دو فصلنامهٔ نظریه و عمل در برنامهٔ درسی
سال دوازدهم، شمارهٔ ۲۳بهار و تابستان ۱۴۰۳، ۱۸۶-۱۴۵

Journal of Theory & Practice in Curriculum
Vol.23 (12); 2024, 145-186

واکاوی وضعیت جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان: رویکرد گراندد تئوری [۱]

Analyzing the Current Model of Lifelong Learning in Farhangian University: a Grounded Theory Approach

محمد محمودی بورنگ[۲]، محمد اکبری[۳]، محسن آیتی [٤]

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان است. این پژوهش با رویکرد کیفی و با استفاده از روش داده بنیاد انجام گرفت. شرکت کنندگان شامل کلیه اساتید، شرکت‌کنندگان در این پژوهش، ۲۹ نفر از دانشجویان، اساتید و مدیران دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی بودند، که با شیوه نمونه‌گیری هدفمند و از نوع ملاک محور، به‌طور داوطلبانه، برای مشارکت در پژوهش انتخاب شدند. روش جمع‌آوری داده ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد. به‌منظور اعتبارسنجی و تأمین روایی و پایایی یافته‌های پژوهشی از معیارهای چهار گانه اعتباربخشی(باورپذیری)، انتقال‌پذیری، اعتماد بخشی و تائید پذیری لینکن و گوبا استفاده شد. از تجزیه و تحلیل داده ها ۲۰ مفهوم محوری به دست آمد که، که با توجه به مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین (۲۰۰۸) در قالب، پدیده محوری پژوهش (ضعف در فرهنگ‌سازی یادگیری مادام‌العمر)، شرایط علی (ضعف اجرایی و آموزشی دانشگاه، غفلت از فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر، ضعف دانشجویان در یادگیری خود راهبر)، راهبردها (تأکید بر فرایند مدیریت دانش دانشجویان، شبکه‌سازی و تعامل میان اساتید)، عوامل زمینه‌ساز (فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی)، عوامل مداخله گر محدودکننده (بی‌توجهی به سازوکارهای مدیریتی در یادگیری مادام‌العمر، کم توجهی توجه به پویایی محیطی در دانشگاه) و پیامد (ضعف توانمندی های خود راهبر دانشجو معلمان در فرایند ارتقا ظرفیت‌های یادگیری) سازمان‌دهی شد.

واژگان کلیدی: دانشگاه فرهنگیان، یادگیری مادام‌العمر، نظریه داده بنیاد.

M. Mahmoodi boorang, M. Akbari, M. Ayati

Abstract: The purpose of this research is to investigate the current situation of lifelong learning in Farhangian University. This research was conducted with a qualitative approach and using the grounded theory method. The participants in this research were 22 students, professors and managers of Farhangian University of South Khorasan province. Who voluntarily participated in this research with a purposeful and criteria-based sampling method The method of data collection was semi-structured interview and open, central and selective coding method was used for data analysis. In order to validate and ensure the validity and reliability of the research findings, the four criteria of accreditation, transferability, reliability and verifiability were used. The results showed twenty central concepts, which according to the paradigm model of Strauss and Corbin (2002) in the form of the central phenomenon of the research (centralization and weakness in the culture of lifelong learning), causal conditions (weakness in the implementation and teaching of the university, neglect of the culture of learning and improvement continuous, students' weakness in self-directed learning), strategies (providing infrastructure, project-oriented and using active learning approaches, emphasis on the process of students' knowledge management, networking and interaction between professors), background factors (individual, university and extrauniversity), factors The limiting intervention (neglect of management mechanisms in lifelong learning, weak environmental dynamics in the university) and the consequence (weak expertise and self-leadership of student teachers in the process of improving learning capacities) were organized

Keywords: Farhangian University, lifelong learning, education.

---

۱ . تاریخ دریافت مقاله: ۱٤۰۲/۱۱/۲۷، تاریخ پذیرش: ۱٤۰۲/۱۲/۲۸

۲ . دانشجوی دکتری رشته برنامه ریزی درسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. رایانامه: m.mahmoodi@birjand.ac.ir

۳ . دانشیار رشته برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران(نویسنده مسئول). رایانامه akbaryborng@birjand.ac.ir

٤ استاد رشته برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. رایانامه: ir.ac.birjand@ayati.m

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مقدمه

طی سال‌های اخیر، تغییرات روزافزون جوامع، نوآوری‌ها، تغییرات فناورانه و پیشرفت‌های علمی، تغییرات وسیعی در زندگی افراد ایجاد کرده و به‌تبع این تغییرات سبک زندگی و نیازهای یادگیری افراد تغییر کرده است (طوسی و همکاران، ۱۴۰۱؛ یزدانی، حسنچاری، جوکار و شیخ الاسلامی، ۱۴۰۱؛ ژانگ، ژو، لی و کیو[1]، ۲۰۲۱). باوجود رشد شتابنده تغییرات و رقابت در عرصه جهانی، نمی‌توان با به‌کارگیری تصورات، روش‌ها و راهبردهای از پیش تعیین‌شده با چالش‌ها مقابله کرد و اطلاعات دوران تحصیل یا به عبارتی آموخته‌هایی که حاصل یادگیری‌های سنتی هستند، پاسخ گوی نیازهای افراد نیستند (زارع جعفری زواره و همکاران، ۱۴۰۱؛ تکول و دمیرل[2]، ۲۰۱۸) و انطباق سریع بادانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها، ضروری است (تاسچی و تیترک[3]، ۲۰۱۹). به این منظور، برای همگام شدن با شرایط جدید، نیاز است افراد همگام با تغییرات ابعاد مختلف دانشی، نگرشی و بینش خود را به‌روزرسانی کنند، اطلاعات جدید تولید کنند، مدام در حال یادگیری باشند، یا به عبارتی یادگیرنده مادام‌العمر باشند (ایچیچک و کارافیل[4]، ۲۰۲۱).

یادگیری مادام‌العمر موضوعی است که در قرن بیست و یکم به طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است و پس از شیوع همه‌گیری کووید-۱۹ اهمیت آن افزایش یافته است (هاکانداس لیویس[5]، ۲۰۲۳). اهمیت مسئله پرداختن به موضوع یادگیری مادام‌العمر در این است که به دلایل گوناگون ازجمله تغییرات

[1] Zhang, Zhu, Liu & Qiu
[2] Tekkol & Demirel
[3] Taşçı & Titrek
[4] Ayçiçek & Karafil,
[5] Håkansson Lindqvist

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

روزافزون محیط بیرونی انسان‌ها و غیرخطی بودن و پیش‌بینی‌ناپذیری جهان، نظام تعلمی و تربیت کنونی نتواند پاسخگوی نیازهای آموزشی جوامع در حال پیشرفت باشد و همچنان چالش‌هایی برای همگام شدن با این پیشرفت‌ها داشته باشد (زندی و معصومی‌فرد، ۱۳۹۷). لذا نظام آموزشی باید در دل آموزش‌های خود، با پرورش یادگیرندگان مادام‌العمر، زمینه را برای رویارویی با این شرایط آماده سازد. برای این‌چنین آموزش‌هایی در درجه اول، خود معلمان باید یادگیرنده مادام‌العمر بوده و این مبحث را نهادینه‌سازی کرده باشند چراکه امروزه تسلط معلمان به مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر از حیث افزایش انگیزه، احساس موفقیت کاری، ارتقا و توانمندی شخصی و درنتیجه کارایی و اثربخشی بهتر محیط مدرسه از ضروریات نظام آموزش‌وپرورش است (حسینی لرگانی و امانی، ۱۳۹۸).

معلمان به‌عنوان یادگیرندگان مادام‌العمر، ملزم هستند همواره دانش و توانمندی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را ارتقا داده و تغییرات و شایستگی‌های لازم را به‌صورت پویا در خود ایجاد نمایند (فتحی و همکاران، ۱۳۹۷). معلمان باید بتوانند همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای فراگیران و جامعه، توانایی‌های دانشی و روشی خود را ارتقا داده و از موقعیت‌های یادگیری متنوعی برای کسب عادات و مهارت‌های یادگیری مادام -العمر به جهت ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای خود بهره ببرند (السین و مولا[1]، ۲۰۱۹). نگاهی به بروندادهای تربیت‌معلم و آموزش معلمان و مقایسه آن‌ها بادانش، مهارت و نگرش موردنیاز در عصر حاضر، نشان می‌دهد که محصولات این نظام از صلاحیت و توانایی لازم در عرصه یادگیری مادام‌العمر برخوردار نیستند (مهدی زاده تهرانی، عصاره، مهر محمدی و امام‌جمعه، ۱۳۹۷). دانشگاه به‌واسطه ایجاد بسترها و زمینه یادگیرنده مادام‌العمر شدن دانشجویان می‌تواند سبب‌ساز حرکت

[1] Alsina & Mulà

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

نوین در این زمینه باشد (نمس[1]، ۲۰۱۹؛ یوباچز[2]، ۲۰۰۹). در این میان، دانشگاه فرهنگیان، که نقش مهم و اصلی را در امر آموزش معلمان بر عهده دارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (ادیب منش، ۱۴۰۱؛ روشن قیاس، لیاقتدار، زمانی و شریفیان، ۱۴۰۰). دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان آموزش ابتدایی و دبیران متوسطه اول و دوم و هنرستان‌ها و نیروی انسانی (کارکنان) وزارت آموزش و پرورش در ایران است (وزارت آموزش و پرورش ایران، ۱۳۹۰). بنابراین می‌توان گفت که تجارب دانشجویان در دوره‌های تربیت‌معلم و دانشگاه فرهنگیان، پیامدهای وسیعی در همه زمینه‌ها و سطوح مختلف نظام آموزشی به دنبال دارد (مهر محمدی، ۱۳۹۵).

دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین منابع تأمین نیروی انسانی موردنیاز آموزش‌وپرورش راهبردهایی هم چون نوآوری و تحول در رشته‌ها، ساختار و محتوای برنامه‌های درسی با رعایت الزامات اسناد فرادستی مانند سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، سند برنامه درسی ملی، نقشه جامع علمی کشور و سند دانشگاه اسلامی را نیز دنبال می‌کند (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). بااین‌حال پژوهش‌های انجام‌شده نشان از وجود ضعف‌هایی در برنامه درسی ازجمله تمرکزگرایی و عدم انعطاف و مقاومت در برابر مشارکت معلمان (عارفی، مهرام، سلیمون و کرمی، ۱۴۰۰؛ مهدی زاده و محمودی بورنگ، ۱۳۹۴؛ امین خندقی و وفائی، ۱۳۹۰)؛ عدم توانایی در به‌روزآوری و انطباق با نیازهای حرفه معلمی (میرعارفین، مهر محمدی، علی عسگری و حاجی حسن نژاد، ۱۳۹۹)؛ بی‌توجهی به تفاوت‌های فردی و فرهنگی (کیانی و عسکری متین، ۱۳۹۷) است. از طرفی پژوهش‌های متعددی یادگیری مادام‌العمر را از شایستگی‌های مورد انتظار معلمان قلمداد کرده‌اند (توکانتز[3]،

[1] Németh
[2] Ubachs
[3] Tovkanets

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

۲۰۱۸؛ چو و همکاران[1]، ۲۰۱۷؛ گوروا و زلوا[2]، ۲۰۱۷، بتیس[3]، ۲۰۱۵؛ علی محمدی، جباری و نیازآذری، ۱۳۹۹؛ اکرمی، ۱۳۹۹؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۹). لذا اهمیت و ضرورت یادگیری مادام‌العمر برای معلمان و ضعف‌های موجود در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان، باعث می‌شود لزوم توجه به برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر یادگیری مادام‌العمر ضروری جلوه نماید. در همین راستا، هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت جاری برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان از حیث توجه به یادگیری مادام‌العمر می‌باشد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر ازنظر رویکرد جز تحقیقات کیفی و ازلحاظ روش، مبتنی بر مطالعات داده بنیاد (گرندد تئوری) است. این پژوهش از رویکرد سیستماتیک اشتراوش و کوربین برای دستیابی به الگوی جاری استفاده گردید. در روش سیستماتیک، مراحل محقق فرایند کدگذاری را با روش و فن مشخص و بر مبنای مراحل سه‌گانه، کدگذاری باز، محوری و انتخابی به اجرا درمی‌آورد و فعالیت نهایی در قالب الگوی پارادایمی عرضه شد (فراستخواه، ۱۳۹۸). جامعه موردمطالعه در پژوهش حاضر، دانشجویان، مدیران و اساتید دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی بودند؛ که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند و از نوع ملاک محور، نمونه‌گیری شدند و فرایند مصاحبه و جمع‌آوری اطلاعات از نمونه موردنظر تا رسیدن به اشباع نظری و تکرار کدهای به دست آمده، ادامه یافت. ازاین‌رو مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۱۱ نفر از اساتید دانشگاه فرهنگیان (ملاک ورود به پژوهش، داشتن حداقل سه سال سابقه خدمت تجربی در دانشگاه فرهنگیان و تدریس در این دانشگاه)، ۱۵ نفر از دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

[1] Chu et al
[2] Gyurova & Zeleeva
[3] Bates

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

(ملاک ورود، سپری نمودن حداقل ٤ ترم تحصیلی در دانشگاه فرهنگیان) و ۳ نفر از مدیران دانشگاه فرهنگیان (ملاک ورود، حداقل ۲ سال سابقه فعالیت تجربی در فضای دانشگاه) بودند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهشی، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود.

فرایند تحلیل داده‌های حاصل از متن مصاحبه‌ها نیز با توجه به اهمیت آن در رویکرد نظریه داده بنیاد، هم‌زمان با جمع‌آوری اطلاعات در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری، انتخابی) انجام شد. روایی و اعتبار یابی پژوهش با روش ارزیابی لینکلن و گوبا (۱۹۹٤) بر پایه چهار معیار اعتباربخشی(باورپذیری)، انتقال‌پذیری، اعتماد بخشی و تائید پذیری صورت پذیرفت. در پژوهش حاضر به‌منظور اعتباربخشی از فن خود بازبینی محقق، به‌منظور انتقال‌پذیری از فن غنی‌سازی و بیان دقیق اسناد موردمطالعه استفاده شد. به‌منظور اعتماد بخشی و تائید پذیری فرایند کدگذاری ومولفه ها به همراه متخصص برنامه درسی، موردبررسی و بازبینی قرار گرفت.

یافته‌ها

۱- پدیده محوری

مقوله محوری مضمون اصلی پژوهش است که اگرچه از درون پژوهش بیرون می‌آید اما یک مفهوم انتزاعی است (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۰). جهت یافتن پدیده محوری محقق با مقایسه و طبقه‌بندی مجدد به تغییر، تکمیل، ترکیب و توسعه مقوله‌ها به‌صورت مستمر پرداخت (اشتراس و کوربین،۱۹۹٦؛ کوربین و اشتراس، ۲۰۰۸). در پژوهش حاضر مرکز ثقل الگوی جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان**" ضعف در فرهنگ‌سازی یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه"** استخراج گردید. در این زمینه تحلیل مصاحبه‌ها به سه مقوله محوری ضعف ساختاری دانشگاه درزمینه یادگیری مادام‌العمر، کم توجهی به رویکردهای سازنده گرا در برنامه درسی، اولویت دهی پایین به نهادینه‌سازی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

فرهنگ یادگیری در عرصه اجتماعیمنجر شد. نتایج در جدول ۱ نشان داده‌شده است.

جدول۱: پدیده محوری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان

نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان(کدباز)	کد محوری	کد منتخب
ضعف در تدوین برنامه‌ها و فعالیت‌های مرتبط با ایجاد برنامه‌های یادگیری	**ضعف ساختاری دانشگاه در زمینه یادگیری مادام‌العمر**	**ضعف در فرهنگ‌سازی یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه**
کم توجهی به پژوهش‌ها و طرح‌های پژوهشی مرتبط با یادگیری مادام‌العمر در برنامه‌های پژوهشی دانشگاه		
بی‌توجهی به توانمندسازی دانشجو معلمان در خود توسعه‌ای و خود راهبری در جریان یادگیری شخصی		
توجه ناکافی به گفتمان سازی آموزشی پیرامون مباحث تخصصی و حرفه‌ای در دانشگاه		
عدم توجه نسبی به شایستگی‌های یادگیرنده مادام‌العمر در شاخص‌های گزینش و استخدامی دانشجو معلمان		
بی‌توجهی به گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی دانشگاهی و فعال‌سازی آن		
موضوع محوری در برنامه درسی و عدم توجه به شرایط یادگیرنده	**کم توجهی به رویکردهای سازنده گرا در برنامه درسی**	
استفاده از روش‌های تدریس غیرفعال		
استفاده از روش‌های فراورده‌ای و عدم توجه به کیفیت‌های یادگیری و فرایند یادگیری در ارزشیابی دانشجو معلمان		

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان(کدباز)	کد محوری	کد منتخب
غفلت از فرایندهای فراشناختی و تحلیلی در اجرای برنامه درسی		
کم‌توجهی به ارزش‌ها و مفاهیم علمی در جوامع غیردانشگاهی	**اولویت دهی پایین به نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری در عرصه اجتماعی**	
بی‌انگیزگی و رخوت جمعی در سطح نظام آموزشی		
ضعف در همکاری و کارگروهی میان دانشگاه و سایر نهادهای مرتبط با فرهنگ‌سازی یادگیری مادام‌العمر		
عدم توجه به موقعیت‌های اجتماعی و فرهنگی و بسترهای شکل‌گیری آن در تدوین برنامه‌های یادگیری محور		
کم‌توجهی به چرخه انتقال و انتشار دانش و عمل مبتنی بر نظریه در جامعه پیرامونی		

۱-۱ ضعف ساختاری دانشگاه در نهادینه‌سازی یادگیری مادام‌العمر

بنا به اهداف متصور برای دانشگاه فرهنگیان برگرفته از کمسیون ملی یونسکو در تشکیل کرسی معلمان به‌عنوان یادگیرندگان مادام‌العمر (۱۳۹۵) نهادینه‌سازی یادگیری مادام‌العمر در معلمان به‌عنوان یک ضرورت شناخته‌شده است. بااین‌حال تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان‌دهنده آن است که دانشگاه فرهنگیان درزمینه نهادینه‌سازی یادگیری مادام‌العمر در ارکان و قسمت‌های مختلف دانشگاه ضعیف عمل کرده است. در این زمینه، نقش گروه‌ها، انجمن‌ها

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

و ساختارهای آموزشی دانشگاه بیش از بقیه موارد به چشم می آید. در ادامه به برخی از نظرات مشارکت‌کنندگان مرتبط با این محور اشاره می‌شود:

دانشجو (٤) بیان داشت: "انجمن‌های دانشگاه فرهنگیان از اولویت های دانشگاه نیستند و فعالیت شاخص و متمایزی ندارند."که نشان دهنده ضعف ساختاری در استفاده از ظرفیت انجمن های دانشگاهی برای بسط و گسترش یادگیری دانشجویان است. یا استاد (۳) بیان داشت : " اولویت های پژوهشی دانشگاه بیشتر پیرامون موضوعات برنامه درسی و اجرای آن در کلاس درس است. کمتر موضوعات مربوط به یادگیری مادام العمر در اولویت ها دیده ام" که نشان دهنده تک بعدی بودن اولویت های پژوهشی کم توجهی به ابعاد یادگیری مادام العمر در این برنامه ها است. همچنین استاد (۳،۵) به کم توجهی به شاخص های یادگیری مادام العمر همچون خلاقیت، شایستگی دیجیتال و خودراهبری در برنامه های جذب دانشجومعلمان اشاره داشتند که بیانگر ضعف ساختاری برنامه های جذب در زمینه نهادینه سازی یادگیری مادام العمر است.

۲-۱ عدم توجه به رویکردهای سازنده گرا در برنامه درسی

رویکردهای سازنده گرا با مشارکت دهی دانشجو در ساخت دانش به یادگیری معنادار و توام با فضای واقعی به او کمک می کند و همین مورد زمینه ادامه دار شدن یادگیری او را میسر می سازد (محمد و کینیا[1]، ۲۰۲۱). این نظریه مبتنی بر این فرض اساسی است که دانش و یادگیری ماهیت بناشدنی دارند. در همه انواع ساخت وساز گرایی، نظیر ساخت وساز گرایی پردازش اطلاعات، اجتماعی، تعاملی، شناختی، رادیکال و رویکردهای فرهنگی- اجتماعی، دعاوی سنتی شناخت معرفتی در مورد دانش به منزله ی بازنمایی واقعیت را رد کنند (واندرستراین ، ۲۰۱۸). در کانون توجه تمام رویکردهای سازنده گرایی، فهم ذهنی تجربی و شخصی از دانش بشری و درنتیجه دانش علمی قرار دارد.

[1] Mohammed & Kinyó

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

سازنده گرایی معتقد است دانش به طور فعال و از طریق فرایندهای شناختاتی و تحلیلی به وسیله ی فراگیر ساخته می شود(خروشی، ۱۳۹۹). به عقیده مشارکت‌کنندگان، برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان در اجرا دارای ضعف‌هایی است و کمتر نقش دانشجو به عنوان تحلیل گر و یادگیرنده ای با شرایط منحصر به فرد در این برنامه‌ها لحاظ می‌شود. در ادامه به نمونه¬ای از بیانات مشارکت‌کنندگان اشاره می¬شود. *" بی‌انصافی هست اگه بگم همه اساتید ولی بیشتر اساتید در دانشگاه ما یک پاور از موضوعات نظری مربوط به حیطه تدریس خودشون دارن و اینجور که من متوجه شدم این پاورپوینت و یا منبع پیش آماده برا ورودی‌های بعدی هیچ تغییری هم نمی کنه." (دانشجو، ۸). همانگونه که از این نظر و نظرات اینچنین که در مصاحبه وجود داشت برداشت می شود، در اجرای برنامه درسی نقش دانشجو کمتر دیده شده است و بیشتر، برنامه ای یکسان برای آموزش لحاظ می شود. و پاورپوینت و آموزش اسلایدی که برای دانشجویان سال های قبل بوده است بدون تغییر به دانشجویان ورودی جدید نیز تدریس می شود و عملا جنبه بروزآوری و استفاده از رویکردهای تعاملی که از ویژگی های همه رویکردهای سازنده گرایی در برنامه درسی است، به حاشیه می رود.*

۳-۱ اولویت دهی پایین به نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری در عرصه اجتماعی

یکی دیگر از محورهای پدیده فوق‌الذکر، انفعال اجتماعی در نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری و بی توجهی به آن است. در این زمینه، همواره یکی از ارکان یادگیری مادام العمر برای دستیابی به اهداف خود، توانایی تحرک اجتماعی[1] و ارزش بخشی اجتماعی[2] است (کریستنسن و کرفت[1]، ۲۰۲۱). به شکلی که

[1] social mobility
2 The social value

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مصاحبه‌کنندگان و مشارکت‌کنندگان در پژوهش معتقد بودند «ارزش‌های مرتبط با یادگیری و علم‌اندوزی در جامعه کمرنگ شده است.» (استاد، ۵) و این تأثیر خودش را در بخش‌های مختلف دانشگاهی و غیردانشگاهی گذاشته است. به شکلی که «دانشجویان به‌شدت منفعل شدند و پذیرش بی‌چون و چرایی در برابر خواسته‌های بیرونی دارن. حتی حاضر نیستند دلیل فعالیت‌ها یا باورهاشون بپرسند انگار اصلاً براشون مهم نیست." (استاد، ۳) و این عدم علاقه یا بی‌تفاوتی نسبت به یادگیری و ابعاد آن را می‌توان در اینکه «جامعه ما به عمل مبتنی بر نظریه توجه کمی داره و بیشتر داریم تاوان آزمایش و خطا را می‌دهیم.» مجموع این عوامل نشان‌دهنده انفعال اجتماعی در نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری دارد.

۲- شرایط علّی

شرایط علّی آن دسته از رویدادها و وقایع هستند که بر پدیده‌ها اثرگذارند (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۰). به عبارتی می‌توان گفت شرایط علی، حوادث و اتفاقاتی است که به وقوع یا رشد و توسعه پدیده محوری می‌انجامند. شرایط علی در هر پژوهشی نشان‌دهنده شرایط و مفاهیمی است که پدیده اصلی متأثر از آن است در این پژوهش شرایطی و عواملی را که عامل اصلی به وجود آورنده شرایط کنونی وضعیت یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان است را در این گزاره سازمان دادیم. نتایج در جدول شماره ۲ گزارش‌شده است.

جدول۲: عوامل و شرایط علی مؤثر بر وضعیت یادگیری مادام‌العمر دانشگاه فرهنگیان

کدباز	کد محوری	کد منتخب
کم‌توجهی به برنامه درسی پنهان در اجرای	**ضعف اجرایی**	[illegible]

[1] Christensen & Craft

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

کدباز	کد محوری	کد منتخب
سیاست‌های دانشگاهی	**دانشگاه**	
پرهیز از دادن اختیار به مناطق و پردیس‌های مختلف در راستای چابک سازی و استفاده از ظرفیت‌های خلاق دانشگاهی درزمینه یادگیری		
اجرای ناقص طرح‌های پژوهش محور در دانشگاه		
استفاده از روش‌های تدریس غیرفعال در آموزش		
ضعف سیاست های حمایتی دانشگاه در جلب نظر نسبت به استفاده استفاده از فناوری‌های آموزشی مبتنی بر وب		
بی‌توجهی به چرخه مدیریت دانش و نهادینه‌سازی آن بین دانشجویان	**عدم توسعه فرهنگ یادگیری**	
ضعف در برگزاری کارگاه‌ها و درس گروهی‌های توانمند ساز در دانشگاه		
انفعال گروه‌ها و انجمن‌های علمی و حرفه‌ای در دانشگاه		
غفلت از رویکردهای یادگیری مستمر و ظرفیت جشنواره‌های رقابتی درزمینه توسعه فردی		
ضعف ساختاری دانشگاه درزمینه فراهم‌سازی سخت افزاری و به‌روزرسانی منابع یادگیری		
کم‌توجهی نسبت به استفاده از منابع استدلال محور و توانمند ساز در بین دانشجویان	**ضعف دانشجویان در یادگیری خود راهبری**	
ضعف در طراحی برنامه‌های یادگیری شخصی مبتنی بر تفاوت‌های فردی		
ضعف باور به توانمندی‌های فردی در میان		

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

کدباز	کد محوری	کد منتخب
دانشجویان		
عدم پذیرش مسئولیت یادگیری از سوی دانشجویان و واسپاری آن به عوامل بیرونی		

تحلیل و بررسی نظرات مشارکت‌کنندگان نشان داد که عوامل علّی مؤثر بر وضعیت یادگیری مادام‌العمر دانشگاه فرهنگیان شامل، ضعف اجرایی و آموزشی دانشگاه، عدم‌توسعه فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر، ضعف دانشجویان در یادگیری خود راهبری است.

۱-۲ ضعف اجرایی دانشگاه: عدم توانمندی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در اجرای مناسب برنامه‌های اجرایی، ازجمله عواملی بود که در به وجود آمدن وضعیت جاری یادگیری مادام‌العمر دانشگاه فرهنگیان نقش داشتند. در این زمینه پژوهش های مرتبط با مبانی نظری این حوزه نیز عدم توجه به آموزش سازنده و فعال را در زمینه انفعال در راستای یادگیری مادام العمر موثر می دانستند (ژانگ، ژو، لی و کیو، ۲۰۲۱). در ادامه به نمونه‌ای از نقل‌قول‌های مرتبط با این بخش اشاره می‌شود:

استاد (٤) دراین‌باره گفت: " به نظرم بهتره یه سری تغییراتی در روش‌های مورداستفاده در آموزش ها گرفته بشه و مقداری دست دانشجو در استفاده از منابع مختلف و ترکیب یادگیری حضوری و مجازی باز گذاشته بشه که متاسفانه الان اینجور نیست." همانگونه که اشاره شد، درجاتی از اختیار دهی به دانشکده های استانی نیاز است که واگذار گردد تا با توجه به تفاوت های بومی و دانش شخصی سازی شده متناسب با برنامه درسی پنهان (شرایط دانشجو، بافت محلی و میزان دسترسی به منابع و ...) برنامه درسی اجرا گردد. بنابراین " کم توجهی به برنامه درسی پنهان در سیاست های دانشگاهی" و تمرکز گرایی در برنامه

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

درسی" از جمله علل به وجود آمدن وضعیت فعلی یادگیری مادام العمر در دانشگاه بود که مورد اشاره قرار گرفت.

۲-۲ عدم توسعه فرهنگ یادگیری: فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر به دنبال افزایش مستمر دانش و شایستگی‌هایی است که یک فرد و یا سازمان برای استمرار فعالیت و یادگیری مستمر در فضای حرفه‌ای و علمی به آن نیاز دارد (الت و رایچل[1]، ۲۰۲۲). در این زمینه دانشجویان معتقد بودند که »کارگاه‌ها و سمینارهای حرفه‌ای در پردیس‌ها کمتر موردتوجه قرار می‌گیرد.« و بخشی از این موضوع که فرهنگ یادگیری در دانشگاه در مسیر توسعه قرار ندارد به « انجمن‌ها های علمی و حرفه‌ای اکثراً غیرفعال هستند.» مربوط است و «جشنواره‌های مرتبط با توسعه فردی موردتوجه قرار نگرفته است.»

در راستای این بخش و مرتبط با آن برای نمونه استاد (۳) بیان داشت:

"در دانشگاه فرهنگیان، چرخه ارتقا و پیشرفت بر مبنای شاخص‌ها و معیارهای اصولی و سازنده تدوین‌نشده و بیشتر روابط بر ضوابط میچربه."بنا به مصاحبه های صورت گرفته که به نمونه ای از آن ها، پیش از این اشاره شد، شاخص ها و معیارهای یادگیری مادام العمر و ارتقا فردی در ارتقا و توسعه حرفه ای کمتر مورد توجه واقع شده است. که خود این موضوع در کم توجهی به برگزاری سمینارهای علمی و برگزاری جشنواره های یادگیری محور موثر بوده است و سبب کمرنگ شدن آن شده است.

۲-۳ ضعف دانشجویان در یادگیری خود راهبر: خود راهبری به‌عنوان یکی از شایستگی‌های موردنیاز معلمان در عصر جدید و همچنین مؤلفه‌های اساسی یادگیری مادام‌العمر ازجمله پیش‌نیازهای دانشجو معلمان برای موفقیت در حرفه معلمی است (مور[2]، ۲۰۲۰). بااین‌حال مصاحبه‌های به‌عمل‌آمده نشان‌دهنده آن

[1] Alt & Raichel
[2] Moore

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

بود که ازجمله علل وضعیت جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان، بی‌توجهی و ضعف خود راهبری دانشجویان است. در این زمینه به‌عنوان نمونه *استاد (۵) اشاره داشت: "دانشجویان متاسفانه درزمینه یادگیری خودشون بی‌تفاوت هستند. هستند دانشجویانی که سبک یادگیری خودشون رو هنوز به دست نیاوردن و توانایی برنامه‌ریزی برای خودشون بر مبنای ویژگی‌هاشون ندارن و این به نظرم برای یک دانشجو معلم اصلاً خبر خوبی نیست."* بنابراین، "کم توجهی به تشخیص سبک یادگیری فردی از سوی دانشجویان"، "عدم پیگیری جریان آموزش ورای مرزهای کلاسی" و "عدم پذیرش مسئولیت یادگیری" از جمله نشانگرهای شعف خودراهبری دانشجویان است که در این نظر و نظرات اینچنینی قابل برداشت بود.

۳- عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای نشان‌دهنده یکسری خصوصیات ویژه است که به پدیدهای دلالت می‌کند و محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیدهای در طول یک بُعد است که پدیده در آن نهفته است (اشتروس و کوربین، ۱۳۹۰). نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول٤ گزارش‌شده است.

جدول۳: عوامل زمینه‌ساز الگوی جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان

کدباز	کد محوری	کد منتخب
ضعف تمایل به گسترش جریان یادگیری ورای مرزهای کلاس درس	فردی	یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه
بی‌انگیزگی تحصیلی دانشجویان		
ضعف در علاقه‌مندی به حوزه‌های حرفه‌ای		

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

کدباز	کد محوری	کد منتخب
ضعف در مهارت‌های ارتباطی و توانمندی‌های گروهی		
ضعف در مسئولیت‌پذیری نسبت به یادگیری و ارتقای حرفه‌ای		
عدم وجود امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مناسب در راستای تسهیل یادگیری‌های مادام العمر	**دانشگاهی**	
بی‌توجهی به نقش شبکه‌های اجتماعی و استفاده از آن در همراه سازی و بسترسازی یادگیری در دانشگاه فرهنگیان		
ضعف در برنامه‌های درسی و انفعال آموزشی دانشگاه		
عدم استفاده از راهبردهای خودتنظیمی و تأکید بر آن در برنامه‌های دانشگاه		
کمرنگ شدن ارزش‌ها و باورهای علمی در جامعه پیرامونی	**فرا دانشگاهی**	
مشکلات معیشتی و رفاهی معلمان و کاهش منزلت اجتماعی		
عدم توانمندی دانشگاه در برقراری و تعامل با نهادهای فرا دانشگاهی درزمینه استمرار دهی به جریان یادگیری		
انعطاف‌پذیری و توانمندی جامعه درزمینه		

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

کدباز	کد محوری	کد منتخب
فراهم‌سازی بسترهای یادگیری		
فرهنگ‌سازی جمعی در ارتباط با یادگیری مداوم و عدم اکتفا به مدارک تحصیلی		

نظام آموزشی و اقتضائات آن نه در خلأ، بلکه در شرایط زمینه‌ای شکل می‌گیرد که بر آن اثرگذار است بنابراین توضیح زمینه‌های شکل‌گیری این فضا در سازمان به فهم عوامل زمینه‌ای مؤثر بر آن نیازمند است. مقوله شرایط زمینه‌ای همان‌طور که در جدول٤ ملاحظه می‌شود، شامل بنیان‌های اساسی مشتمل بر سه بخش فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی است که ذیل عنوان و یا محور قلمروهای زمینه‌ای گرد هم می‌آیند. در ادامه به تفکیک و ترتیب به ارائه نقطه‌نظرهای مرتبط با هر مؤلفه پرداخته می‌شود.

۱-۳ زمینه‌های فردی: این مولفه از مهم‌ترین عوامل مؤثر در وضعیت یادگیری مادام‌العمر دانشگاه فرهنگیان است. با توجه به تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان آنچه از مجموع کدهای قرارگرفته در این بخش ارائه شده است این است که ویژگی‌ها و خصائص فردی می‌تواند تعیین‌کننده در این زمینه باشند. لذا با توجه به این خصائص می‌توان در فرایند جذب و به‌کارگیری دانشجو معلمان به آن‌ها توجه ویژه داشت. دانشجویان در مصاحبه‌های انجام‌شده به «عدم علاقه برای پیگیری یادگیری‌های جانبی» (دانشجو۸)، اشاره داشتند یا اینکه « دانشجویان و دوستانم را که می‌بینم احساس می‌کنم از سر ناچاری و درماندگی به این رشته و این دانشگاه روی آوردن.» که این علاقه‌مندی را می‌توان در صحبت‌های اساتید پی‌جویی کرد جایی که «دانشجو معلمان در مهارت‌های ارتباطی ضعیف هستند و این موضوع کمتر در فرایند گزینش مدنظر قرارگرفته است.» (استاد، ٤) یا ضعف تعهد نسبت به ارتقای حرفه‌ای که از

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

بی‌توجهی نسبت به فرایند یادگیری دانشجویان در نظراتی همچـون « درس‌هـا و جزوه‌های خودش هم با دقت و از سر اشتیاق نمیخونه چه برسه بـه این‌کـه ایـن یادگیری و آموزش را ادامه بده» (استاد، ۳) قابل استنتاج اسـت و بـه‌عنوان عامـل فردی در این بخش مدنظر قرار گرفت." لذا "ضعف انگیزشی" و "بی توجهی به توسعه حرفه ای و پیگیری یادگیری ورای مرزهـای کلاسـی" از جملـه ویژگـی های فردی موثر در وضعیت کنـونی یـادگیری مـادام العمـر در دانشـگاه اسـت. موضوعی که در پژوهش هایی با حوزه موضوعی مشابه همچـون گـوروا و زلـوا (۲۰۱۷) و بتیس (۲۰۱۵) نیز به آن اشاره شده است.

۲-۳ زمینه‌های دانشگاهی: طبق بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ضعف در ساختارهای دانشگاهی از زمینه‌های مؤثر بر یـادگیری مـادام‌العمر در دانشـگاه فرهنگیان است. برای نمونه، اینکه «در بسیاری از شبکه‌های اجتمـاعی، دانشـگاه حضور فعالی نداره» (استاد، ٤)، نشان‌دهنده عـدم توجـه بـه بسـترهای نوظهـور یادگیری مادام‌العمر است. به علاوه اینکه « روش‌های پـروژه‌ای و خـود راهبـری تحصیلی دانشجویان با این شیوه آموزش پاورپوینتی قابل ارتقـا نیسـت.» (مـدیر، ۲)، دال بر کم‌توجهی به راهبردهای خـودتنظیمی و تأکیـد بـر آن در برنامـه‌های دانشگاه است. که مجموعه این عوامل زمینه‌ها وبسـترهای شـکل‌گیری وضـعیت جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه بوده است. در این زمینه به‌عنوان‌مثال *استاد (۳) بیان داشت: "درواقع دیگه دنیا از ویـدئو پروژکتـور و سـخت‌افزارها عبـور کرده و در حال دست ورزی با هوش مصنوعی و ازاین‌دست موضوعاته اونوقت ما اینجا تو دانشگاه فرهنگیان حداقل وسائل و بسـترهای ارتبـاطی مثـل اینترنـت درست‌وحسابی نداریم."*

از این نوع بیانات در مصاحبه های صورت گرفته، بارهـا مشـاهده شـد، کـه معتقد بودند دانشگاه در زمینه فراهم سازی بسـترهای سـخت افـزاری همچـون دیتاپروژکتور و دیتاسنتر برای کلاس های آنلاین و هاست برای برگزاری کـلاس

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

ها به شیوه آنلاین و ... ضعف هایی دارد (استاد، ٤، ٩). همچنین نقش شبکه های اجتماعی به عنوان عاملی موثر و فراگیر در نهادینه سازی ابعاد یادگیری مادام العمر نیز به حاشیه رفته است و محدود به چند شبکه خاص و آن هم با میزان فعالیت محدود شده است (دانشجو، ١٢).

٣-٣ زمینه‌های فرا دانشگاهی: از دیگر زمینه‌های مؤثر بر یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان، حوزه‌ها و بخش‌های فرا دانشگاهی است که باعث شده است فرهنگ مربوط به یادگیری مادام‌العمر در جامعه رو به افول گذارد. اینکه «وقتی دانشجو به آینده و وضعیت آتی خودش نگاه میکنه از الان به فکر شغل دومه» نشان‌دهنده اضطراب دانشجو معلمان است که برگرفته از وضعیت آیندگان در این مسیر شغلی است. همچنین *اشاره اساتید به این موضوع که «با وضعیتی که الان در جامعه و وضع اقتصادی پیش اومده آموزش و یادگیری از اولویت‌های افراد خارج‌شده. شما در نظر بگیرید که عامه مردم در حال برطرف کردن نیازهای اقتصادی خودشون هستند."* دال بر زمینه‌های فرا دانشگاهی و دغدغه‌های جانبی است که بر وضعیت یادگیری مادام‌العمر و پیگیری علائق حرفه‌ای ایشان تأثیرگذار است." در تحلیل و بررسی نقطه نظرهای اینچنین، آنچه بیشتر جلب توجه می نمود، زمینه های فرادانشگاهی و اجتماعی مانند "مشکلات اقتصادی" و "افول جایگاه اجتماعی معلمان به عنوان آینده دانشجومعلمان" و در نتیجه کاهش انگیزه ایشان بود که از زمینه های فرادانشگاهی و اجتماعی نشات می گرفت. همچنین "بی توجهی به ظرفیت نهادهای گسترش یادگیری همچون کتابخانه ها، نهادهای هنری و فرهنگی و ... در تعامل با دانشگاه" از دیگر ابعاد فرادانشگاهی موثر بود.

٤- راهبردها

راهبردها، استراتژی‌هایی هستند که باهدف خاصی برای اداره و کنترل پدیده موردنظر صورت می‌پذیرد (اشتراوس و کوربین، ١٣٩٠). راهبردها مبتنی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

برکنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و بازخورد پدیده موردبررسی هستند. در پژوهش حاضر تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد نشان‌دهنده دو راهبرد شامل تأکید بر فرایند مدیریت دانش دانشجویان، شبکه‌سازی و تعامل میان اساتید بوده است. نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول۳ گزارش‌شده است.

جدول٤: راهبردهای نهادینه‌سازی یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان

کدباز	کد محوری	کد منتخب
توجه به فرایندهای ساخت دانش بر مبنای تفاوت‌های فردی در دانشجویان	**فرایند مدیریت دانش دانشجویان**	**تقویت زیرساخت‌ها و طراحی برنامه‌های شبکه محور**
توجه به دانش انتقالی و توانایی انتقال یادگیری به محیط واقعی		
تسهیم و اشتراک دانش و منابع یادگیری بین دانشجویان		
استفاده از سامانه‌های مدیریت یادگیری الکترونیک و فضای اشتراکی آن در میان دانشجویان و اساتید		
توجه به دانش ضمنی و صریح و توانایی به اشتراک‌گذاری آن		
ایجاد بسترهای تعاملی و ارتباطی مبتنی بر مباحث تخصصی بین اساتید	**شبکه‌سازی و تعامل میان اساتید**	
ایجاد جلسات منظم گروه‌های آموزشی و نشست های تخصصی پیرامون موضوعات درسی و آموزشی		
استفاده از رسانه‌های اجتماعی در راستای شبکه‌سازی و بسط یادگیری به محیط‌های غیر کلاسی		
توجه به توسعه حرفه‌ای مشارکتی در میان اساتید و ارتقا حرفه‌ای بر مبنای فعالیت‌های یادگیری		

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

تحلیل مصاحبه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد راهبردهای نهادینه‌سازی یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان را می‌توان در چهار مؤلفه محوری مذکور سازمان داد که در ادامه به ارائه هرکدام از این راهبردها خواهیم پرداخت:

۱-٤ فرایند مدیریت دانش دانشجویان: طبق دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش از دیگر شاخص‌های موردتوجه در یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان، تأکید و توجه به فرایندهای مدیریت دانش در میان دانشجویان است. در ادامه به بیان تعدادی از نقل‌قول‌های مرتبط با این شاخص پرداخته می‌شود:

دراین‌باره دانشجو (١٦) بیان داشت: *من با شناختی که از خودم دارم آموزش‌های مجازی را خیلی دوست دارم و پیگیری می‌کنم. برای دوره‌های ماه رمضان از سایت فرادرس که دارای دوره‌های بسیار مفید درزمینه آموزش هنر و مرتبط با حیطه کاری است استفاده کردم و به نظرم بسیار هم مفید بود. در همین راستا این سایت و دوره‌های جذاب آن را در خوابگاه به دوستانم هم معرفی کردم. گاهی اوقات که کتاب خوب یا فیلم خوبی هست که آموزنده و مطلب مفیدی داره هم ازنظرات و هم پیشنهاداتشون استفاده می‌کنم. این به اشتراک‌گذاری موارد کاربردی خیلی به یادگیری من کمک کرده است."*

۲-٤ شبکه‌سازی و تعامل میان اساتید: نشست های تخصصی و استفاده از بسترهای مجازی در این بخش برای تعامل سازی بسیار می‌تواند مفید باشد. این تعامل و شبکه‌سازی کمک می‌کند که اساتید خودشان نیز به مقام الگویی و نقش خودشان در نهادینه‌سازی یادگیری مادام‌العمر پی برده و از آن استفاده نمایند. به‌عنوان نمونه استاد (١٥) بیان داشت: "*الان هر جامعه‌ای که می‌خواهد ارزش‌ها و فرهنگ را نهادینه کنه باید به بحث رسانه و ایجاد رسانه‌های ارتباطی سالم توجه ویژه داشته باشه. دانشگاه فرهنگیان هم از این قاعده مستثنی نیست.*" بنابر آنچه بیان شد، توجه به فراهم سازی سامان های تعاملی مدیریت یادگیری

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

دانشجویان و فراهم سازی زمینه اشتراک دانش بین دانشجویان با همدیگر و همچنین انتقال آموخته ها به فضای واقعی از طریق توسعه و هدفمندسازی برنامه کارورزی از دیگر راهبرد های یادگیری مادام العمر برای دانشجویان است. در این زمینه آنچه بیشتر مدنظر بوده است، توانایی استفاده از خرد جمعی و هم افزایی در تدوین برنامه های یادگیری حرفه ای برای اساتید دانشگاه است که زمینه ارتقا دانش تخصصی و بهره مندی از تجارب مفید را برایشان فراهم می سازد. لذا راهبردهایی همچون " ایجاد جلسات منظم برای هم اندیشی اساتید" به خصوص اساتیدی که به ارائه یک درس یکسان در دانشگاه مشغول هستند و "طراحی کانال ها و شبکه های تعاملی برای اساتید" از دیگر زمینه های هم افزایی و اشتراک دانش بین اساتید است که به عنوان رارهبرهای موثر در زمینه نهادینه سازی یادگیری مادام العمر شناخته شد.

۵- عوامل مداخله‌گر(محدودکننده)

در بین تجارب مشارکت‌کنندگان، برخی از عوامل سازمانی و انسانی به‌عنوان محدودکننده یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان بیان شدند. این عوامل مانع از اثربخشی برنامه‌های مربوط به اهداف پژوهش می‌شوند. نتایج این بخش از یافته‌ها در جدول۶ گزارش‌شده است.

جدول۵: عوامل مداخله‌ای محدودکننده یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان

کدباز	کد محوری	کد منتخب
ضعف در گزینش و ارائه چارچوب‌های گزینشی در راستای شایستگی‌های یادگیری مادام‌العمر	**کم‌توجهی به سازوکارهای مدیریتی در یادگیری**	**چالش‌های یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان**
ضعف توانایی مدیران در بهره‌گیری از فرصت‌های موجود و عدم توجه ایشان به		

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

کدباز	کد محوری	کد منتخب
صلاحیت‌های یادگیری مادام‌العمر	**مادام‌العمر**	
ضعف در تدوین خط و مشی‌های ارتقا فردی ورای چارچوب‌های کلاسی برای دانشجو معلمان		
کم‌توجهی به ارائه چارچوب‌های ارزشیابی و سنجش دانشجو معلمان بر مبنای مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر		
ضعف در مهارت‌های ارتباطی دانشگاه برای دستیابی به یادگیری های جمعی		
حمایت و پشتیبانی ناکافی از سیاست‌ها و فعالیت‌های مرتبط با یادگیری مادام‌العمر		
عدم توجه به فعالیت‌های دانشگاه در ایجاد فرصت‌هایی برای فعالیت‌های فرابرنامه ای و بیرون از چارچوب‌های کلاسی	**عدم توجه به پویایی محیطی در دانشگاه**	
عدم توجه به ارائه و تقویت فرصت‌های کاربست آموخته‌ها در محیط کار (ضعف برنامه‌های کارورزی)		
ناتوانی دانشگاه درزمینه‌ سازی تعاملات بین دانشگاهی و فرانهادی در راستای گسترش مرزهای یادگیری		
عدم توجه به برنامه‌ریزی‌های مرتبط با یادگیری		

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

کدباز	کد محوری	کد منتخب
مادام‌العمر برای ساعات غیر آموزشی دانشجویان		
عدم توجه به فرصت‌های متنوع ناشی از فراهم‌سازی محیط‌های رشد حرفه‌ای برای اساتید		
رخوت و بی‌انگیزگی دانشجویان نسبت به موضوعات آموزشی و تخصصی حیطه کاری	**ضعف انگیزش و تلاش فردی دانشجو معلمان**	
نامناسب بودن نظام پرداخت و عدم تفکیک افراد به لحاظ دانش تخصصی و توسعه فردی در آموزش‌وپرورش		
چندشغله بودن افراد و اساتید در سازمان آموزش‌وپرورش و دانشگاه فرهنگیان به دلیل محدودیت‌های درآمدی		
بی‌توجهی و احساس عدم نیاز به توسعه فردی مستمر در بین دانشجو معلمان		
عدم توجه به خودتنظیمی و برنامه‌ریزی‌های فردی		

نتایج به دست آمده از تحلیل مصاحبه ها نشان داد که موانـع و چـالش‌هـای یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان را می‌توان در ۳ دسته اصلی بی‌تـوجهی به مکانیسم‌های مدیریتی در یادگیری مادام‌العمر، عدم توجه به پویایی محیطی در دانشگاه، قرارداد. که در ادامه به شرح و بسط این چالش‌ها پرداخته می‌شود.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

۵-۱ کم‌توجهی به مکانیسم‌های مدیریتی در یادگیری مادام‌العمر: این دسته از عوامل محدودکننده مربوط به موانع کلان است که دانشگاه در مسیر دستیابی به توسعه و اهداف یادگیری مادام‌العمر با آن‌ها مواجه می‌شود. مکانیسم های و سازوکارهای مدیریتی از قبیل، تیم سازی و تسهیل فرهنگ یادگیری در سازمان می تواند به بهبود یادگیری مادام العمر منجر شود، که نتایج بیانگر چالش هایی در این بخش ها بود.

دراین‌باره، به بیانات استاد (۹) استناد می‌شود:*". الان چیزی که من احساس می‌کنم در این دانشگاه بیشتر حرف‌شنوی از سطح بالای وزارتی است و عملاً خلاقیت و مدیریت دانشگاه نقش چندانی ندارن."*

۵-۲ عدم توجه به پویایی محیطی در دانشگاه: به عقیده مشارکت‌کنندگان اگر دانشگاه و محیط دانشگاه به سمت پویاسازی و تعامل و برگزاری نشست های تخصصی پیش برود تا حدود زیادی دانشجو معلمان برای یادگیری حرفه‌ای و ارتقا دانش آماده خواهند شد.

در همین راستا به بیانات دانشجو (٤) اشاره می‌شود: *"دانشگاه نهایت هنرش اینه که برای کلاس‌های درس دانشجویان اونم یه برنامه‌ریزی با هزارتا ایراد انجام بده و اصلاً توجهی به ساعات غیر آموزشی و برنامه‌های جانبی ندارن. اگه این اوقات به فعالیت‌های سازنده مثل برگزاری مناظره‌های علمی و یا نشست های تخصصی، جشنواره‌های حرفه‌ای و ... اختصاص داده بشه کم‌کم دانشجویان هم به این فکر می افتن که خودشون در این زمینه‌ها تقویت کنند و توسعه فردی خودشون اهمیت بدن."*

۵-۳ ضعف انگیزش و تلاش فردی دانشجو معلمان: یکی از موانع پیش روی تحقق یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان به عقیده مشارکت‌کنندگان و بر طبق احصا پژوهشگران، موانع فردی پیرامون انگیزش و پشتکار دانشجو

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

معلمان بود. در ادامه به بیـان نمونـه‌ای از بیانـات مشـارکت‌کنندگان در پـژوهش پرداخته می‌شود.

مدیر دانشگاه (۳) بیان داشت" *من با ۲۰ سال سابقه کاری به دنبال پیشـرفت و ارتقا نیستم در ابتدای ورود به معلمی بسیار علاقه‌مند به ارتقا و پیشرفت بـودم ولی اکنون و بعد از گذشت نزدیک به ۲۰ سـال علاقـه چنـدانی بـه پیشـرفت و دردسرهای مـرتبط بـا درس و تخصـص نـدارم چراکـه سیسـتم و سـازمان بـه پیشرفت‌ها بهایی نمی‌دهد.*"

٦- پیامدها

پیامدهای وضعیت جاری الگوی یادگیری مادام‌العمر در دانشـگاه فرهنگیـان، "ضعف تخصص و خود راهبری دانشجو معلمـان در فراینـد ارتقـا ظرفیت‌هـای یادگیری" شده اسـت. کـه باعـث ضـعف در شایسـتگی‌های فـردی و حرفـه‌ای دانشجو معلمـان، عـدم بـه‌روزآوری اطلاعـات تخصصـی و بی‌انگیزگـی ایشـان می‌شود. این پیامدها، زمینه اتلاف استعدادها، پتانسیل‌ها و منابع انسانی و مالی را فراهم می‌کند که باید موردتوجه ویژه قرار گیرد.

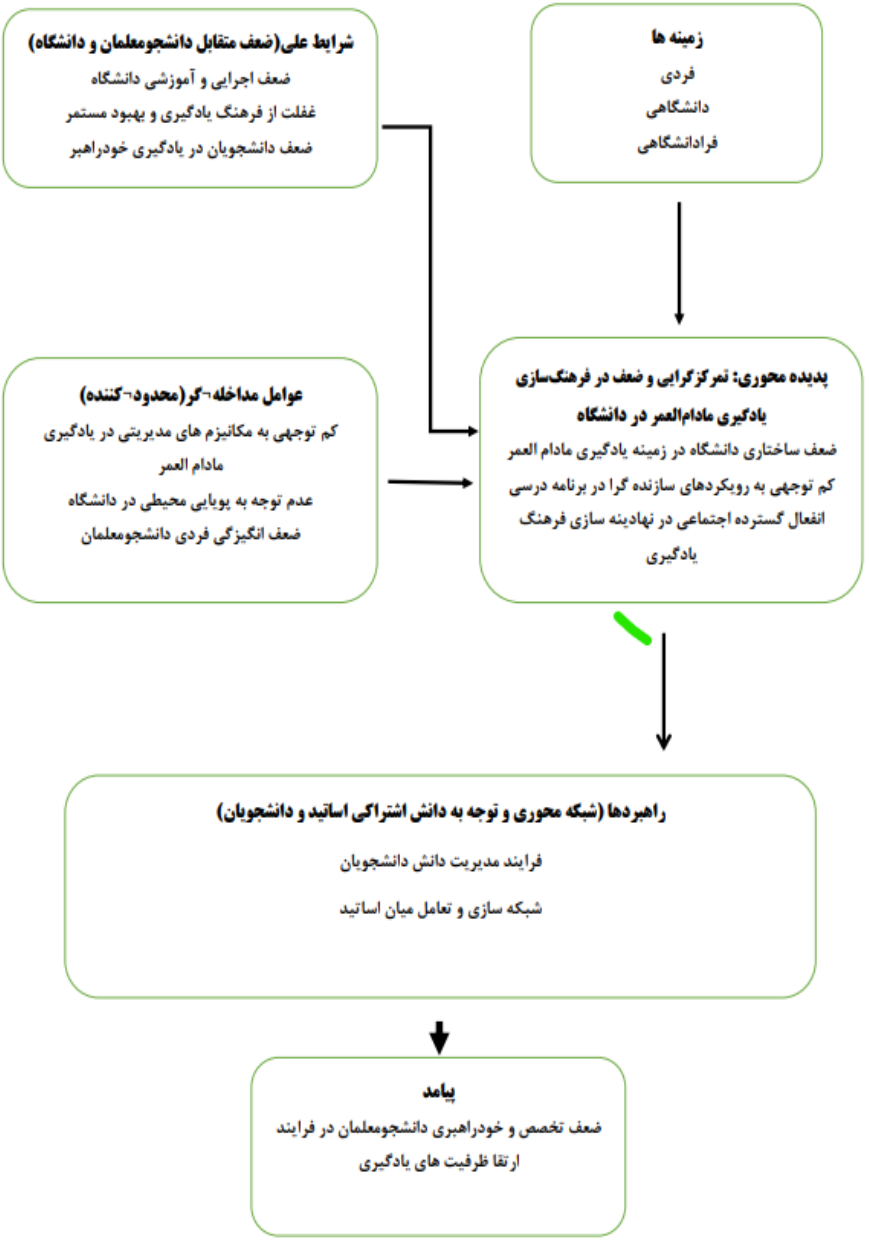
مدل پارادایمی برآمده از داده‌ها

در این مرحله، پس از به دست آوردن مقولـه‌ها، بـه تهیـه و طراحـی مـدل، برمبنای عوامل علی، عوامل بازدارنده (محدودیت‌ها)، عوامل زمینه‌ساز و ابعـاد و راهبردهای غنی‌سازی، پـرداختیم و سـپس پیامـدهای آن پرداختـه شـد. از میـان عوامل شناسایی‌شده، پارادایم کدگذاری انتخابی انجام شد و بر اساس آن ارتبـاط خطی میان کد ثانویه و کد محوری پژوهش شامل شرایط علّی، شرایط زمینـه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مشخص شد. با توجه بـه کدگـذاری بـاز، محوری و انتخابی؛ مدل پارادایمی الگوی جـاری یـادگیری مـادام‌العمر دانشـگاه فرهنگیان در شکل شماره ۱ ارائه‌شده است. بنـا بـه نظـر کرسـول (۲۰۰۵) یـک نظریه‌پرداز زمینه بنیاد می‌تواند نظریه خود را به سـه شـیوه ممکـن ارائـه نمایـد:

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

به‌صورت نمودار، بـه شـکل تشـریحی و روایـت یـک داسـتان و یـا به‌صـورت مجموعه‌ای از گزاره‌ها. در این پژوهش مدل خلق‌شـده بـه شـکل نمـودار ارائـه می‌شود؛ بدین منظور ابتدا از طریق نمودار الگوی جاری یادگیری مـادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیـان ارائـه می‌گـردد. در ایـن مـدل بـه‌طور شـماتیک بـه ابعـاد و محورهای تأثیرگذار در یادگیری مادام‌العمر دانشگاه فرهنگیان اشاره‌شده اسـت و سعی شده که به کامل‌ترین شکل ممکن بیانگر خلاصه نتایج پژوهش باشد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]



[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

بحث و نتیجه‌گیری

یادگیری مادام‌العمر برای معلمان با توجه به ماهیت شغلی و حرفه‌ای ایشان از اهمیت مضاعف برخوردار است، معلمان باید بتوانند همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای فراگیران و جامعه، توانایی‌های دانشی و روشی خود را ارتقا داده و از موقعیت‌های یادگیری متنوعی برای کسب عادات و مهارت‌های یادگیری مادام -العمر به جهت ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای خود بهره ببرند. دانشگاه فرهنگیان، به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین منابع تأمین نیروی انسانی موردنیاز آموزش‌وپرورش، وظیفه‌ای حیاتی بر عهده دارد و بررسی وضعیت دانشگاه فرهنگیان از حیث توجه به یادگیری مادام‌العمر برای دانشجو معلمان حیاتی می‌نماید. لذا در این پژوهش بر آن شدیم تا به بررسی وضعیت جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان بپردازیم. با توجه به روش پژوهش، داده‌ها به شکل کدگذاری و در بستر پارادایمی نظریه داده بنیاد سازمان‌دهی شدند. نتایج در این زمینه نشان‌دهنده آن بود که محور اصلی الگوی جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان، ضعف در برنامه محوری و فرهنگ‌سازی برای یادگیری مادام‌العمر است که در سه مقوله‌ی، ضعف ساختاری دانشگاه در زمینه یادگیری مادام‌العمر، عدم توجه به رویکردهای سازنده گرا در برنامه درسی و انفعال اجتماعی گسترده در نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری در جامعه قابل تبیین است. به‌عبارت‌دیگر ضعف دانشگاه فرهنگیان در زمینه‌سازی و طراحی برنامه‌های مرتبط با یادگیری مادام‌العمر و هم‌چنین بی‌توجهی و غفلت از رویکردهای سازنده گرا در ابعاد وسیع برنامه درسی سبب شده است وضعیت دانشجو معلمان از حیث توجه به یادگیری مادام‌العمر مطلوب نباشد. البته

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

همان‌طور که در مقوله‌های محور اصلی بیان شد، انفعال گسترده اجتماعی در زمینه نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری و توجه به آن موجب تشدید این وضعیت در بین دانشجو معلمان شده است. نتایج پژوهش در این بخش با یافته‌های یزدانی، حسینچاری، جوکار و شیخ الاسلامی (۱٤۰۱)، سواری و فرزادی (۱۳۹٦) و پاریسی و همکاران[1] (۲۰۱۹) قابل تبیین است. در این پژوهش‌ها به‌طور ضمنی به نقش برنامه درسی و فرهنگ یادگیری در زمینه‌سازی تحقق یادگیری مادام‌العمر در محیط‌های آموزشی تأکید شده است.

شرایط علی مؤثر بر پدیده محوری پژوهش با توجه به مصاحبه‌های به‌عمل‌آمده در سه بخش قابل‌تفکیک و بررسی بود. در مقوله ضعف دانشجویان در یادگیری خود راهبر و توانمندی‌های مرتبط با خودتنظیمی به عوامل فردی مؤثر همچون ضعف در باورهای خودکارامدی و مسئولیت‌پذیری دانشجو معلمان پیرامون برنامه‌های یادگیری و ارتقا فردی خویش و همچنین غفلت در استفاده از منابع تحلیلی و استدلال محور بیان شد. مقوله مؤثر بعدی، غفلت از فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر است که در مؤلفه‌های بی‌توجهی به مدیریت دانش و چرخه انتقال دانش، ضعف در برگزاری جشنواره‌ها، کنفرانس‌ها و رویدادهای علمی در دانشگاه و هم‌چنین انفعال گروه‌ها و انجمن‌های علمی دانشگاه قابل تفسیر است. دیگر عامل مؤثر، ضعف اجرایی و آموزشی دانشگاه است که به اجرای ناقص برنامه‌های پژوهش محور، غفلت از برنامه درسی پنهان و اجتناب از دادن اختیارات گسترده به پردیس‌های استانی در زمینه اجرا و طراحی برنامه‌های یادگیری محور اشاره دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش

[1] Parisi et al

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

هم‌راستا با نتایج پژوهش‌های اردلان و همکاران (۱۳۹۹)، گوروا و زلـوا (۲۰۱۷) و بتیس (۲۰۱۵) است. در این پژوهش‌ها نیز بـه نقـش عوامـل فـردی همچـون خودتنظیمی و خودکارامـدی در تحقـق یـادگیری مـادام‌العمر و هم‌چنـین نقـش محیط و گستردگی آن در بین عوامل مؤثر اشاره دارند.

زمینه‌های بروز وضعیت جاری یادگیری مادام‌العمر در دانشـگاه فرهنگیـان را می‌توان در سه محور زمینه‌های فردی، دانشگاهی و فـرا دانشـگاهی از یکـدیگر تفکیک نمود. زمینه‌های فردی مشتمل بر ابعاد فردی و مرتبط با دانشجو معلمـان و کارکنان دانشگاه است که سبب شده است به‌نوعی بی‌انگیزگی و رخـوت بـین دانشجو معلمان در جهت پیگیـری فعالیت‌هـای مـرتبط بـا یـادگیری مـادام‌العمر همچون (پیگیری برنامه‌های جانبی، توانمنـدی‌های گروهـی و تعهـد نسـبت بـه یادگیری) به وجود آید. زمینه‌های دانشگاهی به عوامل مرتبط با دانشگاه و فضای حاکم بر آن است که با مقوله‌هایی همچون ضعف در امکانـات سـخت‌افزاری و نرم‌افـزاری، ضـعف یادگیری‌هـای خـود راهبـر در محـیط دانشـگاه و انفعـال سیستماتیک آموزشی شناخته‌شده است. در انتهـا زمینـه‌های فـرا دانشـگاهی کـه باعث شده است فرهنگ مربوط به یادگیری مـادام‌العمر در جامعـه رو بـه افـول گذارد نیز در زمره زمینه‌های تأثیرگذار شناسایی شد. ذیل این محور نیز عـواملی همچون مشکلات معیشتی فرهنگیان که به بروز پدیده شغل دوم و سوم انجامیده است، اکتفا به مدارک تحصیلی ابتـدایی و کمرنـگ شـدن ارزش‌هـا و باورهـای علمی در جامعه پیرامـونی، از مجمـوع مصـاحبه‌های انجام‌شـده احصـا گردیـد. یافته‌های این بخش از پژوهش نیز با یافته‌های پـژوهش هـای مشـابه در داخـل ایران اردلان و همکاران (۱۳۹۹) و کیانی و عسـکری متـین (۱۳۹۷) و پـژوهش

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

های ملل دیگر همچون توکانتز (۲۰۱۸) که به بررسی یادگیری مادام العمر در کشورهای اروپایی پرداخته است، همخوانی و قرابت دارد. چرا که در این پژوهش ها نیز به نقش زمینه های فردی همچون توانایی خودراهبری و در کنار آن زمینه های اجتماعی همچون میزان توجه به یادگیری و اولیت آن در جامعه به عنوان بسترهای یادگیری مادام العمر تاکید صورت گرفته است.

با نگاهی عمیق و بازنگری در عوامل و مقوله‌های مرتبط با راهبردهای یادگیری مادام‌العمر دو راهبرد شامل تأکید بر فرایند مدیریت دانش دانشجویان، شبکه‌سازی و تعامل میان اساتید از مجموع مقوله‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های صورت گرفته به دست آمد. راهبرد تأکید بر فرایند مدیریت دانش دانشجویان به تسهیم و اشتراک دانش و منابع یادگیری و زمینه‌سازی انتقال دانش از طریق برنامه‌هایی همچون کارورزی و توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان اشاره دارد، چرا که مدیریت دانش چگونگی واردکردن اطلاعات و دانش خلق شده در کارکردهای یادگیری و نیازهای حرفه ای را برای دانشجومعلمان به ارمغان می آورد و باعث می شود، دوره های آموزشی برای ساختن محتوای الکترونیکی و کار با رایانه و اینترنت را فراگیرند تا بتوانند به عنوان افرادی توانا در فرایند یادگیری مادام العمر فعالیت کنند و تدریس کارآمدتری داشته باشند (اکبری و همکاران، ۲۰۱۷) و در انتها، راهبرد شبکه‌سازی و تعامل میان اساتید که به ایجاد بسترهای تعاملی و ارتباطی از طریق گروه‌های تخصصی و شبکه‌های اجتماعی میان اساتید می‌پردازد. این قسمت از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های علی محمدی، جباری و نیازآذری (۱۳۹۹)، امین خندقی و وفائی (۱۳۹۰) و دیویس و همکاران (۲۰۱٤) همخوانی دارد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

در بین تجارب مشارکت‌کنندگان در پژوهش سه محور پشتیبانی و حمایت سازمانی، توجه به برنامه درسی سازنده گرا و تعاملات و ارتباطات بین فردی منجر به‌عنوان عوامل تسهیلگر یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان عنوان شد. محور پشتیبانی و حمایت سازمانی به میزان ارزش‌گذاری و استفاده از سازوکارهای تشویقی و بسترساز در زمینه یادگیری مادام‌العمر دانشگاه فرهنگیان اشاره دارد. در این محور، مؤلفه‌های ظرفیت محور و توانمند ساز وجود داشتند. محور توجه به برنامه درسی سازنده گرا، با تأکید بر نقش برنامه درسی و اهمیت آن در نهادینه‌سازی یادگیری مادام‌العمر اشاره دارد. در این محور همان‌طور که بحث شد، برگزاری کلاس‌های فعال و سپردن یادگیری و مسئولیت آن به دانشجویان با استفاده از روش‌های فعال همچون پروژه در اولویت قرار دارد. و در انتها محور سوم یعنی تعاملات و ارتباطات قرار دارد، که بااتصال و مشارکت بخشی به فرایندهای دانشگاهی موجب شبکه‌سازی تخصصی و تداوم یادگیری درزمینه‌ٔ حرفه‌ای می‌شود. یافته‌های پژوهشی در این قسمت با نتایج پژوهش‌های حسینی لرگانی و امانی (۱۳۹۸) و چو و همکاران (۲۰۱۵) قابل تبیین است، چراکه در این پژوهش‌ها نیز به نقش فعالیت خود فراگیران در دستیابی به یادگیری مادام‌العمر و همچنین مشارکت و گروه سازی برای تحقق اهداف تأکید شده است.

محورهای بی‌توجهی به مکانیسم‌های مدیریتی در یادگیری مادام‌العمر، عدم توجه به پویایی محیطی در دانشگاه و عدم انگیزش و تلاش فردی دانشجو معلمان نیز به‌عنوان عوامل مخل و محدودکننده یادگیری مادام‌العمر دانشگاه احصا گردید. مکانیسم‌های مدیریتی و کم‌توجهی به تأثیرات آن در دانشگاه

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

فرهنگیان سبب شده است که شاهد ضعف‌هایی در جذب و گزینش مدیران و درنتیجه ضعف مدیریتی در این دانشگاه باشیم، عاملی که به‌مانند چتری بر سایر عوامل سایه افکنده است و سبب‌ساز بسیاری از نقص‌های فعلی دانشگاه است. محور عدم توجه به پویایی محیطی به‌غفلت دانشگاه از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های دانشگاه در پویاسازی و برگزاری محافل علمی و نشست های تخصصی اشاره دارد که باعث شده است نوعی رخوت و سستی علمی را در محیط دانشگاه شاهد باشیم. و در انتها محور بی‌انگیزگی و غفلت از تلاش فردی دانشجو معلمان که به رخوت و بی‌انگیزگی دانشجویان نسبت به موضوعات آموزشی و تخصصی حیطه کاری و عدم توجه به خودتنظیمی و برنامه‌ریزی‌های فردی اشاره دارد. با تأمل در یافته‌های پژوهشی این بخش، مشخص می‌شود که به‌نوعی این سه محور، مکمل یکدیگر و به‌نوعی تأثیر تقویتی بر همدیگر داشته و سبب بروز شرایط فعلی شده‌اند. به شکلی که ناکارآمدی‌های مدیریتی باعث عدم پویایی دانشگاه شده است و سکون دانشگاه سبب‌ساز رخوت و بی‌انگیزگی آکادمیک دانشجویان شده است. یافته‌های پژوهش در این بخش نیز با یافته‌های اردلان و همکاران (۱۳۹۹) و کیانی و عسکری متین (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در پژوهش‌های مذکور به بررسی عوامل محیطی و ضعف مدیریت در بسترسازی یادگیری مادام‌العمر اشاره‌شده است.

وضعیت یادگیری مادام‌العمر در دانشگاه فرهنگیان، متأثر از عوامل گوناگون است که به‌نوبه خود در وضعیت جاری دانشگاه نقش دارند. در این پژوهش، هرچند به مقدار کم، اما سعی شد با به تصویر کشیدن وضعیت جاری یادگیری

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مادام‌العمر از نقش آن در بخش‌های مختلف دانشگاه، اطلاعات حاصل شود. لـذا با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش، پیشنهاد می‌شود:

- تسهیل مدیریت دانش (خلق دانـش، سـازماندهی و اشـتراک دانش، ارزیابی دانش) در میان دانشجویان با فراهم سازی امکـان خلـق دانـش از طریـق زیرسـاخت هـای سـخت افـزاری و نـرم افـزاری، سازماندهی دانش از طریق دوره هـای خـودراهبری دانشـجومعلمان و ارزیابی دانـش از طریـق برنامـه هـای خودسـنجی و همسـال سـنجی دانشجویان

- بـه نقـش دانشـجو معلمـان و فعالیـت خـودراهبر آن‌هـا در نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری در دانشگاه توجه ویژه صورت گیرد.

- در طراحی و تدوین برنامه‌های مرتبط با یادگیری مـادام‌العمر دانشجو معلمان و همچنین تدوین سرفصل‌ها و برنامه درسی دانشـگاه از ظرفیت مشـارکت کلیـه گروه‌هـای ذی‌نفـع (دانشـجویان، معلمـان، اساتید، دانش آموزان، والدین و مدیران و کارشناسان آموزش دانشگاه) استفاده شود.

- پشتیبانی و حمایت‌های سازمانی از سوی دانشگاه از عوامـل و دانشجویان که به بسترسازی و تحقق یـادگیری مـادام‌العمر دانشـجو معلمان کمک داشته‌اند.

- به شبکه‌سازی و ارتقای حرفه‌ای اساتید در ضـمن یـادگیری مادام‌العمر توجه گردد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

- نهادهای مرتبط با یادگیری مادام‌العمر با فراهم‌سازی زمینه پیگیری و دنبال نمودن علائق، به اجرای یادگیری مادام‌العمر در میدان عمل کمک نمایند.

منابع

ادیب منش، مرزبان (۱۴۰۱). طراحی و اعتباربخشی الگوی برنامه درسی معنوی در دانشگاه فرهنگیان. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی, ۱۳(۲۶), ۱۶۱-۱۸۸.

اردلان, محمدرضا؛ عبدالملکی, جمال؛ احمدی, محسن؛ حیدری سورشجانی، نسرین و امانی, مرتضی (۱۳۹۹). *نقش سواد اطلاعاتی در یادگیری مادام‌العمر معلمان مدارس هوشمند منطقه پنج شهر تهران*. اندیشه‌های نوین تربیتی, ۱۶(۳), ۱۱۷-۱۴۴.

اردلان، محمدرضا؛ عبدالملکی، جمال؛ احمدی، محسن؛ حیدری سورشجانی، نسرین و امانی، مرتضی (۱۳۹۹). نقش سواد اطلاعاتی در یادگیری مادام‌العمر معلمان مدارس هوشمند منطقه پنج شهر تهران، نشریه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۶(۳)، ۱۱۷-۱۴۴.

امین خندقی، مقصود و وفایی فاطمه (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی نظام برنامیه درسی تربیت‌معلم در دو کشور ایران و وآلمان. مجموعه مقالات دومین همایش تربیت‌معلم.

حسینی لرگانی، سیده فاطمه و امانی، مرتضی (۱۳۹۸). *رابطه یادگیری مادام‌العمر با اثربخشی مدرسه در بین معلمان مدارس هوشمند شهر تهران*، نشریه مدیریت مدرسه، ۷(۱)، ۲۳-۳۹.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

روشن قیاس, پروین؛ لیاقت دار, محمد جواد؛ زمانی, بی بی عشرت و شریفیان, فریدون (۱٤۰۰). *ساخت و اعتبارسنجی مقیاس ارزیابیعناصربرنامه درسی براساس رویکرد یادگیری مادام‌العمر در آموزش عالی*. علوم تربیتی, ۲۸(۱), ٤۳-٦٦.

زارع جعفری زواره، محمود؛ مؤمنی مهموئی، حسین؛ زیرک، مهدی؛ اکبری، احمد و فلاح مهنه، تورج (۱٤۰۱). الگوی جاری تربیت دینی در دانشگاه آزاد اسلامی: رویکرد نظریه داده بنیاد. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی, ۱۳(۲٦), ۲۵۱-۲۷٦.

زندی، بهمن و معصومی فرد، مرجان (۱۳۹۷). اولویت های یادگیری مادام‌العمر در قالب سوادهای عصر حاضر از دیدگاه استادان و دانشجویان. فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ٦(۳)، ٦۵-۸۰.

سواری، کریم و فرزادی، فاطمه (۱۳۹٦). رابطه ساده و چندگانه باورهای خودکارآمدی و انگیزش درونی با تمایل به یادگیری مادام‌العمر دانشجویان، مجله پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۸(۱)، ۱٤۳-۱۵۵.

طوسی، داود؛ زاهد بابلان، عادل؛ اکبری، تقی و معینی کیا، مهدی (۱٤۰۱). ارائه مدل مفهومی دانشگاه به مثابه سازمان یاددهنده با استفاده از روش فراترکیب. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی, ۱۳(۲٦), ۱۳۵-۱۵۹.

عارفی، عفرا؛ مهرام، بهروز؛ سلیمون، ریم و کرمی، مرتضی (۱٤۰۰). مطالعه تطبیقی نظام ارزشیابی پیشرفت تحصیلی مدارس ابتدایی سوریه با ایران، نشریه مطالعات ایرانی آموزش‌وپرورش تطبیقی، ٤(۲)، ۱۱۱۷-۱۱۳۷.

عسکری متین، سجاد و کیانی، غلامرضا (۱۳۹۷). الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت; ۳٤ (۲) :۳۰-۹

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

علی محمدی, غلامعلی؛ جباری, نگین و نیاز آذری, کیومرث (۱۳۹۹). *توانمندسازی حرفه‌ای دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان در افق مهارت‌های نوظهور*. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی, ۹(۲), ۲۳۱-۲٦٤.

فتحی، معصومه؛ سعیدی پور، اسماعیل؛ ابراهیمی قوام، صغری و دلاور، علی. (۱۳۹۷). موفقیت برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان در ایجاد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی. مطالعات برنامه درسی, ۱۳(۵۰), ۱۴۳-۱۷۰.

محمدی مهر، مژگان؛ ملکی، حسن؛ خوشدل، علیرضا و عباس پور، عباس. (۱۳۹۱). *تبیین نقش اعضای هیئت علمی در برنامه آموزش طب نظامی با رویکرد یادگیری مادام‌العمر*: یک مطالعه کیفی .مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۹ (٤). ۲٦۳-۲٥٦.

مهر محمدی، محمود (۱۳۹٥). *گزارش مراسم افتتاح "کرسی یونسکو با عنوان "معلمان به مثابه یادگیرندگان مادام‌العمر*. برگرفته از : https://fa.irunesco.org/

نظامی، مینا؛ حاج حسینی، منصوره؛ صدری، مهدی و اکبری مقدم کاخکی، مطهره (۱٤۰۱). الگوی سواد یادگیری مادام‌العمر و نیازهای روان‌شناختی: نقش میانجی سرمایه‌های روان‌شناختی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی, ۱۳(۱), ۱۲۹-۱٤٥.

یزدانی، فرزانه؛ حسینچاری، مسعود؛ جوکار، بهرام و شیخ الاسلامی، راضیه (۱٤۰۱). رابطه فرهنگ دانشگاه و گرایش به یادگیری مادام‌العمر با واسطه خودکارآمدی تحصیلی، نشریه مطالعات آموزش و یادگیری، ۱٤(۱)، ٤۷-٦٦.

یزدانی، فرزانه؛ حسینچاری، مسعود؛ جوکار، بهرام و شیخ الاسلامی، راضیه (۱٤۰۱). رابطه فرهنگ دانشگاه و گرایش به یادگیری مادام‌العمر با واسطه خودکارآمدی تحصیلی. مجله مطالعات آموزش و یادگیری, ۱٤(۱), ٤۷-٦٦.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Alsina, Á., & Mulà, I. (2019). Advancing towards a transformational professional competence model through reflective learning and sustainability: The case of mathematics teacher education. *Sustainability*, *11*(15), 4039.

Alt, D., & Raichel, N. (2022). Problem-based learning, self-and peer assessment in higher education: towards advancing lifelong learning skills. *Research Papers in Education*, *37*(3), 370-394.

Ayçiçek, B., & Karafil, B. (2021). Investigation of University Students' Lifelong Learning Tendencies in Terms of Various Variables. *African Educational Research Journal*, *9*(1), 121-133.

Bates, A. W. (2015). *Teaching in a digital age. Open Educational Resources Collection*, Retrieved from https://irl.umsl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1005& context=oer

Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? Qualitative Research in Psychology, 18(3), 328–352. https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238

Carr, A., Balasubramanian, K., Atieno, R., & Onyango, J. (2018). *Lifelong learning to empowerment: beyond formal education*. Distance Education, 39 (1), 69-86.

Christensen, M., & Craft, J. (2021). Gaining a new sense of me: Mature students experiences of under-graduate nursing education. Nurse Education Today, 96, 1–6. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104617

Chu, S. K. W., Reynolds, R. B., Tavares, N. J., Notari, M., & Lee, C. W. Y. (2017). *Twenty-First Century Skills and Global Education Roadmaps. In 21st century skills development through inquiry-based learning* (pp. 17-32). Singapore: Springer.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Crowther, J. (2004). ‘In and against’lifelong learning: Flexibility and the corrosion of character. International journal of lifelong education, 23(2), 125-136.

Demirel, M., & Akkoyunlu, B. (2017). Prospective Teachers' Lifelong Learning Tendencies and Information Literacy Self-Efficacy. Educational Research and Reviews, 12 (6), 329-337.

Friedman, A. L. (2023). Continuing professional development as lifelong learning and education. *International Journal of Lifelong Education*, 1-15.

Gyurova, V. & Zeleeva, V. (2017). The knowledge and skills of the 21 century teachers. In R. Valeeva (Ed), *The European Proceedings of Social & Behavioural Science*

Håkansson Lindqvist, M., Mozelius, P., Jaldemark, J., & Cleveland Innes, M. (2023). Higher education transformation towards lifelong learning in a digital era–a scoping literature review. *International Journal of Lifelong Education*, 1-15.

Knapper, C., & Cropley, A. J. (2000). Lifelong learning in higher education.Psychology Press.

McGarrah, M. W. (2014, 2015). *Lifelong learning skills for college and career readiness: An annotated bibliography. College & career readness & success*. Center at American Institutes for Research.

Mohammed, S., & Kinyó, L. (2020). Constructivist theory as a foundation for the utilization of digital technology in the lifelong learning process. *Turkish Online Journal of Distance Education*, *21*(4), 90-109.

Moore, R. L. (2020). Developing lifelong learning with heutagogy: contexts, critiques, and challenges. *Distance Education*, *41*(3), 381-401.

Németh, B. (2019). Learning Cities. *Sisyphus: Journal of Education*, *7*(2), 9-23.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Taşçı, G., & Titrek, O. (2019). Evaluation of lifelong learning centers in higher education: a sustainable leadership perspective. *Sustainability*, *12*(1), 22.

Tight, Malcolm, (2002). *Key Concepts in Adult Education and Training; London and Newuork*; Routledge Falmer.

Tovkanets, H. (2018). *Lifelong Learning in Enhancing Professional Teacher Training in the European Countries*. *Comparative Professional Pedagogy*, *8*(2), 23-27.

Ubachs, G. (2009). *USBM: university strategies and Business models for lifelong learning in higher education*. Audiovisual & Culture Executive Agency.

Zhang, W., Zhu, Y., Liu, X., & Qiu, Y. (2021). Teaching older immigrants active ageing: Narratives of peer English instructors. *International Journal of Lifelong Education*, *40*(5-6), 439-454.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]