



**Analyzing the Underlying Factors, Barriers to Action, and the
Consequences of Having Thoughtful Teachers from the Perspectives of
Teachers and Administrators in Neiriz City**

E. Eftekhari^{*1}, S. Asadpor², M. Yari dehnavi³, H. Eftekhari⁴

1. MA in Philosophy of education, department of educational sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

2. Assistant Professor, Department of educational sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

3. Assistant Professor, Department of educational sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

4. Assistant Professor, Department of educational sciences, Farhangian University, Postal Box: 889- 14665, Tehran, Iran

ABSTRACT

Background and Objectives: The teacher is the most important element of the education system, and in the current century, due to the rapid developments, the need for thoughtful teachers is felt more than ever. In this regard, the aim of the present study was to analyze the underlying factors, barriers to action and the consequences of the presence of thoughtful teachers from the point of view of teachers and principals of schools in Neiriz city. **Methods:** The present qualitative research was conducted using a phenomenological method. The potential participants included all principals and teachers from primary schools in Neiriz City during the academic year 1402-1401. Participants were selected purposefully, focusing on informed individuals. In the teachers' department, the sample consisted of 10 teachers, chosen based on recommendations from managers with over ten years of administrative experience. Additionally, 7 managers were selected according to the opinions of experts from the secondary and elementary education departments. Data collection was carried out through semi-structured interviews, which reached saturation with a total of 17 participants. To analyze the data, MAXQDA version 10 software was utilized, employing a coding framework based on grounded theory. Audience validation was implemented to ensure the validity of the data. **Findings:** After a comprehensive analysis of the interviews, 509 initial codes were identified. Following refinement, these codes were condensed into 440 open codes, 17 subcategories, and 4 core codes. Of the 440 codes, 163 were categorized as obstacles to teachers' reflective practice, 93 were identified as underlying factors influencing reflection and critical thinking, 80 were related to effective factors that enhance teachers' work, and 104 were linked to the educational consequences of having reflective teachers in schools and classrooms. **Conclusion:** The analysis revealed that various underlying factors contribute to educational outcomes. These include students and issues related to them, teachers' educational capabilities, personal and emotional characteristics of teachers, suitable learning opportunities, and awareness of societal and environmental contexts. The obstacles to action were categorized into three main types: organizational obstacles, human obstacles, and environmental-situational obstacles. Additionally, positive and dynamic interactions, transformative frameworks, and a supportive school management atmosphere were.

Keywords:

. Thoughtful teacher
. Teachers and school
administrators
. Educational
consequence
. Education

Authors:

1.e.eftekhari7167@gmail.com

2.Sasadpour@uk.ac.ir

3.myaridehnavi@uk.ac.ir

4.Hojjat.eftekhari18@gmail.com

Citation (APA): Eftekhari. E., Asadpor. S., Yari dehnavi. M., Eftekhari. H. (2025). Analyzing the Underlying Factors, Barriers to Action, and the Consequences of Having Thoughtful Teachers from the Perspectives of Teachers and Administrators in Neiriz City. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 10(1), 89-123.

<https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17289.1746>

Received: 2024/09/28

Revised: 2024/12/23

Accepted: 2025/02/16

Published online: 2025/03/21



Publisher: Farhangian University
© The Author(s).

Article type: Research Article



فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم

شاپا چاپی: ۲۴۷۶-۵۶۱۰۰

شاپا الکترونیکی: ۲۴۷۶-۵۶۱۹۰



واکاوی عوامل زمینه‌ساز، موانع عمل و پیامدهای حضور معلمان فکور از دیدگاه معلمان و مدیران

شهرستان نیریز

عفت افتخاری^{۱*}، سارا اسدپور^۲، مرادیاری دهنوی^۳، حجت افتخاری^۴

۱. کارشناسی ارشد رشته فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران
۲. استادیار، بخش علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران
۳. استادیار بخش علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران
۴. استادیار، گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: معلم مهم‌ترین عنصر دستگاه تعلیم و تربیت است و در قرن حاضر با توجه به تحولات سریع نیاز به معلمان فکور بیش از پیش احساس می‌شود. در همین راستا، هدف پژوهش حاضر، واکاوی عوامل زمینه‌ساز، موانع عمل و پیامدهای حضور معلمان فکور از دیدگاه معلمان و مدیران مدارس شهرستان نیریز بود. روش‌ها: پژوهش کیفی حاضر با روش پدیدارشناسی انجام شد. مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش را کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نیریز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل دادند. روش انتخاب شرکت‌کنندگان به صورت هدفمند (افراد مطلع) بود. افراد نمونه در بخش معلمان، ده معلم با توجه به نظر مدیران با سابقه بالای ده سال سابقه مدیریت و در بخش مدیران هفت مدیر، با توجه به نظر کارشناس متوسطه و ابتدایی اداره آموزش و پرورش انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختارمند انجام شد. گردآوری داده‌ها با ۱۷ شرکت‌کننده به نقطه اشباع رسید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار مکس کیودا (MAXQDA) نسخه ۱۰، در قالب کدگذاری نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده شد. جهت تعیین اعتبار داده‌ها، از اعتباریابی مخاطب استفاده شد. یافته‌ها: پس از تحلیل کلی مصاحبه‌ها، تعداد ۵۰۹ کد اولیه شناسایی شد که پس از پالایش به ۴۴۰ کد باز، ۱۷ زیر مقوله و ۴ کد محوری تبدیل شدند. از تعداد ۴۴۰ کد، ۱۶۳ کد به موانع عمل معلمان فکور، ۹۳ کد به عوامل زمینه‌ساز تأمل و تفکر، ۸۰ کد از به عوامل مؤثر در غنای کار معلمان، ۱۰۴ کد به پیامدهای تربیتی حضور معلمان فکور در مدرسه و کلاس تخصیص یافت. نتیجه‌گیری: تحلیل‌ها نشان داد دانش‌آموزان و مسائل مربوط به دانش‌آموزان، توانمندی‌های آموزشی معلم، ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم، برخورداری از فرصت‌های مناسب یادگیری و آگاهی از جامعه و محیط پیرامونی به عنوان عوامل زمینه‌ساز؛ موانع ستادی، موانع انسانی و موانع محیطی-موقعیتی به عنوان موانع عمل؛ تعاملات مثبت و پویا، بسترسازی‌های تحول‌گرا و فضای مدیریتی مدرسه به عنوان راهکارهای غنا و پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان، اولیا، همکاران، شخص معلم و پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه به عنوان پیامدهای حضور معلمان فکور شناسایی شدند.

واژه‌های کلیدی:

- معلم فکور
- معلمان و مدیران مدارس
- پیامد تربیتی
- تعلیم و تربیت

نویسندگان:

- 1.e.eftekhari7167@gmail.com
- 2.Sasadpour@uk.ac.ir
- 3.myaridehnavi@uk.ac.ir
- 4.Hojjat.eftekhari18@gmail.com

استناد به این مقاله: عفت؛ اسدپور، سارا؛ یاری دهنوی، مراد و افتخاری، حجت. (۱۴۰۴). واکاوی عوامل زمینه‌ساز، موانع عمل و پیامدهای حضور معلمان فکور از دیدگاه معلمان و مدیران شهرستان نیریز. توسعه حرفه‌ای معلم، ۱۰(۱)، ۸۹-۱۲۳.

DOI: 10.48310/tpd.2025.17289.1746

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۰۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۱/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸



ناشر: دانشگاه فرهنگیان

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان.

<https://tpdevelopment.cfu.ac.ir>

مقدمه

مهم‌ترین کنشگر فعال در آموزش و پرورش، معلم بوده و موفقیت سیستم را تا حد زیادی به او نسبت می‌دهند (میسو و پانهوار^۱، ۲۰۱۳). بدون بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص و تعلیم‌دیده حتی با دارا بودن مجهزترین تجهیزات و تسهیلات، موفقیت چشمگیری نصیب سازمان‌ها نمی‌شود (گو و همکاران^۲، ۲۰۲۳)؛ بنابراین نیاز به معلمان ماهر و متفکر از ضروریات سازمان آموزش و پرورش است. معلمان فکور یا تأملی، معلمان اثربخشی هستند که همواره به یادگیری بهتر دانش‌آموزان و رشد حرفه‌ای خود می‌اندیشند (کرامتی، ۱۳۹۸). مفهوم معلم فکور و تفکر تأملی برای اولین بار در اثر دیویی به عنوان نقطه شروع تحولی عظیم در نگاه به تدریس و تربیت معلم قرار گرفت؛ زیرا تا آن زمان نگاهی بسیار فنی و ساده‌انگارانه نسبت به تدریس و عمل معلمی وجود داشت. از نظر دیویی، معلمان باید فکور بوده و به رشد خود از طریق تأمل ادامه دهند (دیویی، ۱۹۳۳). معلمان فکور به طور مداوم از آنچه می‌آموزند آگاه هستند؛ به طور مداوم آنچه را که در حال حاضر می‌دانند و آنچه که باید بدانند را نظارت می‌کنند و متوجه هستند که چگونه شکاف موقعیت‌های یادگیری را پر کنند. معلم فکور ارائه دهنده و انتقال دهنده صرف اطلاعات نیست؛ چهارچوب و روند آموزش او تحکمی نیست و روال خاصی را که از پیش تدارک دیده شده باشد، به دانش‌آموزان دیکته نمی‌کند (دارلینگ و هاموند^۳، ۲۰۲۰؛ حسنی، ۱۳۹۸). در مقابل نگاه سنتی انتقال دانش به معلم، باید از روش فکورانه یاد کرد که معلم را به عنوان کارگزار فعال در توسعه حرفه‌ای خود مورد توجه قرار می‌دهد (شون^۴، ۱۹۸۷).

معلم فکور به یک حقیقت واحد باور ندارد و به شیوه‌ای واحد برای تدریس معتقد نیست (استورگا، ۲۰۰۶). از اوایل دهه ۱۹۹۰، جنبش برتری آموزش فکورانه و کنش پژوهی، اهمیت این امر را به عنوان ابزاری در تغییر عملکردهای کلاسی معلم نشان داد و مجملی برای توسعه حرفه‌ای معلمان ایجاد کرد. این امر باعث شد تا دانش بیرونی به دانش درونی تبدیل شود و درکی پیچیده و چندلایه از یادگیرنده و برنامه درسی برای معلمان ایجاد کند (خروشی و رحیمی، ۱۴۰۱). شون (۱۹۸۷) بیان داشت، معلم باید به صورت ماهرانه‌ای با موقعیت مبهم درگیر شود و با ابداع آزمایش، راهبردهای اختراعی خودش را در موقعیت انجام قرار دهد. توصیه او برای تربیت حرفه‌ای معلم، «عمل فکورانه» یا «تأمل در عمل» است. روشنگری اصلی او این است که انواعی از دانش حرفه‌ای، برای اعمال قضاوت در برخورد فرد با پیچیدگی‌ها و موارد بغرنج زندگی حرفه‌ای‌اش وجود دارد که ممکن است به وسیله تأمل در عمل رشد یابد (پلارد و همکاران، ۲۰۰۲). از طرفی بسیاری از پیچیدگی‌های حرفه معلمی صاحب‌نظران را به این باور رسانده است که الگوهای شایع در تربیت

1. Messo & Panehwar
2. Gu et al
3. Darling-Hammond et al
4. Schon

معلم نمی‌تواند به خوبی پاسخ‌گوی نیازهای معلمان برای مواجهه با پیچیدگی‌های موقعیت‌های واقعی تدریس باشد (امام جمعه و مهرمحمدی، ۱۳۸۵). از طرفی در راهکار ۷-۱۱ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (توسعه زمینه پژوهشگری، گسترش دانش، تقویت روحیه پژوهشگری، بینش و مهارت‌های منابع انسانی، افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان، تبادل تجارب و دستاوردها در سطح محلی و ملی و ایجاد فرصت‌های بازآموزی مستمر علمی و تحقیقاتی و مطالعاتی) و در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۱)، تربیت معلم فکور را بنیادی‌ترین آرمان و هدف خود قرار داده است و با بازنگری اساسی در برنامه‌های درسی، به تأمل و نیز ابزارها و شیوه‌های پرورش آن توجه و تأکید فراوان نموده است (خروشی و رحیمی، ۱۴۰۱).

نگاهی به تحقیقات موجود در زمینه تربیت معلم حاکی از این است که عملکرد نظام تربیت معلم در کشور ما فاقد کارایی مناسب است. پژوهش انجام شده توسط مرادی (۱۳۸۹)، این مسئله را تأیید نموده است. همچنین بررسی سیر تحولات تربیت معلم در ۹۰ سال گذشته، نشان‌دهنده این واقعیت بوده است که نظام جذب، تربیت و تامین و نگهداشت معلم در آموزش و پرورش ایران دستخوش تغییر و بازنگری‌های مستمر قرار گرفته و نقاط قوت و ضعف قابل توجهی داشته است. وجود این طرح‌ها و تغییرات مختلف، خود از آشفتگی در این حوزه و ناهماهنگی در سیاست‌گذاری مسئولان آن حوزه است که نیاز به توجه زیاد متولیان امور را در این امر خطیر می‌طلبد (قربانیان؛ ابراهیمی؛ زارعی و حجازی، ۱۴۰۰).

در سطح جهانی نیز نارضایتی از عملکرد مدارس در طول سال‌های گذشته که خود شامل نارضایتی از وضعیت آموزش معلمان است، در کشورهای جهان افزایش یافته است (دارلینگ هاموند^۱، ۲۰۱۴). این نارضایتی نسبت به کار عملی معلمان در اواخر دهه ۱۹۸۰، در گزارش یونسکو مبنی بر عدم ارتباط بین آموزش‌های عملی و نظری و عدم آمادگی معلمان جهت تدریس در کلاس‌های درس مشهود شد (وودل و ورتولی^۲، ۲۰۱۵). در کشور ایران نیز نتایج پژوهش عطاران، آیتی و کیامنش (۱۳۸۵)؛ مهدیزاده و شفیعی (۱۳۸۸)؛ مرادی (۱۳۸۹)؛ فراهانی و همکاران (۱۳۹۳)؛ سمیعی زعفرندی (۱۳۹۰)، کاظم پور و شاه‌بهرامی (۱۳۹۵) و افتخاری و همکاران (۱۴۰۰) بیان‌کننده مشکلات، چالش‌ها و نارسایی‌هایی در عملکرد معلمان و برنامه‌درسی تربیت معلم بودند؛ لذا شناخت عوامل زمینه‌ساز، موانع عمل و پیامدهای حضور معلمان فکور می‌تواند به دانشگاه فرهنگیان که متولی امر تعلیم و تربیت معلمان مطابق با اسناد بالا دستی است پیشنهادهای لازم را در بر داشته باشد.

با عنایت به تغییر و تحولات سریع اجتماعی، آشفتگی در تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش، لزوم رشد حرفه‌ای صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و مغفول ماندن

1. Darling-Hammond
2. Waddell & Sue Vartuli

شاخصه‌های معلمان فکور و تأمل‌گر و همچنین باتوجه به اهمیت تأمل بر عمل معلمان جهت ارتقای خودحرفه‌ای و شناخت دیدگاه معلمان و مدیران نسبت به معلم فکور پژوهش حاضر به واکاوی عوامل زمینه‌ساز، موانع عمل و پیامدهای حضور معلمان فکور از دیدگاه مدیران و معلمان می‌پردازد تا مسیر روشن‌تری پیش روی دانشگاه فرهنگیان جهت برنامه‌ریزی به منظور تربیت معلمان فکور فراهم نماید. بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخ به چهار سؤال ذیل است:

- ۱- عوامل زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان چیست؟
- ۲- چه عواملی مانع عمل معلمان فکور می‌باشد؟
- ۳- پیامدهای حضور معلم فکور در مدرسه و کلاس چیست؟
- ۴- چه راهکارهایی موجب غنای کار معلمان می‌شود؟

پیشینه پژوهش

پیرامون معلم فکور و تربیت معلم در ایران و جهان پژوهش‌هایی انجام شده است که می‌توان به پژوهش‌های ذیل اشاره کرد. امام جمعه و مهرمحمدی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان "نقد و بررسی رویکردهای تدریس فکورانه به منظور ارائه برنامه‌درسی تربیت معلم فکور"، روان‌شناسی ادراکی وجودگرایی، رویکرد یاددهی-یادگیری ساخت و سازگرایی، کارورزی فکورانه و توجه به تربیت هنری را به عنوان اضلاع چهارچوب نظری برنامه‌درسی تربیت معلم فکور تعیین نمودند. نتیجه پژوهش دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵) نشان می‌دهد که همبستگی بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و مهارت‌های عمومی و اختصاصی معلمان مثبت است. یعنی با افزایش مهارت‌های عمومی و اختصاصی معلمان، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نیز افزایش می‌یابد، و برعکس. امانی (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان داد تأمل پس از عمل، رایج‌ترین نوع تأملی است که در دانشگاه‌ها یا مراکز تربیت معلم، افراد را به آن ترغیب می‌کنند و استفاده می‌شود. تأمل و عمل فکورانه، فرایندی است که جنبه رشدی دارد که دارای مراحل است. اگرچه، تأثیرات فوری تأمل کم است؛ اما تأثیرات بلند مدتی که به تجارب معلم و گنجینه دانش معلمان اضافه می‌شود. یافته‌های سیدکلان و رستمی ینگجه (۱۳۹۸) حاکی از آن است که تربیت معلم فکور با رهنمودهایی همچون؛ برنامه درسی کارورزی فکورانه، طراحی فعالیت‌های یادگیری، تسلط دانشجومعلمان به فاوا و اهتمام ویژه به تربیت هنری با موانع متعدد همراه بوده است که نیازمند راهکارهای برون رفت مناسب است. در نتیجه برنامه تربیت معلم فکور زمانی محقق خواهد شد که دانشگاه فرهنگیان به دنبال رسالت یادگیری مادام‌العمر با فهم رویکرد معلم فکور باشد.

کرامتی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «بررسی باورهای معرفت‌شناختی مدرسان دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلم فکور با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی آن‌ها» با استفاده از رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام داد. نتایج نشان داد معلمان فکور یا تأملی، معلمان اثربخشی هستند که همواره به یادگیری بهتر دانش‌آموزان و رشد حرفه‌ای خود می‌اندیشند. همچنین یکی از عوامل اثرگذار بر

تربیت معلم فکور را آگاهی از چگونگی باورهای معرفت‌شناختی مدرسان و عوامل موثر بر آن بیان داشت.

احمدی و الهامیان (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند که رویکرد برنامه‌درسی دانشگاه فرهنگیان بر عمل تأملی و موقعیت محور تأکید دارد اما محتوا، مستلزم به کارگیری دانش ترکیبی و کاربردی است. همچنین در اجرا، برنامه با چالش‌های: ساختاری سازمانی، قوانین و رویه‌های حاکم بر روابط میان دانشگاه و آموزش و پرورش، حاکمیت روش‌های سنتی در مدارس و محدود بودن شرایط برای کسب تجربیات حرفه‌ای، عدم پشتیبانی علمی و حرفه‌ای از مجریان از سوی مراجع ذی‌ربط، مراکز علمی و پژوهشی متناسب با اقتضات برنامه که موجب باز تعریف نوآوری‌ها در قالب تجربیات پیشین روبه‌رو بوده است.

عرب زاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان تبیین راهبردها و پیامدهای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که راهبردهای مؤثر در تحقق نظام کارورزی، بازنگری و بهسازی دوره‌های کارورزی، توجه به چارت سازمانی در دوره کارورزی، تفویض اختیارات بیشتر به دانشگاه فرهنگیان است. همچنین مهم‌ترین پیامدهای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در برگزیده توسعه حرفه‌ای، تربیت معلمان متفکر، پرورش دانشجو معلمان خود راهبر و ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت است. افتخاری، سماوی و زینلی (۱۴۰۰) نشان دادند عنصر نقش معلم در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان از نظر مهارت‌های آموزشی بیشترین اختلاف را با وضعیت مطلوب خود دارد. ارغوانی، آهی، غنی‌فر، شهابی-زاده و دستجردی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی مدل پیامدهای تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه با توجه به اثرات روابط معلم-شاگرد و معلم-والدین با نقش میانجی آگاهی فراشناختی پرداختند. نتایج بیان‌کننده آن بود که روابط معلم-شاگرد و معلم-والدین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر پیامدهای تحصیلی دانش‌آموزان دارد و آگاهی فراشناختی نقش واسطه‌ای بین روابط معلم-شاگرد و معلم-والدین و پیامدهای تحصیلی دانش‌آموزان را ایفا می‌کند. افتخاری، اسدیپور، یاری دهنوی و افتخاری (۱۴۰۳) نشان دادند که شاخصه‌های معلمان فکور شامل شاخصه‌های تدریس اثربخش، غنی‌سازی محیط آموزش، توجه و پرورش تفکر دانش‌آموزان، ویژگی‌های شخصی معلم فکور، ارزشیابی سازنده، نحوه رفتار در محیط و مدیریت فرایندهای کلاسی بود.

رایان و رایان (۲۰۱۲) در پژوهشی با هدف نظریه‌سازی مدلی برای آموزش و ارزیابی یادگیری در آموزش به این نتایج دست یافتند که ادبیات ضعیفی در مورد روش‌های متداول و توسعه‌یافته برای آموزش یادگیری فکورانه در برنامه‌های آموزشی یا دوره‌های آموزش عالی وجود دارد. مداخلات آموزشی صریح و راهبردی، با حمایت منابع پویا، برای رویکردهای موفقیت‌آمیز و گسترده در زمینه عمل فکورانه در آموزش عالی ضروری است.

لای و بیلی^۱ (۲۰۱۳) نشان دادند که فرآیند فکورانه اجازه می‌دهد تا حسی برای توصیف تجربیات ارائه شود. درک واقعیت‌ها و ارزش‌ها و خودآگاهی به عمل فکورانه کمک می‌کند. این تجسم خودآگاهی موجب افزایش همدلی سازگاران می‌شود و کاهش نشخوارهای فکری می‌شود. خودآگاهی درونی می‌تواند آموزش داده شود و این به نوبه خود باعث استفاده از عمل فکورانه شود که برای توسعه خود حرفه‌ای نیز مفید است.

نتایج پژوهش بوتانی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد فراوان‌ترین موانع در آموزش، فقدان مربیان ماهر و زمان محدود است. بیشتر پاسخ‌دهندگان عمل فکورانه را با ارزش دانستند و با آموزش مبتنی بر عمل فکورانه، تعداد محدودی از دانش‌آموزان اعتماد به نفس و توانایی ندارند. همچنین چندین فعالیت برنامه‌ای برای آموزش عمل فکورانه به کار برده شد که رایج‌ترین آن‌ها نوشتن بود. چانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش یک برنامه آموزش معلم با اصول آموزش انتقادی در تأثیرگذاری بر ساخت هویت حرفه‌ای معلمان تازه‌کار زبان انگلیسی نشان دادند که دو تغییر عمده در هویت حرفه‌ای شرکت‌کنندگان رخ داد. قبل از برنامه هویت آن‌ها با نگرش انطباق و نگرش محدود به آموزش زبان انگلیسی مشخص می‌شد و بعد از برنامه معلمان صدا و انعکاس تفکر خود را توسعه دادند و یک مفهوم انسانی از آموزش را اتخاذ کردند. زنگ^۳ (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان بررسی نقش معلم حرفه‌ای در توسعه و پیشرفت یادگیری زبان‌آموزان انجام داد. نتایج نشان داد توسعه حرفه‌ای معلمان نقش برجسته‌ای در بهبود یادگیری زبان‌آموزان دارد.

روش

پژوهش کیفی حاضر با روش پدیدارشناسی انجام شد. مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش حاضر را کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نیریز در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ تشکیل می‌دادند. روش انتخاب شرکت‌کنندگان در پژوهش، به صورت هدفمند (در دسترس و مطلع) بود. افراد نمونه در بخش معلمان، با توجه به نظر مدیران با سابقه بالای ده سال سابقه مدیریت (۱۰ معلم) و افراد نمونه در بخش مدیران، با توجه به نظر کارشناس متوسطه و ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان نیریز (۷ مدیر) که نسبت به شاخصه‌های معلمان فکور آگاهی و شناخت کافی داشتند، انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های بین فردی نیمه‌ساختاریافته انجام شد. برای روایی سؤالات مصاحبه از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. پس از مطالعه مبانی نظری، پیشینه‌های تجربی و ماهیت روش پدیدارشناسی، سؤالات به صورت کلی و غیرمستقیم طراحی شد و برای سه نفر از متخصصین این حوزه جهت بررسی ارسال شد و تأیید آن‌ها دریافت شد. همچنین، برای غنای سؤالات مصاحبه و کاهش داده‌های تکراری و بی‌ارتباط، تعدادی مصاحبه

1. Lay & Billy
2. Chang
3. Zeng

به صورت آزمایشی انجام شد. اعتبار داده‌های پژوهش یا قابلیت اعتبارپذیری با استفاده از ترکیب منابع داده‌ها و جمع‌آوری داده‌ها از منابع مختلف درگیر انجام شد؛ به این صورت که داده‌های پژوهش از میان معلمان مقاطع مختلف تحصیلی که از نظر مدیرانشان معلمان خبره می‌باشند، برگزیده شد تا بتوان داده‌های متفاوت از یکدیگر به دست آورد. علاوه بر این، از کارشناس متوسطه و ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان نیریز، اسامی مدیران و معاونین آموزشی فعال و زنده به ترتیب کارایی دریافت شد تا مصاحبه پیرامون معلمان فکور با آن‌ها انجام پذیرد. هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه به طول انجامید. با اجازه مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها ضبط می‌شد و به طور هم‌زمان نکات مهم مطرح‌شده توسط پژوهشگر ثبت می‌گردید. در شروع مصاحبه به مشارکت‌کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات داده‌شده محرمانه خواهد بود و اصول اخلاقی در حفظ و نگهداری آن رعایت می‌گردد و نامی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش برده نخواهد شد. علاوه بر مصاحبه، پژوهشگر از یادداشت‌های تأملی برای ثبت تجربیات استفاده کرد. یادداشت‌ها بلافاصله بعد از اتمام کار به صورت تفصیلی و با بیان جزئیات مجدداً بازنویسی شد. گردآوری داده‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و با ۱۷ شرکت‌کننده نقطه اشباع حاصل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه سطح کدگذاری باز (مفهوم‌سازی داده‌های حاصل از پژوهش)، کدگذاری محوری (طبقات گسترده و خرده‌طبقات حاصل از مفاهیم) و همچنین کدگذاری انتخابی (انتخاب آن دسته از مقولاتی که با پرسش تحقیق بیشترین ارتباط را دارند) انجام شد. اعتباریابی یافته‌ها با استفاده از بازبینی توسط مصاحبه‌شوندگان و مرور همتا صورت پذیرفت.

یافته‌ها

در جدول (۱) توزیع مشارکت‌کنندگان پژوهش بر حسب جنسیت ارائه شده است.

جدول (۱) توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان پژوهش بر حسب جنسیت

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۰	۸۳/۵۸
مرد	۷	۱۷/۴۱
تعداد کل	۱۷	۱۰۰

درخصوص توزیع فراوانی معلمان و مدیران بر حسب جنسیت، جدول ۱ حاکی از آن است که ۴۱/۱۷ درصد مشارکت‌کنندگان را مرد و ۵۸/۸۳ درصد مشارکت‌کنندگان را زن تشکیل می‌دهند. در جدول ۲ توزیع مشارکت‌کنندگان بر حسب میزان تحصیلات ارائه شده است.

جدول (۲) توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
کارشناسی	۸	۴۷/۰۶
کارشناسی ارشد	۸	۴۷/۰۶
دکتری	۱	۵/۸۸
جمع کل	۱۷	۱۰۰

در خصوص توزیع فراوانی معلمان بر حسب میزان تحصیلات، نتایج حاکی از آن است که ۴۷/۰۶ درصد کارشناسی، ۴۷/۰۶ درصد کارشناسی ارشد و ۵/۸۸ درصد مشارکت‌کنندگان را در مقطع دکتری تحصیل کرده‌اند.

سؤال اول پژوهش: عوامل زمینه ساز تأمل و تفکر معلمان چیست؟

برای عوامل زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان ۹۳ کد باز در ذیل ۵ زیرمقوله دانش‌آموزان و مسائل مربوط به دانش‌آموزان (۱۶ کد باز)، توانمندی‌های آموزشی معلم (۲۹ کد باز)، ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم (۱۲ کد باز)، برخورداری از فرصت‌های مناسب یادگیری (۲۴ کد باز) و آگاهی از جامعه و محیط پیرامونی (۱۲ کد باز) شناسایی شد. در جدول ۳، نمونه متن‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، کدهای باز و فراوانی مربوط به کدهای باز و دسته‌بندی زیرمقولات مربوط به عوامل زمینه ساز تأمل و تفکر معلمان آورده شده است.

جدول (۳) عوامل زمینه ساز تأمل و تفکر معلمان

زیرمقوله	کدباز	متن	فراوانی
مشکلات درسی و رفتاری دانش‌آموزان	۲	وقتی می‌دیدم دانش‌آموزان در بعضی درس‌ها مشکل دارند یا رفتارهایی متعارض از خود نشون میدن به فکر می‌افتادم که چرا باید این‌گونه رفتار کنن.	۲
		وقتی مسئله‌ای یا سؤال از دانش‌آموزان می‌پرسیدم به اونا زمان می‌دادم که فکر کنن و به جواب درست برسن و اون‌ها می‌دیدن که زمانی به پاسخ درست می‌رسند که با فکر کردن کار رو انجام داده باشن.	
مسائل مربوط به دانش‌آموزان	۲	گاهی دانش‌آموزان در کلاس سؤالاتی می‌پرسن که باعث می‌شه کل کلاس به فکر بیفتن و همه درگیر مبحث بشن.	۲
سؤالات و اشکالات دانش‌آموزان			

ادامه جدول (۳) عوامل زمینه ساز تأمل و تفکر معلمان

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۲	وقتی یک مسئله در کلاس داده و سپس حل می‌شد از دانش-آموزان می‌خواستم دقت کنند و ببینن کجای کارشون اشتباه بود چرا اشتباه کردن و اون‌ها پی به اشتباهشون می‌بردن و باعث می‌شد از آگاهی خودشون آگاه بشن و خودشون رو بهتر بشناسن .	تفکر و تأمل بر خود دانش‌آموزان	
۳	سالی یه دانش‌آموز خوب داشتم که شیوه کار و فکرش با همه فرق می‌کرد. و این باعث شده بود که سایر دانش‌آموزان کلاس هم به فکر فرو برن.	وجود دانش‌آموزان متفکر و خلاق در کلاس	
۴	وجود الگو در زندگی مهم است و این که چه کسی الگوی فرد قرار گیرد مهم‌تر و دانش‌آموزانی که در خانواده خود افراد موفق را دیدند قطعاً از آن‌ها الگو و سرمشق می‌گیرند.	وجود الگوهای موفق در خانواده دانش‌آموزان	
۲	معلم در جریان کارش در کلاس درس دانش‌آموزان رو در فضای کار گروهی و هم فکری قرار بده تا دانش‌آموزان یاد بگیرن چطور با هم فکر کنند	ایجاد فضای آموزش و کار گروهی	
۴	معلم فکور باید مسلط به تمامی روش‌های تدریس باشد و صرفاً از یک روش استفاده نکند و حتی در روش‌های تدریس هم خلاقیت به خرج دهد و هر روز به گونه‌ای متفاوت از دیروز تدریس کند.	تنوع در روش‌های تدریس معلم	
۳	معلم مثبت نگر در دل هر حادثه و اتفاقی نقاط مثبتی نیز می‌بیند که هر کسی نمی‌تواند اینگونه تفکر کند و با دید نقاط مثبت می‌توان از نقاط منفی چشم پوشی کرد و با تقویت نقاط مثبت بسیاری از مشکلات را رفع کرد.	یافتن نقطه مثبت در مشکلات	
۴	در هر کلاسی مسائل و مشکلاتی وجود داره و یک معلم توانا با مهارت‌های بالای خود نمی‌گذارد هیچ مشکلی سد راهش باشد و با درایت و مدیریت خوبش کلاس را هدایت می‌کند.	مهارت در برخورد با مسائل کلاس درس	توانمندی‌های آموزشی معلم
۲	یک معلم پویا و فعال از تکرار و یکنواختی دوری می‌کند و همیشه دنبال تنوع است و روش‌های جدید را با تأمل، تفکر و جستجو می‌یابد.	کاوش روش‌های خلاقانه و جدید	
۳	از قیاس‌های مستقیم و غیر مستقیم در کلاس درس استفاده کنیم تا مطالب قابل درک کنیم	استفاده از روش بدیعه پردازی	
۲	جهت ارائه تدریس اثر بخش و خوب نیاز به امکانات و آمادگی‌ها و عوامل دیگری است که باید قبل از تدریس همه این عوامل را بررسی کرد تا یک تدریس با کیفیت و مفید انجام شود.	تفکر در خصوص چگونگی تدریس با کیفیت	
۴	گاهی وقت‌ها کتاب‌هایی می‌خوندم و در ضمن کتاب نویسنده از مشکلاتش و چگونگی حل آن‌ها صحبت کرده بود و من اون نوشته‌ها رو با مسائل خودم تلفیق می‌دادم و چاره کارم رو پیدا می‌کردم .	ارتباط دادن مسائل درسی با مسائل بزرگان و چگونگی رفع موانع	

ادامه جدول (۳) عوامل زمینه ساز تأمل و تفکر معلمان

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۳	خیلی وقت‌ها همه مدارس همه امکانات رو ندارن و یک معلم خلاق و فکور با تفکر خودش نمی‌زازه هیچ محدودیتی سد راهش بشه	ساخت وسایل خلاق کمک آموزشی	توانمندی‌های آموزشی معلم
۲	معلم مباحث رو طوری می‌تونه جذاب بیان کنه که دانش‌آموزان رو غرق در فکر کنه و در عین حال بهترین تدریس رو ارائه کرده	تدریس و بیان جذاب مطالب درسی	
۳	یک معلم فکور با آموزش مهارت‌هایی از قبیل حس مسئولیت-پذیری، عزت نفس، احترام به دیگران، انگیزه و پرورش سایر مهارت‌ها در کنار تدریس دانش‌آموزان را آماده حضور موثر و مفید در جامعه می‌کنه	ویژگی‌های شخصیتی	
۳	وقتی مباحث کلاس دغدغه معلم باشه از فکر موضوع خارج نمیشه و مدام در خودش بحث را مرور می‌کنه و نهایتاً فکورانه عمل می‌کنه.	دغدغه‌مندی معلم	ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم
۳	احساس مسئولیت در هر فرد باعث می‌شه که فرد تمام تلاشش رو به کار بگیره که اون فعالیت رو به نحو احسن و تمام و کمال به اتمام برسونه .	مسئولیت‌پذیری	
۱	معلمی که به دنبال تغییر و نگرش‌های نوین باشه با موارد جدید خودش رو مواجه می‌کنه و از تغییرات فرار نمی‌کنه	عدم گریز از تغییر	
۲	شوق و انگیزه به معلم و دانش‌آموزان انرژی می‌ده باعث می‌شه کلاس براشون لذت بخش و جذاب باشه	شوق و انگیزه	
۲	وقتی معلم پژوهشگر باشه با تفکر و مطالعه و پژوهش می‌تونه مسائل کلاسش را تحقیق کنه و به صورت علمی و هدفمند کار کنه	مطالعه و پژوهش هدفمند	
۳	یک معلم فکور همیشه می‌کوشد تا دانش خود را افزایش دهد و ادامه تحصیل در دانشگاه با کیفیت بر روند تدریس و آموزشش بسیار تأثیرگذار است.	ادامه تحصیل در دانشگاه با کیفیت	برخورداوری از فرصت‌های مناسب یادگیری
۳	شناخت در مورد سیستم آموزشی کشورهای دیگه باعث میشه ما با روش‌های متنوع آموزش آشنا بشیم و حتی اگر مفیدتر از سیستم آموزشی ما باشن ازشون الگو بگیریم و آموزشی با کیفیت تر ارائه بدیم.	آشنایی با نظام‌های آموزشی سایر کشورها	
۴	یادم هست سال‌هایی که در حال تحصیل بودم و با استادانم در ارتباط بیشتری بودم خیلی مسائل کلاسم رو در کلاس و یا باهشون طرح می‌کردم و رویکردهایی که نشون میدادن برام جالب و جدید بود	ارتباط با استادان تعلیم و تربیت	

ادامه جدول (۳) عوامل زمینه ساز تأمل و تفکر معلمان

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۲	کسانی که مسئولیت برگزاری و اجرای کلاس‌های فوق برنامه معلمان را برعهده می‌گیرند اگر افراد خبره، باتجربه و آگاه و با اطلاعات باشند و آگاهی‌های خود را در اختیار معلمان قرار دهند باعث می‌شود که سطح دانش معلمان افزایش یابد.	استفاده از استادان خبره در کلاس‌های فوق برنامه معلمان	
۲	معلمان باید کوشا باشند تا اطلاعات خود را به روز کنند و با استفاده از کلاس‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های مناسب یادگیری‌های خود را افزایش دهند	شرکت در کلاس- های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی	برخورداری از فرصت‌های مناسب
۳	خوبه که معلمان با افراد موفق در تماس باشند و از رمز موفقیت آن‌ها و عوامل موفقیت آگاه بشن.	آشنایی با افراد موفق و سرشناس	یادگیری
۳	مسئولین باید توجه داشته باشند که وجود امکانات بسیار مهم هست و سعی کنند امکانات را تا حد امکان تهیه کنند	در دسترس بودن امکانات مناسب برای معلمان	
۲	اگر معلم با معلمان دیگر و روش‌های تدریس آن‌ها آشنایی نداشته باشد فکر می‌کند خودش بهترین تدریس رو داره ولی وقتی تجربه‌ها و کلاس و روش تدریس دیگران رو هم می‌بیند نمونه‌های موفق رو می‌بیند که می‌تونه بهش کمک کنه.	مشاهده نمونه‌های موفق و ضعف‌های کلاس	
۳	وقتی من معلم ارزش‌های حاکم رو بشناسم می‌تونم به نحوی مطلوب باهاشون ارتباط بگیرم و تدریسشون کنم	آگاهی از فرهنگ و ارزش‌های حاکم	
۲	وقتی شناختم نسبت به محل و جغرافیای کارم کامل بود، سوالاتی از بچه‌ها می‌پرسیدم که با توجه به محیط زندگی خودشون بود و بچه‌ها خیلی بیشتر درگیر در بحث می‌شدن	شناخت کافی از جامعه ملی و محلی	آگاهی از جامعه و محیط
۴	معلم‌هایی دیدم که از هر نقطه محیط کلاسشون برای آموزش استفاده می‌کنن، حتی کف کلاس	شناخت محیط کلاس‌های درس	پیرامونی
۳	وقتی از اقوام، خویشان و بزرگان یک محله یا شهر که بچه‌ها می‌شناسنش صحبت کنیم میشه به عنوان یک الگوی مشهود استفاده کرد و بچه‌ها رو به فکر واداشت	شناخت بزرگان محلی دانش‌آموزان	

جدول (۴) فرآوانی عوامل زمینه ساز تأمل و تفکر

فرآوانی	زیرمقوله
۱۶	مسائل مربوط به دانش‌آموزان
۲۹	توانمندی‌های آموزشی معلم
۱۲	ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم
۲۴	برخورداری از فرصت‌های مناسب یادگیری
۱۲	آگاهی از جامعه و محیط پیرامونی

عوامل زمینه‌ساز تأمل و تفکر (۹۳)

در زیرمقوله دانش‌آموزان و مسائل مربوط به دانش‌آموزان، مشارکت‌کننده با کد (۱۲) بیان داشتند: «روزی یه دانش‌آموز خوب داشتم که شیوه کار و فکرش با همه فرق می‌کرد و این باعث شده بود که سایر دانش‌آموزان کلاس هم به فکر فرو برن». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۸) بیان کردند: «گاهی دانش‌آموزان در کلاس سؤالاتی می‌پرسن که باعث می‌شه کل کلاس به فکر بیفتن و همه درگیر بحث بشن». بنابراین وجود دانش‌آموزان متفکر و خلاق در کلاس و سؤالات و اشکالات دانش‌آموزان از جمله نمونه‌های مرتبط با عوامل زمینه‌ساز تفکر در حوزه دانش‌آموزان است. با توجه به جدول ۳، مشکلات درسی و رفتاری دانش‌آموزان، تقویت قوه تفکر دانش‌آموزان، سؤالات و اشکالات دانش‌آموزان، تفکر و تأمل بر خود دانش‌آموزان، وجود دانش‌آموزان متفکر و خلاق در کلاس و وجود الگوهای موفق در خانواده دانش‌آموزان از جمله عواملی است که می‌تواند زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان شود.

در زیرمقوله توانمندی‌های آموزشی معلم، مشارکت‌کننده با کد (۱۳) بیان داشتند: «معلم مباحث رو طوری می‌تونه جذاب بیان کنه که دانش‌آموزان رو غرق در فکر کنه و در عین حال بهترین تدریس رو ارائه کرده». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۷) بیان کردند: «معلم در جریان کارش در کلاس درس دانش‌آموزان رو در فضای کار گروهی و همفکری قرار بده تا دانش‌آموزان یاد بگیرن چطور با هم فکر کنن». بنابراین ایجاد فضای آموزش و کار گروهی و تدریس و بیان جذاب مطالب درسی از جمله توانمندی‌های معلمان فکور به شمار می‌رود که زمینه‌ساز تأمل و تفکر در کلاس درس می‌شود. با توجه به جدول ۳، ایجاد فضای آموزش و کار گروهی، تنوع در روش‌های تدریس معلم، یافتن نقطه مثبت در مشکلات، مهارت در برخورد با مسائل کلاس درس، کاوش روش‌های خلاقانه و جدید، استفاده از روش بدیعه‌پردازی، تفکر در خصوص چگونگی تدریس با کیفیت، ارتباط دادن مسائل درسی با مسائل بزرگان و چگونگی رفع موانع، ساخت وسایل خلاق کمک‌آموزشی و تدریس و بیان جذاب مطالب درسی از توانمندی‌های آموزشی معلم به شمار می‌آید که می‌توانند زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان شود.

در زیرمقوله ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم، مشارکت‌کننده با کد (۵) بیان داشتند: «وقتی مباحث کلاس دغدغه معلم باشه از فکر موضوع خارج نمی‌شه و مدام در خودش بحث را مرور می‌کنه و نهایتاً فکوره عمل می‌کنه». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۱۱) بیان کردند: «معلمی که به دنبال تغییر و نگرش‌های نوین باشه با موارد جدید خودش رو مواجه می‌کنه و از تغییرات فرار نمی‌کنه». بنابراین ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم مثل دغدغه‌مندی معلم و عدم گریز از تغییر می‌تواند زمینه‌ساز تأمل و تفکر شود. با توجه به جدول ۳، ویژگی‌های شخصیتی، دغدغه‌مندی معلم، مسئولیت‌پذیری، عدم گریز از تغییر و شوق و انگیزه از ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم به شمار می‌آید که می‌توانند زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان شود.

در زیرمقوله برخورداری از فرصت‌های مناسب یادگیری، مشارکت‌کننده با کد (۱۵) بیان داشتند: «وقتی معلم پژوهشگر باشد با تفکر و مطالعه و پژوهش می‌تونه مسائل کلاسیش را تحقیق کنه و به صورت علمی و هدفمند کار کنه». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۱۴) بیان کردند: «یادم هست سال‌هایی که در حال تحصیل بودم و با استادانم در ارتباط بیشتری بودم خیلی مسائل کلاسم رو در کلاس و یا باهاشون طرح می‌کردم و رویکردهایی که نشون می‌دادن برام جالب و جدید بود». بنابراین ارتباط با استادان تعلیم و تربیت و مطالعه و پژوهش هدفمند، فرصت‌هایی برای یادگیری به وجود می‌آورند که زمینه‌ساز تفکر و تأمل معلم می‌شوند. با توجه به جدول ۳، ادامه تحصیل در دانشگاه با کیفیت، مطالعه و پژوهش هدفمند، آشنایی با سیستم آموزشی سایر کشورها، ارتباط با استادان تعلیم و تربیت، استفاده از استادان خبره در کلاس‌های فوق برنامه معلمان، شرکت در کلاس‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی، آشنایی با افراد موفق و سرشناس، در دسترس بودن امکانات مناسب برای معلمان و مشاهده نمونه‌های موفق و ضعف‌های کلاس از فرصت‌های مناسب یادگیری به شمار می‌آید که می‌توانند زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان شود.

در زیرمقوله آگاهی از جامعه و محیط پیرامونی، مشارکت‌کننده با کد (۱۰) بیان داشتند: «نیاز به امکانات جهت انجام بهتر فعالیت‌ها داریم و عدم وجود امکانات مناسب باعث شده خیلی مواقع نتونیم خوب تدریس کنیم». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۲) بیان کردند: «وقتی من معلم ارزش‌های حاکم رو بشناسم می‌تونم به نحوی مطلوب باهاشون ارتباط بگیرم و تدریسشون کنم». بنابراین آگاهی از فرهنگ و ارزش‌های حاکم و شناخت کافی از جامعه ملی و محلی از جمله عوامل زمینه‌ساز تفکر و تأمل مرتبط با جامعه و محیط پیرامونی می‌باشد. با توجه به جدول ۳، آگاهی از فرهنگ و ارزش‌های حاکم، شناخت کافی از جامعه ملی و محلی، شناخت محیط کلاس‌های درس و شناخت بزرگان محلی دانش‌آموزان از جمله موارد آگاهی از جامعه و محیط پیرامونی به شمار می‌آید که می‌توانند زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان شود.

سؤال دوم پژوهش: چه عواملی مانع عمل معلمان فکور است؟

برای موانع عمل معلمان فکور ۱۶۳ کدباز در ذیل سه زیرمقوله موانع ستادی (۴۹ کدباز)، موانع انسانی (۸۵ کدباز) و موانع محیطی-موقعیتی (۲۹ کدباز) شناسایی شد. در جدول ۵، نمونه متن‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، کدهای باز و فراوانی مربوط به کدهای باز و دسته‌بندی زیرمقولات مربوط به موانع عمل معلمان فکور آورده شده است.

جدول (۵) موانع عمل معلمان فکور

زیرمقوله	کدباز	متن	فراوانی
موانع ستادی	تعدد طرح و برنامه‌های تربیتی	زیاد بودن طرح‌ها و برنامه‌های آموزشی و تربیتی باعث دغدغه فکری و روحی برای معلمان شده و معلم فرصتش در کلاس خیلی کم شده.	۷
	نظام آموزشی متمرکز	یکسری قوانین و سیستم‌های آموزشی متمرکز و معلم مجبور است طبق آنچه از او خواسته شده و ضوابط و مقررات خاصی تبعیت کند	۳
	عدم ثبات در مدیریت و برنامه‌های آموزش و پرورش	وزیر آموزش و پرورش هر دو سال تقریباً عوض می‌شود و برنامه‌ها هم همین‌طور تغییر می‌کنند و روال و برنامه‌ها یا حذف می‌شوند یا تغییر می‌کنند.	۴
	تعداد بالای دانش‌آموزان کلاس درس	زمانی که تعداد دانش‌آموزان کلاس زیاد معلم باید به تعداد زیادی از آن‌ها رسیدگی کند و از اینکه بتواند از هر کدام دانش‌آموزانش شناخت بهتری کسب کند و برای هر فرد وقتی بیشتر در نظر بگیرد رو ندارد.	۶
	وجود چارچوب دیکته شده برای معلم	معلم موظف است طبق برنامه‌ای که برای او در نظر گرفته شده فعالیت کند و هیچ‌گونه ای اختیار و آزادی ندارد و این سبب از بین رفتن خلاقیت معلم خواهد شد.	۵
	عدم زیرساخت-های مطلوب جهت پیشبرد اهداف	یه فضای کارگاهی، آموزشگاهی یا حتی یک انبار برای مدرسه در نظر گرفته نشده	۲
	عدم حمایت لازم آموزش و پرورش از ابتکارات	معلم‌های مبتکر زیادی داریم و دیدیم که اصلاً توجهی به این ابتکارات از طرف سازمان آموزش و پرورش نمی‌شود.	۲
	عدم آزادی و اختیار معلم	معلم باید برنامه و اهدافی که براشون مشخص شده رو کار کند و دست معلم باز نیست	۳
	وجود مشکلات اقتصادی معلمان	پرداختن به مسائل اقتصادی و معیشت معلمان اهمیت زیادی داره و من معلم بخشی از ذهنم درگیر مسائل اقتصادی هست.	۸
	نبود زمان کافی	کمبود زمان با توجه به مراسمات، تعطیلی‌ها و برنامه‌ها.	۳
	حجم زیاد مطالب درسی هر پایه	حجم زیاد کتب درسی و نداشتن وقت کافی و عجله برای تمام شدن کتاب و عدم تثبیت مطالب برای دانش‌آموزان	۶

ادامه جدول (۵) موانع عمل معلمان فکور

زیرمقوله	کدباز	متن	فراوانی
موانع مرتبط با دانش آموزان	بی‌علاقگی دانش‌آموزان به انجام فعالیت‌ها	نداشتن انگیزه و عدم علاقه دانش‌آموزان برای انجام فعالیت‌ها	۲
	صرف انرژی زیاد جهت جلب توجه دانش‌آموزان	برای جلب توجه دانش‌آموزان بی‌انگیزه نیاز به تلاش و صرف انرژی زیاد است.	۲
	بی‌انگیزه		
	کوشا نبودن در حل موانع	یه وقت‌هایی من معلم برا رفع مشکلات دانش‌آموز تلاش خودم را انجام می‌دم ولی دانش‌آموز انرژی لازم برای رفع مشکلات رو نداره و یا نمیذاره	۳
موانع مرتبط با معلم	تفاوت‌های زیاد دانش‌آموزان	باوجود تفاوت‌های زیادی که دانش‌آموزان باهم دارند و تنوع علائق و جلب علائق همه، کار مشکلی میشه.	۴
	ترس معلمان از شکست	برخی معلمان می‌ترسند که کار رو شروع کنند و با شکست مواجه بشن یا اشتباه داشته باشن.	۲
	عدم دسترسی سریع به استادان زبده	خیلی از معلم‌های ما از طرف استادان و معلمان خبره حمایت و به روزرسانی نمی‌شن و همیشه روی یک روال کار می‌کنن.	۲
	وجود دغدغه‌های فکری -روحي و روانی معلم	وجود مشکلات اقتصادی، معیشتی، جسمانی و...دیگر مسائل در محیط کار و بیرون .	۲
موانع مرتبط با تعامل اجتماعی ضعیف معلم با جامعه	تعامل اجتماعی ضعیف معلم با جامعه	یک معلم فکور باید در جامعه حضور فعال داشته باشد و در صورتی که در جامعه نباشد نمی‌تواند دانش‌آموزان را برای جامعه و اهداف مورد نظر آماده سازد.	۱
	تأمین نبودن معلم	باوجود مشکلاتی که در پیش رو معلم واقع است و عدم رفع آن‌ها باعث عدم آرامش و تمرکز معلم می‌شود.	۳
	دخالت نادرست اولیا در آموزش و تدریس	در برخی از مدارس اولیایی هستند که در همه زمینه‌ها اظهار نظر می‌کنند و گاهی سلطه جویانه به معلم امر و نهی می‌کنند	۲
	نگرانی نایجای اولیا جهت دور شدن از اصل	برخی مواقع اولیا تمام مسیری را که ما می‌خواهیم طی کنیم نمی‌دونن یا نمی‌بینن و فقط بر اساس یه موقعیت قضاوت می‌کنن و نگران آموزش دادن ما می‌شن.	۱
موانع مرتبط با اولیا	عدم درک اهمیت برخی موضوعات توسط اولیا	مهم بودن برخی امور و فعالیت‌ها توسط معلم و مهم نبودن برای اولیا.	۱
	همکاری نداشتن اولیا	عدم فعالیت و پویایی اولیا در اجرای به موقع فعالیت‌ها	۲
	نگاه شخصی و متعارض اولیا به آموزش برنامه -های درسی	برنامه‌های زیادی هست که اولیا هر کدام نظر شخصی خودشون رو در مورد دانش‌آموزشون دارن و این گاهی با کار ما در کلاس در تعارض هست.	۱
	انتظارات بالای والدین	توقعات زیاد والدین از معلم و مدرسه	۵

ادامه جدول (۵) موانع عمل معلمان فکور

زیرمقوله	کدباز	متن	فراوانی
موانع انسانی،	عدم همکاری مدیران	برخی مدیران ما فقط بله قربان گو هستند و با معلم همکاری لازم رو انجام نمی‌دن.	۲
	عدم هماهنگی معلم و مدیر	من روالی رو در کلاس شروع کرده بودم ولی مدیر با من هماهنگ نبود و در آخر نتیجه لازم را نگرفتم و حتی ملامت شدم.	۳
	عدم انعطاف مدیران و کارکنان منطقه	اجازه ندادن مدیر مدرسه به انجام برخی فعالیت‌ها باعث دلسردی میشه و معلم به فکر فعالیت‌های نوین نمی‌افته.	۴
	آگاه نبودن کارکنان آموزشی آموزشگاه	وقتی کادر مدرسه به امور تعلیم و تربیت آگاه نباشند باعث می‌شه خیلی فعالیت‌ها به خوبی فهم نشه.	۲
	کم تجربه بودن مدیران مدارس	مدیر برای اداره مدرسه نیاز به تجربه دارد و قطعاً مدیر با تجربه چه بسا مسائل پیش رو را با ذکاوت حل می‌کند ولی یک مدیر بی تجربه ممکن است نتواند از پس مشکلات به خوبی بر آید.	۱
	نحوه نگرش مدیر و گردانندگان مدرسه	نگرش بسته داشتن و از دید دیگر توجه نکردن به موانع و واقعیت‌ها.	۱
	نبود انگیزه کافی در همکاران	گاهی اوقات که طرح‌های جالب برای کلاس و روش‌های نوینم برای تدریس را با برخی همکارانم در میان می‌گذاشتم پی به بی‌انگیزگی آن‌ها می‌بردم و گاهی بعضی‌ها یک قدم کوچک برای جذابیت تدریس و کلاشان نمی‌گذاشتند و اهمیت نمی‌دادن به علایق دانش‌آموزان و پر نشاطی کلاشان.	۲
	حسادت همکاران به هم	عدم دیدن واقعیت‌ها و حس حسادت در بین معلمان.	۳
	وجود تبعیض بین معلمان	برخی مدیران و مقامات مسئول با دید محدود خود تلاش‌های برخی معلمان زحمت‌کش را نمی‌بینند و در پی تشویق عده معدودی هستند و این‌ها زمینه‌ساز حسادت و عدم ترقی خواهد شد.	۲
	احساس بدبینی نسبت به همکاران	وجود حس خود برتر بینی و احساس حسادت در محیط کار	۲
موانع محیطی - موقعیتی	فضای کوچک کلاس	در برخی مناطق با وجود تعداد زیاد دانش‌آموزان و فضای کوچک کلاس و عدم سرکشی و بررسی اذهمه دانش‌آموزان و عدم استفاده از روش‌های تدریس گروهی و مشارکتانه سبب وجود مشکلاتی خواهد شد	۴
	عدم وجود محیط آموزشی و امکانات مناسب	نیاز به امکانات و فضای مناسب جهت انجام بهتر فعالیت‌ها احساس می‌شه و عدم وجود امکانات مناسب باعث شده خیلی مواقع نتونیم خوب تدریس کنیم.	۵

ادامه جدول (۵) موانع عمل معلمان فکور

زیرمقوله	کدباز	متن	فراوانی
وجود تعارض‌ها در موقعیت‌های مختلف	۲	گاهی بین نظر خودم، خواست مدیر و بالا دستی‌ها، اهداف برنامه‌ها و خواست اولیا تعارض‌هایی به وجود میاد که واقعاً نمی‌دونم چه تصمیمی بگیرم	۲
مواجهه با تضادهای فرهنگی-اخلاقی	۴	وجود تفاوت فرهنگ ارزش‌های بین خانه و مدرسه سبب ایجاد تضادهای فرهنگی و اخلاق خواهد شد	۴
موانع محیطی- موقعیتی	۳	عدم در دسترس بودن و وجود امکانات متناسب .	۳
ناهماهنگی بین کلاس‌ها	۲	در کلاس‌ها به روند رو پیش گرفته بودم در حالی که دو کلاس هم پایه من اینکار رو نمیکردن و در آخر به خاطر این ناهماهنگی مجبور به تغییر رویه شدم.	۲

جدول (۶) فراوانی موانع عمل معلمان فکور

زیرمقوله	فراوانی	موانع عمل معلمان فکور (۱۶۳)
موانع ستادی	۴۹	
موانع انسانی	۸۵	
موانع محیطی-موقعیتی	۲۹	

در زیرمقوله موانع ستادی، مشارکت‌کننده با کد (۱۰) بیان داشتند: «زیاد بودن طرح‌ها و برنامه‌های آموزشی و تربیتی باعث دغدغه فکری و روحی برای معلمان شده و معلم فرصتش در کلاس خیلی کم شده». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۴) بیان کردند: «حجم زیاد کتب درسی و نداشتن زمان و وقت کافی و عجله برای تمام شدن کتاب و عدم تثبیت مطالب برای دانش‌آموزان». بنابراین تعدد طرح و برنامه‌های تربیتی و حجم زیاد مطالب درسی هر پایه از جمله موانعی به شمار می‌رود که از ستاد آموزش و پرورش نیاز به اخذ تصمیمات قابل توجه دارد. با توجه به جدول ۵، تعدد طرح و برنامه‌های تربیتی، نظام آموزشی متمرکز، عدم ثبات در مدیریت و برنامه‌های آموزش و پرورش، تعداد بالای دانش‌آموزان کلاس درس، وجود چارچوب دیکته شده برای معلم، عدم زیرساخت‌های مطلوب جهت پیشبرد اهداف، عدم حمایت لازم آموزش و پرورش از ابتکارات، عدم آزادی و اختیار معلم، وجود مشکلات اقتصادی معلمان، نبود زمان کافی و حجم زیاد مطالب درسی هر پایه از جمله موارد موانع ستادی به شمار می‌آید که می‌توانند مانع عمل معلمان فکور شوند.

در زیرمقوله موانع انسانی، مشارکت‌کننده با کد (۱۱) بیان داشتند: «برای جلب توجه دانش‌آموزان بی‌انگیزه نیاز به تلاش و صرف انرژی زیاد است». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۶) بیان کردند:

«اجازه ندادن مدیر مدرسه به انجام برخی فعالیت‌ها باعث دلسردی می‌شه و معلم به فکر فعالیت‌های نوین نمی‌افته». موانع انسانی به موانع مرتبط با دانش‌آموزان، موانع مرتبط با معلم، موانع مرتبط با اولیا، موانع مرتبط با مدیران مدارس و موانع مرتبط با همکاران دسته‌بندی شد. با توجه به جدول ۵، موانع انسانی شامل موانع مرتبط با دانش‌آموزان (بی‌علاقگی دانش‌آموزان به انجام فعالیت‌ها، صرف انرژی زیاد جهت جلب توجه دانش‌آموزان بی‌انگیزه، کوشا نبودن در حل موانع و تفاوت‌های زیاد دانش‌آموزان)؛ موانع مرتبط با معلمان (ترس معلمان از شکست، عدم دسترسی سریع به استادان زبده، وجود دغدغه‌های فکری - روحی و روانی معلم، تعامل اجتماعی ضعیف معلم با جامعه و تأمین نبودن معلم)؛ موانع مرتبط با اولیا (دخالت نادرست اولیا در آموزش و تدریس، نگرانی نابجای اولیا جهت دور شدن از اصل، عدم درک اهمیت برخی موضوعات توسط اولیا، همکاری نداشتن اولیا، نگاه شخصی و متعارض اولیا به آموزش برنامه‌های درسی و انتظارات بالای والدین)؛ موانع مرتبط با مدیران مدارس (عدم همکاری مدیران، عدم هماهنگی معلم و مدیر، عدم انعطاف مدیران و کارکنان منطقه، آگاه نبودن کادر آموزشی آموزشگاه، کم‌تجربه بودن مدیران مدارس و نحوه نگرش مدیر و گرداندگان مدرسه) و موانع مرتبط با همکاران (نبود انگیزه کافی در همکاران، حسادت همکاران به هم، وجود تبعیض بین معلمان و احساس بدبینی نسبت به همکاران) می‌باشد.

در زیرمقوله موانع محیطی-موقعیتی، مشارکت‌کننده با کد (۱۵) بیان داشتند: «نیاز به امکانات جهت انجام بهتر فعالیت‌ها داریم و عدم وجود امکانات مناسب باعث شده خیلی مواقع نتوانیم خوب تدریس کنیم». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۸) بیان کردند: «تعداد زیاد دانش‌آموزان و کمبود فضا و عدم مکان مناسب جهت انجام فعالیت‌ها باعث شده که خیلی از فعالیت‌ها در کلاس ما تقریباً غیرممکن بشن». بنابراین عدم وجود محیط آموزشی و امکانات مناسب و فضای کوچک کلاس‌های درس از جمله موانع محیطی-موقعیتی به شمار می‌روند که مانع فعالیت فکورانه معلمان می‌شوند. با توجه به جدول ۵، موانع محیطی-موقعیتی شامل فضای کوچک کلاس، عدم وجود محیط آموزشی و امکانات مناسب، وجود تعارض‌ها در موقعیت‌های مختلف، مواجهه با تضادهای فرهنگی-اخلاقی، محدودیت‌های موجود در محیط و ناهماهنگی بین کلاس‌ها می‌باشد.

سؤال سوم پژوهش: پیامدهای حضور معلم فکور در مدرسه و کلاس چیست؟

برای پیامدهای حضور معلمان فکور در مدرسه و کلاس ۱۰۴ کدباز در ذیل چهار زیرمقوله پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان (۴۹ کدباز)، پیامدهای مرتبط با همکاران (۱۰ کدباز)، پیامدهای مرتبط با شخص معلم (۳۰ کدباز) و پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه (۱۵ کدباز) شناسایی شد. در جدول ۷، نمونه متن‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، کدهای باز و فراوانی مربوط به کدهای باز و دسته‌بندی زیرمقولات مربوط به شاخصه‌های پیامدهای حضور معلمان فکور در مدرسه و کلاس آورده شده است.

جدول (۷) پیامدهای حضور معلمان فکور در مدرسه و کلاس

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۳	معلم فکور در کلاس می‌دونه چچور تدریس کنه و این باعث یادگیری سریع دانش‌آموزان درک عمیق دانش‌آموزان از مطالب می‌شه	یادگیری سریع و عمیق‌تر دانش‌آموزان	
۴	وقتی شیوه تفکر برخی بچه‌های کلاس رو تحلیل می‌کردم می‌دیدم که چقدر از من تأثیر گرفتن و دارن به شیوه من تجزیه و تحلیل و تفکر می‌کنن	متفکر و خلاق بار آمدن دانش‌آموزان	
۲	معلم فکور توانمندی و ظرفیت دانش‌آموزان رو می‌شناسه و بخاطر موارد نادرست عزت نفس بچه‌ها رو نمی‌کشه و به بچه‌ها احترام می‌گذاره	افزایش حس احترام و عزت نفس دانش‌آموزان	
۲	معلم فکور با اخلاق و شخصیت و منش خوش همه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و طرفداران زیادی به دست می‌آورد	محبوبیت در نزد دانش‌آموزان	
۳	معلم فکور اونقد شرایط دانش‌آموزاش رو درک می‌کنه که می‌تونه مانع از آسیب‌های اجتماعی یا بدتر شدن و ضعیف شدن دانش‌آموزانش بشه	پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی دانش‌آموزان	
۳	سعی می‌کردم که دانش‌آموزام رو زیر نظر داشته باشم و دقت کنم ببینم در چه حیطه ای استعداد قویتری داره	کشف و پرورش استعداد دانش‌آموزان	پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان
۲	بنظرم خیلی وقتا ما استعداد چیزی رو داریم ولی کسی ما رو آگاه نکرده، برای همین من سعی می‌کنم در زمینه‌های مختلف دانش‌آموزام رو رشد بدم	پرورش همه جانبه دانش‌آموزان	
۳	وقتی دانش‌آموز من علاقه و عشق رو در وجود من نسبت به معلمی می‌بینم دیدگاهش نسبت به معلمان تغییر می‌کنه و نه تنها به معلم که حتی به علم و مدرسه	تغییر نگرش در دانش‌آموزان نسبت به معلم	
۴	وقتی ساعات استراحت میشه و به دانش‌آموزان نگاه میکنم خیلی از ویژگی‌های معلم رو متبلور در دانش‌آموزان کلاش می‌بینم، بنظرتون بچه‌ها از معلمان فکور الگو نمی‌گیرن؟	الگوگیری بالای دانش‌آموزان از معلم	
۴	وقتی دانش‌آموزان می‌بینن که معلمشون چقدر با انگیزه است و چقدر با روحیه به کلاس میاد مسلماً اونا هم روحیه و انگیزه می‌گیرن	تقویت انگیزه و روحیه بهتر دانش‌آموزان	
۴	وقتی معلم از بچه‌ها کارگروهی بخاد و فعالیت مؤثر در گروه براش مهم باشه، دانش‌آموزان در این زمینه رشد می‌کنن	توانایی فعالیت مؤثر در گروه	

ادامه جدول (۷) پیامدهای حضور معلمان فکور در مدرسه و کلاس

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۶	معلم فکور با توجه به توانمندیش در کارها می‌تونه علاقه اولیا و حتی مدیر مدرسه رو به فعالیت‌های آموزشی تقویت کنه و این ناخودآگاه ممکنه رخ بده	علاقه مندی اولیا و مدیر	پیامدهای مرتبط با اولیا
۴	اولیاء اونقدر به معلم احترام می‌گذاشتن و معلم مقبولیت به دست آورده بود که اولیاء تمام تلاششون رو می‌کردن تا نظر معلم را اجرا کنند	مقبولیت در بین اولیا	
۳	معلمی که متفکرانه در کلاس کار می‌کنه باعث می‌شه که جایگاه و نگاه اولیا نسبت به معلم و مقام معلمان تغییر کنه	تغییر نگرش در اولیا نسبت به معلم	
۲	در مناطق مختلف، شغل، فرهنگ، آداب و رسوم و لهجه اولیا فرق میکنه و گاهی در تدریس‌هام به این موارد توجه می‌کردم و بچه‌ها جذب تدریس می‌شدن	همانگی تدریس با اولیا و فرهنگ و ارزش‌های آن‌ها	
۳	یه معلم در مدرسه می‌تونه تدریس سایر همکاران رو هم تحت تأثیر قرار بده و فرهنگ فکورانه رو در همکاران توسعه و ترویج بده	تأثیر گذاری بر روش‌های تدریس همکاران	پیامدهای مرتبط با همکاران
۴	بادیدن پویایی و علاقه‌مندی به کار م سایر همکارانم هم فعال شده بودند و ازمن راهنمایی میخواستند و یک محیط پویایی حاکم بود.	فعالتر شدن سایر همکاران	
۳	معلمان فکور به همکاران خودشون در مدرسه کمک می‌کنن تا در زمینه‌های علم تربیت خودشون رو ارتقا بدن و در کلاسشون موفق‌تر کار کنن	موفقیت پداگوژیک همکاران	
۲	معلم فکور در کلاس خودش به بهترین نحو کار می‌کنه و موفقیت کلاسی به دست میاره	موفقیت در کلاس	پیامدهای مرتبط با شخص معلم
۳	معلمان فکور، تفکر را به زندگی خودشون هم تعمیم میدن و زندگی شخصیشون هم هدفمند و متفکرانه است	تعمیم تفکر به عرصه‌های زندگی شخصی	
۲	باید مطالعه بخشی از زندگی هر فرد باشد و با خواندن کتاب‌ها بتوانیم آگاهی‌هایمان را افزایش دهیم و پاسخگوی سؤالات دانش-آموزانمان باشیم .	مانوس شدن با مطالعه	
۳	وقتی معلم فکورانه با موقعیت‌ها برخورد می‌کنه و تجزیه و تحلیل مناسبی داره، با سایر افراد یقیناً می‌تونه ارتباط سازنده و موثری برقرار کنه	برقراری ارتباط مؤثر با دیگران	
۴	این که تأمل می‌کردم روی موقعیت‌ها باعث شده بود که فرایندهای کلاس پرانرژی تر و پویاتر بشه و روند کلاسم و یادگیری بچه‌ها بهتر می‌شد	افزایش پویایی و عملکرد کلاس	علاقه‌مندی به کار
۵	با عشق وارد کلاس می‌شدم و زمانی که در مدرسه بودم تمام مشکلاتم را فراموش می‌کردم .		

ادامه جدول (۷) پیامدهای حضور معلمان فکور در مدرسه و کلاس

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۴	دیدم که در موقعیت‌های مختلف هول نمی‌شد و با آرامش و تجزیه و تحلیل سعی می‌کرد تصمیم درست رو در اون موقعیت بگیره	مهارت در برخورد با موقعیت‌ها	پیامدهای مرتبط با شخص معلم
۵	نتیجه تفکرات و بازنگری‌ها می‌شه این که شما هدف‌ت رو بشناسی و به اون سمت حرکت کنه، حالا این توی زندگی شخصی هم هست و فعالیت باید معطوف به هدف باشه	فعالیت هدفمند در زندگی شخصی	
۲	اتفاقاً به نظرم معلمای فکور از اشتباه کردن و اشتباهاتشون یاد می‌گیرند و دفعه‌های دیگه وقتی در این مسیرهای اشتباه قرار می‌گیرند، ادامه نمیدن و توقف می‌کنن	متوقف کردن مسیرهای نابجا	
۱	معلم فکور انسان‌هایی رو پرورش میده و بار میاره که می‌تونن جامعه و جهانی رو تحت تأثیر قرار بدن و آینده‌ها رو بسازن	تربیت نسلی آینده ساز	
۳	معلم فکور می‌تونه فضای مدرسه را تغییر بده و جو شاد و با طراوتی را در مدرسه حاکم کنه	مدرسه‌ای بانشاط و شاد	پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه
۲	معلمی که فعالیت‌هاش بر مبنای فکر باشه فقط به پیش پاش نگاه نمی‌کنه بلکه به سال‌ها بعد هم فکر می‌کنه و کارای ماندگار انجام می‌ده	توجه به انجام فعالیت‌های ماندگار	
۳	معلمان فکور دانش‌آموزانی تربیت می‌کنند که شهروندان خوبی برای جامعه خواهند شد	تربیت شهروند خوب و مفید	
۲	وقتی بنا به حفظ کرامت انسان‌هاست مگه می‌شه در جامعه کلاس و بعدها در جامعه همدلی رواج پیدا نکنه و اگه نیست بخاطر آموزش‌های ماست	ایجاد جامعه‌ای همدل	
۴	معلمی که اجازه نمی‌ده هر کسی در کلاس هر جور رفتار کنه یقیناً اخلاق‌مداری و آموزش اخلاق در کلاسش جریان پیدا می‌کنه و اهمیت داره	پرورش انسان‌های اخلاق مدار	

جدول (۸) فراوانی پیامدهای حضور معلمان فکور در مدرسه و کلاس

فرآوانی	زیرمقوله
۳۴	پیامدهای مرتبط با دانش آموزان
۱۵	پیامدهای مرتبط با اولیا
۱۰	پیامدهای مرتبط با همکاران
۳۰	پیامدهای مرتبط با شخص معلم
۱۵	پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه

در زیرمقوله پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان، مشارکت‌کننده با کد (۳) بیان داشتند: «معلم فکور در کلاس می‌دونه چجور تدریس کنه و این باعث یادگیری سریع دانش‌آموزان و درک عمیق دانش‌آموزان از مطالب می‌شه». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۱۶) بیان کردند: «معلم فکور اون قدر شرایط دانش‌آموزاش رو درک می‌کنه که می‌تونه مانع از آسیب‌های اجتماعی یا بدتر شدن وضعیت دانش‌آموزانش بشه». بنابراین یادگیری سریع و عمیق‌تر دانش‌آموزان و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی دانش‌آموزان از جمله نمونه پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان حضور معلم فکور در کلاس می‌باشد. با توجه به جدول ۷، یادگیری سریع و عمیق‌تر دانش‌آموزان، متفکر و خلاق بار آمدن دانش‌آموزان، افزایش حس احترام و عزت نفس دانش‌آموزان، محبوبیت در نزد دانش‌آموزان، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی دانش‌آموزان، کشف و پرورش استعداد دانش‌آموزان، پرورش همه‌جانبه دانش‌آموزان، تغییر نگرش در دانش‌آموزان نسبت به معلم، الگوگیری بالای دانش‌آموزان از معلم، تقویت انگیزه و روحیه بهتر دانش‌آموزان و توانایی فعالیت موثر در گروه از جمله موارد پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان به شمار می‌آید.

در زیرمقوله پیامدهای مرتبط با اولیا، مشارکت‌کننده با کد (۱۱) بیان داشتند: «معلمی که متفکرانه در کلاس کار می‌کنه باعث می‌شه که جایگاه و نگاه اولیا نسبت به معلم و مقام معلمان تغییر کنه». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۲) بیان کردند: «اولیا اون قدر به معلم احترام می‌گذاشتن و معلم مقبولیت به دست آورده بود که اولیا تمام تلاششون رو می‌کردن تا نظر معلم را اجرا کنند». بنابراین مقبولیت در بین اولیا و تغییر نگرش در اولیا نسبت به معلم از جمله پیامدهای مرتبط با اولیا می‌باشد. با توجه به جدول ۷، علاقه‌مندی اولیا و مدیر، مقبولیت در بین اولیا، تغییر نگرش در اولیا نسبت به معلم و هماهنگی تدریس با اولیا، فرهنگ و ارزش‌های آن‌ها از جمله موارد پیامدهای مرتبط با اولیا به شمار می‌آید.

در زیرمقوله پیامدهای مرتبط با همکاران، مشارکت‌کننده با کد (۹) بیان داشتند: «یه معلم در مدرسه می‌تونه تدریس سایر همکاران رو هم تحت تأثیر قرار بده و فرهنگ فکورانه رو در همکاران توسعه و ترویج بده». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۲) بیان کردند: «معلمان فکور به همکاران خودشون در مدرسه کمک می‌کنن تا در زمینه‌های علم تربیت خودشون رو ارتقا بدن و در کلاسشون موفق‌تر کار کنن». بنابراین، حضور معلمان فکور در مدرسه بر روش‌های تدریس همکاران و موفقیت پداگوژیک همکاران تأثیرگذار خواهد بود. با توجه به جدول ۷، تأثیر گذاری بر روش‌های تدریس همکاران، فعال‌تر شدن سایر همکاران و موفقیت پداگوژیک همکاران از جمله موارد پیامدهای مرتبط با همکاران به شمار می‌آید.

در زیرمقوله پیامدهای مرتبط با شخص معلم، مشارکت‌کننده با کد (۷) بیان داشتند: «معلم فکور در کلاس خودش به بهترین نحو کار می‌کنه و موفقیت کلاسی به دست میاره». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۱۰) بیان کردند: «معلمان فکور، تفکر را به زندگی خودشون هم تعمیم می‌دن

و زندگی شخصیت‌ها هم هدفمند و متفکرانه است». بنابراین موفقیت در کلاس و تعمیم تفکر به عرصه‌های زندگی شخصی را می‌توان از جمله پیامدهای مرتبط با شخص معلم فکور دانست. با توجه به جدول ۷، موفقیت در کلاس، تعمیم تفکر به عرصه‌های زندگی شخصی، مانوس شدن با مطالعه، برقراری ارتباط موثر با دیگران، افزایش پویایی و عملکرد کلاس، علاقه‌مندی به کار، مهارت در برخورد با موقعیت‌ها، فعالیت هدفمند در زندگی شخصی و متوقف کردن مسیرهای نابجا از جمله موارد پیامدهای مرتبط با شخص معلم به شمار می‌آید.

در زیرمقوله پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه، مشارکت‌کننده با کد (۱۱) بیان داشتند: «معلم فکور می‌تونه فضای مدرسه را تغییر بده و جو شاد و باطراوتی را در مدرسه حاکم کنه». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۱۷) بیان کردند: «معلمان فکور دانش‌آموزانی تربیت می‌کنند که شهروندان خوبی برای جامعه خواهند شد». بنابراین حضور معلمان فکور منجر به مدرسه‌ای با نشاط و شاد و تربیت شهروند خوب و مفید برای جامعه خواهد شد. با توجه به جدول ۷، تربیت نسلی آینده‌ساز، مدرسه‌ای با نشاط و شاد، توجه به انجام فعالیت‌های ماندگار، تربیت شهروند خوب و مفید، ایجاد جامعه‌ای همدل و پرورش انسان‌های اخلاق‌مدار از جمله موارد پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه به شمار می‌آید.

سؤال چهارم پژوهش: چه راهکارهایی موجب غنای کار معلمان می‌شود؟

برای راهکارهای غنای کار معلمان فکور ۸۰ کدباز در ذیل سه زیرمقوله تعاملات مثبت و پویا (۹) کدباز، بسترسازی‌های تحول‌گرا (۵۲ کدباز) و فضای مدیریتی مدرسه (۱۹ کدباز) شناسایی شد. در جدول ۹، نمونه متن‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، کدهای باز و فراوانی مربوط به کدهای باز و دسته‌بندی زیرمقولات مربوط به شاخصه‌های راهکارهای غنای کار معلمان فکور آورده شده است.

جدول (۹) راهکارهای غنای کار معلمان فکور

زیرمقوله	کدباز	متن	فراوانی
تعاملات مثبت و پویا	ایجاد تعامل سازنده با همکاران	جلسات و همکاری‌هایی که با معلمان مدرسه داشتیم و تبادل نظرهایی که در خصوص کار و مسائل کاری می‌کردیم خیلی کمک کننده بود و باعث بهتر شدن کیفیت آموزش من می‌شدن	۳
	برگزاری جلسات توجیهی با اولیا	وقتی با اولیاء جلسات توجیهی برگزار می‌کردم با من هماهنگ می‌شدن و کارها و فعالیت‌ها من در یک جهت انجام می‌شد و این باعث اثربخشی بهتر آموزش من می‌شد	۴
	همکاری و همراهی اولیا با معلم	معلم نیاز به همراهی اولیا دارد و در جلسات توجیهی اولیا معلم باید بتواند ارتباط خوبی برقرار کند و سبب جلب رضایت و اعتماد اولیا شود تا بتواند از همکاری آن‌ها و همراهی‌شان استفاده کند و آموزشش اثر بخش باشد.	۲

ادامه جدول (۹) راهکارهای غنای کار معلمان فکور

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۳	معلمان ما در این سال ها از نظر مالی خیلی تحت فشار هستن و دغدغه زندگی و خوراک دارن و حالا چه برسه به ارج و قرب معلمان	حمایت مادی و معنوی از معلم	توسعه حرفه‌ای معلمان
۳	یادم میاد زمانی پیشنهادهی در نظام پیشنهادها ارائه کرده بودم ولی در سلسله مراتب اداری چنان طول کشید که خودمم پشیمون شدم از پیشنهادم و منصرف از پیگیری شدم	ایجاد سلسله روابط اداری چالاک و سازنده	
۴	بایید تعداد دانش آموزان متناسب با ظرفیت کلاس ومحیط مدرسه باشد و با وجود دانش آموز زیاد معلم وقت رسیدگی به همه دانش آموزان را نخواهد داشت.	کاهش تعداد دانش آموزان	
۴	رنگ آمیزی، مزین کردن و نور مناسب و گرما و تهویه و امنیت و سایر ویژگی های فیزیکی کلاس درس همگی در ایجاد یک محیط مناسب جهت یادگیری دخیل هستند.	ایجاد فضای مناسب	
۵	نیاز هست که در معلمان ایجاد و تقویت انگیزه کنیم تا تعلیم و تربیت در کشور رونق بگیره وگرنه این مسیر همیشه کشدار و مریض ادامه پیدا میکنه	افزایش انگیزه به عوامل تعلیم و تربیت	
۴	کتابخانه مدرسه ما اونقد کتابهای فرسوده و کهنه داره که کمتر دانش آموزی سراغش میره در صورتی که دانش آموزان خیلی مشتاق هستن و کتابخونه خوب می تونه خیلی کمک کنه به فهم و درک بچه ها	غنی سازی کتابخانه های مدارس	
۸	توجه به کیفیت کتابها شود و تعداد صفحات و کمیت باتوجه به زمانی که معلم در اختیار دارد باید متناسب باشد.	کاهش حجم محتوای کتابها	
۶	گاهی اوقات با توجه به حجم زیاد کتاب معلمان نمی توانند کتاب را تمام کنن و از کمبود زمان و وجود برنامه های تربیتی دیگر در ضمن سال گلایه دارن.	اختصاص زمان مناسب	
۴	وجود قوانین و چارچوب های بسته، تعیین شده سبب محدودیت برای برخی فعالیت ها خواهد شد.	آزادی عمل بیشتر به معلم	
۴	وجود قوانین دست و پا گیر و محدودیت ها مانع عملکرد مناسب معلمان می شود و با کمی تعدیل روند بهبود می یابد .	تعدیل قوانین دست و پا گیر	
۲	اگه معلم این اختیار رو داشت که می تونست محتواهایی رو به کتاب اضافه کنه و متناسب با نیاز و علایق دانش آموزان محتوا اضافه کنه کتابها مفیدتر واقع می شد.	دادن حق تولید محتوا توسط معلم	توسعه حرفه‌ای معلمان
۲	اگه آموزش و پرورش فضاهایی را فقط مخصوص یادگیری دانش آموزان تأسیس می کرد و این فضاها مجهز به امکانات می شد. تأثیر یادگیری و جذابیت تدریس دوچندان می شد .	اختصاص فضاهای برون مدرسه ای جهت تدریس	
۱	گاهی دانش آموزان باید مشاهده کنند و با دیدن، پژوهش و گردش چیزهایی رو یاد بگیرند اگر مکان هایی امن و مجهز وجود داشت خیلی سوالات و مشکلات دانش آموزان رفع می شد و یادگیری دائمی حاصل می شد.	ایجاد پارک هایی مخصوص تدریس دانش آموزان	

ادامه جدول (۹) راهکارهای غنای کار معلمان فکور

فرآوانی	متن	کدباز	زیرمقوله
۳	بعضی معلمان پویا و فعال این توانایی رو دارن که بتونن، توانایی هاشون رو به دیگران هم یاد بدن و آموزش و پرورش باید از این افراد بهره بگیرد تا آموزشی مناسبتر ارائه دهند.	استفاده از همکاران فعال در آموزش به دیگران	بستر سازی - ۱۳۱
۴	یادم میاد یک سال جو مناسبی بین همکاران مدرسه بود و همه مسائل رو با مدیر مطرح می کردیم و این باعث می شد خیلی از اشتباهات دیگران را ما مرتکب نشیم	فکور بودن جو مدرسه و همکاران	
۶	اگر جو مدرسه جو همدلانه و صمیمی باشه همکاران احساس راحتی می کنن و مشکلاتشون رو باهم درمیون میذارن و با تجربه هم بیشتر مشکلات حل خواهد شد.	ایجاد همدلی در محیط مدرسه	فضای مدیریتی مدرسه
۷	گاهی یه کار خلاقانه رو در کلاس شروع می کنیم و مشخصه که در ابتدا سخته ولی حمایت مدیر خیلی می تونه باعث اجرای بهتر و با کیفیت تر بشه و دلگرمون کنه	حمایت مدیر آموزشگاه از معلم	
۲	اگر جامعه به جایگاه معلم و ارزش کار معلم اهمیت دهد معلم با تلاش و انگیزه بیشتر فعالیت می کند و نتیجه کارش قطعاً بهتر خواهد بود.	مهم بودن ارزش معلم و کارش	

جدول (۱۰) فراوانی راهکارهای غنای کار معلمان فکور

زیرمقوله	فراوانی
تعاملات مثبت و پویا	۹
بسترسازی‌های تحول‌گرا	۵۲
فضای مدیریتی مدرسه	۱۹

در زیرمقولهٔ تعاملات مثبت و پویا، مشارکت‌کننده با کد (۱۰) بیان داشتند: «وقتی با اولیا جلسات توجیهی برگزار می‌کردم با من هماهنگ می‌شدن و کارها و فعالیت‌ها من در یک جهت انجام می‌شد و این باعث اثربخشی بهتر آموزش من می‌شد». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۲) بیان کردند: «جلسات و همکاری‌هایی که با معلمان مدرسه داشتم و تبادل نظرهایی که در خصوص کار و مسائل کاری می‌کردیم خیلی کمک‌کننده بود و باعث بهتر شدن کیفیت آموزش من می‌شدن». بنابراین ایجاد تعامل سازنده با همکاران و برگزاری جلسات توجیهی با اولیا به عنوان تعاملات مثبت و پویایی است که موجب غنای فعالیت‌های معلمان فکور را فراهم می‌کند. با توجه به جدول ۹، ایجاد تعامل سازنده با همکاران، برگزاری جلسات توجیهی با اولیا و همراهی اولیا با معلم از تعاملات مثبت و پویا به شمار می‌آید که می‌توانند موجب غنای کار معلمان فکور شود.

در زیرمقولهٔ بسترسازی‌های تحول‌گرا، مشارکت‌کننده با کد (۱) بیان داشتند: «یادم می‌آید زمانی پیشنهادی در نظام پیشنهادات ارائه کرده بودم ولی در سلسله مراتب اداری چنان طول کشید که خودمم پشیمون شدم از پیشنهادم و منصرف از پیگیری شدم». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۹) بیان کردند: «کتابخانه مدرسه ما اون قدر کتاب‌های فرسوده و کهنه داره که کمتر دانش‌آموزی سراغش میره در صورتی که دانش‌آموزان خیلی مشتاق هستن و کتابخونه خوب می‌تونه خیلی کمک کنه به فهم و درک بچه‌ها». بنابراین وجود سلسله روابط اداری چالاک و سازنده و وجود کتابخانه غنی در مدرسه از جمله مصادیق ایجاد بسترهای لازم برای تحول و در نتیجه عواملی است که به غنای کار معلمان فکور کمک می‌کند. با توجه به جدول ۹، حمایت مادی و معنوی از معلم، ایجاد سلسله روابط اداری چالاک و سازنده، کاهش تعداد دانش‌آموزان، ایجاد فضای مناسب، افزایش انگیزه به عوامل تعلیم و تربیت، غنی‌سازی کتابخانه‌های مدارس، کاهش حجم محتوای کتاب‌ها، اختصاص زمان مناسب، آزادی عمل بیشتر به معلم، تعدیل قوانین دست و پاگیر، دادن حق تولید محتوا توسط معلم، اختصاص فضاهای برون‌مدرسه‌ای جهت تدریس، ایجاد پارک‌هایی مخصوص تدریس دانش‌آموزان و استفاده از همکاران فعال در آموزش به دیگران از بسترسازی‌های تحول‌گرا به شمار می‌آید که می‌توانند موجب غنای کار معلمان فکور شود.

در زیرمقولهٔ فضای مدیریتی مدرسه، مشارکت‌کننده با کد (۱۱) بیان داشتند: «یادم می‌آید یک سال جو مناسبی بین همکاران مدرسه بود و همه مسائل رو با مدیر مطرح می‌کردیم و این باعث می‌شد خیلی از اشتباهات دیگران را ما مرتکب نشیم». همچنین مشارکت‌کننده با کد (۱۲) بیان کردند: «گاهی یه کار خلاقانه رو در کلاس شروع می‌کنیم و مشخصه که در ابتدا سخته ولی حمایت مدیر خیلی می‌تونه باعث اجرای بهتر و باکیفیت‌تر بشه و دلگرممون کنه». بنابراین فکور بودن جو مدرسه و همکاران و حمایت مدیر آموزشگاه از معلم از جمله مصادیق فضای مدیریتی مدرسه است که موجب غنای کار معلمان فکور می‌شود. با توجه به جدول ۹، فکور بودن جو مدرسه و همکاران، ایجاد همدلی در محیط مدرسه، حمایت مدیر آموزشگاه از معلم و مهم بودن ارزش معلم و کارش از جمله موارد فضای مدیریتی مدرسه به شمار می‌آید که می‌توانند موجب غنای کار معلمان فکور شود.

بحث و نتیجه‌گیری

بیش از صد سال، تربیت معلم بر این اعتقاد شکل گرفته بود که علم آموزش و یادگیری می‌تواند توسط دیگران به معلمان منتقل شود. این رویکرد سنتی ایجاد فهم عمیق از موضوع درسی و توسعه مهارت‌های آموزشی تا قبل از دهه ۱۹۸۰ حاکم بر برنامه آموزشی تربیت معلم بود (خروشی و رحیمی، ۱۴۰۱). در دنیای عمل معلمی، خاستگاه سنتی و اثبات‌گرایانه کارگشا نیست (شون، ۱۹۸۷). در روش فکورانه و عمل فکورانه، معلم در نقطه مقابل دیدگاه سنتی، به عنوان کارگزار فعال

در توسعه حرفه‌ای خود قرار دارد. لازم است معلم در قرن حاضر در کلاس خود با موقعیت‌های مبهم و پیچیده درگیر شود و با ابداع و تفکر، راهبردهای موثر را در موقعیت انجام دهد. آنچه مشخص است این است که حل مسائل و موارد بغرنج زندگی حرفه‌ای معلم برگرفته از تأمل در تجارب و عمل فکورانه است. بر همین اساس، پژوهش حاضر به واکاوی عوامل زمینه‌ساز، موانع عمل و پیامدهای حضور معلمان فکور پرداخت.

پس از تحلیل همه مصاحبه‌ها، تعداد ۵۰۹ کد اولیه در نرم‌افزار maxqda شناسایی شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها با مصاحبه نیمه ساختاریافته و کدگذاری و پالایش داده‌ها، به ۴۴۰ کد باز، ۱۷ زیرمقوله و ۴ کد محوری تبدیل شدند. ۱۶۳ کد باز برای موانع عمل معلمان فکور، ۹۳ کد باز برای عوامل زمینه‌ساز تأمل و تفکر و ۸۰ کد باز برای راهکارهای غنای کار معلمان و ۱۰۴ کد باز برای پیامد حضور معلمان فکور به دست آمد.

عوامل زمینه‌ساز تأمل و تفکر در پنج زیرمقوله مسائل مربوط به دانش‌آموزان؛ توانمندی‌های آموزشی معلم؛ ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم؛ برخورداری از فرصت‌های مناسب یادگیری و آگاهی از جامعه و محیط پیرامونی دسته‌بندی شدند. بیشترین کد باز شناسایی شده به زیرمقوله توانمندی‌های آموزشی معلم (۲۹) تخصیص یافت. برای زیرمقوله مسائل مربوط به دانش‌آموزان ۱۶ کد باز، ویژگی‌های شخصی و عاطفی معلم ۱۲ کد باز، برخورداری از فرصت‌های مناسب یادگیری ۲۴ کد باز و برای آگاهی از جامعه و محیط پیرامونی ۱۲ کد باز شناسایی شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که عواملی می‌توانند زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلمان باشند که از این بین می‌توان به سؤالات و اشکالات دانش‌آموزان، مشکلات درسی و رفتاری دانش‌آموزان، وجود دانش‌آموزان خلاق و متفکر در کلاس اشاره کرد. همچنین توانمندی‌های آموزشی معلم مانند مهارت ایجاد فضای کارگروهی، استفاده از روش‌های متنوع تدریس، ارتباط دادن مسائل درسی با مسائل بزرگان و چگونگی رفع موانع، تدریس و بیان جذاب مطالب درسی و توانمندی در ساخت وسایل خلاق کمک آموزشی و گفتگوی فکورانه را می‌توان به عنوان عوامل زمینه‌ساز تلقی کرد. همچنین برخی ویژگی‌های معلمان فکور؛ مثل دغدغه‌مندی معلم، مسئولیت‌پذیری، شوق و انگیزه و تغییرپذیری می‌تواند زمینه‌ساز تأمل و تفکر در معلمان باشد. از جمله موارد دیگر که از نظر مشارکت‌کنندگان می‌تواند زمینه‌ساز تأمل و تفکر معلم باشد می‌توان به مطالعه و پژوهش هدفمند، ادامه تحصیل در دانشگاه با کیفیت، ارتباط با استادان تعلیم و تربیت، استفاده از استادان خبره در کلاس‌های فوق برنامه معلمان، شرکت در کلاس‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی، آشنایی با افراد موفق و سرشناس اشاره کرد. همچنین نتایج نشان داد آگاهی از فرهنگ و ارزش‌های حاکم، شناخت کافی از جامعه ملی و محلی، شناخت محیط کلاس‌های درس و شناخت بزرگان محلی دانش‌آموزان نیز می‌تواند زمینه‌ساز تفکر و تأمل در معلمان باشد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج کرامتی (۱۳۹۸) مبنی بر تأثیر آگاهی معلمان فکور از چگونگی باورهای معرفت‌شناختی مدرسان و عوامل موثر بر آن در عمل فکورانه همسو می‌باشد.

موانع عمل معلمان فکور در سه زیرمقوله موانع ستادی، موانع انسانی و موانع محیطی-موقعیتی دسته‌بندی شدند. بیشترین کد باز شناسایی شده به موانع انسانی با ۸۵ کد باز اختصاص یافت. برای زیرمقوله موانع ستادی ۴۹ و برای موانع محیطی-موقعیتی ۲۹ کد باز شناسایی شد. معلمان فکور در مسیر فعالیت‌های حرفه‌ای خود با چالش‌ها و موانع متعددی مواجه می‌شوند. تعدد طرح و برنامه‌های تربیتی، نظام آموزشی متمرکز، عدم ثبات در مدیریت و برنامه‌های آموزش و پرورش، تعداد بالای دانش‌آموزان کلاس درس، عدم حمایت لازم آموزش و پرورش از ابتکارات، عدم آزادی و اختیار معلم، حجم زیاد مطالب درسی هر پایه و وجود مشکلات اقتصادی معلمان را می‌توان از جمله موانعی به حساب آورد که جا دارد سازمان آموزش و پرورش تدابیر اندیشمندانه‌ای در جهت رفع این دسته از موانع اتخاذ نماید. بی‌علاقگی دانش‌آموزان به انجام فعالیت‌ها، تفاوت‌های زیاد دانش‌آموزان، ترس معلمان از شکست، عدم دسترسی سریع به استادان زبده، وجود دغدغه‌های فکری - روحی و روانی معلم، تعامل اجتماعی ضعیف معلم با جامعه، دخالت نادرست اولیا در امور آموزش و تدریس، نگرانی نابجای اولیا جهت دور شدن از اصل، نگاه شخصی و متعارض اولیا به آموزش برنامه‌های درسی، انتظارات بالای والدین، عدم همکاری مدیران، عدم هماهنگی معلم و مدیر، عدم انعطاف مدیران و کادر منطقه، آگاه نبودن کادر آموزشی آموزشگاه، نبود انگیزه کافی در همکاران، وجود تبعیض بین معلمان و حسادت همکاران به هم را می‌توان در زمره موانع انسانی در حیطه فعالیت‌های فکورانه معلمان به شمار آورد. همچنین فضای کوچک کلاس، مواجهه با تضادهای فرهنگی-اخلاقی، ناهماهنگی بین کلاس‌ها و عدم وجود محیط آموزشی و امکانات مناسب را می‌توان از جمله موانع محیطی-موقعیتی برشمرد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش بوتانی و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر اینکه فراوان‌ترین موانع در آموزش، فقدان مربیان ماهر و زمان محدود است و همچنین نتایج پژوهش احمدی و الهامیان (۱۳۹۹) مبنی بر عدم پشتیبانی علمی و حرفه‌ای از مجریان و وجود چالش‌های ساختاری و سازمانی همسو است.

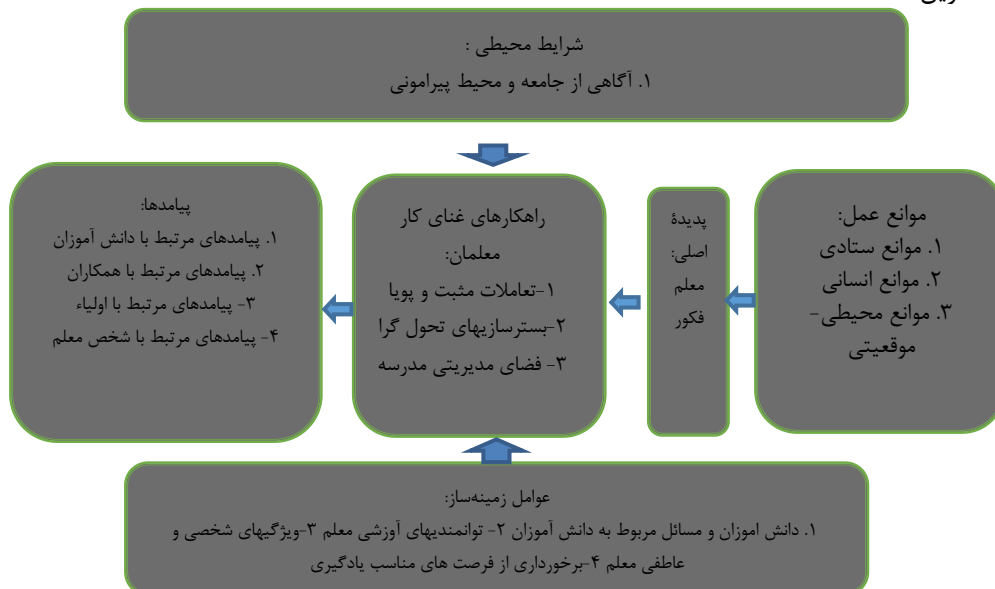
شناسایی پیامدهای تربیتی معلمان فکور از جمله اهداف پژوهش حاضر بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها با مصاحبه و کدگذاری و پالایش داده‌ها، ۱۰۴ کد باز در خصوص پیامدهای تربیتی حضور معلمان فکور احصا شد. در این بین، بیشترین کد باز را زیرمقوله پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان (۳۴) و کمترین تعداد کد باز را زیرمقوله پیامدهای مرتبط با همکاران (۱۰) به خود اختصاص دادند. همچنین برای زیرمقوله پیامدهای مرتبط با اولیا ۱۵ کد باز، پیامدهای مرتبط با شخص معلم ۳۰ کد باز و برای پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه ۱۵ کد باز شناسایی شد. حضور معلمان فکور در هر کلاس، مدرسه و جامعه غنیمتی است و یقیناً پیامدهای ماندگار بر جوانب مختلف خواهد داشت. نتایج تحلیل‌ها پیامدهای مرتبط با معلمان فکور، به پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان، اولیا، همکاران، شخص معلم و مدرسه و جامعه دسته‌بندی شد. معلمان فکور موجب یادگیری سریع و عمیق‌تر دانش‌آموزان، متفکر و خلاق بار آمدن دانش‌آموزان، افزایش حس احترام و عزت نفس دانش‌آموزان،

پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی دانش‌آموزان، پرورش همه جانبه دانش‌آموزان، کشف و پرورش استعداد دانش‌آموزان، توانایی فعالیت موثر در گروه و تقویت انگیزه و روحیه بهتر دانش‌آموزان می‌شود. همچنین کسب مقبولیت در بین اولیا، تغییر نگرش در اولیا نسبت به معلم، هماهنگی تدریس با اولیا و فرهنگ و ارزش‌های آنها، تأثیرگذاری بر روش‌های تدریس همکاران، فعال‌تر شدن سایر همکاران و کسب موفقیت پداگوژیک همکاران را می‌توان از پیامدهای حضور معلمان فکور در ارتباط با اولیا و همکاران دانست. تعمیم تفکر به عرصه‌های زندگی شخصی، مأنوس شدن با مطالعه، افزایش پویایی و عملکرد کلاس، برقراری ارتباط مؤثر با دیگران، فعالیت هدفمند در زندگی شخصی، متوقف کردن مسیرهای نابجا و مهارت در برخورد با موقعیت‌ها از پیامدهای تأمل و تفکر معلم در زندگی شغلی و شخصی خودش می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که پیامدهای تربیتی معلمان فکور از سطح اشخاص فراتر رفته و به سطح تأثیر بر مدرسه و جامعه رسیده است و تربیت نسلی آینده‌ساز، مدرسه‌ای بانشاط و شاد، تربیت شهروند خوب و مفید، ایجاد جامعه‌ای همدل و پرورش انسان‌های اخلاق‌مدار را می‌توان از پیامدهای وجود معلمان فکور دانست.

در پژوهش حاضر، پیامدهای معلم فکور در تعلیم و تربیت در ۵ زیرمقوله پیامدهای مرتبط با دانش‌آموزان، پیامدهای مرتبط با اولیا، پیامدهای مرتبط با همکاران، پیامدهای مرتبط با شخص معلم و پیامدهای مرتبط با مدرسه و جامعه دسته‌بندی شد. با توجه به نتایج حاصل از پیامدهای معلم فکور در تعلیم و تربیت به آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود دوره‌های توانمندسازی معلمان را بر محورهای پرورش خلاقیت، ارتباط مؤثر، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، تربیت شهروندی، ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، ارزش‌های حاکم بر جامعه ایرانی-اسلامی و تأمل بر تجارب متمرکز نماید. همچنین طرح‌هایی همچون طرح جابرن حیان، طرح بوم و طرح شهاب را به صورت جدی‌تر و با کیفیت بالاتر در سطوح مدارس اجرا نماید. همچنین دانشگاه فرهنگیان به عنوان دانشگاه معلم‌ساز بر شاخصه‌های معلمان فکور در برنامه‌های خود تأکید نماید و علاوه بر آموزش توسعه مهارت‌های آموزشی بر استفاده از تجارب زیسته معلمان و مدیران با تجربه در دانشگاه، روایت‌نگاری در دروس کارورزی و آموزش‌های مبتنی بر همیاری و کارگروهی توسط دانشجوی معلمان تأکید نماید. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵) مبنی بر تأثیر ارتباط مهارت‌های معلمی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان؛ عرب‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) مبنی بر اینکه پیامدهای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در برگیرنده توسعه حرفه‌ای، تربیت معلمان متفکر، پرورش دانشجو معلمان خود راهبر و ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت است؛ با پژوهش ارغوانی و همکاران (۱۴۰۲) مبنی بر تأثیر مستقیم و غیرمستقیم روابط معلم-شاگرد و معلم-والدین بر پیامدهای تحصیلی دانش‌آموزان و نتایج پژوهش زنگ (۲۰۲۳) مبنی بر نقش توسعه حرفه‌ای معلم بر بهبود یادگیری دانش‌آموزان همسو می‌باشد.

راهکارهای غنای کار معلمان فکور در سه زیرمقوله تعاملات مثبت و پویا، بسترسازی‌های تحول‌گرا و فضای مدیریتی مدرسه دسته‌بندی شدند. برای تعاملات مثبت و پویا ۹ کد باز، بسترسازی‌های تحول‌گرا ۵۲ کد باز و فضای مدیریتی مدرسه ۱۹ کد باز شناسایی شد. از نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر برای غنای فعالیت‌ها، معلمان فکور می‌توانند با همکاران تعامل سازنده برقرار کنند، همکاری و همراهی اولیا را با خود جلب نمایند و جلسات توجیهی مداوم با اولیا برگزار نمایند. همچنین نیاز به ایجاد بسترها و ساز و کارهایی در آموزش و پرورش می‌باشد تا فعالیت‌های معلمان فکور غنی‌تر باشند؛ این راهکارها عبارتند از: حمایت مادی و معنوی درخور از معلم، ایجاد سلسله روابط اداری چالاک و سازنده، کاهش نرم دانش‌آموزان در هر کلاس، غنی‌سازی کتابخانه‌های مدارس، کاهش حجم محتوای کتاب‌ها، دادن آزادی عمل بیشتر به معلم، ایجاد پارک‌هایی مخصوص تدریس دانش‌آموزان، استفاده از همکاران فعال در آموزش به دیگران. از طرفی ایجاد جو مناسب در فضای مدیریتی مدرسه نیز می‌تواند راهکاری جهت غنای فعالیت‌های فکورانه معلمان باشد. در این زمینه ایجاد همدلی در محیط مدرسه، حمایت مدیر آموزشگاه از معلمان و اهمیت دادن به کار معلم از جانب مدیر می‌تواند از جمله این موارد باشد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج لای و بیلی (۲۰۱۳) مبنی بر افزایش همدلی و خودآگاهی درونی جهت توسعه حرفه‌ای معلم همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل‌ها، نقشه مفهومی مرتبط با کد انتخابی معلم فکور به شرح ذیل تدوین شد.



شکل (۱) نقشه مفهومی عوامل زمینه‌ساز، موانع عمل، پیامدها و راهکارهای غنای کار معلمان

معلمان فکور به عنوان ارکان اصلی فرآیند آموزش و پرورش، نقش بسیار مهم و بی‌بدیلی در شکل‌دهی به شخصیت و تفکرات دانش‌آموزان ایفا می‌کنند. این معلمان به فراتر از انتقال صرف دانش می‌پردازند و با رویکردهایی که انتقال مهارت‌های زندگی، تفکر انتقادی و خلاقانه را در بر می‌گیرد، به درک عمیق‌تری از محتوا و محیط آموزشی کمک می‌کنند. آنها با تکیه بر تجربه و مهارت‌های ارتباطی خود، این امکان را فراهم می‌آورند که دانش‌آموزان نه تنها به یادگیری مطالب درسی بپردازند، بلکه در این فرآیند، به رشد فردی و اجتماعی خود نیز دست یابند.

یک معلم فکور، با ایجاد فضایی امن و حامی در کلاس درس، به دانش‌آموزان اجازه می‌دهد تا احساس راحتی کنند و بتوانند نظرات و ایده‌های خود را با آزادی بیان کنند. این فضا سازی تأثیر عمیقی بر یادگیری دارد و به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا خود را در فرایند یادگیری مشارکت بیشتری داشته باشند و با اعتماد به نفس بیشتری به طرح سؤالات و ابراز نظرات خود بپردازند. به همین دلیل، چنین معلمانی می‌توانند به عنوان کاتالیزورهایی برای تحول و رشد در نظام آموزشی شناخته شوند.

علاوه بر این، معلمان فکور به عنوان الگوهای رفتاری در زندگی دانش‌آموزان، ارزش‌های انسانی و اخلاقی را در ایشان نهادینه می‌کنند. آنها با نشان دادن همدلی، احترام به دیگران و مسئولیت‌پذیری، به دانش‌آموزان کمک می‌کنند که نه تنها به عنوان دانش‌آموزان، بلکه به عنوان شهروندان فعال و مسئول عمل کنند. آینده‌ای که در آن این ارزش‌ها نهادینه شده باشد، می‌تواند به شکل‌گیری جامعه‌ای عادلانه‌تر و با همبستگی بیشتر منجر شود.

بنا به دلایل ذکر شده، سرمایه‌گذاری در تربیت و به‌روزرسانی مهارت‌های معلمان فکور باید به عنوان یک اولویت در نظام آموزشی مورد توجه قرار گیرد. برنامه‌های آموزشی و حرفه‌ای مداوم برای معلمان، می‌تواند به بهبود کیفیت تعلیم و تربیت و ایجاد بسترهای مناسب برای رشد و شکوفایی دانش‌آموزان منجر شود. در نهایت، گسترش مفهوم معلم فکور در نظام‌های آموزشی ما، نه تنها به پیشرفت علمی و آموزشی کمک خواهد کرد، بلکه زمینه‌ساز ساختن نسلی با تفکرات انتقادی و توانمندی‌های حل مسئله‌ای است که قادر به رویارویی با چالش‌های پیچیده عصر مدرن هستند. به این ترتیب، می‌توان به داشتن جامعه‌ای با آگاهی بالا، خلاق و مسئول امیدوار بود که می‌تواند به رشد و توسعه پایدار کمک کند.

با عنایت به داده‌ها و یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود تحقیقات تجربی به منظور ارزیابی تأثیر معلمان فکور بر نتایج تحصیلی و انگیزه دانش‌آموزان انجام شود؛ روش‌های تدریس معلمان فکور در کلاس درس مشاهده و تجزیه و تحلیل شود؛ همچنین کارگاه‌های آموزشی برای معلمان در راستای توسعه مهارت‌های کلامی و ارتباطی، تفکر انتقادی و خلاق برگزار شود و در برنامه‌های ضمن خدمت، جلسات آموزشی و جشنواره‌های روش تدریس از معلمان فکور استفاده شود تا نقش

الگویی آنان به ارتقاء کیفیت عملکرد معلمان کمک کند. این پیشنهادات می‌توانند به توسعه و بهبود نظام آموزش و پرورش کمک کنند و سبب پرورش نسل‌های جدیدی از معلمان فکور و مؤثر شوند.

مشارکت نویسندگان

مقاله حاصل از پایان‌نامه کارشناسی ارشد عفت افتخاری به راهنمایی دکتر سارا اسدپور، مشاوره دکتر مراد یاری دهنوی و همکاری دکتر حجت افتخاری بود و همه نویسندگان محتوای مقاله را تأیید کردند و در مورد تمام جنبه‌های کار توافق داشتند.

تشکر و قدردانی

از استادان دانشگاه شهید باهنر کرمان در گروه ادبیات و علوم انسانی، مدیران و معلمان مشارکت‌کننده در پژوهش و استادان گرامی که در انجام و تحلیل مصاحبه یاری نمودند قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

منابع

- Ahmadi, A., & Elhamian, N. (2021). A study of the internship curriculum with the approach of educating reflective teachers from the perspective of professors of Farhangian University. *Research in Teacher Education(RTE)*, 3(2), 37-9. (In Persian)
- Arghavani, M., Ahi, G., Qanifar, M. H., Shahabizadeh, F., & Dastgerdi, R. (2023). Educational Consequences Model of Secondary High School Students According to the Effects of Teacher-student and Teacher-parent Relationships by Mediating Role of Metacognitive Awareness. *Psychological Achievements*, 30(1), 79-104. doi: 10.22055/psy.2022.34901.2597 . (In Persian)
- Attaran, M, Aiti, M and Kyamanesh, A. (2015). The theoretical framework of teacher training curricula in the age of information and communication technology (ICT) based on the analysis of philosophical, social and psychological foundations. *Quarterly Journal of Curriculum Studies*, 1 (3), 105-133 (In Persian)
- Amani, F. (2015). Dimensions of thinking and its importance in Training Thoughtful teacher. *Theory and Practice in Teachers Education*, 1(1), 37-52. (In Persian)
- Arabzadeh, A; Hosseini, S.R and Oladian, M (2021). Explanation of the strategies and consequences of the implementation of the internship system based on the teacher's excellence in Farhangian University, *Educational Leadership and Management Quarterly*, 1 (15). (In Persian)
- Butani, L. Bannister, S. L. Rubin, A. Forbes, K. L. (2017). How Educators Conceptualize and Teach Reflective Practice: A Survey of North American Pediatric Medical Educators. *Academic pediatrics*, 17(3): 303 – 340

Dewey, J. (1933). How we think: a restatement of the relation of reflective thinking to the educative process. Boston, New York: Heath

Darling-Hammond. (2014). *Strengthening Clinical Preparation: The Holy Grail of Teacher Education*.

Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97-140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>

Danesh pazhouh, Z., & Farzad, V. (2006). Evaluation of professional skills of elementary school teachers. *Journal of Educational Innovations*, 5(4), 135-170. (In Persian)

eftekhari, E. , asadpour, S. , yari dahnavi, M. and eftekhari, H. (2024). Identifying the characteristics of thoughtful teachers from the point of view of teachers and principals of schools in Niriz city. *Theory and Practice in Teachers Education*, 10(17), 305-323. doi: 10.48310/itt.2024.3374 (In Persian)

Farahani, S; Ahmadi, P and Waziri, M (2013). Assessing the needs of teachers in the field of educational sciences at Farhangian University of Arak and matching the needs with the educational courses of that field, Master's thesis, Al-Zahra University, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (In Persian)

ghorbanian, H., Ebrahimi, S. A., & Zarei, A. (2021). Identifying the dimensions and components of recruitment, retention and empowerment in the teacher education system of the country with emphasis on the document of fundamental transformation of education. *Theory and Practice in Teachers Education*, 7(12), 61-80. (In Persian)

Gu, M., Zhang, Y., Li, D., & Huo, B. (2023). The effect of high involvement human resource management practices on supply chain resilience and operational performance. *Journal of Management Science and Engineering*, 8(2), 176-190

Hassani, H. (2019). Action research is a strategy for the professional development of thoughtful teachers. *Journal of Pouyesh in Education and Consultation (JPEC)*, 1398(10), 24-44. (In Persian)

Imam Juma, M. R and Mehrmohammadi, M (2006). Criticism of thinking teaching approaches in order to provide the curriculum of teacher training, *Curriculum Studies Quarterly*. 3, 30-66. (In Persian)

Karamati, E (2018). Examining the epistemological beliefs of Farhangian University lecturers for the training of thoughtful teachers according to their demographic characteristics, *Curriculum Research Quarterly*, 9 (17). 299-319 (In Persian)

khorrooshi, D. P., & rahimi, H. (2022). Analysis of Lesson Study with the approach of reflective teacher training in the curriculum of Farhangian University and presenting its conceptual model. *Research in Teacher Education (RTE)*, 5(1), (In Persian)

Mahdizadeh, A and Shafiei, N (2008). Evaluation of the quality of the curricula of the fields Teacher training. *Quarterly Journal of Educational Psychology of Islamic Azad University, Tunkabon Branch*, 1 (3), 46-60 (In Persian)

Moradi, M (2009). Reviewing and analyzing the content of the teacher training course curriculum in terms of working method knowledge, proposing the ideal teaching model and comparing it with the current teaching situation in teacher training centers. PhD thesis. Tarbiat Modares University. (In Persian)

Ryan, M. Ryan, M. (2012). The Orising a model for teaching and assessing teacher Moran A, Dallat J. (1995), "Promoting reflective practice in initial

Seyed Kalan, S. M and Rostami Yingjeh, M. (2018) Conceptual analysis of teacher education with its criticisms and challenges in Farhangian University, Quarterly Journal of Internship Studies in Teacher Education, 1 (1). 91 - 118. (In Persian)

Samii Zafarqandi, Morteza (2013). Teacher training in Iran and the world and providing a model of transformation in providing and training teachers in the country. Teacher Development Monthly, (7), 18-23(In Persian)

Schon, D. (1987). Educating the reflective Practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions. San Francisco: Jossey-Bass

Waddell, J. & Vartuli, S. (2015) ,Moving from Traditional Teacher Education to a Field-Based Urban Teacher Education Program: One Program's Story of Reform, University of Missouri, Kansas City.

Zeng, J. (2023). A theoretical review of the role of teacher professional development in EFL students' learning achievement. *Journal Homepage*.4 (12), 55-125