

راهکارهای مناسب برای بزرگداشت مقام معلم از دیدگاه معلمان نمونه کشور

Appropriate strategies for honoring the position of teacher from the perspective of Iran's exemplary teachers

KEWmars Fallahi¹

کیومرث فلاحی^۱

Abstract

The present study has been conducted to investigate the level of teachers' satisfaction with the teachers' commemoration week programs, and with the aim of providing the optimal strategies for honoring the status of teachers. It was a survey study. The research population included all the exemplary teachers (N = 8980) in the academic year 2012 up to 2017. The research sample consisted of 368 teachers of all educational levels throughout the country who were selected through cluster sampling method. To collect the data, a researcher-made questionnaire was used. Its content validity was confirmed through interview and getting the specialists' opinions. The questionnaire's reliability was also checked by computing Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 94\%$) which indicated the high internal consistency and reliability of the questionnaire items.

In this study, the mechanisms for selecting the exemplary teachers, the level of satisfaction with these mechanisms, the strengths and weaknesses of the teachers' commemoration week programs, and providing optimal strategies for it have been questioned from the perspective of the exemplary teachers. Findings indicated that the respondents have considered the welfare facilities and career promotion as the most important strengths and the lack of attention to the scientific

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان رضایت مندی معلمان از برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم و با هدف کاربندی ارائه راهکارهای بهینه برای بزرگداشت منزلت معلمان انجام شده است. روش پژوهش پیمایشی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان نمونه آموزش و پرورش در سال‌های تحصیلی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ به تعداد ۸۹۸۰ نفر بودند که از این جامعه، تعداد ۳۶۸ نفر از معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی سراسر کشور با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که روایی آن به روش روایی محتوایی و از طریق بررسی نظرات متخصصان، مورد تأیید قرار گرفته و اعتبار پرسش‌نامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ محاسبه شده که نشانگر همسانی درونی و پایایی بالای پرسش‌های پرسش‌نامه است. در این پژوهش، سازوکارهای انتخاب معلمان نمونه، میزان رضایت مندی از این سازوکارها، نقاط قوت و ضعف برنامه‌های بزرگداشت هفته معلم و ارائه راهکارهای بهینه برای آن، از دیدگاه معلمان نمونه مورد پرسش قرار گرفته است. یافته‌های مطالعه، نشان‌دهنده آن است که: پاسخگویان، در میان برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم، تسهیلات رفاهی و ارتقاء شغلی را مهم‌ترین

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۰۸

kewmarsf@yahoo.com

۱. دانشیار رشته مدیریت بازرگانی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران.

Received: 20/05/28

Accepted: 21/01/30

1. Associate Professor of Business Management - Institute of Education Studies - Tehran, Iran

kewmarsf@yahoo.com

promotion as the weaknesses of the teachers' commemoration week programs. The exemplary teachers were satisfied with the programs of the teacher's status commemoration headquarters, but their overall evaluation of the programs was average. According to the respondents, the first appropriate strategy could be the appreciation of the exemplary teachers in terms of the scientific promotion dimension. Paying more attention to the welfare facilities and job promotion could be the next appropriate strategies.

Keywords: Exemplary Teacher, Exemplary Teacher Selection Mechanisms, Teacher's Week Commemoration Programs, Appropriate Strategies, Survey Method

نقاط قوت و کم‌توجهی به ارتقاء علمی را از نقاط ضعف این برنامه‌ها برشمردند. معلمان نمونه، از برنامه‌های ستاد بزرگداشت مقام معلم رضایت دارند، اما ارزیابی کلی آنان از برنامه‌ها متوسط است. پاسخگویان تمایل دارند که قدردانی از معلمان نمونه در مرحله اول، بعد ارتقاء علمی داشته باشد. راهکارهای مناسب به نظر آنان، پس از ارتقاء علمی، توجه بیشتر به تسهیلات رفاهی و ارتقاء شغلی است.

واژگان کلیدی: معلم نمونه، سازوکارهای انتخاب معلم نمونه، برنامه‌های بزرگداشت هفته معلم، راهکارهای مناسب، روش پیمایشی.

مقدمه

همه نظام‌های آموزشی، به معلمان اثربخش، کارا و با انگیزه به‌عنوان یکی از پایه‌های اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند دانش‌آموزان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیتی مناسب پرورش دهند و برای آینده‌ای بهتر آماده سازند. نیاز به داشتن چنین معلمانی در شرایط کنونی ایران، با توجه به جمعیت انبوه نوباوه‌گان آن، بیش از پیش احساس می‌شود. آموزش و پرورش با ساختاری یادگیرنده و یاددهنده، می‌بایست به نیروی انسانی خود توجه خاص معطوف دارد، چرا که معلمان، هسته مرکزی نظام تعلیم و تربیت و مجریان حقیقی این امر حیاتی هستند. می‌توان گفت سعادت جامعه و آینده آن نیز در دست کسانی است که به پرورش و آموزش فرزندان کشور می‌پردازند. بنابراین، شناخت تمایلات و خواسته‌ها و همچنین رضایت شغلی آنان از مهمترین وظیفه‌های هر نظام آموزشی است.

بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده¹، تمایل فرد برای انجام دادن یک رفتار، تعیین‌کننده اصلی رفتار شخص است. (1998) Louise نشان داده است که کیفیت زندگی کاری معلمان موجب افزایش رضایت و تعهد سازمانی آنان شده است و از این رو، جذب، پرورش، نگهداری و به‌کارگیری مؤثر منابع انسانی به‌عنوان ارزنده‌ترین منبع استراتژیک، نیاز به تدبیر و اقدام‌های آگاهانه و علاقه‌مندانه دارد. نقش منابع انسانی در آموزش و پرورش و لزوم توجه به آن، از مرحله برنامه‌ریزی تا جذب، استخدام، گزینش و نگهداری نیروی انسانی، می‌تواند زمینه‌ساز یک آموزش کارا و کارآمد برای گستره عظیمی از نسل آینده باشد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کارکنان خرسند، تعهد بیشتری نسبت به سازمان و مخاطبان احساس می‌کنند و آن‌هایی که از کارشان راضی هستند، به احتمال زیاد، موفقیت را برای کارفرما به ارمغان می‌آورند. آنان برای رسیدن به موفقیت، تلاش و جدیت بیشتری به خرج

1. Theory of Planned Behavior (TPB)

می‌دهند و سعی می‌کنند سطح کیفیت خدمت‌رسانی به مشتری را ارتقا دهند. Coopers (1996) Lybrand &، با بررسی بسیاری از سازمان‌های بزرگ به این نتیجه رسیدند که میان رضایت مشتری و کارکنان، رابطه مستقیمی وجود دارد. با استناد به بررسی Sun (2010) Ghiselli &، نارضایتی کارکنان، نرخ جابجایی و ترک سازمان را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود که سطح کیفیت ارائه خدمات و تولید محصول کاهش یابد. اگر کارکنان، به کارشان یا خدماتی که انجام می‌دهند ایمان داشته باشند، در محیط کار احساس شادتری دارند. لذا باید کارکنان مناسب استخدام کرد، آموزش صحیح داد و مرتب در فکرایجاد انگیزه در آنان بود.

در چشم‌انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیست ساله نظام جمهوری اسلامی ایران، به جایگاه نیروی انسانی و نقش آن در تربیت نوباوگان میهن اسلامی به‌گونه‌ای چشمگیر پرداخته شده است (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۳). اما وضعیت موجود نمای خوبی را از رضایت‌مندی معلمان نشان نمی‌دهد. یافته‌های پژوهش پوراشرف و طولابی (۱۳۸۸) نشان داده است که میانگین عدم تمایل به ماندگاری معلمان در ایران، به‌طور عام ۴۳ درصد و در میان معلمانی که از مدارک تحصیلی بالاتر (کارشناسی ارشد و دکتری) برخوردارند، بیش از ۸۰ درصد می‌باشد و بدیهی است که عدم توجه به این مساله، آسیب‌های جدی بر پیکر آموزش و پرورش وارد می‌سازد. توجه نداشتن به تمایلات و رضایت معلمان، سبب تداوم بی‌انگیزگی آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش^۱، مهاجرت^۲، انتقال و جابه‌جایی^۳ درآمیخته است و مشاهده و تکرار این موردها، عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد (Ingersoll 2001) عامل دیگری که بر انگیزه و تمایلات معلمان تاثیر دارد، پایگاه اجتماعی شغل معلمی است. بخشی از میزان اهمیت و ارزشی که جامعه برای معلمان قایل است، حاصل تلاش‌های سازمانی است که جهت حفظ و نگهداشت آنان انجام می‌شود (پوراشرف و طولابی، ۱۳۸۸). نتیجه تحقیق Marlow et al (1997) نیز نشان داده است که میل به ماندگاری معلمان، با رضایت شغلی، پایگاه اجتماعی و ویژگی‌های آنان ارتباط دارد.

رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساس‌های مثبت است که فرد با آن احساس‌ها به‌کار

1. Attrition
2. Migration
3. Transportation

خود می‌نگرد. در این میان، رفتار سازمانی، روش‌های برخورد، تقدیرها، تشویق‌ها و همچنین شیوه‌های بازخواست و بازخوردهایی که برای بهبودی یک نظام سازمانی به کار می‌روند، نقشی مهم می‌یابند. (Dalny (1986 رفتار را پیرو تمایل فرد به انجام آن رفتار می‌داند. از نگاه رایینز، عوامل متعددی در رضایت شغلی موثر هستند که کارهای ذهنی، پاداش‌های برابر، شرایط کاری حمایت‌بخش، و همکاران حمایت‌گر از آن جمله هستند (رایینز، ۱۳۹۴/۱۹۹۸). در همین راستا، پژوهش‌ها حکایت از آن دارند که کیفیت رهبری مدرسه و رضایت معلمان، به‌طور مستقیم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه دارد (2006 Commission on School Leader Preparation). نارضایتی مخاطبان یک نظام آموزشی نیز می‌تواند ناشی از کاهش دستاوردهای کارکنان خط مقدم، یعنی معلمان باشد. بین سبک‌های رهبری، دستوردهی و مشارکت با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و معلمان، بیشتر از طریق همکاری و شرکت در فرایند رهبری مدرسه خشنود می‌گردند تا افزایش حقوق و مزایا (هرسی^۲ و بلانچارد^۳، ۱۳۹۵/۱۹۷۷). از سوی دیگر، کارکنان، همان‌گونه با همکاران و مخاطبان رفتار می‌کنند که مدیران با آن‌ها رفتار کرده‌اند. (Hoy & Miskel نیز در مطالعه خود نشان داده‌اند که بین جو سالم سازمانی مدرسه و میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری همبستگی مثبت وجود دارد.

با توجه به یافته‌های برخی از پژوهشگران در ایران، عامل‌های تاثیرگذار منفی در رضایت شغلی معلمان عبارتند از: پایین بودن میزان حقوق و مزایای معلمان (مرادی، ۱۳۸۶)، وضعیت معیشتی و اجتماعی و نداشتن امکانات رفاهی (صفری، ۱۳۸۳)، تبعیض میان معلمان و دیگر گروه‌های شغلی و ناهماهنگی میزان حقوق معلمان با دیگر کارکنان دولت، و نیز شیوه فعلی ارزشیابی از کار معلمان (عبدالملکی، ۱۳۸۳). زمانی که از معلمان و دیگر کارکنان آموزش و پرورش خواسته می‌شود که بهبود کیفیت آموزش را به‌عنوان بخشی از یک تلاش ملی برعهده بگیرند، بایستی نیازهای ایشان نیز در نظر گرفته شده و وجود فشارهای روزافزون محیطی بر آنان را مورد توجه قرار داد. تصمیم‌گیری و کوشش در جهت رضایت شغلی و خشنود ساختن معلمان ضروری است و رضایت و خشنودی نیز زمانی افزایش می‌یابد که میان خواسته‌ها و نیازهای شغلی آنان سازگاری وجود داشته باشد (1999

1. Stephen Robbins

2. Paul Hrsy

3. Kenneth Blanchard

(Stigler & Hiebert). سازمان یونسکو در کنفرانس جهانی ویژه مقام و منزلت معلم، که در ۵ اکتبر ۱۹۶۶ میلادی در شهر پاریس برگزار گشت، توصیه‌نامه‌ای در خصوص مقام و منزلت معلم به تصویب اعضای خود رساند. در این توصیه‌نامه از نقش اساسی معلمان در پیشرفت آموزشی و اهمیت پشتیبانی از آنان به منظور توسعه جامعه بشری جانب‌داری شده است. مقام و منزلت معلمان، دربرگیرنده دو معنی است: نخست منزلت و احترام متناسب با آن‌هاست که قدردانی از اهمیت شغل و شایستگی آنان در انجام امر معلمی را در نظر دارد و دوم، لزوم انجام کار و پاداش و مزایای اصولی و مناسب با گروه شغلی آن‌ها گوشزد شده است (یونسکو، ۱۹۶۶/۱۳۹۰). در میان کشورهای جهان، ژاپن در مقایسه با ایالات متحده آمریکا سهم بیشتری از تولید ناخالص ملی خود را در دوره دوازده ساله آموزش عمومی (دبستان و دبیرستان) و مقدار کمتری از آن را در آموزش دانشگاهی هزینه می‌کند (سرکارآرانی، ۱۳۸۱). این امر در افزایش رفاه و میزان رضایت معلمان مؤثر بوده است. اتحادیه آموزگاران ژاپن نیز، به عنوان بخشی از تلاش خود برای بالا بردن حقوق و بهبود شرایط اقتصادی و منزلت کارکنان آموزشی، کنفرانس‌های سالانه مطالعات فراگیر را برگزار می‌کند و در نظام ارزشیابی معلمان، یاری‌دهنده آموزش و پرورش است.

در دیدگاه اسلامی و در چارچوب نظام جمهوری اسلامی ایران نیز، به لحاظ نظری، برای پاداش و قدر نهادن به معلمان، زمینه‌های مثبت و مطلوبی وجود دارد. آیین اسلام، به شأن و مقام معلم عنایت خاصی دارد و برای کار معلمی درجه ممتازی در نظر می‌گیرد.^۱ بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران نیز، در شان معلم گفته‌اند که: «مقام معلم مقام والایی است، مقامی بالاتر از مقام معلم نیست.» (صحیفه نور، ۱۳۶۸). همچنین در ذهن و زبان جامعه، معلم، مقام ویژه‌ای دارد. در سطح بین‌المللی، به پیشنهاد یونسکو روز ۵ اکتبر (۱۳ مهر) هر سال به عنوان روز جهانی معلم نام‌گذاری شده است (عبداللهی، ۱۳۹۰). با این حال در بسیاری از کشورها از جمله ایران در روز دیگری جشن گرفته می‌شود. سابقه نام‌گذاری روز معلم در ایران، به قبل از انقلاب اسلامی برمی‌گردد و مناسبت آن، کشته شدن یکی از معلمان به نام «ابوالحسن خانعلی»^۲ در روز ۱۲ اردیبهشت ۱۳۴۰ در گردهم‌آیی اعتراض‌آمیز معلمان در

۱. در نخستین سوره‌ای که خداوند بر پیامبر خاتم(ص) فرو فرستاده است، خود را اول معلم عالم وجود خوانده است (علق، ۳-۵).

۲. ابوالحسن خانعلی، معلمی ساده و معمولی و بدون گرایش حزبی بود. همه احزاب از او تجلیل کرده‌اند اما تاکنون هیچ حزب سیاسی ادعای وابستگی او را به خود نکرده است. پس از این واقعه، حکومت وقت برای دلجویی از معلمان، روز ۱۲ اردیبهشت را به یاد مرگ خانعلی روز معلم نام‌گذاری کرد (عبداللهی، ۱۳۸۹).

میدان بهارستان بود. این روز پس از انقلاب نیز به عنوان روز معلم در نظر گرفته شد. این روز با شهادت استاد مطهری مصادف است (عاقلی، ۱۳۷۰). در نظام آموزشی جمهوری اسلامی ایران، هر سال و به هنگام هفته و روز معلم از معلمان تقدیر می‌شود. از جمله برنامه‌های تقدیر از معلمان، برنامه‌هایی است که ستاد بزرگداشت مقام معلم، آن را سامان می‌دهد اما چند و چون اجرای این بزرگداشت، هراز گاهی، از سوی معلمان و صاحب‌نظران امر تعلیم و تربیت به چالش کشیده شده است (فرهادی، ۱۳۸۹). چنان‌که در نظریه دو عاملی هرزبرگ^۱ بیان می‌گردد رضایت و عدم رضایت در انتهای یک پیوستار نیستند و آشکار است که چند و چون قدردانی، نظام‌مندی و شیوه پاداش‌دهی، بایستی با گیرنده پاداش و تشویق شونده تناسب داشته باشد. بنابراین اقداماتی که در ایران و در چارچوب برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم به انجام می‌رسد، باید جوابگوی زحمات‌های معلمانی باشد که نسبت به دیگر کارمندان هم‌تراز خود در دیگر دستگاه‌ها و نهادها، پاداشی در خور دریافت دارند.

نتیجه برخی از تحقیقات و بررسی‌های موجود در زمینه پژوهش حاضر، به این شرح است: یافته‌های پژوهش ماجدی و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که صلاحیت‌های حرفه‌ای به پنج بعد: دانش حرفه‌ای (دانش پداگوژی، برقراری ارتباط، تخصصی / سازمانی و خودشناسی)؛ مهارت‌های حرفه‌ای (مهارت تدریس، برقراری ارتباط موثر، کار تیمی، فناورانه و ارزشیابی)؛ توانایی‌های حرفه‌ای (تفکر خلاق، تفکر انتقادی، حل مسئله، توانایی ذهنی / تحلیلی، رهبری)؛ نگرش‌های حرفه‌ای (یادگیری مادام‌العمر، نگرش معلمی، خود/دگرباوری مثبت، نگرش پیش‌کنشی، دیدگاه دانش‌آموز محوری)؛ و ویژگی‌های حرفه‌ای (اخلاقی، رفتاری، عاطفی، و ارتباطی)؛ تقسیم می‌شود. بررسی آزمون خبی دو نشان داد در تمامی این مؤلفه‌ها، مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. نهایتاً، دانش برقراری ارتباط، دانش تخصصی و دانش خودشناسی بیشترین اهمیت را از نظر متخصصان علوم تربیتی و معلمان نمونه دارد. در تحقیق خواجه‌کولکی (۱۳۹۴)، با استفاده از تکنیک دلفی، ۲۴ معیار انتخاب معلم نمونه به دست آمده است، این معیارها با توجه به تحقیقات پیشین، به سه بخش دانش، مهارت و نگرش (منش) تقسیم شده‌اند که معیار دانش شامل ۶ زیرمعیار، معیار مهارت شامل ۱۴ زیرمعیار و معیار نگرش (منش) با ۴ زیرمعیار است.

1. Two-factor theory Hrzbrg (content theories)

در مطالعه شکری (۱۳۸۰) که با عنوان «ملاک‌های موجود انتخاب معلم و مدیر نمونه و تجلیل و تکریم از مقام معلم و ارائه شیوه‌های مناسب از دیدگاه معلمان و مدیران استان قزوین» انجام شد، معیارهای انتخاب معلم و مدیر نمونه از نظر پاسخ‌دهندگان، از عینیت لازم برخوردار نیستند و به تحقق هدف انتخاب معلم نمونه و ایجاد انگیزه برای رقابت سالم منجر نمی‌شوند. پیشنهادهای شکری (۱۳۸۰) برای تعیین ملاک‌های معلم نمونه با استفاده از نظر پاسخگویان عبارتند از: ۱. سابقه خدمت مرتبط؛ ۲- تشویق‌هایی ملاک باشند که در ارتباط با سمت فعلی به دست آمده‌اند؛ ۳ - حضور شایسته در محل کار؛ ۴- خدمت در مناطق و مدرسه‌های نیمه‌برخوردار و محروم؛ ۵- ابداع روش تحقیق؛ ۶- تألیف مقالاتی که در نشریات علمی چاپ شود؛ ۷- ارائه طرح‌های عملی در زمینه کار خود؛ ۸. استفاده از طرح درس؛ ۹. تدریس در روستا؛ ۱۰. تدریس در کلاس‌های چند پایه؛ ۱۱- تدریس در کلاس‌های با دانش‌آموز بیش از حد نصاب؛ ۱۲. ارزشیابی تکوینی از فرآیند تدریس در کلاس درس. بیشتر معلمان پاسخگوی. در پژوهش اکبری (۱۳۷۲) با عنوان «بررسی کیفیت و ارزیابی حاصل از اجرای شیوه‌های متداول جهت بزرگداشت مقام معلم»، پاسخ‌دهندگان، معیارهای عمومی چون ظاهر آراسته، نظم، حسن خلق، رعایت شعائر اسلامی را برای انتخاب معلم نمونه لازم دانسته‌اند، اما به معیار داشتن تشویق‌نامه، اقبال کمی نشان داده‌اند، پاسخ‌دهندگان همچنین با کسب امتیاز در مسابقات ورزشی به عنوان ملاکی برای معلم برگزیده موافق نبوده، و کسب امتیازهای علمی - حرفه‌ای را به عنوان ملاک اصلی برای تعیین معلم نمونه پیشنهاد نموده‌اند.

تمرین حسینی (۱۳۷۶) در مورد «مقایسه میزان اثربخشی فعالیت‌های انجام گرفته به مناسبت هفته بزرگداشت مقام معلم بر اساس دستورالعمل‌های وزارتی و استانی (گیلان) بر کارایی معلمان» نتیجه گرفته است که ملاک‌هایی چون انضباط اداری و آموزشی، وجدان کاری، اشتها به حسن خلق و رعایت شعائر دینی باید به عنوان معیارهای اصلی در انتخاب معلمان نمونه در نظر گرفته شوند. متغیرهای تحصیلات، رشته تحصیلی و تاهل نیز مهم شمرده شده و در کل، دستورالعمل‌های وزارتی کارایی بیشتری نسبت به دستورالعمل‌های استانی داشته‌اند. در تحقیق یگانه (۱۳۷۵) در خصوص «شناسایی و ارزیابی کمی و کیفی برنامه‌های بزرگداشت روز معلم (استان تهران)»، پاسخ‌دهندگان از شیوه بزرگداشت معلم ناراضی بوده، و ملاک‌ها و معیارهای انتخاب معلم نمونه را کافی و وافی ندانسته‌اند، و براین باور بوده‌اند که این مراسم، رنگ و بوی اداری و تشریفاتی داشته است. آنان همچنین اعتقاد داشته‌اند که

برنامه‌ها و چگونگی شیوه بزرگداشت، برشان معلمان نیفزوده است. نتایج پژوهش رستم‌نژاد (۱۳۸۵) که در شهرستان شهاب انجام شده نشان می‌دهد: پاسخگویان براین اعتقاد بوده‌اند که برنامه‌ها و چگونگی شیوه بزرگداشت، برشان معلمان نیفزوده است. نتایج داده‌های سه پرسش‌نامه، بیست گزارش توصیفی و تحلیلی ارزیابی برنامه‌های بزرگداشت مقام معلم در سال‌های تحصیلی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۰، که به منظور تصحیح شیوه‌نامه‌های قبلی و ارائه شیوه‌نامه ۱۳۹۰ برنامه‌های بزرگداشت مقام معلم که به وسیله دبیرخانه ستاد بزرگداشت مقام معلم به انجام رسیده است، نشان می‌دهد که بیشتر افراد نمونه بررسی، با معیارها و سنججه‌های آن شیوه‌نامه موافق نبوده‌اند (ستاد بزرگداشت هفته معلم، ۱۳۹۰). مطالعه حاضر بر آن است تا با دریافت نظرات معلمان نمونه سراسر کشور نسبت به برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم، دست‌اندرکاران وزارت آموزش و پرورش و به‌ویژه ستاد بزرگداشت مقام معلم را در تدوین راهکارهای بهینه برای جلب رضایت معلمان و دیگر کارکنان، یاری رساند تا با حذف عامل‌های منفی و غنای عوامل مثبت، سطح رضایت‌مندی معلمان و کارکنان آموزشی را نسبت به برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم افزایش دهند. هدف اصلی این بررسی، در وهله نخست، مطالعه و بررسی ارزیابی کلی معلمان نمونه کشور از برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم و سپس، میزان رضایت‌مندی آنان از این برنامه‌ها بوده است تا در نهایت به ارائه راهکارهای بهینه برای بزرگداشت مقام معلم منجر شود. براین اساس، مطالعه حاضر در صدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر بوده است:

۱. سازوکارهای انتخاب معلمان نمونه برای هفته بزرگداشت مقام معلم کدامند؟
۲. نقاط قوت و ضعف برنامه‌های بزرگداشت مقام معلم در دستورالعمل اجرایی آن از دیدگاه معلمان نمونه کشور کدام است؟
۳. میزان رضایت معلمان نمونه از ملاک‌های انتخاب معلمان نمونه برای هفته بزرگداشت مقام معلم چقدر است؟
۴. راهکارهای بهینه برای بزرگداشت مقام معلم، از دیدگاه معلمان نمونه سراسر کشور کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، پیمایشی یا زمینه‌یابی است و کلیه معلمان نمونه آموزش و پرورش در

سال‌های تحصیلی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ که براساس آمار تعداد آنان ۸۹۸۰ نفر بود، جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌داد (آمار آموزش و پرورش (۱۳۹۰-۱۳۹۴). برای تعیین نمونه آماری، از فرمول کوکران استفاده شد و ۳۶۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت پرسش‌نامه برای ۴۰۰ معلم نمونه در سه دوره ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از مناطق برخوردار، نیمه برخوردار و محروم، به طور تصادفی انتخاب شده بودند، ارسال گردید. لیکن به دلیل مشکلات اداری^۱، تنها ۳۱۰ نفر از معلمان نمونه آن را دریافت و به سوال‌های پرسش‌نامه پاسخ دادند. به منظور گردآوری اطلاعات پژوهش از یک پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. برای تهیه و تدوین سوال‌های پرسش‌نامه نخست با استفاده از روش کتابخانه‌ای (اسنادی) و سپس با مراجعه و گفتگو با تعدادی از مدیران، مسئولان و کارشناسان باتجربه حوزه ستادی آموزش و پرورش و دست‌اندرکاران تهیه و تدوین برنامه‌های بزرگداشت مقام معلم، اطلاعات و داده‌های لازم گردآوری و در کاربرگ‌های ویژه ثبت و دسته‌بندی شدند. در نهایت پرسش‌نامه یاد شده با ۶۰ گویه در سه بخش جداگانه شامل: بررسی ویژگی‌های شخصی (۱۵ گویه)، نظرخواهی در زمینه موافقت یا مخالفت با شاخص‌های موجود انتخاب معلم نمونه (۲۵ گویه)، و بررسی میزان توافق با راه‌کارهای پیشنهادی (۲۰ گویه) در قالب مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف= ۱، مخالف= ۲، نظری ندارم= ۳، موافق= ۴ و کاملاً موافق= ۵) تنظیم شد. روایی پرسش‌نامه به روش محتوایی و از طریق مراجعه به نظر متخصصان (دست‌اندرکاران ستاد بزرگداشت و صاحب‌نظران دانشگاه) مورد تایید قرار گرفت. اعتبار و پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از دو دسته شاخص‌های آماری توصیفی (محاسبه میانگین‌ها، جدول‌های توزیع فراوانی و محاسبه درصدها) و استنباطی (آزمون مجذور کای (χ^2) برای تعیین تفاوت یا رابطه معنی‌دار میان فراوانی‌ها و آزمون کالموگروف اسمیرونوف برای تعیین میزان تناسب استراتژی‌ها) طرح بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها در میان ۳۱۰ نفر از معلمان نمونه مناطق مختلف آموزش و پرورش کشور، تعداد ۱۸۰ پرسش‌نامه باز پس داده شد و ۱۷ پرسش‌نامه به دلیل نقص باطل گشت. در

۱. دبیرخانه ستاد برای هر استان ۱۰ پرسشنامه فرستاده بود.

این بخش، یافته‌های به دست آمده از پاسخ‌های ۱۶۳ نفر پاسخگو، مورد بررسی و به صورت گزارش توصیفی ارائه شده است.

۵۱ درصد از پاسخگویان این طرح را مردان و ۴۹ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. همچنین توزیع سنی معلمان پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه پژوهش در نمودار نشان داده شده است.



نمودار. توزیع سنی معلمان پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه پژوهش

همانگونه که در نمودار نشان داده شده است، از میان گروه‌های سنی، بیشترین پاسخگویان (معادل ۶۶ درصد)، بین ۳۷ تا ۴۶ سال و کمترین گروه سنی پاسخگویان (معادل ۱۷ درصد)، بین ۲۷ تا ۳۶ و ۴۷ تا ۵۵ سال قرار داشتند.

سوال اول: سازوکارهای انتخاب معلمان نمونه برای هفته بزرگداشت مقام معلم کدامند؟

با توجه به بررسی مفاد شیوه‌نامه‌های ستاد بزرگداشت مقام معلم، مکانیزم‌ها و ملاک‌های انتخاب و تشویق معلمان نمونه در نظام آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، سازوکارهای انتخاب معلمان نمونه برای هفته بزرگداشت مقام معلم عبارتند از: الف: تشکیل ستاد هفته بزرگداشت مقام معلم در وزارت آموزش و پرورش جهت برگزاری برنامه‌های آن از ۱۲ اردیبهشت ماه هر سال به مدت یک هفته. ب: معیارهای انتخاب معلمان نمونه: ملاک‌های انتخاب معلمان نمونه توسط ستاد بزرگداشت مقام معلم تعیین و به استان‌ها ابلاغ می‌شود و ستادهای استان‌ها و مناطق آموزش و پرورش کشور بر مبنای شاخص‌های تعیین شده به معلمان امتیاز می‌دهند و در نهایت مدیران و معلمان نمونه هر سال انتخاب می‌شوند. اصلی‌ترین این

شاخص‌ها عبارتند از: معیارهای مربوط به ایثارگری (رزمندگی، درصد جانبازی، آزادگی و مدت زمان اسارت، بسیجی بودن، اعضای خانواده شهدا) / مدرک تحصیلی / سابقه خدمت و ارزشیابی / تألیف و ترجمه / تولیدات آموزشی / سایر موارد (اختراع و اکتشاف مرتبط و غیرمرتبط، شرکت در همایش علمی، تخصصی و آموزشی، کسب تقدیرنامه (منطقه‌ای، استانی، کشوری)، نظام پیشنهادها (منطقه‌ای، استانی، کشوری)، مسابقات (منطقه‌ای، استانی، کشوری)، جشنواره تدریس الگوهای برتر (منطقه‌ای، استانی، کشوری)، قهرمانی (منطقه‌ای، استانی، کشوری، بین‌المللی)، معلم نمونه سال‌های قبل (منطقه‌ای، استانی، کشوری)، تسلط بر سایر زبان‌ها (انگلیسی، عربی، فرانسوی و ...)، مهارت در فناوری اطلاعات، دوره‌های ضمن خدمت (عمومی و اختصاصی)، حافظان، قاریان، داوران و تدریس در مدارس قرآنی، سرگروه‌های درسی آموزشی، معلولیت (جسمی، حرکتی، ناینبایی، ناشنوایی) ویژه معلمان مدارس استثنایی)، میانگین نمرات نمون برگ مشارکت دانش‌آموزان (نظرسنجی)، مشارکت مدیریت منطقه / شهرستان (نمون برگ مشارکت مدیریت منطقه / شهرستان)^۱

سوال دوم: نقاط قوت و ضعف برنامه‌های بزرگداشت مقام معلم در شیوه‌نامه (دستورالعمل) اجرایی آن از دیدگاه معلمان نمونه کشور کدام است؟ از دیدگاه پاسخگویان در میان برنامه‌های شیوه‌نامه ستاد برگزاری هفته بزرگداشت مقام معلم، ارتقاء علمی و تسهیلات رفاهی به معلمان (مانند سفر حج) از مهمترین نقاط قوت این برنامه‌ها به‌شمار می‌رود و از قوت بیشتری برخوردار است. در مجموع می‌توان گفت با توجه به میانگین گویه‌ها، پاسخگویان از تمامی روش‌ها رضایت داشته‌اند. ارزیابی و تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده نشان می‌دهد که تمایل پاسخگویان بیشتر به ارتقاء علمی است و از آن‌جا که این امکان (ادامه تحصیل در دوره‌های بالاتر و دادن بورس تحصیلی) به‌طور دقیق در شیوه‌نامه و دستورالعمل اجرایی هفته بزرگداشت مقام معلم دیده نشده است، از دیدگاه پاسخگویان، نبود این فرصت از مهمترین نقاط ضعف برنامه‌های بزرگداشت معلمان نمونه به‌شمار می‌رود.

سوال سوم: میزان رضایت معلمان نمونه از شاخص‌های انتخاب معلمان نمونه برای هفته بزرگداشت مقام معلم چقدر است؟

میزان رضایت پاسخگویان از شاخص‌های انتخاب معلمان نمونه شیوه‌نامه ستاد بزرگداشت مقام معلم در جدول ۱ گزارش شده است.

۱. امتیاز هر یک از این موارد در شیوه‌نامه آمده است.

جدول ۱. میزان رضایت از شاخص های انتخاب معلم نمونه از دیدگاه پاسخگویان

رتبه	میانگین	شاخص های انتخاب معلم نمونه
۱	۴/۸۴۵۷	وجدان کاری (رعایت نظم آموزشی و اداری)
۲	۴/۷۸۵۳	رعایت اخلاق فردی و اجتماعی
۳	۴/۶۶۰۵	کسب تشویق نامه
۴	۴/۶۳۱۹	گذراندن دوره های آموزش ضمن خدمت
۵	۴/۵۸۰۲	ارتقاء مدرک و مرتبه تحصیلی
۶	۴/۵۷۵۰	رعایت شعائر اسلامی و شغلی
۷	۴/۵۷۱۴	برنامه ریزی درسی منظم در طول سال تحصیلی
۸	۴/۵۶۴۴	آراستگی ظاهر
۹	۴/۵۴۶۰	کوشش در فعالیت های تربیتی
۱۰	۴/۵۳۴۲	ارتباط رشته تحصیلی با رشته مورد تدریس
۱۱	۴/۵۱۵۵	قدرت خلاقیت و نوآوری در روش تدریس
۱۲	۴/۵۰۰۰	بهره گیری از ابزارهای کمک آموزشی
۱۳	۴/۴۶۵۸	پرورش اندیشه و نیروی ابتکار در دانش آموزان
۱۴	۴/۴۶۰۱	میزان بازدهی درسی
۱۵	۴/۳۶۸۸	رضایت مسئولان مدرسه و منطقه
۱۶	۴/۳۳۱۲	کسب مقام های علمی
۱۷	۴/۲۸۹۳	شرکت در جلسات مدرسه و منطقه
۱۸	۴/۲۵۱۶	خدمت در مناطق محروم کشور
۱۹	۴/۲۳۷۵	رضایت دانش آموزان
۲۰	۴/۲۳۲۷	فعالیت های فوق برنامه
۲۱	۴/۱۹۵۰	پژوهشگری
۲۲	۴/۱۴۰۱	کسب مقام در مسابقات حفظ و تلاوت قرآن مجید
۲۳	۴/۱۰۵۶	دارا بودن تخصص های جانبی
۲۴	۴/۱۰۰۶	رضایت والدین دانش آموزان

رتبه	میانگین	شاخص‌های انتخاب معلم نمونه
۲۵	۴/۰۸۱۳	شرکت در جلسات مناسب‌های مذهبی و ملی
۲۶	۴/۰۷۵۹	نگارش مقاله مرتبط با کار
۲۷	۴/۰۶۱۳	عضویت در گروه‌های آموزشی
۲۸	۴/۰۵۶۳	عضویت در بسیج
۲۹	۳/۸۳۲۳	شرکت در انجمن‌ها و مجامع آموزشی، علمی و صنفی
۳۰	۳/۷۷۷۱	ایثارگری (خانواده شهدا، جانبازان، آزادگان)
۳۱	۳/۶۳۸۷	کسب مقام هنری
۳۲	۳/۵۲۶۰	اختراع
۳۳	۳/۵۱۵۹	کسب مقام در مسابقات ورزشی
۳۴	۳/۲۱۸۸	دانستن زبان‌های خارجی

در میان شاخص‌های انتخاب معلم نمونه، وجدان کاری (رعایت نظم آموزشی و اداری) با میانگین ۴/۸۵ (رتبه اول)، رعایت اخلاق فردی و اجتماعی با میانگین ۴/۷۹ (رتبه دوم)، کسب تشویق‌نامه با میانگین ۴/۶۶ (رتبه سوم)، گذراندن دوره‌های آموزش ضمن خدمت با میانگین ۴/۶۳ (رتبه چهارم)، ارتقاء مدرک و مرتبه تحصیلی با میانگین ۴/۵۸ (رتبه پنجم) بالاترین میزان رضایت و رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. در مقابل، پاسخگویان از شاخص‌هایی مانند دانستن زبان‌های خارجی و کسب مقام در مسابقات ورزشی، به ترتیب با میانگین ۳/۲۲ و ۳/۵۲، کمترین میزان رضایت و رتبه را به خود اختصاص داده‌اند.

همچنین پاسخگویان، در وهله نخست، بیشتر تمایل داشتند معلم نمونه به صورت وزارتی (با میانگین ۴/۲۹) و در مرتبه بعدی به صورت استانی (با میانگین ۴/۲۴) انتخاب شوند. اما برگزیدن معلم نمونه، توسط مجامع صنفی با میانگین ۳/۱۴ در میان پاسخگویان، نشانگر میزان رضایت کمتری است و پاسخگویان تمایل کمتری بدان دارند.

سوال چهارم: راهکارهای بهینه برای بزرگداشت مقام معلم از دیدگاه معلمان نمونه کدامند؟ با توجه به یافته‌های این بررسی، چهار راهکار برای تقدیر از معلمان نمونه، پیشنهاد شده که نظر پاسخگویان در باره راهکارهای پیشنهادی چگونگی تقدیر از معلمان به ترتیب اولویت در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. اولویت راهکارهای پیشنهادی نحوه تقدیر از معلمان نمونه

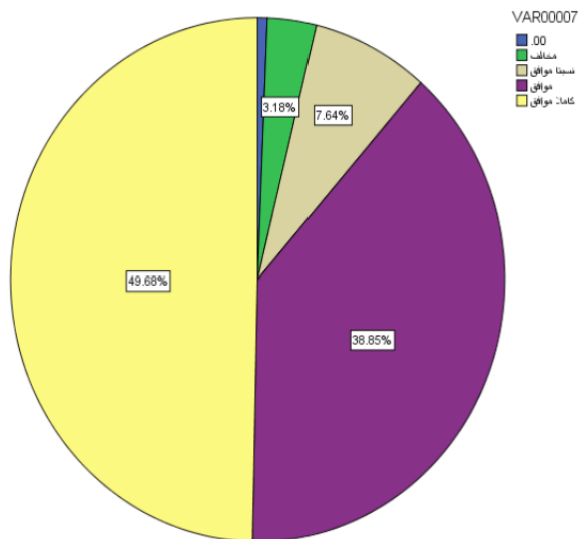
رتبه	میانگین	درصد	نوع تقدیر
۱	۴/۴۵۶۸	۸۸/۵	ارتقاء علمی (بورس تحصیلی، دوره‌های علمی و تخصصی)
۲	۴/۳۷۴۲	۸۱/۶	تسهیلات رفاهی (سفر به داخل و خارج از کشور و ...)
۳	۴/۳۶۶۵	۸۳/۲	ارتقاء شغلی
۴	۳/۹۴۴۱	۶۵/۲	دادن تسهیلات مالی (پول، سکه، وام)

ارتقاء علمی (بورس تحصیلی، دوره‌های علمی و تخصصی): بررسی و جمع‌بندی نظرات پاسخگویان در خصوص راهکار ارتقاء علمی که در جدول ۳ و نمودار ۲ نیز نشان داده شده بیانگر آن است که پاسخگویان تمایل دارند که قدردانی از معلمان نمونه، بُعد دانشی و ارتقاء علمی داشته باشد.

۸۸/۵ درصد پاسخگویان با ارتقاء علمی (دوره تحصیلی بالاتر، کسب مقام‌های علمی) به عنوان یکی از شاخص‌های انتخاب معلم نمونه، کاملاً موافق و موافق هستند. معادل ۳/۸ درصد پاسخگویان با این گویه کاملاً مخالف و مخالف هستند. میانگین میزان موافقت پاسخگویان به این ملاک انتخاب در یک طیف پنج وجهی معادل ۴/۳۳ است.

جدول ۳. میزان رضایت مندی پاسخگویان از شاخص ارتقاء علمی

درصد معتبر	درصد	تعداد	کسب مقام‌های علمی
۰/۶	۰/۶	۱	کاملاً مخالف
۳/۲	۳/۱	۵	مخالف
۷/۶	۷/۴	۱۲	تا حدی موافق
۳۸/۹	۳۷/۴	۶۱	موافق
۴۹/۷	۴۷/۸	۷۸	کاملاً موافق
۰/۱۰۰	۹۶/۳	۱۵۷	جمع
	۳/۷	۶	بی پاسخ
	۰/۱۰۰	۱۶۳	جمع کل



نمودار ۲. میزان رضایتمندی معلمان نمونه از شاخص ارتقاء علمی^۱

انگیزه‌های دانشی معلمان نمونه نشان می‌دهد که از فرصت‌های به وجود آمده از نمونه شدن در بزرگداشت هفته معلم، می‌توان برای پوشاندن نقاط ضعف کمبود علمی معلمان بهره گرفت و براین پایه دو راهبرد را پیشنهاد داد:

الف. بالا بردن سطح علمی معلمان نمونه از طریق بورسیه دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه

ب. شرکت در کارگاه‌های پژوهشی مرتبط با رشته تحصیل و تدریس معلمان نمونه کشور

۲. تسهیلات رفاهی (سفر به داخل و خارج از کشور و ...): ۸۱/۶ درصد پاسخگویان با این راهکار، کاملاً موافق و موافق و حدود ۳/۰ درصد با این گویه کاملاً مخالف و مخالف بوده‌اند. میانگین میزان موافقت پاسخگویان با تسهیلات رفاهی برابر با ۴/۳۷ است.

۳. ارتقاء شغلی: ۸۳/۲ درصد پاسخگویان، با ارتقاء شغلی به عنوان یکی از شاخص‌ها، کاملاً موافق و موافق هستند و در مقابل معادل ۴/۶ درصد نیز کاملاً مخالف و مخالف هستند. میانگین میزان موافقت پاسخگویان با ارتقاء شغل در یک طیف پنج وجهی ۴/۳۷ است.

۴. دادن تسهیلات مالی (پول، سکه، وام و ...): ۶۵/۲ درصد پاسخگویان با تسهیلات مالی کاملاً موافق و موافق هستند. میانگین میزان موافقت پاسخگویان با تسهیلات مالی در یک طیف پنج وجهی معادل ۳/۹۴ است.

۱. در این نمودار گزینه نظری ندارم با نشانه "۰۰"، نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه، میزان رضایت مندی معلمان نمونه سراسر کشور از برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم با توجه به مفاد شیوه‌نامه‌های ستاد بزرگداشت مقام معلم و از نظرخواهی از پاسخگویان در باره این شیوه‌نامه‌ها، مورد بررسی قرار گرفت. همان‌طور که قبلاً گفته شد مکانیزم‌ها و ملاک‌های انتخاب و تشویق معلمان نمونه مشتمل بر الف: تشکیل ستاد بزرگداشت مقام معلم و ب: ملاک‌های انتخاب معلمان نمونه، پس از رایزنی دست‌اندرکاران و مسئولان رده بالای وزارت آموزش و پرورش، تعیین و به‌وسیله ستاد بزرگداشت مقام معلم، به استان‌ها ابلاغ می‌شود. در خصوص نقاط قوت و ضعف برنامه‌های بزرگداشت هفته معلم از دیدگاه معلمان نمونه نیز، ارزیابی و تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده نشان می‌دهد که تمایل پاسخگویان بیشتر به رفاه معیشتی، ارتقاء شغلی و علمی است و از آنجا که امکان ادامه تحصیل در دوره‌های بالاتر و شرایط دادن بورس تحصیلی به‌طور دقیق در شیوه‌نامه و دستورالعمل اجرایی هفته بزرگداشت مقام معلم دیده نشده است، از دیدگاه پاسخگویان، این مورد از مهم‌ترین نقاط ضعف برنامه‌های بزرگداشت معلمان نمونه به‌شمار می‌رود. از دیدگاه پاسخگویان این پژوهش، در میان برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم، دادن تسهیلات رفاهی به معلمان، از مهم‌ترین نقاط قوت این برنامه‌ها به‌شمار می‌رود و پس از آن، ارتقاء شغلی از قوت بیشتری برخوردار است. بیشتر پاسخگویان معتقدند کسب مقام‌های علمی به‌عنوان یکی از ملاک‌های انتخاب معلم نمونه، کاملاً مناسب است. راه‌کارهای پیشنهادی معلمان نمونه، بالا رفتن سطح رفاهی و علمی و نیز ارتقاء شغلی از طریق مشارکت بیشتر در امور مدرسه و منطقه و جامعه است. نکته شایان ذکر و درخور توجه این است که معلمان، مهم‌ترین و بزرگ‌ترین بازیگران صحنه تعلیم و تربیت هستند و کار آنان، تربیت انسان‌های بافضیلت است و این وظیفه، با هیچ حساب مادی و سنجش مالی قابل مقایسه نیست و لذا هرچه در این راه سرمایه‌گذاری شود، نتیجه بهتری به بار خواهد آورد. از این رو، ضرورت دارد که معلم در محیط اجتماعی، و فرهنگی جامعه خویش به‌خوبی شناخته شود و قدر و ارج ببیند. بدین منظور:

- بالا بردن شان اجتماعی و بیان ارزش واقعی معلم در جامعه به‌وسیله رسانه‌های همگانی، باعث خواهد شد که معلمان بتوانند در امر آموزش و پرورش، انتقال ارزش‌ها و کمک به رشد فراگیر، به‌طور مؤثرتری عمل کنند. احترام به شخصیت معلم باعث

- می‌شود که اواز نفوذ معنوی بیشتری در میان دانش‌آموزان برخوردار شود و در نتیجه انتقال ارزش‌ها، بهتر و راحت‌تر صورت گیرد.
- معلمان باید برای ایفای نقشی که برنواوری و پیشگامی آنان در توسعه تحول صحیح تعلیم و تربیت دلالت دارد، تربیت شوند.
 - به ورودی‌های آموزش و پرورش بیشتر توجه شود و افراد باهوش و تا حد امکان نخبه به کار گمارده شوند. برای رسیدن به این هدف و بالا رفتن منزلت و جایگاه معلم در جامعه، ضروری است که شرایط استخدامی معلمان مورد تجدید نظر قرار گیرد و مقررات خاصی برای آن وضع شود تا جوانان علاقه‌مند و مسئولیت‌پذیر جذب این حرفه شوند.
 - کسی که برای معلم شدن آموزش می‌بیند باید چنان تربیت شود که نه فقط با دگرگونی‌ها هماهنگ شود، بلکه برای تحلیل و انتقاد از روش‌ها و محتواها و آزمایش تجربی آن‌ها، شهامت لازم را داشته باشد.
 - آموزش مداوم و افزایش حقوق و مزایای مادی معلمان نیز از جمله عواملی است که باعث خواهد شد تا آنها با فراغت خاطر بیشتری به امور آموزشی و تدریس بپردازند و برای تأمین معاش خود مجبور به انجام کارهای دیگر نشوند.
 - در نهایت این معلمان هستند که در راه به دست آوردن جایگاه واقعی خود بایستی پاسخ درست و روشنی برای پرسش‌های زیرداشته باشند و بدانند که: قوت‌ها و قابلیت‌های آنان و نقطه ضعف‌هایشان کدامند؟ می‌خواهند چگونه معلمی باشند؟ موفقیت‌هایشان چگونه، به وسیله چه کسی و چه زمانی اندازه‌گیری می‌شود؟ برای رسیدن به این موفقیت‌ها و رفع کاستی‌ها، چگونه طرح و برنامه‌ریزی می‌کنند؟
- برخی از پیشنهادهایی که براساس یافته‌های پژوهشی و مطالعات نظری می‌توان ارایه نمود، به این شرح است: پژوهش‌های تطبیقی در خصوص چگونگی بزرگداشت معلمان در نظام‌های آموزشی مختلف در جهان به انجام برسد. هر سال، اردوهای سیاحتی و زیارتی (داخلی و خارجی) برای معلمان نمونه برگزار شود. تهیه و اعطای نشان‌های علمی و فرهنگی برای معلمان نمونه، در دستور کار ستاد مرکزی بزرگداشت مقام معلم قرار گیرد و نشان و آرم فلزی و لوح یا تندیس مراسم هفته بزرگداشت مقام معلم، طراحی و به معلمان برگزیده اهدا شود. مطلوب آن است که گزینش معلمان و مدیران نمونه، در فرایندی مستمر و براساس اطلاعات جمع‌آوری شده، در طول سال انجام شود. ستادهای مدارس و مناطق و

استان‌ها، به صورت انتخابی و از سوی معلمان تعیین شوند. نقش دانش‌آموزان و اولیاء آنان در انتخاب مدیر یا معلم نمونه، لحاظ شود و این نقش پررنگ‌تر گردد. اعضای ستادهای بزرگداشت مقام معلم (از مدرسه، منطقه و استان) به گونه‌ای انتخاب شوند که از نظر بعد علمی و تجربی، چهره‌های شناخته‌شده و قابل قبول معلمان باشند. تشکیل ستادهای انتخاب معلمان نمونه در آغاز سال تحصیلی و برای توجیه و آموزش اعضای از اول سال تحصیلی صورت پذیرد؛ ۱۴ مهرماه (۵ اکتبر) روز جهانی معلم، می‌تواند شروع خوبی برای انجام این کار باشد. بازنگری شیوه‌نامه‌های انتخاب معلمان و مدیران نمونه، با توجه به یافته‌های پژوهش‌های انجام یافته و به وسیله صاحب نظران علوم تربیتی انجام گیرد. برای اجرای مطلوب تر برنامه‌های بزرگداشت مقام معلمان، همکاری سایر سازمان‌ها و دستگاه‌ها می‌تواند بسیار مفید و قابل توجه باشد؛ از جمله پشتیبانی و حمایت استانداری‌ها، شهرداری‌ها و دیگر سازمان‌ها، می‌تواند به نوعی یاری‌گر آموزش و پرورش در این امر باشد. به نظر می‌رسد برای احیای جایگاه و منزلت معلم در جامعه، باید کار فرهنگی همه‌جانبه و در همه ابعاد صورت گیرد و در همه زمینه‌های مرتبط سرمایه‌گذاری لازم و مکفی صورت گیرد و این کار نیز، نیازمند بنیان‌های پژوهشی استوار است.

منابع

- اکبری، ح.ا. (۱۳۷۲). بررسی کیفیت و ارزیابی حاصل از اجرای شیوه های متداول جهت بزرگداشت مقام معلم، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات آموزش و پرورش لرستان.
- آمار آموزش و پرورش (۱۳۹۰-۱۳۹۴). معاونت آمار و منابع اطلاعات، دفتر آمار و برنامه ریزی، معاونت برنامه ریزی و توسعه مدیریت، وزارت آموزش و پرورش.
- پوراشرف، ی.ا.؛ و طولابی، ز. (۱۳۸۸). رویکرد کیفی به عوامل مؤثر در میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (استان ایلام). فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۸(۹۸)، ۱۵۳-۱۷۶.
- تمرین حسینی، د. (۱۳۷۶). مقایسه میزان اثربخشی فعالیت های انجام گرفته به مناسبت هفته بزرگداشت مقام معلم، براساس دستورالعمل های وزارتی و استانی بر کارایی معلمان، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان گیلان.
- چاکر، د.آ.؛ و هانیز، ر. (۱۳۷۶). مدارس برتر جهان، استاندارد های جدید آموزش و پرورش، (م. مرندی، مترجم)، وزارت آموزش و پرورش، دفتر همکاری های علمی بین المللی. (چاپ اصلی ۱۹۹۷)
- خمینی، ز. (۱۳۶۸). صحیفه نور: مجموعه بیانات و سخنرانی ها، انتشارات مؤسسه نشر و تنظیم آثار حضرت امام خمینی.
- خواجه کولکی، ا. (۱۳۹۴). شناسایی معیارهای انتخاب معلم نمونه، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی تهران، <https://civilica.com/doc/395227>
- دستورالعمل برگزاری بیست و ششمین یادواره بزرگداشت مقام معلم (۱۳۸۹). ستاد مرکزی بزرگداشت مقام معلم، دفتر ارتقاء حرفه ای فرهنگیان، وزارت آموزش و پرورش.
- دیوید، ف. آر (۱۳۹۹). مدیریت استراتژیک، (س. م. اعرابی و ع. پارساییان، مترجمان)، دفتر پژوهش های فرهنگی. (چاپ اصلی ۱۹۹۹)
- رابینز، ا. پ. (۱۳۹۴). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، (ع. پارساییان، س. م. اعرابی، مترجمان)، دفتر پژوهش های فرهنگی. (چاپ اصلی ۱۹۹۸)
- رستم نژاد، م. (۱۳۸۵). ارزیابی عوامل مؤثر بر ارتقا بهره وری نیروی انسانی اداره آموزش و پرورش «بخش شهاب»، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان هرمزگان.
- ستاد بزرگداشت هفته معلم (۱۳۹۰). گزارش توصیفی و تحلیلی ارزیابی برنامه های بزرگداشت مقام معلم (سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰)، دبیرخانه ستاد بزرگداشت مقام معلم.

ستاد بزرگداشت هفته معلم، (۱۳۹۰). شیوه نامه اجرایی انتخاب معلمان نمونه سال ۱۳۹۰، دبیرخانه ستاد بزرگداشت مقام معلم.

سرکارآرانی، م. ر. (۱۳۸۱). آموزش و پرورش ابتدایی در ژاپن، وزارت آموزش و پرورش، دفتر همکاری‌های علمی بین‌المللی.

سیدمن، ا. (۱۳۹۷) مصاحبه به‌عنوان یک روش پژوهش کیفی؛ راهنمای پژوهشگران علوم تربیتی، اجتماعی و انسانی، (ع. کوشا، مترجم)، انتشارات مهکامه.

شکری، ا. (۱۳۸۰). بررسی ملاک‌های موجود انتخاب معلم و مدیر نمونه و تحلیل و تکریم از مقام معلم و ارائه شیوه‌های مناسب از دیدگاه معلمان و مدیران استان قزوین، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان قزوین.

صفری، ی. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت معلمان مرد استان کرمانشاه، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه.

عاقلی، ب. (۱۳۷۰). روزشمار تاریخ ایران، از مشروطه-انقلاب اسلامی (دوره دوجلدی). انتشارات گفتار. عبداللهی، ش. (۱۳۸۹/۲/۱۱). روز معلم، چگونه روز معلم شد؟. خبرآنلاین

عبداللهی، ش. (۱۳۹۰/۷/۱۳). یونسکو و پنجم اکتبر، امروز روز جهانی معلم است. خبرآنلاین.

عبدالملکی، م. ص. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت با رضایت شغلی دبیران استان همدان، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان همدان.

فرهادی، ع. (۱۳۸۹). برنامه‌های هفته بزرگداشت مقام معلم، نشریه مرکز اطلاع‌رسانی و روابط عمومی وزارت آموزش و پرورش.

ماجدی، پ. س.؛ نادری، ع.؛ و سیف‌نراقی، م. (۱۳۹۸). صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه مدارس، دو فصلنامه مدیریت مدرسه، دانشگاه کردستان (۱)۷، ۸۴-۱۰۴.

مرادی، س. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی دبیران از دیدگاه دبیران راهتمایی ناحیه دو سنندج. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

هرسی، پ.؛ و بلانچارد، ک. ا. ج. (۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی، (ع. علاقه بند، مترجم)، موسسه انتشارات امیرکبیر. (چاپ اصلی ۱۹۷۷).

وزارت آموزش و پرورش (۱۳۸۳). سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی. انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

یگانه، م. (۱۳۷۵). مطالعات شناسایی و ارزیابی کمی و کیفی برنامه‌های بزرگداشت معلم در شهر تهران، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات آموزش و پرورش شهر تهران.

یونسکو (۱۳۹۰). مقام و منزلت معلم از دیدگاه یونسکو؛ مصوبه جلسه فوق‌العاده دولت‌ها راجع به منزلت معلمان و آموزگاران، (م. ت. سبزواری، مترجم)، مرسل. (چاپ اصلی ۱۹۶۶)

Commission on School Leader Preparation. (2006). *School Leader Preparation: A Blueprint for Change*. Illinois Colleges and Universities. U.S.A.

Coopers, & Lybrand. (1996). *Globalization in the new millennium: success strategies for high tech companies*. Santa Clara, Calif: American Association.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New

York: McGraw- Hill.

- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortage: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Louise Karen, S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment of sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Marlow, L., Inman, D., & Betancourt-Smith, M. (1997). Begining techers: Are they still leaving the profession? *The Clearing House*, 70(4), 211-214.
- Stigler, J. W., & Hiebert, J. (1999). *The Teaching Gap: Best Ideas from the world's teachers for improving education in the classroom*. New York The Free Press.
- Sun., Lucia (Bongran), & Ghiselli., Richard F.(2010).Developing a Conceptual Model of Brand Equity in the Hotel Industry Based on Aaker's Perspective. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 11(3), 147-161