

واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور آرایه الگو^۱

سیدصادق نبوی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور آرایه الگوی جذب دانشجو انجام شد. روش پژوهش مورد استفاده کیفی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان در سراسر کشور بودند که از بین آنها، تعداد ۳۸ نفر (۱۸ نفر عضو هیات علمی و ۲۰ نفر مدرس مدعو) به عنوان نمونه آماری از دو استان تهران و مرکزی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع داوطلبانه انتخاب گردیدند. از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه صاحب‌نظران، پذیرش دانشجو در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به خصوص برای دوره ابتدایی، جذب نخبگان فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی سایر دانشگاهها برای تحصیل در دوره دو ساله کارشناسی ارشد در آموزش رشته‌های تخصصی به خصوص رشته‌های فنی و حرفه‌ای و علوم پایه برای معلمی دوره متوسطه دوم مناسب است. همچنین الگویی برای جذب دانشجو آرایه شد که شامل سه مؤلفه، پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲)، و پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش است. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با لحاظ نمودن مؤلفه‌های الگوی آرایه شده برای جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان می‌توان نسبت به پذیرش داوطلبانی مستعد، توانمند، با انگیزه و علاقه‌مند و برخوردار از سلامت جسمانی و روانی، برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان و ورود به حرفه معلمی مبادرت نمود.

کلید واژگان: الگوی پذیرش دانشجو، تربیت معلم، واکاوی

مقدمه

بهبود تعلیم و تربیت در هر کشوری مبتنی بر بهبود کیفیت تربیت معلم آن کشور است. لذا ایجاد تحول در نظام‌های تربیت معلم را باید پیش‌نیاز تحقق هر نوع تحول در نظام‌های آموزشی دانست. تربیت معلم را می‌توان از جمله حساس‌ترین و مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام تعلیم و تربیت دانست چرا که موفقیت و یا عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی، منوط به توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی هستند.

سازمان یونسکو (۲۰۱۴؛ به نقل از سنگری و آخش، ۱۳۹۶) در خصوص اهمیت نظام تربیت معلم اذعان می‌دارد که معلم، محور آموزش و کلید فرایند یادگیری است و یکی از حقوق کودکان را حق آموزش و پرورش مطلوب ذکر می‌کند و آن را مشروط به وجود معلمان مجرب با قابلیت‌های ممتاز و معلم به تعداد کافی می‌داند. این مهم را نیز در گرو وجود مراکز و مؤسسات تربیت معلم با کیفیت در کنار آموزش مستمر همراه با امکانات

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه فرهنگیان است.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. Nabavi@mail.cfu.ac.ir

برای یادگیری مادام‌العمر برای همه معلمان به شمار می‌آورد. بدین ترتیب یونسکو تاکید دارد که تربیت معلم و توسعه حرفه‌ای معلم باید در اولویت سیاست‌گذاری‌های نظام آموزشی کشورها باشد.

دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش توانایی کلامی، دانش کافی، راهبردهای تدریس، گواهی‌نامه معلمی، مهارت‌های مدیریت کلاس و آزمون شایستگی را به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌هایی تلقی می‌کنند که باید در فرایند جذب و انتخاب معلمان مورد توجه قرار داد (استرانگ؛ ۲۰۰۲: ۵۸).

بولاندر و اسنل (۲۰۰۴) اعتقاد دارند که حساس‌ترین گام در فرایند انتخاب معلم، تصمیم‌گیری در مورد جذب داوطلبان است. با این وجود انتخاب نهایی باید بر اساس نتایج آزمونها، مصاحبه‌ها و ویژگی‌های مشخص شده در فرایند انتخاب و گزینش داوطلبان انجام گیرد.

آفازاده (۱۳۸۳) اظهار می‌دارد که در انتخاب معلم باید روشی را بکار برد که مبتنی بر معیارها و ملاک‌های علمی معتبر باشد تا از آن طریق بتوان همه ابعاد وجود داوطلب را متناسب با همه ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد و سرانجام از تلفیق ویژگی‌های فردی داوطلبان، شاخص‌های معتبری معین کرد تا بر مبنای آن بتوان بهترین و شایسته‌ترین داوطلبان را به مراکز تربیت معلم معرفی کرد.

در کشورهای مختلف شیوه‌ها و ملاک‌های متفاوتی برای انتخاب معلم وجود دارد. در کشور ژاپن نخستین شرط گزینش معلم، دارا بودن "گواهینامه صلاحیت" و داشتن مدرک تحصیلی لیسانس است. هرگاه متقاضیان اخذ گواهینامه معلمی در یکی از دانشگاهها و مدارس عالی مجاز و معتبر تحصیل نکرده باشند وزارت آموزش و پرورش اعطای گواهینامه را به آنان بر اساس "آزمون تعیین صلاحیت معلمان" می‌پذیرد. در بیشتر موارد افراد واجد شرایط بعد از امتحان تعیین صلاحیت انتخاب می‌شوند (تسوکادا؛ ۲۰۰۸: ۲۸۷). در انگلستان از سال ۱۹۶۲ شورای ملی در زمینه انتخاب معلمان ابتدایی اعلام کرد که معلمان باید از بین فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها که دوره خاص تربیت معلم را گذرانده‌اند انتخاب شوند (حبیبی، ۱۳۸۶: ۱۰۶). در فرانسه از سال ۱۹۹۰ تا سال ۲۰۱۳ مؤسسات دانشگاهی تربیت معلم تأسیس شدند که به امر تربیت معلم می‌پردازند. دارندگان مدرک کارشناسی می‌توانند برای تحصیل در این مراکز اقدام کنند و گزینش آنها بر اساس بررسی پرونده دانشگاهی، مصاحبه و در پاره‌ای از موارد امتحانات تخصصی صورت می‌گیرد (مهرابی و رضوان‌طلب، ۱۳۹۸: ۱۷۰).

در کشور ایالات متحده آمریکا در دانشگاه‌های تربیت معلم، استانداردهای تعیین سطح عمومی تدریس حرفه‌ای معلمان مشخص شده است. این استانداردها سطح ورودی داوطلبان حرفه معلمی و همچنین سطوح بالاتر قابلیت‌های معلم را مشخص خواهد کرد. برخی از ایالت‌ها ملاک انتخاب معلمان را بر اساس کار پایان ترم و فعالیت مستمر داوطلبان و در بعضی موارد بر اساس آزمون‌های موضوعی یا ارزیابی عملکرد داوطلبان قرار داده‌اند (هاموند؛ ۲۰۰۶: ۱۸۵). در کشور چین انتخاب برای ورود به تربیت معلم بر عهده هر دانشگاه و در چهارچوب ضوابط تعیین شده وزارت آموزش و پرورش است. بسیاری از دانشگاه‌ها انتخاب خود را بر اساس نمرات دانشگاهی و برخی دیگر نیز توان دانشجویان در موفقیت در آزمون‌های مرتبط با تدریس، مانند زبان، دانش آموزش عمومی، نگرش‌ها و رگه‌های شخصیتی را مبنای پذیرش قرار داده‌اند. برخی از دانشگاه‌ها مواردی مانند شخصیت، رفتار اخلاقی و فعالیت‌های فوق برنامه را در نظر می‌گیرند (هسیه و همکاران؛ ۲۰۱۳؛ به نقل از نامداری پژمان، ۱۳۹۷: ۷۴).

1. Stronge, J
2. Bohlander, G & Snell, S
3. Tsukada, M
4. Hammond, D
5. Hsieh et al

در کشور ترکیه انتخاب دانشجویان برای ورود به دانشکده‌های تربیت معلم، به طور متمرکز و توسط مرکز سنجش و گزینش داوطلبان استفاده می‌شود و دانشجویان معلمان با توجه به مجموع امتیازات آزمون ورودی دانشگاه و نمرات کسب شده در دبیرستان پذیرفته می‌شوند (خدیوی و رحمانی، ۱۳۹۸: ۹۹).

یافته پژوهش لاورنس (۲۰۱۳) در مورد دانشجویان معلمان پرونی نشان می‌دهد که برخورداری از سلامت روانی مناسب، شاخصی از بهزیستی روان شناختی مطلوب برای همه افراد، از جمله معلمان است. برای پیشگیری و محافظت کودکان از مواجهه شدن با معلمان با سلامت روانی پایین، دانشجویان معلمان باید از نظر بهزیستی روان شناختی غربالگری شوند.

کلاسن (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی نظرات مدیران مدارس ابتدایی در مورد انتخاب معلم" به این نتیجه رسید که معلمان باید از صلاحیت و شایستگی لازم، تعهد، شخصیت جاذب، تحصیلات عالی و دستاوردهای علمی برخوردار باشند.

بولز و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به دنبال آرایه الگویی برای انتخاب دانشجویان معلمان بوده و به این موضوع می‌پردازند که تاکنون اکثر شیوه‌های انتخاب دانشجویان معلمان به صورت سنتی و بر مبنای آزمون‌ها و مصاحبه‌های علمی صورت گرفته و کارآمد نبوده‌اند، لذا آنها مدلی که در آن طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری باشد را آرایه دادند.

علاوه بر پژوهش‌های خارجی، در داخل کشور نیز پژوهش‌هایی در زمینه جذب و گزینش معلمان انجام شده است که می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد: معین پور (۱۳۷۵) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی مسایل و مشکلات گزینش، تربیت و استخدام دبیران دوره متوسطه" به این نتیجه رسید که در گزینش، باید شایستگی‌های علمی داوطلب به طرق مختلف مورد ارزیابی قرار گیرد. فراهانی، نصرافسفهان‌نی و شریف (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش کشور ایران" نشان دادند که در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، روانی و علمی داوطلبان، اصلاح و بهبود فرایند جذب، انتخاب و استفاده از نیروهای بومی توجه شود. از نظر فلسفی (۲۰۰۹)، به نقل از گراوند و عباسپور (۱۳۹۱: ۶۰) تفاوت معناداری بین تجربه معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم و معلمان حق التدریس وجود دارد. نتایج پژوهش باقری (۱۳۸۵) نشان داد که معلمان فارغ التحصیل از مراکز تربیت معلم با دانش‌آموزان و همکاران ارتباط دوستانه‌ای دارند و در مهارت‌های ارتباطی بالاتر از معلمان حق التدریس بوده‌اند.

یکی از اهداف مهم تأسیس دانشگاه فرهنگیان، تأمین و تربیت معلمان، مدیران و مربیان مؤمن، متعهد، و کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی ایران بوده است (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). همچنین هدف عملیاتی ۷-۲ برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان بر استقرار نظام پذیرش دانشجو و سنجش صلاحیت‌های داوطلبان بر اساس نظام معیار اسلامی تأکید دارد. در این برنامه چهار شیوه پذیرش دانشجو آمده است که عبارتند از: ۱- از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته در دانشگاه فرهنگیان، ۲- از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲)، ۳- پذیرش دانشجو از دانش‌آموختگان دوره کارشناسی سایر دانشگاهها و طی دوره یکساله مهارت‌آموزی (طبق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه)، ۴- از دانش‌آموختگان کارشناسی سایر دانشگاهها و طی دوره دو ساله کارشناسی ارشد آموزش در دانشگاه فرهنگیان با مشارکت سایر دانشگاهها (برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۵). با توجه به هدف مذکور و شیوه‌های پذیرش دانشجو برای ورود به حرفه معلمی، طی چند سال گذشته همواره بین صاحب‌نظران و مسئولین دانشگاه در زمینه شیوه‌های پذیرش دانشجو اختلاف نظر وجود داشته و مبنای پژوهشی برای انتخاب

1. Lawrence, M

2. Claussen, W

3. Bowles, T; Hattie, J; Dinham, S; Scull, J; & Clinton, J

مناسب‌ترین شیوه جذب معلم نبوده است. به خاطر خلا پژوهشی، این موضوع به عنوان اولویت پژوهشی در دانشگاه فرهنگیان در فراخوان اعلام شد تا نتایج آن بتواند به مسئولین دانشگاه در انتخاب مناسب‌ترین شیوه جذب دانشجو کمک نماید. طی سالهای گذشته پذیرش دانشجو در تربیت معلم از طریق دو شیوه کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان و دانش‌آموختگان دوره کارشناسی سایر دانشگاهها (مهارت‌آموزان ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه) بوده است که هر کدام مزایا و معایبی داشته است، ولی شیوه‌های پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲)، و پذیرش دانشجو از دانش‌آموختگان کارشناسی سایر دانشگاهها و طی دوره دو ساله کارشناسی ارشد آموزش در دانشگاه فرهنگیان با مشارکت سایر دانشگاهها، هنوز با توجه به نبود ساز و کار قانونی به مرحله اجرایی نرسیده است. به نظر می‌رسد که اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به عنوان صاحب‌نظر با توجه به برخورداری از تجربه چندین ساله در فرایند مصاحبه ورودی به تربیت معلم و آموزش دانشجویان و مهارت‌آموزان، شناخت نسبتاً کاملی از کارآمدی دو شیوه مذکور داشته باشند و نظرات آنها مبتنی بر تجربه زیسته باشد که می‌تواند به اصلاح شیوه‌های جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان کمک نماید.

با عنایت به مطالب مذکور و تجربه پژوهشگر در طول سالیان متمادی به عنوان مدرس و عضو هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان، به نظر می‌رسد یکی از مشکلات اساسی در پذیرش دانشجوی تربیت معلم، انتخاب برخی از داوطلبان برای ورود به حرفه معلمی است که از قابلیت‌های حرفه‌ای لازم و ویژگیهای جسمانی و شخصیتی مناسب برای احراز شغل معلمی برخوردار نیستند، که این مسئله به شیوه‌های جذب دانشجو در تربیت معلم بر می‌گردد و آن می‌تواند علاوه بر وارد نمودن آسیب‌های روانی به خود داوطلبان، خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر نظام آموزش و پرورش کشور وارد نماید. لذا هدف اصلی این پژوهش واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگوی مناسب جذب دانشجو است. با توجه به موارد مذکور، در این پژوهش مسأله اصلی این است که کدام شیوه پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان برای تامین و تربیت معلم در ایران مناسب است؟ و همچنین الگوی مناسب جذب دانشجو برای دانشگاه فرهنگیان کدام است؟.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، روش پژوهش کیفی از نوع نظریه داده بنیاد بوده که از رویکرد نظام‌مند استفاده شده است. به این دلیل از آن روش استفاده گردید که لازم بود مفاهیم و مقوله‌ها به طور مستقیم از درون داده‌هایی که در جریان پژوهش به صورت منظم گردآوری و تحلیل شده، استخراج و پدیدار شوند (استراوس و کرین، ۱۹۹۰؛ ترجمه ابراهیم افشار، ۱۳۹۶: ۳۴). در این رویکرد پژوهشگر پس از جمع‌آوری داده‌ها به صورت نظام‌مند نسبت به انجام سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی جهت رسیدن به نظریه اقدام می‌نماید. همچنین در این رویکرد داده‌ها حاوی معنی می‌باشند و پژوهشگر با کدگذاری و اجرای طرح منظم، داده‌ها را معنادار می‌کند (خنیفر، ۱۳۹۶: ۲۰۵).

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان در سراسر کشور بودند که از بین آنها، تعداد ۳۸ نفر (۱۸ نفر عضو هیات علمی و ۲۰ نفر مدرس مدعو) به عنوان نمونه آماری از دو استان تهران و مرکزی به خاطر دسترسی آسان پژوهشگر، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع داوطلبانه انتخاب گردیدند. لازم به ذکر است که بر اساس گزارش آماری دفتر طرح و برنامه دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶، تعداد کل اعضای هیات علمی رسمی و پیمانی دانشگاه ۷۸۴ نفر و مدرسان مدعو حدود ۳۰۰۰ نفر بودند. برای انتخاب نمونه از اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه، به دلیل اینکه افراد بایستی مطلع و خبره بوده و حداقل تجربه چهار سال همکاری در فرایند مصاحبه و گزینش داوطلبان ورود به تربیت معلم و همچنین تجربه زیسته تدریس در دانشگاه فرهنگیان را دارا باشند از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع

1. Grounded theory
2. Systematic approach

داوطلبانه استفاده به عمل آمد. پس به این ترتیب نمونه گیری بر اساس هدف پژوهش انجام گرفت. نمونه گیری هدفمند نوعی نمونه گیری غیر تصادفی می باشد که در آن پژوهشگر افراد واجد ویژگی های خاص را برای شرکت در پژوهش دعوت می کند (جانسون و کریستنسن، ۲۰۱۴؛ ترجمه علیرضا کیامنش و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۸۴).

اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به نمونه در جدول شماره ۱ و ۲ آورده شده است.

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی اعضای هیات علمی شرکت کننده در مصاحبه بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی

کد	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	مرتبۀ علمی	پودیس محل خدمت	استان	مدت مصاحبه
ع-۱	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	شهیدمفتح	تهران	۴۰ دقیقه
ع-۲	دانشجوی دکتری	علوم اجتماعی	مربی	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۳	دانشجوی دکتری	مشاوره	مربی	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۴	دکتری	روان شناسی	استادیار	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۵	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۶	دانشجوی دکتری	الهیات و معارف اسلامی	مربی	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۷	دکتری	ریاضی	استادیار	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۸	دکتری	مشاوره	استادیار	شهیدباهنر	مرکزی	۴۵ دقیقه
ع-۹	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۰	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۱	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۲	دانشجوی دکتری	روان شناسی	مربی	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۳	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۴	دکتری	تربیت بدنی	استادیار	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۵	دانشجوی دکتری	علوم تربیتی	مربی	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۶	دکتری	روان شناسی	استادیار	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۷	دکتری	مشاوره	استادیار	شهیدمفتح	تهران	۴۵ دقیقه
ع-۱۸	دکتری	تربیت بدنی	استادیار	شهیدچمران	تهران	۴۵ دقیقه

جدول شماره ۲. توزیع فراوانی مدرسان مدعو شرکت کننده در مصاحبه بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی

کد	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	پودیس محل خدمت	استان	مدت مصاحبه
م-۱	دکتری	علوم تربیتی	شهیدباهنر	مرکزی	۴۵ دقیقه
م-۲	دکتری	علوم تربیتی	شهیدمفتح	تهران	۴۰ دقیقه
م-۳	دکتری	روان شناسی	شهیدباهنر	مرکزی	۵۰ دقیقه
م-۴	دکتری	روان شناسی	شهیدباهنر	مرکزی	۴۰ دقیقه
م-۵	دانشجوی دکتری	ادبیات فارسی	شهیدباهنر	مرکزی	۴۵ دقیقه

۴۰ دقیقه	مرکزی	شهیدباهنر	علوم تربیتی	دکتری	۶-م
۴۵ دقیقه	مرکزی	شهیدباهنر	روان‌شناسی	دانشجوی دکتری	۷-م
۴۰ دقیقه	مرکزی	شهیدباهنر	علوم اجتماعی	دکتری	۸-م
۵۰ دقیقه	مرکزی	شهیدباهنر	علوم تربیتی	دکتری	۹-م
۴۰ دقیقه	مرکزی	شهیدباهنر	علوم تربیتی	دکتری	۱۰-م
۴۰ دقیقه	مرکزی	شهیدباهنر	علوم تربیتی	دکتری	۱۱-م
۴۵ دقیقه	مرکزی	شهیدباهنر	روان‌شناسی	فوق لیسانس	۱۲-م
۴۵ دقیقه	تهران	شهیدچمران	علوم تربیتی	دکتری	۱۳-م
۴۰ دقیقه	تهران	شهیدچمران	روان‌شناسی	دکتری	۱۴-م
۴۵ دقیقه	تهران	شهیدچمران	علوم تربیتی	دانشجوی دکتری	۱۵-م
۴۰ دقیقه	تهران	شهیدچمران	روان‌شناسی	دکتری	۱۶-م
۴۵ دقیقه	تهران	شهیدچمران	علوم تربیتی	دانشجوی دکتری	۱۷-م
۴۵ دقیقه	تهران	شهیدمفتح	مشاوره	دکتری	۱۸-م
۴۵ دقیقه	تهران	شهیدمفتح	علوم تربیتی	دانشجوی دکتری	۱۹-م
۴۵ دقیقه	تهران	شهیدمفتح	علوم تربیتی	دانشجوی دکتری	۲۰-م

با توجه به ماهیت پژوهش کیفی و سؤال‌های پژوهش، از مصاحبه نیمه ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. به این دلیل از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد که بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش اطلاعاتی از موضوع پژوهش در دست بود ولی آن کامل نبود. بنابراین احتمال داشت که مواردی وجود داشته باشد که مصاحبه شونده از آنها آگاه باشد. فرم مصاحبه توسط پژوهشگر بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش تهیه و تدوین شده بود. لازم به ذکر است که ابتدا بر اساس مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش، چارچوب مصاحبه (نیمه ساختاریافته) تدوین و سپس سؤالات مصاحبه با توجه به سؤالات پژوهش تهیه و تدوین شد. طبق بررسی‌های انجام شده توسط پژوهشگر و همکاران وی تعدادی از اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه (به عنوان صاحب‌نظر) که حداقل چهار سال با دانشگاه فرهنگیان همکاری داشتند شناسایی شدند. سپس طی تماس تلفنی و با اطلاع قبلی ضمن جلب موافقت ضمنی و توجیه ایشان نسبت به اهداف پژوهش با آنها قرار مصاحبه در پردیس‌های استان‌های تهران و مرکزی گذاشته شد. به منظور کسب آمادگی و آشنایی مصاحبه شونده‌گان با نوع سؤالات، قبل از جلسه مصاحبه از طریق پست الکترونیکی به آنها ارسال می‌شد. معمولاً مکان مصاحبه مرکز مشاوره پردیس یا دفتر گروه آموزشی تعیین می‌شد. هر مصاحبه حدود ۴۵ دقیقه طول می‌کشید. همچنین مصاحبه به صورت انفرادی با مدرسان و اعضای هیات علمی انجام گرفت. اطلاعات حاصله از مصاحبه با مصاحبه شونده‌گان با کسب مجوز از ایشان ضبط و یادداشت برداری می‌شد و در برخی موارد که مصاحبه شونده راضی نبود یادداشت برداری صورت می‌گرفت. بدین ترتیب مصاحبه با صاحب‌نظران انجام شد. با اجرای مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته فرایند نمونه‌گیری پیش رفت و ابعاد مسئله پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. انجام مصاحبه با افراد نمونه ادامه یافت تا اینکه پس از مصاحبه با ۱۸ نفر از اعضای هیات علمی و ۲۰ نفر مدرس مدعو دانشگاه به عنوان صاحب‌نظر به حد اشباع نظری رسید. به این معنی که با مصاحبه شونده‌گانی که در مراحل پایانی مصاحبه انجام گرفت اطلاعات جدیدی از آنها بدست نیامد. بر اساس فرایندی که شرح داده شد مصاحبه‌های ضبط شده، پس از پیاده‌سازی و تبدیل به متن نوشتاری، ویرایش و در قالب متن ورد تایپ شد. پس از تبدیل مصاحبه‌ها به متن نوشتاری بر روی داده‌های حاصله، کدگذاری باز و محوری صورت گرفت. سپس مضامین مشخص شد و بعد به تفسیر آن‌ها پرداخته شد. پس از تدوین فهرست مزایا و معایب شیوه‌های پذیرش دانشجو از نظر صاحب‌نظران، گروه کانونی با چند نفر از متخصصان این حوزه برای اعتباربخشی تشکیل شد و این فهرست در اختیار آنها قرار گرفت که پس از اعلام نظر و اعتبار بخشیدن به آن، مورد بازبینی قرار گرفته و بعد از انجام اصلاحات لازم، فهرست نهایی مزایا و معایب شیوه‌های پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان تهیه و تدوین شد.

همچنین پایایی از طریق باز کدگذاری توسط کدگذار دیگر انجام شد. در این پژوهش متن پیاده شده ۴ مصاحبه به صورت تصادفی در اختیار یک نفر از اعضای هیات علمی متبحر و باتجربه قرار گرفت و از ایشان خواسته شد که آنها را کدگذاری نماید. مقدار پایایی بین کدگذاران در این بخش (۸۹/۲۵ در صد) بدست آمد، که این مقدار پایایی از مجموع کدگذاری چهار مصاحبه بدست آمده و نشان می‌دهد که میزان پایایی مطلوب است. لازم به ذکر است که تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از نرم افزار مکس کیودا نسخه دهم انجام شد.

برای تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد که آن یکی از شیوه‌های متداول تحلیل محتوا و روشی برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها است. آن روشی برای شناخت، تحلیل و الگوهای موجود در داده‌های کیفی است و همچنین ابزار پژوهشی منعطف و مفیدی برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده است (خنیفر، ۱۳۹۶: ۵۳).

در این پژوهش از روایی محتوا برای تعیین میزان روایی سؤالات مصاحبه استفاده به عمل آمد. بر این اساس، ابتدا چندین سؤال بر مبنای اهداف و سؤالات اصلی پژوهش طراحی شد و سعی شد تمامی سؤالات اصلی پژوهش از طریق سؤالات مصاحبه تحت پوشش قرار گیرد. سپس با استفاده از نظرات دو نفر از متخصصان سؤالات مصاحبه مورد بازبینی قرار گرفت. در نهایت سؤالات مصاحبه تهیه و تدوین شد. همچنین برای تعیین پایایی سؤالات مصاحبه از روش باز کدگذاری پژوهشگر و باز کدگذاری توسط کدگذار دیگر استفاده گردید. در پژوهش حاضر متن مصاحبه‌ها و نتایج تحلیل‌ها و کدبندی‌های حاصل از مصاحبه‌ها در اختیار چند تن از مصاحبه شونده‌گان قرار گرفت و از ایشان خواسته شد تا اصلاحات مورد نظر را اعمال نمایند. در این مرحله برخی از مصاحبه شونده‌گان از کدگذاری‌ها و مضامین برداشت شده اظهار رضایت داشتند. بعضی دیگر از مصاحبه شونده‌گان نیز کدگذاری‌ها و مضامین را مترادف با آن چه انجام شده بود توصیه کردند که توصیه‌های ایشان در کدگذاری و تعیین مضامین لحاظ شد.

یافته‌های پژوهش

هدف اصلی این پژوهش واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور آرایه الگوی مناسب جذب دانشجو است. به همین منظور در مرحله اول مزایا و معایب شیوه‌های پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه صاحب نظران (اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه) از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با آنها شناسایی شد. در تحلیل مصاحبه‌ها مضامینی پدیدار شدند که پیرامون تجربیات مصاحبه شونده‌گان و نظرات ایشان در مورد مزایا و معایب شیوه‌های پذیرش دانشجو بود. بعد از انجام هر مصاحبه، عبارات مهم و معنی دار در مصاحبه‌ها مشخص و کدها استخراج شدند. فرایند کدگذاری هر مصاحبه به صورت مجزا انجام گرفت و سپس کدها بازنگری شد که در این مرحله کدهای تکراری حذف و کدهای دارای همپوشانی ادغام شد. در مرحله بعد برخی از طبقات به زیر طبقه تقسیم شده و برخی دیگر با هم ادغام شدند. همچنین در این مرحله کدهای به دست آمده از تحلیل داده‌ها در مقوله‌های مربوط قرار داده شدند. در مرحله سوم، به منظور طبقه‌بندی مناسب و تفسیر، داده‌ها در جدول‌هایی بازآرایی شدند. به این ترتیب که نظرات صاحب نظران در جداول به صورت مقوله‌ای طبقه‌بندی شدند. با توجه به سؤالات پژوهش تحلیل کیفی داده‌ها در جداول آرایه می‌شود.

سؤال ۱- از دیدگاه صاحب نظران کدام شیوه پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان برای تامین و تربیت معلم در ایران مناسب است؟

در پاسخ به سؤال مذکور، با اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان مصاحبه به عمل آمد که داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها مورد استخراج قرار گرفت. سپس کدگذاری محوری برای هر کدام از مصاحبه شونده‌گان جداگانه انجام شد و در نهایت به صورت تجمعی کدگذاری

انجام گرفت. با استفاده از روش تحلیل مضمون مبتنی بر دو نوع کدگذاری باز و کدگذاری محوری، یافته‌های پژوهش تحلیل شد. پس از کدگذاری محوری داده‌ها، یک تم کلی استخراج شد که در بردارنده ۴ مضمون (مقوله) اصلی و ۲۵ مقوله فرعی بود. آن چه در جدول شماره ۳ آمده، گزارشی از نمونه کدهای استخراج شده، مقوله‌های فرعی، مضامین (مقوله‌ها) اصلی و تم اصلی پژوهش است.

جدول شماره ۳. مضامین و مقوله‌های شناسایی شده از مصاحبه با صاحب‌نظران در سؤال اول پژوهش

تم اصلی	مضامین (مقوله‌ها) اصلی	کدهای محوری مقوله‌های فرعی	نمونه کدهای استخراج شده	
شیوه پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان	کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان	شکل‌گیری شخصیت معلمی	شکل‌گیری شخصیت معلمی در داوطلبان طی چهارسال تحصیل در تربیت معلم (۵-م؛ ۱-ع)، داشتن رگه‌های شخصیتی بهتری نسبت به تغییر (۴-ع)، ساخته شدن شخصیت معلمی (۶-ع)، شکل‌گیری شخصیت حرفه‌ای دانشجو (۱۱-ع)، خست خالی بودن دانشجو و شکل دهی به شخصیت (۱۴-ع)، لزوم تربیت تدریجی دانشجویان در دوره چهارساله به لحاظ شکل‌گیری شخصیت معلمی (۷-م)، کسب هویت حرفه‌ای و صلاحیت‌های لازم (۱۱-ع)، علاقه‌مندی به شغل معلمی از ابتدای تحصیل (۵-م)، آشنایی با روحیات و منش معلمی برای ورود به مدارس (۱۷-ع)، کسب مهارت‌های حرفه‌ای و تربیتی (۱-ع)، مهارت آموزی شغل معلمی علاوه بر آموزش (۱۲-ع)، آموختن مهارت‌های حرفه‌ای به دانشجو در طی چهارسال تحصیل (۱۵-ع؛ ۱۶-ع)، یادگیری مهارت‌های حرفه‌ای در دوره چهارساله (۷-م؛ ۱۷-م)، کسب مهارت‌های حرفه‌ای (۲۰-م)، پذیرش دانشجو معلم از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان بهتر است (۱-ع؛ ۲-ع، ۳-ع؛ ۴-ع؛ ۵-ع؛ ۶-ع؛ ۷-ع؛ ۸-ع؛ ۱۰-ع؛ ۱۱-ع؛ ۱۲-ع؛ ۱۶-ع؛ ۱۷-ع؛ ۱۸-ع؛ ۱-م؛ ۲-م؛ ۵-م؛ ۶-م؛ ۷-م؛ ۸-م؛ ۱۳-م؛ ۱۵-م؛ ۱۷-م؛ ۲۰-م)، تربیت دانشجو از سنین پایین با گرایش معلمی برای ایجاد انگیزه در او (۸-م)، سن مناسب دانشجویان در کارشناسی پیوسته (۴-ع)، داوطلبان جوان سنین ۱۴ یا ۱۸ سالگی (۱۶-ع)، قرار گرفتن دانشجو معلم در یک فضای تربیتی و آموزشی مناسب جهت ورود به آموزش و پرورش (۱۵-م)، انتقال تجربه زیسته توسط استادان به دانشجویان (۹-ع؛ ۴-م)، شناخت واقعی بیشتر اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از مدرسه (۹-ع)، مهارت آموزی شغل معلمی علاوه بر آموزش (۱۲-ع) فارغ التحصیلی دانشجومعلمین تا ۲۲ سالگی (۱۴-ع)، فضای فرهنگی وابسته به آموزش و پرورش (۱۷-ع)، علاقه‌مندی به شغل معلمی از عدم انتخاب شغل معلمی از روی اجبار (۵-م)، معلمی توانمند از نظر علمی و عملی (۲-ع)، رسیدن دانشجو به توانمندی‌های علمی لازم (۵-ع)، در اختیار داشتن دانشجو به شکل تمام وقت در دانشگاه فرهنگیان (۴-ع)، مناسب بودن فرایند یادگیری و یاددهی در طول زمان چهار ساله (۹-ع)، بهتر محقق شدن اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با تحصیل تمام وقت (۶-ع)، آموزش در طول ۴ سال (۴-ع)، آموزش مهارت‌های عملی تدریس به دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان (۱۰-ع)، گذراندن چهار ترم کارورزی با راهنمایی مدرسان با سابقه طولانی تدریس در مدارس (۱۰-ع)، گذراندن واحدهای عملی و کارورزی در موقعیت واقعی مدرسه (۱۷-م)، گذراندن دروس موضوعی-تربیتی و کارورزی در دانشگاه فرهنگیان (۱۴-ع)، آشنایی دانشجومعلمین با جو کلاس مدرسه و کلاس داری (۸-ع)	
		هویت حرفه‌ای		
		کسب مهارت‌های حرفه‌ای		
		کسب صلاحیت حرفه‌ای		
		سن مناسب دانشجو		
		انتقال تجربه زیسته توسط استادان		
		فضای تربیتی و فرهنگی مناسب		
		علاقه‌مندی به شغل معلمی		
		دانشجوی تمام وقت در دانشگاه فرهنگیان		
		کارورزی در موقعیت واقعی مدرسه		
	عدم ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان			
	عدم تشخیص درست استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان			

	<p>عدم استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری برای تعیین سلامت روانی داوطلبان</p>	<p>ع، آشنایی ۱ استادان تربیت معلم با کلاس و معلمی (۲-ع)، پالایش دانه شجویان گریخته از فیلتر ورودی در فیلتر خروجی (۱۳-م)، مشکل بودن تشخیص درست استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان در وقت کم مصاحبه (۹-م)، عدم ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان (۱۵-ع)، عدم استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری برای تعیین سلامت روانی داوطلبان به عنوان مکمل فرایند مصاحبه (۱-م).</p>
	<p>پذیرش دانشجو با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲) برای دوره متوسطه دوم تنوع رشته‌های مورد نیاز در آموزش و پرورش محتوای علمی غنی‌تر در سایر دانشگاهها نداشتن قابلیت اجرایی</p>	<p>پذیرش دانشجو از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها و حوزه‌های علمیه (۲+۲) برای دوره متوسطه دوم بهتر است (۹-ع؛ ۱۳-ع؛ ۱۴-ع، ۳-م؛ ۴-م؛ ۱۴-م) موثر بودن ترکیبی از تحصیل در دانشگاههای معتبر و دانشگاه فرهنگیان (۴-م)، گذراندن دروس تخصصی در دانشگاههای دولتی بزرگ مطابق با سرفصلهای دانشگاه فرهنگیان در دو سال اول دانشجویی (۱۴-ع)، نداشتن قابلیت اجرایی پذیرش دانشجو معلم از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها و حوزه‌های علمیه (۳-ع، ۱-ع)، ضرورت تأمین معلم تخصصی و تنوع رشته‌های مورد نیاز در آموزش و پرورش (۱۳-ع)، ارائه محتوای علمی غنی‌تر در سایر دانشگاهها (۹-م).</p>
	<p>جذب دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها از طریق آزمون استخدامی انگیزه پایین برای خدمت در حرفه معلمی عدم برخورداری مهارت آموزان از ویژگی‌های شخصیتی حرفه معلمی عدم تأثیرگذاری بر شخصیت داوطلبان</p>	<p>جذب علاقه‌مندان فارغ التحصیل سایر دانشگاهها در رشته‌های مختلف برای معلمی دوره متوسطه (۱۹-م)، صرفه‌جویی در وقت و هزینه (۹-م)، اتفاق نیافتادن علم‌آموزی و تربیت شخصیت برای داوطلبان ماده ۲۸ (۳-ع)، انگیزه کم مهارت‌آموزان ماده ۲۸ برای خدمت در حرفه معلمی (۴-ع)، عدم برخورداری مهارت آموزان ماده ۲۸ از ویژگی‌های شخصیتی حرفه معلمی (۴-ع)، انتخاب افراد با سواد علمی بالا (۱۱-م)، عدم امکان تأثیر گذاشتن بر شخصیت داوطلبان ماده ۲۸ در دانشگاه فرهنگیان (۲-م).</p>
	<p>جذب نخبگان سایر دانشگاهها جذب دانش‌آموخته علاقه‌مند و متخصص صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزش نداشتن قابلیت اجرایی</p>	<p>پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد پیوسته برای تربیت معلم (۲-ع)، جذب علاقه‌مندان فارغ التحصیل سایر دانشگاهها در رشته‌های فنی و علوم پایه برای معلمی دوره متوسطه (۱۹-م)، جذب افراد متخصص و آگاه‌تر (۱۸-م)، جذب افراد نخبه (۱۶-م)، صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزش (۱۰-م)، جذب نخبگان دوره کارشناسی سایر دانشگاهها از طریق دوره دو ساله کارشناسی ارشد در آموزش رشته‌های تخصصی (۱۱-ع)، قابلیت اجرایی نداشتن این شیوه در دانشگاه فرهنگیان با توجه به قوانین و مقررات وزارت علوم (۳-ع؛ ۱-ع)</p>

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل کیفی داده‌ها (جدول ۳)، می‌توان اظهار داشت که پیرامون شیوه‌های پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، چهار مقوله اصلی تحت عناوین "کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها، پذیرش دانشجو از دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها، کارشناسی ارشد آموزش"، شناسایی شدند. در مقوله کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، اکثر صاحب‌نظران معتقد بودند که شخصیت حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای داوطلبان طی چهارسال تحصیل در تربیت معلم شکل می‌گیرد، همچنین کسب مهارت‌های حرفه‌ای، و صلاحیت حرفه‌ای داوطلبان نیز در طول تحصیل در دانشگاه فرهنگیان به صورت مستمر و تدریجی انجام می‌گیرد. علاوه بر این، دانشجویان کارشناسی پیوسته با علاقه شغل معلمی را انتخاب نموده و از لحاظ شکل‌گیری شخصیت معلمی در سن مناسبی قرار دارند. دانشجوی تمام وقت در دانشگاه فرهنگیان

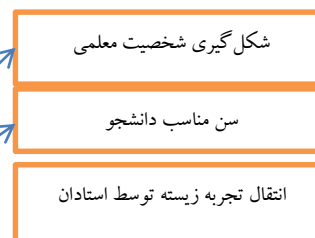
بوده و واحدهای عملی و دروس موضوعی-تربیتی را در دانشگاه در طی چهارسال می گذرانند و واحدهای کارورزی را در طی دو سال تمام در موقعیت واقعی مدرسه زیر نظر استادان راهنما و معلمان راهنما می گذرانند. دانشجوی معلم در یک فضای تربیتی و آموزشی مناسب جهت ورود به آموزش و پرورش قرار می گیرد و انتقال تجربه زیسته توسط استادان به دانشجویان در طی چهار سال انجام می گیرد. ولی عدم ارزیابی دقیق ویژگیهای شخصیتی و روان شناختی داوطلبان، عدم تشخیص درست استعدادها، توانمندیها و قابلیت های حرفه ای داوطلبان در فرایند مصاحبه با توجه وقت کم، عدم استفاده از نتایج آزمون های غربالگری برای تعیین سلامت روانی داوطلبان توسط مشاوران و روان شناسان ماهر از مشکلات فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است. برخی از صاحب نظران در مقوله پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها اعتقاد داشتند که پذیرش دانشجو از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها و حوزه های علمیه (۲+۲) به دلیل ضرورت تأمین معلم تخصصی و تنوع رشته های مورد نیاز در آموزش و پرورش و همچنین ارائه محتوای علمی غنی تر در سایر دانشگاهها برای دوره متوسطه دوم بهتر است ولی این شیوه پذیرش دانشجو به دلیل نبود آیین نامه ها و ساز و کارهای اجرایی لازم در حال حاضر قابلیت اجرایی در دانشگاه فرهنگیان ندارد. در مقوله پذیرش دانشجو از دانش آموختگان سایر دانشگاهها (طبق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) اکثر صاحب نظران معتقد بودند که طبق مشاهدات دو سال اخیر، مهارت آموزان ماده ۲۸ برای خدمت در حرفه معلمی انگیزه خیلی کمی دارند و اکثر آنها از روی ناچاری به منظور داشتن شغل دولتی به حرفه معلمی روی می آورند. همچنین از ویژگی های شخصیتی حرفه معلمی برخوردار نیستند و امکان تأثیرگذاری استادان بر شخصیت ایشان با توجه به سن بالای اکثر آنها در دانشگاه فرهنگیان بسیار کم است. برخی از صاحب نظران در مقوله پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش برای تربیت معلم اعتقاد داشتند که جذب نخبگان فارغ التحصیل دوره کارشناسی سایر دانشگاهها برای تحصیل در دوره دو ساله کارشناسی ارشد در آموزش رشته های تخصصی به خصوص در رشته های فنی و حرفه ای و علوم پایه برای معلمی دوره متوسطه مناسب است و به نوعی صرفه جویی در هزینه های آموزشی محسوب می شود، ولی با توجه به قوانین و ضوابط جاری وزارت علوم در حال حاضر امکان ایجاد و تأسیس این دوره ها وجود ندارد، اما بهتر است دانشگاه در این خصوص تلاش نماید تا برای سالهای آتی زمینه ایجاد و گسترش این دوره ها را فراهم نماید.

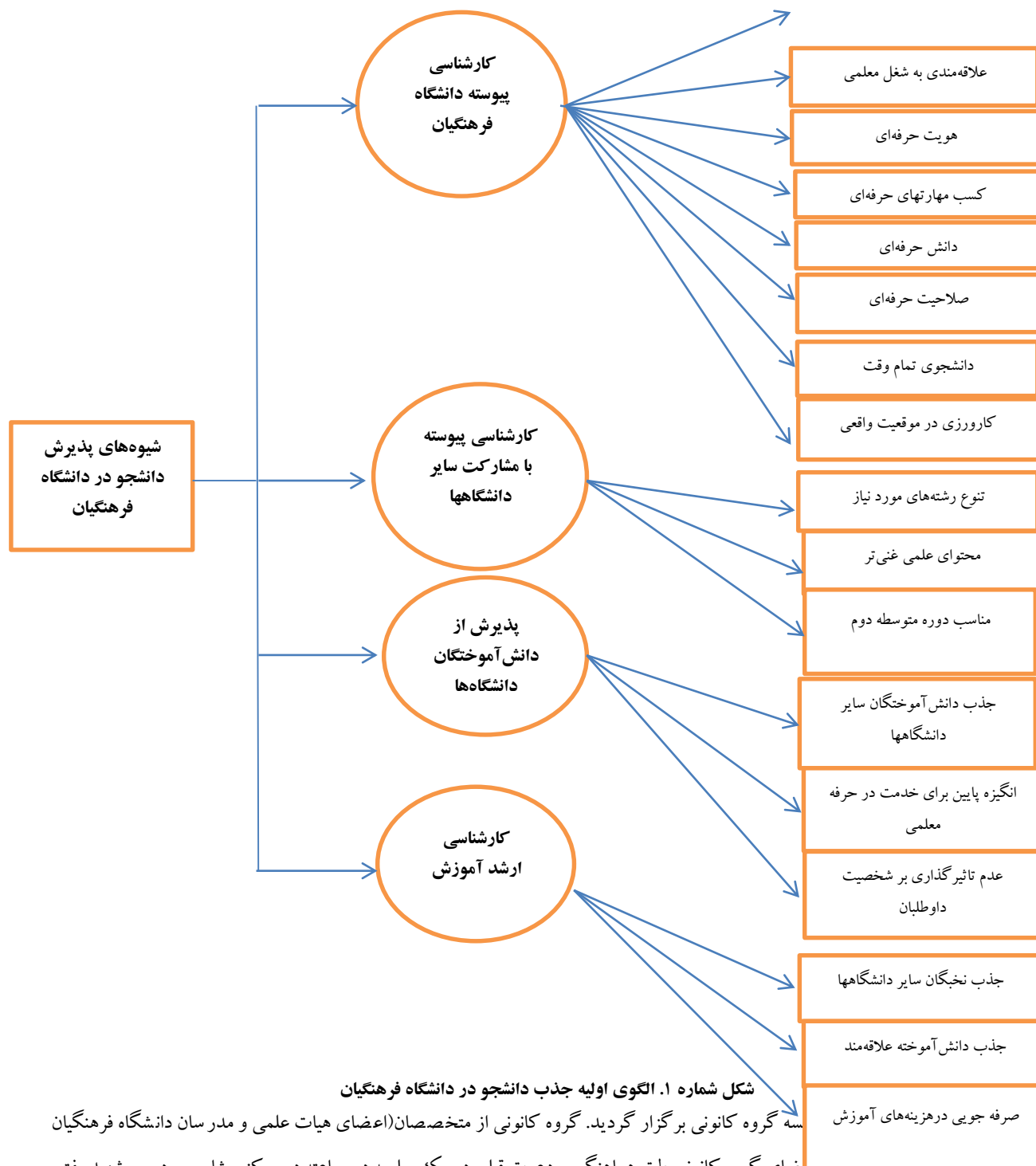
سؤال ۲- الگوی مناسب جذب دانشجو برای دانشگاه فرهنگیان کدام است؟

پس از شناسایی عناصر و مؤلفه های شیوه های پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، اقدامات متناسب با هر مؤلفه تعیین و استخراج شدند. در گام بعدی، کدگذاری انتخابی انجام گرفت. عناصر و مؤلفه های استخراج شده بر اساس فعالیت های زیر بازسازماندهی و کدهای انتخابی استخراج شدند:

۱- روند مصاحبه های صورت گرفته با هر کدام از مصاحبه شوندگان بازمینی شد. فرایند پذیرش داوطلبان ورود به تربیت معلم، به صورت آشکار و نهفته در گفتمان های مصاحبه ها مورد توجه قرار گرفت و از آنها یادداشت برداری صورت گرفت، ۲- فرایندهای پذیرش دانشجوی تربیت معلم در کشورهای مختلف که در فصل دوم ارائه شده بود در تدوین الگو مورد توجه قرار گرفت، ۳- در این بخش، از تجربیات زیسته پژوهشگر طی دو دهه فعالیت در تربیت معلم و نیز نظرات مصاحبه شوندگان نیز استفاده به عمل آمد.

بر اساس فعالیت های مذکور، الگوی اولیه جذب دانشجو، طراحی و تدوین شد و مؤلفه های بدست آمده در این بخش سازماندهی شدند (شکل ۱).





شکل شماره ۱. الگوی اولیه جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان

سه گروه کانونی برگزار گردید. گروه کانونی از متخصصان (اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان) و مدیران مرکز مشاوره پردیس شهید مفتاح حضور یافته و به ارایه نظرات خویش پیرامون آیت‌های الگوی اولیه فرایند جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان پرداختند. این جلسه در پاسخ به چهار

سؤال اصلی تشکیل شد که عبارت بودند از: سؤال اول-در مورد کلیت الگو و اجزای آن نظر شما چیست؟ پیشنهادهای اصلاحی را بفرمایید. سؤال دوم-آیا اجزای هر مؤلفه الگو به طور مناسبی دسته‌بندی شده است؟ نظرات اصلاحی را بفرمایید. سؤال سوم-آیا نام‌گذاری مؤلفه‌ها و اجزای الگو مناسب است؟ پیشنهادهای اصلاحی شما چیست؟ سؤال چهارم-به منظور طراحی الگوی مناسب جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، علاوه بر مؤلفه‌ها و اجزای ارایه شده در الگو، چه مؤلفه‌های دیگری را شما پیشنهاد می‌کنید؟

در ابتدای جلسه گزارشی از چگونگی اجرای مصاحبه‌ها، نحوه کدگذاری‌ها، کدهای باز و کدهای محوری و دلایل ارایه الگو به شکل کنونی ارایه شد. سپس الگوی اولیه در معرض مشاهده شرکت‌کنندگان قرار گرفت و به طور مفصل مؤلفه‌ها و اجزای آن توضیح داده شد. پس از ارایه توضیحات، متخصصان نظرات اصلاحی و پیشنهادهای خود را پیرامون کلیت و اجزای الگوی پیشنهادی بیان نمودند. مهم‌ترین نظرات مطرح شده در گروه کانونی در جدول شماره ۴ به طور خلاصه آورده شده است.

جدول شماره ۴. خلاصه نظرات ارایه شده در گروه کانونی

کد	نکات کلیدی
۱-گ	۱-قابلیت اجرایی نداشتن پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش؛ ۲-عدم تدارک سازوکارهای اجرایی لازم برای مشارکت سایر دانشگاهها با دانشگاه فرهنگیان در شیوه کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها(۲+۲)؛ ۳-کار کردن بیشتر روی شیوه پذیرش دانشجو از طریق کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به دلیل سن مناسب ایشان و شکل گیری شخصیت معلمی و کسب مهارتهای حرفه‌ای در آنها؛ ۴-مناسب نبودن شیوه پذیرش از دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها موسوم به ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان با توجه به تجربیات دانشگاه در طی سالهای گذشته
۲-گ	۱-مناسب بودن اجزای الگو؛ ۲-کاهش یافتن اجزای برخی از مؤلفه‌ها
۳-گ	۱-قابلیت اجرایی نداشتن پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش در دانشگاه با توجه به قوانین و مقررات وزارت علوم؛ ۳-عدم وجود ساز و کارهای اجرایی لازم برای مشارکت سایر دانشگاهها با دانشگاه فرهنگیان در شیوه کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها(۲+۲)؛ ۴-مناسب نبودن شیوه پذیرش از دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها (ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) با توجه به عدم علاقه ایشان به حرفه معلمی و انتخاب از روی اجبار و عدم امکان امکان تاثیر گذاری در آنها به لحاظ شخصیت معلمی؛
۴-گ	۱-کار کردن بیشتر روی شیوه پذیرش دانشجو از طریق کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به دلیل سن مناسب ایشان و شکل گیری شخصیت معلمی و کسب مهارتهای حرفه‌ای در آنها؛ ۲-مناسب نبودن شیوه پذیرش از دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها موسوم به ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان با توجه به تجربیات دانشگاه در طی سالهای گذشته
۵-گ	۱-قابلیت اجرایی نداشتن پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش؛ ۲-عدم تدارک سازوکارهای اجرایی لازم برای مشارکت سایر دانشگاهها با دانشگاه فرهنگیان در شیوه کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها(۲+۲)؛ ۳-کار کردن بیشتر روی شیوه پذیرش دانشجو از طریق کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به دلیل سن مناسب ایشان و شکل گیری شخصیت معلمی و کسب مهارتهای حرفه‌ای در آنها؛
۶-گ	۱-مناسب نبودن شیوه پذیرش از دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها (ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) با توجه به عدم علاقه ایشان به حرفه معلمی و انتخاب از روی اجبار و عدم امکان امکان تاثیر گذاری در آنها به لحاظ شخصیت معلمی؛ ۲-عدم تدارک سازوکارهای اجرایی لازم برای مشارکت سایر دانشگاهها با دانشگاه فرهنگیان در شیوه کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها(۲+۲)؛

بر اساس نظرات ارایه شده توسط متخصصان (جدول ۴) الگوی پیشنهادی اولیه مورد بازبینی قرار گرفت. برخی زیرمؤلفه‌ها و اقدامات نیز اضافه شد، بعضی از عناوین در الگوی بازبینی شده بر اساس نظر اعضای گروه کانونی تغییر پیدا کرد. برخی از مؤلفه‌ها با نظر اکثریت اعضای گروه کانونی حذف شد، و در برخی از مؤلفه‌ها تعدیل‌هایی صورت گرفت. پس از انجام اصلاحات لازم در الگوی اولیه بر اساس نظرات اعضای گروه کانونی، الگوی نهایی تدوین شد که در شکل شماره ۲ آمده است.

شیوه‌های پذیرش دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان

کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان

شکل‌گیری شخصیت معلمی

هویت حرفه‌ای

کسب صلاحیت حرفه‌ای

انتقال تجربه زیسته توسط استادان

کسب مهارت‌های حرفه‌ای

علاقه‌مندی به شغل معلمی

گذراندن واحدهای عملی و کارورزی در موقعیت واقعی مدرسه

سن مناسب دانشجویان

کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲)

تنوع رشته‌های مورد نیاز در آموزش و پرورش

محتوای علمی غنی‌تر

عدم وجود ساز و کارهای اجرایی لازم برای مشارکت سایر دانشگاهها و لزوم تلاش برای رفع این مشکل

پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش

جذب نخبگان سایر دانشگاهها

جذب دانش‌آموخته‌های علاقه‌مند

صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزش

قابلیت اجرایی نداشتن این شیوه در دانشگاه فرهنگیان با توجه به قوانین و مقررات وزارت علوم و لزوم اتخاذ تدابیر لازم برای اجرایی

نمودن آن

شکل شماره ۲. الگوی نهایی جذب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان

بحث و نتیجه‌گیری

شناسایی داوطلبان با انگیزه، مستعد، توانمند و برخوردار از سلامت جسمانی و روانی مناسب از جمله مسایل مهم در کیفیت ورودی‌های دوره تربیت معلم است. همانطور که بولاندر و اسنل (۲۰۰۴) بیان می‌کنند حساس‌ترین گام در فرایند انتخاب معلم، تصمیم‌گیری در مورد جذب داوطلبان مستعد و با علاقه به حرفه معلمی است. در کشور ما به لحاظ انتظارات اسناد بالادستی از نهاد آموزش و پرورش، این امر اهمیت دوچندان پیدا می‌کند. لذا به نظر می‌رسد که در انتخاب و پذیرش دانشجوی تربیت معلم بایستی به استعدادها، مهارت‌های حرفه‌ای، عملکرد تحصیلی دوره‌های متوسطه و ابتدایی، انگیزه، علائق و ویژگی‌های شخصیتی؛ و سلامت جسمانی و روانی آنها توجه ویژه‌ای معطوف گردد تا ورودی‌هایی با کیفیت بالا وارد دانشگاه فرهنگیان شوند. این پژوهش با هدف واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور آرایه الگوی مناسب جذب دانشجو انجام شد. در این بخش ابتدا به بیان یافته‌های حاصله، میزان همخوانی نتایج با یافته‌های سایر پژوهشگران و همچنین تبیین یافته‌ها و در نهایت به آرایه پیشنهادی کاربردی مبتنی بر نتایج پژوهش پرداخته می‌شود.

تحلیل کیفی داده‌های حاصل از پاسخ به سؤال اول پژوهش نشان می‌دهد که در زمینه شیوه‌های پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان چهار مقوله اصلی تحت عناوین "کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲)، پذیرش دانشجو از دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها (طبق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه) و طی دوره یکساله مهارت‌آموزی، و پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش"، شناسایی شدند. در مقوله پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، اکثر صاحب‌نظران اعتقاد داشتند که پذیرش دانشجو از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به دلایل زیادی از جمله علاقه‌مندی داوطلب به شغل معلمی از ابتدای تحصیل و شکل‌گیری شخصیت معلمی به صورت تدریجی در داوطلبان طی چهارسال تحصیل در تربیت معلم، داشتن رگه‌های شخصیتی بهتری نسبت به تغییر با توجه به سن مناسب آنها، تمام وقت بودن دانشجو و گذراندن واحدهای عملی و دروس موضوعی-تربیتی و واحدهای کارورزی در طی دو سال تمام در موقعیت واقعی مدرسه زیر نظر استادان راهنما و معلمان راهنما، فضای تربیتی و آموزشی مناسب دانشگاه فرهنگیان جهت ورود به آموزش و پرورش، انتقال تجربه زیسته توسط استادان به دانشجویان، و همچنین کسب دانش تخصصی و مهارت‌های حرفه‌ای داوطلبان در طول چهارسال تحصیل، مناسب‌تر از شیوه‌های دیگر است، ولی عدم ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان، عدم تشخیص درست استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان در فرایند مصاحبه با توجه وقت کم، و عدم استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری برای تعیین سلامت روانی داوطلبان توسط مشاوران و روان‌شناسان ماهر از مشکلات فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است.

در مقوله پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲) برخی از صاحب‌نظران اعتقاد داشتند که پذیرش دانشجو از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها به دلیل ضرورت تأمین معلم تخصصی و تنوع رشته‌های مورد نیاز در آموزش و پرورش و همچنین ارائه محتوای علمی-تخصصی غنی‌تر در سایر دانشگاهها به شرط گذراندن دروس تخصصی در دانشگاههای دولتی بزرگ مطابق با سرفصلهای دانشگاه فرهنگیان در دو سال اول دانشجویی و با گذراندن دروس عملی، موضوعی-تربیتی و کارورزی در دانشگاه فرهنگیان در دو سال دوم، برای تأمین و تربیت معلم دوره متوسطه دوم مناسب است، ولی این شیوه پذیرش دانشجو به دلیل نبود قوانین و مقررات و سازوکارهای اجرایی لازم در حال حاضر قابلیت اجرایی در دانشگاه فرهنگیان ندارد. در مقوله پذیرش دانشجو از دانش‌آموختگان سایر دانشگاهها (طبق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) اکثر صاحب‌نظران معتقد بودند که طبق مشاهدات سال‌های اخیر مهارت‌آموزان ماده ۲۸ برای خدمت در حرفه معلمی انگیزه پایینی دارند و اکثر آنها از روی ناچاری به منظور داشتن شغل دولتی به حرفه معلمی روی می‌آورند. همچنین از ویژگی‌های شخصیتی حرفه معلمی برخوردار نبوده و امکان تأثیرگذاری استادان بر شخصیت ایشان با توجه به سن بالای اکثر آنها در دانشگاه فرهنگیان بسیار کم است، اگر چه فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاهها در رشته‌های مختلف به خصوص رشته‌های فنی و حرفه‌ای برای معلمی در دوره متوسطه از این طریق جذب می‌شوند. در مقوله پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش برای تربیت معلم برخی از صاحب‌نظران اعتقاد داشتند که جذب نخبگان

فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی سایر دانشگاهها برای تحصیل در دوره دو ساله کارشناسی ارشد در آموزش رشته‌های تخصصی به خصوص در رشته‌های فنی و حرفه‌ای و علوم پایه برای معلمی دوره متوسطه دوم مناسب است و به نوعی صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزشی کشور محسوب می‌شود ولی با توجه به قوانین و ضوابط موجود وزارت علوم، در حال حاضر امکان ایجاد و تأسیس این دوره‌ها وجود ندارد، اما بهتر است دانشگاه در این خصوص تلاش نماید تا برای سالهای آتی زمینه ایجاد و گسترش این دوره‌ها را فراهم نماید.

یافته حاضر با نتایج پژوهش لیاکاپولو (۲۰۱۱) در مورد ملاک‌های ارزیابی صلاحیت دانشجو معلمان برای ورود به حرفه معلمی که نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، بایستی به ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علاقه به حرفه معلمی نیز پرداخت به طور غیرمستقیم و تلویحی همخوانی دارد. با نتایج پژوهش ساتل، بولز، هتی و آریفن (۲۰۱۵) که نشان دادند شش سازه روان‌شناختی برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، وجدان کاری، تاب‌آوری، خودتنظیمی و توانایی شناختی به طور مثبتی با گزینش داوطلبان برای حرفه معلمی رابطه مثبتی داشته و توانایی شناختی دارای بالاترین ارزش بود به طور غیرمستقیم و تلویحی همسویی دارد. همچنین با نتایج پژوهش فراهانی، نصراصفهبانی و شریف (۱۳۹۱) که نشان دادند که در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، روانی و علمی داوطلبان، توجه شود به طور غیرمستقیم همسو است. همانطور که به طور غیرمستقیم و تلویحی با یافته پژوهش معین‌پور (۱۳۷۵) که نشان داد در گزینش داوطلبان ورود به حرفه معلمی، باید شایستگی‌های علمی داوطلبان به طرق مختلف مورد ارزیابی قرار گیرد همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد که از آنجایی که اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان تجربه طولانی مدت اشتغال در مراکز تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان داشته و بیشترین ارتباط را با دانشجو معلمان و مهارت‌آموزان ماده ۲۸ در پردیس‌های دانشگاه دارند شناخت ایشان از علائق، انتظارات، توانمندی‌ها، مهارت‌های حرفه‌ای و سایر ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی این دو گروه همراه با واقع بینی بوده و همچنین با مبانی نظری پژوهش و نتایج برخی از پژوهش‌های صورت گرفته (لاورنس، ۲۰۱۳؛ لیاکاپولو، ۲۰۱۱؛ فراهانی، نصراصفهبانی و شریف، ۱۳۹۱) همخوان بوده، و با تجربیات کشورهای پیشرو در امر تربیت معلم که دانشجو معلمان زمان زیادی را در فرایند تربیت معلم صرف کسب مهارت‌های حرفه‌ای می‌نمایند نیز همخوانی دارد. لذا به نظر می‌رسد پذیرش دانشجو در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به خصوص برای دوره ابتدایی، همچنین جذب نخبگان فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی سایر دانشگاهها برای تحصیل در دوره دو ساله کارشناسی ارشد در آموزش رشته‌های تخصصی به خصوص رشته‌های فنی و حرفه‌ای و علوم پایه برای معلمی دوره متوسطه دوم مناسب است و بهتر می‌تواند به تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش (مندرج در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش) در ایران کمک نماید.

تحلیل کیفی داده‌های مرتبط با سؤال دوم پژوهش منجر به ارایه الگویی برای جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان شد که در آن بر اساس نظرات ارایه شده توسط اعضای گروه کانونی الگوی پیشنهادی اولیه مورد بازبینی قرار گرفت و تغییراتی در آن انجام و برخی زیرمؤلفه‌ها و اقدامات به آن اضافه شد. پس از انجام اصلاحات لازم در الگوی اولیه بر اساس نظرات اعضای گروه کانونی، الگوی نهایی تدوین شد. الگوی نهایی شامل سه مؤلفه، پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲)، و پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش است. همچنین هر کدام از مؤلفه‌های فوق نیز در برگیرنده زیرمؤلفه‌ها و اقدامات مرتبط بوده که در الگوی نهایی (شکل ۲) آمده است.

مؤلفه پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان شامل زیرمؤلفه‌های شکل‌گیری شخصیت معلمی، هویت حرفه‌ای، علاقه‌مندی به شغل معلمی، انتقال تجربه زیسته توسط استادان، گذراندن واحدهای عملی و کارورزی در موقعیت واقعی مدرسه، سن مناسب دانشجویان، کسب مهارت‌های حرفه‌ای، و کسب صلاحیت حرفه‌ای است. مؤلفه پذیرش دانشجوی کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲) شامل زیرمؤلفه تنوع رشته‌های مورد نیاز در آموزش و پرورش، محتوای علمی غنی‌تر، و اقدام عدم وجود ساز و کارهای اجرایی لازم برای مشارکت سایر دانشگاهها

1. Liakopoulou

2. Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D. N

با دانشگاه فرهنگیان در این شیوه و لزوم تلاش برای رفع این مشکل است. همچنین مؤلفه پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش در رشته‌های تخصصی دربرگیرنده زیرمؤلفه جذب نخبگان سایر دانشگاهها، جذب دانش آموخته علاقه‌مند، صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزش و اقدام قابلیت اجرایی نداشتن این شیوه در دانشگاه فرهنگیان با توجه به قوانین و مقررات وزارت علوم و لزوم اتخاذ تدابیر لازم برای اجرایی نمودن آن است. یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش بولز، هتی، دینهام، اسکال و کلیتون (۲۰۱۴) در زمینه ارایه الگو برای انتخاب دانشجو معلمان، که طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری را در بردارد به طور غیرمستقیم همخوانی دارد. با نتایج پژوهش کیم، دارنمرد و مک کان (۲۰۱۸) که نشان دادند شخصیت معلم، اندازه‌های ذهنی از اثربخشی معلم را پیش‌بینی می‌کند و مؤلفه شخصیت به عنوان بخشی از فرایند گزینش دانشجو معلم دوره ابتدایی باید مدنظر قرار بگیرد به طور غیرمستقیم و همسو است. همچنین با نتایج پژوهش سمیعی‌نژاد، علی عسگری، موسی‌پور و حاجی حسین‌نژاد (۱۳۹۵) که نشان می‌دهد سیاست جذب دانشجو در نظام تربیت معلم باید بر اساس شیوه‌های موفق و تجربه شده در دیگر کشورها، همچون جذب اولیه (شناسایی از دوران دبیرستان) و بومی‌سازی اجرا شود و انتخاب افراد با توانمندی‌های مورد نظر از طریق ارزیابی‌های عملی و به صورت مطالعه موردی انجام پذیرد. همچنین دانش آموزان مستعد و علاقه‌مند از دوران دبیرستان شناسایی و به سوی معلم شدن هدایت شوند همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد از آنجایی که الگوی نهایی بدست آمده در این پژوهش، با مبانی نظری پژوهش و نتایج برخی از پژوهش‌های صورت گرفته (بولز، هتی، دینهام، اسکال و کلیتون، ۲۰۱۴؛ دارنمرد و مک کان، ۲۰۱۸؛ فراهانی، نصراصفهان‌ی و شریف، ۱۳۹۱) نیز همخوانی دارد، می‌تواند مورد استناد و ملاک عمل برای فرایند پذیرش دانشجو برای دوره تربیت معلم قرار گیرد. بنابراین با جذب دانشجو برای دانشگاه فرهنگیان مطابق این الگو می‌توان نسبت به پذیرش داوطلبانی برخوردار از صلاحیت‌های حرفه‌ای، با انگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی، و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای احراز شغل معلمی امیدوار بود.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که پذیرش دانشجو در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به خصوص برای دوره ابتدایی، همچنین جذب نخبگان فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی سایر دانشگاهها برای تحصیل در دوره دو ساله کارشناسی ارشد در آموزش رشته‌های تخصصی به خصوص رشته‌های فنی و حرفه‌ای و علوم پایه برای معلمی دوره متوسطه دوم مناسب است و بهتر می‌تواند به تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش در ایران کمک نماید. لذا با لحاظ نمودن مؤلفه‌های الگوی ارایه شده برای جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان می‌توان نسبت به پذیرش داوطلبانی مستعد، توانمند، با انگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی، و برخوردار از سلامت جسمانی و روانی، برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان و ورود به حرفه معلمی مبادرت نمود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان با روش داوطلبانه به عنوان نمونه آماری است که این موضوع می‌تواند از قابلیت تعمیم یافته‌ها بکاهد. از آنجایی که تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر تعبیر و تفسیرهای پژوهشگران است لذا در این پژوهش نیز ممکن است ذهنیت پژوهشگر در نحوه استخراج مقوله‌های فرعی و اصلی تاثیر گذار بوده باشد که از محدودیت‌های پژوهش می‌تواند باشد. عدم انجام پژوهشی مشابه در داخل کشور یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که پذیرش دانشجو از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به دلایل زیادی از جمله علاقه‌مندی داوطلبان به شغل معلمی، شکل‌گیری شخصیت معلمی به صورت تدریجی در آنها طی چهار سال تحصیل در تربیت معلم و سن مناسب داوطلبان، از جانب مسئولین آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان در اولویت قرار گیرد. به منظور اطمینان از سلامت روان داوطلبان، همزمان با مصاحبه تخصصی از نتایج آزمون‌های غربالگری (که توسط مشاوران و روان‌شناسان مورد تایید سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران اجرا می‌شود) استفاده گردد و نتایج آن همانند سلامت جسمانی به فرایند گزینش داوطلبان اضافه گردد. به منظور ارزیابی

دقیق ویژگیهای شخصیتی داوطلبان، از نتایج آزمونهای شخصیتی در فرایند مصاحبه ورودی استفاده شود. به منظور تشخیص دقیق استعدادها، توانمندیها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان توسط مصاحبه‌گران، مدت زمان مصاحبه از هر داوطلب، به حداقل ۴۵ دقیقه افزایش یابد. پیشنهاد می‌شود شیوه پذیرش دانشجو از دانش آموختگان سایر دانشگاهها (طبق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان) بنا به دلایل زیادی از جمله انگیزه پایین بسیاری از آنها برای خدمت در شغل معلمی و عدم برخورداری از ویژگیهای شخصیتی لازم برای حرفه معلمی، و عدم امکان تأثیرگذاری استادان بر شخصیت ایشان با توجه به سن بالای اکثر آنها در دانشگاه فرهنگیان به تدریج متوقف شود. با توجه به تنوع نیازهای وزارت آموزش و پرورش به نیروی انسانی در دوره متوسطه دوم، پذیرش دانشجو از دیپلم و تحصیل در دوره کارشناسی پیوسته با مشارکت سایر دانشگاهها (۲+۲)، با گذراندن دروس تخصصی در دانشگاههای مادر استانها مطابق با سرفصلهای دانشگاه فرهنگیان در دو سال اول و گذراندن دروس عملی، موضوعی-تربیتی و کارورزی در دانشگاه فرهنگیان در دو سال دوم) صورت گیرد و نسبت به تدوین شیوه‌نامه‌های مربوطه و تعیین ساز و کارهای اجرایی، اقدامات لازم توسط مسئولین دانشگاه فرهنگیان با همکاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود به منظور جذب فارغ التحصیلان علاقه‌مند سایر دانشگاهها به حرفه معلمی، پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش در رشته‌های تخصصی با مشارکت دانشگاههای مادر در استانها، به خصوص برای معلمی مدارس دوره متوسطه دوم انجام گیرد و مسئولین دانشگاه فرهنگیان با همکاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری زمینه ایجاد و گسترش این دوره‌ها را برای سالهای آتی فراهم نمایند.

منابع

- استراوس، انسلم و کرین، جولیت. (۱۹۹۰). *مبانی پژوهش کیفی*. ترجمه ابراهیم افشار (۱۳۹۶)، تهران: نشر نی.
- آقازاده، احمد. (۱۳۸۳). *آموزش و پرورش تطبیقی*. تهران: انتشارات سمت.
- باقری، سیفعلی. (۱۳۸۵). *بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و از مراکز تربیت معلم و آموزش عالی در دوره ابتدایی شهرستان مراغه*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- جانسون، آربوک؛ و کریستنسن، لری. (۲۰۱۴). *پژوهش آموزشی (رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی)*. ترجمه علیرضا کیامنش و همکاران (۱۳۹۵)، تهران: نشر علم.
- حبیبی، شهناز. (۱۳۸۶). *آموزش و پرورش تطبیقی*. تهران: انتشارات آوای نور.
- خدیبوی، اسدالله؛ و رحمانی، هما. (۱۳۹۸). *تربیت معلم در فرانسه. مجموعه مقالات تربیت معلم (مطالعه موردی در چهارده کشور)*، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان، ص ۹۱-۱۱۲.
- خنیفر، حسین؛ مسلمی، ناهید. (۱۳۹۶). *اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی*. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۱). *اساسنامه دانشگاه فرهنگیان*. تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- راهبردی دانشگاه فرهنگیان در افق چشم انداز ۱۴۰۴. تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- سمیعی نژاد، بیژن؛ علی‌سگری، مجید؛ موسی‌پور، نعمت‌الله؛ و حاجی‌حسین‌نژاد، غلامرضا. (۱۳۹۵). *فرایند تربیت معلم ابتدایی در تراز جمهوری اسلامی ایران؛ فرصت‌ها و تهدیدها. فصلنامه تعلیم و تربیت*، شماره ۱۲۷: ۳۲-۹.
- 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*. ۱۰(۳۷): ۳۲-۷.
- فراهانی، علیرضا؛ نصرافسنهانی، احمدرضا؛ و شریف، سیدمصطفی. (۱۳۹۱). *ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش کشور. نشریه علمی-پژوهشی فناوری آموزش، سال هفتم*، (۱): ۷-۱۲.

گراوند، منیژه؛ و عباسپور، عباس. (۱۳۹۱). مقایسه اثر بخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران. *فصلنامه روان شناسی تربیتی*، ۲۴(۸): ۲۰-۴۵.

معین پور، حسین. (۱۳۷۵). بررسی مسایل و مشکلات گزینش، تربیت و استخدام دبیران دوره متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

مهرابی، مرضیه؛ و رضوان طلب، زینب. (۱۳۹۸). تربیت معلم در فرانسه. مجموعه مقالات تربیت معلم (مطالعه موردی در چهارده کشور)، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان، ص ۱۹۰-۱۶۵.

نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی الگوی تضمین کیفیت فرایند آموزش و آماده سازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

Bohlander, G & Snell, S. (2004). *Managing human resources*(13 ed). South Western, Thomson, Corporation.

Bowles, Terry; Hattie, John; Dinham, Stephen; Scull, Janet; Clinton, Janet. (2014). Proposing a comprehensive Model for Identify teaching candidates. *Australian educational researcher*, 41(4), 365-380.

Clussen, W. (2006). Public school elementary principals` perceptions regarding the selection of teacher. *Educational leadership*, 60(8) 48-52.

Hammond, D. (2006). *Teachers and teaching: signs of a changing profession*, handbook of reseach on teacher education. Newyork: macmillan.

Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 309.

Lawrence, Mundia.(2013). Relationship between mental health and teaching: evidence from Brunei Trainee teachers,*International Journal of mental health*, 42(2-3), 73-98.

Liakopoulou, M. (2011). The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(21), 66-78.

Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D. N. (2015). Personality, resilience, self-regulation and cognitive ability relevant to teacher selection. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(4), 4.

Stronge, J.(2002). *Qualities of effective teacher*. Association for supervision and curriculum development, Alexandria, N.A.

Tsukada, M. (2008). Institutionanlized supplementary education in Japan: the Yobiko and ronin student adaptations, *comparative education*, Vol.24, No.3, 285-303.