



Identifying the Components of the Educational and Cultural Transformation Model in Farhangian University

Saeed Narooeikha¹, Zahra Zeinaddiny Meymand², Najmeh Hajipour Abaie³, Anahita Bahreinizadeh³

1. PhD Student, Department of Philosophy of Education, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Department of Educational Sciences and Psychology, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran (Corresponding Author).
3. Department of Educational Sciences and Psychology, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** zeinaddiny@gmail.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2024/12/21

Accept: 2025/04/19

Published: 2025/12/22

Keywords:

education, training, cultural transformation, educational transformation, Farhangian University

Article Cite:

Narooeikha, S., Zeinaddiny Meymand, Z., Hajipour Abaie, N., & Bahreinizadeh, A. (2025). Identifying the Components of the Educational and Cultural Transformation Model in Farhangian University. *Sociology of Education*. 11(4): 1-19.

Purpose: The present study aimed to identify the components of the educational and cultural transformation model in Farhangian University.

Methodology: Considering the objective of this study, a qualitative and exploratory research approach was employed. This research, based on the grounded theory approach using Glaser's methodology, utilized exploratory and semi-structured interviews as the data collection tool. The participants included nine professors, experts, and elite educators from Farhangian University, who were selected through purposive sampling until theoretical saturation was reached.

Findings: The results of this study revealed that the central category consists of five components: research facilitation, responsibilities of students and professors, merit-based selection of faculty members, practical implementation of comprehensive planning, and an integrated system of cooperation and interaction. Additionally, four outcomes were identified: the enhancement of Farhangian University's status, educational and cultural diplomacy, continuous transformation, and effective management in the research domain. The contextual conditions include four components: interaction between industry and Farhangian University, issue-based systematization, utilization of credible research platforms, and meritocracy in research. The intervening conditions comprise two components: flexible and motivating structural moderating factors and educational and cultural moderating factors. Furthermore, four strategies were identified: interaction with industry and Farhangian University, educational and cultural structuring, educational strategies, and motivational strategies. Finally, the causal conditions consist of two components: fundamental principles and transformational orientation.

Conclusion: The findings indicated that educational and cultural transformation in this university requires a comprehensive and multidimensional model, encompassing components such as research facilitation, responsibilities of students and professors, merit-based selection of faculty members, practical implementation of comprehensive planning, and the establishment of an integrated system of cooperation and interaction.



<https://doi.org/10.61838/Soe.11.4.10>



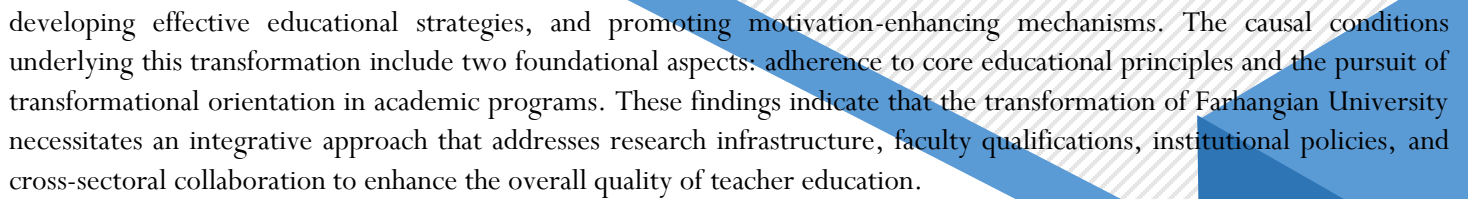
Creative Commons: CC BY 4.0

Detailed Abstract

Introduction: The transformation of educational and cultural structures in universities has become an essential requirement for improving the quality of higher education. This is particularly significant in institutions dedicated to teacher education, such as Farhangian University, where future educators are trained. According to previous research, enhancing the educational quality of teachers has a direct impact on student achievement and overall educational performance (OECD, 2020). The necessity for transformation in the educational and cultural system is underscored by the role of teachers in shaping students' cognitive and social development. Recent studies indicate that the quality of teacher training programs directly correlates with students' academic success and long-term professional outcomes (Ghaemi, 2022). Furthermore, research suggests that institutional transformation requires a fundamental change in pedagogical approaches, faculty selection criteria, and research facilitation mechanisms to ensure an effective and sustainable model (Fullan, 2020). The intersection between educational transformation and sociocultural shifts highlights the role of universities as agents of change, capable of fostering critical thinking and innovation among students (Leithwood & Jantzi, 2020). The history of educational transformations suggests that institutions that integrate research-based teaching strategies and emphasize collaborative learning environments achieve superior outcomes in faculty development and student performance (Hörberg et al., 2019). Additionally, studies have established that educational and cultural transformations must align with industry needs and labor market demands to ensure the effectiveness of academic programs (Hosseinpour, 2013). Given the increasing complexities in the education sector, Farhangian University must implement a holistic model that incorporates research facilitation, faculty competency development, and institutional collaboration to create a sustainable transformation framework. The present study aimed to identify the components of the educational and cultural transformation model in Farhangian University.

Methodology: This study employed a qualitative and exploratory approach to identify the components of an educational and cultural transformation model for Farhangian University. The research was conducted based on the grounded theory method, following Glaser's approach. The data collection process involved semi-structured interviews with experts, university professors, and elite educators specializing in teacher education. The participants were selected through purposive sampling, ensuring that individuals with substantial experience in the field of educational development were included. The sample size consisted of nine individuals, and data collection continued until theoretical saturation was achieved. The interviews were transcribed, coded, and analyzed using an inductive approach, allowing for the identification of key themes related to educational and cultural transformation. The coding process was conducted in three stages: open coding, axial coding, and selective coding. The open coding stage involved identifying significant concepts and categorizing them into themes, while the axial coding phase focused on establishing relationships between the identified categories. Finally, in the selective coding phase, a central theme was identified that connected all the emerging categories into a cohesive theoretical framework. The methodological rigor of the study was maintained through triangulation, involving multiple researchers in data analysis and validating findings through participant feedback. The study adhered to ethical considerations by ensuring participant confidentiality, obtaining informed consent, and maintaining transparency in data analysis.

Findings: The results of the study indicated that the central theme of educational and cultural transformation in Farhangian University revolves around five main components: research facilitation, the responsibilities of students and faculty, merit-based faculty selection, practical implementation of comprehensive planning, and the establishment of an integrated system of cooperation and interaction. The study also identified four key outcomes of this transformation: the elevation of Farhangian University's academic standing, the promotion of educational and cultural diplomacy, continuous institutional transformation, and the enhancement of research management effectiveness. The contextual conditions supporting this transformation include four elements: strengthening the interaction between academia and industry, systematization of academic issues, utilization of credible research platforms, and ensuring meritocracy in research-related activities. Furthermore, the study identified two moderating factors influencing the transformation process: structural flexibility and motivational factors, along with educational and cultural moderating elements. The research also highlighted four strategic approaches to achieving sustainable transformation: fostering industry-university collaboration, implementing structured educational and cultural programs,



developing effective educational strategies, and promoting motivation-enhancing mechanisms. The causal conditions underlying this transformation include two foundational aspects: adherence to core educational principles and the pursuit of transformational orientation in academic programs. These findings indicate that the transformation of Farhangian University necessitates an integrative approach that addresses research infrastructure, faculty qualifications, institutional policies, and cross-sectoral collaboration to enhance the overall quality of teacher education.

Conclusion: The findings of this study underscore the necessity of a comprehensive and multidimensional model for educational and cultural transformation at Farhangian University. The study highlights that successful transformation requires a systematic approach incorporating faculty development, research enhancement, and institutional cooperation. The results align with previous research, which suggests that universities that integrate research-based pedagogical strategies and facilitate cross-sectoral collaborations achieve superior academic outcomes. The role of faculty in shaping the academic culture and fostering critical thinking among students is crucial, necessitating the implementation of structured faculty selection and development programs. Furthermore, the establishment of research facilitation mechanisms is essential to promoting knowledge creation and dissemination, ultimately contributing to institutional growth and academic excellence. The study also emphasizes the significance of contextual conditions such as industry collaboration and systematization of academic challenges, which serve as foundational elements for effective transformation. Additionally, the findings indicate that motivational and structural moderating factors play a crucial role in sustaining transformation efforts, highlighting the need for policies that incentivize faculty and students to actively engage in research and innovation. The study's strategic recommendations suggest that universities must adopt a holistic approach that integrates educational, cultural, and industry-oriented strategies to enhance their academic impact. The broader implications of these findings suggest that educational institutions must align their transformation efforts with evolving societal and labor market demands to ensure sustainable growth and relevance. Limitations of this study include its qualitative nature, which may limit the generalizability of findings to other educational contexts. Future research should focus on implementing the identified transformation model in practice and evaluating its effectiveness in enhancing academic and institutional performance. Additionally, practical recommendations include fostering a culture of continuous learning, strengthening academic-industry linkages, and implementing meritocratic policies in faculty recruitment and research funding. In conclusion, the study demonstrates that educational and cultural transformation at Farhangian University requires a strategic and research-driven approach, encompassing faculty development, research enhancement, and institutional collaboration to ensure long-term sustainability and academic excellence.



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

شناسایی مولفه‌های الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان

سعید ناروئی خواه^۱، زهرا زین الدینی میمند^{۲*}، نجمه حاجی پور آبابی^۳، آناهیتا بحرینی زاده^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه فلسفه تعلیم و تربیت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲. گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

۳. گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: zeinaddiny@gmail.com

چکیده

مقاله تحقیقاتی

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان صورت گرفت.

دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۳۰

انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱

روشن‌شناسی: با توجه به هدف پژوهش حاضر، استفاده از روش کیفی و اکتشافی است. در تحقیق حاضر که مبتنی بر نظریه داده بنیاد با رویکرد گلیزر می‌باشد، از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. در این راستا مشارکت کنندگان این پژوهش را ۹ نفر از اساتید و خبرگان و همچنین فرهنگیان نخبه در آموزش در دانشگاه فرهنگیان تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و اشباع نظری انتخاب شدند.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد که مقوله محوری شامل ۵ مولفه (بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل)، ۴ پیامد شامل (ارتقاء سطح دانشگاه فرهنگیان، دیپلماسی تربیتی و فرهنگی، تحول مستمر است و مدیریت اثربخش در حوزه پژوهشی)، شرایط زمینه‌ای شامل ۴ مولفه (تعامل صنعت و دانشگاه فرهنگیان، نظام مسائل، استفاده از سامانه‌های معتبر پژوهشی و شایسته‌سالاری در پژوهش)، شرایط مداخله‌گر شامل ۲ مولفه (عوامل تعدیل‌گر ساختاری منعطف و انگیزاننده و عوامل تعدیل‌گر تربیتی و فرهنگی)، ۴ راهبرد (تعامل با صنعت و دانشگاه فرهنگیان، ساختاری تربیتی و فرهنگی، آموزشی و انگیزشی) و شرایط علی شامل ۲ مولفه (اصول بنیادی و تحول‌گرایی) می‌باشد.

واژگان کلیدی: تربیت، آموزش، تحول فرهنگی، تحول تربیتی، دانشگاه فرهنگیان.

نتیجه‌گیری: یافته‌های تحقیق نشان داد که تحول تربیتی و فرهنگی در این دانشگاه نیازمند یک الگوی جامع و چندبعدی است که شامل مؤلفه‌های بسترسازی پژوهشی، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی‌سازی برنامه‌ریزی جامع، و ایجاد نظام جامع همکاری و تعامل می‌شود.

استناد مقاله:

ناروئی خواه، سعید، زین الدینی میمند، زهرا، حاجی پور آبابی، نجمه، و بحرینی زاده، آناهیتا. (۱۴۰۴). شناسایی مولفه‌های الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۱(۴): ۱-۱۹.



<https://doi.org/10.61838/Soe.11.4.10>



Creative Commons: CC BY 4.0

تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان به عنوان یکی از نهادهای آموزشی کلیدی در تربیت معلمان و مربیان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بر اساس آمارهای جهانی، کیفیت آموزش معلمان می‌تواند به طور مستقیم بر کیفیت آموزش در مدارس و در نتیجه بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر بگذارد. به‌طور مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معلمان با آموزش‌های مؤثر و مناسب می‌توانند تا ۳۰٪ بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر بگذارند (OECD, 2020). این امر نشان‌دهنده ضرورت تحول در نظام تربیتی و فرهنگی دانشگاه فرهنگیان است تا بتواند به تربیت معلمان با کیفیت و توانمند بپردازد. متحول کردن نظام آموزشی و انجام اصلاحات اساسی در روش‌ها و رویکردها به آموزش و برنامه‌های درسی موجود، بدون انقلاب در نگرش معلمان، ارتقا دانش تخصصی غیرممکن خواهد بود. نگاهی به محورهای که معمولاً برای تغییر و تحول در نظام‌های آموزش و پرورش در سطح ملی و بین‌المللی مطرح می‌شوند نشان‌دهنده آن است که بدون در نظر گرفتن جایگاه ویژه برای معلم و تربیت معلم کارآمد و نوآور که بتواند خواسته‌های عالی یک نظام رو به تحول را جوابگو باشد امری واهی خواهد بود (Ghaemi, 2022). ماهیت تحولی انقلاب‌ها با تحول نظام آموزشی هم‌نشینی قابل‌تأملی دارد، همبستگی میان تحولات اجتماعی و تحولات آموزش و پرورش می‌تواند به نقش پررنگ انقلاب‌ها به عنوان تغییرات بنیادین سیاسی، فرهنگی و اجتماعی در این زمینه توجه نمود. بنابراین انقلاب‌ها به مثابه تحولات بنیادین در ساختارها و حاکمیت سیاسی و جریان‌های اجتماعی، یکی از منابع اساسی تأثیرگذار بر نظام آموزشی تلقی می‌شوند (Delghandi et al., 2024; Esmaili et al., 2024; Hosseinpour, 2013; Miri Rami et al., 2022; Mohammadi Fomani et al., 2024).

حوزه‌ی معرفتی فلسفه تعلیم و تربیت، فارغ از تعاریف بسیار متنوع و گوناگونی که درباره‌ی آن وجود دارد، از دو منظر کلی قابل بررسی است: از منظر اول، این حوزه‌ی معرفتی به‌مثابه‌ی قلمروی در طرح دیدگاه‌ها و نظریات فلسفی درباره‌ی تعلیم و تربیت محسوب می‌شود که سابقه‌ای به اندازه‌ی تاریخ تفکرات بشری دارد. در این خصوص، اندیشمندان و فیلسوفان به‌طور مستقیم و یا غیر مستقیم دیدگاه‌هایی درباره‌ی مبانی، اهداف، اصول، روش‌ها، و نظام تعلیم و تربیت ارائه کرده‌اند. از منظر دوم، این حوزه‌ی معرفتی به‌مثابه‌ی رشته‌ای دانشگاهی طی چند دهه‌ی اخیر در برخی کشورهای پیشرفته‌ی سه قاره‌ی اروپا، آمریکا، و اقیانوسیه به‌وجود آمده و رشد کرده است (Hörberg et al., 2019).

تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان به معنای بازنگری و بهبود فرآیندهای آموزشی، محتوای درسی و فرهنگ سازمانی است که می‌تواند به ارتقاء کیفیت آموزش معلمان منجر شود. بر اساس مبانی نظری، این تحول باید بر پایه نیازهای واقعی جامعه و بازار کار شکل گیرد و به‌طور مستمر با تغییرات اجتماعی و فرهنگی همگام باشد (Fullan, 2020). به‌عنوان مثال، در حال حاضر نیاز به تربیت معلمان خلاق و نوآور که بتوانند با چالش‌های جدید آموزشی مواجه شوند، بیش از پیش احساس می‌شود. این امر مستلزم بازنگری در محتوای درسی و روش‌های آموزشی است تا معلمان بتوانند مهارت‌های لازم برای تربیت نسل آینده را کسب کنند. در این راستا رستم زاده و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه خود بیان کردند که فلسفه تعلیم و تربیت در جایگاه یکی از فلسفه‌های مضاف، از دو زاویه قابل بررسی و مطالعه است: ۱. دیدگاه‌های فیلسوفان درباره‌ی تعلیم و تربیت؛ ۲. رشته دانشگاهی. نگارنده این مقاله، فلسفه تعلیم و تربیت را تبیین و اثبات مبادی تصوری و تصدیقی تعلیم و تربیت تلقی می‌کند و در سه سطح پیش‌استنتاجی یا باز یافت، استنتاجی یا کشف، و فرا استنتاجی یا خلق به بررسی فلسفه تعلیم و تربیت می‌پردازد. طراحی و اجرای تدابیر و راهکارهایی در سه سطح باز یافت، کشف و خلق، از شرایط اساسی پی‌ریزی فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی است (Rostamzadeh et al., 2023).

عوامل متعددی می‌توانند بر تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان تأثیرگذار باشند. نخستین عامل، رهبری و مدیریت مؤثر است. رهبران دانشگاه باید بتوانند یک چشم‌انداز روشن برای تحول ایجاد کنند و کارکنان را به سمت تحقق این چشم‌انداز هدایت کنند. وجود رهبری قوی می‌تواند به ایجاد انگیزه و تعهد در میان اساتید و دانشجویان کمک کند (Leithwood & Jantzi, 2020). دومین عامل، ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و حمایت‌گر است. دانشگاه‌ها باید فضایی را فراهم کنند که در آن کارکنان احساس امنیت و حمایت کنند و بتوانند ایده‌ها و نظرات خود را به راحتی بیان کنند. این نوع فرهنگ می‌تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری در فرآیندهای آموزشی کمک کند. همچنین، وجود فرصت‌های آموزشی و توسعه مهارت‌ها نیز می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان و افزایش تعهد آن‌ها نسبت به سازمان کمک کند. به‌طور کلی، این عوامل می‌توانند به موفقیت تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان کمک کنند.

وضعیت نامناسب در زمینه تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان، مشکلات و چالش‌های متعددی را به وجود آورده است. به‌ویژه، عدم همسویی میان محتوای درسی و نیازهای بازار کار، به عدم آمادگی معلمان برای ورود به حرفه منجر شده است. این مشکلات می‌توانند به نارضایتی عمومی از کیفیت آموزش و کاهش اعتماد به نظام آموزشی منجر شوند. همچنین، عدم وجود منابع و امکانات لازم برای اجرای برنامه‌های تحول، می‌تواند به عدم موفقیت در این زمینه منجر شود و در نتیجه، به تضعیف کیفیت آموزش در کل کشور آسیب برساند.

برای حل مسائل موجود در زمینه تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان، نیاز به اتخاذ رویکردهای چندجانبه وجود دارد. ایجاد برنامه‌های آموزشی برای کارکنان و مدیران، توسعه فرهنگ سازمانی مناسب و افزایش ارتباطات مؤثر می‌تواند به بهبود وضعیت موجود کمک کند. همچنین، فراهم کردن فرصت‌های توسعه مهارت‌ها و ایجاد محیط‌های حمایتی می‌تواند به افزایش انگیزش و تعهد کارکنان منجر شود. سؤال پژوهش این است: "چگونه می‌توان الگوی مؤثری برای تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان طراحی کرد و چه چالش‌هایی در این راستا وجود دارد؟"

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است. هدف این پژوهش شناسایی مولفه‌های الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان این کار با انجام پژوهش کیفی از نوع نظریه داده بنیاد (گراندتئوری) که شیوه آن اکتشافی است، انجام شد. در این تحقیق از طریق بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی نسبت به شناسایی مولفه‌های الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان از روش برخاسته از داده‌ها و به شیوه تحلیل محتوا (کدگذاری واحد تحلیل، مقوله‌ها و واحد ثبت) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش را برای انجام مصاحبه میدانی، اساتید برجسته حوزه مدیریت آموزشی و همچنین معلمان دانشگاه فرهنگیان نخبه کشوری تشکیل دادند. این افراد، به صورت هدفمند، برای مصاحبه‌های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب گردید (۹ مصاحبه با ۹ نفر انجام شد و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). پس از تحلیل ادبیات و برای تکمیل الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان با ۹ نفر از جامعه آماری مصاحبه شد تا عوامل تکمیل گردد. در مصاحبه‌های انجام شده پاسخگویان به سؤال مورد نظر در مورد ارائه مؤلفه یا شاخص جدید ابراز نظر کردند.

در پژوهش حاضر به منظور طراحی مدل مفهومی پژوهش در مرحله کیفی از رهیافت پیدایشی یا ظهوری نظریه داده بنیاد (رویکرد گلیزر) و سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شده است. مراحل کدگذاری مورد استفاده در این تحقیق شامل کدگذاری باز بر مبنای مقولات استخراج شده از مطالعه مقدماتی مبانی نظری تحقیق و کدگذاری محوری می‌باشد. کدگذاری باز را اینگونه توصیف می‌کنند "بخشی از تحلیل که مشخصاً به نامگذاری و دسته بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده‌ها مربوط می‌شود". به عبارت بهتر در این نوع کدگذاری مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند. نتیجه این مرحله، تقطیر و خلاصه کردن انبوه اطلاعات کسب شده از مصاحبه‌ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته بندی‌هایی است که در این سوالات مشابه هستند. در روش کدگذاری نظری، دو گرایش برای تحلیل داده‌ها وجود دارد. برخی از پژوهشگران به تحلیل جز به جز می‌پردازند. یعنی متون و داده‌ها را خط به خط و کلمه به کلمه مورد تحلیل قرار می‌دهند. برخی نیز به دلیل وقت گیر بودن این روش تنها نکات و مضامین کلیدی را کدگذاری می‌کنند. هدف از کدگذاری محوری ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) است. این عمل معمولاً بر اساس الگوی پارادایم انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا فرآیند نظریه‌پردازی را به سهولت انجام دهد. اساس ارتباطدهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد. کدگذاری انتخابی عبارت است از فرآیند انتخاب دسته بندی اصلی، مرتبط کردن نظام مند آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط، و تکمیل دسته بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند. کدگذاری انتخابی بر اساس نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری، مرحله اصلی نظریه پردازی است. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکل نظام مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند. انجام این سه مرحله از کدبندی مستلزم دقت فراوان است چرا که این مقولات در مدل زمینه‌ای نهایی حول مقوله گزینشی یا تم اصلی نظریه قرار می‌گیرند و شرایط، تعاملات و پیامدها را به تصویر می‌کشند.

در این پژوهش برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش را برای مشارکت کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن‌ها مطالعه و دیدگاه‌های آن‌ها اعمال شده است. در پایان، این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفت و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه نهایی بیان شده است. یکی از راه‌های نشان دادن پایایی، مطالعه حسابرسی فرآیند آن است. نتایج پایایی، زمانی قابل حسابرسی هستند که محقق دیگر بتواند مسیر تصمیم به کار رفته توسط محقق در طول مصاحبه را نشان دهد. بنابراین محقق پایایی داده‌ها را از طریق نشان دادن مسیر تصمیمات خود و همچنین قرار دادن تمامی داده‌های خام، تحلیل شده، کدها، مقوله‌ها، فرآیند مطالعه، اهداف اولیه و سؤال‌ها در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار داد. با حسابرسی دقیق صاحب‌نظران درستی تمام گام‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این در تحقیق کنونی از روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری مدیریت آموزشی درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند. آموزشها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر دو نفر مشابه هستند با عنوان «توافق» و کدهای غیر مشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص میشوند. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرد. براساس نتایج، تعداد کل کدهای ثبت شده توسط هر دو نفر (محقق و فرد همکاری کننده) برابر، ۱۹۰ تعداد کل توافقات بین این کدها، ۷۴ و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها ۲۸ است. پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول آن، ۷۷٪/۱۹ است که از ۶۰٪ بالاتر بود. بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

یافته‌های پژوهش

در ابتدای این بخش، اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت کنندگان توصیف شده است که به شرح جدول زیر است:

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت کنندگان در تکنیک دلفی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	رشته	فراوانی	متغیر	مقطع	فراوانی	متغیر	سن	فراوانی
محل خدمت	اساتید برجسته حوزه مدیریت آموزشی	۶	رشته تحصیلی	مدیریت آموزشی	۹	تحصیلات تخصصی	دکتری تخصصی	۷	سن	پایین‌تر از ۴۵ سال	۲
				رفتار سازمانی			کارشناسی ارشد	۲		۴۵ تا ۵۰ سال	۲
										۵۱ تا ۵۵ سال	۲
							زن	۳		بالای ۵۵ سال	۳
							جنسیت			کمتر از ۱۰ سال	۲
							مرد	۶		کار	۳
										بالای ۲۰ سال	۴

با توجه به داده‌های موجود در جدول فوق، مشاهده می‌شود که تعداد اساتید در مقایسه با معلمان بیشتر است. همچنین، رشته تحصیلی همه مشارکت کنندگان، مدیریت آموزشی بوده و تعداد اساتید با مدرک دکتری در مقایسه با معلمان کارشناسی ارشد بیشتر است. علاوه بر این، لازم به ذکر است که تعداد آقایان به طور معناداری بیشتر از خانم‌ها بوده و اکثر مشارکت کنندگان در محدوده بالای ۵۰ سال قرار دارند و دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال هستند.

گام اول: کدگذاری باز

در ادامه، کدهای پرتکرار استخراج شده و تعداد فراوانی آن‌ها در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۲. کدهای اولیه و فراوانی هر کد

ردیف	شاخص	تعداد	درصد
۱	افزایش دسترسی به اطلاعات	۱۸	۳.۴۶
۲	مدیریت اطلاعات	۱۵	۲.۸۸
۳	مسائل اصلی تحول تربیتی و فرهنگی	۱۳	۲.۵۰
۴	انتشار نتایج پژوهش	۱۲	۲.۳۱
۵	استفاده از نیروی نخبه خارج از دانشگاه فرهنگیان	۱۱	۲.۱۲
۶	ارتباط صنعت و دانشگاه فرهنگیان	۱۱	۲.۱۲
۷	مسائل حساس تحول تربیتی و فرهنگی	۱۱	۲.۱۲
۸	ایجاد ارزش افزوده	۹	۱.۷۳
۹	علم نافع	۹	۱.۷۳
۱۰	بهره‌وری دانشگاه فرهنگیان	۸	۱.۵۴
۱۱	فرهنگ انجام پژوهش در تمامی مطالعات	۷	۱.۳۵
۱۲	افزایش کیفیت خدمات	۷	۱.۳۵
۱۳	مسئله محوری	۷	۱.۳۵
۱۴	استفاده از نیرو انسانی با تحصیلات بالا در بخش‌های مهم دانشگاه فرهنگیان	۷	۱.۳۵
۱۵	تعریف برنامه کوتاه مدت	۷	۱.۳۵
۱۶	تعریف برنامه میان مدت	۷	۱.۳۵
۱۷	تعریف برنامه بلند مدت	۷	۱.۳۵
۱۸	پژوهش در راستای کشف علوم جدید	۶	۱.۱۵
۱۹	افزایش حقوق نیروی انسانی با توجه به تحقیقات کاربردی انجام شده	۶	۱.۱۵
۲۰	اهدا جایزه و مدال به پژوهشگران برتر	۶	۱.۱۵
۲۱	یکپارچه‌سازی اطلاعات	۶	۱.۱۵
۲۲	برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های علمی	۶	۱.۱۵
۲۳	رویه و ساختار نظامند در پژوهش	۶	۱.۱۵
۲۴	جذب و بکارگیری افراد علاقمند به پژوهش	۶	۱.۱۵
۲۵	پیوند بین نهادهای دانشگاه فرهنگیان	۵	۰.۹۶
۲۶	تحول و پیشرفت جامعه	۵	۰.۹۶
۲۷	انجام پژوهش‌های کاربردی	۵	۰.۹۶
۲۸	تعیین اولویت‌های پژوهش	۵	۰.۹۶
۲۹	انجام پژوهش بر اساس نیازهای تحول تربیتی و فرهنگی	۵	۰.۹۶
۳۰	اختلاط کلیه دانشجویان و اساتید و مدیران در انجام کارهای پژوهشی	۵	۰.۹۶
۳۱	حمایت و ایجاد انگیزه	۵	۰.۹۶
۳۲	نوآوری تحقیق	۵	۰.۹۶
۳۳	تسهیل ارتباطات خارجی (سایر دانشگاه فرهنگیان‌ها)	۴	۰.۷۷
۳۴	مدیریت و اداره نوین دانشگاه فرهنگیان	۴	۰.۷۷
۳۵	افزایش تولید علم	۴	۰.۷۷
۳۶	جستجو پذیری	۴	۰.۷۷
۳۷	بودجه اختصاص داده شده به انجام پژوهش	۴	۰.۷۷
۳۸	بهره گیری از تکنولوژی روز دنیا	۴	۰.۷۷
۳۹	مکان و امکانات مناسب جهت انجام پژوهش	۴	۰.۷۷
۴۰	آموزش اختصاصی در رابطه با موضوع‌های پژوهش	۴	۰.۷۷
۴۱	ارتقا درجه کارکنان پژوهش محور	۴	۰.۷۷
۴۲	شناسایی چالش‌های سازمانی	۴	۰.۷۷
۴۳	تعامل فعال	۴	۰.۷۷

۴۴	افزایش توان آموزشی دانشگاه	۴	۰.۷۷
۴۵	دستیابی به اهداف سازمانی	۴	۰.۷۷
۴۶	بهره‌وری پژوهش	۴	۰.۷۷
۴۷	استفاده از منابع معتبر	۴	۰.۷۷
۴۸	افزایش بورس‌های پژوهشی	۴	۰.۷۷
۴۹	ایجاد و تسهیل هیئت علمی پژوهشی در دانشگاه فرهنگیان	۴	۰.۷۷
۵۰	ساختار سازمانی تسهیل‌گر در امر پژوهش	۴	۰.۷۷
۵۱	روشن و واضح بودن هدف	۴	۰.۷۷
۵۲	قابلیت اجرایی بودن	۴	۰.۷۷
۵۳	تحول پژوهش و فناوری	۳	۰.۵۸
۵۴	نوآوری مستمر	۳	۰.۵۸
۵۵	یکپارچگی نرم‌افزارها و زیرسیستم‌ها	۳	۰.۵۸
۵۶	مسائل اجتماعی (جامعه)	۳	۰.۵۸
۵۷	بروز بودن محتوای علمی	۳	۰.۵۸
۵۸	آشنایی با ابزارهای نوین و نوظهور پژوهشی مانند نرم‌افزار پژوهشی	۳	۰.۵۸
۵۹	پیدا کردن همکاران	۳	۰.۵۸
۶۰	به‌کارگیری روش علمی	۳	۰.۵۸
۶۱	آینده‌نگری در انتخاب موضوعات پژوهش‌ها	۳	۰.۵۸
۶۲	تأمین منابع انجام پژوهش	۳	۰.۵۸
۶۳	ارزیابی خروجی‌های پژوهش	۳	۰.۵۸
۶۴	ارائه گواهینامه‌های پژوهش به پژوهشگران	۳	۰.۵۸
۶۵	حمایت و پشتیبانی	۳	۰.۵۸
۶۶	صلاحیت‌های اولیه علمی محقق	۳	۰.۵۸
۶۷	ایجاد بستر مناسب از نظر فراهم کردن منابع مالی اعضای هیئت علمی	۳	۰.۵۸
۶۸	استاندارد سازی مقالات	۳	۰.۵۸
۶۹	تنوع بخشی در پژوهش	۳	۰.۵۸
۷۰	عدم تکرار موضوعات پژوهشی	۳	۰.۵۸
۷۱	برنامه جامع همکاری و تعاملی	۳	۰.۵۸
۷۲	استفاده از منابع روز دنیا	۳	۰.۵۸
۷۳	حمایت از تجاری سازی و تولید انبوه	۳	۰.۵۸
۷۴	برگزاری کارگاه‌های ترویج پژوهش	۳	۰.۵۸
۷۵	تخصیص درست منابع	۳	۰.۵۸
۷۶	اهمیت مطالعه	۳	۰.۵۸
۷۷	تحول پایدار	۳	۰.۵۸
۷۸	علم جهت‌دار	۳	۰.۵۸
۷۹	اعتباربخشی به دانشگاه فرهنگیان	۲	۰.۳۸
۸۰	افزایش امنیت ملی	۲	۰.۳۸
۸۱	افزایش ارتباط بین تحول تربیتی و فرهنگیهای هم پیمان	۲	۰.۳۸
۸۲	بهبود کیفیت پایان نامه ها	۲	۰.۳۸
۸۳	افزایش خودباوری کارکنان	۲	۰.۳۸
۸۴	ایجاد فرهنگ موفق پژوهشی در سازمان	۲	۰.۳۸
۸۵	ایجاد محصولات جدید علمی	۲	۰.۳۸
۸۶	جهت گیری ذهنی درست تصمیم گیران	۲	۰.۳۸
۸۷	تسهیل همکاری‌ها	۲	۰.۳۸
۸۸	استفاده از افراد متخصص عملی	۲	۰.۳۸

۸۹	ایجاد رشته پژوهشگری در مراکز آموزش	۲	۰.۳۸
۹۰	تناسب در واگذاری اعتبارات متناسب با میزان بهره‌گیری از نتایج پژوهش	۲	۰.۳۸
۹۱	پایش خروجی طرح پژوهشی	۲	۰.۳۸
۹۲	ارزیابی پیشنهاد پژوهش	۲	۰.۳۸
۹۳	تغییر نگرش دانشجویان و اساتید در خصوص تاثیر پژوهش در دانشگاه فرهنگیان	۲	۰.۳۸
۹۴	آگاهی کارکنان از دستاوردهای بکارگیری پژوهش	۲	۰.۳۸
۹۵	قرار دادن پژوهش نهایی در سامانه‌های پژوهشی	۲	۰.۳۸
۹۶	فرهنگ مدیریت دانش	۲	۰.۳۸
۹۷	شناخت ظرفیت‌های موجود	۲	۰.۳۸
۹۸	جزیره‌ای نبودن تحقیقات	۲	۰.۳۸
۹۹	عدم سرقت علمی	۲	۰.۳۸
۱۰۰	رفع کپی برداری	۲	۰.۳۸
۱۰۱	حرکت به سمت مرزهای دانش	۲	۰.۳۸
۱۰۲	علم دین محور	۲	۰.۳۸
۱۰۳	تحول کم هزینه	۲	۰.۳۸
۱۰۴	حصول سریع تر به مامویت‌های سازمانی	۲	۰.۳۸
۱۰۵	جلوگیری از هدررفت منابع	۲	۰.۳۸
۱۰۶	جلوگیری اتلاف وقت	۲	۰.۳۸
۱۰۷	آموزش کاربران	۲	۰.۳۸
۱۰۸	تدوین دوره‌های عرضی و طولی جهت توانمندسازی محققین	۲	۰.۳۸
۱۰۹	شناساندن اهمیت دانش و پژوهش میان کارکنان	۲	۰.۳۸
۱۱۰	ملموس بودن نتایج نوآوری	۲	۰.۳۸
۱۱۱	توجه به ضوابط اخلاقی	۲	۰.۳۸
۱۱۲	طرح‌ریزی استراتژیک	۲	۰.۳۸
۱۱۳	تعهد سازمانی	۲	۰.۳۸
۱۱۴	تسریع در حرکت به سوی اهداف سند چشم‌انداز	۱	۰.۱۹
۱۱۵	کاهش باورهای ناکارآمد	۱	۰.۱۹
۱۱۶	افزایش ریسک‌پذیری	۱	۰.۱۹
۱۱۷	تجاری‌سازی یافته‌های علمی پژوهشگران	۱	۰.۱۹
۱۱۸	تبدیل دانشگاه فرهنگیان به یک سازمان بزرگ دانش بنیان	۱	۰.۱۹
۱۱۹	استفاده از اختراعات و اکتشافات ثبت شده	۱	۰.۱۹
۱۲۰	تحول پایدار	۱	۰.۱۹
۱۲۱	ترویج دانش در جامعه	۱	۰.۱۹
۱۲۲	ارتقا کیفیت آموزش	۱	۰.۱۹
۱۲۳	عدالت آموزشی	۱	۰.۱۹
۱۲۴	یکپارچگی تصمیمات و سیاست‌ها	۱	۰.۱۹
۱۲۵	نشاط در تحقیق	۱	۰.۱۹
۱۲۶	شرکت در همایش‌ها و جشنواره‌ها	۱	۰.۱۹
۱۲۷	آشنا سازی محققین با روش‌های مختلف پژوهش	۱	۰.۱۹
۱۲۸	کاربری آسان سامانه	۱	۰.۱۹
۱۲۹	الکترونیکی کردن محتوا	۱	۰.۱۹
۱۳۰	تعریف موضوعات رساله کارشناسی ارشد و دکترا در داخل و خارج	۱	۰.۱۹
۱۳۱	ایجاد همکاری‌های علمی	۱	۰.۱۹
۱۳۲	دنبال کردن رقیبان	۱	۰.۱۹
۱۳۳	طرح پرسش مناسب در پژوهش	۱	۰.۱۹

۱۳۴	طرح فرضیه‌های جدید	۱	۰.۱۹
۱۳۵	تعداد کتب ترجمه شده	۱	۰.۱۹
۱۳۶	تعداد کتب تالیف شده	۱	۰.۱۹
۱۳۷	ارزش علمی ژورنال مورد استفاده برای تایید مقاله	۱	۰.۱۹
۱۳۸	تعداد پژوهش	۱	۰.۱۹
۱۳۹	مناسب بودن میزان نظارت	۱	۰.۱۹
۱۴۰	فراخوان پیشنهاد پژوهش	۱	۰.۱۹
۱۴۱	تدوین دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های تعالی سازی پژوهش	۱	۰.۱۹
۱۴۲	انتفاع از خروجی‌های پژوهش	۱	۰.۱۹
۱۴۳	ایجاد پژوهشگاه‌های مجهز	۱	۰.۱۹
۱۴۴	اهدا پاداش به تحقیقات علمی با کیفیت بالا	۱	۰.۱۹
۱۴۵	ایجاد اعتماد متقابل	۱	۰.۱۹
۱۴۶	تبادل نظر	۱	۰.۱۹
۱۴۷	افزایش سواد اطلاعاتی	۱	۰.۱۹
۱۴۸	دادن آزادی عمل و انعطاف پذیری به اعضای هیئت علمی	۱	۰.۱۹
۱۴۹	مسئولیت پذیری علمی	۱	۰.۱۹
۱۵۰	عدم گرایش به گروه مذهبی و سیاسی	۱	۰.۱۹
۱۵۱	صداقت در ذکر منابع	۱	۰.۱۹
۱۵۲	مشخص بودن طرح پژوهشی	۱	۰.۱۹
۱۵۳	انجام مداوم پژوهش با توجه به سرعت بالای تغییرات علم و فناوری	۱	۰.۱۹
۱۵۴	وجود مولفه‌های و شاخص‌های بومی در مطالعات	۱	۰.۱۹
۱۵۵	آسیب شناسی پژوهش‌های موجود	۱	۰.۱۹
۱۵۶	پیشرفت امروز نسبت به دیروز و عدم توقف	۱	۰.۱۹
۱۵۷	علم اخلاق محور	۱	۰.۱۹
	مجموع	۵۲۰	۱۰۰

گام دوم کدگذاری ثانویه و شکل دهی مقولات

در این مرحله کدگذاری، کدهای مشابه در یک طبقه قرار گرفتند، به طوری که چند کد به یک مقوله با انتزاع بالاتری نسبت به مرحله قبل قرار گرفتند. در نهایت تعداد ۲۱ مقوله سطح اول در کدگذاری سطح دوم مشخص گردیدند.

گام سوم: تشکیل مقولات و بیان نظریه

همانطور که اشاره شد در این مطالعه، طراحی الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان مورد بررسی و موشکافی قرار گرفت. با بررسی روابط ارائه شده در مدل ساختاری تربیتی و فرهنگی و همچنین مبتنی بر روابط علی مدل پارادایمی، پژوهشگر در این پژوهش به ۱۶ فرضیه تئوریک حکمی دست یافت که به شرح زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه ۱. اصول بنیادی (اعم از علم اخلاق محور، علم دین محور، علم جهت دار و علم نافع) به عنوان یکی از شرایط علی تاثیرگذار بر ایجاد بسترهای تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از نظام مسائل، استفاده از سامانه‌های معتبر پژوهشی، شایسته سالاری و تعامل صنعت و دانشگاه فرهنگیان) می‌باشد.

فرضیه ۲. تحول‌گرایی (اعم از تحول پایدار، تعهد سازمانی، اهمیت مطالعه و پیشرفت امروز نسبت به دیروز و عدم توقف) به عنوان یکی از شرایط علی تاثیرگذار بر ایجاد بسترهای تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از نظام مسائل، استفاده از سامانه‌های معتبر پژوهشی، شایسته‌سالاری و تعامل صنعت و دانشگاه فرهنگیان) می‌باشد.

فرضیه ۳. اصول بنیادی (اعم از علم اخلاق محور، علم دین محور، علم جهت دار و علم نافع)، تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی‌سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) را ارتقاء می‌بخشد.

فرضیه ۴. تحول‌گرایی (اعم از تحول پایدار، تعهد سازمانی، اهمیت مطالعه و پیشرفت امروز نسبت به دیروز و عدم توقف)، تعالی‌سازی پژوهش (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی‌سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) را ارتقاء می‌بخشد.

فرضیه ۵. بسترهای تعالی‌سازی پژوهش (اعم از نظام مسائل، استفاده از سامانه‌های معتبر پژوهشی، شایسته‌سالاری و تعامل صنعت و دانشگاه فرهنگیان)، تعالی‌سازی پژوهش (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی‌سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) را ارتقاء می‌بخشد.

فرضیه ۶. بسترهای تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از نظام مسائل، استفاده از سامانه‌های معتبر پژوهشی، شایسته‌سالاری و تعامل صنعت و دانشگاه فرهنگیان) نقش واسطه را بین اصول بنیادی (اعم از علم اخلاق محور، علم دین محور، علم جهت دار و علم نافع) و تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی‌سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) ایفا می‌نمایند.

فرضیه ۷. بسترهای تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از نظام مسائل، استفاده از سامانه‌های معتبر پژوهشی، شایسته‌سالاری و تعامل صنعت و دانشگاه فرهنگیان) نقش واسطه را بین تحول‌گرایی (اعم از تحول پایدار، تعهد سازمانی، اهمیت مطالعه و پیشرفت امروز نسبت به دیروز و عدم توقف) و تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان ایفا می‌نمایند.

فرضیه ۸. تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی‌سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) بر تحول مستمر (اعم از کاهش باورهای ناکارآمد، بهبود کیفیت پایان نامه‌ها، افزایش ریسک‌پذیری، تجاری‌سازی یافته‌های علمی پژوهشگران، افزایش خودباوری کارکنان، ایجاد فرهنگ موفق پژوهشی در سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی، تبدیل دانشگاه فرهنگیان به یک سازمان بزرگ دانش بنیان، استفاده از اختراعات و اکتشافات ثبت شده، تحول پایدار، ایجاد محصولات جدید علمی، بهره‌وری پژوهش، ایجاد ارزش افزوده، ترویج دانش در جامعه، تحول پژوهش و فناوری، ارتقاء کیفیت پژوهش، افزایش تولید علم، نوآوری مستمر، تحول کم هزینه، افزایش کیفیت خدمات و تحول و پیشرفت جامعه) تاثیر گذار است.

فرضیه ۹. تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی‌سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) بر ارتقاء سطح دانشگاه فرهنگیان (اعم از اعتبار بخشی به دانشگاه فرهنگیان، تسهیل ارتباطات خارجی (سایر دانشگاه فرهنگیان‌ها)، مدیریت و اداره نوین دانشگاه فرهنگیان، بهره‌وری دانشگاه فرهنگیان، پیوند بین نهادهای دانشگاه فرهنگیان) تاثیر گذار است.

فرضیه ۱۰. تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) بر دیپلماسی تربیتی و فرهنگی (اعم از تسریع در حرکت به سوی اهداف سند چشم انداز، افزایش امنیت ملی، افزایش ارتباط بین تحول تربیتی و فرهنگیهای هم پیمان و افزایش توان آموزشی دانشگاه) تاثیر گذار است.

فرضیه ۱۱. تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان (اعم از بسترسازی پژوهش، وظایف دانشجویان و اساتید، شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی، کاربردی سازی برنامه ریزی جامع و نظام جامع همکاری و تعامل) بر مدیریت اثربخش در حوزه پژوهشی (اعم از حصول سریع تر به ماموریت‌های سازمانی، جهت گیری ذهنی درست تصمیم گیران، جلوگیری از هدررفت منابع، جلوگیری اتلاف وقت، یکپارچه سازی اطلاعات، عدالت آموزشی، یکپارچگی نرم افزارها و زیر سیستم ها، تسهیل همکاری ها، یکپارچگی تصمیمات و سیاست‌ها، مدیریت اطلاعات و جستجوپذیری) تاثیر گذار است.

فرضیه ۱۲. تحول مستمر (اعم از کاهش باورهای ناکارآمد، بهبود کیفیت پایان نامه ها، افزایش ریسک پذیری، تجاری سازی یافته‌های علمی پژوهشگران، افزایش خودباوری کارکنان، ایجاد فرهنگ موفق پژوهشی در سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی، تبدیل دانشگاه فرهنگیان به یک سازمان بزرگ دانش بنیان، استفاده از اختراعات و اکتشافات ثبت شده، تحول پایدار، ایجاد محصولات جدید علمی، بهره وری پژوهش، ایجاد ارزش افزوده، ترویج دانش در جامعه، تحول پژوهش و فناوری، ارتقاء کیفیت پژوهش، افزایش تولید علم، نوآوری مستمر، تحول کم هزینه، افزایش کیفیت خدمات و تحول و پیشرفت جامعه) بر ارتقاء سطح دانشگاه فرهنگیان (اعم از اعتبار بخشی به دانشگاه فرهنگیان، تسهیل ارتباطات خارجی(سایر دانشگاه فرهنگیان ها)، مدیریت و اداره نوین دانشگاه فرهنگیان، بهره وری دانشگاه فرهنگیان، پیوند بین نهادهای دانشگاه فرهنگیان) تاثیر گذار است.

فرضیه ۱۳. ارتقاء سطح دانشگاه فرهنگیان (اعم از اعتبار بخشی به دانشگاه فرهنگیان، تسهیل ارتباطات خارجی(سایر دانشگاه فرهنگیان ها)، مدیریت و اداره نوین دانشگاه فرهنگیان، بهره وری دانشگاه فرهنگیان) بر دیپلماسی تربیتی و فرهنگی (اعم از تسریع در حرکت به سوی اهداف سند چشم انداز، افزایش امنیت ملی، افزایش ارتباط بین تحول تربیتی و فرهنگیهای هم پیمان و افزایش توان آموزشی دانشگاه) تاثیر گذار است.

فرضیه ۱۴. دیپلماسی تربیتی و فرهنگی (اعم از تسریع در حرکت به سوی اهداف سند چشم انداز، افزایش امنیت ملی، افزایش ارتباط بین تحول تربیتی و فرهنگی هم پیمان و افزایش توان آموزشی دانشگاه) بر مدیریت اثربخش در حوزه پژوهشی (اعم از حصول سریع تر به ماموریت‌های سازمانی، جهت گیری ذهنی درست تصمیم گیران، جلوگیری از هدررفت منابع، جلوگیری اتلاف وقت، یکپارچه سازی اطلاعات، عدالت آموزشی، یکپارچگی نرم افزارها و زیر سیستم ها، تسهیل همکاری ها، یکپارچگی تصمیمات و سیاست‌ها، مدیریت اطلاعات و جستجوپذیری) تاثیر گذار است.

فرضیه ۱۵. عوامل تعدیل گر ساختاری منعطف و انگیزاننده (اعم از حمایت و ایجاد انگیزه، آشناسازی محققین با روش‌های مختلف پژوهش، ساختار سازمانی تسهیل گر در امر پژوهش، ایجاد و تسهیل و هیئت علمی پژوهشی در دانشگاه فرهنگیان، حمایت از تجاری سازی و تولید انبوه، افزایش بورس‌های پژوهشی، شرکت در همایش‌ها و جشنواره‌ها و نشاط در تحقیق) در رابطه بین تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان و تحول مستمر (اعم از کاهش باورهای ناکارآمد، بهبود کیفیت پایان نامه ها، افزایش ریسک پذیری، تجاری سازی یافته‌های علمی پژوهشگران، افزایش خودباوری کارکنان، ایجاد فرهنگ موفق پژوهشی در سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی، تبدیل دانشگاه فرهنگیان به یک سازمان بزرگ دانش بنیان، استفاده از اختراعات و اکتشافات ثبت شده، تحول پایدار، ایجاد محصولات جدید علمی، بهره وری پژوهش، ایجاد ارزش افزوده، ترویج دانش در جامعه، تحول پژوهش و فناوری، ارتقاء کیفیت پژوهش، افزایش تولید علم، نوآوری مستمر، تحول کم هزینه، افزایش کیفیت خدمات و تحول و پیشرفت جامعه) اثر تعدیل گری دارد.

فرضیه ۱۶. عوامل تعدیل گر پژوهشی (اعم از افزایش دسترسی به اطلاعات، الکترونیکی کردن محتوا، مکان و امکانات مناسب جهت انجام پژوهش، بهره گیری از تکنولوژی روز دنیا، آشنایی با ابزارهای نوین و نوظهور پژوهشی مانند نرم افزار پژوهشی و کاربری آسان سامانه) در رابطه بین تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان و تحول مستمر (اعم از کاهش باورهای ناکارآمد، بهبود کیفیت پایان نامه ها، افزایش ریسک پذیری، تجاری سازی یافته‌های علمی پژوهشگران، افزایش خودباوری کارکنان، ایجاد فرهنگ موفق پژوهشی در سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی، تبدیل دانشگاه فرهنگیان

به یک سازمان بزرگ دانش بنیان، استفاده از اختراعات و اکتشافات ثبت شده، تحول پایدار، ایجاد محصولات جدید علمی، بهره‌وری پژوهش، ایجاد ارزش افزوده، ترویج دانش در جامعه، تحول پژوهش و فناوری، ارتقاء کیفیت پژوهش، افزایش تولید علم، نوآوری مستمر، تحول کم هزینه، افزایش کیفیت خدمات و تحول و پیشرفت جامعه) اثر تعدیل‌گری دارد.

در نهایت با تکیه بر بررسی‌های صورت گرفته، مدل پارادایمی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان به شرح زیر است:

شرایط علی:

اصول بنیادی
تحول‌گرایی

شرایط مداخله

شکل ۱. مدل مفهومی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌ها، اقدامات و سیاست‌های مرتبط با تضمین کیفیت آموزش و آماده‌سازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان با محوریت تحول فرهنگی و تربیتی بود. در این راستا، چند مؤلفه شناسایی شد و چند اقدام متناسب با این مؤلفه‌ها استخراج شد. محتوای یک برنامه یا دوره به عنوان هسته اصلی مفاهیم تحول فرهنگی و تربیتی به شمار می‌رود که می‌تواند به دو بخش درسی و غیردرسی تقسیم شود. تحول فرهنگی و تربیتی در حقیقت، منعکس‌کننده آن چیزی است که معلم بدان امید دارد برای آن ارزش قائل است، بدان اعتقاد دارد و بالاخره انتظار دارد که بتواند آن را برای فراگیران تحت نظر خود فراهم سازد. تحول فرهنگی و تربیتی در این سطح به درجه مهارت‌های حرفه‌ای قابلیت‌ها و برداشت‌های معلم در خصوص تعلیم و تربیت بستگی دارد ایده اصلی در درک مفهوم تحول فرهنگی و تربیتی در سطح آموزشی این است که یک معلم در محدوده کلاس درس تصمیم‌گیرنده اصلی باشد. شایستگی محوری یکی از رویکردهای اساسی در تحول فرهنگی و تربیتی بود. شایستگی در تحول فرهنگی و تربیتی دارای نقش محوری است کسب شایستگی‌ها مستلزم طراحی تحول فرهنگی و تربیتی با رویکرد شایستگی محور است. در این بستر شایستگی توانایی پاسخگویی به تقاضاهای پیچیده یا انجام فعالیت یا وظیفه به گونه‌ای موفقیت‌آمیز است. هر پژوهشی در پی دستیابی به اهداف و پاسخگویی به سوالات آن پژوهش، صورت می‌گیرد و نتایج

آن، نشان دهنده میزان دستیابی به آن اهداف و پاسخگویی به سوالات می‌باشد. تحقیق حاضر، الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان را مورد توجه قرار داده است. در این فصل به نتیجه‌گیری در مورد تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق پرداخته می‌شود. با توجه به تحلیل انجام شده در این مقاله، به منظور شناسایی مولفه‌های الگوی تحول تربیتی و فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان، نتایج زیر حاصل شده است:

نتایج پژوهش حاضر در مرحله کدگذاری باز نشان داد که مدل تحول فرهنگی و تربیتی دانشجوی، معلمان، دانشگاه فرهنگیان تلفیقی از عناصر مؤلفه‌های تربیت فرهنگی، راهبردهای تدوین مدل فرهنگی ویژگی‌های مدل تربیت فرهنگی بسترهای مناسب اجرای الگو، مداخلات تربیت فرهنگی و پیامدهای مدل ایده‌آل است که هر کدام از این عناصر باید دارای خصوصیات و ویژگی‌هایی باشد که در پژوهش حاضر بر اساس مطالعات اسنادی کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از دیدگاه خبرگان مرتبط با موضوع تعلیم و تربیت مشخص شدند. بر این اساس در خصوص مؤلفه‌های تحول فرهنگی و تربیتی دانشجوی معلمان دانشگاه فرهنگیان در مراحل بعدی کدگذاری محوری و گزینشی چند مؤلفه انتخاب شدند که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از خانواده، معلم و مؤسسات تعلیم و تربیت، شبکه‌های اجتماعی، محیط اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی حاکم بر جامعه و آداب و رسوم و دوستان و همسالان و.... در همین رابطه نجفی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی درباره راهکارهای تحول فرهنگی و تربیتی زمینه ساز ظهور در برنامه‌های درسی دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه متخصصان ملاحظات عملی و راه کارهای پیشنهادی گسترش و نفوذ تحول فرهنگی و تربیتی زمینه ساز ظهور در برنامه‌های درسی دانشگاهی را میتوان در قالب چهار عنصر اصلی اهداف، محتوا، روش‌های یاددهی و یادگیری و ارزشیابی استخراج و تدوین نمود. در طراحی مدل تحول فرهنگی و تربیتی باید یک سری عوامل مهم را مداخله داد. این عوامل از دیدگاه متخصصان عبارت‌اند از تأثیر دادن مصالح جامعه در بحث تحول فرهنگی و تربیتی، توجه به عدالت آموزشی و مطابقت برنامه‌ها با استعدادهای دانشجویان، نیازهای فرهنگی جامعه، امکانات مجازی مربوط به فناوری‌های جدید ارتباطی، فراهم‌سازی بسترهای فکری و آموزه‌های دینی.

یافته‌های کیفی پژوهش حاضر نشان می‌دهد خانواده معلم و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت و دوستان از مهمترین مؤلفه‌های پیشنهادی تحول فرهنگی و تربیتی هستند که با یافته‌های پیشین هم راستا است (Hafezi et al., 2025; Shariati et al., 2024; Vezhbovska, 2024; Zumzianah, 2024). توجه به فرهنگ جامعه، توجه به محتوای آموزشی، توجه به شیوه تربیت معلم از توصیه راهبردهایی برای تدوین مدل فرهنگی برای دانشجوی معلمان است که با یافته‌های پیشین نجفی (Kazempour & et al., 2021; Keykhanejad et al., 2018; Khodabakhshi et al., 2024; Mohseni et al., 2021) همخوانی دارد. جزئی‌نگر جامع و کامل، مبتنی بر واقعیات، قابل درک و باورپذیر بودن از ویژگی‌های مدل تحول فرهنگی و تربیتی است که با یافته‌های پیشین (Mohammadi, 2022; Mohebi Amin et al., 2022; Rafiei & Sharifi, 2023) هم راستا است. فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی افزایش نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی شهروندان و تنوع قومی دانشجوی معلمان از بسترهای مناسب برای ترسیم و اجرای الگوی تحول فرهنگی و تربیتی است که با نتایج پیشین (Alipour & Alipour, 2022; Babaei Parsheh & Mosadeghi Nik, 2022; Ebrahimi et al., 2022; Rafiei & Sharifi, 2023; Keshtvarz Kandazi & Eghbalian Noorani Zadeh, 2018; Mohammadi & Gholamhossein, 2016; Rafiei & Sharifi, 2023) همخوانی داشت. تأثیر دادن مصالح جامعه در بحث تحول فرهنگی و تربیتی، تأثیر دادن آموزه‌های دینی و آگاهی‌رسانی فرهنگی از موارد قابل مداخله در بحث تحول فرهنگی و تربیتی است که با نتایج پیشین (Ghaemi, 2022; Hosseinpour, 2013; Rostamzadeh et al., 2023) همخوانی داشت. توسعه و پیشرفت فرهنگی، تقویت احساس تعلق ملی و پایبندی بیشتر به ارزش‌های فرهنگی از پیامدهای الگوی ایده‌آل تحول فرهنگی و تربیتی برای دانشجوی معلمان است که با نتایج تحقیقات پیشین (Fullan, 2020; Ghaemi, 2022; Hörberg et al., 2019; Hosseinpour, 2013; Leithwood, 2023; Rostamzadeh et al., 2020; Jantzi, 2020) همخوانی داشت.

براساس نتایج به دست آمده عوامل علی تحول فرهنگی تربیتی دانشجوی معلمان شامل شرایط عمومی صلاحیت مشارکت، مهارت، کارآفرینی، دانش، شناخت نیازها و ارزشیابی است؛ بنابراین می‌توان گفت داشتن مهارت، کلامی، داشتن سلامت جسمانی دقت در عملکرد به روز بودن و دارا بودن اطلاعات، انعطاف پذیری، روحیه انتقاد پذیری، برنامه درسی غنی شده برنامه مسلط بر روش تدریس فعال و خلاقانه، تغییرات برنامه درسی با برنامه درسی مشارکتی، مقایسه برنامه تغییر یافته شده با برنامه قبلی در آموزش دستیابی به آرمان، رسیدن به توسعه پایدار، در نظر گرفتن آموزش‌های دائم خود راهبری یادگیری، صلاحیت شناختی-مهارتی، نگرشی- رفتاری و مدیریتی، صلاحیتهای علمی و مهارتی، مهارتهای مهارتی و فناوری و اخلاقی و مهارت‌های روان شناختی، مهارت‌ها

و معیارهای اخلاقی فدای مهارت‌های عملیاتی نگردند. مؤلفه‌های دانش و مهارت و به منظور دستیابی به صلاحیت اخلاقی اعتقادی، وجدان کاری، مهارت‌های مهارتی و فناوری و اخلاقی و مهارت‌های روان شناختی تکیه بر مشارکت پروری، رشد صلاحیتها و توانمندسازی حرفه‌ای اولویت دادن به دانش حرفه‌ای به جای دانش محتوایی، رشد دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای افزایش دانش تخصصی خاص تجربیات شخصی با ملاک قرار دادن صلاحیت اخلاقی و دانش تخصصی، دانش حرفه‌ای شیوه‌های نوین و خلاقانه به کارگیری دانش فناوری در آموزش به شیوه غیرحضوری بررسی نیاز جامعه، بررسی نیاز معلمان، بررسی نیازهای دانش آموزان نیاز حرفه‌ای متناسب با عصر حاضر، ارزشیابی به منظور بررسی و اندازه گیری میزان رشد و تعالی ارزشیابی در میزان آمادگی از تکنولوژی و رفع نقاط ضعف، ارزیابی عملکرد دانشجو معلمان، در دوره آزمایشی دادن آزادی عمل در دوران کارآموزی و شفاف سازی تمام امور در دوران کارآموزی بر توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان اثر گذار است.

مقوله محوی توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان تعیین الگوها و راهبردها میباشد. متغیرهای مداخله گر شامل نقش دولت پژوهش دوره‌های دستیاری دوره‌های کارآفرینی و دوره‌های کوتاه مدت است. بر این اساس آشنایی با شیوه‌های نوین تدریس، دوره‌های کاربردی، عملیاتی، برگزاری آزمون برای شناسایی افراد مستعد برای اشاعه، ارزیابی از دوره مقدماتی جهت هدایت افراد توانمند به دوره‌های بعدی دوره‌های عملیاتی و تکمیلی کسب تسلط در حضور افراد با تجربه تلاش برای گذر از مرحله آزمایشی به حقیقی کارگاه‌های وابسته به پژوهش، رفع نواقص و بهبود روزافزون و ارتقای کیفیت نقش مداخله گر در تدوین الگوها و سیاستهای مرتبط با توسعه دانشجو معلمان دارند. شرایط زمینه‌ای تحول فرهنگی و تربیتی دانشجو معلمان شامل جو سازمانی، شرایط اداری و کارمندان و ارکان میباشد به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فضای اعتماد و همکاری امنیت شغلی، تأثیر گذار در آینده، جو مناسب، زیر ساخت‌های اساسی، راهبرد مطلوب و تنوع مدلها از جمله عوامل زمینه‌ای مؤثر بر تحول فرهنگی و تربیتی دانشجو معلمان و تدوین الگوها سیاست‌های مورد نیاز است.

با توجه به نتایج تحقیق پیامدهای الگو شامل سازندگی اثر بخشی ویژگی‌های معلم دوره دیده و حرفه ای، تغییر الگوهای جذب و تدبیر و آینده نگری می‌باشد؛ بنابراین الگو بودن در شرایط خاص قدرت برنامه ریزی و تصمیم گیری داشته باشد، آگاهی از استانداردهای جهانی و عمل نمودن طبق آن، برخورداری از هوش اجتماعی، ریسک پذیری بالا، توجه به نیازها علایق و استعدادها، خود یادگیرنده، ظاهر متناسب با الگوها، خوش برخورد و خوش اخلاق، قدرت ترتیب دادن فعالیت‌های جمعی و فردی، رشد و ارتقای شخصیت دانش آموزان، متعهد بودن بر کلاس و کار استفاده از تجربیات کسب کرده در آموزش وجدان کاری داشته باشد، دقت بیشتر در جذب معلمین استفاده از نخبگان، استفاده از افراد بازنشسته با تجربه در آموزش تازه واردین، تشکیل گروه‌های راهنمایی جمعی (همفکری و...)، در نظر گرفتن پشتیبان و راهنما برای هر معلم جدیدالورود، بررسی نمودن علل شکست برنامه‌های مربوط به تحول فرهنگی و تربیتی، مطالعه روایت‌های دانشجو معلمان به منظور بهبود عملکرد به کارگیری تفکر انتقادی، هم راستا کردن انگیزه با توانمندی عقلی و ذهنی یادگیری حرفه‌ای در راستای انگیزش و تمایل معلم، شکل دهنده سرنوشت کشور، تربیت انسانها به منظور دستیابی به اهداف تأثیر گذار در آینده مشارکت و خودجوشی، فعالیت‌های بسیجی، تلاش برای دستیابی به اهداف خاص، دانش و مهارت کافی توازن بین شایستگی و عملکرد، آگاهی از تغییرات به روز، انعطاف پذیری در موارد پیش بینی نشده، عملکرد هوشمندانه مدیریت امور و آینده نگری از پیامدهای تحول فرهنگی و تربیتی دانشجو معلمان است.

در راستای نتایج بدست آمده، پیشنهادات زیر به مدیران دانشگاه فرهنگیان ارائه می‌شود:

۱) ایجاد سامانه جامع سازمانی ثبت پایان نامه‌ها و رساله‌ها و پروژه‌های تحقیقاتی و آیین نامه‌های فرهنگیان به منظور بهره‌برداری پایش تحقیقات و عدم تکرار تحقیقات

۲) ایجاد سامانه جامع نظام مسائل مبتنی بر محیط شناسی جمهوری اسلامی ایران و فرهنگیان جهت احساس چالش‌ها و مشکلات پیش روی فرهنگیان جهت احساس نیازهای تحقیقات مورد نیاز فرهنگیان

۳) ایجاد بانک اطلاعاتی جامع از تمامی پژوهشگران به منظور بهره گیری از سرمایه‌های نیروی انسانی علمی فرهنگیان

۴) ایجاد رشته پژوهشگری در علوم نظامی در مراکز دانشگاه فرهنگیان و یا برگزاری دوره‌های پژوهشگری در مراکز آموزشی فرهنگیان جهت تربیت و پرورش محققین فرهنگیان

۵) ایجاد باکس و جایگاه‌های هیئت علمی در مراکز پژوهشی و مراکز مطالعاتی فرهنگیان جهت بهره‌مندی پژوهشگران فرهنگیان از مزایای هیئت علمی و ارتقاء آن

۶) اعطاء درجه به جایگاه‌های پژوهشی و پژوهشگران برتر فرهنگیان جهت تغییر و تشویق نخبگان و پژوهشگران فرهنگیان

موازن اخلاقی

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی رعایت شد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از مصاحبه‌شوندگان شامل متخصصان مدیریت آموزشی، اساتید حوزه آموزش مجازی و معلمان فیزیک کشور عراق تقدیر و قدردانی می‌شود.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مطالعه با هم مشارکت فعال داشتند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ تضاد منافی وجود نداشت.

Reference

- Alipour, M., & Alipour, M. (2022). Analysis of the consequences of flipped learning from the perspective of pre-service teachers of Farhangian University. *The Scientific Quarterly Journal of Research in Social Studies Education*, 4(2), 92-110. https://alborzmag.cfu.ac.ir/article_2345.html?lang=en
- Babaei Parsheh, A., & Mosadeghi Nik, F. (2022). The relationship between information literacy and communication skills of teachers with academic self-efficacy with the moderating role of students' intelligence beliefs. *Management and Educational Perspective*, 4(2), 1-20. <https://doi.org/10.22034/jmep.2022.316796.1084>
- Delghandi, M., karimi, M., Nodehi, H., & Cherabin, M. (2024). Designing an Efficient Virtual Education Pattern in Farhangian University. *Sociology of Education*, 10(1), 280-294. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2012176.1469>
- Ebrahimi, A., Zeinabadi, H., & Hadavandi, M. R. (2018). A Qualitative Study of Factors Influencing the Desire for Retention of Student-Teachers at Farhangian University in the Ministry of Education: Case Study of Tehran Province. *Semi-Annual Scientific Research Journal of Educational and Academic Studies*, 6(17), Autumn and Winter 2018.
- Esmaili, L., Jamali, A., & Ghorchian, N. (2024). Identifying and Analyzing the Dimensions and Components of Improving Social Intelligence among the Faculty Members of Farhangian University of Tehran. *Sociology of Education*, 10(1), 204-213. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2009561.1454>
- Fullan, M. (2020). *Leading in a Culture of Change*. Jossey-Bass.
- Ghaemi, A. (2022). The Role of the Educational System in the Structure of the Islamic System.
- Hafezi, A., Abedipour, M. S., Khosravi, H., Fattahpour, A., & Sharifi, S. (2025). Cultural and Artistic Education of Students. Fifth International Conference on Educational Sciences, Psychology, Counseling, and Education,

- Hörberg, U., Galvin, K., Ekebergh, M., & Ozolins, L.-L. (2019). Using lifeworld philosophy in education to intertwine caring and learning: an illustration of ways of learning how to care. *Reflective Practice, 20*(1), 56-69. <https://doi.org/10.1080/14623943.2018.1539664>
- Hosseinpour, D. (2013). A Philosophical Examination of the Main Components of the Islamic Revolution as Capacities for Transformation in the Education System. *Journal of Foundations of Education*.
- Kazempour, N., & et al. (2021). Examining the Challenges of University Cultural Components in Virtual Education: A Case Study. *University of Farhangian Education Quarterly, 7*(62), 1-20.
- Keshtvarz Kandazi, E., & Eghbalian Noorani Zadeh, P. (2018). Investigating the Role of Farhangian University in Training Creative Teachers Considering Higher-Level Documents. *Psychological and Educational Sciences Studies*(36), 107-121.
- Keykhanejad, M., Safarian Hamedani, S., & Zameni, F. (2018). Presenting a Model of Organizational Culture in Farhangian University of Mazandaran Province. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management, 12*(2), 173-186. <https://sanad.iau.ir/en/Journal/edu/Article/543298?jid=543298>
- Khodabakhshi, S., Safari, Y., & Nateghi, F. (2024). Designing and Validating the Optimal Model of Cultural Education for Student Teachers at Farhangian University. *Educational and School Studies, 12*(4), 539-564.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2020). A review of transformational school leadership research 1996-2006. *Leadership and Policy in Schools, 8*(3), 313-336. <https://doi.org/10.1080/15700760500244769>
- Miri Rami, S. F., Delgoshaei, Y., & Mahmoudi, A. H. (2022). Identification and Analysis of Effective Factors on the Strategic Intelligence of Education Districts Managers of Tehran City and Provide an Appropriate Model [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology, 5*(1), 113-125. <https://doi.org/10.61186/ijes.5.1.113>
- Mohammadi Fomani, M., Sharifi, A., & Etemad Ahari, A. a. (2024). Development, Validity, and Reliability Assessment of the Professional Ethics Scale for Faculty Members of Farhangian University [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology, 7*(2), 8-15. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.2>
- Mohammadi, M. (2022). Analysis of the Perceptions of Farhangian University Graduates from the Issues of the Teaching Profession in the Education System. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education, 8*(13), 260-239. https://itt.cfu.ac.ir/article_2569_en.html?lang=en
- Mohammadi, M., & Gholamhossein, M. (2016). The Mission of Farhangian University in Training Competent Teachers. Proceedings of the Second National Conference on Teacher Training, Isfahan.
- Mohebiamin, A., Behradfar, A., Khoshsima, M., & Moghimi Rad, M. (2022). Analysis of the situation of Farhangian University based on the lived experiences of graduates: Qualitative research. *Research in Teacher Education (RTE), 5*(2), 32-31. https://te-research.cfu.ac.ir/article_2583_en.html?lang=fa
- Mohseni, R., Alhoseini, S., & Ansari, M. (2018). The Impact of Citizenship Culture Dimensions on Organizational Cultural Behavior (Case Study: Farhangian University of Markazi Province). *Social Studies and Research in Iran, 2*(7), 395-412. https://jisr.ut.ac.ir/article_67619.html?lang=en
- OECD. (2020). Education at a Glance 2020: OECD Indicators. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- Rafiei, M., & Sharifi, M. (2023). The status of Quranic literacy among students (Case Study: Student-teachers at Farhangian University). *Biannual Journal of Quran Recitation Studies, 11*(21).
- Rezaie, A., Sharifi, A., & Etemad ahari, A. (2021). Explaining the model of responsibility of the Faculty members of Farhangian University: A sequential explanatory mixed method. *Edu-Str-Med-Sci, 13*(6), 656-664. <http://edcbmj.ir/article-1-2465-en.html>
- Rostamzadeh, F., Rostamzadeh, N., & Mohammadvand, N. (2023). Examining the Philosophy of Education in the Contemporary World. International Conference on Management and Industry,
- Shariati, F., Niazazari, K., & Jabbary, N. (2024). Presenting a Model for Virtual Education Considering Educational Equity with a Phenomenological Approach in Schools of Golestan Province [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology, 7*(1), 66-78. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.7>

- Vezhbovska, L. (2024). Global Trends in Educational Environment Design: From Cultural Dimensions to Innovations. *Research Journal in Advanced Humanities*, 5(1). <https://doi.org/10.58256/rjah.v4i4.1124>
- Zumzianah. (2024). Islamic Religious Education Based on Local Culture: Strategy for Developing Islamic Religious Education Materials in Madrasah Ibtidaiyah. *Ijgie (International Journal of Graduate of Islamic Education)*, 5(1), 39-45. <https://doi.org/10.37567/ijgie.v5i1.2727>