

مطالعه کیفی نقش توسعه حرفه‌ای در فرآیند تنزل منزلت اجتماعی معلمان (نمونه پژوهش: معلمان شاغل در غرب استان تهران)

<https://sociology.tabrizu.ac.ir>

DOI:10.22034/jeds.2024.58756.1762 شناسه دیجیتال:

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۶

حمیدرضا رهگذر^۱

علی بقائی سرابی*^۲

افسانه وارسته‌فر^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی معناکاوانه نقش توسعه حرفه‌ای در منزلت اجتماعی معلمان است. رویکرد پژوهش کیفی و از نوع داده بنیاد (گرنند تئوری) است. نمونه آماری پژوهش از میان معلمان شاغل در آموزش و پرورش غرب استان تهران و بر اساس اصل اشباع نظری بوده و ۱۹ نفر از آنان انتخاب شدند. سئوالات مصاحبه بر اساس نظر گروه هدایت‌کننده تحقیق به رویت و ملاحظه صاحب نظران رشته‌های جامعه‌شناسی، مدیریت و علوم تربیتی رسید و روایی محتوایی به مدد خبرگان مورد تایید قرار گرفت. همچنین، برای سنجش پایایی آن از ضریب کاپا (میزان توافق بین داوران) استفاده شد. مفاهیم استخراج شده از این مصاحبه‌ها شامل ۵۴ گزاره اولیه مفهومی در بخش توسعه حرفه‌ای، ۱۳۲ گزاره مفهومی در بخش منزلت اجتماعی و ۴۵ گزاره اولیه مفهومی در بخش نقش توسعه حرفه‌ای در منزلت اجتماعی معلمان می‌باشند. این مفاهیم طی سه مرحله کدگذاری‌های باز، محوری و گزینشی و در قالب یک الگوی نظری (پارادایم) و با محوریت یک مقوله اصلی (مقوله هسته)، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها منعکس شده است. تحلیل داده‌های کیفی تحقیق، نقش توسعه حرفه‌ای در جایگاه منزلتی معلمان را مورد بررسی قرار داد و بین مقوله اصلی پژوهش یعنی توسعه حرفه‌ای و منزلت اجتماعی معلمان هم‌خوانی وجود دارد که در آن نقش تعیین‌کننده معلمان، مورد واکاوی قرار گرفته است. پارادایم یا طرح الگوواره (طرح شماتیک) در بخش یافته‌ها و نتایج تحقیق آورده شده است. با مشخص شدن مقولات گسترده، نظیر توسعه حرفه معلمان، شاخص ارتباطی، هم‌آیندی و بستر سازی، فقدان و تبعیض، نگرش‌های مادی در جامعه، کنش جبرانی و عدالت توزیعی نشان داده شد که توسعه حرفه‌ای معلمان اگر جدی گرفته شود، به توسعه اجتماعی جامعه منتهی می‌شود، در غیر این صورت نظام اجتماعی به سمت ناکارآمدی و فروکاست اجتماعی پیش می‌رود.

واژگان کلیدی: آموزش و پرورش، توسعه حرفه‌ای، تحول منزلتی، معلمان.

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گروه‌های اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، رسانه و ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
rahgozarhamid1349@gmail.com

۲. استادیار، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، رسانه و ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
a.baghaeisarabi@ctb.ac.ir

۳. استادیار، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران.
afsane304@gmail.com

مقدمه

هر جامعه برای بقا و تداوم خود، ناگزیر به رفع نیازهای اساسی افراد است. این نیازها مانند نیاز اقتصادی، امنیت و آموزش نیازهای مهم جامعه شناخته می‌شود (دیباپی‌صابر، ۱۴۰۰: ۳۴۵). امروزه دانش به عنوان یک دارایی ارزشمند، منبع و سرمایه راهبردی در سازمان‌های مختلف در نظر گرفته می‌شود. تسهیم و توزیع دانش به رشد آن کمک کرده و ارائه دهندگان آن با عرضه محصول خود، نه تنها دانش خود را از دست نمی‌دهند، بلکه بر اندوخته کل دانش خود افزوده و برخی از کاستی‌های علمی خود را اصلاح می‌کنند (گلدسته، ۱۴۰۱: ۴۰). یادگیری ابزار مورد نیاز بقا و پایداری سازمان‌ها در عصر دانش و اطلاعات است. از اینرو می‌بایستی در شیوه‌های سنتی آموزش کارکنان تغییراتی بوجود آید. فرآیند یادگیری کارکنان، آنان را در مسیر توسعه و پیشرفت‌های فردی و اجتماعی قرار می‌دهد (محمدی‌کیا، ۱۴۰۰: ۴۳). توانمندسازی یکی از ابزارهای سودمند ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود و به نوعی فرآیند حمایت از منابع انسانی است که به افزایش کیفیت، کارایی و تصمیمات منطقی و سازنده منتهی می‌شود (صادقی دروازه، ۱۳۹۷: ۵۱). دانش با ارزش‌ترین منبعی است که هر سازمانی برای توانمندسازی خود لازم دارد (اجیرلو، ۱۴۰۰: ۱۸۷). این مفهوم ارتباط نزدیکی با مباحثی هم چون فرهنگ، هویت، ارزش‌ها و هنجارها و نظام‌های اجتماعی و اقتصادی دارد. سبک زندگی، روش الگومند مصرف، درک و ارزش‌گذاری محصولات فرهنگی و مادی است که استقرار معیارهای هویتی را در چارچوب زمان و مکان ممکن می‌سازد. در این بررسی سبک زندگی معلمان با محوریت تاثیر افکار عمومی بر نگرش آنان از پایگاه اجتماعی‌شان و ارتباط این نگرش برسبک زندگی آنان مورد مطالعه قرار گرفته است. بنابراین، دانش سرمایه‌ای است که یک سازمان باید از آن حفاظت کند. مدیریت این دانش، راهبردی مستمر جهت اکتساب دانش مناسب، برای افراد مناسب و در زمان مناسب است (سهرابی، ۱۳۹۹: ۵). در این راستا، آموزش و پرورش مسئولیتی بزرگ در تحقق اهداف اجتماعی یک جامعه دارد و این مسئولیت را با اجرای برنامه‌های رسمی یا غیررسمی به انجام می‌رساند (دیباپی‌صابر، ۱۴۰۰: ۳۴۶). در عصر حاضر که تغییرات اجتماعی، اقتصادی و فناوری ماهیت زندگی و مشاغل افراد را تحت تاثیر قرار داده است، رسالت آموزش و پرورش نسبت به گذشته تغییر کرده است. از آنجا که آموزش و پرورش و به تبع آن نیروی انسانی تربیت‌شده در این نظام، در توسعه جوامع، نقش بسزایی دارد، سرمایه‌گذاری در آن برای تربیت این نیروی انسانی که رکن اصلی این نهاد مهم را تشکیل می‌دهد اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. معلمان منابع انسانی مورد نیاز نهاد آموزش در جامعه محسوب می‌شوند. جایگاه معلمان در ساختار اجتماعی جوامع مختلف، از گذشته تاکنون جایگاهی ویژه، منحصر بفرد و تعیین کننده بوده است (یاراحمدی، ۱۴۰۰: ۷۳). معلمان رکن اصلی توسعه اجتماعی هر جامعه به حساب می‌آیند و مرتبه و مقامی برجسته، مهم و اثرگذار در تعالی بخشی جوامع دارند و می‌توانند به بهبود عملکرد دستگاه‌های دیگر کمک نمایند، از اینرو قادرند در مسیر تحقق اهداف و ایده‌آل‌های

یک کشور حرکت نمایند (کاظمی، ۱۳۹۹: ۳۷۰). به دلیل تغییرات بسیار بالای محیطی، سازمان‌ها و نهادها با نیاز گسترده‌ای برای یادگیری روبرو شده‌اند. اعمال این تغییرات مستلزم یادگیری در این سازمان‌ها و نهادها می‌باشد. آمادگی برای تغییر شروع آمادگی برای یادگیری است (اکبری محله کلایی، ۱۳۹۷: ۱۶۹). منابع انسانی در نهاد آموزش و پرورش را معلمان تشکیل می‌دهند. مدیریت دانش همراه با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی، معلمان را بروز می‌کند. توسعه حرفه‌ای یکی از مفاهیم غامض و چندبعدی است. این باور وجود دارد که هر فرد توسعه حرفه‌ای را به شکل و شیوه‌ای خاص تجربه می‌کند، چرا که تجارب و درک فردی افراد در بازآفرینی آن دخالت دارد. توسعه حرفه‌ای بنا به تعریف ارتقاء دانش، نگرش و مهارت افراد در عرصه‌های گوناگون است (نائیجی، ۱۴۰۱: ۱۵۲). توسعه حرفه‌ای و شایسته سالاری در انتخاب معلمان لایق، یکی از راهبردهای اساسی نظام تعلیم و تربیت جامعه محسوب می‌شود (تقی‌پور، ۱۴۰۱: ۲۵۸). توسعه حرفه‌ای از یک سو یک پدیده جامعه شناختی است که می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان اثر گذار باشد، از دیگر سوی کاستی‌ها و خلاءهایی که در حین انجام وظایف شغلی وجود دارد را رفع می‌نماید و سبب بهبود منزلت اجتماعی آنان می‌شود (تقی‌پور، ۱۴۰۱: ۲۵۹). منزلت اجتماعی بنا به تعریف ارزشی است که یک جمع یا جامعه (گروه یا سازمان) برای یک نقش اجتماعی قائل است (رضایی، ۱۳۹۹: ۱۴۵). مساله پژوهش حاضر این بود تا ادراک معلمان نسبت به نقش توسعه حرفه‌ای در تغییر و تحول احتمالی منزلت اجتماعی حرفه معلمی و معلمان را مورد کنکاش قرار گیرد و به این پرسش‌ها پاسخ داده شود، که از دیدگاه معلمان توسعه حرفه‌ای آن‌ها چه نقشی در کمّ و کیف منزلت اجتماعی آنان دارد و معلمان چه درک و تجربه زیسته‌ای نسبت به - این مسأله در سازمان آموزش و پرورش و جامعه دارند. منزلت اجتماعی بنیان و اساس کنش انسانی افراد است. عملکرد شغلی معلمان تابعی از منزلت افراد و از نگاه دیگران می‌باشد. چیزی که «چارلز هورتون کولی» تحت عنوان «خود/آینه‌سان»^۱ از آن یاد می‌کند (بقایی سرابی، ۱۳۸۵: ۱۲۵). توسعه حرفه‌ای و تحول منزلتی دو مفهوم مهم جامعه‌شناسی آموزش و پرورش است و ارتباط مستقیمی باهم دارند. ارتقاء توسعه حرفه‌ای، سبب بهبود منزلت اجتماعی افراد می‌شود. از آنجایی که جامعه ایران، یک جامعه درحال‌گذار است و ارزش‌ها در آن ترکیبی از دوگونه ارزش «سنتی» و «مدرن» است، منزلت اجتماعی معلمان تحت تاثیر وجود این ارزش‌های گوناگون و حتی متضاد قرار دارد. گسترش تکثرگرایی ارزشی در سطوح و لایه‌های مختلف اجتماع اثرات متفاوتی در منزلت اجتماعی معلمان داشته است. این مساله را می‌توان در شهرهای بزرگی مثل تهران مشاهده نمود. جامعه‌شناسان آموزش و پرورش معتقدند برای ایجاد هم‌نویایی و انسجام فرهنگی بین ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بایستی به یک وفاق مفهومی در کلیت جامعه دست یافت (برزگر و نویدی، ۱۳۸۲: ۶۱). بر این اساس، معلمان باید در نظام آموزشی به کیفیت‌ها و قابلیت‌هایی مجهز شوند که بوسیله آن از عهده انجام این مقصود مهم برآیند. همگامی و همراهی

با تغییرات و افزایش روزافزون اطلاعات و دانش‌ها مستلزم توجه چشمگیر و وجود برنامه‌ریزی دقیق و متمرکز برای افزایش کیفیت کار معلمان لازم و ضروری است (عصاره و رزی، ۱۳۹۳: ۱). کیفیت توسعه حرفه‌ای به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی نظام آموزشی و افزایش انتظارات از کیفیت بخشی آموزشی عاملی است که ارتقاء توسعه حرفه‌ای را سبب می‌شود. ارتقاء توسعه حرفه‌ای بهبود سیستم‌های آموزشی را بدنبال دارد (طاهری، ۱۳۹۲: ۳). این پژوهش برای بررسی چهار مفهوم اصلی «آموزش و پرورش»، «توسعه حرفه‌ای»، «منزلت اجتماعی» و «نقش معلم در حرفه معلمی» انجام گرفته است، که با طرح مقولاتی نظیر توسعه حرفه‌ای و منزلت اجتماعی، نقش توسعه حرفه‌ای در تحول منزلتی را به عنوان یک راهبرد در نظر گرفته و مشخص می‌کند که تغییر وضعیت منزلتی چه راهبردهایی است، پیامدهای استفاده از این راهبردها چه پیامدهایی را شامل می‌شود.

با توجه به مرور تحقیقات تجربی پژوهشی انجام گرفته در داخل و خارج از ایران پیرامون توسعه حرفه‌ای و جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان، مشخص شد که در ایران اغلب مطالعات انجام شده بیشتر در حوزه مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی، علوم تربیتی، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش و منزلت اجتماعی معلمان بوده است. در این زمینه پژوهشگران سعی نموده‌اند، با بهره‌گیری از اندیشه‌ها و نظرات خود، توسعه حرفه‌ای، منزلت اجتماعی و تاثیر هر یک از این دو بریکدیگر را مورد بررسی قرار داده و با یک دید کلی به بررسی این مفاهیم و مقوله‌های جامعه‌شناختی بپردازند. از سوی دیگر، روش پژوهش در بیش‌تر این تحقیقات، توصیفی (همبستگی، پیمایشی، تطبیقی) بوده است.

بنابراین، با توجه به نتایج حاصله از بررسی پیشینه‌ها و پژوهش‌های داخلی و خارجی، می‌توان اظهار نمود که این پژوهش‌ها با بهره‌گیری از روش‌های کمی، کیفی و یا ترکیبی، موضوعات توسعه حرفه‌ای و منزلت اجتماعی معلمان را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند. به علاوه، از آنجا که اغلب مطالعات در حوزه علوم تربیتی و مدیریت نیروی انسانی صورت گرفته و جامعه‌شناسان کمتر در این حوزه ورود کرده و به بررسی این مفهوم پرداخته‌اند، لذا پژوهش‌گر بر آن شد تا تأثیر توسعه حرفه‌ای بر تحول منزلتی معلمان را با نگرشی جامعه‌شناختی مورد بررسی قرار داده و به تبیین آن بپردازد.

چهارچوب مفهومی

منزلت اجتماعی

برای تدوین چارچوب نظری تحقیق، نظرات مختلف صاحب‌نظران در این خصوص مطرح می‌گردد. همچنین در جایگاه نظریه‌های مربوط به منزلت اجتماعی، نظریه‌های توسعه حرفه‌ای مورد

بررسی قرار می‌گیرد. بعد از آن، اصلی‌ترین فعالیت نظری این پژوهش که استدلال در خصوص نقش توسعه حرفه‌ای در کمّ و کیف منزلت اجتماعی معلمان است انجام می‌شود. محقق کیفی، در سه مرحله نیازمند مرور جدی و عمیق سوابق پژوهشی و نظری مربوط به موضوع خود است؛ مرحله نخست در مرحله انتخاب موضوع، مرحله دوم زمانی است که محقق قرار است به کدگذاری باز، محوری و گزینشی متون، گفته‌ها و شنیده‌های مرتبط با موضوع و نیز نمونه‌گیری نظری مبتنی بر این یافته‌ها بپردازد. مرحله سوم در پایان تحقیق کیفی و زمانی است که محقق قصد دارد ادعا کند من به یافته نظری جدیدی در ارتباط با موضوع مورد مطالعه رسیده‌ام.

در تعریف منزلت اجتماعی آمده است که منزلت مقام فرد و گروه است با توجه به توزیع شأن و حیثیت در یک نظام اجتماعی (بیرو، ۱۳۷۵: ۳۸۱-۳۸۰). رفیع‌پور منزلت اجتماعی را ارزیابی ذهنی دیگران از پایگاه اجتماعی افراد می‌داند که مبتنی بر ارزش‌های معتبر اجتماعی در جامعه است (رفیع‌پور، ۱۳۸۲: ۴۱۷). کوهن^۱ منزلت را بازتابی از عواملی چون منشأ خانوادگی، رفتار، تحصیلات و ویژگی‌های مشابهی می‌داند (کوهن، ۱۳۸۴: ۵۸-۵۷). در برخی از نظریه‌های جامعه‌شناسی، هدف کنش اجتماعی کسب منزلت است. چارلز هورتن کولی از مکتب شیکاگو با ارائه مفهوم «خود آینه‌سان» بر اهمیت نگاه دیگران تأکید دارد. او بیان می‌دارد که کنش اجتماعی افراد در پاسخ به برداشتی است که از خود در نگاه دیگران داریم (ریترز، ۱۳۹۲: ۲۴۵). جامعه از دیگران مهمی تشکیل شده‌اند که می‌توانند منشأ تغییرات و تحولات اجتماعی در جامعه باشند. این دیگران مهم در آموزش و پرورش، معلمان هستند. معلمان منزلت اجتماعی خود را از دو جایگاه دریافت می‌کنند: یکی نهاد آموزش و پرورش که شان و منزلت حرفه معلمی بدان وابسته است و دیگری ویژگی‌های شخصیتی و فردی معلمان است که می‌تواند ذهنیتی خاص در بین مردم و جامعه در مورد آنان بوجود بیاورد (ادهم و شفیع‌زاده، ۱۳۹۳: ۱۸۰). وجود این تاثیر دوگانه منزلتی برای معلمان می‌تواند به تربیت نسلی فرهیخته برای آینده جامعه منتهی شود. توسعه پایدار جامعه و اثر بخشی سازمانی توسط نیروی انسانی متعهد و دارای منزلت اجتماعی محقق می‌شود. نیروی انسانی مهم‌ترین درون داد هر سازمانی است و در آموزش و پرورش این نیروی انسانی که معلمان‌اند از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند و با سیاست‌گذاری درست و توسعه حرفه‌ای این نیرو می‌توان سبب بهبود و ارتقاء منزلتی آنان را فراهم نمود (کاظم‌زاده بیطالی، ۱۳۹۵: ۷۱).

مفهوم «توسعه حرفه‌ای»

صاحب نظران علوم اجتماعی معتقدند مفهوم توسعه حرفه‌ای را می‌توان در قالب یکی از مصادیق زیر به کار برد: (۱) دانش موضوعی تخصصی است که شامل دیدگاه‌های نظری، دانشی و مهارتی بوده و وابسته به فعالیت تخصصی کارکنان است (۲) یادگیری چگونه یادگرفتن و انتقال دانش به

عمل و کمک به پیشرفت دانش آموزان است (۳) فرآیند کسب مهارت حرفه‌ای است که جهت انجام وظایف شغلی لازم است، مثلاً در نهاد آموزش مواردی مانند فنون برگزاری نشست و ملاقات با اولیاء فراگیران، روش‌های تدریس، روش‌های یاددهی یادگیری را در بر می‌گیرد (محمدی، ۱۳۹۸: ۱-۳). توسعه حرفه‌ای و مدیریت دانش بار معنایی مشابهی دارند. بدین معنا که هریک از این دو مفهوم ممکن است به جای یکدیگر استفاده شوند. در توسعه حرفه‌ای یا مدیریت دانش تأکید زیادی بر روی منابع انسانی شده است (اجیرلو، ۱۴۰۱: ۷۹-۸۰). هر سازمان برای نیل به اهداف خود، چه کوچک و چه بزرگ، باید کادری از نیروهای لایق و کارآمد را در اختیار داشته باشد که بتواند وظایف اصلی و حیاتی آن سازمان را محقق نماید. از اینرو، آموزش کارکنان در اولویت قرار می‌گیرد. این آموزش مزایایی همچون افزایش بازدهی، ایجاد بینش و نگرش جدید نسبت کار، کاهش نارضایتی از نبود روابط انسانی در محیط کار، کسب توانمندی بیشتر برای بهره‌وری سازمان در فعالیتهای اقتصادی را به دنبال دارد (سعادت، ۱۳۹۶: ۱۷۴-۱۷۵). توسعه حرفه‌ای، فرآیندی مداوم از آموزش‌های فردی و گروهی است. در یک نظام آموزشی، از طریق آموزش‌های فردی و گروهی و تجربی می‌توان مشکلات گوناگون دانش‌آموزان را شناسایی و حل نمود و سلامت روانی دانش‌آموزانی که دچار آسیب‌های اجتماعی شده‌اند را دوباره به آنها برگرداند. دستاورد توسعه حرفه‌ای معلمان برای نظام آموزشی، برقراری ارتباط بین نظریه و عمل است که به تربیت دانش‌آموزانی فهیم و خردمند جهت حضور در نقش‌های اجتماعی جامعه می‌انجامد. توسعه حرفه‌ای هم چنین معلمان را قادر می‌سازد تا به دانش‌آموزان فرصت‌های جدید یادگیری را پیشنهاد نماید، فرصت‌هایی که بر اساس استانداردهای جهانی در اختیار افراد قرار گرفته و آنان را برای نقش‌آفرینی در مسئولیت‌های شهروندی و شغلی در دوره‌ی بزرگسالی آماده می‌کند (حجازی، ۱۳۸۸: ۵-۶). عموماً همه نظریه‌ها از نظریه‌های شخصیت سرچشمه می‌گیرند، که دامنه آن در تئوری هالند^۱ مشخص شده‌است. هالند، نظریه خود را بر مبنای دو اصل استوار نموده است: ۱. انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی برای ابراز وجود فرد به حساب می‌آید. ۲. انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. وی معتقد است که با وجود پیشرفت‌های زیادی که در علوم می‌مانند آمار شده است، هنوز هم بهترین راه برای پیش‌بینی شغل فرد، پرسش در مورد ترجیحات شغلی اوست، و لذا از طریق مصاحبه می‌توان رغبت‌ها و گرایش‌های شغلی فرد را به دست آورد. نظریه شغلی شخصیتی هالند، یکی از مباحث مطرح در علم روان‌شناسی بوده و به معنای همخوانی شغل و شخصیت فرد است، و این نظریه هم اکنون در مدارس، دانشگاه‌ها، بازار کار و دیگر محیط‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. نظریه شغلی شخصیتی هالند، همچون نظریه سازش شغلی «داویس و لاف کویست^۲» از جمله نظریه‌های جور بودن شخص و محیط به حساب می‌آید (ویکی فقه).

1. Holland

2. Davis & Lofquist

علاوه بر شخصیت، حوزه دیگری که بر نظریه‌های پیشرفت شغلی تأثیر داشته و خود تحت تأثیر نظریه شناخت اجتماعی «باندورا» می‌باشد، (طباطبایی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۱). نظریه «سایر» در این زمینه، می‌تواند فوق‌العاده اهمیت پیدا کند. از خودپنداره او و این که چگونه یک اثر می‌تواند معنا و هدف زندگی فردی را بیان کند، می‌توان سخن به میان آورد. «سایر» ثابت کرد که پیشرفت شغلی و انتخاب شغل با «خودپنداره» فرد مرتبط است. «خودپنداره» محصول - تعامل پیچیده عوامل مختلفی از جمله رشد جسمی و روحی، تجربه‌های شخصی، ویژگی‌های محیطی و محرک‌هاست (نوذری، ۱۳۹۹: ۶۰-۵۸).

پیشینه پژوهش

هر پدیده‌ای دارای سابقه یا پیشینه‌ای است و وضع و شرایط امروز آن تابع همین گذشته است. پدیده‌های اجتماعی، وابسته به گذشته‌اند و در زنجیره‌ای از تداوم جای می‌گیرند و هویت آنان بدون در نظر گرفتن گذشته‌ای که در آن تکوین و تبلور یافته‌اند، بدست نخواهد آمد. بدلیل فراگیر بودن پدیده توسعه حرفه‌ای و تحول منزلتی معلمان، بدیهی است که مطالعات گسترده‌ای نیز پیرامون آن انجام شده است. در ادامه به بررسی مطالعات انجام شده در خصوص این پژوهش می‌پردازیم. تحقیقات مربوط به توسعه حرفه‌ای و جایگاه و منزلت معلمان در حوزه جامعه‌شناسی ایران به دهه اخیر بر می‌گردد. البته اغلب پژوهش‌های انجام شده در حوزه مدیریت نیروی انسانی، علوم تربیتی و آموزش معلم بوده‌اند که به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

فارسانی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی پیرامون تحلیل رابطه رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد رهبری دانش محور بر تمامی ابعاد رفتار مدیریت دانش تأثیر معناداری داشته است. محمدی‌کیا و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای به بررسی الگوهای تعاملی یادگیرنده یاددهنده پرداختند. در این پژوهش محقق با بررسی شرایط بقا و استمرار یک سازمان به طرح موضوع یادگیری یاددهی و نقش آن در بقا جامعه در عصر اطلاعات پرداخته و با مقایسه شیوه‌های سنتی و جدید آموزش پیامدهای آنرا برای پیشرفت‌های فردی و اجتماعی موردکنکاش و تجزیه تحلیل قرار می‌دهد.

عظیمی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای پیرامون نقش یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار بر عملکرد دانش محور سازمان‌ها پرداختند. نتایج نشان داد که دارایی دانشی و قابلیت فرآیندی بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.

محمدی‌نسب و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای پیرامون نقش آموزش نظری و عملی در کیفیت خدمات پلیس استان آذربایجان شرقی و با هدف ارائه مدل توانمندسازی کارکنان از طریق

آموزش پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که آموزش نظری و عملی هرکدام با ضریب مسیر متفاوت در میزان کارایی نیروهای پلیس تاثیرگذار می‌باشند.

صالحی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به بررسی پژوهش محوری و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان علوم تجربی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که با استفاده از روش‌های مطلوب و مؤثر (پژوهش محوری، یادگیری اکتشافی، کاوشگری) در تدریس می‌توان میزان یادگیری را ارتقاء داد. این روش‌ها توسط معلمان حرفه‌ای اجرا می‌شود.

کارگر و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی پیرامون بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی و اثرات آن نشان دادند که بین مدیریت دانش و عواملی مانند توانمندسازی کارکنان، شایستگی کارکنان، خودمختاری، تاثیرگذاری و اعتماد رابطه معناداری وجود دارد.

کاشی نهنجی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تدوین مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه‌ای براساس مواد اطلاعاتی نشان داد که معلمی که از مهارت‌های سواد اطلاعاتی بالاتری برخوردار بود، توسعه حرفه‌ای بیشتری نیز داشت.

مهدیان و دیگران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با استفاده از روش پدیدارشناختی به بازنمایی ادراک و تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی خود پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد تمایل به کار مولد و تعلق حرفه‌ای در معلمان بشدت کاهش یافته و باعث بی‌انگیزگی، کم کاری و خستگی مفرط در آنان شده است بگونه‌ای که علاقه به خروج از حرفه معلمی و احساس پشیمانی از انتخاب خود، دو پیامد مهم منفی عدم رضایت شغلی افراد در این زمینه بودند.

اشچار-نتز^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، در تحقیقی به بررسی جایگاه و وضعیت معلمان در جامعه پرداختند. نتایج نشان داد که چگونه پویایی قدرت در گفتمان جامعه امکان یادگیری معلمان مبتدی و کهنه کار را فراهم نموده آنرا محدود می‌نماید. چگونه شیوه‌های تسهیل، رهبری و انتظارات اجتماعی (میانجی وضعیت) می‌تواند پویایی قدرت، پرس‌وجو و در نتیجه یادگیری حرفه‌ای را در انحصار خود قرار دهد.

این نوبن^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، در یک مطالعه به بررسی توسعه شبکه‌های همکاری معلمان در توسعه حرفه‌ای و تعامل حرفه‌ای در محل کار، به روش کیفی و گراند تئوری، پرداختند. آنان، بررسی کردند که چگونه شبکه‌های همکاری آموزشی معلمان در یک بخش در طول یک پروژه توسعه حرفه‌ای هشت ماهه تغییر کرد و چگونه این شبکه‌ها بر انتخاب‌های مشاهده معلمان در مشاهدات هم‌تایان سازنده تأثیر گذاشتند. مدل‌سازی بازیگر محور تصادفی نشان می‌دهد که به احتمال زیاد معلمان زمانی که در همان طبقه کار می‌کردند، شروع به همکاری کردند، در شرکت

1. Eshchar-Netz

2. I. Noben & et al

در جلسات پروژه فعال‌تر بودند و تجربه تدریس بیشتری داشتند. روش تخصیص درجه دوم رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که معلمان به احتمال بیشتری همکاری را که قبلاً با آن‌ها همکاری داشته‌اند مشاهده می‌کنند.

چو و مو^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی استقلال معلم برای بهبود خودکارآمدی پرداختند. نتایج نشان داد که استقلال کلاس معلم، رابطه مثبت بین خود کارآمدی و منزلت اجتماعی معلمان را تقویت می‌کند. این مطالعه مفاهیمی را برای یادگیری و توسعه معلمان، آموزش چندفرهنگی و سازمان مدرسه ارائه می‌کند.

ورمیونت^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در یک مطالعه به بررسی تأثیر توسعه حرفه‌ای درس محور بر کیفیت یادگیری معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که از این برنامه معلمان کم تجربه بیشترین استفاده را بردند. در نهایت، مقاله به افزایش درک نظری ما از یادگیری معلمان کمک می‌کند زیرا شواهدی از سازوکارهایی را فراهم می‌کند که از طریق آن توسعه حرفه‌ای بر یادگیری معلمان تأثیر می‌گذارد.

پاول و بودر^۳ (۲۰۱۸) در یک مطالعه به بررسی ادراک معلمان از تجارب توسعه حرفه‌ای برخط و پیامدهایی که برای چارچوب، طراحی و پیاده‌سازی آن دارد پرداختند. یافته‌ها حکایت از آن دارد که ادارک معلمان از توسعه حرفه‌ای بخط شامل شش ویژگی برای تبیین چارچوب و پیاده‌سازی آن داشته است.

سندلیس^۴ و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی توسعه حرفه‌ای و نقش آن در کاهش استرس معلمان در کلاس‌های پیش دبستانی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد هر چه استرس معلمان برای استفاده از توسعه حرفه‌ای در این کلاس‌ها بیشتر باشد بازدهی آموزشی آنها کمتر خواهد شد.

با توجه به مرور تحقیقات تجربی پژوهشی انجام گرفته در داخل و خارج از ایران پیرامون توسعه حرفه‌ای و جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان، مشخص شد که در ایران اغلب مطالعات انجام شده بیشتر در حوزه مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی، علوم تربیتی، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش و منزلت اجتماعی معلمان بوده است. در این زمینه پژوهشگران سعی نموده‌اند، با بهره‌گیری از اندیشه‌ها و نظرات خود، توسعه حرفه‌ای، منزلت اجتماعی و تأثیر هر یک از این دو بر یکدیگر را مورد بررسی قرار داده، با یک دید کلی به بررسی این مفاهیم و مقوله‌های جامعه‌شناختی پردازند. از سوی دیگر روش پژوهش در بیش‌تر این تحقیقات، توصیفی (همبستگی، پیمایشی، تطبیقی) بوده است. همچنین با بررسی پژوهش‌های به عمل آمده در خارج از ایران

1. Choi & Mao
2. Vermunt
3. Powel & Bodur
4. Sandilos

درمی‌یابیم که برخی از اندیشمندان و پژوهشگران مانند ورمیونت^۱ و همکاران (۲۰۱۹) و چویی و ماو^۲ (۲۰۲۰)، به این مقولات پرداختند.

منزلت اجتماعی و جایگاه معلمان را مطالعه نموده‌اند. از آنجا که در مرحله کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و مبانی نظری استفاده شد، لذا تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه کیفی با استفاده از فرایند کدگذاری^۳، مبتنی بر طرح نظام‌دار نظریه داده بنیاد کوربین و استراس (۱۳۹۰) انجام شد.

کدگذاری باز عبارت است از «فرایندی تحلیلی که از طریق آن مفاهیم مشخص شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن از درون داده‌ها کشف می‌شوند (کوربین و استراس، ۱۳۹۰). هدف از کدگذاری محوری «شروع فرایند پیونددهی داده‌هایی است که در طی فرایند کدگذاری باز صورت گرفته‌اند». در کدگذاری محوری، مقوله‌ها با مقوله‌های فرعی مرتبط می‌شوند. در مرحله کدگذاری محوری پژوهشگر یک مقوله کدگذاری باز را انتخاب می‌کند (به عنوان مقوله یا پدیده اصلی) و در مرکز فرایند مورد بررسی قرار می‌دهد، سپس سایر مقوله‌ها را به آن مرتبط می‌کند.

از سوی دیگر کدگذاری انتخابی «فرایند یکپارچه‌سازی و پالایش نظریه است» (کوربین و استراس، ۱۳۹۰). در این پژوهش مقوله‌ها چندین بار مورد تجدید نظر قرار گرفت، برخی از مفاهیم نادر حذف و سازگاری بین نظریه و داده‌ها بررسی شد.

روش‌شناسی پژوهش

سه رویکرد متفاوت اثباتی، تفسیری، انتقادی در تحقیقات علوم اجتماعی وجود دارد (توسلی، ۱۳۷۱: ۴۲-۴۱). روش‌شناسی در علوم اجتماعی برخاسته از این سه رهیافت است. در عرصه‌ی مطالعات جامعه‌شناختی مرز میان این سه رهیافت کاملاً مشخص نیست و این تقسیم‌بندی‌ها بیشتر در سطح مبانی نظری است. روش‌های مطالعه کیفی متنوع است. در این تحقیق از رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده شده است. در روش داده بنیاد گردآوری داده‌ها مقدمه پژوهش است و ممکن است از راه‌های مختلفی مانند مصاحبه، بررسی اسنادی و مشاهده انجام شود. کارگردآوری داده‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند. نشانه اشباع نظری روبرو شدن با داده‌های تکراری است. در این تحقیق که با استفاده از روش نظریه داده بنیاد انجام شده است، ابتدا به صورت هدفمند و با مشخص کردن جمعیت نمونه آماری، با ۱۹ نفر از معلمان آموزش و پرورش استان تهران مصاحبه‌هایی به روش نیمه ساخت یافته انجام شد. این مصاحبه‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع نظری ادامه پیدا کرد. پس از جمع‌آوری داده‌هایی که از مصاحبه‌ها

1. Vermunta

2. Choi Soobin & Xinyi Mao

3. Coding

بدست آمد به کدگذاری، دسته‌بندی، و تشریح آنها پرداخته شد. روند تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت کدگذاری‌های سه گانه انجام شد (کدگذاری باز، محوری و گزینشی). مفهوم‌پردازی 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 تجمیع 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 جمعیت آماری این پژوهش که ۱۹ نفر از معلمان شاغل در آموزش و پرورش غرب استان تهران بودند و براساس اصل اشباع نظری مصاحبه‌هایی نیمه ساخت یافته با آنان انجام گرفت از آنجا که در طرح کلی تحقیق که یک مطالعه کیفی بود، داده‌ها از میدان مطالعه گردآوری شدند و یکی از روش‌های مهم گردآوری داده‌ها در این خصوص روش گرداند تئوری (داده بنیاد) بوده است، از اینرو محقق با بهره‌برداری از این روش، تحقیق خود را به انجام رسانیده و با ۱۹ نفر از معلمان به صورت هدفمند مصاحبه‌هایی نیمه ساخت یافته و عمیق انجام داد. به ترتیب ده نفر دارای مدارک دکترا و کارشناسی ارشد و نه نفر هم از مدارک کارشناسی در رشته‌های مختلف برخوردار بودند، وارد میدان تحقیق شدند، کمترین سن مصاحبه شوندگان ۲۴ سال و بیشترین سن هم به فردی مربوط می‌شد که ۵۲ سال سن داشت. کمترین و بیشترین سابقه معلمانی که مورد مطالعه قرار گرفتند به ترتیب ۲ سال و ۳۲ تدریس بود. نوع مدرک و تخصص و فراوانی آنها نیز قابل توجه بوده از حوزه علوم انسانی در رشته‌های مختلف آن تا حوزه علوم پایه و زیربخش‌های گوناگون آن را در برمی‌گرفت.

با توجه به اینکه وجه غالب مفاهیم در اینجا به نقش توسعه حرفه‌ای در تحول منزلتی معلمان مربوط می‌شود محقق بر آن شد تا مدل پارادایمی خود را بر اساس مدل اشتراوس و کوربین مطرح و سپس به تفسیر داده‌های آن بپردازد. در این مدل پارادایمی یک مقوله هسته وجود دارد که شرایط علی موجد آن است. راهبردها واکنش‌هایی است که کنشگران اجتماعی در مقابل درک‌شان از مقوله هسته عنوان نموده‌اند. در تکوین راهبردها شرایط زمینه‌ای و مداخله‌ای تاثیرگذار بوده‌اند. پیامدها در مدل پارادایمی، خروجی و نتایجی هستند که استفاده از راهبردها برای کنشگران اجتماعی به همراه داشته است. در قسمت پایانی پژوهش به طور کامل به بررسی یافته‌های تحقیق و تفسیر آنها پرداخته‌ایم. با توجه به معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر^۱ (۲۰۰۰) برای حصول اطمینان از روایی و اعتماد داده‌های کیفی پژوهش و به منظور اطمینان از دقیق بودن یافته‌ها این اقدامات انجام شد: بازبینی توسط اعضا؛ مشارکت‌کنندگان مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از مصاحبه را در مرحله مقدماتی، تحلیل و گزارش نهایی مرحله نخست

(مقوله‌های بدست آمده) بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز نمودند. دیدگاه‌های شفاف‌ساز ایشان در مرحله کدگذاری محوری اعمال شد. بررسی همکار؛ علاوه بر اساتید راهنما و مشاور، اساتید رشته جامعه‌شناسی، مدیریتی، 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 اظهارنظر کردند. مشارکتی بودن پژوهش؛ به طور همزمان از ۴ نفر از مشارکت‌کنندگان به عنوان همیار پژوهشی در تحلیل و تفسیر داده‌ها از ابتدا تا انتها کمک گرفته شد. 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 نظام‌دار نظریه داده بنیاد کوربین و اشتراوس تحلیل شد. در این پژوهش مقوله‌ها چندین بار مورد تجدید نظر قرار گرفت، برخی از مفاهیم نادرست حذف و سازگاری بین نظریه و داده‌ها بررسی شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق پیش‌رو بر اساس یک مطالعه داده بنیاد شکل گرفته است و داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته جمعیت تحقیق استخراج شده است، لذا برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از مدل پارادایمی اشتراوس کوربین استفاده شد. در این پارادایم ما بدنبال پاسخ به سه سؤال اصلی تحقیق بودیم: ۱- معلمان چه درک و تجربه‌ی زیسته‌ای از توسعه حرفه‌ای دارند ۲- معلمان چه درک و تجربه زیسته‌ای از تحول منزلتی دارند ۳- معلمان چه درک و تجربه زیسته‌ای از نقش توسعه حرفه‌ای بر تحول منزلتی دارند. پس از جمع‌آوری داده‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آن‌ها به یک مدل پارادایمی رسیدیم که دارای یک مقوله هسته است و عبارت است از: «تاثیر نقش توسعه حرفه‌ای در افول شأن و منزلت اجتماعی معلمان». در ادامه یافته‌های تحقیق مورد بررسی قرار خواهند گرفت. در این پژوهش ۱۹ نفر از معلمان آموزش و پرورش استان تهران بصورت فعال مشارکت داشتند که مشخصات واقعی آنان پس از کسب اجازه در زیر آورده می‌شود.

جدول شماره ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان

ردیف نام و نام خانوادگی	سن	سابقه تدریس	وضعیت تاهل	مدرک تحصیلی
۱ م-ج	۳۰	۹سال	متاهل	کارشناسی فیزیک
۲ ن-ن	۴۸	۲۸سال	متاهل	کارشناسی ارشد جغرافیا
۳ ع-ر	۵۹	۲۸سال	متاهل	مهندسی شیمی
۴ ا-ع	۲۴	۲سال	متاهل	کارشناسی علوم اجتماعی

ادامه جدول شماره ۱

ردیف نام و نام خانوادگی	سن	سابقه تدریس	وضعیت تاهل	مدرک تحصیلی
۵ م-م	۲۸	۲سال	متاهل	دکترای تربیت بدنی
۶ ب-ع	۴۳	۲۴سال	متاهل	کارشناسی زبان انگلیسی
۷ س-ع	۴۷	۲۷سال	متاهل	دکترای زبان و ادبیات عرب
۸ م-ج	۳۳	۱۵سال	مجرد	مهندسی عمرن و زلزله
۹ ه-ع	۴۶	۷سال	متاهل	کارشناسی ارشد روانشناسی
۱۰ س-غ	۳۲	۲سال	مجرد	کارشناسی ارشد ادبیات فارسی
۱۱ ح-ح	۳۸	۱۸سال	متاهل	دکترای جامعه شناسی
۱۲ ر-م	۳۴	۱۴سال	متاهل	کارشناسی تاریخ ایران اسلامی
۱۳ ب-س	۳۸	۱۳سال	متاهل	کارشناسی زیست شناسی
۱۴ ه-د	۳۸	۱۵سال	متاهل	کارشناسی زبان انگلیسی
۱۵ ح-س	۴۸	۲۹سال	متاهل	کارشناسی زبان انگلیسی
۱۶ ا-ب	۳۲	۱۲سال	متاهل	کارشناسی ریاضیات
۱۷ ع-ت	۳۳	۱۴سال	متاهل	کارشناسی ارشد زبان و ادبیات عرب
۱۸ م-ا	۵۲	۳۲سال	متاهل	کارشناسی ارشد مدیریت
۱۹ ن-ا	۴۳	۲۳	متاهل	کارشناسی علوم تجربی

یافته‌های مربوط به درک / تجربه زیسته معلمان از توسعه حرفه‌ای

در ادامه‌ی انجام کار پژوهش و سؤال اول مصاحبه، از مشارکت کنندگان سؤال شد «چه درک و تجربه زیسته‌ای از مفهوم توسعه حرفه‌ای 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 زیسته‌ای که در طول سال‌های تدریس‌شان از مفهوم توسعه حرفه‌ای پیدا کرده بودند مطالبی را بیان نمودند. این مطالب در جداولی قرار داده شدند که ستون اول آن به داده‌های خامی که مصاحبه شونده‌گان 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. در اینجا به ارائه طرحی شماتیک از تعابیر کنشگران از توسعه حرفه‌ای پرداخته، سپس با قرار دادن در جدول زیر آنرا واکاوی معنایی می‌نماییم.



نمودار شماره ۱: تعابیر کنشگران از مفهوم توسعه حرفه‌ای

جدول شماره ۲: یافته‌های مربوط به درک / تجربه زیسته معلمان از توسعه حرفه‌ای

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۱	بهبود کیفیت معلمان در دانش‌آموزان نمایان می‌شود و بر یادگیری آنها تاثیر مستقیم دارد.	دسترسی آسان به منابع علمی تخصصی، دسترسی به مقالات و کتب الکترونیکی، استفاده از پایگاه‌های داده علمی، دسترسی به نشریات علمی، استفاده از سامانه‌های مدیریت منابع الکترونیکی	بهبود کیفیت حرفه معلمی	توسعه حرفه معلمی
۲	عصر ارتباطات سرعت دسترسی به اطلاعات را در حوزه‌های گوناگون تسهیل نموده، معلمان می‌توانند براحتی به منابع علمی تخصصی رشته خود دست یافته، باعث توسعه حرفه‌ای خود شوند.	افزایش دانش و مهارت‌های معلمان، شرکت در دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها، مطالعه کتب و منابع تخصصی، مشارکت در گروه‌های مطالعاتی، تبادل تجربیات با همکاران	بهبود عملکرد معلمی	توسعه حرفه معلمی

ادامه جدول شماره ۲

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۳	توسعه حرفه‌ای بصیرت علمی است و بصورت تدریجی است و منجر به رشد علمی معلم در تصمیماتش می‌شود که درست و اخلاقی باشد.	بصیرت افزایی، نگاه ژرف به آنچه در کلاس درس رخ می‌دهد	کسب نگرش و بصیرت علمی به حرفه معلمی	توسعه حرفه معلمی
۴	تا انگیزه و اراده‌ای وجود نداشته باشد تلاشی در جهت توسعه حرفه‌ای نخواهد بود.	بستری برای افزایش انگیزه در دانش‌آموزان	بستری برای رشد معلمان	زیرساخت حرفه معلمی
۵	توسعه حرفه‌ای یعنی فردی بعد از عمری انجام فعالیت‌های حرفه‌ای مرتبط با آن شغل این امکان را داشته باشد که در ابعاد مختلف اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی به شرایط مطلوب‌تری برسد و گرنه این مقوله در حرفه‌اش عالی نمی‌شود	توسعه توانایی‌های حرفه‌ای معلمان، مشارکت در برنامه‌های رشد حرفه‌ای، استفاده از فرصت‌های آموزشی داخل و خارج از کشور، شرکت در دوره‌های مدیریت، استفاده از روش‌های نوین آموزشی	یکپارچه‌سازی حرفه معلمی	توسعه حرفه معلمی
۶	توسعه حرفه‌ای همان افزایش سطح دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای معلمان است، یعنی اگر معلمان سطح دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای خود را بالا ببرند به توسعه حرفه‌ای دست پیدا کرده‌اند	بالا بردن (ارتقاء) دانش مهارت نگرش	ارتقای حرفه معلمی	توسعه حرفه معلمی
۷	توسعه حرفه‌ای منجر به تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، با جهان‌بینی توحیدی اسلامی می‌شود	تربیت نیروی متخصص و متعهد با جهان‌بینی اسلامی	تربیت معلمان با رویکرد اسلامی	توسعه حرفه معلمی
۸	توسعه حرفه‌ای باید نقطه و منبع اصلی و آغازین تغییرات و تحولات باشد	نقطه شروع و منبع اصلی تغییرات و تحولات است	اهرمی برای تغییرات و تحولات	زیرساخت حرفه معلمی
۹	در توسعه حرفه‌ای تنها بحث آموزشی ملاک عمل نبوده بلکه بحث تربیتی هم باید به آن توجه شود	- استفاده از روش‌های فعال آموزشی و تربیتی، انجام ارزیابی و بازخورد مداوم تربیتی، استفاده از فناوری در آموزش آموزشی نوین، ارائه محتوای آموزشی و تربیتی به روز	تربیت، عاملی جهت تعالی ارزشی حرفه معلمی	توسعه حرفه معلمی

یافته‌های مربوط به درک / تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی

در گام دوم از معلمان مورد مطالعه‌ی شاغل در آموزش و پرورش سوال شد که چه درک و تجربه زیسته‌ای از منزلت اجتماعی خود دارند که همانند سؤال اول، پاسخ مصاحبه‌شوندگان در قالب داده‌های خام، یادداشت شده، آنگاه بعد از کدگذاری باز و بررسی و تحلیل خط به خط و جمله به جمله و پاراگراف به پاراگراف در ستون اول قرار داده شدند، پس از آن، مضامین و مفاهیم اولیه از آنها استخراج و درستون بعدی قرار گرفتند، آنگاه با یک درجه انتزاع خرده مقوله‌ها و در انتها مقولات گسترده جای گرفتند. نتایج این یافته‌ها پس از جرح و تعدیل فراوان در جدول شماره ۳ گذاشته شده و قابل مشاهده است. همانطور که ملاحظه می‌شود درجه انتزاع هرچه از ستون اول به ستون آخر نزدیکتر می‌شویم بیشتر شده است. در این قسمت نیز به بخشی از مهم‌ترین عناوین یافته‌ها اشاره می‌شود:



نمودار شماره ۲: تعابیر کنشگران از مفهوم تحول منزلتی

جدول شماره ۳: یافته‌های مربوط به درک / تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۱	واقعیت این است که بدلیل سیستم ناکارآمد آموزش و پرورش، منزلت اجتماعی معلمان در بین سایر گروه‌های اجتماعی در حد پایینی قرار گرفته است و زیاد رضایت‌بخش نیست	منزلت معلمان بدلیل سیستم ناکارآمد آموزش و پرورش رضایت بخش نبوده و پایین است	شان اجتماعی فروکاهنده معلمی	شاخص ارتباطی
۲	منزلت اجتماعی معلمان در دهه اخیر و از سال ۹۰ به این طرف و با 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 فروکاهنده معلمی	شاخص ارتباطی

یافته‌های مربوط به نقش توسعه حرفه‌ای در منزلت معلمان

در گام سوم و مرحله بعدی از کار تحقیق و بعنوان سؤال پنجم از مشارکت‌کنندگان سؤال شد توسعه حرفه‌ای چه نقشی در تحول منزلتی معلمان دارد، که همانند مراحل قبل مصاحبه‌کنندگان به طرح نظرات خود در این زمینه پرداختند، و پژوهشگر بعد از اینکه آنها را در قالب کدگذاری‌های باز (داده‌های خام) قرارداد به مفهوم‌سازی و ذکر مضامین مرتبط با این داده‌های خام پرداخته، آنها را مورد تجزیه و تحلیل خود قرار داد. سپس با یک درجه انتزاع خرده مقوله‌های مستخرج از مفاهیم را در ستون بعدی آورده و در انتها از ادغام خرده مقوله‌ها با یکدیگر، مقولات گسترده بوجود آمدند. یافته‌های تحقیق در این مرحله در جدول شماره ۴ قابل مشاهده است.



نمودار شماره ۳: تعابیر کنشگران در خصوص نقش توسعه حرفه‌ای بر تحول منزلتی

جدول شماره ۴: یافته‌های مربوط به نقش توسعه حرفه‌ای در منزلت معلمان

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۱	معلم ورزشی که در مسابقات قهرمانی کشور یا استان مدال می‌آورد حاصل کسب مهارت‌ها، توانمندی‌ها، دانش و معلوماتی است که توانسته مدال‌آوری داشته باشد و این فرد تبعاً از منزلت بیشتری هم برخوردار خواهد بود	توسعه حرفه‌ای و تحول منزلتی، رابطه مستقیمی با هم دارند	ارتباط متقابل (دوسویه)	هم‌آیندی
۲	اگر وضعیت اقتصادی معلمان در جامعه درست شود به عنوان یک بخش مهم از توسعه هر جامعه آن جامعه می‌تواند توسعه یابد	دغدغه‌مندی معیشتی معلمان	اثر اقتصادی	بسترسازی

شرایط علیّ، زمینه‌ای و مداخله‌ای

نظریه افول‌شان و منزلت اجتماعی

در اینجا توسعه حرفه‌ای به جای آنکه منزلت اجتماعی معلمان را ارتقاء بدهد منجر به افول‌شان و منزلت اجتماعی آنان شده است. از دیدگاه تعابیر کنشگران و بر اساس حساسیت نظری و چند

ظلمتی‌سازی که وجود داشت، سعی شد در پاسخ به سه سؤال اصلی اولیه تحقیق که توسعه حرفه‌ای چیست، تحول منزلتی چیست و نقشی که توسعه حرفه‌ای در تحول منزلتی معلمان دارد چیست را در قالب یک مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین بیان بکنیم. لذا از مصاحبه شوندگان پرسیده شد شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر موجد هر یک از سؤالات سه‌گانه‌ی تحقیق را در ابتدا از یکدیگر تفکیک و سپس آنرا بیان نمایند.

جدول شماره ۵: یافته‌های مربوط به شرایط علی (مدل افول منزلت اجتماعی)

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۱	نبود توسعه حرفه‌ای یا بصیرت علمی، زمینه‌ای است که می‌تواند به باز تولید بیشتر فروکاست مقام و منزلت اجتماعی معلمان منجر شود. فقدان آموزش هدفمند یعنی نبود توسعه حرفه‌ای جهت‌دار، یعنی فقدان تربیت معلمانی متخصص و دارای معلومات و مهارت‌های مفید و کارساز برای پرورش دانش‌آموزانی که در آینده در بازار کار و در نقش‌های مختلف، چرخ صنعت و اقتصاد جامعه را به چرخش درآورند، این مساله می‌تواند به عنوان یک میانجی و حلقه‌ای واسط سبب تنزل شانیت و مقام و منزلت اجتماعی معلمان شود	نبود بصیرت علمی در نتیجه نبود منزلت اجتماعی استنا کارآمدی نظام آموزشی در نتیجه نبود توسعه حرفه‌ای معلمان و تربیت دانش‌آموزان واجد شرایط برای بازار کار سبب تنزل منزلتی معلمان می‌شود	فقدان بصیرت علمی، سبب فروکاست آموزش و نگرش علمی (فقدان آموزش هدفمند)	فقدان بصیرت، آموزش و نگرش علمی (فقدان آموزش هدفمند)
۲	نبود عدالت توزیع منابع مادی بین نهادهای آموزشی با کارکرد یکسان (مدرسه-دانشگاه) باعث فروکاست نظام اجتماعی می‌شود. اگر بین معلم و استاد دانشگاه که هر دو کار آموزشی می‌کنند فرق گذاشته شود، بذریاس و سرخوردگی را بین جامعه فرهنگیان مان خواهیم کاشت، زیرا در جایی که باید سرمایه‌گذاری اصولی و اساسی صورت بگیرد سرمایه‌گذاری نمی‌شود و افرادی به جامعه فردا تحویل داده می‌شود که کیفیت مطلوبی برای قرار گرفتن در نقش‌های مختلف آن ندارند و این خود به فروکاست بیشتر نظام اجتماعی منجر می‌شود و در نهایت به فرسایش روحی بیشتر معلمان در جامعه می‌انجامد	عدم سرمایه‌گذاری اساسی در نظام آموزشی و فرقی و تبعیض بین معلمان و استادان دانشگاه به فروکاست بیشتر نظام اجتماعی انجامیده و فرسایش روحی معلمان را بدنبال خواهد داشت.	فروکاست بیشتر نظام اجتماعی با تبعیض بین معلمان و استادان دانشگاه از نظر توزیع منابع مادی بین آنها	تبعیض بین دستگاه‌های دولتی

ادامه جدول شماره ۵

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۳	یکی از دلایل پایین بودن منزلت اجتماعی معلمان، بد بودن شرایط مالی آنان است که هیچ تناسبی با میزان تورم جامعه ندارد، و این مساله باعث می‌شود انگیزه معلمان در جهت تدریس با افت کند و معلمان مجبور باشند برای امرار معاش خانواده‌های خود به شغل‌های دوم و سوم روی بیاورند، و این به نظام آموزشی ما آسیب می‌رساند	منزلت پایین معلمان بدنبال شرایط بدمالی است و باعث افت انگیزه جهت تدریس با کیفیت می‌شود	برخورداری مادی نامناسب، مشاغل دوم و سوم، توسعه حرفه‌ای ناقص	چند شغله بودن معلمان، تناسبی با میزان تورم جامعه ندارد، و این مساله باعث می‌شود انگیزه معلمان در جهت تدریس با افت کند و معلمان مجبور باشند برای امرار معاش خانواده‌های خود به شغل‌های دوم و سوم روی بیاورند، و این به نظام آموزشی ما آسیب می‌رساند

جدول شماره ۶: یافته‌های مربوط به شرایط زمینه‌ای (مدل افول منزلت اجتماعی)

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۱	تورم و گرانی قدرت خرید مردم را به طور کلی، کارمندان را عموماً و معلمان را خصوصاً کاهش می‌دهد، در این میان معلمان که بیشترین فشار بر روی آنان است، برای جبران ضعف قدرت مالی به شغل‌های دوم و سوم رو می‌آورند، این مساله بر عملکرد آموزشی‌شان در کلاس‌های درس تاثیر منفی گذاشته نظام اجتماعی را به یک فروست اجتماعی می‌کشانند.	کاهش قدرت خرید مردم، معلمان (کارمندان)، در نتیجه تورم و گرانی و تاثیر آن بر عملکرد آموزشی آنان و فروکاست اجتماعی	تورم و گرانی، فروکاست اجتماعی و اثر آن بر عملکرد آموزشی معلمان	تورم و گرانی
۲	تغییرات ارزشی جامعه (از معنوی به مادی)، منزلت اجتماعی معلمان در جامعه را تحت تاثیر خود قرار داده به یک فروکاست منزلتی دچار می‌کند، اگر این مساله در جامعه بوجود آمده اما تامین نگردد، جامعه معلمان دچار تعارض، بحران و در نهایت به یک فروکاست اجتماعی در بعد منزلتی می‌انجامد.	حاکمیت ارزش‌های مادی در جامعه جایگاه منزلتی معلمان را دچار یک فروکاست اجتماعی می‌نماید	تنزل منزلت معلمان به دلیل حاکمیت ارزش‌های مادی و فروکاست نظام اجتماعی	وجود نگرش مادی در جامعه

ادامه جدول شماره ۶

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۳	عدالت اجتماعی عاملی در جهت رفع تبعیض و فاصله طبقاتی است. اگر چنانچه معلمانی باشند، که از خانواده‌هایی بوده باشند، که از نظر قشربندی اجتماعی در لایه‌های پایین جامعه بوده باشند، که توان و قدرت اقتصادی ضعیفی دارند، آنان محرومیت مضاعفی را تجربه می‌کنند، چرا که هم خود از لایه‌های زیرین جامعه هستند، و هم از نظر شغلی و حرفه‌ای در شغل و حرفه‌ای قرار دارند که حقوق و مزایای کمی دارد و آنان منزلت اجتماعی‌شان تحت تاثیر این مساله یک منزلت اجتماعی پایینی خواهد بود و این چنین معلمانی از آن‌جا که دغدغه معیشتی دارند، برای جبران همه کاستی‌ها و کمبودهای خود به شغل‌های دوم و سومی غیر از شغل معلمی روی می‌آورند، تا این نقیصه را جبران بنمایند. این مساله باعث می‌شود، تا از توسعه حرفه‌ای کمی را برخوردار شده، در نتیجه جایگاه منزلتی پایینی هم داشته باشند.	تبعیض و فاصله طبقاتی عاملی در جهت منزلت- فروکاهنده و نبود توسعه حرفه‌ای معلمان است	منزلت فروکاهشی، و بازدارندگی آن توسط تبعیض و فاصله طبقاتی ناخواسته	تبعیض و فاصله طبقاتی

جدول شماره ۶: یافته‌های مربوط به شرایط مداخله‌ای (مدل افول منزلت اجتماعی)

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم اولیه	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۱	گزینش‌ها نشأت گرفته از رانت، پارتی، عدم توجه به ملاک‌های تخصصی و صرفاً توجه به ملاک‌های عمومی، انتخاب افراد را در مسیر درستی قرار نمی‌دهد و در آینده و بعد از استخدام معلمان دچار تنزل منزلتی می‌شوند	روش‌های نامتعارف در استخدام معلمان آنان را به یک فروکاست منزلتی دچار می‌کند	گزینش‌های کارشناسی نشده و منزلت فروکاهشی معلمان	گزینش غیر تخصصی معلمان

ادامه جدول شماره ۶

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم اولیه	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۲	از گذشته تاکنون نگاه جامعه به معلمان نگاهی منفی و تحقیرآمیز بوده است شرایطی که معلمان داشته‌اند نیز مزید بر علت بوده است، روحیه محافظه کاری داشتن، به کم قانع بودن، متهور نبودن، ریسک‌پذیر نبودن، کارآفرین نبودن، ناتوانی از کارگروهی، انتظار نابجا از جامعه و دولت بدون آنکه خود در این خصوص کاری کردن، همه و همه دست به دست هم داده و دید و نگرش جامعه به معلمان را یک نگاه تحقیرآمیز نموده که این خود عاملی است در جهت فروکاست مقام و مرتبه اجتماعی معلمان.	نگاه جامعه به معلمان نگاه خوبی نیست. شرایط معلمان هم عاملی برای تشدید آن است. همه این‌ها باعث ناکارآمدی و فروکاست منزلت اجتماعی معلمان می‌شود	فروکاست منزلتی معلمان در نتیجه نگاه بد جامعه به آنان و نبود شرایط لازم برای پیشرفت	نگاه تحقیرآمیز جامعه
۳	اگر در کلام و عمل مدیران در خصوص جایگاه معلمان در جامعه تعارض وجود داشته باشد نتیجه این تعارض، عدم تحقق منزلت اجتماعی معلمان و فروکاست نظام اجتماعی است، و لذا جامعه در کارکرد اصلی خود که بهینه‌سازی کنشگری اجتماعی در حوزه آموزش و کنشگران آن که معلمان‌اند دچار اختلال عملکردی خواهد شد.	تعارض بین حرف و عمل مدیران مانعی بر سر راه تحقق منزلت اجتماعی معلمان و عاملی در جهت فروکاست نظام اجتماعی است.	تعارض گفتار و عمل مدیران، تحقق منزلت معلمان را دچار وقفه می‌کند	شعارزدگی و اختلال عملکردی

تفسیر شرایط زمینه‌ای (مدل افول شان و منزلت اجتماعی)

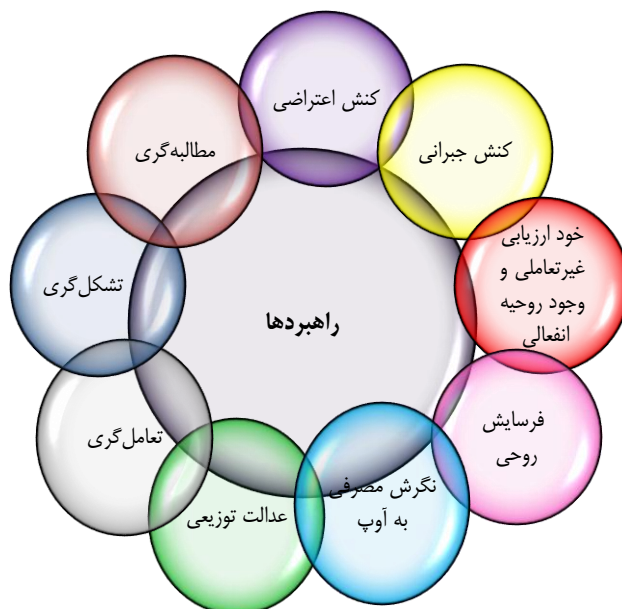
تفسیر مقوله اول (تورم و گرانی): کنشگر ۱ (محسن)، در اظهارات خود و در پاسخ به این سؤال که چه شرایط زمینه‌ای منزلت اجتماعی معلمان را نزولی می‌نماید؟ بیان داشت که شرایط اقتصادی جامعه و وجود تورم و گرانی از یک طرف و قدرت و توان خرید محدود معلمان از طرف دیگر، آنان را در موقعیتی قرار می‌دهد که در نزد افکار عمومی و دانش‌آموزان و اولیاء شان از جایگاه مناسبی برخوردار نبوده و در نتیجه به یک فروکاست منزلتی دچار شوند و این مساله می‌تواند یکی از زمینه‌های اصلی منزلت فروکاهنده آنان محسوب شود.

تفسیر مقوله دوم (وجود نگرش مادی): کنشگر ۲ (بهنام)، در اظهارات خود و در پاسخ به این سؤال که چه شرایط زمینه‌ای منزلت اجتماعی معلمان را نزولی می‌نماید؟ بیان داشت که وجود نگرش مادی در جامعه و نبود شرایط اقتصادی مطلوب زندگی و توان و قدرت خرید پایین و انتظارات روزافزون جامعه از معلمان و عدم تناسب حقوق و مزایای آنان با تورم و گرانی افسارگسیخته هر چه بیشتر آنان را در یک پارادوکس خدمت-گریز قرار داده است که مفری از آن نیست.

تفسیر مقوله سوم (تبعیض و فاصله طبقاتی): کنشگر ۳ (بهرام)، در اظهارات خود و در پاسخ به این سؤال که چه شرایط زمینه‌ای منزلت اجتماعی معلمان را نزولی می‌نماید؟ بیان داشت که شرایط اجتماعی زندگی معلمان در وضعیت منزلتی آنان تأثیرگذار است. معلمی که دغدغه معیشتی دارد وضعیت منزلتی مناسبی هم ندارد. بعضاً معلمان هم در خانواده‌هایی که متولد شده، بزرگ و رشد و نما پیدا کردند، خانواده‌های محرومی بوده‌اند، و هم در شغلی که مشغول به کار شدند که شغل و حرفه معلمی باشد، جایگاه منزلتی معیشتی خوبی نداشته است. این دو عامل باعث فروکاست مضاعف منزلتی و عدم توسعه حرفه‌ای مطلوب در معلمان می‌شود.

یافته‌های مربوط به راهبردهای تحقیق

راهبردها، کنش یا واکنش‌ها یا اعمالی هستند که معلمان در برابر درک‌شان از وضعیت منزلتی، از خودشان نشان می‌دهند، همچنین راهبردها، احساسات و رفتارهایی‌اند که معلمان ممکن است در برابر وضعیت متفاوت منزلتی‌شان 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 دریافت‌شان از وضعیت منزلتی موجود و سابقه ذهنی خود از آنچه که با آن روبرو هستند به راهبردهایی اشاره کردند که در جدول شماره ۶ ما به آن اشاره کرده‌ایم، 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 نقش‌شان توضیح داده شده است.



نمودار شماره ۶: تعبیر کنشگران از راهبردها

جدول شماره ۷: یافته‌های مربوط به راهبردها

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
۱	افزایش بودجه وزارت آموزش و پرورش و رفع مشکلات معیشتی معلمان می‌تواند هم منزلت اجتماعی معلمان را بالا ببرد و هم انگیزه آنان را برای حرکت در جهت توسعه حرفه‌ای‌شان بیشتر کند	حقوق و درآمد معلمان توسط دولت افزایش یابد	ارتقاء حقوق و درآمد	کنش جبرانی
۲	استقرار نظام پرداخت عادلانه و در خور بوسيله 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

• راهبردهای مهم و تفسیر آن‌ها توسط کنشگران

تفسیر مقوله اول (تعامل‌گری): کنشگر ۱ (هاشم)، در اظهارات خود و در پاسخ به این سؤال که راهبرد شما در مقابل درک‌تان از وضع منزلت اجتماعی معلمان چیست؟ بیان داشت که تعامل‌گری شیوه‌ای مناسب و معقول برای طرح مطالبات قانونی و به حق معلمان است. از طریق تعامل‌گری و در گام اول در جهت تحقق منزلت اجتماعی شایسته معلمان، با طرح ایجاد و استقرار نظام-هماهنگ پرداخت‌های حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های دولتی می‌توان به این مهم جامه عمل پوشانید. مشارکت نظام‌مند معلمان در تصمیم‌سازی‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان اجتماعی، مدیریت صحیح منابع انسانی و تامین و تربیت معلمان با انگیزه و واجد شرایط در آوب، گام‌های دیگر تحقق خواسته‌های معلمان از طریق تعامل‌گری است.

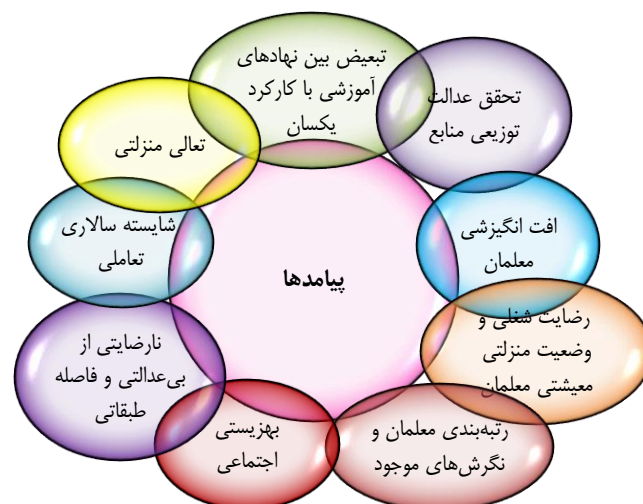
تفسیر مقوله دوم (کنش‌جبرانی): کنشگر ۲ (امیر)، در اظهارات خود و در پاسخ به این سؤال که راهبرد شما در مقابل درک‌تان از وضع منزلت اجتماعی معلمان چیست؟ بیان داشت که دیپلماسی گفتگو و اقناع نظام سیاسی به پذیرش خواسته‌های معلمان از طریق کنش جبرانی و ارتقاء سطح مادی معیشتی آنان، می‌تواند راهبرد مناسبی جهت حفظ و اعتلا بخشی منزلتی این قشر فرهنگی در نظر گرفته شود.

تفسیر مقوله سوم (تشکل‌گری): کنشگر ۳ (محمد)، در اظهارات خود و در پاسخ به این سؤال که راهبرد شما در مقابل درک‌تان از وضع منزلت اجتماعی معلمان چیست؟ بیان داشت که وضعیت نامناسب معیشتی معلمان و نگاه غیرکارشناسی بعضی از مدیران اجتماعی، اهمیت آموزش و پرورش و موضوع تعلیم و تربیت و مطالبات قانونی معلمان همه و همه، ما را به سمت استفاده از تشکلات صنفی و تبادل آراء و نظرات قاطبه معلمانی که مشکل معیشتی دارند، از طریق تشکل‌های صنفی با نمایندگان نظام‌سیاسی جهت بهبود و تغییر اوضاع و رفع تنگنانهایی

که از نظر مادی وجود دارد، برای تحقق منزلت اجتماعی مناسب معلمان همراه با بهره‌مندی از مواهب مادی و معنوی، آنان را وامی‌دارد تا از این طریق اقدام نمایند. تفسیر مقوله چهارم (کنش اعتراضی): کنشگر ۴ (نورالدین)، در اظهارات خود و در پاسخ به این سؤال که راهبرد شما در مقابل درک‌تان از وضع منزلت اجتماعی معلمان چیست؟ بیان داشت که حضور در تجمعات و بیان اعتراضات بصورت مسالمت‌آمیز راهبردی است که می‌توان از آن در جهت احقاق حقوق معلمان و حفظ منزلت معلمان استفاده نمود. این زمانی است که راهبردهای دیگر کارایی و تاثیر خود را از دست داده باشند.

یافته‌های مربوط به پیامدها

در گام بعدی پژوهش از جمعیت تحقیق سؤال شد که راهبردهای مورد استفاده شما در مقابل وضعیت منزلتی‌تان 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، یافته‌های مربوط به آن، در جدول شماره ۷ آورده شده است. مهم‌ترین راهبردهایی که پیامدهای آنها مورد بررسی می‌گیرد، تعامل‌گرایی، تشکل‌گرایی، کنش اعتراضی و کنش جبرانی است. در این بخش از معلمان مصاحبه شونده سؤال شد که در صورتی که راهبردتان راهبرد خاصی است، این راهبردها چه پیامدهایی برای شما داشته است، تعالی منزلتی، بهزیستی اجتماعی، اجرا و عملیاتی شدن طرح رتبه‌بندی معلمان، تحقق عدالت توزیعی از جمله مهم‌ترین پیامدهایی است که معلمان به آنها اشاره نموده‌اند، در زیر طرحی شماتیک از پیامدها، چند شاهد مثال و توضیحات مربوط به آنها آورده می‌شود:



نمودار شماره ۷: تعبیر کنشگران از پیامدها

جدول شماره ۸: یافته‌های مربوط به پیامدها

ردیف	داده‌های خام	مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقولات اصلی
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 در ارجمندی مقام معلمان نقش دارند، حاکمیت با تغییر شرایط مادی، معلمان با کار صادقانه فرهنگی	اقتدار اجتماعی معلمی	تعالی منزلتی
۲	یکی از پیامدهای مهمی که راهبرد تشکل‌گری می‌تواند داشته باشد احیاء و تصویب نهایی قانون طرح رتبه‌بندی معلمان است، طرح رتبه‌بندی 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 رتبه‌بندی معلمان می‌تواند بدنال استفاده معلمان از طریق راهبرد تشکلات صنفی بدست آید	تحقق واقعی طرح رتبه‌بندی	احیاء و تصویب نهایی طرح رتبه‌بندی معلمان

• تفسیر مقولات و داده‌های مربوط به پیامدها

تعالی منزلتی: پیامد راهبرد کنش جبرانی معلمان از درک وضعیت منزلتی معیشتی نامناسب آنان و تغییر این شرایط توسط حاکمیت و معلمان می‌تواند به تعالی منزلتی آنان بینجامد. به این منظور و در جهت تغییر شرایط نامطلوب مادی، حاکمیت به عنوان مثال از طریق بهبود حقوق و مزایا و با اجرای طرح‌هایی مانند طرح رتبه‌بندی معلمان و خود معلمان نیز با کار فرهنگی صادقانه می‌توانند به بهبود و ارتقاء وضعیت منزلتی معیشتی خود و ارج و قرب حرفه معلمی حرکت نمایند. تحقق عدالت توزیعی منابع: یکی از پیامدهای مهم راهبردکنش جبرانی، تحقق عدالت توزیعی منابع و امکانات مادی و معنوی از طریق تسهیم و تقسیم عادلانه این امکانات براساس صلاحیت‌ها و شایستگی‌هایی است که معلمان از آن‌ها برخوردارند. این مساله می‌تواند به بهبود و ارتقاء وضعیت منزلتی معیشتی معلمان بیانجامد.

رضایت شغلی از وضعیت منزلتی معیشتی: تعامل‌گری با ایجاد یک فضای گفتمانی بین حاکمیت و نمایندگان معلمان می‌تواند در جهت بهبود و ارتقاء وضعیت معیشتی منزلتی معلمان عمل نموده و به آنان در رتبه‌بندی اجتماعی جایگاهی ویژه ببخشد.

ایجاد انگیزه و نگرش مثبت: با توجه به تامین نیازهای مادی و معنوی معلمان، پیامد راهبرد کنش جبرانی، می‌تواند ایجاد انگیزه مضاعف برای کار و فعالیت علمی آموزشی معلمان در

نظام آموزشی کشور داشته باشد، و نیز تلاش در جهت بهبود جایگاه منزلت اجتماعی خود و افزایش کارایی و بهره‌وری بیشتر معلمان در نظام آموزشی در نظر گرفته شود. شایسته سالاری: شایسته سالاری از پیامدهای مهم تعامل‌گری با نهادهای حاکمیتی و فرهنگ تعامل و گفتگو و تبادل نظرات و بیان عقاید و طرح مسائل و چالش‌ها و خروج از یکجانبه‌گرایی که از ویژگی‌های تکثرگرایی و چندصدایی جوامع مدرن بوده و باعث شنیده شدن نظرات مخالف شده، فضایی از شایسته سالاری را در سطوح مختلف جامعه فراهم نموده، امکان ورود و قرارگیری شایستگان در نقش‌های اجتماعی مهمی مانند نقش معلمان در مدارس که تربیت نسل آینده جامعه را برعهده دارند شده و به این وسیله می‌توانند در جهت ارتقاء جایگاه منزلتی معیشتی خویش گام بردارند.

طرح رتبه‌بندی معلمان پیامدی برای راهبرد تشکل‌گری

سال‌ها چشم‌انتظاری معلمان برای تغییر شرایط معیشتی و منزلتی آنان در ادوار تاریخی گذشته و در دولت‌های مختلفی که رویکردهای سیاسی متفاوتی داشته‌اند، بالاخره در دولت سیزدهم به بار نشست، طرحی که سابقه آن به قانون نظام پرداخت هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ برمی‌گردد. چند سال بعد از آن در سال ۱۳۸۳ در راستای ماده ۶ نظام پرداخت هماهنگ کارکنان، معلمان به سه گروه ارشد، خیره و عالی تقسیم شدند. در سال‌های بعد چندبار این طرح بین دولت و مجلس در رفت و آمد داشت، تا بالاخره در سال ۱۳۹۸ مجلس دولت را مکلف به تهیه نظام رتبه‌بندی و تصویب آن در مجلس در قالب بودجه سنواتی نمود. در بودجه این سال برای اجرای این طرح در لایحه بودجه مبلغ دو هزار میلیارد تومان در نظر گرفته شد. و از این سال به بعد به طور عملیاتی اجرای آن توسط دولت کلید خورد و دو سال بعد این طرح کاملاً به مرحله اجرا درآمد (خبرگزاری دانشجویان ایران-ایسنا). در این خصوص مفهومی که وجود دارد این است که «تصویب نهایی طرح رتبه‌بندی معلمان می‌تواند بدنبال استفاده‌ی معلمان از طریق راهبرد تشکلات صنفی و یا کنش اعتراضی بوده باشد». محمد جعفری در این زمینه به پژوهشگر گفت: با توجه به وضع معیشتی بد معلمان و وجود روحیه مطالبه‌گری در این قشر از اقشار جامعه و عدم تحقق این خواسته‌ها و مطالبات در عرصه‌ی عمل و تأثیرات منفی آن در زندگی اجتماعی آنان، معلمان از راه‌های مختلفی درصدد رسیدن به خواسته‌های خود برآمدند که یکی از این راه‌ها از طریق تشکلات صنفی معلمان بوده است که البته دلیل عدم حضور افرادی کار بلد که فهم کنش سیاسی و قدرت چانه‌زنی با نمایندگان حاکمیت را داشته باشند، این مطالبات از این طریق محقق نگردیده و معلمان به ناچار مجبوره استفاده از راهبردهای دیگری شدند که یکی از آنها، استفاده از راهبرد کنش اعتراضی بوده است که در این خصوص سعی شد تا استفاده از این کنش بصورت قانونمند و هدف‌دار بوده و دنبال شود، این مطالبه‌گری که از سوی اکثریت معلمان در سراسر کشور صورت گرفت بالاخره جواب داد و معلمان توانستند بعد از یک انتظار نسبتاً طولانی و کش و قوس‌های فراوان و جرح و تعدیل‌های متعدد و صد البته معطل ماندن آن در نهادهای

گوناگون نظارتی، آنرا به تصویب دولت برسانند، البته تاگفته نماند که این طرح نواقص زیادی داشته و نیازمند آن است که کارشناسان و خبرگان اهل فن آنرا مورد توجه و بررسی دقیق قرار داده و نواقص‌اش را برطرف، و برای تصویب نهایی آماده‌اش نمایند، تنها در این صورت است که می‌تواند یک طرح جامع الاطراف بوده و ضمانت اجرایی داشته باشد.

تعالی منزلتی پیامدی برای راهبرد کنش جبرانی و برون رفت از افول‌شان و منزلت اجتماعی

در خصوص این مفهوم «مقام و منزلت معلمان از طرفی به خود آنان بستگی دارد و از طرف دیگر به شرایطی که حاکمیت برای این قشر فرهنگی در جامعه رقم می‌زند ارتباط دارد» آقای نادر نصرتی به پژوهشگر گفت: معلمان با توسعه حرفه‌ای خود و حاکمیت با اقداماتی نظیر طرح رتبه‌بندی و بارف‌های نیازهای مادی و ارتقاءشان و منزلت معلمان، می‌توانند نقش آفرین باشند، حاکمیت اگر چنانچه از نظر معیشتی و مادی معلمان را تامین نماید، معلمان نیز با کار صادقانه خود در کلاس درس حضور پیدا کرده و تدریس‌شان کیفیت بهتری پیدا نموده و باعث ارتقاء علمی دانش‌آموزان می‌شود، این از نگاه هومنزی یک بده‌بستان اجتماعی متقابل است، یعنی توجه و تامین معلمان از یک طرف می‌تواند به ارتقاء سطح علمی دانش‌آموزان منتهی شود و از طرف دیگر می‌تواند وضعیت منزلتی معیشتی معلمان را سر و سامان دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق به بررسی و تحلیل جامعه‌شناختی تاثیر توسعه حرفه‌ای بر تحول منزلتی معلمان استان تهران پرداخته شد.

محور اصلی در این پژوهش داده‌های میدانی است که از مصاحبه‌های عمیق جمعیت تحقیق که ۱۹ نفر از معلمان شاغل در آموزش و پرورش غرب استان تهران بودند بدست آمد. این جمعیت آماری از درجات تحصیلی مختلفی برخوردار بودند، از دکترا و کارشناسی ارشد تا کارشناسی‌های مختلف در رشته‌های گوناگون را در بر می‌گرفت. سوابق آنان نیز متفاوت بوده است، از نو معلمان تا کسانی که در سال‌های پایانی خدمت‌شان در آموزش و پرورش بوده‌اند در این مطالعه مشارکت داشته و اطلاعات‌شان جمع‌آوری شده است. با توجه به اینکه مطالعه داده بنیاد یک مطالعه عمقی و با در نظرگرفتن همه جزئیات فرایند مورد بررسی است، لذا در این مطالعه به بررسی نظام‌مند این موضوع پرداخته شد. از طرف دیگر از آنجا که موضوع این مطالعه موضوعی است که دغدغه اکثریت قریب به اتفاق معلمان جامعه ایران است و موضوعی است کاربردی که مهم‌ترین کاربرد آن می‌تواند از جهات مختلف در سیاستگذاری‌های وزارت آموزش و پرورش و بحث تامین نیروی انسانی مورد نیاز و تربیت معلمان بوده باشد از اهمیت ویژه‌ای

برخوردار است. از اینرو و با عنایت به حساسیت نظری این مساله، پژوهشگر بر آن شد تا با انگیزه‌ای دوچندان، به کنکاش و بررسی و غور بیشتر در مورد آن بپردازد. با طرح بحث نظری و مفاهیم کلیدی از دیدگاه جامعه‌شناختی پژوهش خود را آغاز نمودیم و با ارائه تعاریف عملیاتی این مفاهیم به صورت نظام‌مند کار را پیش بردیم. سپس به گردآوری داده‌های میدانی این پژوهش که مبتنی بر یک مطالعه داده محور است اقدام نمودیم. از طریق مصاحبه‌های عمیق با جمعیت تحقیق که معلمان شاغل در آموزش و پرورش استان تهران بودند به کارگردآوری داده‌های تحقیق میادرت ورزیدیم. با توجه به اینکه این معلمان سال‌هاست که به کار تدریس در مدارس مختلف اشتغال داشته‌اند، اشراف کاملی بر تمامی مسائل و مشکلاتی که در نظام آموزشی ما به چشم می‌خورد داشته، منبع مورد وثوقی برای برای کسب اطلاعات مورد تحقیق بوده‌اند. در این پژوهش که با هدف بررسی نقش توسعه حرفه‌ای در تحول منزلتی معلمان صورت گرفته است ابتدا از جمعیت تحقیق که ۱۹ نفر از معلمان غرب استان تهران هستند سؤال شد چه فهمی از مفهوم توسعه حرفه‌ای دارند، چه فهمی از مفهوم تحول منزلتی دارند، توسعه حرفه‌ای چه نقشی در تحول منزلتی معلمان دارد. پس از آن به جمع‌آوری داده‌های تحقیق و درک و تجربه زیسته‌ای که کنشگران از مفهوم توسعه حرفه‌ای، تحول منزلتی و نقش توسعه حرفه‌ای در تحول منزلتی وجود داشت پرداخته شد. در گام بعدی پژوهش یافته‌های تحقیق که به صورت داده‌های خام گردآوری شده بودند به شکلی نظام‌مند و دقیق بررسی و در قالب سه نوع کد گذاری باز، محوری و گزینشی (انتخابی) کد گذاری شدند. مراحل کدگذاری بدین شکل بود که در ابتدا مصاحبه‌ها خط به خط و پاراگراف به پاراگراف تحلیل محتوا شدند و داده‌های خامی که از تعبیر کنشگران استخراج شده بود به مفاهیم جامعه‌شناختی منتزع شدند که در این خصوص و با مدخلیت نظرات کارشناسان و خبرگان فن و اساتید راهنما و مشاور جرح و تعدیل‌های فراوانی صورت گرفت. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و تبدیل آن‌ها به داده‌های خام اولیه، به مفهوم‌پردازی بر روی این داده‌های خام پرداخته شد که از یک درجه انتزاع بالاتری برخوردار بودند، در ادامه از هم پوشانی و ادغام مفاهیم هم سطح، خرده مقوله‌ها شکل گرفتند، و در آخرین مرحله از کدگذاری‌ها، از ترکیب خرده مقوله‌های هم عرض بایکدیگر، مقولات گسترده بوجود آمدند. مجموعه‌ی این اقداماتی که صورت گرفت پژوهشگر را به سمت طراحی پارادایم خاصی رهنمون ساخت. این مدل پارادایمی که ماحصل و نتیجه کل کار این پژوهش است نماینده و بیانگر نظر غالب کنشگرانی است که در این پژوهش مشارکت داشته و در پاسخ به سه سؤال اصلی اولیه‌ی این پژوهش مطالبی را بیان نموده بودند. در زیر دیاگرام این مدل پارادایمی به صورت شماتیک ارائه می‌شود. در پایان ذکر این نکته حائز اهمیت است که این مدل پارادایمی، اولاً مستخرج از تعبیر کنشگرانی است که در این تحقیق مشارکت داشته‌اند، در ثانی در طراحی این مدل پژوهش محقق از مدل اشتراوس کوربینی استفاده نموده است. مدلی که محقق به آن

دست پیدا کرده و طراحی نموده است، مدل پارادایمی‌ای است که در آن نقش توسعه حرفه‌ای در فروکاست انگاری نظام اجتماعی نقشی برجسته، مهم و تعیین کننده داشته است.

اولین گزاره‌ی مستخرج از مدل پارادایمی با مقوله هسته مرکزی ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست انگاری و با مفهوم اولیه «فقدان بصیرت و نگرش علمی در حرفه معلمی» این گزاره است که نبود نگرش علمی در معلمان سبب ناکارآمدی نظام آموزشی می‌شود. این مساله خود در نتیجه وجود دغدغه معیشتی اکثر قریب به اتفاق معلمان است که آنان را وا می‌دارد تا با کنشگری جبرانی خود این خلا و نبود رفاه اجتماعی را با کار کردن در دیگر عرصه‌های اجتماعی جبران نمایند. دایره این مشاغل کاذب خیلی گسترده و وسیع است و می‌تواند شامل موارد مختلف و متفاوتی شود: از کار در اسنپ و آژانس‌های حمل و نقل و مسافرتی گرفته تا دستفروشی و کار در مشاغل دون پایه‌ای که با شخصیت اجتماعی آنان همخوانی و هماهنگی نداشته، سبب تنزل منزلتی آنان می‌شود. معلمان با این مساله تاریخی روبرویند که از گذشته‌های خیلی دور و در ازمنه و زمان‌های مختلف دولت‌ها به دلیل سیاست‌های انقباضی و جلوگیری از نقش آفرینی و مرجعیت معلمان در نهضت‌های اجتماعی، همواره به این قشر خدمت با دیده مزاحمینی که باید از سر راه برداشته شوند نگاه می‌نموده‌اند. نبود نگرش علمی، در نتیجه نبود توسعه حرفه‌ای است و نبود توسعه حرفه‌ای در نتیجه وجود دغدغه معیشتی، این هر دو می‌تواند ناکارآمدی نظام آموزشی را به دنبال داشته، معلمان را وادار به کنش جبرانی نموده و در انتها عدم تعالی منزلتی را برای معلمان به همراه داشته است. یافته‌های مقالات پریزاد و جمشیدزاده (۱۴۰۰)، درخشان و همکاران (۱۳۹۹)، عاشقی (۱۳۹۵)، صبوری‌خسروشاهی (۱۳۸۹)، امیرنژاد (۱۳۸۸)، نویدی و برزگر (۱۳۸۲) از این ایده طرفداری نموده‌اند.

دومین گزاره‌ی مستخرج از مدل پارادایمی با مقوله هسته مرکزی ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست انگاری و با مفهوم اولیه «فقدان آموزش هدفمند از نظر ساختاری» این گزاره است که نبود آموزش هدفمند سبب ناکارآمدی نظام اجتماعی و فروکاست آن می‌شود و این زمانی است که آموزش‌ها کارایی لازمه را نداشته، انتظارات را برآورده نمی‌سازند. معلمان رضایت شغلی بالایی از شغل و حرفه خود نداشته شرایط کاری، رفاهی و مالی معلمان خوب و مطلوب نمی‌باشد. این مساله معلمان را در یک موضع انفعالی قرار داده آنان را واجد یک شان و منزلت اجتماعی درخور و شایسته‌ای که باید از آن برخوردار باشند قرار نمی‌دهد و این خود سبب خود تحقیری و جامعه تحقیری آنان شده و جایگاهی دون شان و منزلت اجتماعی واقعی برای آنان رقم می‌خورد و راهبرد برون رفت از این وضعیت تغییر نگرش حاکمیت به آپ و معلمان است. در راستای گزاره دوم: «فقدان آموزش هدفمند ناکارآمدی نظام اجتماعی را به دنبال دارد و راهبرد و خط مشی برون‌رفت از آن نیز تغییر نگرش دولت یا حاکمیت به آپ و در نتیجه آن، پیامد بهبود عملکرد معلمان و آپ را به دنبال خواهد داشت». پیشینه‌های کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، دیبایی

صابر و همکاران (۱۴۰۰)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، باقری و همکاران (۱۳۹۷)، جعفری هرندی (۱۳۸۳)، عابدی (۱۳۷۸)، از این ایده طرفداری نموده‌اند.

سومین گزاره‌ی مستخرج از مدل پارادایمی با مقوله هسته مرکزی افول شان و منزلت اجتماعی و با مفهوم اولیه «فقدان زیرساخت حمایتی معیشتی از معلمان» این گزاره است که وجود دغدغه معیشتی و نبود امکانات مادی و معنوی برای معلمان در جامعه، سبب تنزل شان و منزلت اجتماعی آنان شده، و در نتیجه این قشر فرهنگی و زحمتکش را دچار انزوای شدید اجتماعی اقتصادی و محرومیت از بهره‌مندی از رضایت شغلی مناسب می‌نماید، که به راحتی از زیر سایه آن نمی‌توان رهایی یافت. معلمان اگر دغدغه معیشتی داشته باشند، نمی‌توانند تمرکزشان را بر روی حرفه و شغل اصلی شان بگذارند، و این مساله آنان را از توجه به شرایطی که باید آن‌ها در کارشان داشته باشند، دور می‌کند. وجود کیفیت کاری در حرفه معلمی، خیلی مهم است، و نبود آن از عدم تامین و فراغت از نگرانی‌ها و نبود امنیت شغلی و رضایت شغلی و دغدغه خاطر و تشویش ذهنی و نبود رفاه اجتماعی و آسایش روحی و فکری و انتظارات بالای جامعه نشأت می‌گیرد. با برطرف نمودن دغدغه‌های معیشتی معلمان جایگاه منزلتی آنان در جامعه بهبود پیدا کرده این نتیجه و پیامد را به دنبال دارد که می‌تواند سبب تعالی منزلتی و ارتقاء آن در سطح جامعه شود. پیشینه‌هایی شامل: شارع‌پور (۱۴۰۱)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، طیبی‌نیا (۱۳۹۳)، ادهم و همکاران (۱۳۹۳)، علیزاده و همکاران (۱۳۸۸)، نویدی و همکاران (۱۳۸۲) از این ایده طرفداری نموده‌اند.

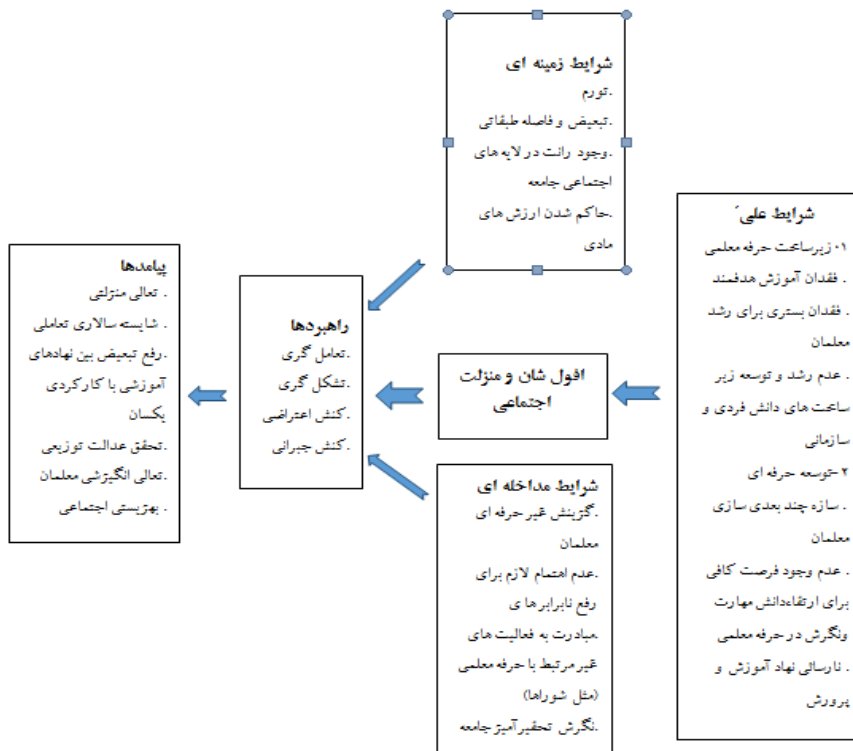
چهارمین گزاره‌ی مستخرج از مدل پارادایمی با مقوله هسته مرکزی ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست انگاری و با مفهوم اولیه «شعارزدگی و اختلال عملکردی» این گزاره است که شعارزدگی و اختلال عملکردی در سطح مسئولان و مدیران ارشد اجتماعی بازخوردی منفی در سطح عملکرد معلمان خواهد داشت. این مساله به نوبه خود ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست اجتماعی را به همراه خواهد داشت. معلمان از این گزاره دل‌پری دارند. شعارها در حد عالی و عمل به شعارها در حد خیلی پایین است. برای توجیه شعارزدگی مسئولین و عدم انطباق آن با عملکردشان، حرف و حدیث و گفتار و نوشتار و صحبت‌های پرتکرار زیادی مطرح می‌شود، ولی معلمان هیچکدام از آن‌ها را نپذیرفته و قانع نشده‌اند. در جامعه‌شناسی دین این رویکرد وجود دارد که تعظیم و تجلیل و تقدیر از مقام علم و معلم از شعائر است. بالاخره عده‌ای از معلمان که درصد کمی از آنان را تشکیل می‌دهند شورشیانی/انقلابی‌اند. اینان کسانی هستند که هیچکدام از راه‌ها و اهداف مورد تایید جامعه را قبول نداشته، خود داعیه ایجاد اصول و قواعد و روش‌ها و اهداف خاصی در جامعه را دارند. این عده، ارزش‌ها و اهداف جامعه را نمی‌پذیرند و با جامعه هم‌نوایی نداشته و به شرایطی که دارند، معترض‌اند و به دنبال تغییر این شرایط و ابداع و استفاده از ابزارها و اهداف دیگری غیر از آنچه‌ی که در جامعه وجود دارد هستند. اینان به دنبال آنند که

در جامعه بشری فلک را سقف بشکافند و طرحی نو دراندازند. پیشینه‌هایی، شامل: شهریاری و همکاران (۱۴۰۲)، امینی و همکاران (۱۴۰۱)، کامرانی و همکاران (۱۴۰۱)، سالارکیا (۱۳۹۷)، پناهی (۱۳۹۲)، سردارنیا (۱۳۸۶)، از این ایده طرفداری نموده‌اند.

پنجمین گزاره‌ی مستخرج از مدل پارادایمی با مقوله هسته مرکزی ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست‌انگاری و با مفهوم اولیه «نگاه تحقیرآمیز جامعه به معلمان» این گزاره است که واردگی اجتماعی و فروکاست‌نقشی منزلتی جامعه به معلمان تحقیر جایگاهی و خروج از دایره نقش‌های مهم و تاثیرگذار اجتماعی را به دنبال دارد. این مساله به نوبه خود ناکارآمدی نظام اجتماعی یا فروکاست اجتماعی را به همراه خواهد داشت. اگر وضعیت مالی، مادی و معیشتی معلمان بهبود نیابد و به دنبال آن نگاه جامعه به معلمان که در نتیجه تغییر ارزش‌های اجتماعی است، یک نگاه تحقیرآمیز باشد، منزلت اجتماعی معلمان نه تنها بهبود نمی‌یابد بلکه به شدت کاهش یافته، نظام اجتماعی را دچار یک فروکاست مدیریتی می‌نماید. تغییر ارزش‌های اجتماعی و عدم بهبود وضعیت معیشتی معلمان، فروکاست نظام اجتماعی را در بخش مدیریتی به دنبال دارد. معلمان آموزگاران اجتماع‌اند و الفبای تعلیم و تربیت جامعه را پی‌ریزی می‌کنند. اصلاح نگرش جامعه و مسئولان به معلمان و سپس اصلاح ساختار نظام‌پرداختی کارکنان دولت و متناسب سازی حقوق و مزایا با سختی کار و نرخ تورم و شرایط اقتصادی جامعه و نامتوازن رشد کردن حقوق و دستمزدها و توان مالی مادی مشاغل و حرف مختلف در طول این سال‌های متمادی و درازی که معلمان همیشه و همواره از نرخ تورم فرسنگ‌ها به دور بوده فاصله داشته‌اند که این مساله می‌طلبد تا مدیران ارشد اجتماعی تجدید نظری فوری و فوری در این خصوص و در روند اصلاح این ساختار و در جهت ایجاد تغییرات مثبت و رو به جلویی که به بهبود شرایط و وضعیت معیشتی مادی معلمان بینجامد داشته باشند. پیشینه‌هایی، شامل: عباس تبار (۱۴۰۰)، حسنی (۱۳۹۸)، مرادی (۱۳۹۶)، شاه‌آبادی (۱۳۹۴)، ارقند (۱۳۹۳)، معیدفر (۱۳۸۴)، از این ایده طرفداری نموده‌اند.

ششمین گزاره‌ی مستخرج از مدل پارادایمی با مقوله هسته مرکزی افول شان و منزلت اجتماعی و با مفهوم اولیه «آنومی در نظام تعلیم و تربیت» این گزاره است که وجود آنومی و بی‌سامانی در نظام آموزشی، نقش‌ها و الگوهای عمل مربوط به این جایگاه‌های آموزشی را دچار یک بی‌نظمی و بی‌سامانی در ساختار اجتماعی جامعه نموده، کارکردهای اعتلا بخشی آن را از بین برده، منزلت و شانیت معلمان را دچار یک فروکاست جایگاهی می‌نماید. آنومی، نهاد آموزش را در سطحی وسیع و گسترده به سمت یک بحران اجتماعی فراگیر پیش می‌برد. آنومی - یعنی بی‌نظمی، بی‌سامانی، بی‌هویتی، براساس اصول و موازین عمل نکردن، نبود نرم‌ها، هنجارها و الگوهای عمل اجتماعی. یکی از راهبردهای برون‌رفت از شرایط آنومیک در آپ گزینش تخصصی افراد برای حرفه معلمی است. اگر شرایط آنومیک آپ ناشی از نبود منابع

انسانی متخصص و کارآمد باشد، برای فائق آمدن بر نابه‌سامانی‌ها و شرایط آنومیک جامعه، سازمان‌های مختلف و از جمله آپ، بایستی به تربیت نیروی انسانی متخصص که به زیور تعهد و اخلاق هم آراسته شده باشد اهتمام لازم داشته جد بلیغ در این خصوص به خرج دهند. در این صورت است که این نظام آموزشی می‌تواند که با گسترش شبکه‌ای از تعاملات اجتماعی در عرصه‌های مختلف صف و ستاد و با اتخاذ رویه‌های قانونی و منطبق بر نظم و هنجار و با در نظر گرفتن سند بنیادین تحول آپ و برنامه‌های پنج‌ساله و ده‌ساله جامعه، به حرکت در جهت تحقق شایسته سالاری تعاملی پیش برود. پیشینه‌هایی که از این ایده‌پردازی نموده‌اند، شامل مرادیاری و همکاران (۱۴۰۰)، خروشی و همکاران (۱۳۹۶)، کریمی (۱۳۹۳)، جعفری و همکاران (۱۳۹۳)، آقایی و عالی (۱۳۸۸)، لهسایی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷)، می‌توان اشاره کرد.



نمودار شماره ۸: مدل پارادایمی نهایی با هسته مرکزی افت‌شان و منزلت اجتماعی

منابع

- اجیرلو، محمد باشکوه، قاسمی همدانی، ایمان، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر مدیریت دانش در عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیل‌گری نوآوری (نمونه پژوهش: کارکنان پتروشیمی تبریز)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال ۵، زمستان ۱۴۰۱، صص ۷۷-۱۰۹.
- استراوس‌آنسلم، کوربین‌جولیت، (۱۳۹۳)، **اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌های مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها**، مترجم بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- برزگر، محمود، نویدی، احد، (۱۳۸۲)، راه‌های ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان، **فصلنامه تعلیم و تربیت**، دوره ۱۹، شماره ۱۸، صص ۱۸-۲۹.
- بقایی‌سرابی، علی (۱۳۸۵)، بررسی تاثیرات اجتماعی ادراک شده بر عملکرد شغلی، **فصلنامه دانشگاه آزاد واحد خلخال**، شماره ۸، صص ۱۴۴-۱۲۴.
- بیرو آلن، (۱۳۷۵)، **فرهنگ علوم اجتماعی**، مترجم محمدباقر ساروخانی، تهران: کیهان.
- تقی‌پور، آذر قاسمی‌زاد، علیرضا، معتمد، حمیدرضا، (۱۴۰۱)، شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس متوسطه، **فصلنامه مدیریت منابع انسانی**، شماره ۱۴، صص ۲۸۱-۲۵۵.
- توسلی، غلامعباس، (۱۳۷۱)، **نظریه‌های جامعه‌شناسی**، چاپ سوم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- توکلی، غلامرضا، محمد مظاهری، محمد، مظاهری طارمی، محمد، (۱۴۰۰)، مدل‌سازی چالش‌های استقرار فرهنگ‌سازی داده محور در سازمان‌های دولتی (نمونه پژوهش: سازمان‌های تابع وزارت دفاع)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال چهارم، شماره ۱۵، زمستان ۱۴۰۰، صص ۱۴۹-۱۱۱.
- دیبايي، صابر، رحیمی سجاسی، داود، (۱۴۰۱)، آسیب‌های فعالیت‌های پرورشی سازمان آموزش و پرورش شهر قم در دوره متوسطه اول، **مجله پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، شماره ۳۰، صص ۳۶۳-۳۴۳.
- رضایی، اکبر، شاه طالبی، بدری، سعیدیان، نرگس، (۱۳۹۹)، تجارب زیسته معلمان از منزلت اجتماعی به منظور ارائه مدلی برای آموزش و پرورش دولتی ایران، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، شماره ۱، صص ۱۵۹-۱۴۳.
- رفیع‌پور، فرامرز، (۱۳۸۲)، **آناتومی جامعه**، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- ریتزر جورج، (۱۳۹۲)، **مبانی نظری جامعه‌شناسی معاصر و ریشه‌های کلاسیک آن**، مترجم شهناز مسمی پرست، تهران: نشر ثالث.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۹۶)، **مدیریت منابع انسانی**، تهران: انتشارات سمت.

سهرابی، عاطفه، یزدخواستی، علی، صادقی ارانی، زهرا، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر عوامل فردی بر به اشتراک گذاری دانش در سازمان: فرا تحلیل مطالعات ایران، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال ۳، شماره ۱۱، صص ۴۴-۱.

صادقی دروازه، سعید، شوال، عباس، مزروعی نصرآبادی، (۱۳۹۷)، نقش قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش در توانمندسازی ساختاری منابع انسانی (مورد مطالعه: دانشگاه علامه طباطبایی)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال ۱، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۷، صص ۷۲-۴۹.

صالحی، زهرا، احمدپور، سپیده، باقری، عالی، (۱۳۹۸)، پژوهش محوری و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان علوم تجربی، **مجله نخبگان علوم و مهندسی**، جلد ۴، شماره ۱، سال ۱۳۹۸.

طاهری، مرتضی، عارفی، محبوبه، پرداختچی، محمدحسن، قهرمانی، محمد، (۱۳۹۲)، کاوش فرآیند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد، **فصلنامه نوآوری آموزشی**، سال ۱۲، شماره ۴۵، صص ۳۰-۱.

عارف‌نژاد، محسن، موسوی، سیده مریم، (۱۴۰۱)، تهیه نقشه شناختی فازی عوامل موثر براحتکار دانش در سازمان (نمونه پژوهش: دانشگاه لرستان)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال ۵، زمستان ۱۴۰۱، صص ۷۴-۴۷.

عصاره، علیرضا، رزی، جمال، (۱۳۹۳)، **توسعه حرفه‌ای معلمان: استلزامات، زمینه‌ها، راهبردها و عوامل**، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی.

عظیمی، حسین، مرشدی، احد، عباسی، داود، (۱۳۹۹)، نقش یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار بر عملکرد دانش محور سازمان، نمونه پژوهش: اداره دارایی زنجان و سازمان صنعت و معدن بجنورد، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال ۳، شماره ۹، صص ۲۰۹-۱۶۷.

فارسانی، میثم، فتح‌اللهی چالشتی، سهیلا، مرادی، مینا، (۱۴۰۱)، تحلیل رابطه رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری، (نمونه پژوهش: شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری)، **فصلنامه مدیریت دانش سازمانی**، سال ۵، شماره پیاپی ۱۶، صص ۱۶۵-۱۳۵.

کارگر، رضا، بریمانی، خدیجه (۱۳۹۸)، رابطه مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان حوزه آموزش دانشگاه علوم پزشکی مازندران. **نشریه راهبردهای آموزشی** (راهبردهای آموزش در علوم پزشکی)، سال ۱۳۹۸، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۱۷-۱۱.

کاشی نهنجی، وحیده، اسفندیاری‌مقدم، علیرضا، عرفانی، نصراله، (۱۳۹۷)، تدوین مدل ساختاری استاندارد و توسعه حرفه‌ای دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای سواد اطلاعاتی آن‌ها، **نشریه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره ۱۰، شماره ۳۶، صص ۱۰۲-۶۹.

کاظم‌زاده بیطالی، مهدی، جدی‌الوارعلیا، ابراهیم، حسنی، محمد، (۱۳۹۵)، ارزیابی چارچوب عوامل موثر بر تعهد حرفه‌ای معلمان مدرسه‌های دولتی آذربایجان غربی، **فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی**، سال ۱۲، شماره ۱ (مسلسل ۴۵)، صص ۸۳-۶۹.

کاظمی، معصومه، رنجدوست، شهرام، مجلل چوپقلو، محمدعلی، (۱۴۰۱)، طراحی و اعتبار یابی الگوی مسئولیت‌پذیری دینی دانش‌آموزان در برنامه درسی دوره ابتدایی، *مجله پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، شماره ۳، صص ۳۸۱-۳۶۵.

کرسول جان، (۱۳۸۵)، *پویش کیفی و طرح پژوهش انتخاب از میان پنج رویکرد*، مترجم حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفایی.

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

گلدسته، اکبر، همایون آریا، شاهین، مقصودی، بهاره، (۱۴۰۱)، مدل‌بندی ساختاری عوامل موثر بر تسهیم دانش بین اعضاء هیئت علمی، *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، سال ۵، شماره ۱۸، صص ۶۷-۳۷.

لاورنس نیومن ویلیام، (۱۳۹۲)، *شیوه‌های پژوهش اجتماعی رویکرد کیفی و کمی*، مترجمان حسن دانایی فرد، سید حسین کاظمی، جلد ۱، تهران: جامعه‌شناسان.

محمدی، رزگار، حسنی، آرمان، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر فرآیند درس پژوهی بر توسعه حرفه‌ای معلمان، *فصلنامه علمی پژوهی تدریس پژوهی*، سال ۷، شماره ۱، صص ۱۹-۱.

محمدی کیا، اکبر، معمارزاده طهران، غلامرضا، عطایی، محمد، درودیان، محمود، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی تعاملی یادگیرنده یاد دهنده، *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، سال ۴، شماره ۱۵، صص ۶۵-۳۹.

محمدی‌نسب، رباب، فخری‌آذر، سیروس، پاسبان، محمد، بهلولی، نادر، (۱۳۹۹)، مدل توانمندسازی کارکنان با بکارگیری آموزش درست پلیس‌های تخصصی (نمونه پژوهش: فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی)، *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، پیاپی ۵۸، صص ۱۸۲-۱۶۶.

مختاری، امیرحسین، اکبری محله‌کلایی، محمد، باقری، روح‌الله، (۱۳۹۷)، آمادگی تغییر و یادگیری سازمانی (نمونه مطالعه: شهرداری تهران)، *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، سال ۱، شماره ۱۰، صص ۱۸۷-۱۶۹.

ملایی‌نژاد، اعظم، (۱۳۸۵)، *مطالعه تطبیقی برنامه درسی تربیت معلم در چند کشور*، تهران: موسسه پژوهشی برنامه‌ریزی درسی و نوآوری‌های سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

مهدیان، سمیه، حکیم‌زاده، رضوان، صفایی موحد، سعید، صالحی، کیوان، (۱۳۹۷)، بازنمایی ادراک و تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی‌شان: مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی، *نشریه خانواده و پژوهش*، دوره ۱۵، شماره ۱، (پیاپی ۳۸)، صص ۳۷-۱۹.

نائیجی، محمدجواد، فورچی‌بیگی، اسحاق، قربانی فاراب، محمدحسین، سیدعلی‌جانلو، محمدحسین، (۱۴۰۱)، بررسی نقش مدیریت دانش استراتژیک در رابطه ابعاد سرمایه فکری و عملکرد فناورانه (نمونه پژوهش: شرکت‌های لبنی)، *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، سال ۵، صص ۱۷۱-۱۴۵.

نویزاده، مهدی، شفیق‌زاده، حمید، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل فرهنگی اجتماعی موثر بر منزلت اجتماعی معلمان، فصلنامه راهبرد، سال ۲۳، شماره ۷۳، صص ۱۹۴-۱۷۵.

یاراحمدی، فتانه، شهبازی، الهام، (۱۴۰۰)، بررسی نقش شیوه‌های تعامل موثر در توسعه و پیشرفت روابط انسانی در کارکنان مدارس شهرستان نهاوند، مجله پژوهش‌های پیشرفت: سیستم‌ها و راهبردها، سال ۲، شماره ۳، (پیاپی، پاییز ۱۴۰۰)، صص ۹۲-۷۰.

Choi Soobin and Xinyi Mao(2020), Teacher autonomy for improving teacher self-efficacy in multicultural classrooms: A cross-national study of professional development in multicultural education, **International Journal of Educational Research**, Volume 105, pp101-711.

Eshchar-Netz Livat, Dana Vedder-Weiss, AdamLefstein(2022), Status and inquiry in teacher communities, **Teaching and Teacher Education**, Volume 109, pp103-124.

Nobenac, I, Brouwer Jan, J, Deinumac, W. H, Hofmann, A. (2021). The development of university teachers' collaboration networks during a departmental professional development project, **Teaching and Teacher Education**, Volume 103, pp13-36..

Powel, C. G. Bodur, y. (2018). Teachers' perceptions of on online professional development experience: implications for a design implementation framework. **Teaching and Teacher Education** Volume 87, 36-48.

Sandilos, Lia, E & et al. (2017). Does professional development reduce influence of teacher stress on teacher -child interactions in pre-kindergarten classroom? **"Early childhood Research Quarterly"** Volume 42 .pp 280-290.

Vermunta D, and et. al. (2019). The impact of Lesson Study professional development on the quality of teacher learning, **Teaching and Teacher Education**, Volume 74.pp61-73.