

چالش های پیاده سازی توسعه حرفه ای موثر بر افزایش منزلت اجتماعی

(مورد مطالعه: معلمان شاغل در استان تهران)

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی چالش های پیاده سازی توسعه حرفه ای و منزلت اجتماعی معلمان پرداخته است. روش پژوهش کیفی و از نوع داده بنیاد (گرندد تئوری) بوده و جامعه آماری آن شامل معلمان شاغل در آموزش و پرورش استان تهران است. بر اساس اصل اشباع نظری، ۱۹ نفر از این معلمان انتخاب شدند. سوالات مصاحبه با استفاده از روش دلفی و با نظر صاحب نظران طراحی و روایی محتوایی آن توسط خبرگان تأیید شد. پایایی مصاحبه ها نیز با استفاده از ضریب کاپا سنجیده شد. گزاره های مفهومی در بخش منزلت اجتماعی و توسعه حرفه ای، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل و در قالب یک الگوی نظری ارائه شدند. این الگو شامل مقوله هسته ای، شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها است. نتایج پژوهش نشان داد که توسعه حرفه ای معلمان نقش مهمی در ارتقای منزلت اجتماعی آنان دارد. به رغم چالش های موجود، بین دو مقوله اصلی پژوهش یعنی توسعه حرفه ای و منزلت اجتماعی معلمان رابطه ای هم افزا و مستقیم وجود دارد. در این رابطه، نقش معلمان به عنوان عاملان اصلی، تعیین کننده و تأثیرگذار است. این یافته ها نشان می دهد که بهبود شرایط توسعه حرفه ای معلمان می تواند به ارتقای منزلت اجتماعی آنان کمک کند و در نهایت به بهبود کیفیت آموزش و پرورش منجر شود. در نتیجه، این پژوهش بر اهمیت توجه به توسعه حرفه ای معلمان و نقش آن در ارتقای منزلت اجتماعی آنان تأکید می کند و پیشنهاد می کند که سیاست گذاران و مدیران آموزشی برای بهبود شرایط معلمان و افزایش منزلت اجتماعی آنان، برنامه هایی را جهت توسعه حرفه ای آنان طراحی و اجرا کنند.

کلیدواژه: چالش ها، توسعه حرفه ای، تحول منزلتی، معلمان، آموزش و پرورش

Challenges of implementing professional development that is effective in increasing social status (Case study: Teachers working in Tehran Province)

Abstract:

The present study has examined the sociological challenges of implementing professional development and teachers' social status. The research method is qualitative and data-based (grounded theory), and its statistical population includes teachers working in education in the west of Tehran Province. Based on the principle of theoretical saturation, 19 of these teachers were selected. Interview questions were designed using the Delphi method and with the opinions of experts, and their content validity was confirmed by experts. The reliability of the interviews was also measured using the Kappa coefficient. Conceptual statements in the social status and professional development section were analyzed in three stages of open, axial, and selective coding and presented in the form of a theoretical model. This model includes the core category, causal conditions, contextual conditions, intervening conditions, strategies, and consequences. The results of the study indicate that teachers' professional development plays an important role in improving their social status. Despite the existing challenges, there is a synergistic and direct relationship between the two main research categories, namely professional development and teachers' social status. In this regard, the role of teachers as the main, determining and influential factors is crucial. These findings indicate that improving the conditions for teachers' professional development can help improve their social status and ultimately lead to improving the quality of education. As a result, this study emphasizes the importance of paying attention to teachers' professional development and its role in improving their social status and suggests that policymakers and educational administrators design and implement programs for their professional development to improve teachers' conditions and increase their social status.

Keywords: Challenges, Professional Development, Status Transformation, Teachers, Education

مقدمه

پیشرفت و توسعه سازمان ها و موسسات در گرو ارتقاء سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. بر همین اساس اغلب موسسات و سازمان های پیشرو، بیش از پیش توجه خود را به آموزش و بهسازی منابع انسانی معطوف داشته اند (حجازی، ۱۳۸۸: ۱۶۱). چرا که، منابع انسانی ثروت یک جامعه و سازمان و ستون فقرات آن به حساب می آید (جعفری ثانی، ۱۳۹۷: ۳۷۱). همچنین، حضور انسان در دنیای گسترده اطلاعات مستلزم وجود ابزار، روش ها و تجهیزاتی است که دستیابی به آنچه را می خواهد فراهم نماید (یداللهی فر، ۱۴۰۱: ۲۰۶). در این راستا، فرهنگ اجتماعی یک جامعه روح آن جامعه بوده و هوایی است که جزء لاینفک زندگی مردمان یک کشور محسوب می شود (روزبهرانی، ۱۴۰۱: ۷۵-۷۴ و ۷۱). این فرهنگ تحت تاثیر عواملی مانند: اختراعات و اکتشافات، نوسازی و مدرنیزاسیون، انقلابات و تغییرات زیرساختی می باشد (همان، ۷۷). انقلاب اطلاعاتی با ظهور منابع و ابزارهای ارتباطی، تمامی جوانب زندگی انسان معاصر و از جمله نظام های آموزشی را دچار تغییرات بنیادین کرده است (عارف نژاد، ۱۴۰۱: ۵۳) و برخورداری از اطلاعات و دانش روز به موقعیتی استوار برای ادامه حیات فردی و اجتماعی تبدیل شده است (دیبایی صابر، ۱۴۰۰: ۳۴۵). یکی از چالش های مهم توسعه حرفه ای معلمان، نبود منزلت اجتماعی مناسب برای آنان است که این عامل هم علت و هم معلول نبود توسعه حرفه ای است. این مساله می تواند نتایج زیانباری از جمله: عدم گرایش جوانان مستعد و توانمند به این حرفه، احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی، کاهش انگیزش شغلی، بروز نارضایتی در میان معلمان به صورت کنشگری اعتراضی، کاهش تاثیر نقش الگویی معلمان برای دانش آموزان و در نهایت ناکارآمدی نظام آموزشی جهت پرورش نسل آینده را بدنبال داشته باشد (علیزاده، ۱۳۸۸: ۱۱). یکی از شاخصه های مهم بهبود شرایط اجتماعی کار معلمان بهبود وضعیت معیشتی و رفع موانع و چالش های ارتقاء توسعه حرفه ای است. برای تربیت بهترین نسل دانش آموختگان در نظام آموزشی یک جامعه به وجود بهترین معلمان نیاز است و بهترین معلمان را سیاستگذاری های اجتماعی مناسب دولتمردان در جامعه محقق می سازد (همان منبع؛ ۱۴). منزلت اجتماعی شایسته، شرایطی است که در آن حرفه هایی ارزشمندند که از پاداش مالی بالایی برخوردار بوده و تصویر مثبت و مناسبی از آن حرفه در ذهنیت مردم وجود داشته باشد. «ماکس وبر» در تعریف خود از «طبقه» علاوه بر شاخصه اقتصادی بر شان و منزلت اجتماعی افراد در آن طبقه نیز تاکید می کند و بیان می دارد که طبقات اجتماعی زمانی شکل می گیرند که استقلال اقتصادی افراد در آن به نحو شایسته ای ساماندهی شده باشد و افراد در آن از حقوق شهروندی، انسانی و ساختار آموزشی مطلوبی برخوردار باشند (بهرامی، ۱۳۹۹: ۵). سازمان ها با سرمایه گذاری در بخش آموزش و توسعه آن می توانند از توانمندی ها و شایستگی های منابع انسانی حمایت نمایند (شریفی، ۱۳۹۸: ۷۷). چرا که، میزان کارآمدی یک سازمان به میزان شایستگی کارکنان آن سازمان بستگی دارد. شایستگی مفهومی پیچیده و چند وجهی است و ابعاد و کاربردهای وسیعی دارد (خطیب زاده، ۱۳۹۸: ۴). از آنجایی که با ارزش ترین دارایی هر سازمانی نیروی انسانی آن است، بنابراین، هر سازمانی بنا به ضرورت واحدی در مدیریت منابع انسانی، باید جهت تامین، توسعه و نگهداشت نیروی انسانی متناسب با نیازها و چالش های سازمانی خود دارد (زراعت کار، ۱۳۹۹: ۲۰۰). آن هم،

سازمان هایی که می خواهند عملکرد موفقیت آمیز بر سرمایه های انسانی داشته باشند (دامغانیان، ۱۳۹۹: ۱۲۵). بنابراین، در این پژوهش با ارائه راهکارها و راهبردهایی، نقش فروکاهشی یا تصاعدی آن مورد کنکاش و تحلیل جامعه شناختی قرار گرفته و در نهایت با طرح تاثیرات منفی یا مثبت این چالش ها مدل پارادایمی تحقیق در بخش یافته ها پژوهش ارائه گردید.

ادبیات تحقیق

جهت پاسخ به سؤالات اصلی پژوهش ابتدا لازم است مفاهیم اساسی مندرج در این پرسش ها مورد بررسی قرار گیرند. یکی از مفاهیم اصلی در این تحقیق منزلت اجتماعی است. در تعریف منزلت اجتماعی آمده است که منزلت مقام فرد و گروه است با توجه به توزیع شأن و حیثیت در یک نظام اجتماعی یا در جای دیگری منزلت ارزشی است که دیگران به شخصی به جهت خصایص گوناگونی که دارد و کم و بیش واقعی است به او منتسب می دارند (بیرو، ۱۳۷۵: ۳۸۱-۳۸۰). رفیع پور منزلت اجتماعی را ارزیابی ذهنی دیگران از پایگاه اجتماعی افراد می داند که مبتنی بر ارزش های معتبر اجتماعی در جامعه بوده و نشان می دهد که پایگاه شخص نسبت به اشخاص دیگر در فضای اجتماعی کجاست. رفیع پور معتقد است منزلت اجتماعی برآوردی مثبت یا منفی است که از سوی افراد یا موقعیت ها برای کسانی که در جامعه زندگی می کنند در نظر گرفته می شود (رفیع پور، ۱۳۸۲: ۴۱۷).

مفهوم توسعه حرفه ای را می توان در قالب یکی از مصادیق زیر به کار برد؛ (۱) یک دانش موضوعی تخصصی است که شامل دیدگاه های نظری، دانشی و مهارتی بوده و وابسته به فعالیت تخصصی کارکنان است (۲) یادگیری چگونه یاد گرفتن و انتقال دانش به عمل و کمک به پیشرفت دانش آموزان است، به عبارتی یک آموزش شهروندی است که موجد ویژگی های شخصیتی مانند خود انضباطی، خود احترامی، صداقت و درستی با خود و دیگران که در افراد نهادینه شده است می شود (۳) فرآیند کسب مهارت حرفه ای است که جهت انجام وظایف شغلی لازم است، مثلاً در نهاد آموزش مواردی مانند فنون برگزاری نشست و ملاقات با اولیاء فراگیران، روش های تدریس، روش های یاددهی یادگیری را در بر می گیرد (محمدی، ۱۳۹۸: ۳-۱). توسعه حرفه ای و مدیریت دانش بار معنایی مشابهی دارند. بدین معنا که هر یک از این دو مفهوم ممکن است بجای یکدیگر استفاده شوند. در توسعه حرفه ای یا مدیریت دانش تاکید زیادی بر روی منابع انسانی شده است. منابع انسانی یک دارایی مهم سازمانی محسوب می شود. موفقیت یک سازمان در گرو رضایت شغلی و عملکرد تولید شده کارکنان آن سازمان است. مدیریت پیشرفت شغلی ایجاد فرصت های برابر برای پیشرفت کارکنان واجد شرایط را بهبود بخشیده و از پیامدهای نامطلوبی مثل ترک خدمت، غیبت، کم کاری، بهره وری کم، روحیه پایین کارکنان در محیط کار، جلوگیری می نماید. اشتراک گذاری دانش و تجربه به افراد کمک می کند تا مشکلات کاری را بر اساس تجربیات موجود حل کنند (اجیرلو، ۱۴۰۱: ۸۰-۷۹).

فرآیند جامعه پذیری، فرآیندی است که طی آن افراد برای حضور در نقش های اجتماعی آینده در جامعه توسط مدرسه و دانشگاه آماده می شوند. برای تحقق این فرآیند لازم است معلمان در جهت ارتقاء توانمندی

های گوناگون خود در زمینه دانش، مهارت و بینش که همان توسعه حرفه ای است تلاش نمایند. توسعه حرفه ای، معلمان را قادر می سازد که از آگاهی بالایی برای تربیت کنشگران اجتماعی برخوردار شوند (نانکلی، ۱۴۰۰: ۲۱۸). توسعه حرفه ای، از این جهت مطرح نظر است که از طریق آن و با افزایش دانش، مهارت و نگرش حرفه ای معلمان، موجبات بهبود یادگیری دانش آموزان را فراهم می کند. رویکردهای جدید توسعه حرفه ای، طرفدار یادگیری مادام العمر بوده و آن را فعالیتی بلندمدت می داند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره های ضمن خدمت در هنگام اشتغال و مطالعه فردی معلمان را در بر می گیرد. هدف نهایی توسعه حرفه ای، انتقال یادگیری های حرفه ای به محیط کلاس و مدرسه و به تبع آن پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است (طاهری، ۱۳۹۲: ۲۹-۲۸). پیشرفت نظام آموزشی یک جامعه در گرو توسعه حرفه ای معلمان آن جامعه است. توسعه حرفه ای سبب هنرمندی و ورزیدگی در تدریس و ظهور و بروز خلاقیت و ابتکار و خبرگی معلمان می شود. با توجه به پیچیدگی های تدریس و ابعاد مختلف آن و نقش غیر قابل انکار معلمان در فرآیند تدریس، مطلوبیت توسعه حرفه ای معلمان به مطلوبیت عملکرد و کیفیت استدلال و تصمیمات آنان بستگی دارد (شریفی دروازه، ۱۴۰۰: ۲۱۰).

توسعه حرفه ای می تواند عاملی جهت رفع چالش های مختلف آموزشی در نهاد آموزش در نظر گرفته شود. انسان ها برای مقابله سازگارانه با موقعیت های سخت و دشوار، مبهم و چالش برانگیز که دائما در حال تغییرند نیاز به آموختن مهارت ها دارند. حل مساله یک فعالیت پیچیده شناختی است و موفقیت در آن علاوه بر اکتساب اصول، مفاهیم و مهارت ها به آگاهی های فرد از دانسته ها و نادانسته ها وابسته است. توسعه حرفه ای شامل هرگونه بهبود فرهنگ سازمانی بوده که باعث رشد و تعالی کارکنان در آن سازمان می شود (ایری، ۱۳۹۹: ۱۲۸).

نمی توان انتظار داشت که معلمان آنچه را خود نمی دانند آموزش دهند، یا بتوانند از کارآموزی گذشته و امروز برای آماده سازی دانش آموزان برای کارهای فردا استفاده کنند (حجازی، ۱۸۴). براساس سلسله مراتب «نیازهای مازلو» یکی دیگر از چالش هایی که در نظام آموزشی کشورهای کم تر توسعه یافته وجود دارد آن است که در این نظام ها معلمان قادر به تامین نیازهای فیزیولوژیکی خود نبوده، بالطبع انگیزه کافی برای توسعه حرفه ای و ارتقاء منزلتی خود ندارند، از این رو خروجی و بازخورد این نظام های آموزشی چندان رضایت بخش نخواهد بود. (نوید ادهم، ۱۳۹۳: ۱۹۳). از چالش های دیگر نظام آموزشی این کشورها سر برآوردن ارزش های جدیدی است که ارزش های سنتی و بنیادین جامعه را زیر سؤال برده آن را به چالش می کشاند، در چنین شرایطی ساختار آموزشی فرهنگی جامعه با تنش روبه رو شده، توسعه حرفه ای منزلتی معلمان به طور کامل تحقق نمی یابد (همان). یکی از عوامل مهم موثر در توسعه حرفه ای معلمان ایجاد اجتماعات یادگیری حرفه ای در مدارس است که مدیران مدارس نقش مهمی در ایجاد آن دارند. شرط ایجاد اجتماعات یادگیری حرفه ای در مدارس توانمند سازی مدیران و رفع چالش هایی است که در این زمینه وجود دارد و این مساله نقش بسیار مهمی در پیشرفت و توسعه شایستگی های معلمان و دانش آموزان دارد. چالش های مدل رهبری جامعه یادگیری حرفه ای در چهار گروه قرار می گیرند: چالش های فردی، گروهی، سازمانی، و بیرونی؛ تفاوت

حرفه ای معلمان و میزان برخورداری از رفاه در بین اعضاء در چالش فردی، میزان تعامل و همکاری گروهی معلمان بایکدیگر در چالش گروهی، ضعف سیستم ها و مدل های آموزشی کشورها در چالش سازمانی، و میزان تعامل و هم گرایی یا واگرایی مدرسه با خانواده هادر چالش بیرونی قابل بررسی می باشند. این چالش ها هر یک به طریقی می توانند تحقق توسعه حرفه ای در نظام آموزشی را محدود سازند (جعفری، ۱۴۰۱: ۹۵). در یک نگاه چالش های پیاده سازی توسعه حرفه ای شامل مواردی مانند: مسائل اجتماعی ارتباطی (ضعف پیوندهای اجتماعی بین معلمان در ایجاد تبادل علمی)، مسائل ساختاری و مدیریتی، مسائل مربوط به زیرساخت ها (امکانات و تجهیزات لازم در تولید علم)، مسائل فرهنگی (بی توجهی به دستاوردهای علمی دانشگاه ها و عدم استفاده از آن در ارتقاء توسعه حرفه ای)، کم توجهی به جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان، دغدغه مندی مالی معیشتی، فقدان روحیه تحقیق و جستجوگری، عدم دسترسی به منابع علمی جدید در کتابخانه های مجهز و تخصصی دانست (نصراللهی نیا، ۱۴۰۰: ۳۰-۲۶، ۲۲).

تعریف مفاهیم اصلی

توسعه حرفه ای^۱

توسعه حرفه ای به فرآیند مستمر بهبود و ارتقای دانش، مهارت ها، شایستگی ها و نگرش های حرفه ای افراد در زمینه شغلی اشاره دارد. این مفهوم بر اساس نظریه های یادگیری مادام العمر^۲ و نظریه سرمایه انسانی شکل گرفته است که بر اهمیت آموزش و به روز رسانی توانمندی های فردی برای انطباق با تحولات بازار کار و افزایش بهره وری تأکید می کنند. از دیدگاه سازمانی، توسعه حرفه ای شامل برنامه های آموزشی، کارگاه ها، مربیگری و سایر روش های یادگیری ساختاریافته است که به رشد شغلی و ارتقای عملکرد فرد کمک می کند. همچنین، رویکردهای جدید مانند خود توسعه گری و یادگیری انعکاسی بر نقش فعال فرد در شناسایی نیازهای یادگیری و بهبود مستمر تأکید دارند (اجیرلو، ۱۴۰۱: ۸۰-۸۱).

منزلت اجتماعی^۳

منزلت اجتماعی به موقعیت و جایگاه یک فرد یا گروه در سلسله مراتب اجتماعی جامعه اشاره دارد و بر اساس شاخص هایی مانند پیشه، تحصیلات، درآمد، قدرت و اعتبار سنجیده می شود. این مفهوم در نظریه های جامعه شناسی کلاسیک مانند دیدگاه های ماکس وبر درباره طبقه و پایگاه اجتماعی و پیر بورديو در مورد سرمایه فرهنگی و نمادین مورد بررسی قرار گرفته است.

از یک سو، وبر منزلت اجتماعی را ناشی از سبک زندگی و احترام اجتماعی می داند که لزوماً با موقعیت اقتصادی یکسان نیست. از سوی دیگر، بورديو بر نقش سرمایه های مختلف (فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی) در تعیین جایگاه افراد تأکید می کند. امروزه، منزلت اجتماعی نه تنها بر اساس عوامل عینی، بلکه از طریق ادراکات

^۱ Professional Development

^۲ Lifelong Learning

^۳ Social Status

ذهنی جامعه نیز سنجیده می‌شود و می‌تواند بر فرصت‌های شغلی، روابط بین‌فردی و رضایت از زندگی تأثیر بگذارد (بیرو، ۱۳۷۵: ۳۶۰).

رابطه توسعه حرفه‌ای و منزلت اجتماعی

بر اساس نظریه‌های مدرن، توسعه حرفه‌ای می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقای منزلت اجتماعی در نظر گرفته شود، چرا که کسب مهارت‌های تخصصی و ارتقای شغلی معمولاً منجر به افزایش درآمد، اعتبار اجتماعی و دسترسی به شبکه‌های حرفه‌ای می‌گردد. این رابطه دوطرفه است، چنانکه افراد با منزلت اجتماعی بالاتر اغلب دسترسی بهتری به منابع توسعه حرفه‌ای دارند.

پیشینه پژوهش

ذاکری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی پیرامون ارتقاء سطح دانش حرفه‌ای معلمان زبان و با افزایش کفایت فردی و در بستر آموزش غیرحضوری، به بررسی شبکه‌های اجتماعی آنلاین در ایجاد فرصت‌های جدید ارتقاء سطح دانش زبان شناختی معلمان به صورت مشارکتی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که مشارکت در بحث‌های مشارکتی حرفه‌ای و انتقادی نقش موثری بر مولفه فردی در ارتقاء سطح دانش حرفه‌ای معلمان زبان دارد. ایزان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی پیرامون واکاوی تجربه زیسته مدیران و معلمان از فرصت‌ها و چالش‌های طرح‌کارآمد مدرسه نشان دادند که پنج عامل نیاز سنجی علمی و آموزشی، توسعه مسئولیت معلمان در ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای، ارتقاء نظام تربیت معلم و تقویت هویت مدرسه در توانمندسازی و چهار عامل فضای روانی محیطی حاکم، تهیه منابع مختلف، برنامه ریزی فعالیت‌ها، ارزیابی اقدامات طرح به عنوان چالش‌های مهم شناسایی شدند.

طاهرپور کلاتری و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی پیرامون موضوع سنتز پژوهی مولفه‌ها و شاخصه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، نشان دادند که برای توسعه حرفه‌ای معلمان در ابعاد فردی سازمانی و برنامه‌ای، نیاز به تحولات زیادی بوده، نگاهی فراسازمانی و ملی را می‌طلبد.

حسینیان و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان مقایسه تطبیقی اجرای برنامه توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در ایران و پنج کشور منتخب انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که کشورهای منتخب (مالزی، ژاپن، فلاند، انگلستان، آمریکا) در زمینه روش‌های نوین یاددهی یادگیری، اجرای برنامه‌های درسی به صورت مشارکتی و گروهی، تسهیم تجارب معلمان در اجرا، کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش مشابه‌اند، اما در زمینه آموزش فردی و گروهی، بررسی تجارب معلمان در زمینه درس پژوهی، آموزش مهارت‌های شناختی با یکدیگر تفاوت دارند.

عدلی (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی پیرامون شناسایی مولفه‌های کلیدی استقرار مدیریت دانش جهت توسعه حرفه‌ای پایدار معلمان، نشان دادند که برنامه توسعه حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی ایران با چالش‌های جدی مواجه است، مولفه‌های کلیدی استقرار مدیریت دانش: فرهنگ دانش دوست، طراحی ساختار دانش

بنیان، و استفاده از فناوری های پیشرفته در مدارس را در بر می گیرد، او نتیجه می گیرد که جهت گیری حرفه ای و روابط حرفه ای در توسعه حرفه ای پایدار معلمان در ساختارهای دانش بنیان ضروری است.

سیسرا کانتی (۲۰۲۲) در مطالعه ای توصیفی به بررسی وضعیت منزلت اجتماعی معلمان در هند می پرداخت. او در این مطالعه اذعان می دارد که علی رغم پیشرفت جهان در خصوص فناوری های گوناگون اطلاعاتی، همچنان معلمان طلیعه دار علم و دانش در جوامع مختلف هستند و اظهار می دارد که منزلت اجتماعی معلمان و وضعیت اقتصادی آنان نسبت به گذشته خیلی بهتر شده است.

نیاتی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان نقش انگیزه و تاثیر آن در آموزش و عملکرد کاری و توسعه شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که آموزش و انگیزش می تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد. آموزش، انگیزه و عملکرد شغلی، می تواند توسعه شغلی کارکنان در محل کار را بهبود بخشد.

بان میرووری و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق فاکتورهای مولفه های نوآوری سازمانی، نشان دادند که رهبری دانش محور مستقیماً بر مزیت رقابتی پایدار در بنگاه های اقتصادی تاثیر دارد، در حالی که توسعه منابع انسانی تاثیر مستقیم معناداری بر مزیت رقابتی پایدار ندارد.

هامیلتون و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان فرصت ها و چالش های استفاده از تجزیه و تحلیل داده های بزرگ برای مدیریت استراتژیک منابع سرمایه انسانی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که داده های بزرگ می تواند به شناسایی و توسعه نخبگان دانش که به عملکرد مطلوب شرکت کمک می کنند، یاری رساند. همچنین برای موفقیت در تجزیه و تحلیل داده های بزرگ در مورد منابع انسانی باید به چالش های نظارتی و اخلاقی توجه نمود.

فاجرانسا و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی پیرامون اقدامات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر پایگاه توزیع داده برای کاهش شکاف مهارت ها و شایستگی ها در نیروی کار انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که چارچوب غلبه بر شکاف مهارت ها و شایستگی ها در افراد از مدل: (ورودی، فرآیند، خروجی) پیروی می کرد. ورودی را منابع انسانی آماده کار تشکیل می دادند، فرآیند، یک فرآیند آموزشی بود که به نیروی انسانی داده می شد، و خروجی هم نیروی انسانی آموزش دیده ای بود که شایستگی حضور در صنعت و بازار کار را پیدا می کرد.

روشناسی پژوهش

در این تحقیق که با استفاده از روش نظریه داده بنیاد گلنیر و اشتراوس در سال ۱۹۶۷ انجام شده است، ابتدا به صورت هدف مند و با مشخص کردن جمعیت نمونه آماری که ۱۹ نفر از معلمان آموزش و پرورش غرب استان تهران است با آنان مصاحبه هایی به روش ساختار یافته انجام شد. این مصاحبه ها تا رسیدن به نقطه اشباع نظری ادامه پیدا کرد. پس از جمع آوری داده هایی که از مصاحبه ها بدست آمد به کدگذاری، دسته بندی، و تشریح آنها پرداخته شد. روند تجزیه و تحلیل داده ها به صورت کدگذاری های سه گانه انجام شد (کدگذاری

باز، محوری و گزینشی). مفهوم پردازی از داده‌های خام، اولین قدم از کدگذاری باز است که مد نظر قرار گرفت. سپس با تعیین خرده مقوله‌ها از مفاهیم و مضامین انتخابی به تدوین مقولات گسترده پرداختیم. مقولات گسترده از جمع خرده مقوله‌های مشابه با هم بدست آمد که از درجه انتزاع بالاتری نسبت به دو سطح قبلی برخوردار بودند. رسیدن به مدل‌های پارادایمی آخرین اقدام یک پژوهش مبتنی بر نظریه داده بنیاد است. با توجه به اینکه وجه غالب مفاهیم در اینجا به نقش توسعه حرفه‌ای در تحول منزلتی معلمان مربوط می‌شود، محقق بر آن داشته شد تا مدل پارادایمی خود را بر اساس مدل اشتراوس و کوربینی مطرح و سپس به تفسیر داده‌های آن پردازد. با توجه به معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر (۲۰۰۰) برای حصول اطمینان از روایی و اعتماد داده‌های کیفی پژوهش و به منظور مطمئن شدن از دقت بودن یافته‌ها این اقدامات انجام شد: بازبینی توسط اعضاء: مشارکت کنندگان مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از مصاحبه را در مرحله مقدماتی، تحلیل و گزارش نهایی مرحله نخست (مقوله‌های بدست آمده) را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز نمودند. دیدگاه‌های شفاف‌ساز ایشان در مرحله کدگذاری محوری اعمال شد بررسی همکار: علاوه بر استادان راهنما و مشاور، اساتید رشته‌های جامعه‌شناسی، مدیریت، آموزش و علوم تربیتی که در انجام پژوهش کیفی از تبحر لازم برخوردار بودند به بررسی کدگذاری‌های محوری و یافته‌ها پرداخته و سپس درباره آن‌ها اظهار نظر کردند. از آنجا که داده‌های کیفی این پژوهش مستخرج از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و بر اساس مبانی نظری تحقیق است، لذا به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه کیفی از طریق فرایند کدگذاری بر طرح نظام دار نظریه داده بنیاد کوربین و اشتراوس (۱۹۶۷) تحلیل شد. بنابراین در این پژوهش مقوله‌ها چندین بار مورد تجدید نظر قرار گرفتند، برخی از مفاهیم نادرست حذف و سازگاری بین نظریه و داده‌ها بررسی شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مربوط به درک/ تجربه زیسته معلمان از توسعه حرفه‌ای

در ادامه ی انجام کار پژوهش و سؤال اول مصاحبه، از مشارکت کنندگان سؤال شد «چه درک و تجربه زیسته ای از مفهوم توسعه حرفه ای دارند» که آنان بر اساس مصادیقی که نگارنده بصورت خیلی کلی به آنها ارائه کرده بود و همچنین برداشتی که خود از این مفهوم داشتند و نیز تجربیات زیسته ای که در طول سال‌های تدریس شان از مفهوم توسعه حرفه ای پیدا کرده بودند مطالبی را بیان نمودند، این مطالب در جداولی قرار داده شدند که ستون اول آن به داده‌های خامی که مصاحبه شوندگان آنرا بیان نمودند اختصاص پیدا کرد (کدهای باز)، ستون بعدی به مفاهیمی که از دل این داده‌های خام استخراج شدند تعلق پیدا کرد (مفاهیم)، و خرده مقوله‌ها و مقولات گسترده نیز هریک با یک درجه انتزاع بیشتر در ستون‌های بعدی قرار گرفتند. درگام سوم و مرحله بعدی از کار تحقیق و بعنوان سؤال پنجم از مشارکت کنندگان سؤال شد توسعه حرفه ای چه نقشی در

تحول منزلتی معلمان دارد، که همانند مراحل قبل مصاحبه کنندگان به طرح نظرات خود در این زمینه پرداختند، و پژوهشگر بعد از اینکه آنها را در قالب کدگذاری های باز (داده های خام) قرارداد به مفهوم سازی و ذکر مضامین مرتبط با این داده های خام پرداخته ، آنها را مورد تجزیه و تحلیل خود قرار داد . سپس با یک درجه انتزاع خرده مقوله های مستخرج از مفاهیم را در ستون بعدی آورده و در انتها از ادغام خرده مقوله ها با یکدیگر، مقولات گسترده بوجود آمدند.

جدول ۲ یافته های مربوط به درک / تجربه زیسته معلمان از توسعه حرفه ای و منزلت اجتماعی

ردیف	داده های خام	مفاهیم	خرده مقوله ها	مقولات گسترده
۱	توسعه حرفه ای همان افزایش سطح دانش، مهارت و نگرش حرفه ای معلمان است ، یعنی اگر معلمان سطح دانش، مهارت و نگرش حرفه ای خود را بالا ببرند به توسعه حرفه ای دست پیدا کرده اند	بالا بردن (ارتقاء) دانش مهارت نگرش	ارتقای حرفه معلمی	توسعه حرفه معلمی
۲	توسعه حرفه ای بصیرت علمی است وبصورت تدریجی است و منجر به رشد علمی معلم در تصمیمات اش می شود که درست و اخلاقی باشد.	بصیرت افزایی و نگاه ژرف به آنچه در کلاس درس رخ می دهد	کسب نگرش و بصیرت علمی به حرفه معلمی	توسعه حرفه معلمی
۳	واقعیت این است که بدلیل سیستم فشل و ناکارآمد آموزش و پرورش، منزلت اجتماعی معلمان در بین سایر گروه های اجتماعی در حد پایینی قرار گرفته است و زیاد رضایت بخش نیست	منزلت معلمان بدلیل سیستم ناکارآمد آپ رضایت بخش نبوده و پایین است	شان اجتماعی فرو کاهنده معلمی	شاخص ارتباطی
۴	منزلت اجتماعی معلمان در دهه اخیر و از سال ۹۰ به این طرف وبا قبول مسئولیت در شوراهای اسلامی شهر و روستا و عدم موفقیت در آن دچار یک افت بسیار زیادی شده است	حضور در شوراها و عدم توفیق در آن باعث تنزل منزلت معلمان شده	شان اجتماعی فرو کاهنده معلمی	شاخص ارتباطی
۵	معلم ورزشی که در مسابقات قهرمانی کشور یا استان مدال می آورد حاصل کسب مهارت ها ، توانمندی ها ، دانش و معلوماتی است که توانسته مدال آوری داشته باشد و این فرد تبعاً از منزلت بیشتری هم برخوردار خواهد بود	توسعه حرفه ای و تحول منزلتی ، رابط مستقیمی با هم دارند	ارتباط متقابل (دوسویه)	هم آیندی

۶	اگر وضعیت اقتصادی معلمان در جامعه درست شود به عنوان یک بخش مهم جامعه، آن جامعه می تواند توسعه یابد	دغدغه مندی معیشتی معلمان	اثر اقتصادی	بستر سازی
---	--	--------------------------	-------------	-----------

شرایط علیّ، زمینه ای و مداخله ای

پارادایم فروکاست انگاری نظام اجتماعی (ناکارآمدسازی اجتماعی)

در اینجا توسعه حرفه ای به جای آنکه منزلت اجتماعی معلمان را ارتقاء بدهد منجر به افول شان و منزلت اجتماعی آنان شده است. از دیدگاه تعابیر کنشگران و بر اساس حساسیت نظری و چند ظلعی سازی که وجود داشت سعی شد در پاسخ به سه سؤال اصلی اولیه تحقیق که توسعه حرفه ای چیست، تحول منزلتی چیست و نقشی که توسعه حرفه ای در تحول منزلتی معلمان دارد چیست را در قالب یک مدل پارادایمی اشتراوس و کوربینی بیان بکنیم. لذا از مصاحبه شوندگان پرسیده شد شرایط علیّ، زمینه ای و مداخله گر موجد هر یک از سئوالات سه گانه ی تحقیق را در ابتدا از یکدیگر تفکیک و سپس آنرا بیان نمایید. در زیر در یک شمای خالی از مدل اشتراوس و کوربینی با محوریت مقوله هسته الف، نمودار شرایط علی، زمینه ای و مداخله گر و مواردی به عنوان شاهد مثال در جدول آورده و سپس توضیح داده خواهد شد:



نمودار ۵- تعابیر کنشگران از شرایط علی، زمینه ای و مداخله گر

جدول ۵ یافته های مربوط به شرایط علی، زمینه ای و مداخله گر (مدل فروکاست انگاری

نظام اجتماعی)

ردیف	داده های خام	مفاهیم	خرده مقوله ها	مقولات گسترده
۱	الآن بحث آموزش و پرورش ما در حد محفوظات است، یعنی یادگیری ما، یاددهی ما، فرآیند تدریس	چالش های آو پ برای توسعه حرفه ای معلمان (مثال)	آموزش هدفمند پیش شرط حرفه	نبود زیر ساخت

های لازم برای توسعه	معلمی	یادگیری، یاددهی، فرآیند تدریس (معلمان در خدمت محفوظات)	ما، و مباحثی که در فرآیند تدریس گنجانده می شود، مسائل فنی و تخصصی نیست.	
بهزیستی روانی اجتماعی متصدیان	اثر توانمندساز	ارتقاء ویژگی های روانشناختی و ارتباطی	توسعه حرفه ای منجر به موارد زیر می شود: ۱- تقویت روحیه اعتماد به نفس ۲- تقویت روحیه مشارکت و همکاری ۳- رشد و تقویت عواطف انسانی ۴- ایجاد روحیه پایداری در برابر تبلیغات زانبار ۵- کمک به شناسایی و بیان احساسات ۶- تامین تندرستی جسمی و سلامتی روانی ۷- تقویت مهارت های ارتباطی ۸- بالا بردن سازگاری فرد با خودش، دیگران و محیط زندگی.	۲

چالش های توسعه حرفه ای در آو پ در نتیجه نبود زیر ساخت های لازم در جامعه

مصاحبه شماره ۱. در خصوص این مفهوم که «چالش های توسعه حرفه ای در آو پ» به پژوهشگر گفت:
آو پ با چالش هایی مهمی در تعلیم و تربیت روبروست که به چند مورد از آن ها اشاره می شود: نبود آموزش
صولی و اساسی، نبود تجهیزات امکانات، عدم تامین نیازهای مالی و مادی، نبود انگیزه لازم جهت ارتقاء سطح
دانش و..

ویژگی های روانشناختی به مثابه عاملی در جهت بهزیستی روانی اجتماعی

مصاحبه شماره ۲. از دبیران مدرسه آیت الله غفاری در مورد این مفهوم که «ارتقاء ویژگی های روانشناختی
و ارتباطی» برای معلمان چه پیامدهایی را ممکن است به همراه داشته باشد به محقق بیان داشت که: توسعه حرفه
ای و تبع آن منزلت اجتماعی معلمان دو عامل مهم توانمندساز موثر در ایجاد شرایط مطلوب روانشناختی و
اجتماعی می باشند که هریک می توانند در جهت ارتقاء سطح امنیت روانی و اجتماعی افراد در جامعه عمل
نمایند.

یافته های مربوط به راهبرد های تحقیق

راهبرد ها، کنش یا واکنش ها یا اعمالی هستند که معلمان در برابر درک شان از وضعیت منزلتی، از خودشان
نشان می دهند، همچنین راهبردها، احساسات و رفتارهایی اند که معلمان ممکن است در برابر وضعیت متفاوت
منزلتی شان داشته باشند، در این خصوص از معلمان جمعیت آماری تحقیق سؤال شد که راهبرد شما بعنوان
احدی از جامعه آماری معلمان ایران در مقابل شرایط منزلتی که برایتان وجود دارد چیست، که هر کدام بنا به
درک و دریافت شان از وضعیت منزلتی موجود و سابقه ذهنی خود از آنچه که با آن روبرو هستند به راهبرد
هایی اشاره کردند که در جدول ۶ ما به آن اشاره کرده ایم، در زیر ابتدا شمائی کلی از مواردی که در تعبیر
کنشگران وجود داشته است آورده شده است و سپس به عنوان شاهد مثال به چند مورد از این موارد در جدول
بدانها اشاره و نقش شان توضیح داده شده است

جدول ۶- یافته های مربوط به راهبردها

ردیف	داده های خام	مفاهیم	خرده مقوله ها	مقولات گسترده
۱	افزایش بودجه وزارت آموزش و پرورش و رفع مشکلات معیشتی معلمان می تواند هم منزلت اجتماعی معلمان را بالا ببرد و هم انگیزه آنان را برای حرکت در جهت توسعه حرفه ای شان بیشتر کند	حقوق و درآمد معلمان توسط دولت افزایش یابد	ارتقاء حقوق و درآمد	کنش جبرانی
۳	استقرار نظام پرداخت عادلانه و درخور بوسیله دولتمردان جهت ارتقاء منزلت و جایگاه معلمان	نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دولت عادلانه شود تا منزلت معلمان ارتقاء یابد	اثر پرداخت عادلانه حقوق و مزایا	عدالت توزیعی

- عدالت توزیعی عاملی در جهت رفع افت و تنزل شان و منزلت معلمان

مصاحبه شماره ۳. در خصوص این مضمون که «نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دولت باید عادلانه شود تا منزلت معلمان ارتقاء یابد» به پژوهشگر گفت:

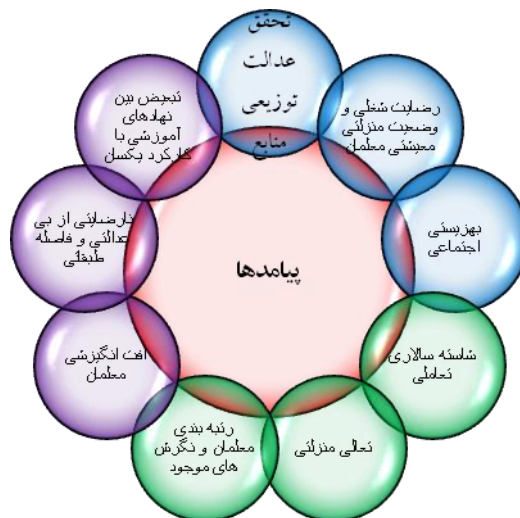
عدالت اجتماعی موضوع مهم همه مصلحان اجتماعی بوده و هست که یکی از دغدغه های اصلی معلمان هم همین مساله است ، که با استفاده از راهکارها و راهبردهایی می توان آنرا محقق نمود ، از جمله ی این راهبردها که می توان به آن اشاره کرد در قالب همین مضمون است، و در این چارچوب نقش سه عامل اثرگذار از درجه اهمیت بالایی برخوردار است : ۱- دولت ۲- وزارت آوپ ۳- معلمان ؛ دولت نقش سیاستگذاری های کلان را برعهده دارد، این نقش می تواند در قالب یک سند بالادستی که سند تحول بنیادین است بوده باشد و برای اجرا به دستگاه های مختلف اعلام می شود ، وزارت آوپ بعنوان دومین عامل تاثیرگذار است که از یک سودر راستای تحقق سیاستگذاری های کلان که از جانب دولت وضع می شود می تواند تاثیرگذار باشد ، از طرف دیگر با عملیاتی کردن این سیاست ها، در جهت اجرای آنها تلاش نماید ، عامل سوم نقش معلمان است ، در این خصوص می توان اظهار داشت که اگر چنانچه معلمان بتوانند همزمان مسائل و مشکلات و دغدغه های زیرساختی موجود در حوزه امکانات آموزشی و تکنولوژی های جدید و نیز مسائل و مشکلاتی که در حوزه ارتباطی و جهانی سازی وجود دارد را مدیریت نمایند ، می توانند در توسعه حرفه ای خود و دانش آموزان تاثیرگذار باشند و به آن جهت مناسبی داده ، در راستای اهداف سند تحول هدایت شان نمایند.

- کنش جبرانی عاملی در جهت رفع تنزل و افت شدید منزلت معلمان

مصاحبه شماره ۴. در خصوص این مفهوم «انتخاب راهبرد جبرانی و پیگیری حقوق معلمان با استفاده از همه راهبردها» به پژوهشگر گفت: راهبرد جبرانی می تواند از روش های تعامل گری و تشکلات صنفی و یا کنش اعتراضی محقق شود ، یعنی می توانیم در برابر نامکفی بودن حقوق و مزایای معلمان واکنش نشان دهیم

یافته های مربوط به پیامدها

در گام بعدی پژوهش از جمعیت تحقیق سؤال شد که راهبردهای مورد استفاده شما در مقابل وضعیت منزلی تان چه پیامدهایی داشته است ، هرکدام از معلمان بنابه تجربه زیسته ، دانش و اطلاعات و سابقه خود به پیامدهای متفاوتی اشاره کردند ، در اینجا پیامدها یا نتایجی که راهبردهای تحقیق داشته است فراوانی قابل توجهی دارد ، که در ادامه ، یافته های مربوط به آن ، در جدول ۷ آورده شده است ؛ مهم ترین راهبردهایی که پیامدهای آنها مورد بررسی قرار داده می شود ، تعامل گرایی ، شکل گرایی ، کنش اعتراضی و کنش جبرانی است ، در این بخش از معلمان مصاحبه شونده سؤال شد که در صورتی که راهبردتان راهبرد خاصی است ، این راهبرد ها چه پیامدهایی برای شما داشته است ، تعالی منزلی ، بهزیستی اجتماعی ، اجرا و عملیاتی شدن طرح رتبه بندی معلمان ، تحقق عدالت توزیعی از جمله مهم ترین پیامدهایی است که معلمان به آنها اشاره نموده اند، در زیر طرحی شماتیک از پیامدها ، چند شاهد مثال و توضیحات مربوط به آنها آورده می شود:

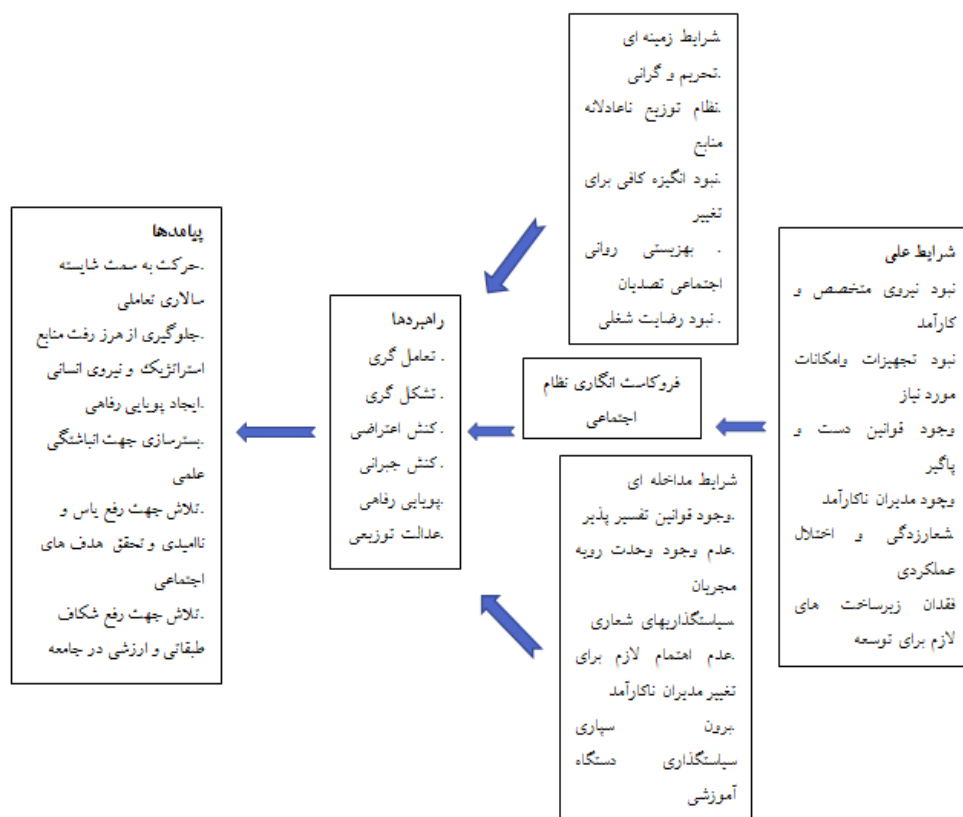


نمودار ۷- تعابیر کنشگران از پیامدها

جدول ۷- یافته های مربوط به پیامدها

ردیف	داده های خام	مفاهیم	خرده مقوله ها	مقولات گسترده
۱	پیامد کنش جبرانی، بوسیله حاکمیت و معلمان، حاکمیت از طریق بهبود شرایط مادی، و خود معلمان از طریق کار فرهنگی صادقانه، باعث ارج مقام معلمان در جامعه شده، حرفه معلمی را بیشتر به چشم بیاورند	حاکمیت و خود معلمان درارجمندی مقام معلمان نقش دارند، حاکمیت با تغییر شرایط مادی، معلمان با کار صادقانه فرهنگی	اقتدار اجتماعی معلمی	تعالی منزلی

۲	یکی از پیامدهای مهمی که راهبرد تشکیل گری میتواند داشته باشد احیاء و تصویب نهایی قانون طرح رتبه بندی معلمان است، طرح رتبه بندی معلمان که خیلی از معلمان به آن چشم دوخته و چشم انتظار آن بودند، باید با کمک هم بتوانند آنرا به نتیجه برسانند	تصویب نهایی طرح رتبه بندی معلمان می تواند بدنبال استفاده معلمان از طریق راهبرد تشکلات صنفی بدست آید	تحقق واقعی طرح رتبه بندی	احیاء و تصویب نهایی طرح رتبه بندی معلمان
---	--	--	-----------------------------	---



مدل پارادایمی: توسعه حرفه ای موثر بر منزلت معلمان

بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه، شش گزاره اصلی از مدل پارادایمی استخراج شده است که هر کدام به بررسی ابعاد مختلف ناکارآمدی نظام اجتماعی و افول شأن و منزلت اجتماعی معلمان میپردازند. اولین گزاره ای که از مدل پارادایمی با محوریت ناکارآمدی نظام اجتماعی و مفهوم «فقدان بصیرت و نگرش علمی در حرفه معلمی» استخراج شده، این است که عدم وجود نگرش علمی در میان معلمان موجب ناکارآمدی نظام آموزشی می شود. این مشکل به دلیل دغدغه های معیشتی اکثر معلمان به وجود آمده است که آنها را وادار می کند تا با فعالیت های جبرانی،

کمیوهای مالی و اجتماعی خود را در دیگر حوزه‌ها جبران کنند. این مشاغل غیررسمی بسیار متنوع هستند و می‌توانند شامل کار در اسنپ، آژانس‌های حمل و نقل، دستفروشی و مشاغل پایین‌رده‌ای باشند که با شخصیت اجتماعی آنها همخوانی ندارد و باعث کاهش منزلت اجتماعی‌شان می‌شود. معلمان با یک مساله تاریخی روبرو هستند؛ از دیرباز و در دوره‌های مختلف، دولت‌ها به دلیل سیاست‌های انقباضی، به نقش‌آفرینی معلمان در جنبش‌های اجتماعی توجهی نداشته و این قشر زحمتکش را به عنوان مزاحم تلقی کرده‌اند. عدم وجود نگرش علمی، ناشی از کمبود توسعه حرفه‌ای و دغدغه‌های معیشتی است که هر دو می‌توانند ناکارآمدی نظام آموزشی را به همراه داشته باشند و معلمان را به کنش جبرانی وادار کنند، که در نهایت منجر به کاهش منزلت اجتماعی آنها می‌شود. یافته‌های پژوهش‌های پریزاد و جمشیدزاده (۱۴۰۰)، درخشان و همکاران (۱۳۹۹)، عاشقی (۱۳۹۵)، صبوری-خسروشاهی (۱۳۸۹)، امیرنژاد (۱۳۸۸) و نویدی و برزگر (۱۳۸۲) از این دیدگاه حمایت می‌کنند.

دومین گزاره‌ای که از مدل پارادایمی با محوریت ناکارآمدی نظام اجتماعی و مفهوم «فقدان آموزش هدفمند از نظر ساختاری» استخراج شده، این است که عدم وجود آموزش هدفمند باعث ناکارآمدی نظام اجتماعی می‌شود. این وضعیت زمانی رخ می‌دهد که آموزش‌ها نتوانند کارایی لازم را داشته باشند و انتظارات را برآورده نکنند. معلمان از شغل خود رضایت کافی ندارند و شرایط کاری، رفاهی و مالی آنها مطلوب نیست. این مسائل باعث می‌شود که معلمان در وضعیتی انفعالی قرار بگیرند و منزلت اجتماعی شایسته‌ای نداشته باشند، که خود به خود تحقیری برای آنها و جامعه ایجاد می‌کند. راهبرد خروج از این وضعیت تغییر نگرش حاکمیت به آموزش و پرورش و معلمان است. بنابراین گزاره‌ای که در راستای این ایده مطرح می‌شود، این است که «فقدان آموزش هدفمند باعث ناکارآمدی نظام اجتماعی می‌شود و تغییر نگرش دولت نسبت به آموزش و پرورش می‌تواند به بهبود عملکرد معلمان منجر شود». پیشینه‌هایی مانند کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، دیبایی صابر و همکاران (۱۴۰۰)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، باقری و همکاران (۱۳۹۷)، جعفری هرنندی (۱۳۸۳) و عابدی (۱۳۷۸) نیز از این ایده حمایت کرده‌اند.

سومین گزاره‌ای که از مدل پارادایمی با محوریت افول شان و منزلت اجتماعی و مفهوم «فقدان زیرساخت حمایتی معیشتی از معلمان» استخراج شده، این است که دغدغه‌های معیشتی و نبود امکانات مادی و معنوی برای معلمان، موجب کاهش شان و منزلت اجتماعی آنان می‌شود. این وضعیت باعث انزوای شدید اجتماعی-اقتصادی آنها شده و مانع بهره‌مندی از رضایت شغلی مناسب می‌گردد. اگر معلمان دغدغه‌های مالی داشته باشند، نمی‌توانند بر شغل اصلی خود تمرکز کنند، که این امر آنها را از توجه به شرایط کاری خود دور می‌کند. کیفیت کار در حرفه معلمی بسیار مهم است و نبود آن ناشی از عدم تأمین امنیت شغلی، رضایت شغلی، رفاه اجتماعی و انتظارات بالا از آنان است. با رفع دغدغه‌های معیشتی، منزلت اجتماعی معلمان بهبود یافته و این امر منجر به ارتقاء مقام اجتماعی آنها خواهد شد. پیشینه‌هایی مانند شارع پور (۱۴۰۱)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، طیبی نیا (۱۳۹۳)، ادهم و همکاران (۱۳۹۳)، علیزاده و همکاران (۱۳۸۸) و نویدی و همکاران (۱۳۸۲) نیز از این ایده حمایت کرده‌اند.

چهارمین گزاره‌ای که از مدل پارادایمی با محوریت ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست انگاری به دست آمده، به مفهوم «شعارزدگی و اختلال عملکردی» اشاره دارد. این گزاره بیان می‌کند که وجود شعارزدگی و اختلال عملکرد در سطوح بالای مسئولان و مدیران اجتماعی، تأثیر منفی بر عملکرد معلمان خواهد داشت. این وضعیت به نوبه خود منجر به ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست اجتماعی می‌شود. معلمان از این موضوع ناراضی هستند؛ زیرا در حالی که شعارها به طور عالی مطرح می‌شوند، عمل به آن‌ها بسیار پایین است. برای توجیه شعارزدگی مسئولین و عدم تطابق آن با عملکردشان، گفتارها و نوشتارهای زیادی وجود دارد، اما معلمان هیچ‌کدام از این توجیهات را نمی‌پذیرند و قانع نمی‌شوند. در جامعه‌شناسی دین، احترام و تجلیل از مقام علم و معلم به عنوان شعائر شناخته می‌شود. در این میان، برخی معلمان که تعداد کمی از آن‌ها را تشکیل می‌دهند، به عنوان شورشیان انقلابی شناخته می‌شوند. این افراد نه تنها اهداف و راه‌های مورد تأیید جامعه را نمی‌پذیرند، بلکه خود نیز داعیه‌دار ایجاد اصول و قواعد جدیدی در جامعه هستند. آن‌ها ارزش‌ها و اهداف موجود را قبول ندارند و به دنبال تغییر شرایط موجود و استفاده از ابزارها و اهدافی متفاوت از آنچه که در جامعه وجود دارد، هستند. این گروه به دنبال آنند که در جامعه بشری تغییرات اساسی ایجاد کنند. پژوهش‌هایی از جمله آثار شهریاری و همکاران (۱۴۰۲)، امینی و همکاران (۱۴۰۱)، کامرانی و همکاران (۱۴۰۱)، سالارکیا (۱۳۹۷)، پناهی (۱۳۹۲) و سردارنیا (۱۳۸۶) نیز این ایده را تأیید کرده‌اند.

پنجمین گزاره‌ای که از مدل پارادایمی با محوریت ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست انگاری استخراج شده، به «نگاه تحقیرآمیز جامعه به معلمان» اشاره دارد. این گزاره بیان می‌کند که وازدگی اجتماعی و کاهش منزلت اجتماعی معلمان منجر به تحقیر جایگاه آن‌ها و خروج از دایره نقش‌های مهم اجتماعی می‌شود. این وضعیت نیز به نوبه خود ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست اجتماعی را به همراه خواهد داشت. اگر وضعیت مالی، مادی و معیشتی معلمان بهبود نیابد و نگاه جامعه به آن‌ها که ناشی از تغییر ارزش‌های اجتماعی است، تحقیرآمیز باقی بماند، منزلت اجتماعی معلمان نه تنها بهبود نمی‌یابد بلکه به شدت کاهش خواهد یافت و نظام اجتماعی را دچار فروکاست مدیریتی می‌کند. تغییر ارزش‌های اجتماعی و عدم بهبود وضعیت معیشتی معلمان، فروکاست نظام اجتماعی در بخش مدیریتی را رقم می‌زند. معلمان به عنوان آموزگاران اجتماع، پایه‌گذار تعلیم و تربیت جامعه هستند. اصلاح نگرش جامعه و مسئولان نسبت به معلمان و سپس اصلاح ساختار نظام پرداختی کارکنان دولت، با توجه به سختی کار و نرخ تورم، ضروری است. همچنین نامتوازن بودن رشد حقوق و دستمزدها نسبت به توان مالی مشاغل مختلف در طول سال‌های اخیر، نیازمند تجدید نظری فوری از سوی مدیران ارشد اجتماعی در جهت اصلاح ساختار و ایجاد تغییرات مثبت برای بهبود شرایط معیشتی معلمان است. پژوهش‌هایی از جمله آثار عباس‌تبار (۱۴۰۰)، حسینی (۱۳۹۸)، مرادی (۱۳۹۶)، شاه‌آبادی (۱۳۹۴) و ارقند (۱۳۹۳) نیز این ایده را تأیید کرده‌اند.

با بررسی گزاره‌های مستخرج از مدل پارادایمی و تحلیل مقوله‌های هسته‌ای مرتبط با ناکارآمدی نظام اجتماعی و افول شأن و منزلت اجتماعی معلمان، می‌توان به این نتیجه رسید که نظام آموزشی و اجتماعی با چالش‌های عمیقی مواجه است که ریشه در مسائل ساختاری، اقتصادی و فرهنگی دارد. نبود نگرش علمی، فقدان آموزش

هدفمند، دغدغه‌های معیشتی معلمان، شعارزدگی مسئولان، نگاه تحقیرآمیز جامعه به معلمان و آنومی در نظام تعلیم و تربیت، همگی عواملی هستند که به ناکارآمدی نظام آموزشی و کاهش جایگاه اجتماعی معلمان منجر شده‌اند. این مسائل نه تنها بر عملکرد معلمان تأثیر منفی گذاشته، بلکه باعث کاهش کیفیت آموزش و در نهایت ناکارآمدی نظام اجتماعی شده است. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادت کاربردی به شرح ذیل ارائه می‌گردد؛

در راستای نتایج به دست آمده در خصوص توسعه حرفه‌ای معلمان، ایجاد برنامه‌های آموزشی مداوم و هدفمند برای ارتقای مهارت‌های علمی و حرفه‌ای معلمان از سوی وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود. همچنین جهت بهبود شرایط معیشتی معلمان، تغییر نگرش جامعه و مسئولان با اجرای کمپین‌های تبلیغاتی و فرهنگی برای تغییر نگرش جامعه نسبت به معلمان و ارتقای جایگاه اجتماعی آنان و تشویق و تقدیر از معلمان نمونه و برجسته در سطح ملی و محلی به منظور افزایش انگیزه و رضایت شغلی مورد پیشنهاد است. همچنین در ارتباط با تقویت تعاملات اجتماعی و مشارکت معلمان، ایجاد شبکه‌های تعاملی بین معلمان، دانش‌آموزان و خانواده‌ها به منظور بهبود کیفیت آموزش و شویق مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و اجتماعی برای افزایش حس مسئولیت و تعلق خاطر در بدنه وزارت آموزش و پرورش مورد پیشنهاد است.

فهرست منابع

اجیرلو، محمد، باشکوه، قاسمی همدانی، ایمان، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیل‌گری نوآوری (نمونه پژوهش: کارکنان پتروشیمی تبریز)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال پنجم، زمستان ۱۴۰۱، صص ۷۷-۱۰۹.

ایری، صفیه، باقرپور، معصومه، (۱۳۹۹)، تأثیر آموزش حل مساله مبتنی بر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی اجتماعی معلمان، **فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، سال ۲۸، دور هجده، شماره ۴۸، پاییز ۱۳۹۹، صص ۱۴۵-۱۲۵.

ایزان، محسن، احمدی علی آبادی، افسانه، (۱۴۰۱)، **واکاوی تجربه زیسته مدیران و معلمان از فرصت‌ها و چالش‌های طرح کارآمد مدرسه توانمند و ارائه راهکارهایی برای اجرای غلبه بر چالش‌های آن**، نشریه توسعه حرفه‌ای، سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۲۳، بهار ۱۴۰۱، صص ۱۰۹-۸۳.

بیبی ارل، (۱۳۹۰)، **روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی**، مترجم رضا فاضل، جلد دوم، تهران: انتشارات یاران.

بیرو آلن، (۱۳۷۵)، **فرهنگ علوم اجتماعی**، مترجم محمد باقر ساروخانی، تهران: کیهان.

- توسلی، غلامعباس، (۱۳۷۱). **نظریه‌های جامعه‌شناسی**، چاپ سوم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

- حسینیان، بنت الهدی سادات، نیلی، محمدرضا، شریفیان، فریدون، (۱۴۰۱)، مقایسه تطبیقی اجرای برنامه توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی در ایران و پنج کشور منتخب، **نشریه مطالعات، آموزش و یادگیری**، سال چهاردهم، شماره ۲ (پیاپی ۸۳)، پاییز و زمستان ۱۴۰۱، صص ۲۷۹-۲۵۸.
- خروشی، پوران، محمدی و ندیشی، زهره، (۱۳۹۵)، بررسی صلاحیت‌های حرفه ای دانشجومعلمان از دیدگاه مدرسان و دانشجویان فرهنگیان اصفهان، **فصلنامه علمی تخصصی توسعه حرفه ای معلم**، سال دوم، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۵، صص ۱۳-۱.
- خطیب زاده، اعظم، رضایت، غلامحسین، حسین پور، رضا، (۱۳۹۸)، الگوی توسعه شایستگی های فرماندهان و مدیران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، **فصلنامه مدیریت منابع انسانی**، پاییز ۱۳۹۸، سال ۱۱، شماره ۳، صص ۳۵-۹.
- دامغانیان، حسین، عسگری، ناصر، جعفری، کاظم، (۱۳۹۹)، طراحی الگوی مدیریت پارادوکس های درونی منابع انسانی (مورد مطالعه: نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران)، **فصلنامه مدیریت منابع انسانی**، زمستان ۱۳۹۹، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۱۶۰-۱۱۹.
- ریتزر جورج، (۱۳۹۲)، **مبانی نظری جامعه شناسی معاصر و ریشه های کلاسیک آن**، مترجم شهناز مسمی پرست، تهران: نشر ثالث.
- ساعدی، عبدالله، آهنگ، فرحناز، امانی، عبدالمجید، (۱۴۰۰)، تحلیل و ارزیابی ذهنیت مدیریت در راستای شایسته گزینی منابع انسانی در عصر پسا کرونا (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان لرستان)، **فصلنامه مدیریت منابع انسانی**، سال سیزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰، صص ۲۱۹-۱۹۱.
- صادقی دروازه، سعید، شوال، عباس، مزروعی نصر آبادی، (۱۳۹۷)، نقش قابلیت های فرآیندی مدیریت دانش در توانمند سازی ساختاری منابع انسانی (مورد مطالعه : دانشگاه علامه طباطبائی)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال اول، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۷، صص ۷۲-۴۹.
- طاهرپور کلانتری، مسعود، غلام پور، میثم، (۱۴۰۱)، سنتز پژوهی مولفه ها و شاخص های توسعه حرفه ای معلمان، **مجله پژوهش های برنامه درسی**، سال دوازدهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۱، صص ۱۲۱-۱۰۳.
- طاهری، مرتضی، عارفی، محبوبه، پرداختچی، محمدحسن، قهرمانی، محمد، (۱۳۹۲)، کاوش فرآیند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم : نظریه داده بنیاد، **فصلنامه نوآوری آموزشی**، سال دوازدهم، شماره ۴۵، بهار ۱۳۹۲، صص ۳۰-۱.
- عارف نژاد، محسن، موسوی، سیده مریم، (۱۴۰۱)، تهیه نقشه شناختی فازی عوامل موثر بر احکامکار دانش در سازمان (نمونه پژوهش: دانشگاه لرستان)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال پنجم، زمستان ۱۴۰۱، صص ۷۴-۴۷.

-علیزاده، ابراهیم، رضایی، علی محمد، (۱۳۸۸)، بررسی منزلت اجتماعی حرفه معلمی (دیردیرستان و آموزگار دبستان) و تغییرات آن در طول سه دهه گذشته، **نشریه نوآوری های آموزشی**، سال ۱۳۸۸، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۲۶-۷.

-غرسبان روزبهانی، مرتضی، عبدالله زاده، محمد، اولیائی، احمد، (۱۴۰۱)، لزوم تحقق انقلاب فرهنگی در حوزه تعلیم و تربیت با نگاهی به ایدئولوژی فرهنگی آلتوسر، **فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، بهار ۱۴۰۱، سال سی ام، شماره ۵۴، صص ۹۱-۷۱.

-غلام زاده، فاطمه، اکبری بوننگ، محمد، آیتی، محسن، (۱۴۰۱)، ادراک معلمان از برنامه درسی آموزش ارزش ها در دوره ابتدایی، **فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، سال سی ام، شماره ۵۷، زمستان ۱۴۰۱، صص ۲۹۲-۲۵۹.

-کاظم زاده بیطالی، مهدی، جدی الوار علیا، ابراهیم، حسنی، محمد، (۱۳۹۵)، ارزیابی چارچوب عوامل موثر بر تعهد حرفه ای معلمان مدرسه های دولتی - آذربایجان غربی، **فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی**، سال دوازدهم، شماره ۱ (مسلسل ۴۵)، زمستان ۱۳۹۵، صص ۸۳-۶۹.

-کوهن بروس، (۱۳۸۴)، **درآمدی به جامعه شناسی**، مترجم محسن ثلاثی، تهران: توتیا.

-لاورنس نیومن ویلیام، (۱۳۹۲)، **شیوه های پژوهش اجتماعی رویکرد کیفی و کمی**، مترجمان حسن دانایی فرد، سید حسین کاظمی، جلد ۱، تهران: جامعه شناسان.

-محمودی، مریم، کریمی خویگانی، روح الله، محمودی، مهدی، (۱۴۰۱)، تدوین الگوی تربیت اسلامی جریان عاشورا؛ رهیافت نظریه زمینه ای، **فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، سال سی ام، شماره ۵۵، تابستان ۱۴۰۱، صص ۳۴۱-۲۹۱.

-میرفردی، اصغر، (۱۳۹۴)، چالش ها و فرصت های تولید علم و نظریه پردازی در حوزه علمی جامعه شناسی ایران، **فصلنامه سیاست های راهبردی و کلان**، شماره ۳، پیاپی ۹، بهار ۱۳۹۴، صص ۲۰-۱.

-ناصری، مریم، حسین پور، رضا، شفیع آبادی، عبدالله، (۱۴۰۱)، شناسایی شایستگی های مشاوران در نظام تعلیم و تربیت عمومی با رویکرد اسلامی، **فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، سال سی ام، شماره ۵۶، پاییز ۱۴۰۱، صص ۵۷-۱۱.

-یحیایی، نرگس، معتمد، حمیدرضا، قاسمی زاد، علیرضا، (۱۴۰۱)، طراحی و تدوین الگوی تربیت معلم کارآمد، تراز جمهوری اسلامی با تاکید بر اسناد بالا دستی، **فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، سال سی ام، دوره ۱۴، بهار ۱۴۰۱، صص ۳۰۱-۲۷۹.

- Al-Khaled, Akram Abdulraqeb, (2015), The Effects of Human Resource management Practices on Employees Motivation and Retention, January 2014, SSRN Electronic Journal, DOI:10.2139/ssrn.2407263.

- Baczyńska , A, K, Rowiński, T, & Cybis, N. (2016). Proposed Core Competencies and Empirical Validation Procedure in Competency Modeling: Confirmation and Classification. *Frontiers in psychology*, 7, 273.
- Banmairuoy, Wisanut, Kritjaroen,Taweesak,(2021), Homsombat ,Winai, The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries, *Asia Pacific Management Review*,.2021-11-23,Dol: 10.1016/j .a apmr.2021.09.001
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124-130.
- Estrada, M, Monferrer, D, Rodríguez, A, & Moliner, M. Á. (2021). Does emotional intelligence influence academic performance? The role of compassion and engagement in education for sustainable development. *Sustainability*, 13(4), 1721.
- Fachrunnisa ,O, & Khadeer Hussain, F ,(2020), Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce, *International Journal of Engineering Business Management*
 2(12):1847-1854, 10.1177/1847185420966666, 10.1177/1847185420966666
- Hamilton, R. H., & Sodeman, W. A, (2020), The questions we ask: Opportunities and challenges for using big data analytics to strategically manage human capital resources, *Business Horizons*, 63:85-95.