

شناسایی مولفه‌های موجود در مدل اعزام معلمان ایران و کشورهای منتخب به خارج از کشور

رضا کچوییان جوادی^۱

بدری شاطلی حسین آبادی^۲

محمدعلی نادری خوراسگانی^۳

تاریخ دریافت: 92/07/03

تاریخ پذیرش: 93/02/09

چکیده

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی و بنیادی است که با استفاده از روش تحقیق زمینه‌ای و تکنیک تحلیل محتوی با هدف شناسایی مولفه‌های موجود در مدل اعزام معلمان ایران و کشورهای منتخب به خارج از کشور انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کشورهای دنیا که دارای سیستم اعزام معلم به خارج از کشور بودند. روش نمونه‌گیری تحقیق حاضر نمونه‌گیری هدفمند بود. به این صورت که علاوه بر ایران از بین کلیه کشورهای دنیا، 12 کشوری (امریکا، فرانسه، المان، کانادا، انگلستان، روسیه، استرالیا، ژاپن، چین، کره جنوبی و مالزی) که از لحاظ شاخص‌های آموزشی و پرورشی در زمره کشورهای پیشرفته محسوب می‌شدند و فرایند اعزام معلم به خارج از کشور را داشتند به عنوان کشورهای منتخب انتخاب شدند و مطالعات مورد نظر بر روی آن‌ها انجام شد. سپس مولفه‌های مدل اعزام معلمان ایران به خارج و مدل اعزام معلمان به خارج در کشورهای منتخب شناسایی شدند و بر اساس آن‌ها با استفاده از روش دلفی موافقه‌ها اصلاح و نهایی شدند مولفه‌های مدل نهایی عبارت بودند از داشتن حکم رسمی، حداقل 3 سال تجربه، داشتن حداقل لیسانس، موفقیت در آزمون ورودی، تسلط به اینترنت، گزینش و حراست، نمره ارزشیابی قابل قبول در 3 سال آخر تدریس و سلامت روانی.

واژه‌های کلیدی: مدل اعزام معلمان، کشورهای منتخب

Email: rkachoucian@gmail.com

1- دانشجوی دوره دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

2- استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

3- استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

مقدمه

در حاضر بسیاری از سفراء، کارکنان نظامی، کارکنان وزارت امور خارجه و به طور کلی نیروهای دولتی در خارج از کشور فعالیت می‌کنند که ضروری است فرزندان آن‌ها کسب علم کنند که این موضوع بر عهده معلمانی است که به خارج از کشور اعزام می‌شوند. اعزام معلمان به خارج از کشور یکی از شیوه‌های مهم تبادل اطلاعات فرهنگی، اجتماعی، آموزشی، مدیریتی و علوم تخصصی است که توسط کشورهای مختلف دنیا به منظور بهبود اوضاع عمومی از جمله وضعیت تعلیم و تربیت انجام می‌شود (چانگ¹، 2006). از این رو کشورهای مختلف بر اساس میزان اعتقاد به تعلیم و تربیت و میزان آگاهی، دانش و باور در زمینه ارتقا کشور خود از ابعاد مختلف برنامه ریزی‌های متنوعی دارند که در بسیاری از موارد با هم متفاوت هستند (دایا و پن²، 2006؛ لی³، 2004؛ ریچارد⁴، 2000). لذا همچنان که مرکز بین المللی مشارکت و تبادل فرهنگی در حوزه آموزش‌های تکنولوژیک و گردشگری⁵ (2007) بیان کرده است اعزام معلمان برای تدریس در خارج از کشور علاوه بر پوشش مدارس زیرمجموعه آن کشور با هدف یافتن و بهره برداری از خلاقیت‌ها و نو آوری‌های کشور مقصد در حوزه‌ای آموزشی، تربیتی، تکنولوژیک و گردشگری می‌باشد. با توجه به هدف پژوهش ابتدا مدل اعزام ایران و سپس مدل‌های اعزام کشورهای منتخب مورد بررسی قرار می‌گیرد.

آزمون اعزام هر دو سال یک‌بار برگزار می‌شود و برای ثبت‌نام و برگزار آن شیوه‌نامه‌ای تهیه و به صورت بخش‌نامه به مدارس فرستاده می‌شود. از مهم‌ترین شرایط داوطلبان اعزام، داشتن حکم استخدام رسمی در وزارت آموزش و پرورش و همچنین داشتن حداقل ۱۴ و حداکثر ۲۶ سال سابقه خدمت است. (که حداقل سنوات در سال تحصیلی 92-93 به 10 سال تقلیل پیدا نموده است). آزمون در دو مرحله برگزار می‌شود؛ آزمون کتبی و مرحله مصاحبه شفاهی. تسلط کامل به روخوانی و روان‌خوانی قرآن کریم، توانایی انجام کار با رایانه در حد استفاده از شبکه جهانی اینترنت، آشنایی لازم با یک زبان خارجی (عربی، انگلیسی، فرانسه و آلمانی) در حد خواندن، درک مطلب و گفت‌وگوهای روزمره از دیگر شرایط عمومی شرکت در آزمون است. همچنین برخوردار بودن از

¹ Chang, C. C

² Dai, H. H. & Pan, H, Y

³ Li, X

⁴ Richard M.

⁵ International Cooperative and exchange Center for Technological and Vocational Education

سلامت کامل جسمی و روانی در زمان اعزام با تأیید پزشک معتمد وزارت آموزش و پرورش، تاهل، احراز صلاحیت لازم گزینش و حراست نداشتن بیش از سه فرزند تحت تکفل و نداشتن فرزند زیر سه سال در زمان اعزام و در طول ماموریت، نداشتن سابقه ماموریت ثابت بیش از ۶ ماه در خارج از کشور از دیگر شرایط عمومی فرهنگیان برای ثبت نام در آزمون مدارس خارج از کشور است.

آمریکا نیز در بسیاری از کشورهای دنیا مدارس بین المللی و در تمام مقاطع حتی برای دانش آموزان استثنایی در سال 1996 مدرسه تاسیس کرده و مدارس این کشور از مجهزترین مدارس با وسعت زیادی (12هکتار) در بعضی کشورها می‌رسد که با هدف پرورش شهروندان جهانی و مسئولیت پذیر انجام شده است. شرایط انتخاب معلمین در امریکا به صورت کلی غیر متمرکز بوده و در هر پایه‌ای به صورت جداگانه و توسط ایالت‌ها انتخاب می‌شوند. از معلمان به صورت پیوسته آزمون بعمل می‌آید. یعنی میانگین ارزشیابی سه سال آخر تدریس که توسط مدیر، دانش آموزان و والدین دانش آموزان و ارزشیابی خود فرد از خودش ملاک عمل خواهد بود. در بعضی ایالت‌ها یک آزمون ورودی نهایی هم برگزار می‌کنند اما در بعضی ایالت‌ها آزمون نهایی را ضروری نمی‌دانند. در امریکا معلمان اعزامی یک سال قبل از اعزام تعیین تکلیف می‌شوند و کشور اعزامی آن‌ها نیز مشخص می‌شود. در این مدت زمان آموزش‌های ضمن خدمت توسط معلمانی که قبلاً به کشور مقصد رفته اند و تجربه ماموریتی دارند به معلمان اعزامی و خانواده آن‌ها ارائه می‌شود و پس از پایان دوره ضمن خدمت بایست معلمان اعزامی گواهی تایید از مدرس دوره دریافت کنند در غیر این صورت اعزام آن‌ها تا زمان کسب تاییدیه به تعویق خواهد افتاد (فریدمن و ولس، 2006).

حداقل نیاز و شرط آکادمیک برای اعزام این معلمان، مدرک کارشناسی در ارتباط با آموزش ویژه یا رشته‌ای مربوط به آن (مانند روانشناسی پرورشی) می‌باشد اما اولویت و ترجیح با مدرک فوق لیسانس می‌باشد. پرسنل اداری که وظیفه انجام امور مربوط به دانش آموزان استثنایی ویژه را دارند بایستی علاوه بر تجربه حداقل 2 سال کار اجرایی و مدیریتی در این زمینه بایستی دارای گواهینامه‌های آموزش خاص باشند و آموزش‌های لازم را ببینند در نهایت بایستی توسط ایالت‌های مورد نظر که مسئولیت اعزام را دارند مورد تأیید قرار بگیرند. (تیاک، 1974).

¹ Friedman, A., & Wallace, E. K

² Tyack

ملاک‌های انتخاب معلم در کشور فرانسه تقریباً شبیه امریکاست. با این حال یکی از راه‌های انتخاب معلمان اعزامی در فرانسه به این شکل است که پس از اتمام سال دوم آموزش دانشگاهی در مراکز تربیت مدرس، از دانشجویان موفق به عنوان معلمان اعزامی به مدارس خارج کشور دعوت به همکاری می‌گردد. سپس آموزش‌های ویژه‌های به آن‌ها داده می‌شود و آن‌ها را برای اعزام آماده می‌کنند. معلمان مراکز آموزشی، به عنوان مدرسین رسمی نظام آموزش عمومی و یا به عنوان مدرسین قرار دادی مدارس خصوصی، از حقوق، وظایف و مسئولیتهای مشابهی برخوردار می‌باشند. ساختار نظام آموزشی فرانسه دو محور اصلی (پایداری) و (پویایی) را به عنوان دو ملاک اصلی برای گزینش معلمانش قرار می‌دهد. در محور پایداری، سیاست‌های آموزشی و قوانین مصوب در جهت دستیابی به وضعیت مطلوب آموزشی (پنداره نظام) و در محور پویایی، اشراف به ساختارها و زیرساختها، اهداف، عملکرد وضعیت موجود نظام آموزشی کشور مورد توجه قرار گرفته است. محور پایداری بر مفهوم تداوم در حفظ ارزش‌های سه‌گانه جمهوری (برابری، برادری و آزادی) تأکید دارد (سازمان همکاری‌های اقتصادی و رشد فرهنگی، 1997).¹

اداره اعزام فرانسه تلاش کرده است سیاست‌ها و ساختارهای که در داخل کشور اجرا می‌شود برای دانش‌آموزان خارج از فرانسه نیز اجرا شود. از این رو تلاش شده که نظام آموزشی در خارج از فرانسه یکپارچه بوده و مقاطع آموزش ابتدایی و متوسطه از یکدیگر تفکیک شده اند. از این رو در آزمون ورودی معلمان خارج کشور معلمان را به تفکیک ابتدایی و متوسطه مورد ارزیابی قرار می‌دهند و انتظاراتی که از این معلمان وجود دارد متفاوت است (هیسریچ، کوپیچ و نپ، 2001).

یکی از شرایط و ملاک‌های اصلی که در آزمون‌های ورودی به عنوان ملاک انتخاب معلمان قرار می‌گیرد تسلط به نرم افزارهای ضروری و مورد نیاز در ارتباط با رشته تدریس به منظور ارائه آموزش‌های الکترونیکی، نرم افزاری، فنی و حرفه‌ای عمومی به دانش‌آموزان می‌باشد (سازمان همکاری‌های اقتصادی و رشد فرهنگی، 1997). تعدادی از معلمان اعزام به خارج برای حضور در دوره‌های آموزش پیش دبستانی کشور فرانسه تربیت و در نظر گرفته شده اند. مهم‌ترین سیاست آموزشی مقطع پیش دبستانی فرانسه بر این اصل استوار است که مراکز پیش دبستانی به عنوان ابزاری جهت برخورداری از برابری فرصت محسوب می‌گردند، چرا که کودکان از طریق به کارگیری

¹ Organization for Economic Cooperation and Cultural Development (OECD)

زبان و توسعه این وسیله ارتباطی، به آماده‌سازی خود در جهت پرداختن به تمرینات ذهنی که لازمه موفقیت در مقاطع آموزش ابتدایی و کالج است، مبادرت می‌نمایند (گرینبرگ، روزلتس و استنکوواج،^۱ 2004).

معلمانی که به خارج اعزام می‌شوند باید به محتوای دروس و کلیه دروس تدوین شده در دوره ابتدایی از جمله زبان انگلیسی تسلط داشته باشند که این موضوع هم به صورت مکتوب در آزمون ورودی و هم به صورت شفاهی و تحلیلی در مصاحبه‌ها مورد آزمون قرار می‌گیرد. (هیسریچ، کوپیچ و نپ، 2001). همچنین کلیه معلمان متقاضی گزینش و انتخاب به عنوان معلم اعزامی از دفتر گزارش کاری برخوردار می‌باشند که به‌طور منظم باید مورد رؤیت مدیر قرار گیرد و برای مسئولین بالاتر گزارش شود. این دفترچه وسیله‌ای ارتباطی میان معلمین مدیران و مسئولینی است که دست به انتخاب معلم می‌زنند. در این دفترچه، نتایج امتحانات میان ترم دانش آموزان و اطلاعاتی در خصوص مهارت‌های آموزشی، اخلاقی و اجتماعی معلم ثبت می‌گردد که قسمتی توسط خود معلم و قسمتی هم توسط مدیر تکمیل می‌شود. در دفتر گزارش، همچنین نتایج ارزشیابی‌های دانش آموزان، والدین، مدیر و سایر همکاران در ابعاد آموزشی، اجتماعی، اخلاقی و غیره، لحاظ می‌گردد (ریچارد، 2000).

در کشور آلمان اعزام معلم از طریق شرکت‌های خصوصی انجام می‌شود. در این ایالت بهترین معلمها از بعد کیفی در مقاطع مختلف انتخاب می‌شوند و چند نوع مصاحبه بر روی آنها انجام می‌شود که تعدادی از این مصاحبه‌ها به صورت غیر رسمی و بعضی هم به صورت ناشناخته و در شرایط کاملاً طبیعی انجام می‌شود. در ضمن شاخص‌های هم به عنوان ملاک ورودی دارند که علاوه بر آزمون کنترل می‌شوند مانند سلامت جسمی، سلامت روانی، نداشتن سابقه بزهکاری و شرب خمر یا اعتیاد. در آلمان دولت متحمل هزینه‌ای برای پرداخت حقوق معلمان نمی‌شود زیرا حقوق آنها نیز از محل شهریه‌ها و کمک‌های مردمی انجام می‌پذیرد. یعنی کسانی که از خدمات آموزشی معلمان در خارج از کشور استفاده می‌کنند شهریه دانش آموزان خود را می‌پردازند. مصاحبه در این کشور انگیزشی و گزینش نیز به صورت رسمی و عقیدنی وجود ندارد گزینش‌های موجود بیشتر علمی و اخلاقی و شخصیتی می‌باشند (کنسولگری آلمان، 1393).

¹ Greenberg, E., Rhodes, D., Ye, X., & Stancavage, F

بر اساس شیوه نامه این کشور از معلمان اعزامی خواسته می‌شود که کتب درسی کشور محل ماموریت خود را از نظر سرفصل‌ها و محتوا مورد بررسی، تطبیق و تحلیل قرار دهند و فن‌آوری‌های آموزشی، روش‌های نوین آموزشی، روش‌های یاددهی - یادگیری روش‌های رشد خلاقیت و مهارت‌های شغلی در مدارس بومی و بین‌المللی و چگونگی تلفیق سیستم آموزشی بومی و بین‌المللی را مورد توجه و ارزیابی قرار دهند (چائوئان، 2008).

آزمون اعزام در کشور آلمان هر دو سال یک بار برگزار می‌شود و اطلاعات مربوط به ثبت نام و شرکت در آزمون به صورت مستقیم برای همه معلمان از طریق پست الکترونیکی و یا تلفن همراه به صورت پیامکی ارسال می‌گردد. در کشور آلمان نیز مانند بسیاری از کشورها آزمون مدیران به صورت جداگانه برگزار می‌گردد به این معنی که سوالات و نحوه و زمان آزمون متفاوت است. آزمون مدیران هر 4 سال یک بار انجام می‌شود به عبارت دیگر ماموریت مدیران و پرسنل اداری و تربیتی شامل معاون و مدیر آموزشگاه، مشاور، کارشناس امتحانات و کارشناس امور اداری و مالی 4 ساله است و حکم ماموریت در صورت رضایت شرکت و وزارت خانه قابل تمدید است. فرم‌های ارزیابی فصلی و سالیانه که توسط نماینده شرکت و نماینده وزارت خانه انجام می‌شود (کنسولگری آلمان، 1393).

صرف داشتن قرارداد همکاری کفایت می‌کند و سنوات خدمت ملاک عمل نیست. افراد پذیرفته شدن ضرورتاً نباید حکم استخدامی رسمی در وزارت آموزش و پرورش داشته باشند. حداقل شرایط سنی 18 سال و حداکثر 60 سال می‌باشد. و موفقیت فرد در آزمون‌های مصاحبه شفاهی و کتبی است. در این کشور آزمون آزمون کتبی ورودی 50 درصد نمره را تشکیل می‌دهد و مرحله مصاحبه شفاهی که شامل سنجش توانایی تخصصی و ویژگی‌های شخصیتی با 50 درصد می‌باشد. تاهل، تعداد فرزندان و مدرک تحصیلی، محدودیتی برای ثبت نام در آزمون مدارس خارج از کشور ایجاد نمی‌کند. تعیین محل خدمت معلمان آلمان بر اساس فرم‌های اولویت بندی است و افرادی که امتیاز نهایی بالاتری دارند اولویت انتخاب محل‌ها را دارند. انتخاب کشور توسط متقاضیان به شکلی است که افراد برتر می‌توانند اولویت انتخاب داشته باشند (وزارت آموزش و پرورش آلمان، 2008).

در آلمان بعد از انتخاب معلمان، آموزش‌های قبل از اعزام به مدت یک سال در غالب همایش‌ها، کارگاه‌ها، دوره‌های آموزشی، جلسات پرسش و پاسخ، توسط افراد خبره به خود فرد و خانواده افراد اعزامی ارائه می‌شود تا این اطمینان حاصل شود که معلم اعزامی و خانواده او در همه ابعاد مورد نظر از جمله علمی شخصیتی، اخلاقی، فرهنگی و اعتقادی ملاک‌ها و شاخص‌های لازم را برای اعزام دارا می‌باشد. مصاحبه و گزینش نیز در این کشور به استغلام از نهادهای قضایی و امنیتی انجام می‌شود. (وزارت آموزش و پرورش آلمان، 2008).

در کشور کانادا آموزش‌های قبل از اعزام به صورت چند بعدی و با استفاده از شرکت‌های خصوصی انجام می‌شود. کلاس‌های فشرده برای یادگیری زبان کشور مقصد به خانواده اعزامی‌ها انجام می‌گیرد علاوه بر آموزش‌های عمومی به همه معلمان اعزامی، آموزش‌های خاص مربوط به یک کشور، برای معلم اعزامی به آن کشور و خانواده اونیز انجام می‌شود. شرکت‌های متولی این کار دارای بانک‌های اطلاعاتی مربوط به کشورهای مختلف هستند که آن‌ها را در اختیار معلمان قرار می‌دهند تا هر وقت نیاز داشتند جهت تکمیل اطلاعات خود به آن‌ها مراجعه کنند. مصاحبه و گزینش نیز در این کشور توسط شرکت‌های خصوصی انجام می‌شود. و هدف محور مبتنی بر شاخص‌های از پیش تعیین شده و در موارد ضروری هم مبتنی بر مصاحبه و گزینش سازمان نیافته می‌باشد (ریچارد¹، 2000).

آزمون اعزام در کشور کانادا هر دو سال یک‌بار برگزار می‌شود. کلیه اطلاعات مربوط به ثبت نام و شرکت در آزمون به صورت مستقیم از طریق شعبه‌های استانی و منطقه‌ای آموزش و پرورش برای همه معلمان از طریق پست الکترونیکی و تلفن همراه به صورت پیامک ارسال می‌گردد. در کشور کانادا آزمون مدیران به صورت جداگانه برگزار می‌گردد به این معنی که سوالات و نحوه و زمان آزمون متفاوت است. و آزمون مدیران هر 4 سال یک بار انجام می‌شود به عبارت دیگر ماموریت مدیران و پرسنل اداری و تربیتی شامل معاون و مدیر آموزشگاه، مشاور، کارشناس امتحانات و کارشناس امور اداری و مالی 4 ساله است و حکم ماموریت در صورت رضایت شرکت و وزارت خانه قابل تمدید است (ریچارد، 2000).

¹ Richard M

از مهم‌ترین شرایط داوطلبان اعزام کانادا، داشتن قرارداد همکاری یا حکم استخدامی در وزارت آموزش و پرورش می‌باشد. شرایط سنی و سنوات خدمت ملاک عمل نیست و موفقیت فرد در آزمون‌های مصاحبه شفاهی و کتبی است. در این کشور آزمون کتبی ورودی ۳۵ درصد نمره را تشکیل می‌دهد و مرحله مصاحبه شفاهی که شامل سنجش توانایی تخصصی و ویژگی‌های شخصیتی با ۱۵ درصد نمره، 25 درصد ارزیابی مدیر 15 درصد ارزیابی همکاران فرد و 10 درصد هم ارزیابی دانش آموزان. برخورداری از سلامت کامل جسمی و روانی در زمان اعزام با تأیید پزشک متخصص، نداشتن سابقه ماموریت ثابت بیش از ۶ ماه در خارج از کشور. اما مسایلی مانند تاهل، تعداد فرزندان و مدرک تحصیلی در زمان اعزام و در طول ماموریت محدودیتی برای ثبت نام در آزمون مدارس خارج از کشور ایجاد نمی‌کند. (ریچارد، 2000).

تعیین محل خدمت معلمان کانادا بر اساس فرم‌های اولویت بندی است و افرادی که امتیاز نهایی بالاتری دارند اولویت انتخاب محل‌ها را دارند. انتخاب کشور توسط متقاضیان به شکلی است که افراد برتر می‌توانند اولویت انتخاب داشته باشند. مدت ماموریت معلمان دو سال است اما احکام ماموریت به صورت یک ساله صادر می‌شود و در صورت تأیید عملکرد معلمان در خارج، برای یک سال دیگر قابل تمدید خواهد بود. حقوق معلمان خارج از کشور بر اساس میزان حقوق معلمان هم‌تراز در کشور میزبان خواهد بود. (وزارت آموزش و پرورش کانادا، 2008).

در کشور کانادا بعد از انتخاب معلمان اعزامی، آموزش‌های قبل از اعزام به مدت یک سال و یا به صورت تدریجی در طول چند سال هم‌زمان با فرایند انتخاب، توسط افراد خبره به خود فرد و خانواده افراد اعزامی ارائه می‌شود تا این اطمینان حاصل شود که معلم اعزامی و خانواده او در همه ابعاد مورد نظر از جمله علمی شخصیتی، اخلاقی، فرهنگی و اعتقادی ملاک‌ها و شاخص‌های لازم را برای اعزام دارا می‌باشد. مصاحبه و گزینش نیز در این کشور به صورت تدریجی و گاه‌ها غیر مستقیم و در فضاهای طبیعی و به صورت نامحسوس انجام می‌شود. (وزارت آموزش و پرورش کانادا، 2008).

در کشور کانادا میزان پذیرش معلمان برای اعزام به مدارس خارج از کشور در هر کشور بر اساس اعلام نیاز مدرسه و بررسی کارشناسان اداری مربوطه صورت می‌گیرد. معلمان و مدیران پایه هاو مقاطع مختلف موظفند خلاصه‌ای از گزارش ماموریت خود را تهیه و در سایت وزارت و سایتهای

استانی انتشار دهند و کارشناسان اداری موظفند کتابخانه مجازی نوشتاری و صوتی مربوط به گزارشهای مکتوب ماموریتها ی افراد را تهیه کنند در کانادا سوالات به دو دسته عمومی و اختصاصی تقسیم میشوند یعنی سوالات اختصاصی مربوط به تخصص فرد در زمینه رشته تحصیلی است و آزمون عمومی مربوط به زبان و فرهنگ کشور مبدا یی است که فرد متقاضی ان میباشد که این اطلاعات مربوط به کشورها و روشهای آموزش در آن‌ها در یک سایت وجود دارد و هر ساله توسط گزارشهای معلمان مامور به روز می‌شود. (وزارت آموزش و پرورش کانادا، 2008).

در کشور استرالیا بهترین معلم‌ها از طریق آزمون‌های کیفی و ارزشیابی‌های دقیق انتخاب و اعزام می‌شوند. آزمون‌های این کشورها در طول زمان و به صورت تدریجی و تکوینی انجام می‌شوند (رولز^۱، 2005) مثلا ارزیابی 3 یا 4 سال آخر تدریس معلمان با در نظر گرفتن کیفیت تدریس سطح سواد نحوه برخورد توانمندی‌های شخصیتی انگیزش شغلی و سلامت اخلاقی از نگاه خودشان، دانش آموزان، همکاران، مدیران مدارس و والدین دانش آموزان انجام می‌شود. در این آزمونها معمولا معلمانی انتخاب می‌شوند که در حوزه تدریس شان مشهورترین و محبوب‌ترین‌ها هستند. علاوه بر این‌ها در استرالیا سنوات تجربی معلمان و نمره ارزشیابی در طرح کارانه معلمان، نظر پایگاه‌های مردم نهاد و نیاز کشور مقصد بر اساس پروتکل بین کشور مقصد و استرالیا ملاک‌های انتخاب می‌باشند (وزارت آموزش و پرورش استرالیا^۲، 2007).

در ژاپن معلمان به شکل دولتی برای آموزش فرزندان و کارمندان سفارت اعزام می‌شوند. به غیر از کارمندان دولتی اگر ژاپنی‌های خارج از کشور نیاز به آموزش ژاپنی داشته باشند شرکت‌های خصوصی فرهنگی این کار را انجام می‌دهند. از این رو این شرکت‌ها خودشان از کشور معلم‌های مورد نظرشان را انتخاب می‌کنند. اما حقوق معلمان را از محل شهریه دانش آموزان و کمک‌های مردمی پرداخت می‌کنند (فرینگتون^۳، 2008). دولت نیز معلمان با کیفیت علمی بالا را انتخاب می‌کند تا بتوانند با بخش خصوصی همکاری کنند و پاسخگو باشد. گزینش‌های دولتی مورد نظر نیز در این کشورها بر اساس دیدگاه دانش آموزان، همکاران، مدیران مدارس و والدین دانش آموزان و به صورت فرم‌های خود گزارش دهی انجام می‌شود. اما بر اساس گزارش وزارت آموزش و

¹Revell, P

²Australian Education Centre+

³Farrington, F

پرورش ژاپن^b (2007) نمره مربوط به قسمت گزینش در فرمهای ارشیایی نمره بالایی ندارند. مصاحبه‌های انجام شده با این معلمان منتخب نیز بیشتر مصاحبه‌های انگیزشی می‌باشند و جنبه علمی ندارد

دولت ژاپن اعتقاد دارد که اعزام معلمان به خارج از کشور موجب رشد فردی معلمان و جامعه را در پی خواهد داشت و مبنایی را برای رشد کشور و جامعه فراهم می‌کند. ارتباط معلمان اعزامی با کشورهای دیگر در حوزه‌های آموزشی موجب بهره بردن از هوش، خلاقیت و توانایی‌های هیجانی و عاطفی معلمان کشور مقصد خواهد شد. معلمان اعزامی در کشور ژاپن موظفند نقاط قوت آموزشی، مدیریتی، اداری، فرهنگی، اجتماعی و سایر حوزه‌ها را در فرمت گزارش برای کشورشان تهیه کنند و از سوی دیگر فرهنگ کشورشان را در سایر کشورها جهت جذب گردشگران ترویج کنند (وزارت تربیت و علم، 2004).

دایی³ (2004) معتقد است معلمان ژاپن موظفند با تجربیاتی که کسب می‌کنند فرهنگ علمی و تربیتی جامعه خود را غنی کنند و با معلمان کشور مقصد تعامل و مشارکت کاری داشته باشند تا غنی سازی علمی فرهنگی و تربیتی صورت گیرد. همچنین مهمترین ملاک‌های کشور ژاپن برای اعزام در دوره‌های سه گانه آموزشی عبارتند از: صلاحیت تحصیلی مقدماتی، گذراندن دوره‌های تدریس ویژه، گذراندن دوره‌های حرفه‌ای شامل تمرین تدریس به دانش آموزان. پیش نیازهای گواهینامه آموزگاری برای استخدام بعنوان مربی کودکستان یا تدریس در مقاطع ابتدایی و مقدماتی و تکمیلی متوسطه تأسیس شده توسط دولت یا نهادهای دولتی، گواهینامه معلمی مورد نیاز است. گواهینامه معلمی بر اساس استانداردهای وضع شده توسط مقامات ملی اهدا می‌شود. کسانی که تمایل دارند معلم مقاطع ابتدایی و مقدماتی و تکمیلی متوسطه شوند، بعنوان قانون باید در کالج، دانشگاه یا مدرسه عالی دوره ببینند. علاوه بر دانشگاه‌های لیسانس، تعدادی از کالج‌ها، دانشگاه‌ها و مدارس عالی دوره‌های لازم جهت قادر سازی دانش آموزان به کسب پروانه معلمی را ارائه می‌دهند. گواهینامه‌های جدا گانه‌ای برای معلمان مقاطع ابتدایی و مقدماتی و تکمیلی متوسطه وجود دارند. هر

¹Australian Education Centre

²Ministry of Education and Science

³Dai

گواهینامه‌ای به پیشرفته، و درجه یک و دو تقسیم میشود. جهت کسب گواهینامه اعزام به خارج معلمی، متقاضی باید مدرک پیشرفته را دریافت کند (گودوین¹، 2002).

در کشور کره جنوبی آموزش‌های قبل از اعزام جهت تعیین صلاحیت نهایی معلمان برگزار می‌شود. همچنین کلاس‌های فشرده برای یادگیری زبان کشور مقصد به خود معلمان و خانواده آن‌ها انجام می‌گیرد علاوه بر آموزش‌های عمومی به همه معلمان اعزامی، آموزش‌های خاص مربوط به یک کشور، برای معلم اعزامی به آن کشور و خانواده اونیز انجام می‌شود. شرکت‌های متولی این کار دارای بانک‌های اطلاعاتی مربوط به کشورهای مختلف هستند که آن‌ها را در اختیار معلمان قرار می‌دهند تا هر وقت نیاز داشتند جهت تکمیل اطلاعات خود به آن‌ها مراجعه کنند. (ریچارد، 2000).

آزمون اعزام در کشور کره جنوبی هر دو سال یک‌بار برگزار می‌شود. کلیه اطلاعات مربوط به ثبت نام و شرکت در آزمون به صورت مستقیم برای همه معلمان از طریق پست الکترونیکی و تلفن همراه به صورت پیامک ارسال می‌گردد. از مهم‌ترین شرایط داوطلبان اعزام داشتن صلاحیت است که متشکل از دوره‌هایی هستند که پیش از 180 ساعت (30 روز) با اختصاص 10 تا 20 درصد جهت آموزش عمومی، 10 تا 20 درصد جهت دوره‌های آموزش اولیه و 60 تا 80 درصد جهت یک موضوع تخصصی تشکیل می‌گردند. در کشور کره، شرایط سنی و سنوات خدمت ملاک عمل نیست و موفقیت فرد در آزمون‌های مصاحبه شفاهی و کتبی است. در این کشور آزمون کتبی ورودی 35 درصد نمره را تشکیل می‌دهد و مرحله مصاحبه شفاهی که شامل سنجش توانایی تخصصی و ویژگی‌های شخصیتی با 15 درصد نمره، 25 درصد ارزیابی مدیر 15 درصد ارزیابی همکاران فرد و 10 درصد هم ارزیابی دانش آموزان. برخورداری از سلامت کامل جسمی و روانی در زمان اعزام با تأیید پزشک متخصص، نداشتن سابقه ماموریت ثابت بیش از 6 ماه در خارج از کشور، اما مسایلی مانند تاهل، تعداد فرزندان و مدرک تحصیلی در زمان اعزام و در طول ماموریت محدودیتی برای ثبت نام در آزمون مدارس خارج از کشور ایجاد نمی‌کند. (ریچارد، 2000).

در کشور ترکیه آموزش‌های تدریجی و طبقه بندی شده قبل از اعزام و اعتقاد به ارزشیابی تکوینی و ملاکی جهت انتخاب و برخورداری از بانک‌های اطلاعاتی غنی، اعتقاد به آزمون‌های

¹ Goodwin, L.

گسترده پاسخ و تشریحی به جای استفاده از آزمون‌های عینی دارند (چائوئان^۱، 2008). همسو با این تحقیقات مطالعه (گودوین^۲، 2002) نیز نشان می‌دهد که نظام آموزشی ترکیه بیشتر بدنبال این است که بیشتر سطوح فهمیدن، کار بستن و تحلیل و ارزشیابی معلمان را بسنجند. البته در ترکیه فرزندان کارمندان آن‌ها در مدارس بین‌المللی و مدارس کشورهای مقیم تحصیل می‌کنند و البته فرزندان کارمندان وزارت امور خارجه ی این کشورها دارای مدرسه ی اختصاصی با امکانات ویژه می‌باشند که به زبان انگلیسی تدریس در آن انجام می‌شود. گزینش‌های دولتی در این کشورها به صورت رسمی انجام نمی‌شود ولی به صورت فرم‌های خود گزارش دهی گزینش‌های غیر رسمی انجام می‌شوند. مصاحبه‌های انجام شده با این افراد نیز بیشتر مصاحبه‌های انگیزشی می‌باشند (کوکران اسمیت و زینکل^۳، 2005).

یکی از ملاک‌های اعزام در ترکیه نمونه شدن معلمان در حوزه تخصصی کاری خودشان در دو سال متوالی و یا سه سال متناوب آموزشی - تحصیلی می‌باشد. (وونگ و همکاران، 2007). یکی از ملاک‌های دیگر اعزام در کشور ترکیه تایید شخصیتی فرد اعزامی توسط دو تن از اساتید متخصص روان‌شناس می‌باشد اکثر مدارس خارج از کشور در ترکیه بطور خصوصی اداره می‌شوند و تعداد کمی به دولت وابسته هستند. اعزام معلمان به خارج از کشور توسط مدیریت آموزش و پرورش در چین به شدت متمرکز است. به این معنی که انتخاب و گزینش معلمان به خارج از کشور و تامین آموزش، تحصیل و امکانات رفاهی دانش آموزان خارج از کشور وظیفه دولت مرکزی است. (فیشر^۴، 2004). بر اساس مطالعات فریدمن و ولز (2006) یکی از ملاک‌های انتخاب در چین این است که معلمان اعزامی بایستی از دانشگاه‌های جامع که دولت تعیین کرده است گواهی صلاحیت در حوزه تخصصی رشته خودشان دریافت کنند. که این گواهی در چارچوب مصاحبه‌های که دانشگاهها ترتیب می‌دهند اعطا می‌شود. در چین به دلیل بالا نبودن حقوق معلمان اعزامی استقبال شایان توجهی از اعزام به خارج از کشور در معلمان دیده نمی‌شود. هر چند به طور سنتی جایگاه معلمان در چین جایگاهی خاص است از گذشته‌ای دور معلمان از جایگاه شغلی خاصی برخوردار بوده‌اند.

¹ Chauhan C. P. S

² Goodwin, L.

³ Cochran-Smith, M., & Zeichner, K

⁴ Fisher, J

نکته دیگر این که متقاضیان اعزام به خارج باید دارای مدرک تحصیلی مرتبط باشند. ملاک دوم اعزام این است که داوطلبان باید آزمون مهارت تدریس را با موفقیت گذرانده باشند. یکی از ملاک‌های دیگر مهم اعزام به خارج در کشور چین داشتن گواهینامه معلمی توسط متقاضیان اعزام است. حداقل مدت ماموریت برای معلمان اعزامی 2 سال و حداکثر 4 سال می‌باشد. تسلط به زبان انگلیسی و چینی داشتن تاییدیه اخلاقی از مراکز گزینشی تاهل و داشتن حداکثر 2 فرزند، داشتن حکم رسمی از ملاک‌های اصلی دیگر اعزام در کشور چین می‌باشند (اینگرسول، 2003).

آزمون اعزام در انگلستان هر دو سال یک‌بار برگزار می‌شود که مدل اعزام آن از طریق پست الکترونیک و سایت وزارت آموزش و پرورش به متقاضیان اطلاع رسانی می‌شود. از مهم‌ترین شرایط داوطلبان اعزام، داشتن حکم استخدام رسمی و داشتن حداقل 2 و حداکثر 27 سال سابقه خدمت است. آزمون به صورت ارزشیابی ملاکی و تکوینی انجام می‌شود. یکی از ملاک‌های اصلی اعزام در کشور روسیه نمره 85 درصدی از ارزشیابی تکوینی معلمان است. داشتن تجربه حضور در کشورهای انتخابی به صورت حداقل 2 سال امتیاز بسیار بالایی برای فرد محسوب می‌شود. داشتن اقوام درجه یک و یا دو در کشورهای انتخابی امتیاز مثبت در انتخاب نهایی فرد محسوب می‌شود. تسلط به زبان کشور میزبان نیز دارای امتیاز برای فرد می‌باشد. اما تسلط به زبان انگلیسی شرط لازم برای پذیرش می‌باشد. داشتن نمره تافل و یا سایر آزمون‌های ورودی معتبر زبان انگلیسی شرط تسلط محسوب می‌شود. متاهل بودن، داشتن حکم رسمی، حداقل 5 سال سابقه کار در رشته مورد نظر، داشتن حسن شهرت اخلاقی به تایید منابع معتبر، داشتن زمینه علاقه مندی به ترویج فرهنگ بومی در کشور میزبان از ملاک‌های عمومی اعزام در روسیه محسوب می‌شوند (اسلیر، تورس و لافریتین، 2004).

نظام آموزشی سنگاپور شباهت زیادی به نظام آموزشی کشورمان دارد. در دهه 90 میلادی نظام آموزشی سنگاپور یک دگردیسی را تجربه کرده و مسئولان آموزش و پرورش آن در صدد بر آمدند تا اصلاحات زیادی در بخش‌های گوناگون به خصوص آموزش عمومی و اعزام معلم به خارج از کشور انجام دهند. برای تسریع روند اصلاحات، از فناوری اطلاعات و ارتباطات به نحو شایسته‌ای استفاده نمودند و اثرات مثبت این فناوری را در همه زندگی مشاهده کردند. نظام آموزشی آزاد و انعطاف پذیر سنگاپور دنبال کننده سیاست‌های آموزشی اقتصاد محور بوده و متمرکز بر رشد منابع انسانی است و

برای دستیابی به سطح مطلوبی از تولید علم و رشد اقتصادی- صنعتی، آموزش علوم و فناوری از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (وونگ همکاران¹، 2007).

یکی از ملاک‌های اصلی اعزام در سنگاپور آشنایی با تکنولوژی آموزش و تدریس مبتنی بر تکنولوژی‌های روز آموزشی است. زیرا سنگاپور جزو معدود کشورهایی است که موفق شده است تا در زمینه تلفیق فناوری اطلاعات و ارتباطات با رویکردهای تربیت معلم و آموزش دانش‌آموزان قدم‌های اساسی بردارد. مسئولین آموزش و پرورش سنگاپور برای راه اندازی رایانه‌های پر سرعت در مدارس داخل و خارج از کشور تلاش فراوانی کرده اند از این رو معلمانی را برای تدریس در داخل و خارج از کشور در نظام آموزشی تایید می‌کنند که بتوانند از این فناوری در امر آموزش استفاده کنند، و برای تشویق دانش‌آموزان به پژوهش با استفاده از شبکه، به ساخت وب سایت و طراحی پروژه‌های شبکه‌ای طرح‌های جامع ملی روی آورده اند (وونگ همکاران، 2007).

بر اساس آخرین داده‌های رایانه بانک جهانی، در سال 2001 به ازای هر نفر، 5 دستگاه رایانه در کشور سنگاپور وجود داشته است. این رقم حتی از کشورهایی چون ژاپن و ایالات متحده نیز بالاتر است. بسیاری از دانش‌آموزان مدارس راهنمایی و متوسطه از امکانات اینترنت بی‌سیم و رایانه‌های قابل حمل کیفی⁴ برای دریافت درس از وب سایت مدرسه و نیز ارسال پیام به دوستان و تبادل اطلاعات استفاده می‌کنند. از این رو معلمان اعزامی حتماً می‌بایستی وب سایت داشته باشند و تمام اطلاعات و رزومه خود را در وب سایت درج کنند و از طریق وب سایت با دانش‌آموزان ارتباط برقرار کنند. قسمتی از مصاحبه و آزمون اعزام در سنگاپور الکترونیکی است و از طریق ویدئو پروژکتور انجام میشود. گزارش معلمان اعزامی از محل خدمت به صورت ماهیانه به مسئولین داخل کشور از طریق ویدئو کنفرانس ارائه می‌شود (زینچر²، 2003). معلمان اعزامی در آزمون ورودی از طریق آزمون‌های محتوایی و عملکردی و نیز فعالیت‌های عملی و آزمایشگاهی توسط متخصصین دانشگاهی و باتجربه مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند. بر پایه این ارزشیابی‌ها مدارس و عملکرد کادر اداری- آموزشی نیز مورد ارزشیابی قرار گرفته و از لحاظ سطح علمی، رشد تحصیلی و کسب عناوین افتخارآمیز رتبه‌بندی می‌شوند (زینچر، 2003).

¹ Wong, P. L., Murai, H., Berta-Avila, M., Arellano, A., & Echandia, A.,

² Zeichner, K. M

روش:

پژوهش حاضر از لحاظ روش در زمره تحقیقات توصیفی از نوع تحقیقات کیفی و از لحاظ هدف در حوزه تحقیقات بنیادی است. در این تحقیق از روش تحقیق زمینه‌ای¹ استفاده شده است. در این پژوهش سه سوال مطرح شده اند که عبارتند از 1- مولفه‌های موجود در مدل اعزام معلمان ایران به خارج از کشور کدامند؟ 2- مولفه‌های موجود در مدل اعزام معلمان به خارج در کشورهای منتخب کدامند؟ برای پرداختن به این سوالات از روش تحقیق کیفی و تکنیک تحلیل محتوی استفاده شده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر عبارت است از کلیه کشورهای دنیا که دارای سیستم اعزام معلم به خارج از کشور بودند. روش نمونه‌گیری تحقیق حاضر نمونه‌گیری هدفمند بود. به این صورت که از بین کلیه کشورهای دنیا، 12 کشوری که از لحاظ شاخص‌های آموزشی و پرورشی² در زمره کشورهای پیشرفته محسوب می‌شدند و فرایند اعزام معلم به خارج از کشور را داشتند به عنوان کشور منتخب انتخاب شدند و مطالعات مورد نظر بر روی آن‌ها انجام شد. برای انتخاب کشورهای منتخب برای مطالعه حاضر نتایج حاصل از سومین مطالعه بین‌المللی ریاضیات و علوم و تکرار آن که توسط انجمن بین‌المللی ارزش‌یابی پیشرفت تحصیلی (IEA) انجام شده ملاک عمل قرار گرفت. بر اساس این مطالعه تعدادی از کشورها از جمله آمریکا، فرانسه، آلمان، انگلیس، ژاپن، کانادا، استرالیا، ترکیه، روسیه، چین، کره جنوبی و سنگاپور به عنوان کشورهایی دارای سیستم آموزشی موفق معرفی شده اند. سپس مولفه‌های مدل اعزام معلمان ایران به خارج و مدل اعزام معلمان به خارج در کشورهای منتخب شناسایی شدند و براساس آن‌ها با استفاده از روش دلفی پرسشنامه فوق در اختیار دو گروه قرار گرفت. گروه اول 10 نفر از معلمانی که در خارج از ایران سابقه تدریس و ماموریت حداقل 2 ساله در کشورهای منتخب داشتند و دارای مدرک فوق لیسانس و یا دکتری بودند و گروه دوم 10 نفر از صاحب نظران دانشگاهی بودند که در زمینه موضوع

¹ Grounded theory

تحقیق حاضر صاحب نظر بودند. بعد از تکمیل شدن پرسشنامه توسط دو گروه تحلیل عاملی بر روی پرسشنامه‌ها صورت گرفت و مدل نهایی تدوین گردید.

یافته‌ها:

بعد از بررسی مولفه‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل محتوی مولفه‌ها زیر بدست آمدند. 1- داشتن حکم رسمی 2- داشتن حداقل 3 سال تجربه 3- داشتن حداقل لیسانس 4- متاهل بودن 6- موفقیت در آزمون ورودی 7- تسلط نسبی به یک زبان خارجی 7- تسلط به کامپیوتر و نرم افزارهای ضروری رشته تدریس 8- موفقیت در مصاحبه شفاهی 9- داشتن حداکثر سه فرزند 10- تسلط به اینترنت 11- برخورداری از سلامت جسمی 12- گزینش و حراست 13- گواهی صلاحیت نظری و عملی از مراجع معتبر دانشگاهی و فراسازمانی 14- داشتن رزومه کاری و پژوهشی و اجرایی قوی 15- نمونه شدن در دوران تحصیل یا تدریس 16- گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مرتبط بعد از قبولی 17- داشتن وب سایت شخصی 18- قبولی در آزمون‌های هوش عمومی و هیجانی 19- ارائه دفتر گزارش کاری 3 ساله از مدیران مربوطه 20- شهرت علمی و محبوبیت اخلاقی از نظر مدیران، اولیا و دانش آموزان 21- نمره ارزشیابی قابل قبول در 3 سال آخر تدریس 22- آشنایی خانواده معلمان اعزامی با فرهنگ و رسوم و زبان کشور مقصد 23- سلامت روانی 24- مرتبط بودن مدرک تحصیلی با رشته تدریس 25- نداشتن سابقه ماموریت ثابت بیش از 6 ماه در خارج از کشور 26- اشراف به ساختارها و زیرساختها 27- اهداف، عملکرد وضعیت موجود نظام آموزشی کشور 28- شرط سنی حداقل 18 حداکثر 50 سال ت. خطای کمتر از 20 درصد در آزمون‌ها 29- تولید محتوی‌های درسی خلاقانه به صورت نرم افزار یا محتوی درسی مور تایید صاحب نظران بعد از بررسی و اصلاح عوامل فوق با استفاده از نظر صاحب نظران و معلمان منتخب عوامل زیر به عنوان مدل نهایی به دست آمدند. 1- داشتن حکم رسمی 2- حداقل 3 سال تجربه 3- داشتن حداقل لیسانس 4- موفقیت در آزمون ورودی 5- تسلط به اینترنت 6- گزینش و حراست 7- نمره ارزشیابی قابل قبول در 3 سال آخر تدریس 8- سلامت روانی.

بحث و نتیجه گیری:

در ارتباط با اهمیت و چند بعدی بودن ماموریت معلمان اعزامی به سایر کشورها (آلن^۱، 2003، فدراسیون بین‌المللی معلمان آمریکا^۲، انگلز و میرل^۳، 2007؛ باربر و مرشد^۴، 2007) نیز بیان کرده‌اند که معلمان اعزامی بایستی از یک سو سیستم و ساختارهای مدیریتی مدارس بومی و بین‌المللی کشور محل خدمت و از سوی دیگر فعالیت‌های پرورشی، تربیتی، پژوهشی، بهداشتی، تربیت بدنی، اوقات فراغت دانش‌آموزان، فعالیت انجمن اولیاء و مربیان در مدارس بومی و بین‌المللی آن کشور و میزان مشارکت اولیاء در فرآیند تدریس را بررسی و مطالعه نمایند. در این راستا، هر چند بسیاری از مولفه‌های استخراج شده و حذف شده از مدل اولیه بر اساس نظر صاحب‌نظران مولفه‌های ضروری بودند اما اجرای بسیاری از این مولفه در بافت فرهنگی و سیستم‌های آموزشی خاصی کاربرد دارند که ساز و کارها و شاخص‌های اجرایی کردن این عوامل در آن‌ها وجود دارد. به عبارت دیگر بسیاری از این عوامل با این که از بعد نظری بسیار قابل قبول و و قابل دفاع می‌باشند اما در عمل قابل اجرا نیستند و نمی‌توان بر اساس آن‌ها کشورهای مورد نظر را از بعد اجرایی پوشش داد. از این رو مولفه‌های مدل نهایی بر اساس نظر صاحب‌نظران با توجه به شرایط خاص آموزشی فرهنگی اجتماعی و اقتصادی ایران هم ضروری و هم قابل اجرا می‌باشند.

با توجه به تحلیل مدل فعلی ایران و بررسی مدل کشورهای منتخب یکی از آسیب‌های مدل ایران ضعف در نحوه انتخاب معلمان است. بر اساس شیوه و مدل اعزام ایران معلمان از طریق یک آزمون ورودی وارد مرحله مصاحبه و فرایند اعزام می‌شوند. این در حالی است که بسیاری از کارشناسان معتقدند آزمون ورودی فقط محفوظات شرکت‌کنندگان را می‌سنجد و نمی‌تواند توانایی‌های عملی و طولانی مدت و شخصیتی آن‌ها را که ضرورت‌های تفکیک ناپذیر معلمی هستند را بسنجد. به عبارت دیگر معلمانی که در مدرسه و محل کار خود عملکرد مناسب و رضایت بخشی از نظر مدیر دانش‌آموزان و اولیای دانش‌آموزان ندارند و از مهارت‌های اجتماعی و کلامی بالایی هم به برخوردار نیستند با یک کوشش موقتی و حفظ کردن مواد آزمون در آزمون نمره بالایی کسب می‌کنند به طوری که نمره مصاحبه را هم تحت تاثیر قرار می‌دهد

¹ Allen, M. B

² American Federation of Teachers

³ Angus, D., & Mirel

⁴ Barber, M., & Mourshed, M 6

شفاف نبودن معیارهای انتخاب کشورها برای معلمان قبول شده و شفاف نبودن تعداد کشورهای مقصد برای شرکت کنندگان و عدم اطلاع رسانی به موقع به معلمان اعزامی از اسیب‌های دیگر مدل اعزام ایرا می‌باشد چراکه مشخص نکردن کشور مقصد برای معلمان پذیرفته شده تا لحظه اعزام و عدم اطلاع رسانی در ارتباط با جزییات کشور مقصد و همچنین عدم ارسال بخشنامه‌ها و بولتن‌های خبری برای شخص معلم. به عبارت دیگر بخشنامه‌ها یا در اداره اعزام باقی می‌ماند و ارسال نمی‌شود و یا اگر هم ارسال شوند فقط به مدارس ابلاغ می‌شود که گاهی مدیران یا به معلمان اصلا اطلاع رسانی نمی‌کنند و یا گاهی اوقات به موقع اطلاع رسانی نمی‌شود..

تمرکز گرایی نیز یکی از ضعف‌های اساسی شیوه نامه ایران است. در حالیکه می‌توان برای هر استان سهمیه‌ای را به نسبت حجم جمعیتی آن استان انتخاب کرد و انتخاب معلم را بر عهده استان‌ها گذاشت. تا هم عدالت در اعزام رعایت شود و هم رقابت بیشتر شود و هم بتوان با توجه به حجم کمتر جمعیتی در استانها ملاک‌های ورودی بیشتری را کنترل کرد. مسئله‌ای که در این مطالعه پژوهشگر به دنبال یافتن جواب آن است این است مدل‌های اعزام کشورهای که دارای سیستم آموزشی قوی و موفقی هستند چگونه است و آیا ضعف‌های فوق در مدل‌های این کشورها وجود دارد یا خیر و نکته دوم این که چه مولفه‌های را می‌توان از درون این سیستم‌ها استخراج کرد به نحوی که به تدوین یک مدل کارآمد برای جمهوری اسلامی ایران کمک کند.

با این حال بر اساس نتایج مطالعه حاضر به سیستم‌های و موسسات آموزشی و اجرایی که دارای مدل اعزام به خارج از کشور می‌باشند پیشنهاد می‌شود یافته‌های مطالعه حاضر را مبنای تصمیم گیری‌های خود قرار دهند تا اهداف آموزشی داخل کشور با قوت و انسجام در مدارس خارج از کشور نیز دنبال شوند و از شکاف موجود بین سطح دانش، دانش آموزان خارج از کشور و داخل کشور پیشگیری کنند

کتابنامه:

مرکز امور بین الملل و مدارس خارج از کشور (1393). شیوه نامه اعزام معلمان ومدیران به خارج از کشور. وزارت آموزش و پرورش

References

- Allen, M. B. (2003). *Eight questions on teacher preparation: What does the research say?* Denver, CO: Education Commission of the States.
- American Federation of Teachers. (2007). *Meeting the challenge: Recruiting and retaining teachers in hard-to-staff schools*. Retrieved June 10, 2008, from <http://www.aft.org/pubs/reports/downloads/@teachers/h2s.pdf>
- American Psychological Association, National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: Author.
- Angus, D. , & Mirel, J. (2001). *Professionalism and the public good: A brief history of teacher certification*. Washington, DC: Thomas Fordham Foundation.
- Australian Education Centre (2007). *Educational exchanges in Australia*. Retrieved February 10,
- Barber, M. , & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. London: McKinsey & Company
- Chang, C. -C. (2006). Educational internationalization policies and implementations in Taiwan. *Educational Resources and Research Bimonthly*, 71, 1-16.
- Chauhan C. P. S. (2008) Higher Education: Current Status and Future Possibilities in Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, India, Maldives, Nepal, Pakistan, and Sri Lanka. *Analytical Reports in International Education*. 2. 1, 29-48.
- Chong, S. , & Gopinathan, S. (2008). Singapore. In T. O'Donoghue & C. Whitehead (Eds.), *Teacher education in the English-speaking world: Past, present and future* (pp. 121–137). Charlotte, NC: Information Age.

- Cochran-Smith, M. , & Zeichner, K. (2005). *Studying teacher education: The report of the AERA Panel on Research and Teacher Education*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, D. , Raudenbush, S. , & Ball, D. (2003). Resources, instruction and research. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 25(2), 119-142.
- Dai, H. -H. & Pan, H. -Y. (2006). Globalization or Regionalization? An Analysis of the Origin of Foreign Students in Major Regions and Countries. *Educational Policy Forum*, 9(4), 21-47.
- Etzioni, A. (Ed.) (1969). *The semi professions and their organizations: Teachers, nurses and social workers*. New York: Free Press.
- Fang, Y. , Hooghart, A. , Song, J. , & Choi, J. (2003.). *Roles in context—Examine staffrooms as sites for teacher learning in three cultures: China, Japan, and South Korea*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago.
- Farrington, F. (2008). *Teaching and teacher education in Australia*. Australian submission to the Alliance, Graduate School of Education, University of Melbourne.
- Fisher, J. (2004). “Studying abroad”. National petroleum News.
- Foskett, N. and Hemsley- Brown, J. (2001), choosing future: young people Decision Making in Education, Training and career Markets, Routledge Falmer, London.
- Francis. J. B. (1975). How get there from here? Program design for faculty development. *Journal of Higher Education*. No . 64. 791-32
- Friedman, A. , & Wallace, E. K. (2006). Crossing borders: Developing an innovative collaboration to improve the preparation of high school English teachers. *Equity and Excellence in Education*, 39,15–26.
- Goodwin, L. (2002). Teacher preparation and the education of immigrant children. *Education and Urban Society*, 34(2), 156–172.
- Greenberg, E. , Rhodes, D. , Ye, X. , & Stancavage, F. (2004). *Prepared to teach: Teacher preparation and student achievement in 8th grade mathematics*. Paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, San Diego.

- Greenwald, R. , Hedges, L. , & Laine, R. (1996). The effect of school resources on student achievement. *Review of Educational Research*, 66, 361-396.
- Grossman, P. (2008). Responding to our critics: From crisis to opportunity in research on teacher education. *Journal of Teacher Education*, 59(1), 10–23.
- Grossman, P. , & McDonald, M. (2008). Back to the future: Directions for research in teaching and teacher education. *American Educational Research Journal*, 45(1), 184–204.
- Hirsch, E. , Koppich, J. , & Knapp, M. (2001). *Revisiting what states are doing to improve the quality of teaching: An update on patterns and trends*. Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.
- Ingersoll, R. (1999). The problem of underqualified teachers in American secondary schools. *Educational Researcher*, 28(2), 26-37.
- Ingersoll, R. (2001). The status of teaching as a profession. In J. Ballantine and J. Spade (Eds.), *Schools and Society: a Sociological Approach to Education*. Belmont, CA: Wadsworth Press.
- Ingersoll, R. (2003b). *Out-of-field teaching and the limits of teacher policy*. Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania, and the Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.
- International Cooperative and exchange Center for Technological and Vocational Education (2007). *Educational Systems* Retrieved March 30, 2007 from <http://ice.lhu.edu.tw/int/int.htm>
- Kane, M. (1994). Validating interpretive arguments for licensure and certification examinations. *Evaluation & the Health Professions*, 17(2), 133-159.
- Li, X. (2004). A study by the Chinese academy of sciences on the benefits of study abroad. *Chinese Educational and Society*, 37(2), 61-87
- Lortie, D. (1975). *School teacher*. Chicago: University of Chicago Press.
- National Commission on Excellence in Education. (1983). *a nation at risk: The imperative for educational reform*. Washington, DC: Government Printing Office.

- Meeting of Ministers of Education of Nine Developing Countries with Greatest Population-E9, Bali, Indonesia.
- National Commission on Teaching and America's Future. (1996). *what matters most: Teaching for America's future*. New York: NCTAF
- National Commission on Teaching and America's Future. (2003). *No dream denied: A pledge to America's children*. Washington, DC: NCTAF.
- Pang, M. (1999). *Trends and issues of teacher in-service & pre-service training in ICT: South Korean case*. Korea: Korea Multimedia Education Center
- Penin, S. (2008). *Special teacher education programme at the college level*. Brazilian submission to the Alliance, Sao Paulo University, Brazil.
- Queensland Board of Teacher Registration. (1997). *Partnership in teacher education: Report of the Working Party on Partnerships in Teacher Education*. Retrieved 10 June 2008 from <http://www.eric>.
- Randi. Kimand, Susan. Gldstein. (2005). "Intercultural Attitudes Predict Favorable study abroad Expectations of U. S. College students". *Journal of studies in international Education*.
- Revell, P. (2005). *The professionals: Better teachers, better schools*. England: Trentham Books.
- Richard M (2000) A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations. The Consortium for Policy Research in Education (CPRE) press.
- Sleeter, C. , & Grant, C. (2003). *Making choices for multicultural education: Five approaches to race, class, and gender* (4th Ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sleeter, C. , Torres, M. , & Laughlin, P. (2004). Scaffolding conscientization through inquiry in teacher education. *Teacher Education Quarterly*, 31(1), 81-96.