

Interaction at Farhangian University: Contexts, Strategies and Guidelines

تعاملات در دانشگاه فرهنگیان: زمینه‌ها، راهبردها و رهنمون‌ها

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۸)

Zohreh Moghadasi, Hamidreza Arasteh, Aabdolrahim Navehbrahim, Hasan Reza Zeinabadi

*زهرا مقدسی^۱، حمیدرضا آراسته^۲، عبدالرحیم نوه ابراهیم^۳، حسن رضا زین آبادی^۴

چکیده

Abstract

Interactions in Farhangian University as a university that responsible for Educating, Empowering and Employing Teachers in the Ministry of Education is very important. The purpose of this study was to identify the interactions in the Farhangian university from the perspective of contexts, strategies and guidelines. This goal was taken into consideration, by using written sources and documents related to teacher education system and interaction management, document the and statute of Farhangian university and documentary research method. The data were analyzed using reflective thought analysis technique with Maxqda software version 12. The findings of this study showed the contexts, strategies and related guidelines regarding the interactions of Farhangian University with each of the factors and stakeholders. Identified stakeholders are: 1. Higher education and scientific and research centers 2. Education and its branches in cities 3. Schools, 4. Individuals such as faculty members, teachers, teacher-students, students, parents, 5. Cultural, artistic and sports institutions 6. Policy Institution and government in connection with each of them, the necessary contexts, strategies and guidelines were obtained. The results of this study showed Interaction management should be considered as one of the main cores in the management system of Farhangian University.

تعاملات در دانشگاه فرهنگیان به عنوان دانشگاهی که عهده دار تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش است، بسیار اهمیت دارد. هدف این پژوهش، شناسایی زمینه‌ها و راهبردها و نیز رهنمون‌هایی برای تعاملات در دانشگاه فرهنگیان است که با رویکرد کیفی انجام شده است. با توجه به بهره‌گیری از منابع مکتوب و مدارک مرتبط با نظام تربیت معلم، اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و اسناد تحول بنیادین آموزش و پرورش برای نیل به اهداف این مطالعه، روش این پژوهش، روش اسنادی است. داده‌های حاصل با استفاده از تکنیک تحلیل فکری بازتابنده و با بهره‌گیری از نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۱۲، مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های این پژوهش، ذی‌نفعان، زمینه‌ها، راهبردها و رهنمون‌های مرتبط در خصوص تعاملات دانشگاه فرهنگیان با هریک از عوامل و ذی‌نفعان را نشان داد. ذی‌نفعان شناسایی شده عبارتند از: ۱. آموزش عالی و مراکز علمی و پژوهشی ۲. آموزش و پرورش و دوائر آن در شهرستان‌ها ۳. مدارس ۴. افرادی چون اعضای هیات علمی، معلمان، دانشجومعلمان، دانش‌آموزان، والدین دانش‌آموزان ۵. نهادهای فرهنگی، هنری و ورزشی ۶. نهاد سیاست‌گذاری و دولت که در ارتباط با هریک از آنها، زمینه‌ها، راهبردها و رهنمون‌های لازم نیز به دست آمد. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که مدیریت تعاملات باید به عنوان یکی از هسته‌های اصلی در نظام مدیریتی دانشگاه فرهنگیان باشد.

واژگان کلیدی: تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان، مدیریت تعاملات، تعاملات، ذی‌نفعان، روش پژوهش اسنادی.

Keywords: Teacher Education, Farhangian University, Interactions Management, Stakeholder

۱. دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
moghadasi.m2008@gmail.com
۲. استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۳. استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را میتوان به عنوان سیستم‌های باز و پویا، مرکب از الگوهای مؤلفه‌ای تعاملی و زیرسیستم‌های سست‌پیوند و سخت‌پیوند با یکدیگر و با محیط‌های خود در نظر گرفت که درگیر برخی فرآیندهای دائمی متقابل با محیط خود هستند که اگر این زیرسیستم‌ها به طور منسجم به یکدیگر گره بخورند، تغییر هر یک از آنها بر زیرسیستم‌های دیگر هم تأثیر مستقیم می‌گذارد. تغییرات در یک بخش سازمانی ممکن است به نحوی غیرمستقیم و به واسطه مجموعه‌ای از ارتباطات بر بقیه بخش‌ها تأثیر بگذارد. دانشگاه‌ها، اجتماعی متفاوت از محققینی هستند که به صورت گروهی پیگیر علم و دانش‌اند. مکانی برای تدریس و یادگیری هستند و به طور معمول، حوزه فیزیکی تعریف شده‌ای را به خود اختصاص داده‌اند که هویتی خاص و اجتماعی به آن‌ها بخشیده است. هدف از ایجاد دانشگاه، آموزش، پژوهش و تعاملات اجتماعی افراد با یکدیگر است که در چارچوب خود، به تولید و انتقال علم و به‌روزرسانی معلومات علمی مخاطبین منجر می‌شود (غیبی و همکاران^۲، ۲۰۱۵). از این رو، توجه به تعاملات در دانشگاه‌ها و ارتباط واحدهای مختلف درون و برون سازمانی، تعامل منسجم و پایدار بخش‌های مختلف دانشگاهی از طریق رویه‌های استاندارد، تشکیل میزگرد به منظور بهسازی تعاملات در دانشگاه، و اهمیت دادن مدیریت دانشگاه به پیامدهای ارتباط متقابل جامعه و دانشگاه بسیار اهمیت دارد. مدیران دانشگاه باید به دنبال ایجاد بسترهای مناسب برای تعاملات بین‌فردی و گروهی در بین کارکنان دانشگاه باشند و بتوانند نظامی را طراحی کنند که به دور از مشغله‌های روزمره با نیروهای داخلی و خارجی به تعامل بپردازند (مون^۳، ۲۰۱۶).

نخستین گام در تعاملات سازمانی، شناخت و تعریف ذی‌نفعان است. فریدمن (۱۹۸۴) ذی‌نفعان را فرد یا گروهی تعریف می‌کند که در دستیابی سازمان به اهدافش تأثیر می‌گذارند یا تأثیر می‌پذیرند. مؤسسه پژوهشی استنفورد، ذی‌نفعان را گروهی تعریف می‌کند که بدون حمایت آن‌ها، حیات سازمان متوقف می‌شود (مندی و همکاران^۴، ۲۰۱۱). جهت شناسایی و طبقه‌بندی ذی‌نفعان رویکردها و چارچوب‌های مختلفی وجود دارد. بر اساس چارچوب میشل و همکاران^۵ (۲۰۱۲)، ذی‌نفعان را با توجه به دارا بودن یک یا دو و یا هر سه مشخصه زیر می‌توان شناسایی کرد: ۱. قدرت ذی‌نفع برای تأثیر بر سازمان؛ ۲. مشروعیت رابطه ذی‌نفع با سازمان؛ ۳. فوریت مطالبات ذی‌نفعان نسبت به سازمان.

پس از شناخت ذی‌نفعان، استفاده از راهبردهای تعامل با ذی‌نفعان حائز اهمیت است. تعامل سازمان با ذی‌نفعان و کل تلاش‌هایی که برای درک و شناخت ذی‌نفعان و درگیر کردن آنها در فعالیت‌هایش به

1. tight & loose coupling

2. Gheibi et al

3. Moon

4. Mente et al

5. Michael et al

کار می‌برد تا نیازهای تاکتیکی و استراتژیکی آنان را تأمین کنند، به طرق مختلفی انجام می‌شود. پتريچ و نوداین^۱ (۲۰۰۳) انواع رویکردها و روش‌های تعامل با ذی‌نفعان را چنین برمی‌شمرد: ارتباط یک‌سویه، مشاوره بنیادی، دیالوگ، گفت‌وگوی عمیق و شراکت‌های کاری.

یکی از نظریه‌های روانشناسی اجتماعی که در رابطه با تعامل با ذی‌نفعان می‌تواند بسیار کارگشا باشد، نظریه تحلیل رفتار متقابل است که توسط اریک برن^۲ به وجود آمده است. در میان دیدگاه‌های مختلف روان‌شناسی، تحلیل رفتار متقابل، به علت عمق نظری و کاربرد وسیع و متنوع، تصویری از ساختار روان‌شناختی انسان‌ها ارائه می‌دهد که می‌تواند نظریه‌ای برای ارتباطات باشد و با هدف تحلیل سازمان‌ها و مدیریت نیز به کار رود. تحلیل رفتار متقابل سازمانی حاوی این مضمون است که تحلیل رفتار متقابل، دارای چندین شاخصه تخصصی است که یکی از آن‌ها، کار سازمانی است. گرچه مفاهیم مشترکی میان تحلیل رفتار متقابل سازمانی و سایر کاربردهای تحلیل رفتار متقابل وجود دارد؛ اما تحلیل رفتار متقابل سازمانی دارای نظریه و عمل ویژه و زمینه‌های توسعه‌ای متفاوت از رفتار متقابل است (مانتین^۳، ۲۰۱۲).

با توجه به آنچه گفته شد و به طور ویژه در خصوص تعامل دانشگاه‌های تربیت معلم با نظام آموزش عالی، شواهد تاریخی نشانگر آن است که این ارتباط برای هر دو بخش، موضوعی بغرنج بوده و این در حالی است که هر یک، به دلایل مختلفی به دیگری نیاز دارد و به یکدیگر وابسته هستند (لابری^۴، ۲۰۰۴). تربیت معلم به چیزی نیاز داشت که جایگاهش را بالا ببرد و نظام دانشگاهی این کار را برای آن انجام داد. با پیوستن تربیت معلم به نظام دانشگاهی، داوطلبان معلمی به دانشجویان دانشگاه تبدیل شدند اما کماکان مسائل و مشکلاتی نیز وجود دارد. دانشگاه‌های متولی تربیت معلم به طور گسترده‌ای به دور از مدارس هستند و ارتباط بین دانشگاه‌های تربیت معلم و سایر دانشگاه‌ها همچنان ضعیف است (مون، ۲۰۱۶). دانشگاه‌های تربیت معلم مجبورند با سیستم بوروکراتیک دست به گریبان باشند تا از قبول استانداردهای تحمیل شده بیرونی برای کیفیت مطمئن باشند و نیز بتوانند ارتباط خود را با دانشگاه‌های دیگر حفظ کنند (گرینای^۵، ۲۰۱۴).

یکی از مشکلاتی که دانشکده‌ها و دانشگاه‌های معلم‌محور طی سالیان متمادی تجربه کرده‌اند، جدایی بین آنها و مدارس بوده است. دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها، در درون خود و نیز در بیرون با دیگر دانشکده‌ها و مدارس تنش‌هایی دارند (لابری، ۲۰۰۴). بسیاری از مطالعات در خصوص تربیت معلم، بیانگر آن است که برای پل‌زدن بین نظریه و عمل، اعضای هیئت علمی تربیت معلم و معلمان مدارس باید از نزدیک با یکدیگر تعامل داشته باشند و این امر مستلزم بازنگری در حالت‌های مشارکت بین دانشگاه و مدارس است. توسعه همکاری و مشارکت مدرسه و دانشگاه کاری دشوار است اما باید توجه داشت که

1. Petrides & Nodine
2. Eric berne
3. Mountain
4. Labaree
5. Greany

همکاری و مشارکت بین مدرسه و دانشگاه، بخشی از تلاش‌های مستمر برای رد کردن دوگانگی بین نظریه و عمل است (مکلاکلین^۱، ۲۰۱۵). مدرسه و دانشگاه تربیت معلم، فضاهای جداگانه‌ای هستند و تنها ارتباط رسمی بین آن‌ها، به واسطه دوره‌های کارورزی دانشجوی معلمان در مدارس است که بدون همکاری مدارس قابل انجام نیست (مون، ۲۰۱۶). مدرسان دانشگاه‌های تربیت معلم کسانی هستند که می‌توانند محدودیت‌های ارتباط مدرسه و دانشگاه را از بین ببرند و با معلمان مدارس ارتباط برقرار کنند. آن‌ها باید از نزدیک با مدارس همکاری کنند و زمان زیادی را به عنوان ناظران معلمان و دانشجوی معلمان در مدرسه سپری نمایند (مینتر و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

یکی دیگر از راه‌هایی که دانشگاه‌های تربیت معلم تلاش می‌کنند تا از طریق آن، ارتباط بیشتری با مدارس برقرار کنند، مدرسه محور شدن و عمل محور شدن آن‌ها است. جنبشی عمومی در برنامه‌های دانشگاهی شکل گرفته است تا دانشگاه‌های تربیت معلم را به جای دانشگاه محور بودن، مدرسه محور کنند. دانشجوی معلمان بیشتر وقتشان را در برنامه‌های آموزش بالینی^۳ در مدارس و برخی اوقات در انجمن‌های محلی سپری می‌کنند (زیچنر و همکاران^۴، ۲۰۱۵). مدل آموزش بالینی و مدرسه محور توسط دارلینگ هامونده^۵ و همکارانش در سال ۲۰۱۰ مطرح گردید که در آن از مشارکت هر چه بیشتر بین مراکز آموزش عالی و مدارس در فراهم نمودن تجارب عملی مناسب برای دانشجوی معلمان حمایت شد. در این مدل، معلمان مدارس به عنوان معلمان راهنما با استادان دانشگاه ارتباط مستقیم دارند و به عبارتی دیگر، با متخصصین بالینی همکاری می‌کنند. این نوع آموزش، در واقع، بر پایه نوعی گفت‌وگوی هدفمند مبتنی بر رویکرد استدلال بالینی بین استادان راهنما، معلمان راهنما، و داوطلبین معلمی صورت می‌گیرد (کریولدت و تورنیج^۶، ۲۰۱۳) البته لازم به ذکر است که کاربرد واژه بالینی به معنی مکانی است که دانشجو می‌آموزد نظریه را با عمل تلفیق کند (صدیقی ارفعی، ۱۳۹۱). آموزش بالینی که در بسیاری از کشورها استفاده می‌شود در واقع نوعی الگوبرداری از آموزش پزشکی است و فرصت را برای دانشجو فراهم می‌سازد تا دانش نظری را به مهارت‌های روانی - حرکتی متنوعی که برای انجام وظایف افراد لازم است، تبدیل کند. در آموزش بالینی دانشجوی معلمان، تمرکز اصلی بر توانمندسازی دانشجو، به منظور کمک به یادگیری فردی دانش‌آموزان است و این نوع آموزش آن‌ها را قادر می‌سازد تا آموزش‌های خود را با نیازهای فردی دانش‌آموزان مطابقت داده و با استفاده از شواهدی که در مورد هر دانش‌آموز به دست می‌آورند، مداخلات آموزش خود را تنظیم نمایند. هم‌چنین با ارزیابی شیوه‌های تدریس خود و به حداکثر رساندن اطلاعاتی که در مورد تأثیر این شیوه‌ها بر یادگیری دانش‌آموزان به دست می‌آورند به رشد حرفه‌ای خود کمک

1. McLaughlin
2. Menter et al
3. Clinical training programs
4. Zeichner et al
5. Darling hammond
6. kriebaldt & tumidge

نمایند (گروسمن و همکاران^۱، ۲۰۱۰). لازم است به این نکته توجه داشت که معلمان مدارس نیز می‌توانند دانشجومعلمان را ارشاد و تجارب خود را در اختیار آنان قرار دهند. چرا که در واقع امر، بهترین افراد برای تدریس معلمان، خود معلمان می‌باشند (ایوانس^۲، ۲۰۱۳).

یکی از مشکلات در رابطه با دوره‌های آموزش بالینی دانشجو معلمان، فقدان ارتباط بین برنامه درسی در پردیس‌های دانشگاه‌های تربیت معلم با بافت و زمینه‌ای است که دانشجومعلمان در مدارس تجربه می‌کنند. اگرچه امروزه برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌های تربیت معلم شامل زمینه‌های مختلف تجارب و برنامه‌های متنوعی است اما عدم ارتباط بین آنچه به دانشجومعلمان تدریس می‌شود و آنچه که نیاز دارند تا برای تمرین و اقدام در مدارس به کار برند، بسیار زیاد است (زیچنر و کانکلین^۳، ۲۰۰۸). در تعامل دانشگاه‌های تربیت معلم با مدرسه، دانشگاه به دنبال آن است که برتری خود را در تولید و توزیع دانش حفظ کند و مدرسه در موقعیت اقدام بماند، جایی که دانشجومعلمان آنچه را که دانشگاه به آنان ارائه می‌کند، در مدارس انجام می‌دهند و به اجرا می‌گذارند. معلمان مباحث نظری را در دانشگاه یاد می‌گیرند و در مدرسه آن را تمرین و به کار می‌گیرند. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که دانشجومعلمان نیازمند برنامه درسی بالینی^۴ و زمان کافی برای سپری کردن دوره‌های بالینی در مدارس هستند. یکی از راهبردها برای تقویت پیوند بین مدارس و دانشگاه‌ها و پردیس‌های تربیت معلم، ایجاد مدارس آزمایشگاهی وابسته به پردیس‌ها و دانشکده‌های تربیت معلم است تا بتوان رویکردهای تدریس را تحت هدایت و راهنمایی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه عملی نمود (فراز^۵، ۲۰۰۷). از این طریق، اساتید تربیت معلم می‌توانند مهارت‌های ویژه تدریس و عمل تدریس را در مدرسی که در پردیس‌ها یا دانشکده‌ها واقع شده‌اند، به دانشجویان آموزش دهند (گروسمن، ۲۰۰۵).

هم‌اکنون توسعه و کیفیت تربیت معلم در سراسر جهان مورد توجه قرار گرفته است. چالش اصلی قرن بیست و یک در خصوص چگونگی کیفیت‌بخشی به تعلیم و تربیت معلمان این است که دانشگاه‌های تربیت معلم باید چه خصوصیات و تعاملاتی داشته باشند تا معلمانی تربیت کنند که بتوانند در محیط‌های آموزش و یادگیری پیچیده کنونی، حمایت‌گر دانش‌آموزان با نیازهای متنوع آموزشی باشند (هلگیولد و همکاران^۶، ۲۰۱۵). نگاهی به پژوهش‌ها و تحقیقات انجام شده در سطح بین‌المللی نشان می‌دهد که توجه به برنامه‌های تربیت معلم همگام با تحولات جهانی در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده، از مهم‌ترین بحث‌هایی است که توجه صاحب‌نظران و دلسوزان را به خود جلب کرده است. واضح است که ورود به این عصر، نیازهای جدیدی را برای تربیت معلمان به ارمغان آورده است، نیازهایی که مستلزم آماده‌سازی و افزایش فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی است. دانشجومعلمان باید دانش و

1. Grossman et al
2. Evans
3. Zeichner & Conklin
4. Clinical curriculum
5. Fraser
6. Helgevoid et al

توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را با تحولات آینده هماهنگ سازند. بر این اساس کشورهای توسعه‌یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه، برنامه‌ها و فعالیت‌هایی را برای رویارویی با این تحولات تدارک دیده و در نهایت در برنامه‌های تربیت معلم کشورشان تغییر و تحولاتی ایجاد کرده‌اند (شکاری، ۱۳۸۱).

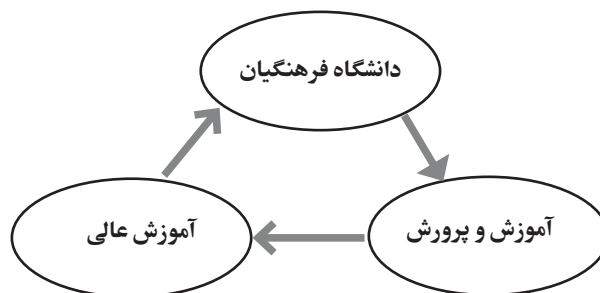
مدیریت ارتباطات که به فرآیند پویای یک سازمان با مشتریان و ذینفعان اشاره دارد (کان و بورگر^۱، ۲۰۱۵) مورد توجه برخی از صاحب‌نظران و پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت قرار گرفته است. کاکلانلاuskاس و همکاران^۲ (۲۰۱۸) درباره ارتباط دانشگاه و جامعه نشان داد که عوامل مختلفی در سطح کلان (مانند عرضه و تقاضا، قوانین و مقررات، اعتبارات، مالیات، فرهنگ، سیاست، جمعیت و فناوری) و در سطح خرد (مانند عملکرد، تحقیق و فناوری، ظرفیت انتقال، جذب و توسعه فناوری) و در سطح میانی (مانند سازوکارهای نهایی، شبکه‌های ارتباطی و قوانین محلی) بر ارتباط میان دانشگاه و جامعه تأثیر می‌گذارند.

در چارچوب همین ارتباط، دارلینگ هاموند^۳ (۲۰۱۴) به برنامه‌ریزی مشترک دانشگاه و مدرسه، ارزیابی مداوم فرآیند آموزش تیمی (معلمان، استادان دانشگاه، رابطین بالینی)، سطح‌بندی مدارس و معلمان راهنما اشاره کرده است. انسجام بین دانشگاه و مدرسه، فراهم نمودن زمینه کسب تجارب میدانی هدفمند و یکپارچه برای معلمان، از مؤلفه‌های اصلی در تربیت دانشجومعلمان است که دارلینگ هاموند و برنسفورد (۲۰۰۷) هم در پژوهش خود بر آنها تأکید دارد.

در ایران هم، دانشگاه فرهنگیان به عنوان نمونه‌ای از دانشگاه‌های حرفه‌ای که در آن، اصل بر تربیت یک عنصر حرفه‌ای همانند معلم است، الزامات و اقتضائات خاصی دارد که باید نسل جدیدی از معلمان با قابلیت‌های متناسب با قرن بیست و یکم و با انتظارات متناسب با توسعه کشور و شایستگی‌های متنوع و بسیار جدی در حوزه‌های علمی، حرفه‌ای، اقتصادی و فرهنگی را تحویل آموزش و پرورش دهد و اینک دوران گذار خود از سبک سنتی به سبک جدید را طی می‌کند (مهرمحمدی، ۱۳۹۵). این دانشگاه، علاوه بر رسالت خطیری که در جذب و تربیت دانشجومعلمان به عنوان رهبران آموزشی آینده نظام آموزش و پرورش به عهده دارد، به عنوان حلقه اتصال نظام آموزش و پرورش با نظام آموزش عالی کشور، می‌تواند شرایطی را فراهم کند که خروجی آن، پرورش نوعی از منابع انسانی باشد که ضمن برخورداری از صلاحیت‌های تعریف‌شده در نظام آموزش و پرورش، دارای صلاحیت‌های علمی بر اساس شاخص‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری باشد. در چنین وضعیتی دانش‌آموزانی تربیت خواهند شد که به عنوان ورودی نظام آموزش عالی از غنای لازم برخوردار خواهند بود و استمرار این چرخه به بهبود و اصلاح کل فرآیند تأمین و پرورش منابع انسانی و در نهایت به توسعه و پیشرفت کل کشور منجر خواهد شد (سبحانی‌جو

1. Cann & Burger
2. kaklanlauskas et al
3. Darling hamond

و همکاران، ۱۳۹۵). چرخه این تعامل را می‌توان به شکل ۱ نشان داد:



شکل ۱: چرخه تعامل دانشگاه با آموزش و پرورش و وزارت آموزش عالی

با توجه به اهمیت و حساسیت حوزه تربیت معلم، در ایران هم پژوهش‌های بسیاری در این حوزه صورت گرفته که برخی از آن‌ها ساختار کلی نظام تربیت معلم را مورد بررسی قرار داده‌اند و نارسایی‌ها و نقایص موجود در این نظام را مطرح نموده‌اند و برخی دیگر به بررسی تأثیر دوره‌های تربیت معلم، ابعاد و ویژگی‌ها و روح حاکم بر مراکز تربیت معلم پرداخته‌اند. بررسی تطبیقی نظام تربیت معلم در کشورهای انگلستان، فرانسه، ژاپن، مالزی و ایران که توسط سینا و تاج‌میر ریاحی (۱۳۹۷) انجام گرفته است نشان می‌دهد که نهادهای اداره‌کننده نظام تربیت معلم هماهنگ نیستند. طراحی تشکیلات نظاممند با برنامه‌های منسجم جهت جذب، آماده‌سازی و ارتقای معلمان و نیز تدوین استانداردهای تربیت معلم بر اساس تجربیات کشورهای پیشرفته و صنعتی، موجب ارتقای کیفیت در تربیت معلم می‌شود (ملایی‌نژاد و ذکاوتی، ۱۳۸۷).

نتایج پژوهش زیباکلام و محمدی (۱۳۹۳) هم نشان می‌دهد که اولین راه برای اصلاح ساختاری در تربیت معلم، بهره‌گیری از مدیریت مبتنی بر روابط انسانی و مشارکت حداکثری خود معلمان در روند تربیت معلم می‌باشد. باید معلم را نه به عنوان تکنسین بلکه به عنوان روشنفکری که جریان تربیت را رهبری می‌کند در نظر گرفت و تعاملات گسترده او را با دیگر عوامل دخیل در آموزش و پرورش مدنظر قرار داد. راهکارهای ارائه شده در تحقیق صفری و همکاران (۱۳۹۸) در راستای مدیریت تعاملات در دانشگاه فرهنگیان عبارتند از: ایجاد تفاهم‌نامه‌های همکاری‌های علمی - پژوهشی با دانشگاه‌های متناظر خارج از کشور، همکاری بین اساتید و بهره‌گیری از اساتید خبره دانشگاه‌های برتر در کنار اساتید دانشگاه فرهنگیان، ارتباط بین دانشگاه فرهنگیان و سازمان تألیف کتب درسی، حفظ ارتباط نومعلمان با دانشگاه از طریق دعوت منظم آنان به دانشگاه به منظور انتقال تجارب، بهره‌گیری از معلمان باتجربه و موفق در کنار اساتید دانشگاه فرهنگیان، تقویت رابطه شخصی، عاطفی و نیز تعاملات اجتماعی بین دانشجویان، معلمان و مدیران.

علیرغم تعدد پژوهش‌های انجام شده در خصوص تربیت معلم، آنچه که در میان این تحقیقات کمتر به آن پرداخته شده نحوه تعاملات دانشگاه‌های تربیت معلم است. در این پژوهش‌ها، زمینه‌ها و بسترهای تعاملات دانشگاه تربیت معلم که از اهمیت بالایی برخوردار است، عوامل دخیل و اثرگذار، ذی‌نفعان و در نهایت راهبردها و رهنمون‌های مورد نیاز برای تعامل با هر یک از آنان به طور کامل تبیین نشده است. از این رو، این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سوال‌ها است که: زمینه‌ها و بسترهای تعاملات دانشگاه فرهنگیان با هریک از ذی‌نفعانش کدام است؟ راهبردهای تعاملات دانشگاه فرهنگیان چیست؟ رهنمون‌های لازم برای دانشگاه فرهنگیان در تعاملاتش با هریک از ذی‌نفعان چیست؟ در پاسخ‌گویی به این سوال‌ها، علاوه بر منابع و کتب مرتبط با تربیت معلم، توجه به اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و در نظر گرفتن اسناد تحول بنیادین آموزش و پرورش می‌تواند راهگشا باشد.

روش پژوهش

رویکرد این پژوهش، کیفی و برای انجام آن، از روش پژوهش اسنادی استفاده شده است. روش پژوهش اسنادی هم به منزله روشی تام و هم تکنیکی برای تقویت سایر روش‌های کیفی مورد توجه بوده است. در این روش، پژوهشگر داده‌های پژوهشی خود را درباره کنشگران، وقایع و پدیده‌های اجتماعی از بین منابع و اسناد جمع‌آوری می‌کند (استیوارت و کامیس^۱، ۱۹۸۴). منابع و اسناد به کار رفته در این پژوهش عبارتند از: کتب، مقالات، طرح‌های پژوهشی و مدارک معتبر مرتبط با نظام تربیت معلم و مدیریت تعاملات، اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و اسناد تحول بنیادین آموزش و پرورش که به صورت هدفمند انتخاب شدند. هنگامی که بخشی از جامعه بر اساس نظر متخصصان و کارشناسی و داوری پژوهنده انتخاب شود، روش نمونه‌گیری هدفمند و از نوع غیراحتمالی است (دلاور، ۱۳۸۵). این پژوهش در سه گام انجام گرفت و در اولین گام، اطلاعات لازم پیرامون موضوع، با توجه به کتب و منابع علمی و اسناد معتبر مرتبط، جمع‌آوری شد. در گام دوم این پژوهش، اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و اسناد تحول بنیادین آموزش و پرورش مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته شد که این گام عمدتاً توصیفی بوده و مبنایی جهت تحلیل پژوهشگر است. در گام سوم بعد از توصیف و تبیین داده‌ها، ابعاد مدیریت تعاملات در نظام مدیریتی دانشگاه فرهنگیان شناسایی و تبیین شد. در این بخش از تکنیک تحلیل بازتابی^۲ یا فکری استفاده شد. در این پژوهش، با بررسی دقیق منابع و مدارک مرتبط با موضوع مورد مطالعه، سعی شد نسبت به موضوع، شناخت صحیحی حاصل شود. سپس برای به دست آوردن ملاک‌های مناسب درباره استانداردها و هنجارهایی که باید داوری و تحلیل بر حسب آن‌ها صورت گیرد، مطالعه اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و بررسی قرار گرفت. پس از جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای، کار نظم بخشیدن، تلخیص و طبقه‌بندی کردن اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا انجام گرفت. همچنین با استفاده از تکنیک تحلیل بازتابنده و

1. Stewart & Kamis
2. Reflective analysis

با در نظر گرفتن پیوستگی و روابط بین داده‌ها، نتایج و یافته‌های پژوهش استخراج شد. اعتباربخشی یافته‌های پژوهش حاضر نیز بر اساس ملاک لینکلن و گویا (مارشال و راسمن، ۱۳۸۶/۱۹۹۵) انجام شد. در این ملاک، قابل اعتبار بودن^۱ به این امر اشاره دارد که می‌توان اعتبار آنچه پژوهشگر حاصل کرده است را تضمین کرد. برای تضمین اعتبار یافته‌های پژوهش حاضر، پژوهشگر سعی کرده است تا با بازنمایی دقیق داده‌های موجود در منابع و اسناد و تهیه فهرست وارسی تحلیل اسناد، به کدگذاری و تحلیل آن‌ها بپردازد. پیوستگی بین داده‌ها، روابط بین آن‌ها و تفسیرهای حاصل شده که در ادامه ارائه می‌گردد، گویای این امر خواهد بود. قابل انتقال بودن^۲ به این امر اشاره دارد که پژوهشگر دیگری می‌تواند مجموعه نتایج را در مکان دیگر و یا با گروه دیگر به کار گیرد. در این زمینه از آنجایی که تحلیل به کار رفته برای دستیابی به یافته‌ها، مبتنی بر شناخت و تحلیل فکری پژوهشگر از پیشینه نظری موجود، اسناد تحولی و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان است، بنابراین با در نظر گرفتن این چارچوب روش شناختی، مبانی نظری و اسناد به کار رفته، می‌توان مبنایی برای قضاوت در مورد قابل انتقال بودن یافته‌های این پژوهش پدید آورد. قابل تأثیر بودن^۳: به این امر اشاره دارد که پژوهشگر بدون سوگیری و اغراض شخصی، پژوهش را انجام داده است. برای تضمین این امر، در هر یک از مراحل تحلیل داده‌ها، از روش‌های مختلفی استفاده شد. در مرحله جمع‌آوری اطلاعات، سعی شد داده‌ها و اطلاعات به دست آمده از منابع مرتبط، چندین بار با استفاده از تحلیل محتوا و به‌کارگیری نرم‌افزار مکس کیودا ۱۲ خلاصه‌سازی و مفاهیم کلیدی استخراج شود و مقوله‌بندی صورت گیرد. پس از خلاصه‌سازی و استخراج مفاهیم کلیدی، برای تحلیل داده‌های به دست آمده از روش تحلیل فکری یا بازتابی استفاده شد.

در مورد چرایی استفاده از روش مذکور، لازم است توضیح داده شود که در پژوهش‌های کیفی، برای تحلیل داده‌ها رویکردهای گوناگونی وجود دارد که ریناتاتش (۱۹۹۰)، سه مورد از آن‌ها را با عناوین تفسیری، ساختاری، فکری یا بازتابی طبقه‌بندی کرده است. تحلیل بازتابی یا فکری، فرآیندی است که طی آن پژوهشگر بر توانایی شهودی و قوه تشخیص خود برای به تصویر کشیدن یا ارزشیابی پدیده‌های مورد پژوهش تکیه می‌کند. کاربرد این روش بیشتر به تصمیم پژوهشگر در اتکا به قوه شهودی و قوه تشخیص خود در تحلیل داده‌ها بستگی دارد تا به روش‌های فنی تجزیه و تحلیل داده‌ها نظیر دسته‌بندی داده‌ها در مقوله‌ها (گال و همکاران، ۱۳۸۷/۱۹۴۲). در تحلیل بازتابی، محقق می‌کوشد درباره اطلاعات کیفی مربوط به موضوع مورد مطالعه، بر اساس دریافته‌ها و بینش خود و با یک نگاه انتقادی قضاوت کند. در این نوع تحلیل، محقق خودش را بر امواج داده‌ها شناور می‌کند تا شناختی تازه برایش حاصل شود. سپس با اتکا بر مدارک و اطلاعات جمع‌آوری شده، تعادلی بین توصیف، ارزیابی و طرح‌ریزی به وجود

1. credibility
2. transferability
3. conformability

می‌آورد. تحلیل بازتابی یا فکری شامل سه مرحله فرآیند ذهنی^۱، حیات ذهنی^۲ و پنداره ذهنی^۳ است. محقق در مرحله فرآیند ذهنی، در رابطه با چگونگی و چیستی آنچه با آن مواجهه است، سؤال می‌کند. در مرحله حیات ذهنی، چیزهایی فراتر از آنچه که با آن‌ها مواجهه است را متصور می‌شود. در مرحله پنداره ذهنی به ایجاد تصویر یا پنداره‌های مطلوب ذهنی در رابطه با پدیده یا موضوع مورد مطالعه می‌پردازد. برخی از مهم‌ترین الزامات روش تحلیل بازتابی عبارتند از: ۱. پژوهشگر مواضع مربوط به موضوع در دست تحلیل را به خوبی درک کند که این امر متضمن داشتن شناخت نسبت به موضوع در دست تحلیل و ارزیابی است؛ ۲. بهره‌گیری از ملاک‌های نقادی مناسب و درک درست منبع ملاک‌های نقد که ایجاب می‌کند پژوهشگر درباره استانداردها، هنجارها و ملاک‌هایی که برحسب آن داوری و تحلیل صورت می‌گیرد، شناخت داشته باشد و آن‌ها را به روشنی تشریح کرده باشد؛ ۳. رعایت جانب انصاف در تحلیل (هاگرسون، ۱۳۸۷/۲۰۰۰). در این پژوهش هم، به دلیل استفاده از منابع و اسناد مختلف پیرامون موضوع مورد مطالعه، داده‌ها و اطلاعات گوناگونی به دست آمد که تحلیل آنها مستلزم به کارگیری تکنیکی مناسب بود. و از آنجا که اسناد تحول بنیادین و اساسنامه دانشگاه به عنوان اسناد مرتبط با موضوع این تحقیق، شامل اصول، اهداف و دلالت‌هایی جهت ارایه کمک به ایجاد مبنایی مناسب برای تحلیل و استخراج یافته‌ها و رهنمون‌های مورد نیاز در این پژوهش بودند، از تکنیک تحلیل فکری یا بازتابنده در تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده استفاده شد که برای نمونه یکی از تحلیل‌های صورت گرفته بر اساس این روش به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

پس از مطالعه پیشینه پژوهش در خصوص تعاملات دانشگاه‌های تربیت معلم با مدارس، مشاهده شد که پژوهشگران و صاحب‌نظران، زمینه‌ها و راهبردهایی را در خصوص این موضوع شناسایی کردند که عبارتند از: دیالوگ بین معلمان و دانشگاه‌های تربیت معلم، مشارکت مدرسه و دانشگاه، برگزاری دوره‌های کارورزی دانشجومعلم‌ان در مدارس، ارتباط نزدیک استادان دانشگاه‌های تربیت معلم با مدارس و معلمان، آموزش بالینی دانشجومعلم‌ان در مدارس، تشکیل هیئت علمی بالینی از معلمان بازنشسته در مدارس به عنوان ناظر و مربی دانشجومعلم‌ان، بهره‌گیری از معلمان مدارس برای تدریس دانشجو(فرآیند ذهنی).

در مرحله بعد، پژوهشگر با شناسایی زمینه‌های مدیریت تعاملات دانشگاه فرهنگیان با مدارس، به این نتیجه رسید که دانشگاه فرهنگیان می‌تواند با تعیین کارگروه مشترک بین دانشگاه فرهنگیان و مدارس منتخب، هماهنگی و سازگاری لازم را بین دوره‌های آموزش بالینی با برنامه‌های آموزشی در مدارس ایجاد کند. همچنین در دوره‌های آموزش بالینی، خلأهای آموزشی در برنامه درسی مدارس برای تحقق برخی از ساحت‌های تربیتی را از طریق به کارگیری دانشجومعلم‌ان برتر، پر نماید. علاوه بر این، با تشکیل هیئت

1. mental process
2. mental life
3. memory image

علمی بالینی متشکل از معلمان بازنشسته و مجرب، دوره‌های آموزش بالینی دانشجویان را هدایت و بر آن نظارت داشته باشد و در تولید و اعتباربخشی تجربیات تربیتی بومی و مبادله این تجارب در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی، مشارکت نماید (حیات ذهنی).

در نهایت، پژوهشگر پس از مشخص کردن پدیده‌ها در این بخش، در مرحله بعدی یعنی مرحله پنداره ذهنی، تمام پدیده‌های مرتبط با این بخش را به صورت تعاملات دانشگاه فرهنگیان با مدارس به تصویر کشید. در جدول ۱، تحلیل بازتابنده به کار برده شده در این رابطه، به نمایش درآمده است.

جدول ۱: نمونه‌هایی از روش تحلیل به کار رفته در خصوص زمینه‌ها، راهبردها و رهنمون‌های تعاملات دانشگاه فرهنگیان با مدارس

مرحله فرآیند ذهنی	تعامل دانشگاه‌های تربیت معلم با مدارس در پیشینه	دیالوگ بین معلمان و دانشگاه‌های تربیت معلم، مشارکت مدرسه و دانشگاه؛ برگزاری دوره‌های کارورزی دانشجوی معلمان؛ ارتباط نزدیک استادان با مدارس و معلمان؛ آموزش بالینی دانشجویان در مدارس؛ تشکیل هیئت علمی بالینی از معلمان بازنشسته در مدارس به عنوان ناظر و مربی دانشجویان؛ بهره‌گیری از معلمان مدارس برای تدریس دانشجویان.
	منابع خارجی	مکلاکلین (۲۰۱۵)، مون (۲۰۱۶)، مینتر و همکاران (۲۰۱۱)، زیچنر و کانکلین (۲۰۰۸)، کرووالنت (۲۰۱۳)، گروسمن (۲۰۱۰)، گروسمن (۲۰۰۵)، ایوانس (۲۰۱۳) و بویل (۲۰۰۸).
	منابع داخلی	داور پناه (۱۳۹۲)، دهقان منشادی و همکاران (۱۳۹۷)، شیخ زاده (۱۳۹۷)، میرصفیان و همکاران (۱۳۹۷)، سینا و همکاران (۱۳۹۷)، ناظمیان (۱۳۹۸)
پایان ذهنی	مواجهه با پدیده‌هایی فراتر از در پیشینه پژوهش	تعیین کارگروه مشترک بین دانشگاه فرهنگیان و مدارس منتخب جهت ایجاد هماهنگی و سازگاری دوره‌های آموزش بالینی با برنامه‌های آموزشی در مدارس؛ پرکردن خلأهای آموزشی در برنامه درسی مدارس از طریق دوره‌های آموزش بالینی و به کارگیری دانشجویان معلمان برتر برای تحقق برخی از ساحت‌های تربیتی؛ تشکیل هیئت علمی بالینی متشکل از استادان دانشگاه، معلمان بازنشسته و باتجربه برای اجرای دوره‌های آموزش بالینی در مدارس و هدایت و نظارت بر کار دانشجویان در مدارس؛ مشارکت در تولید و اعتباربخشی تجربیات تربیتی بومی و مبادله این تجارب در سطح ملی و منطقه‌ای.

توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی تخصصی و حرفه‌ای معلمان؛ تسهیل فعالیت‌های آموزش و پرورش؛ کاربردی کردن دستاوردهای علمی و پژوهشی؛ توسعه زمینه پژوهش.

تربیتی

مشاوره بنیادی؛ تشکیل شراکت‌های کاری؛ اطلاع‌رسانی؛ آموزش.

تربیتی

۱. تعیین کارگروه مشترک بین دانشگاه فرهنگیان و مدارس منتخب جهت ایجاد هماهنگی و سازگاری دوره‌های آموزش بالینی با برنامه‌های آموزشی در مدارس؛ ۲. پر کردن خلأهای آموزشی در برنامه درسی مدارس از طریق دوره‌های آموزش بالینی و به‌کارگیری دانشجو معلمان برتر برای تحقق برخی از ساحت‌های تربیتی؛ ۳. تعامل دانشگاه فرهنگیان با معلمان در مدرسی که دوره‌های آموزش بالینی دانشجو معلمان جهت بهره‌مندی از تجارت آن‌ها و همچنین کمک به آن‌ها در جهت رفع مشکلات حرفه‌ای آنان برگزار می‌گردد؛ ۴. ایجاد شبکه ارتباطی مناسب و پویا بین استادان دانشگاه فرهنگیان، دانشجو معلمان، معلمان و مدیران در زمینه‌های مختلفی از جمله تبادل نظرات و تجارب، بررسی مشکلات موجود در حوزه تربیتی و رفع آن، درک پیچیدگی‌های کلاس درس و بهبود تدریس از طریق تعامل مستمر بین آن‌ها و برگزاری مناسب دوره‌های آموزش بالینی در مدارس؛ ۵. ایجاد سازوکارهای لازم برای بهره‌مندی از دانش ضمنی و تجربی معلمان در مدارس و بهره‌مندی از مدیریت دانش در این زمینه؛ ۶. مشارکت در تهیه و اجرای برنامه‌ها در راستای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در مدارس؛ ۷. تشکیل هیئت علمی بالینی متشکل از معلمان بازنشسته و مجرب جهت هدایت و نظارت در دوره‌های آموزش بالینی دانشجو معلمان؛ ۸. مشارکت در تولید و اعتباربخشی تجربیات تربیتی بومی و مبادله این تجارب در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی.

تربیتی

تعاملات دانشگاه با
مدارس

به تصویر کشیدن
پدیده‌های نهایی و
شناسایی شده

پنداره ذهنی

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، برای پاسخ‌گویی به سوالات تحقیق در رابطه با اینکه زمینه‌ها و بسترهای تعاملات دانشگاه فرهنگیان با هریک از ذی‌نفعانش کدام است؟ راهبردهای تعاملات دانشگاه فرهنگیان چیست؟ رهنمون‌های لازم برای دانشگاه فرهنگیان در تعاملاتش با هریک از ذی‌نفعان چیست؟، ابتدا ذی‌نفعانی که دانشگاه فرهنگیان باید با آن‌ها تعامل داشته باشد شناسایی شدند و سپس زمینه‌ها و راهبردهای لازم

جهت تعامل دانشگاه فرهنگیان با هر یک از آن‌ها استخراج شد. مدل خروجی نرم‌افزار مکس کیودا که در این تحلیل به کار رفت شامل سه مؤلفه تعاملات در دانشگاه فرهنگیان به همراه ۱۷ زیرمؤلفه می‌باشد که در شکل ۲ آورده شده است.

شناسایی ذی نفعان	زمینه‌های تعامل	استراتژی‌های تعامل
<ul style="list-style-type: none"> • نهاد سیاست‌گذاری و دولت • آموزش عالی و مراکز علمی و پژوهشی • آموزش و پرورش و دوائر آن در شهرستان‌ها • مدارس • افراد: شامل اساتید، معلمان، دانشجویان، دانش آموزان، والدین دانش آموزان • نهادهای فرهنگی، هنری و ورزشی 	<ul style="list-style-type: none"> • تأمین و تربیت معلمان، مدیران، کارکنان و پژوهشگران کارآمد و توانمند • توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی • تسهیل فعالیت آموزش و پرورش و افزایش سهم تولیدات علمی • ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم • توسعه زمینه پژوهندی 	<ul style="list-style-type: none"> • پذیرش تصمیم و اجرای آن • مشاوره بنیادی • گفت و گو و مذاکره • تشکیل شراکت‌های کاری • اطلاع رسانی • آموزش • برقراری ارتباطات الکترونیکی

شکل ۲. یافته‌ها در خصوص مؤلفه‌های تعاملات در دانشگاه فرهنگیان

در مرحله بعد خروجی نرم‌افزار مکس کیودا با توجه به تحلیل انجام شده در این پژوهش در رابطه با تعامل دانشگاه فرهنگیان با هر یک از ذی‌نفعان، شامل ۲۴ زمینه، ۱۸ راهبرد و ۳۶ رهنمون است که در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: زمینه‌ها، راهبردها و رهنمون‌های احصاء شده تعاملات دانشگاه فرهنگیان با هر یک از ذی‌نفعان

ذی نفع	نهاد سیاست‌گذاری و دولت
زمینه	تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت؛ تغییر، اصلاح و ارتقای برنامه‌های نظام تربیت معلم؛ ایجاد تحول در نظام تربیت معلم؛ تسهیل فعالیت‌های آموزشی و پرورشی.
راهبرد	پذیرش تصمیم و اجرای آن؛ گفت‌وگو و مذاکره؛ تشکیل شراکت‌های کاری.
رهنمون‌ها	<ol style="list-style-type: none"> ۱. ایجاد مقدمات برای تصویب آیین‌نامه‌های لازم جهت ایجاد ساختار و نظام تشکیلاتی منعطف و چابک در نظام تربیت معلم با حیطة نظارتی گسترده و رده‌های مدیریتی محدود از طریق تعامل سازنده با ارگان‌های سیاستگذار و نظارت و پشتیبانی در نظام تربیت رسمی در جامعه؛ ۲. استفاده از ظرفیت‌ها و امکانات مادی و معنوی موجود در جامعه برای پشتیبانی و تحقق اهداف و مأموریت‌های دانشگاه فرهنگیان؛ ۳. جذب اعتبارات و بودجه‌های مالی کافی از طریق رایزنی و اقناع مسئولین مربوطه؛ ۴. مشارکت با عوامل دخیل جهت تصویب قوانین حمایتگر از معلمان، افزایش جایگاه و منزلت اجتماعی و بالابردن حقوق و مزایای معلمان؛ ۵. مشارکت دانشگاه فرهنگیان در فعالیت‌های اجتماعی در سطوح مختلف برای ارتقای سطح عملکرد دانشگاه و ایجاد تصویر سازمانی مثبت از این دانشگاه در جامعه.
ذی نفع	نظام آموزش عالی و مراکز علمی و پژوهشی
زمینه‌ها	توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی؛ توسعه زمینه پژوهندی؛ مشارکت در تولید علم و گسترش دانش؛ رصد کردن تحولات علمی؛ بهره‌مندی از فناوری‌های نوین.

راهبرد	گفت‌وگو و مذاکره؛ تشکیل شراکت‌های کاری؛ آموزش.
رهنمون‌ها	<p>۱. همکاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان با دیگر استادان در حوزه تخصصی مورد نظر در مراکز آموزش عالی؛ ۲. بهره‌مندی از استادان برجسته در حوزه‌های مختلف مورد نیاز دانشگاه فرهنگیان به صورت پاره‌وقت و دعوت از آنان جهت برگزاری کلاس‌ها، همایش‌ها و نشست‌های علمی و تخصصی در زمینه‌های مورد نیاز؛ ۳. تقویت انجمن‌های علمی دانشجویی در دانشگاه فرهنگیان و برقراری ارتباط میان آن‌ها با دیگر انجمن‌های علمی و دانشجویی در دیگر مراکز آموزش عالی؛ ۴. مشارکت در برگزاری ایجاد تعامل و تسهیل در ارتباط دانشجویان با دیگر مراکز آموزش عالی جهت بهره‌مندی از امکانات مادی و معنوی موجود در آن مراکز جهت انجام امور پژوهشی و علمی؛ ۵. مشارکت در برگزاری نشست‌های علمی- تربیتی و مستندسازی تجربه‌های تربیتی و مبادله آن در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی؛ ۶. تعیین اولویت‌های پژوهشی مورد نیاز دانشگاه فرهنگیان و ابلاغ به سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی- پژوهشی؛ ۷. مشارکت در اجرای پروژه‌های علمی و پژوهشی در سطح ملی و ارائه یافته‌ها به مجامع علمی و پژوهشی در سطح ملی و بین‌المللی؛ ۸. تعامل با مراکز آموزش عالی در ایجاد کرسی‌های نظریه‌پردازی برای ارائه نظریات جدید در حوزه علوم مختلف خاصه علوم آموزشی و تربیتی.</p>
ذی‌نفع	آموزش و پرورش و دوایر آن در شهرستان‌ها
زمینه‌ها	<p>تأمین و تربیت معلمان، مدیران، کارکنان و پژوهشگران کارآمد و توانمند؛ توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی؛ تحقق اهداف تعلیم و تربیت؛ اصلاح تغییر و ارتقای برنامه و روش‌های آموزشی و تسهیل فعالیت‌های آموزش و پرورش؛ کاربردی کردن دستاوردهای علمی - پژوهشی و گسترش مهارت‌های منابع انسانی.</p>
راهبرد	مشاوره بنیادی؛ گفت‌وگو و مذاکره؛ تشکیل شراکت‌های کاری؛ اطلاع‌رسانی؛ آموزش.
رهنمون‌ها	<p>۱. تشکیل کمیته‌هایی متشکل از نمایندگان دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش جهت بررسی مسائل کلان در نظام تربیت رسمی، تحلیل محتوای کتب درسی و برنامه آموزشی و درسی، تبادل نظر در اجرای برنامه آموزشی و درسی و روش‌های تدریس آن‌ها، اتخاذ تصمیمات مورد نیاز؛ ۲. تشکیل کارگروه‌هایی متشکل از شاغلین در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و نمایندگان نواحی مختلف آموزش و پرورش که از نظر جغرافیایی در مجاورت یکدیگر هستند تا مسائل آموزشی و تربیتی در سطح منطقه‌ای و محلی را حل کنند؛ ۳. هماهنگی و همسویی میان برنامه‌ها و فعالیت‌های مرتبط با اهداف برنامه‌ریزی درسی و آموزشی بین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش از طریق بهره‌مندی از ارتباطات الکترونیکی و طراحی بانک اطلاعاتی و مدیریت اطلاعات و انبارش داده‌های مورد نیاز هر دو سازمان و سهولت دسترسی برای آن‌ها؛ ۴. تدوین برنامه‌های آموزش بالینی معلمان و تدوین نظام ارزیابی و نظارت بالینی در آن دوره‌ها و تشکیل شورای مشترک بین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش جهت برگزاری مناسب دوره‌های آموزش بالینی و ابلاغ تکالیف عناصر مشارکت‌کننده در این دوره‌ها در مدارس مربوطه جهت از بین بردن سردرگمی و رفع ابهام در آموزش و پرورش؛ ۵. تبادل اطلاعات جهت بهره‌مندی و ارتقای سطح کیفی و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان شاغل در آموزش و پرورش از طریق برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی و آموزش ضمن خدمت؛ ۶. ایجاد سازوکارهای لازم جهت بهره‌مندی از تجارب به وجود آمده در دوره‌های آموزش بالینی و ضمن خدمت معلمان در تولید، نگهداری و مدیریت دانش؛ ۷. شناسایی معلمان نمونه در سطح ناحیه یا استان جهت بهره‌مندی از توانمندی آنان در تدریس برخی از دروس در دانشگاه فرهنگیان و انتخاب آنان به عنوان معلمان راهنما در دوره‌های آموزش بالینی؛ ۸. ایجاد مدرسی به عنوان مدارس فرهنگیان در مجاورت دانشگاه فرهنگیان و پردیس‌های آن برای گذراندن دوره‌های آموزشی و تدارک فضای تربیتی مناسب جهت انجام پژوهش‌ها و اقدامات علمی در این مدارس و همچنین دادن امتیاز به خانواده فرهنگیان برای حضور فرزندانشان در این مدارس؛ ۹. ایجاد تسهیلات لازم به منظور برقراری ارتباط و بهره‌مندی دانشجویان معلمان از اسناد و امکانات مادی و معنوی موجود در آموزش و پرورش جهت انجام کارهای پژوهشی و علمی.</p>

مدارس	ذی نفع
	<p>زمینه‌ها</p> <p>توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی تخصصی و حرفه‌ای معلمان؛ تسهیل فعالیت‌های آموزش و پرورش؛ کاربردی کردن دستاوردهای علمی و پژوهشی و توسعه زمینه‌های پژوهشی.</p>
	<p>راهبرد</p> <p>مشاوره بنیادی؛ تشکیل شراکت‌های کاری؛ اطلاع‌رسانی؛ آموزش.</p>
	<p>رهنمون</p> <p>۱. تعیین کارگروه مشترک بین دانشگاه فرهنگیان و مدارس منتخب جهت ایجاد هماهنگی بین دوره‌های آموزش بالینی با برنامه‌های آموزشی در مدارس؛ ۲. پرکردن خلأهای آموزشی مدارس از طریق دوره‌های آموزش بالینی و به‌کارگیری دانشجو معلمان برتر برای تحقق برخی از ساحت‌های تربیتی؛ ۳. تعامل دانشگاه با معلمان مدارس جهت بهره‌مندی از تجارب و همچنین کمک به آن‌ها در جهت رفع مشکلات حرفه‌ای‌شان؛ ۴. ایجاد شبکه ارتباطی مناسب بین استادان دانشگاه، دانشجو معلمان، معلمان و مدیران جهت تبادل نظرات و تجارب، بررسی مشکلات موجود در حوزه تربیتی و رفع آن، درک پیچیدگی‌های کلاس درس و بهبود تدریس از طریق تعامل مستمر بین آن‌ها و برگزاری مناسب دوره‌های آموزش بالینی؛ ۵. ایجاد ساز و کارهای لازم برای بهره‌مندی از دانش ضمنی و تجربی معلمان و بهره‌مندی از مدیریت دانش در این زمینه؛ ۶. مشارکت در تهیه و اجرای برنامه‌ها در راستای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان؛ ۷. تشکیل هیات علمی بالینی متشکل از معلمان بازنشسته و مجرب جهت هدایت و نظارت بر دوره‌های آموزش بالینی؛ ۸. مشارکت در تولید و اعتباربخشی تجربیات تربیتی بومی و مبادله این تجارب در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی.</p>
	<p>ذی نفع</p> <p>افراد: اساتید، معلمان، دانشجو معلمان، دانش آموزان، والدین دانش آموزان</p>
	<p>زمینه</p> <p>تحقق اهداف ساحت‌های تربیتی؛ گسترش بینش و مهارت‌های منابع انسانی؛ توسعه زمینه پژوهندی؛ مشارکت در تولید علم و گسترش دانش؛ تسهیل فعالیت‌های آموزشی.</p>
	<p>راهبرد</p> <p>گفت‌وگو و مذاکره؛ آموزش، مشاوره بنیادی؛ اطلاع رسانی، برقراری ارتباطات الکترونیکی.</p>
	<p>رهنمون‌ها</p> <p>۱. بهره‌گیری از دانش، تجربه و ابتکارات این افراد از طریق استقرار فرآیند مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان جهت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، تولید محتوا، ارائه طرح درس و روش‌های جدید تدریس؛ ۲. شناسایی اساتید و معلمان برتر در نقاط مختلف کشور و معرفی آنان به دیگر اساتید و معلمان جهت تعامل آنها با یکدیگر از طریق ارتباطات الکترونیکی؛ ۳. استفاده از نظرسنجی‌های علمی بعمل آمده از دانشجو معلمان درباره برنامه‌ها و طرح‌های آموزشی-پژوهشی دانشگاه فرهنگیان و بهره‌گیری از نظرات و پیشنهادات آنان با استفاده از استقرار سامانه الکترونیکی پیشنهادات و نظرات؛ ۴. توجه به نظرات دانش‌آموزان و والدین آنها جهت ارزیابی از دانشجو معلمان در دوره‌های کارورزی و معلمان در حین خدمت،</p>
	<p>ذی نفع</p> <p>نهادهای فرهنگی، هنری و ورزشی</p>
	<p>زمینه</p> <p>تحقق اهداف ساحت‌های تربیتی؛ گسترش بینش و مهارت‌های منابع انسانی؛ ارتقای شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای منابع انسانی.</p>
	<p>راهبرد</p> <p>مشاوره بنیادی؛ تشکیل شراکت‌های کاری؛ آموزش.</p>

۱. مشارکت با عوامل سهیم در تربیت رسمی و عمومی در زمینه ساخت و اداره شایسته فضای تربیتی مورد نیاز معلمان از قبیل پارک‌های علمی، کتابخانه‌ها و دانشسراهای فرهنگی، اردوگاه‌های تفریحی - فرهنگی؛ ۲. ایجاد مکانسیم‌ها و فرصت‌های مناسب برای مشارکت فعال نهادهای مردمی در ارائه خدمات متنوع و باکیفیت در زمینه‌های مختلف؛ ۳. شناسایی ظرفیت‌های بالقوه موجود در خانواده و جامعه محلی در تدارک فرصت‌های تربیتی و بهره‌گیری از آنان؛ ۴. تعامل با اندیشمندان عرصه فلسفه هنر و زیبایی‌شناختی، نهادهای هنری و هنرمندان برجسته در حوزه‌های مختلف هنری جهت تحقق ساحت هنری و زیبایی‌شناسی؛ ۵. تعامل با نهادهای ورزشی، متخصصین علوم تربیت بدنی و ورزشکاران برتر رشته‌های ورزشی جهت تحقق ساحت تربیت زیستی و دعوت از آنان جهت تدریس و آموزش به دانشجویان معلمان و دانش‌آموزان به صورت شناور و پاره‌وقت؛ ۷. عقد تفاهم‌نامه با نهادهای ورزشی جهت بهره‌مندی از امکانات و فضاهای ورزشی جهت ایجاد انگیزه و علاقه در دانشجویان معلمان و دانش‌آموزان جهت شرکت در فعالیت بدنی.

رهنمون‌ها

بر اساس یافته‌های به دست آمده در این پژوهش، زمینه‌های تعاملات دانشگاه فرهنگیان با ذی‌نفعان در پنج محور مشخص شد و پس از آن، راهبردهای مناسب و ویژه‌ای که جهت تعامل با هر یک از آنان بسیار مهم و اثرگذار است، تعیین گردید. بر اساس نتایج این پژوهش، دانشگاه فرهنگیان در تعامل با هر یک از ذی‌نفعان می‌تواند از راهبردهای مختلفی بهره‌گیرد که از آن جمله می‌تواند پذیرش تصمیم و اجرای تصمیم در خصوص تعامل با نهاد سیاست‌گذاری و دولت باشد. راهبرد تعامل با دیگر مراکز آموزش عالی و علمی، از طریق اطلاع‌رسانی و تشکیل گروه‌های کاری امکان‌پذیر است. دانشگاه فرهنگیان با وزارت آموزش و پرورش نیز از طریق اطلاع‌رسانی، گفت‌وگو و دیالوگ و شراکت‌های کاری می‌تواند تعامل برقرار کند. تعامل دانشگاه فرهنگیان با افراد، عمدتاً از طریق اطلاع‌رسانی و دریافت اطلاعات، مشاوره بنیادی و گفت‌وگو است. دانشگاه فرهنگیان از طریق شراکت‌های کاری و مشاوره بنیادی می‌تواند با نهادهای فرهنگی، هنری، ورزشی تعامل سازنده برقرار کند. به این صورت که جهت تحقق برخی از ساحت‌های تربیتی با جامعه هنری و ورزشی به توافق و شراکت کاری دست یابد.

دانشگاه فرهنگیان همچنین می‌تواند به منظور توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان، تسهیل فعالیت‌های آموزش و پرورش، کاربردی کردن دستاوردهای علمی و پژوهشی، با استفاده از راهبردهای مشاوره بنیادی، تشکیل شراکت‌های کاری، اطلاع‌رسانی و آموزش، تعاملی سازنده با مدارس برقرار سازد. دیگر رهنمون‌های مورد نیاز در خصوص تعامل دانشگاه فرهنگیان با هر یک از ذی‌نفعان در جدول ۲ نشان داده شد.

بحث و نتیجه‌گیری

عصر آینده، عصر شبکه‌ها خواهد بود اما نه شبکه‌های تکنولوژی بلکه شبکه‌های انسانی در قالب تکنولوژی‌های نو. عصر آینده تنها عصر هوش مصنوعی و نظام‌های متخصص نخواهد بود بلکه عصر هوشمندی مجموعه انسانی در شبکه‌های جهانی است. در آینده‌ای نه چندان دور، شبکه‌هایی که در آن‌ها دانش و بصیرت انسان‌ها، هوش و نبوغ آن‌ها، خلاقیت و نوآوری‌هایشان با هم جمع شده است، جامعه

انسانی را به پیش خواهند برد (الوانی، ۱۳۸۲). دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان انسان‌ساز که به‌طور مستقیم در تربیت معلمان و به‌طور غیرمستقیم در تربیت دانش‌آموزان کشور نقش مهم و برجسته‌ای دارد، نمی‌تواند بدون توجه به شبکه‌های اجتماعی حاصل از تعامل انسان‌ها و سازمان‌های نوآور و هوشمند و بدون تعامل سازنده و اثربخش با دیگر بخش‌ها و سازمان‌ها در کشور، اهداف و مأموریت خطیر خود را به انجام رساند. دانشگاه فرهنگیان دارای رسالت و مأموریت‌هایی در سطح کلان و ملی است که تحقق و انجام آن‌ها، مستلزم این است که بسترهای لازم برای تعاملات این دانشگاه با عوامل دخیل و ذی‌نفعانش در همان سطح فراهم آید. شناسایی ذی‌نفعان و عوامل دخیل در تحقق اهداف دانشگاه فرهنگیان، اولین گام جهت تعامل با آن‌ها است. با توجه به اساسنامه این دانشگاه و ارکان نظام تربیت رسمی و عمومی کشور، ذی‌نفعان و عوامل دخیلی که دانشگاه فرهنگیان باید با آن‌ها تعاملات گسترده داشته باشند عبارتند از: ۱. نهاد سیاست‌گذاری و دولت؛ ۲. آموزش عالی و مراکز علمی و پژوهشی؛ ۳. آموزش و پرورش و دوایر آن در شهرستان‌ها؛ ۴. مدارس؛ ۵. افرادی چون استادان، معلمان، دانشجو معلمان، دانش‌آموزان، والدین دانش‌آموزان؛ ۶. نهادهای فرهنگی، هنری و ورزشی. در این میان، میزان تعاملات دانشگاه فرهنگیان با آموزش و پرورش و آموزش عالی بیشتر است و بر این اساس، در مقایسه با سایر ذی‌نفعان حائز اهمیت بیشتری خواهد بود. اگرچه نمی‌توان نقش و تأثیر تعاملات این دانشگاه با دیگر ذی‌نفعان را نادیده گرفت و آن را کم‌اهمیت دانست اما نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که دانشگاه فرهنگیان، پیوندی درهم تنیده با آموزش عالی و آموزش و پرورش دارد به‌گونه‌ای که نمی‌توان نسبت به آن بی‌توجه بود.

در خصوص تشابه و تفاوت یافته‌های این پژوهش با دیگر پژوهش‌های انجام شده باید ذکر شود که یافته‌های این پژوهش در رابطه با مؤلفه تعامل دانشگاه با مدارس، با پژوهش دارلینگ هاموند و برنسفورد (۲۰۰۷) که مؤلفه تربیت دانشجو معلمان را انسجام بین دانشگاه و مدرسه و فراهم نمودن زمینه کسب تجارب میدانی هدفمند و یکپارچه برای معلمان می‌داند، هم‌سو است. در همین رابطه، هالینز (۲۰۱۱) هم چهار ویژگی برای تربیت معلم یافته است که عبارتند از: ارتباط و همکاری بین دانشگاه و مدرسه، یکپارچگی و انسجام برنامه‌ها، گفت‌وگوی حرفه‌ای، و ارزیابی بالینی عملکرد. دارلینگ هاموند (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی به برنامه‌ریزی مشترک دانشگاه و مدرسه، ارزیابی مداوم فرآیند آموزش تیمی (معلمان، استادان دانشگاه، رابطین بالینی)، و سطح‌بندی مدارس و معلمان راهنما اشاره کرده است. نتایج به دست آمده از این پژوهش در خصوص تعاملات دانشگاه فرهنگیان با آموزش عالی و آموزش و پرورش با نتایج تحقیق صفری و همکاران (۱۳۹۸) هم‌سو است. یافته‌های پژوهش آنها هم بر لزوم ایجاد تفاهم‌نامه‌ها و همکاری‌های علمی-پژوهشی با دانشگاه‌های متناظر خارج از کشور، همکاری بین اساتید و بهره‌گیری از اساتید خبره دانشگاه‌های برتر در کنار اساتید دانشگاه فرهنگیان، ارتباط بین دانشگاه فرهنگیان و سازمان تألیف کتب درسی، حفظ ارتباط نومعلمان با دانشگاه از طریق دعوت منظم

آنان به دانشگاه به منظور انتقال تجارب، بهره‌گیری از معلمان باتجربه و موفق در کنار اساتید دانشگاه فرهنگیان تأکید داشته است.

بدیهی است که اهداف و مأموریت‌های کلان دانشگاه فرهنگیان محقق نخواهد شد مگر آنکه مساعدت و معاضدت دیگر عوامل و ذی‌نفعان در سطح ملی و محلی در چارچوب و بستر مناسب تعاملاتی با این دانشگاه به وقوع پیوندد. بهره‌مندی دانشگاه فرهنگیان از ظرفیت‌ها و مساعدت‌های سایر ذی‌نفعان، مستلزم آن است که دانشگاه فرهنگیان در خصوص تعاملات خود نگاهی کلان داشته باشد و مدیریت این تعاملات را به عنوان یکی از زیرنظام‌های تشکیل‌دهنده نظام مدیریتی خود قلمداد کند و در این میان، به راهبردها و رهنمون‌های لازم در تعاملاتش توجه ویژه مبذول دارد. در نظر گرفتن زمینه‌ها، راهبردها و رهنمون‌های متناسب با اهداف و مأموریت‌های این دانشگاه در تعاملات درونی و بیرونی‌اش می‌تواند مسیر بالندگی و رشد این دانشگاه تازه تأسیس را هموار و تسریع نماید. نکته قابل توجه این است که اکثر پژوهش‌های انجام شده صرفاً بر تعامل دانشگاه‌های تربیت معلم با مدارس و مراکز علمی تأکید داشته و کمتر به تعاملات آن‌ها با دیگر ذی‌نفعان پرداخته‌اند. وجه تمایز یافته‌های این پژوهش، توجه نمودن به تعاملات گسترده دانشگاه فرهنگیان با تمام عوامل دخیل و ذی‌نفع، برشمردن راهبردها و زمینه‌های تعامل با هر یک از آن‌ها است. یافته‌های این پژوهش، رهنمون‌های مرتبط با تعامل دانشگاه فرهنگیان با هر یک از عوامل دخیل شامل نظام آموزش عالی، آموزش و پرورش، مدارس، نهاد سیاست و دولت، نهاد فرهنگی، هنری و ورزشی را به‌طور گسترده نشان داد که بهره‌گیری از هر یک از آن‌ها می‌تواند در زمینه‌سازی تعاملات گسترده و همه‌جانبه این دانشگاه مؤثر باشد و موجبات بالندگی، رشد و تعالی سازمانی روزافزون دانشگاه فرهنگیان و تحقق اهداف برجسته آن و در نهایت پویایی و بالندگی نظام تعلیم و تربیت در کشور را فراهم سازد.

منابع

- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲). مدیریت عمومی. چاپ نوزدهم، نشر نی.
- داورپناه، ابوسعید (۱۳۹۲). *از مقوله‌ای به نام فلسفه تربیت معلم تا آرمان‌شهری به نام معلمان بدون مرز*. چکیده مقالات چهارمین همایش ملی انجمن فلسفه تعلیم و تربیت ایران: مبانی فلسفه تحول در نظام آموزش و پرورش ایران، دانشگاه فردوسی مشهد، ۲۷۴-۲۷۷.
- دلاور، علی (۱۳۸۵). *روش‌های تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، نشر روان.
- دهقان منشادی، منصور؛ سعیدیان خوراسگانی، نرگس؛ و نظری، رسول (۱۳۹۷). *ارائه مدل سازمان یاددهنده برای دانشگاه فرهنگیان*. *رهیافتی نو در مدیریت آموزش*، ۹(۳۶)، ۲۴۹-۲۶۲.
- زیباکلام، فاطمه؛ و محمدی، حمدالله (۱۳۹۳). *بررسی تطبیقی تفکر انتقادی از منظر رابرت انیس و هنری ژيرو با نظر به کاربرد آن برای اصلاح نظام تربیت معلم*، *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*، ۵، ۱۹-۳۸.
- سبحانی‌جو، سبحان؛ رحمان، حمید؛ عباس‌پور، عباس؛ و طاهری، مرتضی (۱۳۹۵). *بررسی و*

- تحلیل وضعیت موجود رهبری خدمتگزار در دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۵(۲)، ۳۰-۹.
- سینا، میلاد؛ و تاج‌میر ریاحی، محمد (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر موفقیت پارک‌های علم و فناوری در ایجاد ارتباط بین دانشگاه و صنعت مطالعه موردی: پارک علم فناوری پردیس، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و هفتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، شرکت همایشگران مهر اشراق.
- شکاری، عباس (۱۳۸۱). مجموعه مقالات چهارمین سمپوزیوم جایگاه تربیت، انتشارات باغ رضوان.
- شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۷). ارائه چارچوبی برای توسعه تعاملات درون‌دانشگاهی و برون‌دانشگاهی در دانشکده‌های علوم انسانی: الگوبرداری از دانشکده کسب و کار دانشگاه کلازکسون، اولین همایش ملی ارتباط علوم انسانی، تولید و صنعت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- صدیقی ارفعی، فریبرز (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر روانشناسی مدرسه (راهبردهای روانشناختی در محیط‌های آموزشی). انتشارات دانشگاه کاشان.
- صفری، اکرم؛ عبدالحسینی، بیتا؛ و صبوری، فاطمه (۱۳۹۸). راهکارهای اجرایی دانشگاه فرهنگیان در راستای ارتقای کیفیت آموزش و پرورش، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- گال، مردیت؛ بودک، والتر؛ و گال، جوئیس (۱۳۸۷). روش‌های پژوهش کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی (جلد اول) (۱). ر. نصر و همکاران، ترجمه. انتشارات دانشگاه شهید بهشتی. (چاپ اصلی ۱۹۴۲).
- مارشال، کترین؛ و راسمن، گرچن بی (۱۳۸۶). روش پژوهش کیفی (ع. پارسایان و م. اعرابی، ترجمه). دفتر پژوهش‌های فرهنگی. (چاپ اصلی ۱۹۹۵).
- ملایی‌نژاد، اعظم؛ و ذکاوتی، علی (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی نظام برنامه‌دستی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۷(۲۶)، ۳۵-۶۲.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۵). دانشگاه فرهنگیان: راه طی شده در دانشگاه فرهنگیان (مصاحبه‌کننده: دادار نصرالله). مجله رشد، ۲۹۹، ۲۶-۲۹.
- میرصفیان، حمیدرضا؛ فریدونی، مسعود؛ و کلاته سیفری، معصومه (۱۳۹۷). ارائه مدلی از اثر کیفیت تعاملات سازمانی و پذیرش اجتماعی وفاداری داوطلبان ورزشی در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور. فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۱۹)، ۴۳-۵۴.
- ناظمیان، صدیقه (۱۳۹۸). فراهم‌سازی بستر مناسب با رویکرد کاربرد فناوری شیمی سبز در دانشگاه فرهنگیان، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی شیمی و نفت. مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- هاگرسون، نلسون. ال (۱۳۸۷). کاوشگری فلسفی: نقد توسعه‌ای در روش‌شناسی مطالعات برنامه‌دستی (م. ج. پاک‌سرشت، ترجمه). سمت و پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش. (چاپ اصلی ۲۰۰۰).
- Evans, C. (2013). Making sense of assessment feedback in higher education. *Review of educational research*, 83(1), 70-120.

- Grossman, P. (2005). Research on pedagogical approaches in teacher education. In M. Cochran-Smith & k. Zeichner (Eds.), *Studying teacher education: The report of the AERA panel on research and teacher education*, 425-476. Washington, D.C. : American Educational Research Association.
- McLaughlin, J. (2015). Working with gifted college and university students: Journals, organizations, and scholarships. *The Reference Librarian*, 56(1), 42-51.
- Moon, B. (2016). *Do universities have a role in the education and training of teachers? An international analysis of policy and practice*. Cambridge University Press.
- Mountain, A., Davidson, C. (2011). Working together: Organizational transactional analysis and business performance. *Human Resource Management International Digest*.
- Zeichner, K., Payne, K. A., & Brayko, K. (2015). Democratizing teacher education. *Journal of Teacher Education*, 66(2), 122-135.
- Boyle, M. (2008). *A war in search of a rationale*. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com>
- Cann, C. W., & Burger, P. C. (2015). Customer bonding: toward a more formal theoretical perspective. In *Proceedings of the 1996 Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference* (76-81). Springer, Cham.
- Darling-Hammond, L. (2014). *Preparing teachers for a changing world*. San Francisco: Jossey-Boss, 390-441.
- Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (2007). *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. John Wiley & Sons.
- Fraser, A. (2007). *Narrative inquiry: a research method and process enabling life-long learning influencing workplace communities and cultures*. Paper presented at the 37th Annual SCUTREA Conference, Queen's University Belfast, Northern Ireland. Retrieved from <http://www.leeds.ac.uk>.
- Gheibi, D., Miraki, F., & Fijani, S. (2015). Evaluating the effective factors on social interactions enhancement in university spaces: a case study in Islamic Azad University, Arsanjan branch. *Fen Bilimleri Dergisi (CFD)*, 36(4).
- Greany, T. (2014). *Are We Nearly There Yet? Progress, Issues, and Possible Next Steps for a Self-Improving School System. Inaugural Professorial Lecture*. Trentham Books. Retrieved from: IOE Press, Institute of Education, 20 Bedford Way, London, WC1H 0AL, UK.
- Grossman, G. M., Sands, M. K., & Brittingham, B. (2010). Teacher education accreditation in Turkey: The creation of a culture of quality. *International Journal of Educational Development*, 30(1), 102-109.
- Helgevold, N., Næsheim-Bjørkvik, G., & Østrem, S. (2015). Key focus areas and use of tools in mentoring conversations during internship in initial teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 49, 128-137.
- Hollins, E. (2011). Teacher preparation for quality teaching. *Journal of teacher education*, 61(4), 395-407.

- Kaklauskas, A., Banaitis, A., Ferreira, F. A., Ferreira, J. J., Amaratunga, D., Lepkova, N., & Banaitienė, N. (2018). An evaluation system for university–Industry partnership sustainability: Enhancing options for entrepreneurial universities. *Sustainability*, *10*(1), 119.
- kriewaldt, j., & turnidge D. (2013). conceptualising an approach to clinical reasoning in the education profession. *Australian journal of teacher education*, *38*, 103-113.
- Labareem, David. F. (2004) .The Trouble with Ed Schools. *Published by: Yale University Press*. Pages: 256. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1n-jmnb>.
- Mente, E., Karalazos, V., Karapanagiotidis, I. T., & Pita, C. (2011). Nutrition in organic aquaculture: an inquiry and a discourse. *Aquaculture Nutrition*, *17*(4), e798-e817.
- Menter, I., Elliot, D., Hulme, M., Lewin, J., & Lowden, K. (2011). *A guide to practitioner research in education*. Sage.
- Michael, J., Furlong, Denis. J., Wright, & Lloyd, M. Dodsall. (2012). *Diamondback Moth Ecology and Management: Problems, Progress, and Prospects*. Retrieved from [https:// onlinelibrary.uk.sagepub.com //doi.org](https://onlinelibrary.uk.sagepub.com/doi.org).
- Petrides, L. A., & Nodine, T. R. (2003). *Knowledge management in education: defining the landscape*. Retrieved from WWW.ISKME.ORG.
- Stewart,D. & Kamis,M. (1984).*secondary research:information sources and methods*. CA:sage.
- Zeichner, K., & Conklin, H. G. (2008). *Teacher education programs as sites for teacher preparation. Handbook of Research on Teacher Education*. New York, London: Routledge.