

Designing a Competency Model for Applicants of Primary Education Program at Farhangian University

Javad Pourkarimi¹, Ali seyfi^{2*}, Freshteh Ghaemi³, Mahdi Namdari Pejman⁴

1. Assistant Professor, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

2. Ph.D. Student in Educational Administration, University of Tehran, Tehran, Iran

3. M.Sc. in Educational Administration, University of Tehran, Tehran, Iran

4. Ph.D. in Educational Administration, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received: November 23, 2019; Accepted: February 9, 2021)

Abstract

The purpose of this study is to identify the competencies required for entering primary education program of Farhangian University. The research method implemented in this applied study has been mixed-method. The statistical population includes educational experts, academic experts and graduates who are familiar with the competencies required for entering Farhangian University. Accordingly, 18 faculty members, experts and graduates of Farhangian University were selected as the sample of the study. The sampling method used in the qualitative section is non-probable and purposeful and qualitative method of data collection is semi-structured interview. The sampling method in the quantitative section is cluster sampling and 320 people were selected as the sample of the study. The results led to the design of a model regarding the competencies required for entering primary education program of Farhangian University in six categories. 1) knowledge competencies (basic, background and general), 2) communication skills (oral skills, listening skills, skills needed for communicating with children and local people and teamwork), 3) perceptual competencies (systematic thinking, logical thinking, critical thinking, creative thinking, reasoning and problem solving), 4) executive competencies (planning skills, time management, reading and writing skills and art), 5) personality and moral competencies (openness, positive attitude, self-direction, self-esteem, kindness, patience, discipline, perseverance, self-sacrifice, and honesty), 6) attitudinal competencies (showing interest in and motivation for the teaching as a profession, believing in Islamic Republic of Iran values, good values and beliefs, being interested in science and education, being interested in working with children).

Keywords: Farhangian university, Primary education, Professional competencies, Teacher education.

* Corresponding Author, Email: ali.seyfi@ut.ac.ir

طراحی الگوی شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در دوره آموزش ابتدایی

جواد پورکریمی^۱، علی سیفی^{۲*}، فرشته قائمی^۳، مهدی نامداری پژمان^۴

۱. استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۱)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی شایستگی‌های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته آموزش ابتدایی انجام شده است. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع آمیخته است. جامعه آماری پژوهش متخصصان تعلیم و تربیت، خبرگان دانشگاهی و فارغ‌التحصیلانی است که با دانشگاه فرهنگیان و شایستگی‌های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان آشنایی دارند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی غیر احتمالی و هدفمند بود. بر این اساس، ۱۸ نفر از استادان، متخصصان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان در پژوهش شرکت کردند. روش گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختمند بوده است. روش نمونه‌گیری در بخش کمی، نمونه‌گیری خوشه‌ای بوده است که بدین ترتیب، ۳۲۰ نفر انتخاب شدند. نتایج پژوهش به طراحی الگوی شایستگی‌های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته ابتدایی در ۶ حیطه منجر شد که عبارت‌اند از شایستگی‌های دانشی (دانش پایه‌ای، دانش زمینه‌ای، دانش عمومی)، شایستگی‌های ارتباطی (مهارت سخنوری، مهارت شنیداری، مهارت برقراری ارتباط با کودکان، برقراری ارتباط با افراد به زبان محلی، مهارت کارگروهی)، شایستگی‌های ادراکی (تفکر سیستمی، تفکر منطقی، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، توانایی استدلال، توانایی حل مسئله)، شایستگی‌های اجرایی (مهارت برنامه‌ریزی، مهارت مدیریت زمان، مهارت خواندن و نوشتن و مهارت هنری)، شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی (گشودگی، نگرش مثبت، خودراهبری، اعتماد به نفس، محبت و مهربانی، صبر و حوصله، نظم و انضباط، پشتکار و اراده، ایثار و فداکاری، صداقت)، و شایستگی‌های نگرشی (علاقه و انگیزه نسبت به شغل معلمی، اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران، علاقه به علم و علم‌اندوزی، عشق و علاقه به کودکان) شده است.

واژگان کلیدی: آموزش ابتدایی، تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان، شایستگی.

مقدمه

هرساله شاهد افزایش تقاضا از سوی مردم جامعه برای برخورداری از آموزش و پرورش بوده در نتیجه، آموزش و پرورش از سویی با رشد کمی شایان توجهی روبه‌رو است و از سوی دیگر باید به توسعه کیفی همگام با رشد کمی پرداخته شود (ویلا، پریز و کول سرانو^۱، ۲۰۱۴). نظام آموزشی در هر کشور به وسیله معلمان آن شکل می‌گیرد و کیفیت نظام آموزشی تا حد زیادی وابسته به کیفیت معلمان آن است. به گونه‌ای که گیج در کتاب *مبانی علمی هنر تدریس* بیان می‌کند، هیچ فردی نمی‌تواند تأثیری فراتر از معلم بر فرایند مدرسه داشته باشد (گیج، ۱۳۷۶). از این رو، انتخاب، تربیت و به‌کارگیری افراد شایسته برای حرفه معلمی اهمیت زیادی دارد. نیل به بهبودهای گسترده و مستمر در نظام آموزشی، نیازمند این است که مدارس به معلمان مستعد و اثربخش دسترسی داشته باشد. معلمان اثربخش، افرادی هستند که دستیابی به اهدافی خاص را در نظر می‌گیرند، خواه این اهداف توسط خود آنان، یا دیگران تدوین شده باشند. در حقیقت، معلمان اثربخش باید دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دستیابی به اهداف مورد نظر را داشته باشند و همچنین، بتوانند از آن‌ها در زمان مناسب و به شیوه مناسب استفاده کنند (محمودی، ۱۳۸۶). برای دستیابی به نیروهای مستعد و اثربخش، نظام‌های آموزشی باید به طور مؤثر و منسجم به آماده‌سازی، نیرویابی، استخدام، آموزش، آشناسازی، توسعه و نگهداشت یا به طور کلی، مدیریت استعداد معلمان خود بپردازند (اینگرسل^۲، ۲۰۰۳).

نظام جذب به عنوان نظامی زیربنایی در تکوین و شکل‌گیری منابع انسانی آموزش و پرورش اهمیت بسیاری دارد. این نظام در موفقیت و پیشبرد ارکان دیگر مدیریت منابع انسانی نظیر توسعه، نگهداشت و به‌کارگیری نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (ابیلی، ۱۳۹۳). در نتیجه، سازمان‌ها به دنبال جذب و استخدام افراد با مهارت، دانش و تجارب چندگانه برای دستیابی سازمان به تعالی و نوآوری هستند (آلروویلی^۳، ۲۰۱۸).

1. Vila, Pérez & Coll-Serrano
2. Ingersoll
3. Alruwaili

رقابت فزاینده بین‌المللی، فشارها و انتظارات برای ارائه عملکرد بهتر، هزینه‌های تربیت معلم، قوانین استخدام و ... همه به این معنا هستند که آموزش و پرورش نمی‌تواند از عهده هزینه‌گزینش منابع انسانی ضعیف برآید (شفیق^۱، ۲۰۱۲). از این رو، چگونگی‌گزینش و استخدام نیروهای انسانی در آموزش و پرورش اهمیت ویژه‌ای دارد و تصمیم‌گیران در این زمینه باید با اتکا به روش‌های علمی و عملی گام‌های مؤثری در بهبود فرایند‌گزینش نیروی انسانی در آموزش و پرورش بردارند. معیارهای دقیق و قابل اندازه‌گیری و برخوردار از ویژگی‌های تناسب و جامعیت که بتواند ضمن بررسی همه‌خصیصه‌ها و جوانب افراد مناسبی را برای شغل مورد نظر انتخاب کند، ضروری به نظر می‌رسد. انتخاب افراد با قابلیت ناکافی و فاقد شرایط لازم، حتی افراد با قابلیت فراتر از نیاز که نتیجه دقیق نبودن معیارها اس، می‌تواند به عدم تناسب شغل و شاغل منجر شود (ایبلی، ۱۳۹۳).

امروزه در ایران دانشگاه فرهنگیان به عنوان یکی از اصلی‌ترین نهادها در تأمین نیروی انسانی مورد نیاز برای آموزش و پرورش نقشی مهم در بهبود کیفیت آموزش و پرورش ایفا می‌کند. با وجود اهمیت برنامه‌دستی و کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان، چگونگی جذب دانشجو برای ورود به دانشگاه فرهنگیان نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان ایفا می‌کند. در واقع، دانشجویان علاوه بر اینکه بخشی از مشتریان دانشگاه فرهنگیان هستند، اصلی‌ترین ورودی سیستم نیز محسوب می‌شوند و با توجه به اهمیت ورودی‌های یک سیستم در کسب اهداف آن، چگونگی‌گزینش دانشجویان از اهمیت فراوانی برخوردار است. بر این اساس، دانشگاه فرهنگیان و مراکز تربیت معلم سابق همواره در پی آن بوده‌اند که با توجه به اهداف و سیاست‌های خود، نظام جذب و‌گزینش دانشجویان را به گونه‌ای مستقر کنند که همه متقاضیان بر مبنای معیارهای مناسب و روشن و فارغ از سلیقه‌های شخصی و به صورت عادلانه ارزیابی شوند و در نهایت، جذب دانشگاه فرهنگیان شوند. با توجه به طبیعت شغل معلمی و اهمیت آن، دانشگاه فرهنگیان همواره در جذب دانشجویان خود علاوه بر صلاحیت‌های علمی، مجموعه‌های از شایستگی‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، شخصیتی

و ... را نیز در نظر می‌گیرد. به گونه‌ای که داوطلبان حضور در دانشگاه فرهنگیان پس از کسب حداقل امتیاز علمی لازم، ملزم به گذراندن سنجش سلامت، مصاحبه تخصصی و گزینش هستند. تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای^۱ لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان سبب تناسب بین انتظارات و نیازهای دانشگاه از ورودی‌ها و ویژگی‌های پذیرفته‌شدگان می‌شود. از طرف دیگر، بهبود ورودی‌های دانشگاه فرهنگیان به بهبود فارغ‌التحصیلان و در نهایت، بهبود نظام آموزشی منجر می‌شود.

پژوهش‌های بسیاری در زمینه شایستگی‌های لازم برای ورود به حرفه معلمی و آموزش ابتدایی در ایران و سایر کشورها انجام شده است. با وجود این، اغلب این پژوهش‌ها به شایستگی‌های لازم برای حرفه معلمی پرداخته‌اند و به تفکیک صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم برای ورود به مراکز تربیت معلم نپرداخته‌اند. از سوی دیگر، بررسی معیارها در مصاحبه‌های علمی و تخصصی برای ورود به دانشگاه تربیت معلم حاکی از عدم تفکیک شایستگی‌های لازم برای جذب دانشجویان برای تدریس در دوره‌های مختلف دارد. با توجه به تفاوت‌های برنامه آموزشی و ویژگی‌های دانش‌آموزان در دوره‌های مختلف تحصیلی تفکیک این شایستگی‌ها برای مقاطع مختلف ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به محدودیت منابع علمی در این زمینه به نظر می‌رسد طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته آموزش ابتدایی می‌تواند مرجعی برای تشخیص و تضمین کیفیت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان باشد. از این رو، در این پژوهش مدل شایستگی‌های لازم برای ورود به دوره‌های آموزش ابتدایی در دانشگاه فرهنگیان ارائه و اعتباریابی می‌شود.

بررسی متون نظری پژوهش نشان می‌دهد صاحب‌نظران مختلف شایستگی را به صورت‌های مختلفی تعریف کرده و تعریف واحد و معینی درباره شایستگی و معنا و مفهوم آن وجود ندارد. اسپارو و هیلتروپ^۲ (۱۹۹۴) شایستگی را الگوهای رفتاری مرتبط با عملکرد کاری که افراد برتر را

1. Professional Competency
2. Sparrow & Hiltrop

از افراد عادی جدا می‌کند، تعریف می‌کنند. دوبیس^۱ (۱۹۹۳) شایستگی را خصوصیات دانش، مهارت، الگوهای نظری و مانند آن می‌داند که اگر به‌تنهایی یا به‌طور ترکیبی استفاده شوند به عملکرد موفق منجر می‌شوند. چیونگ، استپیچ و ککس^۲ (۲۰۰۶) شایستگی‌ها را مجموعه‌ای از دانش‌ها، خصوصیت، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌کنند تأثیر فراوانی بر شغل افراد می‌گذارند. شایستگی‌های حرفه‌ای از مؤلفه‌های مختلفی تشکیل شده است که مهمترین آن‌ها، دانش، توانایی، مهارت و نگرش است که هر یک از این‌ها خود از مؤلفه‌های دیگری تشکیل شده‌اند.

کاستر^۳ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود الزامات کیفیت معلمان را بررسی کردند و شایستگی‌های معلمان را در چهار دسته اصلی دانش تخصصی، تواناهایی ارتباطی و انعکاسی، شایستگی‌های سازمانی و شایستگی‌های تعلیم و تربیت تقسیم‌بندی کردند. هونگ^۴ و همکاران (۲۰۰۸) شایستگی‌های معلمان را در شش دسته توانایی‌های فکری، سیستم ارزشی، مهارت‌های بین‌فردی، توانایی مدیریت، توانایی‌ها حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی تقسیم می‌کنند. هانتلی^۵ (۲۰۰۸) قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته‌بندی کرده است. دانش حرفه‌ای شامل دانش محتوا، شناخت دانش‌آموز و آگاهی از تدریس و یادگیری است عمل حرفه‌ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و سنجش و ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و تعهد حرفه‌ای، یادگیری حرفه‌ای، مشارکت، رهبری، ارزش‌ها، ارتباطات و اخلاق را شامل می‌شود.

واکر^۶ (۲۰۰۸) بر مبنای پژوهش‌های خود به ۱۲ ویژگی برای معلمان اثربخش اشاره می‌کند که عبارت‌اند از آمادگی، نگرش مثبت، داشتن انتظارات بالا، خلاقیت، انصاف، برقراری تماس نزدیک،

-
1. Dubis
 2. Chyung, Stepich & Cox
 3. Koster
 4. Hong
 5. Huntly
 6. Walker

پرورش احساس تعلق، دلسوزی، حس شوخ‌طبعی، احترام به دانش‌آموزان، گذشت و پذیرش اشتباهات. سلوی^۱ (۲۰۱۰) چارچوب کلی شایستگی‌های معلمان را در ۹ بعد شایستگی‌های رشته تحصیلی، تحقیق، برنامه‌داری، یادگیری مادام‌العمر، فرهنگی - اجتماعی، عاطفی، ارتباطی، فناوری اطلاعات، محیطی توصیف کرده است.

یوآوی، نامتاپل و چانسیرا^۲ (۲۰۱۵) با هدف ارتقای شایستگی معلمان در مدارس ابتدایی، شایستگی‌های معلمان ابتدایی را در ۶ مؤلفه شامل ۱. پایداری در یادگیری مدیریت و کار؛ ۲. شایستگی در برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، مدیریت یادگیری و کار؛ ۳. شایستگی در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات^۳ در مدیریت یادگیری و کار؛ ۴. خلاقیت در مدیریت یادگیری؛ ۵. شایستگی در پیگیری و ارزیابی مدیریت دانش و عمل‌کاری؛ ۶. شایستگی در بهبود و توسعه مدیریت یادگیری و عمل‌کاری شناسایی کردند.

اورازبایووا^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در عصر جهانی‌سازی با استفاده از روش تحلیلی و توصیفی شایستگی‌های معلمان را شناسایی کرد. نتایج پژوهش وی حاکی از آن بود شایستگی‌های تخصصی، اجتماعی، مسئولیت‌های اجتماعی، فردی و شخصی از شایستگی اساسی مورد نیاز حرفه معلمی هستند. مهارت در زبان خارجی در حد مورد نیاز، اخلاق حرفه‌ای و آموزشی، مشارکت در پروژه‌های آموزشی، آگاهی بین‌فرهنگی، توانایی برقراری ارتباط، پذیرش و قبول تفاوت‌های فرهنگی، تحمل، ابتکار، خلاقیت، تفکر انتقادی، مهارت در فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز مؤلفه‌های فرعی شایستگی معلمان است.

کریمی (۱۳۸۷) در مطالعه خود صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی را بررسی کرد و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را در ۹ مؤلفه اصلی تقسیم‌بندی کرد. مؤلفه‌های اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان عبارت‌اند از آموزشی، علمی، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، اخلاقی،

1. Selvi

2. Yuayai, Chansirisira & Numnaphol

3. ICT

4. Orazbayeva

حرفه‌ای و فناوری. ملایی نژاد (۱۳۹۱) بر پایه اسناد و مدارک و گزارش‌های پژوهشی معتبر داخلی و خارجی، همچنین، وضعیت سه کشور توسعه‌یافته و نظرات اندیشمندان و متخصصان به شناسایی صلاحیت‌های مطلوب دانشجوی معلمان رشته آموزش ابتدایی پرداخته است. بر پایه مطالعات انجام‌گرفته صلاحیت‌ها در سه بخش صلاحیت‌های شناختی و مهارتی، نگرشی و رفتاری و مدیریت طبقه‌بندی شده‌اند.

عبداللهی، دادجوی توکلی و یوسلیانی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به شناسایی و اعتباریابی شایستگی‌های معلمان پرداختند و ۹۸ شایستگی را در ۷ بعد شامل پیش‌نیارهای معلمان، ویژگی‌های شخصی معلم، برنامه‌ریزی و آمادگی، مدیریت و سازماندهی کلاس درس، آموزش یا تدریس، نظارت بر پیشرفت و توان دانش‌آموزان و مسئولیت‌های حرفه‌ای اشاره کردند. دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان پرداختند و چارچوب شایستگی حرفه‌ای معلمان را در ۵ بعد دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی تدوین کردند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مبتنی بر پارادایم پراگماتیسم و از نظر روش از نوع پژوهش‌های آمیخته اکتشافی است. بر مبنای این پارادایم تلفیق یافته‌های کمی و کیفی می‌تواند به شواهد و مدارک بیشتر، مطمئن‌تر و بنابراین، اعتماد بیشتر به ارزش حقیقی نتایج منجر شود (شعبانی ورکی، ۱۳۸۶). پژوهش حاضر در بخش کیفی به روش پدیدارشناسی^۱ انجام گرفته است. روش پژوهش پدیدارشناسی زمانی استفاده می‌شود که پژوهشگر بخواهد ساختار و معنای ضمنی یک پدیده را با توجه به معنایی که افراد از آن در زندگی خود تجربه کرده‌اند، آشکار کند (بازرگان، ۱۳۹۱). در بخش کمی نیز با استفاده از روش توصیفی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی نتایج بخش کیفی تأیید شد. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بوده است. از آنجا که هدف از پژوهش در بخش کیفی، دستیابی به عمیق‌ترین درک ممکن در خصوص موضوع مورد بررسی است، جامعه آماری پژوهش در بخش

کیفی متخصصان تعلیم و تربیت، خبرگان دانشگاهی و تمامی افرادی است که تجربه کار در دانشگاه فرهنگیان را داشته و با شایستگی‌های لازم برای حرفه معلمی و ورود به دانشگاه تربیت معلم آشنایی دارند. نمونه‌گیری با روش نظری (غیر احتمالی) و هدفمند بوده است. در نمونه‌گیری هدفمند، پژوهشگر بر مبنای دانش، تجربه، خبرگی و قضاوت خود معیارهایی را برای تحقق اهداف پژوهش در نظر می‌گیرد و بر مبنای آن اعضای نمونه را انتخاب می‌کند (عزیزی، ۱۳۹۵). تعداد نمونه در پژوهش با توجه به اشباع در داده‌ها است، یعنی محقق تا جایی که مصاحبه‌ها ادامه می‌دهد که مصاحبه‌های بیشتر به داده‌های جدید منجر نشود. بنابراین، اگر مصاحبه‌های جدید به شناخت بیشتری از شایستگی‌های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته آموزش ابتدایی نشود، پژوهشگر مصاحبه را متوقف می‌کند. ویژگی‌های مصاحبه‌ها در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان

ردیف	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	علت انتخاب	کد مصاحبه
۱	دکتری	مدیریت آموزشی	معاونت آموزشی و عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان	M1
۲	دکتری	مدیریت آموزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان	M2
۳	لیسانس	علوم تربیتی	فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی	M3
۴	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان	M4
۵	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	مدرس دانشگاه فرهنگیان، پژوهشگر در زمینه دانشگاه فرهنگیان	M5
۶	دکتری	مدیریت آموزشی	مدرس دانشگاه فرهنگیان، پژوهشگر در زمینه دانشگاه فرهنگیان	M6
۷	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	مدرس دانشگاه فرهنگیان و معاون آموزش ابتدایی وزارت آموزش و پرورش	M7
۸	لیسانس	علوم تربیتی	فارغ‌التحصیل و دانشجوی برتر دانشگاه فرهنگیان	M8
۹	لیسانس	علوم تربیتی	فارغ‌التحصیل و دانشجوی برتر دانشگاه فرهنگیان	M9
۱۰	دکتری	فلسفه تعلیم و تربیت	عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان	M10

ردیف	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	علت انتخاب	کد مصاحبه
۱۱	دکتری	مدیریت منابع انسانی	عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان	M11
۱۲	دکتری	مدیریت آموزشی	مدرس دانشگاه فرهنگیان، پژوهشگر در زمینه دانشگاه فرهنگیان	M12
۱۳	دکتری	سنجش آموزش	مدرس دانشگاه فرهنگیان، پژوهشگر در زمینه دانشگاه فرهنگیان	M13
۱۴	دکتری	مدیریت آموزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان	M14
۱۵	فوق لیسانس	روانشناسی بالینی	مدرس دانشگاه فرهنگیان و مصاحبه گر روانشناس گزینش دانشگاه فرهنگیان	M15
۱۶	دکتری	تاریخ ایران اسلامی	مدرس دانشگاه فرهنگیان و مصاحبه گر جامعه شناس گزینش دانشگاه فرهنگیان	M16
۱۷	دکتری	روانشناسی بالینی	مدرس دانشگاه فرهنگیان و مصاحبه گر روانشناسی گزینش دانشگاه فرهنگیان	M17
۱۸	فوق لیسانس	روانشناسی تربیتی	مدرس دانشگاه فرهنگیان، پژوهشگر در زمینه دانشگاه فرهنگیان	M18

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از ۷ مرحله روش کلایزی انجام گرفت. روایی در بخش کیفی به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا روش‌ها و فنون به کار گرفته شده آنچه را می‌خواهند بیابند، می‌سنجند یا خیر. مشهورترین روش‌ها در تعیین صحت و درستی داده‌ها در پژوهش‌های کیفی چهار معیار گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۸۵) با عناوین قابلیت اعتبار^۲، انتقال‌پذیری^۳، قابلیت اطمینان^۴ و تأییدپذیری^۵ است (لیزنبت و الیوت^۶، ۲۰۰۵). برای اعتباریابی داده‌ها در این پژوهش از درگیری طولانی مدت (غرقه‌سازی)، تأیید به وسیله افراد مورد مطالعه و پرسش و جست‌وجوگری از همکاران استفاده شد.

پایایی در بخش کیفی در مراحل مانند موقعیت، مصاحبه، نسخه‌برداری و تحلیل مطرح می‌شود.

1. Guba & Lincoln
2. Credibility
3. Transferability
4. Dependability
5. Confirmability
6. Elliott & Lazenbatt

در رابطه با مصاحبه پایایی به چگونگی هدایت مصاحبه‌شونده و طرح سؤالات اشاره می‌کند اگر در جریان مصاحبه، مصاحبه‌کننده روش سنجیده‌ای برای طرح سؤالات و هدایت مصاحبه نداشته باشد، بی‌شک تأثیر منفی بر پایایی مصاحبه او خواهد گذاشت در این پژوهش برای اطمینان از پایایی از سؤالات یکسان برای همه مصاحبه‌شوندگان استفاده شد. همچنین، در جریان مصاحبه با اجازه مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها ضبط و مستندسازی شد. در مرحله تحلیل نیز به منظور اطمینان از پایایی از دو روش کدگذاری توسط کدگذار دوم و بازکدگذاری استفاده شد که نتایج آن در جدول‌های ۲ و ۳ بیان شده است.

جدول ۲. ضریب توافق در کدگذاری توسط کدگذار دوم

شماره مصاحبه	تعداد کدهای پژوهشگر اول	تعداد کدهای پژوهشگر دوم	مورد توافق	عدم توافق	درصد توافق
۱	۱۹	۱۷	۱۶	۳	۸۸٪
۳	۲۰	۲۲	۱۸	۴	۸۵٪
۱۰	۲۳	۲۴	۲۰	۴	۸۵٪
مجموع	۶۲	۶۳	۵۴	۱۱	۸۶٪

جدول ۳. ضریب توافق در بازکدگذاری توسط پژوهشگر

شماره مصاحبه	تعداد کدهای پژوهشگر اول	تعداد کدهای پژوهشگر دوم	مورد توافق	عدم توافق	درصد توافق
۸	۲۸	۲۶	۲۶	۲	۹۶٪
۱۲	۴۵	۴۹	۴۳	۶	۸۵٪
۳	۲۰	۲۱	۲۰	۱	۹۷٪
مجموع	۹۳	۹۶	۸۹	۹	۹۴٪

جامعه آماری در مرحله کمی همه اساتید و فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان در استان تهران بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یک‌مرحله‌ای (که مبنای خوشه‌ها، پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در استان تهران)، بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۲۰ نفر (از پردیس‌های نسبی،

شهید چمران، شهدای مکه، مفتوح و شرافت) به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های کمی نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که گویه‌های آن برگرفته از نتایج تحلیل روش کیفی در مرحله اول بود و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بود. در بخش کمی نیز ابتدا از روایی صوری برای سنجش روایی پرسشنامه استفاده شد که دارای روایی مناسبی بود. سپس، از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه استفاده شد. پایایی کل پرسشنامه ۹۱ درصد بود که ضریب قابل قبولی برای پایایی است. برای تحلیل داده‌ها تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار Amos به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

پس از مصاحبه با افراد، همه صحبت‌های افراد عیناً پیاده شد و به نوشتار تبدیل شد. سپس، با استفاده از فرایند کدگذاری باز نسبت به شناسایی مفاهیم و معیارهای لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته آموزش ابتدایی اقدام شد. در مرحله اول در کدگذاری باز تعداد ۲۱۱ مفهوم به دست آمد که در مرحله بعد در کدگذاری محوری ۳۵ مقوله اولیه و ۶ مقوله ثانویه شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های ادراکی، شایستگی‌های اجرایی، شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی، شایستگی‌های نگرشی شناسایی شد.

جدول ۴. مفاهیم، مقوله‌های اولیه و ثانویه شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان

مقوله ثانویه	مقوله اولیه	مفاهیم	مصاحبه‌شوندگان	فراوانی
شایستگی‌های دانشی	دانش پایه‌ای	پیشینه تحصیلی خوب، دانش پایه‌ای مناسب، تسلط به مباحث درسی تحصیل، معدل خوب، پیشینه تحصیلی سرآمد	M5, M7, M8, M9 M16, M14, M11, M10	۹
	دانش زمینه‌ای	آشنایی با زبان و لهجه محلی، آشنایی با مذهب محلی، آشنایی با آداب و رسوم و فرهنگ محلی	M3, M8, M12, M14, M17, M18	۶
	دانش عمومی	اطلاعات عمومی، آگاهی سیاسی، آگاهی فرهنگی، سواد رسانه‌ای، سواد سیاسی، دانش سیاسی	M1, M8, M13, M14, M17	۵

مقوله ثانویه	مقوله اولیه	مفاهیم	مصاحبه‌شوندگان	فراوانی
شایستگی‌های ارتباطی	مهارت سخنوری	مهارت سخنوری، مهارت کلامی، صحبت کردن	M2, M3, M11, M12, M14, M18	۶
	مهارت شنیداری	مهارت شنیداری، گوش کردن	M2, M14	۲
	مهارت ارتباط با کودکان	برقراری ارتباط با کودکان، مدیریت رفتار کودکان، کار با کودکان، درک کودکان	M1, M3, M4, M5, M6, M7, M9, M10, M13, M15, M16, M17, M18	۱۳
	مهارت ارتباط به زبان محلی	برقراری ارتباط با زبان محلی، آشنایی به زبان محلی، ارتباط محلی، ارتباط با افراد بومی، آشنایی به زبان بومی	M3, M8, M14, M16, M18	۵
	مهارت کار گروهی	کار در گروه، کار تیمی، کارگروهی	M1, M2, M14	۳
	مهارت استفاده از زبان بدن	استفاده از زبان بدن، حرکات بدنی مناسب	M8, M9, M18	۳
شایستگی‌های ادراکی	تفکر سیستمی	دید سیستمی، توجه به همه موارد، توجه به عناصر مختلف، تفکر سیستمی	M3, M4, M15, M17	۴
	تفکر منطقی	منطقی‌بودن، تفکر منطقی، واقع‌گرایی	M6, M15, M17	۳
	تفکر انتقادی	روحیه نقادی، تفکر انتقادی، نگاه نقادانه	M1, M3, M5, M12	۴
	تفکر خلاق	تفکر واگرا، خلاقیت، خلاق، تفکر خلاق	M1, M3, M5, M9, M12, M13, M16, M18	۸
	توانایی استدلال	قدرت استدلال، استدلال استقرایی، استدلال قیاسی	M6, M10, M15, M14, M18	۵
	توانایی حل مسئله	حل مسئله، تشخیص مسئله، حل مشکل، تشخیص مشکل	M3, M7, M8, M10, M11, M12, M13, M15, M16	۹
شایستگی‌های اجرایی	مهارت برنامه‌ریزی	هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، برنامه‌داشتن	M7, M10, M11, M18	۴
	مهارت مدیریت زمان	مدیریت زمان، کنترل زمان	M4, M13, M16	۳
	مهارت خواندن و نوشتن	خواندن، نوشتن، نگارش مناسب، قصه‌گویی	M7, M10, M15, M17	۴
	مهارت هنری	خط زیبا، نقاشی خوب، کشیدن اشکال، خوش‌خطی، نوشتن روی تخته	M1, M3, M7, M15, M17	۵

مقوله ثانویه	مقوله اولیه	مفاهیم	مصاحبه‌شوندگان	فراوانی
شناسایی‌های شخصیتی	گشودگی	برونگرایی، اجتماعی‌بودن، روابط حسنه	M1, M3, M5, M8, M9, M12, M15, M17	۸
	نگرش مثبت	امیدواری، امیدواربودن، نگرش مثبت	M1, M4, M7, M16	۴
	خودراهبری	خودسنجی، خودیادگیرنده، خودانگیخته، خودکنترل، مدیریت خود، خودمسئولی، اسناد درونی، پذیرش عواقب کار	M1, M3, M6, M8, M11, M14, M15, M17, M18	۹
	پژوهشگری	کنجکاوی، ذهنیت پژوهشگری، پژوهشگربودن	M6, M13, M14, M16	۴
	انعطاف‌پذیری	انعطاف‌پذیری، سازگاری، منعطف‌بودن	M7, M12, M13, M17	۴
	اعتماد به نفس	اعتماد به نفس، جسارت، عزت نفس	M5, M7, M13, M15	۴
	محبت و مهربانی	مهر، محبت، مهربان، مهرورز، گشاده‌رویی	M3, M6, M7, M10, M11, M14, M17	۷
	صبر و حوصله	صبر، حوصله، تحمل، صبوربودن	M2, M3, M6, M8, M9, M12, M14, M16, M18	۹
	نظم و انضباط	نظم، انضباط، منظم‌بودن	M1, M7, M16, M17	۴
	پشتکار و اراده	پشتکار، سخت‌کوشی، اراده‌داشتن، تلاش	M7, M15, M14, M18	۴
	اینار و فداکاری	اینار، فداکاری، فراوظیفه عمل کردن، گذشت	M1, M11, M14, M16, M18	۵
	صداقت	صداقت، راستگویی، صادق‌بودن	M4, M14, M17	۲
	شناسایی‌های نگرشی	علاقه و انگیزه نسبت به شغل معلمی	علاقه به معلمی، انگیزه معلمی، نگرش مثبت به شغل معلمی	M2, M4, M5, M6, M7, M8, M11, M12, M15, M17, M18
اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران		اعتقاد به رهبری، اعتقاد به قانون اساسی، پایبندی به جمهوری اسلامی	M2, M8, M11, M13, M16	۵
علاقه به علم و علم‌اندوزی		علاقه به علم، علم‌اندوزی، اهل مطالعه، به دنبال علم	M1, M3, M14, M17	۴
عشق و علاقه به کودکان		علاقه به کودکان، پذیرش کودکان، علاقه به کار با کودکان	M4, M5, M6, M7, M12, M15, M17	۷

پس از بخش کیفی از تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید مدل به دست آمده در بخش کیفی استفاده شد. در تحلیل عاملی تأییدی تلاش می‌شود تأییدی بر یک ساختار عاملی مفروض به دست آید. یعنی تعیین شود که داده‌ها با یک ساختار عاملی معین هماهنگ است یا خیر.

نشان‌دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد میان عامل‌ها و نشانگرها می‌باشند. برای داشتن روایی باید میان مقوله اولیه و مقوله ثانویه، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. در صورتی که بار عاملی استاندارد شده بالاتر از ۰/۴ باشد، استنباط می‌شود که مقوله‌های اولیه مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. مقادیر تی معنادار بودن هر یک از پارامترهای را نشان می‌دهد و چنانچه مقدار تی بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند و در این صورت می‌توان روایی سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای مربوطه در سطح معناداری ۰/۰۵ را تأیید کرد.

جدول ۵. مقدار بار عاملی استاندارد شده و آماره تی

نتیجه	آلفای کرونباخ	سطح معناداری	مقدار تی	مقدار بار عاملی استاندارد شده	مقوله‌های ثانویه	مقوله اولیه
مطلوب	۰/۸۷۱	-	-	۰/۸۱۹	دانش پایه‌ای	شایستگی‌های دانشی
مطلوب		***	۱۵/۹۲۸	۰/۸۲۸	دانش زمینه‌ای	
مطلوب		***	۱۶/۲۹۳	۰/۸۵۱	دانش عمومی	
مطلوب	۰/۹۲۸	***		۰/۸۴۶	مهارت سخنوری	شایستگی‌های ارتباطی
مطلوب		***	۱۸/۱۹۲	۰/۸۲۵	مهارت شنیداری	
مطلوب		***	۱۸/۷۹۴	۰/۸۴۱	مهارت ارتباط با کودکان	
مطلوب		***	۱۹/۴۱۶	۰/۸۵۸	مهارت ارتباط به زبان محلی	
مطلوب		***	۲۰/۳۷۸	۰/۸۸۳	مهارت کار گروهی	
مطلوب	۰/۹۳۳	-	-	۰/۸۱۹	مهارت استفاده از زبان بدن	شایستگی‌های ادراکی
مطلوب		***	۱۸/۲۰۹	۰/۸۵۰	تفکر سیستمی	
مطلوب		***	۱۷/۸۳۶	۰/۸۳۹	تفکر منطقی	
مطلوب		***	۱۶/۶۳۷	۰/۸۰۰	تفکر انتقادی	
مطلوب		***	۱۷/۶۹۹	۰/۸۳۴	تفکر خلاق	
مطلوب		***	۱۸/۹۳۹	۰/۸۷۳	توانایی استدلال	
مطلوب	۰/۹۰۵	-	-	۰/۸۶۳	توانایی حل مسئله	شایستگی‌های اجرایی
مطلوب		***	۱۷/۲۰۹	۰/۸۱۸	مهارت برنامه‌ریزی	
مطلوب		***	۱۹/۱۸۲	۰/۸۸۴	مهارت مدیریت زمان	
مطلوب		***	۱۷/۲۸۸	۰/۸۲۱	مهارت خواندن و نوشتن	

مقوله اولیه	مقوله‌های ثانویه	مقدار بار عاملی استاندارد شده	مقدار تی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ	نتیجه
شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی	مهارت هنری	۰,۸۷۲	-	-	۰,۹۷۰	مطلوب
	گشودگی	۰,۸۶۹	۲۱,۹۴۸	***		مطلوب
	نگرش مثبت	۰,۸۶۰	۲۱,۴۵۱	***		مطلوب
	خودراهبری	۰,۸۶۷	۲۱,۵۶۷	***		مطلوب
	پژوهشگری	۰,۸۶۷	۲۱,۸۲۹	***		مطلوب
	انعطاف پذیری	۰,۸۶۸	۲۱,۹۰۴	***		مطلوب
	اعتماد به نفس	۰,۸۵۱	۲۱,۰۳۹	***		مطلوب
	محبت و مهربانی	۰,۸۷۴	۲۲,۱۹۰	***		مطلوب
	صبر و حوصله	۰,۸۶۱	۲۱,۵۰۱	***		مطلوب
	نظم و انضباط	۰,۸۵۸	۲۱,۳۵۸	***		مطلوب
	پشتکار و اراده	۰,۸۶۳	۲۱,۶۲۱	***		مطلوب
	شایستگی‌های نگرشی	ایثار و فداکاری	۰,۸۴۳	-		-
صداقت		۰,۸۵۱	۱۸,۳۱۷	***	مطلوب	
علاقه و انگیزه نسبت به شغل معلمی		۰,۸۴۴	۱۸,۰۹۳	***	مطلوب	
اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران		۰,۸۲۴	۱۷,۴۸۹	***	مطلوب	

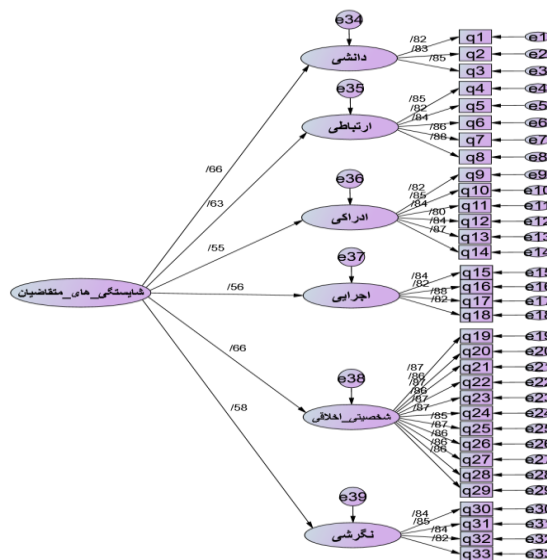
خطوط تیره در مقادیر تی نشان‌دهنده ثابت کردن آن پارامتر در مدل است، و همچنین *** نیز سطح معناداری (۰,۰۰۰) را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بارهای عاملی تمامی مقوله‌های اولیه بیشتر از ۰,۴ و مقادیر تی بیشتر از ۱,۹۶ به دست آمده است. بنابراین، اعتبار سازه‌ها تأیید شد. همچنین، آلفای کرونباخ تمامی مقوله‌های ثانویه شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان بیشتر از ۰,۷ برآورد شده است. بنابراین، نیاز به حذف هیچ مقوله‌ای از مدل احساس نمی‌شود. در ادامه، شش شاخص کای اسکوئر/درجه آزادی، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد، برازش هنجار شده، شاخص برازش مقایسه‌ای یا تطبیقی، شاخص برازش فزاینده و شاخص‌های نیکویی برازش) استفاده شده در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه اول شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان

مقدار برآورد شده	میزان استاندارد	نماد لاتین	شاخص‌های بررسی شده
۰/۰۳۱	کارمینز و مکلاور (۱۹۸۱)	کمتر از ۳ (χ^2/df)	کای اسکوتر/درجه آزادی
۰/۰۱۰	هایر و همکاران (۱۹۹۸)	کمتر از ۰/۰۸ (RMSEA)	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
۰/۹۷	بتلر و بونت (۱۹۸۰)	بیشتر از ۰/۹ (CFI)	برازش مقایسه‌ای
۰/۹۷		بیشتر از ۰/۹ (IFI)	برازش فزاینده
۰/۹۱	اتزادی و فرومند (۱۹۹۶)	بیشتر از ۰/۸ (GFI)	نیکویی برازش

همان طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، در مدل تحلیل عاملی مقدار کای دو به درجه آزادی ۱/۰۳۱ و کمتر از ۳ است. همچنین، مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۱۰ و کمتر از ۰/۰۸ است. همچنین، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) همگی در حد مناسبی محاسبه شده است. بنابراین، در حالت کلی و با توجه به شاخص‌های محاسبه شده می‌توان برازش مطلوب مدل را نتیجه گرفت. شکل ۲ نمودار مدل مرتبه دوم تحلیل عاملی شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان

جدول ۷ ضرایب معناداری تی و ضرایب مسیر استاندارد شده بین شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان و مقوله‌ی ثانویه آن را به تصویر کشیده است.

جدول ۷. مقدار بار عاملی استاندارد شده و آماره تی بین متغیرها

نتیجه	الفای کرونباخ	سطح معناداری	مقدار تی	مقدار بار عاملی استاندارد شده	مقوله‌های ثانویه	متغیر
مطلوب	۰,۹۴۸	-	-	۰,۶۶۱	شایستگی‌های دانشی	شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان
مطلوب		***	۷,۳۷۰	۰,۶۲۸	شایستگی‌های ارتباطی	
مطلوب		***	۶,۷۸۲	۰,۵۵۳	شایستگی‌های ادراکی	
مطلوب		***	۶,۷۹۲	۰,۵۵۸	شایستگی‌های اجرایی	
مطلوب		***	۷,۶۷۶	۰,۶۵۷	شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی	
مطلوب		***	۶,۹۸۰	۰,۵۸۱	شایستگی‌های نگرشی	

خطوط تیره در مقادیر تی نشان‌دهنده ثابت کردن آن پارامتر در مدل است.

همان‌طور که در جدول ۷ نمایان است، مقدار آماره تی شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان با مقوله‌های ثانویه خود معنادار و بیشتر از ۱,۹۶۶ برآورد شده است. بنابراین، اینگونه استنباط می‌شود که شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان را می‌توان به هفت زیرمجموعه تقسیم کرد. ضریب آلفای کرونباخ شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان (۰,۹۴۸) نیز بیشتر از ۰,۷ محاسبه شده است و نشان می‌دهد پایایی سازه‌ها در سطح مطلوبی قرار دارد. همه معیارهای آلفای کرونباخ، معناداری بارهای عاملی بین سؤالات و متغیرهای مکنون مناسب بودن مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

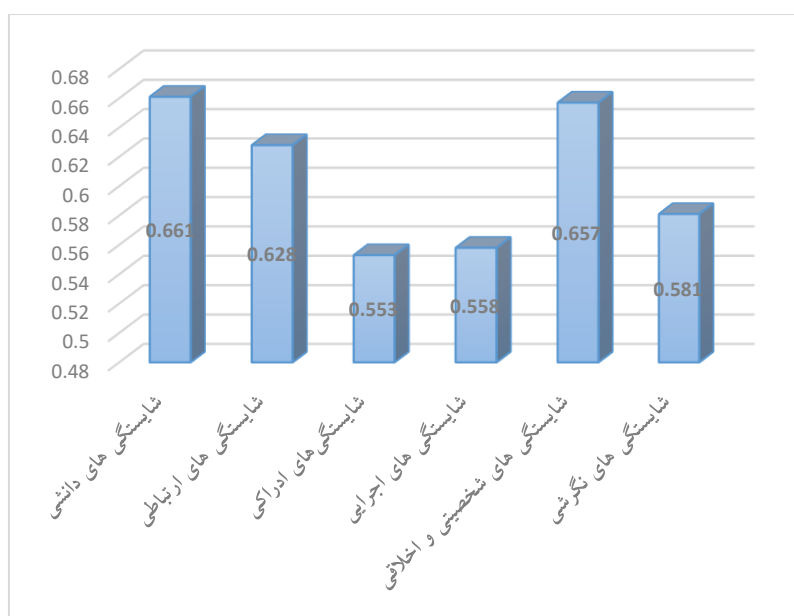
مدل عاملی تأییدی مرتبه دوم (شکل ۲) نشان می‌دهد که مقوله‌های ثانویه ذیل به ترتیب بیشترین تا کمترین اهمیت را در شایستگی‌های حرفه‌ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان دارند، که عبارت‌اند از:

۱. شایستگی‌های دانشی با میزان بار عاملی ۰,۶۶۱

۲. شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی با میزان بار عاملی ۰,۶۵۷

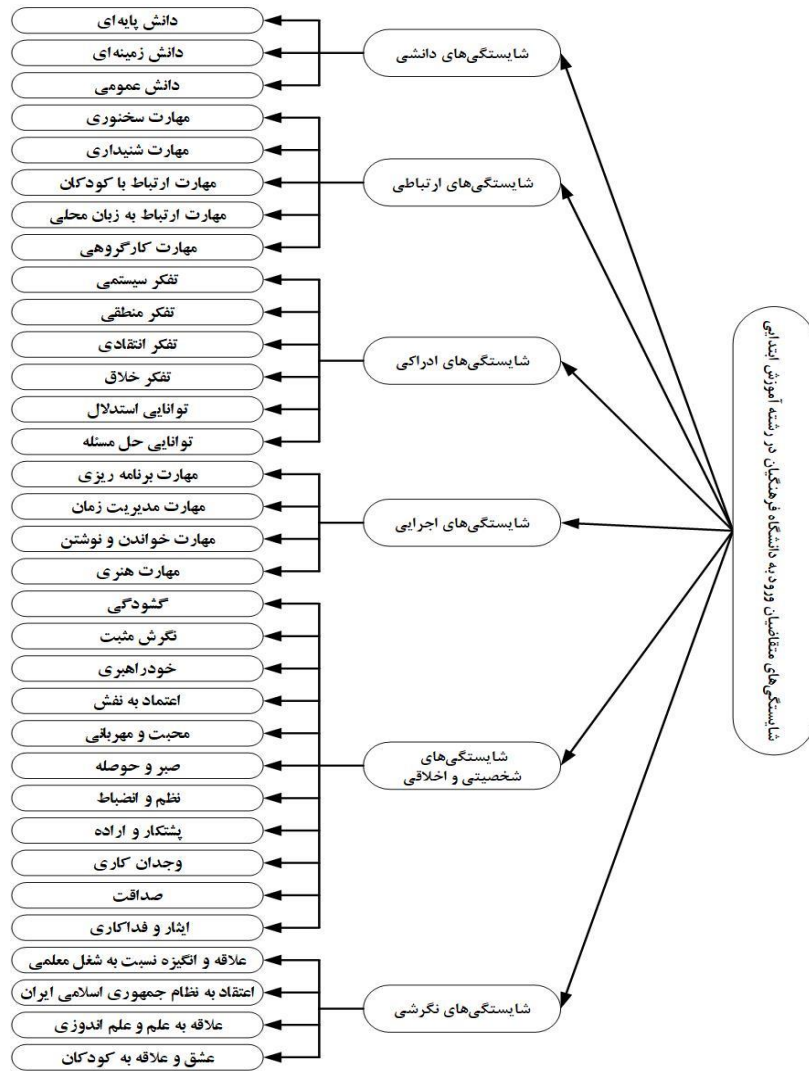
۳. شایستگی های ارتباطی با میزان بار عاملی ۰٫۶۲۸
۴. شایستگی های نگرشی با میزان بار عاملی ۰٫۵۸۱
۵. شایستگی های اجرایی با میزان بار عاملی ۰٫۵۵۸
۶. شایستگی های ادراکی با میزان بار عاملی ۰٫۵۵۳

نتایج یادشده به صورت گرافیکی برحسب میزان بار عاملی هر مقوله اولیه در نمودار شکل ۳ آمده است.



شکل ۳. نمودار رتبه بندی مقوله های ثانویه شایستگی های حرفه ای متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان برحسب میزان بار عاملی

در مجموع، شایستگی های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در دوره ابتدایی را می توان به صورت شکل ۴ نشان داد.



شکل ۴. مدل شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته آموزش ابتدایی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته آموزش ابتدایی بود. پس از مصاحبه با صاحب‌نظران و کدگذاری مصاحبه‌ها در نهایت، شایستگی‌های

با توجه به قرابت مفهومی در ۶ مقوله ثانویه شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های ادراکی، شایستگی‌های اجرایی، شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی و شایستگی‌های نگرشی جای گرفتند. در مرحله بعد با استفاده از روش کمی الگوی طراحی شده تأیید شد

شایستگی‌های دانشی شامل دانش پایه‌ای، زمینه‌ای و عمومی است. دانش پایه‌ای اشاره به دانشی دارد که افراد در مدرسه و از طریق گذراندن دوره‌های تحصیلی کسب می‌کنند. مصاحبه‌شونده M8 معتقد بود: «پیشینه تحصیلی افراد می‌تواند اطلاعات جامعی از وضعیت فرد متقاضی ورود به دانشگاه تربیت معلم به ما بدهد که این بررسی دقیق وضعیت فرد در دوران تحصیل او را می‌طلبد. به عنوان مثال ما با دانشجویان بسیاری روبه‌رو هستیم که در درس ریاضی و تدریس آن با مشکل مواجه هستند. بررسی پیشینه تحصیلی می‌تواند این مشکل را به حداقل برساند». دانش و آگاهی‌های در ارتباط با زمینه خاص اجتماعی نیز با توجه به ویژگی‌های خاص حرفه معلمی و ویژگی‌های دانش‌آموزان ابتدایی لازم است. بی‌شک آشنایی با آداب و رسوم و مذهب و زبان یک منطقه برای معلم ابتدایی ضروری است. مصاحبه‌شونده M3 بیان کرد: «معلمان غیر ترک‌زبان در مدارس ابتدایی در مناطق ترک‌زبان با توجه به عدم آشنایی دانش‌آموزان مخصوصاً در پایه‌های پایین با زبان فارسی به مشکل می‌خورند». مصاحبه‌شونده M8 بیان می‌کرد: «معمولاً معلمانی که دارای مذهب متفاوتی از اهالی یک منطقه هستند، کمتر از معلمان هم مذهب مورد پذیرش قرار می‌گیرند». برخورداری از سطح مناسبی از دانش عمومی نظیر آگاهی‌های سیاسی، فرهنگی، رسانه‌ای و ... ضروری است. امروزه در عصر اطلاعات و ارتباطات با پیشرفت تکنولوژی، بسیاری از دانش‌آموزان حتی قبل از ورود به دوره ابتدایی از اطلاعات فراوانی در زمینه‌های مختلف برخوردارند که این اطلاعات عمومی مناسب از جانب معلم را می‌طلبد. مصاحبه‌شونده M15 معتقد بود: «با گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات مشاهده می‌کنیم که امروزه کودکان از سال‌های اولیه زندگی کار با تلفن همراه و رایانه و شبکه اینترنت را یاد می‌گیرند و این سبب می‌شود که امروزه معلمان ما باید از آگاهی‌های زیادی در زمینه‌های مختلف برخوردار باشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای موزان امروزه باشند». مقوله دانش‌ها و آگاهی‌ها در پژوهش‌های کاستر و همکاران (۲۰۰۵)، هانتلی (۲۰۰۸)، سلوی (۲۰۱۰)، اورازبایووا

(۲۰۱۶)، ملایی‌نژاد (۱۳۹۱)، و دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) به عنوان شایستگی‌های مورد نیاز معلمان تحت عناوین مختلفی مورد توجه قرار گرفته است، ولی مؤلفه‌های آن با پژوهش حاضر به دلیل اینکه قرار است دانشجویان چهار سال در دانشگاه فرهنگیان به تحصیلی دانش‌هایی مختلف بپردازند، همخوانی ندارد.

متقاضی ورود به دانشگاه تربیت معلم در رشته آموزش ابتدایی باید از شایستگی‌های ادراکی خاصی برخوردار باشد. برخورداری از تفکر سیستمی، منطقی، انتقادی، خلاق، توانایی استدلال و توانایی حل مسئله برای یک معلم ضروری است. مصاحبه‌شونده M5 بیان کرد: «با توجه به اینکه معلم در شغل خود با مسائل بسیاری روبه‌رو است، باید از نظر فکری در سطح بالایی باشد و از تفکر منطقی، انتقادی و خلاق برخوردار باشد، تا بتواند در موقعیت‌های مختلف به‌درستی واکنش نشان دهد». M15 بیان داشت: «معلمان و کسی که می‌خواهد معلم شود باید دید سیستمی داشته باشد و همه عوامل را در نظر گیرد. اگر تدریس او مؤثر نیست، یا دانش‌آموز ضعیف است باید به مجموعه عواملی که می‌تواند به تدریس ضعیف یا عدم یادگیری دانش‌آموز منجر شود، را در نظر گیرد». با توجه به اینکه معلم در کلاس با مسائل مختلفی روبه‌رو است، برخورداری از مهارت حل مسئله برای معلم ضروری به نظر می‌رسد. مقوله تواناهایی فکری کاستر و همکاران (۲۰۰۵)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، اورازبایووا (۲۰۱۶)، کریمی (۱۳۸۷)، ملایی‌نژاد (۱۳۹۱)، و دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) به عنوان مؤلفه اصلی مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این سلوی (۲۰۱۰)، و یوآوی، نامتاپل و چانیسیرا (۲۰۱۵) در پژوهش خود به خلاقیت اشاره کرده‌اند. اورازبایووا (۲۰۱۶) نیز به خلاقیت، ابتکار و تفکر انتقادی در قالب شایستگی‌های فردی و شخصی اشاره کرده است.

با توجه به طبیعت شغل معلمی، معلم با افراد مختلفی مانند دانش‌آموزان، اولیا مدرسه و آموزش و پرورش، اولیا دانش‌آموزان و ارتباط دارد. بنابراین، باید بتواند به طور مؤثر با دیگران ارتباط برقرار کند و آداب اجتماعی را رعایت کند. علاوه بر این، مهارت دیگری که بسیار نزدیک به مهارت قبلی است، مهارت برقراری ارتباط با کودکان است. مصاحبه‌شونده M17 بیان کرد: «در شیوه فعلی گزینش دانشجویان، با توجه به روند گزینش و مصاحبه‌ها، توانایی افراد برای ارتباط با کودکان و

افراد کم سن و سال بررسی نمی‌شود، در حالی که معلم ابتدایی عمده کارش، ارتباط با دانش آموزان کم سن و سال است. بسیاری از افراد هستند که در برقراری ارتباط با بزرگسالان بسیار توانا اما در ارتباط با کودکان با مشکل مواجه هستند بنابراین، توانایی ارتباط با کودکان معیار مهمی برای جذب معلم در این دوره می‌باشد». علاوه بر این توانایی برقراری ارتباط با افراد به زبان محلی نیز یکی از مؤلفه‌ها در زمینه مهارت‌های ارتباطی است. مصاحبه‌شونده M3 بیان کرد: «معلمان غیر ترک‌زبان در مدارس ابتدایی در مناطق ترک‌زبان با توجه به عدم آشنایی دانش‌آموزان مخصوصاً در پایه‌های پایین با زبان فارسی به مشکل می‌خورند». با توجه به اینکه در بیشتر ساعات آموزشی معلم مشغول صحبت کردن و دانش‌آموزان گوش می‌کنند. معلم باید از مهارت سخنوری بهره گیرد. از سوی دیگر، از آنجا که اغلب اوقات معلم و حرکت‌های جسمی او در معرض دید دانش‌آموزان است، مهارت استفاده از زبان بدن نیز یکی دیگر از مهارت‌های ارتباطی مورد نیاز است. در کنار اینها، معلم باید از مهارت شنیداری برای گوش دادن فعال به سخنان دانش‌آموزان برخوردار باشد. آخرین مهارت ارتباطی به توانایی کار در گروه و کار تیمی اشاره می‌کند. معلم باید بتواند با گروه دانش‌آموزان و با معلمان دیگر کار کند. مقوله مهارت‌های ارتباطی در پژوهش‌های کاستر و همکاران (۲۰۰۵)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، هانتلی (۲۰۰۸)، سلوی (۲۰۱۰)، یوآوی، نامتاپل و چانیسیرا (۲۰۱۵)، اورازباواوا (۲۰۱۶)، کریمی (۱۳۸۷)، و دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) به عنوان مؤلفه اصلی مورد توجه قرار گرفته است. واکر (۲۰۰۸)، ملایی‌نژاد (۱۳۹۱)، و دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به توانایی برقراری ارتباط در قالب خرده‌مؤلفه‌ها اشاره کرده بودند. اما مقوله‌ای که در این میان کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. مقوله مهارت برقراری ارتباط با افراد محلی است. اورازباواوا (۲۰۱۶) در قالب آگاهی بین‌فرهنگی، توانایی برقراری ارتباط، پذیرش و قبول تفاوت‌های فرهنگی به این مقوله اشاره کرده است.

با توجه به وظایف و فعالیت‌های کاری معلم، متقاضی ورود به دانشگاه فرهنگیان باید از مهارت‌های اجرایی خاصی برخوردار باشد، که عبارت‌اند از مهارت برنامه‌ریزی، خواندن و نوشتن، مدیریت زمان و مهارت هنری .. مصاحبه‌شونده معلم برای پیش‌برد فعالیت‌های خود در کلاس درس ملزم به برخورداری از مهارت برنامه‌ریزی و مدیریت زمان است تا بتواند فعالیت‌های مختلف کلاس

درس را برنامه‌ریزی و اجرا کند. منظور از مهارت خواندن و نوشتن، توانایی خواندن متن و درک جملات مکتوب است و منظور از مهارت نوشتن ایجاد ارتباط مؤثر در نوشتار به شکلی مناسب برای نیازهای مخاطبان است (پایگاه جامع اطلاعات مشاغل^۱، ۲۰۱۹). مهارت هنری به خط مناسب و برخوردارگی از حداقل توانایی در نقاشی و سایر مهارت‌های هنری اشاره می‌کند. مصاحبه‌شونده M14 معتقد بود: «هنرمندی و مهارت هنری برای معلمان و مخصوصاً معلمان ابتدایی ضروری است، داشتن خط زیبا برای نوشتن چه بر روی تخته و چه در دفتر دانش‌آموزان می‌تواند بر تأثیرگذاری معلمان بیفزاید. علاوه بر این، در بسیاری از موارد معلم مجبور به طراحی برخی از اشکال هر چند ساده، بر روی تخته و کاغذ دارد که برخوردارگی از مهارت نقاشی می‌تواند به او کمک کند». بررسی پژوهش‌های مرتبط حاکی از آن است که مهارت‌های اجرایی در پژوهش‌های سلوی (۲۰۱۰)، یوآوی، نامتاپل و چانیسیرا (۲۰۱۵)، اورازبایووا (۲۰۱۶)، کریمی (۱۳۸۷)، و ملایی‌نژاد (۱۳۹۱) مورد توجه بوده است، اما آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته است، مهارت هنری بوده است که در پژوهش‌های مختلف به عنوان شایستگی مورد نیاز معلمان توجه قرار نگرفته است.

معلمی و مخصوصاً معلمی در دوره ابتدایی برخوردارگی از شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی خاصی را می‌طلبد. در واقع، در جذب دانشجو برای دانشگاه فرهنگیان باید افراد با شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی خاصی انتخاب شوند. برخوردارگی از این ویژگی‌های شخصیتی اخلاقی از دو جهت اهمیت دارد؛ اول اینکه با توجه به الگوبودن معلم و تأثیرپذیری دانش‌آموزان از او برخوردارگی از این ویژگی‌ها ضروری به نظر می‌رسد و از جنبه دیگر برخوردارگی از این صفات شخصیتی و اخلاقی در موفقیت معلم تأثیر زیادی دارد؛ به عنوان مثال پشتکار و اراده به یکی از مهمترین نکات در حرفه معلمی می‌باشد، که برخوردارگی معلم از آن می‌تواند زمینه‌ساز بروز آن در دانش‌آموزان شود و از سوی دیگر، معلم با پشتکار و تلاش وقت بیشتری برای کار خود می‌گذارد و موفق‌تر است. با دانش‌آموزان نیازمند افراد مهربان و با صبر و حوصله است. مصاحبه‌شونده M10 معتقد بود: «انسان‌ها یا مهرورز هستند یا مهرطلب که اغلب انسان‌ها مهرطلب هستند ولی افرادی برای معلمی مناسب هستند که مهرورز و مهربان باشند». حرفه معلمی به افرادی نیاز دارد که با ایثار و فداکاری فراتر از

وظیفه خود عمل کنند. صرفاً تدریس دروس مختلف و انجام وظایفی که در شرح شغل معلمی بیان شده است، نمی‌تواند ضامن موفقیت معلم و سعادت دانش‌آموزان شود. یکی دیگر از ویژگی‌های مهم برای معلمی گشودگی است. طبیعت کار معلمی ایجاب برقراری ارتباط با افراد مختلف را ایجاب می‌کند، که لازمه آن گشودگی است. مصاحبه‌شونده M15 بیان کرد: «با توجه به ویژگی‌های دانش‌آموزان ابتدایی، داوطلبین ورود به این حرفه بهتر است از میان افراد برون‌گرا که بیشتر به برقراری ارتباط با دیگران و انجام کارهای گروهی مشتاق هستند انتخاب شوند». علاوه بر این، معلم ابتدایی باید از نگرش مثبتی برخوردار باشد، تا بتواند این خوش‌بینی و امیدواری را به دانش‌آموزان منتقل کند. آموزش و پرورش به معلمانی نیاز دارد که خودراهربر باشند و بنا به اقتضای شرایط به سنجش، یادگیری، انگیزش و کنترل خود پردازند. در زمینه خودراهبری معلم باید دارای اسناد درونی باشد که اشاره به داشتن منبع کنترل درونی دارد. مصاحبه‌شونده M17 بیان کرد: «ما نیاز به معلمانی داریم که ریشه موفقیت‌ها و شکست‌ها را در خود جست‌وجو کنند و عدم موفقیت دانش‌آموزان را صرفاً به عدم توانایی و تلاش آن‌ها نسبت ندهند. مقوله شایستگی‌های شخصیتی و رفتاری در پژوهش‌های کاستر و همکاران (۲۰۰۵)، هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، هانتلی (۲۰۰۸)، واکر (۲۰۰۸)، سلوی (۲۰۱۰)، کریمی (۱۳۸۷)، عبداللهی، دادجوی توکلی و یوسلیانی (۱۳۹۳)، و دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) به عنوان شایستگی‌های مورد نیاز معلمان مورد توجه قرار گرفته است. اورازبایواوا (۲۰۱۶) نیز به ویژگی تحمل به عنوان یکی ویژگی شخصی اشاره کرده است. ملایی‌نژاد (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود به برخی ویژگی‌های شخصیتی مانند شوخ‌طبعی، نشاط و انعطاف‌پذیری، کنجکاوی، بردباری در قالب صلاحیت‌های نگرشی و رفتاری اشاره کرده است.

آخرین مقوله از شایستگی‌های به شایستگی‌های نگرشی افراد اشاره می‌کند. که دارای ۴ مقوله اولیه است. داوطلبان ورود به دانشگاه تربیت معلم باید به شغل معلمی علاقه داشته باشند و صرفاً به عنوان کار برای کسب درآمد به آن نگاه نکنند. شهید رجایی در رابطه با معلمی می‌گوید: «معلمی شغل نیست؛ معلمی عشق است. اگر به عنوان شغل انتخابش کرده‌ای، رهايش کن و اگر عشق توست مبارکت باد.» بی‌شک علاقه به انجام یک کار منجر به تحمل سختی‌ها و مشقت‌های راه برای رسیدن به هدف و انجام کار می‌شود، از جنبه دیگر عوامل مختلفی بر رضایت شغلی اثرگذار است و

پژوهشگران مختلف در پژوهش‌های خود به عوامل مختلفی برای رضایت شغلی اشاره کرده‌اند. یکی از مهمترین عوامل که در پژوهش‌های مختلف به آن اشاره می‌شود، ماهیت شغل است که به علاقه فرد به شغل اشاره می‌کند. از طرف دیگر، رضایت شغلی باعث بهبود عملکرد می‌شود (میرکمالی، ۱۳۹۳). اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی نیز یکی دیگر از شایستگی‌های مورد نیاز برای ورود به دانشگاه تربیت معلم است. برخورداری از ارزش‌ها و باورهای درست انسانی و الهی یکی دیگر از شایستگی‌های لازم برای ورود به دانشگاه تربیت معلم است، تا زمانی که خود معلم از ارزش‌ها و باورهای درستی برخوردار نباشد، نمی‌تواند زمینه نهادینه‌سازی این ارزش‌ها در دانش‌آموزان را به وجود آورد. از دیگر موارد شایان توجه در این زمینه، علاقه به علم و علم‌اندوزی است. مصاحبه‌شونده M8 بیان کرد: «ما به افرادی نیاز داریم که بعد از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه بدون توجه به مزایا و الزامات کاری خود به دنبال بروزرکدن علم و دانش خود متناسب با اقتضائات زمانی بپردازد». عشق و علاقه به کودکان و کار با آن‌ها، نیز مسئله دیگری است که باید در گزینش متقاضیان مورد توجه قرار گیرد که این مؤلفه به علت عدم تفکیک معیارها در گزینش داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته‌ها و دوره‌های مختلف مورد غفلت قرار گرفته است. مقوله نگرش‌ها در هونگ و همکاران (۲۰۰۸)، هانتلی (۲۰۰۸)، سلوی (۲۰۱۰)، ملایی‌نژاد (۱۳۹۱) و دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵)، به عنوان شایستگی‌های مورد نیاز معلمان مورد توجه قرار گرفته است.

فراتر از شایستگی‌های حرفه‌ای در جریان مصاحبه، افراد مختلف به بخشی از معیارهای ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته آموزش ابتدایی اشاره می‌کردند که در قالب شایستگی قرار نمی‌گیرند، بلکه این‌ها معیارهایی با عنوان صلاحیت^۱ هستند. در این پژوهش صلاحیت‌ها آن بخش از ویژگی‌هایی تعریف می‌شود که معمولاً از طریق مدرک قابل شناسایی هستند و سازمان نمی‌تواند به وسیله آموزش و زمان آن‌ها را ارتقا دهد (سینکیویچ^۲، ۱۳۹۷). متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان باید از صلاحیت‌های نظیر بهره‌هوشی بالا^۳، مدرک دیپلم نظری، سلامت روانی، سلامت جسمانی (نداشتن نقص عضو، نداشتن لکنت زبان، سلامت شنوایی و بینایی، عدم اعتیاد به مواد اعتیادآور)،

1. Qualification
2. Sienkiewicz
3. IQ

چهره و اندام مناسب و صدای دلنشین و رسا برخوردار باشند، تا بتوانند در شغل خود موفق شوند. با توجه به اینکه صلاحیت‌ها قابلیت توسعه ندارند، باید در مرحله گزینش افراد مورد توجه ویژه قرار گیرند.

به طور کلی، می‌توان گفت دانشگاه فرهنگیان در جذب دانشجویان باید به ملاک‌ها و معیارهای مختلفی توجه کند، و با توجه به پست سازمانی و رشته تدریس افراد در آینده، شایستگی‌ها و ملاک‌های خاصی را در نظر گیرد، تا بتواند بهترین افراد ممکن را از میان متقاضیان ورود جذب و زمینه‌سازی میان شغل و شاغل را فراهم آورد و از این طریق، به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند. توجه به همه شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مورد توجه برای گزینش و پرورش معلمان شایسته ضروری است. اما با توجه به برنامه چهارساله دانشگاه فرهنگیان توجه بیشتر به ویژگی‌هایی که کمتر قابلیت پرورش و گسترش دارند، ضروری به نظر می‌رسد. از این رو، توجه به صلاحیت‌ها که معمولاً قابلیت پرورش ندارند، بسیار ضروری است و می‌توان گفت صلاحیت‌ها باید پیش شرط ورود به مصاحبه‌های تخصصی باشند. سانگی^۱ (۲۰۰۷) مؤلفه‌های شایستگی را در قالب مدل کوه یخ تشریح کرده است. در این مدل توانایی و نگرش شایستگی‌های زیر آب و مهارت و دانش روی آب هستند. سانگی معتقد است توسعه مهارت و دانش از طریق آموزش نسبتاً ساده است، ولی توسعه توانایی و نگرش سخت است. از این رو، در گزینش دانشگاه فرهنگیان توجه بیشتر به توانایی‌ها و نگرش‌ها در مقایسه با دانش‌ها و مهارت‌ها ضروری است.

در آخر، مسئله مهم دیگری که در ارتباط با گزینش متقاضیان مطرح می‌شود، چگونگی سنجش این شایستگی‌ها است. بسیاری از مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند مسئله اصلی در گزینش دانشگاه فرهنگیان شیوه‌های گزینش شایستگی‌ها است تا شایستگی‌ها مورد نیاز. از این رو، تلاش در جهت ایجاد و استفاده از روش‌های مناسب و علمی در گزینش دانشگاه فرهنگیان ضروری است.

منابع

- ابیلی، خدایار (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی با تأکید بر رویکردهای نوین. تهران: انتشارات مدیریت صنعتی.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته. تهران: نشر دیدار.
- دیبايي صابر، محسن، عباسی، عفت، فتحي واجارگاه، کورورش، 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، ۱۳(۲)، ۱۰۹-۱۲۳.
- سینکویچ، لوکاس (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی: دیدگاه یادگیری مادام‌العمر (رویکردی پژوهشی). ترجمه جواد پورکریمی و محمد فرزانه. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی (واحد تهران).
- شعبانی ورکی، بختیار (۱۳۸۶). رئالیسم استعلایی و ثنویت کاذب در پژوهش تربیتی. نوآوری‌های آموزشی، ۲(۶)، ۸۶-۶۵.
- عبداللهی، بیژن، دادجوی توکلی، عطیه، و یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش. نوآوری‌های آموزشی، ۱۳(۴۹)، ۴۸-۲۵.
- عزیزی، شهریار (۱۳۹۵). روش پژوهش در مدیریت با تأکید بر مثال‌های کاربردی و آماری. تهران: انتشارات سمت.
- کریمی، فریبا (۱۳۸۷). مطالعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. مدیریت و رهبری آموزشی، ۲(۴)، ۱۶۶-۱۵۱.
- گیج، ناتالی لیز (۱۳۷۶). مبانی علمی هنر تدریس. ترجمه محمود مهرمحمدی، تهران: انتشارات سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- محمودی، امیرحسین (۱۳۸۶). شایستگی‌های معلمان اثربخش. مدارس کارآمد، ۱(۱)، ۸۸-۸۶.
- ملایی‌نژاد، اعظم (۱۳۹۱). صلاحیت‌های حرفه‌ای مطلوب دانشجو معلمان دوره آموزش ابتدایی. نوآوری‌های آموزشی، ۱۱(۴۴)، ۶۲-۳۳.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات یسپرون.

- Alruwaili, N. F. (2018). Talent management and talent building in upgrading employee performance. *Sustainable Development*, 7(1), 98-106.
- Chyung, S. Y., Stepich, D., & Cox, D. (2006). Building a competency-based curriculum architecture to educate 21st-century business practitioners. *Journal of Education for Business*, 81(6), 307-314.
- Dubois, D. D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change*. HRD Press, Inc., 22 Amherst Road, Amherst, MA 01002.
- Hong, J. Ch., & Jeou-Shyan, H., Chan-Li, L., & Lih-Juan C. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan. *Educational Development*, 28(1), 4-20.
- Huntly, H. (2008). Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-145.
- Ingersoll, R. (2003). *Is there really a teacher shortage? Seattle, WA: Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington*. Available at <http://depts.washington.edu/ctpmail/PDFs/LimitsPolicy-RI-09-2003.pdf>.
- Koster, B., Brekelmans, M., Korthagen, F., & Wubbels, T. (2005). Quality requirements for teacher educators. *Teaching and Teacher Education*, 21(2), 157-176.
- Lazenbatt, A., & Elliott, N. (2005). How to recognise a 'quality' grounded theory research study. *Australian Journal of Advanced Nursing, The*, 22(3), 48-52.
- Orazbayeva, K. O. (2016). Professional competence of teachers in the age of globalization. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(9), 2659-2672.
- Sanghi, S. (2007). *The handbook of competency mapping: Understanding, designing and implementing competency models in organizations*. SAGE Publications.
- Selvi, K. (2010). Teachers' competencies. *Cultural International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167-175.
- Shafique, O. (2012). Recruitment in the 21st Century. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(2), 887-901.
- Sparrow, P. R., & Hiltrop, J. M. (1994). *European human resource management in transition*. Prentice-Hall, Hemel Hempstead.
- The Occupational Information Network* (2019). Available in www.onetcenter.org.
- Vila, L. E., Pérez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at the workplace: Do professional competencies matter?. *Journal of Business Research*, 67(5), 752-757.
- Walker, R. J. (2008). Twelve characteristics of an effective teacher: A longitudinal, qualitative, quasi-research study of in-service and pre-service teachers' opinions. *Educational HORIZONS*, 61-68.
- Yuayai, R., Chansirisira, P., & Numnaphol, K. (2015). Developing competency of teachers in basic education schools. *Educational Research and Reviews*, 10(12), 1758-1765.