

<http://www.jmep.ir>

DOI: <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2021.282116.1055>

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.3.1.9>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۴

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۰۸

دوره ۳ شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰ (پیاپی ۹)



Journal of Management and  
educational perspective, Autumn 2021

Received: July 27, 2021  
Accepted: November 29, 2021

## Identifying and analyzing the factors affecting the outcomes of student selection in Farhangian University

Azimeh Motekalem <sup>۱</sup>

### *Extended Abstract*

### *Abstract*

The aim of this study is to identify and analyze the factors affecting the outcomes of student selection in Farhangian University, which has been done in a mixed method. Delphi technique has been used in the qualitative part in this research. The statistical population of the study includes 550 professors of Farhangian University in the campuses located in three provinces of West and East Azarbayjan, and Ardabil. 27 persons were available through purposeful sampling in the qualitative stage, and 227 persons were chosen through cluster sampling in the quantitative stage. The research tool was a semi-structured interview in the qualitative part, which was validated by means of the participant's feedback method. In the quantitative part, a researcher-made questionnaire was used. Average values of extracted variances (AVE) in all components are higher than 0.7. Therefore, the reliability of the research questionnaire is confirmed. Coding method was used for qualitative data analysis, and structural equation modeling was used for quantitative data analysis

---

<sup>۱</sup> PhD in Educational Management, Lecturer of Educational Sciences, Farhangian University, Ardabil, Iran. amotekalem@yahoo.com

using PLS version 3 software. Based on the findings of the qualitative department, the most important factors affecting the consequences of student selection in Farhangian University are: process-based selection, selection criteria, and selection tools. The results of the quantitative section show that the studied structural model is of good quality and the observed values are well reconstructed and the studied model has a high predictive ability which can predict the endogenous latent variable.

### ***Introduction***

Education is the foundation of social, economic, political and cultural development of any society and has the greatest impact on the promotion of society in various dimensions. Any fundamental change in society requires the transformation of the educational system of that society and the main axis of development of any educational system is the quality of teacher performance (Nazarpour, 2017). Formal education has been an inclusive system since the beginning of this century, first in advanced societies and then in all developing societies, and today there is no society in which this system has no role in its evolution and development (Golshan, 2018). But what is most important among the various teacher education programs is the issue of attracting and selecting the right people. This issue has always been important in the educational systems of most developed countries and has been prioritized in their educational programs (Soleymani & Motakallem & Namvar, 2021). In Finland, for example, the selection of qualified people for the teaching profession is a complex process, and the selection of these people takes place with ultimate precise. (Garbe & Shiel & Sulkunen, 2017). However, despite the importance of this issue, there are always disagreements about the process of selecting the right people, and these different perspectives should be benefitted to form a suitable program to select the right people (Kitchen & Petrarca, 2016). Undoubtedly, universities and teacher training centers are places that must use appropriate and sufficient criteria to select the right people from among the various candidates. If they refuse to play their role, the quality of selected individuals and even future teachers can not be guaranteed (Raths & Lyman, 2009). In any country, providing the favorable condition to achieve the positive and applicable results in the process of students' learning involves special attention to the process of selecting and training candidates to enter the

profession of teaching in teacher training centers. Groundwater-Smit Mockler, 2009). Given the above, the process of selecting the right people to enter teacher training centers is of particular importance in the education system, and it seems that this issue has been neglected in the studies of researchers in the country. Therefore, the present study focuses on this main issue and seeks to answer the following questions:

1. What are the factors affecting the consequences of student selection in Farhangian University?
2. What are the most important factors in choosing the right student in Farhangian University?
3. To what extent do these factors affect the outcome of student selection at Farhangian University?

### ***Theoretical framework***

Selecting the right people for the teaching profession is a step to accept or reject the applications of applicants for the teaching profession so that the most suitable and appropriate ones are selected. (Mirsepasi, 2015) The conditions for selecting the right people are the criteria and indicators individuals volunteering for the teaching profession must meet. In Unesco's manifest (UNESCO, 2017) concerning the "teacher training", the teacher is introduced as the axis and center of learning, and having effective and skillful teachers is considered the right of every child in the world, which is conditioned on the careful selection of interested and capable people to enter the profession. In this manifest, the selection of the appropriate teachers for the learners is introduced as one of the main factors in growth and development of the educational systems (Soleymani & Motakallem & Namvar, 2021). Mahdavi Hazaveh et al. (2017) in a study entitled "Good life, a perspective for children" while highlighting the importance and position of teachers in society, showed Given the position of this job in society, a teacher requires special qualifications, and certainly those involved in this field must be careful in choosing the right people to enter this sacred profession. Ragnarsdóttir & Jóhannesson (Ragnarsdóttir & Jóhannesson, 2014) in their study entitled, have investigated the admission process in Iceland. According to this research, due to the limited admission capacity to select the right people, each institution and center has defined some approximate criteria for itself, but what is common among all teacher training centers in this

country includes criteria such as work experience, participate in social organizations and activities in them, having and cooperating in related and additional training (Nazarpour, 2017).

### **Methodology**

The present study uses a mixed and exploratory design in which qualitative and quantitative data are collected and analyzed. In this research, Delphi technique has been used in the qualitative part. The present study began with the collection and analysis of qualitative data in which the most important factors affecting the consequences of student selection in Farhangian University were identified through interviews and three stages including open, axial and selective coding from the perspective of participants. In the second step, quantitative data were collected and analyzed. The statistical population of the study is 550 professors and lecturers of Farhangian University in the campuses of three provinces of West, East and Ardabil in 1399, of which 27 persons were available through purposeful sampling in the qualitative stage, and 227 persons in the quantitative stage by Cluster sampling were selected. The data collection tool was semi-structured in the qualitative stage of the interview. In order to collect quantitative data, a researcher-made questionnaire from the qualitative section of 35 questions was used. Structural equation model with PLS software was used to analyze the quantitative data.

### **Discussion and Results**

Based on the findings of the qualitative department, the most important factors affecting the consequences of student selection in Farhangian University are: process-based selection, selection criteria, and selection tools. The results of the quantitative section show that the studied structural model is of good quality and the observed values are well reconstructed and the studied model has a high predictive ability and can predict the endogenous latent variable.

Process-based selection elements, selection criteria, and selection tools can explain 43.3% of the variance of outcomes, which is significant. Also, the  $Q^2$  value for the outcome variable is equal to 0.508, which is considered strong. Therefore, it can be said that the studied structural model is of good quality and the observed values are well reconstructed

and the studied model has a high predictive ability and can predict the endogenous latent variable.

### **Conclusion**

The aim of this study was to identify and analyze the factors affecting the outcomes of student selection in Farhangian University. The findings of the qualitative section showed that the most important factors affecting the consequences of student selection in Farhangian University from the perspective of research participants are: process-based selection, selection criteria, and selection tools; each composed of subcomponents. From the perspective of research participants, one of the most important factors affecting the consequences of optimal student selection is process-based selection. Intelligence measuring, mental abilities, communication skills, having the right articulation, skills related to creativity and writing, having the spirit of teamwork and participation, and having the right emotional and personality traits are the most important criteria for choosing a good student in Farhangian University according to the perspective of research participants. Canadian experts, including Caskey et al. (2001), believe that this tool can motivate volunteers, show their true quality, and demonstrate volunteer's communication skills. Therefore, favorable strategies for selecting students in Farhangian University have desirable consequences for the educational system, and, training and employment through the selection of qualified people leads to the development of the educational system.

**Keywords:** Selection, a would-be teacher student, Farhangian University, Consequences.

## شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان

عظیمه متکلم<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان است که به روش آمیخته انجام شده است. در این پژوهش در بخش کیفی از تکنیک دلفی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاه فرهنگیان در پردیس‌های واقع در سه استان آذربایجان غربی، شرقی و اردبیل به تعداد ۵۵۰ نفر است؛ که در مرحله کیفی ۲۷ نفر از طریق نمونه‌گیری هدفمند در دسترس و در مرحله کمی ۲۲۷ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که از روش بازخورد مشارکت‌کننده برای اعتبارسنجی آن استفاده شد و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) در تمامی مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از مقدار ۰/۷ است. بنابراین پایایی پرسشنامه پژوهش مورد تأیید است. برای تحلیل داده‌های کیفی از روش کدگذاری و برای تحلیل داده‌های کمی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS نسخه ۳ استفاده شد. بر اساس یافته‌های بخش کیفی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان عبارت‌اند از انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب. نتایج بخش کمی نشان می‌دهد که مدل ساختاری مورد بررسی از کیفیت مناسبی برخوردار است و مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل مورد بررسی توانایی پیش‌بینی بالایی دارد و می‌تواند متغیر مکنون درون‌زا را پیش‌بینی نماید.

**واژه‌های کلیدی:** انتخاب، دانشجوی معلم، دانشگاه فرهنگیان، پیامدها.

۱. دکتری مدیریت آموزشی، مدرس گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، اردبیل، ایران  
amotekalem@yahoo.com

## مقدمه

آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه‌ای است و بیشترین اثر را بر ارتقای جامعه در ابعاد مختلف دارد. هرگونه تحول اساسی در جامعه مستلزم متحول شدن نظام آموزشی آن جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی کیفیت عملکرد معلم است (Nazarpour, 2017). آموزش و پرورش رسمی از اوایل قرن حاضر به صورت یک نظام فراگیر، ابتدا جوامع پیشرفته و متعاقب آن سراسر جوامع در حال پیشرفت را فرا گرفته است و امروز جامعه‌ای نیست که این نظام نقشی در تحول و پیشرفت آن نداشته باشد (Golshan, 2018).

معلم به عنوان مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اعتقادی، عاطفی، اخلاقی، سیاسی، اجتماعی و... دانش آموزان مستقیماً دخالت دارد؛ و در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نقش به سزایی ایفا می‌کند. مفهوم معلم با مفاهیم مشابه خود همچون واژه مدرس این تفاوت اساسی را دارد که فقط صرف تدریس در کلاس هدف معلم نیست. هدف معلم تربیت همه‌جانبه دانش آموزان است. معلم با روح و روان دانش آموز سروکار دارد؛ کار او شکوفا ساختن استعداد های دانش آموز است. در واقع معلمان مهم‌ترین افراد در تدوین، طراحی و اجرای برنامه‌های مختلف آموزشی و تربیتی هستند و موفقیت این برنامه‌ها، بدون رشد و بالندگی آن‌ها امکان‌پذیر نیست (Kossana, 2013). این مسئله از آنجا مهم‌تر هم می‌شود که بدانیم «موفقیت هیچ برنامه درسی بدون رشد و موفقیت معلم امکان‌پذیر نیست» (Stenhouse, 2016). به عبارتی، معلمی که از مجموعه دانش و مهارت‌های علمی و عملی برخوردار است، عامل اصلی در فعالیت‌های آموزشی تلقی می‌شود (Silbeck, 2018). یکی از نهادهای مهم آموزش و پرورش هر جامعه مراکز تربیت معلم است که در آن معلمان مورد نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی تربیت می‌شوند، زیرا محصول این نوع مراکز معلمانی

هستند که نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند و قادر هستند با دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند چهره سازمان آموزشی را دگرگون سازند و فضای مدارس را به فضای محبت، رشد و بالندگی روح افزا و لذت بخش مبدل کنند و با انتقال عناصر فرهنگی به نسل نوظهور و اعمال روش‌های مناسب تربیتی، موجبات رشد شخصیت کودکان و نوجوانان را فراهم سازند. به‌طور کلی تربیت معلم، فرآیند تربیت افرادی است که به قصد خدمت در شغل معلمی جذب دانشگاه شده و تحت آموزش‌های مورد نیاز قرار می‌گیرند و پس از فارغ‌التحصیل شدن وارد آموزش و پرورش می‌شوند (Gitomer, 2007). در حال حاضر حجم بیشتری از نیروهای مورد نیاز آموزش و پرورش در ایران از طریق مراکز تربیت معلم (بانام فعلی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان) انتخاب می‌شوند و نقش اصلی انتخاب و تربیت معلمان بر عهده دانشگاه فرهنگیان است. همچنان که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ایران راهکار استقرار نظام ملی تربیت معلم و راه‌اندازی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت محور توسط وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط به منظور باز مهندسی سیاست‌ها و باز تنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست‌های مناسب برای ارتقای شیوه‌های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش پیشنهاد شده است (Fundamental Reform Document of Education, 2012). اما آنچه در میان برنامه‌های متعدد آموزش و تربیت معلمان بیشتر اهمیت دارد، مسئله جذب و انتخاب افراد شایسته است. مسئله‌ای که در نظام‌های آموزشی بیشتر کشورهای پیشرفته همواره مهم بوده و در برنامه‌های آموزشی آن‌ها در اولویت قرار گرفته است (Soleymani & Motakallem & Namvar, 2021). از جمله در کشور فنلاند مسئله انتخاب افراد شایسته برای حرفه معلمان فرایند پیچیده‌ای دارد و در انتخاب این افراد نهایت دقت به عمل می‌آید (Garbe & Shiel & Sulkunen, 2017). البته با وجود اهمیت این مسئله، همواره در مورد فرایند انتخاب افراد شایسته اختلاف نظرهایی وجود دارد که برای تدوین برنامه



مناسب جهت انتخاب افراد شایسته باید از این دیدگاه‌های مختلف بهره گرفت (Kitchen & Petrarca, 2016). بی‌شک دانشگاه‌ها و مراکز مربوط به تربیت معلمان، به‌عنوان مراکزی هستند که باید معیارهای مناسب و کافی را برای گزینش افراد مناسب از بین کاندیداهای متعدد به کار بگیرند. در صورتی که از ایفای نقش خود امتناع ورزند، نمی‌توان کیفیت افراد گزینش شده و حتی معلمان آینده را تضمین کرد (Raths & Lyman, 2009). به‌طور کلی شیوه‌های پذیرش دانشجو معلم، در ابتدایی‌ترین سطح به‌عنوان یکی از ابزارهای مهمی جهت ارتقای کیفیت مراکز تربیت معلم تلقی می‌شود (DeLuca, 2012). معیارها و شیوه‌های انتخاب دانشجو معلم در مراکز تربیت معلم، کارکردهای ماندگاری دارند. در نتیجه شیوه‌های پذیرش اغلب به‌عنوان تنها فرصت سیستماتیک است که برای انتخاب افراد شایسته و متناسب با برنامه‌های تربیت معلم و حرفه معلمی، به کار گرفته می‌شود (Dore et al, 2009). در بسیاری از موارد و در بیشتر کشورها، نگرانی برای انتخاب افراد باکیفیت همیشه قابل توجه است. برای نمونه، کوزنیک و همکاران (Kosnik et al, 2005) به این نتیجه رسیدند که حدود ۱۵ درصد از متقاضیان پذیرفته شده در برنامه‌های تربیت معلم از پایین‌ترین کیفیت برخوردار هستند و با این حال، همه این پذیرفته‌شدگان با اتمام دوره‌های آموزشی تربیت معلم، به حرفه معلمی وارد می‌شوند. بنابراین معیارهای انتخاب و گزینش معلمان همواره به‌عنوان یکی از چالش‌های دست‌اندرکاران مراکز تربیت معلم و حتی نظام تعلیم و تربیت در سراسر جهان بوده است که به عواملی مانند کمبود معلم، شایستگی‌هایی که یک معلم باید کسب کند و همچنین وضعیت حرفه معلمی در جامعه بستگی دارد (Mikitovics & Crehan, 2002). بنابراین ایجاد شرایط مطلوب برای دستیابی به نتایج مثبت و کاربردی در فرایند یادگیری دانش آموزان در هر کشوری، نیازمند توجه ویژه به فرایند انتخاب و تربیت داوطلبان ورود به حرفه معلمی در مراکز تربیت معلم است. برای ایجاد چنین شرایط مطلوبی، توجه به مؤلفه‌هایی همچون چگونگی انتخاب داوطلبان شایسته، مهارت‌های مدیریتی داوطلبان ورود به حرفه معلمی، برنامه‌های درسی و به‌طور کلی فرایند یادگیری حرفه‌ای معلمان ضروری است (Groundwater-Smit Mockler, 2009).

یکی از مهم ترین شرایط و معیارهای انتخاب دانشجو در مراکز تربیت معلم این است که بتوان با این معیارها این مسئله را سنجید که اگر گروهی یا تعدادی یک یا چند شایستگی برای معلم شدن را ندارد، کنار بگذارد و به آن‌ها اجازه ورود به این حرفه را ندهد (Cochran-Smith, 2010). برای نمونه توجه به تجارب موفق قبل از داوطلب شدن در زمینه‌های مشابه حرفه معلمی در کنار ویژگی‌های شخصیتی فرد، از مهم ترین ملاک‌های انتخاب افراد شایسته از بین شرکت کنندگان است (Beck & Kosnik, 2006).

با توجه به مطالب گفته شده، فرایند انتخاب افراد شایسته برای ورود به مراکز تربیت معلم از اهمیت ویژه‌ای در نظام آموزشی برخوردار است و به نظر می‌رسد این موضوع در تحقیقات محققان کشور مغفول مانده است. لذا پژوهش حاضر با تمرکز بر این مسئله اصلی انجام می‌شود و درصدد پاسخ به سؤالات زیر است:

۱. عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۲. مهم ترین عوامل انتخاب مناسب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۳. تا چه اندازه این عوامل بر پیامد انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان تأثیر گذار است؟

### پیشینه پژوهش

انتخاب افراد شایسته برای حرفه معلمی مرحله‌ای است برای پذیرفتن و یا رد تقاضاهای متقاضیان فعالیت در حرفه معلمی به طوری که شایسته ترین و مناسب ترین آن‌ها برگزیده شوند (Mirsepasi, 2015). شرایط گزینش و انتخاب افراد شایسته، به معیارها و شاخص‌هایی گفته می‌شود که افراد داوطلب ورود به حرفه معلمی، باید این معیارها را کسب کنند. در بیانیه یونسکو (UNESCO, 2017) در ارتباط با «تربیت معلم»، معلم محور و مرکز فرایند یادگیری معرفی می‌شود و برخورداری از معلمان کارآمد و ماهر را حق هر کودکی در جهان می‌داند و آن را به انتخاب دقیق افراد علاقه مند و توانمند برای ورود به این حرفه مشروط می‌کند. در این

بیانیه، انتخاب معلمان شایسته برای فراگیران به عنوان یکی از عوامل اصلی در رشد و توسعه نظام‌های آموزشی معرفی می‌شود (Nazarpour, 2017).

مهدوی هزاوه و همکاران (Mahdavi Hazaveh et al, 2017) در پژوهشی با عنوان «حیات طیبه، چشم‌اندازی برای کودکان» ضمن برجسته ساختن اهمیت و جایگاه معلمان در جامعه، نشان دادند که با توجه به جایگاه این شغل در جامعه، معلمی صلاحیت‌های ویژه‌ای را می‌طلبد و یقیناً دست‌اندرکاران این حوزه باید در انتخاب افراد شایسته جهت ورود به این حرفه مقدس، دقت لازم را اتخاذ کنند.

قدم پور و علایی (Ghadampour, Ezatullah and Alaei, 2015) که در پژوهش خود بر تجارب زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان پرداخته‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که از نظر جامعه مورد مطالعه، نبود شفافیت در فرآیند پذیرش و یکسان نبودن شرایط مصاحبه برای متقاضیان از جمله موانع بازدارنده در فرآیند پذیرش دانشجو به شمار می‌رود. به همین دلیل شرایط و معیارهای انتخاب دانشجو در فرآیند مصاحبه برای ورود به مراکز تربیت معلم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

مهر محمدی (Mehr Mohammadi, 2015) در مطالعه خود با عنوان «ارزیابی کیفیت دانشگاه از مجرای ارزیابی کیفیت خروجی (آزمون جامع)» به این مسئله پرداخته است که گزینش در دانشگاه فرهنگیان از مبنای معقولی برخوردار نیست و افراد پس از قبولی در کنکور و عبور از مرحله مصاحبه می‌توانند وارد این دانشگاه شوند. بر اساس این مطالعه، در بسیاری از کشورهای دنیا، فارغ‌التحصیلی از مراکز تربیت معلم، به معنای کسب گواهی شایستگی و عملاً وارد شدن به حرفه معلمی نیست.

راگناداتیر و یوهانسون (Ragnarsdóttir & Jóhannesson, 2014) در پژوهش خود با عنوان «فرآیند پذیرش در کشور ایسلند را مورد بررسی قرار داده است. بر اساس این تحقیق، به دلیل محدود بودن ظرفیت پذیرش برای انتخاب افراد شایسته، هر موسسه و مرکزی تا حدودی معیارهایی را برای خود تعریف کرده است اما آنچه در میان تمام مراکز تربیت معلم این کشور،

مشترک است، معیارهایی از قبیل تجربه کار، شرکت در سازمان‌های اجتماعی و فعالیت در آن‌ها، برخورداری و مشارکت در آموزش‌های مرتبط و اضافی است. ریشتر و همکاران (Richter & et al. 2011) در پژوهش خود بر اهمیت و نقش معلم در بهسازی آموزش و پرورش تأکید می‌کنند و کلیه فرایند آموزش معلمان را در ارتقای کیفی نظام آموزش و پرورش، دخیل می‌دانند. بر اساس نتایج این پژوهش، توجه به انتخاب افراد شایسته برای فعالیت در حرفه معلمی از مهم‌ترین اقداماتی است که باید در اولویت قرار بگیرد.

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع طرح‌های آمیخته و اکتشافی استفاده شده است که در آن داده‌های کیفی و کمی گردآوری و تحلیل شده است. در این پژوهش در بخش کیفی از تکنیک دلفی استفاده شده است. پژوهش حاضر با گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی شروع شد و در آن مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان و نیز پیامدهای آن از دیدگاه مشارکت‌کنندگان شناسایی شد. در مرحله دوم داده‌های کمی گردآوری و تحلیل شد. این مرحله از پژوهش بر مبنای یافته‌های مرحله کیفی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان در پردیس‌های سه استان آذربایجان غربی، شرقی و اردبیل در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۵۵۰ نفر هستند که در مرحله کیفی ۲۷ نفر از طریق نمونه‌گیری هدفمند در دسترس و در مرحله کمی ۲۲۷ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. به منظور گردآوری داده‌های کمی نیز از پرسشنامه محقق ساخته ۳۵ سؤالی استفاده شد که گویه‌های آن برگرفته از نتایج تحلیل داده‌های کیفی در مرحله قبل بود و بر اساس طیف لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) طراحی شد. برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته از روش کدگذاری استفاده شده است. در این روش تحلیل ابتدا اطلاعات مورد نیاز از افراد شرکت‌کننده گردآوری و به شکل متن پیاده شد سپس بدون داشتن مبنای نظری کدگذاری در

سه مرحله شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی (Cresswell, 2012). انجام شده است. فرایند تقلیل کدها تا جایی که امکان دارد ادامه یافته است و در نهایت مقوله‌های نهایی ارائه شد. برای تحلیل داده‌های کمی نیز از مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS نسخه ۳ استفاده شد. برای اعتباریابی داده‌ها در مرحله کیفی از روش بازخورد مشارکت‌کننده استفاده شد که در این روش محقق یافته‌ها و تحلیل‌های خود را به مشارکت‌کنندگان ارجاع می‌دهد تا از نظرات اصلاحی آن‌ها استفاده کند. در بخش کمی نیز ابتدا از روایی صوری برای سنجش روایی پرسشنامه استفاده شد که دارای روایی مناسبی بود. همچنین در بررسی پایایی پرسشنامه نیز مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) در تمامی مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از مقدار ۰/۷ به دست آمد بنابراین پایایی پرسشنامه پژوهش مورد تأیید است.

## یافته‌های پژوهش

### یافته‌های بخش کیفی

سؤال اول پژوهش. عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟ برای پاسخ به این سؤال از مشارکت‌کنندگان در پژوهش خواسته شد تا مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان را از دیدگاه خودشان عرضه کنند. یافته‌های حاصل از این مصاحبه‌ها پس از کدگذاری و تقلیل داده‌ها در جداول زیر ارائه شده است:

جدول ۱. نتایج تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی

منابع	کد باز	کد محوری	کد انتخابی
۶ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۶ و ۱۹ و ۲۱	وضعیت تحصیلی در مدارس	انتخاب فرایند محور	عوامل مؤثر بر
۲ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۹	نخبه‌گزینی از مدارس		انتخاب دانشجو معلم
۲ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۶ و ۱۹ و ۲۱ و ۲۵	استفاده از مدارس برای گزینش		
۸ و ۲۱ و ۲۲	شرکت در کنکور سراسری		
۷ و ۱۳ و ۱۶	مصاحبه پس از پذیرش در کنکور		

.) participant feedback

۲۳ و ۲۲ و ۱۵ و ۱۳	نظارت بر افراد در دوره‌های کاروری	
۱۹ و ۱۳ و ۱۲ و ۱۰ و ۵ و ۲	پذیرش مشروط	
۲۳ و ۲۲ و ۱۵ و ۱۳ و ۱۰	نظارت بر دانشجو در دوره خوابگاه شبانه‌روزی	
۱۰ و ۱۳ و ۱۵ و ۱۸ و ۲۲ و ۲۳ و	توجه به دوران آموزش پس از انتخاب	۲۴
۲۳ و ۲۲ و ۲۱ و ۱۱	تعیین صلاحیت توسط اساتید دانشگاه	
۲۱ و ۱۷ و ۱۴ و ۲	ارزیابی هوش چندگانه	معیارهای انتخاب
۲۴ و ۲۱ و ۱۲ و ۹ و ۸ و ۶ و ۳ و ۲	کشف عشق و علاقه از دوره مدرسه	
۲۲ و ۲۱ و ۱۹ و ۱۷ و ۱۴ و ۸ و ۴	کسب رتبه پایین تر در کنکور	۲۳
۲۱ و ۱۹ و ۱۴ و ۳	توانایی ذهنی بالا	
۲۴ و ۱۵ و ۱۴ و ۹	مهارت‌های زبانی کلامی و غیر کلامی	
۲۴ و ۲۲ و ۸ و ۳	فن بیان	
۲۴ و ۲۲ و ۱۴	زبان بدن	
۱۹ و ۱۵ و ۱۴	پاسخ‌های خلاقانه	
۱۹ و ۱۵ و ۱۴ و ۷ و ۲	مهارت‌های نوشتاری	
۱۸ و ۱۶ و ۱۴	توانایی انجام بحث گروهی	
۱۹ و ۱۶ و ۱۴	مهارت نقادی	
۶ و ۲ و ۱	آرامش و متانت در رفتار	
۱۷ و ۱۴	ویژگی‌های روان‌شناختی	
۱۷ و ۱۴	ویژگی‌های عاطفی	
۱۴ و ۳ و ۱	توانایی انتقاد	
۱۵ و ۱۳ و ۱۲	توانایی تحلیل مسائل روزمره	



۲۰ و ۱۴ و ۸ و ۴	انتقادپذیری	
۱۸ و ۱۰ و ۸	عملکرد تحصیلی در دوره متوسطه	ابزارهای انتخاب
۵ و ۲ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۶ و ۱۹ و ۲۱	گزینش از مدرسه	
۲۳ و ۲۲ و ۱۹	پیشینه خانوادگی	
۱۲ و ۱۱ و ۷ و ۲	پرونده مشاوره‌ای مدرسه	
۱۱ و ۶ و ۵	جذب دانشجو از بین فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها و آموزش آن‌ها (ماده ۲۸)	
۲۴ و ۱۹ و ۱۴ و ۷ و ۲	آزمون‌ها نوشتاری در روز مصاحبه	
۲۴ و ۲۲ و ۲۱ و ۸	کنکور سراسری	
۲۴ و ۱۷ و ۸ و ۵	آزمون روان‌شناختی	
۲۴ و ۱۷ و ۸ و ۵	آزمون تعیین شخصیت	
۱۶ و ۱۰	مصاحبه علمی پس از کنکور	
۹ و ۷ و ۵ و ۴	مصاحبه عمومی	
۲۴ و ۲۰ و ۱۶ و ۱۰	مصاحبه پس از دوره دانشگاه	
۲۴ و ۲۱ و ۱۸ و ۱۷ و ۱۶	مشاهده مشاهده	



در محیط دانشگاه	مشاهده	۲۱ و ۱۸ و ۱۷ و ۱۶ و ۱۰
در محیط خوابگاه	مشاهده	۲۱ و ۱۷ و ۱۶
در مدارس کاروری		
پیامدها	جذب نخبگان	ورود رتبه‌های برتر انتخاب افراد صلاحیت‌دار
	گزینش افراد متعهد و متخصص	به کارگیری افراد متعهد به عنوان معلم تربیت افراد متعهد جامعه
	توسعه نظام آموزشی	توسعه معلمان توسعه مدارس
	تحقق واقعی سند تحول بنیادین	اجرای موفق سند دستیابی به اهداف سند

### جدول ۲. مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان

کدهای محوری	مفاهیم	کدهای باز
انتخاب فرایندمحور	توجه به دوره تحصیلی در مدرسه	وضعیت تحصیلی در مدارس نخه‌گزینی از مدارس استفاده از مدارس محل تحصیل برای شناسایی
آزمون سراسری و مصاحبه‌ها	توجه به دوره تحصیلی	شرکت در کنکور سراسری مصاحبه پس از پذیرش در کنکور نظارت بر افراد در دوره‌های کاروری
عوامل مؤثر بر		



پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان	در دانشگاه	توجه به دوران آموزش پس از انتخاب پذیرش مشروط توجه به خوابگاه شبانه‌روزی سنجش ابعاد مختلف هوش فرد کشف عشق و علاقه از دوره مدرسه کسب رتبه خوب در کنکور توانایی ذهنی بالا
معیارهای انتخاب	هوش علاقه‌مندی توان ذهنی و علمی مهارت‌های ارتباطی	مهارت‌های زبانی کلامی و غیر کلامی فن بیان زبان بدن خلاقیت و نویسندگی فعالیت گروهی ویژگی‌های شخصیتی قدرت تفکر و تأمل
ابزارهای انتخاب	پرونده تحصیلی و تربیتی	کارنامه تحصیلی در دوره متوسطه گزینش از مدرسه پیشینه خانوادگی پرونده مشاور مدرسه
انواع آزمون	انواع آزمون	آزمون نوشتاری در روز مصاحبه کنکور سراسری آزمون روان‌شناختی آزمون تعیین شخصیت
مصاحبه	مصاحبه علمی پس از کنکور	مصاحبه علمی پس از کنکور



مصاحبه گزینشی

مصاحبه پس از دوره دانشگاه

مشاهده در محیط دانشگاه

مشاهده در محیط خوابگاه

مشاهده در مدارس کارورزی

مشاهده

بر اساس آنچه در جدول مشخص شده است مهم ترین عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجوی در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مصاحبه شوندگان عبارت است از: انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب. یکی از مهم ترین مؤلفه های فرایند انتخاب دانشجوی در دانشگاه فرهنگیان فرایندی کردن انتخاب و حذف انتخاب قطعی در آغاز دوره آموزش است. به طور کلی فرایند کنونی انتخاب دانشجوی در دانشگاه فرهنگیان به شیوه ای انجام می گیرد که فرد هنگام ورود به دانشگاه و شروع دوره آموزش، انتخاب خود را قطعی می داند. لذا توجه به فرایند آموزش در دوره دانشگاه یکی از مهم ترین عناصر در انتخاب افراد شایسته به شمار می رود. در ادامه برای نمونه چند مورد از مقوله های محوری مرتبط با انتخاب دانشجوی با استفاده از دیدگاه ها و تجارب مصاحبه شوندگان بررسی و تبیین می شود.

#### ۱. انتخاب فرایند محور (توجه به دوره تحصیلی در مدرسه، آزمون سراسری و

مصاحبه ها، توجه به دوره تحصیلی در دانشگاه)

یکی از مهم ترین مؤلفه های فرایند انتخاب دانشجوی در دانشگاه فرهنگیان فرایندی کردن انتخاب و حذف انتخاب قطعی در آغاز دوره آموزش است. صاحب نظر شماره ۱۲ در مورد این راهبرد انتخاب می گوید: «اما عشق به معلمی که فرایندش عبارت است از عشق به معلمی در دوره دبستان و دبیرستان به ویژه در دوره دبیرستان فراوان و قابل سنجش هست ولی هنوز به این نکته تخصصی در فرایند انتخاب ما توجهی نمی شود. ما می گوئیم جذب دانشجوی معلم باید از دوره دبیرستان کلید زده شود یعنی رفتارها و توانایی های فرد تحت نظر قرار گیرد. برای نمونه در همیاری در کلاس درس چقدر موفق بوده و چقدر بچه های دیگر را در فرایند آموزش

کمک می‌کند». وی معتقد است که در فرایند مصاحبه که از ضروریات انتخاب هست باید حتماً از شرایط تحصیلی فرد در دوره متوسطه استفاده کنیم. وی می‌گوید: «بنابراین من مصاحبه‌گر نمی‌توانم در طول نیم ساعت داوطلبان را بررسی و افراد بهتر را انتخاب کنم. من مصاحبه‌گر باید پرونده مشاوره آن‌ها را که با دقت تهیه شده و به آن اعتماد دارم بینم و بررسی کنم. باید دروس مختلف وی از قبیل مهارت‌های زندگی و ... را بینم». این مشارکت‌کننده در مورد انتخاب خود به‌عنوان معلم روایت می‌کند و بر اهمیت فرایندی بودن انتخاب تأکید می‌کند: «مطالعه رفتار افراد در طول دوران تحصیل به‌ویژه در دوره متوسطه باید در اولویت باشد. چون فرد در طول زمان شناخته می‌شود. بچه‌ها موقع مصاحبه رفتار خود را قالب‌بندی می‌کنند و بعداً هم در کلاس‌ها اعتراف می‌کنند معلوم هست که انتخاب درستی نخواهد بود. به نظر من اصلی‌ترین راه این است که انتخابمان را کاملاً به سمت مطالعه فرایند و یا پروسه بکشیم. خود من را وقتی جذب تربیت معلم کردند از دبیرستان من را شناختند».

## ۲. معیارهای انتخاب (هوش، علاقه‌مندی، توان ذهنی و علمی، مهارت‌های ارتباطی،

فعالیت گروهی، ویژگی‌های شخصیتی، قدرت تفکر و تأمل)

از مهم‌ترین معیارها در گزینش افراد شایسته، توجه به عشق و علاقه واقعی فرد به شغل معلمی است. صاحب‌نظران شرکت‌کننده در پژوهش معتقد هستند باید این معیار در وهله اول بررسی شود و افرادی که این ویژگی را نداشته باشند سایر معیارها برای آن‌ها بررسی نشود. به شرطی که بتوان عشق واقعی افراد به معلمی را سنجید. مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ در این مورد می‌گوید: «بینید من وقتی انتخاب فرایند محور را تأکید می‌کنم به همین دلیل هست. من عرض می‌کنم جذب خوب ما از مدارس، خوب هست. من چطور می‌تونم افراد عاشق به معلمی را بشناسم؟ آیا در طول مصاحبه نیم ساعته این واقعاً امکان‌پذیر هست؟ لذا توجه به تحصیلات در مدارس، استفاده از معلمان و مدیران و مشاوران آن‌ها خیلی به ما کمک می‌کند. از همه مهم‌تر توجه به دوره دانشگاه هست. به همین دلیل ما می‌گوییم که فرد را در بازه زمانی بسنجیم تا بفهمیم واقعاً عشق به معلمی دارد یا نه». همچنین مصاحبه‌شونده ۹ شماره نیز در این باره می‌گوید

«به نظر من از همه مهم تر عشق به معلمی است. ما داشتیم دانشجویی که رتبه اش خیلی خوب نبود اما به قدری عاشق معلمی بود من عشق معلمی را می دیدم. می گفتم من ۳ ساله پشت کنکور برای معلمی می خوانم. پس باید دقت کنیم. ما افراد عاشق را لازم داریم. ما باید افرادی را برگزینیم که وجدان کاری داشته باشند اما افرادی را انتخاب می کنیم که وجدان کاری ندارند. الان من در این شرایط کرونایی می بینم تعدادی از همین معلمان تازه کار ما در تدریس فضای مجازی از زیر کار در می روند». وی همچنین به عواقب بی توجهی به علاقه مندی افراد اشاره می کند و معتقد است در فرایند کنونی تنها چیزی که در نظر می گیریم، عشق و علاقه به معلمی است.

### ۳. ابزارهای انتخاب (پرونده تحصیلی و تربیتی، انواع آزمون، مصاحبه، مشاهده)

یکی از اصلی ترین آزمون ها برای شناسایی افراد در مرحله اول آزمون کنکور سراسری است که بیشتر مشارکت کنندگان در پژوهش بر وجود آن تأکید می کنند. البته به شرطی این آزمون را کاربردی می دانند که برخی اصول در زمینه استفاده از نتایج آن رعایت شود. این صاحب نظران اعتقاد دارند که نباید نتایج این آزمون بر سایر معیارها تعمیم داده شود. توجه صرف و کامل برای انتخاب فرد نباید به این آزمون و نتایج آن باشد. مصاحبه شونده شماره ۲۲ اعتقاد دارد از آنجا که تعداد داوطلب ورود به حرفه معلمی زیاد است لذا این آزمون برای شناسایی کمی و اولیه افراد مناسب است. مصاحبه شونده شماره ۱۴ نیز معتقد است در کنار این آزمون از انواع آزمون های تخصصی برای شناخت توانایی های فرد استفاده شود. وی معتقد است که با توجه به برنامه های درسی دانشگاه فرهنگیان، حتماً باید به آزمون های نوشتاری توجه ویژه ای داشت تا مهارت های نوشتاری وی که برای موفقیت در دانشگاه و در حرفه معلمی ضروری است، بررسی شود. وی در این زمینه می گوید: «به نظر من ضعف اصلی بچه های کشور ما در نوشتن است. حتی اساتید ما مشکل دارند. چون از دوران آموزش عمومی توجهی نشده است. پس در آزمون ورودی به آزمون نگارش هم بگیریم تا افراد توانا در این زمینه جذب شوند. در واقع یک متن ساده برای خواندن هم می تواند کمک کند. کنکور به دلیل تستی

بودن، مهارت‌های نوشتاری را نمی‌تواند بسنجد. معلم باید مهارت‌های نوشتاری خوبی داشته باشد. در غیر این صورت نمی‌تواند هوش زبانی خود را تقویت کند. من فکر می‌کنم دانشگاه باید در یک روز خاص یا در همان روز مصاحبه یک آزمون کیفی برگزار نماید».

سؤال دوم پژوهش.. مهم‌ترین عوامل انتخاب مناسب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان چیست؟ برای پاسخ به این سؤال از مشارکت کنندگان در پژوهش خواسته شد تا مهم‌ترین پیامدهای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان را از دیدگاه خودشان عرضه کنند. یافته‌های حاصل از این سؤال پس از کدگذاری و تقلیل داده‌ها در جدول زیر ارائه شده است:

### جدول ۳. پیامدهای حاصل از انتخاب مناسب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان

کدهای محوری	کدهای باز	
قابلیت جذب نخبگان	ورود رتبه‌های برتر	
	انتخاب افراد صلاحیت‌دار	
گزینش افراد متعهد و متخصص	به کارگیری افراد متعهد به عنوان معلم	پیامدها
	تربیت افراد متعهد جامعه	
توسعه نظام آموزشی	توسعه معلمان	
	توسعه مدارس	
تحقق واقعی سند تحول بنیادین	اجرای موفق سند	

همان‌طور که در جدول مشخص شده است مهم‌ترین گزاره‌های مربوط به پیامدها در فرایند مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت کنندگان عبارت است از: قابلیت جذب نخبگان، گزینش افراد متعهد و متخصص، توسعه نظام آموزشی و تحقق واقعی سند تحول بنیادین است. در ادامه چند نمونه از این کدها با استفاده از دیدگاه‌ها و تجارب مصاحبه‌شوندگان بررسی و تبیین می‌شود.

### قابلیت جذب نخبگان (ورود رتبه‌های برتر، انتخاب افراد صلاحیت‌دار)

انتخاب مطلوب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان و اصلاح فرایند کنونی، پیامدهای مهمی را به همراه خواهد داشت. مشارکت کنندگان در پژوهش نتیجه انتخاب مطلوب دانشجو در دانشگاه

فرهنگیان را قابلیت جذب نخبگان کشور می‌دانند. برای مثال مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ پیامد اجرای الگوی مطلوب را زمینه‌سازی برای ورود افراد شایسته و نخبه کشور می‌داند و معتقد است در صورت فراهم شدن شرایط و ارتقای جایگاه معلمان، نخبگان و برگزیدگان کشور برای ورود به حرفه معلمی رقابت می‌کنند.

مصاحبه‌شونده شماره ۲۵ ضمن تشریح و یادآوری آموزش و پرورش پیامد اجرای دقیق این فرایند را این‌چنین تشریح می‌کند: «ما باید در این فرایند دقت کافی داشته باشیم. اهمیت آموزش و پرورش اگر برای مسئولین و دست‌اندرکاران مشخص باشد قطعاً در تدوین ابزارهای لازم اقدام می‌کنند و فرایند انتخاب را جدی می‌گیرند. همه اهمیت معلم را می‌دانند من خودم تجربه می‌کنم که معلم واقعاً الگوی جامعه هست هرچند از ارزش‌های اجتماعی آن کاسته‌اند اما به جرئت می‌شود گفت انتخاب معلم درست بشود و شما معلم واقعی داشته باشید نسل آینده خوب خواهید داشت. نسل آینده را معلمان کارآمد تضمین می‌کنند و به همین دلیل نباید اجازه داد هرکسی وارد شغل معلمی شود. به نظر نمی‌رسد امروزه اهمیت این موضوع برای کسی پوشیده باشد داعش را نظام آموزش و پرورش‌های آن کشورها درست کردند. انقلاب را هم در کشورمان آموزش و پرورش به وجود آورد، لذا اهمیت و جایگاه آن در عصر کنونی انکارناپذیر هست».

## ۲. گزینش افراد متعهد و متخصص (به کارگیری افراد متعهد به عنوان معلم، تربیت

افراد متعهد جامعه)

مشارکت کنندگان در پژوهش، نتیجه انتخاب دقیق افراد ورودی به دانشگاه فرهنگیان را به کارگیری افراد متعهد برای حرفه حساس معلمی می‌دانند و شایسته‌سالاری در انتخاب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان را به‌طور مستقیم در تربیت نیروهای متعهد برای خدمت در نظام آموزشی دخیل و مؤثر می‌دانند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ نتیجه استخدام افراد در حرفه معلمی را هم برای نظام آموزشی و هم برای کل جامعه بسیار مهم و اثرگذار می‌داند. وی در این زمینه معتقد است «به نظر من انتخاب‌ها در دانشگاه به صورت زنجیره‌وار بر افراد نظام آموزشی و افراد

جامعه مؤثر است. شما ببینید چقدر این مصاحبه‌ای که برای انتخاب فرد موردنظر برای دانشگاه فرهنگیان برگزار می‌کنیم برای کل جامعه و آینده کشور مهم است. ما افراد موردنظر را برای دانشگاه انتخاب می‌کنیم این افراد می‌روند در نظام آموزشی مدارس و به تربیت افراد جامعه می‌پردازند و این افراد نیروی کار و کل جامعه را در برمی‌گیرند.

مصاحبه‌شونده شماره ۶ نیز به پیامد انتخاب مطلوب افراد در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نتایج بلندمدت اشاره می‌کند و می‌گوید: «این نتایج را ما نمی‌توانیم زودتر ببینیم یا حداقل نمی‌توانیم نتایج واقعی آن را لمس کنیم. در واقع این مسئله مرا یاد همان ضرب‌المثل چینی می‌اندازد که اگر می‌خواهید نتایج خود را بعد از مدت‌زمان طولانی به دست بیاورید و این نتایج برای شما لذت‌بخش‌تر باشد بروید و در نظام آموزشی سرمایه‌گذاری کنید و من همین دقت نظر در فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان را به‌مثابه این می‌بینم چون نسل آینده کشور را می‌سازد».

### ۳. توسعه نظام آموزشی (توسعه معلمان، توسعه مدارس)

صاحب‌نظران شرکت‌کننده در این پژوهش اعتقاد دارند که توسعه نظام آموزشی مستلزم توسعه عوامل و عناصر نظام آموزشی است. از مهم‌ترین عناصر نظام آموزشی، معلم و مدرسه است. مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ در زمینه توسعه معلم و توسعه مدارس و ارتباط آن‌ها این چنین اظهارنظر می‌کند «اگر من به پیامدهای انتخاب خوب و شایسته محور اشاره کنم باید در وهله اول به توسعه معلمان و توسعه مدارس پردازم. افرادی که شما به‌عنوان نو معلم انتخاب می‌کنید در صورت داشتن صلاحیت و توانایی، پس از ورود به محیط‌های آموزشی و مدارس، معلمان را تحت تأثیر قرار داده و آن‌ها را توسعه می‌دهند و این هم نتیجه‌اش کمک به ارتقای مراکز آموزشی و مدارس می‌شود».

مصاحبه‌شونده شماره ۵ نیز رشد معلمان جامعه را در دستیابی به توسعه پایدار کشور مهم می‌داند و می‌گوید «اصلی‌ترین مؤلفه برای توسعه معلمان همان است که در فرایند انتخاب این افراد دقت کافی به عمل آید. به نظر من الگوی مطلوب اگر به‌دقت اجرا شود و سایر شرایط

مداخله گر اثرات منفی کمتری داشته باشند، منجر به رشد نظام آموزشی خواهد شد و این نتیجه به شرط رشد توانایی‌های معلمان حاصل خواهد شد.

#### ۴. تحقق واقعی سند تحول بنیادین (اجرای موفق سند، دستیابی به اهداف سند)

علیرغم اجرایی شدن سند تحول بنیادین در نظام آموزشی ایران، بسیاری از متخصصان معتقد هستند که هنوز درصد بالایی از این سند در محیط مدارس عملی نشده است. یکی از عوامل مهم در عملی نشدن این سند، معلمان هستند. به اعتقاد آن‌ها اگر معلمان کیفیت بالایی داشته باشند، عملی شدن سند تحول در نظام آموزشی امکان‌پذیر شده و نتایج موفقیت‌آمیزی به دنبال خواهد داشت. لذا یکی از راهکارهای ارتقای معلمان، اتخاذ ابزارهای کنترلی در انتخاب معلمان است. بنابراین اهمیت الگوی مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از این جهت بیش از پیش آشکار می‌شود. صاحب‌نظر شماره ۱۳ روابط بین مدرسه و دانشگاه فرهنگیان را یک رابطه دوطرفه تعریف می‌کند. وی معتقد است که تربیت افراد شایسته در مدارس، زمینه را برای انتخاب و ورود افراد توانمند به دانشگاه فرهنگیان فراهم می‌کند و بالعکس، ورود افراد توانمند به دانشگاه فرهنگیان و سپس ورود به حرفه معلمی، کیفیت مدارس و معلمان شاغل در آن را ارتقا می‌دهد.

#### تحلیل داده‌های کمی

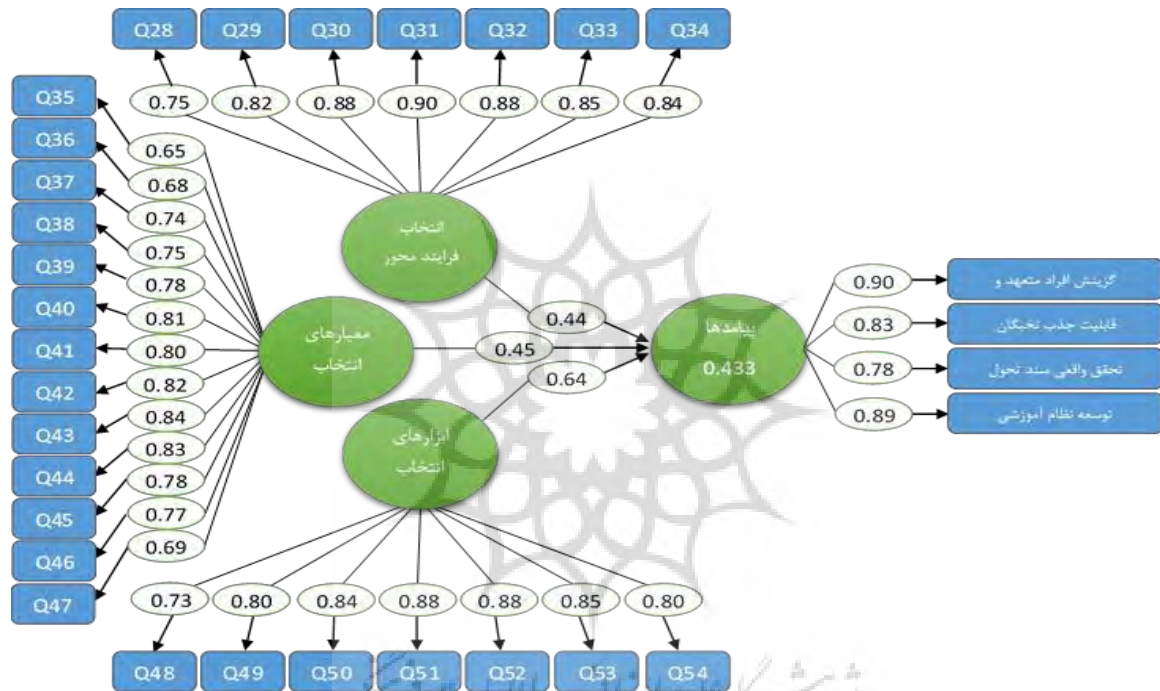
به منظور تحلیل دقیق‌تر داده‌های حاصل از بخش کیفی، داده‌های کمی نیز گردآوری شده و برای پاسخ به سؤال پژوهشی زیر تحلیل شده است:

سؤال سوم پژوهش. تا چه اندازه این عوامل بر پیامد انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان تأثیر گذار است؟

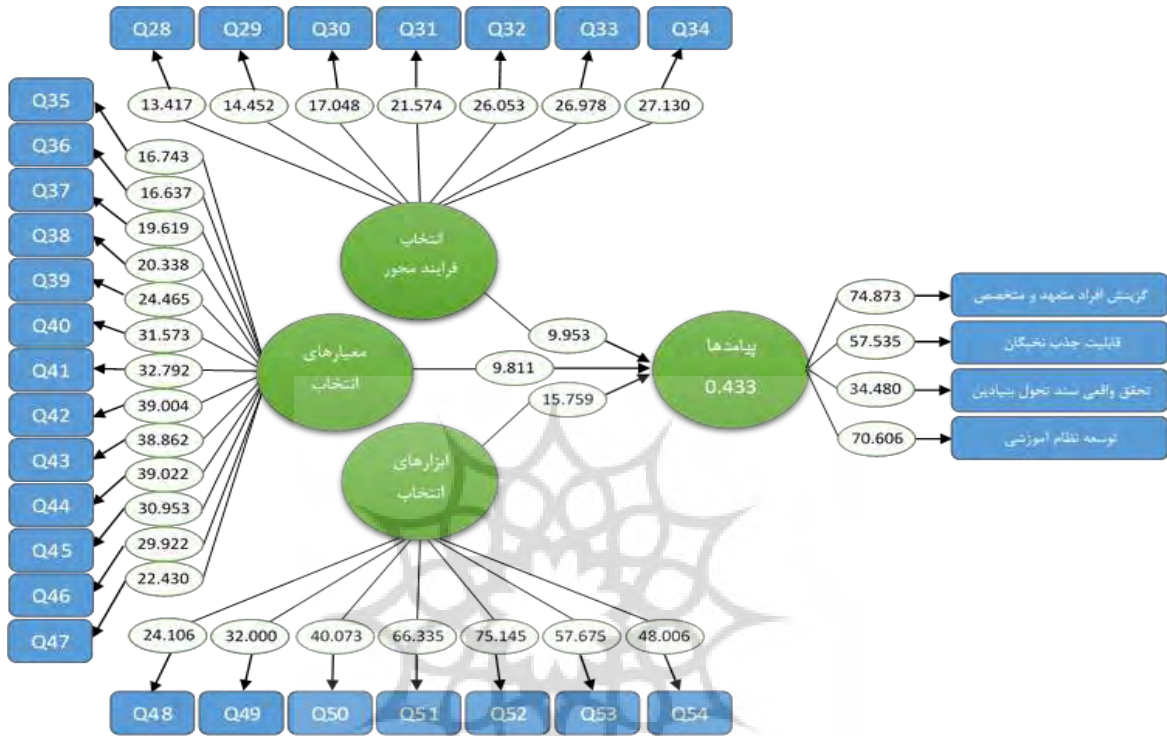
در این مرحله به آزمون روابط میان سازه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. برای این کار، مدل پژوهش در نرم‌افزار PLS پیاده‌سازی شد. همچنین در آزمون برازش الگوی مفهومی مشخص می‌شود که کل مدل تا چه اندازه با داده‌های تجربی مورد استفاده توافق دارد. برای این هدف، برازش الگوی مفهومی پژوهش که برگرفته از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با افراد



شرکت کننده است، در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روش های مختلف سنجیده می شود. نمودار شماره ۱ نتایج تحلیل مربوط به عوامل مؤثر (انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب) بر پیامدها را نشان می دهد. علاوه بر آن نمودار شماره ۲، نمرات T مربوط به هر یک از روابط مدل شماره ۱ را نشان می دهد.



نمودار ۱. آزمون مدل عوامل مؤثر بر پیامدها



نمودار ۲. نمرات T مربوط به آزمون مدل عوامل مؤثر بر پیامدها

همان‌طور که نمودار شماره ۲ نشان می‌دهد، مقدار T متناظر با هر یک از ضرایب مسیر مذکور از مقدار بحرانی در سطح  $(1/96)0/05$  بیشتر است. لذا همگی این ضرایب در سطح  $0/05$  معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۴. ضرایب مسیر و نمرات T مربوط به مدل تأثیر عوامل بر پیامدها

مسیر	Path Coefficient	T statistics	سطح معنی دار	نتیجه	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
ابزارهای انتخاب <-- پیامدها	۰.۶۴	۱۵.۷۵	۰.۰۰۱	تائید رابطه	۰.۴۳۳	۰.۵۰۸
انتخاب فرآیند محور -- < پیامدها	۰.۴۴	۹.۹۵	۰.۰۰۱	تائید رابطه		
معیارهای انتخاب <-- پیامدها	۰.۴۵	۹.۸۱	۰.۰۰۱	تائید رابطه		

همان‌طور که از جدول شماره ۴ قابل مشاهده است عناصر انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب و ابزارهای انتخاب می‌توانند ۴۳/۳٪ از واریانس پیامدها را تبیین نمایند که این مقدار قابل توجه است.

همچنین میزان  $Q^2$  برای متغیر پیامدها برابر با ۰/۵۰۸ است که قوی ارزیابی می‌شود. لذا می‌توان گفت که مدل ساختاری مورد بررسی از کیفیت مناسبی برخوردار است و مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل مورد بررسی توانایی پیش‌بینی بالایی دارد و می‌تواند متغیر مکنون درون‌زا را پیش‌بینی نماید.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر باهدف شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان انجام شد. رویکرد حاکم بر این پژوهش آمیخته بود. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از روش کدگذاری انجام گرفت. یافته‌های بخش کیفی نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت کنندگان در پژوهش عبارت‌اند از: انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب که هر کدام از زیر مؤلفه‌ها تشکیل شده است. از دیدگاه شرکت کنندگان در پژوهش، یکی از مهم‌ترین عوامل

مؤثر بر پیامدهای انتخاب مطلوب دانشجو انتخاب فرایند محور است. علاوه بر اینکه کنکور سراسری به عنوان یکی از ابزارهای شناسایی افراد شایسته است اما باید در انتخاب داوطلبان به فرایند و دوره‌های تحصیلات افراد در دوره‌های آموزش مدرسه و حتی پس از انتخاب یعنی دوره دانشگاه توجه کرد. شرکت کنندگان در پژوهش به جای انتخاب قطعی در آغاز دوره دانشگاه، بر پذیرش مشروط تأکید کرده‌اند و کسب صلاحیت‌های مورد نیاز برای حرفه معلمی را در طول دوره دانشگاه و ارزیابی مستمر آن بسیار باارزش قلمداد می‌کنند. علاوه بر آن معیارهای مناسب و تعیین شده یکی دیگر از عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است. سنجش هوش، توانایی‌های ذهنی، مهارت‌های برقراری ارتباط، برخورداری از فن بیان مناسب، مهارت‌های مربوط به خلاقیت و نویسندگی، برخورداری از روحیه کار گروهی و مشارکتی و برخورداری از ویژگی‌های عاطفی و شخصیتی مناسب از مهم‌ترین معیارهای انتخاب مطلوب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه شرکت کنندگان در پژوهش است. اما علاوه بر این، ابزارهای انتخاب نیز از دیگر عوامل مؤثر بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است. از جمله مهم‌ترین ابزارها برای ارزیابی افراد، بررسی پرونده‌های تحصیلی و تربیتی در دوران مدرسه است طوری که متخصصان حوزه تعلیم و تربیت کانادا این ابزار را به عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارها در انتخاب دانشجو معلمان می‌دانند و معتقدند به عنوان صافی اولیه عمل می‌کند (Casey & Childs, 2007).

استفاده از انواع آزمون علاوه بر آزمون سراسری از قبیل آزمون‌های هوش، شخصیت، آزمون روان‌شناختی و آزمون نوشتاری در روز مصاحبه از دیگر ابزارهای انتخاب مطلوب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است. این ابزار (آزمون نوشتاری) که به عنوان دومین ابزار پر کاربرد در انتخاب دانشجو معلم در بیشتر دانشگاه‌های کشور کانادا است، به عنوان پروفایل نوشتاری نیز خوانده می‌شود که در آن، متقاضی، تجارب مرتبط با حرفه تدریس خود را توصیف می‌کند و با تأمل بر تجارب و خاطرات خویش، علاقه خود را به حرفه تدریس و

معلمی نشان می‌دهد (Casey & Childs, 2011). متخصصان کانادا از جمله کاسکی و همکاران (Caskey et al, 2001) معتقد هستند که این ابزار می‌تواند باعث برانگیخته شدن داوطلبان شود، کیفیت واقعی آن‌ها را نشان دهد و مهارت‌های ارتباطی داوطلبان را به نمایش بگذارد. این ابزار برای اثبات توانایی‌ها و تعهدات فردی در موقعیت‌های قبلی ضروری است. علاوه بر آن یکی از رایج‌ترین ابزارها در فرایند پذیرش دانشجو معلم در مراکز تربیت معلم کشورهای توسعه‌یافته، استفاده از اظهارات و بیانیه‌های کتبی داوطلبان است. این ابزار اطلاعات اضافی و تکمیلی از داوطلبان را در اختیار دست‌اندرکاران فرایند پذیرش قرار می‌دهد. استفاده از این ابزار این شرایط را برای داوطلبان فراهم می‌کند که آن‌ها بدون آنکه متوجه شوند در فرایند سنجش قرار گرفته‌اند، عقاید و دیدگاه‌های خود را بیان کنند (Hirschhorn and Sears, 2015).

همچنین استفاده از انواع مصاحبه و مشاهده از دیگر ابزارهای انتخاب افراد شایسته است. مشاهده دانشجو در طول دوره دانشگاه، کلاس‌های درس، در مدارس کارورزی و در محیط خوابگاه‌های شبانه‌روزی از ابزارهای مهم انتخاب فرایند محور به شمار می‌رود. مهم‌ترین گزاره‌های مربوط به پیامدها در فرایند مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش عبارت‌اند از: قابلیت جذب نخبگان، گزینش افراد متعهد و متخصص، توسعه نظام آموزشی، تحقق واقعی سند تحول بنیادین. بر اساس دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش، به‌کارگیری راهبردهای مناسب برای انتخاب افراد شایسته جهت ورود به دانشگاه فرهنگیان منجر به جذب نخبگان و افراد شایسته، متعهد و متخصص برای ورود به دانشگاه فرهنگیان و در نهایت به حرفه معلمی می‌شود. علاوه بر آن اجرای این راهبردها در فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان باعث توسعه نظام آموزشی می‌شود و امکان تحقق اهداف اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین را فراهم می‌کند. همچنین یافته‌های بخش کمی که با استفاده از مدل معادلات ساختاری استفاده شد، نشان می‌دهد که مدل ارائه‌شده برای تأثیر عوامل بر پیامدهای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از اعتبار مناسبی برخوردار است و مدل ساختاری مورد بررسی از کیفیت مناسبی برخوردار است و توانایی پیش‌بینی مطلوبی دارد

و می تواند متغیر مکنون درونزا را پیش بینی نماید. به عبارتی بر اساس یافته های این قسمت از پژوهش، عوامل ذکر شده در انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان می توانند بر پیامدهای آن تأثیر داشته باشد. علاوه بر آن تمام شاخص های به کار رفته در بخش کمی این پژوهش از قبیل ضریب تعیین ( $R^2$ )، ضریب مسیر، شاخص ارتباط پیش بین یا  $Q^2$  استون-گایسر و ملاک کلی برازش (GOF) نشان از توان مناسب مدل در پیش بینی متغیر مکنون درونزای مدل دارند. بنابراین راهبردهای مطلوب برای انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، پیامدهای مطلوبی را برای نظام آموزشی به همراه دارد و از طریق انتخاب افراد شایسته، تربیت و به کارگیری آن ها، منجر به توسعه نظام آموزشی می شود.

با توجه به نتایج این پژوهش و نیز با توجه به اهمیت فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، پیشنهادهای زیر در سه بعد مختلف (انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب) ارائه می شود:

بر اساس بعد مربوط به انتخاب فرایند محور پیشنهاد می شود:

- دروس اختیاری در مدارس در جهت تشخیص علاقه به معلمی گنجانده شود.
- دست اندرکاران و اساتید دانشگاه فرهنگیان نسبت به اهمیت دوره چهارساله این دانشگاه در انتخاب افراد شایسته توجه شوند و تمام تلاش خود را جهت شناسایی افراد شایسته به کار بگیرند.

بر اساس بعد مربوط به معیارهای انتخاب پیشنهاد می شود:

- معیارهای ملازم برای انتخاب افراد شایسته به طور شفاف تعریف شود و عواملی از قبیل هوش، علاقه مندی، توانایی علمی، مهارت های ارتباطی، فعالیت های گروهی، ویژگی های شخصیتی به عنوان شاخص های اصلی در نظر گرفته شود.

- بر اساس بعد مربوط به ابزارهای انتخاب پیشنهاد می‌شود که:
- کارگاه‌های متعدد آموزشی از قبیل روش‌ها و فنون مصاحبه، آشنایی با فن بیان و برقراری ارتباط مناسب برای دست‌اندرکاران و مصاحبه‌گران برگزار شود
  - افراد متخصص و ماهر برای فرایند مصاحبه انتخاب شود.
  - برای شناسایی افراد سالم و شایسته از انواع آزمون‌های سلامت و روان استفاده شود.
  - در پایان به محدودیت‌هایی که در مسیر انجام پژوهش وجود داشت، اشاره می‌شود:
  - تمایل کمتر مصاحبه‌شوندگان متخصص در سطح کشور به انجام مصاحبه به دلیل هم‌زمان شدن انجام پژوهش با گسترش بیماری کرونا
  - کمبود پیشینه کافی مربوط به موضوع پژوهش در داخل کشور.

## Reference

- Beck, C., & Kosnik, C. (2006). *Innovations in teacher education: A social constructivist approach*. Albany, NY: SUNY Press.
- Casey, C. E., & Childs, R. A. (2007). Teacher education program admission criteria and what beginning teachers need to know to be successful teachers. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 67, 1 – 23. Retrieved from <http://umanitoba.ca/publications/cjeap/>
- Caskey, M. M., Peterson, K. D., & Temple, J. B. (2001). Complex admission selection procedures for a graduate pre-service program. *Teacher Education Quarterly*, 28(4), ۷-۲۱. Retrieved from [http://www.teqjournal.org/backvols/2001/28\\_4/v28n4\\_02.pdf](http://www.teqjournal.org/backvols/2001/28_4/v28n4_02.pdf)
- Cochran-Smith, M. (2010). Toward a theory of teacher education for social justice. In A. Hargreaves, M. Fullan, A. Lieberman, & D. Hopkins (Eds.), *International handbook of educational change* (2nd ed., pp. 445–467). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Cresswell, John (2012). *Qualitative scan*, translated by Hassan Danaeifard, Tehran: Saffar Publications.

- DeLuca, C. (2012). Selecting inclusive teacher candidates; Validity and reliability issues in admission policy and practice. *Teacher Education Quarterly*, 39(4), 7-31.
- Dore, K. L., Reiter, H. I., Eva, K. W., Krueger, S., Scriven, E., Siu, E., Hilsden, S., Thomas, J., & Norman, G. R. (2009). Extending the interview to all medical school candidates: Computer-based multiple sample evaluation of noncognitive skills (CMSENS). *Academic Medicine*, 84, 9-12.
- Ministry of Education(2012), Iran,Tehran. Fundamental Reform Document of Education
- Garbe C, Lafontaine D, Shiel G, Sulkunen S (2017). Literacy in Finland: Country report. Children and adolescents. European Literacy Policy Network (ELINET).
- Ghadampour, E & Alaei Kharaim, R (2015). Phenomenological study on students' experience of the student admission process in Farhangian University, Proceedings of the Second National Conference and the Ninth Conference on Quality Assessment of University Systems, Tehran: Farhangian University. (In Persian)
- Gitomer, D. H. (2007). Teacher quality in a changing policy landscape: Improvements in the teacher pool. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Golshan Foumani, M. R (2018). Sociology of Education. Tehran: Doran Publishing, Fourteenth Edition. (In Persian)
- Groundwater-Smith, S., & Mockler, N. (2009). Teacher professional learning in an age of compliance: Mind the gap. Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Hirschhorn, M., & Sears, A. (2015). More than gatekeeping: The pedagogical potential of admissions procedures for teacher education. In L. Thomas & M. Hirschhorn (Eds.), *Change and progress in Canadian teacher education: Research on recent innovations in teacher preparation in Canada* (pp. 441-463). Ottawa, ON: Canadian Association for Teacher Education.
- Johnson, G., & Howell, A. (2009). Change in pre-service teacher attitudes toward contemporary issues in education. *International Journal of Special Education*, 24, 35-41.



- Kitchen, J. & Petrarca, D. (2016). Teacher education in Ontario: On the cusp of change. In T. Falkenberg (Ed.), *Handbook of Canadian teacher education research: Initial teacher education* (pp. 62-76). Ottawa, ON: Canadian Association for Teacher Education.
- Kossana, N. (2013). National Science Education standards and preservice programs in the USA. *Journal of Curriculum studies (J.C.S)* 7 (27), 21-44.
- Kosnik, C., Brown, R., & Beck, C. (2005). The preservice admissions process: What qualities do future teachers need and how can they be identified in applicants? *The New Educator*, 1, 101-123. doi: 10.1080/15476880590932210.
- Mahdavi Hazaveh, M., Maleki, H., Mehr Mohammadi, M., Abbaspour, A. (2017) Hayat Taybeh, a perspective for raising children. *Research in Islamic Education Issues*, Year 24, New Volume, Number 30. 139-167. (In Persian)
- Mehr Mohammadi, M. (2015) Evaluating the quality of the university through the experience of output quality (comprehensive test). *Proceedings of the Second National Conference and the Ninth Conference on Quality in University Systems*, Tehran, Farhangian University. (In Persian)
- Mirsepasi, N. (2015). *Strategic management of human resources and labor relations, with a view to the process of globalization*. Tehran: Mir. (In Persian)
- Nazarpour, M. T. (2017) Architecture of learning environments based on the document of fundamental transformation of education. *Quarterly Journal of Management and Planning in Educational Systems*. Volume 11 Number 2 (21 consecutive), pp. 229-209. (In Persian)
- Ragnarsdóttir, G. & Jóhannesson, I.A. (2014). Curriculum, crisis and the work and well-being of Icelandic upper secondary school teachers. *Education Inquiry*, 5 (1), 43-67.
- Raths, J., & Lyman, F. (2003). Summative evaluation of student teachers: An enduring problem. *Journal of Teacher Education*, 54(3), 206-216.
- Richter, M.; Klusman, U.; Ludtke, D. & Baument, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers uptake of formal

- and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher education*, 21 (1), 116 -126.
- Silbeck, M. (2018) Llar ence Seeeeeeeee Reeeacch gggggggggggg.. *British Educational Research Journal* 9:1, 11–20.
- Stenhouse, L. (2016) ccccccc rr pcce??? A reyyy ooBaan Ceeeeeeeeee reprinted in Ruddock, J. and Hopkins, D. (eds) (1985) *Research as a Basis for Teaching*. London, Heinemann Educational.UNESCO. (2014). *World teachers day*. Available at: [www.unesco.org](http://www.unesco.org).
- Soleymani,T & Motakallem,A & Namvar,Y(2021) Comparative study of student-teacher selection criteria in teacher training centers in South Korea, Japan, Canada, Finland and Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies* 2, Spring and Summer, 12 issues,69-272. (In Persian)
- UNESCO. (2017). *World teachers day*. Available at: [www.unesco.org](http://www.unesco.org).