

## بررسی رسالت دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم کارآمد

امیررضا صداقت<sup>a</sup>

<sup>a</sup>دانشجوکارشناسی راهنمایی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهیدان پاک نژاد، یزد، ایران.

نویسنده مسئول: امیررضا صداقت (۰۹۱۳۴۵۱۰۱۶۵ - [sedaghatamirreza@gmail.com](mailto:sedaghatamirreza@gmail.com))

### چکیده:

امروزه تعلیم و تربیت امری پیچیده و بسیار مهم و موثر به حساب می‌آید، کلید اصلی برای سعادت بشر و همچنین توسعه‌ی کشور در عرصه‌های مختلف، در اختیار آموزش و پرورش و معلمان جامعه قرار گرفته است. دانشگاه فرهنگیان در عصر کنونی رسالت ارزنده‌ای در نظام تعلیم و تربیت کشور به‌عنوان مهم‌ترین متولی تربیت معلم دارد. پژوهش حاضر باهدف بررسی رسالت دانشگاه فرهنگیان و موانع موجود در تربیت معلمی کارآمد و مؤثر فراهم آمده است. این مقاله به روش توصیفی-تحلیلی و با بررسی کتاب‌ها، مقالات مرتبط و تحلیل تجربیات زیسته نگارنده صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که در دانشگاه فرهنگیان جهت رسیدن به رسالت کامل خود بایستی اقدامات و اصلاحات اساسی مانند بهبود بخشیدن به فضای فیزیکی، علمی-پژوهشی، ورزشی، تقویت بینش مذهبی دانشجویان معلمان و گزینش مدرسان و مدیران شایسته انجام گیرد تا این دانشگاه بتواند رسالت عظیم خود را که تربیت معلمان شایسته و موثر است به‌خوبی انجام دهد.

**کلمات کلیدی:** آینده‌پژوهی؛ تعلیم و تربیت؛ دانشگاه فرهنگیان؛ رسالت.

### ۱. مقدمه

امروزه حکومت‌های مختلف دنیا به دنبال اعتلای سطح‌زندگی جامعه و شهروندان خود می‌باشند که این امر نیازمند ابزارهایی در هم تنیده است؛ البته در نهایت در بستری واحد برای رسیدن به سطوح بالای زندگی در آن جامعه باهم آمیخته می‌شوند اما یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین ابزارها برای نیل به این هدف، توجه ویژه به نظام آموزشی می‌باشد [۱]. نظام آموزشی به‌عنوان مؤثرترین نهاد تعلیم و تربیت رسمی، متولی فرایند تعلیم و تربیت و قوام‌بخش فرهنگ عمومی است؛ زیرا ساخت و فعالیت‌های آن از جهان‌بینی و فرهنگ جامعه نشأت می‌گیرد [۲]. نظام آموزشی با تأکید بر شایستگی‌های فرد، زمینه دستیابی افراد را در ابعاد فردی و اجتماعی به‌صورت نظام‌مند، همگانی و عادلانه در ساختاری اثربخش، فراهم می‌سازد. آموزش و پرورش، گنجی برای آینده است و از دیرباز انتظار از آموزش و پرورش آن بوده که نسلی مفید برای جامعه تربیت کند [۳]. امروزه کلید اصلی برای سعادت بشر و همچنین رسیدن به اهداف عالی در نظام آموزشی در اختیار معلمان جامعه قرار دارد که از ارکان اساسی نظام آموزشی هستند؛ معلمانی که وظیفه تربیت انسان‌ها، انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانش‌آموزان را در چارچوب نظام آموزشی به عهده‌دارند.

"یکی از بنیادی‌ترین نهادهای آموزش و پرورش هر جامعه، نهادی است که مسئول پرورش و تربیت معلمان آن جامعه می‌باشد" [۴]. اهمیت این نهاد به حدی است که دقیق‌ترین برنامه‌های اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش در سطوح گوناگون جز با تعلیم و تربیت معلمانی شایسته و کارآمد امکان‌پذیر نمی‌باشد. تربیت معلم را می‌توان به قلبی تشبیه کرد که اگر از تپش بایستد هیچ‌یک از اعضا و اندام آن دیگر کار آیی نخواهد داشت [۵]. رسالت دانشگاه تربیت معلم یا فرهنگیان پیرو اهداف آن، تربیت و آماده‌سازی نیروی انسانی به‌ویژه معلم با توجه به مقتضیات و شرایط جامعه آینده می‌باشد که انتظار می‌رود دارای جایگاه نخست در عرصه‌های فرهنگ، هنر، علم و فناوری گردد و از طریق برنامه‌ریزی جامع و مدون در زمینه‌ی تربیت دانشجویان معلمان فرهیخته و مستعد اقدام کند تا در آینده‌ای نزدیک معلمانی شایسته تحویل جامعه بدهد [۶].

### ۱.۱. بیان مسئله

"احراز تعلیم و تربیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی پیشرفت همه‌جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی کشور در عرصه‌های مختلف است" [۷]. امروزه تعلیم و تربیت از پیچیده‌ترین و پرثمرترین امور انسانی است که نقش معلمان در این حوزه، بسیار مهم و مؤثر است به طوری که آینده یک کشور به آنان بستگی دارد. با گسترش و بهبود مراکز تربیت معلم سابق یا دانشگاه فرهنگیان و مرکز شهید رجایی کنونی با ارائه برنامه‌های متنوع و متناسب می‌توان معلمانی کارآمد تربیت کرد که مهارت‌ها و فنون لازم برای پرورش و هدایت دانش‌آموزان کسب کنند و بتوانند از هنر، علم و تجربه خود در تبدیل دانش‌آموزان خام به دانش‌آموزانی خلاق، بالنده و متعادل بهره‌گیرند [۸]. "مراکز تربیت معلم سابق یا دانشگاه فرهنگیان، در عصر کنونی جایگاه و رسالت ارزنده‌ای در نظام تعلیم و تربیت کشور دارند" [۹]. بنابراین با توجه به رسالت مهم این مراکز و برای تحقق هدف تربیت معلمان کارآمد و مؤثر، نیازمند داشتن نقشه راه مناسب برای اداره مراکز تربیت معلم سابق از جمله دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی کنونی و توجه ویژه دولت و وزارت آموزش و پرورش به آن می‌باشد. با توجه به موارد اشاره‌شده رسالت دانشگاه، تربیت و آماده‌سازی نیروی انسانی با توجه به مقتضیات و شرایط جامعه برای آینده می‌باشد، اما سؤال اساسی که در این زمینه مطرح

می‌باشد این است که، چه معلمی برای آینده جامعه مورد نیاز می‌باشد و دانشگاه فرهنگیان کنونی برای انجام این رسالت خطیر خود با چه موانع و چالش‌هایی مواجه است و دست به چه اقدامات و اصلاحات اساسی باید بزند؟

#### ۲.۱. اهمیت موضوع

اهمیت و عظمت رسالت والای دانشگاه فرهنگیان و شخصیت معلم را می‌توان در کلام بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران یافت که فرمودند: "آنقدر که انسان تربیت شده مفید است برای جوامع، هیچ ملانکه‌ای و هیچ موجودی انقدر مفید نیست، اساس عالم بر تربیت انسان است" [همان.]. با توجه به تغییرات موجود در شرایط اجتماعی جامعه و نیازهای دانش‌آموزان، دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش و به عبارتی تمامی مراکزی که با تعلیم و تربیت دانش‌آموزان در ارتباط هستند، نیازمند بازنگری و تغییری اساسی می‌باشند. در این میان هدف و رسالت دانشگاه فرهنگیان تنها دادن یکسری اطلاعات صرف و نظری به دانشجومعلمان نمی‌باشد بلکه رسالت و هدف اصلی این دانشگاه، ایجاد تغییراتی مطلوب در نگرش‌ها، شناخت‌ها و رفتارهای دانشجومعلمان نسبت به حرفه معلمی و قرار دادن دانشجومعلمان در مسیر حرفه‌ای شدن و توسعه شایستگی‌های آنان می‌باشد و این میسر نمی‌شود جز در صورتی که دانشگاه فرهنگیان از عهده رسالتش در برابر دانشجومعلمان به خوبی برآید. چراکه دانشگاه جای تمرین و تکرار و خطا و آزمون دانشجویان است تا در محیط واقعی مدرسه دچار خطا نشوند و کوچک‌ترین اهمال آن‌ها تأثیر بسزایی در سرنوشت و آموزش دانش‌آموزان برجای می‌گذارد. از آنجاکه دانشگاه فرهنگیان یک دانشگاه جدیدالتأسیس است که از مراکز تربیت معلم سابق به دانشگاه تغییر وضعیت یافته، بررسی مشکلات و اتخاذ شیوه‌های مؤثر برای توسعه این دانشگاه در جوانب مختلف ضروری می‌باشد؛ بنابراین در این مقاله سعی شده است تا ضمن بررسی اهداف و رسالت دانشگاه فرهنگیان، ضرورت توجه به آن را در زمینه توسعه حرفه معلمی نشان دهد و موانعی که باعث دور شدن از هدف خود می‌شود را بیان کند تا برای برنامه‌ریزی‌های بهتر در آینده این دانشگاه برای تربیت معلمانی کارآمد و موثرتر، مفید واقع شود.

#### ۳.۱. پیشینه پژوهش

فاینلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که معلمان باید هم در محتوای خودشان اطلاعات زیادی داشته باشند و هم در دامنه وسیعی از رویکردهای تدریس برای تأمین نیازهای متعدد یادگیری هر دانش‌آموز دارای مهارت باشند. لذا باید به معلمان کمک کرد تا یاد بگیرند که با تغییر در روش تدریس، اخلاق و دیگر مسائل مربوط به صورت هنرمندانه در کار دانش آموز مداخله کرده و دانش آموزان را برانگیزند [۱۰].

رجایی (۱۳۶۱) در پژوهشی که تحت عنوان "رسالت دانشگاه تربیت معلم و ویژگی‌های معلم" انجام داد به این نتیجه رسید که کار دانشگاه فرهنگیان یک تخصص نیست بلکه رسالت است باید در دانشگاه فرهنگیان همان انتظاری را که از معلم کلاس داریم بایستی در دانشگاه فرهنگیان نیز عملی کنیم. تعلیم و تربیت امری وقت‌گیر، پرثمر و درعین حال دشوار است که در آن معلمان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند و ایجاد عالمی نو، جز با تربیت آدمی نو از طریق معلمانی خلاق ممکن نخواهد بود [۱۱].

فیضی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی درباره "تأثیر و نقش دانشگاه فرهنگیان در پرورش معلم برای آینده" به این نتیجه رسیدند که صرف نظر از تدریس نوع درس در کلاس یک معلم باید اول مربی باشد؛ زیرا در نظام تعلیم و تربیت همه مربی‌اند و مسئولیت اصلی با آموزش و پرورش است. پس با توجه به اقتدار شخصیتی مربی ناشی از شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای، فرآیند انتخاب باید به صورتی انجام شود که بهترین‌ها برگزیده شوند و در حال حاضر این مسئولیت خطیر بر عهده مجموعه‌ای به نام دانشگاه فرهنگیان قرار دارد [۱۲].

#### ۴.۱. روش بررسی

این پژوهش به لحاظ هدف، توصیفی و به لحاظ نوع تحلیل و جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای-اسنادی است و از طریق تحلیل منابع مرتبط در این زمینه شامل کتاب‌ها و مقالات مرتبط موجود گردآوری شده است. در این مقاله سعی نگارنده بر این بوده است تا پس از تبیین رسالت دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم مفید، فرهیخته و کارآمد، به ارائه راهکارهایی سازنده و کاربردی در این زمینه پرداخته شود.

#### ۲. رسالت دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان

اگر دانش‌آموزان به درستی و با اصول مناسب آموزش ببینند باعث می‌شود در زندگی و عرصه‌های علمی موفق تر باشند که منجر به پشرفت کشور نیز خواهد شد؛ در این میان اهمیت آموزش و پرورش بیشتر مشخص می‌شود و می‌توان گفت موفقیت و یا شکست برنامه‌های آموزش و پرورش منوط به میزان توانمندی و کار آیی معلمان می‌باشد. نقش و جایگاه مراکز تربیت معلم یا دانشگاه فرهنگیان به قدری با اهمیت است که از آن به عنوان "مدرسه انسان‌سازی"، در تعداد زیادی از کتاب‌ها یاد کرده‌اند؛ چراکه دانشگاه فرهنگیان عهده‌دار رسالت عظیمی است که بایستی کار آیی و توان پرورش معلمانی شایسته را داشته باشد و بستر مناسبی را برای دانشجومعلمان در جهت به فعلیت رساندن و شکوفایی استعدادهایشان را آماده سازد [۸]. در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در مورد علت شکل‌گیری آن اشاره شده است که این دانشگاه برای "تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در تولید و ترویج علم، سرآمد در آموزش و

۱. fainaly

شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت نماید" [۶]. در کل رسالت دانشگاه فرهنگیان را برای تربیت معلمی کارآمد می‌توان "تربیت، تعلیم و تربیت معلمان شایسته، فرهیخته، دانا و توانا در تدریس و انجام وظایف آموزشی و تربیتی و برای هدایت کودکان و جوانان و اداره مدارس در جهت تحقق اهداف نظام آموزشی کشور نامید" [۹]. دانشگاه فرهنگیان با توجه به رسالت‌ها و مأموریت‌هایی که پذیرفته است در رشته‌های گوناگون اقدام به تربیت معلمانی شایسته خواهد نمود و همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، تعلیم و تربیت در کنار یکدیگر می‌توانند بالندگی و پویایی را به ارمغان آورند و درصدد هستیم تا آینده‌ای روشن برای تربیت معلمان جوان داشته باشیم و در این مقاله به رسالت مهم دانشگاه در ضرورت پرورش معلمان مؤثر و شایسته و چالش‌های روبروی آن پرداخته شده است.

### ۳. ضرورت آینده‌نگری در دانشگاه فرهنگیان

تحولات قرن بیست و یکم و سرعت گرفتن پیشرفت‌های علمی و تحولات گوناگون در زندگی اجتماعی بشر باعث شده است که تلاش، برای رسیدن به آینده‌ای روشن از طریق برنامه‌ریزی‌های آموزشی ضرورت پیدا کند. دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان مهم‌ترین متولی در امر تربیت معلم است، که در آن دانشجویان، بایستی در دوران تحصیل، دانش، آگاهی و رفتار خاص و لازم برای حوزه معلمی را کسب کنند و مهارت‌های مورد نیاز، برای پرورش کودکان این مرز و بوم به دست آورند تا بتوانند در لباس معلمی به نحو شایسته خدمت کنند [۳]. مسئولان و برنامه‌ریزان دانشگاه فرهنگیان باید برای پیش‌بینی تحولات آینده و سبک‌های آموزش جدید و جست‌وجوی راه‌های سازگاری با آن را پیدا کنند. همچنین در این زمینه آن‌ها باید به کمک سازمان‌های مختلف با بهره‌گیری از نظریه‌های نوین آموزشی و تحولات علمی و فناوری جدید برای آموزش‌های الکترونیکی، قدرت مواجهه و سازگاری را با این تغییرات در آینده افزایش دهند تا معلمان آینده به نحو شایسته و کارآمد تربیت که پاسخگوی جامعه باشند [۱۴].

امروزه در خصوص آینده‌نگری دیدگاه‌های متنوعی وجود دارد و بسته به آن‌که با چه دیدی به آینده نگاه شود. به‌طور خلاصه آینده‌نگری را می‌توان به سه نوع اصلی تقسیم کرد:

#### ۱. آینده‌نگری تحلیلی:

آینده‌نگری یا آینده‌شناسی تحلیلی، نوعی مطالعه علمی است که به مسائل پیرامون گرایش‌ها و روندهای علمی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی موجود می‌پردازد.

#### ۲. آینده‌نگری نظری

این نوع آینده‌شناسی حول پاسخ به این سؤال شکل گرفته است، که چه اتفاقی می‌تواند در آینده رخ دهد؟ شکل امروزی این آینده‌نگری که از شیوه‌های اصلی و متداول آینده‌نگری است، لزوماً به ارزیابی علمی روندها و شرایط حاضر محدود نمی‌شود، سعی می‌کند با بهره‌گیری از ذهن خلاق و با آگاهی از یافته‌های آینده‌نگری تحلیلی به نتیجه‌گیری‌های جامع‌تری دست یابد.

#### ۳. آینده‌نگری مشارکتی

این آینده‌نگری، در پاسخ به سؤال چه اتفاقی باید رخ بدهد؟ این دسته از آینده‌شناسان، در یک یا چند عرصه زندگی، مشخصاً آینده معینی را در نظر دارند و با ارائه برنامه‌های مدون و آگاهانه در شکل‌گیری آینده مشارکت می‌کنند و فعالیت خود را در جهت دستیابی به نتایجی که در طرح خود دارند، متمرکز می‌سازند. [۱۵].

با توجه به نظر اشنايدر و کینگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) که معتقدند "در قرن گذشته گام تحولات به‌قدری سریع بود که نظام تعلیم و تربیت با ساختار سنتی خود نمی‌توانست به‌طور شایسته، پاسخگوی نیازهای جامعه متحول آن قرن باشد" [۱۶]؛ بنابراین توجه به آینده پژوهی و بررسی وظایف و اهداف دانشگاه فرهنگیان، لازم است برای فرایند تربیت معلم کارآمد و مؤثر، راه و روش‌های مناسب با توجه به تحولات اتخاذ گردد. همچنین با توجه به ضرورت شکل‌گیری آموزش و پرورش آینده‌نگر بر اساس دیدگاه جerald گوتک<sup>۲</sup> (۱۹۳۵)، لازم است که در زمینه تربیت معلم توسط دانشگاه نیز از هر سه شیوه آینده‌نگری و بر اساس شرایط، امکانات و نوع اطلاعات و اهداف استفاده نمود [۳].

### ۴. رسالت دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اهداف آینده

دانشگاه فرهنگیان کنونی با توجه به هدف و رسالت‌های خطیری که برای آن در عرصه‌های علمی-پژوهشی، فرهنگی و غیره در نظر گرفته شده است، باید بتواند با تغییرات و تحولات موجود و با آینده‌نگری مدبرانه و با نگاه منعطف به برنامه‌های خود و با درک شرایط جدید به‌منظور تربیت معلمان شایسته و کارآمد و فکور به اقدامات اساسی ذیل در مواجهه با موانعی که وجود دارد، دست بزند:

#### ۱.۴. توجه و حمایت بیشتر دولت از دانشگاه فرهنگیان:

در رسیدن به منابع انسانی یکی از بهترین سرمایه‌گذاری‌ها، در آموزش و پرورش به‌ویژه در امر تربیت معلم مؤثر است؛ زیرا هدف آموزش و پرورش، آماده کردن فرد برای به عهده گرفتن نقش‌های اجتماعی و مشاغل تخصصی در آینده است. سرمایه‌گذاری در دانشگاه فرهنگیان که امروزه یکی از راه‌های اصلی جذب نیروی انسانی برای آموزش و پرورش است منجر به آینده‌ای درخشان در آموزش و پرورش و به دنبال آن پیشرفت جامعه ایران می‌شود. [۱۷]. این دانشگاه باید باعث

۱. Schneider and King

۲. Gerald Gotek

تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم، اصلاح و ارتقای روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی شود؛ بنابراین حمایت دولت در زمینه‌های مختلف می‌تواند بسیار اهمیت داشته باشد. فرسودگی ساختمان‌های آموزشی که بیش از ۴۰ تا ۵۰ سال قدمت داشته و به بازسازی نیاز دارد، محدودیت فضاهای خوابگاهی و آموزشی، کمبود تجهیزات، امکانات و زیرساخت رسانه‌ای و آزمایشگاهی مواردی است که دانشگاه را با چالش مواجه کرده است. حتی کمبود مرکز در بعضی استان‌ها در دسترس است؛ البته در اقدامی شایسته در تیرماه ۱۴۰۰ شروع ساخت یک مرکز در شهر آغاز شد. بدیهی است اگر دولت از طریق وزارت آموزش و پرورش به مشکلات رسیدگی و با دانشگاه فرهنگیان همکاری کند، پیشرفت‌های خوبی شاهد خواهیم بود. همچنین در زمان اکنون که کشور با کرونا درگیر است نقش دولت بسیار اهمیت دارد؛ اگرچه شیوع ویروس کرونا، مشکلات زیادی بر تمام شاخص‌های جامعه از جمله سلامت مردم تحمیل کرد، اما منجر به شکوفایی برخی قابلیت‌ها در کشور شد. با تعطیلی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی در پی شیوع بیماری کرونا در ایران از اوایل اسفند ماه سال گذشته، آموزش‌های مجازی اهمیت دوچندانی در سراسر جهان پیدا کرد. به نظر می‌رسد که آموزش مجازی در کشور ما وارد یک عرصه جدید شده و توجه بیشتری به آموزش‌های مجازی معطوف شده است، اما باوجود همه فرصت‌هایی که در عرصه تعلیم و تربیت ایجاد کرد؛ معلمان، اساتید، اولیا و دانش‌آموزان را با چالش‌هایی جدی روبرو ساخت، در این میان نقش دولت و همراهی آن از طریق وزارت‌های مختلف برای فراهم‌سازی زیرساخت‌های آموزش مجازی و برنامه‌ها جانبی غیرحضوری دانشگاه فرهنگیان اهمیت دوچندان دارد.

#### ۲.۴. اصالت دادن به جایگاه و منزلت حرفه مقدس معلمی:

منزلت و جایگاه افراد در جامعه برآیندی از مؤلفه‌های مختلفی از جمله، درآمد، قدرت و احترام اجتماعی است که بستری برای دستیابی به سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی در جامعه تلقی می‌گردد. امروزه به دلیل اینکه به آموزش و پرورش اهمیت زیادی ن داده شده مشکلاتی برای حرفه و شخصیت معلمی به وجود آمده است. گرایش‌ها و باورهای مثبتی که دانشجومعلم‌ان نسبت به شغل معلمی باید داشته باشند می‌تواند آن‌ها را در رسیدن به خلاقیت و شکوفایی باری دهد و همچنین باعث ایجاد علاقه و انگیزه برای تلاش در جهت رشد امور آموزشی و پرورشی دانش‌آموزان در آینده می‌گردد. و بالعکس نیز در صورت عدم وجود باورها و نگرش‌های مثبت نسبت به شغل معلمی سبب خواهد شد در کلاس بی‌حوصله و منزوی گردند. پس دانشگاه فرهنگیان موظف است در گزینش دانشجویانی را با باورها و نگرش‌های مثبت نسبت به شغل معلمی برگزیند و در زمینه‌ی اصالت دادن به جایگاه معلم بایستی با ایجاد برنامه و راه کارهایی جایگاه معلمی را در سلسله‌مراتب پایگاه اجتماعی جامعه و در منزلتی در شأن و مقام معلمی ارتقاء نماید و به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که دانشجومعلم‌ان نگران تنزل جایگاه و منزلت اجتماعی خود نباشند [۱۸].

#### ۳.۴. بهبود فضای عاطفی - روانی حاکم بر دانشگاه فرهنگیان:

"نگرش یک حالت آمادگی ذهنی و عصبی است که از طریق تجربه سازمان می‌یابد و بر واکنش فرد نسبت به تمامی موقعیت‌های وابسته به نگرش، تأثیر مستقیم و پویا بر جای می‌گذارد" [۱۹]. رسالت عظیم دانشگاه فرهنگیان آماده‌سازی بستری مناسب در جهت کمک به حرفه‌ای شدن دانشجومعلم‌ان است و باید فعالیت‌های دانشگاه در سمت‌وسویی باشد که متضمن تحقق اهداف آموزش و پرورش و نیز کمک به توسعه مهارت‌های معلمی باشد که این امر جز، با بهبود فضای روانی در آن‌ها عملی نخواهد شد. نکته‌ای که باید توجه شود این است که دانشجومعلم‌ان درباره افراد چه باورهایی دارند، نسبت به آن‌ها چگونه فکر می‌کنند و اعمال و رفتارهای انسان‌ها را چگونه توجیه می‌نمایند. دانشگاه فرهنگیان باید سعی نماید تا ارزشمندی انسان‌های مؤثر را برای دانشجومعلم‌ان به نمایش بگذارد [۲۰]. تغییر جو عاطفی و روانی محیط دانشگاه و نوع روابط حاکم در دانشگاه بسیار مهم و اثرگذار می‌باشد. "سلامت روانی حتی در کلاس که به‌عنوان مکانی برای خلق فرایند یاددهی - یادگیری است نیز اهمیت خاصی دارد" [۲۰]. از جمله ارتباط مدرسان با دانشجویان بایستی به‌گونه‌ای باشد که بینش و نگرش لازم را نسبت به حرفه معلمی در آن‌ها ایجاد نماید و باید دانشجومعلم‌ان به این باور برسند که انسان‌ها دارای ارزش و منزلت والایی هستند و به صداقت و درستی آن‌ها باید، احترام گذاشته شود [۸].

#### ۴.۴. تقویت بینش مذهبی:

ترویج ابعاد اخلاقی و تقویت بینش مذهبی در دانشجویان، یکی از مسائلی است که امروزه نه‌تنها در دانشگاه بلکه در جامعه با آن روبرو هستیم. اعتقادات و نظام ارزشی فرد، به دآوری درباره میزان وجدان کاری، تعهد و مسئولیت می‌پردازد و پایه و اساس درک‌ها، تلاش‌ها و انگیزه‌ها قرار می‌گیرد [۲۱]. در این بین تقویت بینش معنوی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان که معلم‌ان آینده محسوب شده و مسئولیت آموزش و پرورش نسل آینده را به عهده‌دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار خواهند بود [۲۲]؛ بنابراین دانشگاه فرهنگیان باید معلمانی دلسوز، متخصص با آموزه‌های دینی و اسلامی پرورش دهد. معلمی که احساس تعهد و وجدان کاری داشته باشد به‌موقع سر کلاس حاضر می‌شود، مسئولیت‌های محوله را به‌خوبی انجام می‌دهد، در هنگام تدریس زمان را تلف نمی‌کند و در کارهایش همیشه ایثار و فداکاری وجود دارد که می‌تواند از طریق برنامه‌های مختلف سخنرانی و کارگاه‌های متناسب صورت گیرد [۲۳].

#### ۵.۴. توجه بیشتر به منش و شخصیت و نگرش اخلاقی دانشجو معلمان:

منش و شخصیت دانشجومعلم‌ان بایستی توأم باوقار، نجابت، مسئولیت‌پذیری و اعتمادبه‌نفس باشد. دانشگاه فرهنگیان مسئولیت خطیری که در این زمینه دارد این است که در طول سال‌های آموزشی که دانشجومعلم‌ان در این مراکز می‌گذرانند، بایستی از طریق تدوین برنامه‌های ویژه سبب تقویت فضایل اخلاقی

دانشجومعلمان شده و منش و شخصیت والای اخلاقی را در وجود آن‌ها نهادینه کنند و احیاناً از انحطاط اخلاقی‌شان پیشگیری نمایند [۸]. بنابراین در مصاحبه با استفاده از یک مشاور یا روانشناس می‌تواند برای تشخیص شخصیت داوطلبان مفید واقع شود.

#### ۶.۴. بهبود شرایط فیزیکی و محیط آموزشی دانشگاه:

شرایط فیزیکی و محیط آموزشی نیز در کنار شرایط عاطفی و روانی دانشگاه در کارایی و مطلوبیت تربیت دانشجومعلمان نقش مهمی را ایفا می‌کند و شاید برای دانشجویان مهم‌تر نیز باشد. وضعیت کلاس‌ها، سلف، سرویس‌ها، کتابخانه‌ها و خوابگاه‌ها در اکثر پردیس‌ها نامناسب و یا نیاز به تجدید و ترمیم دارد و یا بایستی ساختمانی به‌صورت جدید بنا شود. در کل در زمینه‌ی طراحی فضاهای آموزشی نیز باید ترتیبی اتخاذ نماید که موجب تسهیل تعلیم و تربیت گردد. بایستی با به‌کارگیری متخصصان مربوطه و صرف وقت و هزینه‌ی مناسب محیط‌های آموزشی پردیس‌ها را چه از نظر فیزیکی و چه از لحاظ طراحی آموزشی تأمین و حتی از لحاظ شادابی و نشاط، محیط یادگیری برای استفاده و تربیت دانشجومعلمان و کارکنان مثرتر نمود [۲۱]. زمانی که شرایط فیزیکی محیط پردیس‌ها مناسب گردد، انگیزه دانشجویان نیز افزایش می‌یابد، بنابراین باید حتی در رنگ‌آمیزی کلاس و محیط‌ها نیز توجه شود.

#### ۷.۴. توسعه و گسترش فضاهای ورزشی دانشگاه:

کمک به رشد و شکوفایی ابعاد معنوی، جسمانی، عاطفی و اجتماعی دانشجویان و کارکنان از طریق پرداختن به فعالیت‌های مفرح و سلامت بخش ورزش ممکن است. در بعضی پردیس‌ها شاهد افزایش توجه به این مقوله بوده‌ایم. برای مثال پردیس نسیمیه تهران دارای امکانات رفاهی - ورزشی بسیار مناسبی است و حتی ولی در بعضی پردیس‌ها مانند پردیس فاطمه الزهرا<sup>(س)</sup> یزد امکانات کافی و لازم برای دانشجویان و بخصوص برای دانشجویان خوابگاهی وجود ندارد. البته شاهد پیشرفت‌های خوبی در این زمینه در پردیس‌ها و حتی پردیس ذکرشده در ایام کنونی بوده‌ایم.

اهداف توجه به فعالیت‌های ورزشی در دانشگاه را به‌اختصار چنین می‌توان برشمرد:

- ۱) ارتقاء کیفیت زندگی خوابگاهی، تأمین سلامت و شادابی دانشجویان با استفاده از ورزش‌های مختلف در پردیس‌ها.
- ۲) بالابردن سطح علمی و کیفی ورزش در سطح پردیس‌ها، خوابگاه‌ها و کارکنان دانشگاه با استفاده از برگزاری کارگاه‌های مربوطه.
- ۳) ایجاد انگیزه و تقویت اعتمادبه‌نفس و مسئولیت‌پذیری دانشجویان و کارکنان از طریق برنامه‌ها و مسابقات ورزشی.
- ۴) غنی‌سازی اوقات فراغت دانشجویان و کارکنان از طریق فعالیت‌های مفرح و سلامت بخش ورزشی.

#### ۸.۴. گسترش برنامه‌های شاد فرهنگی:

شادی و نشاط عامل تحرک و مقدمه غلبه بر تمام ناکامی‌ها و گره‌گشای بسیاری از رنج‌ها و بنیادی‌ترین مفهوم در روانشناسی مثبت‌گرا است. وضعیت نشاط در دانشگاه‌ها مناسب نیست و برنامه‌های فرهنگی که توسط متولیان فرهنگی در دانشگاه برگزار می‌شود، بعضاً شادابی و جذابیت لازم را ندارد و همین امر سبب شده است که استقبال دانشجویان و خوابگاهی‌ها از این برنامه‌ها کم‌رنگ شود. برنامه‌های فرهنگی که تنها به سخنرانی ختم می‌شود، مورد استقبال دانشجو قرار نمی‌گیرند، بنابراین باید برنامه‌ها تلفیقی از موسیقی، تئاتر و سخنرانی، کارگاه‌های متناسب و جذاب یا ویژه برنامه‌هایی برای دانشجویان خوابگاهی باشد.

#### ۹.۴. توجه به فراهم شدن وسایل کمک‌آموزشی و زیرساخت‌های فن آورانه:

پیدایش و گسترش روزافزون فناوری‌ها و ابزارهای نوین آموزشی در مدارس، باعث تسهیل در یادگیری و شکل‌گیری روش‌های مختلف و نوین آموزشی و شیوه ارزشیابی شده است. این امر بدون آموزش و تغییر در نگرش معلمان، نمی‌تواند به‌طور مؤثر ایجاد و یا به کار گرفته شود؛ بنابراین، لازم است اقداماتی در جهت ایجاد و تقویت نگرش مثبت در معلمان و تشویق برای به‌کارگیری رسانه‌ها و فناوری‌های نوین آموزشی صورت بگیرد. به‌خصوص در زمان اکنون که با گسترش ویروس کرونا آموزش‌ها به سمت مجازی و الکترونیکی پیش رفته است، مطمئناً در آینده نیز به آموزش‌ها مجازی توجه ویژه می‌شود. در پژوهشی که توسط لاگروسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) درباره افزایش کیفیت در آموزش عالی انجام گرفت مشخص شده است که توجه و بهره‌مندی از رایانه می‌تواند در تدریس بسیار مفید واقع شود [۲۴]. توصیه این است که مراکز تربیت‌معلم، استفاده بهینه‌ای از این لوازم نماید و با فراهم کردن رسانه‌های آموزشی مناسب روند آموزش را تسهیل نماید. البته کاربرد فناوری در دانشگاه باید به نحوی انجام گیرد که آموزش در حد وسایل و مواد آموزشی تنزل نکند بلکه به‌عنوان واسطه و یا رسانه برای آموزش مورد استفاده قرار گیرد [۳].

#### ۱۰.۴. اهتمام به اهمیت جذب هیات‌علمی تمام‌وقت برای رشته‌ها:

اعضای هیات علمی، به‌عنوان رکن اساسی مراکز آموزشی به شمار می‌روند. توجه به این جایگاه، به‌منزله توجه به سرمایه انسانی در سازمان‌ها است و در صورت توجه به این جایگاه مهم فضای آموزشی بسیار باکیفیت‌تر و سطح علمی دانشگاه نیز ارتقا می‌یابد [۲۵]. از آنجاکه در اختیار داشتن اساتید برخوردار از مهارت‌های

۱. Lagrosen

سطح بالا، هسته اصلی اثربخشی دانشگاه است؛ بنابراین غیرممکن است که دانشگاه در غیاب اعضا هیات علمی بهره‌مند از علم و دانش، توان قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی بتواند آموزش و پژوهش باکیفیت ارائه کند. اعضای هیات علمی بزرگ‌ترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش‌های عالی ایفا می‌کنند به همین دلیل توسعه اعضا هیات علمی در سال‌های اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است [۲۶].

#### ۱۱.۴. گزینش مدرسان و مدیران شایسته برای دانشگاه فرهنگیان:

دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک مرکز یاد دهنده به‌طور مدام بایستی خودش نیز، در حال یادگیری باشد و باید مدیران و مدرسان در پی گسترش توانایی‌های خود در جهت شناخت و فهم مسائل تعلیم و تربیت و شفاف‌سازی اهداف و آرمان‌های مشترک برآیند. توجه به انتخاب مدرسان واجد شرایط برای تربیت معلمان در دانشگاه فرهنگیان، از اولین گام‌های مؤثر در زمینه حفظ و ارتقای معلمان است [۲۷]. در گزینش مدرسان دانشگاه فرهنگیان هم باید توانایی علمی، نگرش مثبت مدرس، ارتباط مطلوب و سازنده، داشتن نظم در رفتار و گفتار، نوآوری و خلاقیت، وجدان کاری و انضباط اجتماعی و صداقت در کار توجه نمود. بر اساس اساسنامه مراکز تربیت‌معلم، "کلیه کارمندان و کارکنان این مراکز باید از افرادی بصیر، متقی، متعلق به اخلاق اسلامی و متعهد به نظام جمهوری اسلامی و ولایت‌فقیه انتخاب شوند" [۲۸]. بنابراین باید برای ارتقا سطح علمی پردیس‌ها نیز باید برای جذب مدرس، به تمام جوانب توجه شود تا اساتید مطرح و سطح بالایی جذب شوند. همچنین به‌کارگیری کارکنان زبده و لایق نیز در بخش‌های مختلف دانشگاه و در ساختار اداری نیاز به بازنگری و تجدید نظر بر اساس اهداف و ساختار جدید دارد.

#### ۱۲.۴. نهادینه کردن و تقویت روحیه و فعالیت‌های پژوهشی:

اهمیت دادن به رشد و توسعه کارهای تحقیقاتی از نکاتی است که جهت بالندگی و رشد علمی دانشگاه در عرصه‌های مختلف مورد نیاز است. بدون انجام پژوهش امور آموزشی نیز از پویایی و نشاط لازم نیز برخوردار نخواهد بود. همچنین آماده کردن دانشجویان برای انجام تدریس همراه با تحقیق، از ضروریات های اجتناب‌ناپذیر می‌باشد تا با هماهنگ کردن آن‌ها با تحولات و پیشرفت‌های جدید برای ایجاد تغییرات از طریق شناسایی نوآوری‌ها و روش‌های نوین یادگیری به مطالعه و جست‌وجو بپردازند [۲۹]. از نتایج یک پژوهش اثربخش انتقال مهارت‌های خودآموزی و یادگیری و ارتقای فردی و مشارکتی به دانش آموزان می‌باشد؛ بنابراین باید به پژوهش و کارهای تحقیقاتی توجه بیشتری صورت گیرد.

#### ۱۳.۴. کارآمد کردن آموخته‌های دانشجوی معلمان

یکی از مشکلات اساسی دانشگاه فرهنگیان، بعضی کتاب‌های درسی رشته‌ها هستند؛ بعضی برای چاپ‌های قدیمی و بعضی دیگر صرفاً تئوری‌هایی برای حفظ کردن هستند و عملاً برای آینده دانشجوی معلمان در کلاس‌های درس کاربرد ندارد. بنابراین این ضعف اساسی برای دانشگاه فرهنگیان است که متولی اصلی تربیت معلم عمل می‌کند. دانشگاه فرهنگیان برای رفع مشکلات و کمبودهای موجود در برنامه‌های درسی با تدوین دروس و سرفصل‌های نظری و عملی تلاش کند و باید آموخته‌های دانشجوی معلمان را با زندگی اجتماعی و معلمی آنان انطباق داده، تا بتوانند نیازهای خود و جامعه را برآورده سازند [۳۰]. تحول در محتوای دروس‌ها و تغییرهای کارشناسانه و اصولی سبب می‌شود که تحولی کلان در سیستم آموزشی ایجاد شود و کشور به‌طرف موفقیت در ابعاد مختلف سوق پیدا کند. تحول در ساختار آموزشی کشور به دلیل آنکه از زیرساخت‌های سند تحول راهبردی است می‌تواند جهت‌گیری‌ها و خط‌مشی برنامه‌های درسی را تدوین کند و تغییر در محتوای درسی باید با نیاز جامعه دانش‌آموزی و با هدف مهارت‌آموزی در دانشجویان صورت پذیرد. محتوای مطلوب دروس دانشگاه فرهنگیان باید دارای دو جنبه اساسی باشد:

۱. بعد دانستنی، مجموعه‌ای از مفاهیم، اصول، قوانین و نظریه‌های مربوط به موضوعات تخصصی هر یک از رشته‌های تحصیلی.
۲. بعد روشی، به‌کارگیری روش‌های مناسب و اساسی برای دستیابی به دانش مورد نیاز و برخورد با مسائل و بحران‌های موجود [۸].

#### ۱۴.۴. پرورش مهارت‌های معلمی از طریق برنامه درسی کارروزی:

کارآموزی و کارروزی رکن اصلی تمام آموزش‌های فرهنگیان است و دانشجوی معلمان الزاما باید هرآنچه را که می‌آموزند، با کمک استاد و معلم راهنما در محیط‌های آموزشی و کلاس‌های درس، به‌طور واقعی بکار ببندند [۹]. کارروزی دانشجوی معلمان باید به‌گونه‌ای باشد که وقتی به مرحله فارغ‌التحصیلی می‌رسند خط‌مشی‌های حرفه‌ای و مهارت‌های کاری خود را به‌خوبی یاد گرفته باشند [۱۵]. از نظر بعضی از صاحب‌نظران، رویه کنونی کارروزی که قبل از شیوع ویروس کرونا و مجازی شدن آموزش‌ها، برقرار بود، در نظام دانشگاه فرهنگیان نه تنها اثربخش و سازنده نبوده بلکه یکی از عوامل دلسردی داوطلبان معلمی بوده است. البته هر چند تغییرات شکلی و اجرایی توسط دانشگاه فرهنگیان در فرایند کارروزی صورت گرفته است اما از لحاظ برنامه‌ریزی نیاز به مشاوره با مدرسان باسابقه در امر کارروزی و همچنین در اجرا نیاز به هماهنگی و برنامه‌ریزی توسط آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان کاملاً احساس می‌شود تا کارروزی دانشجوی معلمان به شیوه‌ی درست و مطلوب و اثرگذار برنامه‌ریزی شود تا نیازهای حرفه‌ای آنان برطرف گردد [۳۱].

#### ۱۵.۴. بازنگری در نظام ارزشیابی دانشگاه فرهنگیان:

به طور کلی نظام ارزشیابی در کشور ایران یکی از مشکلات نظام تعلیم و تربیت است به دلیل اینکه تأکید بر حافظه و انتقال اطلاعات عمومی همچنان محور نظام آموزشی ما را شکل می‌دهد. در دانشگاه فرهنگیان، ارزشیابی را به عنوان یکی از عناصر مهم برای دستیابی به اهداف در نظر می‌گیرند و تأکید بر ارزشیابی دانشجو معلمان در طول دوره و بر اساس سنجش مباحث نظری و کارهای عملی است. برنامه ریزان در دانشگاه فرهنگیان بایستی نظامی از ارزشیابی تدوین کنند که به صورت صحیح و کامل فهم، آموخته‌ها و مهارت‌های دانشجو معلمان را در همه‌ی حیطه‌ها و سطوح یادگیری ارزیابی و از فناوری و رسانه‌های آموزشی نیز بهره‌برد.

#### ۱۶.۴. تغییر رویکرد و عملکرد مدرسان دانشگاه فرهنگیان در حوزه روش‌های تدریس:

تغییر روش تدریس در دانشگاه فرهنگیان توسط اساتید و مدرسان ضروری به نظر می‌رسد چراکه امروزه یادگیری در قالب بهره‌گیری از روش‌های آموزشی سنتی بر پایه سخنرانی صرف به خستگی و نارضایتی دانشجو معلمان می‌انجامد. استفاده از تکنولوژی، رسانه‌های آموزشی، سامانه و فضای مجازی، مانند این روزهایی که درگیری اپیدمی کرونا هستیم، این فرصت را در اختیار مدرسان دانشگاه قرار می‌دهد تا به راحتی از جدیدترین دانش‌ها، اطلاعات و مهارت‌های جدید ضمن کسب آگاهی، از آن‌ها در فرآیند یاددهی و یادگیری استفاده نمایند تا در بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی و درسی در دانشگاه مؤثر واقع شود [۳]. بنابراین استفاده از روش‌های تدریس متفاوت هم باعث ایجاد انگیزه بیشتر و هم افزایش نشاط در دانشجویان می‌شود و حتی این امکان را به آنان می‌دهد تا در دوران معلمي نیز از روش تدریس‌های گوناگون و ابزارهای متفاوت و تکنولوژی آموزشی استفاده کنند.

#### ۱۷.۴. اهتمام جدی به تقویت و پرورش روحیه خلاقیت در دانشجو معلمان:

خلاقیت اساسی‌ترین قابلیت و توانایی انسان و امری کلیدی در راستای شکوفایی اجتماعی و فردی قلمداد می‌گردد. برای رسیدن به اهداف متعالی نظام آموزشی باید روحیه خلاق را پرورش داد. آموزش مفاهیم مربوط به خلاقیت به معلمان و شیوه به کارگیری آن امری مهم است؛ معلمان خلاق بستر مناسبی را در جهت افزایش خلاقیت دانش آموزان در کلاس درس فراهم می‌سازند و آن‌ها به تفاوت‌های فردی تک تک دانش آموزان ارزش و احترام قائل می‌شوند و سعی در شناسایی استعدادها و توانمندی‌های آنان می‌نمایند؛ بنابراین تربیت معلمان خلاق ارتباط مستقیمی با افزایش یادگیری و کارکرد مطلوب آموزشی دانش آموزان دارد [۳۲]. استفاده از روش‌های تدریس مختلف توسط استادان، برگزاری کارگاه‌های جذاب آموزشی، برگزاری مسابقه‌های گوناگون و غیره تماماً برای رشد خلاقیت دانشجو معلمان ضروری است.

#### ۱۸.۴. فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای آزادی در عمل دانشجو معلمان:

به دلیل اینکه دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان مستقیماً وارد محیط کاری می‌شوند بنابراین از همان ابتدا بایستی دانشجو معلمان را چنان پرورش داد تا در فعالیت‌های گوناگون حرفه معلمي غوطه‌ور شده و شجاعت لازم در بیان موضوع و انجام کار خلاق را داشته باشد. بنابراین "سیاست دانشگاه فرهنگیان بایستی به گونه‌ای باشد که به تجربیات معلمان ارج نهاده شود و به این امر مهم تأکید شود که اشتباه و خطا لازمه منطقی تجربه است" [۳۲]. همچنین رسالت دانشگاه فرهنگیان در این حوزه باید در حول این محور باشد که موانع را از سر راه فرصت‌های دانشجو معلمان بردارند و در چارچوب مقررات آزادی عمل بدهند و عواملی را که آنان را از تمرین و تجربه‌های خلاقانه در زمینه‌های درسی و فرهنگی دور می‌کند، از بین ببرد [۵].

#### ۱۹.۴. تقویت و پرورش روحیه تفکر انتقادی در دانشجو معلمان

امروزه در تعیین اهداف تربیتی و فرایند آموزش، رویکردهای جدیدی مطرح شده است. یکی از بارزترین رویکردها توجه به تفکر است. پرورش مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله یکی از رویکردهای مهم آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان باید قرار گیرد [۳۴]. تفکر انتقادی سطحی از تفکر است که با پرسشگری و تلاش برای یافتن قابل اعتمادترین پاسخ همراه است؛ همچنین راهی برای تصمیم‌گیری در مورد آن است که یک ادعا درست یا غلط باشد و این تفکر امروزه که فناوری و تکنولوژی‌ها مختلف گسترش پیدا کردند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ چون به دانشجویان کمک می‌کند تا اطلاعات جدید را دریافت در مورد آن نقد و بررسی منطقی داشته باشند و بعد بتوانند به درستی انتقال دهند. در کل می‌توان گفت تفکر انتقادی منجر به مهارت‌هایی می‌شود که می‌توانند یاد بگیرند، مسلط شوند و بکار گیرند [۳۵].

#### ۲۰.۴. برگزاری کلاس‌های متنوع و کارآمد فوق برنامه‌ای:

معلم، مهم‌ترین عضو نظام آموزشی در فرایند یاددهی-یادگیری است. در جامعه امروز با گسترش فناوری‌های مختلف آموزشی، معلمان بای بداند که آموزش‌های اولیه آنان در حال قدیمی شدن است و آنان باید در سراسر عمر خود، دانش خویش را به‌روز کنند و با تحولات و ابزارهای نوین آشنایی پیدا کنند [۳۶]. فعالیت‌های فوق برنامه در دانشگاه مجموعه فعالیت‌هایی است که باهدف کمک به تحقق رشد دانشجویان در زمینه‌های علمی و هنری، شکوفایی استعدادها

برگزار می‌شود؛ اگر مسئولان دانشگاه بتوانند با توجه به نیازهای فردی و نیازهای درسی دانشجویان، برنامه‌های مناسبی را پیش‌بینی کنند، باعث افزایش کیفیت و غنای برنامه‌های درسی و آموزشی دانشجومعلم‌ان شده و مهارت‌های مورد نیاز آینده آنان از این طریق می‌توان تامین کرد [۳۷].

#### ۲.۱.۴. کمک و همراهی تشکلهای دانشجویی:

یکی از نکات مثبت دانشگاه فرهنگیان، وجود انجمن‌های علمی و کانون‌های فرهنگی است. نقش تأثیرگذار تشکلهای دانشجویی در ایجاد فضای توأم بانشاط و سرزندگی و افزایش بار علمی در محیط دانشگاه بسیار مهم و ضروری است. انجمن‌های علمی در هر رشته می‌توانند کارگاه و مراسم‌های مرتبط و فراتر از مطالب کتاب درسی برگزار کنند؛ که بستری مناسب جهت ارتقا آموزش و پرورش مهارت‌های حرفه‌ای دانشجومعلم‌ها به وجود می‌آورد؛ همچنین باعث افزایش نشاط و انگیزه در دانشجومعلم‌ها و افزایش کار گروهی، تعامل با دیگران، افزایش روحیه پذیرش تفکر انتقادی و... می‌شود. کانون‌ها نیز می‌توانند برنامه‌های مختلف غیردرسی در زمینه‌های گوناگون انجام دهند. بنابراین با توجه به اهمیت وظیفه این تشکلهای، توجه و حمایت مسئولان دانشگاه از آنان می‌تواند بسیار مفید واقع و تشکلهای را در انجام وظایف خودیاری دهد تا سطح علمی و کیفی دانشگاه افزایش یابد.

#### ۵. پیشنهادها

برای رسیدن به اهداف متعالی و تربیت معلمانی شایسته و کارآمد، اقدامات مفید و صحیح مورد نیاز است. در ادامه پیشنهادهایی با توجه به موضوعاتی که مطرح شد، برای رفع موانع آنان داده شده است.

۱. استانداردسازی فضای فیزیکی کلاس درس از نظر چیدمان صندلی، اندازه کلاس، با توجه به تعداد دانشجویان و درس موردنظر.
۲. برخورداری از سراهای دانشجویی استاندارد و شاداب و افزایش بهره‌وری از سالن مطالعه، سالن ورزشی و فناوری در پردیس‌ها.
۳. اساتید باید از دانش محتوایی رشته موردنظر باهدف انتقال تجربیات مثبت و منفی معلمی و انضباط علمی و وقت‌شناسی برخوردار باشند.
۴. انگیزه لازم مدرسان دانشگاه برای به‌روز بودن در زمینه فناوری‌های آموزشی و دارای توانمندی بالا در به‌کارگیری آن در کلاس‌های درس.
۵. اختصاص برنامه‌های علمی و فرهنگی مختص به دانشجومعلم‌ان خوابگاهی، در زمان‌های مناسب و با توجه به شرایط هر پردیس مورد انتظار است.
۶. طراحی برنامه‌های درسی خودخوان و مجازی برخی از دروس تربیتی، فرهنگی.
۷. ضرورت برگزاری آزمون جامع جهت جلوگیری از آفت تحصیلی که متأسفانه روزه‌به‌روز اسف بارتر می‌شود.
۸. ایجاد نشاط متناسب با یادگیری در کلاس درس و ایجاد زمینه خودآگاهی در کلاس بر مبنای مدیریت کلاسی.
۹. حل مشکلات منزلت شغلی و معیشتی معلمان توسط مسئولان آموزش و پرورش و تجدیدنظر جدی در حل موضوع کسر حقوق دانشجومعلم‌ان به‌عنوان یک عامل بی‌انگیزه کردن دانشجویان به شغل مقدس معلمی.
۱۰. تشویق دانشجومعلم‌ان برای ارتقا در زمینه‌های علمی- پژوهشی و فرهنگی، اجتماعی.
۱۱. افزایش روحیه خودباوری در دانشجومعلم‌ان با تأکید بر نقش معلمی و همکاری.
۱۲. بومی‌سازی دستورالعمل‌های مربوط به چهار کارورزی که متأسفانه اغلب ترجمه از کشورهای دیگر است و با واقعیت‌های نظام آموزشی ما کاملاً منطبق نمی‌باشد.
۱۳. تجدیدنظر جدی در شیوه جذب دانشجو برای دانشگاه و وقت‌گذاری و دقت و وسواس زائدالوصف در انجام مصاحبه ورودی و آزمون ورودی.
۱۴. در پذیرش دانشجو لازم است؛ شاخص‌هایی مانند میزان علاقه‌مندی فرد به رشته تحصیلی موردنظر، مناسب بودن استعداد با رشته تحصیلی و آگاه بودن دانشجو از اهمیت رشته تحصیلی خویش همراه با توانمندی فرد در درک و فهم مطالب درسی موردتوجه قرار گیرد.

#### ۶. نتیجه‌گیری

آنچه تقدیم داشتیم بخشی از رسالت‌ها و مأموریت‌های دانشگاه فرهنگیان مبتنی اهداف نظام آموزشی و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان بود، موفقیت و یا شکست برنامه‌های آموزش و پرورش منوط به میزان توانمندی و کارایی کارگزاران اصلی آن یعنی معلمان می‌باشد. می‌دانیم که این دانشگاه می‌تواند نقش شایانی برای تحقق سند جامع علمی کشور نیز بردارد. با همه این رسالت‌ها و مأموریت‌های فاخر باید همه امکانات و پتانسیل‌های وابسته به دانشگاه فرهنگیان با بسیج همگانی در همراهی آموزش و پرورش و حتی آموزش عالی بتوانند بیش‌ازپیش تحقق هدف عالی‌های چون تربیت معلمانی کارآمد و توانا ممکن را رقم بزنند و این ممکن نخواهد بود مگر اینکه همه ساختار درونی دانشگاه فرهنگیان از جمله هیات علمی، اساتید، برنامه‌های درسی، کتاب و محتواهای رشته‌ها هم‌رنگ و لعاب تحول و همگامی و همراهی با این دانشگاه مأموریت‌گرا بگیرند. همچنین توجه به فضای آموزشی، معنوی و فرهنگی نیز می‌تواند تأثیرگذار بر فرایند تربیت معلم کارآمد باشد؛ بنابراین تحول در نظام دانشگاه فرهنگیان کشور امری جدی و ضروری است و توجه به اصلاح و ارتقای برنامه‌های درسی، پژوهشی و فرهنگی این دانشگاه،



بر اساس تحولات علمی جدید و مبانی اسلام و بهره‌مندی از رسانه‌ها و تکنولوژی‌های آموزشی و فناوری‌های نوین جهت تحقق اهداف تعلیم و تربیت اسلامی و تربیت معلمانی صالح و موثر برای آینده‌ای روشن ضروری است.

## ۷. منابع

۱. ساعتچی‌تهرانی، ک.، نجفیان، س. م.، تقی‌زاده، ا. (۱۳۹۶). دانشگاه فرهنگیان (رکن تحول آموزش و پرورش)، رسالت‌ها و ماموریت‌ها، همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، دوره ۳، صفحه ۱.
۲. شعبانی، ح. (۱۳۸۱). مهارت‌های آموزشی و پرورشی، روش‌ها و فنون تدریس، تهران: انتشارات سمت، صفحه ۱۴۰.
۳. عباسی بروجنی، م.، یارعلی، ج. (۱۳۹۵). بررسی چگونگی رسالت دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلم آینده، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، صفحه ۲-۹.
۴. زارع، م.، پارسا، ع.، صفایی مقدم، م. (۱۳۹۵). متولی تربیت معلم آموزش عالی یا آموزش و پرورش، دوره ۴، شماره ۸، صفحه ۸۵-۹۷.
۵. رئوف، ع. (۱۳۷۹). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم، چاپ یک، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت، صفحه ۱۸-۱۴۰.
۶. خروشی، پ. (۱۳۹۴). راهکارهای توسعه حرفه‌ای معلمان در کشورهای توسعه‌یافته با تأکید بر ضرورت توجه به آن در دانشگاه فرهنگیان، دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۵۳-۵۴.
۷. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰). دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، صفحه ۵.
۸. محمدی، م.، میکائیلوی، غ. (۱۳۹۵). رسالت دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان شایسته، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، صفحه ۱-۳.
۹. اسدی‌گرمارودی، ا.، شریف‌زاده، س. ع. (۱۳۹۲). دانشگاه فرهنگیان: قله سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (واقع‌نگاری تاسیس)، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، تهران: انتشارات مدرسه، صفحه ۱۰۰-۱۳۲.
۱۰. Finley, Sandra J(2000). Instructional coherence, changing role of the teacher, southwest educational development laboratory (SED L), pp 1-22.
۱۱. رجایی، م. ع. (۱۳۶۱). رسالت دانشگاه تربیت معلم و ویژگی‌های معلم، انتشار در دانشگاه انقلاب، شماره ۱.
۱۲. فیضی، س.، نیازی، و.، اسدی، ص.، مطاعی، م. س. (۱۳۹۵). تأثیر و نقش دانشگاه فرهنگیان در تعلیم و تربیت معلم برای آینده، کنفرانس ملی دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامع روانشناسی ایران، تهران.
۱۳. وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۱). اساسنامه دانشگاه فرهنگیان. معاونت آموزشی و پژوهشی وزارت آموزش و پرورش، صفحه ۶.
۱۴. لطفی، ع.، حسن‌زاده، ر.، عبداللهی، س. ع. (۱۳۹۰). چشم‌انداز مدارس ایران در سال ۱۴۰۴، اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴، تهران، پژوهشکده سیاستگذاری علم، فناوری و صنعت، صفحه ۲-۴.
۱۵. حیدری، م. ح.، پاک‌سرشت، م. ج.، صفایی، م. (۱۳۸۴). آموزش و پرورش آینده نگر اهداف و راهکارها، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز دوره ۱۲، شماره ۲، صفحه ۱۳۸-۱۴۰.
۱۶. کینگ، ا.، اشناپدر، ب. (۱۹۹۵). نخستین انقلاب جهانی: جهان بیست سال پس از محدودیت‌رشد، مترجم شهیندخت، خوارزمی (۱۳۷۴). تهران: انتشارات احیای کتاب.
۱۷. کاشانی، م.، رستم‌پور، م. (۱۳۹۲). آموزش و پرورش، حیاتی‌ترین ابزار در مسیر توسعه‌ی پایدار. نشریه علوم اجتماعی، شماره ۶۷، صفحه ۸۱-۸۲.
۱۸. ساروخانی، ب. (۱۳۷۵). روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، جلد دوم. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، صفحه ۸۲۴.
۱۹. پاشا شریفی، ح. (۱۳۸۱). اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی، چاپ هشتم، تهران: نشر رشد، صفحه ۴۱۳.
۲۰. شهامت، ف. (۱۳۹۳). روان‌شناسی مثبت: شادمانی و جو روانی - عاطفی کلاس درس، شماره ۳۸، صفحه ۴۹.
۲۱. خدیوی، ا.، سیدکلان، س. م.، حسن‌پور، ت.، احمدی، ح.، تره‌باری، ح. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: پردیس‌های استان اردبیل)، آموزش و ارزشیابی، دوره ۱۱، شماره ۴۲، صفحه ۱۶۱-۱۸۵.
۲۲. حیدرزاده، ر.، نظری، ر.، ابراهیمیان، ر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر برنامه‌های مذهبی مدون و مستمر بر سلامت معنوی دانشجویان، نشریه دین و سلامت، دوره ۴، شماره ۲، صفحه ۴۰.
۲۳. جوادین، س. ر. (۱۳۸۱). مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، چاپ اول، تهران: نشر نگاه دانش، صفحه ۱۱۴.
۲۴. Lagrosen S, Seyyed-Hashemi R, Leitner M (2004). Examination of the dimensions of quality in higher education. Quality Assurance in Education 12(2), ۵۶.

۲۵. مبینی، م.، عباس پور، ع. (۱۳۹۳). توسعه اعضاء هیات علمی راهبردی اثر گذار در ارتقاء کیفیت دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، اولین کنفرانس ملی ارزیابی کیفیت در نظام های دانشگاهی تهران - دانشگاه صنعتی شریف، شماره ۱۲، ۱.
۲۶. معروفی، ی.، علیمزادی، ف. (۱۳۹۴). نقش توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در کیفیت آموزش عالی، اولین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، صفحه ۲-۷.
۲۷. کشاورز، س.، مقدسی، ز. (۱۳۹۷). تبیین مؤلفه های نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، فصلنامه علمی - پژوهشی خانواده و پژوهش، دوره ۱۵، شماره ۳، صفحه ۱۷.
۲۸. عسکریان، م. (۱۳۷۲). سازمان مدیریت آموزش و پرورش، چاپ پنجم، تهران: انتشارات امیرکبیر، صفحه ۵۰.
۲۹. عابدی، ح.، احمدآبادی، آ.، قرونه، د. (۱۳۹۶). شناسایی نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه‌ای تدریس اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، دوره ۱، شماره ۳ - شماره پیاپی ۴، صفحه ۱۴-۱۵.
۳۰. ملایی نژاد، ا.، ذکواتی قراگوزلو، ع. (۱۳۷۸). بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران، فصلنامه ی نوآوری های آموزشی، شماره ی ۲۶، صفحه ۴۰.
۳۱. لیاقت دار، م. ج. (۱۳۸۰). گزارش تحقیقی از وضعیت آموزش عملی معلمان در ایران، فصلنامه پژوهش در مسایل تعلیم و تربیت، تهران: انجمن ایرانی تعلیم و تربیت، صفحه ۸۲.
۳۲. حسینی، ا.، بزرگی، آ. (۱۳۹۱). مقایسه نظری و عملی خلاقیت در کلاس های درس معلمان ایرانی و استرالیایی، فصلنامه پژوهش های کاربردی روان شناختی دوره ۳، شماره ۴، صفحه ۸۰-۸۱.
۳۳. شمشیری، ب. (۱۳۹۶). نقش و جایگاه تربیت فرهنگی در نظام تربیت معلم، فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، شماره ۲، صفحه ۱۵۰.
۳۴. مقصدی، ج.، اعتمادی فر، ش.، حقانی، ف. (۱۳۸۹). راه های پرورش تفکر انتقادی دانشجویان، چالشی بزرگ در آموزش بالینی پرستاری، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۰، شماره ۵ پیاپی ۲۹، صفحه ۱۱۱۰-۱۱۲۰.
۳۵. محمدی، س. د.، مسلمی، ز.، قمی، م. (۱۳۹۱). رابطه بین مهارت های تفکر انتقادی با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قم، دو ماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۹، شماره ۱، صفحه ۷۹-۸۹.
۳۶. دانش پژوه، ز. (۱۳۸۲). سنجش مهارت های حرفه ای تدریس معلمان، موسسه پژوهشی و برنامه ریزی درسی و نوآوری های آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی، مجله رشد معلم، صفحه ۲۶.
۳۷. شیرکرمی، ج.، میرشکاری، ر. ا.، میرشکاری، ح. (۱۳۹۵). جایگاه فعالیت های فوق برنامه در ارتقای اهداف دوره ابتدایی در آموزش و پرورش، اولین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، صفحه ۱.