

مشکل شناسی دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط (مطالعه موردی: پرديسهای استان چهارمحال و بختیاری)

دکتر جعفر ترکزاده*

مهندی صادقیان سورکی**

دکتر رحمت الله مرزووقی***

دکتر جعفر جهانی****

چکیده

هدف این پژوهش ترکیبی، مشکل شناسی دانش آموختگان پرديسهای دانشگاه فرهنگیان استان چهارمحال و بختیاری با رویکرد پاسخگویی به محیط بوده است. این مطالعه در مرحله اول(بخش کیفی) به کشف چالشها و در مرحله دوم(بخش کمی) به اولویت‌بندی آنها پرداخته است. مشارکت کنندگان در بخش نخست پژوهش شامل ۱۳۵ نفر در شش گروه و در بخش دوم (مرحله کمی) شامل ۱۲۵ نفر از دانش آموختگان دانشگاه بودند. ابزار گردآوری اطلاعات بر اساس فرم مقایسات زوجی چالشها تدوین شد. تحلیل انجام گرفته در مرحله نخست پژوهش به این سؤال که «مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان کدام اند؟» پاسخ داد. در این مرحله تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون انجام شد. یافته‌های بخش کمی به این سؤال که «اولویت هر کدام از شاخصها به چه میزان است؟» پاسخ داده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مرحله با روش تحلیل سلسه مراتبی صورت گرفت. براساس نتایج حاصل از این مطالعه، مهم‌ترین چالش‌های دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط به ترتیب عبارت‌اند از: حوزه نیروی انسانی، حوزه برنامه‌ساختار و حوزه آموزشی/پژوهشی/فرهنگی. برای هر کدام از این سه حوزه، شاخصهای معین شده که اولویت آنها در مجموعه چالش‌های دانش آموختگان به ترتیب، اسناید، راهبران آموزشی، فرهنگ بومی، نیازمندی، آموزش‌های عملیاتی، محتوا، احرا و مدیران تشخیص داده شده است. نتایج حاصل لزوم تدوین دستورالعمل و نظام نامه‌هایی را در بخش‌هایی که دارای بیشترین اولویت در میان مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان است نشان می‌دهد که در صورت انجام این مهم پاسخگویی به محیط می‌تواند تحقق پذیرد.

کلید واژگان: دانشگاه فرهنگیان، مشکل شناسی، رویکرد پاسخگویی به محیط، عملکرد آموزشی

تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۲۸ تاریخ پذیرش: ۹۷/۴/۹

* دانشیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز (نویسنده مسئول)

torkzadeh@shirazu.ac.ir

m.sadeghiansourki@shirazu.ac

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز

*** استاد بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز rmarzoghi@rose.shiraz.ac.ir

**** دانشیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز jahani@shirazu.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

تغییر و تحولات گسترده که ناشی از محیط متحول است شرایط و وضعیتی پیچیده را ایجاد می‌کند که سازمانها را ناچار می‌سازد به منظور دستیابی به اهداف و مطلوبیتهای خود در شرایط متغیر کنونی سازواری پیشه کنند. در چنین شرایطی، چالش و معماهای سازمان، چگونگی بقا و رسیدن به تعادلی است که باید از طریق ایجاد هماهنگی، همخوانی و هماستانی میان اهداف سازمانی، رفع محدودیتها و پاسخ به شرایط محیطی حاصل شود (سلسبیلی، ۱۳۹۰؛ ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین سازمان برای رشد و توسعه و تحقق بخشیدن به فلسفه وجودی خود باید زمینه‌های لازم را برای پاسخگویی به محیط خود فراهم سازد و برای شناسایی و فهم چالش‌های مرتبط با پاسخگویی در ابعاد مختلف گام بردارد. به عبارت دیگر سازمان به منظور تحقق یافتن اثربخش اهداف خود از محیط بیرونی تاثیر می‌پذیرد و بر آن تاثیر می‌گذارد (ون باسل،^۱ ۲۰۱۲).

آموزش و پژوهش را می‌توان یکی از مهم‌ترین سازمانهای موجود در اجتماع دانست که توسعه و گسترش آن از شاخصهای موفقیت هر کشور به شمار می‌آید. به همین دلیل توجه روز افزون مطالعات و پژوهشها به مهم‌ترین رکن آن یعنی معلم، شایسته تأمل و تعمق است (حسینیان حیدری، ۱۳۹۲؛ کریمی، ۱۳۹۴). به طور کلی در گسترش و بهبود آموزش و پژوهش منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عناصری است که باید در اولویت قرار گیرد، زیرا نقشی تعیین‌کننده و انکارناپذیر در تحقق بخشیدن به اهداف و رسالت‌های نظام آموزشی از نظر کمی و کیفی دارد (کراینتر و کینیکی،^۲ ۲۰۱۰).

تربیت و توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز آموزش و پژوهش به عهده دانشگاه فرهنگیان گذاشته شده است و این دانشگاه نقش و ماموریتی ویژه در این زمینه دارد. بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پژوهش، ساختار سازمانی «مراکز تربیت‌معلم» تغییر و «دانشگاه فرهنگیان» راه‌اندازی شد. این دانشگاه با اهداف مشخص تأسیس و طبق اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضوابط و مقررات وزارتی آموزش و پژوهش و علوم، تحقیقات و فناوری و قوانین و مقررات مربوط اداره می‌شود (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۰).

بر این اساس اسدی گرمارودی و شریف‌زاده (۱۳۹۲) معتقدند که دانشگاه فرهنگیان باید به منظور پاسخگویی و تأمین نیازهای جامعه، در زمینه‌های زیر اقدامات لازم را به عمل بیاورد:

1. Van Bussel
2. Kreitner & Kinicki

- داشتن برنامه‌های منسجم و دقیق آموزشی، پژوهشی در سطح آموزش‌های استاندارد و فوق برنامه،
- ایفای نقش شاخص در زمینه‌های اخلاقی، حرفه‌ای و پایبندی به اصول و ارزش‌های دینی، کمال‌گرایی، گرایش به تعالی در روابط اجتماعی، پایبندی به روزآمدی علمی،
- تنظیم رفتار حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و انجام دادن دقیق وظایف و رفتار انسانی بر اساس وجودان کاری.

بر اساس موارد مطرح شده می‌توان اذعان داشت که دانشگاه فرهنگیان باید با توجه به اهداف و چشم‌انداز تربیت‌علم و برنامه‌های آموزشی به شناسایی چالشها و مشکلات بپردازد. این مهم باید به منظور پاسخگویی دانشگاه به محیط و با این رویکرد مورد توجه قرار گیرد چرا که اساساً دانشگاه فرهنگیان در حکم یک دانشگاه سازمانی در وله اول ضرورتاً باید توجه خود را به توان پاسخگو بودن نیروی انسانی تربیت شده به مقتضیات محیط تعاملی مبذول دارد. مضافة، بررسی اسناد و مدارک علمی و پژوهشی نشان می‌دهد که "چالش‌های دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان" و تأثیر آنها بر "پاسخگویی به محیط" در ساختار سازمانی جدید و در بافت فعلی از سوی محققان کمتر مورد مطالعه و مذاقه قرار گرفته است؛ در حالی که رفع مشکلات و بهسازی سیستم آموزشی در وله نخست، مستلزم تشخیص وضعیت و شناخت درست و دقیق مشکلاتی است که دامنگیر این سیستم است. این امر در حالی است که موضوع پاسخگویی به محیط در سایر سازمانها و در بخش صنعت و مدیریت به طور گسترده مورد عنایت بوده و از سوی محققان مورد پژوهش قرار گرفته است (ون باسل، ۲۰۱۲؛^۱ الحطامي^۲ و همکاران، ۲۰۱۳؛ الـشـرـيف^۳، ۲۰۱۰). لذا بررسی عملکرد و چالش‌های دانش آموختگان در ابعاد مختلف از جمله دستاوردهای آنان از زمان تحصیل بسیار ضروری است. با توجه به آنچه گفته شد و نظر به احساس ضرورت بهسازی سیستم آموزشی و ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان از یک سو و اهمیت شناخت مشکلات و موانع موجود در این راه از سوی دیگر، پژوهش حاضر در پی شناسایی و دسته‌بندی مشکلات موجود دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان بوده است.

پیشنهاد پژوهش

امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعدد مانند ابعاد مدیریت دانشجویان و اعضای هیأت علمی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری در آن در سطح ملی و بین‌المللی با هم‌دیگر رقابت

1. Al-Hattami

2. Al-Sharif

می‌کنند. آنها نیازمند حفظ اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگهداشتندانشجویان و اعضای هیأت علمی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد جامعه اند (فیندلو^۱، ۲۰۱۲). دانشجویان نیز لازم است که دانش، مهارت و تمایل برای تضمین بقا و موفقیت را به منزله اعضای جامعه و به عنوان شهر و ندان کسب کنند. برای دستیابی به این هدف، باید معلمانی تربیت شوند که بتوانند مسئولیتهایی بزرگ‌تر را به عهده گیرند، زیرا آنها در خط مقدم آموزش اند. در حال حاضر به صورت جهانی پذیرفته شده است که کیفیت نیروی آموزش، کیفیت تحصیلات را تعیین می‌کند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲. ۲۰۱۰).

کیفیت نیروی آموزش یا کیفیت دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان در حکم جزئی اثرباز در مناسبات مربوط به آموزش و پرورش در پرتو شناسایی چالشها و مشکلات دانش آموختگان از تجرب دانشگاهی و تلاش در جهت بهبود و رفع آنها نهفته است. ماهیت تعامل دانشجویان با آموختن و تدریس را تجرب دانشگاهی تعریف می‌کنند (مرشا^۳ و همکاران، ۲۰۱۳)، هرچند این تجرب در بردارنده جوانبی دیگر نیز هست که از یادگیری فراتر می‌رود و برخی از مسئولیتهای دانشگاه به عنوان یک سازمان را نیز در بر می‌گیرد (تیناو^۴، ۲۰۱۳). برخی از پژوهشگران معتقدند که تجرب تحصیلی دانشگاه نقشی اساسی در پایداری تحصیلی و بهزیستی عقلانی، اجتماعی و عاطفی ایفا می‌کند (هاروی^۵ و همکاران، ۲۰۰۶؛ گونزالز^۶ و همکاران، ۲۰۱۱؛ آدنرت^۷ و همکاران، ۲۰۰۵). (۲۰۱۴).

شناسایی چالشها و مشکلات دانش آموختگان دانشگاه شاخصی روا و دسترس پذیر از اثربخشی آموزش است (پربل^۸ و همکاران، ۲۰۰۴)، البته در مورد دانشگاه فرهنگیان با توجه به اینکه دانش آموختگان دانشگاه مذکور معلمان شاغل در مدارس خواهند بود مفهوم پاسخگویی آموزشیان فراگرفته شده در دانشگاه به نیازهای دانش آموزان، موضوعی مهم‌تر خواهد بود. این مفهوم برای افراد گوناگون، معانی و تعاریف بسیار متفاوتی دارد و مفهومی بسیار پیچیده است (دابنیک^۹، ۲۰۰۵). کات و مری^{۱۰} (۲۰۰۲، به نقل از ون باسل، ۲۰۱۲) بیان می‌کنند که پاسخگویی را در قالب

-
1. Findlow
 2. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)
 3. Mersha
 4. Tenaw
 5. Harvey
 6. Gonzalez
 7. Audenaert
 8. Prebble
 9. Dubnick
 10. Cut & Marry

ملاکی برای اندازه‌گیری عملکرد، گزارش‌دهی و ارزیابی در سازمانهای دولتی و غیرانتفاعی می‌توان تعریف کرد که مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است و بر اساس آن شخص برای توجیه و توضیح رفتارهای خود با دیگران احساس تعهد می‌کند. به عبارت دیگر فرد اجبار دارد به توضیح و توجیه روابط خود با سایر افراد بپردازد. در پایان، پاسخگویی توان یک سازمان برای گردآوری اطلاعات از محیط کسب و کار و تشخیص و پیش‌بینی تغییرات و پاسخ به آن و سپس بازیابی خود پس از تغییرات است (ون باسل، ۲۰۱۲).

به این منظور مشکل شناسی مرتبط با فرایندهای مربوط به تجارب دانشگاهی دانش آموختگان امری ضروری در پاسخگویی به محیط تعاملی و به تبع آن بهبود کیفیت عملکرد و آموزش در دانشگاه است (باونز^۱، ۲۰۱۰). مشکل شناسی ماهیتاً با یک کاوش اکتشافی^۲ شروع می‌شود و با گردآوری، سازماندهی و تحلیل شواهد کافی، به تدریج به تشخیص می‌رسد. یک اصل مهم در تشخیص، نگاه به موضوع از جهات مختلف است. رعایت این اصل تاثیری اساسی در شکل‌گیری جریان تشخیصی و بازخورد حاصل از آن دارد (بونسترا و دوکالوو^۳، ۲۰۰۷). مشکل شناسی، در پی آزمون فرضیه‌های اثبات‌گرایانه نیست (دیکنر و واتکینز^۴، ۱۹۹۹)، بلکه مشکل شناسی یک کاوش کیفی کل نگر است که در پی شناسایی، تحلیل و تعریف شرایط، چالشها یا موانع بالفعل یا بالقوه‌ای است که مانع تحقق پذیرفتن مطلوبیتهای سیستم و پاسخ اثربخش سیستم آموزشی به شرایط، اقتضائات و چالش‌های سیستم (درونی و سیستمی) خود هستند (واگنر و کیگان^۵؛ ۲۰۰۶؛ رولنهاگن^۶، ۲۰۰۳).

مشکل شناسی می‌تواند با رویکردهای گوناگون مدنظر قرار گیرد. بدیهی است روش، نتایج و تشخیص حاصل از آن، متأثر از رویکردی خواهد بود که برای مشکل شناسی اتخاذ شده است (باونز، ۲۰۱۰؛ چیکنو^۷، ۲۰۱۷). مشکل شناسی می‌تواند با رویکرد پاسخگویی به محیط، رویکرد اثربخشی یا رویکرد انسجامی صورت پذیرد (باونز، ۲۰۱۰؛ ترکزاده و رونقی، ۱۳۸۷). در رویکرد پاسخگویی به محیط که یکی از ضرورتهای نوین در عرصه فعالیتهای دانشگاه است، در صورت تحقق پذیرفتن به افزایش اثربخشی و شفافیت در عملکرد، افزایش انسجام و مشروعتی

1. Bovens

2. Exploratory inquiry

3. Boonstra & de Caluwe

4. Dickens & Watkins

5. Wagner & Kegan

6. Rollenhagen

7. Chikono

می‌انجامد. اصول حاکم بر این رویکرد اشاره می‌کند که دانشگاه‌ها همواره در معرض تغییرات و پویایی‌های گسترده محیطی هستند، لذا دانشگاه برای بقای معنادار و توسعه پایدار خود باید مستمراً محیط اطراف و درون خود و پویاییها و پیچیدگیهای آنها را شناسایی کند و به نحوی مناسب به آنها پاسخ دهد. براین اساس گرداوری اطلاعات از محیط و تشخیص و پیش‌بینی تغییرات و پاسخ به آن و سپس بازیابی خود پس از تغییرات (اندرسون^۱؛ ۲۰۰۴، رایزن، ۱۳۹۲) در این رویکرد حائز اهمیت است. از این رو یکی از ضرورتهای نوین در دانشگاه فرهنگیان شناسایی چالشها و مشکلات دانش‌آموختگان دانشگاه با رویکرد پاسخگویی به محیط است که تلاش برای رفع آن آثاری موثر در دسترسی به اهداف و ارتقای کیفیت عملکردهای دانشگاه در پی خواهد داشت. بر این اساس سوالات زیر در زمینه مشکل شناسی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان مطرح شده است.

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی

- مشکلات موجود دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط چیست؟

سؤالات فرعی

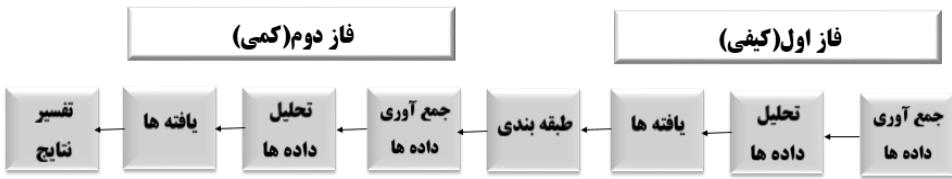
- حوزه‌های مشکلات موجود دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط چیست؟
- شاخصهای مشکلات موجود دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط چیست؟
- سهم نسبی هر مشکل در کل مشکلات احصا شده دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط به چه میزان است؟

روش پژوهش

این مطالعه به روش ترکیبی در دو مرحله و منطبق بر طرح اکتشافی با مدل تدوین چارچوب انجام شده است. هدف مرحله نخست، پاسخ به این سؤال بود که مشکلات دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی چه مواردی هستند. این هدف با مشارکت شش گروه شرکت کننده تحقق یافت. مرحله دوم شامل تدوین چارچوبی بود که با استفاده از یافته‌های مرحله

1. Anderson

اول، مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط اولویت‌بندی شد. این دو مرحله در شکل ۱ نشان داده شده و در ادامه در دو بخش مجزا تشریح شده‌اند.



شکل ۱: فازهای پژوهش (کرسول و کلارک، ۱۳۹۴)

الف) بخش کیفی پژوهش

از شش گروه مشارکت کننده به شرح جدول شماره ۱ مصاحبه عمیق نیمه ساختمند بازپاسخ به عمل آمد (انوگبوزی^۱ و تشکری، ۲۰۱۵). این افراد دارای سابقه فعالیت یا سمت‌های مدیریتی ارشد در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان چهارمحال و بختیاری بودند و به روش هدفمند انتخاب و در مصاحبه مشارکت داشتند. همچنین مصاحبه‌ها تا زمان دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت.

جدول ۱: گروههای مشارکت کننده در بخش کیفی پژوهش

ردیف	گروه مشارکت کننده	تعداد/نفر
۱	استادی و مدرسان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان	۵
۲	گروههای آموزشی اداره کل آموزش و پرورش	۱۰
۳	منتخب دانش آموختگان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان	۲۱
۴	کارشناسان دوره‌های تحصیلی آموزش و پرورش مناطق کمتر برخوردار	۱۴
۵	مدیران و رؤسای آموزش و پرورش مناطق کمتر برخوردار	۷
۶	مدیران مدارس مناطق کمتر برخوردار	۷۸

اعتبارپذیری^۲ و اعتمادپذیری^۳

در مورد معیارهای ارزیابی فرایند و نتایج پژوهش کیفی، پژوهشگران کیفی نظرات متفاوتی مطرح کرده اند (تلی^۴ و تشکری، ۲۰۰۹). در این مطالعه با تأکید بر انتخاب بستر مناسب با همسوسازی^۴ (تلی و تشکری، ۲۰۰۹) داده‌های حاصل از نتایج مصاحبه، تحقیقات انجام شده در حوزه پاسخگویی و نظرات مشارکت کنندگان به این مهم پرداخته شد تا از صحت مطالعه، اطمینان حاصل شود. جدول شماره ۲ بیانگر اطلاعات مربوط به همسوسازی داده‌های حاصل از پیشینه

1. Onwuegbuzie
2. Credibility
3. Teddlie
4. Triangulation

نظری، داده های حاصل از مصاحبه در حوزه مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان و پیشینه پژوهشی پژوهشها مرتب است.

جدول ۲: همسوسازی داده های حاصل از مصاحبه در حوزه مشکلات دانش آموختگان با پیشینه نظری و پژوهشها مرتب

پیشینه نظری	فرآگیر	سازمان دهنده	پایه	نظام نامه شایستگی
فیندلو (۲۰۱۲)؛ آدرت و همکاران (۲۰۱۴)	نیروی انسانی	اساتید	ولی زاده و آهنچیان (۱۳۹۳)؛ نجفی و همکاران (۱۳۹۳)؛ مهر محمدی و فاضلی (۱۳۹۴)؛ کلباسی و همکاران (۱۳۹۴)؛ بهشتی راد و همکاران (۱۳۹۲)؛ آر غدّه (۱۳۹۴)	نظام نامه جذب
				صلاحیت حرفه ای
				تکریم معلمان
				چارچوب نظارتی
ال-شریف (۲۰۱۰)؛ گونزالز و همکاران (۲۰۱۱)	برنامه/ساختار	راهبران	عباس زادگان و ترک زاده (۱۳۸۳)؛ غنجی و همکاران (۱۳۹۱)؛ مرشا و همکاران (۲۰۱۳)؛ تیناو (۲۰۱۳)؛ بختیاری و احمدی (۱۳۸۶)؛ حکیم زاده و همکاران (۱۳۹۴)؛ صادقی و همکاران (۱۳۹۴)؛ نجفی و همکاران (۱۳۹۳)؛ ولی زاده و همکاران (۱۳۹۳)؛ آهنچیان (۱۳۹۳)	نظام نامه انتسابات
				دانشگاه
				نیازمندی
				آموزش و پرورش
نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸)؛ سلسیلی (۱۳۹۰)	فرهنگی	محبوا	سرفصل دروس	
				نظام نامه کارورزی
				اجرا
				ارزیابی فرایندی معلمان
آموزشی / پژوهشی / فرهنگی	فرهنگ	ارزشیابی	ارزیابی فرایندی گروهها	
				ارزیابی فرایندی دانشگاه
				اثریخشی آموزش ضمن خدمت
				اثریخشی آموزش‌های دانشگاهی
حق مالکیت پژوهشی		فعالیتهای علمی معلمان	صادقیان سورکی و جمشیدیان (۱۳۸۹)؛ سید جوادی و همکاران (۱۳۸۶)؛ عزیزی (۱۳۸۶)؛ محمد هادی و همکاران (۱۳۹۰)؛ قاسم زاده علیشاهی (۱۳۹۱)	
				دوره‌های ضمن خدمت
				آموزش‌های عملیاتی
				آموزش‌های دانشگاهی
سلسیلی (۱۳۹۰)		فرهنگ بومی	زیست بوم محلی	
				دسته‌العملهای قانونی

ب) بخش کمی

به منظور تعیین اولویتهای مربوط به هر مضمون چارچوب اولیه تدوین شده (جدول ۲) (اعم از فرآگیر، سازمان دهنده و پایه) (کرسول و کلارک^۱، کرسول، ۲۰۱۴) از فرایند تحلیل سلسله مراتبی (قدسی پور، ۱۳۸۹) استفاده شد. در این مرحله ابتدا فرم مقایسات زوجی به روش پیمایشی تکمیل و با نرم افزار Expert Choice تحلیل شد.

مشکلات استخراج شده برای تعیین روابی و اولویت هر کدام در قالب فرم احصای چالشها و مشکلات در اختیار ۱۲۵ نفر از دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان گذاشته شد. پس از تعیین

اولویت هر کدام از حوزه‌ها و شاخصهای مرتبط با آن، داده‌ها وارد فرایند تحلیل سلسله مراتبی به شرح گامهای زیر شدند.

گام اول: تعیین و شناسایی مشکلات

گام دوم: تعیین اولویت نسبی هر یک از مجموعه شاخصها:

$$\sum_{A=1}^A W_A + \sum_{B=1}^B W_B + \sum_{C=1}^C W_C = 1$$

گام سوم: به دست آوردن درجه ارجحیت هر یک از شاخصهای گام اول با مقایسه زوجی و مقایسات نرخ ناسازگاری به نحوی که:

$$\sum_{A=1}^A W_A = 1 \quad \sum_{B=1}^B W_B = 1 \quad \sum_{C=1}^C W_C = 1$$

گام چهارم: تعریف و شناسایی گزینه‌های هر یک از شاخصهای گام اول و تعیین مقیاس فاصله‌ای برای آنها.

گام پنجم: تعیین اولویتهای هر یک از شاخصهای گام چهارم و به دست آوردن نرخ ناسازگاری برای آنها.

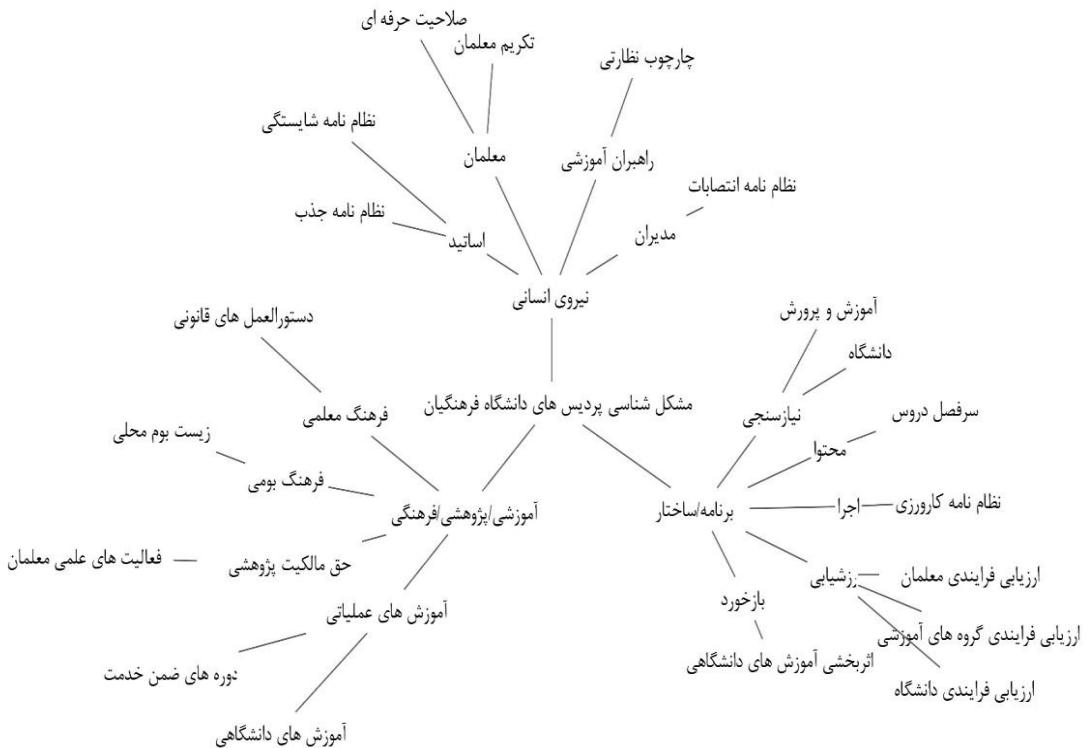
گام ششم: تعیین شدت وضعیت مطلوب برای هر یک از گزینه‌های گام سوم (هر یک از اولویتها به بیشترین ارزش موجود تقسیم می‌شود).

یافته‌های پژوهش

مهم‌ترین مشکلاتی که در بخش کیفی در مورد دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان استخراج شده بود (جدول شماره ۲) به روش تحلیل سلسله مراتبی (جدول شماره ۴) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیلها در درجه اول پاسخی به سؤال: اولویت نسبی هر مشکل در کل مشکلات دانش آموختگان به چه میزان است؟ بود. براین مبنایا با استفاده از تحلیل سلسله مراتبی شاخصهای حاصل از مرحله کیفی اولویت بندی شدند. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها در شش گام مورد بررسی قرار گرفت که روند کار به شرح زیر بود:

گام اول: تعیین و شناسایی شاخصهای مرتبط با حوزه‌های نیروی انسانی، برنامه‌ساختار و آموزشی/پژوهشی/فرهنگی بوده است. تحلیل انجام گرفته در مرحله نخست پژوهش به این سؤال که «مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی کدام اند؟» پاسخ می‌دهد.

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون^۱ انجام شد. بر این اساس ابتدا متن پیاده‌سازی شد و با استفاده از یادداشت‌های برداشته شده در جلسات مصاحبه تکمیل شد. سپس با مطالعه دقیق این متن، ابتدا برای هریک از مصاحبه‌های تهیه شده همه مضماین کلیدی، سازماندهنده و فرآگیر استخراج شد و با نرم‌افزار MAXQDA در قالب شبکه مضماین ترسیم شد. شکل شماره ۲ نشان دهنده شبکه مضماین مرتب‌با موضوع است.



شکل ۲: شبکه مضماین مشکلات مرتبط با دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط

گام دوم: محاسبہ اولویت (وزن)

همان طور که قبلًاً اشاره شد، در فرایند تحلیل سلسله مراتبی ابتدا شاخصها به صورت زوجی مقایسه و ماتریس مقایسه زوجی تشکیل و سپس با استفاده از این ماتریس وزن نسبی شاخصها محاسبه شد. برای هر یک از سه حوزه که شامل: شاخصهای نیروی انسانی، برنامه/ساختار و آموزشی/پژوهشی/فرهنگی است، ماتریس مقایسات زوجی تشکیل شد و درجه ارجحیت را ۱۲۵ نفاز داشت. آموختگان تعیین کردند، به طوری که:

$$\sum_{A=1}^A W_A + \sum_{B=1}^B W_B + \sum_{C=1}^C W_C = 1$$

$$0/466+0/337+0/197=1$$

جدول ۳: درجه ارجحیت حوزه های نیروی انسانی، برنامه / ساختار و آموزشی / پژوهشی / فرهنگی

ردیف	اختصار	حوزه	وزن نسبی	نرخ ناسازگاری
۱	W _A	نیروی انسانی	۰/۴۶۶	
۲	W _B	برنامه / ساختار	۰/۳۳۷	
۳	W _C	آموزشی - پژوهشی - فرهنگی	۰/۱۹۷	

گام سوم، چهارم، پنجم و ششم: به دست آوردن درجه ارجحیت هر یک از شاخصهای گام اول با مقایسات زوجی و مقایسات نرخ ناسازگاری در جدول شماره ۴ به نحوی که:

$$\sum_{A=1}^A W_A = 0/582 + 0/116 + 0/102 + 0/2 = 1$$

$$\sum_{B=1}^B W_B = 0/313 + 0/230 + 0/077 + 0/181 + 0/199 = 1$$

$$\sum_{C=1}^C W_C = 0/182 + 0/195 + 0/189 + 0/435 = 1$$

جدول ۴: درجه ارجحیت هر یک از شاخصهای مرتبط با مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان به تفکیک حوزه

مشکلات	درجه ارجحیت	شاخصهای مشکلات	درجه ارجحیت	مشکلات	درجه ارجحیت	نرخ ارجحیت
۱. نیروی انسانی	۰/۴۶۶	دانشگاه	۰/۳۰۸	نیازمندی	۰/۴۱۲	۰/۱۵۰
	۰/۳۳۷	آموزش و پرورش	۰/۲۳۰	محبتو	۰/۲۳۰	۰/۱۰۲
	۰/۱۹۷	سفرفصل دروس	۰/۲۷۰	اجرا	۰/۲۷۰	۰/۱۱۳
	۰/۱۹۷	نظامنامه کارورزی	۰/۱۱۶	معلمان	۰/۱۲۰	۰/۰۶
	۰/۱۹۷	ارزیابی فرایندی معلمان	۰/۲	مدیران	۰/۲	۰/۲۰۲
	۰/۱۹۷	دانشگاه	۰/۳۰۸	نیازمندی	۰/۴۱۲	۰/۰۵
۲. برنامه / ساختار	۰/۳۳۷	ارزیابی فرایندی گروهها	۰/۱۸۱	ارزشیابی	۰/۰۴۶	۰/۰۵
	۰/۳۳۷	ارزیابی فرایندی دانشگاه	۰/۰۴۳		۰/۰۴۳	۰/۱۲۱
	۰/۳۳۷	اثربخشی آموزش ضمن خدمت	۰/۱۹۹	بازخورد	۰/۰۳	۰/۰۶۰
	۰/۳۳۷	اثربخشی آموزش‌های دانشگاهی	۰/۱۳۵		۰/۰۳	۰/۰۴۳
	۰/۳۳۷	فعالیتهای علمی معلمان	۰/۱۸۲	حق مالکیت	۰/۱۹۷	۰/۰۷
	۰/۳۳۷	آموزشی /	۰/۱۹۷			

پژوهشی / فرهنگی	پژوهشی
آموزش‌های عملیاتی	دوره‌های ضمن خدمت
فرهنگ بومی	آموزش‌های دانشگاهی
فرهنگ ملی	زیست‌بوم محلی
فرهنگ ملی	دستورالعملهای قانونی

بحث و نتیجه‌گیری

جدول شماره ۴ مهم‌ترین حوزه‌های مشکلات مرتبط با دانش آموختگان را نشان می‌دهد. این جدول به شکل صریح مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان را در سه حوزه اساسی اعم از نیروی انسانی، برنامه/ساختار و آموزشی/پژوهشی/فرهنگی نشان می‌دهد. بر این اساس اولویت و ارجحیت حوزه مشکلات نیروی انسانی با ۴۶٪ بیشترین وزن را در زمینه مشکلات به خود اختصاص داده است و پس از آن حوزه مشکلات برنامه/ساختار با ۳۳٪ در رتبه دوم و اولویت دوم در مشکلات مرتبط با دانش آموختگان قرار دارند. از میان مشکلات حوزه نیروی انسانی نیز شاخص اساتید با ۴۱٪ به عنوان یکی از اولویت‌دارترین مشکلات که وزن بیشتری را به خود اختصاص داده است، شناسایی شد. مطالعات صورت گرفته در زمینه شایستگی اساتید و اعضای هیأت علمی نیز مبین این مطلب است که توجه به نظام نامه حرفه‌ای و شایستگی‌های اعضای هیأت علمی و اساتید نقشی مهم در جلب رضایت و افزایش سطح پاسخگویی داشته است (رؤوفی و همکاران، ۱۳۸۹؛ صادقیان سورکی و همکاران، ۱۳۹۰؛ نظری و همکاران، ۱۳۹۶)

افزایش کیفیت شایستگی اعضای هیأت علمی به منزله عامل تاثیرگذار در نظام آموزشی منجر به افزایش قابلیت کارکردی شده است (معروفی و همکاران، ۱۳۸۶) و این در نهایت پاسخگویی دانشگاه فرهنگیان را به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد. موضوع دیگری که در مبحث نیروی انسانی و چالشهای مرتبط با آن باید مورد توجه قرار گیرد، راهبران آموزشی در مناطق و نواحی آموزش و پژوهش است. این گروه از راهنمایان آموزشی در سال ۱۳۹۵ و به منظور تضمین کیفیت آموزش و پژوهش در نظام آموزشی در مدارس مناطق کمتر برخوردار به وجود آمدند. با توجه به داشتن پیشینه غنی در نظام آموزشی (عزیزی، ۱۳۸۶؛ ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۱) با تغییر راهبرد از کنترل به تضمین کیفیت فعالیتهای آموزشی (عزیزی، ۱۳۸۶)، فلسفه و دستورالعملهای مرتبط با این گروه از افراد نیز تغییر یافته است. با این حال از نظر دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان یکی از مهم‌ترین چالشهای مرتبط با این گروه از افراد عدم اشراف و توجیه مناسب راهبران آموزشی در زمینه فلسفه فعالیت و تاکید بر روش‌های سنتی کنترل و ارزیابی عملکرد است. موضوعی که نیازمند

توجه جدی مسئولان امر به آموزش صحیح راهبران آموزشی در زمینه اصول و مفاهیم مدیریت عملکرد و لزوم توجه به ارزیابی فرایندی و راهبری آموزشی است. مطابق با مطالعاتی که در این زمینه و درباره نظارت بر کار معلم و تدریس انجام شده است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۴)، ارزیابی با هدف توجه به نتیجه و عدم توجه به فرایند آموزش می‌تواند عملکرد و بهره‌وری معلمان را تحت تاثیر قرار دهد و نتایج سوء و زیانباری را در آموزش از خود به جای بگذارد؛ به گونه‌ای که امروزه تاکید مطالعات بر همیاری و تعامل ناظران آموزشی و معلمان در فرایند آموزش است (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

دومین حوزه مشکلات مربوط به دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان ناشی از مشکلات حوزه ساختار و برنامه است. به عبارت دقیق‌تر با توصیف ساختار به منزله الگوی چینش اجزا و روابط یک سیستم آموزشی، هم این مشکلات به اجزای سیستم آموزشی مربوط است و هم به الگوی روابط و تعاملات این اجزا در سیستم دانشگاه فرهنگیان. لذا مهم‌ترین اولویتهای مطرح شده از دید دانش آموختگان موضوع نیازسنجدی، سرفصل دروس و اثربخشی آموزش‌های دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان است. نمونه‌ای از اظهار نظرهای این دانش آموختگان را می‌توان در گزاره‌هایی از این دست مشاهده کرد، «آموزش‌های دانشگاه نیاز من را در مناطق محروم و کمتر برخوردار برطرف نکردد»، «سرفصلها متناسب با نیاز فعلی ما در مناطق محروم نیست»، «نیاز من را به عنوان یک معلم مورد توجه قرار نداده و من را به چشم یک دانشجوی صرف دیدند نه یک دانشجو معلم» و اظهار نظرهایی از این نوع که در بخش کیفی پژوهش و مصاحبه‌های فردی و گروهی صورت گرفته به کرات اشاره می‌شد. با این حال به نظر می‌رسد انجام ندادن نیازسنجدی واقعی مبتنی بر شرایط زیست بومهای سهمیه خدمتی نومعلمان و بی‌برنامه بودن در تطبیق وزنی واحدها در دوران تحصیل این دانش آموختگان عاملی مهم در اظهار نظرهایی از این دست بوده است. حال اینکه در پژوهش‌های بسیاری بر لزوم نیازسنجدی و اثربخشی آموزشی در هر سه نوع آن اعم از درونی، بیرونی و نهادی در مؤسسات آموزش عالی تاکید بسیار گردیده است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۶؛ ترک زاده و رونقی، ۱۳۸۷؛ عطافر و همکاران، ۱۳۹۳؛ هوی و میسلکل^۱، ۲۰۱۳). با این حال معنای ضمنی که از این طرز تلقی دانش آموختگان و نتایج مطالعه حاضر به روشنی می‌توان دریافت کرد، وجود اثربخشی درونی در آموزشها و سازوکار دانشگاه فرهنگیان و آن هم در معنای همنوایی اهداف در درون دانشگاه است اما آنچه مورد غفلت بوده یا کمتر مورد توجه قرار گرفته توجه به

1. Hoy & Miskel

بعد پاسخگویی در سیستم آموزشی دانشگاه است. این بعد ناظر بر تحولات پویای محیط تعاملی است (حیدری، ۱۳۹۲؛ آرغده، ۱۳۹۴؛ گلی، ۱۳۹۵) و مفید و موثر بودن آموزش‌های دانشگاه و قابلیت کارکردی این بخش از آموزشها را در بر می‌گیرد. موضوع مهمی که علاوه بر تاکیدات وسیعی که در پیشینه پژوهشی بر آن شده (قاسمزاده علیشاھی، ۱۳۹۱؛ حیدری، ۱۳۹۲؛ آرغده، ۱۳۹۴؛ گلی، ۱۳۹۵)، عدم مذاقه در آن سبب آشتفتگی و کژکارکردیهای دانشگاه فرهنگیان در زیست‌بومهای کمتر برخوردار شده است و نیاز به توجه و بازنگری در فرایندهای سیستمی، به ویژه موضوعات آموزشی دارد.

سومین حوزه مشکلات دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان در زمینه حوزه آموزشی/فرهنگی/پژوهشی است. عدم آشنایی با زیست‌بومهایی که نوعلمان در آنها مشغول به کار خواهند شد و پذیرش نیروهای غیر بومی در این مناطق به عنوان عاملی مهم، زمینه‌ساز بروز مشکلاتی گسترده در میان این نوعلمان شده است که در اظهار نظرهای ثبت شده از این نوعلمان مشهور است: «من به زیان محلی منطقه آشنا نی ندارم»، «ما هیچ آشنا نی با مراسم و ارزش‌های منطقه محل خدمت نداشتیم»، «رفت و آمد به محل خدمت با دشواریهای بسیاری همراه است»، «چرا نوعلمان بومی برای مناطق کمتر برخوردار و محروم استخدام نشده‌اند» و موضوعاتی از این دست که به همراه عدم آموزش‌های عملیاتی و ضمن خدماتهای کاربردی بر مشکلات این حوزه افزوده است. مطالعات گوناگون (بخیاری و احمدی، ۱۳۸۶؛ محمدهدادی و همکاران، ۱۳۹۰؛ حکیم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴) نشان داده است که توجه به آموزش‌های ضمن خدمت و اثربخشی دوره‌های مذکور عاملی موثر در زمینه افزایش توانمندی و قابلیت کارکردی اجزا و روابط در دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش خواهد بود.

این نتایج نشان می‌دهند که برای بهبود وضعیت دانشجو معلمان و در نتیجه پیشرفت تحصیلی و ارتقای اثربخشی مدارس و آموزش و پرورش باید به حل مشکلات دانش آموختگان و رفع چالشها در حوزه‌های اشاره شده توجه کرد. به عبارت دیگر برای برخورداری از کیفیت بهتر، ساختارهای کارآمدتر و قابلیتهای بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه برای بهسازی مداوم فرایند آموزش دانشگاهی، توجه به نقاط چالش زا و تلاش در جهت رفع آن لازم می‌نماید (جعفری و عبدالشیریفی، ۱۳۹۳).

براین اساس عدم توجه به این موضوع حائز اهمیت با توجه به مطالعات بسیاری که در این حوزه انجام شده است و بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش مشکلاتی عدیده برای نوعلمان ایجاد کرده است که برای کاهش این مشکلات پیشنهادهایی ارائه می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به یافته‌های حوزه‌های نیروی انسانی، برنامه/ساختار و آموزشی/پژوهشی/فرهنگی پیشنهادهای پژوهش در سه قسمت به تفکیک هر حوزه و به ترتیب اولویت مطابق با جدول شماره ارائه می‌شوند:

پیشنهادهای حوزه نیروی انسانی

۱. لزوم توجه به انتخاب و به کارگیری اساتید برجسته متخصص و آشنا به فن برای ارائه محترای مورد نیاز دانشجو معلمان به منظور ایجاد قابلیت پاسخگویی.
۲. تأکید بر ایجاد سازوکار مناسب برای حضور مدرسان دانشگاه در دوره‌های آموزشی تحول نظام آموزشی و ایجاد دوره‌های مربیگری و بازآموزی برای اساتید در راستای روز آمد کردن سطح دانش و مهارت آنان.
۳. ایجاد و تقویت احساس اعتماد میان دانشجویان در زمینه آموزش‌های ارائه شده و توجه به نظرات آنان در برگزاری کارگاه‌ها.
۴. تأکید بر شایسته سalarی در تعیین و به کارگیری مدیران و راهبران در آموزش و پرورش.
۵. تأکید بر تعامل صحیح و آموزش اصول ارتباطات مناسب میان مدیران، راهبران آموزشی و معلمان.

پیشنهادهای حوزه برنامه/ساختار

۱. تدوین سیستم نیازمنجی پویا و پاسخگو با تأکید بر بعد پاسخگویی متناسب با شرایط درونی و محیطی ماموریتی دانشگاه فرهنگیان.
۲. تدوین نظام جامع رصد و پالایش و ارزیابی فرایندی دانشجو معلمان.
۳. تشکیل شورای آموزشی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به منظور بازنگری و بازتعویف سرفصلها.
۴. تحلیل اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت براساس یافته‌های حوزه برنامه/ساختار، بازخوردگیری از آموزش‌های ارائه شده در دانشگاه و دوره‌های برگزار شده.
۵. تدوین دانشنامه آموزش و پرورش استان با تأکید بر مدخلهای تخصصی.

۶. تاکید بر برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای دانشجو معلمان و اساتید دانشگاه.
۷. لزوم توجه و بازنگری در شیوه‌های مرتبط با اجرای کارورزی با نگاه سیستمی و توجه به تمامی اجزای مرتبط با آن و نیز تاکید بر اجرای کارورزی در مناطق محروم.
۸. لزوم بازنگری در تجهیزات مدارس چندپایه و اختصاص و به کارگیری فناوریهای نوین در مدارس.
۹. الزام همکاری دیگر بخش‌های آموزش و پرورش با دانشگاه فرهنگیان برای فعالیتهای آموزشی و لزوم هماهنگی با گروههای آموزشی دانشگاه.
- پیشنهادهای حوزه آموزش/پژوهش/فرهنگ**
۱. تاکید بر تدوین محتواهای مناسب زیست‌بوم فرهنگی مناطق از طریق تدوین سیستم طراحی محتوا با توجه به نظرات متخصصان.
 ۲. تاکید بر آموزش‌های عملیاتی و مهارت‌آموزی در دانشگاه.
 ۳. رعایت حق مالکیت فعالیتهای پژوهشی نویمعلمان در مناطق کمتر برخوردار.
 ۴. تدوین دستورالعمل فرهنگ معلمی در آموزش و پرورش مناسب با مقتضیات محیطی مناطق کمتر برخوردار.

منابع

- آراغده، فاروقه. (۱۳۹۴). رابطه اخلاقی حرفه‌ای با پاسخگویی فردی اساتید با نقش میانجی هویت سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- اساستمه دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۰). معاونت آموزش و پژوهشی دانشگاه فرهنگیان.
- اسدی گرمارودی، اسدالله و شریف‌زاده، سیدعلی. (۱۳۹۲). دانشگاه فرهنگیان: قله سنند تحوال بنیادین آموزش و پرورش. تهران: موسسه فرهنگی برهان (انتشارات مدرسه).
- بختیاری، مریم و احمدی، غلامرضا. (۱۳۸۶). میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) معلمان دوره متوسطه شهر اصفهان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه‌ریزی درسی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسکان (اصفهان)، ۲۱(۱۳)، ۱۲۳-۱۳۴.
- بهشتی‌راد، رقیه؛ قلعه‌ای، علیرضا و قلاوندی، حسن. (۱۳۹۲). بررسی ادراکات و انتظارات دانشجویان از کیفیت خدمات آموزشی دانشگاه ارومیه و رابطه آن با ارزشیابی از عملکرد اساتید. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۹(۴)، ۱۱۹-۱۴۵.
- ترک‌زاده، جعفر و رونقی، عبدالمحیمد. (۱۳۸۷). شناسایی مشکلات و موانع موجود در مسیر ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه شیراز. گزارش پژوهشی منتشر نشده، معاونت آموزشی دانشگاه شیراز.
- ترک زاده، جعفر؛ نوروزی، نصراله و ایمانی، حسین. (۱۳۹۱). خودارزیابی عملکرد نظراتی سرگروه‌های آموزشی شهر شیراز در مقایسه با ارزیابی معلمان از آن‌ها بر اساس الگوی نظارت و راهنمایی آموزشی اولیوا و پاولز. پژوهش‌های برنامه درسی، ۲(۱)، ۹۱-۱۲۰.
- جهعفری، سکینه و عبدالشریفی، فاطمه. (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختاری از رابطه بین شایستگی‌های تدریس ادراک شده اعضای هیأت علمی و دستاوردهای تحصیلی دانشجویان. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۶(۱)، ۴۷-۶۶.
- حسینیان حیدری، فرزانه سادات. (۱۳۹۲). بررسی مهارتهای حرفه‌ای و عملی مدرسان مراکز تربیت‌علم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵(۱۴)، ۱۳۴-۱۴۷.
- حکیم‌زاده، رضوان؛ ملکی‌پور، احمد؛ ملکی‌پور، موسی و قاسم‌پور، عرفانه. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت دوره‌های مجازی آموزش ضمن خدمت فرهنگیان (مطالعه موردی: فرهنگیان منطقه دهلران). فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۵(۴)، ۳۵-۵۰.
- حیدری، مرضیه. (۱۳۹۲). بررسی روابط چندگانه میان یادگیری سازمانی، توانمندانسازهای تعالی سازمانی و قابلیتهای چابکی سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. رساله دکتری تخصصی، دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- رایینز، استیون پی. (۲۰۱۳). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۹۲). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رؤوفی، شهین؛ شیخیان، علی؛ ابراهیم‌زاده، فرزاد؛ طراحی، محمدمجود و احمدی، پروانه. (۱۳۸۹). طراحی فرم جدید ارزیابی کیفیت تدریس نظری اساتید بر اساس دیدگاه‌های ذینفعان و اصول شش‌گانه دانش‌پژوهی کلاسیک. مجله پژوهشکی هرمزگان، ۱۴(۳)، ۱۶۷-۱۷۶.
- سلسبیلی، نادر. (۱۳۹۰). تحول بنیادین در تربیت‌علم آموزش و پرورش و جایگاه دانشگاه فرهنگیان در آن. پژوهشنامه فرهنگیان، ۱(۱)، ۵۹.

- سیدجوادین، سیدرضا؛ کیماسی، مسعود؛ یزدانی، حمیدرضا و وارث، سیدحامد. (۱۳۸۶). اندازه‌گیری کیفیت خدمات در دانشگاه‌های ایران: UNPERF در برابر UNQUAL. *بررسیهای حسابداری و حسابرسی*, ۱۴(۴۸)، ۲۸-۹.
- صادقی، سهاب؛ صالحی کشکولی، محمدصالح؛ رضوی، عبدالحمید؛ افلکی فرد، حسین و اسماعیلی، بهرام. (۱۳۹۴). نیازمنجی ارائه خدمات نظارت و راهنمایی آموزشی دیبران شهر شیراز. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*, ۶(۳)، ۱۸۳-۲۰۳.
- صادقیان سورکی، مهدی و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۸۹). هویت و تعهد سازمانی در مراکز تربیت معلم (مورد مطالعه: مراکز تربیت معلم استان چهارمحال و بختیاری). *فرهنگ مشاوره و روان درمانی*, ۱(۴)، ۲۵-۴۲.
- صادقیان سورکی، مهدی؛ رجایی‌پور، سعید و اژدری، زمان. (۱۳۹۰). بررسی رابطه چندگانه بین سبک‌های رهبری و منابع انسانی با تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. *نامه آموزش عالی*, ۴(۱۳)، ۲۹-۴۶.
- عباسزادگان، سید محمد و ترکزاده، جعفر. (۱۳۸۳). نیازمنجی آموزشی در سازمانها. چ. ۳. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- غیری، نعمت‌اله. (۱۳۸۶). بررسی علل ناموفق بودن برنامه نظارت و راهنمایی آموزشی در مدارس ابتدایی استان کردستان. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*, ۱۴(۴)، ۷۳-۱۰۰.
- عطافر، علی؛ رضایی دولت‌آبادی، حسین؛ نجف‌آبادی، نرگس مهدیه. (۱۳۹۳). سنجش اثربخش فرایند مدیریت راهبردی شرکت فولاد مبارکه اصفهان و تاثیر آن بر پاسخگویی سازمان به تغییرات محیطی. *فصلنامه پژوهش‌های راهبردی مدیریت*, ۲۰(۵۵)، ۱۳۳-۱۵۶.
- غیچی، مستانه؛ حسینی، سید محمود و حجازی، یوسف. (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه‌بندی مولفه‌های تبیین‌کننده کیفیت تدریس از دیدگاه استاید پرديس‌های کشاورزی دانشگاه تهران. *پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*, ۵(۳)، ۳۱-۴۰.
- قاسمزاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). بررسی میزان برآزش تجربی مدل علی-ساختاری عوامل سازمانی، فردی، شغلی و رفتاری موثر بر رفتار پاسخگویی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی. رساله دکتری تخصصی، دانشگاه ارومیه، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- قاسمی‌پور، حسن. (۱۳۸۹) *فرایند تحلیل سلسه مراتبی AHP*. تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- کرسول، جان دبلیو و کلارک، ویکی پلانو. (۱۳۹۴) روش‌های پژوهش ترکیبی، ترجمه علیرضا کیامش و جاوید سرایی. تهران: آییث. چاپ دوم.
- کریمی، سعید. (۱۳۹۴) بررسی ادراک دانشجویان کشاورزی از محیط یادگیری در دروس کارآفرینی. *نشریه کارآفرینی در کشاورزی*, ۲(۴)، ۹۳-۱۱۱.
- کلباسی، افسانه؛ نصر، احمدرضا؛ خروشی، پوران و اطهری، زینب السادات. (۱۳۹۴). بررسی مولفه‌های ارزشیابی واحد درسی و اجرای موردي آن توسط دانشجویان مرکز شهید رجایی دانشگاه فرهنگیان اصفهان. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی* (دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی), ۱۷(۱۲)، ۱۳۵-۱۴۵.
- گلی، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر پاسخگویی سازمانی بر اعتماد به سازمان از طریق متغیر میانجی فرهنگ سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهروд، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

- محمدهادی، فریبرز؛ فتحی واجارگاه، کوروش؛ پرداختچی، محمدحسن و ابوالقاسمی، محمود. (۱۳۹۰). تحلیل رضایتمندی فرآگیران از دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر مبنای مدل تحلیل اهمیت-عملکرد. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۴(۶)، ۳۲-۵۳.
- معروفی، یحیی؛ کیامنش، علیرضا؛ مهرمحمدی، محمود و علی عسگری، مجید. (۱۳۸۶). ارزشیابی کفیت تدریس در آموزش عالی: بررسی برخی دیدگاه‌ها. مطالعات برنامه درسی، ۵(۲)، ۸۱-۱۱۲.
- مهرمحمدی، محمود و فاضلی، احمدرضا. (۱۳۹۴). ماهیت دانش تدریس و دانش معلمان: مقایسه دیدگاه شولمن و فنسترماخر. پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت (مطالعات تربیتی و روان‌شناسی مشهد)، ۵(۱)، ۳۰-۲۶.
- نجفی، رامین؛ خراسانی، اباصلت و محمدی، رضا. (۱۳۹۳). ارزیابی وضعیت موجود دانشگاه شهید بهشتی بر اساس استاندارد بین‌المللی: IWA2-2007. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۴(۷)، ۱۱۱-۱۳۸.
- نظری، الناز؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ صادقیان سورکی، مهدی؛ فریدونی، فائزه و جهانی، جعفر. (۱۳۹۶). بررسی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروهای انسانی (کارشناسان) شرکت بیمه معلم. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۱۲۳-۱۶۰.
- نیکنامی، مصطفی و کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی)، ۲۳(۲)، ۱-۲۲.
- ولی‌زاده زارع، نجمه و آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۹۳). کندوکاوی بر واقعیت‌های زنده نظارت آموزشی. مدیریت پرستاری، ۳(۲)، ۷۸-۸۷.

Al-Hattami, A. A., Muammar, O. M., & Elmahdi, I. A. (2013). The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills. *European Journal of Research on Education*, 1(2), 39-45.

Al-Sharif, E. M. (2010). Evaluation of student/teacher teaching competencies in the curricula and teaching methods of motor expression in the light of quality academic standards. *World Journal of Sport Sciences*, 3(S) 331-358.

Anderson, L. W. (2004). *Increasing teacher effectiveness* (2nd ed.). Paris: UNESCO. International Institute for Educational Planning.

Audenaert, M., Vanderstraeten, A., Buyens, D., & Desmidt, S. (2014). Does alignment elicit competency-based HRM? A systematic review. *Management Revue*, 25(1), 5-26.

Boonstra, J., & de Caluwe, L. (Eds.). (2007). *Intervening and changing: Looking for meaning in interactions*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Bovens, M. (2010). Two concepts of accountability: Accountability as a virtue & as a mechanism. *West European Politics*, 33(5), 946-967.

Chikono, N. N. (2017). *Leadership practices that improve the workplace safety environment*. Doctoral dissertation, Walden University.

Creswell, J. W. (2014). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). USA, Boston: Harlow Pearson.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2015). *Designing and conducting mixed methods research* (1st ed.). London: Sage Publication Inc.

- Dickens, L., & Watkins, K. (1999). Action research: Rethinking Lewin. *Management Learning*, 30(2), 127-140.
- Dubnick, M. (2005). Accountability and the promise of performance: In search of mechanisms. *Public Performance & Management Review*, 28(3), 326-417.
- Findlow, S. (2012). Higher education change and professional-academic identity in newly 'academic' disciplines: The case of nurse education. *Higher Education*, 63(1), 117-133.
- González, K., Padilla, J. E., & Rincón, D. A. (2011). Roles, functions and necessary competences for teachers' assessment in b-learning contexts. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 149-157.
- Harvey, L., Drew, S., & Smith, M. (2006). *The first-year experience: A review of literature for the Higher Education Academy*. Heslington, UK: The Higher Education Academy.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (7th ed.). New York: McGraw Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mersha, Y., Bishaw, A., & Tegegne, F. (2013). Factors affecting female students' academic achievement at Bahir Dar University, Ethiopia. *Journal of International Cooperation in Education*, 15(3), 135-148.
- OECD. (2010). *PISA 2009 Results: Executive Summary*.
- Onwuegbuzie, A., & Tashakkori, A. (2015). Utilizing mixed research and evaluation methodology in peace psychology and beyond. In D. Bretherton, & S. Law (Eds.) *Methodologies in peace psychology* (pp. 115-137). Springer, Cham.
- Prebble, T., Hargraves, H., Leach, L., Naidoo, K., Suddaby, G., & Zepke, N. (2004). *Impact of student support services and academic development programs on student outcomes in undergraduate tertiary study: A synthesis of the research*. New Zealand: Ministry of Education. Accessed at: http://www.educationcounts.govt.nz/_data/assets/pdf_file/0013/7321/ugradstudentoutcomes.pdf. (20/6/2012).
- Rollenhagen, C. (2003). *Safety management as problem-identification and problem-solving*. European Commission, 5th Euratom Framework Program 1998-2002.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. Sage.
- Tenaw, Y. A. (2013). Relationship between self-efficacy, academic achievement and gender in analytical chemistry at Debre Markos College of Teacher Education. *African Journal of Chemical Education*, 3(1), 3-28.
- Van Bussel, G.J. (2012). Reconstructing the past for organizational accountability. *Electronic Journal Information Systems Evaluation*, 15(1), 127-137. Available online at: www.ejise.com.
- Wagner, T., & Kegan, R. (2006). *Change leadership: A practical guide to transforming our schools*. San Francisco: Jossey-Bass.