

اجتماعات علمی، کارگزاران دانشگاهی و توسعه حرفه‌ای معلم  
امکان کاربردی سازی اجتماعات علمی جهت تحقق توسعه حرفه‌ای دانشجو-معلمان  
دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه

محمد رحیم صفری\*

### چکیده

این پژوهش به بررسی اجتماعات علمی در دانشگاه فرهنگیان و ارتباط آن با توسعه حرفه‌ای دانشجویان از منظر جامعه‌شناختی می‌پردازد؛ روش مطالعه، کیفی؛ روش نمونه‌گیری، نظری-هدفمند؛ تکنیک جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه-استاندارد بوده و مصاحبه‌ها بر اساس اشباع نظری پایان یافته است. جهت تحلیل یافته‌ها، مصاحبه‌ها ابتدا تحلیل محتوا و کدگذاری شده‌اند؛ سپس به مفاهیم تبدیل و پس از آن به مقولات عمده بازسازی معنایی شده‌اند. از منظر این پژوهش، وجه تمایز دانشگاه فرهنگیان از سایر دانشگاه‌ها آموزش نارسمی و راه دستیابی به آموزش نارسمی، اجتماعات علمی معرفی شده است. مهم‌ترین اجتماعات علمی در این دانشگاه انجمن‌های علمی، کانون‌های فرهنگی، انجمن‌های ورزشی، اجرای برنامه‌ها در سرای دانشجویی، تشکل‌های دانشجویی و شورای صنفی می‌باشند. مهم‌ترین عواملی (کارگزارانی) که بر این اجتماعات اثر می‌گذارند دانشجویان، کارشناسان، اساتید، مسئولین، امکانات، تجهیزات و اعتبارات و دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها هستند. جهت تحقق اهداف اجتماعات علمی و هم‌نوایی واحدهای مرتبط با آن‌ها، تفکیک و یکپارچگی ساختاری و کارکردی کارگزاران و نظارت بر تنظیمات اجتماعی حاکم بر عملکرد این اجتماعات و واحدهای مرتبط ضروری است. در این صورت، اجتماعات علمی می‌تواند بستر تربیت حرفه‌ای معلم را تحقق ببخشند.

**کلیدواژه:** توسعه حرفه‌ای، اجتماعات علمی، آموزش و پرورش نارسمی، تفکیک و یکپارچگی ساختاری و کارکردی، عوامل و کنشگران دانشگاه.

\*استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه فرهنگیان [mr.safari@cfu.ac.ir](mailto:mr.safari@cfu.ac.ir)

با توجه به مقدمه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تحقق ارزش‌ها و آرمان‌های متعالی انقلاب اسلامی مستلزم تلاش همه‌جانبه در تمام ابعاد فرهنگی، علمی، اجتماعی و اقتصادی است و احراز عرصه تعلیم و تربیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی و پیشرفت همه‌جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقاء سرمایه انسانی شایسته در عرصه‌های مختلف تلقی شده است. وظیفه تربیت نیروی متخصص با ویژگی‌های مورد تأکید این سند بر عهده دانشگاه فرهنگیان گذاشته شده است که بر اساس ماده ۱ اساسنامه آن، «دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی است برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت‌محور، توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت‌ها، مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی، ایرانی و انقلابی دانشجو معلمان، برخوردار از هیأت علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی جو و تحول‌آفرین، باورمند به جامعه عدل جهانی (جامعه مهدوی)».

توجه به مطالب مذکور دلالت بر اهمیت والای دانشگاه فرهنگیان دارد. بدین معنا که تربیت نیروی متخصص و متعهد با ویژگی بالا برای آموزش و پرورش به‌مثابه «توسعه حرفه‌ای معلم» وظیفه این دانشگاه است. در راستای مقررات و سیاست حاکم بر دانشگاه، گروه‌ها، انجمن‌ها، تشکل‌ها و کانون‌هایی به موضوع توسعه حرفه‌ای دانشجو-معلمان می‌پردازند؛ این اجتماعات به‌مثابه گروه‌هایی اجتماعی تلقی گشته و با رویکردی جامعه‌شناختی به آن‌ها پرداخته شده است. لازم به ذکر است که این پژوهش درصدد نفی یا اثبات و ارزیابی میزان کارآمدی نهادهای مرتبط با توسعه حرفه‌ای در این دانشگاه در شرایط کنونی و وضع موجود نیست؛ بلکه قصد دارد به توسعه حرفه‌ای و بستری که یاری‌رسان و کمک‌کننده به دانشجو-معلمان برای دستیابی به توسعه حرفه‌ای است بپردازد.

لذا سؤال اصلی این پژوهش این است که اجتماعات علمی دانشگاه، چگونه می‌توانند توسعه حرفه‌ای را تحقق بخشند؟ جهت پاسخ به این سؤال باید به سه سؤال فرعی پاسخ داده شود؛ اول، منظور از توسعه حرفه‌ای چیست و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای کدامند؟ دوم، منظور از اجتماعات علمی چیست؟ اجتماعات علمی که متولی امر توسعه حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان کدام هستند یا می‌توانند باشند؟ سوم، چه عواملی به‌مثابه کنشگران دانشگاه، بر اجتماعات علمی اثر می‌گذارند تا توسعه حرفه‌ای تحقق یابد؟ به‌عبارت‌دیگر کارگزاران امر توسعه حرفه‌ای کدامند؟

بر اساس بند ۱۳ راهبردهای کلان سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، وظیفه این نهاد «توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه‌ای فرهنگیان» است. پس جهت تربیت و توانمندسازی نیروهای مورد نیاز، باید معلمانی حرفه‌ای تربیت شوند؛ به عبارت دیگر، توسعه حرفه‌ای<sup>۱</sup> دانشجو-معلمان اصلی‌ترین جنبه بهبود کیفیت دانشگاه فرهنگیان و کلید ارتقای کیفیت و تحول بنیادین در آموزش و پرورش است. جهت دستیابی به این مهم دانشجو-معلمان باید به شایستگی‌های لازم معلمی دست یابند تا آموزش و پرورش بتواند به اهداف خویش نائل گردد.

از نظر روسکو (۲۰۰۹) کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و روزآمدسازی آن، به توسعه مستمر حرفه‌ای<sup>۲</sup> در حوزه‌های توسعه دانش فنی، توسعه مهارت‌های تخصصی و توسعه ویژگی‌های فردی مانند مشارکت در کار گروهی، حل مسأله و نیز مهارت‌های مدیریت عمومی نیازمند است. از نظر گاسکی (۲۰۰۶: ۱۶) توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت از فرایندها و فعالیت‌های طراحی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان است تا بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شوند. از نظر فولان (۲۰۰۱) توسعه حرفه‌ای، تمام تجربیات رسمی و غیررسمی معلم است که در محیط‌های یادگیری و تحت شرایط پیچیده و درعین حال پویا کسب کرده است. از نظر ایوبی (۱۳۹۳) توسعه حرفه‌ای با شاخص‌هایی مانند دانش موضوعی، مشارکت گروهی، طراحی آموزشی، رشد و بالندگی منابع انسانی، فناوری آموزشی و تحقیق محوری سنجیده می‌شود. تعاریف توسعه حرفه‌ای نشان می‌دهند که توجه به توسعه حرفه‌ای امری حیاتی است و اگر دانشجو معلمان بخواهند تصاویر روشنی از «من حرفه‌ای» داشته باشند بهتر است در طول دوره آموزش حرفه‌ای و حتی در طول دوران تدریس توجه ویژه‌ای به توسعه حرفه‌ای داشته باشند و از تأثیرگذاری و اثربخشی آن مطلع باشند (کلانتری خاندانی و فرخی، ۱۳۹۵). بر این اساس، شناخت دقیق نیازهای توسعه حرفه‌ای دانشجو-معلمان و همین‌طور نهادسازی برای تحقق آن ضروری است. به عبارت دیگر، جهت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش، باید بستری نهادی فراهم شود که در آن، امر دستیابی به تربیت حرفه‌ای برای دانشجو-معلمان کسب گردد. یکی از اساسی‌ترین بسترهای نهادی سازی امر تربیت حرفه‌ای، اجتماعات علمی است.

<sup>۱</sup>-Professional Development

<sup>۲</sup>-continuous professional development

از نظر قانعی‌راد و فراستخواه (۱۳۸۶) اجتماعات علمی<sup>۱</sup>، نهادهای غیررسمی متشکل از کنشگران علم و تعاملاتی که به وجود می‌آورند است و نظام‌های حرفه‌ای، صلاحیت‌ها، معیارها، هنجارها، روال‌ها و قواعد خاص خود را مستقر می‌سازند. از نظر آن‌ها انجمن‌های علمی، نهادهای حرفه‌ای و تخصصی متعلق به اجتماعات علمی هستند. اجتماع علمی با هنجارها، قواعد و سازوکارهای مبادله‌ای خاص خود، مرجع و بستری برای رسمیت بخشیدن، تأیید، وثوق، اطمینان و اعتباربخشی می‌شوند. قانعی‌راد (۱۳۸۲ و ۱۳۸۵) نقش اجتماعات علمی را از طریق مفهوم «عرصه عمومی علم» توضیح می‌دهد. این عرصه، یک فضای گفتمان عمومی است که کنشگران در آن از طریق ارتباطات غیررسمی به مبادله‌ی معنا و گفتگو درباره تصمیمات و امور مربوط به خود می‌پردازند. دیدارها، همبودگی‌ها، گفتگوها و ارتباطات خرد، عرصه عمومی را شکل می‌دهند. همان‌طور که نشریات، همایش‌ها و سخنرانی‌های علمی و تخصصی، سطح میانی ارتباط در عرصه عمومی را باز می‌نمایند. سپس نوبت به ارتباطات در سطح کلان و جهانی می‌رسد. عرصه عمومی، قلمرو مبادله اطلاعات و معانی است. هر چه نظام علمی به‌سوی عرصه عمومی علم گشوده‌تر باشد از مشروعیت بیشتری برخوردار است. عرصه عمومی علم با نظام علمی تفاوت‌هایی دارد. عرصه عمومی علم تک‌صدایی نیست و در آن تکرر، پویایی و گفتگو جریان دارد. سیستم‌ها بدون ارتباط با عرصه عمومی معمولاً تک‌صدایی هستند و برای افزایش پویایی، اثربخشی و مشروعیت خود باید از منطق پویایی‌های ارتباطی و تعاملات گفتمانی حوزه عمومی علم همچون اجتماعات علمی بهره بگیرند.

فراستخواه (۱۳۸۲) اجتماع علمی را در چارچوب نظریه زیست-جهان مورد بررسی قرار داده است که زندگی علمی در آن جریان دارد. زندگی علمی جریانی باز و نامتناهی است و هر نظام علمی که می‌خواهد از سطح عمومی-دولتی درباره امور علمی، به سیاست‌گذاری و ارزشیابی بپردازد می‌تواند مشروعیت، موفقیت و کارآمدی خود را تنها از طریق تعامل با این زیست-جهان و پذیرش نقش اصلی اجتماع علمی در فرایندهای خط‌مشی‌گذاری عمومی برای علم و ارزشیابی آن، دنبال کند. عناصر و کارگزاران اجتماعات علمی شامل نیروی انسانی، مراکز آموزشی و پژوهشی، مدیریت نهادهای علمی، انجمن‌های علمی، ارتباطات و همکاری‌های علمی، هنجارها و اخلاقیات در علم و نگرش اجتماعی به کار دسته‌جمعی، مباحثه و مفاهمه می‌شود (ابراهیمی و دهنوی، ۲۰۱۱).

با قبول این پیش‌فرض که مطالعه اجتماعات علمی مرتبط با علم و مبتنی بر دستاوردهای علمی است می‌توان از نظریه کالینز نیز برای تبیین موضوع مورد مطالعه استفاده نمود. کالینز (۲۰۰۰) تأکید دارد که جهت رشد علم باید شاهد ظهور و تداوم حلقه‌های فکری به مثابه

<sup>۱</sup>-the scientific communities

«اجتماعات علمی» باشیم. از نظر وی هسته محوری حلقه‌های فکری «زنجیره مناسک تعامل» است. به این معنی که همه فعالیت‌ها در موقعیت‌های انضمامی صورت می‌گیرد و مبنای این فعالیت‌ها تعامل آگاهانه کنشگران علمی در زمان‌ها و مکان‌های مشخص است. پس مناسک تعامل مراداتی است که به‌طور مستمر تکرار می‌شوند و منجر به تولید نمادهایی خواهد شد که ارتباط بیشتر افراد با یکدیگر در موقعیت مکانی را به دنبال خواهد داشت. به عبارت دیگر این تعاملات زنجیروار هستند؛ به این معنی که به‌صورت سلسه‌وار حول ایده‌ها و نشانه‌های خاصی (نمادها) تکرار می‌شوند و از طریق تولید همبستگی، شبکه‌ها یا حلقه‌های فکری (اجتماعات علمی) را ایجاد می‌کنند.

حلقه‌های فکری در سطح خرد بر موقعیت مندی ایده استوار است که بر مبنای آن اعضای فکری در زمان‌ها و مکان‌های مشخص با محوریت ایده- نشانه‌های خاص (نمادها) تعاملات پربار فکری دارند و در جریان این تعامل‌ها هم انرژی عاطفی<sup>۳</sup> بالا و هم احساس هویت فکری را مشخص می‌کنند. در سطح کلان نیز به‌صورت لایه‌های عمودی بر فراز سطح خرد تصور می‌شوند؛ لذا ساختاری متمایز از اجزا نیستند بلکه به‌مثابه گشایش طومار درهم‌تنیده موقعیت‌های خرد هستند. در این دیدگاه موقعیت مکانی تعاملات علمی و میدان روابط و تعاملات علمی کنشگران، «دانشگاه» است. طبعاً در درون حلقه‌های فکری، کنشگران از میزان بالایی انرژی عاطفی و سرمایه فرهنگی برخوردارند که همواره آن‌ها را برای تداوم تعاملات علمی در درون این حلقه‌ها آماده نگه می‌دارد. این حلقه‌های فکری با ایجاد فضای توجه و گفتگوی نمادی مشترک<sup>۴</sup> تعریف می‌شوند. فعالیت حلقه‌های فکری در قالب اجتماعات علمی<sup>۵</sup> صورت می‌گیرد و مشخصه‌های اصلی اجتماعات علمی فضای توجه نمادین مشترک، تمرکز موضوعی مشترک و مناسک تعامل است که این‌ها فضای گفتگویی<sup>۶</sup> را شکل می‌دهند.

لازمه تحقق این اهداف، توجه به تفکیک و یکپارچگی در اجتماعات است. اسپنسر جهت رشد و توسعه، تأکید دارد که باید واحدهای اجتماعی روزبه‌روز تکثیر یابند. این افزایش در حجم بایستی با افزایش در پیچیدگی ساختارها و کارکردهای اجتماعی همراه باشد. در عین حالی که این پیچیدگی مبتنی بر تخصصی شدن فزاینده است باید با ارتباط بیش‌ازپیش واحدهای اجتماعی

<sup>۱</sup>-interaction ritual chains

<sup>۲</sup>-نمادها (symbols) رمزهایی هستند که اعضا به کمک آن‌ها ارتباط برقرار می‌کنند و از دریچه آن‌ها به جهان خویش می‌نگرند.

<sup>۳</sup>- انرژی عاطفی (emotional energy) نیرویی است که از مشارکت موفقیت‌آمیز افراد در مناسک حاصل می‌شود و پیوستاری از حداقل تا حداکثر را شکل می‌دهد.

<sup>۴</sup>common symbolical tension space

<sup>۵</sup>-scientific societies

<sup>۶</sup>-conversation space

همراه گردد. وی این فرایند را در قالب دو مفهوم تفکیک (تمایز)<sup>۱</sup> و یکپارچگی (ادغام)<sup>۲</sup> بیان می‌کند و تأکید دارد که این دو باید همراه با یکدیگر اتفاق بیفتند تا واحدهای اجتماعی بتوانند در چارچوب ساختارها و کارکردهای موردنظر، به اهداف خویش دست یابند (کوزر، ۱۳۶۹: ۱۳۷-۱۴۰). با توجه به ادبیات جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، این اجتماعات علمی مبتنی بر آموزش و پرورش نارسمی شکل می‌گیرند. از این منظر، از سه مفهوم متفاوت آموزش و پرورش (رسمی، غیررسمی و نارسمی) بحث به میان می‌آید. آموزش و پرورش رسمی<sup>۳</sup> به مجموعه فعالیت‌های سازمان‌یافته‌ای اشاره دارد که به‌وسیله دولت‌ها یا با پشتیبانی آن‌ها، باهدف انتقال دانش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌ها به مردم و همچنین پرورش قابلیت‌های ذهنی آن‌ها، در نظام آموزشی از ابتدایی تا آموزش عالی- صورت می‌گیرد.

آموزش و پرورش غیررسمی<sup>۴</sup> از تجربه‌های زندگی روزمره با خانواده و دوستان و همگنان در کوچه، مدرسه و رسانه‌های جمعی و سایر تأثیرات محیط شخصی و اجتماعی حاصل می‌شود. آموزش و پرورش نارسمی<sup>۵</sup> به فعالیت‌های آموزشی خارج از نظام آموزش رسمی مثل آموزش موسیقی، انواع ورزش‌ها، پیشاهنگی، مشارکت در گروه‌های مدنی، حضور در سخنرانی‌ها و... اشاره دارد. تفاوت اصلی میان آموزش و پرورش غیررسمی با آموزش و پرورش رسمی در این واقعیت است که اولی غیر داوطلبانه (غیرارادی) و انفعالی است درحالی‌که دومی ناشی از اقدام داوطلبانه (ارادی) شخص و فعالانه است (علاقه‌بند، ۱۳۹۴: ۸).

نکته حائز اهمیت این است که آنچه تعلیم و تربیت در دانشگاه فرهنگیان را از سایر دانشگاه‌های کشور متمایز می‌کند و منجر به تربیت معلمی با ویژگی‌های حرفه‌ای می‌شود آموزش و پرورش رسمی به مثابه اجتماع علمی است. به عبارت دیگر آموزش و پرورش رسمی و آموزش و پرورش غیررسمی در همه دانشگاه‌ها- و از جمله دانشگاه فرهنگیان- مشترک است؛ گرچه ممکن است از نظر کیفیت اجرای این دو نوع آموزش و پرورش، در دانشگاه‌ها، تفاوت‌هایی وجود داشته باشد. لذا در این پژوهش به آموزش و پرورش رسمی به مثابه اجتماع علمی و کارگزارانی که متولی امر هدایت اجتماعات علمی جهت دستیابی به توسعه حرفه‌ای معلم هستند پرداخته می‌شود.

<sup>1</sup>- differentiation

<sup>2</sup>-integration

<sup>3</sup>-formal education

<sup>4</sup>- informal education

<sup>5</sup>-nonformal education

## روش‌شناسی

در این پژوهش از نظر روش‌شناختی، موضعی کیفی اتخاذ گردیده و جهت جمع‌آوری داده‌ها از تکنیک مصاحبه نیمه استاندارد به‌عنوان شیوه تکامل یافته مصاحبه نیمه-ساخت یافته استفاده می‌شود که توسط شیله و گروبن مطرح شده است. شیله و گروبن (۱۹۸۸) تکنیک مصاحبه نیمه استاندارد را برای بازسازی نظریه‌های شخصی به‌عنوان شکل بسط یافته‌ای از مصاحبه نیمه ساخت یافته مطرح می‌کنند. آن‌ها این رویکرد را برای مطالعه نظریه‌های شخصی به‌مانند الگویی ویژه برای مطالعه دانش روزمره به وجود آوردند و آن را به‌مثابه مخزن پیچیده‌ای از دانش درباره موضوع مورد مطالعه در میدان‌هایی نظیر مدرسه و سایر مراکز کار حرفه‌ای بسط دادند.

در این تکنیک هر موضوعی با یک سؤال باز شروع می‌شود و مصاحبه‌شونده به‌صورت خودانگیخته<sup>۱</sup> به سؤال پاسخ می‌دهد و سپس آن را با یک سؤال مواجهه‌ای<sup>۲</sup> به پایان می‌برد. سؤالات مواجهه‌ای، به نظریه‌ها و روابطی که مصاحبه‌شونده تا آن لحظه مطرح کرده است واکنش نشان می‌دهد تا آن‌ها بدین طریق این تصورات را در پرتو بدل‌های رقیب‌شان موردبازنگری انتقادی قرار دهند. سپس از تکنیک ساختارگذاری (SLT)<sup>۳</sup> استفاده می‌شود. در این مرحله، رئیس مطالب مرحله اول، پیاده و به‌طور اجمالی تحلیل محتوا می‌شود. در نشست دوم، اصلی‌ترین اظهارات مصاحبه‌شونده به شکل مفاهیم در اختیار وی قرار می‌گیرد. این نشست یک یا حداکثر دو هفته بعد از مصاحبه اول صورت می‌گیرد. با این کار، اعتبار گزاره‌های مصاحبه‌قبلی توسط مصاحبه‌شونده ارزیابی می‌شود (فلیک، ۱۳۸۷: ۱۷۲-۱۷۷).

بر این اساس در این پژوهش، ابتدا تعاریفی از مفاهیم اصلی مورد تأکید در این پژوهش - از جمله اجتماعات علمی، توسعه حرفه‌ای، عوامل و کارگزاران دانشگاهی - برای مصاحبه‌شوندگان ارسال می‌گردد تا فهم مشترک حداقلی از این مفاهیم به وجود آید. همچنین سه سؤال فرعی این پژوهش، در قالب سوال-جواب‌هایی که در مصاحبه‌های آزمایشی قبلی استنتاج شده از قبل در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد؛ این سؤالات به نوعی سؤال اصلی و سه سؤال فرعی مورد پژوهش را پوشش می‌دهند. در روز مصاحبه از آن‌ها خواسته می‌شود نظر خویش را در مورد این سؤالات بیان کنند. جهت عرضه سؤال مواجهه‌ای، اظهارات مخالف با نظر مصاحبه‌شونده در خصوص موافقت یا مخالفت با مطلب بیان شده، مطرح می‌گردد. جهت استفاده از تکنیک ساختارگذاری، پس از انجام مصاحبه، محتوای مصاحبه هر فرد مورد تحلیل و در قالب جملات در اختیار مصاحبه‌شونده قرار می‌گیرد تا در صورت تغییر نظر، به اصلاح و جرح و تعدیل نظر خویش بپردازد.

<sup>1</sup>-Spontaneously

<sup>2</sup>-Confrontational

<sup>3</sup>-Structure Laying Technique

جامعه آماری این پژوهش را اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه تشکیل می‌دهد که در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ در ترم جاری به تحصیل تدریس اشتغال و تجربه زیسته حداقل ۴ ترم را در دانشگاه دارند و نسبت به زمینه‌های موضوع و نیازهای دانشگاه آگاهی دارند و در این زمینه به نوعی درگیر هستند. در این پژوهش از نمونه‌گیری کیفی استفاده می‌شود. روش نمونه‌گیری کیفی این پژوهش، نظری و هدفمند است و سعی می‌گردد نمونه بر اساس آگاهی از جمعیت و عناصر آن، ماهیت تحقیق و به‌طور خلاصه اهداف تحقیق انتخاب شود (بی، ۱۳۸۱: ۴۰۴-۴۰۵). در این روش، هدف دستیابی به بینشی در باب پدیده مورد نظر است نه تعمیم تجربی از یک نمونه به یک جمعیت (محمدپور، ۱۳۸۹: ۹۴). لذا سعی می‌شود نمونه‌هایی انتخاب شوند که بیشترین اطلاعات را در زمینه مورد مطالعه در اختیار محقق قرار دهند؛ حوزه مورد مصاحبه در این پژوهش، اساتید، کارشناسان، معاونین و رئیس پردیس و دانشجویان هستند.

در این پژوهش اساتیدی انتخاب می‌گردند که در ارتباط با انجمن‌های علمی و کانون‌های فرهنگی دانشجویی و در امور مربوط به کلاس و برقراری ارتباط با دانشجویان و ... از نظر گروه آموزشی و آموزش پردیس کنشگرانی فعال و کارآمد بوده‌اند. همین‌طور ملاک انتخاب دانشجویان، فعالیت در یکی از اجتماعات علمی بوده است. از کارشناسان مرتبط با حوزه‌هایی که با اجتماعات علمی وظایفی داشته‌اند مصاحبه صورت خواهد گرفت. در این راستا از بین اساتید، ۱۴ استاد (۹ استاد مرد و ۵ استاد زن) با اطلاع قبلی، مورد مصاحبه قرار گرفتند که از ۳ مصاحبه آخر چیز جدیدی به دست نیامد لذا به اشباع نظری منتهی شد. در مورد دانشجویان نیز ۷ دانشجو مورد پرسش قرار گرفتند و مصاحبه با توجه به اشباع نظری پایان یافت.

جهت پایایی داده‌ها به‌منزله معیاری برای ارزیابی کیفیت بر اساس رویه تحقیق (فلیک، ۱۳۸۷: ۴۱۲)، اولاً از پژوهشگر آموزش دیده در مصاحبه استفاده می‌شود؛ دوم تمام مصاحبه‌ها توسط یک پژوهشگر انجام می‌گردد؛ سوم ابتدا چند مصاحبه آزمایشی انجام، سپس راهنمای مصاحبه‌ای تدوین می‌شود. در این راهنما تا حدودی سؤال «خودانگیزه» و سؤالات «مواجهه‌ای» در آن پیش‌بینی گردید. جهت ارزیابی اعتبار از روش ارتباطی استفاده شد که مبتنی بر موافقت مصاحبه‌شوندگان با محتویات اظهاراتشان و خودارزیابی<sup>۱</sup> پس از مصاحبه اخذ شده، است (فلیک، ۱۳۸۷: ۴۱۶-۴۱۵ و ۴۴۲). در قالب تکنیک ساختارگذاری، یک هفته بعد، تمام داده‌های جمع‌آوری شده، استخراج و توسط مصاحبه‌شوندگان مورد تأیید و یا اصلاح قرار خواهد گرفت.

جهت تحلیل یافته‌ها، پس از انجام مصاحبه، ابتدا مصاحبه‌ها تحلیل محتوا و کدگذاری خواهند شد تا مفاهیم مورد نظر مصاحبه‌شوندگان استخراج شوند. پس از آن، مفاهیم استخراج شده از

<sup>۱</sup>-Self-assessment



مصاحبه‌ها، با مصاحبه‌شونده مورد بحث قرار می‌گیرند؛ در این صورت اگر جرح و تعدیلی در برداشت از مصاحبه مورد نظر وی باشد اعمال می‌گردد. سپس مفاهیم در قالب مقولات اصلی بازسازی معنایی خواهند شد تا مقولات مربوط به موضوع مورد مطالعه مشخص گردند.

## یافته‌ها

با توجه به مبانی نظری پژوهش، اجتماعات مرتبط با توسعه حرفه‌ای به مثابه یک موضوع جامعه‌شناختی و در چارچوب آموزش و پرورش نارسمی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. نکته این است که آموزش و پرورش نارسمی به بسترهای لازم جهت تحقق اهداف خویش نیازمند است لذا در اجتماعات علمی-که داوطلبانه و فعالانه است- شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر، یکی از مهم‌ترین راه‌های تحقق آموزش نارسمی توسط دانشجو معلمان شرکت در اجتماعات علمی است. در این پژوهش منظور از اجتماعات علمی نهادهایی نارسمی متشکل از کنشگران فردی و سازمانی حوزه علم و فرهنگ و همین‌طور تعاملاتی که به وجود می‌آورند است که پیامد آن تربیت حرفه‌ای مبتنی بر صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مربوط به حرفه معلمی خواهد بود.

از نظر مصاحبه‌شوندگان، مهم‌ترین اجتماعات علمی که در دانشگاه فرهنگیان وجود دارند یا می‌توانند تشکیل گردند و آموزش و پرورش نارسمی را تحقق می‌بخشند کانون‌های فرهنگی، انجمن‌های علمی، انجمن‌های ورزشی، شورای صنفی، تشکل‌های دانشجویی مانند بسیج دانشجویی و انجمن‌های اسلامی، اجرای فعالیت‌های فوق برنامه در سرای دانشجویی هستند. همین‌طور از نظر مصاحبه‌شوندگان، مهم‌ترین عواملی (کارگزارانی) که می‌توانند بر اجتماعات علمی اثر بگذارند و بستر تربیت حرفه‌ای معلم را تحقق ببخشند دانشجویان، کارشناسان، اساتید، مسئولین، ارزیابی عملکرد، امکانات زیرساختی و مالی و دستورالعمل‌ها هستند. مقولاتی که با توجه به مصاحبه‌ها بازسازی معنایی شده عبارت‌اند از:

### ۱- دانشجویان

از نظر مصاحبه‌شوندگان، دانشجویان رکن اصلی و محور فعالیت‌های دانشگاه هستند. به عبارت دیگر، مهم‌ترین کارگزار و عامل تغییرات در دانشگاه خود دانشجویان هستند. لذا باید فعالیت‌ها و اعمال سایر کارگزاران، در خدمت دانشجویان باشد تا توسعه حرفه‌ای معلم تحقق یابد. لذا در این راستا، در مصاحبه‌ها، بر این موارد تأکید شده است:

۱-۱- **نقش دانشجویان در توسعه حرفه‌ای:** اگر دانشگاه به دنبال تحقق حداکثری توسعه حرفه‌ای دانشجویان، با استفاده از اجتماعات علمی است باید شرایطی را فراهم آورد تا نقش اصلی تحقق این هدف را دانشجویان فعال ایفا نمایند. به زبانی دیگر، باید بستری فراهم گردد تا

دانشجویان فعال به‌عنوان گروه همسالان، بستر حضور حداکثری سایر دانشجویان را فراهم نمایند. در این صورت شاهد دستیابی حداکثری به دانش موضوعی و مشارکت گروهی دانشجویان خواهیم بود.

**۲-۱- فراوانی حضور دانشجویان:** دانشگاه فرهنگیان باید شرایطی را فراهم نماید که در کنار کنشگری تعدادی دانشجو که عموماً از قبل دارای ظرفیت‌های لازم بوده‌اند به فراوانی حضور هم توجه نماید؛ گرچه در این صورت ممکن است از کیفیت کاسته شود اما از نظر مصاحبه‌شوندگان، حضور حداکثری دانشجویان از اهمیت بیشتری برخوردار است و آثار بیشتر بر توسعه حرفه‌ای دانشجویان دارد.

**۳-۱- بصیرت افزایی دانشجویان:** حضور حداکثری و اعتماد به دانشجو در انجام فعالیت‌ها در قالب اجتماعات علمی، به زمان‌شناسی و مکان‌شناسی دانشجویان کمک خواهد کرد. در صورت حضور دانشجو در اجتماعات علمی، ضمن ایجاد ظرفیت تغییر نگرش و کمک به دستیابی به دانش موضوعی، شاهد بالندگی حرفه‌ای معلم نیز خواهیم بود؛ به زبانی دیگر، پیامد آن، تقویت نگرش سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی و پی‌گیری این نگرش‌ها به‌صورت کار گروهی است.

**۴-۱- به‌موقع دیده شدن:** از نظر مصاحبه‌شوندگان، تشویق و ترغیب دانشجویان باید به‌موقع و متناسب با میزان اثرگذاری آن‌ها باشد.

**۵-۱- طرح اصلح:** جهت تحقق امر توسعه حرفه‌ای، اختصاص امتیاز به دانشجویان فعال در این حوزه در مقایسه با سایرین ضروری است. از نظر مصاحبه‌شوندگان لازم است امتیاز حداقلی جهت دانش‌آموختگی دانشجو در نظر گرفته شود و این حداقل کسب گردد.

**۶-۱- دخالت دانشجویان در تصمیم‌گیری‌ها:** ضرورت دارد ضمن این‌که نمایندگان دانشجویان در شوراهایی که پیش‌بینی شده حضور داشته باشند تا حد ممکن در سایر مسائل نظر دانشجویان اخذ گردد.

## **۲- کارشناسان**

از نظر مصاحبه‌شوندگان، کارشناسان نقشی مهم و حیاتی در شکل‌گیری و نحوه فعالیت اجتماعات علمی و تأثیر آن بر توسعه حرفه‌ای دانشجو-معلمان دارند. مهم‌ترین مفاهیمی که از این نظرات قابل احصا بوده‌اند عبارت‌اند از:

**۱-۲- کارشناسان و شرح وظایف:** در این راستا چند نکته مورد توجه مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است اول، برنامه‌های ابلاغی حوزه‌های کارشناسی شفاف بوده و قابلیت اجرا داشته باشد؛ دوم، کارشناسان با وظایف خویش آشنا باشند؛ سوم، این توان را داشته باشند تا این وظایف را در

قالب اجتماعات علمی پیش ببرند؛ چهارم، کارشناسان پذیرفته باشند که آن‌ها، اجتماعات علمی و شرح وظایف، سه شرط تحقق توسعه حرفه‌ای معلم هستند.

**۲-۲-روزآمد بودن کارشناسان:** در این راستا اول، کارشناسان در حوزه کاری و مسائل و نیازهای روز تسلط کافی داشته باشند؛ دوم، در تشخیص نیازها، شکل و محتوا را در کنار یکدیگر ببینند. جهت تحقق این مهم، دوره‌های مستمر بازآموزی برای کارشناسان ضروری است.

**۲-۳-نگرش سیستمی:** کارشناسان به کار تیمی اعتقاد داشته باشند؛ لذا باید کارشناس فرهنگی، کارشناس دانشجویی، کارشناس پژوهش و ... تعریف یکسانی از توسعه حرفه‌ای داشته باشند. به عبارت دیگر جزیره‌ای عمل نکنند.

**۲-۴-واقع‌گرا بودن:** با عنایت به آموزه‌های دینی و علم روز، دانشجو را باید برای زمان خویش تربیت کرد؛ نیازهای وی را دید؛ اصل تغافل در خصوص برخی از اشتباهات کوچک و جزئی دانشجو، برای پیشبرد اهداف در قالب اجتماعات علمی ضروری است.

**۲-۵-جوان‌گرا بودن کارشناس:** کارشناس بایستی شرایط روحی، اجتماعی و شخصیتی دانشجویان را بشناسد و با نگاهی واقع‌بینانه آن‌ها را بپذیرد. تحمیل نگرش کارشناس به دانشجو بدون توجه به شرایط زمانی، مکانی و موقعیتی که دانشجو در آن زندگی می‌کند آثار مخربی بر توسعه حرفه‌ای خواهد داشت.

**۲-۶-علاقه‌مندی کارشناس به حوزه فعالیت خویش:** انتخاب کارشناسان بر اساس علائق و توانایی‌های آن‌ها فرصت خدمت به دانشجو و دستیابی به اهداف دانشگاه را سهل‌الوصول‌تر خواهد کرد.

**۲-۷-اجرائی سازی فعالیت‌ها:** کارشناسان باید بتوانند قوانین، مقررات و دستورالعمل‌ها را با توجه به شرایط، امکانات و نیازهای بومی منطقه‌ای، قابلیت اجرایی ببخشند.

**۲-۸-حضور کارشناسان در مراسمات دانشجویی:** تا حد امکان کارشناسان حوزه‌های مختلف، در فعالیت‌های مربوط به سایر حوزه‌ها نیز حضور فیزیکی داشته باشند.

### **۳-اساتید دانشگاه**

از نظر مصاحبه‌شوندگان اساتید و نوع نگرش و عمل آن‌ها در میزان فعالیت دانشجویان نقش حیاتی را ایفا می‌کند. این اثرگذاری در قالب مقولات زیر قابل عرضه هستند:

**۳-۱-نقش انگیزشی اساتید:** نوع برخورد و عمل اساتید در کلاس و جلسات راهنمایی تحصیلی دانشجویان می‌تواند آثار مثبت یا منفی در میزان تلاش آن‌ها جهت حضور در اجتماعات علمی داشته باشد. طرح درست مباحث از طرف اساتید می‌تواند انگیزه‌ای ایجاد نماید تا دانشجو پرورش آن بحث را در اجتماعات علمی - به‌عنوان مثال در یک کارگاه علمی - دنبال نماید. اساتیدی که در

میان دانشجویان دارای محبوبیت هستند در این مقوله می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌تری داشته باشند.

**۲-۳- نقش ارشادی و راهنمایی گری اساتید:** اساتید می‌توانند در برخورد با دانشجو، سؤالات و ابهاماتی را برای دانشجو ایجاد کنند که حل آن نیاز به فعالیت‌هایی در خارج از کلاس داشته باشد؛ لذا دانشجو جهت حل آن‌ها به طرف اجتماعات علمی سوق یابد؛ به‌عنوان مثال جهت پاسخ به یک مسأله اجتماعی، راه کسب پاسخ به سؤال را در کرسی‌های آزاداندیشی ببیند. حتی اساتید می‌توانند در قالب دروسی مانند کارورزی چهار که در قالب درس پژوهی و کار تیمی انجام می‌شود ضرورت حضور در اجتماعات علمی را برای دانشجو برجسته نماید.

**۳-۳- بذر امید و نشاط:** مؤثرترین کنشگر دانشگاهی در ایجاد امید و نشاط در دانشجویان اساتید هستند. درواقع آن‌ها می‌توانند الگوهای باشند تا دانشجو با تمام توان جهت کسب مهارت‌های لازم جهت تحقق توسعه حرفه‌ای معلم تلاش نمایند. البته عکس این مورد نیز صادق است.

**۴-۳- حضور در جلسات دانشجویی:** اساتید با حضور در جلسات و محافل غیررسمی و غیر وظیفه‌ای خویش، می‌توانند الگوهای تمام‌عیاری برای انتقال بذر توسعه حرفه‌ای معلم به دانشجویان باشند. از نظر فراوانی تکرار، این موضوع، به اشکال و با ادبیات متفاوت مورد تأکید عموم صاحب‌شوندگان بود.

**۵-۳- انتقال منش معلمی:** بیشترین سهم در انتقال ویژگی‌ها و خصائص مورد نیاز توسعه حرفه‌ای، به معلمان به نقش الگویی با محوریت منش معلمی اساتید، برمی‌گردد.

#### **۴- مدیریت پردیس‌ها و دانشگاه**

مدیران نقش محوری در هدایت و جهت‌دهی، نظارت و ارزیابی فعالیت‌های اجتماعات علمی و نحوه نقش‌آفرینی کنشگران دانشگاهی دارند. پس جهت تحقق توسعه حرفه‌ای معلم، از نظر صاحب‌شوندگان باید به نکات زیر توجه نمایند:

**۱-۴- کار سیستمی:** جهت تحقق توسعه حرفه‌ای دانشجویان، لازم است با هدایت و نظارت مدیریت، فعالیت‌ها به صورت سیستمی و مبتنی بر بروندها و دروندها انجام گیرد. ایجاد همدلی و همگرایی درون بخشی و برون بخشی حداقلی مورد انتظار است.

**۲-۴- حضور مدیران در مراسم و برنامه‌های دانشجویی:** لازمه دستیابی به اهداف مورد نظر لازم است در تمام مراسم و برنامه‌ها، مسئولین حضور فیزیکی و فعالانه داشته باشند. این حضور نباید صرفاً در قالب بازدیدها و مراسم رسمی صورت گیرد بلکه حضور مستمر، همراه با همدلی حتی به شیوه غیررسمی و به بهانه‌های مختلف ضروری است.

۳-۴- نگاه ابزاری به دانشجو نداشتن: دانشجو باید در تمام مراحل و فعالیت‌ها و برنامه‌های دانشگاه خود را سهیم و دخیل بداند؛ به عبارت دیگر نباید احساس کند ابزاری در خدمت اغراض و مصالح کارشناس و مدیر است؛ خود را به عنوان ابزاری ببیند که هر وقت نیاز به وی نیاز نیست کنار گذاشته خواهد شد.

۴-۴- بومی‌سازی فعالیت‌ها و دستورالعمل‌ها: مدیران در کنار کارشناسان و با اخذ مشورت از اساتید، دستورالعمل‌های کلان را با توجه به مسائل بومی و منطقه‌ای اجرایی سازی نمایند.

۴-۵- محترم شمردن حریم خصوصی دانشجویان: ضرورت دارد دانشگاه، از حریم خصوصی دانشجویان تعریفی ارائه دهد و این حریم برای دانشجو و مسئولین مبتنی بر تعریف و فهم مشترک باشد. این نکته از جانب دانشجویان به وجه برجسته‌ای مورد تأکید قرار گرفت؛ آن‌ها هنوز تعریف دقیقی از نحوه و میزان فعالیت‌های خویش خصوصاً در ارتباط با تشکل‌های سیاسی ندارند.

۴-۶- اولویت‌بندی نیازها: مشخص نمودن اولویت‌ها، اعلام شفاف به کنشگران دانشگاه، تلاش جهت ایجاد فهم مشترک از این اولویت‌ها جهت تحقق توسعه حرفه‌ای معلم توسط مدیریت و کارگزاران ضروری است. در این حوزه، نظارت بر حسن پیشرفت امور و ارزیابی قوت‌ها و تنگناها و بازتعریف آن‌ها نیز از مسائل مورد انتظار است. در این راستا نیازسنجی کلان و منطقه‌ای خیلی مهم است.

## ۵- دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها

در این مورد مصاحبه‌شوندگان به نکات زیر تأکید داشته‌اند:

۱-۵- شفافیت دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها: هر دستورالعمل و بخشنامه‌ای باید شفاف باشد و قابلیت تفسیرهای متعدد نداشته باشد؛ همین‌طور حدود وظایف و اختیارات کارشناسان، دانشجویان، مسئولین و ... در آن مشخص شده باشد. البته برخی از کارشناسان معتقد بودند در صورتی که در این حوزه تنگناهایی وجود داشته باشد تا حدود زیادی، در صورت وجود کارشناس توانمند، این خلأ قابل پر شدن است؛ منتهی مشکل زمانی ایجاد می‌گردد که برخی از دستورالعمل‌ها شفاف نیستند و در پایان هم سازمان مرکزی آنچه مورد نظر خویش بوده را طلب می‌کند.

۲-۵- زمان‌بندی: دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها به موقع ارسال گردند و در زمان ارسال، آنچه نیاز هست پیش‌بینی شود. یکی از مواردی که در مصاحبه‌ها به‌طور جدی بر آن تأکید ویژه گردید، پیوست مالی به خصوص در حوزه‌هایی مانند فعالیت‌های فرهنگی، پژوهشی و تربیت‌بدنی است که نیاز به هزینه‌هایی جهت پرداخت به موقع حق‌الزحمه مدرس، داور، مربی، عوامل اجرایی و ... دارد.

۳-۵- توجه به موقعیت بومی و منطقه‌ای: تدوین و ارسال دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها برای تمام مناطق و استان‌ها بدون توجه به ظرفیت‌های علمی و امکانات موجود در استان‌ها تحلیل درستی از میزان موفقیت و عملکرد آن‌ها و همین‌طور ارزیابی روایی و پایایی از آن‌ها را به دنبال نخواهد داشت.

## ۶- امکانات، تجهیزات و اعتبارات

در این خصوص بر سه نکته تأکید گردید:

۱-۶- **ساماندهی امکانات و اعتبارات موجود:** از این جهت، با توجه به این که برخی از استان‌ها بیشتر در تنگنا هستند لذا در مصاحبه‌ها اعتقاد بر این بود که ساماندهی فضا و امکانات در تحقق امر تربیت حرفه‌ای معلم حیاتی است. به عبارت دیگر، شناخت وضعیت موجود در استان‌ها و تلاش برای استفاده حداکثری از موجودی‌ها، در این حوزه خیلی مهم است.

۲-۶- **تخصیص امکانات، تجهیزات و اعتبارات:** فعالیت‌های نارسمی در قالب اجتماعات علمی به تجهیزات و امکانات نیاز دارد؛ از جمله می‌توان به فضای فعالیت و ابزارهای لازم جهت کار اشاره کرد. دانشگاه باید ارزیابی دقیقی از شرایط استان‌ها داشته باشد و با توجه به این ارزیابی به توزیع امکانات و اعتبارات اقدام کند.

۳-۶- **شرایط بومی - منطقه‌ای:** در تهیه و تجهیز امکانات، توجه به شرایط و نیازهای بومی - منطقه‌ای و نیاز دانشجویان ضروری است.

## بحث و نتیجه‌گیری

نکته‌ای که باید مورد توجه قرار گیرد این است که هم‌اکنون در دانشگاه فرهنگیان در قالب اجتماعات علمی و به شیوه آموزش و پرورش نارسمی تلاش‌هایی صورت می‌گیرد؛ اما لازمه شتاب در دستیابی به اهداف، تمایز پذیری و درعین حال ادغام این اجتماعات است. یافته‌ها نشان می‌دهد که آموزش و پرورش نارسمی مورد تأکید دانشگاه از طریق تمایزپذیری نهادی، از بطن فضای فرهنگی حاکم بر دانشگاه و در ارتباط با سایر واحدهای آن (از جمله ساختار مدیریتی، اساتید و کارشناسان) تکوین نیافته و به همین دلیل با فضای اجتماعی-فرهنگی مطلوب فاصله دارد.

همچنین گرچه یکپارچگی نهادی تا حدودی به کالبد و شکل تربیت حرفه‌ای منتقل شده اما محتوا و روح آن با ادغام ساختاری و کارکردی فاصله دارد. روح آموزش و پرورش نارسمی باید مبتنی بر روحیه علمی که از اجتماعات علمی شکل می‌گیرد باشد و سایر عوامل و کارگزاران دانشگاهی با آن هم‌نواپی<sup>۱</sup> داشته باشند. این روحیه باید در قالب تعاملات نهادی حاصل از اجتماعات علمی

<sup>۱</sup>-conformity

و یکپارچگی نهادی در بین تمام واحدهایی که به‌عنوان کنشگر در دانشگاه فعال هستند صورت پذیرد. امری که دورکیم آن را در قالب همبستگی ارگانیک<sup>۱</sup> مطرح کرده است. همبستگی که نه از تلاش جهت همانندسازی افراد جامعه با یکدیگر بلکه با پذیرش تفاوت‌هایشان پرورش می‌یابد و فرآورده تقسیم‌کار اجتماعی است.

البته هر چه کارکردهای یک جامعه تفاوت بیشتری یابند تفاوت میان اعضای آن‌ها نیز فزون‌تر خواهد شد و احتمال اعوجاج نیز بیشتر می‌شود. لذا دانشگاه باید نظارت اجتماعی کارآمدی را ایجاد نماید تا از یک‌طرف وابستگی کارکردی متقابل افراد مستقل تأمین شود و از طرف دیگر شیرازه تنظیمات آن از هم ننگسلد. راه حمایت از تنظیمات اجتماعی و رفتار اخلاقی و هنجارمند، استفاده از نیروی نظارت درونی است.

با توجه به ادبیات نظری و یافته‌ها، جهت تحقق توسعه حرفه‌ای در چارچوب اجتماعات علمی ضروری است:

(۱) دانشجویان عضو هر کدام از اجتماعات علمی به‌صورت فیزیکی در یکجا جمع شوند تا مکان‌مندی و توسعه‌مندی تحقق یابد.

(۲) اجتماعات علمی توجه خویش را بر تعاملات علمی-اجتماعی و به تعبیر کالینز مناسک تعامل متمرکز کنند.

(۳) این اجتماعات به فهم و احساس مشترکی از توسعه حرفه‌ای معلم در بین کارگزاران منجر گردند.

(۴) این احساس مشترک باید به‌صورت حرکت‌های فیزیکی و کنش‌های گفتاری و کلامی درآیند. این فهم مشترک باید به خرده‌فرهنگ مبدل گردند و پیامد انباشتگی دستاورد داشته باشند.

(۵) تمام اعضای اجتماعات علمی باید به اعضا و گروه احساس تعلق نمایند تا شاخص‌های توسعه حرفه‌ای که قبلاً به آن‌ها اشاره گردید تحقق یابند.

(۶) اجتماع تولید انرژی عاطفی کند تا درنهایت فهم و عمل مشترک از توسعه حرفه‌ای ایجاد شود.

(۷) توسعه حرفه‌ای دانشجو-معلم، در کنار یکپارچگی و تفکیک ساختار و کارکردی اجتماعات علمی، یکپارچگی و تفکیک ساختار و کارکردی تمام واحدهایی که به‌عنوان کنشگر در دانشگاه فعال هستند نیز طلب می‌کند.

(۸) اجتماعات علمی و ارتباطاتی که در آن‌ها ایجاد می‌شود باید به‌موقعیت یادگیری مبدل و درنهایت به تربیت معلمی فکور و تصمیم‌گیر نه مجری مبدل شود.

<sup>۱</sup>-organic solidarity

۹) در اجتماعات علمی و در چارچوب تعاملات درون اجتماعات، دانشجو-معلم باید به شرایطی دست یابد که به جای آن که به وی اطلاعات داده شود در ارتباط خود با کنشگران و عاملان دانشگاهی و متأثر از درون اجتماعات، مسأله طرح نماید و تلاش کند در درون این اجتماعات برای حل آن‌ها راهبرد پیدا کند و آن راهبرد را برای دستیابی به اهداف و حل مسأله به کار گیرد و حتی بتواند این راهبردها را به موقعیت مشابه تعمیم دهند.

۱۰) اگر دانشجو به نوآوری در درون اجتماعات دست یابد در واقع توسعه حرفه‌ای تحقق یافته است. به عبارت دیگر دانشجو در درون اجتماعات علمی، خود نیازسنجی کند و تلاش کند تا نیاز را مرتفع نماید.

۱۱) در کنار توسعه حرفه‌ای معلم، باید چهار نوع ارتباط مورد نظر اسناد بالادستی نیز تحقق یابد: ارتباط با خویش، خداوند، خلق و خلقت. در این صورت می‌توان امیدوار بود انسانی مطلوب و در تراز جمهوری اسلامی تربیت شده و امیدوار بود این تربیت‌یافتگان، آن را به دانش آموزان نیز منتقل نمایند.





## منابع

اساسنامه دانشگاه فرهنگیان

داور پناه، محمدرضا (۱۳۸۶) *ارتباط علمی، نیاز اطلاعاتی و رفتار اطلاع‌یاب*، تهران: چاپار.  
دیلینی، تیم (۱۳۸۷) *نظریه‌های کلاسیک جامعه‌شناسی*، ترجمه بهرنگ صدیقی و وحید طلوعی، تهران: نشر نی.

عبداللهی، حمید و زهرا خستو «اجتماعات علمی در دانشگاه‌های ایران: مطالعه موردی دانشکده‌های علوم اجتماعی دانشگاه‌های علامه طباطبایی و تهران» مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره سیزدهم شماره ۴ زمستان ۱۳۹۱.

فراستخواه، مقصود (۱۳۸۲) *زندگی دانشگاهی و محدودیت‌های رویکرد سیستمی*، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

فراستخواه، مقصود و محمدامین قانع‌راد (۱۳۸۶) «بررسی نقش انجمن‌های علمی دانشگاهیان در سیاست‌گذاری و ارزیابی نظام علمی کشور» رهیافت شماره ۴۱.

فلیک، اووه (۱۳۸۸) *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نسترن.

قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۲) *انجمن‌های علمی پیشگام ارتباط جامعه با دانشگاه*، تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور

قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۵) «وضعیت اجتماعی علمی در رشته علوم اجتماعی» نامه علوم اجتماعی شماره ۲۷.

قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۵) *تعاملات و ارتباطات در جامعه علمی تهران* پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

کلانتری خانهای، عزت‌الله و محمدحسین فرخی (۱۳۹۵) «نگاهی به توسعه حرفه‌ای معلمان فکور و تبیین درس پژوهی و فعالیت یادگیری» فصلنامه تربیت‌معلم فکور، سال دوم شماره ۳ تابستان ۱۳۹۵.

کوزر، لوئیس (۱۳۶۹) *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی چاپ دوم.

وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۱) *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*، تهران: وزارت آموزش و پرورش، شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش.

- Fullan, M. (2001) "**the new meaning of educational change**". Rutledge. New York: teacher's college press.
- Guskey, t.R. (2002) **professional development and teacher change**. Journal of teacher and teaching: theory and practice, & (3), 391 – 381
- Rogers, Alan. (2005) **Non-formal education: flexible schooling or participatory education?** The University of Hong Kong.
- Rosko, j (2010) **continuing professional development in higher education**. Human resource development international 5(1) 3 – 9



# Academic Meetings, Academic Officers and Teacher Development Possibility of the use of scientific communities for realizing the professional development of student-teachers of Kermanshah Farhangian University

Mohamad Rahim Safari\*

## Abstract

This research studies the scientific communities at the University of Cultural Studies and its relation with the professional development of students from a sociological point of view; the study method is qualitative; sampling method is theoretical-purposeful; the data collection technique is semi-standard interview and the interviews are completed based on theoretical saturation. In order to analyze the findings, the interviews were first analyzed and coded; then the concepts of transformation and afterwards became semantic to the major categories of reconstruction. From the perspective of this research, the distinction of the University of Cultural Sciences from other universities is the teaching of disadvantage and the way to achieve educational failure, scientific communities. The most important scientific communities in this university are academic associations, cultural centers, sports associations, student programs, student associations and guilds. The most important factors (agents) affecting these communities are students, experts, professors, officials, facilities, equipment and credits, and guidelines and directives. In order to achieve the goals of scientific communities and the coherence of their units, the structural and functional separation of agents and the monitoring of social settings governing the functioning of these communities and related units is essential. In this case, scientific communities can realize the teacher's professional education platform.

**Keywords:** Professional development, academic communities, education, disability, structural and functional separation and integration, university actors and actors.

---

<sup>1</sup> Associate Professor of Sociology at Farhangian University, [mr.safari@cfu.ac.ir](mailto:mr.safari@cfu.ac.ir)