

## **Identification and Validation of the Components of Training Qualified Human Resources at Farhangian University: A Mixed-Method Study**

**Mohamad Sadeghi<sup>1</sup>, Sakineh Jafari<sup>2\*</sup>, Shirkoh Mohammadi<sup>3</sup>**

*1. M.Sc. in Educational Administration, Semnan University, Semnan, Iran*

*2. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Semnan University, Semnan, Iran*

*3. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Semnan University, Semnan, Iran*

(Received: August 15, 2020; Accepted: May 27, 2023)

### **Abstract**

This study was conducted to identify and validate the components of training qualified human resources at Farhangian University by mixed-method. The study strategy was the grounded theory method in the qualitative section and the survey method in the quantitative section. The statistical population in the qualitative section included education experts and teachers of Semnan Farhangian University in the field of human resources training in 2019, from which 18 were selected according to the principle of theoretical saturation by purposive sampling. The statistical population in the quantitative section included 400 teachers graduating from Farhangian University (working in the Department of Education of Semnan Province) in the academic year 2019-2020, from which 195 were selected as a sample by simple random sampling. The study tools were semi-structured interviews and document review in the qualitative section and the researcher-made checklist in the quantitative section. Data analysis in the qualitative section led to the identification of 6 themes and a selective code. The main axial codes were organized into specialized knowledge with five organizing themes (self-efficacy, initiative, media literacy, knowledge management, and up-to-datedness), value-spiritual codes with three organizing themes (professional ethics, jihadi culture, and being a role model), behavioral codes with four organizing themes (collectivism, being a factor of change, order, and self-education), action-interaction codes with three sub-axial codes (accountability, two-way communication, and tolerance), skill-professional codes with four organizing themes (lawfulness, educational justice, aesthetics, and work experience), and leadership-management codes with four organizing themes (role-playing, systems thinking, learning leadership, and participation seeking). According to the results of the quantitative section, the final scale was approved with 6 factors and 69 indicators and can be used as a tool to measure the training of qualified human resources.

**Keywords:** Farhangian University, Human resource training, Qualified Human Resources.

---

\* **Corresponding Author, Email:** [sjafari.105@semnan.ac.ir](mailto:sjafari.105@semnan.ac.ir)

## شناسایی و اعتبارسنجی مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در

### دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش ترکیبی

محمد صادقی<sup>۱</sup>، سکینه جعفری<sup>۲\*</sup>، شیرکوه محمدی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۶)

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و اعتبارسنجی مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان بود. این پژوهش، با روش آمیخته انجام شد. استراتژی پژوهش در بخش کیفی، روش داده‌بنیاد از نوع نوظهور و استراتژی پژوهش در بخش کمی نیز روش پیمایشی بود. محیط پژوهش بخش کیفی، صاحب‌نظران تعلیم‌وتربیت و اساتید دانشگاه فرهنگیان سمنان در حوزه تربیت نیروی انسانی در سال ۱۳۹۸ بودند که ۱۸ نفر طبق اصل اشباع نظری با روش هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی، معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان (شاغل در آموزش و پرورش استان سمنان ۴۰۰ نفر) در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بودند که ۱۹۵ نفر با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و بررسی اسناد و در بخش کمی، از سیاهه محقق ساخته استفاده شد. نتیجه شامل مضمون‌های فراگیر دانشی - تخصصی با پنج مضمون سازمان‌دهنده (خودکارآمدی، عمل فکورانه و ابتکار، سواد رسانه‌ای، مدیریت دانایی، به‌روز بودن)، ارزشی - معنوی با سه مضمون سازمان‌دهنده (اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ جهادی، نمونه و الگو بودن)، منشی - رفتاری با چهار مضمون سازمان‌دهنده (جمع‌گرایی و خود انگاشت‌های گروهی، عامل تغییر بودن، نظم و آراستگی، خودساختگی و خود تربیتی)، کنشی - تعاملی با سه مضمون سازمان‌دهنده (پاسخگویی، ارتباط دوسویه، سعه صدر)، مهارتی - حرفه‌ای با چهار مضمون سازمان‌دهنده (قانون‌شناسی و قانون‌مندی، عدالت آموزشی، زیبایی‌شناختی، ورزیدگی کاری) و رهبری - مدیریتی با مضمون سازمان‌دهنده (نقش‌آفرینی، تفکر سیستمی، رهبری یادگیری، مشارکت‌جویی) به دست آمد. نتایج بخش کمی مقیاس نهایی با ۶ عامل و ۶۹ نشانگر را تأیید کرد و ابزاری جهت سنجش تربیت نیروی انسانی شایسته ارائه داد.

**واژگان کلیدی:** تربیت نیروی انسانی، دانشگاه فرهنگیان، نیروی انسانی شایسته.

\* نویسنده مسئول، رایانامه: [sjafari.105@semnan.ac.ir](mailto:sjafari.105@semnan.ac.ir)

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «ارائه الگوی مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در تربیت نیروی انسانی در دانشگاه فرهنگیان» است.

## مقدمه

یک جامعه مبتنی بر شایسته‌سالاری<sup>۱</sup> باید فرصت‌های برابر را برای همه افراد جامعه فراهم کند (تالیب و فیدزر گرالده<sup>۲</sup>؛ آیو<sup>۳</sup> ۲۰۱۶). از آنجا که حلقه نخست زنجیره توسعه و پیشرفت هر کشور، خواست، اراده، تعهد و تخصص مسئولان، کارگزاران و مدیران متولی آن کشور است؛ این مهم، زمانی قابل دستیابی است که نظام شایستگی بر روند آن حاکم باشد (عبد صبور، ۱۳۹۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهد ۷۰ درصد ثروت جهان به صورت سرمایه انسانی است (ترزویو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸) و روشن است کشوری که مهارت‌ها و دانش مردمی را نتواند توسعه و افزایش دهد و از آن در توسعه اقتصادی استفاده کند، قادر به توسعه در هیچ یک از ابعاد جامعه نیست؛ از سوی دیگر، جامعه‌ای که نیروی کار ماهر و متخصص دارد، نظام‌مند و شایسته‌سالار باشد، در هر رقابتی موفق خواهد بود (حسین‌زاده، نبوی و فاضلی‌پور، ۱۳۹۵). این مهم در سایه تربیت نیروی شایسته و قرارداد آنان در جایگاه مناسب و در فرایند نظام شایسته‌سالاری محقق می‌شود (گیوکی و همکاران، ۱۳۹۷). مایکل یانگ<sup>۵</sup> (۱۹۵۸) جامعه‌شناس انگلیسی اولین بار واژه شایسته‌سالاری را در کتاب *طلوع شایسته‌سالاری* مطرح کرد.

شایسته‌سالاری یا مریتوکراسی از دو واژه مریت<sup>۶</sup> به معنای شایستگی، قابلیت یا سزاواری و کراسی<sup>۷</sup> به معنای حکومت یا روش اداره امور تشکیل شده است. راج و استینز<sup>۸</sup> (۲۰۱۳)، و روسو<sup>۹</sup> (۲۰۱۶) معتقدند شایستگی‌ها مجموعه‌ای از توانایی‌ها، مهارت‌ها، رفتارها، نگرش‌ها و باورهای هستند که برای موفقیت در کار و حرفه باید در افراد وجود داشته باشد. از این رو، با توجه به اهمیت نیروی شایسته در توسعه و پیشرفت جوامع، تربیت و یافتن افراد لایق و شایسته و به‌کارگیری آنان در جایگاه مناسب، مهم‌ترین مأموریت هر سازمان به شمار می‌رود (بویا و کورچون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷).

- 
1. Meritocracy
  2. Talib & Fitzgerald
  3. Au
  4. Terziev
  5. Young
  6. Merit
  7. Cracy
  8. Rauch & Steiner
  9. Russo
  10. Beviá & Corchón

آموزش و پرورش هر کشور، دروازه ورود به تربیت نیروی ماهر و شایسته به شمار می‌رود؛ کشورهای توسعه‌یافته با عزم ملی و با توجه به آموزش و پرورش، بر روی منابع انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند که این سرمایه‌گذاری عاملی کلیدی در فرایند رشد و توسعه همه‌جانبه است (پیریایی و نیکنامی، ۱۳۹۵). ایجاد تحول در آموزش و پرورش با توانمندی و قابلیت حرفه‌ای معلمان شروع می‌شود؛ بر همین اساس است که مهم‌ترین عامل پیشرفت یک جامعه وجود معلمان اثربخش و باانگیزه است (کارنی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). معلمان هزاره سوم عامل تأثیرگذار، الهام‌بخش و آگاهی هستند که باید به تربیت دانش‌آموزانی با مهارت‌های بالا اهتمام ورزند (جان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). از این رو، تربیت معلم را می‌توان مهم‌ترین و حساس‌ترین وجه تعلیم و تربیت دانست تا معلمان بتوانند دانش و مهارت مورد نیاز را کسب کرده و گرایش‌های مثبت، باورها و ارزش‌ها را در خود توسعه دهند و به نسل آینده منتقل کنند (گلدن جوبیلی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه شایستگی و توانمندسازی معلمان، کاوش فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم (طاهری و همکاران، ۱۳۹۲)، رهبری معلمان و معیارهای اندازه‌گیری آن در مدارس (هویدا، داورپناه و رضویان، ۱۳۹۶)، نقش الگویی معلمان در پیش‌بینی دین‌داری دانش‌آموزان (محمدی‌شوره و فرج‌اللهی، ۱۳۹۶)، الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی (عسکری متین و کیانی، ۱۳۹۷)، بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی (سهرابی و کریمی، ۱۳۹۹)، نقش صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای در نگرش معلمان مقطع ابتدایی (نادری، آیتی و خامسان، ۱۳۹۹)، کسب شایستگی‌های عملی (آدامز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)، بهبود فرایند انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش (پیریایی و نیکنامی، ۱۳۹۵)، شایسته‌پروری (کیم و چوی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷) مفهوم پیوسته و در حال تکامل شایستگی‌های مورد انتظار برای معلم شایسته

- 
1. Kearney
  2. Jan
  3. Golden-Jubilee
  4. Adams
  5. Kim & Choi

را یادآوری می‌کنند. مهم‌ترین چالش این است که شیوه تربیت معلم باید چگونه باشد تا معلمانی تربیت شوند که نیازهای متنوع دانشی و مهارتی دانش‌آموزان را در عصر اطلاعات برآورده نمایند (هلگود، نشیم‌بوکویک و اوسترم، ۲۰۱۵). هدف اصلی دانشگاه فرهنگیان، تربیت نیروی انسانی کارآمد برای تربیت جامعه‌ای است که بازار کار، مؤسسات و نهادهایش روزبه‌روز تحت تأثیر جریان‌ات متحول‌کننده قرار دارند؛ این امر، در گرو لحاظ کردن مهارت‌ها و تخصص‌های لازم برای پاسخ‌دادن منطقی و مطلوب به این الزامات است. با توجه به جهان در حال گذار از منظر رشد و گسترش روزافزون علم و دانش و به طبع آن در حوزه تعلیم و تربیت از یک‌سو و تغییرات اجتناب‌ناپذیر نظام آموزش و پرورش همسو با پیشرفت و تغییر در سیاست‌گذاری‌ها و به تبع آن، تغییر نقش و مسئولیت معلمان از سوی دیگر، این الزام را به وجود می‌آورد تا به نیاز آموزشی و تربیتی معلمان آینده به‌عنوان نقش اول تعلیم و تربیت دانش‌آموزان، توجه ویژه کرد و مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شود. از این رو، در پژوهش حاضر به شناسایی و اعتبارسنجی مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته از منظر صاحب‌نظران پرداخته شد تا ضمن شناسایی مؤلفه‌های اساسی تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان، پیشنهادی پویایی ارائه شود تا دانشگاه فرهنگیان بتواند جایگاه خود را در دنیای حاضر به‌عنوان مرکز تربیت معلم حفظ کند و بر اساس مأموریت خویش بتواند به تربیت نسلی بر اساس نیازهای روز جامعه بپردازد. شایستگی‌های استخراج‌شده از دیدگاه صاحب‌نظران هم می‌تواند در تربیت صحیح و کاربردی دانشجومعلمان به کار گرفته شود، و هم در تدوین محتوای آموزشی به‌روز برای دانشجومعلمان و برگزاری دوره‌های کارورزی و دوره‌های ضمن خدمت در آموزش و پرورش جهت ارتقای شغلی فرهنگیان استفاده شود و به منزله ملاک و معیاری برای تربیت نیروی انسانی شایسته نیز مورد استفاده قرار گیرد؛ بنابراین، هدف از انجام پژوهش حاضر شناسایی و اعتبارسنجی تربیت نیروی انسانی شایسته بوده است و در پی پاسخ به سؤالات ذیل است:

- تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان دارای چه مؤلفه‌هایی است و در چه ابعادی طبقه‌بندی می‌شود؟

– آیا مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان از برآزش لازم برخوردارند؟

### پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش برن و موتن<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) نشان داد دانش و مهارت‌های دانشجومعلمانی زمانی اعتبار دارد که در کارورزی در موقعیت‌های عملی مدرسه و دانشگاه شکل گرفته باشد. رودریگزبونز و اورتیز<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) آموزش مجازی و تقویت یادگیری مشارکتی آنلاین و تعاملات هم‌زمان را ثمره آموزش و یادگیری مجازی می‌دانند. در پژوهشی با عنوان اعتقاد به شایسته‌سالاری در مدارس به‌عنوان ابزار توجیه‌کننده سیستم‌ها برای دانش‌آموزانی با وضعیت پایین توسط ویتکر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) انجام شد، به این نتیجه رسیدند که در دوران مدرسه باور به اینکه موفقیت تنها از طریق اراده و سخت‌کوشی به دست می‌آید، در جوامع غربی در حال افزایش است. تورس و کوارشما<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «ایده‌آل‌های شایسته‌سالاری در سیستم‌های آموزشی کشور پرتغال»، این‌طور بیان می‌کنند که مدارس دولتی همواره در تنش بین اهداف دموکراتیک و ایده‌آل‌های مربوط به شایسته‌سالاری و گزینش‌پذیری قرار گرفته‌اند.

محمدی و میکائیلو (۱۳۹۵) در خصوص رسالت دانشگاه فرهنگیان و تربیت نیروی شایسته، بیان می‌کنند که موفقیت و یا شکست برنامه‌های آموزش و پرورش به توانمندی و کارایی معلمان بستگی دارد؛ به عبارت دیگر، برای پرورش دانشجومعلمانی باانگیزه و خلاق باید بستری مناسب فراهم شود و ذهنیتی سازنده و مثبت را درباره دانش‌آموزان و محیط مدرسه در دانشجومعلمانی ایجاد کند. در پژوهشی دیگر دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران، عنوان می‌دارند که هر چه معلمان از آمادگی و توانمندی و شایستگی بیشتر برخوردار باشند، سهم بیشتری در ارتقای سطح کارایی نظام آموزش و پرورش خواهند داشت. مطهری‌نژاد (۱۳۹۶) در پژوهش خود به هشت شایستگی حرفه‌ای

- 
1. Burn & Motton
  2. Rodriguez-Boncos & Ortiz
  3. Wiederkehr
  4. Torres & Quaresma

شامل: دانش و تخصص فنی، استدلال و حل مسئله، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای، کار تیمی، برقراری ارتباط، رهبری، خلاقیت و نوآوری و دیدگاه سیستمی برای جذب منافع انسانی اشاره کرد. در پژوهشی دیگر طهماسب‌زاده شیخ‌لار و همکاران (۱۳۹۶) به میزان برخورداری دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان از مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان می‌پردازند که نتایج نشان داد میزان برخورداری دانشجومعلم‌ان از صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با میانگین معیار متفاوت است. نتایج پژوهش ابوالحسنی و جوادی‌پور (۱۳۹۸) حاکی از این بود که معلمان میزان متوسطی شایستگی حرفه‌ای سازنده‌گرایی را دارا هستند و معلمانی که رضایت شغلی بالاتری دارند شایستگی حرفه‌ای سازنده‌گرایی بیشتری دارند.

بر اساس نتایج پیشینه موجود در داخل کشور که بر وضع تربیت معلم شایسته و همچنین، نتایج پیشینه موجود در خارج از کشور که بر اهمیت و توسعه تربیت معلم شایسته تأکید دارند و با توجه به اینکه تاکنون مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه صاحب‌نظران شناسایی و تبیین نشده است، پژوهش حاضر می‌تواند در توسعه و پیشبرد برنامه تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان نقش مهمی داشته باشد؛ لذا مسئله اصلی که در این مقاله به آن پرداخته شده است، عبارت است از این که تربیت نیروی انسانی شایسته از دیدگاه صاحب‌نظران دارای چه مؤلفه‌هایی است؟ و آیا مؤلفه‌های نیروی انسانی شایسته از روایی لازم برخوردارند؟ لذا برای طرح‌ریزی و اقدام در خصوص تربیت نیروی انسانی شایسته، باید الگوی مناسبی طرح‌ریزی کرد که دارای نقص کمتری باشد و ابعاد مختلف شایستگی را بهتر و بیشتر پوشش دهد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته<sup>۱</sup> (کیفی و کمی) بود. روش پژوهش در بخش کیفی، روش تحلیل مضمون<sup>۲</sup> (شناسایی یک پدیده) (براون و کلارک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶) بود. تحلیل مضمون، یکی از مهارت‌های عام و مشترک در تحلیل‌های کیفی است که یکی از مزایای آن

---

1. Sequential Mixed Method  
2. Thematic Analysis  
3. Braun & Clarke

انعطاف‌پذیری است و داده‌های متنی، پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶). مراحل پژوهش تحلیل مضمون بر اساس الگوی براون و کلارک (۲۰۰۶) شامل طراحی پژوهش تحلیل مضمون، گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارائه نتایج، تهیه و گزارش و ارزیابی پژوهش است که در این پژوهش، مراحل فوق اجرا شده است. کینگ، هوروکس و بروکس<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) با بررسی و گردآوری تلاش‌های دیگر پژوهشگران تحلیل مضمون، فرایندی سه‌مرحله‌ای را برای تحلیل مضمون ارائه داده‌اند که شامل مضمون‌های پایه<sup>۲</sup> (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)، مضمون‌های سازمان‌دهنده<sup>۳</sup> (مقولات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمون‌های پایه) و مضمون‌های فراگیر<sup>۴</sup> (مضمون‌های عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل)، به منظور یکپارچه‌سازی از طریق مضامین فراگیر است. در این پژوهش، در بخش مضمون‌های پایه تلاش شده است که مقوله‌هایی از اسناد و گفته‌های مشارکت‌کنندگان که اهمیت دارد، توصیف و کدبندی شود؛ ولی تفسیر معانی این مضمون‌ها مورد نظر نبوده است. در مرحله مضمون‌های سازمان‌دهنده تلاش شد که کمی فراتر از توصیف صرف گفته‌های مصاحبه‌شونده عمل کرده و بر تفسیر معانی آن‌ها تمرکز شود. در مرحله کدگذاری، مضمون‌های سازمان‌دهنده، مضمون‌های پایه تولید شده در مرحله قبل، از طریق تفسیر معانی در یکدیگر ادغام و در ذیل یکدیگر قرار گرفته است. در مرحله سوم، مضامین فراگیر شناسایی شدند که مفاهیم کلیدی پژوهش را بیان می‌کردند. این مضامین بر پایه مضامین تفسیری سازمان‌دهنده بنا شده است و سطح تجربیدی بالاتری دارد. در این مرحله، به طور مستقیم از هر ایده تئوریکی که زیربنای پژوهش را تشکیل می‌دهد، استفاده شده است. در ادامه تلاش شد که تعداد مضمون‌های فراگیر تا حد ممکن محدود شود و به صورت معقول با مصاحبه‌ها مرتبط باشند. شایان ذکر است که مراحل سه‌گانه مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر به صورت متداخل انجام گرفته، بدین معنا که ابتدا تمام کدها در تمامی مصاحبه‌ها به صورت توصیفی کدگذاری شده و پس از اتمام کدگذاری توصیفی، مقایسه مستمر آن‌ها پژوهشگر را به

- 
1. King, Horrocks & Brooks
  2. Basic Themes
  3. Organizing Themes
  4. Global Themes



کدهای تفسیری رهنمون کرد و بدین ترتیب، رفته‌رفته مجموعه خوشه‌ها کامل و کامل‌تر شده و با تفسیر و خوشه‌بندی آن‌ها در یک سطح بالاتر، مضامین فراگیر قرار گرفت.

محیط پژوهش در بخش کیفی صاحب‌نظران تربیت نیروی انسانی شایسته در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۸ بودند که ۱۸ نفر طبق اصل اشباع نظری<sup>۱</sup> با روش نمونه‌گیری هدف‌مند انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه دو ملاک، به شرح ذیل اتخاذ شد که داشتن یکی از این دو شرط الزامی بود: تخصص علمی (افرادی که دانش کافی در زمینه مباحث تربیت نیروی انسانی شایسته دارند؛ یعنی در ارتباط با موضوع تربیت نیروی انسانی شایسته با تألیف کتاب یا مقاله اقدام کرده، یا اینکه در این زمینه دارای تحصیلات آکادمیک باشند)؛ تجربه عملی (افرادی که با موضوع تربیت نیروی انسانی شایسته آشنایی دارند و همچنین، در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان مشغول به خدمت بودند). جامعه بخش کمی، معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان کشور (شاغل در آموزش و پرورش استان سمنان) ۴۰۰ نفر در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بودند که ۱۹۵ نفر بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ملاک ورود بخش کمی، شامل داشتن حداقل ۳ سال سابقه تدریس و ملاک خروج شامل تمایل نداشتن شرکت‌کننده‌ها به ادامه همکاری در پژوهش و نداشتن حداقل ۳ سال سابقه بود.

برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته<sup>۲</sup> و بررسی اسناد موجود (کتاب، مقاله، پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی) استفاده شد. مصاحبه‌ها با یک سؤال کلی درباره ساختارها و زمینه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته و دو سؤال جزئی‌تر برای تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان مطرح شد و در مواقع، لزوم از سؤال‌های کاوشگرانه استفاده شد. میانگین مدت مصاحبه‌ها به صورت تقریب ۳۵ دقیقه بود. تمام فرایند انجام کار با هدایتگری اساتید پژوهش انجام شد تا بر پژوهش از لحاظ شاخص‌های اعتبارسنجی به‌ویژه روایی و پایایی خدشه‌ای وارد نشود. برای سنجش روایی علاوه بر اینکه تم‌ها، مقوله‌های فرعی و اصلی همسو با مبانی نظری، پیشینه و اهداف پژوهش بود و تأیید شد، برای افزایش روایی، نظرها و رهنمودهای گروهی از خبرگان بررسی

---

1. Theoretical Saturation  
2. Emistructured Interview

و در نتایج به کار برده شد. میزان پایایی با روش هولستی ۰/۸۶ محاسبه شد که حاکی از پایایی مطلوب بود. شبکه مضامین مشتمل بر ۶ مضمون فراگیر (دانشی - تخصصی، ارزشی - معنوی، منشی - رفتاری، کنشی - تعاملی، مهارتی - حرفه‌ای و رهبری - مدیریتی)؛ ۲۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۶۹ مضمون پایه ترسیم شد. برخی پرسش‌های بخش کیفی که در هنگام اجرای مصاحبه‌ها از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد به شرح زیر است:

- لطفاً راجع به تعریف تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان بفرمایید، چون به نظر می‌رسد که تعاریف فانتزی از تربیت نیروی انسانی شایسته وجود دارد و هر کسی تعبیر خاص خود را دارد.

- به نظر شما تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان شامل چه مؤلفه‌ها یا ابعادی است و آیا پیاده‌سازی و اجرای هر یک از مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته بر اساس اهداف و سیاست‌های دانشگاه فرهنگیان تحقق یافته است یا خیر؟ لطفاً نظر خود را شرح دهید.

- آموزش‌های دانشگاه فرهنگیان جهت تربیت معلم شایسته چه ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی ارتقا می‌دهد؟

در بخش کمی از سیاهه محقق ساخته مبتنی بر مؤلفه‌های استخراجی از بخش کیفی استفاده شده است. سیاهه تربیت نیروی انسانی شایسته مشتمل بر ۶ زیرمقیاس و ۶۹ گویه است. زیرمقیاس دانشی - تخصصی شامل (گویه‌های ۱-۱۵)، ارزشی - معنوی (گویه‌های ۱۶-۲۴)، منشی - رفتاری (گویه‌های ۲۵-۳۶)، کنشی - تعاملی (گویه‌های ۳۷-۴۵)، مهارتی - حرفه‌ای (گویه‌های ۴۶-۵۷) و رهبری - مدیریتی (گویه‌های ۵۸-۶۹) بود که بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌های دانشی - تخصصی (۰/۸۹۰)، ارزشی - معنوی (۰/۹۱۸)، منشی - رفتاری (۰/۹۰۷)، کنشی - تعاملی (۰/۸۷۸)، مهارتی - حرفه‌ای (۰/۹۳۲)، رهبری - مدیریتی (۰/۹۲۲) برآورد شد. مقدار این ضرایب نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سیاهه از پایایی مناسبی برخوردار است. در بخش کمی داده‌ها با استفاده از برای تحلیل

داده‌ها از بسته‌بندی آماری برای تحلیل داده‌های علوم اجتماعی نسخه ۲۱ و نرم‌افزار روابط خطی ساختاری نسخه ۲۸/۸ تحلیل شد و شاخص‌های برازش مدل گزارش شدند.

### یافته‌های پژوهش

نتایج آمار جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش در بخش کیفی نشان می‌دهد از ۱۸ نفر، ۶۶/۶ مصاحبه‌شونده مرد و ۳۳/۴ مصاحبه‌شونده زن بوده‌اند و ۱۵ نفر دارای مدرک دکتری و ۳ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند و به طور میانگین ۱۱/۸ سال سابقه تدریس در تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان داشته‌اند. در بخش کمی ۱۹۵ سیاهه توزیع شده نیز ۱۲۱ نفر معادل ۶۲/۱ درصد معلمان زن و ۷۴ نفر معادل ۳۷/۹ درصد معلمان مرد؛ ۱۰۶ نفر حدود ۵۴/۳ درصد با مدرک تحصیلی کارشناسی و ۸۳ نفر حدود ۴۲/۶ درصد مدرک تحصیلی خود را کارشناسی ارشد و ۶ نفر معادل ۳/۱ درصد نیز مدرک خود را دکتری اعلام کرده‌اند.

- تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان دارای چه مؤلفه‌هایی است و در چه مضمون‌هایی طبقه‌بندی می‌شود؟  
با استفاده از روش تحلیل مضمون، مضمون‌های مربوط به تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان شامل ۶۹ مضمون پایه و ۲۳ مضمون سازمان‌دهنده، ۶ مضمون فراگیر در جدول ۱ مشاهده می‌شود:

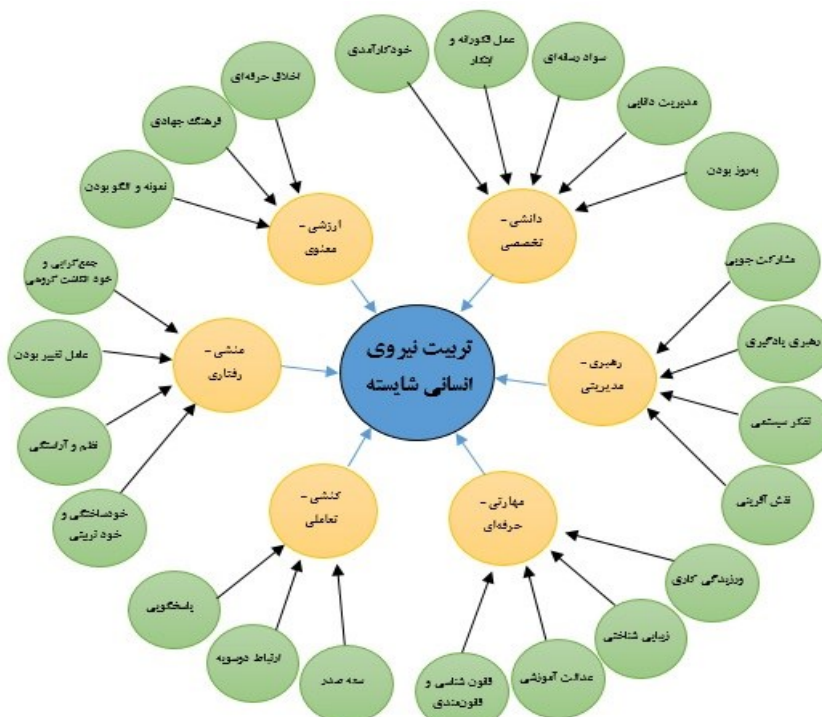
جدول ۱. مضمون‌های به دست آمده از نتایج بخش کیفی پژوهش

مضمون‌های فراگیر	مضمون‌های سازمان‌دهنده	مضمون‌های پایه
دانشی - تخصصی	خودکارآمدی	توجه به پژوهش در حیطه کاری خود؛ افزایش مهارت‌های شغلی با
	عمل فکورانه و ابتکار	استفاده از یادگیری خودمحور؛ استفاده از تجربه دیگران و افزایش
	سواد رسانه‌ای	خودکارآمدی و خودتربیتی؛ مهارت مخاطب‌شناسی در دوره‌های
	مدیریت دانایی	مختلف تحصیلی؛ عدم اکتفا به مطالب کتاب و ارائه محتوای کاربردی و
	به‌روز بودن	مهارت پرور؛ استفاده از خلاقیت و نوآوری در برنامه‌ریزی درسی؛

1. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V19)
2. Linear Structural Relations (LISREL V8.8)

مضمون‌های فراگیر	مضمون‌های سازمان‌دهنده	مضمون‌های پایه
		استفاده از تکنولوژی آموزشی در تدریس در کلاس درس؛ استفاده از نرم‌افزارهای تولید محتوای الکترونیکی؛ استفاده از فضای مجازی در ارائه مطالب درسی؛ تلاش در بازآموزی مهارت‌ها و توانایی‌های معلمی؛ تسلط به دانش رشته تدریس خود؛ یادگیری مهارت‌ها و فنون انتقال دانش به دانش‌آموزان؛ نیازسنجی در کلاس و ارائه مباحث با توجه به نیاز دانش‌آموزان؛ حرکت در مرزهای دانش و به‌روز کردن دانش خود؛ دانستن خود به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر.
ارزشی - معنوی	اخلاق حرفه‌ای	شناخت و رعایت حقوق دانش‌آموزان؛ پایبندی به ارزش‌ها، اصول اخلاقی و اصول حرفه‌ای و شغلی؛ صداقت در کار و پرهیز از اعمال تفکرات شخصی و رفتارهای سیاسی؛ داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری و اشتیاق قلبی به کار؛ امیدوار به آینده و اهتمام و تلاش به توسعه و پیشرفت شغلی؛ سامان‌دهی همه‌جانبه خود و سپس دانش‌آموزان؛ ایجاد انگیزه برای تبدیل شدن به الگوی اخلاقی، رفتاری و عملی؛ پرورش ویژگی‌های شایسته اخلاقی معلم؛ دانستن خود به‌عنوان الگوی عملی.
	فرهنگ جهادی	
منشی - رفتاری	نمونه و الگو بودن	توانایی برقراری تعامل مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران؛ شنونده فعال بودن در کلاس و در محیط مدرسه؛ ایجاد فضای انتقال تجربه در مدرسه؛ معلم به‌عنوان تسهیلگر در آموزش و پرورش دانش‌آموزان؛ رشد و شکوفایی استعدادها و دانش‌آموزان؛ برانگیزاننده و مشوق دیگران بودن با استفاده از تشویق و ترغیب؛ داشتن ظاهری آراسته و عامل به نظم و وقت‌شناسی؛ اجتناب از قانون‌شکنی؛ استفاده مطلوب از سرمایه‌های مادی و انسانی در راستای اهداف؛ ایجاد صفات پسندیده و نیکو در خود؛ کمال‌جویی و خود تربیتی؛ تلاش برای حفظ و ارتقای سلامت جسم و روان.
	جمع‌گرایی و خود	
	انگاشت‌های گروهی	
	عامل تغییر بودن	
	نظم و آراستگی	
	خودساختگی و خودتربیتی	
کنشی - تعاملی	پاسخگویی	پاسخگویی در قبال رفتار خود؛ پاسخگویی در برابر خواسته‌های دانش‌آموزان و والدین؛ پاسخگویی شفاف و خردمندانه به دانش‌آموزان، والدین و همکاران؛ رأفت و گشاده‌رویی و بیان شیوا و رسا در ارتباط با دانش‌آموزان؛ مهارت برقراری ارتباط با دانش‌آموز و ارتباط مستمر با
	ارتباط دوسویه	
	سعه صدر	

مضمون‌های فراگیر	مضمون‌های سازمان‌دهنده	مضمون‌های پایه
		والدین؛ اعتمادسازی و ایجاد ارتباط اثربخش با دانش‌آموزان و همکاران؛ احترام و شکیبایی دوجانبه بین معلم و دانش‌آموزان؛ توانایی در گوش دادن و درک اطلاعات و اندیشه‌های بیان‌شده؛ انتقادپذیر بودن، صبور و بردبار بودن در کلاس.
مهارتی - حرفه‌ای	قانون‌شناسی و قانون‌مندی	آشنایی با عرصه‌ها و عناصر تعلیم و تربیت؛ درک صحیح از مسئولیت و محیط کار خود؛ شناخت اسناد بالادستی در آموزش و پرورش و آشنایی با اهداف آن‌ها؛ فراهم کردن زمینه پیشرفت دانش‌آموزان به صورت عادلانه؛ ایجاد فرصت‌های تشویق و تنبیه به‌جا برای دانش‌آموزان؛ قرارگرفتن شرایط و فرصت‌ها به‌تساوی در اختیار همه دانش‌آموزان؛ توانایی استفاده از زبان هنر در کلاس‌داری و تدریس؛ آشنایی به هنر و سواد زیبایی‌شناختی؛ توانایی پرورش روح زیباشناختی و هنری در دانش‌آموزان؛ آشنایی عملی با فضای کار واقعی در آینده؛ کسب تجربیات مورد نیاز در کارورزی؛ کارورزی مناسب در پرورش مهارت‌های اصلی و اساسی معلمی.
	عدالت آموزشی	
	زیبایی‌شناختی	
	ورزیدگی کاری	
رهبری - مدیریتی	نقش‌آفرینی	بازبینی و اصلاح روش‌ها و بومی‌سازی دانش؛ استفاده از دانش روز به‌جای تدریس با روش‌های سنتی؛ آشنایی به دانش علوم تربیتی و فنون اولیه روان‌شناسی و مشاوره؛ شناخت دانش‌آموز و شناخت نسبی خانواده دانش‌آموزان؛ توجه به رسالت اصلی حرفه شغلی؛ اشتراک آموخته‌ها و تجربیات معلمی و استفاده از تجربیات دیگر معلمان؛ آموزش قلب‌ها و سپس اندیشه‌های دانش‌آموزان؛ قدرت رهبری، نفوذ و تأثیرگذاری بر دانش‌آموزان؛ صمیمیت همراه با قاطعیت و توجه به آموزش اثربخش؛ ایجاد پیوند بین مدرسه و محیط و منزل و استفاده از ظرفیت اولیای؛ مشورت با صاحب‌نظران تعلیم و تربیت؛ تصمیم‌گیری مشارکت‌جویانه و رعایت حقوق دیگران.
	تفکر سیستمی	
	رهبری یادگیری	
	مشارکت‌جویی	



شکل ۱. شبکه‌ی مضامین تربیت نیروی انسانی شایسته

بر اساس نتایج جدول ۱ پس از استخراج مضمون‌های پایه، مضمون‌های سازمان‌دهنده و فراگیر و اعتبارسنجی اقدام به ترسیم شبکه‌ی مضمون نیروی انسانی شایسته به شرح شکل ۱ شد. در ادامه، برآزش کمی این ابعاد مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. آیا مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان از برآزش لازم برخوردارند؟ به‌منظور پاسخگویی به این پرسش از تحلیل عاملی تأییدی<sup>۱</sup> با استفاده از بسته‌بندی آماری برای تحلیل داده‌های علوم اجتماعی نسخه ۲۱ و نرم‌افزار روابط خطی ساختاری نسخه ۸.۸ استفاده شد.

### تحلیل عاملی تأییدی

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول حاکی از آن است که در بعد دانشی - تخصصی، گویه (استفاده

1. Confirmatory Factor analysis

از تکنولوژی آموزشی در تدریس در کلاس درس) با ضریب (۰/۸۵) در مقایسه با گویه‌های دیگر، نشانگر نیرومندتری محسوب می‌شود. در عامل ارزشی - معنوی (پرورش ویژگی‌های شایسته اخلاقی معلم) با بار عاملی (۰/۹۴) نشانگر نیرومندی محسوب می‌شود. در عامل منشی - رفتاری (توانایی برقراری تعامل مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران) با بار عاملی (۰/۹۲) نیرومندترین نشانگر سازه محسوب می‌شود. در عامل کنشی - تعاملی (پاسخگویی در برابر خواسته‌های دانش‌آموزان و والدین) با بار عاملی (۰/۹۰) دارای قوی‌ترین نشانگر؛ در عامل مهارتی - حرفه‌ای (آشنایی به هنر و سواد زیبایی‌شناختی) با بار عاملی (۰/۹۳) دارای نیرومندترین نشانگرها محسوب می‌شوند. در عامل رهبری - مدیریتی گویه (آموزش قلب‌ها و سپس اندیشه‌های دانش‌آموزان و مشورت با صاحب‌نظران - تعلیم و تربیت) با بار عاملی (۰/۸۶) نیرومندترین نشانگرهای این سازه هستند.

جدول ۲. نتایج بار عاملی برای عامل‌های مرتبه اول

مؤلفه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	آلفای کرونباخ
دانشی - تخصصی	توجه به پژوهش در حیطه کاری خود	۰/۶۹	۰/۸۹۰
	افزایش مهارت‌های شغلی با استفاده از یادگیری خودمحور	۰/۸۰	
	استفاده از تجربه دیگران و افزایش خودکارآمدی و خود تربیتی	۰/۷۵	
	مهارت مخاطب‌شناسی در دوره‌های مختلف تحصیلی	۰/۷۴	
	عدم اکتفا به مطالب کتاب و ارائه محتوای کاربردی و مهارت پرور	۰/۷۲	
	استفاده از خلاقیت و نوآوری در برنامه‌ریزی درسی	۰/۷۵	
	استفاده از تکنولوژی آموزشی در تدریس در کلاس درس	۰/۸۵	
	استفاده از نرم‌افزارهای تولید محتوای الکترونیکی	۰/۷۴	
	استفاده از فضای مجازی در ارائه مطالب درسی	۰/۵۷	
	تلاش در بازآموزی مهارت‌ها و توانایی‌های معلمی	۰/۸۱	
	تسلط به دانش رشته تدریس خود	۰/۸۲	
	یادگیری مهارت‌ها و فنون انتقال دانش به دانش‌آموزان	۰/۸۴	
	نیازسنجی در کلاس و ارائه مباحث با توجه به نیاز دانش‌آموزان	۰/۸۴	
	حرکت در مرزهای دانش و به‌روزرکردن دانش خود	۰/۸۴	
دانستن خود به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر	۰/۷۷		

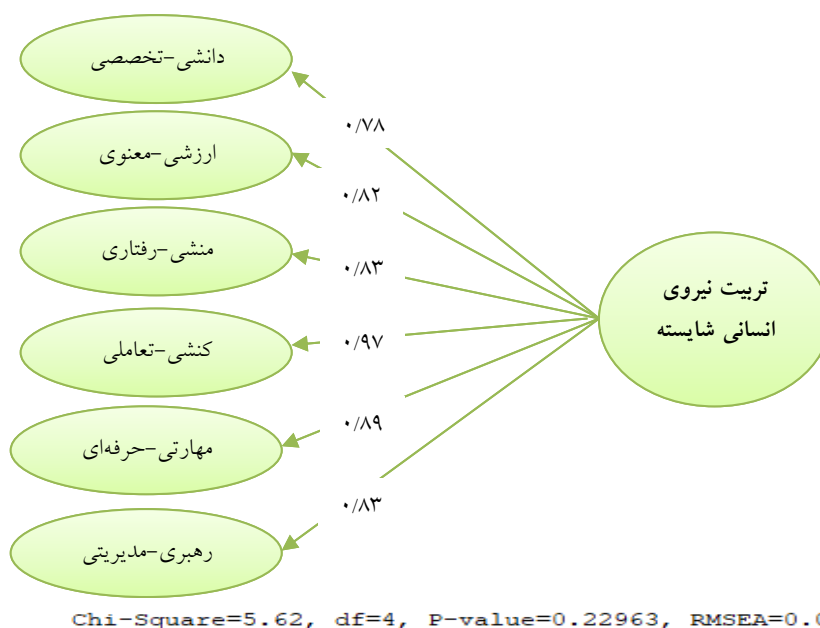
مؤلفه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	آلفای کرونباخ
ارزشی - معنوی	شناخت و رعایت حقوق دانش‌آموزان	۰٫۸۵	۰٫۹۱۸
	پایبندی به ارزش‌ها، اصول اخلاقی و اصول حرفه‌ای و شغلی	۰٫۸۷	
	صداقت در کار و پرهیز از اعمال تفکرات شخصی و رفتارهای سیاسی	۰٫۸۴	
	داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری و اشتیاق قلبی به کار	۰٫۸۴	
	امیدوار به آینده و اهتمام و تلاش به توسعه و پیشرفت شغلی	۰٫۶۸	
	سامان‌دهی همه‌جانبه خود و سپس دانش‌آموزان	۰٫۸۱	
	ایجاد انگیزه برای تبدیل شدن به الگوی اخلاقی، رفتاری و عملی	۰٫۸۱	
	پرورش ویژگی‌های شایسته اخلاقی معلم	۰٫۹۴	
	دانستن خود به‌عنوان الگوی عملی	۰٫۸۰	
مشی - رفتاری	توانایی برقراری تعامل مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران	۰٫۹۲	۰٫۹۰۷
	شنونده فعال بودن در کلاس و در محیط مدرسه	۰٫۸۴	
	ایجاد فضای انتقال تجربه در مدرسه	۰٫۸۸	
	معلم به‌عنوان تسهیلگر در آموزش و پرورش دانش‌آموزان	۰٫۸۵	
	رشد و شکوفایی استعدادهاى خود و دانش‌آموزان	۰٫۸۶	
	برانگیزاننده و مشوق دیگران بودن با استفاده از تشویق و ترغیب	۰٫۸۸	
	داشتن ظاهری آراسته و عامل به نظم و وقت‌شناسی	۰٫۸۱	
	اجتناب از قانون‌شکنی	۰٫۷۹	
	استفاده مطلوب از سرمایه‌های مادی و انسانی در راستای اهداف	۰٫۸۱	
	ایجاد صفات پسندیده و نیکو در خود	۰٫۸۶	
	کمال‌جویی و خودتربیتی	۰٫۹۱	
	تلاش برای حفظ و ارتقای سلامت جسم و روان	۰٫۸۴	
کشی - تعاملی	پاسخگویی در قبال رفتار خود	۰٫۷۵	۰٫۸۷۸
	پاسخگویی در برابر خواسته‌های دانش‌آموزان و والدین	۰٫۹۰	
	پاسخگویی شفاف و خردمندانه به دانش‌آموزان، والدین و همکاران	۰٫۸۹	
	رأفت و گشاده‌رویی و بیان شیوا و رسا در ارتباط با دانش‌آموزان	۰٫۸۱	
	مهارت برقراری ارتباط با دانش‌آموز و ارتباط مستمر با والدین	۰٫۸۱	
	اعتمادسازی و ایجاد ارتباط اثربخش با دانش‌آموزان و همکاران	۰٫۸۳	
	احترام و شکیبایی دوجانبه بین معلم و دانش‌آموزان	۰٫۸۶	
	توانایی در گوش دادن و درک اطلاعات و اندیشه‌های بیان شده	۰٫۸۳	
	انتقادپذیر بودن، صبور و بردبار بودن در کلاس	۰٫۷۶	



مؤلفه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	آلفای کرونباخ
مهارتی - حرفه‌ای	آشنایی با عرصه‌ها و عناصر تعلیم و تربیت	۰,۸۴	۰,۹۳۲
	درک صحیح از مسئولیت و محیط کار خود	۰,۸۱	
	شناخت اسناد بالادستی در آموزش و پرورش و آشنایی با اهداف آن‌ها	۰,۵۸	
	فراهم کردن زمینه پیشرفت دانش‌آموزان به صورت عادلانه	۰,۸۵	
	ایجاد فرصت‌های تشویق و تنبیه به جا برای دانش‌آموزان	۰,۸۴	
	قرارگرفتن شرایط و فرصت‌ها به تساوی در اختیار همه دانش‌آموزان	۰,۸۹	
	توانایی استفاده از زبان هنر در کلاس‌داری و تدریس	۰,۸۴	
	آشنایی به هنر و سواد زیبایی‌شناختی	۰,۹۳	
	توانایی پرورش روح زیباشناختی و هنری در دانش‌آموزان	۰,۸۹	
	آشنایی عملی با فضای کار واقعی در آینده	۰,۷۵	
	کسب تجربیات مورد نیاز در کارورزی	۰,۷۰	
	کارورزی مناسب در پرورش مهارت‌های اصلی و اساسی معلمی	۰,۶۸	
رهبری - مدیریتی	بازبینی و اصلاح روش‌ها و بومی‌سازی دانش	۰,۸۴	۰,۹۲۲
	استفاده از دانش روز به‌جای تدریس با روش‌های سنتی	۰,۸۳	
	آشنایی به دانش علوم تربیتی و فنون اولیه روان‌شناسی و مشاوره	۰,۷۹	
	شناخت دانش‌آموز و شناخت نسبی خانواده دانش‌آموزان	۰,۷۸	
	توجه به رسالت اصلی حرفه شغلی	۰,۷۹	
	اشتراک آموخته‌ها و تجربیات معلمی و استفاده از تجربیات دیگر معلمان	۰,۷۹	
	آموزش قلب‌ها و سپس اندیشه‌های دانش‌آموزان	۰,۸۶	
	قدرت رهبری، نفوذ و تأثیرگذاری بر دانش‌آموزان	۰,۸۱	
	صمیمیت همراه با قاطعیت و توجه به آموزش اثربخش	۰,۸۴	
	ایجاد پیوند بین مدرسه و محیط و منزل و استفاده از ظرفیت اولیا	۰,۸۴	
	مشورت با صاحب‌نظران تعلیم و تربیت	۰,۸۶	
	تصمیم‌گیری مشارکت‌جویانه و رعایت حقوق دیگران	۰,۷۹	

نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم (شکل ۲) حاکی از آن است که در میان مؤلفه‌های شش‌گانه تربیت نیروی انسانی شایسته، دو مؤلفه کنشی - تعاملی با ضریب استاندارد (۰,۹۷) و مهارتی - حرفه‌ای با ضریب استاندارد (۰,۸۹) سهم بیشتری در تبیین مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه

فرهنگیان دارند. همچنین، شاخص‌های برازندگی مدل در جدول ۳ حاکی از آن است که تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۲. مدل دوم اندازه‌گیری مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان در حالت تخمین استاندارد

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان

شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\chi^2$	$P \geq 0.05$	۵.۶۲	تأیید
df	-	۴	-
$\chi^2/df$	۳-۵	۱.۴۰	تأیید
RMSEA	$RMSEA \leq 0.08$	۰.۰۳۸	تأیید
GFI	$GFI \geq 0.80$	۰.۹۹	تأیید
AGFI	$AGFI \geq 0.80$	۰.۹۷	تأیید
NFI	$NFI \geq 0.90$	۱	تأیید
CFI	$CFI \geq 0.90$	۱	تأیید
IFI	$IFI \geq 0.90$	۱	تأیید

## بحث و نتیجه‌گیری

تربیت نیروی انسانی شایسته به‌عنوان یکی از زیر نظام‌های آموزش عالی، برای آموزش بهینه و مرتبط با نیازهای واقعی کلاس درس نیازمند پژوهش و ارائه الگویی برخاسته از فرهنگ جامعه ایرانی است که بر این اساس، نظرات صاحب‌نظران تعلیم و تربیت برای ساخت الگویی مناسب واکاوی شد. مفهوم‌سازی ساخت و روایی ابزاری برای سنجش مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان نقش مهمی در مقابله با چالش‌های موجود آموزشی و پرورشی دارد. با توجه به اهمیت صلاحیت‌ها و شایستگی‌های معلمان و تأثیر آن بر نسل آینده، آنچه باید مورد همت و تلاش قرار گیرد؛ ابتدا باید ابعاد مختلف نیروی انسانی شایسته را شناخت و پس از طراحی الگوی مناسب، اقدام به تربیت و پرورش نیروی انسانی نمود. طبق بررسی انجام شده ابزاری که بتواند بر اساس چارچوب نظری مناسب تربیت نیروی انسانی شایسته را به‌صورت نظام‌مند بررسی کند، وجود نداشت. همان‌طور که قبلاً اشاره شد هدف از پژوهش شناسایی و اعتبارسنجی مؤلفه‌های تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان از منظر صاحب‌نظران بود.

اولین مؤلفه شناسایی شده تربیت نیروی انسانی شایسته در این پژوهش، مؤلفه دانشی - تخصصی بود که با یافته‌های پژوهش عسکری متین و کیانی (۱۳۹۷) که بهره‌مندی از دانش تخصصی در حوزه‌های مختلف و خلق فرصت‌های یادگیری از موضوعات روزآمد شده تربیت معلم می‌داند، هم‌راستا است. تحول پایدار و اساسی در هر جامعه در گرو نظام تعلیم و تربیت است؛ بنابراین، معلم باید در عصر جدید در همراه‌شدن با تغییر و تحولات علمی و تکنولوژی، زمینه تربیت مناسب جهت ورود نسلی پویا و توانمند به بازار کار را فراهم کند. به بیان ساده، هرچه دانش و تخصص معلم به‌روز شود، پاسخگویی به تربیت منابع انسانی در عرصه‌های مختلف به شکل بهتری صورت خواهد پذیرفت؛ بنابراین، توجه به بعد دانشی - تخصصی، راه را برای به فعلیت رساندن تربیت نیروی انسانی شایسته هموار و به تبع آن تعلیم و تربیت شایسته نسل آینده محقق خواهد شد. براین اساس تربیت معلم شایسته با نشانگرهای افزایش خودکارآمدی و خود تربیتی، عدم اکتفا به مطالب کتاب و ارائه محتوای کاربردی و مهارت‌پرور، استفاده از خلاقیت و نوآوری در برنامه‌ریزی درسی، استفاده از نرم‌افزارهای تولید محتوای الکترونیکی، استفاده از فضای مجازی در ارائه مطالب درسی، تسلط

به دانش رشته تدریس خود، یادگیری مهارت‌ها و فنون انتقال دانش به دانش‌آموزان، حرکت در مرزهای دانش و به‌روزر کردن دانش خود، دانستن خود به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر در خصوص بهبود وضعیت در تربیت نیروی انسانی شایسته در دانشگاه فرهنگیان ضروری به نظر می‌رسد.

دومین مؤلفه تربیت نیروی انسانی شایسته عبارت بود از ارزشی - معنوی. مجموعه شایستگی‌های اخلاقی و ارزشی مربوط به فرهنگ و ارزش‌های هر کشور که معلم باید مزین به ارزش‌ها و مروج ارزش‌های فرهنگ و کشور خود باشد، اشاره دارد. این مؤلفه با پژوهش سهرابی و کریمی (۱۳۹۹) که به این نتیجه رسیدند که معلمان موظف هستند ابتدا، خود دارای منش استوار، رفتار شایسته و عامل به ارزش‌ها باشند، سپس، در انتقال این حسنه به دانش‌آموزان بکوشند، همسو است. مفاهیم اخلاقی در جوامع و محیط‌های مختلف دارای ارزش‌های متفاوتی است و هر جامعه سعی بر آن دارد تا ارزش‌ها و مفاهیم اخلاقی خود را به نسل بعد منتقل کند. مدرسه مهم‌ترین محل پرورش دانش‌آموزان است و در تربیت نیروی انسانی نقش زیربنایی دارد. آموزش و پرورش باید در کنار آموزش‌های رسمی و برنامه‌ریزی‌شده در زمینه‌های آرمان‌ها و ارزش‌های حاکم نیز به‌طور جدی برنامه‌ریزی کند. یکی از پدیده‌هایی که نقش دانش‌آموزان را در حل مشکلات جامعه کاربردی می‌کند مسئله تقویت مفاهیم ارزشی و معنوی است که معلم معتقد به این ارزش‌ها و مفاهیم می‌تواند نسلی ارزشی و معنوی تربیت نماید.

سومین مؤلفه تربیت نیروی انسانی شایسته منشی - رفتاری است. با توجه به یافته به‌دست‌آمده، معلمان به‌منظور دستیابی به این شایستگی، بهتر است به نشانگرهایی همچون توانایی برقراری تعامل مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران، ایجاد فضای انتقال تجربه در مدرسه، داشتن ظاهری آراسته و عامل به نظم و وقت‌شناسی، ایجاد صفات پسندیده و نیکو در خود، کمال‌جویی و خود تربیتی توجه ویژه داشته باشند.

چهارمین مؤلفه تربیت نیروی انسانی شایسته کنشی - تعاملی است. هنر و شغل معلمی لازمه ارتباط داشتن و کارگروهی است؛ بنابراین، معلم نیازمند حضور در گروه و برقراری ارتباط با دیگران است. معلم شایسته علاوه بر اینکه از نظر دانشی دارای صلاحیت‌های علمی است، از نظر ارزشی نیز خودساخته است و نیازمند بروزدادن توانایی‌های خود در جمع و گروه است. معلم شایسته خود

را عضوی از گروه می‌داند؛ خواه گروه همکاران باشد و خواه گروه، کلاسی باشد که در آن به هنرنمایی و تدریس می‌پردازد که هیچ‌یک بی‌نیاز از ارتباط و تعامل نخواهد بود. همچنین معلم شایسته در تمام مراحل آموزشی خود تلاش می‌کند پاسخگویی، ارتباط دوسویه و سعه صدر را مدنظر قرار می‌دهد.

پنجمین مؤلفه تربیت نیروی انسانی شایسته مهارتی - حرفه‌ای است و با پژوهش عباباف و همکاران (۱۳۹۲) که بیان می‌دارد معلمان به تسلطی فراتر از درک دانش تخصصی نیاز دارند تا با تلفیق هنرمندانه یا وحدت خلاقانه در دانش موضوعی با دانش و عمل حرفه‌ای، برنامه درسی بیافرینند، هم‌راستا است. معلم شایسته با عرصه‌ها و عناصر تعلیم و تربیت آشناست و درک صحیح و درستی از مسئولیت و محیط کار خود دارد. شناخت اسناد بالادستی در آموزش و پرورش و آشنایی با اهداف آن‌ها بی‌شک در ایفای نقش صحیح معلم اثرگذار خواهد بود. ایجاد فرصت‌های تشویق و تنبیه به‌جا برای دانش‌آموزان، قرارگرفتن شرایط و فرصت‌ها به‌تساوی در اختیار همه دانش‌آموزان، توانایی استفاده از زبان هنر در کلاس‌داری و تدریس، آشنایی به هنر و سواد زیبایی‌شناختی، توانایی پرورش روح زیباشناختی و هنری در دانش‌آموزان، آشنایی عملی با فضای کار واقعی در آینده، کسب تجربیات مورد نیاز در کارورزی، کارورزی مناسب در پرورش مهارت‌های اصلی و اساسی معلمی از جمله نشانگرهایی است که باید در تربیت نیروی انسانی شایسته مورد توجه قرار داد.

ششمین مؤلفه تربیت نیروی انسانی شایسته عبارت بود از رهبری - مدیریتی که با یافته‌های پژوهش کروسر، فرگوسن و هان<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) که به توانمندی معلم در ایفای نقش مدیریتی در بهره‌برداری از فرصت‌های یادگیری، مسئولیت‌پذیری، همکاری با سایر معلمان و متخصصان داخل و خارج از مدرسه تأکید دارد، هم‌راستا است. تغییرات و تحولات سریع اجتماعی و نگاه حرفه‌ای به نقش معلم، باعث توسعه رویکردی جدید به‌عنوان معلم به‌عنوان مدیر کلاس درس شده است. معلمان برای اثربخشی و کارایی کلاس درس باید کارکردهای مدیریتی را بدانند و با مدیریت صحیح، کلاس درس سالم و پویا داشته باشد. حاصل پژوهش‌ها در نقش مدیریت و رهبری معلم در کلاس درس حاکی از آن است که هر چه معلم از رفتار بازدارنده و سبک مدیریتی مناسب بیشتر استفاده

1. Crowther, Ferguson & Hann

کند و بر قلب و ذهن دانش‌آموز نفوذ مناسب‌تری داشته باشد از اثربخشی و کارایی بالاتری برخوردار خواهد بود. هویدا و همکاران (۱۳۹۶) بیان می‌دارند که معلمان باید مسئولیت‌های اصلی و عمده توسعه مدارس به عهده بگیرند و تلاش برای توسعه توانایی‌های رهبری معلمان در مدارس ضروری است. این مهم زمانی تحقق می‌یابد که دانشگاه فرهنگیان به نشانگرهایی همچون استفاده از دانش روز، آشنایی به دانش علوم تربیتی و فنون اولیه روان‌شناسی و مشاوره، آموزش قلب‌ها و سپس اندیشه‌های دانش‌آموزان، نفوذ و تأثیرگذاری بر دانش‌آموزان، پیوند بین مدرسه و محیط و منزل و استفاده از ظرفیت اولیا، مشورت با صاحب‌نظران تعلیم و تربیت توجه مناسب داشته باشد.

یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی در بخش کمی حاکی از تأیید ۶ مؤلفه تربیت نیروی انسانی شایسته بود و مؤلفه کنشی - تعاملی دارای بیشترین بار عاملی در تبیین مدل شناخته شد. در تبیین یافته فوق می‌توان این‌گونه ادعا نمود که نمونه‌های پژوهش‌باور داشته‌اند که با تحصیل در دانشگاه فرهنگیان مهارت‌هایی از قبیل پاسخگویی، ارتباط دوسویه، سعه صدر را بیشتر از سایر شاخص‌ها آموزش دیده‌اند. همچنین، مؤلفه مهارتی - حرفه‌ای دومین مؤلفه‌ای است که بیشترین بار عاملی را به خود اختصاص داده است. فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان معتقد بودند قانون‌شناسی و قانون‌مندی، عدالت آموزشی، زیبایی‌شناسی، ورزیدگی کاری را بیشتر از سایر نشانگرها آموخته‌اند. یافته دیگر بخش کمی نشان داد که کمترین بار عاملی متعلق به مؤلفه دانشی - تخصصی است. براین اساس دانشگاه فرهنگیان بهتر است بر آموزش نشانگرهایی همچون حرکت در مرزهای دانش و به‌روزر کردن دانش خود، دانستن خود به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر، استفاده از نرم‌افزارهای تولید محتوای الکترونیکی، استفاده از فضای مجازی در ارائه مطالب درسی، استفاده از تکنولوژی آموزشی در تدریس در کلاس درس، یادگیری مهارت‌ها و فنون انتقال دانش به دانش‌آموزان تأکید بیشتری داشته باشد.

در نهایت، اینکه برای توسعه همه‌جانبه جامعه، توجه به آموزش و پرورش و به تبع آن، تربیت معلم شایسته از مسائل حیاتی است؛ بدین معنا که نسل شایسته را تنها معلم شایسته می‌تواند تربیت کند. پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه نشان‌دهنده کم‌توجهی آسیب‌زا در سال‌های گذشته به عامل اصلی توسعه و پیشرفت جامعه، یعنی معلم است. بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده به شناسایی و تبیین

مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلم پرداخته‌اند و به الزامات و زیرساخت‌های مورد نیاز تربیت معلم کمتر توجه شده است. آنچه در درجه اول اهمیت قرار دارد این است که ابتدا باید زیرساخت‌های مناسب فراهم کرد. از سوی دیگر، با تغییر رویکرد مدیریتی به کیفیت‌بخشی برنامه‌های آموزشی، استفاده از اساتید باتجربه و توجه ویژه به سرفصل‌های عملی می‌توان به آموزش مناسب دانشجو معلمان پرداخت. علی‌رغم اسناد متعدد تعریف شده از قبیل سند تحول بنیادین، نقشه جامع علمی، برنامه درسی ملی، اسناد مذکور به دلیل وجهه ارزشی و متعالی آن بیشتر جنبه نظری و آرمانی داشته است. آنچه از پژوهش حاضر به دست می‌آید با توجه به پیشرفت روزافزون علم و تکنولوژی، دانشگاه فرهنگیان نیز در سرفصل‌ها و به خصوص در حیطه دانشی - تخصصی باید معلمان را به علم و دانش روز مزین کند تا تربیت نسل آینده به‌درستی انجام شود. از سوی دیگر، نگاه مسئولین کشور به آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان را باید تغییر داد و خشت اول را راست بنا نهاد؛ چراکه با بررسی دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان، نگاهی به جایگاه آموزش و پرورش در جامعه، مشکلاتی که دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش با آن دست‌به‌گریبان هستند، تنها به یک نکته خواهیم رسید که برای داشتن آموزش و پرورش و تربیت آرمانی، نظام و دولت باید نگاه خود را به آموزش و پرورش متحول کند تا چرخ بزرگ‌ترین دستگاه انسان‌سازی به‌درستی به گردش درآید.

هر مطالعه دارای محدودیت‌های مختلفی است که این بررسی نیز از این امر مستثنا نمی‌باشد. از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به مقطعی بودن آن اشاره کرد و ممکن است در مقاطع زمانی مختلف متفاوت باشد. پراکندگی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان در شهرستان‌های مختلف نیز از دیگر محدودیت‌های پژوهش محسوب می‌شود. با توجه به نتایج پژوهش دانشگاه فرهنگیان می‌تواند اصلاحات آموزشی خود را بر پایه این باور قرار دهد که موفقیت نسل آینده کشور به دستیابی به بالاترین سطوح آموزش با کیفیت در عرصه تعلیم و تربیت وابسته است؛ بنابراین از یک‌سو با فراهم کردن زیرساخت‌ها و الزامات مورد نیاز و رفع موانع موجود در زیرساخت‌ها بستر مورد نیاز تربیت نیروی انسانی شایسته را فراهم کند و از سوی دیگر، با به‌کارگیری ویژگی‌های سیستم کیفی، نظام آموزشی را دگرگون کند و به تربیت نیروی انسانی شایسته بپردازد، به نحوی که

معلمانی شایسته با مهارت‌های کاربردی عمیق و مرتبط با نیازهای روز آموزش و پرورش و دانش‌آموزان تربیت کند. شایستگی‌های استخراج‌شده از دیدگاه صاحب‌نظران هم می‌تواند در تربیت صحیح و کاربردی دانشجومعلم‌ان به کار گرفته شود، و هم در تدوین سرفصل‌های آموزشی بر اساس تغییرات به‌روز اسناد بالادستی برای دانشجومعلم‌ان و برگزاری دوره‌های کارورزی مرتبط با رشته شغلی و دوره‌های ضمن خدمت برای معلمان برای ارتقای شغلی فرهنگیان استفاده شود و به منزله ملاک و معیاری برای تربیت نیروی انسانی شایسته نیز مورد استفاده قرار گیرد. دانشگاه فرهنگیان برای بهبود مستمر فرایند تربیت دانشجومعلم‌ان نیازمند شناسایی صحیح نیازهای به‌روز دانش‌آموزان و تربیت دانشجومعلم‌ان برای رسیدن به مقاصد پویای آموزش و پرورش است که این مقاصد همواره با تغییر و تحولاتی روبه‌رو است که این دگرگونی در آینده نیز شتاب بیشتری خواهد گرفت؛ از این رو، پیشنهاد می‌شود معلم شایستگی‌های روزآمد و تسلط بر دانش موضوعی و روش آموزش آن را فراگیرد. استفاده از نظر صاحب‌نظران تعلیم و تربیت که ارتباط پیوسته‌ای بین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش دارند از یک سو، و کنکاشی در نظر معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان که در کلاس درس قرار گرفته‌اند در خصوص ارتباط آموخته‌های دانشگاهی و ابزارهای موردنیاز معلم در کلاس درس به‌عنوان یک محیط در حال شدن از سوی دیگر می‌تواند مسیر تربیت دانشجومعلم‌ان را در نزدیک‌کردن شایستگی‌های واقعی مورد نیاز در اداره مطلوب کلاس درس با آموزش نظری و عملی دانشگاه فرهنگیان هموارتر کند. یکی دیگر از راه‌های رسیدن دانشگاه فرهنگیان به جایگاه اصلی خود در وزارت علوم و داشتن جایگاهی همچون دیگر دانشگاه‌ها، ورود و توجه جدی به توسعه پژوهندگی و دعوت از پژوهشگران داخلی در زمینه افزایش مشارکت ملی در انجام امور پژوهشی است. نقش کلیدی معلم در فرایند تعلیم و تربیت و اثربخشی وی در ایجاد تغییر و تحول در آموزش و پرورش انکارناپذیر است که نیازمند بررسی و پایش وضع موجود دانشگاه فرهنگیان و نیازسنجی مناسب، استفاده از طرح‌های موضوعی، ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم کشور از قبیل یادگیری مشارکتی، ایجاد بستر مناسب برای به‌روز خلاقیت و پرداختن به آموزش تفکر و تفکر انتقادی با تغییر رویکرد آموزش در دانشگاه فرهنگیان برای ایجاد تحول در مدارس مقدر خواهد بود.



## منابع

- ابوالحسنی، زهرا و جوادی‌پور، محمد (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی با تأکید بر دیدگاه سازنده‌گرایی. *فناوری آموزش*، ۱۴(۱)، ۱۸۹-۱۹۸.
- پیریایی، حسین، و نیکنامی، مصطفی (۱۳۹۶). ارائه مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی*، ۱۰(۱)، ۹-۲۸.
- حسین‌زاده، علی حسین، نبوی، سید عبدالحسین، و فاضلی‌پور، سیده‌منا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی بر اخلاق کار. *جامعه‌شناسی ایران*، ۱۷(۳)، ۷۸-۱۰۸.
- خروشی، پوران، و محمدی‌وندیشی، زهره (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجومعلمین از دیدگاه مدرسان و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان اصفهان. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۱(۲)، ۴۴-۵۹.
- دیبايي صابر، محسن، عباسی، عفت، فتحی و اجارگاه، کوروش، و صفایی موحد، سعید (۱۳۹۵). تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۲(۱۳)، ۱۰۹-۱۲۳.
- سهرابی، سحر، و کریمی، محمدصادق (۱۳۹۹). بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی. *پژوهش و مطالعات علوم انسانی*، ۲(۱۱)، ۱۹-۲۹.
- طاهری، مرتضی، عارفی، محبوبه، پرداختچی، محمدحسن، و قهرمانی، محمد (۱۳۹۲). کاوش فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت‌معلم: نظریه داده‌بنیاد. *نوآوری آموزشی*، ۱۲(۴۵)، ۱۷۶-۱۴۵.
- طهماسب‌زاده شیخ‌لار، داود، اسمی، کرامت، حسین‌نژاد، اکرم، و قلی‌پور، سمیرا (۱۳۹۶). میزان برخورداری دانشجومعلمین دانشگاه فرهنگیان از مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۲(۳)، ۱-۲۰.
- عبابف، زهره، فراستخواه، مقصود، مهرعلیزاده، یدالله، و فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۹۲). تأمل بر صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در مطالعات برنامه درسی، *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۶(۲)، ۱۵۷-۱۸۲.

عبد صبور، فریدون (۱۳۹۵). الگوی جامع برای مفهوم‌سازی و استقرار شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران. پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: الگوی پایه پیشرفت. ۲۵ اردیبهشت ۱۳۹۵.

عسکری متین، سجاد، و کیانی، غلامرضا (۱۳۹۷). الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران. *تعلیم و تربیت*، ۳۴(۲)، ۳۰-۹.

گیوکی، ابراهیم، منظری توکلی، علیرضا، سلاجقه، سنجر، و شیخی، ایوب (۱۳۹۷). طراحی مدل شایسته‌سالاری در نظام آموزش عالی با توجه به نقش میانجی رهبری خدمتگزار. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۷۱۰-۶۹۱.

محمدی، منیژه، و میکائیلو، غلامحسین (۱۳۹۵). رسالت دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان شایسته. *دومین همایش ملی تربیت معلم، دانشگاه اصفهان*.

محمدی‌شوره، طیبه، و فرج‌اللهی، مهران (۱۳۹۶). بررسی نقش روش الگویی کارگزاران نظام آموزشگاهی در پیش‌بینی دین‌داری دانش‌آموزان دختر شهر تهران. *مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی*، ۲(۳)، ۱۶۰-۱۳۷.

مطهری‌نژاد، حسین (۱۳۹۶). جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۹(۱)، ۴۹-۲۱.

نادری، فاطمه، آیتی، محسن، و خامسان، احمد (۱۳۹۹). نقش صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای در نگرش معلمان مقطع ابتدایی به شخصی‌سازی یادگیری. *اخلاق زیستی*، ۱۰(۳۵)، ۱۱-۱.

هویدا، رضا، داورپناه سید هدایت‌الله، و رضائیان، حامد (۱۳۹۶). معلم رهبری و مقیاس سنجش آن در مدارس. *مدیریت مدرسه*، ۵(۲)، ۲۳۶-۲۱۷.

Adams, S., Bernal, E., Cole-Jackson, M., & Martin-Hansen, L. (2015). Training teachers to use educational technologies in STEM using field experience at a community based organization. *In Society for Information Technology & Teacher Education International Conference* (3021-3025).

Au, W. (2016). Meritocracy 2.0: High-stakes, standardized testing as a racial project of neoliberal multiculturalism. *Educational Policy*, 30(1), 39-62.

Beviá, C., & Corchón, L. C. (2017). Growth in Illyria: The role of meritocracy in the accumulation of human capital. *Mathematical Social Sciences*, 90, 182-190.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Burn, K., & Mutton, T. (2015). A review of 'research-informed clinical practice' in initial

- teacher education. *Oxford Review of Education*, 41(2), 217-233.
- Crowther, F., Ferguson, M., & Hann, L. (2009). *Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success*. Corwin Press.
- Helgevold, N. Næsheim-Bjørkvik, G., & Ostrem, S. (2015). Key focus areas and use of tools in mentoring conversations during internship in initial teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 49, 128-137.
- Jan, H. (2017). Teacher of 21st century: Characteristics and development. *Research on Humanities and Social sciences*, 7(9), 50-54.
- Kearney, S. (2015). Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*, 2(1), 1028713.
- Kim, C. H., & Choi, Y. B. (2017). How meritocracy is defined today? Contemporary aspects of meritocracy. *Economics & Sociology*, 10(1), 112-121.
- King, N., Horrocks, C., & Brooks, J. (2018). *Interviews in qualitative research*. Sage.
- Michael, J., Cliff, W., McFarland, J., Modell, H., & Wright, A. (2017). *What are the core concepts of physiology?*. In *The core concepts of physiology* (pp. 27-36). Springer, New York, NY.
- Golden-Jubilee, D. R. F. (2013). *Role of teachers' in curriculum development for teacher education*. Shivaji University, Kolhapur. India.
- Rauch, F., & Steiner, R. (2013). Competences for education for sustainable development in teacher education. *CEPS*, 3(1), 9-24.
- Rodríguez-Bonces, M., & Ortiz, K. (2016). Using the Cognitive Apprenticeship Model with a Chat Tool to Enhance Online Collaborative Learning. *GIST Education and Learning Research Journal*, 13, 166-185.
- Russo, D. (2016). Competency Measurement Model'. In *European Conference on Quality in Official Statistics (Q2016)*, Madrid, 1-22.
- Talib, N., & Fitzgerald, R. (2015). Inequality as meritocracy: The use of the metaphor of diversity and the value of inequality within Singapore's meritocratic education system. *Critical Discourse Studies*, 12(4), 445-462.
- Terziev, V. (2018). Importance of human resources to social development. *Proceedings of ADVED*.
- Torres, L. L., & Quaresma, M. L. (2017). The meritocratic ideal in education systems: The mechanisms of academic distinction in the international context. *Education as Change*, 21(1), 13-30.
- Wiederkehr, V., Bonnot, V., Krauth-Gruber, S., & Darnon, C. (2015). Belief in school meritocracy as a system-justifying tool for low status students. *Frontiers in Psychology*, 6, 1053.
- Young, M. (1958). The rise of the meritocracy. *Penguin. Qualitative Research in Education*, 1(2), 133.