

Identifying the Dimensions and Components of Student Recruitment, Retention and Empowerment in the Teacher Education System of the Country with Emphasis on the Document of Fundamental Transformation of Education

Hossein Ghorbanian¹, Seyyed Abbas Ebrahimi^{2*}, Azim Allah Zarei³, Asad Hijazi⁴

1. *Ph.D. Student in Human Resources Management, Semnan University, Semnan, Iran*
2. *Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran*
3. *Associate Professor, Department of Management, Faculty of Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran*
4. *Associate Professor, Department of Educational Administration, Farhangian University. Tehran, Iran*

(Received: April 27, 2021; Accepted: December 13, 2022)

Abstract

Preserving the dignity of teachers and the role of education in the promotion and development of human societies, the establishment of a comprehensive model of recruitment, retention and empowerment in the teacher education system is essential. The purpose of this article is to design a model for attracting, retaining and empowering and identifying its elements and components in the teacher education system of the country. The approach in this study was a qualitative and the method used was based on the data theory of the foundation. The statistical population included managers, experts and experts in the field of teacher training who had valuable experiences in the field of research. The selection of participants has been done using a purposeful approach and snowball sampling method and using the theoretical data saturation criterion and using semi-structured interviews and studying texts containing their opinions on websites and media. Semi-structured interviews and review of related sources and texts were used to extract the framework of dimensions and components of student teacher recruitment, retention and empowerment. Using thematic analysis method, the initial framework, consisting of 122 basic themes and 18 organizing themes, was organized around the overarching theme of teacher student student recruitment, retention, and empowerment, which were interconnected, intertwined, and dynamic. In such a way that a student-teacher, if he wants to be included in the framework of professional qualifications of teachers of the Islamic Republic of Iran, must have these competencies together and grow and develop them together. Provide.

Keywords: Empowerment, Pattern of recruitment, Retention, Teacher training, Transformation document.

* **Corresponding Author, Email:** a.ebrahimi@semnan.ac.ir

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی

دانشجومعلمان در نظام تربیت معلم کشور با تأکید بر

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

حسین قربانیان^۱، سیدعباس ابراهیمی^{۲*}، عظیم‌الله زارعی^۳، اسد حجازی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۴. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۲)

چکیده

حفظ کرامت معلمان و نقش آموزش و پرورش در ارتقا و پیشرفت جوامع بشری، استقرار الگوی جامع جذب، نگهداشت و توانمندسازی در نظام تربیت معلم را ضروری کرده است. هدف این مقاله طراحی الگوی جذب، نگهداشت و توانمندسازی و شناسایی عناصر و مؤلفه‌های آن در نظام تربیت معلم کشور است. رویکرد مورد نظر در این پژوهش کیفی و روش نظریه داده‌بنیاد بود. جامعه پژوهش شامل مدیران، کارشناسان و خبرگان حوزه تربیت معلم بودند که در زمینه موضوع پژوهش تجارب ارزشمندی داشتند. انتخاب مشارکت‌کنندگان با استفاده از رویکرد هدفمند و با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و با استفاده از معیار اشباع نظری داده‌ها انجام گرفت. داده‌ها با ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و مطالعه متون حاوی نظرات مشارکت‌کنندگان در وبگاه‌ها و رسانه‌ها جمع‌آوری شد. برای استخراج چارچوب ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلمان از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و بررسی منابع و متون مرتبط استفاده شد. با استفاده از تحلیل مضمون، چارچوب اولیه شامل ۱۲۲ مضمون پایه و ۱۸ مضمون سازمان‌دهنده حول مضمون فراگیر ابعاد جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلمان سازماندهی شد، این مضامین مرتبط و در هم تنیده و پویا بودند، به گونه‌ای که یک دانشجومعلم اگر بخواهد در چارچوب شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان طراز جمهوری اسلامی ایران بگنجد، باید این شایستگی‌ها را در کنار هم داشته باشد و آن‌ها را با هم رشد و توسعه دهد. نظام آموزشی تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان نیز باید شرایط و زمینه‌های مناسب با این چارچوب سازمان‌دهی شده را فراهم کند.

واژگان کلیدی: الگوی جذب، تربیت معلم، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نگهداری و توانمندسازی.

مقدمه

در عصر جدید که عصر دانایی و حاکمیت منابع انسانی است، کشورهای بزرگ صنعتی سرمایه انسانی را به عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان و دارایی ارزشمندی برای ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش‌محور سرلوحه خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص، چرخ‌های رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند (کلوفوس، رننگتراکول و ونگواچین^۱، ۲۰۱۶). جذب و نگهداشت این منابع انسانی با ارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها است (دوربن^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت منابع انسانی به عنوان زیرشاخه‌ای از رشته مدیریت، از دهه ۱۹۸۰ به بعد مورد توجه جدی جوامع توسعه‌یافته قرار گرفت و عنوان سرمایه انسانی را به خود اختصاص داد، به گونه‌ای که در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت‌آور شامل منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره‌دهی و سودآوری را منابع انسانی نصیب آن‌ها کرده است. از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای نظام‌های مختلف به دنبال خواهد داشت، در واقع، مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می‌کند که پرداختن به منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است (حجازی، ۱۳۹۸). در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی‌در پی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک کرده، و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشد (طهماسبی، قلی‌پور و جواهری‌زاده، ۱۳۹۱). یکی از مباحث نوین در ادبیات مدیریت منابع انسانی سرمایه فکری است. سرمایه فکری شامل سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای است و سرمایه انسانی مهم‌ترین بخش آن است. به عقیده هسلبین، مزیت راهبردی و اقتصادی در آینده نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند بهتر از سایرین در بازار کار بهترین و درخشان‌ترین سرمایه انسانی را جذب کرده، پرورش داده و نگهدارند (خورشیدی، ۱۳۹۳). بر این اساس، چالشی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجهند، جذب، تعالی، نگهداشت و تأمین

1. Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich
2. Drobne
3. Hesselbein

سرمایه انسانی است (طهماسبی، قلی‌پور و جواهری‌زاده، ۱۳۹۱)؛ سرمایه‌ای که ثروت ملی هر سرزمینی به شمار می‌آید و حضور مؤثر آن، سرعت توسعه را افزایش داده و زمان آن را بسیار کاهش می‌دهد. عواملی که بر جذب و نگهداشت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد، عبارت‌اند از: محتوا و ماهیت شغل، مدیریت و رهبری، مشخص‌بودن اهداف و انتظارات، فضای همکاری و انسجام گروهی، واگذارکردن کار براساس شایستگی، نظام ارزشیابی اثربخش، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، ماهیت کار و ارتباطات، آموزش و توسعه، حمایت اجتماعی، حمایت همکاران، حمایت سرپرستی، رفتارهای تشویقی مدیر، انگیزه کارکنان، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عوامل جمعیت‌شناختی شامل تحصیلات، سن، جنسیت، طول خدمت و درجه عوامل شغلی شامل استقلال و تنوع شغلی، مهم‌بودن خودکار، قدردانی از طرف مدیر، تخصص و دانش لازم برای انجام کار، غنی‌سازی شغلی، طراحی پایه‌ای برای حقوق و دستمزد متناسب با تجربه و ... است (قربانی و رضائی‌راد، ۱۳۹۰). به عقیده شاهی‌بیگ و هاشمی (۱۳۸۶)، باید دانشگاه‌ها به ویژه دانشگاه‌های متولی تربیت معلم، برای سازگاری با تغییرات محیطی، به طور مداوم نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده، با ایجاد تغییرات لازم در فرایند جذب و استخدام، برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تری انجام دهند؛ امری که در بررسی‌های تاریخی فرایندهای جذب دانشگاه‌های مختلف تربیت معلم دنیا نیز به‌خوبی مشاهده می‌شود. سیر تاریخی تحولات نشان می‌دهد این فرایندها جذب دانشجویان در ابتدا بسیار ساده بوده، ولی هم‌اکنون از مجموعه اقداماتی تشکیل شده که به صورت کتابچه‌هایی مفصل از طریق بسیاری از دانشگاه‌های دنیا ارائه شده و مراحل و شاخص‌های به‌کارگیری افراد را به‌وضوح تبیین کرده است. در دانشگاه فرهنگیان که یک نظام آموزشی مهم در عرصه تعلیم و تربیت، و تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش در ایران محسوب می‌شود، نیز نیاز به راهکارهای مناسب و رویه‌های ساختارمند و به‌روز برای جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی تشدید شده است.

همان‌گونه اشاره شد؛ جذب، نگهداری و توانمندسازی منابع انسانی به عنوان ارزنده‌ترین منبع استراتژیک، نیاز به تدابیر و اقدامات آگاهانه و از سر علاقه دارد. برای این کار معلمان شایسته، دانشمند و باتجربه باید تربیت شوند تا نظام تعلیم و تربیت را به سر منزل مطلوب هدایت کنند. در چشم‌انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی بیست‌ساله نظام جمهوری اسلامی ایران، به جایگاه

نیروی انسانی نیز به گونه‌ای چشمگیر پرداخته شده و قرار است در پایان برنامه بلندمدت این چشم‌انداز، جمهوری اسلامی ایران در زمینه علمی و فناوری به جایگاه اول منطقه دست یابد و این موقعیت را تثبیت کند (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۹۰، ص ۲۹). برای دستیابی به این جایگاه، تحول در نظام آموزش و پرورش کنونی کشور در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و اسناد بالادستی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است زیرا که از یک سو، آموزش و پرورش مطلوب به جذب و نگهداری معلمان مستعد نیازمند است؛ بنابراین، تدارک برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای جذب، نگهداری و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آن‌ها ضرورت دارد، و از سوی دیگر، این برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگونی دارند که مهمترین آنها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. بی‌توجهی به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابجایی در آمیخته است و مشاهده و تکرار آن‌ها بی‌تمایلی به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد (پوراشرف و طولابی، ۱۳۸۸). بنابراین، در پژوهش حاضر ضمن مطالعه دقیق از روند جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در دانشگاه فرهنگیان ایران و تربیت معلم در برخی کشورهای منتخب، و بررسی نقاط قوت و ضعف آن، سعی بر این است تا با ارائه الگویی مناسب گام مثبتی در جهت جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان متخصص، متعهد و شایسته بر داشته شود.

سازمان‌های امروزی که در جو دانش‌محوری، رقابتی، مشتری‌گرایی، پاسخگویی، کیفیت‌گرایی، مشارکتی، کارآفرینی و تحول‌گرایی فعالیت می‌کنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد به عنوان ابزار رقابتی می‌باشند. زیرا داشتن کارکنان راضی، پرنرژی و خلاق با سرمایه‌ای انسانی، متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. در سال‌های اخیر، تربیت و آموزش معلمان نقش حیاتی در توسعه نهادهای آموزش و پرورش هر کشور ایفا می‌کند؛ به عبارتی، تحقیقات نشان می‌دهد برنامه‌های تربیت معلم در بهبود و توسعه آموزش و پرورش و روند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشورها نیز نقش بسزایی دارد (صحبت‌لو و همکاران، ۱۳۹۰). در بند ۲-۳ سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش)، بر جذب، نگهداشت و

به‌کارگیری بهینه نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای جذب و نگهداری معلمان کارآمد به مدیران آموزش و پرورش تأکید شده است. در این راستا، دانشگاه فرهنگیان که در صدر دانشگاه‌های تربیت معلم در ایران است، وظیفه آموزش، تربیت و توانمندسازی نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش را بر عهده دارد. پس از تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۲، برنامه جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلمان برای تحصیل در رشته‌های تربیت معلم با بازنگری اساسی همراه شد. سیاستگذاران و برنامه‌ریزان این دانشگاه «تربیت معلم فکور» را سرلوحه برنامه‌های خود قرار دادند. بر این اساس، دستورالعمل‌ها، برنامه و سرفصل رشته‌های تعهد دبیبری دانشگاه فرهنگیان و آموزش دانشجومعلم، در پی آن است که دانشجومعلمان ضمن تحصیل در محیط‌های شبانه‌روزی و گردآوری تجارب خود به تأمل و تفکر پردازند و با آگاهی انتقادی نسبت به تجارب زیسته خود در دوران تحصیل، به آفرینش الگوهای ذهنی و طرحواره‌هایی پردازند که به آنان در اتخاذ تصمیم‌های اثربخش و ارزیابی نتایج تصمیم‌های در معلمی و مدیریت کلاس درس در ابعاد مختلف، کمک کند. به طور کلی، رسالت‌های فوق و سایر رسالت‌هایی که بر عهده دانشگاه فرهنگیان وجود دارد، دانشگاه را به عنوان یکی از مخازن اندیشه و محل تربیت گنجینه ملی، یعنی زاهدان خداشناس مردم‌گرا، نوع‌دوست مصمم می‌کند که مسئولیت راهبری و تزکیه یکایک افراد جامعه را به عهده بگیرد (قورچیان و خورشیدی، ۱۳۹۴).

حال این سؤال مطرح می‌شود که چگونه تربیت معلم می‌تواند به اهداف، وظایف و رسالت‌های خود تحقق بخشد؟ پاسخ در یک کلام نهفته است. آن هم ساختارمند کردن شیوه جذب، نگهداری و توانمندسازی ساختارمند نخبگان جامعه برای معلمی. حال که مشخص شد، جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلمان یکی از مؤلفه‌های مهم و بستر اساسی تحقق رسالت و اهداف آرمان‌های نظام تعلیم و تربیت و توسعه جوامع است، این مهم در ایران بسیار حائز اهمیت بوده، چرا که ایران، کشوری اسلامی است و وادی ام‌القرای کشورهای جهان را دنبال می‌کند. چنین کشوری باید از هر نظر نمونه باشد که لازمه نمونه بودن وجود جامعه علمی، الگو، مصمم، مسلط و مشرف به هدف است. بر این اساس جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلمان بسیار حائز اهمیت است. گرچه

در این زمینه مطالعاتی انجام گرفته و از لحاظ کیفی و کمی به موازات رشد جهانی است، اما در زمینه، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در دانشگاه فرهنگیان هنوز جای کار بسیار است و دلیل بارز آن فقدان یک الگوی جامع جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان برای تربیت معلم در ایران است.

از طرفی، دانشگاه فرهنگیان یکی از دانشگاه‌های استراتژیک نظام جمهوری اسلامی ایران است که رسالت آن تربیت معلم است و در واقع، معلم می‌تواند منابع انسانی را به سرمایه تبدیل کند. با توجه به آنچه اشاره شد؛ نظام تعلیم و تربیت ایران نیز نخستین گام‌های سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را در زیرنظام منابع انسانی را با تأسیس و راه‌اندازی دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلمانی فکور برداشته است؛ نقش و جایگاه ویژه دانشگاه فرهنگیان در تحقق ارزش‌های کلیدی جامعه و پیش‌برد اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش موجب شده است دانشگاه فرهنگیان در تمام عرصه‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در خصوص تأمین نیروی مورد نیاز آموزش و پرورش به‌صورت کاملاً مشخص و ویژه مورد توجه و تأکید قرار گیرد. بی‌شک، یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های مورد نیاز در راستای عملکرد این دانشگاه، جایگاه و کارکرد فرایند فارغ‌التحصیلان این دانشگاه است که در نقش مربی در آینده وظیفه تعلیم و تربیت علمی و اخلاقی دانش‌آموزان را برعهده دارند. هرچند می‌توان ادعا کرد بحث سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای تربیت معلم طراز جمهوری اسلامی ایران از سوی دولت، وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان طی چند سال اخیر و با وضع کنونی در کشور ایران تا حدودی حل شده است، اما هنوز موافقان و مخالفانی بر سر راه فعالیت این دانشگاه نوپا در جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی برای تربیت معلم فکور وجود دارد (عباسی، ۱۳۹۳). همچنین، ردیابی اجمالی کاربری یافته‌های پژوهشی در تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان حاکی از آن است که از برخی برنامه‌های تربیت معلم در اجرا کم و بیش استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید و نتایج تحقیقات انجام‌شده در زمینه موضوع جز در نظریه‌پردازی‌ها یا حداکثر نقل و قول یافته‌ها در محافل علمی، فرهنگی و پژوهشی استفاده نمی‌شود (کبیری، ۱۳۹۷؛ حجازی، ۱۳۹۸؛ موسی‌پور، ۱۳۹۷؛ الماسی، زارعی و دل‌اور، ۱۳۹۷).

با توجه به مطالب مطرح‌شده، برنامه جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در دانشگاه

فرهنگیان ایران طی سال‌های اخیر، جهشی بی‌سابقه در تاریخ تربیت معلم ایران داشته است؛ اما همان‌طور که در تحلیل این برنامه با استناد به منابع علمی و نظری بیان شد، این برنامه در مواردی از جمله، بی‌توجهی به ابزارهای تشویقی جذب نخبگان، بومی‌سازی فرایند جذب در مناطق، عدم ثبات دستورالعمل و آیین‌نامه‌های جذب دانشجومعلم (شرایط عمومی و اختصاصی که در چند سال اخیر از جمله سقف معدل دوره سه‌ساله متوسطه، سن و ...)، بارها تغییر کرده است و نداشتن ابزارهای تشویقی لازم برای نگهداری دانشجومعلم، عدم اختصاص زمان مناسب و کافی برای دروس عملی به ویژه کارورزی در مدارس، توجه ناکافی به مؤلفه بااهمیت ویژگی‌های حرفه‌ای و ... نسخه کامل، درست و دقیقی از جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی تربیت معلم طراز جمهوری اسلامی ایران در دست نیست. همچنین، واقعیت کنونی اجرای برنامه‌های درسی و توانمندسازی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان ایران نیز حکایت از آن دارد که هر چند در سال‌های اخیر ارتباطات خوبی بین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش در زمینه برنامه جدید تربیت معلم در حال شکل‌گیری است ولی هنوز فاصله بین برنامه قصدشده و اجرای آن، زیاد است (حجازی، ۱۳۹۸). همچنین، با وجود اهمیت نقش معلم، کبیری (۱۳۹۷) بیان می‌کند، در عمل دسترسی به معلمان با کیفیت ممکن نبوده است، تنوع شیوه‌های تأمین معلم گویای کمبود دسترسی به معلمان آموزش دیده و باکیفیت است (کبیری، ۱۳۹۷)، و در زمینه توانمندسازی دانشجومعلم در شرایط اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی به عنوان پیشانی تربیت معلم، دانشجومعلم با واقعیت مدرسه و کلاس درس آشنا نمی‌شوند و به انجام فعالیت و تکالیفی از پیش تعیین‌شده مشغول‌اند (موسی‌پور، ۱۳۹۸).

بنا بر آنچه اشاره شد، سؤال اصلی این است که برای همگام‌شدن با تحولات موجود و مشکلات ناشی از برنامه جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی تربیت معلم ایران چه گام‌هایی باید برداشته شود؟ نگاهی به پژوهش‌های انجام‌شده در سایر کشورها، نشان می‌دهد در قرن بیست و یکم تلاش‌های جدی برای کیفیت تربیت معلم صورت گرفته است و تغییرات زیادی در زمینه آماده‌سازی معلمان انجام شده است، بررسی تطبیقی کیفیت جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی در تربیت

معلم ایران، نیز محور برخی پژوهش‌ها بوده است. از سویی، بدیهی است که پایه‌گذاری نظام‌های آموزشی نوین و کارآمد نیاز به اندیشه‌های جدید و روش‌های نو و پاسخ به سئوالاتی دارد؛ از جمله جذب، نگهداری و تأمین دانشجومعلم‌ان چگونه برنامه‌ریزی شود تا پاسخگوی نیازهای حرفه‌ای آنان باشد؟

بنابراین، به منظور همگام‌شدن با تحولات و پیشرفت‌های جدید در فرایند جذب، نگهداری و توانمندسازی متقاضیان معلمی، محققان را بر آن می‌دارد که برای ایجاد تغییرات از طریق شناسایی نوآوری‌ها و روش‌های تازه به جست‌وجو بپردازند. یکی از شیوه‌های پژوهش در این زمینه، بهره‌گیری از نظر متخصصان، خبرگان و پیشکسوتان عرصه آموزش و پرورش و تربیت معلم و انجام دادن مطالعات تطبیقی است. به همین منظور، این مطالعه، با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان ایران، انجام شده و در پی پاسخگویی به سؤال زیر است:

✓ ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در دانشگاه فرهنگیان با توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش جزء طرح‌های کیفی بود. در این پژوهش ابتدا به تحلیل داده‌های کیفی از طریق روش نظریه داده‌بنیاد پرداخته شد. در این شیوه، ابتدا کدهای مناسب به بخش‌های مختلف داده‌ها اختصاص داده، و این کدها را در قالب مقوله‌ها دسته‌بندی شد. سپس، با اندیشیدن در مورد ابعاد متفاوت این مقوله‌ها و یافتن پیوندهای میان آنها به کدگذاری محوری اقدام شد. شایان ذکر است که در جریان این کدگذاری‌ها، با استفاده از نمونه‌گیری نظری و با توجه به مفاهیم پدیدارشنده از درون داده‌ها، به گردآوری داده‌ها درباره الگوی جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان پرداخته شد، تا تصویر غنی‌تری از عوامل فراهم آید. سرانجام، با کدگذاری انتخابی (گزینشی) مقوله‌ها پالایش شده و با طی این فرایندها در نهایت، الگوی الگوی جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان پدیدار شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش مدیران، و صاحب‌نظران حوزه تربیت معلم بوده، بدین رو،

با توجه به اهداف مورد نظر، از مصاحبه نیمه ساختاریافته و عمیق و بررسی متون برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. قبل از انجام مصاحبه، رهنمودی برای مصاحبه توسط محقق آماده شده، ولی پایبندی کامل به آن وجود نداشته و با توجه به پاسخ مصاحبه‌کنندگان، سئوالات تکمیلی تنظیم شده است. برای ثبت مصاحبه‌ها از نکته‌برداری به صورت همزمان و ضبط صدا استفاده شده است و سعی بر آن بوده است که بلافاصله بعد از انجام هر مصاحبه، پیاده‌سازی آن صورت گیرد و برای اطمینان از صحت انتقال داده‌ها، برای هر مصاحبه این فرایند دوبار انجام شده است. در این پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته^۱ جمع‌آوری شد تا مدیران و متخصصان درگیر در پژوهش بتوانند، تجربیات ذهنی خود را ارائه دهند. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از رویکرد هدفمند، روش گلوله‌برفی^۲ و روش ملاکی با در نظر گرفتن اشباع نظری داده‌ها^۳ استفاده شد. بدین صورت که ابتدا با یکی از کارآفرینان موفق در آموزش مصاحبه شد و از وی خواسته شد تا سایر همکاران خود را معرفی کند. ملاک انتخاب، تمایل به شرکت در پژوهش و داشتن تخصص و تجربه بود. پس از طراحی سئوالات مصاحبه توسط کمیته پژوهش، به وسیله یک نفر از پژوهش‌گران فرایند مصاحبه انجام شد.

از ۲۵ نفر از خبرگان، متخصصان و صاحب‌نظران تربیت معلم مصاحبه به عمل آمده است. همچنین، ۳۰ متن شامل مقالات، اسناد، سخنرانی‌ها و مصاحبه‌های مکتوب با مقامات دولتی و ...، مرتبط در رسانه‌ها تحلیل شده است که در میان آن‌ها چندین نشست مرتبط با تربیت معلم و آموزش و پرورش بوده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون با توجه به آزادی نظری‌اش، ابزار تحقیقاتی منعطف و مفیدی فراهم می‌کند که توانایی فراهم کردن شرح غنی و مفصل در عین حال پیچیده‌ای از داده‌ها را دارد. اما باید در نظر داشت این انعطاف‌پذیری

-
1. Semi structural interview questionnaire
 2. Snowball sampling
 3. Theoretical saturation

می‌تواند به ناسازگاری و عدم انسجام در زمان انجام مضمون‌های برآمده از داده‌های تحقیق منجر شود (نولی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). تحلیل مضمون در کم‌ترین حالت، مجموع داده‌ها را به‌طور مفصل سازماندهی و توصیف می‌کند. به منظور نتیجه‌گرفتن از اطلاعات، محقق کیفی باید پذیرای عقاید و افکار نو، کنجکاو و همدل، منعطف و قادر به پذیرفتن نظر افرادی باشد، که داستان خویش را بازگو می‌کنند. بنابراین، انجام تحقیقات کیفی به‌طور مؤثری هم‌نیازمند یادگیری روش‌ها و هم‌درونی‌کردن مفاهیم و مفروضاتی است که زمینه و مبنای تحقیق کیفی هستند.

در این پژوهش برای بررسی قابلیت اعتماد^۲ یافته‌ها از معیارهای پیشنهادی توسط گوبا و لینکلن استفاده شد. اقداماتی که برای تحقق باورپذیری (قابلیت اعتبار) یافته‌های پژوهش صورت گرفته است، عبارت‌اند از تمرکز و صرف چندین ماه برای انجام پژوهش؛ نظارت و بازبینی اساتید راهنما و مشاور (با توجه به اینکه مقاله مستخرج از رساله است)؛ جمع‌آوری داده‌ها از کنشگران حوزه‌های تربیت معلم و تعلیم و تربیت؛ ارائه بازخور در حین و بعد از مصاحبه به مصاحبه‌شوندگان به گونه‌ای که فرصت نقد و تصحیح اظهارات خود را داشته باشند؛ استفاده از روش‌های مختلف برای جمع‌آوری داده‌ها؛ مصاحبه و بررسی متون به منظور تأمین معیار قابلیت اعتبار، اطلاعات کافی درباره مصاحبه‌شوندگان و خلاصه‌ای از شرایط و مشکلات نظام تعلیم و تربیت به ویژه تربیت معلم ارائه شده است. در راستای تحقق تکرارپذیری (قابلیت اتکا) اقدامات زیر صورت گرفته است: توضیح و ارائه جزئیات فرایند پژوهش از ابتدا تا انتها؛ ارائه جزئیات کافی درباره چگونگی انجام مصاحبه، ضبط و پیاده‌سازی و تحلیل آن‌ها؛ ارائه نمونه جدول کدگذاری اولیه؛ ارائه جداول کدگذاری تفسیری و چگونگی شکل‌گیری مضامین فراگیر؛ استفاده از نقل قول‌های مکرر در فرایند تحلیل داده‌ها به منظور تأمین معیار قابلیت تأیید (مقایسه‌پذیری) نیز فرایند پژوهش به صورت مرحله به مرحله و روند دسته‌بندی و کاهش داده‌ها نشان داده شده و جداولی از کدگذاری‌های اولیه تا مضامین فراگیر ترسیم شده است.

1. Nunley

2. Trustworthiness

تجزیه و تحلیل داده‌ها، بر اساس کدگذاری داده‌ها (یافتن مفاهیم در داده‌ها) انجام گرفت. مبنای تحلیل داده‌های کیفی، روش تحلیل مضمون بود که به ترتیب مبتنی بر کدگذاری باز^۱ و کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری انتخابی^۳ (گزینشی) است.

یافته‌های پژوهش

محقق برای پاسخگویی به این سؤال پژوهش که مؤلفه‌ها و خرده‌مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ از روش پژوهش کیفی نظریه داده‌بنیاد استفاده کرد. در این بخش محقق بر اساس بررسی مشابهت‌ها و بررسی روابط درونی به ۱۸ طبقه با کد محوری، ۳۴ مؤلفه و ۱۲۲ گویه دست یافت:

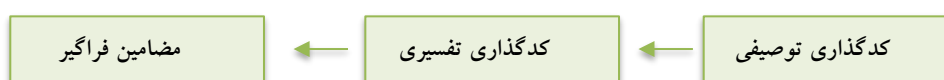
سؤال پژوهش: مؤلفه‌های و خرده‌مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

برای پاسخ به این سؤال، ابتدا پیشینه نظری و تجربی تحقیقات انجام‌شده در خارج و داخل کشور بررسی و تحلیل شد و از این طریق برخی مؤلفه‌ها شناسایی شدند. پس از بررسی همه‌جانبه مبانی نظری و تجربی، از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای گردآوری داده‌های بخش کیفی پژوهش استفاده شد. برای این منظور، پس از شناسایی صاحب‌نظران و آگاهی‌دهندگان کلیدی موضوع جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم، گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی انجام شد. در نتیجه، مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم در پنج بعد کلی با عنوان‌های فردی، اعتقادی، علمی، پژوهشی و خدماتی از درون این متون مصاحبه‌ها استخراج شدند.

فرایند تحلیل مضمون در این مقاله با استفاده از روش کینگو هوراکس^۴ (۲۰۱۰) انجام شده است. بنابراین، در این تحقیق گام‌های زیر صورت گرفته است: ۱. کدگذاری توصیفی که طی آن رونوشت‌ها خوانده شده، موارد مرتبط مشخص شده و خلاصه نکات نوشته می‌شود و بنابراین،

-
1. Open coding
 2. Axial coding
 3. Selected coding
 4. King & Horrocks

کدهای توصیفی ایجاد و تعریف می‌شوند. ۲. کدگذاری تفسیری که طی آن کدهای توصیفی دسته‌بندی می‌شوند و هر یک از دسته‌ها در ارتباط با سؤال تحقیق تفسیر می‌شوند و ۳. مضمون‌های فراگیر که در نتیجه استنتاج مضمون‌های اصلی برای مجموعه داده‌ها به عنوان یک کل و ترسیم نمودار برای ارائه روابط میان سطوح کدگذاری در تحلیل حاصل می‌شود.



شکل ۱. فرایند تحلیل مضمون از دیدگاه کینگ و هاروکس (۲۰۱۰)

طی فرایند کدگذاری توصیفی، نکات مرتبط با سؤالات اصلی تحقیق مشخص و نام‌گذاری شدند. در مجموع، در فرایند کدگذاری توصیفی ۱۲۲ کد، شامل ۸۸ کد از مصاحبه‌ها و ۳۴ کد از اسناد به دست آمد. بعد از این مرحله، کدهایی که قرابت مفهومی بیشتری با یکدیگر داشتند، کنار هم قرار گرفته و مضامین فرعی را شکل دادند. به همین ترتیب، در مرحله بعد، مضمون‌های فرعی مرتبط، تشکیل مضمون‌های فراگیر دادند. در مجموع، ۱۲۲ مضمون فرعی و ۳۴ مضمون فراگیر به دست آمدند. نمونه‌ای از روند انجام گرفته در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. چگونگی استخراج کدها و شکل‌گیری مضامین فرعی

کدگذاری تفسیری	کدگذاری توصیفی	نکات کلیدی	نشانه‌گر
شرایط علی و زمینه‌ای و محوری	رفتار مناسب در برخورد با دیگران/ دانش‌شغلی/ روحیه خلاق/ صبور و معطف و منظم بودن/ سرعت عمل و دقت / مسئولیت‌پذیری و روحیه انتقادپذیری/ فعال بودن در خدمت به جامعه، مردم‌داری و ...	در جذب دانشجومعلم متقاضی معلمی (تعهد دبیری، علاوه بر اینکه متقاضیان باید دارای توانایی و شایستگی‌های تخصصی باشند که بیشتر در طراز علمی و روند پذیرش کنکور سراسری و ضوابط انتخاب رشته‌های تعهد دبیری مورد نظر است؛ باید دارای مجموعه‌ای از صلاحیت‌های اخلاقی و دینی و التزام به مقیدات خاصی نیز باشند. دانشگاه فرهنگیان بایسته است در بالندگی حرفه‌ای دانشجومعلم‌ان انگیزه‌های لازم برای معلمی ایجاد کند.	12M6

نشانیگر	نکات کلیدی	کدگذاری توصیفی	کدگذاری تفسیری
8M10	مصاحبه‌شونده کد 8M10 بیان کرد برای اینکه زمینه‌های جذب متقاضیان معلمی در دانشگاه فرهنگیان فراهم شود باید دارای رزومه علمی، و روحیه و انگیزه عالی برای معلمی باشند. روحیه و انگیزه دو عامل کیفی وجود انسانی هستند. همچنین، متقاضیان با توجه به پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات امروز جامعه ما نیازمند معلمانی است که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبه‌رو شده و به حل آن‌ها بپردازند. این رویکردها نیازمند تقویت خلاقیت، سواد دیجیتالی، سواد رسانه‌ای و خلق افکار نو است.	داشتن شرایط علمی و ویژگی‌های فردی لازم/ انگیزه شغلی / رضایت از کار/ سواد رسانه‌ای و اطلاعاتی /	محتوای برنامه درسی و آموزشی /
2M5	این مصاحبه‌شونده بیان کرد شرایط جذب در دانشگاه فرهنگیان باید توجه ویژه شود و بهترین راهنما برای این کار راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در زمینه شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز معلمی است. همچنین، معتقدند توجه به عوامل مؤثر بر ماندگاری دانشجومعلمان در شغل خود که بتوانند انگیزه ماندگاری را افزایش دهند، بسیار بااهمیت است. از عمواملی چون شرایط درونی سازمان؛ استفاده از تسهیلات مالی و رفاهی، وجود مشوق‌های بهداشت روانی، و .. در زمینه توانمندسازی دانشجومعلمان این مصاحبه‌شونده، همچنین، معتقدند، توجه به محتوای آموزش و درسی کاربردی و به‌روز، بازنگری برنامه‌های تربیت معلم به‌ویژه کارورزی و بهسازی آن‌ها در اجرا تا حدود زیادی می‌تواند، بستر لازم برای توسعه حرفه‌ای دانشجویان باشد.	اخلاق و بصیرت دینی / توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای / سواد IT-ICT اقدامات مبتنی بر سند تحول در زمینه ساختار سامانی دانشگاه/محتوای برنامه آموزشی و درسی و .../بهسازی برنامه کارورزی/ بهسازی منابع انسانی و مدیریتی /	اقدامات مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش / بهسازی برنامه تربیت معلم / توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای
6M13	مصاحبه‌شونده با کد ۶ معتقد است رعایت منزلت و شأن معلمی و حفظ کرامت انسانی معلمان نیازمند عزم ملی است. بنابراین، در این زمینه، علاوه بر توجه به معیارها و استانداردهای لازم در جذب معلمان از جمله شرایط و ویژگی فردی و شخصیتی (سلامت روحی و روانی، نظم‌پذیری، تعهد و وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و ...، باید از سوی دولت و جامعه شرایطی را فراهم کرد که به آموزش و پرورش به عنوان قطب تفکر در جامعه نگریسته شود.	تقویت فرایندهای انگیزشی/تقویت روحیه اعتمادسازی/توسعه مدیریت دانایی	شرایط درون و برون‌سازمانی

متداول‌ترین روش برای تنظیم گزارش درباره یافته‌های تحلیل مضمون، توصیف و بحث درباره هر یک از مضمون‌های فراگیر و اشاره به نمونه‌هایی از داده‌ها و استفاده از نقل قول‌های مستقیم برای کمک به توصیف مضمون برای خوانندگان است (کینگ و هاروس، ۲۰۱۰). در این مقاله نیز از این روش برای بیان تحلیل‌ها و نتایج استفاده شده است. جدول ۱ مضامین فرعی و فراگیر حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش را به طور خلاصه نشان می‌دهد و سپس، تحلیل و تفسیر آن‌ها را در ادامه مقاله ارائه می‌شود:

۱. ابعاد چارچوب شایستگی‌های جذب دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان؛ با توجه به تحلیل‌های انجام‌گرفته و نتایج کدگذاری محتوای مصاحبه‌ها، در مجموع، ۴ مقوله بدست آمده، هر یک تحت تاثیر ابعاد مولفه‌های فرعی خود قرار دارند. که عبارتند از:

- شرایط علی، تحت تاثیر ابعاد (فردی، سازمانی و فراسازمانی)
- عوامل محوری، تحت تاثیر ابعاد (اخلاقی، علمی و حرفه‌ای)
- عوامل زمینه‌ساز، شامل ابعاد (ساختاری، ارزشی)
- عوامل محیطی، تحت تاثیر ابعاد (داخلی و خارجی)

که هر یک به عنوان عناصر اصلی الگوی جذب دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان شناسایی گردید. از بین گویه‌های به‌دست‌آمده در مرحله کدگذاری باز، ۶ گویه در قالب ۴ شاخص یادشده شناسایی شد که الگوی جذب دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان را تشکیل دادند.

جدول ۲. مضامین فرعی و فراگیر حاصل از تحلیل داده‌ها

اجزای مدل	مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری
شرایط علی	فردی	نگرش شغلی مثبت به شغل معلمی
		روحیه استقلال‌طلبی و داشتن انگیزه موفقیت‌طلبی
		تمایل به تیم‌سازی و تیم‌داری (مهارت‌های تیمی و همکاری مشترک)
		داشتن اعتماد به نفس، روحیه انتقادپذیری، خودانتقادی و خودتأملی
		صلاحیت جسمی و روانی از جمله داشتن سلامت جسمی، روانی، اخلاقی و سنی
		مطابقت دستورالعمل‌های مربوطه در جذب دانشجویان تعهد‌دبیری
		خلاقیت و نوآوری
		مخاطب‌شناسی و توانایی ایجاد ارتباط مؤثر و انتقال پیام
مسئولیت‌پذیری و پاسخگوبودن		

اجزای مدل	مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری
	سازمانی	توجه به ملاحظات فرهنگی دانشجومعلمان و بومی‌گزینی در جذب منطقه‌ای و استانی.
		استفاده از سیستم رتبه‌بندی برای جذب نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی؛ بهره‌گیری از الگوهای مشخص و شفاف جذب؛ روشن‌سازی معیارهای شایستگی؛ بومی‌گزینی.
		توجه به نیازهای روان‌شناختی محیط کار.
	فراسازمانی	توجه جدی به ملزومات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به عنوان نقشه راه در آموزش و پرورش.
		ارزیابی جامع مدیریت منابع انسانی در زمان مشخص.
		توسعه منزلت اجتماعی معلمان در سطح جامعه.
محوری	اخلاقی	اخلاق حرفه‌ای، اخلاق آموزشی، سیرت‌های نیکو، حسن خلق.
		برخورداداری از ایمان توحیدی و خداپرستی در گفتار، رفتار و اعمال، عامل به احکام شریعت
		توجه به ارزش‌های انسانی و دینی، حسن شهرت و مقبولیت عامه، داشتن ظاهر مناسب هیئت علمی.
		تقویت ارزش‌های اجتماعی، دینی در دانشگاه، سوابق در نهادهای انقلابی دانشگاه محل تحصیل (عضویت در بسیج و ...)
		داشتن بصیرت (شناخت جریان‌های سیاسی، درک زمان، موقعیت و شرایط)
		توانایی ارتقای فرهنگ عمومی دانشگاه
		توانایی ارتقای فرهنگ تخصصی دانشگاه
	علمی	دانش فنی، توانایی حل مسئله، مهارت‌های تدریس، توانایی برقراری ارتباط مؤثر، خود نظم‌دهی.
		علاقه‌مندی فردی به شغل معلمی و پیشرفت علمی کشور، قدرت بیان و انتقال مفاهیم
		تسلط به مباحث علمی اعم از اطلاعات عمومی، آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی (اطلاعات تخصصی)، آگاهی از مسائل جاری جامعه، بینش عمومی
		بهره‌گیری از فناوری برای ساخت (بانک‌های اطلاعاتی و الکترونیکی).
	حرفه‌ای	مهارت‌های کشف و جست‌وجوی منابع علمی در اینترنت (توانایی استفاده از منابع الکترونیکی و بانک‌های اطلاعاتی)
		معدل دوره‌های تحصیلی متوسطه دوم و نمرات امتحانات نهایی پایه سوم نظری
		آشنایی با زبان دوم (انگلیسی، عربی یا سایر زبان‌های رایج در مجامع علمی)
		توانایی استفاده از ابزارهای نوین آموزشی (رایانه، نرم‌افزارهای آموزشی، اینترنت، ایمیل، تلگرام، گوگل پلاس و غیره)

اجزای مدل	مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری
زمینه‌ساز	ساختاری	تقویت زیرساخت‌های فنی و فناورانه.
		برنامه‌ریزی استراتژیک راهبردی با رویکرد منابع انسانی.
		حرکت بر اساس اسناد بالادستی به ویژه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و ...
		تسهیل ادامه تحصیل دانشجومعلم‌ان در تحصیلات تکمیلی و مقاطع بالاتر.
	ارزشی	گزینش تخصصی در جذب دانشجویان تعهد دبیری.
		عدالت‌محوری در فرایند جذب.
		ضابطه‌گرایی در فرایند جذب.
		باور مدیران به تأثیر نیروی انسانی در کسب مزیت رقابتی.
		توسعه شهرت سازمانی در سطح جامعه.
		ترسیم شرایط ایده‌آل نیروی منابع انسانی
عوامل محیطی	داخلی	شفافیت در نحوه جذب، ظرفیت‌های استخدامی، به‌روزرسانی معیارهای گزینش متناسب با تغییرات محیطی، شرایط مناسب کار، توسعه شبکه‌های اجتماعی.
		شفافیت در ملاک‌های گزینش مبتنی بر صلاحیت حرفه‌ای.
		به‌کارگیری تکنولوژی‌های روز.
		تخصیص بودجه کافی برای شناسایی استعدادها
	خارجی	میزان اهمیت جامعه به نظام آموزش و پرورش، توزیع عادلانه بودجه.
		ثبات مدیریت در سطح خرد و کلان.
		سیاست‌ها و قوانین استخدامی از طرف دولت و وزارت آموزش و پرورش در راستای تسهیل شرایط جذب و استخدام دانشجویان تعهد دبیری.

۲. ابعاد چارچوب نگهداشت دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان؛ که تحت تأثیر عوامل درون‌سازمانی (فردی، سازمانی و فراسازمانی) و عوامل برون‌سازمانی (داخلی و خارجی) است:

با توجه به تحلیل‌های انجام‌گرفته و نتایج خلاصه‌شده در جدول ۳، با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و فرایند کدگذاری باز در مجموع، ۷ مضمون فراگیر در قالب ۱۸ شاخص (مضمون فرعی) به عنوان عناصر اصلی نگهداشت دانشجومعلم‌ان در دو بعد شرایط درون‌سازمانی و شرایط برون‌سازمانی دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد که عبارت‌اند از رضایت شغلی و عزت نفس، تعلق و غرور سازمانی؛ شرایط روانی و بهداشتی؛ حرفه‌ای‌سازی معلمی؛ امنیت شغلی و حمایت جامعه و قدرشناسی مسئولان؛ تبدیل آموزش و پرورش به قطب تفکر.

جدول ۳. مضامین فرعی و فراگیر حاصل از تحلیل داده‌ها

اجزای مدل	مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری
شرایط درون سازمانی	رضایت شغلی و عزت نفس، تعلق و غرور سازمانی	کرامت انسانی و اعتماد سازمانی با کاربست نظام عادلانه تشویق و تنبیه
		کفایت جبران خدمات با نظام مطلوب بیمه، بازنشستگی، تسهیلات و امور رفاهی
		حاکمیت روابط انسانی
		ارتقای منزلت حرفه‌ای معلم
		توسعه رویکرد معلم فکور و بالنده
		ارتقای خدمات حرفه‌ای (تخصصی - تربیتی و موضوعی) دانشگاه فرهنگیان
	شرایط روانی و بهداشتی	تسهیل فرایند پیشرفت تحصیلی و توسعه حرفه‌ای دانشجومعلم
		ایجاد موازنه در زندگی شغلی و زندگی اجتماعی
		توجه به زیست‌بوم در تربیت معلم
		تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند تربیت معلم
		تعادل بخشی به انتظارات دانشگاه و جامعه
		توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان
	حرفه‌ای سازی معلمی	تناسب شخص و سازمان
		ایجاد امنیت شغلی پس از پایان تعهد دبیری
		کاهش تبعیض شغلی در تمام جوانب (حقوق و مزایا، رفاهی و ...)
عزم ملی در پیاده‌سازی و اجرای الزامات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در ارتباط با تربیت معلم		
نهادینه‌سازی فرهنگ منزلت آموزش و پرورش در جامعه به عنوان قطب تفکر و فرهنگ سازی		
شرایط برون سازمانی	امنیت شغلی و حمایت جامعه و قدرشناسی مسئولان	تسهیل موانع قانونی و فرا قانونی در جذب اعتبارات و ...، تربیت معلم
		تعادل بخشی به انتظارات دانشگاه و جامعه
		توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان
		تناسب شخص و سازمان
		ایجاد امنیت شغلی پس از پایان تعهد دبیری
	تبدیل آموزش و پرورش به قطب تفکر	کاهش تبعیض شغلی در تمام جوانب (حقوق و مزایا، رفاهی و ...)
		عزم ملی در پیاده‌سازی و اجرای الزامات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در ارتباط با تربیت معلم
		نهادینه‌سازی فرهنگ منزلت آموزش و پرورش در جامعه به عنوان قطب تفکر و فرهنگ سازی
		تسهیل موانع قانونی و فراقانونی در جذب اعتبارات و ...، تربیت معلم

با توجه به تحلیل‌های انجام گرفته و نتایج خلاصه شده در جدول ۳، و با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در نتیجه فرایند کدگذاری در مجموع، ۱۸ شاخص به عنوان عناصر اصلی نگهداشت دانشجومعلم‌ان در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. بعد نگهداشت با مواردی از جمله رضایت شغلی، امنیت شغلی، بهداشت روانی دانشجویان مرتبط می‌شود. شرایطی که برای رشد ویژگی‌های فردی و شخصیتی معلمان هم ضروری هستند.

۳. ابعاد چارچوب توانمندسازی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان؛ که تحت تأثیر اخلاق و بصیرت دینی؛ محتوای برنامه درسی و آموزشی؛ بهسازی برنامه کارورزی؛ سواد دیجیتالی؛ ساختار سازمانی؛ توسعه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای است:

با توجه به تحلیل‌های انجام گرفته و نتایج کدگذاری محتوای مصاحبه‌ها در مجموع، ۶ کد محوری، ۱۷ مضمون فراگیر و ۵۸ مضمون فرعی به عنوان عناصر اصلی توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در دانشگاه فرهنگیان در بعد توانمندسازی شناسایی شد که عبارت‌اند از نظم‌پذیری، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، اقدامات مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، فلسفه و اصول یادگیری، کاربردی کردن محتوای آموزشی، بازنگری برنامه چهارگانه کارورزی، سواد رسانه‌ای، توسعه منابع انسانی، مهارت مدیریت زمان و بهره‌گیری از فرصت‌ها، بازسازی ساختارها، تفکر خلاق و توسعه دانش تخصصی و تربیتی مرتبط با صلاحیت‌های عمومی، صلاحیت‌های تخصصی و صلاحیت حرفه‌ای.

جدول ۴. مضامین فرعی و فراگیر حاصل از تحلیل داده‌ها

اجزای مدل	مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری
اخلاق و بصیرت دینی	نظم‌پذیری و انضباط حرفه‌ای	نظم‌پذیری و انضباط حرفه‌ای
		تقویت روحیه ایثار و سخت‌کوشی
		آمادگی برای اشاعه نظم و قانون مندی در فراگیران و جامعه
	انعطاف‌پذیری و عمل حرفه‌ای	انعطاف‌پذیری در رفتار و عمل
		صداقت‌محوری
		عدالت‌محوری در گفتار و رفتار
		آمادگی لازم برای پاسخگویی

اجزای مدل	مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری
	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	تعهد به نظام تعلیم و تربیت کشور و فلسفه حاکم بر آن
		تعهد به قوانین آموزشی و حرفه‌ای معلمی
		پرهیز از تجمل‌گرایی
		آمادگی برای انجام عمل صالح و ایفای نقش تربیت دینی در فراگیران
محتوای برنامه درسی و آموزشی	اقدامات مبتنی بر سند تحول	تیم‌سازی و گفتمان‌سازی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
		کاربردی‌کردن و همسان‌سازی محتوای آموزشی دانشگاه فرهنگیان با سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش
		بسترسازی به منظور تحقق ارزش‌های غایی حیات انسانی (ابعاد حیات طیبه)
		تأکید بر روش‌شناسی و معرفت‌شناسی اسلامی در تربیت؛
	فلسفه و اصول یادگیری	به‌روزرسانی و کیفیت‌بخشی به محتوای علمی مبتنی بر نیاز آینده
		تقویت آموزش‌های عملی و کارگاهی
	کاربردی‌کردن محتوای آموزشی	تقویت محتوای آموزشی در راستای ارتقای مهارت‌های زندگی، رویکرد جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و تربیتی در آموزش
		بومی‌سازی منابع علمی، آموزشی
بهسازی برنامه کارورزی	بازنگری برنامه چهارگانه کارورزی	بازنگری در برنامه چهارگانه کارورزی مبتنی بر تقویت حضور دانشجو‌معلمان در مدارس و انجام کارآموزی
		حمایت و تشویق معلمان راهنما در انتقال تجارب حرفه‌ای به کارورزان
		تلاش در جهت کم‌کردن فاصله بین برنامه قصدشده و اجرای آن در مدارس
		شفاف و قابل فهم کردن زبان ارائه برنامه کارورزی برای عناصر اصلی برنامه در دانشگاه و مدارس
	ایجاد و توسعه مدارس وابسته	توسعه مدارس وابسته در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان سراسر کشور
		تعامل دانشگاه و آموزش و پرورش در چارچوب مصوبات شورای کارورزی
		توسعه محیط‌های آموزش کارورزی مبتنی بر چندمعلمی و چندمدرسه‌ای
		آموزش تدریس چندپایه
		تناسب‌سازی رشته‌های آموزشی با سرفصل‌های آموزشی
سواد دیجیتالی	سواد رسانه‌ای	توانایی تشخیص پیام‌های رسانه‌ای
		توانمندی در تبیین، تحلیل محتوا و پیام‌های رسانه‌ای
		رعایت اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ استفاده و کاربری رسانه‌ها

اجزای مدل	مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری
	سواد فاوا	توانایی بهره‌گیری از بازی‌های الکترونیکی
		آشنایی با هوشمندسازی و ابزارهای الکترونیکی
		مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات
	سواد اطلاعاتی	توانایی جست‌وجو، شناسایی منابع و نیازهای اطلاعاتی
		قابلیت ارزیابی و استفاده مؤثر و اخلاقی از اطلاعات
		جذب اساتید توانمند و باتجربه در تربیت معلم
ساختار سازمانی	بهینه‌سازی منابع انسانی و مدیریتی	حرکت به سمت نظام مدیریت مشارکت‌محور در تربیت معلم
		تقویت فرهنگ سازمانی پاسخگو محور
		حمایت از تشکل‌های دانشجویی و تقویت روحیه اعتمادسازی اجتماعی
	تقویت اقدامات و فرایندهای	توسعه ارتباط دانشگاه با مراکز علمی، دینی و فرهنگی
		تقویت نظام پاداش دهی
		دسترسی دانشجومعلم‌ان به منابع علمی معتبر و فصلنامه‌ها
		تقویت منابع کتابخانه‌ای در پردیس‌های سراسر دانشگاه فرهنگیان
	بهینه‌سازی ساختار فیزیکی	استانداردسازی امکانات و منابع (فضا، رفاهی، خدماتی و مالی (دانشگاه)
		اصلاح معماری و زیباسازی فیزیکی / ساختمانی
		شناسایی آسیب‌ها و مسائل اجتماعی
توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای	توسعه دانش تخصصی و مدیریت	آگاهی از نظریه‌های یادگیری
		آگاهی از توانایی‌ها و ناتوانی‌هایی شناختی حرفه خود
		کسب مهارت انتخاب راهبرد مناسب و تصمیم‌گیری آموزشی برای مشارکت‌دادن فراگیران در کلاس
		مهارت طراحی آموزشی، طراحی واحد یادگیری و ...
	مهارت مدیریت زمان و بهره‌گیری از فرصت‌ها	آشنایی با مسئله‌یابی و مسئله‌شناسی پژوهشی
		توانایی ارائه و اجرای پژوهش‌های حرفه‌ای معلم‌محور
		آمادگی مشاوره و راهنمایی پروژه‌ها و تحقیقات پژوهشی دانش‌آموزی
		تقویت روحیه تفکر انتقادی
	توسعه تفکر خلاقیت و نوآوری	توانایی ایده‌پردازی و ارائه راه‌حل‌های خلاق آموزشی و تربیتی
		ارتباط و تعامل با مراکز رشد و فناوری
		تقویت و توسعه آموزش‌های مبتنی بر استارت‌آپ دانشجویی

پس از تولید مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها، در کدگذاری محوری مقوله‌ها به صورت منظم پرورده و به زیرمقوله‌ها متصل شدند، اما تا وقتی مقوله‌های اصلی به یکدیگر نپیوندند و طرح نظری بزرگتری شکل ندهند، یافته‌های پژوهش شکل نظریه به خود نمی‌گیرند. علاوه بر این یکی از مهم‌ترین گام‌ها، تعیین مقوله مرکزی است. این مقوله دارای قدرت تحلیل بوده و موجب نزدیک شدن مقوله‌ها به هم می‌شود. این مقوله از درون مقوله‌های موجود پدیدار شده است و سایر مقوله‌ها را پوشش می‌دهد. از بین مقوله‌های آشکار شده در تحقیق حاضر، جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم از شرایط مذکور را داشت. در تطابق با ملاک‌های ارائه شده توسط استراوس و کوربین «جذب» نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان» مقوله‌ای است که همه مقوله‌ها با آن ارتباط دارند. همچنین، این مقوله مکرراً در داده‌ها پدیدار شده است. «دانشجومعلم» می‌تواند گوناگونی و نکته اصلی موجود در داده‌ها را تبیین کند.

در نهایت، حاصل دو فرایند بررسی پیشینه پژوهش و مصاحبه با خبرگان، شناسایی ۱۲۲ گویه (نکته کلیدی) بود و در قالب ۳۴ مؤلفه دسته‌بندی شدند و در نهایت، نیز ۳۴ مؤلفه در قالب ابعاد ۱۲ گانه جای گرفتند، و به عنوان چارچوب جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم دانشگاه فرهنگیان ارائه شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی چارچوب ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بود. از نتایج و یافته‌هایی که با روش تحلیل مضمون (تحلیل داده‌های برآمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان بالقوه (مدیران و متخصصان حوزه تربیت معلم) و بررسی منابع و متون، و تحقیقات پیشین به شیوه همسوسازی به دست آمد برای دستیابی به پاسخ سؤالات ۱ تا ۳ به منظور شناسایی ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهای «طراحی چارچوب ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم» استفاده شد. ابعاد که ستون‌های اصلی این پژوهش هستند شایستگی‌ها را دربرمی‌گیرند و مانند بازوانی قدرتمند برای جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم می‌باشند. با دارا بودن این

شایستگی‌ها، دانشجومعلم‌ان توانمندی لازم را کسب می‌کنند و فراگیران شایسته جامعه اسلامی - ایرانی را پرورش خواهند داد.

این ابعاد کلی یا عوامل اصلی و کلیدی می‌توانند به عنوان چارچوبی مفهومی برای جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در نظر گرفته شوند، زیرا این ابعاد بیشترین توجه و تأکید را در بین عناصر و عوامل و شاخص‌های مطرح شده از سوی مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش و پیشینه تحقیقات و چارچوب‌های ارائه شده در حوزه شایستگی‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان برای شکل دادن چارچوب یادشده به خود اختصاص داده‌اند. بدین منظور، داده‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، چارچوب‌ها، مطالعات و تحقیقات پیشین در خصوص عوامل اصلی شناسایی شده بررسی شد و عمده‌ترین جنبه‌ها و ویژگی‌های هر بعد استخراج شد و با عنوان مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به آن بعد در نظر گرفته شد. که به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود:

یافته‌های مطالعه حاکی از آن است که مؤلفه‌های اصلی جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان دارای ابعاد زیر است: ۱. شرایط علی؛ محوری؛ زمینه‌ای و محیطی (جذب) ۲. شرایط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی نگهداشت دانشجومعلم‌ان ۳. مؤلفه‌های اخلاق و بصیرت دینی؛ محتوای برنامه آموزشی و درسی؛ بهسازی برنامه کارورزی؛ سواد دیجیتالی؛ بازسازی ساختارها و فرایندها و توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای در توانمندسازی دانشجویان است.

مؤلفه به‌دست آمده از یافته‌های این پژوهش، مؤلفه‌های بعد فردی و شخصیتی است که دارای ویژگی‌هایی مانند صلاحیت جسمی و روانی، صلاحیت‌های فردی و شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی و اخلاق حرفه‌ای است که از جمله شاخص‌های آن می‌توان به یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی علمی، مدیریت زمان، خودتنظیمی و خودراهبری، مهارت‌های ارتباطی دانشجومعلم‌ان اشاره کرد. در پژوهش‌های چان و همکاران (۲۰۱۸)، کولوپوس و همکاران (۲۰۱۶)، سپهوند (۱۳۹۳)، پوراشرف و همکاران (۱۳۸۸)، و شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش (۲۰۱۳) نیز بر بالندگی فردی تأکید شده است. بالندگی فردی دانشجومعلم‌ان نقش مهمی در رشد و ارتقای آنان دارد. در اکثر پژوهش‌های انجام شده شرایط علی و محوری و زمینه‌ساز، نیز بعد فردی (شخصی) به عنوان یکی از ابعاد اصلی بالندگی دانشجویان و معلمان شناسایی شده است، به گونه‌ای که حتی

در انتزاعی‌ترین حالت می‌توان بالندگی معلمان را در دو مؤلفه بالندگی فردی و بالندگی حرفه‌ای خلاصه کرد.

بعد دینی، اعتقادی، اخلاقی و فرهنگی، با توجه به تحلیل‌های انجام‌گرفته و نتایج خلاصه‌شده با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و فرایند کدگذاری باز در مجموع، ۱۴ شاخص به عنوان عناصر اصلی جذب دانشجومعلمان براساس بعد اعتقادی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد که عبارت‌اند از معیارهای دینی، معیارهای اخلاقی، معیارهای ارزشی و معیارهای فرهنگی و اجتماعی.

یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد یکی از مؤلفه‌های الگوی جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلمان، ابعاد و عناصر آموزشی است. بنابراین، دانشجومعلمان باید دارای شاخصه‌هایی از جمله صلاحیت‌های عمومی، صلاحیت‌های تخصصی و صلاحیت‌های حرفه‌ای شامل مدیریت کلاس درس، الگوبودن، مهارت ارتباطی و تعاملی با دانشجومعلمان، تسلط بر محتوا موضوعی و تخصصی، تسلط بر روش تدریس نوین، مهارت ارزشیابی، و آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی باشند. در پژوهش‌های انجام‌شده (موسی‌پور، ۱۳۹۸؛ دروین و همکاران، ۲۰۱۹؛ کبیری، ۱۳۹۷) در زمینه موضوع نیز مشخص شده است که برخی مؤلفه‌های جذب و توانمندسازی در بعد آموزشی از جمله؛ مهارت ارتباطی، مهارت‌های تدریس، تسلط بر محتوا با نتایج تحقیق حاضر همسو بود. حجازی (۱۳۹۸) همسو با نتایج این پژوهش، نقطه قوت جذب معلمان را در بالندگی آموزشی خلاصه می‌کند و آن را شامل آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری، ارزشیابی یادگیری، و روش تدریس می‌داند.

بخش دیگر از یافته‌ها این پژوهش نشان داد؛ از ویژگی‌های الگوی مورد بحث می‌توان به مؤلفه‌های بعد نگهداشت دانشجومعلمان اشاره کرد که از مشخصه‌های آن می‌توان به شرایط درون‌سازمانی از جمله؛ رضایت شغلی؛ بهداشت روانی محیط کار و ... و در شرایط بیرونی توجه به ارزش و کرامت معلمان در جامعه اشاره کرد.

آخرین مؤلفه به‌دست‌آمده از یافته‌های این پژوهش، مؤلفه‌های توانمندسازی دانشجومعلمان در

دانشگاه فرهنگیان است. از ویژگی‌های این مؤلفه، توجه به اخلاق و ارزش‌ها، راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به عنوان نقشه راه تعلیم و تربیت کشور، محتوای آموزش و درسی، بهسازی برنامه کارورزی، سواد دیجیتال، توسعه دانش حرفه‌ای و بازسازی ساختارها و فرایندها دانست.

در این پژوهش با استفاده از تحقیق کیفی چارچوبی مفهومی برای جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان ارائه شده است که این الگو می‌تواند محققان و دست‌اندرکاران برنامه‌های جذب دانشجومعلم‌ان در دانشگاه فرهنگیان را در تدوین برنامه‌ای جامع یاری کند. در راستای نتایج می‌توان بیان کرد برای ایجاد یک نظام جذب، نگهداشت و تأمین منابع انسانی مطلوب نیازمند حرکت بر اساس سیاست‌ها و اهداف تعیین‌شده نظام آموزش و پرورش است، همچنین، به‌کارگیری نظام کارآمدی ارتقای شغلی و توزیع مناسب نیروی انسانی در مناطق آموزشی از جمله راهبردهای اساسی است که زمینه جذب نیروی انسانی حرفه‌ای را فراهم می‌کند، باید گفت مدیریت راهبردی و جهادی در فرایندهای گزینش در کنار اهمیت دادن مدیریت راهبردی به نیروی انسانی دانشی می‌تواند گام‌های مؤثری را در این راستا بردارد، در مقابل در سطح خرد، آموزش‌های ضمن خدمت مبتنی بر نیازسنجی دقیق، توسعه جامعه‌پذیری سازمانی، تضمین امنیت شغلی، پیاده‌سازی نظام کارآموزی از جمله راهبردهای خرد نظام جذب منابع انسانی حرفه‌ای است، مدیریت سازمان نیز با شناخت نیروی انسانی مورد نیاز و حمایت عاطفی، فکری و مالی از آنان می‌تواند در این راستا مؤثر عمل کند.

بر اساس نتایج، به دست‌اندرکاران و ذی‌نفعان این حوزه پیشنهاد می‌شود که با مد نظر قرار دادن این عوامل، و کنترل مداوم شاخص‌های آن در نظام آموزش و پرورش بتوانند عوامل کلیدی و مؤثر در جذب، نگهداشت و تأمین منابع انسانی دانشجومعلم‌ان را تشخیص داده و با استفاده از آن عوامل، موجبات اثربخشی و کارایی نظام آموزش و پرورش را فراهم آورند و از این راه، هر چه بیشتر از توانمندی‌های بالقوه افراد متخصص در ارائه خدمات به افراد جامعه استفاده کنند و باعث افزایش عملکرد آن‌ها شوند. پژوهش حاضر جزء اولین کوشش‌ها برای ارائه الگوی نظام جذب، نگهداشت و منابع انسانی دانشجومعلم‌ان است، در جمع‌بندی می‌توان بیان کرد که نظام آموزش و پرورش ما

به مطالعات و تحقیقات مربوط به آسیب‌شناسی نظام جذب، نگهداشت و تأمین منابع انسانی تربیت معلم و ارائه راهبردهای موثر برای مواجهه با آن نیاز فراوان دارد و در این میان، باید به مسائل، مشکلات و عوامل اثرگذار مهمی که به نحوی به کاهش آسیب‌های نظام‌های جذب نگهداشت و تأمین منابع انسانی تربیت معلم منجر می‌شود، توجه لازم مبذول شود. در واقع، انجام پژوهش‌های کاربردی در این زمینه، برای رسیدن به وضع مطلوب، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. در جذب دانشجومعلم از طریق کنکور سراسری در مرحله مصاحبه تلاش شود افراد که انگیزه و قابلیت‌ها و توانمندی‌های مطلوب‌تری دارند، در اولویت باشند. تعیین معیارها و شایستگی‌های علمی، فردی و ... و متناسب با ساختار نظام آموزش و پرورش برای جذب دانشجومعلم در نظر گرفته شود. این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بوده که ممکن است در تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش تأثیرگذار باشند؛ به دلیل محدودیت‌های زمانی و مکانی و صدور مجوزهای لازم، همچنین، شرایط بحرانی ناشی از ویروس منحوس کرونا، این پژوهش فقط در بین پردیس‌های ۵ منطقه دانشگاه فرهنگیان انجام شد. طبیعی است افزایش نمونه به نتایج دقیق‌تری منجر خواهد شد.

منابع

- الماسی، حجت‌الله، زارعی‌زوارکی، اسماعیل، نیلی، محمدرضا، و دلاور، علی (۱۳۹۶). ارزشیابی برنامه درسی تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل ارزشیابی هدف‌محور تایلر. *تدریس‌پژوهی*، ۵(۱)، ۲۴-۱.
- پوراشرف، یاسان‌الله، و طولابی، زینب (۱۳۸۸). رویکرد کیفی بر عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان. *تعلیم و تربیت*، ۹۸، ۱۷۶-۱۵۳.
- حجازی، اسد (۱۳۹۸). *راهنمای کارورزی دانشجومعلم‌ان تربیت معلم در کانادا*. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- خورشیدی، عباس (۱۳۹۰). *انواع مطالعات پژوهشی در علوم رفتاری*. تهران: انتشارات یسطرون.
- دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش*.
- زارع‌صفت، صادق (۱۳۹۶). *واکوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان؛ طراحی الگوی مفهومی. نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۵(۹)، ۶۸-۳۷.
- سپهوند، رضا (۱۳۹۳). *نقش روش‌های سرمایه‌گذاری سازمان بر ارزش‌آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه‌های انسانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۳(۷۶)، ۱۴۰-۱۱۷.
- شاهی‌بیک، آزاده، و هاشمی، لیلا (۱۳۸۶). *مهندسی مجدد از طریق فناوری اطلاعات*. تهران: نشر ورا.
- صحبت‌لو، علی و همکاران (۱۳۹۰). *طراحی کلان برنامه درسی تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان*. تهران: دانشگاه فرهنگیان.
- طهماسبی، رضا، قلی‌پور، آری، جواهری‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۱). *مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۷)، ۲۶-۵.
- عباسی، لطف‌الله (۱۳۹۳). *مروری بر وضعیت و عملکرد دانشگاه فرهنگیان*. دفتر مطالعات اجتماعی (گروه آموزش و پرورش).
- کبیری، مسعود (۱۳۹۷). *مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی براساس یادگیری دانش‌آموزان. نوآوری‌های آموزشی*، ۱۷۹(۶۸۰)، ۶۰-۳۷.
- موسی‌پور، نعمت‌الله (۱۳۹۸). *بررسی تجربیات به دست آمده از اولین دوره کارآموزی به منظور*

شناسایی نقاط قوت و ضعف برای بررسی برنامه کارآموزی در دانشگاه فرهنگیان. گزارش پژوهش، تهران: دانشگاه فرهنگیان.

- Drobne, S., Janež, P., Bogataj, M., & David, B. (2019). Taxation and revenues of central places as the regulator of available human resources in manufacturing - related to the bid rent curve. *IFAC-PapersOnLine*, 52(1), 2674-2679.
- King, N., & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. Los Angeles: SAGE.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2016). The relationships among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191(2), 2554-2558.
- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N. & Seals Jr, R. A. (2016). College major, internship experience, and employment opportunities: Estimates from a résumé audit. *Labour Economics*, 38, 37-46.