

## **Providing a Model for Attracting Student-Teachers in Farhangian University**

**Safiullah Ramazan Khani<sup>1</sup>, Abbas Khorshidi<sup>2\*</sup>, Fatemeh Hamidifar<sup>3</sup>**

1. Ph.D. Student, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Professor, Department of Educational Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
3. Assistant Professor, Department of Educational Management & Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

(Received: February 13, 2021; Accepted: April 21, 2021)

### **Abstract**

The purpose of this study is to provide a model for student-teacher recruitment in Farhangian University. The research method is applied in terms of purpose, qualitative in terms of data type and emerging data in terms of nature and type of data study. The study population consists of all experts in the field of absorption. Based on the theoretical method of snowball sampling and based on the theoretical saturation of the data, 15 experts were selected for interview. The research tool was a semi-structured interview in which the dimensions, components and indicators of the student-teacher recruitment model were adjusted. For the interview form, first all national and global models, findings, studies and theories were reviewed, then, by open coding, the indicators were counted and categorized in the form of dimensions, components and indicators through axial coding, and for 15 experts. Dimensions and components were identified and identified through interviews, Delphi technique, and brainstorming. As a result, 6 dimensions, 14 components and 90 indicators for the student-teacher recruitment model in Farhangian University were finalized. After final approval and prioritization of experts, the dimensions, components and indicators of the model were drawn, and the model was re-validated by experts.

**Keywords:** Farhangian university, Student-Teacher recruitment, Student-Teacher.

---

\* Corresponding Author, Email: a\_khorshidi40@yahoo.com

## ارائه الگوی جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان

صفی‌اله رمضان‌خانی<sup>۱</sup>، عباس خورشیدی<sup>۲\*</sup>، فاطمه حمیدی‌فر<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده‌بنیاد نوظهور است. جامعه مورد نظر پژوهش شامل کلیه خبرگان حوزه تخصصی جذب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان تشکیل می‌دهد که بر اساس روش نمونه‌گیری نظری از نوع گلوله‌برفی و بر اساس اشباع نظری داده‌ها، ۱۵ نفر خبره برای مصاحبه انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که در آن، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی جذب دانشجومعلم تنظیم شد. برای فرم مصاحبه یادشده ابتدا همه الگوها، یافته‌ها، مطالعات و نظریه‌های ملی و جهانی بررسی شده، سپس، با کدگذاری باز، شاخص‌ها احصا شدند و از طریق کدگذاری محوری، در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مقوله‌بندی شد، و برای ۱۵ نفر از خبرگان ارسال و به کمک کدگذاری انتخابی از طریق مصاحبه، فن دلفی و بارش فکری ابعاد و مؤلفه‌ها شناسایی شد. در نتیجه، ۶ بعد، ۱۴ مؤلفه و ۹۰ شاخص برای الگوی جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان نهایی شد. پس از تأیید نهایی و اولویت‌بندی خبرگان، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگو ترسیم شده، و مجدداً الگوی یادشده توسط خبرگان اعتباریابی شد.

**واژگان کلیدی:** جذب دانشجومعلم، دانشجومعلم، دانشگاه فرهنگیان.

## مقدمه

از آنجا که در قرن حاضر به آموزش و پرورش بیش از گذشته توجه شده است و تربیت نیروی انسانی در فرایند توسعه جوامع، جایگاه ویژه‌ای یافته است، بنابراین، انسان امروزی دریافته است که برای دستیابی به توسعه پایدار و پاسخگویی به مسائل علمی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، تحول در نظام آموزش و پرورش اجتناب‌ناپذیر است. با توجه به نقش خطیر معلمان در نظام آموزش و پرورش نخست باید هرگونه تحول در آموزش و پرورش را از انتخاب و تربیت معلم آغاز کرد؛ چرا که رمز پیشرفت و بالندگی نهاد تعلیم و تربیت را باید در سلامت روانی و رشد معلمان جست‌وجو کرد (نبوی، ۱۳۹۸).

نحوه تربیت و آموزش معلم طی دوره آماده‌سازی در مراکز دانشگاهی تربیت معلم تأمین می‌شود. روش‌هایی که از طریق آن معلمان استخدام می‌شوند، آموزش می‌بینند و توسعه حرفه‌ای می‌یابند، ارتباط مستقیمی با نتایج یادگیری و کاهش نابرابری دارد (یونسکو، ۲۰۱۵).

تربیت معلم را می‌توان از جمله حساس‌ترین و مهم‌ترین مولفه‌های نظام تعلیم و تربیت دانست؛ زیرا موفقیت یا عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی، منوط به به‌کارگیری معلمان است. معلمان مجریان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی هستند. شاید بتوان اذعان کرد انتخاب شعار آرمانی «دانشگاه فرهنگیان رکن اساسی تحول و تعالی آموزش و پرورش» از سوی مسئولان نظام آموزش و پرورش، و دانشگاه فرهنگیان در واقع، در راستای تحقق به این امر مهم بوده است. در هیچ نظام آموزشی تغییر به وجود نمی‌آید، مگر اینکه در شیوه‌های تعلیم و تربیت تغییرات لازم صورت گیرد (امانی، ۱۳۹۴).

برخی بررسی‌ها پیرامون کارایی معلمان فارغ‌التحصیل دوره‌های تربت معلم درباره میزان توافق این دوره‌ها در مجهز کردن معلمان به توانایی‌های ضروری تدریس، تردیدهایی را برانگیخته‌اند و نشان داده‌اند که بر خلاف انتظار، آن‌چنان که شایسته است، نتیجه مطلوب عاید نشده است و گاهی

معلمان دوره‌دیده و دوره‌ندیده با یکدیگر تفاوتی نداشته‌اند، حتی در بعضی موارد عملکرد افراد دوره‌دیده ضعیف‌تر از افراد دوره‌ندیده است و عملکرد تدریس آن‌ها منطبق با توانایی‌های عمومی تدریس نبوده است (اناری‌نژاد و حاتمی‌آباد شاپوری، ۱۳۹۷). در انتخاب معلمان و مربیان که گروه عظیمی انتظار رفتار شایسته، اخلاقی و مذهبی از آنان دارند، باید دقت بیشتری صورت گیرد و از افراد باهوش و خلاق استفاده شود (نبوی، ۱۳۹۸).

یکی از مشکلات اساسی در دانشگاه فرهنگیان، انتخاب برخی داوطلبان برای ورود به دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه است که از توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، سلامت جسمانی و روانی و ویژگی‌های شخصیتی مناسب برای احراز شغل معلمی برخوردار نیستند که این مسئله می‌تواند علاوه بر وارد کردن آسیب‌های روانی به خود دانشجویان، خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر نظام آموزش وارد کند. دانشگاه فرهنگیان که مسئولیت تربیت نیروی انسانی برای آموزش و پرورش را بر عهده دارد، باید دانش و مهارت‌های لازم را برای نیروی انسانی موجود در مدارس فراهم کرده و آنان را برای کارایی، اثربخشی و بهره‌وری بیشتر آماده کند که این امر نیازمند افراد مستعد، توانمند، مؤمن و مشتاق فراگیری است. امری که قبل از گزینش افراد باید برایش تصمیم‌گیری شود که چه کسانی و با چه ویژگی‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی شایسته احراز شغل مقدس معلمی هستند. در این راستا، نیاز به یک الگوی جامع جذب و پذیرش دانشجومعلمان برای پرهیز از اعمال سلیقه‌های مختلف و رسیدن به یک اجماع نظام‌مند و کاربردی به شدت احساس می‌شود.

طراحی و اجرای نظام هدفمند پذیرش دانشجومعلمان با محوریت آمادگی‌های انگیزشی، دینی، اخلاقی، تربیتی و عملی آنان از مهم‌ترین چالش‌های ارائه الگوی جامع و کاربردی در راستای جذب و پذیرش معلم متناسب با نظام معیار اسلامی و ایرانی است (معاونت آموزشی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۸).

با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر قصد دارد در زمینه جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان مطالعه و این مهم را برای چگونگی جذب دانشجومعلمان تبیین کند. در واقع، پژوهشگر

درصد پاسخگویی به این پرسش است که مناسب‌ترین الگوی جذب در چارچوب مأموریت‌های دانشگاه فرهنگیان کدام است؟

پاسخگویی به این پرسش می‌تواند به عنوان راهکاری جدید، نقشه راهی برای آینده نظام آموزشی ایران در جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان باشد.

بنابراین، پرسش اصلی پژوهش حاضر به شرح زیر است:

۱- الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان کدام است؟

و پرسش‌های فرعی پژوهش به شرح زیر است:

۱. ابعاد الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان به ترتیب اولویت کدامند؟

۲. مؤلفه‌های سازنده هر یک از ابعاد الگوی مزبور به ترتیب اولویت کدامند؟

۳. شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌های سازنده الگوی مزبور به ترتیب اولویت کدامند؟

در زمینه الگوی پذیرش و جذب دانشجو مطالعات ملی و جهانی انجام گرفته است که در ادامه، برخی از آن‌ها بیان شده است.

صفری و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با هدف بررسی عوامل موثر بر جذب دانشجومعلمان نخبه در دانشگاه فرهنگیان، نشان دادند عوامل بسیاری در جذب دانشجوی نخبه مؤثر است، از جمله علاقه، امنیت شغلی، ساعت کاری مطلوب و موقعیت اجتماعی جزء عوامل مثبت در جذب دانشجویان نخبه می‌باشند؛ علاوه بر موارد یادشده، سطح پایین علمی، کمبود امکانات فرهنگی و علمی، جو دلهره و ترس از حراست و بی‌نظمی از دیگر موارد و عواملی بودند که به کاهش جذب افراد نخبه و کارآمد در دانشگاه فرهنگیان منجر شده است.

نتیجه پژوهش بیرانوند (۱۳۹۹) نشان داد با بررسی عوامل تأثیرگذار بر نظام آموزش رشته معماری در دانشگاه پیام نور استان لرستان می‌توان اطلاعات ارزشمندی را برای مدیران و برنامه‌ریزان در این دانشگاه فراهم کرد تا با اتخاذ سیاست‌های اصولی و بهره‌گیری از راهبردها و راهکارهای مناسب در زمینه بهبود و ارتقای کیفیت برخی جنبه‌های نسبتاً مطلوب و رفع موانع و مشکلات آموزش‌های الکترونیکی گام‌های اساسی برداشته شود.

شجریان، یکخواه و حاج‌اصغری (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند هر یک از ارکان بازاریابی رابطه‌مند (اعتمادسازی، تعهد به خدمت، کیفیت ارتباط و مدیریت تعارض) بر کیفیت خدمات تأثیر مثبت و معنادار دارند. همچنین، کیفیت خدمات بر رضایت دانشجویان آثار شایان توجهی را دارد. سنگری و آخش (۱۳۹۶) در پژوهی در چندین کشور دریافتند که کشورهای مورد نظر در بعد پذیرش و جذب در مواردی مثلاً تمام تحصیلات متوسطه و دارابودن دیپلم، موفقیت در آزمون ورودی به هم شباهت دارند؛ ولی کشورهای ایران و ژاپن نسبت به شغل معلمی و انجام مصاحبه‌های مختلف در مقایسه با کشور استرالیا درباره جذب حساس‌تر عمل می‌کنند، به طوری که صلاحیت‌های اخلاقی، اجتماعی، جسمانی، نداشتن سوء پیشینه، انگیزش و توانایی‌های عمومی را به دقت می‌سنجند. همچنین، در نظام جذب کشور ایران به مواردی مانند سن، معدل و تعهدگرفتن از متقاضیان در ابتدای دوره نیز اهمیت داده می‌شود.

هواری<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) نشان داد در الگوی موفقیت تحصیلی می‌توان به غایت‌نگری و خودباوری به عنوان شرایط علی؛ حمایت خانوادگی و امکانات آموزشی به عنوان شرایط زمینه‌ای؛ هوش تحصیلی به عنوان شرایط واسطه‌ای و پشتکار و برنامه‌ریزی به عنوان راهبرد اشاره کرد. مقوله محوری به دست آمده، انگیزش موفقیت تحصیلی است که تمام عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای تأثیرگذار بر موفقیت تحصیلی را دربرگرفته است. تیم و دنیز<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند متغیرهای جنسیت، سن، معدل دوره کارشناسی، وضعیت اشتغال، گروه آموزشی، تحصیلات پدر و شغل پدر و مادر به طور معناداری با متغیر قبولی در آزمون رابطه دارند.

نیلان، میسکو و ساسکوی<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند میزان پذیرش دانشجو در جذب، ناشی از اهمیت دانش به روز است. در پژوهش آنان سعی شده است عوامل مؤثر بر جذب داوطلبان، از جمله خانواده، محیط آموزشی، هوش داوطلب بررسی شود. یافته‌ی پژوهش

- 
1. Hoovari
  2. Teem & Duniis
  3. Nillan, Misko & Saskoi

آرامبورو، بورل و پیندا (۲۰۱۷) نشان داد عواملی مانند هوش، خانواده، اقتصاد، علاقه و انگیزه می‌تواند بر موفقیت در جذب افراد در آموزش عالی مؤثر باشد. همچنین، عواملی مانند گزینش نادرست، نداشتن انگیزه، وضعیت اجتماعی و اقتصادی نامناسب داوطلبان در پذیرفته‌نشدن آنان تأثیرگذار است.

در زمینه جذب و تربیت دانشجومعلم تا به حال الگوهای تدوین شده است که در جدول ۱ به برخی از آن‌ها اشاره شده است.

جدول ۱. الگوهای جذب دانشجو

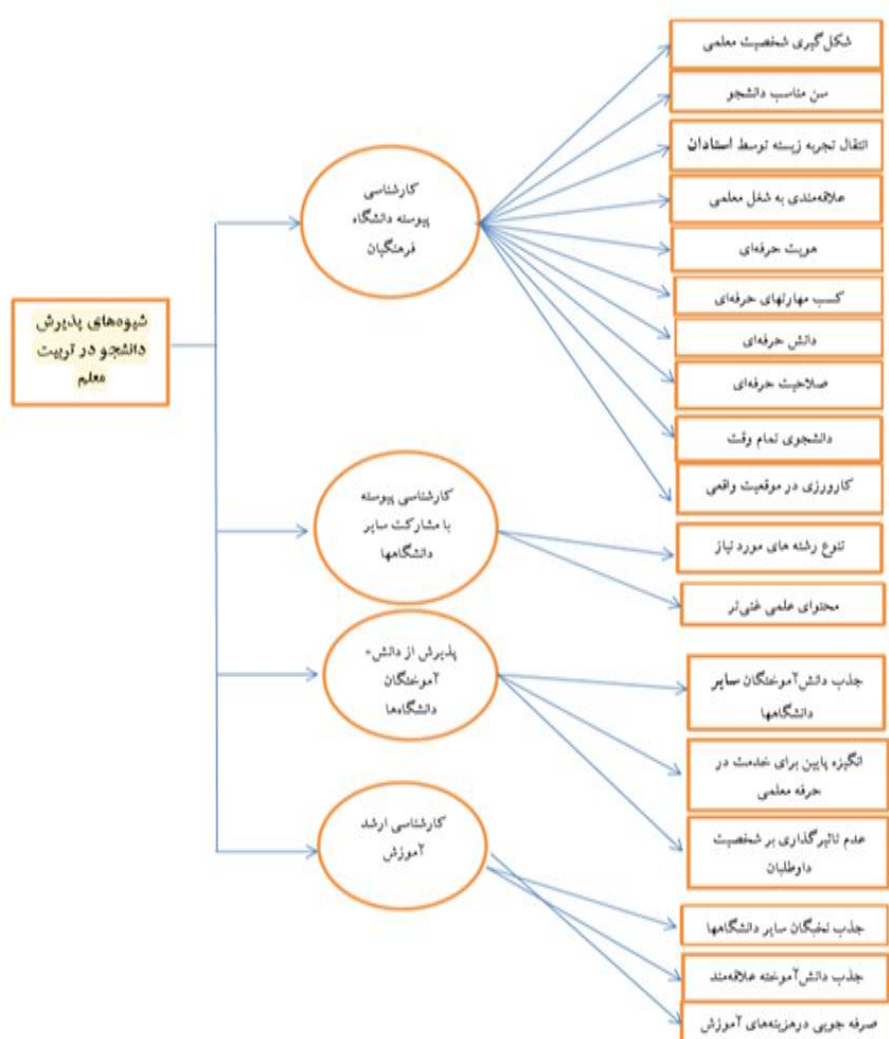
نام الگو	پژوهشگران (سال)	نتایج پژوهش
الگوی کارآموزانه تربیت معلم در دانشگاه آکسفورد و ارائه دلالت‌هایی برای نظام تربیت معلم ایران	طلایی و گندمی (۱۳۹۹)	- شالوده‌زیربنایی آن، که ظرف صد سال گذشته بنیان گذاشته شده، پشتوانه‌ای منطقی و مستدل برای الگوی حاضر فراهم کرده است. - اثربخشی آن، که از طریق پژوهش‌های متقن نشان داده شده است. به‌کارگیری یک الگوی مشارکتی، که متشکل از اضلاع سه‌گانه مدرسه، دانشکده‌تعلیم و تربیت و اداره آموزش و پرورش است. - به رسمیت شناختن عاملیت دانشجومعلمان در فرایند یادگیری و در حقیقت بهترین فضا برای تجلی برنامه درسی روییدنی است.
الگوی پذیرش دانشجو در آموزش عالی	هاشمی (۱۳۹۷)	شناسایی ۱۲۳ شاخص، ۲۲ مؤلفه و ۴ بعد شامل ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های علمی، ویژگی‌های اخلاقی و خانوادگی و ویژگی‌های قانونی و غیره در الگو شناسایی شد.
الگوی عوامل تأثیرگذار بر پذیرش در دانشگاه	فردپور (۱۳۹۶)	عوامل اصلی را به چهار بعد شامل خصوصیات فردی، خصوصیات علمی، خصوصیات خانوادگی، و خصوصیات خانوادگی تقسیم کرده‌اند، هر یک دارای شاخص‌هایی دارند.
الگوی مناسب پذیرش دانشجو در ایران	قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۴)	توسعه حرفه‌ای مدیران را شامل سازگاری، توانایی، مهارت‌های مدیریتی، ارتباط، ویژگی‌های شخصی، مهارت‌های بین‌فردی، رهبری، اخلاق، شبکه و دانش محلی، ظرفیت‌سازی و مدیریت تغییر اعلام کرده‌اند.

نام الگو	پژوهشگران (سال)	نتایج پژوهش
الگوی چالش‌های بومی‌گزینی دانشجویان در آزمون سراسری ایران	جمالی و باقی یزدل (۱۳۹۵)	نتایج نشان داد مهم‌ترین چالش‌های بومی‌گزینی به ترتیب در ابعاد آموزشی، فرهنگی - خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی قابل بیان هستند.
الگوی سنجش و پذیرش دانشجویان انگلستان	امراه و حکیم‌زاده (۱۳۹۳)	در انگلستان نمرات دوره دبیرستان شامل یک معیار ۷ رتبه‌ای از A تا G و پروت فولیو افراد بررسی می‌شود. افرادی که در معیارهای هفت‌گانه نمرات A تا C اخذ کرده‌اند، گواهینامه GCE دریافت می‌کنند، نمرات C و D آزمون مجدد و نمرات E و F مردود اعلام می‌شوند. سپس، سه نوع آزمون به نام‌های GNVQ، GCSE و CSE گرفته می‌شود. مواد امتحانی در این سه آزمون عبارت‌اند از زبان انگلیسی، زبان خارجی، زبان کلاسیک، علوم تجربی، ریاضیات، علوم اجتماعی مثل تاریخ، ورزش و فعالیت‌های فوق برنامه و دروس عملی. مصاحبه گام بعدی و شرط ورود به دانشگاه است. مجدداً برخی دانشگاه‌های معتبر آزمون ورودی اخذ می‌کنند.
الگوی سنجش و پذیرش دانشجویان فرانسه	سبلاش ۱ (۲۰۱۴)	در فرانسه قبل از ورود به دانشگاه آزمون ورودی اخذ می‌شود. ۱. بعد از گذراندن پایه هفتم و با گذراندن یک دوره سه‌ساله حرفه‌ای گواهینامه استعداد حرفه‌ای (CAP) اخذ می‌کنند؛ ۲. عده‌ای دیگر بعد از مقطع نهم با گذراندن یک دوره دو‌ساله، گواهینامه تحصیلات حرفه‌ای (BEP) اخذ می‌کنند. پس از طی این مرحله و اخذ گواهینامه‌های مزبور، در یک آزمون شرکت می‌کنند و وارد دانشگاه می‌شوند.

چارچوب نظری پژوهش را الگوی جذب تربیت معلم نبوی (۱۳۹۸) تشکیل می‌دهد و نمودار الگوی یادشده به شرح زیر است:

### 1. Splash





شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ اهداف کاربردی از نظر داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده‌بنیاد خودظهور است. جامعه پژوهش حاضر شامل همه خبرگان تخصصی حوزه جذب است که با

روش نمونه‌گیری نظری از نوع گلوله‌برفی و بر اساس اشباع نظری ۱۵ نفر خبره انتخاب شدند. ابزار سنجش پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که بر اساس کدگذاری باز و کدگذاری محوری به دست آمد. سپس، کدگذاری انتخابی از طریق مصاحبه، فن دلفی و بارش فکری اجرا شد، که در این مرحله ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط خبرگان نهایی و اولویت‌بندی شدند. مجدداً الگو بر اساس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها ترسیم و توسط خبرگان تأیید و اعتباریابی شد. اعتبار و روایی ابزار سنجش به با روش اجماع سه‌سویه به دست آمد. روش‌های گردآوری اطلاعات از طریق مطالعه عمیق تئوری‌ها، مدل‌ها، یافته‌ها، الگوها، پژوهش‌ها اعم از ملی و جهانی در زمینه الگوهای جذب دانشجوی، سپس، از طریق اجرا کدگذاری باز از یافته‌های مرحله یک و بعد از آن، اجرای کدگذاری محوری به منظور مقوله‌بندی شاخص‌ها در قالب ابعاد و مؤلفه‌ها، و در مرحله بعدی، تنظیم این مهم به صورت یک فرم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تنظیم و از طریق مصاحبه عمیق، فن دلفی و بارش فکری به مدد خبرگان و استمرار آن تا اشباع نظری که در پایان احصای الگو، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط خبرگان اعتباریابی و اولویت‌بندی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی انجام گرفت.

### یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها در چهار مرحله انجام گرفت:

الف) کدگذاری باز: در این مرحله ۷۱ شاخص از طریق مطالعات ملی و جهانی، و مصاحبه با خبرگان احصا شد.

ب) کدگذاری محوری: در این مرحله ۶ بعد، ۱۴ مؤلفه و ۸۴ شاخص از طریق مصاحبه با خبرگان احصا شد. شایان ذکر است به منظور جلوگیری از طولانی‌شدن متن مقاله از بیان جدول کدگذاری‌های باز و محوری خودداری شد.

ج) کدگذاری انتخابی: در این مرحله که توسط خبرگان انجام گرفت. در مجموع، برای الگوی جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان به ترتیب اولویت ۶ بعد، ۱۴ مؤلفه و ۹۰ شاخص که در جدول ۲ بیان شده است.

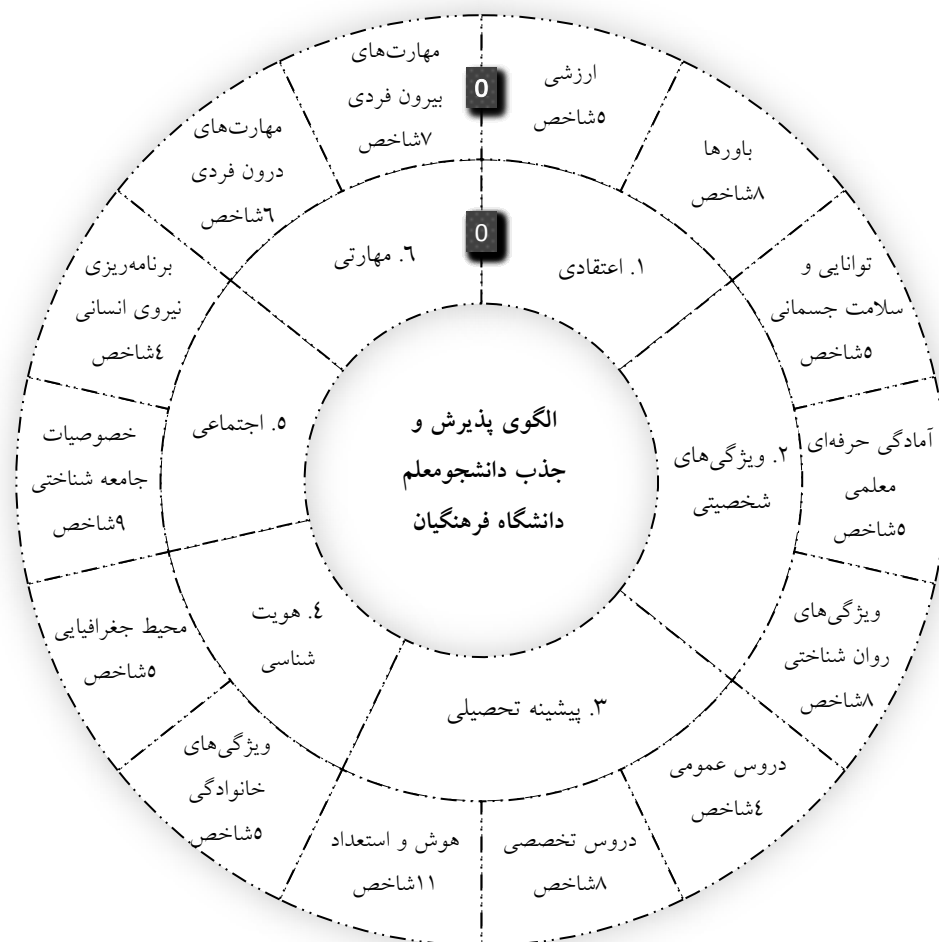
جدول ۲. ابعاد، مؤلفه‌ها و تعداد شاخص‌های سازنده الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان

تعداد شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۵	ارزشی	اعتقادی
۸	باورها	
۵	توانایی و سلامت جسمانی	ویژگی‌های شخصیتی
۵	آمادگی حرفه‌ای معلمی	
۸	ویژگی‌های روان‌شناختی	
۴	دروس عمومی	پیشینه تحصیلی
۸	دروس تخصصی	
۱۱	هوش و استعداد	
۵	ویژگی‌های خانوادگی	هویت‌شناسی
۵	محیط جغرافیایی	
۹	خصوصیات جامعه‌شناختی	اجتماعی
۴	برنامه‌ریزی نیروی انسانی	
۶	مهارت‌های درون‌فردی	مهارتی
۷	مهارت‌های بین‌فردی	

د: اعتباریابی الگو: در این مرحله ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان در قالب یک الگو تنظیم و توسط خبرگان اعتباریابی شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در نتیجه پژوهش الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان به شرح شکل ۲ است.



شکل ۲. الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان

بر اساس شکل ۲، الگوی یادشده از ۹۰ شاخص تشکیل شده است. در زمینه یافته‌های پژوهش از حیث همسویی با سایر پژوهش‌های انجام‌شده، می‌توان گفت با یافته‌های پژوهش‌های صفری و همکاران (۱۳۹۹)، بیرانوند (۱۳۹۹)، شجریان، یک‌خواه و حاج‌اصغری (۱۳۹۷)، هاشمی (۱۳۹۷)،

فردپور (۱۳۹۶)، سنگری و آخش (۱۳۹۶)، هوواری (۲۰۱۹)، تیم و د نیز (۲۰۱۸)، نیلان، میسکو و ساسکوی (۲۰۱۸)، و آرامبورو، بورل و پیندا (۲۰۱۷)، همخوانی دارد.

همچنین، ابعاد سازنده الگوی یاد شده مشتمل بر شش بعد که عبارت‌اند از ۱. اعتقادی؛ ۲. ویژگی‌های شخصیتی؛ ۳. پیشینه تحصیلی؛ ۴. هویت‌شناسی؛ ۵. بعد اجتماعی؛ ۶. بعد مهارتی. این یافته با یافته‌های پژوهشگرانی مانند صفری و همکاران (۱۳۹۹)، بیرانوند (۱۳۹۹)، شجریان، یک‌خواه و حاج‌اصغری (۱۳۹۷)، هاشمی (۱۳۹۷)، هوواری (۲۰۱۹)، تیم و د نیز (۲۰۱۸)، نیلان، میسکو و ساسکوی (۲۰۱۸)، و آرامبورو، بورل و پیندا (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

همچنین، ۱۴ مؤلفه برای الگوی یاد شده به دست آمد، که عبارت‌اند از ۱. ارزشی؛ ۲. باورها؛ ۳. توانایی و سلامت جسمانی؛ ۴. میزان آمادگی برای حرفه معلمی؛ ۵. ویژگی‌های روان‌شناختی؛ ۶. دروس عمومی؛ ۷. دروس تخصصی؛ ۸. هوش و استعداد؛ ۹. ویژگی‌های خانوادگی؛ ۱۰. محیط جغرافیایی؛ ۱۱. ویژگی‌های جامعه‌شناختی؛ ۱۲. برنامه‌ریزی نیروی انسانی؛ ۱۳. مهارت‌های درون فردی؛ ۱۴. مهارت‌های بین‌فردی. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های شجریان، یک‌خواه و حاج‌اصغری (۱۳۹۷)، هاشمی (۱۳۹۷)، فردپور (۱۳۹۶)، نیلان، میسکو و ساسکوی (۲۰۱۸)، و آرامبورو، بورل و پیندا (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

در نهایت، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد هر یک از مؤلفه‌های به دست آمده، از شاخص‌های تشکیل شده‌اند که در مجموع، پاسخ این پرسش در قالب جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. جدول نهایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی پذیرش و جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان به ترتیب اولویت

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
اعتقادی	ارزشی	برخورداری از ایمان توحیدی و خداپرستی در گفتار و رفتار و اعمال
		اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران
		اعتقاد به ولایت فقیه
		اعتقاد به فلسفه سازمان
		تسلط بر احکام دین مبین اسلام

شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
رعایت اصول اخلاق علمی	باورها	
پاکی و صداقت		
اطاعت و پیروی		
تعهد نسبت به جامعه		
داشتن سعه صدر در برخورد با دیگران		
داشتن روحیه تعاون و کار گروهی		
داشتن بصیرت دینی / انقلابی		
آشنایی با علوم نافع		
ویژگی‌های فیزیکی نظیر قد و وزن	توانایی و سلامت جسمانی	ویژگی‌های شخصی
نداشتن مشکل بینایی		
نداشتن مشکل تکلم و شنوایی		
سلامتی کامل جسم (نداشتن نقص عضو)		
نداشتن مشکل جسمی ( معلولیت جسمی)		
دلایل انتخاب شغل معلمی (انگیزه، علاقه‌مندی و...)		
علاقه‌مندی به پژوهش		
میزان آشنایی با فناوری‌های نوین در حوزه تخصصی		
داشتن فن بیان مناسب و مهارت‌های کلامی		
برخوردار از روحیه و اخلاق معلمی		
میزان مسئولیت‌پذیری و تعهد	ویژگی‌های روان‌شناختی	
آرامش عمومی (گفتار و رفتار)		
منانت و وقار لازم		
چگونگی پردازش اطلاعات برای پاسخ‌دهی		
ریسک‌پذیری		
اطمینان به توانایی‌ها و نقاط مثبت خود		
انتقادپذیری و نترسیدن از اظهار نظر دیگران		
انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات		
معدل دروس عمومی دوره متوسطه	دروس عمومی	پیشینه تحصیلی
معدل دروس عمومی دوره پیش‌دانشگاهی		
قدرت تجزیه و تحلیل موضوعات دروس عمومی		
قدرت ارزشیابی و قضاوت موضوعات درسی عمومی		

شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد		
معدل دروس تخصصی دوره متوسطه	دروس تخصصی			
معدل دروس تخصصی دوره پیش‌دانشگاهی				
رتبه کلی داوطلب در دروس تخصصی				
قدرت تجزیه و تحلیل موضوعات دروس تخصصی				
قدرت ارزشیابی و قضاوت موضوعات درسی تخصصی				
سابقه شرکت در المپیاد				
سابقه شرکت در مسابقات علمی منطقه‌ای				
سابقه کسب جوایز علمی				
نمره آزمون استعداد	هوش و استعداد			
تفاوت‌های فردی داوطلبان				
توانایی تجسم هر چیزی (هوش فضایی / تصویری)				
هوش زبان‌شناختی (داشتن اطلاعات عمومی زیاد، توانایی سخنوری، خوب نوشتن و خوب خواندن)				
هوش منطقی ریاضی				
هوش موسیقایی				
هوش جسمی - حرکتی (استعداد کنترل حرکات بدن و دستکاری ماهرانه اشیاء)				
هوش میان‌فردی (توانای ارتباط برقرار کردن و خوب درک کردن دیگران)				
هوش درون‌فردی (درک کردن خود و استفاده از خودشناسی برای انتخاب هدف‌های زندگی)				
هوش طبیعت‌گرا (فهم طبیعت و کارکردن در آن و لذت بردن از آن)				
هوش هیجانی				
اشتغال یکی از والدین در شغل معلمی			ویژگی‌های خانوادگی	هویت‌شناسی
تشویق خانواده برای شغل معلمی				
سطح سواد والدین				
داشتن آزادی عمل در انتخاب شغل معلمی				
تأثیرپذیری از معلم دوران تحصیل در انتخاب شغل				

شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد	
توجه به محل سکونت در هنگام انتخاب رشته (بومی‌گزینی)	محیط جغرافیایی		
پیش‌بینی نیاز مناطق مختلف کشور به نیروی متخصص			
توزیع رشته‌ها بر اساس نیازهای دانشگاه			
متناسب‌بودن رشته‌ها با فرهنگ محلی افراد			
آشنایی با مسائل زیست‌بومی محل زندگی			
آراستگی ظاهر بر اساس معیارهای اسلامی ایرانی	ویژگی‌های جامعه‌شناختی	بعد اجتماعی	
شناخت محیط اجتماعی ملی			
شناخت محیط اجتماعی منطقه‌ای			
شناخت محیط اجتماعی محلی			
آشنایی با مسائل روز جوامع بین‌المللی			
آشنایی با مسائل روز جامعه ملی			
آشنایی با مسائل روز جامعه محلی			
احساس مسئولیت نسبت به افراد جامعه			
احترام‌گذاشتن به فرهنگ‌های مختلف جامعه			
گزینش بومی دانشجوی بر اساس محل سکونت			برنامه‌ریزی نیروی انسانی
اعطای امتیاز به دانشجویان در گزینش بومی			
برنامه‌ریزی رشته‌ها بر اساس وضعیت جغرافیایی برای دسترسی به صنایع کاربردی هر رشته			
برنامه‌ریزی بر اساس وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه‌ها			مهارت‌های درون‌فردی
شناسایی نقاط قوت خود			
تبدیل نقاط ضعف به نقاط قوت			
توانایی انجام پژوهش در حوزه خاصی			
داشتن مهارت خاصی در حوزه خاص علمی/هنری			
برخورداری از دیدگاه خلاقانه	مهارت‌های بین‌فردی		
تسلط به یک زبان خارجه			
همکاری و مشارکت			
اعتماد به گروه			
تشخیص مرزهای بین‌فردی مناسب			
توانایی کسب دوستان (مهارت دوستیابی)			
توانایی برقراری ارتباط مناسب			
دارای تعامل اثربخش با نهادهای اجتماعی مثل مساجد، کتابخانه‌ها و..			
عضویت در پایگاه بسیج			



یافته‌های حاضر با یافته‌های پژوهش‌های صفری و همکاران (۱۳۹۹)، بیرانوند (۱۳۹۹)، شجریان، یک‌خواه و حاج‌اصغری (۱۳۹۷)، هاشمی (۱۳۹۷)، فردپور (۱۳۹۶)، سنگری و آخش (۱۳۹۶)، هواری (۲۰۱۹)، تیم و دنیز (۲۰۱۸)، نیلان، میسکو و ساسکوی (۲۰۱۸)، و آرامپورو، بورل و پیندا (۲۰۱۷) همخوانی دارد. بدیهی است به مدد این الگو می‌توان به عوامل مهم جذب دانشجو معلم پی برد.

اساساً شرایط رقابتی جهان امروز، همه کشورهای به ویژه کشورهای در حال توسعه را وادار می‌کند که برای بقای خود و نقش‌آفرینی پویا و مؤثر در عرصه جهانی سیاست‌هایی را تدوین کنند که به صورتی فعال و مؤثر در صحنه رقابتی جهان مطرح شده و از حاشیه و انزوا خارج شوند. حضور این هدف متعالی نیازمند پرورش منابع انسانی توانمند و شایسته است که به ارتقای علمی و تکنولوژیکی کشور همت گمارند، دستیابی به این آرمان متعالی منوط به گزینش، سنجش و جذب بهینه انسان‌هایی است که در نظام آموزش عالی خود را برای طی این مسیر طولانی مهیا کرده‌اند. انتخاب صحیح «راه گزینش» با توجه به نیازها همراه با بررسی و اصلاح مداوم با توجه به شرایط متغیر و پرچالش دهه‌های اخیر همراه با توسعه حیرت‌انگیز علوم از رسالت‌های نظام آموزش عالی است. از طرف دیگر، یکی از زیرنظام‌های آموزش عالی، دانشگاه فرهنگیان است که در صدر دانشگاه‌های تربیت معلم در ایران قرار دارد و وظیفه آن آموزش، تربیت و توانمندسازی نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش است. این نظام آموزشی که به تازگی وارد «عصر جدید» شده به طور مستقیم با جامعه در ارتباط است و دامنه و اهداف آن در جوامع پیشرفته گسترده‌تر شده است. به همین دلیل، کیفیت چنین نظامی مطالبه‌ای عمومی به شمار می‌رود. بر این اساس، مؤسسات و دانشگاه‌های تربیت معلم نیازمند جست‌وجوی مسیری برای بهبود مستمر در تربیت معلم در تراز جمهوری اسلامی هستند. نظر به اهمیت، اعتبار و ارزشی که بر معلم متصور است، سرمایه‌گذاری مادی و معنوی برای تربیت و تأمین این رکن اساسی تعلیم و تربیت، بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است. معلم، کارگزار و عامل اصلی آموزش به شمار می‌آید و اهداف نظام آموزشی در نهایت توسط وی محقق می‌شود.

- در مجموع، پژوهش محدودیت‌های در اجرا داشت که به شرح زیرند:
- پژوهش حاضر در میان جامعه خبرگان دانشگاه فرهنگیان انجام شده است، بنابراین، می‌توانست در سطح وسیع‌تری شامل دانشگاه‌های دیگر تربیت معلم کشور اجرا شود، که در این صورت قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشت.
  - دسترسی سخت به خبرگان این حوزه به دلیل شرایط بهداشتی کشور و اعمال محدودیت‌های کرونایی.
- در پایان، بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:
- اجرای پژوهش در سطح وسیع‌تر، تا قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج نیز افزایش یابد. از راه مقیاس استاندارد و جامع‌تر که مورد استفاده گسترده باشد.
  - انجام پژوهش‌هایی که بتواند آثار سیاست‌ها و برنامه‌های کلان را بر تقویت ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده بررسی کنند.
  - انجام پژوهش‌هایی با موضوع آسیب‌شناسی پذیرش دانشجو در آموزش عالی مبتنی بر ابعاد شناسایی شده در الگوی به دست آمده.
  - اجرای پژوهش‌های لازم به منظور بررسی وضعیت موجود پذیرش دانشجو در مراکز تربیت معلم و تعیین فاصله وضع موجود و مطلوب برای بهبود شرایط جذب معلمان.
  - اهتمام جدی و مستمر به اجرا و ارزیابی روش‌های جذب دانشجومعلم ر راستای توسعه و به‌روزرسانی دانش و مهارت لازم در این زمینه.

## منابع

- امانی، فرزانه (۱۳۹۴). ابعاد تأمل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور. تربیت معلم فکور، ۱(۱)، ۵۲-۳۷.
- امراه، امید، و حکیمزاده، رضوان (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی نظام ارزیابی کیفیت برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای کره جنوبی، انگلستان و ایران. مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۹(۹)، ۲۵-۷.
- اناری نژاد، عباس، و حاتمی آباد شاپوری، زهرا (۱۳۹۷). تجربه زیسته من در دانشگاه فرهنگیان برای معلم شدن. آموزش پژوهی، ۴(۱۶)، ۵۲-۲۹.
- بیرانوند، مسلم (۱۳۹۹). بررسی راهکارهای مناسب برای جذب دانشجو و رفع موانع ورود آنها در رشته مهندسی معماری دانشگاه پیام نور استان لرستان. هفتمین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی با محوریت علم در خدمت توسعه، تهران.
- جمالی، احسان، و باقی یزدل، رقیه (۱۳۹۵). چالش‌های بومی‌گزینی دانشجو در آزمون سراسری ایران. آموزش عالی ایران.
- سنگری، محمود، و آخش، سلمان (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجو در مراکز تربیت معلم کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران. نامه آموزش عالی، ۳۷(۱۰)، ۳۲-۷.
- شجریان، بابک، یک‌خواه، یونس، و حاج‌اصغری، سیدیوسف (۱۳۹۷). حفظ و جذب دانشجو در دانشگاه‌های پیام نور با نقش ارکان بازاریابی رابطه‌مند، کیفیت خدمات و رضایت دانشجویان. مطالعات نوین کاربردی در مدیریت اقتصاد و حسابداری، ۱(۲)، ۹۱-۷۱.
- صفری، اکرم، سادات‌امامی، فاطمه، امینی، فاطمه، و بیلوار، مائده (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر جذب دانشجو معلمان نخبه در دانشگاه فرهنگیان، همایش تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان.
- طلایی، ابراهیم، و گندمی، فهیمه (۱۳۹۹). الگوی کارآموزانه تربیت معلم در دانشگاه آکسفورد و ارائه دلالت‌هایی برای نظام تربیت معلم ایران. تعلیم و تربیت، ۲۱، ۳۸-۱.
- فرد پور، کیومرث (۱۳۹۶). بررسی عوامل تأثیرگذار بر پذیرش دانشگاه جهت ارائه الگو. مدیریت سازمان دولتی، ۵، ۳۱-۴۶.

- قلی‌پور، رحمت‌الله، شجاعی، محمد رضا وشکوهی، مرتضی (۱۳۸۴). بررسی نظام پذیرش دانشجو در ایران و ارائه الگوی مناسب. تهران: دانشگاه تهران.
- معاونت آموزشی تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۸). جذب دانشجو در نظام تربیت معلم ایران. تهران: دفتر برنامه‌ریزی درسی.
- نبوی، سید صادق (۱۳۹۸). واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگو. راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۵(۸)، ۱۵۲-۱۲۷.
- هاشمی، مصطفی (۱۳۹۷). ارائه الگوی مناسب پذیرش دانشجو در آموزش عالی ایران، مطالعه موردی کنکور سراسری. پایان‌نامی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی.

- Aramburo, V., Borel, B., & Pineda, G. (2017). Investigating the conditions of student enrollment in higher education (opportunities and threats). *Education Science*, 23(11), 65-78.
- Hoovari, M. (2019). Factors affecting the academic success of the top ranks of the entrance exam. *Teaching and Teacher Education*, 21(1), 116 -126.
- Nillan, S., Misko, T., & Saskoi, P. (2018). Investigating the effective factors in attracting learners in higher education. *National Science Education standards and preservice programs in the USA. Curriculum Studies*, 4(47), 21-44.
- Splash, D. B. (2014). Policy: "Educational Policies: France" (Information provided by Arianna Caporali). Available at: <https://splash-db.eu>.
- Teem, B., & Duniis, A. (2018). Investigating the factors affecting admission in the higher education entrance exam, Lessons from around the world. *Youth and Adolescence*, 33(1), 81-97.
- UNESCO. (2015). *Education for all 2000– 2015: Achievements and challenges*. Paris: UNESCO.