

Presenting Teacher Student Recruitment Model at Farhangian University (Mixed Method)

Safiullah Ramazan Khani¹, Abbas Khorshidi², Fatemeh Hamidifar³

1. Department of Educational Management, Central Tehran branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Department of Educational Management, Islam Shahr branch, Islamic Azad University, Islam Shahr, Iran

3. Department of Educational Management, Central Tehran branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

(Received: May 29, 2021; Accepted: September 22, 2021)

Abstract

The aim of this study was to present a model for admission and recruitment of students in Farhangian University. The research method in terms of applied objectives and in terms of data, exploratory mixture (qualitative-quantitative) and in terms of nature and type of study in qualitative dimension, the foundation data is of its kind and in quantitative dimension, it is a cross-sectional survey. The statistical population of the qualitative section of all experts and specialists in this field formed. In the quantitative section, all the directors and managers of the campuses of the provinces: Mazandaran, Gilan, Golestan, Ardebil, West Azarbijan, Sistan and Baluchestan, Markazi, Hamedan, Qom, Semnan, Tehran, Qazvin, North Khorasan, Sabzvaro Khorasan Razavi who have a master's degree and higher in humanities, 200 people (80 women and 120 men) In the quantitative part of the sample size based on Morgan volume determination formula, 127 people were selected. It should be noted that during this process, interviews, Delphi techniques and intellectual barbarism were used. In the quantitative dimension of the saturated form by experts by giving weight to the indicators based on the criteria extracted from the qualitative stage, the seven-continuum questionnaire was converted and performed on the randomly selected sample group. Data analysis was used in quantitative section in descriptive statistics (drawing tables, statistical characteristics and graphs) and inferential statistics (confirmatory factor analysis, T-test, one-way variance analysis and K-S test to ensure normality of the research population). 1-Doctrinal 2-Personality Traits 3-Academic Background 4- Identity 5-Social Dimension 6-Skill Dimension. And 14 Components and 88 Indicators for Admission and Recruitment Pattern of Teacher Students in Farhangian University.

Keywords: Farhangian university, Recruitment patter, Recruitment, Student teacher.

ارائه الگوی جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان (با رویکرد آمیخته)

صفی‌اله رمضانخانی^۱، عباس خورشیدی^۲، فاطمه حمیدی‌فر^۳

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۳۱)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان انجام گرفت. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، آمیخته اکتشافی واز نظر ماهیت و نوع مطالعه در بخش کیفی، داده‌بنیاد از نوع خودظهور، و در بخش کمی، پیمایشی- مقطعی بوده است. جامعه پژوهش در بخش کیفی کلیه خبرگان حوزه آموزش و جذب دانشجومعلمان بودند که به روش هدفمند از نوع گلوله برفی و با معیار اشباع نظری داده‌ها، ۱۸ نفر از آنان انتخاب شدند. در بخش کمی نیز جامعه پژوهش شامل همه رؤسا و مدیران پردیس‌های استان‌های مازندران، گیلان، گلستان، اردبیل، آذربایجان غربی، سیستان و بلوچستان، مرکزی، همدان، قم، سمنان، تهران، قزوین، خراسان شمالی، سبزوار و خراسان رضوی دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر در رشته‌های علوم انسانی بودند که به روش تصادفی و براساس جدول مورگان ۱۲۷ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه بود. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از طریق کدگذار یو در بخش کمی با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. نتایج پژوهش الگویی مرکب از شش بعد به ترتیب اولویت، شامل ابعاد اعتقادی، ویژگی‌های شخصیتی، پیشینه تحصیلی، هویت‌شناسی، بعد اجتماعی، و بعد مهارتی، و ۱۴ مؤلفه و ۸۸ شاخص را نشان داد. نتایج بخش کمی نیز نشان داد ابعاد شناسایی شده در یک ساختار متجانس، سازه‌های الگوی یک مفهوم با عنوان الگوی جذب دانشجومعلم دانشگاه فرهنگیان را حمایت می‌کنند.

واژگان کلیدی: جذب، دانشجو معلم، دانشگاه فرهنگیان، الگوی جذب.

مقدمه

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

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

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

برخی بررسی‌های به عمل آمده پیرامون کارایی معلمان فارغ‌التحصیل دوره‌های تربیت معلم درباره میزان توافق این دوره‌ها در مجهز کردن معلمان به توانایی‌های ضروری تدریس، تردیدهایی

را برانگیخته‌اند و نشان دادند بر خلاف انتظار، آن‌چنان که باید و شاید نتیجه مطلوب عاید نشده است و بعضاً معلمان دوره‌دیده و دوره‌ندیده با یکدیگر تفاوتی نداشته‌اند، حتی در بعضی موارد عملکرد افراد دوره‌دیده ضعیف‌تر از افراد دوره‌ندیده است و عملکرد تدریس آن‌ها منطبق بر توانایی‌های عمومی تدریس نبوده است (اناری‌نژاد و حاتمی‌باد شاپوری، ۱۳۹۷).

در انتخاب معلمان و مربیان که خواه ناخواه گروه عظیمی انتظار رفتار شایسته، اخلاقی و مذهبی از آنان دارند باید دقت بیشتری صورت گیرد و از افراد با هوش بهره بالا و خلاق استفاده شود (نبوی، ۱۳۹۸).

یکی از مشکلات اساسی در دانشگاه فرهنگیان، انتخاب برخی از داوطلبان برای ورود به دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه است که از توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، سلامت جسمانی و روانی و ویژگی‌های شخصیتی مناسب برای احراز شغل معلمی برخوردار نیستند که این مسئله می‌تواند علاوه بر وارد کردن آسیب‌های روانی به خود دانشجویان، خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر نظام آموزش وارد کند.

دانشگاه فرهنگیان که مسئولیت تربیت نیروی انسانی برای آموزش و پرورش را بر عهده دارد، باید نهادی باشد که دانش و مهارت‌های لازم را برای نیروی انسانی موجود در مدارس فراهم کرده و آنان را برای کارایی، اثربخشی و بهره‌وری بیشتر آماده کند که این امر نیازمند افراد مستعد، توانمند، مؤمن و مشتاق فراگیری است. امری که قبل از گزینش افراد باید برایش تصمیم‌گیری شود که چه کسانی و با چه ویژگی‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی شایسته احراز شغل مقدس معلمی هستند. در این راستا، نیاز به یک الگوی جامع جذب و پذیرش دانشجوی معلمان برای پرهیز از اعمال سلیقه‌های مختلف و رسیدن به یک اجماع نظام‌مند و کاربردی به شدت احساس می‌شود.

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

نظر به اهمیت، اعتبار و ارزشی که بر معلم متصور است، سرمایه‌گذاری مادی و معنوی در جهت تربیت و تأمین این رکن اساسی تعلیم و تربیت، بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است. معلم، کارگزار و عامل اصلی آموزش به شمار می‌آید و اهداف نظام آموزشی در نهایت توسط وی محقق می‌شود و به منصفه ظهور می‌رسد (شمشیری، ۱۳۹۶).

خلاً الگوی مناسب برای تربیت معلمان آموزش و پرورش، موجب بروز آشفته‌گی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی در دستگاه تعلیم و تربیت شده است که کاهش چشم‌گیر کارآمدی و اثربخشی آنان از عواقب ناگوار آن است و بیم آن می‌رود که این خلأ طی سال‌های افت شدید و ناگهانی کیفیت معلمان و منابع انسانی را، که اصلی‌ترین عامل در فرایند تربیت دانش‌آموزان به شمار می‌رود، موجب شده و به تبع آن مشکلات آموزش و پرورش را تشدید کند (خروشی و همکاران، ۱۳۹۶).

در این زمینه صفری و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند عوامل بسیاری در جذب دانشجوی نخبه مؤثر است، از جمله علاقه، امنیت شغلی، ساعت کاری مطلوب و موقعیت اجتماعی جزء عوامل مثبت در جذب دانشجویان نخبه می‌باشند؛ علاوه بر موارد یادشده، سطح علمی پایین، کمبود امکانات فرهنگی و علمی، جو دلهره و ترس از حراست و بی‌نظمی از دیگر موارد و عواملی بودند که به کاهش جذب افراد نخبه و کارآمد در دانشگاه فرهنگیان منجر شده است. شجریان، یک‌خواه و حاج‌اصغری (۱۳۹۷) نشان دادند هر یک از ارکان بازاریابی رابطه‌مند (اعتمادسازی، تعهد به خدمت، کیفیت ارتباط و مدیریت تعارض) بر کیفیت خدمات تأثیر مثبت و معنادار دارند. همچنین، کیفیت خدمات بر رضایت دانشجویان اثرات شایان توجهی را دارد.

سنگری و آخش (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند در کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران در بعد پذیرش و جذب در مواردی از جمله دارا بودن دیپلم، موفقیت در آزمون ورودی به هم شباهت دارند، ولی کشورهای ایران و ژاپن نسبت به شغل معلمی و انجام مصاحبه‌های مختلف در مقایسه با کشور استرالیا در جذب حساس‌تر عمل می‌کنند، به طوری که صلاحیت‌های اخلاقی، اجتماعی، جسمانی، نداشتن سوء پیشینه، انگیزش و توانایی‌های عمومی را به دقت می‌سنجند. همچنین، در نظام جذب ایران به مواردی مانند سن، معدل و تعهد گرفتن از متقاضیان در ابتدای دوره نیز اهمیت

داده می‌شود. هوواری^۱ (۲۰۱۹) نشان داد عوامل اثرگذار بر موفقیت تحصیلی غایت‌نگری و خودباوری به عنوان شرایط علی؛ حمایت خانوادگی و امکانات آموزشی به عنوان شرایط زمینه‌ای؛ هوش تحصیلی به عنوان شرایط واسطه‌ای و پشتکار و برنامه‌ریزی به عنوان راهبرد است. مقوله مرکزی انگیزش موفقیت تحصیلی است. تیم و دنیز^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند متغیرهای جنسیت، سن، معدل دوره کارشناسی، وضعیت اشتغال، گروه آموزشی، تحصیلات پدر و شغل پدر و مادر به طور معناداری با متغیر قبولی در آزمون رابطه دارند. همچنین، نیلان، میسکو و ساسکو^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند عوامل مؤثر بر جذب داوطلبان مانند خانواده، محیط آموزشی، هوش داوطلب و .. را بررسی کردند.

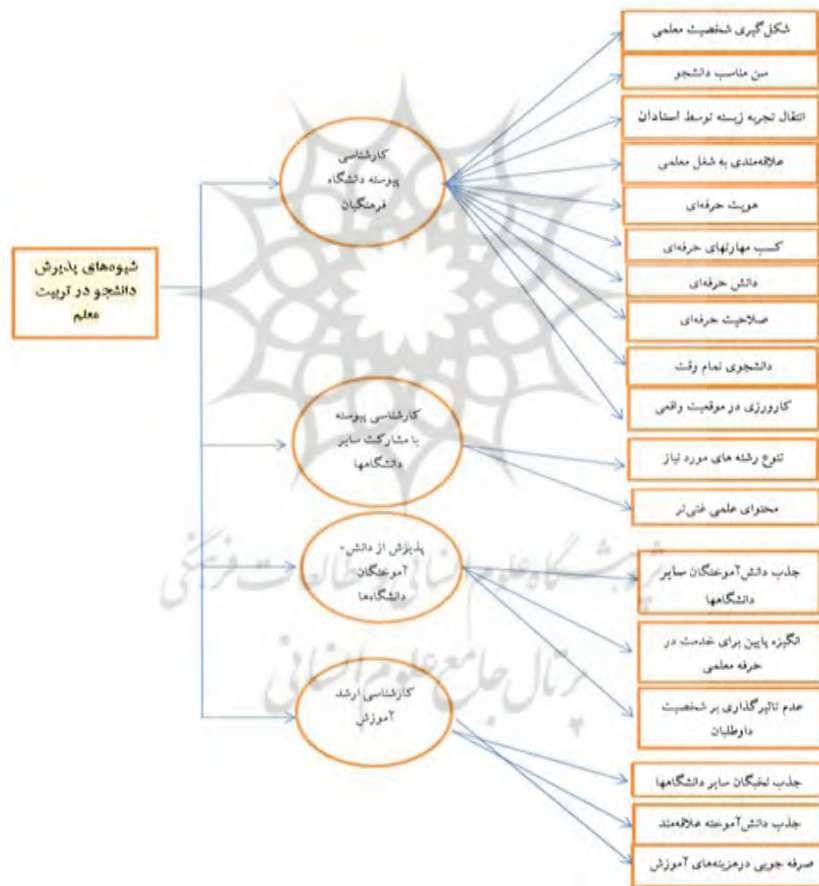
آرامبورو، بورل و پیندا^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند عواملی مانند هوش، خانواده، اقتصاد، علاقه و انگیزه می‌تواند بر موفقیت در جذب افراد در آموزش عالی مؤثر باشد. همچنین عواملی مانند گزینش نادرست، نداشتن انگیزه، وضعیت اجتماعی و اقتصادی نامناسب داوطلبان در عدم پذیرش تأثیرگذار هستند.

به طور کل، در ایران در پژوهش‌های مختلف و صاحب‌نظران مختلف، الگوهای جذب متعددی برای دانشجویان ارائه داده‌اند. از جمله طلایی و گندمی (۱۳۹۹) الگویی با عنوان «الگوی کارآموزانه تربیت معلم در دانشگاه آکسفورد و ارائه دلالت‌هایی برای نظام تربیت معلم ایران» ارائه دادند. هاشمی (۱۳۹۷) الگوی پذیرش دانشجو در آموزش عالی را ارائه دادند. همچنین، الگوی عوامل تأثیرگذار بر پذیرش در دانشگاه توسط فردپور (۱۳۹۶) ارائه داد. قلی‌پور، شجاعی و شکوهی (۱۳۸۴) الگوی مناسب پذیرش دانشجو در ایران را گسترش دادند. جمالی و باقی یزدل (۱۳۹۵) الگویی با عنوان «الگوی چالش‌های بومی‌گزینی دانشجو در آزمون سراسری در ایران» را

-
1. Hoovari
 2. Teem & Duniis
 3. Nillan, Misko. & Saskoi
 4. Aramburo, Borel & Pineda

توسعه دادند. امراله و حکیمزاده (۱۳۹۳) الگوی سنجش و پذیرش دانشجو در انگلستان را توسعه دادند.

با توجه به اهمیت جذب دانشجو برای دانشگاه فرهنگیان، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به پرسش اصلی زیر است: الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ به منظور پاسخ به پرسش پژوهش، چارچوب نظری پژوهش را الگوی جذب تربیت معلم نبوی (۱۳۹۸) تشکیل داد و نمودار الگوی به شرح زیر است:



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش براساس الگوی نبوی (۱۳۹۸)

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها، آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی)، و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی داده‌بنیاد خودظهور است و در بعد کمی پیمایشی مقطعی است.

جامعه پژوهش حاضر مشتمل بر دو بخش است: جامعه پژوهش در بخش کیفی کلیه خبرگان حوزه آموزش و جذب دانشجوی معلمان است؛ جامعه پژوهش در بخش کمی همه رؤسا و مدیران پردیس‌های استان‌های مازندران، گیلان، گلستان، اردبیل، آذربایجان غربی، سیستان و بلوچستان، مرکزی، همدان، قم، سمنان، تهران، قزوین، خراسان شمالی، سبزوار و خراسان رضوی بودند که مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر در رشته‌های علوم انسانی داشتند (به تعداد ۲۰۰ نفر شامل ۸۰ زن و ۱۲۰ مرد).

ابزار سنجش در بخش کیفی فرم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تشکیل داد که در میان خبرگانی که به روش هدفمند از نوع گلوله‌برفی انتخاب شده بودند، اجرا شد. با کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی داده‌ها تحلیل شد. پس از اشیاع نظری داده‌ها، فرم مذکور از طریق دادن پیوست به شاخص‌ها به پرسشنامه تبدیل و بر روی گروه نمونه که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، اجرا شد. در بخش کیفی، اعتبار و روایی ابزار سنجش در بخش کیفی به مدد اجماع سه‌سویه (اجماع داده‌ها، اجماع پژوهشگران و اجتماع تئوری‌ها و روش‌شناسی) تأیید شد. در بخش کمی، اعتبار با محاسبه آلفای کرونباخ بررسی و مقدار کل آن برابر با ۰,۹۷ به دست آمد.

تحلیل داده‌ها در دو بخش انجام شد، در بخش کیفی با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی (داده‌ها تحلیل شد. در بخش کمی از روش‌های آمار توصیفی مانند رسم جداول توصیفی، رسم مشخصه‌های آماری و رسم نمودارها، تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. همچنین، آزمون‌های آماری تی مستقل و آنالیز واریانس یک‌راهه برای بررسی نقش داده‌های جمعیت‌شناختی انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش دو بخش انجام گرفت. در مرحله کیفی تحلیل داده‌ها طی چهار مرحله انجام گرفت:

۱. کدگذاری باز: در این مرحله ۷۱ شاخص به مدد مطالعات ملی و جهانی، و مصاحبه با خبرگان توسط پژوهشگر احصا شد.

۲. کدگذاری محوری: در این مرحله شش بعد، ۱۴ مؤلفه، ۷۷ شاخص به مدد مصاحبه با خبرگان توسط پژوهشگر احصا شد. شایان ذکر است به منظور جلوگیری از طولانی شدن متن مقاله از بیان جدول کدگذاری باز و محوری خودداری شد.

۳. کدگذاری انتخابی: در این مرحله که توسط خبرگان انجام گرفت. در مجموع، برای الگوی جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان به ترتیب اولویت ۶ بعد، ۱۴ مؤلفه و ۸۹ شاخص که در جدول ۲ بیان شده است.

۴. برازش (اعتباریابی) نظری الگو: در این مرحله ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی پذیرش و جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان در قالب یک الگو تنظیم و توسط خبرگان اعتباریابی شد.

تحلیل بخش کمی شامل دو مرحله است:

الف) توصیف داده‌ها: که در قالب رسم جداول مشخصه آماری و رسم نمودارها انجام گرفت.

جدول ۱. مشخص‌های آماری نمرات ابعاد به تفکیک اولویت (n=۱۲۷)

عامل‌ها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
اعتقادی	۵,۲۲۱۷	۰,۹۱۱۴۳	-۰,۹۷۹	۲,۳۵۳
ویژگی‌های شخصیتی	۲,۳۰۶۰	۰,۸۵۳۷۴	-۱,۷۰۰	۵,۳۵۰
پیشینه تحصیلی	۴,۹۰۴۵	۱,۱۲۴۵۳	۱,۱۲۵-	۱,۳۳۷
هویت‌شناسی	۴,۷۶۵۴	۱,۲۳۳	۷۶۰-	۰,۱۳۳
اجتماعی	۵,۳۱۵۱	۱,۳۳۴	-۱,۰۷۱	۰,۹۴۳
مهارتی	۵,۲۷۴۸	۱,۲۱۴۶۳	۱,۱۹۵-	۱,۷۰۷

جدول ۲. مشخصه‌های آماری نمرات مؤلفه‌ها به تفکیک اولویت (n=۱۲۷)

عامل ها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
ارزشی	۵,۲۱۸۹	۰,۹۴۶۳۲	۱,۲۱۹-	۴,۴۶۶
باورها	۵,۲۲۴۴	۱,۰۱۶	-۰,۸۶۴	۱,۵۰۳
توانایی و سلامت جسمانی	۵,۲۸۱۹	۰,۸۹۲۴	-۱,۶۳۰	۴,۷۰۷
آمادگی حرفه‌ای معلمی	۵,۲۳۹۴	۱,۰۷۴	-۱,۳۶۲	۲,۲۴۹
ویژگی‌های روان‌شناختی	۵,۳۹۶۷	۰,۸۶۴۱	-۱,۴۵۰	۵,۰۵۷
دروس عمومی	۵,۰۷۹۴	۱,۴۳۵۵۰	-۰,۹۹۴	۰,۵۶۶
دروس تخصصی	۴,۵۸۸۳	۱,۱۰۹۰	۰,۶۰۸	۰,۲۴۲
هوش و استعداد	۵,۰۶۷۸	۱,۱۵۹۷	-۱,۲۱۸	۱,۸۷۴
ویژگی‌های خانوادگی	۴,۴۶۹۳	۱,۲۹۸۶	-۰,۳۹۰	-۰,۲۵۴
محیط جغرافیایی	۵,۰۶۱۴	۱,۴۳۳۵۰	-۰,۷۹۱	۰,۱۴۸
خصوصیات جامعه‌شناختی	۵,۴۶۲۸	۱,۲۸۷۷	-۱,۴۳۹	۲,۳۷۳
برنامه‌ریزی نیروی انسانی	۵,۱۶۷۳	۱,۵۴۵۹	-۰,۸۲۷	-۰,۰۴۸
مهارت‌های درون‌فردی	۵,۱۸۵۰	۱,۲۵۴۱	-۱,۹۷۸	۱,۲۲۵
مهارت‌های بین‌فردی	۵,۳۷۷۶	۱,۲۶۸۷۱	-۱,۱۱۵	۱,۴۹۹

بر اساس جدول‌های ۱ و ۲، می‌توان موارد زیر را استنتاج کرد:

۱. مقایسه میانگین‌های شش‌گانه از دیدگاه گروه‌های نمونه به طور کلی نشان می‌دهد به ترتیب ابعاد اعتقادی و ویژگی‌های شخصیتی، پیشینه تحصیلی، هویت‌شناسی، بعد اجتماعی، بعد مهارتی قرار دارند که در تدوین الگوی جذب دانشجو معلم دانشگاه فرهنگیان مؤثرند.
۲. مقایسه میانگین‌های ۱۴ گانه از دیدگاه گروه‌های نمونه به طور کلی نشان می‌دهد به ترتیب، مؤلفه‌های ارزشی، باورها، توانایی و سلامت جسمانی، میزان آمادگی برای حرفه معلمی، ویژگی‌های روان‌شناختی، دروس عمومی، دروس تخصصی، هوش و استعداد، ویژگی‌های خانوادگی، محیط جغرافیایی، ویژگی‌های جامعه‌شناختی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، مهارت‌های درون‌فردی، و مهارت‌های بین‌فردی قرار دارند، که در تدوین الگوی جذب دانشجو معلم دانشگاه فرهنگیان مؤثرند.

۳. چولگی مثبت بیان‌کننده آن است که چولگی توزیع نسبت به توزیع نرمال به راست و کشیدگی مثبت نشان می‌دهد داده‌ها از توزیع نرمال بلندتر است. به منظور تأیید داده‌ها و تعمیم نتایج پژوهش به جامعه‌ای که نمونه از آن استخراج شده است از تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است.

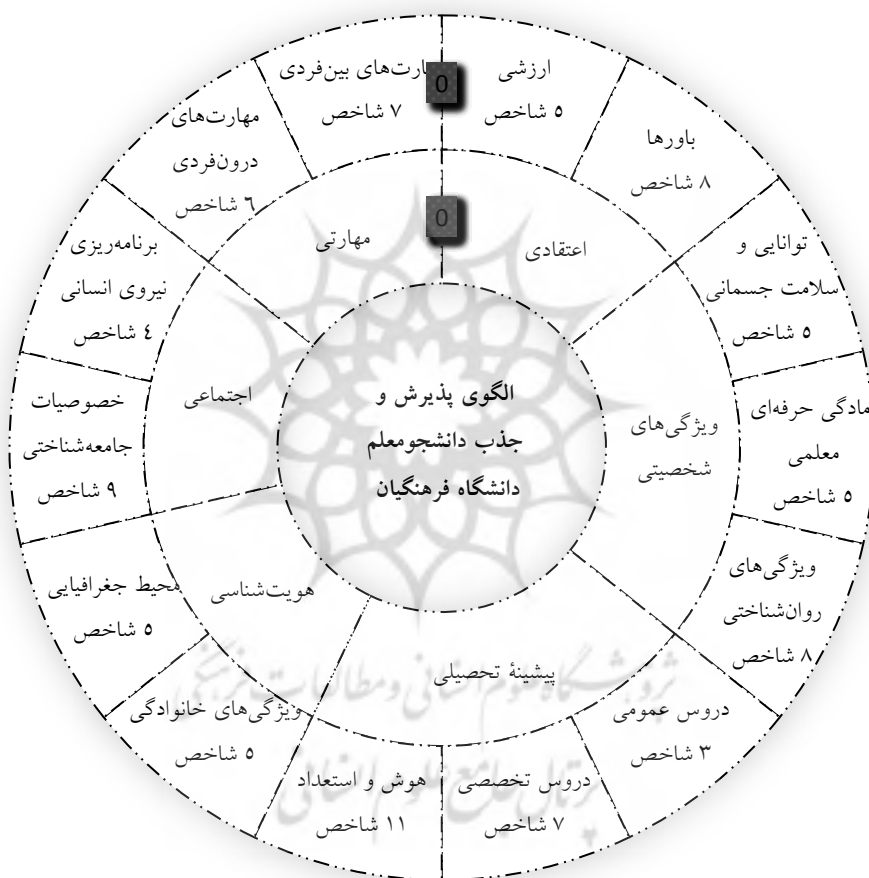
جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش ابعاد به ترتیب اولویت (n=۱۲۷)

ابعاد		شی دو	سطح معناداری		نسبت شی دو به درجه آزادی	مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب		شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته
			میزان به دست آمده	دامنه قابل پذیرش		میزان به دست آمده	دامنه قابل پذیرش	
اعتقادی		تفاوت fo و fe	۱٫۶۵	کمتر از ۰٫۰۵	۲٫۷۱	کمتر از ۰٫۰۸	۰٫۹۲	بزرگتر از ۰٫۰۹
ویژگی‌های شخصیتی		تفاوت fo و fe	۲٫۶۵	کمتر از ۰٫۰۵	۲٫۶۹	کمتر از ۰٫۰۸	۰٫۹۲	بزرگتر از ۰٫۰۹
پیشینه تحصیلی		تفاوت fo و fe	۱٫۲۴	کمتر از ۰٫۰۵	۲٫۴۱	کمتر از ۰٫۰۸	۰٫۹۳	بزرگتر از ۰٫۰۹
هویت‌شناسی		تفاوت fo و fe	۲٫۱۷	کمتر از ۰٫۰۵	۲٫۶	کمتر از ۰٫۰۸	۰٫۹۴	بزرگتر از ۰٫۰۹
بعد اجتماعی		تفاوت fo و fe	۲٫۱۷	کمتر از ۰٫۰۵	۲٫۶	کمتر از ۰٫۰۸	۰٫۹۱	بزرگتر از ۰٫۰۹
بعد مهارتی		تفاوت fo و fe	۱٫۲۴	کمتر از ۰٫۰۵	۲٫۴۱	کمتر از ۰٫۰۸	۰٫۹۳	بزرگتر از ۰٫۰۹

در مجموع، جدول ۳ بیان‌کننده آن است که داده‌های کمی با داده‌های کیفی همسو می‌باشند.

بحث و نتیجه گیری

نخستین یافته پژوهش حاضر در زمینه این پرسش که الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ به شرح شکل ۱ به دست آمد.



شکل ۱. الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان

براساس شکل ۱، الگوی پذیرش و جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان مرکب از ۹۰ شاخص است. در مقایسه یافته‌های پژوهش از حیث همسویی با سایر پژوهش‌های انجام‌گرفته، می‌توان گفت یافته‌های پژوهش با یافته‌های صفری و همکاران (۱۳۹۹)، بیرانوند (۱۳۹۹)، شجریان، یک‌خواه و حاج اصغری (۱۳۹۷)، هاشمی (۱۳۹۷)، سنگری و آخش (۱۳۹۶)، هوواری (۲۰۱۹)، تیم و دنیز (۲۰۱۸)، نیلان، میسکو و ساسکو (۲۰۱۸)، و آرامپورو، بورل و پیندا (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

جدول ۴. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی الگوی پذیرش و جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان به ترتیب اولویت

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
اعتقادی	ارزشی	برخورداری از ایمان توحیدی و خداپرستی در گفتار و رفتار و اعمال
		اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران
		اعتقاد به ولایت فقیه
		اعتقاد به فلسفه سازمان
باورها		تسلط بر احکام دین مبین اسلام
		رعایت اصول اخلاق علمی
		پاکی و صداقت
		اطاعت و پیروی
		تعهد نسبت به جامعه
		داشتن سعه صدر در برخورد با دیگران
		داشتن روحیه تعاون و کار گروهی
		داشتن بصیرت دینی / انقلابی
		آشنایی با علوم نافع
		ویژگی‌های فیزیکی نظیر قد و وزن
ویژگی‌های شخصیتی	توانایی و سلامت جسمانی	نداشتن مشکل بینایی
		نداشتن مشکل تکلم و شنوایی
		سلامتی کامل جسم (نداشتن نقص عضو)
		نداشتن مشکل جسمی (معلولیت جسمی)
		دلایل انتخاب شغل معلمی (انگیزه - علاقه‌مندی و ...)
		علاقه‌مندی به پژوهش
		میزان آشنایی با فناوری‌های نوین در حوزه تخصصی
		داشتن فن بیان مناسب و مهارت‌های کلامی
		برخورداری از روحیه و اخلاق معلمی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
	ویژگی‌های روان‌شناختی	میزان مسئولیت‌پذیری و تعهد
		آرامش عمومی (گفتار و رفتار)
		متانت و وقار لازم
		چگونگی پردازش اطلاعات برای پاسخ‌دهی
		ریسک‌پذیری بودن
		اطمینان نسبت به توانایی‌ها و نقاط مثبت خود
		انتقادپذیری و نترسیدن از اظهار نظر دیگران
		انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات
		معدل دروس عمومی دوره متوسطه
دروس عمومی	قدرت تحلیل موضوعات دروس عمومی	قدرت تحلیل موضوعات دروس عمومی
	قدرت ارزشیابی و قضاوت موضوعات درسی عمومی	قدرت ارزشیابی و قضاوت موضوعات درسی عمومی
	معدل دروس تخصصی دوره متوسطه	معدل دروس تخصصی دوره متوسطه
دروس تخصصی	رتبه کلی داوطلب در دروس تخصصی	رتبه کلی داوطلب در دروس تخصصی
	قدرت تحلیل موضوعات دروس تخصصی	قدرت تحلیل موضوعات دروس تخصصی
	قدرت ارزشیابی و قضاوت موضوعات درسی تخصصی	قدرت ارزشیابی و قضاوت موضوعات درسی تخصصی
	سابقه شرکت در المپیاد	سابقه شرکت در المپیاد
	سابقه شرکت در مسابقات علمی منطقه‌ای	سابقه شرکت در مسابقات علمی منطقه‌ای
پیشینه تحصیلی	سابقه کسب جوایز علمی	سابقه کسب جوایز علمی
	نمره آزمون استعداد	نمره آزمون استعداد
	تفاوت‌های فردی داوطلبان	تفاوت‌های فردی داوطلبان
	توانایی تجسم هر چیزی (هوش فضایی / تصویری)	توانایی تجسم هر چیزی (هوش فضایی / تصویری)
	هوش زبان‌شناختی (داشتن اطلاعات عمومی زیاد، توانایی سخنوری، خوب نوشتن و خوب خواندن)	هوش زبان‌شناختی (داشتن اطلاعات عمومی زیاد، توانایی سخنوری، خوب نوشتن و خوب خواندن)
	هوش منطقی ریاضی	هوش منطقی ریاضی
	هوش موسیقایی	هوش موسیقایی
	هوش جسمی - حرکتی (استعداد کنترل حرکات بدن و دستکاری ماهرانه اشیاء)	هوش جسمی - حرکتی (استعداد کنترل حرکات بدن و دستکاری ماهرانه اشیاء)
	هوش میان‌فردی (توانای ارتباط برقرارکردن و خوب درک کردن دیگران)	هوش میان‌فردی (توانای ارتباط برقرارکردن و خوب درک کردن دیگران)
	هوش درون‌فردی (درک کردن خود و استفاده از خودشناسی برای انتخاب هدف‌های زندگی)	هوش درون‌فردی (درک کردن خود و استفاده از خودشناسی برای انتخاب هدف‌های زندگی)
	هوش طبیعت‌گرا (فهم طبیعت و کارکردن در آن و لذت‌بردن از آن)	هوش طبیعت‌گرا (فهم طبیعت و کارکردن در آن و لذت‌بردن از آن)
	هوش هیجانی	هوش هیجانی

شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
اشتغال یکی از والدین در شغل معلمی	ویژگی‌های خانوادگی	هویت‌شناسی
تشویق خانواده برای شغل معلمی		
سطح سواد والدین		
داشتن آزادی عمل در انتخاب شغل معلمی		
تأثیرپذیری از معلم دوران تحصیل در انتخاب شغل		
توجه به محل سکونت در هنگام انتخاب رشته (بومی‌گزینی)	محیط جغرافیایی	
پیش‌بینی نیاز مناطق مختلف کشور به نیروی متخصص		
توزیع رشته‌ها بر اساس نیازهای دانشگاه		
متناسب بودن رشته‌ها با فرهنگ محلی افراد		
آشنایی با مسائل زیست‌بومی محل زندگی		
آراستگی ظاهر بر اساس معیارهای اسلامی ایرانی	ویژگی‌های جامعه‌شناختی	بعد اجتماعی
شناخت محیط اجتماعی ملی		
شناخت محیط اجتماعی منطقه‌ای		
شناخت محیط اجتماعی محلی		
آشنایی با مسائل روز جوامع بین‌المللی		
آشنایی با مسائل روز جامعه ملی		
آشنایی با مسائل روز جامعه محلی		
احساس مسئولیت نسبت به افراد جامعه		
احترام‌گذاشتن به فرهنگ‌های مختلف جامعه		
گزینش بومی دانشجو بر اساس محل سکونت		
اعطای امتیاز به دانشجویان در گزینش بومی		
برنامه‌ریزی رشته‌ها بر اساس وضعیت جغرافیایی جهت دسترسی به صنایع کاربردی هر رشته		
برنامه‌ریزی براساس وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه‌ها		
شناسایی نقاط قوت خود		
تبدیل نقاط ضعف به نقاط قوت	مهارت‌های درون‌فردی	بعد مهارتی
توانایی انجام پژوهش در حوزه خاصی		
داشتن مهارت خاصی در حوزه خاص علمی/هنری		
برخورداری از دیدگاه خلاقانه		
تسلط به یک زبان خارجه		

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
	مهارت‌های بین‌فردی	همکاری و مشارکت
		اعتماد به گروه
		تشخیص مرزهای بین‌فردی مناسب
		توانایی کسب دوستان (مهارت دوستیابی)
		توانایی برقراری ارتباط مناسب
		دارای تعامل اثربخش با نهادهای اجتماعی مثل مساجد، کتابخانه‌ها و...
		عضویت در پایگاه بسیج

در نهایت، نتایج نشان داد تمامی شاخص‌های به دست آمده نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری ابعاد و مؤلفه‌های الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان را دارد که مجموعاً یک عامل زیربنایی را در قالب الگوی پذیرش و جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان ارائه داده‌اند. اساساً شرایط رقابتی جهان امروز، همه کشورها به ویژه کشورهای در حال توسعه را وادار می‌کند که برای بقای خود و نقش‌آفرینی پویا و مؤثر در عرصه جهانی اقدام به تدوین سیاست‌هایی کنند که به صورتی فعال و مؤثر در صحنه رقابتی جهان ظهور یابند تا از حاشیه و انزوا خارج شوند. حضور این هدف متعالی نیازمند پرورش منابع انسانی توانمند و شایسته است که به ارتقای علمی و تکنولوژیکی کشور همت گمارند دستیابی به این آرمان متعالی منوط به گزینش، سنجش و جذب بهینه انسان‌هایی است که در نظام آموزش عالی خود را برای طی این مسیر طولانی مهیا کرده‌اند. انتخاب صحیح «راه‌گزینه» با توجه به نیازها همراه با بررسی و اصلاح مداوم با توجه به شرایط متغیر و پرچالش دهه‌های اخیر همراه با توسعه حیرت‌انگیز علوم از رسالت‌های نظام آموزش عالی است. از طرف دیگر، یکی از زیرنظام‌های آموزش عالی، دانشگاه فرهنگیان است که در صدر دانشگاه‌های تربیت معلم در ایران قرار دارد و وظیفه آن آموزش، تربیت و توانمندسازی نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش است.

در مجموع، این پژوهش محدودیت‌هایی داشته است، از جمله عدم همکاری برخی متخصصان دانشگاهی و خبرگان حوزه جذب برای انجام مصاحبه، و محدودیت‌های کرونایی که دسترسی

حضور به مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر را دشوار کرد. در پایان، پیشنهادهای زیر بر اساس نتایج پژوهش بیان می‌شود:

- اجرای پژوهش در سطح وسیع‌تر، تا قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج نیز افزایش یابد.
- انجام پژوهشی برای بررسی آثار سیاست‌ها و برنامه‌های کلان را بر تقویت ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر.
- انجام پژوهش‌هایی با موضوع آسیب‌شناسی پذیرش دانشجو در آموزش عالی مبتنی بر ابعاد شناسایی شده در پژوهش حاضر.
- اجرای پژوهش‌های لازم به منظور بررسی وضعیت موجود پذیرش دانشجو در مراکز تربیت معلم و تعیین فاصله وضع موجود و مطلوب برای بهبود شرایط جذب معلمان.
- اهتمام جدی و مستمر به اجرا و ارزیابی روش‌های جذب دانشجو معلم در راستای توسعه و به‌روزرسانی دانش و مهارت لازم در این زمینه.
- تدوین سند راهبرد گزینش و جذب دانشجو معلم در دانشکده‌های مربوط
- انجام مطالعات تطبیقی با محوریت کشورهای موفق در حوزه جذب دانشجو معلم به منظور اصلاح و به‌روزرسانی مدل نهایی پژوهش حاضر.
- بازنگری الگوی تدوین شده هر پنج سال یکبار به منظور به‌روزرسانی آن.

منابع

- امانی، فرزانه (۱۳۹۴). ابعاد تأمل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور. تربیت معلم فکور، ۱(۱)، ۳۷-۵۲.
- امراه، امید، و حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی نظام ارزیابی کیفیت برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای کره جنوبی، انگلستان و ایران. مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۹(۹)، ۲۵-۷.
- اناری‌نژاد، عباس، و حاتمی‌آباد شاپوری، زهرا (۱۳۹۷). تجربه زیسته من در دانشگاه فرهنگیان برای معلم‌شدن. آموزش پژوهی، ۴(۱۶)، ۲۹-۵۲.
- بیرانوند، مسلم (۱۳۹۹). بررسی راهکارهای مناسب برای جذب دانشجو و رفع موانع ورود آنها در رشته مهندسی معماری دانشگاه پیام نور استان لرستان. هفتمین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی با محوریت علم در خدمت توسعه، تهران.
- جمالی، احسان، و باقی یزدل، رقیه (۱۳۹۵). چالش‌های بومی‌گزینی دانشجو در آزمون سراسری ایران. آموزش عالی ایران، ۳۰، ۳۰-۱.
- خروشی، پوران، نصر، احمدرضا، میرشاه جعفری، سیدابراهیم، و موسی‌پور، نعمت‌اله (۱۳۹۶). بررسی رویکرد تربیت معلم شایسته بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران. راهبرد فرهنگ، ۳۷، ۱۸۵-۱۶۳.
- 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)، ۷-۳۲.
- شجریان، بابک، یک‌خواه، یونس، و حاج‌اصغری، سیددیوسف (۱۳۹۷). حفظ و جذب دانشجو در دانشگاه های پیام نور با نقش ارکان بازاریابی رابطه‌مند، کیفیت خدمات و رضایت دانشجویان. مطالعات نوین کاربردی در مدیریت اقتصاد و حسابداری، ۱(۲)، ۷۱-۹۱.
- شمشیری، بابک (۱۳۹۶). نقش و جایگاه تربیت فرهنگی در نظام تربیت معلم. پژوهش در تربیت معلم، ۱(۲)، ۱۲۷-۱۰۹.

صفری، اکرم، سادات امامی، فاطمه، امینی، فاطمه، و بیلوار، مانده (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر جذب دانشجو معلمان نخبه در دانشگاه فرهنگیان. همایش تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان.

طلایی، ابراهیم، و گندمی، فهیمه (۱۳۹۹). الگوی کارآموزانه تربیت معلم در دانشگاه آکسفورد و ارائه دلالت‌هایی برای نظام تربیت معلم ایران، تعلیم و تربیت، ۲۱، ۳۸-۱.

فردپور، کیومرث (۱۳۹۶). بررسی عوامل تأثیرگذار بر پذیرش دانشگاه جهت ارائه الگو. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۵، ۳۱-۴۶.

قلی‌پور، رحمت‌الله، و شجاعی، شکوهی (۱۳۸۴). بررسی نظام پذیرش دانشجو در ایران و ارائه الگوی مناسب. مجلس و پژوهش، ۱۲(۴۹)، ۱۱-۴۹.

نبوی، سیدصادق (۱۳۹۸). واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگو. راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۵(۸)، ۱۵۲-۱۲۷.

هاشمی، مصطفی (۱۳۹۷). ارائه الگوی مناسب پذیرش دانشجو در آموزش عالی ایران، مطالعه موردی کنکور سراسری. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی.

- Aramburo, V., Borel, B., & Pineda, G. (2017). Investigating the conditions of student enrollment in higher education (opportunities and threats). *Education sciences*, 23(11), 65-78.
- Hoovari, M. (2019). Factors affecting the academic success of the top ranks of the entrance exam. *Teaching and Teacher Education*, 21(1), 116-126.
- Nillan, S., Misko, T., & Saskoi, P. (2018). Investigating the effective factors in attracting learners in higher education. National Science Education standards and preserve programs in the USA. *Curriculum Studies*, 4(47), 21-44.
- Teem, B., & Duniis, A. (2018). Investigating the factors affecting admission in the higher education entrance exam. Lessons from around the world. OECD publishing
- UNESCO. (2015). *Education for all 2000– 2015: Achievements and challenges*. Paris: UNESCO.