

## مدل بومی ارتقای آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان نسبت به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

طالب محمدی<sup>۱</sup>، رفیق حسنی<sup>۲\*</sup>، مجید محمدی<sup>۳</sup>

T. Mohammadi<sup>1</sup>, R. Hasani<sup>2\*</sup>, M. Mohammadi<sup>3</sup>

پن‌برش مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۰۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۱۶

Received Date: 2019/01/06

Accepted Date: 2019/08/24

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر میزان آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان نسبت به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و ارائه مدل بومی جهت ارتقای این نگرش و آگاهی بود.

**روش:** پژوهش حاضر از نوع پژوهش کیفی با رویکرد توصیفی - تحلیلی است. برای شناسایی عوامل مؤثر بر نگرش و آگاهی معلمان نسبت به سند تحول بنیادین، پس از تحلیل محتوای کیفی و سندکاو، برای انتخاب نمونه‌های مصاحبه از مشارکت ۱۰۰ نفر از معلمان و صاحب‌نظران در زمینه پیاده‌سازی سند تحول بنیادین، استفاده شد. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختارمند در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند و با در نظر گرفتن شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر، راهکارها و راهبردهای عملیاتی در راستای ارتقای آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان نسبت به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در قالب زیر نظام‌های شش‌گانه سند تحول و به صورت یک مدل پیشنهاد شد. برای تأمین اعتبار نیز بر مبنای تکنیک کنترل یا اعتباریابی توسط مشارکت‌کنندگان استفاده شد.

**یافته‌ها:** به‌طور کلی، مهم‌ترین شرایط علی از جمله سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، سیاست‌های مالی، سیاست‌های اجتماعی، سیاست‌های پرورشی و سیاست‌های آموزشی، شرایط مداخله‌گر شامل خصوصیات شخصیتی فرهنگیان و سیاست‌های توسعه حرفه‌ای و شرایط زمینه‌ای شامل وضعیت معیشتی فرهنگیان، جایگاه اجتماعی فرهنگیان، شرایط ادامه تحصیل و دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان بودند. پیامدهای الگو هم شامل تحول پویای محیط مدرسه، ارتقای شخصیت حرفه‌ای معلمان و تعالی همه‌جانبه دانش‌آموزان در نیل به حیات طیبه است. از جمله ویژگی‌های این الگو می‌توان به بومی بودن، توجه به ویژگی‌های مخاطبان، علمی بودن، اختصاصی بودن، بدیع بودن و واقع‌نگری اشاره کرد.

**کلیدواژه‌ها:** سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، آگاهی، نگرش، معلم، مفاهیم، احکام.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه و بیان مسئله

مقوله تحول در نظام‌های آموزشی مبحث دیرپایی است و به‌زعم برخی از ارباب تعلیم و تربیت از لوازم لایتجزای نظام‌های آموزش، تحول مستمر و تغییرات پی‌درپی و ارتقایی است. این مهم در بعد از سال ۱۹۴۵ در دنیا نمود عینی‌تری یافت (Ghourchian, 2000) و اغلب کشورهای جهان برای خیزش مجدد و گام نهادن به سمت‌وسوی آینده شتابان و تحولات فزاینده به فکر بازکاوی، معماری، بازسازی، تغییر و تحول اساسی در نظام‌های آموزشی خویش افتادند که در این میان دو کشور شکست‌خورده جنگ جهانی که ققنوسوار از خاکستر جنگ برخاستند و امروزه در زمینه‌های آموزش‌های کارآمد، نظام پیشرو آموزشی و صنعت و اقتصاد و فناوری یکه‌تاز هستند - یعنی آلمان و ژاپن - طبق تحقیقات موجود این شتاب خود را مدیون بازسازی نظام آموزشی و تحولات به‌جا، سریع و ارتقایی نسبت به ساختار، زمینه و محتوای نظام آموزشی خویش هستند (Rahimi, 2014).

آنچه مهم و مبرهن است تدوین موفقیت‌آمیز برنامه تحولی نمی‌تواند اجرای موفقیت‌آمیز آن را تضمین کند و همیشه انجام دادن کار (اجرای استراتژی) از گفتن آنچه باید انجام شود (تدوین استراتژی) مشکل‌تر است. جرقه تحول در نظام آموزش و پرورش ایران به سال ۱۳۶۷ بر می‌گردد که تحت عنوان تغییر بنیادین نظام آموزش و پرورش نام گرفت. این طرح به مدت ۹ سال مسکوت ماند و در سال ۱۳۷۶ در قالب لایحه‌ای به مجلس شورای اسلامی و تحت عنوان "سند ملی آموزش و پرورش" ارائه گردید. این سند هم‌قرب ۱۰ سال در مجلس ماند و در سال ۱۳۸۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌عنوان مرجع قانونی تصویب سند، جایگزین مجلس شورای اسلامی شد و مجدداً تحت عنوان "سند تحول بنیادین آموزش و پرورش" در این شورا مطرح و بررسی شد. ابتدا در اردیبهشت ۱۳۸۹ با بررسی‌های مختلف توسط ۵۰۰ نفر از صاحب‌نظران و کارشناسان و طی ۲۰ جلسه کارشناسی به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش رسید و پس از آن و طی ارائه و بررسی در ۱۶ جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی در مهرماه ۱۳۹۰ به تصویب رسید و پس از رونمایی سند در ۲۲ آذر ۱۳۹۰ توسط ریاست محترم جمهوری وقت، جهت ابلاغ به آموزش و پرورش ابلاغ شد. این سند در حال حاضر و در چند سال اخیر که حدود ۷ سال از تصویب و به مرحله اجرا گذاشتن آن می‌گذرد، مهم‌ترین موضوع و گفتمان غالب نظام آموزشی کشورمان بوده است و به‌نوعی دایره تأثیر و تأثرش کل نظام آموزشی کشور را در بر گرفته است. این سند تحولی عمیق و ریشه‌ای، همه‌جانبه، نظام‌مند، آینده‌نگر مبتنی بر آموزه‌های وحیانی و معارف اسلامی است. تهیه، تدوین و تصویب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از سال ۱۳۹۰ در شورای عالی انقلاب فرهنگی را بی‌تردید باید نقطه عطفی در آموزش و پرورش دانست. اجرای این سند مهم، نیازمند درک درست و باور راستین مجریان سند به مفاهیم کلیدی و احکام آن - که بار اصلی معنایی سند را به دوش می‌کشند - می‌باشد. در همین راستا، دبیر کل شورای عالی آموزش و پرورش کشورمان سال ۱۳۹۷ را سال تبیین مفاهیم سند تحول بنیادین در مراجع تصمیم‌گیری و در میان مخاطبان و مشتریان اصلی سند یعنی معلمان دانسته و معتقد است تغییر

وضع موجود نیازمند اطلاع کافی مجریان از مطالبات سند و نحوه هدایت آن می‌باشد (Navid adham, 2018).

از آنجا که مفاهیم فلسفی و نظری و نیز احکام مندرج در این سند نیاز به تبیین و تشریح بیشتری دارند تا برای عموم مخاطبان قابل بهره‌برداری باشند و از آنجا که تحقق کامل و اثربخش اسناد تحولی، تنها و تنها در سایه همگرایی ذهنی و فهم مشترک تمامی مجریان و بهره‌برداران به‌ویژه مشارکت نظری و عملی معلمان به‌عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین مؤلفه نظام آموزش و پرورش که عمده بخش اجرای سند را به عهده دارند به دست می‌آید، لذا با توجه به این‌که با گذشت بیش از هفت سال از تصویب سند، هنوز خیلی از بخش‌های آن یا اجرا نشده و یا به‌کندی اجرا می‌گردد، در نتیجه، اطلاع از آگاهی و نگرش معلمان در این راستا می‌تواند نقش ممتازی در حوزه هدایت و پیشبرد اجرای سند تحول داشته باشد. معلم در هر نظام آموزشی یکی از عوامل اصلی و تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست برنامه‌های آموزشی و درسی می‌باشد. فرجاد به نقل از وانپیل و کوک می‌نویسد: برای بررسی نظام آموزشی یک کشور کافی است ببینیم معلم در درون نظام آموزشی چه وضعیتی دارد، زیرا اعتبار یک نظام آموزشی به آگاهی و اعتبار مقام معلم آن نظام وابسته است (Ghaseminejad & Esmacili, 2005).

در نظام تعلیم و تربیت کشورهای مختلف، معلم پیشگام اجرای برنامه‌های جدید آموزشی به شمار می‌رود و به‌طور دائم با دانش‌آموزان در ارتباط است و رفتارهای او نقشی شگرف در پدیدآوری عواطف دانش‌آموزان دارد (Ghulami and Hoseinchari, 2012). پرواضح است که آموزش و پرورش ابزار کلیدی هر نوع توسعه انسانی، رشد اقتصادی، تجاری‌سازی، دموکراسی، تمرین حق شهروندی و حقوق بشر است و برای این‌که آموزش و پرورش بتواند این نقش مهم را ایفا کند باید چند شرط را داشته باشد. اینکه بخشی از پروژه سطح ملی باشد؛ اولویت تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران باشد و تحول کلیدواژه این آموزش و پرورش و مهم‌تر از آن این تحول به‌وسیله خود معلمان حمایت شود (Milton, 2018). در نتیجه معلمان در دو سطح اصلی می‌توانند در فرایند تحولات آموزشی یکی به خاطر تأثیرگذاری بر خط‌مشی‌های آموزشی از طریق اتحادیه‌های معلمان و دیگری به خاطر فعالیت‌های مؤثر کاری روزانه‌شان در کلاس‌های درس (Milton, 2018) نقش‌آفرین باشند. معلمان به خاطر تأثیر مستمر و مداومی که در طول فرآیند آموزش و پرورش بر دانش‌آموزان دارند نقش راهنما و بلکه رهبری هرگونه تحول و تغییر را در آموزش و پرورش دارند (Kelly, 2018). در این راستا (Kreutzer, 2018) به تحولات آموزش و پرورش با این مضمون که چرا این؟ چرا حالا؟ به نقش معلمان در تحول آموزشی اشاره کرده است که تحول نمی‌تواند در سطح جزء و فرد اتفاق بیفتد بلکه تحول در قالب تیمی اتفاق می‌افتد و معلمان بزرگ‌ترین و قدرتمندترین تیم کاری آموزش و پرورش هستند.

معلمان باید بر انواع دیدگاه‌ها و راهبردها تسلط داشته و در استفاده از آن‌ها مسلط و درعین حال انعطاف‌پذیر باشند و این موضوع مستلزم دو مقوله کلیدی است: الف) داشتن آگاهی حرفه‌ای ب)

نگرش و انگیزش. لذا یکی از لوازم مهم در این راستا آگاهی و نگرش می‌باشد (Ghaseminejad and Ismaeili, 2004). بنابراین بررسی آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین بیشتر از آن جهت دارای ضرورت است که معلمان مؤثرترین مؤلفه‌های نظام آموزشی هستند و بدون آگاهی لازم و همچنین نگرش مثبت آنان نسبت به مفاهیم و احکام آن سند اجرای آن قطعاً با مشکل مواجه خواهد شد. اطلاع از میزان آگاهی و نحوه نگرش معلمان می‌تواند راهکارها و چارچوب‌های مقتضی و ترمیمی برای اجرای هرچه بهتر سند فراهم آورد.

در نتیجه این تحقیق به دنبال یافتن پاسخ این سؤالات است که وضعیت آگاهی و نگرش معلمان نسبت به مفاهیم سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چگونه است؟ معلمان نسبت به احکام سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چه نگرشی و آگاهی دارند؟ مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر آگاهی و نگرش معلمان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کدام هستند؟ و بالاخره، جهت ارتقای وضعیت آگاهی و نگرش معلمان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چه چارچوب بومی را می‌توان پیشنهاد داد؟

### مبانی نظری

بخش اصلی تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت رسمی کشور منوط به برخورداری بودن از معلمان آگاه و شایسته است (Elbaz, 1991). معلم از آن جهت کارگزار و عامل اصلی تعلیم و تربیت به شمار می‌آید که اهداف اجرایی و نیز متعالی نظام آموزشی، در نهایت توسط وی محقق می‌شود و به منصفه ظهور می‌رسد. در نتیجه، معلم به واسطه‌ی نقش برتری که دارد، باید به بازنمای تمام و کمال خصوصیات و کیفیت‌های مطلوب هر نظام آموزشی تبدیل شود (Mehrmohammadi, 2017).

نگرش<sup>۱</sup> نیز در واقع بخش اصلی هویت انسان است و مرکز و محور روانشناسی اجتماعی است که بر رفتار، پردازش اطلاعات و رویارویی اجتماعی تأثیر گذاشته و بخشی از خودانگاره فرد را تشکیل می‌دهد (Bohner and Wang, 2005). نگرش‌ها نظامی پایدار و مشتمل بر احساس- شناخت و تمایل به عمل هستند که عنصر شناختی نگرش‌ها را تفکر، باورها و معتقدات و اطلاعات و برداشت‌های فرد، از رویدادها و اشیا تشکیل می‌دهد (Friedman, 1970). صاحب‌نظران متعددی از جمله (Haider and Frensch, 2002) و (Osgood, 2010) جنبه‌های شناختی نگرش‌ها را مورد مطالعه قرار داده‌اند. این دیدگاه برای شناخت افراد و باورهای آنان و تحلیلی که از اوضاع و رویدادها دارند اهمیت بسیار قائل است و نگرش‌ها را عقاید نسبتاً ثابتی می‌داند که فرد را آماده پاسخگویی و واکنش به شیوه و روش خاص می‌کند. آلپورت نیز نگرش‌ها را با آمادگی ذهنی و عصب‌شناختی افراد مرتبط می‌داند و معتقد است آمادگی‌های که از راه تجربه به دست می‌آید بر پاسخ‌های شخص به تمامی اشیا و

1. Attitude

موقعیت‌های که با آن‌ها در ارتباط قرار می‌گیرد، به صورتی مستقیم و پویا تأثیر می‌گذارد. از این دیدگاه نگرش‌ها اعم از مثبت یا منفی، آموختنی هستند. اندرسون و بایرن نیز نگرش‌ها را از همین منظر مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند و آن‌ها را آموختنی و تغییرپذیر می‌دانند (Karimi, 1999). طبق نظر اکثر صاحب‌نظران جامعه‌شناسی و تعلیم و تربیت اصل این است که انسان نسبت به مسائلی که او را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کند نگرش موافق پیدا کند و نسبت به موانع و مشکلاتی که بین او و هدف‌هایش حائل می‌شوند نگرش منفی در او پدید آید (Fergas, 2004). پژوهشگرانی مانند (Griswold, 1999) و (Jett and Shafer, 1993) نیز بر سهم مهمی که نگرش‌ها در فرایند تغییر و اصلاح ساختار آموزش و پرورش داشته و دارند تأکید کرده‌اند و نگرش معلمان به دانش‌آموزان تعلیم و تربیت را منبع اطلاعاتی مناسب و خوبی برای ایجاد تغییر و تحول و تدوین و پیشبرد برنامه‌های آموزشی دانسته‌اند. (Ernest, 1989) نیز نگرش معلمان به دانش‌آموزان، برنامه‌ها و حرفه خود را عامل مهمی در پیشبرد و موفقیت تلاش‌هایی می‌داند که برای اصلاحات آموزشی صورت می‌گیرد. به اعتقاد (Janiak, 1997) نادیده گرفتن نگرش معلمان باعث شده است که بسیاری از اصلاحات و تغییرات لازم و حیاتی در حیطه آموزش و پرورش با شکست روبه‌رو شود. سند ملی تحول بنیادین آموزش و پرورش به معلم که رکن اصلی هر نظام تربیتی است توجه ویژه و اساسی کرده است (Kolnat and Shiri, 2016). (Annani Sarab, 2018) در خصوص جایگاه معلم از بعد هویت حرفه‌ای در سند تحول بنیادین اشاره داشته که معلم در نظام تعلیم و تربیت کشور به‌عنوان مؤثرترین عنصر که نقش هدایت‌گری و الگوسازی دارد معرفی شده است. همچنین (Ahmadi and Abbassi, 2016) در بررسی نقش و جایگاه معلم در سند تحول بنیادین از دیدگاه مقام معظم رهبری دریافتند که معلم جایگاه رفیع و نقش اصلی و سازنده در نظام تعلیم تربیت دارد. همچنین در سند تحول، معلم نه یک کارمند بلکه یک پژوهشگر و استاد است که نقش معلم در مقام استاد و پژوهشگر بی‌بدیل و غیرقابل جایگزین می‌باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، در انجام تحقیق از روش کیفی داده بنیاد استفاده شده است. این روش به ساخت نظریه‌ای می‌انجامد که مناسب و کاربردی خواهد بود (Hafeznia, 2004). نظریه میدانی کشف نظریه از داده‌هاست که به صورت استقرایی و بر مبنای تحقیق اجتماعی تولید می‌شود (Khorshidi and Ghoreishi, 2003). در این روش، نظریه در واقع براساس داده بنا می‌شود. این روش نوعی از پژوهش است که به هیچ نوع داده خاص، راهبرد پژوهشی یا علائق نظری مشخصی تعهدی ندارد و تنها در پی توسعه مفاهیم است. در واقع ترکیب داده در قالب چارچوب‌های مفهومی است که در رفت و برگشت دائم میان داده‌ها و تحلیل‌ها ساخته می‌شود یعنی از جمع‌آوری نظامند داده‌ها به

دست می‌آید. گردآوری داده و تولید دانش در روش داده بنیاد، به اجرای سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی وابسته است (Najari Esfahani, 2001).

علاوه بر اقتضات ماهیت پژوهش حاضر، لازمه تحقق هدف پژوهش نیز-که عبارت است از ارائه مدل چارچوب بومی برای ارتقای آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین- کاربرد روش داده بنیاد است. پارادایم، اصطلاحی است که (Corbin and Strauss, 2008) به منظور ارائه طرحی از پدیده که توضیحی همه‌جانبه از چرایی، چگونگی و نتایج حاصل از رخ دادن آن نشان می‌دهد، ارائه می‌کنند. اجزای تشکیل‌دهنده و مؤلفه‌های پارادایم را نیز چنین برشمرده‌اند: الف. شرایط، شامل شرایط علی یا سبب‌ساز، شرایط دخیل یا مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای؛ ب. عمل/ تعامل‌ها؛ ج. پیامدها (Corbin and Strauss, 2008).

#### میدان پژوهش، حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

میدان پژوهش شامل کلیه معلمان استان کردستان به تعداد ۲۴۱۲۵ نفر بودند. برای این بخش از پژوهش خبرگان جامعه آموزش و پرورش که از سوابق اجرایی در سطوح مختلف تصمیم‌گیری برخوردار بودند و به اصطلاح خبرگان آگاه نام دارند انتخاب شدند از میان این گروه پس از مشارکت ۱۰۰ نفر از آنان اشباع نظری حاصل شد. یعنی نمونه انتخابی را ۱۰۰ نفر از مشارکت‌کنندگان تشکیل دادند و در فرآیند مصاحبه برگزار شده در تابستان ۱۳۹۷ شرکت کردند.

#### ابزار گردآوری داده‌ها

جهت گردآوری داده‌ها از دو ابزار فیش و مصاحبه نیمه ساختاریافته جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل آگاهی و نگرش معلمان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول آموزش و پرورش استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها مطابق روش آموزشی (Sterberg, 2014) یک راهنمای مصاحبه نیمه ساختاریافته بر مبنای مفاهیم حساس حاصل شده از مرور سوابق و چند مصاحبه اکتشافی، تهیه شد. محققان با توجه به راهنمای مصاحبه به طرح بحث پرداختند. سؤال‌ها به گونه‌ای بود که سیر مصاحبه به شفاف شدن هرچه بیشتر تجربه معلمان بیانجامد. مصاحبه‌ها ضمن کسب اجازه از معلمان، ضبط و پیاده‌سازی و سپس کدگذاری شد. در نتیجه از طریق مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و کسب توافق لازم، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی برای مدل آگاهی و نگرش معلمان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول آموزش و پرورش شناسایی و تعیین شد.

#### تحلیل داده‌ها

پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، برای دقت بیشتر و اطمینان بالاتر از حصول یافته‌ها و اینکه گزاره‌ها کاملاً بر زمینه‌ی مستند از داده‌های واقعی بنیان نهاده شوند تحلیلی کیفی هم از داده‌های کمی و هم از داده‌های کیفی صورت گرفت. یعنی داده‌ها کاملاً سازمان‌یافته گردآوری شدند و نیز یک تحلیل استقرایی کاملی از مجموعه داده‌های گردآوری شده صورت گرفت و بعد مصاحبه‌ها جمله به جمله کدگذاری شد. ابتدا کدگذاری اولیه یا کدگذاری باز انجام شد یعنی مفاهیم مستتر در دل مجموعه

داده‌های گردآوری شده شناسایی و در واقع به کوچک‌ترین اجزاء مفهومی تقسیم شدند و پس از تشخیص مقولات و ارتباط میان آن‌ها در سطح کدگذاری محوری، به ارتباط همه‌جانبه مقولات، در قالب یک شبکه گسترده‌تر یعنی دسته‌بندی مفاهیم اقدام و محورهای اصلی در مجموعه داده‌ها مشخص شد. در مرحله کدگذاری انتخابی، با توجه به کدها و مفاهیم شناسایی شده در دو مرحله قبلی، به استحکام بیشتر فرایند کدگذاری پرداخته شد و بر بخش‌های که در تدوین تئوری نقش مهم‌تری داشتند تأکید شد.

### روایی و پایایی

به‌منظور تأمین روایی پژوهش، به استناد ملاک (Marshal and Rassman, 1998) به مشخص کردن دقیق روند تحقیق و محدود کردن جامعه موردتحقیق و تعیین پارامترها (تعیین محتوای عناصر تشکیل‌دهنده فرایند اجرای نظام دوری شامل مقوله محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، تعاملات عوامل و پیامدهای مثبت و منفی آن) در تشریح پژوهش پرداخته شد. علاوه بر این بر مبنای تکنیک کنترل یا اعتبار یابی توسط اعضا (Silverman, 2002) از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا یافته‌های کلی را ارزیابی کنند و در مورد صحت آن نظر دهند. در تأمین روایی از روش مقایسه‌ای نیز استفاده شد. در این روش پیشنهادی (Silverman, 2002) نتایج حاصل از تحقیق با نتایج سایر پژوهش‌ها مقایسه شد. در خصوص قابلیت تکرار (پایایی) مطابق تکنیک (Corbin and Strauss, 2008) با در نظر گرفتن نگرش نظری پژوهش حاضر، نمونه مشابه و تعقیب قواعد کلی گردآوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل، به‌اضافه سایر شرایط مشابه، سایر محققان قادرند یافته‌ها را تحلیل و تحقیق را تکرار نموده و درباره این پدیده به توضیحات نظری یکسان برسند.

### یافته‌های پژوهش

پس از بررسی و مطالعه مبانی نظری موجود در این حوزه و مصاحبه با ۱۰۰ نفر از صاحب‌نظران در این مورد، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان نسبت به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش احصاء و مدل مفهومی نهایی به شرح ذیل استخراج گردید. شرایط علی به شرایطی گفته می‌شود که عامل اصلی به وجود آورنده پدیده مورد مطالعه باشد (Corbin and Strauss, 2008). بنابراین، با توجه به تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه‌های انجام‌شده و پاسخ مشارکت‌کنندگان به سؤالات آن، شرایط علی در این پژوهش که مقوله اصلی (مهم‌ترین عوامل مؤثر بر آگاهی و نگرش معلمان نسبت به احکام و مفاهیم سند تحول بنیادین) را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شامل پنج مقوله؛ سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، سیاست‌های مالی، سیاست‌های اجتماعی، سیاست‌های پرورشی و سیاست‌های آموزشی بود. در جدول (۱) مقوله‌ها و کدهای باز مربوط به شرایط علی آمده است.

جدول (۱): مقوله‌ها و کدهای باز مربوط به شرایط علی مؤثر بر آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین

کدهای باز	مقوله‌های فرعی	کدهای اصلی	مقوله‌های اصلی	شرایط علی
<p>برگزاری دوره‌های بازآموزی و به‌روزرسانی متناسب با تغییرات برنامه درسی کلیه مقاطع برگزاری کارگاه، همایش، دوره ضمن خدمت حضوری و آنلاین در مورد مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین ویژه کلیه فرهنگیان توجه ویژه به آموزش جامع ابعاد مختلف سند تحول در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان برگزاری آزمون‌های جامع دوره‌ای از مفاهیم و احکام سند تحول در نظر گرفتن مکانیسم تشویقی برای آگاهی از سند و عمل کردن بر مبنای آن تهیه و تدوین محتواهای چندرسانه‌ای، بروشور و پوستره‌های آموزشی در مورد تمام بخش‌های سند تحول بنیادین و قرار دادن آن‌ها در اختیار کلیه فرهنگیان توجه به میزان آگاهی افراد نسبت به مفاهیم و احکام سند در آزمون‌های استخدامی وزارت آموزش و پرورش</p>	<p>تناسب آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای فرهنگیان با اهداف سند تحول بنیادین</p>	<p>آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای</p>	<p>سیاست‌های مدیریت منابع انسانی</p>	
<p>اجرای عادلانه نظام رتبه‌بندی معلمان ارتقای وضعیت معیشتی فرهنگیان با توجه به نرخ تورم اجرای قانون نظام هماهنگ کارکنان دولت فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل فرهنگیان و احتساب ارتقای مدرک تحصیلی در نظر گرفتن سیستم مطلوب دریافت بازخورد عملکرد نظرسنجی از فرهنگیان در خصوص کلیه مفاد سند و ترمیم و به‌روزرسانی آن با توجه به دیدگاه‌های آنان</p>	<p>رضایت شغلی</p>	<p>رضایت شغلی</p>		
<p>ساخت و نوسازی مدارس متناسب با نیاز مناطق مختلف تجهیز و هوشمندسازی کلیه مدارس توزیع عادلانه سرانه مدارس</p>	<p>بودجه مدارس</p>	<p>بودجه مدارس</p>	<p>سیاست‌های مالی</p>	



اجرای نظام عادلانه حقوق و دستمزد	مدیریت مالی			
استفاده از ظرفیت رسانه ملی برای پخش برنامه‌های آموزشی جذاب در راستای افزایش آگاهی نسبت به سند تحول بنیادین برگزار کارگاه‌های آموزشی برای والدین دانش‌آموزان کلیه مقاطع استفاده از تراکت، بنر و دیوارنگاره جهت آموزش مفاهیم و احکام سند	ارتقای سطح دانش عمومی جامعه نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین	۳۲ ۳۳	سیاست‌های اجتماعی	
استفاده از ظرفیت رسانه‌های مختلف اجتماعی جهت ایجاد نگرش واقع‌بینانه نسبت به شغل معلمی اصلاح دیدگاه دولت نسبت به آموزش و پرورش از مصرف‌کنندگی به یک ارگان مولد و اثرگذار	دیدگاه جامعه نسبت به منزلت اجتماعی معلمان	۳۲ ۳۳		
تربیت مربیان پرورشی خلاق، آگاه و پویا برای طراحی و اجرای برنامه‌های تربیتی جالب و متنوع در تمام مقاطع تدوین برنامه‌های توانمندسازی دانش‌آموزان در زمینه پیشگیری و مقابله با آسیب‌های اجتماعی آموزش مهارت‌های زندگی در قالب برنامه‌های پرورشی مدارس استفاده از ظرفیت زنگ‌های تفریح جهت افزایش مشارکت دانش‌آموزان در برنامه‌های مفید پرورشی	پیااده‌سازی عملی مفهوم حیات طیبه در برنامه‌های پرورشی مدارس	۳۲ ۳۳	سیاست‌های پرورشی	
	تعادل میان آموزش‌های علمی، عملی، حرفه‌ای و اخلاقی - دینی در برنامه درسی ملی	۳۲ ۳۳	سیاست‌های آموزشی	

پدیده محوری، پدیده اصلی فرایند مورد مطالعه است (Bazargan et al., 2008). پدیده محوری مدل ارائه شده، آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین بوده که شامل ۷ مقوله اصلی و ۲۴ مقوله فرعی است. مقوله های اصلی مؤثر بر آگاهی و نگرش معلمان شامل: فردی، آموزشی، سازمانی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و فناوری هستند.

مقوله فردی شامل پنج مقوله فرعی سطح سواد، رشد حرفه ای، گرایش مذهبی، گرایش سیاسی و توسعه فردی است. مقوله آموزشی شامل دوره ها، کتب، مقالات و سمینارها است. مقوله سازمانی شامل عدالت سازمانی، مدیریت عملکرد، مدیریت کیفیت، مدیریت تحول و رهبری معنوی است. مقوله اجتماعی شامل منزلت اجتماعی معلمان، مؤسسات کنکور و میزان توانمندی و آگاهی فارغ التحصیلان است. مقوله سیاسی شامل تناسب دیپلماسی بین المللی دولت با سند تحول، نگرش دولت نسبت به آموزش و پرورش، نوع رفتار با مطالبات معلمان و توجه به اشتغال فارغ التحصیلان است. مقوله فرهنگی شامل میزان توجه به زبان و فرهنگ های بومی در سند تحول، تناسب محتوای سند با مقتضیات زمانه و تأثیر فعالیت مؤسسات فرهنگی دولتی بر فرهنگ عامه است. مقوله فناوری نیز شامل تناسب برنامه های سند با رشد جهانی علم و فناوری، میزان استفاده از فناوری در پیاده سازی اهداف سند می باشد. در جدول (۲) مقوله های نام برده و کدهای باز مربوط به هر کدام شرح داده شده است.

جدول (۲): مقوله ها و کدهای باز مربوط به پدیده محوری آگاهی و نگرش معلمان نسبت به

سند تحول بنیادین

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری		کدگذاری باز
	مقولات اصلی	مقولات فرعی	خلاصه ای از کدهای باز
آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین	بعد فردی	سطح سواد	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ مدرک تحصیلی</li> <li>▪ رشته تحصیلی</li> <li>▪ تعداد دوره های ضمن خدمت گذرانده شده</li> <li>▪ تعداد مقالات، کتب و میزان فعالیت های پژوهشی</li> </ul>
		رشد حرفه ای	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ پایه شغلی</li> <li>▪ رشته شغلی</li> <li>▪ عضویت در گروه های آموزشی</li> <li>▪ عضویت در انجمن های علمی معلمان</li> <li>▪ عضویت در شوراهای علمی، اداری و پژوهشی</li> </ul>
		گرایش مذهبی	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تعصب مذهبی کورکورانه</li> <li>▪ گرایش به تندروی و عدم آزاداندیشی</li> <li>▪ مهارت تفکر انتقادی و احترام متقابل</li> </ul>
		گرایش سیاسی	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وابستگی فرقه ای و حزبی</li> <li>▪ استقلال فکری سیاسی</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تعداد ساعات مطالعه روزانه</li> <li>▪ شرکت در دوره‌ها و کارگاه‌های دانش‌افزایی</li> <li>▪ فعالیت‌های ورزشی</li> <li>▪ فعالیت‌های هنری</li> <li>▪ توانایی هدف‌گذاری بلندمدت</li> </ul>	توسعه فردی		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدالت رویه‌ای (انصاف در فرایندی که منجر به اهداف می‌شود)</li> <li>▪ عدالت توزیعی (انصاف در توزیع پاداش‌ها نسبت به تلاش‌ها)</li> <li>▪ عدالت تعاملی (انصاف در ارتباطات خود با کارکنان)</li> </ul>	عدالت سازمانی		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ برنامه‌ریزی وظایف و تعیین انتظارات از کارکنان مدرسه</li> <li>▪ نظارت مستمر بر عملکرد معلمان و دیگر کارکنان مدرسه</li> <li>▪ تلاش برای توسعه و بهبود عملکرد کارکنان مدرسه</li> </ul>	مدیریت عملکرد	بعد سازمانی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ مشارکت در بهبود کیفیت مدرسه به همراه معلمان</li> <li>▪ استفاده از سبک مدیریت مشارکتی در مدرسه</li> <li>▪ توجه به نیازهای معلمان و رضایت شغلی آنان</li> </ul>	مدیریت کیفیت		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ داشتن دیدگاه بلند و تصور آینده بهتر نسبت به وضع موجود</li> <li>▪ داشتن بصیرت و دید واقع‌گرایانه نسبت به آینده</li> <li>▪ توانایی عامل تغییر بودن و القای آن به کارکنان خود</li> </ul>	مدیریت تحول		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ایجاد ارزش‌های مشترک برای معلمان و توانمندسازی آنان</li> <li>▪ رواج فرهنگ نوع‌دوستی در مدرسه و ایجاد روابط مطلوب باهم</li> <li>▪ ایجاد ایمان به کار و حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان مدرسه</li> </ul>	رهبری معنوی		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ نوع انعکاس شخصیت معلمان در رسانه‌های اجتماعی</li> </ul>	منزلت اجتماعی معلمان	بعد اجتماعی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ میزان نفوذ مؤسسات کنکور در برنامه‌ریزی‌های کلان آموزش و پرورش</li> <li>▪ میزان اعتماد مردم به مؤسسات کنکور و تأثیر آن بر عملکرد آموزش و پرورش</li> <li>▪ تأثیر کنکور بر زندگی آینده دانش‌آموزان</li> <li>▪ مسئله بومی‌گزینی و عدم رعایت عدالت در ظرفیت رشته‌های دانشگاهی</li> </ul>	کنکور		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توانایی‌های شغلی و حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان</li> <li>▪ آموزش‌های عملی مهارت‌های زندگی در برنامه‌های درسی و پرورشی مدارس</li> <li>▪ تسلط بر مهارت‌های تفکر و سواد رسانه‌ای</li> </ul>	میزان توانمندی و آگاهی فارغ‌التحصیلان		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ صلح‌طلبی و مودت</li> <li>▪ فعالیت‌های بین‌المللی در زمینه جامعه عدل جهانی و انعکاس آن در جامعه</li> </ul>	تناسب دیپلماسی بین‌المللی دولت با سند تحول	بعد سیاسی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ قوانین و مقررات موجود در راستای تأمین نیازهای آموزش و پرورش به‌عنوان مهم‌ترین ارگان مولد نیروی کار جامعه</li> </ul>	نگرش دولت نسبت به آموزش و پرورش		

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ قوانین موجود در زمینه فعالیت‌های صنفی معلمان</li> <li>▪ میزان توجه و اقدام در زمینه رسیدگی به مطالبات صنفی معلمان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ نوع رفتار با مطالبات معلمان</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ میزان تناسب بین برنامه‌های درسی و تربیتی آموزش و پرورش و مهارت‌های شغلی مورد نیاز جامعه</li> <li>▪ برنامه‌ریزی‌های دولت برای توسعه صنایع و اشتغال‌زایی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توجه به اشتغال فارغ‌التحصیلان</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تنوع، حجم و کیفیت مطالب مرتبط با زبان‌ها، فرهنگ‌ها و شرایط جغرافیایی مناطق مختلف کشور در برنامه درسی ملی</li> <li>▪ میزان آزادی استان‌ها در استفاده از زبان بومی خود در تدریس دروس</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ میزان توجه به زبان و فرهنگ‌های بومی در سند تحول</li> </ul>	بعد فرهنگی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ هماهنگی مفاهیم و احکام با تحولات فرهنگی جهانی و ملی</li> <li>▪ موفقیت نگارندگان سند در بیان مطالب به زبان قابل‌درک عامه مردم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تناسب محتوای سند با مقتضیات زمانه</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ نوع و کیفیت فعالیت مؤسسات و تشکل‌های فرهنگی دولتی و تناسب آن با نیازهای جامعه</li> <li>▪ موفقیت مؤسسات فرهنگی در جلب اعتماد مردم و برقراری ارتباط مؤثر با آنان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تأثیر فعالیت مؤسسات فرهنگی دولتی بر فرهنگ‌عامه</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ میزان آگاهی نگارندگان سند از راهبردهای جهانی تعلیم و تربیت</li> <li>▪ توجه به تأثیر ابزارهای تکنولوژیکی بر شرایط فکری یادگیرندگان</li> <li>▪ میزان به‌کارگیری علوم و فناوری‌های نوین در برنامه درسی ملی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تناسب برنامه‌های سند با رشد جهانی علم و فناوری</li> </ul>	بعد فناوری	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ استفاده درست و هوشمندانه از فناوری در اجرای احکام سند</li> <li>▪ میزان موفقیت دولت در هوشمندسازی ساختار اداری و آموزشی کل بدنه وزارت آموزش و پرورش</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ میزان استفاده از فناوری در پیاده‌سازی اهداف سند</li> </ul>		

شرایط زمینه‌ای: نشان‌دهنده یکسری خصوصیات ویژه است که به پدیده‌ای دلالت می‌کند؛ به عبارتی، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده‌ای در طول یک بعد است که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد (Corbin and Strauss, 2008). در این پژوهش، شرایط زمینه‌ای شامل سه مقوله وضعیت معیشتی فرهنگیان، جایگاه اجتماعی آنان و شرایط ادامه تحصیل و دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان است.

جدول (۳): مقوله‌ها و کدهای باز مربوط به شرایط زمینه‌ای آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین

مقوله‌ها	کدهای باز	
شرایط زمینه- ای	وضعیت معیشتی فرهنگیان	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تناسب میزان حقوق ماهیانه دریافتی فرهنگیان با نرخ تورم</li> <li>▪ میزان هماهنگی حقوق، مزایا و تسهیلات رفاهی فرهنگیان در مقایسه با سایر کارمندان دولت</li> </ul>
	جایگاه اجتماعی فرهنگیان	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ میزان ارزش و اعتبار اجتماعی فرهنگیان</li> </ul>
	شرایط ادامه تحصیل و دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تعداد و کیفیت دوره‌های بازآموزی و به‌روزرسانی متناسب با تغییرات برنامه درسی کلیه مقاطع</li> <li>▪ تعداد و کیفیت کارگاه، همایش، دوره ضمن خدمت حضوری و آنلاین در مورد مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین ویژه کلیه فرهنگیان</li> <li>▪ میزان توجه به آموزش جامع سند تحول و کلیه زیرنظام‌های آن در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان</li> </ul>

شرایط واسطه‌ای (مداخله‌گر): شرایط واسطه‌ای شرایط عمومی محیطی هستند که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Bazargan et al., 2008). در پژوهش حاضر و بر اساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها دو مقوله خصوصیات شخصیتی فرهنگیان و سیاست‌های توسعه حرفه‌ای تحت عنوان شرایط واسطه‌ای شناسایی شدند که در جدول ۴ شرح داده شده‌اند.

جدول (۴): مقوله‌ها و کدهای باز مربوط به شرایط واسطه‌ای آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین

مقوله‌ها	کدهای باز	
شرایط واسطه‌ای	خصوصیات شخصیتی فرهنگیان	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ دارا بودن اعتمادبه‌نفس و باور به توانایی‌های خود</li> <li>▪ اعتقاد به نیاز به یادگیری مادام‌العمر</li> <li>▪ تأکید بر افزایش کیفیت کاری برای موفقیت</li> <li>▪ احساس رضایت از شغل خود</li> <li>▪ داشتن رویکردهای غیرسیاسی در محیط کار</li> <li>▪ نداشتن گرایش‌های مذهبی افراطی</li> </ul>
	سیاست‌های توسعه حرفه‌ای	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ برگزاری دوره‌های ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای متناسب با تغییرات برنامه درسی ملی</li> <li>▪ تفویض اختیارات به مدیران مدارس</li> <li>▪ فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل فرهنگیان</li> </ul>

راهبردها: منظور اقدامات یا تعامل‌های ویژه‌ای هستند که از پدیده اصلی حاصل می‌شوند (Bazargan et al., 2008). راهبردهای بهبود وضعیت آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین شامل راهبری و مدیریت، برنامه درسی، تأمین فضا، تجهیزات و فناوری، تأمین و تخصیص منابع مالی، پژوهش و ارزشیابی، تربیت معلم و تأمین منابع انسانی همراه کدهای باز مربوط به آن‌ها آمده‌اند.

جدول (۵): مقوله‌ها و کدهای باز مربوط به راهبردهای آگاهی و نگرش معلمان نسبت به سند تحول بنیادین

مقوله‌ها	کدهای باز
راهبری و مدیریت	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ایجاد دبیرخانه راهبردی تحول بنیادین در ادارات آموزش و پرورش سراسر کشور</li> <li>▪ تهیه و تدوین چارچوب ادراکی مناسب برای فهم و قرائت مناسب و یکسان از مفاهیم سند تحول</li> <li>▪ طراحی سازوکار قانونی برای ارتباط سازمانی شوراهای آموزش و پرورش استان‌ها با شورای عالی آموزش و پرورش جهت ارتقای نقش شوراهای در سطح ملی</li> <li>▪ تدوین الگوی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران از سطح ستاد تا مدیریت مدرسه و پرهیز از اعمال سلیقه‌های سیاسی و جناحی در عزل و نصب مدیران</li> <li>▪ ایجاد سازوکارهای لازم برای اشاعه فرهنگ برنامه محوری و التزام به برنامه‌های کلان و راهبردی در سطوح مختلف مدیریتی</li> <li>▪ بازنگری و استقرار نظام جامع برنامه‌ریزی در سطوح مختلف سازمانی از ستاد تا مدرسه با تأکید بر کاهش تمرکز و استفاده بهینه از ظرفیت شوراهای استانی و منطقه‌ای</li> <li>▪ تدوین برنامه‌های توسعه پنج‌ساله و سالیانه وزارت آموزش و پرورش مبتنی بر برنامه زیرنظام‌های سند تحول بنیادین</li> <li>▪ تهیه و تصویب ضمانت‌های قانونی موردنیاز برای اصلاح ساختار آموزش و پرورش متناسب با نقش و مأموریت‌های جدید توسط مراجع ذی‌ربط</li> </ul>
برنامه درسی	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ بازنگری در جدول مواد درسی و محتوای کتب درسی با رویکرد انعطاف‌پذیری و پاسخگویی به نیازهای محلی و اخذ استانداردهای لازم نظام آموزشی کشورهای میزبان با تأکید بر حفظ و تقویت هویت ایرانی اسلامی</li> <li>▪ تولید بسته‌های یادگیری کلاس‌های چندپایه و دوزبانه</li> <li>▪ آزادسازی برنامه درسی (طراحی و اجرای نظام‌نامه چند تألیفی، طراحی و اجرای نظام برنامه‌ریزی درسی منطقه‌ای و واگذاری تولید بسته‌های آموزشی به بخش‌های دولتی و غیردولتی تدوین و تصویب چارچوب برنامه درسی استان‌ها در راستای اختصاص ۱۰ تا ۲۰ درصد از برنامه‌های آموزشی</li> <li>▪ تدوین نسخه مدرسه‌ای برنامه درسی ملی</li> </ul>
تأمین فضا، یکدیگر و مدارس	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تدوین برنامه حمایتی و تأمین اعتبارات ویژه برای ارتقا و تضمین کیفیت مدارس مناطق محروم و لازم‌التوجه</li> <li>▪ ایجاد زیرساخت‌های لازم فناوری برای برقراری ارتباط شبکه‌ای محیط‌های یادگیری با یکدیگر و مدارس</li> <li>▪ تدوین و اجرای سازوکارهای اثربخش برای شناسایی، جذب و نگهداشت خیرین مدرسه‌ساز</li> </ul>

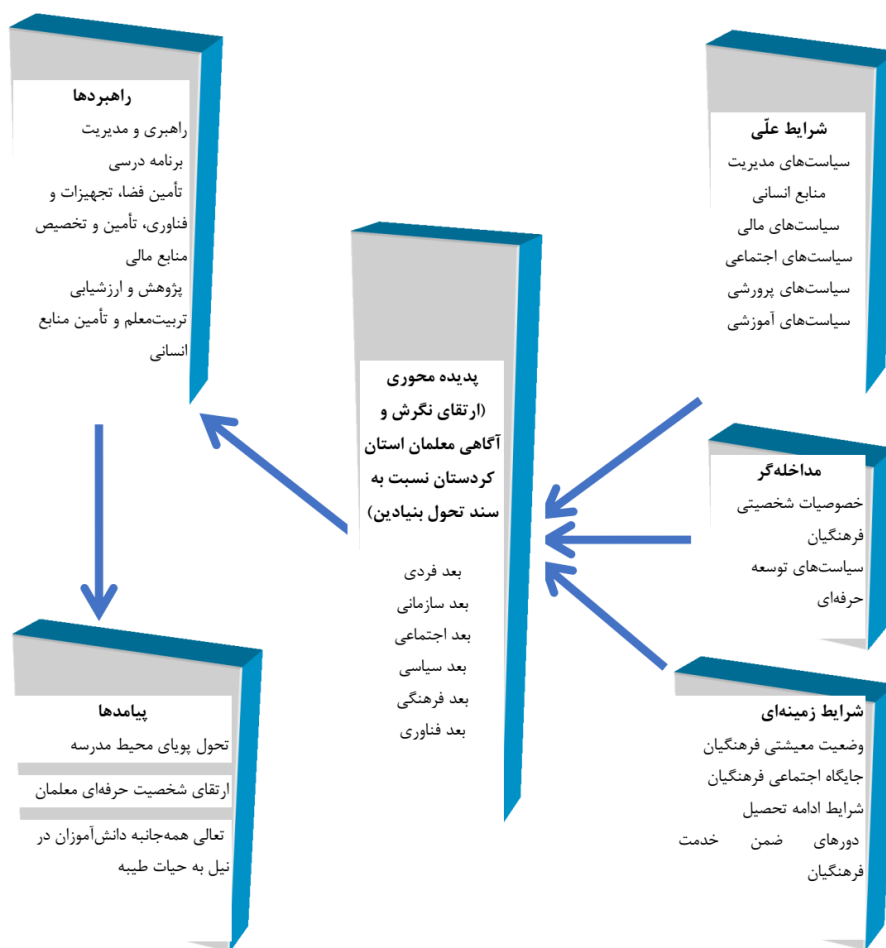
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توسعه زیرساخت‌ها و اتصال کلیه مدارس به شبکه ملی اطلاعات و اینترنت با اولویت مدارس شبانه‌روزی و مناطق محروم و عشایری و با رعایت عدالت تربیتی تا پایان برنامه ششم توسعه کشور با همکاری و مشارکت دستگاه‌های ذی‌ربط</li> <li>▪ تدوین شاخص‌ها و معیارهای مکان‌یابی فضاهای آموزشی، تربیتی و ورزشی مبتنی بر آمایش سرزمین و تحولات جمعیتی</li> </ul>	<p>تجهیزات و فناوری</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ طراحی سازوکارهای لازم برای توزیع منابع مالی متناسب با برنامه در سطح ملی، استانی و منطقه‌ای</li> <li>▪ اختصاص منابع مالی مناسب برای مدارس شبانه‌روزی مجری طرح خوداتکایی دانش آموزان و طرح آموزش حرفه‌های مهارتی کوتاه‌مدت</li> <li>▪ طراحی و استقرار نظام پرداخت خدمات معلمان مبنی بر نظام رتبه‌بندی و بر پایه سنجش صلاحیت‌های عمومی؛ تخصصی؛ حرفه‌ای و شایستگی‌ها و نتایج ارزیابی از عملکرد</li> <li>▪ تدوین و تصویب شرایط ویژه به‌کارگیری و نگهداشت معلمان دوره ابتدایی از لحاظ امتیازها و تسهیلات ویژه شاغلان در دوره ابتدایی با اولویت مناطق محروم و مرزی؛ استثنایی و عشایری</li> <li>▪ تدوین و اجرای نظام رفاهی و تسهیلات حمایتی برای معلمان</li> <li>▪ ایجاد سامانه‌های تولید؛ طبقه‌بندی و ذخیره‌سازی داده‌های موردنیاز سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی مالی در سطح کشور؛ منطقه و مدرسه</li> <li>▪ ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد</li> <li>▪ پایش و رصد پیوسته و منظم تغییر در اندازه و سهم اعتبارات آموزش و پرورش از بودجه عمومی دولت و تولید ناخالص داخلی</li> <li>▪ برآورد منابع مالی موردنیاز برای پیاده‌سازی برنامه‌های اجرایی زیر نظام‌های سند تحول بنیادین آموزش و پرورش</li> <li>▪ تعیین سازوکارهای لازم برای تأمین منابع مالی آموزش و پرورش از محل درآمدهای مالیاتی</li> <li>▪ جذب منابع (اعم از مالی و غیرمالی) از مؤسسات بین‌المللی برای اجرای برنامه‌های آموزشی (به‌ویژه برای سوادآموزی اتباع خارجی و تحصیل مهاجران و پناهندگان) پژوهشی؛ مشاوره؛ توانمندسازی کارشناسان و مدیران</li> <li>▪ حمایت مالی از دانش آموزان مناطق محروم برای ارتقای پوشش تحصیلی دوره ابتدایی و جذب افراد بازمانده از تحصیل.</li> </ul>	<p>تأمین و تخصیص منابع مالی</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تدوین برنامه تعامل مدارس و پژوهش سراها با مؤسسات رسمی مروج و حامی نوآوری و خلاقیت نظیر پارک‌های علم و فناوری، شرکت‌های دانش‌بنیان، صنایع مرتبط با فناوری‌های نوین ایجاد شبکه‌ی کارآفرینان مدرسه با استفاده از بستر فناوری اطلاعات برای تعامل و توسعه فرهنگ کارآفرینی</li> <li>▪ طراحی نظام ارزشیابی عملکرد مدارس و مؤسسات آموزشی و تأثیر یافته‌های آن در ارزشیابی عملکرد مدیران و معلمان بر اساس استانداردهای آموزشی</li> <li>▪ ارتقای شایستگی‌های پژوهشی معلمان با تأکید بر پژوهش‌های گروهی از جمله اقدام پژوهی و درس پژوهی</li> </ul>	<p>پژوهش و ارزشیابی</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ارزشیابی و مستندسازی تجربه برگزاری جشنواره الگوهای تدریس و اصلاح روش‌ها و فرآیندهای آن با رویکرد پژوهش محور</li> <li>▪ تقویت جایگاه و کارکردهای گروه‌های آموزشی</li> <li>▪ توسعه انجمن‌های علمی پژوهشی معلمان</li> <li>▪ تعریف و اختصاص سرانه به فعالیت‌های پژوهشی معلمان و حمایت از معلمان و دانش‌آموزان پژوهنده و نوآور</li> <li>▪ طراحی سازوکارهای لازم برای تقویت آموزش پژوهش محور و توسعه فرهنگ آن در سطح مدرسه و کلاس درس</li> <li>▪ ارزیابی برنامه‌های راهبردی و درازمدت آموزش و پرورش بر اساس یافته‌های آینده پژوهی</li> <li>▪ برگزاری و ترویج کرسی‌های نظریه‌پردازی، نقد، نوآوری، ترویجی و مساله‌محور</li> <li>▪ تدوین ملاک و شرایط رتبه‌بندی مدارس و ارتقا مدیران با ملحوظ کردن شاخص‌های پژوهشی</li> <li>▪ ارتقا و استقلال جایگاه سازمانی پژوهشگاه مطالعات آ پ</li> <li>▪ بازنگری اساسی در نحوه برگزاری و پذیرش کنکور سراسری در تعامل با وزارت علوم و فناوری و افزایش عدالت آموزشی و شغلی از طریق کاهش برنامه‌های بومی‌گزینی و افزایش ظرفیت دانشگاه‌های مناطق محروم</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ جذب و تربیت معلمان حرفه‌ای و خلاق برای به‌کارگیری روش‌های تدریس نوآورانه و تحول در ایجاد محیط رشد دهنده خلاقیت و نوآوری دانش‌آموزان در کلاس درس و مدرسه</li> <li>▪ رتبه‌بندی حرفه‌ای مدیران سطوح مختلف (از ستاد تا مدرسه) با رتبه‌بندی حرفه‌ای مدیران سطوح مختلف (از ستاد تا مدرسه) با رویکرد بالندگی شغلی</li> <li>▪ طراحی و اجرای نظام آموزشی مدیران در دانشگاه فرهنگیان و جذب استعدادها برتر و واجد شرایط در مشاغل مدیریتی</li> <li>▪ توسعه برنامه‌های ضمن خدمت تربیت و توانمندسازی منابع انسانی، با تأکید بر توسعه تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با بهره‌گیری از ظرفیت‌های سایر دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی</li> <li>▪ بازمهندسی و افزایش اثربخشی برنامه‌های پاسداشت مقام معلم، با رویکرد الگوسازی و اسوه بودن معلمان موفق</li> <li>▪ طراحی و تأسیس کانون‌های ارزیابی شایستگی‌های معلمان با تأکید بر استقرار نظام سنجش صلاحیت و رتبه‌بندی معلمان</li> <li>▪ بازنگری و اصلاح قانون متعهدین خدمت و قانون گزینش معلمان، با رویکرد تقویت جنبه‌های انگیزشی و ارتقای صلاحیت‌های تخصصی</li> <li>▪ طراحی و استقرار سامانه و بانک جامع اطلاعات بازنشستگان و اتصال آن به سایر سامانه‌های آماری و مدیریتی آموزش و پرورش با تأکید بر مستندسازی تجارب آنان</li> <li>▪ استقرار نظام پرداخت فوق‌العاده ویژه و اعطای سنوات ارفاقی به معلمان دوره ابتدایی</li> <li>▪ طراحی و استقرار نظام پاداش و جبران خدمات ویژه معلمان، با تأکید بر معلمان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته</li> </ul>	<p>تربیت معلم و منابع انسانی</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ طراحی و استقرار سازمان خدمات رفاهی، بهداشتی، ورزشی و درمانی فرهنگیان و ایجاد زیرساخت‌های لازم، با تأکید بر ارتقای بهداشت و سلامت و ارائه خدمات بیمه‌ای کامل و کارآمد</li> <li>▪ طراحی و استقرار نظام خاص بازنشستگی آموزش و پرورش، با رویکرد خروج نرم، منعطف و تدریجی (مرحله‌ای) آنان از خدمت</li> </ul>		
--	--	--

کدگذاری انتخابی: در این مرحله محقق مقوله محوری را که سایر مقولات بر محور آن می‌گردند و کلیتی را تشکیل می‌دهند، به‌طور روشمند انتخاب و با ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها به نگارش نظریه اقدام می‌کند که شرحی انتزاعی برای فرآیندی که در پژوهش مطالعه شده است، ارائه می‌دهد (Danaeifard, Alvani, and Adel, 2005)؛ بنابراین، مدل پارادایمیک ارتقای آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان به شرح شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل (۱): مدل پارادایمیک ارتقای آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش ارائه مدل بومی ارتقای آگاهی و نگرش معلمان استان کردستان نسبت به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بود. به‌طور کلی شرایط علی این مدل شامل سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، سیاست‌های مالی، سیاست‌های اجتماعی، سیاست‌های پرورشی و سیاست‌های آموزشی بود. شرایط مداخله‌گر نیز شامل خصوصیات شخصیتی فرهنگیان و سیاست‌های توسعه حرفه‌ای و شرایط زمینه‌ای نیز شامل وضعیت معیشتی فرهنگیان، جایگاه اجتماعی فرهنگیان، شرایط ادامه تحصیل و دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان می‌باشد. اثرگذارترین مقوله‌های فرعی شرایط علی در

زمینه نگرش معلمان، مربوط به سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و مالی است که بر رضایت شغلی آنان و جایگاه اجتماعی آنان اثرگذار است.

علاوه بر برنامه‌ریزی در راستای بازآموزی کارکنان، نوع نگرش آنان نسبت به سازمان و شرایط شغلی نیز در میزان آگاهی آنان مؤثر است. در مطالعات رفتار سازمانی، بر نگرش‌های مربوط به شغل تأکید می‌شود و بیشتر این مطالعات در ارتباط با سه نگرش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وابستگی شغلی می‌باشد (Robbins, 2007). افزایش آگاهی کارکنان از مسائل حرفه‌ای خود، باعث ارتقای نگرش آنان نسبت به سازمان و افزایش تعهد کاری آنان می‌شود. در مقابل، اگر کارکنان دیدگاه مثبتی نسبت به سازمان داشته باشند و رضایت شغلی آنان در حد مطلوبی باشد، رغبت‌شان برای یادگیری بیشتر و افزایش آگاهی در زمینه اهداف و برنامه‌های سازمانی افزایش می‌یابد (Naeli, 1997).

بر این اساس، میزان آگاهی و نوع نگرش معلمان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول تأثیر متقابلی بر یکدیگر دارند. از این رو، عوامل مرتبط با میزان رضایت شغلی معلمان که تأثیر مستقیمی بر میزان رغبت آنان به یادگیری مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین دارند، عبارت‌اند از:

- اجرای عادلانه نظام رتبه‌بندی معلمان
- ارتقای وضعیت معیشتی فرهنگیان با توجه به نرخ تورم
- اجرای قانون نظام هماهنگ کارکنان دولت
- فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل فرهنگیان و احتساب ارتقای مدرک تحصیلی
- در نظر گرفتن سیستم مطلوب دریافت بازخورد عملکرد
- تفویض اختیار به معلمان، مدیران و سایر کارکنان در حوزه عملیاتی خود
- نظرسنجی از فرهنگیان در خصوص کلیه مفاد سند و ترمیم و به‌روزرسانی آن با توجه به دیدگاه‌های آنان.

بنابراین، علاوه بر شفافیت و اطلاع‌رسانی صحیح محتوای سند تحول بنیادین، استفاده از خرد جمعی و مشارکت خود معلمان در تدوین مفاهیم و احکام آن و نیز در فرآیند ترمیم سند، باعث همسویی بیشتر آنان با اهداف سازمانی آموزش و پرورش خواهد شد. افزایش ارتباطات درون‌سازمانی به شکل عمودی و افقی و برگزاری جلسات هم‌اندیشی دوره‌ای در سطح مدارس و ادارات مناطق، در به ثمر رساندن اهداف و احیای حس تعهد معلمان نقش بسزایی دارد. نقش آموزش کارکنان و ارتقای سطح تحصیلی، شایستگی و مهارت‌های ایشان بسیار بااهمیت است. این نتیجه در پژوهش (Tadrishassani, 1995) نیز تأیید می‌شود که برای این که کارایی شغلی معلمان بالا رود، معلمان باید از رغبت شغلی، خوشنودی شغلی و تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشند. قابل ذکر است که در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی از جمله محدودیت در منابع تحقیق و موضوع مورد بررسی، پراکندگی آموزش و پرورش و نیز محدودیت در تعمیم نتایج به کل کشور وجود داشت لذا پیشنهاد می‌شود اولاً تمرکز اصلی بر اجرایی زیر نظام‌های شش‌گانه‌ی سند تحول به صورت متوازن و مستقل

- صورت گیرد ثانيا در تحقیقات آتی از مدل‌های آماری پیشرفته مثل تحلیل عامل و تحلیل مسیر استفاده شود تا به صورت دقیق‌تر عوامل تاثیرگذار احصاء شوند.
- باتوجه به مدل ارایه شده، برای افزایش تناسب آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای فرهنگیان با اهداف سند تحول بنیادین، لازم است به‌طور خلاصه راهکارهای زیر را به کار گرفت:
- برگزاری دوره‌های بازآموزی و به‌روزرسانی متناسب با تغییرات برنامه درسی کلیه مقاطع
  - برگزاری کارگاه، همایش، دوره ضمن خدمت حضوری و آنلاین در مورد مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین ویژه کلیه فرهنگیان
  - توجه ویژه به آموزش جامع ابعاد مختلف سند تحول در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان
  - برگزاری آزمون‌های جامع دوره‌ای از مفاهیم و احکام سند تحول
  - در نظر گرفتن مکانیسم تشویقی برای آگاهی از سند و عمل کردن بر مبنای آن
  - تهیه و تدوین محتواهای چندرسانه‌ای، بروشور و پوستره‌های آموزشی در مورد تمام بخش‌های سند تحول بنیادین و قرار دادن آن‌ها در اختیار کلیه فرهنگیان
  - توجه به میزان آگاهی افراد نسبت به مفاهیم و احکام سند در آزمون‌های استخدامی وزارت آموزش و پرورش.

**Reference:**

- Ahmadi, A., & Abbassi, F. (2016). *The role and place of the teachers in the Fundamental Transformation Document of education from the viewpoint of the supreme leadership*, Fars News Agency. (in Persian).
- Annani Sarab, M.R. (2018). Professional identity of teachers in Fundamental Transformation Document of education. *Quarterly growth language training Roshd*, 115-123. (in Persian).
- Bazargan, A., Sarmad, Z., & Hejazi, E. (2008). *Methodology of Research in behavioural sciences*. Tehran: Agah. (in Persian).
- Bohner, J., & Vang, M. (2005). *Attitude and change of attitudes (translated by ali mehdad)*. Tehran: Jungle publication. (in Persian).
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Danaeifard, H., Alvani, S.M., & Adel, A. (2005). *Methodology of quality research in Management: Comprehensive approaches*. Tehran: Saffar Publishing. (in Persian).
- Elbaz. R. S. (1991). *Teacher Prticipation in Curriculum Development*. In *Intrnational Encyclopedia at Curriculum*. Program press.
- Ernest, P. (1989). The knowledge, beliefs, and attitudes of the mtthematics teacher: A model. *Journal of Education for Teaching*, 15, 13-33.
- Fergus, J. (2004). *Social Psychology of Social Interaction: The Relationship between Personality*. (translated by Beigi, Kh, & Firoozbakht, M). Tehran: Abjad Publication. (in Persian).
- Friedman, M. (2007). The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. In: Zimmerli W.C., Holzinger M., Richter K. (eds) *Corporate Ethics and Corporate Governance*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Ghaseminejad, A., & Ismaeili. R. (2004). Survey of status and social situations of teachers from the viewpoint of secondary school students. *The Quarterly of the Amoozeh*, (23), 47-42. (in Persian).
- Ghourchian, N. Gh. (2000). *National regional planning in the system of education, doctor of course*. Tehran: Azad University. (in Persian).
- Ghulami, S., & Hoseinchari. C. (2012). Happiness anticipate students according to their perceptions of teacher expectations, Manner of interaction between teachers and efficacy. *Journal of Learning and Education Studies*, 1, 109-83. (in Persian).
- Griswold, M. (1999). The School of the Third Wave of Reforms: The Need to Go Beyond Current Structure. *American Secondary Education*, 19(4), 7-11.
- Hafeznia, M. (2004). *Introduction to research in the humanities*. Tehran: Samt. (in Persian).
- Haider, H., & Frensch, P. A. (2002). Why aggregated learning follows the power law of practice when individual learning does not: Comment on Rickard (1997, 1999), Delaney et al. (1998), & Palmeri (1999). *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 28(2), 392-406.
- Jett, D.L., & Schafer, W.D. (1993). *Classroom Teachers Move to Center Stage in the Assessment Area--Ready or Not?* The Annual Meeting of the American Educational Research Association - Research/Technical (143) -- Speeches/Conference Papers (150).
- Karimi, Y. (1999). *Social Psychology*. Tehran: Payame Noor University. (in Persian).

- Kelly, S. M. (2018). *What is the role of teachers in education*. MIT press: Cambridge, MA.
- Khorshidi, A., & Ghoreishi.H. (2003). *Guide to compillashion the thesis and academic research (From one point to the next)*. Tehran: yasteroon Publication. (in Persian).
- Kolnat, N., & Shiri, M. (2015). *Explaining the Position of Teacher in the Fundamental Transformation Document*, Second International Conference on Modern Research in the Field of Iranian Educational Psychology and Social Studies. Qom: Soroush Hekmat Mortazavi Islamic Studies and Research Center.
- Kreutzer, M. (2018). *The teachers as a change agent*. Sage publication, Inc.
- Marshal,K., & Ghorchen, R. (1998). *Qualitive research(translated by Parsaian & Aarabi)*.Tehran: Cultural research press. (in Persian).
- Mehrmohammadi, M. (2017). *Recognition of Teacher's Concept and Position in the National Curriculum*. Tehran: Samt Publication. (in Persian).
- Milton, L. (2018). Teacher involvement in education change: The role of teachers in changes in education. *Prelac journal regional education project for Latin America and the Caribbean*. 1, 170-174.
- Naeli, M. (1997). *Motivation in organizations*. Tehran: Ministry of culture and higher education. (in Persian).
- Najari isfahani, M. (2001). *Survey on the perception of teachers' expertise and project guidance within the context of an exam questions and evaluation skills in Isfahan province*. Tehran: Teacher Training University. (in Persian).
- Navid Adham, M. (2018). *Meeting reviewed achievements, review and Vision of Fundamental Transformation Document of education*. Higher Council of Education. (in Persian).
- Osgood, J. (2010). Reconstructing professionalism in ECEC: the case for the critically reflective emotional professional. *Early Years*, 30(2), 119 -133.
- Rahimi, Sh. (2014). *Standards of education system of Iran*. Tehran: Ministry of Education, Department of Planning and Human Resources assistance. (in Persian).
- Janiak, R. (1997). *Blueprint 200 Students Performance Standards: What Variables Correlate with Teacher Perceptions of Goal 3?*. Florida Journal of Educational Research,37(1)(Retrieve from online on 8/1/2005-[http://www.coedu.usf.edu/fjer/1997/\\_Janiak.htm](http://www.coedu.usf.edu/fjer/1997/_Janiak.htm) l).
- Robbins, S.P.(2007).*Organizational Bahaviour: Concepts,Controversies ,and Applications*, (2<sup>nd</sup> ed.). Englrwood Cliffs, N.J. :Prentice Hall.
- Silverman, D. (2002). *Qualitive research in sociology(translated by salasi Mohsen)*.Tehran: Tebian press (in Persian).
- Sterberg, C.J. (2014). *Qualitive research in social science(Translated by mohammadpour & shamaee)* Yazd: Yazd university. (in Persian).
- Tadrishassani, D. (1995). *Investigated the relationship between job status, the job satisfaction and organizational commitment to stay on the job performance and education*. Tehran: Faculty of Economics and Social Sciences. (in Persian).