

## The Experience of Education Experts and Human Resources' Management in Upgrading the Professional Merits of Student-Teachers' Training of Farhangian University (a Phenomenological Study)

Farrokh Ghorbani Namvar <sup>1</sup>, Jafar Beikzad <sup>2\*</sup>, Farhad Nejad Irani <sup>2</sup>, Nader Bohlouli <sup>2</sup>

<sup>1</sup> PhD Student of Management and Human Resources, Bonab Branch, Azad Islamic University, Bonab, Iran

<sup>2</sup> Assistant Professor of Governmental Management, Bonab Branch, Azad Islamic University, Bonab, Iran

Received: 08 Aug 2018

Accepted: 02 Sep 2018

### Keywords:

Teacher Training Specialists  
Human Resources  
Management  
Competencies and  
Professional Qualifications  
Farhangian University

© 2018 Baqiatallah University  
of Medical Sciences

### Abstract

**Introduction:** Recruiting's process is considered a forgotten dimension in the education system in Developing Countries. Various studies in the world show how recruiting based on professional merits leads to economy's advancement and development.

**Methods:** This qualitative study was conducted in February 2012 with a phenomenological approach on 18 experts on education and human resources management, through targeted sampling to data saturation. The data collection was done via interviews with focal groups. All interviews were recorded, handwritten and analyzed.

**Results:** Analyzing and integrating the main components, 1 main component and 69 extra components were identified: unemployed at the time of arrival, students' reluctance to engage in scientific activities, taking final tests and issuing certificates, evaluation and supervision of learning processes in practical and theoretical ways, evaluation of internship period's effectiveness, publication of special books of Farhangian University, creation and establishment of electronic library, sending students abroad, smart classroom management, use of global experiences, development of students' professional qualifications, attention to tpck, replacing teaching-oriented teachers with research-based ones, mentoring in education, to stop education's reward system, dare skills, faculty skills, the ability to recognize abnormal behavior of children and youth, the skill of creating desirable behavior in children, improvement of focusing and accuracy, designing and supervision of a desirable system for students' evaluation, Hysterical knowledge.

**Conclusions:** 57 obtained axes, showed that the importance and attention to take the final exam and getting the certificate are the most important factors that should be considered in upgrading the professional merits of students-teachers.

## تبیین تجربه متخصصان تعلیم و تربیت و مدیریت منابع انسانی در ارتقاء شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در فرایند آموزش برای دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان (یک مطالعه پدیدارشناسی)

فرخ قربانی نامور<sup>۱</sup>، جعفر بیگزاد<sup>۲\*</sup>، فرهاد نژادایرانی<sup>۲</sup>، نادر بهلولی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

### چکیده

**مقدمه:** فرایند جذب در کشورهای جهان سوم و توسعه یافته، از ابعاد مغفول در نظام آموزش عالی و آموزش و پرورش هستند. تحقیقات مختلف در جهان نشان می‌دهد که اگر جذب افراد برای شغل معلمی مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای باشد، به پیشبرد اقتصاد و توسعه می‌انجامد.

**روش کار:** این مطالعه کیفی، در بهمن ۱۳۹۶ با رویکرد پدیدارشناسی، بر روی ۱۸ متخصص عرصه تعلیم و تربیت و مدیریت منابع انسانی، به روش نمونه‌گیری هدفمند تا اشباع داده‌ها انجام شد. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه با گروه‌های کانونی بود. تمام مصاحبه‌ها ضبط و سپس دست‌نویس و تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** با تحلیل و ادغام مؤلفه‌های اصلی، یک مؤلفه اصلی و ۵۷ مؤلفه فرعی شناسایی شدند. بعضی از مضمون‌های فرعی انتخاب شده عبارت‌اند از: استخدام نکردن در بدو ورود، اخذ آزمون پایان دوره و صدور گواهی صلاحیت، ارزشیابی و نظارت بر فرایند آموزش به صورت عملی و نظری، ارزشیابی اثربخشی دوره‌های کارورزی، تألیف کتاب‌های ویژه دانشگاه فرهنگیان، تأسیس کتابخانه الکترونیک، اعزام به خارج از کشور، مدیریت هوشمند کلاس، بهره‌مندی از تجارب جهانی، شایستگی‌های ادراکی و فناوری، توجه به tpck، تغییر آموزگار آموزش محور به پژوهش محور، پیاده‌سازی منتورینگ در آموزش، عدم اجرای سیستم پاداش در آموزش و پرورش، جرئت‌ورزی و فن بیان، مهارت شناخت رفتارهای ناپه‌نجاگر کودک و نوجوان، مهارت ایجاد رفتار مطلوب در کودکان، مهارت ارتقاء تمرکز و دقت، طراحی سیستم مطلوب ارزشیابی از دانشجویان و نظارت بر این ارزشیابی، و دانش هیورستیک.

**نتیجه‌گیری:** از ۵۷ محور به دست آمده، اهمیت و توجه به اخذ آزمون پایان دوره و صدور گواهی صلاحیت پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که باید در ارتقاء شایستگی حرفه‌ای دانشجو- معلمان در فرایند آموزش بدان‌ها توجه کرد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۱

### واژگان کلیدی:

متخصص تربیت معلم  
مدیریت منابع انسانی  
شایستگی‌های حرفه‌ای  
دانشگاه فرهنگیان

تمامی حقوق نشر برای  
دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله  
(عج) محفوظ است.

### مقدمه

آموزش و پرورش یکی از بزرگ‌ترین نظام‌های اجتماعی و آموزشی‌ای به شمار می‌آید که نقش اساسی و سازنده در بقاء و تداوم فرهنگ و تمدن بشری ایفا کرده است. این نظام می‌تواند با تربیت معلمان فکور توانمند و خلاق، شهروندان و افرادی مفید تحویل جامعه دهد. این نظام برای دستیابی به اهداف خود، به نیروی انسانی شایسته نیازمند است. نظام آموزشی نسبت به گذشته، تحول اساسی پیدا کرده است و قطعاً اداره آن باید به دست افرادی سپرده شود که این مسئله را درک می‌کنند. امروزه اداره و هدایت سیستم آموزشی، به‌ویژه مدارس، نیازمند به‌کارگیری نیروی انسانی کارآمد، متخصص و کارآفرین است. براندت در تحقیق خود نشان داد میان اثربخشی و موفقیت کارکنان و کیفیت آموزشی همبستگی مثبت وجود دارد. به عبارتی هر چه نیروی انسانی شایسته‌تر و تواناتر برای رهبری مدارس انتخاب شوند، کیفیت

آموزشی افزایش خواهد یافت [۱]. کیفیت در آموزش و پرورش حلقه‌ای گمشده است. مدارس برای تضمین کیفیت نیازمند نیروی انسانی اثربخش و تحول‌آفرین هستند؛ یعنی کارمندانی که فرایندمدار و آینده‌گرا باشند و مدیرانی باشند که روش‌های گردآوری منابع مالی، انسانی و دانش لازم برای نوآوری در برنامه‌داری اثربخش را به خوبی بشناسند [۲].

نیروی انسانی‌ای کارآمد قلمداد می‌شود که در محیط کار، به اقتضای موقعیت بتواند اصول و یافته‌های علمی و مهارت‌های فنی را هنرمندانه و با رعایت موازین اخلاقی به کار ببرد، مشکلات را حل نماید، اهداف را تحقق بخشد، از منابع انسانی و مادی موجود به‌طور مقتضی بهره‌برد و همکاران و زیردستان را به کار و فعالیت مؤثر برانگیزد [۳]. انتخاب، فرایند جمع‌آوری اطلاعات است برای ارزیابی و تصمیم‌گیری درباره

- اخراج کارمندان ضعیف، و همچنین یافتن جانشین برای آن‌ها یا کارمندی که سازمان را ترک می‌کند، نیاز به هزینه‌های زیادی دارد [۱۲].

تضمین انتخاب افراد مناسب برای پیوستن به نیروی کار اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا افراد، منبع اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها هستند. بیومونت (۱۹۹۳) تمام موفقیت و یا شکست‌های سازمانی که ریشه در مسائل انسانی دارد را ناشی از کیفیت منابع انسانی می‌داند. استفاده فعالیتی است که باعث جذب نیروهای کیفی می‌شود و تأثیر عمده‌ای بر فرهنگ سازمانی دارد. هدف استخدام، پیدا کردن داوطلبان مناسب برای برآوردن نیازهای سازمان، با کمترین هزینه و به کارگیری رویه‌های منصفانه است [۱۳، ۱۴]. استخدام را فرایند ایجاد ذخیره‌ای از داوطلبین برای انتخاب شخص مناسب جهت انتصاب در مشاغل سازمان تعریف می‌کنند [۱۵]. به اعتقاد رنیزن و کابل (۲۰۰۳) هر سازمانی باید جریان ثابتی از افراد بانگیزه و مستعد را برای مشاغل سازمانی جذب کند. انتخاب یکی از ابعاد کارمندیابی است و مربوط می‌شود به اینکه کدام متقاضی یا داوطلب برای انجام کار منصوب شود [۵، ۶]. یک انتخاب درست می‌تواند در کاهش هزینه‌های جایگزین آموزش و چالش‌های قانونی مؤثر باشد و به کار مطلوب بینجامد [۱۶]. سه هدف برای انتخاب مطرح است که عبارت‌اند از:

گزینش مناسب‌ترین و بهترین افراد

رسیدن به اهداف سازمانی

تطبيق شرایط متقاضیان کار با شرایط احراز مشاغل و تصدی شغل مربوط [۱۷].

استراتژی انتخاب یا گزینش، مرحله‌ای است برای پذیرفتن و یا رد تقاضاهای متقاضیان کار؛ به طوری که شایسته‌ترین و مناسب‌ترین آن‌ها برگزیده شود. هزینه‌های گزاف آموزشی، کم‌کاری، پایین بودن کیفیت کار و بالأخره پایین بودن سطح کارایی هر مؤسسه تا حدی ناشی از انتخاب ناصحیح و بی‌رویه است؛ به علاوه، هر کارمند جدید در یک سازمان، با ویژگی‌های خلقی و تربیتی می‌تواند، در رفتار دیگر کارکنان و به‌طور کلی در رفتار سازمان اثر مستقیم دارد [۱۷].

بر همین اساس، در سال ۱۳۹۰ش، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی آموزگاران و نیروی دانشگاه، با تجمیع کلیه مراکز تربیت معلم سراسر ایران تأسیس شد. این دانشگاه دارای حدود ۹۸ واحد دانشگاهی (در قالب ۶۴ پردیس و ۳۴۴ مرکز وابسته به پردیس) و بیش از ۶۵ هزار دانشجو است. دانشگاه فرهنگیان از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین دانشگاه‌های ایران است و بر اساس مفاد اساس‌نامه که به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش رسیده، تنها مرجع ورودی نیروی آموزش و پرورش است. فرایند جذب دانشجو-معلمان در این دانشگاه در حال حاضر به دو شیوه است: الف) از مقطع دیپلم و از طریق کسب قبولی در آزمون سراسری؛ ب) از مقطع کارشناسی که ماده ۲۸ نام دارد و قبولی و جذب این دانشجویان منوط به کسب مصاحبه‌های عمومی و تخصصی است. با توجه به حساسیت‌های شغل معلمی و در نتیجه تربیت معلم در پذیرش دانشجویان واجد شرایط و همچنین انتخاب افرادی که سازگار با شغل معلمی هستند و کشف و شناسایی استعدادها و علاقه‌مندان به این شغل حائز اهمیت است که تحت فرایند کارمندیابی و فرایند گزینش مورد اجرا قرار می‌گیرد و هدف کلی جذب کارکنان و صلاحیت‌های

استخدام و به کارگیری فردی که به‌طور کوتاه مدت یا بلندمدت، نیازهای یک فرد یا سازمان را به بهترین صورت برآورد کند [۴]. هدف از انتخاب، گزینش مناسب‌ترین و بهترین افراد از میان یک گروه متقاضیان کار است. صاحب‌نظران بر آن‌اند که برای دستیابی به این هدف، ارزیابی باید با توجه به شرایط حاکم بر عرضه و تقاضای نیروی انسانی در جامعه صورت گیرد. هدف انتخاب، ارزیابی تناسب و انطباق داوطلب با پیش‌بینی میزان توانایی انجام شغل و موفقیت شغلی فرد است که شامل تصمیم‌گیری درباره تعیین تناسب توانایی‌ها، تجربه‌ها، صلاحیت‌ها و تحصیلات داوطلب با شرایط احراز شغل است [۵، ۶]. ایجاد تناسب شخص و شغل از یک سو و ایجاد تناسب شخصیت یا فرهنگ داوطلبان استخدامی و شخصیت یا فرهنگ سازمان از سوی دیگر باید مورد توجه آزمون‌های استخدامی باشد. اگر در گزینش اولیه کارکنان، به آزمون‌های مختلف استخدامی توجه لازم شود، این امر منجر به رضایت بیشتر کارکنان از کار فرد، افزایش کارایی، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و کیفیت کار آن فرد خواهد شد [۷].

کارکنانی که دارای ویژگی و مهارت‌های لازم باشند، می‌توانند برای خود و شرکت کار بهتری را انجام دهند. کارکنانی که این مهارت را نداشته باشند یا کسانی که سد راه کارها می‌شوند و به صورت یک عامل بازدارنده عمل می‌کنند، نمی‌توانند عملکردی اثربخش داشته باشند و در نتیجه عملکرد شخص مدیر و سازمان کاهش خواهد یافت. باید کوشید این افراد را پیش از ورود به سازمان شناسایی کرد، نه پس از پیوستن آن‌ها به سازمان [۸]. طبیعت کارکردی هر سازمان در چگونه ماهیت انتخاب اعضاء سازمان نهفته است. در صورتی که واحد نیروی انسانی، پیش از استخدام کارکنان مورد نیاز، به خوبی بتواند ارزش‌های واقعی داوطلبان مشاغل را مشخص کند و سپس آن ارزش‌ها را با ارزش‌های گزینه‌ای پست‌های سازمانی مقایسه کند، عمل انتخاب به درستی انجام شده است. فرایند سنتی گزینش یا سه‌گانه کلاسیک که توسط کوک و بعدها تیلور (۲۰۰۵) به این عنوان نامیده شد، کاربرد ترکیبی از سه روش گزینش را تشریح می‌کرد که عبارت بود از فرم‌های تقاضانامه، مصاحبه و معرفان. اما اغلب صاحب‌نظران و روان‌شناسان متخصص دانشگاهی بر این عقیده‌اند که روش‌های سنتی، پیش‌بینی‌های ضعیفی برای عملکرد شغلی فرد به دست می‌دهند و امروزه روش‌های بهتری برای گزینش وجود دارد [۹]. کارمندیابی و انتخاب کارکنان باید بر اساس راهبردهای سازمان باشد؛ همسویی بین کارمندیابی و استخدام لازمه تغییر در سازمان در راستای راهبردهاست. این همسویی به تحقق راهبردهای کلی سازمان کمک می‌کند [۱۰]. انتخاب نیروی انسانی از بین نیروهایی که نیرویابان جذب سازمان کرده‌اند، از آن نظر امر بسیار مهمی است که بر سازمان و چگونگی نیل آن به هدف‌هایش تأثیر مستقیم دارد [۱۱]. انتخاب و استخدام کسانی که شایستگی لازم را ندارند و یا رد کردن و نپذیرفتن افراد واجد شرایط می‌تواند مشکلات زیادی برای سازمان به وجود آورد. موارد زیر از جمله مشکلات ناشی از انتخاب غلط است:

- سازمان باید هزینه‌های سنگینی برای آموزش و تربیت کارمند متحمل شود.

- بی‌لیاقتی کارمند در انجام دادن وظایف محول شده به او، باعث کاهش درآمد یا افزایش هزینه‌ها می‌شود.

اشخاص حقیقی و حقوقی، در صورت وجود، حذف شد و فرد شرکت‌کننده در جریان حذف این بخش از سخنانش قرار گرفت. به منظور حفظ صحت و استحکام داده‌ها در این پژوهش، برای کاهش یا حذف احتمال ارائه اطلاعات نادرست از سوی متخصصین تعلیم و تربیت و مدیریت منابع انسانی سؤالات تحقیق به شیوه‌های مختلف از شرکت‌کنندگان پرسیده شد. به این ترتیب ثبات پاسخ‌ها مشخص گردید. از آنجاکه روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق، روش مصاحبه عمیق بود، کوشش شد که مصاحبه‌ها با دقت و بدون سوگیری انجام شود تا به میزان کافی، مطالب در مورد سؤالات پرسیده شود؛ به صورتی که اگر محقق دیگری در همان وضع یا وضع مشابه، آن فرایند را تکرار کند، به همان پاسخ‌ها یا پاسخ‌های همانند دست یابد. همچنین برای اطمینان از قابل‌اعتماد بودن تحلیل داده، پژوهشگر با مراجعه به هر یک از متخصصین، نظر آنان را در مورد اینکه آیا توصیف جامع و نهایی یافته‌ها، منعکس‌کننده تجربه آن‌ها است یا نه، جویا شد (Member check). در صورت حذف یا اضافه کردن مطلبی توسط متخصصین، این مسئله در متن نهایی داده‌ها لحاظ گردیده است. به عبارتی می‌توان گفت شیوه اصلی حفظ روایی و پایایی داده‌ها در این پژوهش، ثبت مصاحبه‌ها و تأیید توصیف‌های نهایی توسط متخصصین بود. گفتنی است از آنجاکه در این پژوهش بر اصل محرمانه ماندن نام‌های افراد تأکید شده است، بنابراین افراد شرکت‌کننده به ترتیب انجام مصاحبه‌ها، با حروف الفبا مشخص شده‌اند. همچنین در این مقاله، بر اساس ادبیات ارجحیت شخص (People first language)، سعی شده است از به‌کارگیری کلماتی که بار منفی دارند، همچون معلول، ناتوان و یا بیمار پرهیز شود. نویسندگان از کلمات دارای بار مثبت استفاده کرده‌اند، اما در نقل‌قول‌های افراد شرکت‌کننده در مصاحبه‌ها، به منظور حفظ امانت‌داری، کلماتی که خود آن افراد شرکت‌کننده به کار گرفته‌اند، نوشته شده است. برای تفسیر و تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده در این تحقیق، از روش Colaizzi بهره گرفته شده است. مراحل کار به ترتیب زیر بود.

الف) شرح دادن پدیده موردنظر

ب) گردآوری توصیف‌های شرکت‌کنندگان درباره پدیده

ج) مطالعه تمام توصیف‌هایی که شرکت‌کنندگان درباره پدیده موردنظر بیان کرده‌اند.

د) مراجعه به نوشته‌های اصلی و استخراج جملات مهم

ه) مشخص شدن معنی هر کدام از جملات مهم

و) سازمان‌دهی معانی فرموله‌شده در خوشه‌های مضمون

ز) توصیف جامع و کامل

### یافته‌ها

با مطالعه مکرر متون پیاده شده، جملات دارای اهمیت ویژه انتخاب شدند. با شیوه تجزیه و تحلیل Colaizzi نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌ها اقدام شد. تعداد جمله‌ها در طی مطالعات بعدی به ۵۱۵ جمله کاهش یافت. درنهایت با بررسی این جملات و معانی آن‌ها، ۵۷ جمله کلیدی گزینش شد و یک مؤلفه اصلی پژوهش انتخاب گردید. زمینه کلی، مضامین اصلی و زیرمضمون‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

انسانی موردنیاز سازمان برای برآورده ساختن نیازهای آن است [۵]. با توجه به ورود دانشگاه فرهنگیان به عرصه آموزش حرفه‌ای معلمان و جذب و پرورش نیروهای موردنیاز آموزش و پرورش و نیز با در نظر گرفتن نوپا بودن آن در عرصه جذب، این پرسش پیش می‌آید که آیا الگوی مناسبی برای جذب دانشجوی- معلمان، از این نظر که بتواند تمامی ویژگی‌ها و استعدادها را لازم و متناسب با شغل آموزگاری را بسنجد، در دانشگاه فرهنگیان مورد استفاده قرار می‌گیرد؟ و آیا وضعیت فعلی دانشجوی- معلمان که پس از فرایند فعلی جذب وارد دانشگاه شده‌اند، با وضعیت مورد انتظار و مطلوب همخوانی دارد؟ به سبب اهمیت شغل معلمی و تأثیر آموزگاران بر جامعه، بی‌دقت در جذب این دانشجویان می‌تواند تأثیر نامطلوبی بر جامعه بگذارد؛ از این رو این تحقیق می‌کوشد ضمن شناسایی ویژگی‌ها و توانمندی‌ها و استعدادها، لازم در بدو ورود به دانشگاه فرهنگیان، الگویی را طراحی کند و آنگاه پس از اعتبارسنجی، برای جذب دانشجوی- معلمان در دانشگاه فرهنگیان آن را ارائه نماید.

### روش کار

این تحقیق به شیوه کیفی و با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی توصیفی به تبیین تجربه متخصصان تعلیم و تربیت و مدیریت منابع انسانی پرداخته است. متخصصین شرکت‌کننده در این پژوهش از هر دو جنس بودند. نمونه‌گیری به شیوه هدفمند از متخصصین تعلیم و تربیت و مدیریت منابع انسانی انتخاب شد و با انجام هفده مصاحبه، اطلاعات به اشباع رسید؛ بنابراین نیازی به مصاحبه‌های بیشتر احساس نشد. در این تحقیق از روش مصاحبه به شیوه گروه‌های کانونی، برای جمع‌آوری داده بهره گرفته شده است. مصاحبه‌ها توسط محقق، به شیوه گروهی و به صورت حضوری، در مدت ۱۲۰ دقیقه و در یک جلسه انجام شد. پرسش‌ها در طی یک مصاحبه با روش گروه‌های کانونی مطرح شدند و افراد شرکت‌کننده به آن‌ها پاسخ دادند. پرسش اصلی مطرح‌شده در این بخش این بود که دیدگاه یا تجارب شما از ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی عوامل مؤثر در شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای برای ورود به شغل معلمی دانشگاه فرهنگیان شامل چه مواردی است؟ عبارات و نظرات مصاحبه‌شونده توسط دستگاه ضبط صوت ضبط شد و پس از پایان یافتن جلسه مصاحبه، لفظ به لفظ متن مصاحبه پیاده شد. برای رعایت اصول تحقیق، عبارات و جملات افراد شرکت‌کننده در مصاحبه‌ها، با حفظ معنی به صورت نوشتاری درآمد. در این پژوهش به منظور رعایت نکات اخلاقی، پیش از آغاز مصاحبه، فرد شرکت‌کننده از هدف انجام طرح و مصاحبه آگاه شد و با رضایت کتبی از حضور در پژوهش، مصاحبه انجام و ضبط گردید. نکات اخلاقی‌ای که در این بررسی به آن‌ها توجه شد، به این ترتیب به اطلاع افراد شرکت‌کننده رسید:

الف) اطلاعات به‌دست‌آمده در مصاحبه، بدون ذکر نام شرکت‌کنندگان استفاده شده است؛ ب) به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که گفته‌های ایشان محرمانه خواهد بود و در هیچ جا به نفع یا علیه ایشان مورد استفاده قرار نخواهد گرفت؛ ج) مصاحبه‌کننده از گفته‌های افراد شرکت‌کننده در مصاحبه‌ها به‌طور دقیق و بدون هرگونه دخل و تصرف در صحبت‌های افراد استفاده کرده است؛ د) سخنان اهانت‌آمیز به

کدگذاری باز	نظر خود را برای ارتقاء شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای که در فرایند آموزش نیاز هست و همچنین برای احراز شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای پس از پایان دوره آموزشی در دانشگاه فرهنگیان از دانشجو- معلمان بیان کنید.
استخدام و کاهش انگیزه رغبت نداشتن در فعالیت‌های علمی و پژوهشی عدم توسعه شایستگی‌های فردی احراز شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای در پایان دوره ارزیابی عملکرد دانشجو- معلمان از فرایند آموزش ارزیابی اثربخشی فرایند آموزش در دانشگاه فرهنگیان ضرورت تصمیم‌گیری در سطح کلان برای آزمون جامع یا امتحان اصلاح در پایان دوره صدور گواهی‌نامه معلمی برای تدریس در کلاس اهمیت دادن به دوره‌های کارورزی تألیف کتاب‌های ویژه دانشگاه فرهنگیان ایجاد و راه‌اندازی کتابخانه‌های الکترونیکی اعزام دانشجو به خارج از کشور کاربرد اینترنت اشیا کنترل هوشمند نظارت هوشمند توجه به سلامت دانش‌آموزان استفاده از تجارب جهانی اعتقاد به شغل معلمی آموزش معلمان توانمند جذب فارغ‌التحصیلان ممتاز فرصت‌های آموزش و یادگیری توجه به جنبه‌های همه‌جانبه رشد ریسک‌پذیری مهارت‌های تشویق مهارت‌های ارتباطی داشتن تفکر انتقادی همکاری با دیگران خلاقیت تقویت توانمندی‌های توسعه پایدار مسئولیت‌پذیری جهانی برآوردن نیاز دانش‌آموزان احترام به ارزش‌ها آشنایی با زبان‌ها و احترام به آن‌ها آگاهی از فناوری‌های روز کاربرد آگاهانه تکنولوژی اندیشیدن جهانی و بومی عمل کردن در تربیت معلم توجه و اهمیت به کارورزی بصیرت داشتن و پرورش دیگران توجه به خود و دیگران در تعالی توجه به عمل هنرمندانه معلم به جای توجه به تکنیک تربیت شهروند جهانی تدریس هنرمندانه داشتن قدرت اندیشه‌ورزی تأمل بر تدریس و تربیت توجه به دانش نظری و تجارب علمی توجه به کارورزی توجه به دانش فناوری دانش تربیتی توجه به فنون تدریس یادگیری مادام‌العمر توجه به tpck الزام ارزیابی اثربخشی دوره‌های کارورزی و ارائه مدل پژوهش محور قرار دادن آموزش	<p>با توجه به استخدام رسمی پس از ورود دانشجویان، دانشجویان عملاً عملکرد خود را کاهش می‌دهند و در هیچ‌یک از فعالیت‌های علمی و پژوهشی به‌طور اثربخش ظاهر نمی‌شوند؛ چراکه می‌دانند استخدام شده‌اند و رسمی هستند؛ لذا این امر باعث تنزل رتبه علمی می‌شود و همچنین انگیزه و رغبت برای یادگیری و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و شایستگی را کسب نمی‌کنند. بنابراین ضرورت احراز گواهی‌نامه علمی و معلمی تحت عنوان آزمون جامع یا آزمون اصلاح، برای احراز شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در پایان دوره ضروری است. از طرفی با اطلاع دانشجو- معلمان از این آزمون، آنان سعی خواهند کرد که مسیر ترقی و رشد علمی و شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای را با علاقه کسب کنند. به این دلایل گفته شده، جای خالی این آزمون دیده می‌شود. اگر در پایان دوره صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزیابی نشود، نمی‌توانیم از اثربخشی فرایند آموزش در دانشگاه فرهنگیان مطلع شویم و این یک ضرورت است.</p> <p>پیشنهاد می‌شود در سطح کلان در وزارت آموزش و پرورش و در دانشگاه فرهنگیان آزمون اصلاح برای احراز هویت حرفه‌ای و شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای تصمیم‌گیری شود. صدور گواهی‌نامه پایان دوره برای تدریس در پایان دوره یک ضرورت است و باید در سطوح بالاتر تصمیم‌گیری شود و عدم اجرای آن موجب بی‌اطلاعی دانشگاه از فرایند آموزش و سطوح و شایستگی‌های دانشجو- معلمان می‌شود. برای ارزیابی عملکرد دانشجو- معلمان، آزمون نهایی یک امر واجب و ضروری است.</p> <p>پیشنهاد می‌شود اگر دانشجو- معلمان نتوانستند شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای را کسب کنند، دانشنامه کارشناسی به آنان اعطا شود و از استخدام آنان ممانعت به عمل آید و استخدام قطعی تنها منوط به اخذ آزمون جامع شود.</p> <p>پیشنهاد می‌شود در آزمون جامع به کارورزی و ارزیابی عملکرد دوساله آن اهمیت بیشتری داده شود؛ به عبارتی دیگر یکی از مهم‌ترین ارزیابی‌ها در آزمون اصلاح، عملکرد کارورزی باشد. این باعث اهمیت دادن دانشجویان به دوره‌های کارورزی می‌شود. باید کتاب‌هایی ویژه دانشگاه فرهنگیان و مطابق با نیازهای دانشجویان نوشته شود و کتابخانه مجازی برای تبادل اطلاعات تأسیس گردد.</p> <p>پیشنهاد می‌شود برای به دست آوردن تجربیات بیشتر و تبادل نظرات دانشگاه فرهنگیان با دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های معتبر، با هماهنگی وزیران آموزش و پرورش، نسبت به اعزام دانشجو و استاد به خارج از کشور برای توانمندسازی آنان اقداماتی انجام گیرد و در این خصوص دستورالعمل ویژه‌ای تدوین شود تا میان دانشجویان و استادان دانشگاه رقابت علمی سالم به وجود آید.</p> <p>دانشجویان باید برای عصر آینده مجهز شوند. یکی از موارد مجهز بودن آنان، آشنایی با اینترنت اشیا و کاربرد آن در نظام آموزشی کشور است. یکی از ویژگی‌های پیاده‌سازی اینترنت اشیا و ایجاد کلاس هوشمند، برقراری پارادایم‌های تعاملی در کلاس‌های جدید است که عبارت است از کلاس‌های هوشمند، کنترل هوشمند کلاس، نظارت هوشمند بر دانش‌آموزان، ارزیابی و آزمون دانش‌آموزان و نظارت بر سلامت دانش‌آموزان.</p> <p>لزوم بهره‌گیری از تجارب جهانی در عرصه‌های تعلیم و تربیت یکی از موارد مهمی است که باید بدان توجه شود. یکی از تجارب مهم کشور فنلاند این است که معلمی شغلی مورد احترام است. فنلاندی‌ها به خوبی آگاه هستند که مهم‌ترین عامل آموزش، معلمان توانا هستند. معلمان در این کشور باید حتماً مدرک کارشناسی ارشد داشته باشند. و ۱۰ درصد از ممتازان فارغ‌التحصیلان جذب نظام آموزشی می‌شوند.</p> <p>شغل معلمی در فنلاند به اندازه پزشک و وکیل مورد احترام است.</p> <p>یافتن بهترین روش برای ایجاد فرصت‌های آموزش و یادگیری بهینه برای همه، ارائه برنامه یادگیری شخصی برای افرادی با نیازهای آموزش خاص و یادگیری متمرکز برای یادگیری عمیق و گسترده و دادن ارزش برابر برای همه جنبه‌های رشد در ویژگی‌های فردی، شخصیت اخلاقی، خلاقیت دانش و مهارت و تشویق ریسک‌پذیری باید در برنامه‌های دانشجو- معلمان باشد.</p> <p>دانشجو- معلمان باید مهارت‌های مورد نیاز در قرن حاضر را در حین تحصیل کسب کنند؛ مانند مهارت‌های ارتباطی، همکاری، خلاقیت و تفکر نقاد.</p> <p>آنچه در برنامه ملی مورد نظر است، به نظرم تقویت توانمندی‌ها، توسعه پایدار به عنوان یک هدف مهم در تمام زمینه‌های آموزشی، برآوردن نیازهای اساسی دانش‌آموزان و فراهم کردن پیش‌نیازهای یادگیری، مسئولیت‌پذیری، آشنایی با زبان‌ها و فرهنگ‌ها، دیدگاه بین‌المللی و مسئولیت‌پذیری جهانی، آشنایی با زبان‌ها و احترام گذاشتن به آن‌ها و آگاهی از فناوری‌های روز و کاربرد آگاهانه فناوری.</p> <p>به نظرم باید جهانی بیندیشیم و منطقه‌ای عمل کنیم.</p> <p>بالندگی در مسیر تعالی منوط به فهمی پایان‌ناپذیر و بالنده است. باید بتوانیم هنرهای درک، هنرهای مسئله‌پردازی، هنرهای تأملی و هنرهای به‌گزینی را از طریق کارورزی در دانشجویان تقویت کنیم و به‌روایتیم و مسیر توسعه حرفه‌ای را هموار کنیم. لزوم توجه بیشتر به کارورزی خیلی مهم هست.</p> <p>به نظرم معلم باید هم به بلوغ خود، هم پرورش دیگران تلاش کند معلم در سند تحول بنیادین، وظیفه برنامه‌ریزی، پشتیبانی، مشورت، بازخورد دهی و ترغیب دانش‌آموزان را دارد. باید توانایی تشخیص نقاط ضعف و قوت و ارتقای سطح بلوغ فکری و روانی خود را نیز داشته باشد.</p> <p>مأموریت جدید تربیت معلم به نظرم تبدیل عمل تکنیکی به عمل هنرمندانه هست.</p> <p>استفاده از روش‌های تدریس و نقش تدریس عملی، تربیت شهروند جهانی و لحاظ کردن آن در برنامه‌های تربیت معلم مهم است و ضرورت دارد.</p> <p>آموزش شهروندی از مسائل جهانی و مورد تأکید است. به نظرم باید در تربیت معلم ضرورت و توجه شود.</p> <p>معلم کارآمد، معلمی هنرمند است و تدریس هنرمندانه به عنوان غنی‌ترین و قوی‌ترین مفهوم تدریس کارآمد، غایتی است که برنامه‌های تربیت معلمی و مراکز باید در طلب آن باشند.</p> <p>آنچه شایستگی معنایی را به معلم می‌بخشد، قدرت تفکر، اندیشه‌ورزی و تأمل بر تدریس و تربیت است.</p> <p>معلمی این چنینی ضرورتاً هم بر دانش نظری و خود و هم بر تجارب علمی متکی خواهد بود.</p>

تربیت معکوس	درس کارورزی یکی از دروس اصلی و مهم اغلب برنامه‌های تربیت معلم جهان است. اگرچه ممکن است به لحاظ ساختار و محتوا متفاوت باشد.
ظرفیت‌سازی درونی	به نظرم باید تأکید کرد بر دانش فناوری، دانش تربیتی و فنون تدریس و دانش موضوعی تحت عنوان tpck.
پیاده‌سازی منتورینگ	باید مدلی برای ارزیابی کارورزی ارائه داد تا معایب آن شناسایی شود و قادر باشیم مسیر ارتقاء از آموزش‌های پیش از خدمت به
بهسازی معلمان	حین خدمت و نهایتاً یادگیری مادام‌العمر را مهیا و هموار کنیم.
تحمل استرس	باید جدیدترین نوآوری‌های فناوری را در دسترس دانشجویان - معلمان قرار دهیم و به آن‌ها آموزش بدهیم.
انعطاف‌پذیری	راه چاره در پژوهش محور شدن آموزش در مراکز تربیت معلم است.
آمادگی برای تغییرات	به نظرم نظام تربیتی باید این موضوع را باور داشته باشد که و به این اصل فطری که روان کودک و نوجوان به‌دور از زنگار است،
خودجوش بودن معلم	توجه کند و با این نگرش، برنامه‌های تربیتی را سامان دهد و باید تربیت معکوس انجام شود؛ منظور از تربیت معکوس این است
استفاده و رعایت سرفصل‌ها و استانداردها از سوی	که باید به جوش‌ها و ذوق و علاقه‌های معنوی بچه توجه شود و بر اساس آن تولید برنامه شود؛ یعنی باید نسخه‌های تزریقی
استادان	متناسب با نیاز، خواست و ضرورت ایشان باشد تا صلاح‌دید و سلیقه. باید فعالیت‌های تربیتی در مسیر تعالی و رشد و ناظر به
توجه نکردن به مشکلات معلمان	ساحت‌های فردی و اجتماعی باشد و با اقبال و کشش‌های نظری ایشان همسو باشد.
عدم وجود سیستم پاداش و انگیزش مناسب در آموزش	در مهندسی معکوس کار تربیتی بیش از هر فعالیت مبتنی بر خودیابی و کشف خویشتن است. در این رویکرد، هدف، ظرفیت‌سازی
و پرورش	درونی و فعلیت آن است.
تدریس خوب	باید با تدوین و به‌کارگیری شیوه‌های جدید، همچون منتورینگ، به نتایج کارآمدتری در فراهم آوردن برنامه‌های بهسازی معلمان
تدریس موفق	ناائل آیند. منتورینگ به عنوان روشی مطرح‌شده برای بهبود مهارت‌های تدریس پژوهش آگاهی نسبت به انتظارات و مسئولیت‌های
طراحی در سطح کلان در سرفصل دروس	علمی و جامعه‌پذیری با دانشگاه کسب کند.
استفاده از معلمان راهنما	به نظرم تحمل استرس و مدیریت استرس برای یک معلم در بدو ورود از مؤلفه‌های بااهمیتی است و همچنین آمادگی برای
کارورزی پس از دروس نظری	تغییرات و انعطاف‌پذیری در موقعیت‌های متفاوت از دیگر شایستگی‌هاست.
دانش پداگوژیک یا دانش تربیتی	از دیگر مؤلفه‌ها، خودجوش بودن معلم است. استفاده از استانداردهای آموزشی از دیگر مسائل است و همچنین پیروی کردن
طراحی در سطح کلان برای سیستم ارزشیابی	استادان از سرفصل‌های تعیین‌شده و مطابق با آن عمل کردن می‌تواند مؤلفه مهمی در دانشگاه فرهنگیان باشد.
ضرورت معرفی منابع درسی مورد نیاز و بهره مندی	یکی از چالش‌های مهم این است که آموزش و پرورش اصلاً برنامه‌ای در سطح کلان برای نگاهداشت و سیستم مناسبی برای
دانشجو یان	نگاهداشت و ارتقاء انگیزشی معلمان ندارد و این امر باعث می‌شود نومعلمان چشم‌انداز خود و آینده شغلی خود را در معلمان
نظارت بر ارزشیابی دانشجویان	امروزی با مشکلات متعدد ببیند و این امر در تنزل عملکرد دانشجویان در حین تحصیل تأثیرگذار می‌شود.
دانش موضوعی یا محتوای تدریس بر حسب ماده	به نظرم ارزیابی هنرهای تأملی و هنرهای ادراکی و هنرهای به‌گزینی و هنرهای مسئله‌پردازی مهم است.
درسی	
دانش دانش‌آموزان	
دانش پداگوژی محتوا	
دانش فناوری، دانش عمومی تربیتی	
دانش برنامه درسی	
دانش درباره موقعیت‌های آموزشی	
دانش درباره هدف‌ها و پیامدهای آن	
خبرگی	
دانش شخصی یا دانش هیپوستیک	
دانش مضمون‌یابی از مفاهیم	
قضاوت حرفه‌ای	
دانش برنامه‌ریزی درسی	
مشارکت دانشجویان در بهبود فرایند	

روش توصیفی - تحلیلی، چارچوب نظری شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای ورود به شغل معلمی، تهیه و تدوین شد. در این بخش، به دلیل اینکه پژوهشگر طی بررسی قادر به شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای ورود به شغل معلمی بر اساس چهارچوب مفهومی و مطالعات استنادی نبود، از مصاحبه گروه‌های کانونی با متخصصان تعلیم و تربیت و مدیریت منابع انسانی استفاده کرد و پس از انجام مصاحبه با ۱۸ نفر از متخصصان به اشباع رسیدند. این پاسخ‌ها چندین بار به صورت فعال و تعاملی خوانده شده‌اند و سپس به صورت باز، کدگذاری شدند. پس از کدگذاری باز، داده‌های حاصل از آن بر اساس محورهای مشترکی که میان آن‌ها بروز یافته است، در کنار هم قرار گرفتند و فراوانی آن‌ها محاسبه شدند. سپس کدهای محوری، بر اساس همانندی و ناهمانندی‌هایی که با یکدیگر داشتند، در تم‌هایی گنجانده شدند.

همان‌طور که در جدول ۲ دیده می‌شود، از میان ۵۷ محور به‌دست‌آمده از تحلیل پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، اخذ آزمون پایان دوره و صدور گواهی صلاحیت، مهم‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که باید در فرایند آموزش در دانشگاه فرهنگیان به آن توجه کرد.

## بحث

برای بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقاء شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در فرایند آموزش، در این مرحله پایه‌های تئوریک و مبانی نظری در منابع و متون داخلی و خارجی، شامل کتاب‌ها، مقالات، تحقیقات انجام‌شده در داخل و خارج از کشور و سایت‌های اینترنتی مرتبط با موضوع، بررسی شد و اطلاعات لازم جمع‌آوری شدند. آنگاه، ابتدا با بهره‌گیری از روش تحلیل اسنادی و سپس با استفاده از

جدول ۲: زمینه کلی، مؤلفه‌های اصلی، مؤلفه‌های فرعی، فراوانی، درصد و رتبه ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر شناسایی عوامل مؤثر در شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای برای ورود به شغل

ردیف	مضمون فرعی	فراوانی	درصد	رتبه
	ارتقاء شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در فرایند آموزش			
۱	عدم استخدام در بد ورود	۱۲	۳۳/۲	۲
۲	بی‌میلی دانشجویان در فعالیت‌های علمی	۱۱	۱۴/۲	۳
۳	اخذ آزمون پایان دوره و صدور گواهی صلاحیت	۱۴	۷۲/۲	۱
۴	ارزشیابی و نظارت بر فرایند آموزش به صورت عملی و نظری	۹	۷۵/۱	۵
۵	ارزشیابی اثربخشی دوره‌های کارورزی	۱۱	۱۴/۲	۳
۶	تألیف کتب ویژه دانشگاه فرهنگیان	۱۲	۳۳/۲	۲
۷	ایجاد و تأسیس کتابخانه الکترونیک	۸	۵۵/۱	۶
۸	اعزام به خارج از کشور	۷	۳۶/۱	۷
۹	آشنایی با اینترنت اشیاء برای دانشجویان	۶	۱۷/۱	۸
۱۰	مدیریت هوشمند کلاس	۵	۹۷/۰	۹
۱۱	آشنایی با شاخص‌های سلامت دانش‌آموزان	۹	۷۵/۱	۵
۱۲	بهره‌مندی از تجارب جهانی	۵	۹۷/۰	۹
۱۳	فراهم کردن فضای علمی و ترغیب کردن دانشجویان به فعالیت‌های علمی پژوهشی و فرهنگی	۸	۵۵/۱	۶
۱۴	توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان	۱۰	۹۴/۱	۴
۱۵	داشتن تفکر انتقادی	۶	۱۷/۱	۸
۱۶	مستولیت‌پذیری جهانی	۷	۳۶/۱	۷
۱۷	برآوردن نیازهای دانش‌آموزان	۵	۹۷/۰	۹
۱۸	شایستگی‌های اخلاقی و ارزشی	۱۱	۱۴/۲	۳
۱۹	شایستگی‌های فناوری	۱۱	۱۴/۲	۳
۲۰	توسعه و بهبود فرایند کارورزی	۱۲	۳۳/۲	۲
۲۱	شایستگی‌های ادراکی	۱۱	۱۴/۲	۳
۲۲	شایستگی‌های توسعه حرفه‌ای	۱۱	۱۴/۲	۳
۲۳	آشنایی با حقوق شهروندی معلمان	۱۱	۱۴/۲	۳
۲۴	داشتن قدرت اندیشه‌ورزی	۱۰	۹۴/۱	۴
۲۵	شایستگی‌های ادراکی	۱۱	۱۴/۲	۳
۲۶	توجه به دانش نظری- عملی	۹	۷۵/۱	۵
۲۷	شایستگی‌های فناوری	۱۰	۹۴/۱	۴
۲۸	دانش تربیتی	۹	۷۵/۱	۵
۲۹	توجه به tpck	۱۰	۹۴/۱	۴
۳۰	تغییر معلم آموزش‌محور به پژوهش‌محور	۱۲	۳۳/۲	۲
۳۱	استفاده از تربیت معکوس	۱۰	۹۴/۱	۴
۳۲	پیاده‌سازی منتورینگ در آموزش	۱۱	۱۴/۲	۳
۳۳	بهبودی منابع انسانی	۱۲	۳۳/۲	۲
۳۴	تحمل استرس	۷	۳۶/۱	۷
۳۵	بهبودی و بالندگی استادان	۱۲	۳۳/۲	۲
۳۶	توجه به منزلت و معیشت معلمان	۱۲	۳۳/۲	۲
۳۷	عدم اجرای سیستم پاداش در آموزش و پرورش	۱۲	۳۳/۲	۲
۳۸	مهارت مقابله با اضطراب و افسردگی	۴	۷۸/۰	۱۰
۳۹	مهارت همدلی	۶	۱۷/۱	۸
۴۰	مهارت توانمندسازی والدین	۴	۷۸/۰	۱۰
۴۱	مهارت جرئت‌ورزی	۷	۳۶/۱	۷
۴۲	مهارت فن بیان	۱۱	۱۴/۲	۳
۴۳	فن‌های سیمولیشن و ورود به دنیای کودک	۸	۵۵/۱	۶
۴۴	فن‌های درمان اضطراب عمومی کودک و نوجوان	۹	۷۵/۱	۵
۴۵	مهارت شناخت رفتارهای ناپهناجر کودک و نوجوان	۵	۹۷/۰	۹
۴۶	مهارت ایجاد رفتار مطلوب در کودکان	۷	۳۶/۱	۷
۴۷	مهارت ارتقاء رشد احساسات متعالی	۴	۷۸/۲	۱۰
۴۸	مهارت ارتقاء توجه و تمرکز و دقت	۹	۷۵/۱	۵
۴۹	طراحی سیستم مطلوب ارزشیابی از دانشجویان	۹	۷۵/۱	۵
۵۰	تغییر و بهبود محتوای آموزشی متناسب با نیازهای دانشجویان	۱۱	۱۴/۲	۳
۵۱	طراحی در سطح کلان برای سیستم ارزشیابی	۸	۵۵/۱	۶
۵۲	ضرورت معرفی منابع و استفاده یکسان	۱۱	۱۴/۲	۳
۵۳	نظارت بر ارزشیابی دانشجویان	۹	۷۵/۱	۵
۵۴	شایستگی‌های دانش‌شناخت از دانشجویان	۹	۷۵/۱	۵
۵۵	دانش برنامه‌درسی	۹	۷۵/۱	۵
۵۶	دانش درباره موقعیت‌های آموزشی	۸	۵۵/۱	۶
۵۷	دانش هیورستیک	۸	۵۵/۱	۶
	مجموع	۵۱۵		

در پژوهش آشکار کرد. درنهایت با کنار هم قرار دادن این داده‌ها با استفاده از روش سنتز پژوهی و با بهره‌گیری از شیوه تحلیل-

کدهای محوری تحت پوشش آن در نرم افزار اس پی اس اس وارد شدند تا بتوان با استفاده از آمار توصیفی، فراوانی و درصد هر یک را

تغییر و بهبود محتوای آموزشی متناسب با نیازهای دانشجویان، طراحی در سطح کلان برای سیستم ارزشیابی، ضرورت معرفی منابع و استفاده یکسان، نظارت بر ارزشیابی دانشجویان، شایستگی‌های دانش‌شناخت از دانشجویان، دانش برنامه‌دستی، دانش درباره موقعیت‌های آموزشی و دانش هیورستیک.

### نتیجه‌گیری

نتایج یافته‌ها نشان داد که از میان ۵۷ تحلیل پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، اهمیت و توجه به اخذ آزمون پایان دوره و صدور گواهی صلاحیت از مهم‌ترین مؤلفه‌های هستند که باید در دانشگاه فرهنگیان در فرایند ورود به شغل معلمی به آن‌ها توجه کرد. در آثار و تحقیقات بسیاری از صاحب‌نظران، بر مصادیق مطرح‌شده، در ارتقاء شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در فرایند آموزش، تأکید شده است؛ بنابراین شناسایی و آموزش این مهارت‌ها تأثیر چشمگیری بر افزایش ارتقاء کیفیت تدریس در آموزش و پرورش خواهد داشت.

### سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی مدیریت و منابع انسانی با عنوان طراحی و اعتبار سنجی الگوی بهینه برای داوطلبین شغل معلمی مبتنی بر شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمام متخصصین مصاحبه با متخصصان تعلیم و تربیت و مدیریت منابع انسانی که در این پژوهش یاری نمودند، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

### تضاد منافع

بین نویسندگان هیچ گونه تضاد در منافع وجود ندارد.

استنتاجی، تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری‌شده انجام شد و مدل مفهومی مدنظر طراحی و تدوین شد. به طوری که یک مضمون اصلی و ۵۷ مضمون فرعی به دست آمد؛ عدم استخدام در بد ورود، بی‌میلی دانشجویان در فعالیت‌های علمی، اخذ آزمون پایان دوره و صدور گواهی صلاحیت، ارزشیابی و نظارت بر فرایند آموزش به صورت عملی و نظری، ارزشیابی اثربخشی دوره‌های کارورزی، تألیف کتاب‌های ویژه دانشگاه فرهنگیان، ایجاد و تأسیس کتابخانه الکترونیک، اعزام به خارج از کشور، آشنایی با اینترنت اشیا برای دانشجویان، مدیریت هوشمند کلاس، آشنایی شاخص‌های سلامت دانش‌آموزان، بهره‌مندی از تجارب جهانی، فراهم نمودن فضای علمی و وادار کردن دانشجویان به شرکت در فعالیت‌های علمی، پژوهشی و فرهنگی، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان، داشتن تفکر انتقادی، مسئولیت‌پذیری جهانی، برآوردن نیازهای دانش‌آموزان، شایستگی‌های اخلاقی و ارزشی، شایستگی‌های فناوری، توسعه و بهبود فرایند کارورزی، شایستگی‌های ادراکی، شایستگی‌های توسعه حرفه‌ای، آشنایی با حقوق شهروندی معلمان، داشتن قدرت اندیشه‌ورزی، شایستگی‌های ادراکی، توجه به دانش نظری- عملی، شایستگی‌های فناوری، دانش تربیتی، توجه به tpck، تغییر معلم آموزش‌محور به پژوهش‌محور، استفاده از تربیت معکوس، پیاده‌سازی منتورینگ در آموزش، بهسازی منابع انسانی، تحمل استرس، بهسازی و بالندگی استادان، توجه به منزلت و معیشت آموزگاران، عدم اجرای سیستم پاداش در آموزش و پرورش، مهارت مقابله با اضطراب و افسردگی، مهارت همدلی، مهارت توانمندسازی والدین، مهارت جرئت‌ورزی، مهارت فن بیان، فن‌های سیمولیشن و ورود به دنیای کودک، فن‌های درمان اضطراب عمومی کودک و نوجوان، مهارت شناخت رفتارهای نابهنجار کودک و نوجوان، مهارت ایجاد رفتار مطلوب در کودکان، مهارت ارتقاء رشد احساسات متعالی، مهارت ارتقاء توجه و تمرکز و دقت، طراحی سیستم مطلوب ارزشیابی از دانشجویان،

### References

- Baker L. [Principal selection and the stories superintendents tell]. Tennessee, USA: East Tennessee State University; 2001.
- Yari J, Ghafari S. [The Relationship between Comprehensive Quality Management Components and the Effectiveness of Managers in Secondary & Secondary Levels]. Pouyesh. 2008;1(1-2):127-44.
- Kakia L. The Relationship between Performance of Educational Managers and Organizational Health in Secondary Schools. J Educ. 2009;25(3):145-59.
- Stewart G, Brown K. Human resource management: Linking strategy to practice. New Jersey: John Wiley & Sons; 2011.
- Armstrong M. [A Handbook of Human Resource Management Practice]. Tehran: Nikooravesh Publishers; 2010.
- Armstrong M. Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management. New Delhi: Kogan Page Publishers; 2010.
- Mirsepasi N. [Strategic Human Resource Management and Labor Relations]. Tehran: Mir Publishers; 2014.
- Dessler G. [Fundamentals of Human Resource Management]. Tehran: Office of Cultural Research; 2014.
- Bloisi V. [An introduction to human resource management]. Tehran: Kheratmandan Publishers; 2007.
- Saunders M, Millmore M, Lewis P, Thornhill A. Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues. Philadelphia: Trans-Atlantic Publications; 2007.
- Abtahi S. [Human Resource Management from Theory to Practice]. Tehran: Foojan Publishers; 2014.
- Sa'adat E. [Human Resource Management]. Tehran: Samt Publishers; 2013.
- Garner E. Recruitment and Selection: Hiring the people you want: BookBoon; 2008 [cited 2018]. Available from: <https://bookboon.com/en/recruitment-and-selection-ebook#reviews>.
- Heery E, Noon M. A Dictionary of Human Resource Management. Oxford: OUP Oxford; 2008.
- Nickson D. Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries. Amsterdam: Elsevier; 2007.
- Decenzo D, Robbins S. Fundamentals of Human Resource Management. New Jersey: John Wiley & Sons; 2009.
- Rangriz H. [Analysis of Human Resources Planning Issues]. Tehran: Mehrban Publishers; 2015.