

ارائه الگویی مطلوب برای پذیرش داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان^۱

زهرا آزاد دیسفانی^۲؛ زهرا بهفر^۳

چکیده

این مقاله با هدف تدوین ارائه الگویی مطلوب جهت پذیرش متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان انجام گردید. روش پژوهش پدیدارنگاری مورد استفاده قرار گرفت و اطلاعات لازم از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد. جامعه پژوهش شامل تمامی اساتید صاحب‌نظر و متخصص حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فرهنگیان مشهد و دانشگاه فردوسی مشهد، کلیه دانشجوی معلمان و دانش‌آموختگان دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان شهر مشهد و تمامی مصاحبه‌گران گزینش سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی بودند که با روش

نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۳۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از ضبط، پیاده‌سازی، تحلیل، و کدگذاری مصاحبه‌ها، مقوله‌های شناسایی شده در ۴ مرحله؛ قبل از ورود دانشگاه، بدو ورود به دانشگاه، دوران دانشگاه، و پس از دانشگاه در قالب الگویی مناسب برای انتخاب، گزینش، و پذیرش دانشجوی معلمان در دانشگاه فرهنگیان تدوین گردید. در پایان، بر اساس این الگو، پیشنهادات پژوهشی و کاربردی جهت استفاده مسئولین و متولیان امر پذیرش داوطلبان ورود به حرفه معلمی مطرح گردید. **واژگان کلیدی:** جذب، گزینش، روش پدیدارنگاری، دانشجوی معلم

۱. تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۱۰/۲۱

تأیید نهایی: ۱۴۰۱/۱۲/۰۸

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، پردیس شهید هاشمی نژاد، دانشگاه فرهنگیان، مشهد، ایران.

۳. دکتری روان‌شناسی سلامت، پردیس شهید هاشمی نژاد، دانشگاه فرهنگیان، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول)

zbehfar@gmail.com

۴. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی فرایند مصاحبه، گزینش و انتخاب دانشجویان جهت پذیرش در دانشگاه فرهنگیان و ارائه الگوی مطلوب» است و منابع مالی آن توسط دانشگاه فرهنگیان تأمین شده است.



Presenting a favorable model for admission of candidates to Farhangiān University

Abstract

The aim of this study was to develop a favorable model for admission of applicants to Farhangiān University. Phenomenographic research method was used and the necessary data was collected through semi-structured interview. The research population consisted of all professors and specialists in the field of educational sciences and psychology of Farhangiān University of Mashhad and Ferdowsi University of Mashhad, all students, teachers and graduates of Farhangiān University of Mashhad and all interviewees were selected by the Khorāsān Razavi Education Organization. The research sample consisted of 35 people who were selected through

purposeful sampling method. After recording, implementing, analyzing, and coding the interview scripts, the categories identified in 4 steps, i.e., before entering the university, upon entering the university, during the university, and after the university, were developed in the form of a suitable model for selection and admission of student teachers at Farhangiān University. Finally, based on this model, research and practical suggestions were made for the use of officials and those in charge of candidates' admission to the teaching profession.

Keywords: Recruitment, Selection, Phenomenography Method, Student-Teacher

مقدمه

در هر سیستمی برخی از عناصر نقش کلیدی و حیاتی دارند و بقیه عناصر نیز با آنها معنا می‌یابند و در حقیقت ضعف این عناصر، ناتوانی سیستم را در پی داشته و حیات آن را به سوی آنتروپی پیش می‌برد. در نظام آموزش و پرورش، عنصر مهم همان عنصر انسانی و به طور اخص معلم است که حیات و پویایی نظام آموزش و پرورش به آن وابسته است. از آغاز آموزش و پرورش رسمی و غیررسمی در ایران، معلم و تربیت معلم به اشکال مختلف وجود داشته و در گذر زمان دچار دگرگونی‌ها و تطورات فراوانی گشته است، ولی استواری و پایداری آن قابل توجه است. به استناد اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و آیین نامه نامه اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش، انجام آزمون علمی، مصاحبه عمومی گزینش، مصاحبه اختصاصی و آزمون عملی (در موارد لازم) برای گزینش و جذب معلمان متعهد و کارآمد در تراز جمهوری اسلامی، متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی، امری ضروری به نظر می‌رسد.

اگر چه در سال‌های اخیر در نحوه پذیرش داوطلبان به لحاظ رتبه در کنکور تغییر ایجاد شده که بر مبنای آن غالباً داوطلبان دارای رتبه زیر ۱۰۰۰ به مراکز تربیت معلم راه می‌یابند، اما در عمل، این رویکرد نیز نتوانسته اهداف برنامه‌ریزان را پوشش دهد زیرا در اینجا انگیزه داوطلبان به عنوان متغیر مستقل درآمده و نیروی انسانی راه یافته به مراکز تربیت معلم را به گونه‌ای دیگر تحت تأثیر قرار داد. این انگیزه که حاکی از طرز تلقی و نگاه متقاضیان شغل معلمی به «تربیت معلم» است، نگاه اقتصادی را به یک پایگاه و سکوی شغلی به تربیت معلم تحمیل نمود. خلأ نبود مطالعات کامل در حوزه جذب معلمان شایسته بر اساس فرهنگ اسلامی ایرانی بین پژوهش‌ها موجب گردیده است معیاری مشخص برای جذب معلم شایسته و انتخاب بر اساس مفروضات اسلامی نباشد (خروشی و همکاران، ۱۳۹۷). علاوه بر این، یکی از تفاوت‌های نظام تربیت معلم ایران با برخی کشورهای پیشرفته در این است که در کشور ما به محض قبولی در آزمون سراسری، شخص قبول شده، بدون آنکه هنوز توانایی‌های لازم و صلاحیت‌های حرفه‌ای در وی به اثبات رسیده باشد به عنوان معلم پذیرفته شده و متعهد به خدمت در آموزش و پرورش می‌شود و در واقع نقش معلمی به وی تفویض می‌شود. در حالی که در کشورمان مانند ژاپن، معلمان بعد از طی دوره‌های چهار ساله و دریافت گواهینامه معلمی در امتحانات دیگری از جمله شایستگی‌های حرفه‌ای و قابلیت‌های تخصصی شرکت نموده و در صورت قبولی به کسوت معلمی در می‌آیند.

مطالعات در خصوص نحوه پذیرش داوطلبان حرفه معلمی در کشورهای مختلف بیانگر به شیوه‌های متفاوتی اشاره دارد. به عنوان مثال در ایران، ژاپن، انگلستان و کانادا داوطلبان حرفه معلمی را از طریق آزمون ورودی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌پذیرند. در کشور ژاپن



افزون بر امتحانات گوناگون، نتایج نمرات دانشگاهی هم در استفاده مؤثر است. در کشور ترکیه نیز انتخاب دانشجویان برای ورود به دانشکده‌های تربیت معلم، به طور متمرکز و توسط مرکز سنجش و گزینش داوطلبان استخدامی انجام می‌شود و دانشجو معلمان با توجه به مجموع امتیازات آزمون ورودی دانشگاه و نمرات کسب شده در دبیرستان پذیرفته می‌شوند (خدیوی و رحمانی، ۱۳۹۸). در فرانسه، دارندگان مدرک کارشناسی می‌توانند برای تحصیل در مراکز تربیت معلم اقدام کنند و گزینش آنها بر اساس بررسی پرونده دانشگاهی، مصاحبه و در پاره‌ای از موارد امتحانات تخصصی صورت می‌گیرد (مهرابی و رضوان طلب، ۱۳۹۸). در کشور چین انتخاب برای ورود به تربیت معلم بر عهده هر دانشگاه و در چهارچوب ضوابط تعیین شده وزارت آموزش و پرورش است. بسیاری از دانشگاه‌ها انتخاب خود را بر اساس نمرات دانشگاهی و برخی دیگر نیز توان دانشجویان در موفقیت در آزمون‌های مرتبط با تدریس، مانند زبان، دانش آموزش عمومی، نگرش‌ها و رگه‌های شخصیتی را مبنای پذیرش قرار داده‌اند. برخی از دانشگاه‌ها مواردی مانند شخصیت، رفتار اخلاقی و فعالیت‌های فوق برنامه را در نظر می‌گیرند (Hsieh et.al, 2013)؛ به نقل از نامداری پژمان، ۱۳۹۷). شعبانی (۱۳۸۳) در پژوهش خود بیان می‌کند؛ در برخی از ایالت‌های آمریکا، معلمان برای ۴ سال استخدام می‌شوند که بعد از این مدت باید در دوره‌های ضمن خدمت شرکت کنند و در صورت قبولی، مجدداً برای ۴ سال دیگر استخدام می‌شوند.

مباحث مذکور مؤید آن است که در انتخاب معلم، باید روشی به کار برد که مبتنی بر معیارها و موازینی، از نظر علمی معتبر و از حیث نتیجه قاطع و اطمینان بخش باشد تا از آن طریق بتوان تمام ابعاد وجود متقاضی را در ارتباط با ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد و سرانجام از تلفیق ویژگی‌های فردی داوطلبان، شاخص‌های معتبری معین نمود و بر مبنای آن شاخص‌ها، بتوان بهترین و شایسته‌ترین متقاضیان را به مدارس معرفی کرد. بولز و همکاران (Bowles et.al, 2014) در پژوهشی به دنبال ارائه الگویی برای انتخاب دانشجومعلمان بوده و به این موضوع می‌پردازند که تاکنون اکثر شیوه‌های انتخاب دانشجومعلمان به صورت سنتی و بر مبنای آزمون‌ها و مصاحبه‌های علمی صورت گرفته و کارآمد نبوده‌اند، لذا آنها مدلی که در آن طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری باشد را ارائه دادند. یافته‌های پژوهش کشاورز و مقدسی (۱۳۹۶) پیرامون دلالت‌های مرتبط با مؤلفه جذب و گزینش معلمان با توجه به اسناد تحولی بیانگر آن است که برای گزینش معلم با توجه به اصل تنوع مطرح در سند رهنامه که حاکم بر زیرنظام تربیت معلم است، لازم است برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به دوره‌های تربیت معلم آزمون‌های اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان (دیپلم، کارشناسی و بالاتر) همراه با مصاحبه‌های علمی و اخلاقی و بررسی سوابق تحصیلی، اخلاقی و خانوادگی داوطلبان با توجه به ملاک‌های

برشمرده شده برای معلمان بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش، در نظر گرفته شود. همچنین کسب اطلاع از احراز شایستگی‌های حرفه معلمی باید در دو مرحله صورت بگیرد: مرحله اول قبل از ورود افراد (دانش‌آموختگان آموزش متوسطه یا آموزش عالی) به دوره‌های عام و خاص تربیت معلم و مرحله دوم پس از گذراندن دوره‌های تربیتی و قبل از ورود به حرفه معلمی است که در هریک از این مراحل باید شایستگی‌های احراز این حرفه که با توجه به اهداف و ساحت‌های گوناگون تربیت استخراج شده‌اند، مورد نظر قرار گیرد. سپس برای کسانی که واجد شرایط می‌باشند، گواهینامه موقت تدریس در نظر گرفته شود. علاوه بر این، از برنامه آغازین/ ورود به حرفه معلمی نباید غفلت ورزید. یعنی تربیت حرفه‌ای باید پس از گذراندن مرحله پیشین و پس از آنکه دانشجو معلم موفق به دریافت گواهینامه صلاحیت معلمی می‌شود نیز به شکل سازمان یافته استمرار داشته باشد.

صافی (۱۳۹۸) در پژوهش خود، توجه به گزینش نیروهای بومی در مناطق محروم را یکی از نقاط قوت پذیرش در تربیت معلم ایران دانسته و معتقد است که رویکرد به نظام تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی، باید رویکردی موقعیت - محور باشد و این امر می‌باید است مبنای سیاست گذاری در زمینه جذب، تربیت، نگهداشت، ارتقاء و ارزشیابی معلمان قرار گیرد. همچنین در انتخاب دانشجومعلم، رشد ابعاد وجودی آنان و افزایش صلاحیت‌های اخلاقی و حرفه‌ای آنها باید از یافته‌های پژوهشی استفاده گردد. نبوی (۱۳۹۷) نیز علاوه بر توجه به بومی‌گزینی داوطلبان برای انتخاب اصلح و گسترش آن از منطقه آموزشی یا شهر به استان و استان‌های همجوار، پیشنهاد می‌دهد در جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان، ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی داوطلبان از طریق آزمون‌های روان‌شناختی معتبر مورد ارزیابی علمی قرار گیرد. فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز به بومی‌گزینی و توجه به احتیاجات هر منطقه از لحاظ فرهنگی و ضرورت اصلاح فرایند جذب و انتخاب معلمان ابتدایی اشاره دارد. آنها وجود صافی‌های متعدد در فرایند جذب و انتخاب، به کارگیری آزمون‌های مناسب جهت تشخیص توانایی‌های داوطلبان و به کارگیری تست‌های رغبت سنج جهت تعیین میزان انگیزه افراد، استفاده از نظرات و دیدگاه‌های متخصصان علوم تربیتی، تشکیل کمیته‌های تخصصی و به کارگیری افراد باتجربه در فرایند انتخاب را یک نیاز مبرم دانسته‌اند.

یک سیستم معتبر انتخاب معلم، باید معیارهای ویژه و شفاف برای انتخاب داشته باشد؛ ایده‌های مهم درباره یاد دادن و یادگرفتن را از قلم نیندازد؛ سعی بر پیش‌گویی تدریس خوب داشته باشد و اطلاعات مربوط به متقاضی را ثبت و از آن استفاده نماید. همچنین بهترین سیستم انتخاب باید در هر مرحله از جمع‌آوری داده‌ها و ارزشیابی داوطلبان، ویژگی‌های آنها را غربال کند؛ صحت فرایند انتخاب را بررسی کند تا فرایند انتخاب با قوانین دولتی، ایالتی و محلی همخوانی



داشته باشد؛ اطلاعات به موقع قابل دسترس و دقیق را در کلیه مراحل فرایند انتخاب در اختیار متقاضیان قرار دهد و نیز اطلاعات درست و به موقع در باره کلیت فرایند و نتایج آن را به تصمیم‌گیرندگان ارائه کند (Smith & Knab, 1996). با توجه به اهمیت و ضرورت انتخاب بهترین و شایسته‌ترین افراد برای ورود به حرفه معلمی، این پژوهش با هدف ارائه الگویی مناسب برای پذیرش داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان انجام پذیرفت.

روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، از روش‌های تحقیق کیفی از نوع پدیدارنگاری (Phenomenography) استفاده شد. این روش ناظر بر نگرش مردم درباره جهان است و هدف آن کشف راه‌های کیفی مختلفی است که مردم در حال تجربه، مفهوم‌سازی، و ادراک جنبه‌های مختلف پدیده‌های مختلف در اطراف آنها هستند (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۸). از آنجا که پژوهشگران قصد داشتند برداشت‌ها و تجارب متفاوت درباره فرایند مصاحبه، گزینش، و انتخاب داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان را بررسی و طبقه‌بندی کنند، لذا روش پدیدارنگاری مورد استفاده قرار گرفت. به باور برخی از محققان (مانند گال، بورگ و گال، ۲۰۰۵ ترجمه نصر و همکاران)، این روش را می‌توان برای پژوهش درباره هر جنبه از واقعیت طبیعی یا اجتماعی که افراد در باره آن برداشتی به دست آورده‌اند مورد استفاده قرار داد.

جامعه آماری شامل تمامی اساتید صاحب نظر و متخصص در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فرهنگیان شهر مشهد و دانشگاه فردوسی، کلیه دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان شهر مشهد و تمام مصاحبه‌گران گزینش سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی بود. تعداد ۳۵ نفر (۲۰ نفر از اساتید، ۱۰ نفر از دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان، و ۵ نفر از مصاحبه‌گران گزینش مصاحبه) با روش نمونه‌گیری ملاک محور (criterion sampling) از انواع روش‌های نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. اطلاعات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: مشخصات مصاحبه‌شوندگان

| گروه | تعداد کل | جنسیت | تحصیلات |
|-----------------------------|----------|-----------------|--------------------------------------|
| استادان | ۲۰ | ۸ خانم و ۱۲ آقا | ۳ نفر کارشناسی ارشد / ۱۷ نفر دکتری |
| دانشجویان | ۵ | ۳ خانم و ۲ آقا | مشغول به تحصیل در دانشگاه فرهنگیان |
| دانش‌آموختگان | ۵ | ۳ خانم و ۲ آقا | ۲ نفر کارشناسی / ۳ نفر کارشناسی ارشد |
| کارکنان گزینش آموزش و پرورش | ۵ | ۳ خانم و ۲ آقا | ۱ نفر کارشناسی / ۴ نفر کارشناسی ارشد |

ابزار جمع‌آوری داده‌ها: برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. این نوع مصاحبه به این دلیل برای تحقیق پدیدارنگارانه مناسب است که نه مانند مصاحبه ساختاریافته دست و پای محقق را در تولید اطلاعات می‌بندد و نه مانند مصاحبه عمیق اطلاعات و سیع و گاه غیر ضروری فراهم می‌سازد (محمدپور، ۱۳۹۰). پس از تنظیم سؤالات مصاحبه و تأیید روایی صوری و محتوایی، و پایایی پرسش‌های مطرح شده توسط متخصصان، با مراجعه به منتخبین نمونه، مصاحبه‌ها انجام و ضبط گردید. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، کدگذاری آغاز شد.

شیوه اجرای پژوهش

پس از تدوین سؤالات مصاحبه با مراجعه به افراد نمونه (۳۵ نفر) مصاحبه‌ها انجام و ضبط گردید. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، کدگذاری آغاز شد تا مقوله‌ها جهت آسیب‌شناسی و تدوین الگوی مناسب به دست آید. روایی کدگذاری‌های انجام شده توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفت و پایایی کدها با روش پایایی بین کدگذاران (شاخص تکرار پذیری)، تعیین گردید. بدین منظور تعداد ۵ مصاحبه به صورت تصادفی انتخاب و توسط محقق و یک تحلیل‌گر پژوهشی دیگر به طور همزمان کدگذاری گردید. سپس درصد پایایی بین دو کدگذار (روش تکرارپذیری) به عنوان شاخص پایایی تحلیل بر اساس فرمول زیر، ۰/۸۳ محاسبه شد (جدول ۳).

$$100\% = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی بین بازآزمون}$$

جدول ۳: محاسبه پایایی بین دو کدگذار

| تعداد مصاحبه انتخابی | تعداد کل کدها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بین دو کدگذار |
|-------------------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------------|
| ۵ | ۵۲۲ | ۲۱۷ | ۷۶ | ۰/۸۳ |

یافته‌های پژوهش

پس از اجرا و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، کدگذاری در سه سطح باز، محوری، و انتخابی به صورت دستی توسط محققان انجام گردید. در کدگذاری باز، اطلاعات کسب شده از مصاحبه‌ها جزء به جزء مطالعه و بررسی شد و به دور از هرگونه محدودیتی کدگذاری اولیه به تعداد ۴۵۰۰ کد انجام گردید. در گام بعدی، فرایند تبدیل مفاهیم قبلی به مقوله‌ها و خلاصه کردن آنها در قالب کدگذاری محوری و به تعداد ۲۱ مقوله صورت پذیرفت و در آخرین گام یعنی کدگذاری انتخابی، با مطالعه و بررسی مقوله‌های استخراج شده در گام



قبلی، اطلاعات به دست آمده در قالب مقوله‌های شناسایی شده در ۴ مرحله؛ «پیش از ورود به داذ شگاه»، «بدو ورود به داذ شگاه»، «دوران داذ شگاه»، و «پس از داذ شگاه» در قالب الگویی مناسب برای انتخاب، گزینش، و پذیرش دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان تدوین گردید. در این بخش به تفکیک پیشنهادات مربوط به هر مرحله به همراه نمونه‌هایی از کدهای باز هر مرحله که طبق مصاحبه‌های انجام شده از مصاحبه شوندگان به دست آمده آرایه می‌گردد.

مرحله اول: پیش از ورود به دانشگاه

نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که فرایند انتخاب داوطلبان معلمی با توجه به اهمیت ویژه و ضریب تأثیر معلم در تربیت کودکان و نوجوانان باید از دوره دبیرستان آغاز گردد. کدگذاری‌ها دو طبقه را در این قسمت برجسته می‌سازد:

(الف) **شیوه‌های جذب و انتخاب معلمان آینده:** شیوه‌های جذب و انتخاب حاکی از آن است که داوطلبان حرفه معلمی همانند بسیاری از مشاغل دیگر باید از دبیرستان رصد شوند. بدین منظور ضرورت دارد در طی سال‌های تحصیل در دبیرستان طبق شاخص‌هایی زیر نظر گرفته شده و حتی پوشه کار یا شناسنامه‌ای از اخلاقیات و روحیات مناسب آنها تهیه گردد. این مقوله ایده آل به نظر می‌رسد و هم اکنون در بعضی مشاغل از چنین شیوه‌ای استفاده می‌گردد. با توجه به دشواری‌های رصد کردن یا زیر نظر گرفتن داوطلبان حرفه معلمی از دوره دبیرستان و جذب آنها به این حرفه، روش سهل‌تر برای انتخاب داوطلبان حرفه معلمی این است که از عملکرد دانش‌آموزان به ویژه در سال‌های آخر تحصیل در مصاحبه غفلت نشود و با توجه به معیارهای سنجش مصاحبه در مصاحبه تخصصی و حتی در گزینش، عملکرد آنها مورد پرسش و راستی‌آزمایی قرار گیرد و حتی تحقیقات محلی و پرسش از معلمان، مدیر یا مشاور مدرسه نیز در مورد آنها صورت پذیرد (جدول ۱).

(ب) **تجدید نظر در قوانین جذب معلمان:** در این قسمت به آسیب‌زا بودن تعهد خدمت از داوطلبان پس از قبولی اشاره شده که سبب می‌شود دست آموزش و پرورش برای رد این افراد - چنانچه در طی تحصیل عدم صلاحیت آنها محرز گردد - بسته بماند و ضرورت ارزیابی مکرر افراد پذیرفته شده در طی تحصیل و پس از آن مورد تأکید قرار گرفته است. (جدول ۱).



جدول ۱: مرحله اول (پیش از ورود به دانشگاه)

| طبقه‌ها | مقوله‌ها | کدهای باز |
|------------------------------------|---|---|
| شیوه های جذب و انتخاب معلمان آینده | انتخاب و رصد افراد مناسب برای معلمی از دوره دبیرستان | ضرورت پیش‌بینی پرونده‌ای جامع برای دانش‌آموزان در آموزشگاه سنجش عملکردی دانش‌آموزان در دو سال آخر متوسطه تدوین شناسنامه اخلاقی و سلامتی در مدرسه پیش‌بینی فرمی مانند فرم انتخاب رشته دبیرستان برای داوطلبان معلمی در مدارس ضرورت وجود یک پرونده دوره ۴ ساله دبیرستان و ثبت نمرات ویژه معلمی |
| | استفاده از سوابق تحصیلی دوران مدرسه در مصاحبه و انتخاب داوطلبان معلمی | بررسی سوابق داوطلبان در مصاحبه (مستندات و مدارک موید فعالیت‌های مشارکتی) اهمیت فعالیت‌های فوق برنامه آموزشی علاوه بر آزمون علمی در انتخاب داوطلبان بررسی سوابق داوطلبان (مصاحبه با معلمان و غیره) بررسی سوابق داوطلبان (پرونده‌های مشاوره‌ای مدرسه) |
| تجدید نظر در قوانین جذب معلمان | - | به تعویق انداختن تعهد خدمت از دانشجویان و مشروط نمودن آن به کسب صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم حین تحصیل |

مرحله دوم: بدو ورود به دانشگاه

این بخش که معطوف به فرایند فعلی انتخاب معلمی و ورود داوطلبان به دانشگاه فرهنگیان است، بیشترین کدهای مستخرج از مصاحبه‌های به عمل آمده را به خود اختصاص می‌دهد. پیشنهادات متعددی در خصوص برگزاری هرچه بهتر فرایند فعلی پذیرش داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان ارائه گردید که در ۴ طبقه مسایل اجرایی، معاینه پزشکی، مصاحبه تخصصی، و مصاحبه گزینش دسته‌بندی گردید (جدول ۲).

۱- مسایل اجرایی: حل مسئله فشردگی زمان و فشارهای ناشی از آن چه برای مجریان و مصاحبه‌گران و چه برای داوطلبان، یکی از مسایلی است که می‌تواند به ارتقای کیفی مصاحبه‌ها منجر گردد. تعدادی پیشنهاد داده‌اند که در هر حال از زمان مصاحبه‌ها کاسته نشود و حداقل زمان ۲۰ تا ۳۰ دقیقه برای هر داوطلب صدمه نبیند. عده‌ای نیز مشکلات برنامه‌ریزی برای انجام مصاحبه و شتابزدگی در برنامه‌ریزی را هدف قرار داده‌اند و پیشنهاد داده‌اند که چنین برنامه‌ریزی نباید دو یا سه روزه و فشرده انجام شود و لازم است با فراغ بال صورت پذیرد. از آنجا که بازه زمانی مصاحبه با توجه به انجام هر ساله آن تقریباً قابل پیش‌بینی و انتظار است، مجریان مصاحبه در دانشگاه باید در بازه زمانی مشخصی حتی قبل از اعلام بخشنامه‌ای و اسامی پذیرفته شدگان اولیه برنامه‌ریزی‌های



لازم برای اجرا را آغاز کنند. تهیه و در اختیار داشتن بانک اطلاعاتی از مصاحبه‌گران دوره دیده، با کفایت و باتجربه به ارتقای کیفی اجرایی مصاحبه کمک کرده و در فشار و تنگنای زمان مانع از آسیب دیدن کیفیت و مشکلات اجرایی می‌گردد. علاوه بر این برنامه‌ریزی به گونه‌ای باشد که داوطلبان هم مجبور نباشند هر سه مصاحبه را با فشار روانی و در یک روز که استرس و خستگی آنان را مضاعف می‌نماید، پشت سر بگذارند.

۲- معاینه پزشکی: در این بخش دو مقوله قابل تفکیک است:

۲-۱) **پیشنهادات مربوط به سنجش و ارزیابی:** با توجه به عدم اعتماد به خوداظهاری داوطلبان پیرامون سلامت جسمانی، استفاده از شیوه‌هایی غیر از خود اظهاری نظیر آنچه درباره شنوایی و بینایی سنجی انجام می‌گیرد از سوی خبرگان به کرات مطرح گردیده است. استفاده از آزمایشات و معاینات دقیق پزشکی برای تعیین و ارزیابی سلامت جسمی داوطلب مورد تأکید می‌باشد و حتی عده‌ای از خبرگان بررسی سلامت روان داوطلب را از حیث عدم ابتلا به بیماری‌های روانی در این بخش و این معاینه ضروری دانسته‌اند، به طوری که معتقدند بررسی سلامت روان افراد یا ارزیابی روان شناختی داوطلبان باید قبل از ورود به مصاحبه تخصصی انجام پذیرد و همانند بیماری‌های جسمی، چنانچه داوطلبی از سلامت روانی برخوردار نبود، فرایند مصاحبه وی متوقف گردد. هرچند که در خصوص نوع بیماری‌ها همانند بیماری‌های جسمی نظرات متعددی مطرح شده است مثلاً داشتن افسردگی با توجه به ناپایداری آن را مهم تلقی نکرده‌اند اما بیماری‌های رو به تباهی نظیر اسکیزوفرنی و عدم ابتلا به آن را مهم دانسته‌اند.

۲-۲) **پیشنهادات مربوط به ملاک‌های مورد سنجش معاینه پزشکی:** در این مقوله ملاک‌های موجود از دید خبرگان نظیر قد و ملاک‌های ظاهری، عدم لکنت یا مشکل شنیداری و بینایی که در حال حاضر سنجیده می‌شود، لازم تلقی گردیده است. اما ضرورت بررسی وجود یا عدم وجود بیماری‌های لاعلاج یا صعب‌العلاج در حوزه جسم و روان که شغل معلمی را دچار مخاطره و مشکل می‌نماید و اجازه نمی‌دهد داوطلب از حداقل سلامت لازم برای حضور در کلاس و ارائه وظیفه معلمی برخوردار باشد را لازم دانسته‌اند.

۳- مصاحبه گزینش: پیشنهادات مطرح شده در این بخش، سه مقوله را مطرح می‌سازد:

۳-۱) **پیشنهادات مربوط به جایگاه مصاحبه گزینش:** بسیاری از کدها در مصاحبه به سهم نابرابر نمره علمی کنکور و مصاحبه اشاره کرده‌اند. این نابرابری هم در تقابل نمره کنکور و در کل مصاحبه ورودی خودنمایی می‌کند و از دید بسیاری از مصاحبه‌گران گزینش در تقابل بین مصاحبه تخصصی و مصاحبه گزینش. بسیاری از کدها بر سهم مساوی مصاحبه تخصصی و گزینش نیز تأکید نداشته بلکه برگزاری مصاحبه را به صورت رد یا قبول درست نمی‌دانستند و پیشنهاد درصد بندی و اختصاص وزن و سهم به مصاحبه را مطرح می‌کردند.

۳-۲) **پیشنهادات مربوط به فرایند ارزیابی در مصاحبه‌گزینش:** در مصاحبه‌گزینش، بخشی از پیشنهادات به سنجش و ارزیابی اشاره دارد، از نوع سؤالات مصاحبه‌گران گرفته که بهتر است عمیق‌تر و چالشی‌تر شوند تا روزآمد شدن ملاک‌ها و تعریف ملاک‌های جدید با توجه به شرایط جامعه و ضرورت بازنگری در فرم ده ملاکی مصاحبه‌گزینش که توسط مسئولین در رأس طرح شده و پشتوانه پژوهشی آن نیز خیلی مشخص نیست. روزآمد کردن ملاک‌های ارزیابی در مصاحبه‌گزینش و تخصصی، ضرورت بازنگری فرایند گزینش داوطلبان، سنجش دقیق ملاک‌ها در گزینش، ضرورت آموزش مصاحبه‌گران گزینش از جمله پیشنهادات مطرح شده در این بخش است.

۳-۳) **پیشنهادات اجرایی مربوط به مصاحبه‌گزینش:** در این راستا، پیشنهاداتی همچون؛ عدم انجام همزمان مصاحبه‌گزینش و مصاحبه تخصصی با هدف کاهش استرس داوطلبان، ضرورت وجود فاصله زمانی بین مصاحبه‌های گزینش و تخصصی، انجام مصاحبه‌گزینش در زمان و مکانی دیگر، انجام مصاحبه‌گزینش پس از قبولی داوطلبان، ضرورت انجام تحقیقات گسترده در خصوص مسایل فاحش‌گزینش ارائه گردید.

۴- **مصاحبه تخصصی:** کدهای به دست آمده از مصاحبه با افراد نمونه مورد بررسی به ضرورت انجام مصاحبه و لزوم طی کردن آن به عنوان یک راه مکمل (نوعی مصاحبه شغلی) در کنار آزمون علمی کنکور برای داوطلبان معلمی اشاره دارد. با توجه به مسایل مطرح شده به عنوان آسیب شناسی مصاحبه تخصصی، پیشنهادات و راهکارهایی برای بهبود کیفی مطرح گردید که ذیل پیشنهادات مختلفی قابل بررسی می‌باشد:

۴-۱) **پیشنهادات مربوط به جایگاه مصاحبه:** عدم اعتماد به رتبه علمی صرف داوطلب ضرورت انجام مصاحبه را برجسته می‌سازد. اگر چه مصاحبه روش مناسبی است اما با در نظر گرفتن جایگاه آن و اعمال تغییرات و استفاده از پیشنهادات زیر می‌توان در جهت ارتقای کیفیت آن کوشید. همانند بخش آسیب شناسی در این قسمت نیز دو زیر مقوله مطرح است:

الف) پیشنهاداتی جهت رفع نابسندگی مصاحبه: مصاحبه می‌تواند به عنوان بخشی از ارزیابی داوطلبان در نظر گرفته شود و شیوه‌های مکمل دیگری نیز به این فرایند ارزیابی اضافه گردد. به طور مثال از آزمون‌های عینی یا ابزارهای عینی دیگری برای سنجش ملاک‌های ارزیابی موجود در فرم‌ها استفاده شود.

ب) راهکارهایی جهت افزایش نقش نمره مصاحبه در تعیین سرنوشت نهایی داوطلبان: اغلب متخصصان و دانش‌آموختگان به اهمیت نمره مصاحبه در فرایند انتخاب داوطلبان اشاره دارند. آنها معتقدند مصاحبه در فرایند انتخاب داوطلبان و تعیین سرنوشت نهایی آنها نباید کم رنگ‌تر از نمره علمی کنکور آنها باشد. پیشنهاد گردید که مصاحبه و نمره حاصل از آن به صورت پیوستاری تعریف گردد و در صدی از نمره قبولی داوطلب به آن اختصاص یابد تا مشکل تأیید یا



عدم تأیید صرفاً با نمره علمی داوطلبان صورت نپذیرد. به طور مثال در شرایط فعلی نمره ۷۶ با نمره ۱۰۰ که بیشینه نمره مصاحبه است هیچ تفاوتی ندارد و هر دو فرد نمره قبولی مصاحبه را کسب می‌کنند و در نهایت داوطلبی که نمره علمی بالاتری داشته باشد شانس بیشتری برای انتخاب و پذیرش شود. پیشنهاد بر این است که به مصاحبه وزن داده شود و سهم چند درصدی از فرایند قبولی داوطلب مختص این مصاحبه باشد و بخشی به نمره کنکور، وضعیت سلامت جسم و روان و مصاحبه‌گزینش و سایر فاکتورهای مهم اختصاص یابد. وزن و نمره مصاحبه تخصصی بیشتر از مصاحبه‌گزینش باشد و بودجه بندی به گونه‌ای باشد که نمره علمی و نمره مصاحبه تخصصی سهم بیشتری را در قبولی داوطلب به خود اختصاص دهند.

۴-۲) پیشنهادات مربوط به فاکتورهای لازم برای داوطلبان: برای دسته بندی پیشنهادات و راهکارهای ارائه شده در این بخش، زیرمقوله‌ها به تفکیک در چهار بخش ارائه گردید:

الف) شیوه تعیین و استخراج ملاک‌ها و شاخص‌های لازم برای داوطلبان معلمی: در راستای سنجش دقیق داوطلبان و رفع آسیب‌های موجود، خبرگان معتقدند بسیاری از شاخص‌های معلمی در سراسر جهان یکسان است که باید در انتخاب داوطلبان این حرفه در ایران نیز مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، توجه به اسناد فرادستی از جمله سند تحول بنیادین در استخراج ملاک‌ها و شاخص‌های لازم برای داوطلبان ضروری به نظر می‌رسد. استفاده از نظرات و ایده‌های اساتید اهل فن از کدهای پرتکرار این زیرمقوله است. از نظر خبرگان، ساختار فعلی مصاحبه و شاخص‌های ورود به دانشگاه نیازمند بازنگری بوده و لازم است ملاک‌های ارزیابی با نسل فعلی هماهنگ و همخوان گردد. توجه به رویکردهای غالب تعلیم و تربیت و استفاده از ویژگی‌های معلم تراز جمهوری اسلامی ایران از دیگر پیشنهادات خبرگان بود.

ب) انواع ملاک‌های لازم برای انتخاب از بین داوطلبان معلمی: در این زیرمقوله، ملاک‌ها، ویژگی‌ها و مهارت‌های متعددی پیشنهاد شده است که باید به ملاک‌های فعلی افزوده گردد. از جمله این مهارت‌ها و ویژگی‌های پیشنهادی می‌توان به توانمندی ذهنی، جسمی، اخلاقی، روانی، میل به مطالعه و تدریس، قدرت تحلیل و استدلال، قدرت انتقال مطالب، تعهد و وجدان کاری، مهارت‌های ارتباطی، مسئولیت پذیری، و غیره اشاره نمود. یکی از مواردی که در این بخش پیشنهاد شده، اولویت بندی ملاک‌های لازم برای معلمی است. خبرگان نمونه معتقدند برخی از ملاک‌ها اولویت بسیار بالاتری نسبت به سایر ملاک‌ها دارد. به عنوان مثال در میان کدهای مختلف، ویژگی‌های روانی و برخورداری از سلامت روانی بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است و اغلب خبرگان به اهمیت آن در کنار سلامت جسمی به عنوان اولویت اول تأکید داشته‌اند، اما شاخصی مانند قد و وزن یا آراستگی ظاهری در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرد.

ج) **تعریف دقیق و عملیاتی ملاک‌های داوطلبان معلمی:** ضرورت تعریف دقیق و عملیاتی ملاک‌ها مورد تأکید است و این امر از طریق تجزیه هر ملاک به اجزای آن میسر است. ملاک‌های فعلی با یکدیگر همپوشی داشته و لازم است این ملاک‌ها به درستی تفکیک گردند. تهیه چک لیست‌هایی از نشانگرها برای هر شاخص از جمله شیوه‌های تعریف دقیق و عملیاتی ملاک‌ها می‌باشد. ضرورت بومی سازی فاکتورها و سؤالات مصاحبه‌گران، لزوم حذف فاکتورهای مربوط به ظاهر افراد، و ظرفیت‌سنجی ملاک‌های لازم برای داوطلبان و غیره از جمله پیشنهادات دیگر خبرگان نمونه به شمار می‌رود.

۳-۴) **پیشنهادهای اصلاحی مربوط به فرم‌های ارزیابی:** در بین پیشنهادات ارائه شده برای اصلاح فرم‌ها، ضرورت بازنگری و قدرت ارزیابی ملاک‌های ذکر شده در فرم‌ها پرتکرار است، اما در کنار این مورد، خبرگان نمونه لزوم اعمال تغییر در ملاک‌های فرم‌ها را خاطر نشان کرده‌اند. آنها بر ضرورت تفکیک فرم‌ها بر اساس سه حوزه تخصصی و طراحی فرم متفاوت برای هر متخصص، و لزوم ادغام برخی ملاک‌ها به دلیل همپوشانی داشتن اشاره کرده‌اند. دسته‌ای دیگر از پیشنهادات نیز به ارزیابی و سنجش مصاحبه‌گران می‌پردازد، از جمله اینکه مصاحبه‌گر غیر متخصص به ملاک‌های تخصصی نمره ندهد.

۴-۴) **پیشنهادهای مربوط به مصاحبه‌گران:** در بخش آسیب‌ها موارد مربوط به مصاحبه‌گران در سه زیر مقوله ویژگی‌ها و توانایی‌های مصاحبه‌گران، نحوه انتخاب، و خطاها و اشتباهات آنها مورد بررسی قرار گرفت. در بخش پیشنهادات اصلاحی از ضرورت گذراندن یک دوره آموزشی و کسب صلاحیت و توانایی لازم علاوه بر داشتن تخصص مورد نیاز مصاحبه‌نام برده شده است، تا به این ترتیب میزان خطا و اشتباه نیز کاهش یابد. علاوه بر این به طور کلی پیشنهاد شده برای کاهش فشار بر مصاحبه‌گران چاره‌اندیشی گردد و برای انتخاب آنها نیز ملاک‌ها و معیارهایی وجود داشته باشد.

۵-۴) **پیشنهادهای مربوط به سنجش در مصاحبه تخصصی:** در این بخش دو زیر مقوله قابل تفکیک است:

الف) **پیشنهادهای مربوط به ارزیابی ملاک‌های داوطلبان معلمی:** نظر سنجی از خبرگان نمونه در این بخش، ملاک‌هایی که به نظر می‌رسد جای آنها در فرم‌های ارزیابی خالی است را مطرح می‌نماید. کمی کردن ملاک‌های ارزیابی، بررسی مسایل فرهنگی و اجتماعی توسط مصاحبه‌گران حوزه جامعه‌شناختی، و غیره از جمله پیشنهادات مطرح شده توسط خبرگان نمونه می‌باشد.

ب) **پیشنهادهای مربوط به روش‌های سنجش در مصاحبه:** کدهای بسیار زیادی به پیشنهادات خبرگان در خصوص شیوه‌های سنجش در مصاحبه اختصاص یافته است. این پیشنهادات اعم از نوع سؤالات مصاحبه‌گران که تأکید شده است هر چه بیشتر از سؤالات عمیق، چالشی و غیر



مستقیم استفاده شود تا شیوه‌های سنجشی متنوع‌تر علاوه بر مصاحبه نظیر آزمون، سنجش عملکردی و غیره را در بر می‌گیرد.

جدول ۲: مرحله دوم (بدو ورود به دانشگاه)

| طبقه‌ها | مقوله‌ها | زیرمقوله‌ها | کدهای باز |
|------------------------------|--|--|--|
| مسایل اجرایی | شیوه‌های ارتقای کیفی در اجرا | پیش بینی آمار و برنامه‌ریزی مناسب برای توازن مصاحبه‌های روزانه عجله نکردن، به تناوب و در طی زمان انجام دادن مصاحبه محدود نکردن داوطلب به انجام همزمان مصاحبه‌های سه گانه در یک روز | |
| مصاحبه تخصصی | جایگاه مصاحبه تخصصی | افزایش نقش مصاحبه در تعیین سرنوشت داوطلبان | وزن و اهمیت بیشتر مصاحبه تخصصی نسبت به گزینش اولویت‌بندی نمره علمی و نمره مصاحبه در تعیین سرنوشت قبولی لزوم وزن دادن به مصاحبه به صورت پیوستاری نه رد یا قبول |
| فاکتورهای لازم برای داوطلبان | شیوه تعیین و استخراج ملاک‌های لازم برای داوطلبان | استفاده از نظر سیاست‌گذاران معلمی استفاده از ویژگی‌های معلمی تعریف شده در سرا سر جهان استفاده از ویژگی‌های معلم در سند تحول | |
| فرم‌های ارزیابی | تعریف دقیق و عملیاتی ملاک‌های داوطلبان معلمی | تعریف دقیق و عملیاتی ملاک‌ها مانند آمادگی برای معلمی، مسئولیت‌پذیری افزودن موارد مربوط به شخصیت سالم در ملاک‌ها تفکیک ملاک مهارتی کار با رایانه از موارد مربوط به اخلاق معلمی | |
| | فرم‌های ارزیابی | ضرورت ادغام برخی از فاکتورها در فرم‌های فعلی مصاحبه داوطلبان ضرورت پیش‌بینی فاکتورهای جامعه شناختی بیشتر در فرم‌ها ارزیابی ملاک‌های فرم‌های مصاحبه و بازنگری | |
| | مسایل کلی | بهره‌مندی از تخصص لازم به عنوان یکی از ویژگی‌های مصاحبه‌گران | |



| | | |
|--|---|--|
| ضرورت اندیشیدن به روش‌های کاهش فشار بر مصاحبه‌گران | | |
| مصاحبه‌گران | مسایل مربوط به مصاحبه‌گران | تعریف شاخص‌هایی برای انتخاب مصاحبه‌گران |
| آموزش مصاحبه‌گران | ضرورت برگزاری کلاس‌های توجیهی و آموزشی برای مصاحبه‌گران تخصصی | تهیه بانک اطلاعاتی از افراد آموزش‌دیده برای مصاحبه تخصصی |
| پیشنهادات ارزیابی | داستن نقطه برش برای مشخص کردن کف قابل قبول ملاک‌های معلمی | بررسی مسایل فرهنگی و اجتماعی توسط مصاحبه‌گر جامعه‌شناختی |
| سنجش و ارزیابی در مصاحبه تخصصی | ملاک‌های داوطلبان معلمی | تخصصی کردن مؤلفه‌های متناسب با حوزه تخصصی مصاحبه‌گران |
| پیشنهادات شیوه‌های سنجش | استفاده از شیوه‌های صحیح و دارای روایی برای ارزیابی ملاک‌ها | سنجش شناخت اجتماعی استفاده از آزمون‌های شخصیت و هوش به همراه مصاحبه |
| جایگاه مصاحبه‌گزينش | - | ایجاد سهم برابر برای نمره علمی داوطلب در کنکور و داشتن صلاحیت‌های اخلاقی و اسلامی از نظر گزينش افزایش ظرفیت‌ها یا سهم برابر ۵۰-۵۰ برای گزينش و ملاک علمی |
| مصاحبه‌گزينش | فرايند ارزیابی در مصاحبه‌گزينش | روزآمد کردن ملاک‌های ارزیابی در مصاحبه‌گزينش و سنجش دقیق ملاک‌ها در گزينش ضرورت آموزش مصاحبه‌گران گزينش |
| پیشنهادات اجرایی مربوط به مصاحبه‌گزينش | - | ضرورت وجود فاصله زمانی بین مصاحبه‌های گزينش و انجام مصاحبه‌گزينش پس از قبولی داوطلبان ضرورت انجام تحقیقات گسترده در خصوص مسایل فاحش گزينش |

مرحله سوم: دوران دانشگاه

کار مهم این مرحله تداوم فرایند ارزیابی و نظارت بر صلاحیت معلمی دانشجویان در طی دوره تحصیل می‌باشد که سه مقوله «ارزیابی صلاحیت‌های مربوط به آموزش در دانشگاه»، «ارزیابی تغییرات ناشی از ریش و پختگی در دانشجویان»، و «نظارت بر حفظ ملاک‌های انتخاب در طی دوره دانشگاه» را در بر می‌گیرد (جدول ۳).



در مقوله صلاحیت‌های مربوط به آموزش، ارزیابی دانش و مهارت تخصصی دانشجویان پس از تربیت در دانشگاه برای ورود به حرفه معلمی، ضروری به نظر می‌رسد. نکته مهم در مقوله دوم این است که وجود تغییرات محتمل و اجتناب ناپذیر اعم از هویتی، مرتبط با سن و ناشی از فرایند پختگی و حتی موقعیتی و فرهنگی (نظیر کم تقید شدن به اعمال عبادی و دینداری در اثر مجالست و مؤانست در فضای بین فرهنگی و مراودت با دیگر دانشجویان، یا بروز بسیاری از بیماری‌های صعب‌العلاج یا لاعلاج جسمی و روانی بر حسب سن) به اهمیت ادامه روند ارزیابی و بررسی صلاحیت دانشجویان در طی تحصیل اشاره دارد. به عبارت دیگر، با در نظر گرفتن این تغییرات، در مقطعی دیگر صلاحیت و کفایت افراد برای حرفه معلمی مجدداً مورد بررسی و مذاقه قرار گیرد. در مقوله سوم وجود فرایند مستمر نظارت و ارزیابی می‌تواند این اطمینان را به وجود آورد که چنانچه فردی به حد صلاحیت لازم برای معلمی دست نیافته و یا به اشتباه در مصاحبه، مناسب حرفه معلمی تشخیص داده شده، و یا حتی در طی دوره تحصیل به کفایت‌های قابل قبول این حرفه نرسیده و مسیر و اهداف وی تغییر کرده است، بررسی و مراقبت از ملاک‌های لازم برای معلمی صورت گیرد و در صورت تشخیص چنین افرادی، راه بسته نباشد و آموزش و پرورش بتواند از پذیرش این افراد سر باز زند و این مهم در صورتی میسر است که تعهد گرفتن از داوطلبان در بدو تحصیل تغییر کند.

جدول شماره ۳: دوران دانشگاه

| طبقه‌ها | مقوله‌ها | کدهای باز |
|---|---|---|
| | ارزیابی صلاحیت‌های مربوط به آموزش در دانشگاه | رصد و ارزیابی تغییرات داوطلبان در دوره دانشگاه (شکل‌گیری برخی از ویژگی‌های معلمی و غیره) بررسی برخی فاکتورهای معلمی در دوران دانشگاه (در دروسی مثل کارورزی) |
| تداوم روند ارزیابی صلاحیت معلمی دانشجویان | ارزیابی تغییرات ناشی از رسش و پختگی در دانشجویان | ظهور مشکلات اخلاقی در دانشجویان در طی تحصیل و لزوم چاره‌اندیشی در نظر گرفتن تغییرات داوطلبان پس از ورود به دانشگاه براساس سن ایجاد تغییرات هویتی در آنها پس از قبولی (سستی مسایل اعتقادی) آشکار شدن ابتلا به بیماری‌های روانی خاص متعارض با نقش معلمی |
| | نظارت و ارزیابی بر حفظ ملاک‌های انتخاب در طی دوره دانشگاه | گرایش دانشجویان به خوب جلوه دهی خود در صورت وجود نظارت‌های محسوس دانشگاه رفع نگرانی‌های داوطلبان پس از ورود به دانشگاه (اطمینان از نبود نظارت دقیق بر عملکرد داوطلبان در دوره دانشگاه راستی‌آزمایی و بررسی میزان صداقت جلسه مصاحبه در طی دوره تحصیل اخراج دانشجومعلمان فاقد شایستگی با محرز شدن در طی تحصیل |

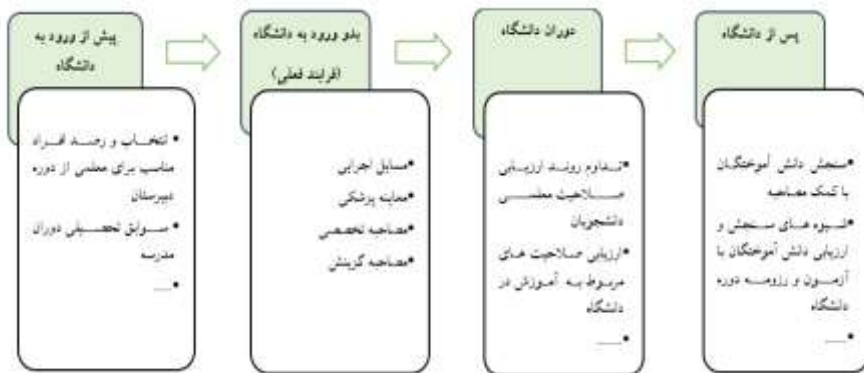
مرحله چهارم: پس از دانشگاه

کدهای زیادی به تداوم فرایند ارزیابی پس از دانش‌آموختگی اشاره داشتند. در این مرحله، پرداختن به شیوه‌هایی مهم است که می‌تواند فرایند سنجش و ارزیابی صلاحیت‌های معلمی در دانشجویان دانش‌آموخته را مورد بررسی قرار دهد (جدول ۴). در این طبقه دو مقوله مطرح شده است که با استفاده از آنها می‌توان به ارزیابی صلاحیت دانش‌آموختگان بلافاصله پس از تحصیل در دانشگاه پرداخت. این شیوه‌ها عبارتند از: استفاده از مصاحبه‌های دیگر که به خوبی طراحی شده باشد، و استفاده از آزمون با توجه به تعریف معیارهای مناسب و تأکید بر رزومه‌ای که دانشجو در دوره تحصیل دارد. بدین منظور لازم است پس از دانش‌آموختگی و در بدو ورود به حرفه معلمی، مصاحبه‌ای جامع مجدداً برگزار شود

جدول ۴: مرحله چهارم (پس از دانشگاه)

| طبقه‌ها | مقوله‌ها | کدهای باز |
|--|---|--|
| شیوه‌های سنجش و ارزیابی صلاحیت معلمی دانشجویان | سنجش دانش‌آموختگان با کمک مصاحبه | برگزاری مصاحبه انتخاب معلم پس از فراغت از تحصیل دانشگاه فرهنگیان نابسنجی مصاحبه و ضرورت بررسی پس از فراغت از تحصیل دانشگاه |
| | شیوه‌های سنجش و ارزیابی دانش‌آموختگان با آزمون و رزومه دوره دانشگاه | ارزیابی دقیق و جدی دانشجو معلمان پس از دانش‌آموختگی استفاده از پوشه کار، آزمون جامع و توصیه‌نامه اساتید و کادر آموزشی برای سنجش دقیق پس از دانش‌آموختگی |

بر اساس الگوی نهایی پذیرش داوطلبان حرفه معلمی، لازم است افراد متقاضی قبل از ورود به دانشگاه به شیوه‌هایی عملیاتی شناسایی و ارزیابی شوند. این افراد لازم است پس از موفقیت در آزمون علمی (در حال حاضر کنکور) و کسب امتیاز لازم در مصاحبه تخصصی، معاینه پزشکی، مصاحبه‌گزینش وارد دانشگاه فرهنگیان شوند. در طی دوره دانشگاه، آموزش و پرورش هیچ تعهدی نسبت به استخدام پذیرفته‌شدگان نداشته و نظارت‌ها و ارزیابی‌های مستمر در این دوره مورد تأکید است. پس از پایان تحصیلات، دانش‌آموختگان با شیوه‌هایی دقیق و مناسب مجدداً مورد ارزیابی قرار گرفته و افراد شایسته حرفه معلمی انتخاب و در کسوت معلمی انجام وظیفه خواهند کرد. لازم است مطابق این الگو، ارزیابی مناسب و متناوب معلمان در دوران خدمت ضرورتی مهم تلقی شده است (شکل ۱).



شکل ۱: الگوی نهایی فرایند پذیرش داوطلبان ورود به حرفه معلمی

بحث و نتیجه گیری

در آموزش و پرورش، نقش نیروی انسانی بسیار با اهمیت است و معلم از مهم ترین عوامل مؤثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی آموزش و پرورش به شمار می رود. به اعتقاد پروفیسور گیج (Gage) بدون تردید هیچ فردی جز معلم نمی تواند تأثیر بیشتری بر آنچه در مدارس می گذرد داشته باشد (مهر محمدی، ۱۳۹۲).

یافته های پژوهش نشان می دهد که در یک الگوی مطلوب برای انتخاب داوطلبان حرفه معلمی فقط انجام مصاحبه و بررسی داوطلب در بدو ورود کافی نیست و نظر به سن و سال و مسئله ر سش و پختگی داوطلبان در طی دوره تحصیل از یک الگوی چهار مرحله ای باید تبعیت گردد تا میزان آسیب ها و چالش ها به حداقل رسیده و کیفیت انتخاب ارتقاء یابد. بر این اساس سنجش و ارزیابی باید در چهار مرحله زیر انجام پذیرد: پیش از ورود به دانشگاه، فرایند انتخاب فعلی (بدو ورود به دانشگاه)، دوره دانشگاه، پس از دانشگاه.

در مرحله اول (پیش از ورود به دانشگاه)، یافته ها نشان داد که برای انتخاب معلمین آینده لازم است دانش آموزانی از دوره دبیرستان زیر نظر گرفته شوند که از ملاک های خاصی برخوردار باشند که نشانگر مناسب بودن آنها برای این حرفه است. ربیعی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی گسترده روی معلمان، مدیران، مشاوران شهر کرد نشان دادند که بالاترین علایق این گروه شغلی طبق مدل ۸ تیپ یآوری، هنری و جستجوگری است.

این یافته با نتایج تحقیقات دیگر همسو است. به طور مثال در کشور ترکیه انتخاب دانشجویان برای ورود به دانشکده های تربیت معلم، به طور متمرکز و توسط مرکز سنجش و گزینش داوطلبان استخدامی انجام می شود و دانشجویان معلمان با توجه به مجموع امتیازات آزمون ورودی دانشگاه و نمرات کسب شده در دبیرستان پذیرفته می شوند (خدیبوی و رحمانی، ۱۳۹۸). به عبارت بهتر،



انتخاب داوطلبان این حرفه را باید از دبیرستان یا با نگاهی به عملکرد آنان در سال‌های متوسطه آغاز کرد و با حمایت از برنامه‌های آموزشی برای معلمی استعداد‌های مناسب و برتر را به سمت این حرفه هدایت نمود.

یافته دیگر پژوهش به موضوع گرفتن تعهد به عنوان یک مشکل و مانع جدی اشاره داشته که از سویی خیال داوطلب پذیرفته شده را راحت می‌کند و انگیزه‌های وی را برای تلاش بیشتر و رسیدن به حد نصاب کفایت‌های معلمی در طول تحصیل تحت الشعاع قرار می‌دهد و از سوی دیگر نیز سبب می‌شود تا سازمان تعهدگیرنده یعنی آموزش و پرورش راهی برای رد داوطلب پذیرفته شده - در صورتی که شرایط، ملاک‌ها و شایستگی‌های لازم را در طی تحصیل به دست نیابد یا مشکلاتی از قبیل بیماری و غیره پیدا کند - نداشته باشد. مطالعات دیگر هم به این موضوع به عنوان یک آسیب اشاره کرده‌اند و بسیاری از کشورها روش متفاوتی را در پیش گرفته‌اند. به طور مثال در برخی از ایالت‌های آمریکا، معلمان برای ۴ سال استخدام می‌شوند که بعد از این مدت باید در دوره‌های ضمن خدمت شرکت کنند و در صورت قبولی، مجدداً برای ۴ سال دیگر استخدام می‌شوند (شعبانی، ۱۳۸۳). مهرابی و رضوان طلب (۱۳۹۸) ضمن تأیید این مشکل به عنوان یکی از تفاوت‌های نظام تربیت معلم ایران با برخی از کشورهای پیشرفته به نظام تربیت معلم کشور ژاپن اشاره داشته و معتقدند در این کشور، معلمان بعد از طی دوره‌های چهار ساله و دریافت گواهینامه معلمی در امتحانات دیگری از جمله شایستگی‌های حرفه‌ای و قابلیت‌های تخصصی شرکت نموده و در صورت قبولی به کسوت معلمی درمی‌آیند.

یافته‌های پژوهش حاضر به مسایل اجرایی در فرایند فعلی انتخاب (مرحله ورود به دانشگاه) به عنوان یک مؤلفه مهم اشاره دارد. بر اساس الگوی پیشنهادی، شیوه‌هایی از جمله برنامه‌ریزی سالانه و از نظر زمانی کافی بر غنا و کیفیت مصاحبه‌ها می‌افزاید. لازم است مصاحبه‌گران و داوطلبان برای ارزیابی مناسب و با دقت از زمان کافی برخوردار باشند و خود را تحت فشار زمان احساس نکنند. نکته دیگر اینکه مجریان مصاحبه با تهیه بانک‌های اطلاعاتی از مصاحبه‌گران قابل و کارآمد مشکل دسترسی به این افراد را از قبل به گونه‌ای حل نمایند که در فشار اجرای مصاحبه‌ها در دوره ۱۰ روز تا دوهفته‌ای به گونه‌ای دچار مشکل نشوند که لازم باشد از هر فرد متخصص اما کم تجربه‌ای فقط به علت در دسترس نبودن مصاحبه‌گر خبره استفاده نمایند. یافته‌های به دست آمده با سایر مطالعات از جمله یافته‌های پژوهشی نبوی و فرهادیان (۱۴۰۰)، نبوی (۱۳۹۸)، نامداری پژمان و همکاران (۱۳۹۶)، و قدم پور و علائی خرایم (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. بنابراین برنامه‌ریزی مناسب از سوی مجریان مصاحبه، تهیه بانک اطلاعاتی کافی و پر تعداد از مصاحبه‌گران خبره، کم نکردن از زمان بررسی هر داوطلب در کمیته‌های تخصصی و تحت فشار قرار ندادن داوطلبان برای انجام هر



سه مصاحبه در یک روز از جمله موارد پیشنهادی است که می‌تواند از مشکلات اجرایی کاسته و بر کیفیت مصاحبه‌ها بیفزاید.

یافته دیگر پژوهش به ضرورت بازنگری فرایند فعلی مصاحبه تخصصی، معاینه پزشکی و مصاحبه گزینش در مرحله دوم (بدو ورود به دانشگاه) اشاره دارد. از جمله مقوله‌های پیشنهادی می‌توان به ضرورت برگزاری مصاحبه تخصصی و استفاده از شیوه‌های مکمل مانند آزمون‌ها و ابزارهای عملکردی، لزوم وزن دادن به مصاحبه تخصصی به صورت پیوستاری نه رد یا قبول، لزوم بازتعریف شاخص‌های ورود به دانشگاه با استناد به اسناد فرادستی، نظرات کارشناسان و خبرگان، لزوم بازنگری در معیارهای پیش‌بینی شده برای معلمی و بیان ویژگی‌های شاخص پیشنهادی برای ارزیابی در بدو ورود به دانشگاه، ضرورت بومی‌گزینی و توجه به موقعیت و فرهنگ افراد، اهمیت سلامت روان به عنوان یک شاخص وتویی همانند سلامت جسمانی، ضرورت بازنگری در شاخص‌های مورد ارزیابی در مصاحبه گزینش و غیره اشاره داشت. یافته‌های مطرح شده با یافته‌های پژوهش‌هایی مانند نبوی و فرهادیان (۱۴۰۰)، نبوی (۱۳۹۸)، نبوی (۱۳۹۷)، نوبهاری و همکاران (۱۳۹۹)، دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۸)، ترنر و استاف (Turner & Stough, 2019)، کیم، دارنیمر و مک کان (Kim, Dar-Nimrod & MacCann, 2018)، ساتل و همکاران (Sautelle et.al, 2015)، و غیره همسو است.

در مرحله سوم (دوران دانشگاه) که هم ارائه دانش تخصصی و حرفه‌ای و نیز تمرین معلمی با انجام کارورزی‌های چهارگانه صورت می‌گیرد، مرحله‌ای است که دانشجوی معلمی باید با کسب دانش و تمرین مهارت، خود را برای حرفه معلمی آماده سازد و بنا به نتایج به دست آمده از سایر پژوهش‌ها تداوم فرایند نظارت بر دانشجو ضرورت دارد، چرا که در این دوران دانشجویان به لحاظ شخصیتی، تحصیلی و انگیزشی ممکن است دستخوش تغییراتی گردند. به عنوان مثال در پژوهش ترکیان و همکاران (۱۳۹۷)، یافته‌ها نشان می‌دهد که دانشجویان بیشتر به دلیل امنیت شغلی، فرار از خدمت سربازی، وجود حقوق و مزایا در دوران تحصیل، داشتن تعطیلات تابستانی و اصرار والدین و شأن و منزلت اجتماعی این حرفه را انتخاب کرده‌اند. نتایج پژوهش همچنین از کم‌رنگ بودن انگیزه‌ها و علایق درونی دانشجو معلمان در انتخاب حرفه معلمی حکایت می‌کند. همچنین اطمینان دانشجو معلمان از استخدام، انگیزش پایین بعضی از اساتید، فراوانی بالای دانشجو در کلاس‌ها، فقدان نظام رقابتی و ارزشیابی مؤثر، کیفیت پایین فضای کتابخانه، کمبود مسایل رفاهی و تغذیه‌ای، نشاط اجتماعی پایین و احساس تبعیض نسبت به تفکیک جنسیتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها از علل بی‌انگیزگی و یا کم‌انگیزگی در حین تحصیل دانشجو معلمان می‌باشد. به این ترتیب تداوم فرایند نظارت بر دانشجویان حین تحصیل و عدم اطمینان آنها از استخدام قطعی و در انتظار ارزیابی‌های بعدی بودن کمک می‌کند تا دانشجو در سایه این نظارت

به توسعه و رشد توانمندی‌های خود پردازد و خود را به حد نصاب ویژگی‌های ظاهری یا شخصیتی معلمی برساند. با توجه به اینکه فرایند رشد و تحول در دانشجویان ادامه دارد این نگرانی وجود دارد که عده‌ای از دانشجویان در زمینه تحصیلی و کسب دانش تخصصی دچار افت (سهوی یا عمدی ناشی از عدم علاقه یا اهمال کاری) گردند، مسیر تازه‌ای را در پیش بگیرند یا تحت تأثیر آگاهی و تغییر نگرش، در شرایطی که کمتر فشار والدین را احساس می‌کنند، برای سرنوشت حرفه‌ای خود تصمیم دیگری بگیرند. علاوه بر همه اینها، مسایل هویتی، تأثیر و تأثرات اعتقادی و فرهنگی نیز ممکن است سبب بروز مسایل اخلاقی در دانشجوی معلمی گردد که وی را برای این حرفه نامناسب سازد. این یافته با یافته‌های به دست آمده از سایر پژوهش‌ها از جمله پژوهش‌های قدم‌پور و علانی خرایم (۱۳۹۴)، کشاورز و مقدسی (۱۳۹۶)، کرامتی (۱۳۹۷)، ترکیان و همکاران (۱۳۹۷)، نبوی و فرهادیان (۱۴۰۰)، و خروشی و همکاران (۱۳۹۷) نیز همسو است.

در مرحله چهارم (پس از دانشگاه) با هدف سنجش و ارزیابی مجدد دانشجویان پس از فراغت از دانشگاه شیوه‌های سنجش مورد تأکید قرار گرفته است و در دو مقوله به شیوه‌های پیشنهادی نگریسته شده است: با کمک مصاحبه، و به وسیله طراحی آزمون و در نظر گرفتن نمره برای رزومه فرد در دانشگاه. این یافته نیز با مطالعات دیگر همچون مطالعات کشاورز و مقدسی (۱۳۹۶)، سمیعی نژاد (۱۳۹۵)، و خروشی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است. در پژوهش کشاورز و مقدسی (۱۳۹۶) در زمینه مؤلفه‌های گزینش معلم با توجه به اصل تنوع مطرح در سند رهنامه حاکم بر زیر نظام تربیت معلم است. نتایج حاکی از آن است که کسب اطلاع از احراز شایستگی‌های حرفه معلمی باید در دو مرحله صورت پذیرد: مرحله اول قبل از ورود افراد (دانش‌آموختگان آموزش متوسطه یا آموزش عالی) به دوره‌های عام و خاص تربیت معلم و مرحله دوم پس از طی دوره‌های تربیتی و قبل از ورود به حرفه معلمی است که در هر یک از این مراحل باید شایستگی‌های احراز این حرفه که با توجه به اهداف و ساحت‌های گوناگون تربیت استخراج شده‌اند، مورد نظر قرار گیرد. سپس برای کسانی که واجد شرایط هستند، گواهینامه موقت تدریس در نظر گرفته شود. شایان ذکر است که نباید از برنامه‌آغازین/ ورود به حرفه معلمی غفلت ورزید. یعنی تربیت حرفه‌ای باید پس از گذراندن مرحله پیش‌بین و پس از آنکه دانشجوی معلم موفق به دریافت گواهینامه صلاحیت معلمی می‌شود نیز به شکل سازمان‌یافته استمرار داشته باشد. در سایر کشورها نیز این وضعیت مورد تأکید قرار گرفته است. به عنوان مثال عصاره (۱۳۸۹) بیان می‌کند معلمان انگلستان باید از صلاحیت کافی برای تدریس برخوردار باشند؛ لذا کسانی که به اشتغال در این حرفه تمایل دارند، باید دوره‌های خاص تربیت معلم را به منظور تدریس در هر مقطع با موفقیت به اتمام برسانند. پس از طی این دوره‌ها کسانی که به عنوان معلم مشغول تدریس می‌شوند؛ برای مدتی (معمولاً یک سال در انگلستان و دو سال در سایر مناطق) به طور



آزمایشی استخدام می شوند و طی این مدت صلاحیت و کارایی آنان سنجیده می شود. آنگاه در صورت دارا بودن صلاحیت‌های لازم به استخدام قطعی در می‌آیند (مبارکی، ۲۰۰۷).

پیشنهادات پژوهش:

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود ملاک‌های مناسب بومی سازی شده طبق فرهنگ ایرانی - اسلامی و منطبق بر اسناد بالادستی مهم نظیر سند تحول بنیادین و غیره برای داوطلبان حرفه معلمی تدوین گردد.

لازم است پیوست شماره ۲ (ویژه پزشک معتمد) راهنمای مصاحبه ورودی به دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی از حیث بیماری‌های فهرست شده ممنوعه برای داوطلبان معلمی اعتبارسنجی گردد.

انجام پژوهش آسیب شناسی بر روی مصاحبه‌گران، نحوه انتخاب آنها و شیوه‌های ارزیابی آنان ضروری به نظر می‌رسد. همچنین لازم است سناریوهایی جهت سنجش ملاک‌های ویژه داوطلبان ورود به حرفه معلمی تدوین و اعتبارسنجی گردد. بر اساس نظر کارشناسان، فرم‌های ارزیابی داوطلبان در مصاحبه تخصصی و مصاحبه گزینش باید بازنگری و اصلاح گردیده و فرم‌هایی متفاوت به تناسب متخصصان مربوطه تدوین گردد.

علاوه بر این، در بخش عملیاتی و کاربردی، برگزاری دوره‌های آموزشی - توجیهی برای مصاحبه‌گران و تهیه بانک اطلاعاتی از خبرگان با تجربه به منظور دسترسی آسان‌تر به مصاحبه‌گران ماهر و توانمند ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. علاوه بر این لازم است وزن مصاحبه تخصصی مانند مصاحبه ماده ۲۸ در تعیین سرنوشت نهایی داوطلبان لحاظ شود. تهیه دستورالعمل تعاریف عملیاتی و دقیق ملاک‌های فرم‌های ارزیابی برای مصاحبه‌گران، تهیه پروتکلی از سناریوهای اعتبارسنجی شده برای ارزیابی ملاک‌های درج شده در فرم‌ها، حذف تعهد استخدام برای داوطلبان در بدو ورود به دانشگاه و استخدام آنها پس از پایان تحصیلات از طریق سنجش جامع، و حق و حقوق‌گائل شدن برای سلامت روانی داوطلبان همانند سلامت جسمانی از جمله سایر پیشنهادات کاربردی است.

منابع

اساسنامه دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۰). معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه فرهنگیان.
ترکیان، فریبا؛ باقری، تیمور؛ و شفیع، بهنام. (۱۳۹۷). بررسی انگیزش دانشجو معلمان حلقه
گمشده دانشگاه فرهنگیان اصفهان و ارائه راهکارهای انگیزشی. چهارمین همایش ملی تربیت معلم. تهران، دانشگاه خوارزمی.

خروشی، پوران؛ نصر اصفهانی، احمد رضا؛ و میرشاه جعفری، ابراهیم. (۱۳۹۷). مدل مفهومی ارزشیابی از شایستگی‌های مورد انتظار از دانشجوی معلمان در برنامه درسی تربیت معلم شایسته محور. فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، (۵۰) ۱۲، ۴۴-۵.

خنیفر، حسین؛ و مسلمی، ناهید. (۱۳۹۸). اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی. جلد دوم. تهران: انتشارات نگاه دانش.

دیبائی صابر، محسن؛ عباسی، عفت؛ فتحی واجارگاه، کوروش و صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۸). شناسایی شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه از دیدگاه خبرگان تعلیم و تربیت. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، (۲۱) ۸، ۸۳-۱۱۱.

ربیعی، محمد؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ و هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل. (۱۳۹۰). بررسی رغبت‌های شغلی معلمان بر اساس مدل کروی تربیتی. مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)، (۲) ۴، ۱۱۲-۸۷.

رزی، جمال؛ امام جمعه، سید محمدرضا؛ احمدی، غلامعلی و صدق‌پور، بهرام صالح. (۱۳۹۷). شناسایی و اعتبار سنجی ویژگی‌های معلم اثربخش دوره ابتدایی. دوفصلنامه نظر و عمل در برنامه درسی، (۱۲) ۶، ۱۲۶-۹۳.

رستم خانی، رسول و طاهرخانی، علی. (۱۳۹۵). بررسی شرایط انتخاب و ارزیابی الگوهای پذیرش دانشجویان در تربیت معلم و جایگاه آنها در ساختار آموزش و پرورش، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان.

سمعی نژاد، بیژن. (۱۳۹۵). طراحی الگوی تأمین و تربیت معلم تراز جمهوری اسلامی ایران در دوره ابتدایی و دلالت‌های اجرای آن. رساله دکتری تخصصی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه خوارزمی.

شریف زاده، سیدعلی؛ اسکندری، حسین؛ برجلی، احمد، و سهرابی، فرامرز. (۱۳۹۸). ساختار عاملی مقیاس ویژگی‌های روان‌شناختی جذب معلمان ابتدایی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، (۳۷) ۹، ۳۶-۱۷.

شعبانی، زهرا. (۱۳۸۳) بررسی تطبیقی برنامه تربیت معلم ایران و چند کشور جهان. فصلنامه تعلیم و تربیت، (۷۹) ۷۹، ۱۶۰-۱۲۱.

شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. تهران: وزارت آموزش و پرورش.

صافی، احمد. (۱۳۹۸). صد سال تربیت معلم در ایران: فرصت‌ها، تهدیدها و چشم‌انداز آینده. فصلنامه تعلیم و تربیت، (۲) ۳۵، ۱۰۶-۸۳.



- عصاره، علیرضا. (۱۳۸۹). *مطالعات تطبیقی آموزش و پرورش دوره اول متوسطه در کشورهای منتخب*. تهران: انتشارات یادواره کتاب.
- فراهانی، علیرضا. (۱۳۹۷). *ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در دانشگاه فرهنگیان*. چهارمین همایش ملی تربیت معلم. تهران، دانشگاه خوارزمی.
- فراهانی، علیرضا؛ نصر اصفهانی، احمدرضا؛ و شریف، سید مصطفی. (۱۳۹۱). *ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش کشور*. نشریه علمی- پژوهشی فناوری آموزش، ۷(۱)، ۲-۱۲.
- قدم پور، عزت‌الله و علانی خرایم، رقیه. (۱۳۹۴). *مطالعه پدیدارشناسی بر تجربه دانشجویان از فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان*. دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی. تهران، دانشگاه فرهنگیان.
- کدخدایی، محبوبه السادات. (۱۳۹۵). *آموزش معلم: چيستی، چندگونگی، و چگونگی*. فصلنامه تربیت معلم فکور، ۲(۳)، ۲۷-۴۴.
- کرامتی، انسی. (۱۳۹۷). *ضرورت تربیت معلم فکور: پیشرفت تحصیلی یا ارتقای انگیزه تحصیلی در دانشجو معلمان؟ چهارمین همایش ملی تربیت معلم*. تهران، دانشگاه خوارزمی.
- کریمیان، حیدر؛ آراسته، حمیدرضا؛ بهرنگی، محمدرضا و زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۹۷). *طراحی و تبیین چارچوب شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان دوره ابتدایی دانشگاه فرهنگیان*. نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۵)، ۱۹۰-۱۷۸.
- کشاورز، سوسن و مقدسی، زهره. (۱۳۹۶). *تبیین مؤلفه‌های نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی*. فصلنامه خانواده و پژوهش، ۴۰، ۲۹-۷.
- ماجدی، پری‌سیما سادات؛ نادری، عزت‌اله؛ سیف‌نراقی، مریم. (۱۳۹۷). *صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه*. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۴(۱)، ۸۷-۱۰۴.
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۰). *روش تحقیق کیفی ضد روش ۲ (مراحل و رویه‌های عمل در روش شناسی کیفی)*. جلد دوم. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- مهراپی، مرضیه؛ و رضوان‌طلب. (۱۳۹۸). *تربیت معلم در فرانسه*. مجموعه مقالات تربیت معلم (مطالعه موردی در چهارده کشور)، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان، ۱۹۰-۱۶۵.
- مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۲). *بازاندیشی فرایند یاددهی - یادگیری و تربیت معلم*. تهران: انتشارات سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.



میرزا محمدی، محمد حسن؛ احمد آبادی آرانی، نجمه؛ و احمدی هدایت، حمید. (۱۳۹۷).
واکاوی معیارهای معلمی در اندیشه مربیان بزرگ ایران. چهارمین همایش ملی تربیت معلم.
تهران، دانشگاه خوارزمی

نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی الگوی تضمین کیفیت فرایند آموزش و آماده سازی
دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روان
شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

نامداری پژمان، مهدی؛ میرکمالی، سید محمد؛ پور کریمی، جواد و فراستخواه، مسعود.
(۱۳۹۶). شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار در تضمین کیفیت آماده سازی دانشجو معلمان در دانشگاه
فرهنگیان: رویکرد کیفی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۲)، ۱۰، ۳۴-
۱.

نیوی، سید صادق. (۱۳۹۷). مقایسه تطبیقی پذیرش دانشجو در نظام تربیت معلم کشورهای
انگلستان، ژاپن، آلمان، فرانسه، کره جنوبی، مالزی و ایران. چهارمین همایش ملی تربیت معلم.
تهران، دانشگاه خوارزمی.

نیوی، سید صادق. (۱۳۹۸). واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به
منظور ارائه الگو. راهبردهای نوین تربیت معلم. (۸)، ۵۱-۱۵۲، ۱۲۷.

نیوی، سید صادق، فرهادیان، علی. (۱۴۰۰). شناسایی مشکلات فرایند مباحثه تخصصی
داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگوی مطلوب. مطالعات آموزشی و
آموزشگاهی، (۱)، ۱۰، ۱۳۶-۱۰۵.

نوبهاری، مریم؛ چرابین، مسلم؛ کریمی، محمد؛ و زنده دل، احمد. (۱۳۹۹). طراحی و
اعتباریابی الگوی جذب، بهسازی و نگهداری معلمان آموزش و پرورش استان خراسان رضوی.
فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، (۳)، ۱۴، ۱۵۳-۱۲۷.

Bowles, T; Hattie, J; Dinham, S; Scull, J; Clinton, J. (2014). Proposing
a comprehensive Model for Identify teaching candidates. *Australian
educational researcher*, 41(4), 365-380.

Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., & MacCann, C. (2018). Teacher
personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality
predicts teacher support and student self-efficacy but not academic
achievement. *Educational Psychology*, 110(3), 309-323.

Mobaraki N. (2007). *Analazing and comparing elementary school in
England and Iran*, M.A., Dissertation, Comparative Education, Allameh
university.



Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D. N. (2015). Personality, resilience, self-regulation and cognitive ability relevant to teacher selection. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(4), 53-71.

Smith, M. C & Knab, K.M. (1996). Designing and implementing teacher Selection Systems, *National Association of Secondary School Principal*, 8(57), 101-107.

Turner, K., & Stough, C. (2019). Pre-service teachers and emotional intelligence: A scoping review. *The Australian Educational Researcher*, 1-23.