

Receive Date:
6/8/2022

Accept Date:
3/6/2023



**Research
Article**

Vol.19, No.2, Serial 36

Autumn & Winter
2022-23

pp.: 29-46

Characteristics and requirements in inspiring teacher training and solutions to overcome existing challenges (Analyzing the lived experience of teachers and professionals)

DOI: 10.22070/TLR.2023.16613.1309

Kamal Nosrati Heshi¹, Nima Alghasi^{2*}, Hassan Ahmadi³

1. Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.
Email: kamalnosrati1367@cfu.ac.ir

2. Bachelor's degree from Farhangian University, Iran and elementary school teacher. (Corresponding Author)

Email: nimaalghasi Department of Educational administration, Farhangian University, Tehran, Iran

Email: Ahmadi.hasan1988@cfu.ac.ir

Abstract

The purpose of the research is to investigate the characteristics and requirements in the training of inspirational teachers and solutions to overcome the existing challenges (Investigating the lived experience of teachers and professionals). Document analysis method and phenomenological method (semi-structured interview) were used to obtain the findings. In this study, 20 elementary school teachers in Najafabad city and 19 professors of Farhangian University of Isfahan province were selected by purposive sampling method and theoretical saturation criterion. In the findings section, the characteristics of inspirational teachers were determined by reviewing the available sources and through interviews with teachers and specialists. And it has been shown that inspiration does not happen overnight. Rather, while paying attention to the talent of people, it is achieved through effort and education and the development of intellectual powers. In the following, through interviews with teachers and experts, the opportunities and challenges in the training of inspirational teachers in teacher training centers were identified, and finally, solutions were proposed to overcome the challenges. Finally, according to the opinion of the teachers, in order to overcome the challenges, there are suggestions such as improving the academic level of professors and paying attention to their recruitment, specialization of courses, strengthening and equipping Farhangian University, holding various training courses, and more attention to internship courses. In order to get out of the challenges, experts also use solutions such as using the experiences of experienced teachers in making decisions, using artist teachers, correctly defining an inspiring teacher and appreciating inspiring teachers, holding training courses, modifying the method of selection and recruitment in order to employ student teachers and professors, the proportion of entrances to the capacity of each center, writing new books and translating good and authentic works for teaching, and improving the attitude of student teachers towards the teaching profession.

Keywords: inspiring teacher, analysis of lived experience, teachers and professionals, challenges and opportunities

ویژگی‌ها و استلزامات در تربیت معلم الهام‌بخش و راهکارها جهت غلبه بر چالش‌های موجود (واکاوی تجربه زیسته معلمان و متخصصان)

DOI: 10.22070/TLR.2023.16613.1309

کمال نصرتی هشی^۱، نیما القاسی^{۲*} و حسن احمدی^۳

۱. گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

Email: h.mortazavi@cfu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: nimaalghasi@gmail.com

۳. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

Email: Ahmadi.hasan1988@cfu.ac.ir

چکیده

هدف از پژوهش بررسی ویژگی‌ها و استلزامات در تربیت معلم الهام‌بخش و راهکارها جهت غلبه بر چالش‌های موجود (واکاوی تجربه زیسته معلمان و متخصصان) است. پژوهش حاضر از نوع کیفی است. برای دستیابی به یافته‌ها، روش تحلیل اسناد و روش پدیدارشناسی (مصاحبه نیمه ساختاریافته) مورد استفاده قرار گرفت. در این مطالعه ۲۲ معلم دوره ابتدایی در شهر نجف‌آباد و ۱۹ استاد دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان با روش نمونه‌گیری هدفمند و با معیار اشباع نظری انتخاب شد. در بخش یافته‌ها با بررسی منابع موجود و از طریق مصاحبه با معلمان و متخصصان ویژگی معلمان الهام‌بخش مشخص گردید و نشان داده شد که الهام‌بخش شدن یک شبه حاصل نمی‌شود. بلکه ضمن توجه به استعداد افراد با تلاش و تربیت و رشد قوای عقلانی حاصل می‌گردد. در ادامه از طریق مصاحبه با معلمان و متخصصان به ترتیب به شناسایی فرصت‌ها و چالش موجود در تربیت معلمان الهام‌بخش در مراکز تربیت معلم پرداخته شد و در نهایت طبق نظر معلمان برای غلبه بر چالش‌ها پیشنهاداتی همچون ارتقای سطح علمی اساتید و گزینش ویژه در انتخاب آنها، تخصصی‌کردن واحدهای درسی، تقویت و تجهیز دانشگاه فرهنگیان، برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف و توجه بیشتر به دوره‌های کارورزی مطرح شد. متخصصان هم برای برون رفت از چالش‌ها، راه‌کارهایی همچون استفاده از تجارب اساتید و معلمان با تجربه در تصمیم‌گیری‌ها، استفاده از معلمان و اساتید هزمنده، تعریف درست از معلم الهام‌بخش و تقدیر از معلمان الهام‌بخش، برگزاری دوره‌های آموزشی، اصلاح شیوه گزینش و جذب در جهت بکارگیری دانشجو معلم‌ها و اساتید، تناسب ورودی‌ها با ظرفیت هر مرکز، تالیف کتاب‌های جدید و ترجمه آثار خوب و معتبر و اصلاح نگرش دانشجو معلم‌ها نسبت به شغل مقدس معلمی را پیشنهاد دادند.

نشریه علمی

پژوهش‌های آموزش و یادگیری

دوره ۱۹، شماره ۲، پیاپی ۳۶
پاییز و زمستان ۱۴۰۱
صص: ۲۹-۴۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳

مقاله پژوهشی

Journal of

Training & Learning Researches

Vol.19, No. 2, Serial 36

Autumn & Winter
2022-23

pp.: 29-46

کلیدواژه‌ها: معلم الهام‌بخش، واکاوی تجربه زیسته، معلمان و متخصصان، چالش‌ها و فرصت‌ها

مقدمه

علازغم اینکه در سند تحول بنیادین بر جذب معلمان توانمند به لحاظ علمی و اخلاقی و... تأیید شده است. اما گاهای نظام آموزشی در مرحله اجرا شاهد گزارش‌هایی هستیم که نشانگر از عدم توجه به مبانی و آرمان‌ها است. برای مثال طبق گزارش امیری (۱۳۹۴)، در سایت صدای معلم، «تدریس معلمان متوسطه در مقطع ابتدایی، تدریس نیروهای خدماتی در مدارس، استفاده از معلمان نهضت سوادآموزی به عنوان معاون اجرایی مدارس، استفاده از یک آشپز به عنوان معلم ابتدایی در یکی از شهرستان‌های استان اصفهان که خبر آن تحت عنوان "آشپز خور و بیابانکی یک شبه معلم شد!" ... و ده‌ها اتفاق عجیب و غیر کارشناسی دیگر نشانه این است که نقش‌ها جا به جا شده‌اند و متأسفانه سیستم آموزشی به سمتی پیش می‌رود که هیچ چیزش سرچایش نباشد... چطور از یک مهندس برق قدرت انتظار داریم در دوره ابتدایی قرآن تدریس کند؟! چطور یک کاردار مبارزه با علف‌های هرز به عنوان مشاور به دبیرستان فرستاده می‌شود؟! واقعا چطور از چنین مربیان و معلمانی انتظار داریم که بنیان آموزشی و تربیتی مستحکمی برای کشور تدارک ببینند؟! یا طبق گزارش سایت فارس نیوز (۱۴۰۰)، «گاهی معلمانی که توان درس دادن ندارند معلم دانش‌آموزان می‌شوند، معلمی که اگر آقای وزیر پای در سش بنشینند بی‌مقدمه او را برکنار می‌کند. همچنین داریم معلمانی که مثل پدر دلسوزند اما این نسل وقتی دروس اشتباه را یاد بگیرد دیگر امیدی به آینده‌سازی او نخواهیم داشت.» همچنین طبق گزارش سایت فرهنگ امروز (۱۳۹۴)، «در مدرسه‌ای مشغول تدریس و مدیر بودم، معلمی داشتیم با ۲۸ سال سابقه، ایشان که از نظر انسانی بسیار شریف بود در جایگاه معلمی توان یک مبصر را هم نداشت. علاوه بر اینکه توان برقراری نظم و آموزش‌های تربیتی کودکان را نداشت از نظر تسلط بر دروس نیز در حد پایینی بود و سرمشق‌هایی که ۲۰ سال پیش حفظ کرده بود را به همه می‌داد. وقتی اولیای روستا معترض بودند می‌ماندم چه بگویم، سعی در توجیه و یادآوری سابقه او می‌کردم. وقتی به اداره معترض می‌شدم می‌گفتند به هر حال او استخدام شده و بیش از ۲۰ سال است تدریس می‌کند نمی‌شود کاری کرد، چند سال هم باید تحمل کنیم تا بازنشسته شود! سوال اینجاست که در این‌گونه موارد چه کسی مدافع حق دانش‌آموزان و اولیا و حتی آموزش و پرورش است؟»

تاکنون در جهت بهبود کیفیت جذب معلمان یا در ارتباط با معلمان کارآمد و الهام‌بخش، تحقیقاتی توسط پژوهشگران انجام شده است. برای مثال رضایی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان: گذشته، حال، آینده»، نشان داد که شدت و سرعت تحولات آینده در همه

در جوامع بشری، اساسی‌ترین کار و حرفه، تعلیم و تربیت است. اما این رسالت و حرفه بر دوش کیست؟ مسلم است، «کسی این رسالت را به دوش می‌کشد ((معلم)) است. کار معلمی به هرگونه تلاشی که برای هدایت، تکامل و تعلیم و آموزش انسان صورت می‌گیرد، اطلاق می‌شود. براساس همین تعریف است که پیامبران، معلم بشر خوانده می‌شوند. همچنین پدر و مادر و دیگر اعضای خانواده نسبت به کوچک ترها نقش معلم را دارند. اما در نام‌گذاری طبقات مختلفی که وظیفه تعلیم و تربیت را بر عهده گرفته‌اند، اصطلاحاً تنها به یک طبقه ((معلم)) می‌گویند؛ یعنی همان کسانی که رسالت آموزش و پرورش فرزندان ما را از دوره کودکی و تحصیلات ابتدایی تا دوره جوانی و تحصیلات عالی، بر عهده می‌گیرند» (مظاهری، ۱۳۷۶). لذا باید توجه داشت که معلمی کار هر کسی نیست و بایستی در جامعه همه مردم به فهم این امر نایل شوند که معلمی را کار هر کس تلقی نکنند چون در غیر این صورت، به نقش و جایگاه معلمی توجهی نخواهند داشت و هر کسی را بدون داشتن شرایط معلمی در این جایگاه قرار خواهند داد که نتیجه آن جزء شکست امر تربیت و وارد کردن آثار نامطلوب بر روح و روان و استعداد فراگیران نتیجه ای در پی نخواهد داشت. از اینرو به خاطر جایگاه حساس معلمی مظاهری (۱۳۷۶) می‌نویسد: «در جامعه اسلامی ما این وظیفه مهم بر عهده انسان‌های شریف، قانع و وظیفه‌شناسی است که از سر تعهد و دلسوزی به ساختن و شکل‌دهی استعدادهای مومن و کارداران مشغولند. مردم ما نیز از آن جا که به نقش این طبقه فرهیخته، آگاهند، همیشه از کارشان تقدیر می‌کنند و حتی روز مشخصی را هم به نام ((روز معلم)) تعیین کرده‌اند.» همچنین باید عنایت داشت که همه افرادی که در این جایگاه نقش آفرینی می‌کنند به یک اندازه در کارشان موفق و محبوب نیستند. به گزارش ایسنا (۱۳۹۹)، «اگر از یک دانش‌آموز پرسید چه چیزی باعث موفقیتش در مدرسه شده است، احتمالاً پاسخ او کتاب‌های جذاب جدید یا مجموعه فیلم‌های سخنرانی آموزشی نخواهد بود بلکه آنچه دانش‌آموزان را با برنامه آموزش و پرورش موفق عجین می‌کند، معمولاً حول محور ارتباط شخصی‌شان با یک معلم است که در درس‌هایشان به آن‌ها شور و انگیزه القا می‌کند.» پس «بی تردید برخورداری از محبوبیت و مقبولیت از عوامل اساسی در تربیت رسمی و عمومی مربیان است» (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰: ۲۸۰). پس طبق سند تحول بنیادین (۱۳۹۰)، در کلاس‌های درس انتظار می‌رود معلمانی مشغول به فعالیت باشند که ضمن داشتن سندیت علمی و اقتدار، محبوبیت و مقبولیت الهام‌بخش باشند.

برنامه‌های تربیت معلم استفاده نمود. لذا، تاثیرات فوری تامل کم است، اما تاثیرات بلند مدتی دارد که به تجارب معلم و گنجینه دانش معلمان اضافه می‌شود. در پژوهش ابکه^۱ (۲۰۲۳)، با عنوان «یادگیری معلم از مشارکت مستمر توسعه حرفه‌ای: دیدگاه اجتماعی-فرهنگی»، یافته‌ها سه مسیر یادگیری معلمان را به عنوان بخشی از توسعه حرفه‌ای آنها نشان می‌دهد: (۱) مشارکت رسمی در آموزش مداوم، (۲) فرم‌های غیررسمی توسعه حرفه‌ای مستمر، به ویژه کارگاه‌ها و آموزش ضمن خدمت، و (۳) فعالیت‌های یادگیری غیررسمی معلمان. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که یادگیری از این فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مستمر به صورت خودکار نیست، بلکه یک فرآیند میانجی از طریق تأمل انتقادی، عاملیت و تعامل اجتماعی معلمان است. این مطالعه توصیه می‌کند که فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مستمر، تجربیات یادگیری واقع‌بینانه را فراهم می‌کند، و معلمان را قادر می‌سازد تا دانش جدید را در موقعیت‌های کلاس درس واقعی بسازند. ون گیل، کیونینگ و صفر^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «چگونه معلمان مهارت‌های اجرای آموزش متمایز را توسعه می‌دهند: عوامل کمک کننده و بازدارنده»، به این نتیجه دست یافتند که اجرای آموزش متمایز و متنوع معلمان مبتدی به طور قابل توجهی کمتر از معلمان با بیش از سه سال سابقه است. به نظر می‌رسد در کنار کسب تجربه و زمان کافی برای داشتن مهارت آموزش بصورت متمایز و متنوع، عامل مهم دیگر برای توسعه مهارت‌های آموزشی بصورت متمایز و متنوع، داشتن فرصت تمرین در مدارس است. ون^۳ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «اثرات یک برنامه توسعه حرفه‌ای بر شیوه‌های بازخورد اصلاحی شفاهی معلمان»، نشان داد که معلمان شیوه‌های خود را به طور قابل توجهی در مورد چهار جنبه بازخورد، یعنی فراوانی بازخورد، انواع، اهداف و بازخورد برای کار روان، تغییر دادند. این تغییرات به دلیل همسویی با پیامدهای یافته‌های تحقیق مثبت تلقی شدند. مارتینز و تینوکا^۴ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «توسعه مهارت‌های تدریس قرن بیست و یکم»، نشان دادند که استفاده از برنامه‌درسی پروژه محور به عنوان یک استراتژی آموزشی و یادگیری یکپارچه در آماده‌سازی معلمان می‌تواند خودکارآمدی مورد نیاز برای حمایت از نیازهای برنامه‌درسی لازم برای رفع نیازهای یادگیری دانش‌آموزان برای قرن بیست و یکم را توسعه دهد. لذا تمرکز مداوم بر آموزش، برنامه‌درسی، و کسب مهارت برای توسعه مهارت‌های

عرصه‌های زندگی بشر، علاوه بر شایستگی‌های موجود، برخورداری معلمان از شایستگی‌های انسان‌گرایانه، فرادانشی و فراشناختی را بیش از پیش ضروری می‌سازد. نتایج حاصل از پژوهش عبدالملکی ملکی و فرجامند (۱۳۹۸) با عنوان «مؤلفه‌های اثرگذار بر تدریس اثربخش معلمان»، مبین شش مولفه؛ ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی معلمان، ویژگی‌های تخصصی، مهارت‌های تدریس، ارزشیابی آموزشی، کنش روان‌شناسانه و مدیریت کلاس معلمان در تدریس اثربخش است. رضانی، حیدری و نوروزی (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان «معلم الهام‌بخش جستجویی در سلوک و منش چهار معلم برجسته ایران در دوره معاصر»، نشان دادند که از میان خرده مضمون‌های استنتاج شده، ۱۵ مضمون «شوق فراگیری، احاطه علمی، گشاده دستی علمی، تقید دینی، زهد، ثبات قدم، نظم و برنامه‌ریزی، شوخ‌طبعی، تکریم و اعزاز استادان، رفاقت با شاگردان، عطوفت با پرسش‌گران، شیوایی بیان، رفتار مهرآمیز، شغل ندیدن معلمی و دلدادگی به آموزگاری» از بیشترین فراوانی برخوردار بود و برای هر چهار معلم مصداق داشت. سرانجام، ویژگی‌ها در قالب شبکه مضمون‌ها، الگویی از سلوک و منش «معلم الهام‌بخش» را معرفی می‌کند. زجاجی، خنیفر، آقاحسینی و یزدانی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و تبیین شایستگی‌های پایه و الزامات توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان»، به این نتیجه دست یافتند که با تربیت مدرسان تربیت معلم حرفه‌ای می‌توانیم سرمایه انسانی و معلمانی توانمند تربیت کنیم که این سرآغازی برای تغییر و تحول نظام آموزشی کشور است. کدخدایی (۱۳۹۵) در پژوهشی اذعان داشت؛ آنچه بیش از هر چیز اهمیت دارد استفاده از معلمان آگاه با شناخت و دانش کافی و مناسب است. دانش معلم باید جامعیت و مانعیت لازم را داشته باشد. معلم نیازمند است در حوزه‌های دانش پداگوژی، دانش محتوایی و دانش محتوای پداگوژی شناخت کافی داشته باشد تا بتواند رسالت خویش را در آموزش و پرورش به بهترین شکل ممکن انجام دهد. به نظر می‌رسد جای دو نوع دانش دیگر در میان دانش‌های معلم خالی باشد و آن دانش بافت جامعه و دانش فراشناختی است. امانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «ابعاد تامل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور» نشان داد که بر اساس نظر شون و دیویی، سه بعد مهم تامل، تامل در حین و تامل پس از عمل و گفتگوی فکورانه در موقعیت است. از هریک از این سه بعد، می‌توان جهت تربیت معلمان فکور در

¹ Abakah

² Van Geel, Keuning & Safar

³ Van

⁴ Martinez & Tinoca

۳. از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، در مراکز تربیت معلم چه فرصت‌ها و جنبه‌های مثبت در تحقق تربیت معلمان الهام بخش وجود دارد؟
۴. از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، در مراکز تربیت معلم چه چالش‌هایی در تحقق تربیت معلمان الهام‌بخش وجود دارد؟
۵. از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، برای غلبه بر چالش‌های موجود در مسیر بهبود تربیت معلمان الهام‌بخش چه راهکارهایی پیشنهاد می‌کنید؟

روش پژوهش

روش جمع‌آوری اطلاعات در پاسخ به سوال اول پژوهش، از بین چهار روش اصلی که مارشال و راسمن^۳ برای جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق کیفی نام برده‌اند، شیوه بررسی اسناد و مدارک و یا روش کتابخانه‌ای است. در واقع یکی از مهم‌ترین بخش‌های هر کار تحقیقی رجوع به منابع موجود در کتابخانه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی است. اگر محقق با استفاده از مدارک و اسناد می‌خواهد تحقیق کند، همچون در پاسخ به سوال اول پژوهش، باید بداند که بیشتر منابع را می‌تواند در کتابخانه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین پیدا کند، از این‌روست که روش استفاده از اسناد و مدارک را روش کتابخانه‌ای نیز می‌نامند. حتی در پژوهش‌هایی که بصورت کمی انجام می‌شود، بر محقق و پژوهشگر لازم است شیوه‌های صحیح بررسی اسناد و مدارک را فرا بگیرد، چراکه هیچ تحقیقی نباید بدون آگاهی از تحقیقات قبلی در زمینه مورد نظر صورت گیرد، چه بسا که موضوع مورد نظر محقق، بارها از زوایای مختلف مورد بررسی قرار گرفته باشد. بنابراین «بررسی اسناد یکی از روش‌های شناخته شده است که پژوهشگر می‌تواند از آن به‌منظور پاسخ به پرسش‌های تحقیق خویش استفاده کند. صاحب‌نظران روش مزبور را جامع‌ترین روش می‌دانند زیرا این شیوه نوعی استراتژی تحلیلی بوده و این روش از سایر روش‌های کیفی، عینی‌تر است» (مارشال و راسمن، ۱۳۷۷: ۱۱۹). پس با شیوه بررسی اسناد و مدارک و یا روش کتابخانه‌ای با مراجعه به اسناد همچون مقالات و تالیفات مرتبط با موضوع پژوهش، معنا و مفهوم، ویژگی‌ها و استلزامات معلم الهام‌بخش مشخص گردید.

در ادامه و برای پاسخ به سوالات دیگر پژوهش، روش پدیدارشناسی مورد استفاده قرار گرفت. پدیدارشناسی به معنای مطالعه تجربه‌زیسته یا جهان زندگی است که توسط

تدریس در قرن بیست و یکم حیاتی است. غفارپور و معین زاده (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رفتار بین فردی: معلمان محبوب‌تر در مقابل معلمان کمتر محبوب»، به این نتیجه دست یافتند که تفاوت در سطح خرد به ویژه در قدرت رفتارهای جاذب مشهود بود، نه در مکان آنها. از نظر ساختاری، رفتار معلم محبوب‌تر دارای تنوع بیشتر و پیش-بینی پذیری کمتری بود. در سطح کلان، معلم محبوب‌تر دارای نمایه "مقتدر" و معلم کمتر محبوب نمایه "آمرانه" داشت. در پژوهش مک‌گونیگال^۱ (۲۰۰۴)، با نظرسنجی از دانشجومعلمانی که در دوره گواهی تحصیلات تکمیلی در آموزش^۲ شرکت کرده بودند، در ارتباط با معلم الهام‌بخش ویژگی‌های زیر را برای معلمان الهام‌بخش معرفی کرده‌اند: همدلی، اشتیاق، عشق، تشویق، توجه، ثبات، بهبود (بهبودسازی، پیشرفت) و لذت بردن. لذا در بخش تحقیقات خارجی در بحث معلم الهام‌بخش به بررسی پژوهش‌های مختلف پرداخته شد و خلاصه‌ای از نتایج آنها در پاسخ به سوال اول ذکر شده است.

با بررسی تحقیقات انجام شده، مشخص می‌شود که در بحث معلمان الهام بخش در داخل و خارج از کشور پژوهش-هایی انجام و در جهت بهبود امر تربیت معلم و معلم الهام-بخش بودن پیشنهادهایی هم مطرح شده است. اما در این پژوهش جهت دستیابی به تجارب دست اول و تربیت معلم الهام‌بخش و غلبه بر چالش‌های موجود بر سر راه تربیت معلمان الهام‌بخش و همچنین شناخت چنین معلمانی، به بررسی منابع و اسناد علمی موجود در این زمینه و همچنین مصاحبه با اساتید (متخصصان) و معلمان، سعی می‌شود که به عملی‌ترین راهکارها دست یافت و ساده‌ترین تعریف ممکن از یک معلم الهام‌بخش و ویژگی‌های آن را بیان کرد. در حقیقت وجه نوآوری پژوهش حاضر این است که در پژوهش-های دیگر، تجربه‌زیسته اساتید متخصص و معلمان که خود سالیان سال تجربه معلمی داشته و خود شاهد معلمان الهام-بخش در زندگیشان به عنوان همکار یا معلم بوده‌اند، بررسی نشده است.

سوالات پژوهش

۱. طبق بررسی اسناد علمی، معلمان الهام‌بخش چه ویژگی‌هایی دارند؟
۲. از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، معلمان الهام‌بخش چه ویژگی‌هایی دارند؟

¹ McGonigal

² student teachers on a Postgraduate Certificate in Education

³ Marshall & Rossman

یک فرد زیسته و تجربه می‌شود و به معنای جهان یا واقعیتی جدای از انسان نیست. در رویکردهای پژوهشی پدیدارشناسی دو روش پدیدارشناسی توصیفی (هوسرل) و پدیدارشناسی تفسیری (هایدگر) مطرح است که گرچه محققان هر دو تجربه‌زیسته را بررسی می‌کنند، اما در رویکرد پدیدارشناسی توصیفی، توصیف پدیده و تجربه‌زیسته بدون تفسیر انجام می‌شود و توصیفی دقیق، مشروح و با ارائه دسته‌بندی‌ها و طبقه‌بندی‌هایی از تجارب صورت می‌گیرد، و در پدیدارشناسی تفسیری هایدگر توصیف، هدف اصلی محقق نیست و به وضوح تفسیر معانی تجارب زیسته افراد توسط محقق انجام می‌شود (ماستاکاس،^۱ ۱۹۴۴). لذا پژوهش حاضر بر اساس روش پدیدارشناسی توصیفی هوسرل جهت دستیابی به تجارب زیسته شرکت‌کنندگان انجام شد.

مشارکت‌کنندگان بالقوه در این پژوهش تمامی معلمان ابتدایی شاغل به تدریس در شهر نجف‌آباد اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ و اساتید دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان به عنوان متخصصان تعلیم و تربیت بودند برای انتخاب آزمودنی‌ها و تعداد آنها از روش نمونه‌گیری هدفمند ملاکی و معیار اشباع نظری استفاده شد (با توجه به رویکرد اشباع نظری در بیستمین مصاحبه معلمان و نوزدهمین مصاحبه اساتید اطلاعات جدیدی به دست نیامد و مصاحبه متوقف شد). شرط انتخاب نمونه آماری، اول تمایل به شرکت در پژوهش و دوم، برای انتخاب شرکت‌کنندگان از بین اساتید و معلمان به دو شیوه‌های مختلف عمل شد؛ برای انتخاب معلمان صرفاً از معلمانی مصاحبه گرفته شد که دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان یا تربیت‌معلم باشند و حوزه کاری آنان مقاطع ابتدایی بوده باشد و در انتخاب اساتید نیز صرفاً از اساتید دانشگاه فرهنگیان استفاده شد و لازم‌به‌ذکر هست؛ تلاش بر این بود که در انتخاب اساتید و معلمان صرفاً از یک جنسیت خاص مصاحبه نشود و تقریباً از اساتید و معلمان خانم و آقا به تعداد یکسان در فرایند مصاحبه استفاده گردید و لذا برای سنجش اعتبار سوالات مصاحبه و جهت اطمینان کامل از اینکه سوالات مصاحبه مربوط به معلمان الهام‌بخش است و از سوالات انحرافی برخوردار نباشد، در اختیار چند نفر از متخصصین علوم تربیتی قرار گرفت و اعتباریابی شد.

در پژوهش حاضر برای بدست آوردن داده‌های پژوهش از مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته و نیز به شیوه گفت‌وگوی دو طرفه بهره گرفته شد. مدت مصاحبه بین ۱۰ تا ۲۰ دقیقه

متغییر بود و همانطور که اذعان شد، ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که در آن سعی شد از طریق مصاحبه با اساتید و معلمان، تجربه‌های زیسته آنها در ارتباط با موضوع پژوهش مورد بررسی قرار گیرد. بعد از انجام مصاحبه‌ها پاسخ‌های ارائه شده به صورت متن یا صوت در قالب یک مجموعه بر روی کاغذ پیاده‌سازی و تجمیع گردید. جهت تحلیل متن مصاحبه‌ها از روش کدگذاری باز منسوب به استراس و کوربین^۲ (۲۰۰۸) استفاده شد. به عبارت دیگر، بر اساس این رویکرد، در مرحله کدگذاری باز متن مکتوب مصاحبه‌های معلمان و مشاوران به دقت از سوی پژوهشگران خوانده و به اجزای کوچکتری تقسیم شد. این اجزا در یک فرایند دائمی، مقایسه، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی گردید و در واقع از جملات و پارگراف‌های متن مصاحبه‌ها، کدها در غالب جملات کوتاه استخراج شدند و از این طریق به باری این کدها بصورت جملات کوتاه، ویژگی معلمان الهام‌بخش و راهکارها جهت غلبه بر چالش‌های موجود از تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان استخراج گردید و در بخش یافته‌ها و از طریق جداول این کدها قابل مشاهده است. لازم به ذکر است که فرایند کدگذاری در برخی پژوهش‌ها، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل و انجام می‌شود. اما در این پژوهش به کدگذاری باز اکتفاء شد چراکه متن بدست آمده از مصاحبه‌ها جهت آشکار ساختن ویژگی معلمان الهام‌بخش و راهکارها بسیار واضح بود و از طریق کدگذاری باز ویژگی‌های معلم الهام‌بخش و راهکارها جهت غلبه بر چالش‌های موجود مشخص گردید. در ارتباط با روایی سوالات نیز لازم به ذکر است در طراحی سوالات با روش پدیدارشناسی طبق پژوهش پروری (۱۳۹۸: ۹۵)، یا ماستاکاس (۱۹۹۴) و کرسول^۳ (۲۰۰۷: ۸۳) مهم این هست که افراد موضوع مورد مطالعه را چگونه تجربه کرده‌اند؟ یا افراد چه چیزی در مورد موضوع مطالعه تجربه کرده‌اند؟ حتی پژوهشگر می‌تواند روی بخش خاصی از تجربیاتی که فرد بیان می‌کند، متمرکز و سوالات جزئی‌تر جهت بررسی عمیق‌تر طرح نماید و بطور کلی در این پژوهش ابتدا در زمینه موضوع پژوهش مقالات موجود، مطالعه و بعد از اشراف به حیطه موضوعی، برای اخذ تجربه زیسته نمونه آماری، با مشورت از اساتید علوم تربیتی، سوالاتی طراحی گردید. برای رسیدن به اعتبار پذیری، انتقال پذیری و اعتماد یا تاییدپذیری سوالات مصاحبه و پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان از تکنیک‌هایی همچون استفاده از تکنیک تثلیث^۴

¹ Moustakas

² Strauss & Corbin

³ Creswell

⁴ Triangulation

این اثر، برداشت‌های رمضانی و همکاران (۱۳۹۶) از مفهوم «الهام»، قابل‌تأمل است. در واقع «در دل افکندن نیکی» و «آموزاندن»، نمی‌تواند اقدام عقلانی و مسیر عقلانی نباشد. فردی که بتواند کارهای نیک و در دل دیگران نیکی بیاندازد و چیزی را به دیگران بیاموزاند، خود نشان از پختگی و قدرت و استكمال قوه عقلانی فرد است. در واقع ویژگی‌هایی که در اینجا برای معلمان الهام‌بخش ذکر می‌شود، یک شبه حاصل نشده است. بلکه با تلاش و تربیت و رشد قوای عقلانی حاصل شده است. البته با این ادعا منکر استعداد نهفته در وجود انسان‌ها نیستیم، بلکه استعداد هم‌نیازمند تربیت و رشد و شکوفایی است.

در سایت دانشگاه دومینیکن کالیفرنیا^۱ (۲۰۱۷)، در تعریف معلم الهام‌بخش اذعان شده؛ معلمی که توانایی الهام بخشیدن به دانش‌آموزان را دارد، معلمی است که برای مدت طولانی در یادها باقی خواهد ماند. الهام بخشیدن به دانش‌آموزان برای تضمین موفقیت آنها و تشویق آنها به تحقق پتانسیل‌هایشان ضروری است. دانش‌آموزانی که از معلمان خود الهام می‌گیرند می‌توانند کارهای شگفت‌انگیزی انجام دهند و این انگیزه تقریباً همیشه با آنها باقی می‌ماند. به این دلیل که الهام گرفتن یکی از مهم‌ترین هدایایی است که معلم می‌تواند به دانش‌آموزان بدهد. معلمی که الهام‌بخش است، یک الگو است، تأثیری که بسیار فراتر از پیشرفت تحصیلی است.

در بحث معلمان الهام‌بخش در سایت دانشگاه آمریکا^۲ (۲۰۱۸)، ۲۵ نقل قول الهام‌بخش برای معلمان ذکر شده و اذعان شده است که معلمان ممکن است بیشتر کارهای الهام بخش را انجام دهند، اما حتی آنها نیز هر از گاهی نیاز به الهام گرفتن دارند. در واقع در سایت دانشگاه آمریکا ۲۵ نقل قول برای قهرمانان روزمره (معلمان) در کلاس ذکر شده است؛ قهرمانانی که هر بار یک تفاوت در زندگی دانش‌آموز ایجاد می‌کنند و در جدول شماره ۱ به ذکر این ۲۵ نقل قول الهام بخش برای معلمان پرداخته می‌شود:

یا مثلث‌سازی، تکنیک کنترل‌اعضاء، تکنیک کسب اطلاعات دقیق موازی و خودبازبینی محققان (عباس‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۹-۳۴) استفاده گردید. در نهایت در بحث ملاحظیات اخلاقی این پژوهش همچون پژوهش غلامی و سدرپوشان (۱۳۹۹)، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که مصاحبه‌های انجام شده توسط محقق کاملاً به صورت محرمانه می‌باشد و در مسیر انجام این پژوهش نامی از هیچ‌کدام از مصاحبه‌شوندگان برده نمی‌شود، اطلاعات آنها صرفاً جهت مطالعه و تحقیق می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت به ترتیب سوالات پژوهش مطرح و داده‌ها و یافته‌های مربوط به هر سوال ذکر می‌شود:

سوال ۱: طبق بررسی اسناد علمی، معلمان الهام‌بخش چه ویژگی‌هایی دارند؟

در این بخش با استفاده از اسناد علمی مختلف به بررسی و واکاوی این موضوع پرداخته می‌شود که معلم الهام‌بخش کیست؟ و چه ویژگی‌هایی دارد؟ جهت تحقق این هدف، در منابع مختلف علمی به یافتن پاسخ این سوال پرداخته می‌شود.

در لغت نامه دهخدا، «الهام» به معنی در دل افکندن نیکی و آموزاندن آمده است (دهخدا، ۱۳۷۲، ص ۲۸۱۰). رمضانی، حیدری، و نوروزی (۱۳۹۶)، درباره معنای لغوی الهام معتقدند که قدری تأمل در عبارت (در دل افکندن نیکی)، چند نکته را به ذهن متبادر می‌سازد: اول اینکه مسیر الهام بخشی از راه دل و قلب است و فرد الهام‌بخش، لزوماً مسیر عقلانی و حسابگرانه را در پیش نمی‌گیرد. ثانیاً الهام-بخشی در باب نیکی کاربرد دارد و برای القای نیات معمولی و عادی و حتی شرارت‌گونه و شیطنانی به کار نمی‌رود و نکته دیگر اینکه، الهام‌بخشی با هرگونه اجبار و اکراه ناسازگار است؛ بلکه مبتنی بر اشتیاق و علاقه دوجانبه شکل می‌گیرد (رمضانی، حیدری، نوروزی، ۱۳۹۶: ص ۵۹). به نظر مولفان

جدول ۱. نقل قول الهام‌بخش برای معلمان

| عنوان | تعریف ویژگی |
|--|---|
| من نمی‌توانم به کسی چیزی یاد بدهم. من فقط می‌توانم آنها را به فکر وادارم (سقراط). | معلمان سؤال می‌پرسند و به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا پاسخ‌ها را پیدا کنند. با این حال، یادگیری تنها یافتن پاسخ مناسب نیست، بلکه ایجاد راهی است که به پاسخ منتهی می‌شود. یادگیری با هر قدم نشانه واقعی پیشرفت است. |
| به من بگو و فراموش می‌کنم. به من بیاموز و یاد می‌آید. من را درگیر کن و یاد می‌گیرم (بنجامین فرانکلین). | خاطرات با گذشت زمان محو می‌شوند و درس‌ها فراموش می‌شوند، اما تجربیات، انسانیت را شکل می‌دهند و اثری ماندگار بر جای می‌گذارند. معلمان این امتیاز را دارند که تجربیات و اکتشافات اولیه را هدایت کنند. |

¹ Dominican University of California

² American University

| | |
|--|---|
| آموزش بزرگترین عمل خوش‌بینی است (کالین ویلکاکس).. | در مقابل بی‌احترامی و بدرفتاری و عدم اشتیاق دانش‌آموزان، معلمان معتقد و مؤمن هستند. آنها نور را در انتهای تونل می‌بینند و قدم به قدم پیش می‌روند، واقعاً بزرگترین عمل خوش‌بینی است. |
| اگر برای یک سال برنامه‌ریزی می‌کنید، برنج بکارید. اگر برای یک دهه برنامه‌ریزی می‌کنید، درخت بکارید. اگر برای یک عمر برنامه‌ریزی می‌کنید، مردم را آموزش دهید (ضرب‌المثل چینی). | دانش غذای فکر است، و در حالی که غذا فاسد شدنی است، افکار باقی می‌ماند. معلمان به تمام دنیا چند برابر غذا می‌دهند. |
| آموزش آمادگی برای زندگی نیست. آموزش خود زندگی است (جان‌دیوئی). | یادگیری ممکن است در کلاس درس شروع شود، اما مطمئناً به همین جا ختم نمی‌شود. معلمان تابلوهایی را برای جاده پیش‌رو که خود زندگی است نصب می‌کنند. آنها دانش‌آموزان را در هر کجای زندگی ممکن است به یادگیری تشویق می‌کنند. |
| کاری که مجسمه‌سازی بر روی یک قطعه سنگ مرمر ایجاد می‌کند، به مانند آموزش برای روح انسان است (جوزف ادیسون) | کنده کاری و بریدگی برای خلق یک شاهکار سال‌ها فداکاری می‌طلبد. معلمان به دانش‌آموزان کمک می‌کنند علایق و احساسات واقعی و در نهایت خودشان را کشف کنند. |
| معلمی تنها حرفه‌ای است که همه حرفه‌های دیگر را ایجاد می‌کند (ناشناخته). | معلمان به ما هنرمندان طنز، فیلمسازان، فضانوردان، معماران و کارآفرینان (آموزش) می‌دهند. بدون معلمان، ما سوپرمن، برج ایفل یا اینترنت را نخواهیم داشت. در نهایت، این معلمان هستند که بزرگترین قدرت را دارند: خلق ابرقهرمانان. |
| آموزش باعث ایجاد اعتماد به نفس می‌شود. اعتماد به نفس باعث ایجاد امید می‌شود. امید باعث ایجاد آرامش می‌شود (کنفوسیوس). | دانش رهبران را توانمند می‌کند، پیشرفت‌ها را به پیش می‌برد و الهام بخش اکتشافات است. با رسیدن به هر نقطه عطفی، مناظری وسیع‌تر پیش روی افراد قرار می‌گیرند و امید و آرامش را برای سفر پیش‌رو به ارمغان می‌آورند. |
| اگر کسی مسیر اشتباهی را طی می‌کند، برای سرعت بخشیدن به او نیازی به انگیزه ندارد. چیزی که او به آن نیاز دارد آموزش است تا او را برگرداند (جیم ران). | شاید ممانعت و جلوگیری همیشه راه حل نباشد. برای بچه‌هایی که نمی‌توانند درست را از اشتباه یا چپ‌رازی راست تشخیص دهند، نشان دادن آنها در جهت درست ممکن است موثرتر باشد. برای معلمان، این به معنای آموزش درس‌های زندگی است که لزوماً دانش عمومی نیستند. |
| رویا، بیشتر اوقات، با معلمی شروع می‌شود که به شما ایمان دارد، که شما را می‌کشد و هل می‌دهد و به سمت فلات بعدی هدایت می‌کند، گاهی اوقات شما را با یک چوب تیز به نام حقیقت می‌کوبد (دان رادر). | گاهی حقیقت آزار دهنده است. به دانش‌آموزان آموزش داده می‌شود که به کسانی که با دستی محکم و اغلب سخت‌گیرانه رهبری می‌کنند احترام بگذارند، زیرا می‌دانند که معلمان به دنبال آنها هستند. |
| هنر آموزش هنر کمک به کشف است (مارک ون دورن). | اتم، گرانش و عناصر هسته زمین توسط دانشمندان کشف شده است، اما دانش‌آموزان در سفر اکتشافی خود، خودشان کشف می‌کنند. آنچه سفر آنها به نظر می‌رسد با معلمان آنها شروع می‌شود. |
| آنکه معلم است بسیار مهمتر از آن چیزی است که تدریس می‌کند (کارل میننگر). | ما یاد می‌دهیم، اما اینکه چگونه یاد بدهیم به خودمان بستگی دارد. دانشی که معلمان به اشتراک می‌گذارند همیشه بر اساس شخصیت آنها شکل می‌گیرد و دانش‌آموزان به یاد خواهند آورد که معلمان در حین یادگیری چه احساسی در آنها ایجاد کردند. |
| هر کودکی سزاوار یک قهرمان است - بزرگسالی که هرگز از آنها دست نمی‌کشد، تا آنها به بهترین شکل ممکن ساخته شوند (ریتا پیرسون). | می‌گویند برنده‌ها ساخته می‌شوند نه متولد. اما چه کسی آنها را می‌سازد؟ مربیان و معلمان - کسانی که در ابتدا، در هنگام شکست و بعد از موفقیت در آنجا هستند. دلیل اینکه قهرمانان تسلیم نمی‌شوند این است که معلمانشان از آنها دست نکشیده‌اند. |
| معلم متوسط می‌گوید. معلم خوب توضیح می‌دهد. معلم برتر نشان می‌دهد. معلم بزرگ الهام می‌بخشد (ویلیام ای. وارد). | برای شعله‌ور کردن آتش الهام، فقط یک جنبش لازم است. در کلاس درس، معلمان نه تنها با به اشتراک گذاشتن، بلکه با تشویق تخیل، ایده‌ها را زنده می‌کنند و نمی‌توان گفت که ذهن یک کودک چه چیزی را می‌تواند تصور کند. |
| یک روز همصحبتی با یک معلم بزرگ، بهتر از هزار روز مطالعه مجذبه است (ضرب‌المثل ژاپنی). | یادگیری از یک معلم واقعاً بزرگ، کشف است نه مطالعه. و در نگاه شاگرد الهام گرفته، هزار روز یک روز به نظر می‌رسد. |
| یک معلم خوب مانند شمع است خود را می‌سوزاند، تا راه را برای دیگران روشن کند (مصطفی کمال آتاتورک). | حقوق سخاوتمندانه، مزایا، با حقوق در روزهای مرخصی خوب است، اما لذت فداکاری پرارزش است. معلمان ممکن است مبارزه با استقامت را تجربه کنند، اما می‌دانند که نتایج تلاش آنها هرگز نمی‌تواند پاداش واقعی باشد. |
| آموزش پر کردن یک سطل نیست بلکه روشن کردن آتش است (بلیام باتلر پیتس). | معلمان با آنچه که دارند کار می‌کنند. زمان و منابع آنها ممکن است محدود باشد، اما ذهن جوان نامحدود است. اشتیاق دانش‌آموز به یادگیری تنها چیزی است که معلمان برای انجام کارشان نیاز دارند. |

| | |
|--|--|
| آموزش فراتر از انتقال دانش است؛ الهام بخش تغییر است. یادگیری فراتر از جذب حقایق است؛ در حال کسب ادراک و فهم است (ویلیام آرتور وارد). | ممکن است یک به علاوه یک برابر با دو باشد، اما نتایج معادله به همین جا ختم نمی شود. دانش مانند یک فرمول ریاضی مفید است، اما اگر دانش به کار گرفته نشود و باعث تغییر نشود، فراموش می شود. |
| باید به کودکان یاد داد که چگونه فکر کنند، نه اینکه به چه فکر کنند (مارگارت مید). | قوانین، تئوری ها و حقایق ممکن است تغییر کنند، اما یک فرآیند فکری منطقی چیزی است که ما را به جلو می برد. معلمان ممکن است بر روی استانداردهای تدریس، اجرای آزمون ها و نمره دهی پروژه ها تمرکز کنند، اما هرگز نباید فراموش کنند که چگونه ذهن های جوان را شکل می دهند تا خودشان فکر کنند. |
| شما می توانید یک روز به دانش آموز درس بدهید، اما اگر بتوانید با ایجاد حس کنجکاوی به او یاد دهید، تا زمانی که زنده است به روند یادگیری ادامه می دهد (کلی پی بدفورد). | یک ذهن کنجکاو را نمی توان ارضا کرد. می خواهد هر روز ببیند، احساس کند و یاد بگیرد. چه جایی بهتر از کلاس درس برای یک کودک کنجکاو؟ معلمانی که کنجکاوی را در دانش آموزان تشویق می کنند، می دانند که تأثیری گذاشته اند که تا آخر عمر باقی خواهد ماند. |
| اگر بچه ها از خانواده های قوی، سالم و کارآمد نزد ما بیایند، کار ما را آسان تر می کند. اگر از خانواده های قوی، سالم و کارآمد سراغ ما نیایند، کار ما را مهم تر می کند (باربارا کلروز). | آیا این لباس هایی است که می پوشند یا وسایل مدرسه شان که بیشترین اهمیت را دارد؟ شاگردان ممکن است تحت تأثیر خانواده و تربیت خود باشند، اما این بر عهده معلمان است که بهترین ها را در هر یک از آنها به نمایش بگذارند. برخورد با هر دانش آموز به عنوان یک فرد منحصر به فرد و شایسته آموزش، یک چالش روزمره است که معلمان را ملزم می کند که تعصبات و پیش فرض های شخصی را کنار بگذارند. |
| آنچه ما می خواهیم این است که کودک را در جستجوی دانش ببینیم، نه دانش را در جستجوی کودک (جورج برنارد شاو). | میل به یادگیری باید تقویت شود نه اجبار. کار معلم زمانی آسان تر می شود که دانش آموز تمایل به یادگیری نشان دهد، اما دانش آموزانی که به کمی تشویق نیاز دارند بیشترین نتایج را به دست می آورند. |
| دانش آموزان اهمیتی نمی دهند که شما چقدر می دانید تا زمانی که بدانند شما چقدر اهمیت می دهید (ناشناس). | باهوش ترین فرد در اتاق بودن تضمین کننده احترام نیست و مهربانی به کلمات یا دانش بستگی ندارد. مراقبت یا اهمیت دادن، خود را از طریق اعمال، انگیزه ها و فداکاری شخصی نشان می دهد. |
| برای کمک به شکل دادن ذهن های کوچک، یک قلب بزرگ لازم است (ناشناس). | یک قلب بزرگ به دنبال قدرت، موقعیت یا پذیرش برای خود نیست. قلب بزرگ به نیازهای ضعیف و کوچک اهمیت می دهد. شاید به همین دلیل است که همه به معلمی فراخوانده نمی شوند. |
| آموزش قوی ترین سلاحی است که می توانید برای تغییر جهان از آن استفاده کنید (نلسون ماندلا). | از لحاظ تاریخی، آموزش برای افراد ثروتمند و ممتاز محفوظ بود تا اطمینان حاصل شود که قدرت در دست نخبگان باقی می ماند. با این حال، زمان تغییر کرده است و تغییرات توسط افراد از همه اقشار ایجاد شده است. تعلیم و تربیت نخی است که تغییر آفرینان را به هم می بافت. |

(برگرفته از سایت دانشگاه آمریکا، ۲۰۱۸)

در پژوهش مک گونینگال^۱ (۲۰۰۴)، با نظرسنجی از دانشجومعلمانی که در دوره گواهی تحصیلات تکمیلی در آموزش^۲ شرکت کرده بودند، در ارتباط با معلم الهام بخش ویژگی های زیر را برای معلمان الهام بخش معرفی کرده اند: (۱) همدلی^۳ نزدیک شدن، تمایل به کمک، گشودگی همراه با احترام متقابل (۶۶٪). (۲) اشتیاق^۴ اغلب با احساس انرژی یا خستگی ناپذیری، توانایی کنترل تمام محیط کلاس. «کاریزما»، غیر متعارف بودن، کیفیت پویا و حس شوخ طبعی (۶۶٪). (۳) عشق^۵ ترکیبی از عشق و دانش در مورد موضوع خود، با توانایی مرتبط کردن آن با زندگی دانش آموزان. معلم الهام بخش نه تنها دانش دارد و به یادگیری ادامه می دهد، بلکه آشکارا از به اشتراک گذاشتن آن با دیگران لذت می برد (۵۰٪).

(۴) تشویق^۶ توانایی ایجاد انگیزه در کودکان در تمام سطوح پیشرفت برای یادگیری و لذت بردن از یادگیری، از طریق تشویق مداوم و انتقاد سازنده، در حالی که آموزش را متناسب با پاسخ فردی یا نیاز ارائه می دهد (۳۳٪). (۵) توجه^۷ توانایی ایجاد این احساس در هر دانش آموز که حس کند حضور او و نظرش در کلاس مهم، و به نظرشان گوش داده می شود (۲۵٪). (۶) ثبات^۸ رویکردی مستحکم و پایدار، با مهارت های آموزشی و ارتباطی عالی که ناشی از تعهد درک شده و توجه به دانش آموزان است (۲۰٪). (۷) بهبود (بهسازی، پیشرفت)^۹ از طریق هیجان در امر یادگیری، دانش آموزان این معلم، مشتاق به دانش، جستجوگر و قادر به برقراری ارتباط با زندگی خود فراتر از کلاس درس می شوند.

۱ McGonigal
 ۲ student teachers on a Postgraduate Certificate in Education
 ۳ Empathy
 ۴ Enthusiasm

۵ Passion

۶ Encouragement

۷ Attentiveness

۸ Constancy

۹ Improvement

"تخیل را تحریک می‌کند"، و "مرزهای شخصی پتانسیل دانش آموز را به منظور افزایش رشد تحت فشار قرار می‌دهد، نه اینکه به همه دانش آموزان یکسان آموزش داده شود (ص ۱۱۹).

در تحقیق کنستانتینو^۲ (۲۰۱۷)، نیز برای آموزش الهام بخش مولفه‌ها و ویژگی‌هایی معرفی شده که در جدول شماره ۲ به معرفی آنها پرداخته می‌شود.

آنها متوجه بهبود عملکرد خود می‌شوند (۱۰٪).

(۸) لذت بردن.^۱ روش‌های لذت بخش یادگیری استفاده می‌شود: کار گروهی، تلاش گروهی و تعامل (۵٪).

به طور خلاصه (به قول یک دانش آموز)، یک معلم الهام بخش کسی است که به دانش آموزان انگیزه می‌دهد، علاقه مند است و به آنها اهمیت می‌دهد، آگاه است. این یک "معلم به یاد ماندنی" (از نظر یکی دیگر) به نظر می‌رسد شخص و همچنین معلم خوبی از نظر سنتی است. شخصی است که

جدول ۲. مولفه‌ها و ویژگی‌های آموزش الهام بخش

| تعریف | مولفه‌های آموزش الهام بخش |
|---|---------------------------|
| زمانی که دانش آموزان به تنهایی فراتر از الزامات کلاس می‌روند تا به دنبال فرصت‌هایی برای بهبود عملکرد خود باشند. | تحریک کننده ^۳ |
| وقتی دانش آموزان سخت کار می‌کنند نه به این دلیل که با نمره یا برچسب پاداش می‌گیرند، بلکه به خاطر یادگیری برای رضایت از خود. | ایجاد انگیزه ^۴ |
| هنگامی که دانش آموزان مشتاق هستند آنچه را که آموخته‌اند به دوستان، خواهر و برادر، والدین، جامعه و یا جهان خود منتقل کنند. | هیجان انگیز ^۵ |
| وقتی دانش آموزان برای کسب اطلاعات بیشتر برگشتند یا از یک استراحت صرف نظر کردند تا در مورد علاقه خود صحبت کنند | فریبنده ^۶ |
| زمانی که دانش آموزان درک می‌کنند که تحصیلات بر زندگی آنها و شاید زندگی افراد نزدیک به آنها تأثیر می‌گذارد | تأثیر گذار ^۷ |

چالش‌ها را درک کنند. کنستانتینو (۲۰۱۷)، ضمن توصیف چهار مرحله استیل، نیازمندی‌های هر دوره را برای معلمان تبیین می‌نماید که در جدول شماره ۳ به توصیف آنها پرداخته می‌شود:

استیل^۸ (۲۰۱۱)، مسیر تبدیل شدن به یک معلم الهام بخش را گذر از چهار مرحله می‌داند: مرحله ناآگاه، مرحله آگاه، مرحله توانا و مرحله الهام بخش.^۹ این مراحل در یک پیوستگی هستند. آگاهی از مراحل رشد و رسیدن به مرحله الهام بخش در تدریس، به معلمان کمک می‌کند تا فرآیند و

جدول ۳. مراحل تبدیل شدن به یک معلم الهام بخش

| مراحل | توصیف مراحل |
|---------|---|
| ناآگاه | استیل (۲۰۱۱)، مرحله ناآگاه را به عنوان نقطه ای توصیف می‌کند که معلم ممکن است به طور کامل از ظرایف چندوجهی تدریس آگاه نباشد. علاوه بر این، آنها ممکن است در اطلاعات مهم در مورد موضوع روش‌های آموزشی و/یا یادگیری کمبود داشته باشند. این مرحله احتمالاً مربوط به ابتدای خدمت معلمان است و در برنامه تربیت معلم، معلمان می‌توانند از موارد زیر بهره مند شوند: مشاهده و گفتگو با معلمانی که در مرحله توانمند و الهام بخش هستند. آشنایی با محتوا دانش و نظریه‌های آموزشی. |
| آگاه | در مرحله آگاه، معلم با نظریه‌های رایج یادگیری و مسائل عجیب و غریب تدریس آشنا است. آنها ممکن است هنوز توانایی، اعتماد به نفس یا خود مؤثری برای تدریس خود نداشته باشند و در امر تدریس به برخی از نیازهای دانش‌آموزان توجه نکنند (استیل، ۲۰۱۱). در این مرحله معلمان می‌توانند از موارد زیر بهره مند شوند: آموزش مجدد دروس پس از انعکاس و انجام تنظیمات لازم در طرح درس دریافت بازخورد از معلمان دیگری که در مرحله الهام بخش هستند. |
| توانمند | در مرحله توانمندی، معلمان دانش موضوعی و آموزشی را به دست آورده‌اند. ممکن است هنوز نسبت به رویکردهای خود نامطمئن به نظر برسند و ممکن است نسبت به برخی از استراتژی‌های خود ناخوشایند باشند. گاهی ممکن است از انحراف از درس برنامه‌ریزی شده خود بترسند و در نتیجه لحظات آموزش پذیر را تشخیص ندهند و یا همیشه قادر به تشخیص واکنش‌های دانش‌آموزان و پیام‌های غیرکلامی آنها نباشند. با این وجود، عنصر کلیدی در |

⁶ Captivating

⁷ Effective

⁸ Steele

⁹ Unaware, Aware, Capable, Inspired

¹ Enjoyment

² Constantinou

³ Stimulating

⁴ Motivating

⁵ Exiting

| | |
|---|------------------|
| <p>این مرحله، توانایی معلمان برای درگیر شدن مؤثر در چرخه تامل است. این چرخه پیوسته تاملات و تلاش مستمر، به معلمان در انتقال از مرحله توانا به مرحله الهام بخش کمک می‌کند (استیل، ۲۰۱۱). در این مرحله معلمان می‌توانند از موارد زیر بهره‌مند شوند:</p> <p>تدریس مجدد دروس بعد از تغییرات و اصلاحات مورد نیاز در فرایند روش انجام کار</p> <p>مشاهده و دریافت بازخورد از معلمان دیگر که در مرحله توانمند و الهام بخش هستند</p> <p>فیلمبرداری از عملکرد خود و سپس تامل بر روی آن</p> | |
| <p>در مرحله الهام بخش، معلم قبلاً بسیاری از تکنیک‌ها، استراتژی‌ها و روش‌های مؤثر برای آموزش و تدریس الهام بخش را شناسایی کرده است، با این حال، به غیر از تکنیک‌ها و استراتژی‌های آزمایش شده، به چیزهای بیشتری نیاز دارد (استیل، ۲۰۱۱). آموزش الهام بخش مستلزم آن است که معلم دانش آموزان را به خوبی بشناسد یا نیازهای آنها را با دقت شناخته و به آنها توجه نماید (گراهام، ۲۰۰۸). با شناخت دقیق نیازهای کودکان و توجه و مراقبت از آنها و ...، فرد به مهارت بالایی دست می‌یابد. بطورکلی در مرحله الهام بخش، معلم می‌داند که رفتار یکسان با همه مناسب نیست و توجه به نیازهای فردی هر دانش آموز باید مورد توجه قرار بگیرد (تومیلینسون، ۱۹۹۹).</p> | <p>الهام بخش</p> |

(برگرفته از کنستانتینو، ۲۰۱۷)

افزایش اعتماد به نفس و انگیزه آنها می‌شود. لذا آگاهی از استعدادها و توانایی‌های منحصر به فرد دانش آموزان، آگاهی از مشکلات و چالش‌های موجود در تحقق دستاوردها در حوزه‌ی کاری خود، احترام و ارزش گذاشتن به موقعیت‌ها و علایق دانش آموزان و داشتن این نگرش که "هیچ دستاوردی یک دستاورد کوچک نیست"، موجب توسعه ذهنیت باز معلمان می‌شود. در نهایت در ارتباط با عمل ارتباطی به عنوان سومین ویژگی مورد نیاز در تدریس الهام بخش، لازم به ذکر است که تدریس یک عمل ارتباطی است که در آن چرخه‌ای از تبادل پیام صورت می‌گیرد. معلمان الهام بخش در دریافت پیام‌های رسمی و غیر رسمی عملکرد خوبی از خود نشان می‌دهند و می‌دانند چگونه به دانش آموزانی که این پیام‌ها را ارسال می‌کنند پاسخ دهند (استیل، ۲۰۱۱). لذا طبق تحقیق کنستانتینو (۲۰۱۷)، توجه به رفتار و واکنش دانش آموزان به درس، مطالعه منظم بازخورد دانش آموزان و انتظار از دانش آموزان به عنوان شرکت‌کنندگان و گیرندگان فعال نه منفعل، موجب رشد و توسعه عمل ارتباطی می‌شود. در بحث معلمان الهام بخش، در کنار مطالب ذکر شده، می‌توان به چند خرده‌مضمون و تعریف عملیاتی آنها که در مقاله رضانی، حیدری و نوروزی (۱۳۹۶) با عنوان «معلم الهام بخش جستجویی در سلوک و منش چهار معلم برجسته ایران در دوره معاصر» اشاره شده، نیز پرداخت:

برای تدریس الهام بخش، سه ویژگی ممکن است به عنوان محوری اساسی برای تدریس الهام بخش در نظر گرفته شود. این سه ویژگی شامل خودآگاهی معلم، ذهنیت باز معلم و درک معلم از عمل ارتباطی است. معلمانی که می‌خواهند تدریس موفق و الهام بخش داشته باشند، باید این سه ویژگی را در خود توسعه دهند.

در ارتباط با خودآگاهی معلم باید اذعان داشت که خودآگاهی یکی از اساسی‌ترین فرآیندهای فهم و ادراک است که معلمان باید در تحقق آن کوشا باشند تحقیقات (کنستانتینو، ۲۰۱۵^۳؛ کینگوی، ۲۰۱۰^۴ و لیگت، ۲۰۰۸^۵)، نشان می‌دهد که ارزش‌ها، اخلاق، اعتقادات، ترس‌ها، تعصبات و فلسفه‌های معلمان بر آموزش آنها تأثیر می‌گذارد. داشتن خودآگاهی و درک کامل از هویت خود به معلمان کمک می‌کند تا هویت دانش آموزان خود را درک و ضمن احترام، از آنها قدردانی کنند. معلمان با اشتغال به شیوه‌های تفکر و تامل بر خود، بررسی مجدد اخلاق، اعتقادات و تعصبات، و پذیرش تعصبات خود و رسیدگی به آنها می‌توانند خودآگاهی خود را توسعه دهند. دومین ویژگی ذهنیت باز معلم است. معلمان با ذهنیت باز اعتقاد دارند که در یادگیری با اختصاص زمان کافی و آموزش مناسب، همه دانش آموزان پتانسیل یادگیری دارند (کریستنبری، ۲۰۱۱^۶). داشتن یک ذهنیت باز راه را برای بزرگداشت و قدردانی دستاوردهای فردی دانش آموزان در همه زمینه‌ها باز می‌کند که باعث

جدول ۴. چند خرده‌مضمون و تعریف عملیاتی آنها در بحث معلم الهام بخش

| تعریف عملیاتی | خرده‌مضمون |
|---|-------------|
| تبحر و تسلط علمی در حوزه تخصصی خویش | احاطه علمی |
| رغبت فراوان نسبت به یادگیری و دانش‌اندوزی | شوق فراگیری |
| پشتکار و استقامت در پیشبرد کارها | ثبات قدم |

⁴ Keengwe

⁵ Liggett

⁶ Christenbury

¹ Graham

² Tomlinson

³ Constantinou

| | |
|-------------------|---|
| نظم و برنامه ریزی | برخورداری از طرح و نظم در کارها و عمل بر اساس برنامه مشخص |
| سادگی و آراستگی | پوشش ساده، مرتب و بدون آرایش |
| تقید دینی | پایبندی به دین و دفاع از آن |
| رفتار مهر آمیز | با محبت و خوش برخورد بودن با شاگردان |
| شوخی طبیعی | بذله گویی و مزاح با رعایت شرایط ادب و حریم محیط های علمی |
| رفاقت با شاگردان | دوستی و صمیمیت منطقی و معقول با شاگردان |
| عفو و گذشت | درگذشتن از اشتباه و خطای شاگردان |

(برگرفته از رضائی، حیدری، نوروزی، ۱۳۹۶: ص ۶۷-۶۹)

سطح توانایی باشند. پس رسیدن معلمان به مرحله الهام بخش در امر تدریس و ...، همانطور که در ابتدای بحث هم اشاره شد، یک شبه اتفاق نمی افتد و طبق تحقیقاتی که به آنها اشاره شد، نیازمند توسعه و پرورش برخی صفات و ویژگی هاست.

سوال ۲: از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، معلمان الهام بخش چه ویژگی هایی دارند؟

در کنار بررسی منابع مختلف که مطالب متنوعی درباره تدریس معلم الهام بخش ارائه داده اند، می توان اذعان داشت که تدریس معلمان الهام بخش یک معادله ریاضی یا یک واکنش شیمیایی نیست که در صورت تکرار همان پروتکل نتایج ثابتی ایجاد کند. تدریس یک کار چندوجهی با متغیرهای دائمی در حال تغییر است که باید در هر لحظه از فرآیند تدریس در نظر گرفته شوند. یک روش تدریس که در یک کلاس جواب می دهد، ممکن است با کلاس دیگر کارایی نداشته باشد، حتی اگر دانش آموزان در همان گروه سنی و

جدول ۵. ویژگی معلم الهام بخش طبق نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان

| ردیف | پاسخ معلمان | فراوانی | پاسخ متخصصان | فراوانی |
|------|---|---------|--|---------|
| ۱ | دارای ثبات شخصیت است. | ۲۱ | صبور هستند و به دانش آموزان خود محبت می کنند. | ۱۱ |
| ۲ | تاثیرگذار و دارای هویت است. | ۲۰ | در راه آموزش و تعلیم و تربیت از خود، گذشتگی می کنند. | ۸ |
| ۳ | به کار خود و چیزی که میخواهد یاد بدهد، اعتقاد دارد | ۱۵ | دارای سواد و فهم کافی هستند. | ۱۰ |
| ۴ | از دانسته های خود که قرار است، به دانش آموزان منتقل کند، اطمینان دارد | ۱۶ | انگیزه کافی دارند و درگیر مسائل حاشیه ای نمی شوند. | ۱۰ |
| ۵ | خداپاوار، وقت گذار، صبور و متعهد هست. | ۲۰ | به تفاوت های فردی توجه می کنند. | ۸ |
| ۶ | دارای روحیه ازخودگذشتگی است و تواضع علمی دارد. | ۱۵ | به ابعاد معنوی و مادی دانش آموزان توجه ویژه دارند. | ۹ |
| ۷ | همواره سعی در ارتقای دانسته های خود دارد. | ۲۱ | خلاق هستند و به خلاقیت دانش آموز توجه دارند. | ۱۰ |
| ۸ | می تواند به راحتی با دانش آموزان خود ارتباط بگیرد و مطالب را به آنها معرفی کند. | ۱۸ | به معلمی در وهله اول به عنوان یک شغل درآمدزا نگاه نمی کنند، بلکه آن را رسالتی برای خود می دانند. | ۷ |
| ۹ | فن بیان مناسبی دارد. | ۲۱ | - | - |
| ۱۰ | مقبول و محبوب هست. | ۲۰ | - | - |
| ۱۱ | همواره سعی در ایجاد رفتار مثبت در دانش آموز دارد. | ۱۵ | - | - |
| ۱۲ | حرف با عملش یکسان است و برای حرف های خود دلیل و استدلال منطقی دارد. | ۱۴ | - | - |
| ۱۳ | سرکلاس خود طبق برنامه مشخص عمل می کند. | ۱۸ | - | - |

جدول شماره ۵ نشان می دهد که از بین پاسخ های متخصصان، پاسخ شماره اول «صبور هستند و به دانش آموز خود محبت می کنند» بیشترین فراوانی را دارد و پاسخ شماره هشتم «به معلمی در وحله اول به عنوان یک شغل درآمدزا نگاه نمی کنند، بلکه آن را رسالتی برای خود می دانند» به نسبت سایر پاسخ ها از فراوانی کمتری برخوردار است.

باتوجه به داده های جدول شماره ۵، در بین پاسخ های معلمان، ویژگی اول «دارای ثبات شخصیت هستند» و ویژگی هفتم «همواره سعی در ارتقای دانسته های خود دارد» و ویژگی نهم «فن بیان مناسبی دارد»، دارای بیشترین فراوانی هستند و مولفه دوازدهم به نسبت سایر مولفه ها دارای کمترین فراوانی است. درباره نظر متخصصان هم یافته های

سوال ۳: از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، در مراکز تربیت معلم چه فرصت‌ها و جنبه‌های مثبت در تحقق تربیت معلمان الهام بخش وجود دارد؟

جدول ۶. فرصت‌ها و جنبه‌های مثبت در تربیت معلمان الهام بخش در مراکز تربیت معلم

| فرآوانی | پاسخ متخصصان | فرآوانی | پاسخ معلمان | - |
|---------|--|---------|---|---|
| ۱۰ | استفاده از تجارب اساتید با تجربه | ۲۱ | شیوه تدریس دانشجو محور | ۱ |
| ۹ | فرصت و میدان دادن به دانشجو | ۲۱ | حضور اساتید باتجربه | ۲ |
| ۱۰ | انتقال تجارب مفید و کاربردی به دانشجویان توسط اساتیدی که خود نیز تجربه معلمی دارند | ۲۰ | استفاده از روش‌های نوین آموزشی | ۳ |
| ۸ | محتوای خوب دروس ارائه شده | ۱۵ | ارتباط نزدیک بین استاد و دانشجو | ۴ |
| ۶ | امکانات مناسب نسبت به سایر دانشگاه‌ها | ۲۰ | حضور اساتیدی که خود سابقه معلمی دارند | ۵ |
| ۸ | دوره‌های کارورزی که باعث کسب تجربه‌های مفید و خوبی برای دانشجومعلم‌ها می‌شود | ۱۵ | برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های مختلف (دوره‌های کارورزی) | ۶ |
| ۵ | تمرکز این دانشگاه صرفاً بر موضوع تربیت معلم | ۱۰ | میدان دادن به دانشجو در عرصه‌های مختلف و کسب تجربه‌های تازه برای آنان | ۷ |
| ۶ | تامین نیازهای مالی دانشجویان در مقایسه با سایر دانشگاه‌های دولتی | - | - | ۸ |

اساتیدی که خود نیز تجربه معلمی دارند» دارای بیشترین فراوانی هستند لذا پاسخ شمار هفتم «تمرکز این دانشگاه صرفاً بر موضوع تربیت معلم» از کمترین فراوانی برخوردار است.

سوال ۴: از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، در مراکز تربیت معلم چه چالش‌هایی در تحقق تربیت معلمان الهام بخش وجود دارد؟

باتوجه به داده‌های جدول شماره ۶، از نظر معلمانی که دانش آموخته مراکز تربیت معلم بودند از بین پاسخ‌های داده شده، پاسخ اول «شیوه تدریس دانشجو محور» و پاسخ دوم «حضور اساتید باتجربه» دارای بیشترین فراوانی است و اما پاسخ هفتم «میدان دادن به دانشجو در عرصه‌های مختلف و کسب تجربه‌های تازه برای آنان» دارای کمترین فراوانی بوده است. در ارتباط با پاسخ متخصصان هم که در جدول شماره ۶ آشکار است، از بین پاسخ‌های داده شده، پاسخ شماره اول «استفاده از تجارب اساتید باتجربه» و پاسخ شماره سوم «انتقال تجارب مفید و کاربردی به دانشجویان توسط

جدول ۷. چالش‌های موجود در تحقق تربیت معلمان الهام بخش در مراکز تربیت معلم

| فرآوانی | پاسخ متخصصان | فرآوانی | پاسخ معلمان | - |
|---------|---|---------|---|---|
| ۱۰ | کمبود بودجه | ۱۵ | ضعف نظارت و بازرسی‌ها | ۱ |
| ۶ | کاهش کارهای عملی | ۲۰ | اختلاف میان آنچه که باید آموخته شود و آنچه که باید انجام شود | ۲ |
| ۸ | وجود برخی اساتیدی که محتوای تعیین شده را به خوبی تدریس نمی‌کنند | ۱۵ | جنبه عملی درس‌ها کاهش پیدا کرده | ۳ |
| ۸ | استفاده از اساتیدی که شمع معلمی ندارند و خود سابقه معلمی ندارند | ۲۰ | برخی از اساتید شایستگی کافی برای تدریس در این دانشگاه را ندارند | ۴ |
| ۱۰ | حضور برخی از دانشجویانی که انگیزه کافی برای معلمی ندارند | ۱۷ | عدم نیازسنجی مطابق با فعالیت‌های پیش روی دانشجومعلم‌ها در مدرسه | ۵ |
| ۶ | کمبود نیروی متخصص کافی در دانشگاه برای امور مختلف | ۱۴ | عدم تخصص برخی از بازرسان | ۶ |

| | | | |
|----|----------------|---|---|
| ۷ | کمبود های مالی | ۹ | طبق قانون تمامی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان چه ترددی و خوابگاهی میبایست تمامی دوران تحصیل خود را در خوابگاه طی کنند تا برنامه های تربیتی و آموزشی آنان به درستی طی شود که عدم اجرای این قانون چالش ها و کمبودهایی در امر تربیت معلم به وجود آورده است. |
| ۸ | - | - | ضعف مدیریتی و وابستگی آن به دو وزارت خانه: مدیران مراکز تربیت معلم از بین کسانی انتخاب می شوند که جزء بدنه اصلی مراکز تربیت معلم نیست و نسبت به مشکلات آن بی تفاوت است |
| ۹ | - | - | عدم فرصت کافی برای اعضای هیات علمی به منظور مطالعه و پژوهش در جهت تربیت معلمان الهام بخش (چون در دانشگاه فرهنگیان تعداد عضو هیات علمی کافی نیست و مجبور می شوند بیش از حد موظفی خود تدریس کنند) |
| ۱۰ | - | - | کمیت محوری در سنجش اقدامات اساتید مراکز تربیت معلم و ارتقاء آنها بدون توجه به ملاک های آموزشی و توانایی های معلمی |
| ۱۱ | - | - | نبود فرصت های مطالعاتی و تبادلات علمی مراکز تربیت معلم با مراکز تربیت معلم سایر کشورها |

بیشترین فراوانی است و اما پاسخ شماره هفت «طبق قانون تمامی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان چه ترددی و خوابگاهی میبایست تمامی دوران تحصیل خود را در خوابگاه طی کنند تا برنامه های تربیتی و آموزشی آنان به درستی طی شود که عدم اجرای این قانون چالش ها و کمبودهایی در امر تربیت معلم به وجود آورده است.» کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده است.

سوال ۵: از نظر معلمان پایه ابتدایی و متخصصان (اساتید مراکز تربیت معلم)، برای غلبه بر چالش های موجود در مسیر بهبود تربیت معلمان الهام بخش چه راهکارهایی پیشنهاد می کنید؟

مطابق با یافته های جدول شماره ۷، از بین پاسخ های معلمان در بحث چالش های موجود در مراکز تربیت معلم در امر تربیت معلمان الهام بخش، پاسخ شماره دوم «اختلاف میان آنچه که باید آموخته شود و آنچه که باید انجام شود» و پاسخ شماره چهارم «برخی از اساتید شایستگی کافی برای تدریس در این دانشگاه را ندارند» دارای بیشترین فراوانی هستند و اما پاسخ شماره هفت «کمبودهای مالی» کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. در ارتباط با پاسخ متخصصان و اساتید نیز داده های جدول شماره ۷ نشان می دهد که از بین پاسخ های دریافت شده، پاسخ شماره اول «کمبود بودجه» و پاسخ شماره پنجم «حضور برخی از دانشجویانی که انگیزه کافی برای معلمی ندارند»، دارای

جدول ۸. راهکارهایی جهت غلبه بر چالش های موجود بر سر راه تحقق تربیت معلمان الهام بخش

| فرآوانی | پاسخ متخصصان | فرآوانی | پاسخ معلمان |
|---------|--|---------|--|
| ۱۰ | استفاده از تجارب اساتید و معلمان با تجربه در تصمیم گیری ها | ۲۱ | کم کردن فاصله میان دانش نظری و عملی |
| ۷ | استفاده از معلمان و اساتید هنرمند | ۲۰ | ارتقای سطح علمی اساتید و گزینش ویژه در انتخاب آنها |
| ۸ | تعریف درست از معلم الهام بخش و تقدیر از معلمان الهام بخش | ۲۱ | تسهیل دسترسی دانشجویان معلم ها و اساتید به منابع و وسایل کمک آموزشی نوین |
| ۶ | برگزاری دوره های آموزشی | ۱۷ | تخصصی کردن واحد های درسی |
| ۵ | اصلاح شیوه گزینش جذب و به کارگیری دانشجویان معلم ها و اساتید | ۱۵ | تقویت و تجهیز دانشگاه فرهنگیان |
| ۸ | تناسب ورودی ها با ظرفیت هر مرکز | ۱۸ | برگزاری دوره های آموزشی مختلف |
| ۶ | تالیف کتاب های جدید و ترجمه آثار خوب و معتبر | ۱۴ | توجه بیشتر به دوره های کارورزی |
| ۴ | اصلاح نگرش دانشجویان معلم ها نسبت به شغل مقدس معلمی | - | - |

ها و اساتید به منابع و وسایل کمک آموزشی نوین» دارای بیشترین فراوانی هستند. اما پاسخ شماره هفتم «توجه بیشتر به دوره های کارورزی» کمترین فراوانی را دارد. در ارتباط با

با توجه به یافته های جدول شماره ۸، در بین پاسخ های معلمان، پاسخ شماره اول «کم کردن فاصله دانش نظری و عملی» و پاسخ شماره سوم «تسهیل دسترسی دانشجویان معلم

در سایر منابع نیز ویژگی‌های همچون همدلی، اشتیاق، عشق، تشویق، توجه، ثبات، بهبود (بهسازی، پیشرفت) و لذت‌بردن، تحریک‌کننده، ایجاد انگیزه، هیجان انگیز، فریبده و تاثیرگذار برای یک معلم الهام‌بخش معرفی شده است. در تحقیقاتی که در داخل کشور ایران نیز انجام شده، برای معلم الهام‌بخش ویژگی‌هایی همچون احاطه علمی، شوق فراگیری، ثبات قدم، نظم و برنامه‌ریزی، سادگی و آراستگی، تقید دینی، رفتار مهرآمیز، شوخ‌طبعی، رفاقت با شاگردان و عفو و گذشت معرفی شده است و با تامل بر این ویژگی‌ها مشخص می‌شود که ویژگی‌هایی که برای معلم الهام‌بخش توسط پژوهشگران ایرانی معرفی شده است با آنچه در پژوهش‌های خارج از کشور تحقق یافته، ضمن تفاوت‌های جزئی همچون تقید دینی، دارای اشتراکات فراوان است. این تفاوت جزئی هم از این نشأت می‌گیرد که نظام آموزشی کشور ایران مبتنی بر تربیت دینی است و انتظار می‌رود معلمانی با تقید دینی در سیستم تربیتی مشغول به کار شوند. بطور کلی برای تدریس الهام‌بخش، از یک معلم انتظار می‌رود با گذر از مراحل که به برخی از مراحل در بخش یافته‌ها اشاره شد، اکثریت ویژگی‌های ذکر شده را در خود پرورش و تقویت نمایند و عامل تغییر و تحول در زندگی فراگیران باشند. مجدد یادآوری می‌شود که این ویژگی‌ها برای معلم یک شبه حاصل نمی‌شود و نیازمند گذراندن دوره‌های آموزشی و تمرین‌های مکرر و کسب تجارب است.

در پاسخ به سوال دوم پژوهش، از نظر معلمان ویژگی‌هایی همچون داشتن ثبات شخصیت، تاثیرگذار و دارای هویت، اعتقاد به کار خود و چیزی که می‌خواهد یاد بدهد، اطمینان از دانسته‌های خود که قرار است، به دانش‌آموزان منتقل کند، خداباور، وقت گذار، صبور و متعهد، دارای روحیه از خودگذشتگی و تواضع علمی، همواره سعی در ارتقای دانسته‌های خود، همواره ارتباط آسان با دانش‌آموزان خود و معرفی مطالب به آنها، فن بیان مناسب، مقبول و محبوب، همواره سعی در ایجاد رفتار مثبت در دانش‌آموزان، یکی بودن حرف با عمل، داشتن دلیل و استدلال منطقی برای حرف‌های خود و داشتن برنامه در کار آموزش به عنوان ویژگی معلمان الهام‌بخش معرفی شد. در پاسخ متخصصان نیز به ویژگی‌هایی همچون صبور و محبت به دانش‌آموزان، از خودگذشتگی در راه آموزش، دارای سواد و فهم کافی، دارای انگیزه کافی و دوری از مسائل حاشیه‌ای، توجه به تفاوت‌های فردی، توجه ویژه به ابعاد معنوی و مادی دانش‌آموزان، خلاق و توجه به خلاقیت دانش‌آموزان، و در نهایت عدم نگاه به معلمی در وهله اول به عنوان یک شغل درآمدزا، بلکه توجه به آن به عنوان رسالتی برای خود معرفی گردید. یافته‌های

پاسخ‌های متخصصان نیز باتوجه به جدول شماره ۸، از بین پاسخ‌ها، پاسخ شماره اول «استفاده از تجارب اساتید و معلمان با تجربه در تصمیم‌گیری‌ها» بیشترین فراوانی را دارد و اما پاسخ شماره هشت «اصلاح نگرش دانشجو معلم‌ها نسبت به شغل مقدس معلمی»، دارای کمترین فراوانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به منظور بررسی ویژگی‌ها و استلزامات تربیت معلم الهام‌بخش و راهکارها جهت غلبه بر چالش‌های موجود (واکاوی تجربه‌زیسته معلمان و متخصصان)، ابتدا در پاسخ به سوال اول به بررسی اسناد و پژوهش‌های موجود در زمینه معلم الهام‌بخش پرداخته شد و بطور کلی یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌هایی که برای معلمان الهام‌بخش ذکر می‌شود، یک شبه حاصل نمی‌شود. بلکه با تلاش و تربیت و رشد قوای عقلانی حاصل شده است. البته با این ادعا منکر استعداد نهفته در وجود انسان‌ها نیستیم، استعداد هم‌نیازمند تربیت و رشد و شکوفایی است. پس در مراکز تربیت معلم باید سعی شود دانشجو معلمان را با ویژگی‌های معلمان الهام‌بخش آشنا و با فراهم کردن دوره‌ها همچون دوره‌های کارورزی، این ویژگی‌ها را در عمل معلمی در خود پرورش و تقویت نمایند. طبق مطالعات اسناد برای معلم الهام‌بخش مجموعه‌ای از ویژگی‌ها شناسایی شد. در سایت دانشگاه آمریکا برای معلم الهام‌بخش ویژگی‌هایی همچون تحریک‌کننده اذهان فراگیران به تفکر، درگیر کردن فراگیران در امر یادگیری، خوش‌بینی و امیدواری و دوری از ناامیدی، برنامه‌ریزی در کارها، آموزش نحوه زندگی کردن، کمک به دانش‌آموزان جهت کشف علایق و احساسات واقعی و استعدادهایشان، داشتن امید و اعتماد به نفس و ایجاد آن در فراگیران، راهنمای خوب به جای تلقین ایده‌ها به اذهان فراگیران، هدفمندی و دارای انگیزه، توجه به چگونه آموختن محتوا به جای تاکید زیاد بر خود محتوا، مشوق تخیل و ایده‌های فراگیران، عدم تسلیم در برابر شکست‌ها، سرشار از دانش و تجارب، ایجاد اشتیاق مستمر به یادگیری در فراگیران، عامل تغییر در باورها، ادراک و در زندگی فراگیران، یاد دادن چگونه فکر کردن به فراگیران، برانگیختن کنجکاوای فراگیران به یادگیری، توجه به تفاوت‌های فردی و برخورد با هر دانش‌آموز به عنوان یک فرد منحصر به فرد، دوری از اجبار در آموزش و ایجاد میل و رغبت برای جستجوی دانش، اهمیت دادن به یادگیری فراگیران، داشتن قلب بزرگ و توجه به نیازهای همه و باور به علم و دانش به عنوان تنها ابزار تغییر در جهان معرفی گردید.

عملی درس‌ها، فقدان شایستگی کافی برای تدریس برای برخی از اساتید، عدم نیازسنجی مطابق با فعالیت‌های پیش-روی دانشجومعلم‌ها در مدرسه، عدم تخصص برخی از بازرسان و کمبودهای مالی به عنوان چالش‌ها در مراکز تربیت معلم گزارش شد. از نظر متخصصان نیز مواردی همچون کمبود بودجه، کاهش کارهای عملی، وجود برخی اساتیدی که محتوای تعیین شده را به خوبی تدریس نمی‌کنند، گاه استفاده از اساتیدی که شمع معلمی و سابقه معلمی ندارند، حضور برخی از دانشجویانی که انگیزه کافی برای معلمی ندارند، کمبود نیروی متخصص کافی در دانشگاه برای امور مختلف، عدم توجه به اجرای برخی از قوانین، ضعف مدیریتی و وابستگی آن به دو وزارتخانه: مدیران مراکز تربیت معلم از بین کسانی انتخاب می‌شوند که جزء بدنه اصلی مراکز تربیت معلم نیست و نسبت به مشکلات آن بی‌تفاوت است، عدم فرصت کافی برای اعضای هیات‌علمی به منظور مطالعه و پژوهش در جهت تربیت معلمان الهام‌بخش، کمیت محوری در سنجش اقدامات اساتید مراکز تربیت معلم و ارتقاء آنها بدون توجه به ملاک‌های آموزشی و توانایی‌های معلمی نبود فرصت‌های مطالعاتی و تبادلات علمی مراکز تربیت معلم با مراکز تربیت معلم سایر کشورها به عنوان چالش‌هایی در مراکز تربیت معلم معرفی گردید. برخی از چالش‌های گزارش شده توسط معلمان و اساتید همچون مشکلات مالی و فقدان امکانات کافی، گاه استفاده از اساتیدی که تجربه معلمی نداشته و کاهش جنبه عملی درس‌ها موارد مشترک بودند که لازم است جهت برون رفت از این چالش‌ها به ترتیب اولویت‌ها اقداماتی تحقق یابد. لذا یافته این پژوهش با نتایج تحقیق رضائی، مهنی و عزیز (۱۳۹۷) در برخی چالش‌های گزارش شده همچون مشکلات مالی و اقتصادی همسو است.

در نهایت در پاسخ به سوال پنجم پژوهش، یافته‌ها آشکار ساخت طبق نظر معلمان برای غلبه بر چالش‌ها پیشنهاداتی همچون کم کردن فاصله میان دانش نظری و عملی، ارتقای سطح علمی اساتید و گزینش ویژه در انتخاب آنها، تسهیل دسترسی دانشجو معلم‌ها و اساتید به منابع و وسایل کمک آموزشی نوین، تخصصی کردن واحدهای درسی، تقویت و تجهیز دانشگاه فرهنگیان، برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف و توجه بیشتر به دوره‌های کارورزی مطرح شد. متخصصان هم برای برون رفت از چالش‌ها، راه کارهایی همچون استفاده از تجارب اساتید و معلمان با تجربه در تصمیم‌گیری‌ها، استفاده از معلمان و اساتید هنرمند، تعریف درست از معلم الهام‌بخش و تقدیر از معلمان الهام‌بخش، برگزاری دوره‌های آموزشی، اصلاح شیوه گزینش جذب و به کارگیری دانشجومعلم‌ها و اساتید، تناسب ورودی‌ها با ظرفیت هر مرکز،

سوال دوم پژوهش در برخی ویژگی‌ها همچون تقید دینی و خداباوری، از خودگذشتگی و تواضع و داشتن برنامه در کارها با یافته‌های پژوهش رضائی و همکاران (۱۳۹۶) همسو است. لذا ویژگی‌هایی مثل «ثبات شخصیت و صبوری» و «محبت به دانش‌آموزان خود» به ترتیب از جانب معلمان و اساتید دارای بیشترین فراوانی بود و همچنین باید توجه داشت که پاسخ‌های معلمان و اساتید باهم تفاوت‌هایی داشت و توجه به پرورش این ویژگی‌ها در مراکز تربیت معلم با توجه به درجه اهمیت آنها می‌تواند سودمند باشد.

یافته‌های سوال سوم پژوهش، نشان داد از نظر معلمان شیوه تدریس با رویکرد دانشجومحوری، حضور اساتید باتجربه، استفاده از روش‌های نوین آموزشی، ارتباط نزدیک بین استاد و دانشجو، استفاده از اساتیدی با سابقه معلمی، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های مختلف (دوره‌های کارورزی) و میدان دادن به دانشجو در عرصه‌های مختلف و کسب تجربه-های تازه برای آنان به عنوان فرصت‌های مثبت در جهت تربیت معلمان الهام‌بخش معرفی گردید. همچنین طبق نظر متخصصان استفاده از تجارب اساتید با تجربه، فرصت و میدان دادن به دانشجو، انتقال تجارب مفید و کاربردی به دانشجویان توسط اساتیدی با سابقه و تجربه معلمی، داشتن محتوای خوب دروس ارائه شده، امکانات مناسب نسبت به سایر دانشگاه‌ها، دوره‌های کارورزی به عنوان یک تجربه مفید و عملی برای دانشجومعلم‌ها، تمرکز صرف بر موضوع تربیت معلم و تامین نیازهای مالی دانشجویان در مقایسه با سایر دانشگاه‌های دولتی به عنوان فرصت‌ها و جنبه‌های مثبت در تحقق تربیت معلمان الهام‌بخش قلمداد می‌شود. در پژوهش علی-اکبری و رجائی (۱۳۹۹) هم ضمن معرفی جنبه‌های منفی، در بحث فرصت‌ها به برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های مختلف برای معلمان و ... به عنوان فرصت نگریسته که با یافته‌های این پژوهش همسو است. لازم به ذکر است که فرصت‌هایی مثل شیوه تدریس با رویکرد دانشجومحوری و استفاده از تجارب اساتید باتجربه به ترتیب از جانب معلمان و اساتید دارای بیشترین فراوانی در بخش پاسخ‌ها بود. همچنین با تامل بر پاسخ معلمان و متخصصان و مقایسه آنها، می‌توان شاهد شباهت پاسخ‌ها در برخی موارد بود. برای مثال هر دو گروه اذعان داشتند که در دانشگاه فرهنگیان برای دانشجو معلمان فرصت عملی برای کسب تجربه معلمی موجود است و دانشجو معلمان از تجارب اساتیدی که خودشان تجربه معلمی داشته-اند بهرمنند می‌شوند.

یافته‌های مربوط به سوال چهارم نشان داد؛ از نظر معلمان مواردی همچون ضعف نظارت و بازرسی‌ها، اختلاف میان آنچه که باید آموخته شود و آنچه که باید انجام شود، کاهش جنبه

- پیشنهاد می‌شود در دانشگاه فرهنگیان واحدی درسی تحت عنوان ویژگی معلمان الهام‌بخش و نحوه فراگیری این ویژگی‌ها برای دانشجوی معلمان تعریف شود.

منابع

۱- امانی، فرزانه. (۱۳۹۴). ابعاد تامل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور، راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۱(۱)، ۳۷-۵۲.

۲- ایسنا. (۱۳۹۹). ۲۵ نکته در عملکرد متفاوت معلمان موفق، خبرگزاری دانشجویان ایران «ایسنا»، لینک خبر: <https://www.isna.ir/news/99010100198>

۳- امیری، مسلم (شیرکو). (۱۳۹۴). گوشه‌ای از کاستی‌های نظام آموزشی در چند سال اخیر، پایگاه خبری-تحلیلی معلمان ایران «صدای معلم»، لینک خبر: <https://b2n.ir/u76330>

۴- پروری، پیمان. (۱۳۹۸). خوانشی نو از روش پدیدارشناسی؛ بنیان‌های فلسفی، رویکردها و چارچوب اجرای تحقیق پدیدارشناسی. مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۲(۴۴)، ۸۷-۱۰۶
doi: 10.30495/jss.2019.669587

۵- دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۲). لغتنامه دهخدا، جلد ۲، تهران: دانشگاه تهران.

۶- رضانی، فاطمه؛ حیدری، محمدحسین؛ نوروزی، رضاعلی. (۱۳۹۶). معلم الهام‌بخش جستجویی در سلوک و منش چهار معلم برجسته ایران در دوره معاصر، فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۵(۳۷)، ۵۷-۷۷.

۷- رضانی، سیده گل افروز؛ مهنی، امید؛ عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۹۷). بررسی موانع و چالش‌های مؤثر بر ناکارآمدی پژوهش در دانشگاه فرهنگیان: رویکردی مبتنی بر نظریه داده بنیاد، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۱(۲)، ۲۷-۵۰.

۸- رضایی، منیره. (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان: گذشته، حال، آینده، فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت، ۳۵(۲)، ۱۵۰-۱۲۹.

۹- زجاجی، ندا؛ خنیفر، حسین؛ آقا حسینی، تقی؛ یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین شایستگی‌های پایه و الزامات توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۸(ویژه نامه)، ۱۴۹-۱۵۹.

تالیف کتاب‌های جدید و ترجمه آثار خوب و معتبر و اصلاح نگرش دانشجومعلم‌ها نسبت به شغل مقدس معلمی را پیشنهاد دادند. برخی پیشنهادات همچون ارتقای سطح علمی اساتید و گزینش ویژه در انتخاب دانشجومعلم و اساتید، برگزاری دوره‌های آموزشی و تخصصی کردن واحدهای درسی بین معلمان و اساتید مشترک بود. در حالت کلی با تامل بر یافته‌های سوال چهارم و پنجم و همچنین با تکیه بر تجارب خود نویسندگان به عنوان فردی که در دانشگاه فرهنگیان فعالیت می‌کنند، در این دانشگاه، مکان آموزش در مقایسه با تعداد دانشجوی مناسب نیست و با اختصاص بودجه باید تدابیر جدی در این زمینه اتخاذ شود.

پیشنهادهای

- در بخش مطالعه اسناد و طبق یافته‌های سوال اول پژوهش به دست اندرکاران مراکز تربیت معلم پیشنهاد می‌شود تا برنامه‌های دوره‌های تربیت معلم را با جدیت دنبال کنند در واقع ویژگی‌هایی که برای معلمان الهام‌بخش ذکر می‌شود، یک شبه حاصل نمی‌شود. بلکه با تلاش و تربیت و رشد قوای عقلانی حاصل می‌گردد.

- پیشنهاد می‌شود برای معلمان شاغل در سیستم آموزش و پرورش، دوره‌های ضمن خدمت با محتوای غنی برگزار گردد. با حضور در چنین دوره‌هایی معلمان می‌توانند با ویژگی معلمان الهام‌بخش آشنا و در جهت تقویت چنین ویژگی‌هایی در حرفه خود تحول آفرین باشند.

- دعوت از معلمان الهام‌بخش جهت برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای معلمان و دانشجو معلمان می‌تواند در جهت توسعه و تقویت شایستگی‌های حرفه معلمی کارساز باشد.

- در این پژوهش، از طریق مصاحبه با معلمان و متخصصان و با بهرمندی از تجارب زیسته آنها مجموعه‌ای از چالش‌های موجود در مسیر تحقق اهداف تربیت معلمان الهام‌بخش شناسایی شد و بر مجریان امر پیشنهاد می‌شود تا برای برطرف کردن چالش‌های ذکر شده اقدامات به موقع و مناسب انجام دهند.

- در این پژوهش، برای چالش‌ها و مشکلات موجود در مسیر تربیت معلمان الهام‌بخش راهکارهایی ارائه گردید و به مسئولین نظام تربیت معلم توصیه می‌شود که از آن‌ها برای غلبه بر چالش‌های موجود استفاده کنند.

- 21- Constantinou, Phoebe. (2017). Aiming for Inspiring Teaching, Available at: <https://b2n.ir/z41952>
- 22- Christenbury, Leila. (2011). The Flexible Teacher, *Educational Leadership*, 68(4), 46-50.
- 23- Creswell, J, W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Thousand oaks, ca; sage publications.
- 24- Colaizzi, Paul F. (1978). Psychological research as a phenomenologist views it. In: Valle, R. S. & King, M. *Existential Phenomenological Alternatives for Psychology*. Open University Press: New York.
- 25- Dominican University of California (2017). Be an Inspiring Teacher, Available at: <https://b2n.ir/x73807>
- 26- Graham, George. (2008). *Teaching Children Physical Education: Becoming a Master Teacher*, United Kingdom: Human Kinetics.
- 27- Ghafarpour, Hajar & Moinezadeh, Ahmad. (2021). Interpersonal Behavior: More vs. Less Favorable Teachers, *Journal of English Language Teaching and Learning*, 13(28), 79 - 94.
- 28- Keengwe, Jared. (2010). Fostering Cross Cultural Competence in Preservice Teachers Through Multicultural Education Experiences, *Early Childhood Education Journal* volume, 38(1), 197-204. <https://doi.org/10.1007/s10643-010-0401-5>
- 29- Liggett, Tonda. (2008). Frames of Reference: The Impact of Race on Teaching Strategy and Classroom Discussion, *The Urban Review*, 40, 386-402. <https://doi.org/10.1007/s11256-008-0087-9>
- 30- Moustakas, Clark E. (1994). *Phenomenology research methods*. Thousand Oaks. Ca: Sage Publications.
- 31- McGonigal, James. (2004). Interactive or dialogic teaching? The case of the 'inspirational' teacher, *Westminster Studies in Education*, 27(2), 115-126, DOI: 10.1080/0140672040270203
- 32- Martinez, Corinne., & Tinoca, Luís. (2022). Developing 21st century teaching skills: A case study of teaching and learning through project-based curriculum, *Cogent Education*, 9(1), <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.2024936>
- 33- Steele, Carol Frederick. (2011). Inspired responses, *Educational Leadership*, 68(4), 64-68.
- ۱۰- علی اکبری، زهرا؛ رجائی، سید مهدی. (۱۳۹۹). فرصت‌ها و تهدیدهای آزمون‌های برخط از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان شهر اصفهان؛ مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی، پژوهش در آموزش مطالعات اجتماعی، ۲(۳)، ۵۱-۶۰.
- ۱۱- عباس زاده، محمد. (۱۳۹۱). تاملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۳(۱): ۳۴-۱۹.
- ۱۲- عبدالملکی، صابر؛ ملکی، حسن؛ فرجامند، لیلا. (۱۳۹۸). مؤلفه‌های اثرگذار بر تدریس اثربخش معلمان (مطالعه مورد: معلمان پایه پنجم دوره ابتدایی شهر تهران)، پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۶(۱)، ۱۲۳-۱۳۵. Doi: 10.22070/tlr.2020.3009
- ۱۳- غلامی، آبتین؛ سدرپوشان، نجمه. (۱۳۹۹). درک تجربه زیسته علل گریز از مدرسه دانش‌آموزان متوسطه دوره اول، پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۷(۲)، ۱۳۷-۱۴۹. Doi: 10.22070/tlr.2022.14455.1103
- ۱۴- فارس نیوز. (۱۴۰۰). معلمان ناکارآمد را برکنار کنید، فارس من «فارس نیوز»، لینک گزارش: <https://www.farsnews.ir/my/c/97284>
- ۱۵- فرهنگ امروز. (۱۳۹۵). معلمان ناکارآمد محصول سیستم آموزشی ناکارآمد، سایت فرهنگ امروز، لینک خبر: <https://b2n.ir/t17179>
- ۱۶- کدخدایی، محبوبه السادات. (۱۳۹۵). معلم دانشمند: نگاهی کاستی جوانه به دانش معلم، راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۲(۲)، ۳۳-۵۰.
- ۱۷- مظاهری، حسین. (۱۳۷۶). نقش معلم در جامعه، نشریه پاسدار اسلام، شماره ۱۸۵، سایت پرتال جامع علوم انسانی، لینک اینترنتی: <https://b2n.ir/f13940>
- ۱۸- مارشال، کاترین؛ راسمن، گرچن. (۱۳۷۷). روش تحقیق کیفی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- 19- Abakah, E. (2023). Teacher learning from continuing professional development (CPD) participation: A sociocultural perspective. *International Journal of Educational Research Open*, 4, 100242. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100242>
- 20- American University. (2018). 25 Inspirational Quotes for Teachers, Available at: <https://b2n.ir/q96532>

- 34- Tomlinson, Carol Ann. (1999). *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners*, Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- 35- Van, X. T. (2022b). Effects of a professional development program on teachers' oral corrective feedback practices. *System*, 110, 102917. <https://doi.org/10.1016/j.system.2022.102917>
- 36- Van Geel, Marieke., Keuning, Trynke., & Safar, Ilen. (2022). How teachers develop skills for implementing differentiated instruction: Helpful and hindering factors, *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100007>