

Providing and validating of Model of Cultural Education for Student-teachers of Farhangian University

Shokofeh Khodabakhshi¹, Yahya Safari^{2*}, Faezeh Nateghi³

1. PhD student in Educational Sciences, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran

2. Professor of General Paramedical Department, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran

(Received: 2022/02/19; Accepted: 2022/10/02)

Abstract

Cultural education has been defined as the ability to learn new patterns in cultural interactions and provide correct behavioral responses to these patterns. Considering this fact that education has the mission of expanding and consolidating cultural values, it needs a suitable model for this important task. The present study was conducted with the aim of "designing a cultural education model for student teachers of Farhangian University". The study was carried out using the Foundation's sequential exploratory data. The participants in this research were expert and experienced professors, university faculty members, and managers of the cultural field using the snowball sampling method, and theoretical saturation was reached with 20 people. The data collection tool was a semi-structured interview. From the findings of the interviews, 353 codes were counted in the open coding stage and 36 codes were counted in the axial coding stage. The results showed that the cultural education model of the teachers of Farhangian University is a combination of the elements of the cultural education components, the strategies of developing the cultural model, the characteristics of the cultural education model, the suitable platforms for the implementation of the model, cultural education interventions and the consequences of the ideal model, each of which, among these elements, have characteristics that have been mentioned in the present research. According to the findings, it is suggested that implementing a comprehensive model of cultural education for student teachers of Farhangian University is essential. Because the results of the implementation of the model lead to the development and adherence to cultural values-dealing with social challenges and harms - correcting education in line with the flourishing of society's talents - respecting for national subcultures - strengthening the spirit of patriotism and the sense of national belonging - strengthening the sense of responsibility adaptability, confronting foreign invading cultures and transferring cultural heritage to the next generation.

Keywords: Cultural Education, Student Teacher, Farhangian University, Educational Model

*** Corresponding Author, Email:** ysafari79@yahoo.com

طراحی و اعتباریابی مدل مطلوب تربیت فرهنگی دانشجو معلمان دانشگاه

فرهنگیان

شکوفه خدابخشی^۱، یحیی صفری^{۲*}، فائزه ناطقی^۳

۱. دانشجوی دکتری رشته علوم تربیتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

۲. استاد، گروه پیراپزشکی عمومی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۰)

چکیده

تربیت فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها، تعریف کرده‌اند. با توجه به اینکه تعلیم و تربیت رسالت گسترش و تحکیم ارزش‌های فرهنگی را بر عهده دارد، نیازمند الگوی مناسب برای این مهم است. مطالعه حاضر با هدف «طراحی و اعتباریابی مدل مطلوب تربیت فرهنگی برای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان» انجام شد. مطالعه به روش داده بنیاد از نوع اکتشافی متوالی انجام شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش از اساتید خبره و با سابقه و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و مدیران حوزه فرهنگی به روش نمونه‌گیری گلوله برفی و با ۲۰ نفر به اشباع نظری رسید. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار بود. از یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز تعداد ۳۵۳ کد و در مرحله کدگذاری محوری تعداد ۳۶ کد احصاء گردید. نتایج نشان داد که مدل تربیت فرهنگی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان، تلفیقی از عناصر مؤلفه‌های تربیت فرهنگی، راهبردهای تدوین مدل فرهنگی، ویژگی‌های مدل تربیت فرهنگی، بسترهای مناسب اجرای الگو، مداخلات تربیت فرهنگی و پیامدهای مدل ایده‌آل است که هر کدام از این عناصر دارای ویژگی‌هایی هستند که در پژوهش حاضر به آن‌ها اشاره شده است. با توجه به یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود مدل جامع تربیت فرهنگی برای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان اجرا گردد. زیرا نتایج اجرای مدل باعث توسعه و پای‌بندی به ارزش‌های فرهنگی، برخورد با چالش‌ها و آسیب‌های اجتماعی، تربیت صحیح در راستای شکوفایی استعدادها، جامعه، احترام به خرده‌فرهنگ‌های ملی، تقویت روحیه وطن‌پرستی و احساس تعلق ملی، تقویت حس مسئولیت‌پذیری، مقابله با فرهنگ‌های مهاجم بیگانه و انتقال میراث فرهنگی به نسل آینده می‌شود.

واژگان کلیدی: تربیت فرهنگی، دانشجو معلم، دانشگاه فرهنگیان، مدل تربیتی

مقدمه

موضوع مهمی همچون تربیت هم یکی از کلان مفاهیمی است که از درون فرهنگ ریشه می‌گیرد. مقوله تربیت نوع نگاه یک جامعه به مسائل را بازتاب می‌دهد و در انتقال ارزش‌ها به هم‌نسلان و نسل‌های آتی، نقشی محوری دارد. لذا با توجه به نقش فرهنگ در اجتماعات انسانی می‌توان به اهمیت تربیت فرهنگی و به طبع آن نظام تعلیم و تربیت پی برد. معمولاً یک دانش‌آموز مؤلفه اصلی تربیت فرهنگی^۱ را از کلاس درس به وسیله معلم خود می‌آموزد (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳). تربیت از منظر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تکوین و تعالی پیوسته هویت متریان به صورتی یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی، به منظور هدایت در مسیر آماده شدن جهت تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبیه در همه ابعاد است (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۰).

تربیت فرهنگی یکی از مهم‌ترین ابزارهای پرورش انسان مطلوب است. تربیت فرهنگی، نظام‌واره خاصی است که برای انتقال آداب و رسوم و عرف به یک عده یا ملت می‌کوشد و هدف آن، افزایش آگاهی و کسب التزام افراد نسبت به فرهنگ پذیری است تا پیشرفت فرهنگ تداوم یابد (فرمینی فراهانی، ۱۳۹۳). تربیت فرهنگی را می‌توان رشد افراد از طریق تداوم یادگیری و شناخت بهتر میراث‌های فرهنگی، آداب و رسوم و ارزش‌های گوناگون و رفتار مؤثر با افراد دیگر دانست. تربیت فرهنگی سازگاری مؤثر فرد با قالب‌های نوین فرهنگی است. تربیت فرهنگی را توان یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (ارلی و آنگ، ۲۰۱۱). در رویارویی با موقعیت‌های فرهنگی جدید به‌زحمت می‌توان نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آن‌ها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد، فرد باید با توجه به اطلاعات موجود، چارچوب شناختی مشترکی تدوین کند، گرچه این چارچوب فاقد درک کاملی از رفتارها و هنجارهای محلی باشد. تحقیقات نشان داده‌اند که ارتقاء

1. Cultural education

2. Earley & Ang

سازگاری شغلی و هوش فرهنگی به کارکنان کمک می‌کند تا در سازمان پرچالش بتوانند با افراد دارای فرهنگ‌های مختلف به صورت مناسبی تعامل برقرار کنند (کاملی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین نتایج پژوهشی با عنوان مبانی انسان‌شناختی روش تربیتی قرآن و حدیث در بعد اجتماعی، نشان داده از نظر انسان‌شناسی اسلامی، انسان موجودی دوبعدی (مادی و روحانی) و دارای اختیار، مسئول، الهی و فطرت محور، برخوردار از عقل، حقیقت‌گرا و زیبا گراست، بدین صورت که انسان در حوزه تربیت اجتماعی با واکنش مسئولانه نسبت به پدیده‌های پیرامون خویش، با تکیه بر الهی بودن، پیروی از وحی، مراجعه به فطرت، به کارگیری عقل و با بهره‌گیری از اراده، اختیار و حاکمیت عقل بر احساس و جهت دادن فطرت زیبایی‌گرایی، می‌تواند به هدف خود، یعنی رشد اخلاقی و انسانی و سعادت دنیا و آخرت دست یابد. از این رو، انسان کامل و توسعه‌یافته، همان انسانی است، که با حرکت بر محور انسانیت و اصول فطرت، تکامل می‌یابد و با یاری جستن از سه منبع عقل، وحی و تجربه، راه تعمیق و گسترش اصول انسانی را، در عرصه‌های حیات خود باز می‌کند (محمدی و فقیهی‌زاده، ۱۳۹۵).

امام خمینی (ره) مهم‌ترین راهکار را برای مبارزه با استعمار، بازگشت به فرهنگ اسلامی ایرانی و تحقق این امر را در گرو تربیت فرهنگی می‌داند، بر این اساس تربیت فرهنگی را نوعی هدایت انسان‌ها در مسیر الهی بیان می‌کند. امام (ره) در تربیت فرهنگی بر ویژگی‌هایی مانند خودباوری، عزت‌نفس، جرئت و جسارت تأکید دارد (خنکدار طارسی و سلحشور، ۱۳۹۲). تعلیم و تربیت فرآیندی است، تعالی‌جویانه، تعاملی، تدریجی، یک‌پارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به منظور هدایت افراد جامعه به سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد، زمینه‌های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل‌گیری و پیشرفت جامعه صالح اسلامی فراهم می‌آورد، آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهم اجتماعی است که در پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه بیشترین نقش را داراست، اکثر اندیشمندان و صاحب‌نظران آن را زیربنای رشد و توسعه می‌دانند. پیشرفت و ترقی جوامع انسانی در گرو تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص جهت اداره مطلوب بخش‌های مختلف بوده و جوامعی که در این

خصوص تلاش بیشتری داشته‌اند، نتایج موفقیت‌آمیزی را در حرکت پرشتاب توسعه اقتصادی و اجتماعی کسب نموده‌اند، هدف آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم، فقط تعلیم دروس، انتقال میراث فرهنگی نسل‌های گذشته به نسل جدید و پرورش قوای ذهنی دانش‌آموزان نیست، بلکه فراتر از آن‌ها، رشد و پرورش دانش‌آموزان در ابعاد جسمانی، ذهنی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی از اهداف اصلی نظام آموزش و پرورش به‌شمار می‌رود؛ لذا به نظر می‌رسد که دانشگاه فرهنگیان، نخست با انجام اصلاحاتی در تربیت معلم، می‌تواند گام‌های اساسی را در ایجاد تحولات در نظام آموزشی بر دارد (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). معلم، اساسی‌ترین عنصر در نظام آموزش و پرورش است که نقش الگو، مربی و راهنمای دانش‌آموزان و هدایت‌کننده فرآیند تعلیم و تربیت را بر عهده دارد. میزان صلاحیت، کارآمدی، علاقه‌مندی و تسلط حرفه‌ای وی، تعیین‌کننده بازده فرآیند یاددهی و یادگیری است، لذا در هر نظام آموزشی توجه به معلمان و مجریان برنامه‌ها و طرح‌های آموزشی، به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت و یا شکست نوآوری‌های آموزشی تلقی شده است. معلم، حرفه‌ای تخصصی و حساس را بر عهده دارد و انتخاب معلم می‌باید با دقت انجام شود و در جذب و نگهداری او سرمایه‌گذاری لازم صورت گیرد (سلسبیلی، ۱۳۸۲).

همچنین در بیان اهمیت تربیت فرهنگی، بیان شده است که شتاب رشد جوامع امروز بدون داشتن اصول و مبانی راهنما به چالش دشوار برای مدیران سازمان‌ها مبدل می‌شود. اما نگاه سازمانی و دانشگاهی به این مهم، دارای الزامات و خصوصیتی است تربیت درست با توجه به فطرت آدمی و مربی مناسب جهت شکوفا کردن استعداد اجتماعی شدن و توجه به تمام ابعاد تربیت می‌تواند موجب پرورش و شکوفایی استعدادهای متربی شود و رسیدن به سعادت فرد را تضمین کند. همچنین در بیان اهمیت تربیت فرهنگی، بیان شده است که شتاب رشد جوامع امروز بدون داشتن اصول و مبانی راهنما به چالش دشوار برای مدیران سازمان‌ها مبدل می‌شود. اما نگاه سازمانی و دانشگاهی به این مهم، دارای الزامات و خصوصیتی است تربیت درست با توجه به فطرت آدمی و مربی مناسب جهت شکوفا کردن استعداد اجتماعی شدن و توجه به تمام ابعاد تربیت می‌تواند موجب پرورش و شکوفایی استعدادهای متربی شود و رسیدن به سعادت فرد را تضمین کند (کرد، کرد و جلیلی، ۱۳۹۷).

مفهوم تربیت فرهنگی می‌تواند به‌عنوان عاملی مؤثر تلقی شود که بینش‌هایی را درباره توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد برای از عهده برآمدن موقعیت‌های چند فرهنگی، درگیر شدن در معادلات بین چند فرهنگی و عمل کردن در گروه‌های کاری متفاوت از نظر فرهنگی فراهم کند (لاگو^۱، ۲۰۱۴). در چند سال اخیر تحقیقات مختلفی در حوزه تربیت فرهنگی انجام شده است به‌عنوان مثال یوسف‌زاده، افضلی و رضوانیان (۱۳۹۸) در تحقیقی با هدف «ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه تربیت فرهنگی از منظر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)» چنین عنوان نمودند که تربیت فرهنگی در شکل‌گیری تمدن اسلامی نقش مهمی دارد و از طریق آن می‌توان تحولات فرهنگی اثربخش ایجاد کرد؛ لذا ساخت پرسشنامه تربیت فرهنگی ضروری است. کاوسی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان «ارزیابی جایگاه مؤلفه‌های حقوق فرهنگی در نظام توسعه فرهنگی کشور» انجام داد. نتایج نشان داد که ارتباط معنادار و مستقیمی بین مؤلفه‌های حقوق فرهنگی و توسعه فرهنگی کشور وجود دارد. نتایج پژوهش شمشیری (۱۳۹۶) بانوان «نقش و جایگاه تربیت فرهنگی در نظام تربیت معلم» بیانگر این بود که عمده‌ترین اهداف در قلمرو تربیت فرهنگی معلمان عبارت‌اند از ارج نهادن و انتقال میراث فرهنگی گذشتگان به آن‌ها، نقد و ارزیابی فرهنگی و اصلاح و بازسازی فرهنگی، به‌علاوه مهم‌ترین اقتضائات عبارت‌اند از تغییر نگرش به نظام تربیت معلم و تغییر تعریف معلم و معلمی در نظام تعلیم و تربیت و به دنبال آن، تغییر در برنامه درسی نظام تربیت معلم بر مبنای اولویت دادن به فرهنگ و تربیت فرهنگی است.

هااس^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی عنوان می‌کند که تقویت صلاحیت بین فرهنگی دانشجویان چارچوبی را برای درک فرایند یادگیری بین فرهنگی در دانشجویان ارائه می‌دهد و نمونه‌هایی از فنون تدریس خاص را ارائه می‌دهد که می‌توانند برای تقویت آن‌ها استفاده شوند. نتایج تحقیق استرومیر، گردینگر و واگنر^۳ (۲۰۱۷) با عنوان «توسعه شایستگی بین فرهنگی در بین دانشجویان از دیدگاه یادگیری

1. Lugo

2. Haas

3. Strohmeier, Grading & Wagner

خودمدیریت شده» نشان داد که یادگیری بین فرهنگی، فرایند به دست آوردن مهارت‌ها و دانش لازم برای عملکرد مؤثر در موقعیت‌های بین فرهنگی است. همچنین نتایج تحقیق وارنوم و گروسمن^۱ (۲۰۱۷) در خصوص چگونگی تغییر فرهنگی از دیدگاه روانشناسی نشان می‌دهد که از طریق بحث درسی در مورد هنجارها و ارزش‌های پذیرفته شده از نسل پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌ها در مقایسه با هنجارها و ارزش‌های پذیرفته شده معاصر می‌توانند در خدمت افشای نمونه‌های خاص باشند که نشان می‌دهد نگرش‌ها و گرایش‌های رفتاری تمایل به تغییر در طول یک نسل واحد را دارند. بنابراین آنچه گفته شد می‌توان اذعان نمود که دیده فرهنگ‌پذیری و جامعه‌پذیری از جمله اصلی‌ترین و مهم‌ترین کارکردهای نهاد تعلیم و تربیت به حساب می‌آید؛ چراکه مهم‌ترین سازوکار برای شکل‌گیری هویت محسوب می‌شود. شکل‌گیری هویت هم از جمله مهم‌ترین اهداف تعلیم و تربیت به حساب می‌آید. از سوی دیگر، معلم از جمله مهم‌ترین و مؤثرترین عنصر در فرایند تعلیم و تربیت است. بنابراین، معلم در فرایند فرهنگ‌پذیری، جامعه‌پذیری و شکل‌گیری هویتی به‌ویژه هویت فرهنگی دانش‌آموزان، نقش کلیدی دارد. لذا از آنجاکه موفقیت نهاد تعلیم و تربیت وابسته به تربیت فرهنگی و شکل‌گیری هویتی است. کاملاً آشکار است که معلمان برای تحقق این اهداف باید آماده شده باشند. وظیفه آماده‌سازی معلمان هم بر عهده نظام تربیت معلم است (شمشیری، ۱۳۹۶). بنابراین رسالت اصلی این پژوهش فراهم کردن ساختار مفهومی اثربخشی برای استخراج مهم‌ترین و حیاتی‌ترین شاخصه‌های فرهنگی با هدف پشتیبانی از سازمان تربیتی حاکم بر دانشگاه فرهنگیان است. دستاورد این امر نقش مهمی برای مدل‌سازی مفهومی تربیت فرهنگی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان ایفا می‌کند. که در پرسش‌های پژوهش و فرضیات این مسئله ملموس‌تر بیان می‌شود. حال این سؤال پیش می‌آید مؤلفه‌های مدل تربیت فرهنگی برای دانشجو معلمان کدام است؟ شرایط مطلوب مدل تربیت فرهنگی برای دانشجو معلمان کدام است؟ مدل تربیت فرهنگی برای دانشجو معلمان تا چه اندازه دارای اعتبار است؟ وضعیت کنونی جهت تربیت فرهنگی، دانشجو معلمان و اعتباریابی آن چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش با رویکرد کیفی و با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد از نوع اکتشافی متوالی انجام شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل اساتید خبره و باسابقه و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و مدیران حوزه فرهنگی بودند که به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی با رعایت قاعده اشباع نظری انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با ۲۰ نفر به اشباع نظری رسید.

برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. جهت اجرای مصاحبه، ابتدا با مروری بر ادبیات نظری، سؤالات اولیه و کلی تدوین شد. سپس ابتدا با شناخته‌شده‌ترین متخصصان در دسترس در حوزه دانشگاه فرهنگیان مصاحبه به عمل آمد. پس از اجرای اولین مصاحبه، با کمک اطلاعات مصاحبه‌شونده، نقرات بعدی انتخاب شدند. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظرات و تفکر وجود دارد می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. پس از تعیین مصاحبه‌شوندگان هماهنگی لازم برای زمان و مکان تشکیل جلسه مصاحبه صورت گرفت. سؤالات محوری مصاحبه به شرح زیر بود.

۱. تعریف تربیت فرهنگی از نظر شما چیست؟ چه عناصر و مؤلفه‌هایی باید داشته باشد؟
۲. شما چه راهبردهایی را برای تدوین مدل فرهنگی برای دانشجو معلمان توصیه می‌کنید؟
۳. به نظر شما ویژگی‌های مدل تربیت فرهنگی کدام است؟
۴. به نظر شما در حال حاضر چه بسترهای مناسبی برای ترسیم و اجرای الگوی تربیت فرهنگی وجود دارد؟

۵. به نظر شما در بحث تربیت فرهنگی، ما چه مداخلاتی می‌توانیم داشته باشیم؟
 ۶. به نظر شما پیامدهای یک مدل ایده‌آل تربیت فرهنگی برای دانشجو معلمان کدام است؟
- برای تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام‌شده با متخصصین به‌منظور احصاء مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده مدل از روش تحلیل محتوای قیاسی و ابزارهای کدگذاری باز، محوری و گزینشی مطابق با رویکرد اشتراوس و کوربین استفاده شد.

در مرحله اول یا کدگذاری باز، محقق به بررسی متن پیاده شده مصاحبه‌ها و یادداشت‌های حاصل از مصاحبه جهت مفاهیم مستتر در اطلاعات پرداخته است. بر این اساس جملات و واژه‌های کلیدی مصاحبه مشخص شد. سپس کدگذاری محوری انجام شد، بدین ترتیب که مجموعه‌ای از مفاهیم اولیه شامل مضامین مرتبط با مدل تربیت فرهنگی دانشجو معلمان استخراج شدند، مفاهیم مشترک بر اساس مقایسه‌های ثابت تشابه‌ها و تفاوت‌ها در قالب مقولات عمده دست بندی شدند. برای اطمینان از اعتبار تحلیل‌های کیفی از روش بازبینی توسط اعضا، مستندسازی از طریق بررسی همکار استفاده شد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل مضمون استفاده شد. بر این اساس، پنج مرحله مرور داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، طبقه‌بندی داده‌ها، تدوین مضمون و تدوین گزارش انجام شد. مراحل به‌طور خلاصه بدین شکل انجام گرفت که ابتدا متن مصاحبه‌ها به صورت مکرر مورد مطالعه قرار گرفت؛ به طوری که محقق به تمام مصاحبه‌ها تسلط نسبی پیدا کرد و با مفاهیم و معانی مستتر در متون مصاحبه آشنایی پیدا کرد. سپس به صورت دستی و مرور مصاحبه‌ها کدهای اولیه شناسایی شد. این فرایند به شکل کشیدن خط زیر کلماتی بود که محقق آن‌ها را به عنوان کدهای اولیه شناسایی می‌کرد. این کار به‌طور مداوم صورت گرفت تا کدهای نادیده گرفته شده در مراحل اولیه نیز شناسایی شود. در ادامه کدها و مفاهیم مشابه که به یک حوزه یا موضوع خاصی اشاره داشتند در یک طبقه قرار گرفتند. در این مرحله محقق به صورت رفت و برگشتی کدهایی که به یک مضمون مشترک اشاره داشتند را دسته‌بندی می‌کرد و در یک طبقه قرار داد. در مرحله بعدی محقق طبقات مختلف را مورد بازبینی مجدد قرار داد و به وسیله تعریف و بازبینی کردن ماهیت مشترکی که در داخل طبقات وجود داشت، اسم مناسب را برای طبقات در نظر گرفت که به عنوان مضمون شناخته می‌شود. در واقع در این مرحله محقق بر اساس معانی مشترکی که بین کدهای یک طبقه وجود داشت یک نام مشخص و جامع برای آن تعریف کرد. در نهایت محقق با توجه به مضمون‌های شناسایی شده مدل مفهومی پژوهش را ترسیم و گزارش نهایی را ارائه نموده است.

یافته‌های پژوهش

داده‌های جمعیت‌شناختی

نتایج داده‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که ۵ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۲۰ درصد از پاسخگویان دارای سابقه کار ۲۱ تا ۲۵ سال، ۴۵ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال سابقه و ۱۵ درصد بیش از ۳۰ سال و ۱۵ درصد هم بدون پاسخ بودند. همچنین تعداد ۷۵ درصد پاسخ‌دهندگان متأهل بوده، ۱۰ درصد مجرد و ۱۵ درصد دیگر نیز پاسخ نداده‌اند. از این تعداد، ۲۵ درصد از پاسخگویان دارای تحصیلات فوق‌لیسانس، ۶۰ درصد از پاسخگویان دارای تحصیلات دکتری و ۱۵ درصد دیگر پاسخ نداده‌اند. از لحاظ سنی، یافته‌ها نشان داد که پنج درصد از مشارکت‌کنندگان سن کمتر از ۴۰ سال، ۶۰ درصد سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۵ درصد سن ۵۱ تا ۶۰ سال داشته‌اند و ۲۰ درصد باقیمانده به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

کدگذاری مصاحبه‌ها

الف) مرحله اول: کدگذاری باز

در کدگذاری باز که فرایندی تحلیلی است طی آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می‌شود. دو فعالیت کلیدی در کدگذاری باز مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی هستند. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود مطابق با سؤالات تحقیق و مقوله‌های در نظر گرفته‌شده بر اساس مبانی نظری تحقیق، افراد در پاسخ به سؤالات کاملاً آزاد بودند. سؤالات به صورت کلی در مقوله‌های مدنظر بیان می‌شد و مصاحبه‌شوندگان از زوایای مختلف به موضوع می‌پرداختند. بعد از پایان یافتن مصاحبه‌ها و مفهوم‌سازی، مواردی به هرکدام از مقوله‌ها اضافه شد. با توجه به اینکه حجم اطلاعات زیاد بود، بخشی از کدگذاری باز اولین مؤلفه برای نمونه در جدول شماره ۱ آورده شده است.

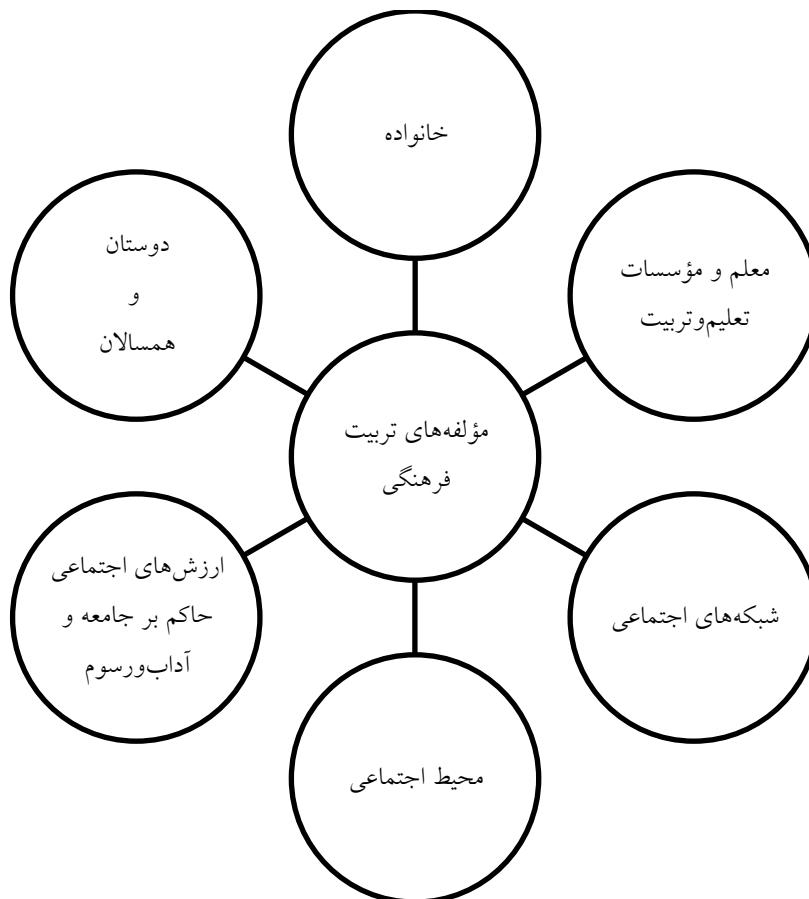
جدول ۱. نمونه بخشی از کدگذاری باز تعریف تربیت فرهنگی، عناصر و مؤلفه‌هایی که باید داشته باشد

کد	مقوله	گویه‌هایی که از متن مصاحبه‌ها به دست آمد	مفاهیم
A1	تعریف تربیت فرهنگی، عناصر و مؤلفه‌هایی که باید داشته باشد.	تربیت فرهنگی در واقع تمامی اصولی است که فرهنگ‌ها و خرده‌فرهنگ‌ها را به ما می‌آموزد. فرهنگ‌ها که ریشه در زندگی انسان‌ها دارد، فرهنگ در واقع همان رسم و رسوم و آداب است که در طی سالیان متمادی دست‌خوش تغییرات زیادی شده است تربیت فرهنگی به ما چه مستقیم و چه غیرمستقیم می‌آموزد که در زندگی چگونه باشیم، چگونه رفتار کنیم و آداب را به ما می‌آموزد. مؤلفه‌های تربیت فرهنگی را می‌توان ۱- خانواده ۲- دوستان ۳- روابط اجتماعی ۴- ارزش‌های هر جامعه و غیر ارزش‌های آن ۵- اصول اخلاقی و غیر اخلاقی ۶- آموزه‌های دینی... شامل می‌شود.	تربیت فرهنگی به معنای ارتقا دانش فرهنگی، خلاقیت و درک بین فرهنگی مؤلفه‌های: ۱- خانواده ۲- دوستان ۳- روابط اجتماعی ۴- ارزش‌های هر جامعه و غیر ارزش‌های آن ۵- اصول اخلاقی و غیر اخلاقی ۶- آموزه‌های دینی
A2		به‌طور کل می‌توان گفت تربیت فرهنگی در حقیقت نهاده‌سازی اصول و ارزش‌های فرهنگی یک جامعه در بین آحاد افراد است به‌گونه‌ای که افراد خود را متعهد و ملزم به رعایت آنان بدانند و برای توسعه و ترویج چنین اصول و ارزش‌هایی تلاش کنند. تربیت فرهنگی می‌تواند شهروندان را در مسیر درست و مطلوب برای دستیابی به یک جامعه مطلوب و پایمند به اخلاق و ارزش‌های والای انسانی رهنمون سازد. مؤلفه‌های اثرگذار بر تربیت فرهنگی: ۱- خانواده و تربیت خانوادگی ۲- نظام آموزشی ۳- محیط اجتماعی ۴- ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جامعه ۵- اصول و ارزش‌های دینی	تربیت فرهنگی: در حقیقت نهاده‌سازی اصول و ارزش‌های فرهنگی یک جامعه مؤلفه‌های ۱- خانواده و تربیت خانوادگی ۲- نظام آموزشی ۳- محیط اجتماعی ۴- ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جامعه ۵- اصول و ارزش‌های دینی
A3		تربیت، مفهوم بی‌پایان و بی‌کرانه‌ای است که تمام شئون و ساحت‌های حیاتی انسان را دربرمی‌گیرد؛ تربیت نه در حصار زمان محدود می‌شود و نه در قلمرو مکان می‌گنجد. فراتر از محیط، وسیع‌تر از عالم و ژرف‌تر از رفتار بیرونی و نهان و سرشت آدمی است. تربیت	عناصر: ۱- برنامه درسی (اهداف، محتوا، روش، ارزشیابی، یادگیرنده و یاد دهنده) ۲- سازمان
A4		فرآیند انتقال ارزش‌ها، باورها، آداب و رسوم و هنجارهای مطلوب نظام اجتماعی به‌منظور کنترل رفتارها و ایجاد هم‌نوعی و هویت در افراد عناصر انتقال: نظام رسمی تربیت فرهنگی - محتواها- روش‌ها- نظام ارزشیابی عناصر محتوایی: تاریخ- سبیل‌ها- قهرمانان- ارزش‌ها- هنجارها- داستان‌ها	تربیت فرهنگی: فرآیند انتقال ارزش‌ها، باورها، آداب و رسوم و هنجارهای مطلوب نظام اجتماعی به‌منظور

<p>کنترل رفتارها و ایجاد هم‌نویایی و هویت در افراد</p> <p>مؤلفه‌ها:</p> <p>عناصر انتقال: نظام رسمی تربیت فرهنگی - محتواها - روش‌ها - نظام ارزشیابی</p> <p>عناصر محتوایی: تاریخ - سمبل‌ها - قهرمانان - ارزش‌ها - هنجارها - داستان‌ها</p>			
<p>تربیت فرهنگی: تربیتی است که بتوان تربیت شونده را در راستای جهان‌بینی، فن‌آوری و سرمایه (مالی، انسانی و طبیعی)، جامعه آشنا نمود که بتواند باعث رشد و شکوفایی خود و جامعه‌ای که زندگی می‌کند، شود</p>	<p>فرهنگ عبارت است از رفتارهای تکراری، غالب و شناخته‌شده در یک فضای شناخته‌شده، که خود معلول عوامل فراوانی است، مهم‌ترین این عوامل عبارت هستند از جهان‌بینی، فن‌آوری و سرمایه (مالی، انسانی و طبیعی)، انسان با نوع فرهنگی که دارد، دست به فعالیت می‌زند و باعث تحول و دگرگونی فضایی می‌شود و از هر فضایی چشم‌انداز و یا تصویری خاص را به نمایش می‌گذارد. پس تربیت فرهنگی تربیتی است که بتوان تربیت شونده را در راستای جهان‌بینی، فن‌آوری و سرمایه (مالی، انسانی و طبیعی)، جامعه آشنا نمود که بتواند باعث رشد و شکوفایی خود و جامعه‌ای که زندگی می‌کند، شود</p>	A5	
<p>مؤلفه‌ها:</p> <p>صداوسیما، شبکه‌های اجتماعی، آداب و رسوم آن جامعه</p>	<p>تربیت فرهنگی ناشی از فرهنگ غالب آن جامعه خواهد بود که به‌عنوان هنجارهای شناخته‌شده در جامعه کاربرد دارند مؤلفه و عناصر تأثیرگذار در آن می‌تواند صداوسیما شبکه‌های اجتماعی و آداب و رسوم آن جامعه باشد.</p>	A6	
<p>تربیت فرهنگی:</p> <p>بهترین شرایط آن است که فرد با فرهنگ خود آشنا شده به‌واسطه دانش تجربیات فردی و مهارت‌های کسب‌شده بتواند خود را بازآفرینی و در جهت رشد تعالی خود قدم بردارد.</p> <p>مؤلفه‌ها:</p> <p>خانواده، جامعه، مدرسه همه‌کسانی که در رشد و شکوفایی و باورهای فرد مؤثر</p>	<p>اگر به دو مقوله تربیت و فرهنگ اشاره نماییم در تربیت شناخت استعدادها و توانایی‌های فرد و رسیدن فرد به رشد و بالفعل شدن آن توانایی‌ها است فرهنگ مجموعه‌ای از زیربناهای فکری آداب و سنن اعتقادات و هر آنچه فرد در جامعه‌ای که زندگی می‌نماید باورها و اعتقادات او و پیشینه نیاکان او است. تربیت فرهنگی بهترین شرایط آن است که فرد با فرهنگ خود به‌صورت کامل آشنا شده به‌واسطه دانش تجربیات فردی و مهارت‌های کسب‌شده بتواند خود را بازآفرینی نموده و در جهت رشد تعالی خود قدم بردارد تا آنچه هست به بهتر شدن آنچه باید باشد برسد به نظر می‌رسد عناصر و مؤلفه‌ها خانواده جامعه مدرسه و همه‌کسانی که در رشد و شکوفایی و باورهای فرد مؤثر هستند نقش دارند و باید به این مقوله‌ها توجه کامل شود.</p>	A7	

ب) کدگذاری محوری

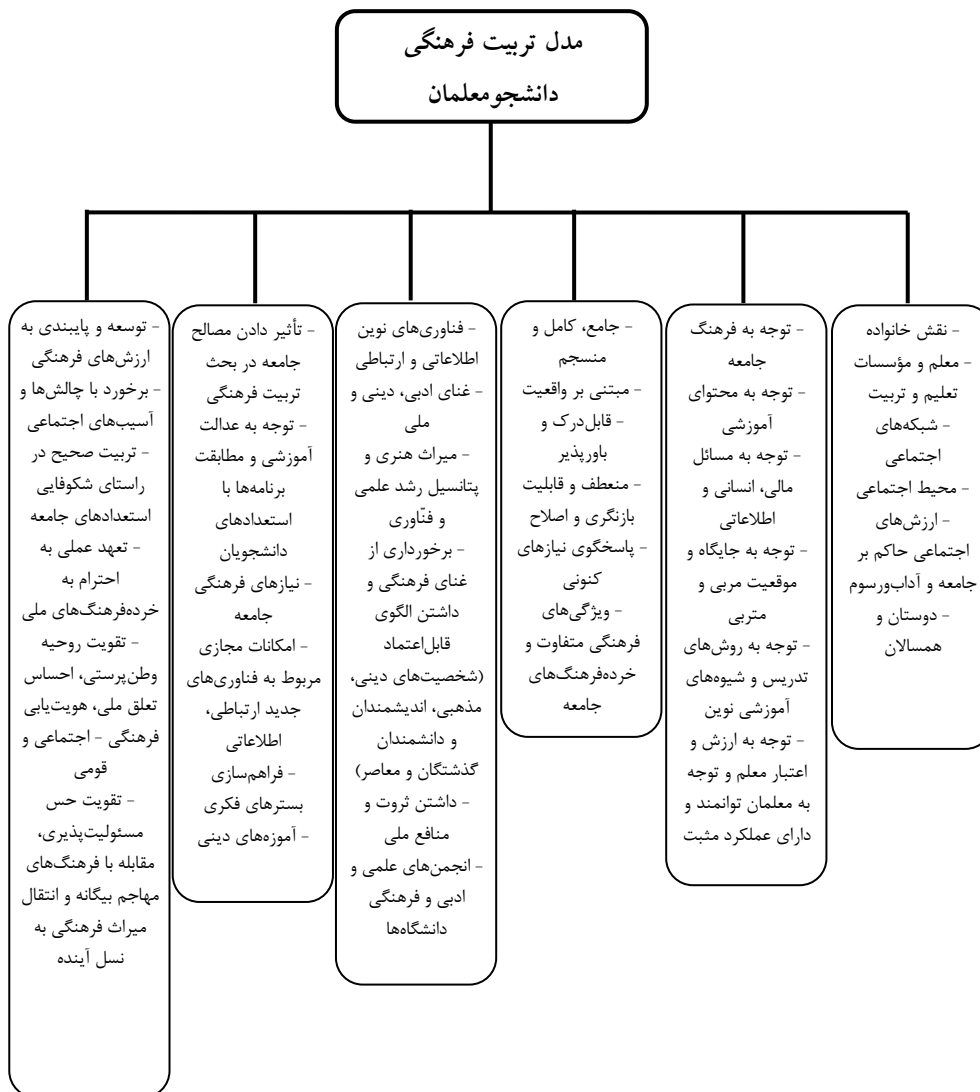
پس از انجام کدگذاری باز و به دست آمدن مؤلفه‌های مقوله‌های اصلی تحقیق کدگذاری محوری انجام شد. هدف از کدگذاری محوری تلفیق داده‌هایی است که در مرحله کدگذاری باز، احصاء شده‌اند. در کدگذاری محوری یکی از مقوله‌های کدگذاری باز به عنوان مقوله یا پدیده اصلی انتخاب شده و در مرکز فرایند قرار می‌گیرد و سپس سایر مقوله‌ها به آن ربط داده می‌شود (شکل شماره ۱).



شکل ۱. مؤلفه‌های تربیت فرهنگی مدل تربیت فرهنگی دانشجو معلمان

ج) کدگذاری گزینشی و مدل مفهومی

با توجه به مبانی نظری و منابع پیشین و موارد تکرار در بین خبرگان از بین مؤلفه های به دست آمده موارد زیر در پژوهش حاضر به عنوان مؤلفه های پیشنهادی در نظر گرفته می شود (شکل ۲)



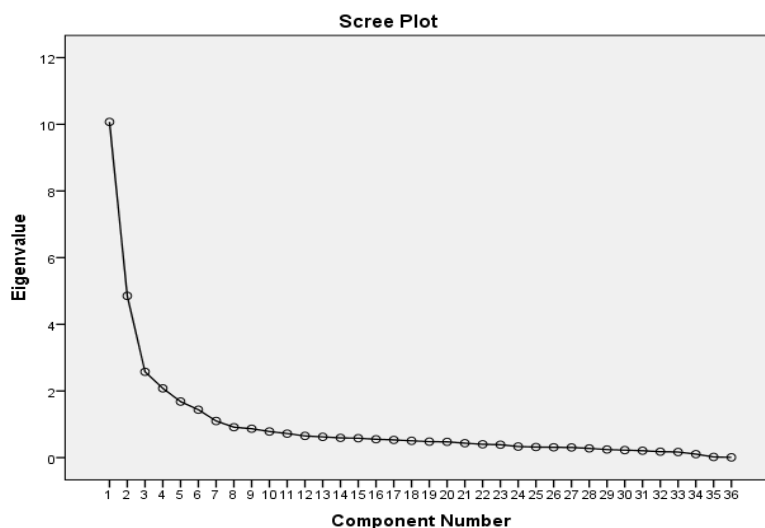
شکل ۲. کدگذاری گزینشی و مدل مفهومی تربیت فرهنگی دانشجومعلمان

تحلیل اکتشافی پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود با توجه به بالا بودن ضریب همبستگی بین سؤال های پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی که در نتایج آزمون کایزر - مایر - اولکین و کرویت بارتلت نشان داده شده است، می توان نتیجه گرفت که انجام تحلیل عاملی قابل توجیه است. جدول ۲. شاخص های کفایت نمونه گیری پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی در آزمون KMO و بارتلت

۰/۸۶۴	آزمون کفایت حجم نمونه KMO
Df=۶۳۰	آزمون بارتلت
Sig=۰/۰۰۱	
Bartlett test= ۵۸۴۳/۳۱	

طبق جدول ۲ که مقدار شاخص KMO برابر با ۰/۸۶۴ است، این مقدار با ارزش بیش از ۰/۶۰ نشانگر کفایت حجم نمونه است. آزمون بارتلت فرضیه «ماتریس همبستگی متغیرهای مشاهده شده واحد است» را مورد آزمون قرار می دهد. این آزمون تأیید می کند که متغیرها با یکدیگر ارتباط ندارند که این امر از طریق معنی داری آزمون کای دو به دست می آید. اگر سطح معنی داری در آزمون بارتلت کمتر از ۵ درصد باشد ماتریس همبستگی، واحد نخواهد بود یعنی بین متغیرها ارتباط وجود دارد. اندازه آزمون بارتلت با درجه آزادی ۶۳۰ در سطح ۰/۰۰۱ برابر با ۵۸۴۳/۳۱ معنادار بود؛ بنابراین داده ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب است. با استفاده از چرخش واریماکس و تعیین ضریب همبستگی ۰/۲۰ و بالاتر برای بار عاملی هر آیت، تحلیل عامل اکتشافی انجام شد که نمودار سنگ ریزه (شکل ۳)، در نتیجه آن ۶ عامل شناسایی شد (۶ عامل دارای مقادیر ویژه بالاتر از ۱ شناسایی شد).



شکل ۳. نمودار سنگ‌ریزه

جدول ۳. درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل پس از چرخش

عوامل آزمون	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تراکمی واریانس
عامل ۱	۱۰/۰۷	۲۷/۹۷	۲۷/۹۷
عامل ۲	۴/۸۵	۱۳/۴۷	۴۱/۴۵
عامل ۳	۲/۵۷	۷/۱۵	۴۸/۶۰
عامل ۴	۲/۰۷	۵/۷۷	۵۴/۳۸
عامل ۵	۱/۶۸	۴/۶۷	۵۹/۰۵
عامل ۶	۱/۴۳	۳/۹۹	۶۳/۰۴

چنانکه جدول ۳ و در ادامه جدول شماره ۴ نیز نشان می‌دهد، عامل اول با ارزش ویژه ۱۰/۰۷، ۲۷/۹۷ درصد کل واریانس، عامل دوم با ارزش ویژه ۴/۸۵، ۱۳/۴۷ درصد کل واریانس، عامل سوم با ارزش ویژه ۲/۵۷، ۷/۱۵ درصد کل واریانس، عامل چهارم با ارزش ویژه ۲/۰۷، ۵/۷۷ درصد کل واریانس، عامل پنجم با ارزش ویژه ۱/۶۸، ۴/۶۷ درصد کل واریانس و عامل ششم با ارزش ویژه

۱/۴۳، ۳/۹۹ درصد کل واریانس آزمون را تبیین می‌کند. جمع هر شش عامل ۶۳/۰۴ درصد از واریانس متغیرها را تبیین می‌کنند.

جدول ۴. عوامل حاصل از تحلیل اکتشافی مدل تربیت فرهنگی

عوامل‌های حاصل در این تحقیق						سؤال‌ها
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
	۰/۵۳۴					سؤال ۱
	۰/۷۳۹	۰/۲۳۲				سؤال ۲
	۰/۷۰۴	۰/۲۲۳				سؤال ۳
	۰/۷۱۰	۰/۲۷۸				سؤال ۴
	۰/۴۸۸	۰/۴۶۵	۰/۲۵۰			سؤال ۵
	۰/۷۵۳	۰/۲۱۷				سؤال ۶
	۰/۲۳۴	۰/۶۴۲				سؤال ۷
	۰/۲۰۱	۰/۸۱۲				سؤال ۸
	۰/۲۲۴	۰/۶۷۲				سؤال ۹
	۰/۲۷۷	۰/۶۶۰				سؤال ۱۰
۰/۲۵۹	۰/۳۳۹	۰/۶۵۱				سؤال ۱۱
		۰/۷۳۰				سؤال ۱۲
	۰/۲۳۲	۰/۲۰۱	۰/۷۹۰			سؤال ۱۳
	۰/۲۱۸		۰/۷۶۰			سؤال ۱۴
		۰/۲۵۱	۰/۷۸۴			سؤال ۱۵
	۰/۲۶۹		۰/۷۶۳			سؤال ۱۶
۰/۲۵۰			۰/۶۵۹	۰/۲۵۸	۰/۲۳۳	سؤال ۱۷
			۰/۷۱۶		۰/۴۱۱	سؤال ۱۸
۰/۶۸۵						سؤال ۱۹
۰/۷۴۸						سؤال ۲۰
۰/۶۷۴						سؤال ۲۱
۰/۷۱۲						سؤال ۲۲

۰/۶۹۹				۰/۲۷۷	سؤال ۲۳
۰/۴۵۰			۰/۲۷۰	۰/۳۱۱	سؤال ۲۴
۰/۳۱۴			۰/۲۳۹	۰/۷۱۳	سؤال ۲۵
				۰/۸۷۴	سؤال ۲۶
۰/۲۹۵			۰/۲۶۹	۰/۶۶۸	سؤال ۲۷
			۰/۳۱۲	۰/۶۹۷	سؤال ۲۸
۰/۳۱۴			۰/۲۴۰	۰/۷۱۹	سؤال ۲۹
	۰/۲۰۵			۰/۸۶۶	سؤال ۳۰
			۰/۸۲۲		سؤال ۳۱
			۰/۷۵۰	۰/۲۱۸	سؤال ۳۲
۰/۲۰۲			۰/۷۰۶		سؤال ۳۳
			۰/۸۲۴		سؤال ۳۴
۰/۲۱۲			۰/۶۷۰	۰/۲۱۲	سؤال ۳۵
			۰/۷۶۴	۰/۲۲۱	سؤال ۳۶

با توجه به ارتباط هریک از عوامل استخراج شده با متون نظری و تجربی در این زمینه، عوامل استخراج شده در جدول ۴ به شرح زیر نام گذاری شدند. از آنجایی که بعضی از سؤالات در چند عامل قرار گرفته بودند در نهایت عاملی که عدد بزرگ تر داشت انتخاب شد.

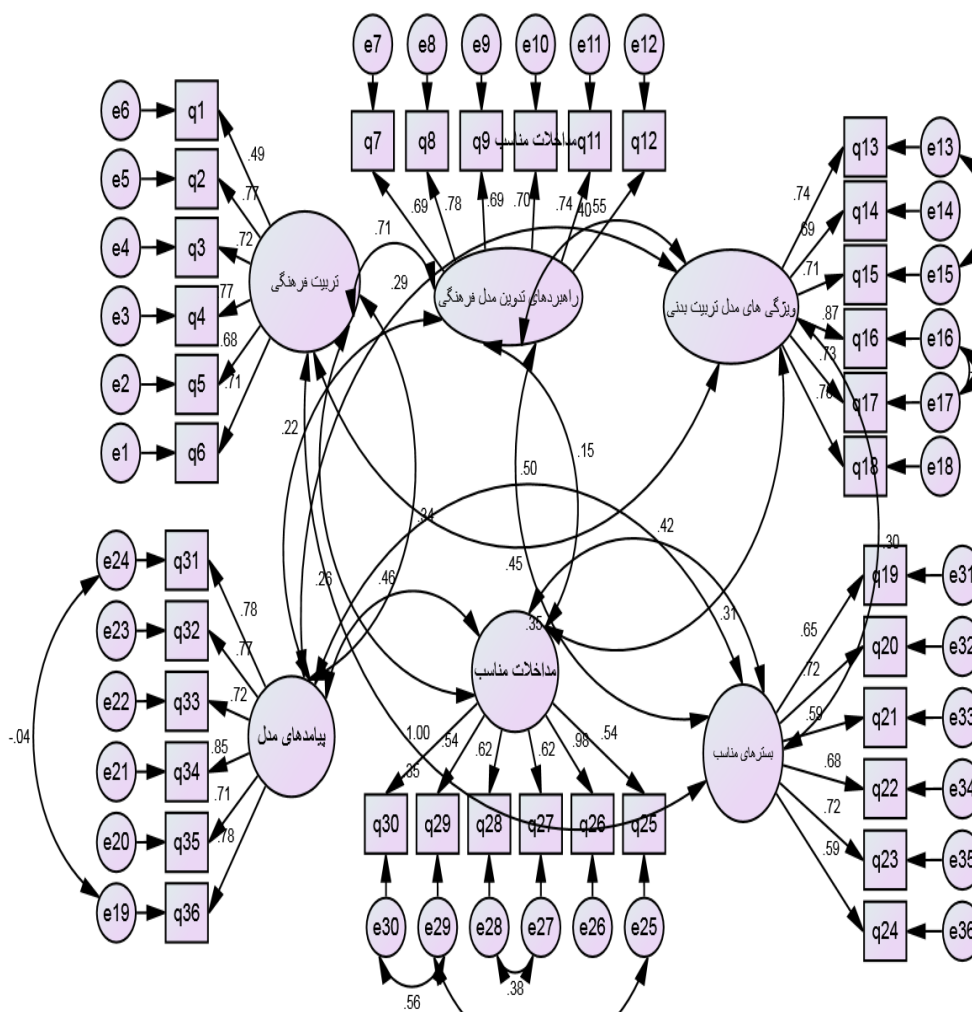
بر اساس جدول شماره ۵، عنوان گذاری عوامل انجام شد.

جدول ۵. نام گذاری عوامل برای پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی

عنوان عامل	شماره عامل
مداخلات مناسب جهت ارتقاء تربیت فرهنگی	عامل ۱
پیامدهای مدل تربیت فرهنگی	عامل ۲
ویژگی های مدل تربیت فرهنگی	عامل ۳
راهبردهای تدوین مدل فرهنگی	عامل ۴
مؤلفه های تربیت فرهنگی	عامل ۵
بسترهای مناسب برای اجرای مدل فرهنگی	عامل ۶

آزمون تحلیل عاملی تأییدی مدل تربیت فرهنگی

مدل اصلاح شده تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی با استفاده از روش برآورد بیشینه احتمال یا درست‌نمایی (ML) در شکل شماره ۳ نشان داده شده است و نتایج حاصل از برازش مدل نیز در جدول ۶ آورده شده است.



شکل ۴. مدل شش عاملی تربیت فرهنگی

جدول ۶. مقادیر شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی

مقادیر مشاهده شده	شاخص‌های برازش
۱۱۲۴/۳۷	مجذور کای دو χ^2
۵۷۳	درجه آزادی DF
۱/۹۶	نسبت مجذور کای دو به درجه آزادی χ^2/df
۰/۷۹۲	شاخص نیکویی برازش GFI
۰/۹۰۱	شاخص برازش تطبیقی CFI
۰/۷۵۹	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)
۰/۰۶۵	شاخص ریشه میانگین مربع خطای برآورد RMSEA

مقدار مجذور کای دو ۱۱۲۴/۳۷ و درجه آزادی ۵۷۳ است. مهم‌ترین آماره برازش، آماره مجذور کای دو است و این آماره، میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه می‌گیرد اما چون این آماره به حجم نمونه بسیار حساس است، بنابراین مقدار آن بر درجه آزادی تقسیم می‌شود. اگر نتیجه از ۳ کمتر باشد، مناسب است. مقدار شاخص RMSEA برای مدل‌هایی که برازش خوبی دارند ۰/۰۸ به پایین است و مقادیر بالاتر از ۰/۰۸ خطای معقولی را در جامعه آماری نشان می‌دهد. از آنجاکه این مقدار در پژوهش حاضر ۰/۰۶۵ است، می‌توان گفت که برازندگی خوبی مشاهده شده است. شاخص‌های GFI، CFI و AGFI دارای دامنه‌ای بین صفر و یک هستند، هرچه مقدار آن‌ها به یک نزدیک‌تر باشد، بر برازندگی مطلوب‌تر مدل دلالت دارند. در جمع‌بندی کلی، با توجه به شاخص‌های اشاره شده، می‌توان گفت که تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی بر برازندگی مطلوب آن دلالت دارد.

جدول شماره ۷، بارهای عاملی استاندارد شده را در مدل نشان می‌دهد.

جدول ۷. بار عاملی استاندارد شده و سطح معنی داری سؤال‌های پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی

مقیاس	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	سطح معنی داری
مؤلفه‌های تربیت فرهنگی	۱	۰/۴۹۴	۰/۰۰۱
	۲	۰/۷۷۴	۰/۰۰۱
	۳	۰/۷۲۳	۰/۰۰۱
	۴	۰/۷۷۵	۰/۰۰۱
	۵	۰/۶۷۵	۰/۰۰۱
	۶	۰/۷۰۹	۰/۰۰۱
	۷	۰/۶۸۸	۰/۰۰۱
راهبردهای تدوین مدل فرهنگی	۸	۰/۷۷۶	۰/۰۰۱
	۹	۰/۶۸۷	۰/۰۰۱
	۱۰	۰/۷۰۴	۰/۰۰۱
	۱۱	۰/۷۳۷	۰/۰۰۱
	۱۲	۰/۵۴۶	۰/۰۰۱
ویژگی‌های مدل تربیت فرهنگی	۱۳	۰/۷۳۶	۰/۰۰۱
	۱۴	۰/۶۸۷	۰/۰۰۱
	۱۵	۰/۷۰۷	۰/۰۰۱
	۱۶	۰/۸۶۵	۰/۰۰۱
	۱۷	۰/۷۳۲	۰/۰۰۱
	۱۸	۰/۷۷۵	۰/۰۰۱
بسترهای مناسب برای اجرای مدل فرهنگی	۱۹	۰/۶۵۱	۰/۰۰۱
	۲۰	۰/۷۱۷	۰/۰۰۱
	۲۱	۰/۵۸۷	۰/۰۰۱
	۲۲	۰/۶۸۳	۰/۰۰۱
	۲۳	۰/۷۲۳	۰/۰۰۱
	۲۴	۰/۵۹۰	۰/۰۰۱
مداخلات مناسب جهت ارتقاء	۲۵	۰/۵۳۹	۰/۰۰۱
	۲۶	۰/۹۷۷	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۰/۶۱۵	۲۷	تربیت فرهنگی
۰/۰۰۱	۰/۶۱۸	۲۸	
۰/۰۰۱	۰/۵۳۸	۲۹	
۰/۰۰۱	۱	۳۰	
۰/۰۰۱	۰/۷۸۴	۳۱	پیامدهای مدل تربیت فرهنگی
۰/۰۰۱	۰/۷۶۹	۳۲	
۰/۰۰۱	۰/۷۲۱	۳۳	
۰/۰۰۱	۰/۸۵۰	۳۴	
۰/۰۰۱	۰/۷۰۵	۳۵	
۰/۰۰۱	۰/۷۸۳	۳۶	

در جدول ۷ همه بارهای عاملی معنادار هستند. در این جدول بارهای عاملی استاندارد شده و سطح معنی‌داری آن‌ها گزارش شده است که به مناسب بودن یا نبودن سؤال‌های هر زیر مقیاس اشاره می‌کند. بار عاملی استاندارد شده بالاتر از ۰/۳ معنادار هستند به عبارتی این سؤالات قادر به پیشگویی عامل‌های خود هستند بنابراین هیچ‌کدام از سؤالات را از پرسشنامه حذف نمی‌کنیم. برای سنجش اعتبار آزمون‌هایی که از مرحله تحلیل عاملی تأییدی عبور کرده‌اند، از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۸ گزارش شده است.

جدول ۸. ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی

تعداد پرسش‌ها	ضرایب آلفای کرونباخ	مقیاس‌ها
۶	۰/۸۴۴	مؤلفه‌های تربیت فرهنگی
۶	۰/۸۴۵	راهبردهای تدوین مدل فرهنگی
۶	۰/۸۸۲	ویژگی‌های مدل تربیت فرهنگی
۶	۰/۸۱۹	بسترهای مناسب برای اجرای مدل فرهنگی
۶	۰/۹۰۸	مداخلات مناسب جهت ارتقاء تربیت فرهنگی
۶	۰/۸۹۵	پیامدهای مدل تربیت فرهنگی
۳۶	۰/۹۲۴	کل سؤالات

داده‌های حاصل از جدول ۸ نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی در دامنه ۰/۸۱۹ تا ۰/۹۲۴ قرار دارند که به لحاظ آماری معنادار هستند. معنادار بودن ضرایب فوق به این معنی است که کل پرسشنامه و عوامل موجود در پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی از همسانی مطلوب برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

فرهنگ هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد و هویت هر جامعه دربرگیرنده همه نقش‌ها و گرایش‌های افراد آن جامعه است که بر اثر فرایند اجتماعی شدن، درونی شده است بنابراین تغییر و تحول و سعادت و شقاوت جوامع به فرهنگ وابسته است و جوامع بر اثر تغییر و تحول فرهنگی شکل می‌گیرند، باقی می‌مانند، تغییر می‌کنند و یا حتی از نو ساخته می‌شوند انسان‌شناسان و جامعه‌شناسان بر بازنمایی موضوعاتی نظیر جامعه، فرهنگ و ارتباط آن با تعلیم و تربیت تأکید می‌ورزند. در این میان مفهوم تربیت فرهنگی می‌تواند به‌عنوان عاملی مؤثر تلقی شود که بینش‌هایی را درباره توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد برای از عهده برآمدن موقعیت‌های چند فرهنگی، درگیر شدن در معادلات بین‌فرهنگی و عمل کردن در گروه‌های کاری متفاوت از نظر فرهنگی فراهم کند.

نتایج پژوهش حاضر در مرحله کدگذاری باز ۳۵۳ کد را مشخص نمود و نشان داد که مدل تربیت فرهنگی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان تلفیقی از عناصر مؤلفه‌های تربیت فرهنگی، راهبردهای تدوین مدل فرهنگی، ویژگی‌های مدل تربیت فرهنگی، بسترهای مناسب اجرای الگو، مداخلات تربیت فرهنگی و پیامدهای مدل ایده‌آل است که هرکدام از این عناصر باید دارای خصوصیات و ویژگی‌هایی باشد که در پژوهش حاضر بر اساس مطالعات اسنادی کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از دیدگاه خبرگان مرتبط با موضوع تعلیم و تربیت مشخص شدند. بر این اساس در خصوص مؤلفه‌های تربیت فرهنگی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در مرحله کدگذاری باز ۸۰ کد به دست آمد که در مراحل بعدی کدگذاری محوری و گزینشی شش مؤلفه انتخاب شدند

که عبارت‌اند از خانواده، معلم و مؤسسات تعلیم و تربیت، شبکه‌های اجتماعی، محیط اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی حاکم بر جامعه و آداب و رسوم و دوستان و همسالان.

در همین رابطه نجفی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی درباره راهکارهای تربیت فرهنگی زمینه‌ساز ظهور در برنامه‌های درسی دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه متخصصان ملاحظات عملی و راه‌کارهای پیشنهادی گسترش و نفوذ تربیت فرهنگی زمینه‌ساز ظهور در برنامه‌های درسی دانشگاهی را می‌توان در قالب چهار عنصر اصلی اهداف، محتوا، روش‌های یاددهی و یادگیری و ارزشیابی استخراج و تدوین نمود. در طراحی مدل تربیت فرهنگی دانشجو معلمان باید یک‌سری عوامل مهم را مداخله داد. این عوامل از دیدگاه متخصصان عبارت‌اند از تأثیر دادن مصالح جامعه در بحث تربیت فرهنگی، توجه به عدالت آموزشی و مطابقت برنامه‌ها با استعدادهای دانشجویان، نیازهای فرهنگی جامعه، امکانات مجازی مربوط به فناوری‌های جدید ارتباطی، فراهم‌سازی بسترهای فکری و آموزه‌های دینی.

به‌طور کلی یافته‌های کیفی پژوهش حاضر نشان می‌دهد خانواده، معلم و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت و دوستان از مهم‌ترین مؤلفه‌های پیشنهادی تربیت فرهنگی هستند که با یافته‌های تحقیق برهمن (۱۳۹۷)، کاوسی (۱۳۹۷)، خروشی و همکاران (۱۳۹۶)، نصیری و همکاران (۱۳۹۵) هم‌راستا است. توجه به فرهنگ جامعه، توجه به محتوای آموزشی، توجه به شیوه تربیت معلم از توصیه راهبردهایی برای تدوین مدل فرهنگی برای دانشجو معلمان است که با یافته‌های تحقیق نجفی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. جزئی‌نگر، جامع و کامل، مبتنی بر واقعیات، قابل درک و باورپذیر بودن از ویژگی‌های مدل تربیت فرهنگی است که با یافته‌های تحقیق شمشیری (۱۳۹۶) هم‌راستا است. فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، افزایش نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی شهروندان و تنوع قومی دانشجو معلمان از بسترهای مناسب برای ترسیم و اجرای الگوی تربیت فرهنگی است که با نتایج تحقیق یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی داشت. تأثیر دادن مصالح جامعه در بحث تربیت فرهنگی، تأثیر دادن آموزه‌های دینی و آگاهی‌رسانی فرهنگی از موارد قابل مداخله در بحث تربیت فرهنگی است که با نتایج تحقیق یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) و شمشیری (۱۳۹۶) همخوانی داشت. توسعه و پیشرفت فرهنگی، تقویت

احساس تعلق ملی و پایبندی بیشتر به ارزش‌های فرهنگی از پیامدهای الگوی ایده‌آل تربیت فرهنگی برای دانشجومعلمان است که با نتایج تحقیقات یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، شمشیری (۱۳۹۶)، رجیبی و مرادی (۱۳۹۶) و هاس (۲۰۱۹) همخوانی داشت. نتایج به‌دست آمده از بخش کمی نشان می‌دهد مدل تربیت فرهنگی پژوهش حاضر، دارای برازندگی مطلوبی می‌باشد و سؤالات قادر به پیشگویی عامل‌های خود هستند. هم‌چنین عوامل موجود در پرسشنامه مدل تربیت فرهنگی از همسانی مطلوب برخوردار است.

با توجه به مؤلفه‌های پیشنهادی تربیت فرهنگی به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود محتوای برنامه درسی رشته‌های مختلف از نظر این مؤلفه‌ها، تحلیل و بازنگری شوند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش بر مبنای مؤلفه‌های تربیت فرهنگی مورد نقد و بررسی قرار گیرد. با توجه به نقش مهم معلم‌ها در مدرسه، پیشنهاد می‌شود این فرصت ارزشمند در دانشگاه فرهنگیان که برای معلمان محیط یادگیری مناسبی است، در جهت ایجاد، تقویت و توسعه شایستگی‌های آنان استفاده کرد. بنابراین، با توجه به اهمیت فرهنگ جامعه در تدوین مدل فرهنگی پیشنهاد می‌شود، دانشجو معلم باید از فرهنگ و عناصر آن، شناخت کاملی داشته باشد تا بتواند تربیتی در مسیر شکوفایی جامعه ایجاد کند.

منابع

- برهن، مریم (۱۳۹۷). تبیین و نقد اهداف تربیت فرهنگی بورديو بر اساس دیدگاه‌های امام خمینی (ره). *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۸۳، ۷۷-۱۰۴.
- خروشی، پوران؛ نصر اصفهانی، احمدرضا؛ میرشاه جعفری، سید ابراهیم؛ موسی‌پور، نعمت‌اله (۱۳۹۶). مدل مفهومی شایستگی‌های موردانتظار از دانشجومعلمان در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران. *مطالعات اندیشه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۷(۱۸)، ۱۶۹-۱۹۹.
- خنکدار طارسی، معصومه؛ سلحشور، احمد (۱۳۹۲). عوامل تربیت فرهنگی از دیدگاه امام خمینی (ره). *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۲۱(۲۰)، ۱۱۵-۱۳۳.

- رجبی، محمد مهدی؛ مرادی، پریسا (۱۳۹۶). تأثیر و نقش معلمان ابتدایی در تربیت فرهنگی دانش آموزان. *دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*.
- سلسبیلی، نادر (۱۳۸۲). مجموعه مطالعات در مسائل و مباحث اساسی حوزه برنامه‌ریزی درسی و روش‌های تدریس، گزارش پژوهش، پژوهشکده تعلیم و تربیت، ص ۵۱.
- شمشیری، بابک (۱۳۹۶). نقش و جایگاه تربیت فرهنگی در نظام تربیت معلم. *پژوهش در تربیت معلم*، ۱(۲)، ۱۲۹-۱۲۴.
- فتح‌آبادی، جلیل (۱۳۹۳). نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده اول آیین ارتقاء. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران*، ۷(۲)، ۹۷-۱۱۶.
- فرمهبینی فراهانی، محسن (۱۳۹۳). *فرهنگ توصیفی علوم تربیتی*. تهران: شباهنگ.
- کاملی، علی‌رضا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ نجات، سهیل؛ نیک‌خواه کیارمش، روح‌الله (۱۳۹۷). طراحی مدل مفهومی مطلوب برای افزایش سازگاری شغلی و هوشی فرهنگی کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۲(۱)، ۲۱۹-۲۴۰.
- کاوسی، اسماعیل (۱۳۹۷). ارزیابی جایگاه مؤلفه‌های حقوق فرهنگی در نظام توسعه فرهنگی کشور. *فصلنامه حقوق اداری*، ۶(۱۶)، ۱۵۷-۱۸۰.
- کرد، حبیب‌الله؛ کرد، مختار؛ جلیلی، منصوره (۱۳۹۷). تحلیل و واکاوی مبانی فطری تربیت اجتماعی در دوره ابتدایی. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۹، ۶۷-۷۸.
- محمدی، روح‌الله؛ فقهی‌زاده عبدالهادی (۱۳۹۵). مبانی انسان‌شناختی روش تربیتی قرآن و حدیث در بعد اجتماعی. *آموزه‌های تربیتی در قرآن و حدیث*، ۲، ۱-۱۸.
- نجفی، حسن؛ سبحانی‌نژاد، مهدی؛ فقیهی، علی‌نقی (۱۳۹۵). واکاوی کیفی راه‌کارهای تربیت فرهنگی زمینه‌ساز ظهور در برنامه‌های درسی دانشگاهی از دید متخصصان، *پژوهش‌های مهدوی*، ۵(۱۷)، ۹۱-۱۱۰.
- نصیری، سعید؛ شریفی، خلیل؛ بیگدلی، صدیقه؛ غفاری، ذکریا (۱۳۹۵). *تربیت فرهنگی دانش آموزان به‌عنوان رویکردی نوین در نظام آموزش و پرورش ایران*، سومین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران.

وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش.

یوسفزاده، محمدرضا؛ افضللی، افشین؛ رضوانیان، مریم (۱۳۹۸). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه تربیت فرهنگی از منظر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، فرهنگ در دانشگاه اسلامی،

۳۲، ۳۴۱ - ۳۶۲.

Earley, P. C., & Ang, S. (2011). *Cultural Intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA, Stanford Business Books.

Lugo, M. (2014). An Examination of cultural and Emotional Intelligences in the Development of Global Transformational leadership skills. *Dissertation for the degree of doctor of philosophy*.

Strohmeier, D., Grading, P., & Wagner, P. (2017). Intercultural competence development among university students from a self-regulated learning perspective: Theoretical model and measurement. *Zeitschrift für Psychologie*, 225(1), 85-94. Doi: 10.1027/2151-2604/a000282

Varnum, M. E., & Grossmann, I. (2017). Cultural change: The how and the why. *Perspectives on Psychological Science*, 12(6), 956-972. DOI: 10.1177/1745691617699971

Haas, B. W. (2019). Enhancing the Intercultural Competence of College Students: A Consideration of Applied Teaching Techniques. *International Journal of Multicultural Education*, 21(2), 81-96. DOD:10.18251/ijme.v21i2.1696