برنامه‌ریزان نظام تعلیم و تربیت و دانشگاه فرهنگیان به عنوان متولی جهت رفع و بهبود این چالش‌ها پیشنهاد شده است. امید است با همدلی و همکاری تمام ذینفعان نظام تعلیم و تربیت تدابیری اتخاذ گردد تا با توجه به ضرورت‌هایی موثر بر امر صحیح تربیت صحیح و مطلوب معلمان شایسته این نهاد دانشگاهی مورد عنایت و ویژه‌ای قرار گیرد تا شاهد تحول در نظام تربیت معلم و آینده دانش‌آموزان این مرز و بوم باشیم.

- متنوع‌سازی مسیرها و رقابتی نمودن فرایندهای جذب معلم مبتنی بر شایستگی و اصلاح قانون گزینش و استخدام دانشجومعلمان و توجه بیشتر در ورودیها و به جذب نخبگان و استعدادها برتر، شایستگی‌های علمی و توانایی‌های پایه معلمی با نظام و سازوکارهای تشویقی و انگیزشی
- اصلاح آئین‌نامه جذب و ارتقای اساتید و اعضای هیئت علمی با توجه به اهداف و مأموریت ویژه دانشگاه فرهنگیان و نظام آموزش و پرورش.
- واگذاری و مولدسازی داراییها و فضاهای آموزشی مازاد موجود در استان‌ها از جمله دانشسراها و مراکز تربیت معلم سابق که دیگر در تصرف آموزش و پرورش نمی‌باشند، به دانشگاه فرهنگیان
- ساخت و تجهیز کتابخانه‌هایی به‌روز غنی با توجه به نیاز روزافزون دانشجویان و اساتید به منابع علمی و تخصصی و دسترسی به اشتراک پایگاه‌های معتبر علمی بین المللی
- تحول در سیاستگذاری و یکپارچگی آن از جمله حذف لایه‌های اضافی (لایه‌های استانی) در فرایند اجرایی و رفتن به سوی عدم تمرکز.
- برقراری تعامل دوسویه دانشگاه فرهنگیان با سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی جهت هرچه بهتر آماده شدن دانشجومعلمان برای تدریس عناوین مصوب وزارت آموزش و پرورش.
- بازنگری برنامه‌های درسی تربیت معلم با رویکرد تلفیقی و چند ساحتی براساس سند تحول بنیادین.
- ارتقای مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان در برنامه‌ریزی درسی.
- ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با تاکید بر رویکرد تلفیقی و به روزرسانی توانمندی‌های تخصصی و تربیتی معلمان.
- بازبینی و بازنگری برنامه‌های کارورزی/کارگاهی/ و ارتقای مهارت‌پذیری دانشجویان دانشگاه با توجه به محدودیت‌های موجود.
- برگزاری آزمون صلاحیت معلمی در پایان دوره دانشگاهی و مشروط کردن استخدام رسمی به قبولی در این آزمون و کسب گواهی صلاحیت معلمی

منابع

1. آئینی، بخشعلی (۱۳۹۹)، «سنجش رضایت‌مندی دانشجو معلمان از کیفیت برنامه‌های فرهنگی دانشگاه فرهنگیان استان کردستان»، پژوهش در آموزش معارف و تربیت اسلامی، 1(1)، صص ۴۱-۶۲.
2. احمدی، غلامعلی (1387)، «چکیده پژوهش ارزشیابی برنامه دروس تربیتی دوره‌های کاردانی مراکز تربیت معلم»، تهران: نشریه مدارس کارآمد.
3. اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰).
4. اصفهانی، مریم؛ بررسی نقش معلم در اسلام و پراگماتیسم (با تاکید بر آرا شهید ثانی و جان دیویی)؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش؛ دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی؛ دانشگاه الزهراء (س)؛ ۱۳۹۰.
5. الله ویردی، فرزانه؛ حسنی، محمد؛ قلاوندی، حسن و موسوی، میرنجف (۱۳۹۷)، «ارزیابی وضعیت نابرابری پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در سطح درون‌داد جهت نیل به توسعه پایدار»، مطالعات برنامه ریزی آموزشی، صص 76-96.
6. امانی، فرزانه (۱۳۹۴)، «ابعاد تامل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور»، مجله راهبردهای نوین تربیت معلمان، صص ۳۷-۵۲.
7. امراله، امید و حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۳)، «بررسی تطبیقی نظام ارزیابی کیفیت برنامه‌درسی تربیت‌معلم در کشورهای کره جنوبی، انگلستان و ایران»، مطالعات برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۵ (۹)، صص ۷-۲۹.
8. بندعلی، بهار؛ ابوالقاسمی، محمود؛ پرداخت‌چی، محمدحسن و رضایی‌زاده، مرتضی (۱۳۹۹)، «برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی؛ نقاط قوت ناکافی»، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶، صص ۶۰۷-۵۹۷.
9. پیاز، ژان (۱۹۹۲) *روانشناسی و دانش آموزش و پرورش*، ترجمه علی‌محمد کاردان، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
10. جاودانی، حمید (1390)، «نقش دانشگاه در فرایند توسعه، نامه آموزش عالی»، 3(10)، صص ۳۵-۵۰.
11. خامنه‌ای، سید علی (139۵) *منشور معلمی در کلام مقام رهبری*، چاپ اول، تهران: دانشگاه فرهنگیان.
12. خروشی، پوران (1395)، «چارچوب نظری آموزش کارورزی مبتنی بر رویکرد ساخت و سازگرایی»، مجموعه مقالات دومین همایش ملی تربیت معلم، صص 41-56.
13. خروشی، پوران؛ پریشانی، ندا و قربانی، سمیه (۱۳۹۹)، «بررسی مسایل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان اصفهان)»، مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم، 3(1)، صص ۳۹-۱۳.
14. دانش‌پژوه، زهرا و فرزاد، ولی‌الله (138۵)، «ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی»، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ش 18، سال ۵، صص 13۵-170.
15. دهقان، عبدالمجید؛ مهران، بهروز و کرمی، مرتضی (۱۳۹۵)، «ارزشیابی برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان از حیث تربیت معلم پژوهشگر (مورد: پردیس‌های شهید بهشتی و شهید هاشمی نژاد)»، مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ش ۱۳، صص ۷۸-۱۰۰.
16. رفیعی، حمید و عبداللّهی، محمدصادق (۱۴۰۱)، «بررسی چالش‌های فراروی دانشگاه فرهنگیان»، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

17. رضانی، سیده گل افروز؛ مهنی، امید و عزیزی، نعمت الله (۱۳۹۷)، «بررسی موانع و چالش‌های موثر بر ناکارآمدی پژوهش در دانشگاه فرهنگیان: رویکردی مبتنی بر نظریه داده بنیاد»، مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، صص ۵۰-۲۷.
18. زندوانیان نائینی، احمد (138۵)، «ارزیابی جامع مراکز تربیت معلم استان خوزستان بر اساس الگوی ارزیابی سیپ CIPP»، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، ش 2، صص 162-۱۳۷.
19. سلیمی، قاسم و حسینی، نیره (1396)، «مفهوم پردازی فرهنگ کیفیت: ضرورت فراموش شده نهاده‌سازی گفتمان تضمین کیفیت در آموزش عالی ایران»، مجموعه مقالات یازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت نظام‌های دانشگاهی، دانشگاه تبریز، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
20. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ایران (۱۳۹۰). تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی
21. صافی، احمد (۱۳۸۰)، «اهمیت و جایگاه پژوهش در تعلیم و تربیت: تلاش‌های آینده، چالش‌ها و سیاست‌ها»، مجله پژوهشی آموزش و پرورش، صص ۵۰-۳۵.
22. عبداللهی، سیدمجید؛ زمانی، بی‌بی‌عشرت؛ ابراهیم‌زاده، عیسی؛ زارع، حسین و زندی، بهمن (۱۳۸۹)، «شناسایی عوامل بازدارنده مشارکت مدرسان دانشگاه ها در دوره های یادگیری الکترونیکی»، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ش ۲، صص ۱۹-۰۰.
23. علی پور، محمد؛ پورشافعی، هادی؛ رستمی نژاد، محمدعلی و ضابط، حسن (۱۴۰۰)، «مقایسه ادراک استادان و نومعلمان از نقش دانشگاه فرهنگیان در ارتقای بالندگی حرفه ای دانشجومعلمان»، نامه آموزش عالی ۱۴ (۵۵)، صص ۲۴-۷.
24. عمادزاده، مصطفی (1374). مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش، اصفهان: جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
25. قرائتی کویایی، زهرا (139۵)، «تجزیه و تحلیل کتاب ریاضی ششم چاپ 139۵ به روش ویلیام رومی»، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ش 13، صص ۱۴۵-۱۲۹.
26. قنبری، مهدی؛ نیکخواه، محمد و نیکبخت، بهاره (۱۳۹۶)، «آسیب شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه آمیخته»، نظریه و عمل در برنامه درسی، صص ۶۴-۳۳.
27. کریمی، امیر و جلیلیان، سجاد (۱۴۰۲)، «چالش‌های پیش‌رو دانشگاه فرهنگیان با رویکرد آینده پژوهانه مبتنی بر تحلیل اثرات آن و افق‌های پیش‌رو در افق ۱۴۱۰»، پویش در آموزش علوم انسانی، ۹ (۳۰)، صص ۸۷-۱۱۵.
28. لاریجانی، حجت‌الله و سالاریور، هدی (۱۳۸۹)، «بررسی میزان استفاده از فناوری اطلاعات در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر زنجان»، دانش‌شناسی علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات ۳ (۱۰)، صص ۹۱-۷۷.
29. نقی زاده باقی، عباس؛ خان بابازاده قدیم، مژگان و ثمری، عیسی (۱۳۹۴)، «بررسی موانع و مشکلات پژوهشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل»، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، ش ۵۷، صص ۲۶۴-۲۵۵.
30. نوروزی، عباسعلی؛ ابوالقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۴)، «بررسی موانع تولید علم از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش- ۲، صص ۱۰۸-۷۷.

31. یاری‌دهنوی، مراد و اسدیپور، سارا (۱۴۰۰)، «چالش‌های پیش پای دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان مصلح اجتماع از منظر دانشجومعلم‌ان»، تدریس پژوهی، ۳۴(۹)، صص ۲۲۷-۲۵۳.
32. Baker, D. R. (2016), *An intervention to address gender issues in a course on design, engineering, and technology for science educators. In Understanding Girls* (pp. 161-196), SensePublishers, Rotterdam.