

# مطالعات علوم اسلامی انسانی

مقاله پژوهشی، سال هشتم، شماره ۲۹، بهار ۱۴۰۱ (ص ۱۹ - ۳۵)

دریافت: اسفند ماه ۱۴۰۰ پذیرش: اردیبهشت ماه ۱۴۰۱

## تبیین الگوی جذب و استخدام معلمان مدارس مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

### Explain the pattern of recruitment and employment of school teachers based on the statement of the second step of the revolution

امیرحسین سلطانی فلاح / دانشجوی دکتری رشته فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه شاهد، تهران، ایران.  
محمد باقری دادوکولایی / دانشجوی کارشناسی رشته علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، ساری، ایران.

Amir Hossein Soltani Fallah/ PhD student in Philosophy of Education, Shahed University, Tehran.

mohammad bagheri dadokolaei / Undergraduate student of Educational Sciences, Farhangian University of Sari.

[Mohammadbagheridd19@gmail.com](mailto:Mohammadbagheridd19@gmail.com)

#### Abstract

The purpose of this study is to explain the pattern of recruitment and employment of school teachers based on the statement of the second step of the revolution. Today, one of the most important educational concerns is to attract capable and talented teachers in the field of science and technology. The method of the present research is analytical-descriptive and with the strategy of data-based theory and using the content analysis method, the model of attracting school teachers has been designed. The sample of research is equal to society and the research community is the text of the statement of the second step of the revolution. In the first stage, the text of the statement of the second step of the revolution was studied in terms of the competence of school teachers, and all the propositions, sentences and phrases from which competencies were expected to be obtained to attract teachers were identified and extracted. Open coding was used to analyze the data. In open coding, the researcher provides information about the phenomenon under study by fragmenting the rationale. By open coding, the main and sub-

#### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین الگوی جذب و استخدام معلمان مدارس مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب می‌باشد. امروزه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های آموزشی، جذب معلمان توانمند و مستعد در عرصه علوم و فنون است. روش پژوهش حاضر تحلیلی-توصیفی است و با راهبرد نظریه داده‌بنیاد و با استفاده از روش تحلیل محتوا الگوی جذب معلمان مدارس طراحی شده است. نمونه پژوهش با جامعه برابر می‌باشد و جامعه پژوهش متن بیانیه گام دوم انقلاب است. در مرحله اول در متن بیانیه گام دوم انقلاب از بُعد شایستگی معلمان مدارس مطالعه شد و تمام گزاره‌ها، جملات و عباراتی که انتظار می‌رفت بتوان از آنها شایستگی‌هایی را برای جذب معلمان بدست آورد، مشخص و استخراج شد. برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز استفاده شد. در کدگذاری باز محقق از طریق جز به جز کردن به شکل‌بندی معقوله‌ها اطلاعات درباره پدیده مورد مطالعه می‌پردازد. از طریق کدگذاری باز معقوله‌های اصلی و فرعی نیز مشخص شده‌اند. در مرحله بعد در درون هر یک از معقوله‌های اصلی نیز کدگذاری محوری صورت گرفته است و در مرحله آخر کدگذاری گزینشی انجام شده است که از طریق کدگذاری گزینشی ۵ مولفه بدست آمده است که این ۵ مولفه به عنوان الگو جذب معلمان انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که الگویی که طراحی شده است شامل ۵ مولفه

rationales are also identified. In the next stage, axial coding has been done within each of the main rationales, and in the last stage, selective coding has been done, which has been obtained through selective coding of 5 components, which have been selected as a model for teacher recruitment. The results of the present study indicate that the model that has been designed includes 5 components of youthfulness, belief, jihadi spirit, scientific personality and spirit of justice.

**Keyword:** Teachers of schools, statement of the second step of the revolution, recruitment and employment, model.

جوانگرایی، اعتقادی، روحیه جهادی، شخصیت علمی و روحیه عدالت خواهی می‌باشد.

**کلیدواژه‌ها:** معلمان مدارس، بیانیه گام دوم انقلاب، جذب و استخدام

## مقدمه

نظام آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای یکی از ارکان اساسی ایجاد تحول است (جعفریان و محمودی، ۱۳۹۹). رشد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در هر کشور، ملزم به رشد و پیشرفت آموزش و پرورش آن کشور است، زیرا نیروی انسانی یک کشور درون مدارس پرورش می‌یابد و آنچه باعث رشد و شکوفایی در آموزش و پرورش می‌شود، جنبه نیروی انسانی آن یعنی معلم است (بادله، ۱۳۹۹). معلمان از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش و پرورش هستند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیمی بر شایستگی هر نظام آموزشی خواهد داشت. آینده و توسعه هر کشوری را میتوان از سیمای کنونی نظام تعلیم و تربیت آن کشور دریافت. زیرا با نگاهی گذرا به سیر تحولات چشمگیر جوامع معاصر در می‌یابیم، نقش نظام‌های تعلیم و تربیت در توسعه همه‌جانبه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشورها بارزتر از دیگر نظام‌هاست و شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن نظام، و کیفیت نظام آموزشی به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (حجازی، ۱۳۹۷). ارزش معلم به قدری پرفضیلت و والاست که پیامبر اکرم (ص) میفرماید: «بالتعلیم ارسلت»: من برای تعلیم فرستاده شده‌ام. بنابراین معل می‌کاری است دشوار و مهم و رسالتی بسیار بزرگ است. هر کس را توان پذیرش این مسئولیت خطیر نیست، سوز و درد می‌خواهد، عشق و احساس می‌طلبد، صبر و تحمل می‌یابد. زیرا هر چیزی که قدر و منزلتش بالاست، مسئولیتش هم سنگین‌تر و مهم‌تر است. از این رو، سرمایه‌گذاری در جهت تربیت و تأمین این رکن اساسی آموزش و پرورش بهترین و ارزشمندترین سرمایه‌گذاری است (گراوند و عباسپور، ۱۳۹۱).

بنابراین امروزه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های آموزشی، جذب معلمان توانمند و مستعد در عرصه علوم و فنون است. در آرمان‌های مطرح‌شده از طرف صاحب‌نظران برای نظام‌های تعلیم و تربیت در قرن بیست و یکم، از معلم به‌عنوان تکیه‌گاه هر تغییر و تحولی یادشده است (واحدی و همکاران، ۱۳۹۷). به همین دلیل است که شایستگی‌های معلمان در ایفای نقش و اجرای مسئولیت‌های خطیر، همواره مدنظر بوده است. در اهمیت نقش معلمان همین بس که متخصصان و صاحب‌نظران معتقدند کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است و هیچ کشوری نمیتواند از سطح معلمانش فراتر رود (دیبايي صابر، ۱۳۹۸). این در حالی است که متأسفانه در تاریخ آموزش و پرورش ایران، معلمان پس از استخدام، به‌رغم تمامی کاستی‌های نظام استخدامی، روانه کلاس درس شده و کمتر شایستگی‌های آنان از سنجیده میشود. در سال‌های اخیر مطالعاتی در زمینه جذب معلمان شایسته و تأثیر کار آنان بر کیفیت آموزش انجام شده است.

رابر (۲۰۰۶) معتقد است در این عصر که عصر انفجار دانش و اطلاعات است، آموزش و پرورش نیازمند معلمان اثربخش می‌باشد. آموزش و پرورش با جذب و بکارگیری و تربیت معلمان اثربخش، در اهداف خود موفق خواهد شد. جذب و استخدام معلمان اثربخش مسئله‌ای است که از اهمیت زیادی برخوردار میباشد. برای انتخاب و جذب و استخدام معلمان ضروری است از ملاک‌هایی که از اثربخشی بالایی برخوردارند و براساس روش‌های علمی قابل دسترسی است، استفاده نمود. در جهان امروز معلم شایسته و اثربخش،

معلمی است که بتواند در شغل خود آموزش‌های لازم را ببیند و به رشد حرفه‌ای برسد و همچنین تجربیات زیادی را بدست آورد تا بتواند در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر واقع شود (گراوند و عباسپور، ۱۳۹۱).

کیراکیدز و کریمرز (۲۰۰۸) نشان داده اند، بخش مهمی از واریانس پیشرفت تحصیلی در سطح مدرسه می‌تواند توسط کاری که معلمان در مدرسه انجام می‌دهند، تبیین شود. بلومکه، اولسن و ساهل (۲۰۱۶) نیز دریافته‌اند، ویژگی‌های معلمان، از جمله تجربه، پیشینه آموزشی، باورها و انگیزه‌ها، دانش موضوعی، دانش موضوعی-تربیتی، و دانش موضوعی کلی بر بازده عملکرد دانش‌آموزان مؤثر است. علاوه بر این با توجه به وضعیت در حال گذار جهان و به تبع آن کشور ما به لحاظ فناوری، رشد و گسترش فزاینده علوم به ویژه در حوزه روانشناسی رشد و یادگیری و نیز تغییر رو به جلوی نظام آموزش و پرورش کشور در زمینه اهداف و مأموریت‌ها و به تبع آن افزایش وظایف معلمان و نقش محوری آنان در آموزش و اینکه هیچ فرد دیگری جز معلم نمی‌تواند تأثیر بیشتری بر آنچه بر مدارس می‌گذرد، داشته باشد و اوست که می‌تواند تعلیم و تربیت را فرایندی توأم با لذت و کامیابی یا فرایندی بی‌تمرکز کند، پس ایجاب میکند تا نقش شایستگی معلمان در اثربخشی فرایند یاددهی یادگیری بیش از پیش مورد تأکید قرار گیرد. بنابراین توجه به شایستگی‌های معلمان و توسعه این شایستگی‌ها از اهمیت و ارزش بسیاری برخوردار است (مهرمحمدی، ۱۳۹۲).

بحث از شایستگی در اسناد و کتب مختلفی مطرح شده است که یکی از این اسناد، بیانیه گام دوم انقلاب می‌شود. چنانچه بتوانیم بحث شایستگی و جذب معلمان طبق بیانیه‌ی گام دوم انقلاب تبیین نماییم و جهت معرفی و تثبیت آن تلاش کنیم، می‌توانیم ادعا کنیم که جهت تعلیم و تربیت جامعه‌ی ایرانی و به ویژه نسل جوان و نوجوان گامی منطقی و معقول برداشته ایم و از هدر رفت انرژی‌هایی که به دلیل نداشتن نقشه‌ی جامع و کامل ایجا می‌شود؛ جلوگیری نموده‌ایم.

## تعاریف

**معلم:** در جامعه انسانی، اساسی‌ترین کار، تعلیم و تربیت است و کسی که این رسالت را به دوش می‌کشد معلم است. معلمی به هر گونه تلاشی که برای هدایت، تکامل و آموزش انسان صورت می‌گیرد، اطلاق می‌شود. از همین روست که پیامبران، معلم بشر خوانده می‌شوند. هم چنین پدر و مادر و دیگر اعضای خانواده نسبت به کوچک ترها نقش معلم را دارند. ولی در نام گذاری گروه‌های مختلفی که وظیفه تعلیم و تربیت را بر عهده گرفته اند، در اصطلاح تنها به یک طبقه «معلم» می‌گویند؛ یعنی همان کسانی که رسالت آموزش و پرورش فرزندان ما را از دوره کودکی و ابتدایی تا دوره جوانی و آموزش عالی بر عهده می‌گیرند (صافی، ۱۳۹۸).

**مدرسه:** مدرسه به عنوان کانون تعلیم و تربیت رسمی عمومی و محل کسب تجربه‌های تربیتی می‌باشد (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

**بیانیه گام دوم انقلاب:** بیانیه‌ی «گام دوم انقلاب» تجدید مطلق است خطاب به ملت ایران و به ویژه جوانان که به مثابه منشوری برای «دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود و «فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی» را رقم خواهد زد. این گام دوم، انقلاب را «به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نافه) هست» نزدیک خواهد کرد (تحلیل و شناخت مبانی بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷).

## پیشینه پژوهش

نظری و حلاجی و زرین‌پر (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی و معلمان تعهد دبیری مدارس مناطق جنوب شهر تهران به این نتیجه رسیده‌اند که اثربخشی هر دو گروه بالاتر از متوسط است. همچنین میان اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی و معلمان تعهد دبیری در خرده مقیاس‌های جنبه‌های شخصی، جنبه‌های حرفه‌ای و شغلی، جنبه‌های ذهنی، جنبه‌های راهبردهای آموزشی و جنبه‌های اجتماعی تفاوت معنادار وجود ندارد. این یافته‌ها منعکس کننده دیدگاه مدیران/ معاونان مدارس نسبت به اثربخشی دو گروه معلمان تربیت بدنی با توجه به نوع استخدام است و گویای آن است که نوع استخدام ارتباطی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی ندارد.

آقاخانی و موسی‌پور و نجفی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه «معلمی کردن» نومعلمان مدارس ابتدایی: آیا نوع دانشگاه محل تحصیل مهم است؟ به این پژوهش رسیده‌اند که معلمی کردن نومعلمان وارد شده با شیوه‌های متفاوت به مدارس ابتدایی، فاقد

تفاوت معنادار است. یعنی معلمانی که دوره چهارساله یا یک ساله تربیت معلم را سپری کرده‌اند همانند معلمانی معلمی می‌کنند که دوره رسمی تربیت معلم را نگذرانده‌اند.

شیرینی و بارخدا (۱۳۹۶) در مقاله‌ای تحت عنوان بازنمایی تجارب موفقیت و ناکامی معلمان در ادامه تحصیل: تدوین یک نظریه داده بنیاد به این نتیجه رسیده‌اند که مسائل مربوط به ادامه تحصیل را میتوان در مضامین زیر برشمرد: گرانباری نقش (مانند مشکلات فردی و خانوادگی، خستگی جسمی و روحی و هزینه‌های تحصیل)؛ انتظارات ساده (حمایت نکردن ادارات و مدارس، ناهماهنگی با انتظارات ادارات آموزش‌وپرورش، پایین آمدن کیفیت تدریس، کم‌کاری در مدرسه و استقبال نکردن از ادامه تحصیل)؛ تغییر الگوی تحصیل (گرایش به آموزش محوری به جای پژوهش محوری، غیبت در کلاس‌ها، گرایش به دانشگاه‌های شهریه‌دار، افت تحصیلی و اخراج از دانشگاه) و توسعه نیافتگی حرفه‌ای (ناکامی در تکمیل پایان‌نامه و مدرک‌گرایی). نتایج پژوهش، نکته‌های کاربردی مفیدی برای متصدیان حوزه تربیت معلم در بردارد؛ از جمله آنکه با تصمیم‌گیری‌هایی مانند ایجاد دانشگاه تحصیلات تکمیلی ویژه فرهنگیان یا دانشگاه‌های مجازی که نیازمند حضور فیزیکی در مکان خاصی نیست، ممکن است بسیاری از این موانع در مسیر توسعه حرف‌های معلمان هموار شود.

دیباچی صابر (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان تحلیل رابطه توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه با اثربخشی آنان در فرایند یاددهی یادگیری دانش‌آموزان به این نتیجه رسیده است که بین توسعه شایستگی معلمان و اثربخشی آنان در فرایند یاددهی یادگیری دانش‌آموزان همبستگی وجود دارد.

آرین‌پور و ملکی و وحید داد (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) به این نتیجه رسیده‌اند که رابطه بین رضایت شغلی با وضعیت اقتصادی و مدرک تحصیلی معلمان معنادار بوده و همچنین ضریب همبستگی وی کرامر رابطه رضایت شغلی با نوع استخدام و با مقطع تدریس را معنادار نشان داد.

کبیری (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی بر اساس یادگیری دانش‌آموزان به این نتیجه رسیده است که دانش‌آموزان بر اساس اینکه معلم آنها از کدام شیوه جذب وارد آموزش‌وپرورش شده است، عملکرد ریاضی متفاوتی نداشتند. همچنین، تفاوتی بین پیشرفت تحصیلی ریاضی دانش‌آموزانی که معلمان آنان رشته‌های متفاوت داشتند، دیده نشد. ولی مقایسه بر اساس مدرک تحصیلی معلمان نشان داد، عملکرد تحصیلی معلمان دیپلم به طور معناداری پایین‌تر از سایر معلمان با مدارک بالاتر است. در ترکیب شیوه آماده‌سازی و رشته معلمان نیز مشخص شد، عملکرد دانش‌آموزان معلمانی که صرفاً برای آموزش ابتدایی جذب و تربیت شده‌اند، نسبت به دانش‌آموزان معلمانی که برای آموزش به دانش‌آموزان ابتدایی تربیت نشده‌اند، برتری نداشت. در عوض، دانش‌آموزان معلمان آماده‌سازی شده برای رشته‌هایی به جز آموزش ابتدایی، از سایر گروه‌ها عملکرد بهتری داشتند. یافته‌های حاصل کارامدی روش‌های قبلی آماده‌سازی معلم را مورد تردید قرار می‌دهند و لزوم تأکید بر کیفیت تربیت معلم را گوش زد می‌کند.

## روش

تحقیق حاضر با رویکرد کیفی انجام شده است. روش پژوهش حاضر، توصیفی-تحلیلی بوده است که طی آن متن بیانیه گام دوم انقلاب و همچنین مستندات مرتبط با شایستگی معلمان جهت استخدام آنها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. بدین منظور از راهبرد نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. منظور از نظریه داده‌بنیاد نظریه‌ای است که مستقیماً از داده‌هایی استخراج شده است که در جریان پژوهش به صورت منظم گردآمده و تحلیل شده‌اند. تحلیل محتوای روش تحقیقی برای گرفتن نتایج معتبر و قابل تکرار از داده‌های استخراج شده از متن است. تحلیل محتوای کیفی را میتوان نوعی روش شناسی تحقیق در خدمت تفسیر محتوای داده‌ها دانست. نمونه تحلیلی در این پژوهش برابر جامعه است و به دلیل اهمیت موضوع از نمونه‌گیری صرف نظر شده است و کل جامعه دقیقاً بررسی شده است. در مرحله اول در متن بیانیه گام دوم انقلاب از بُعد شایستگی معلمان مطالعه شد و تمام گزاره‌ها، جملات و عباراتی که انتظار می‌رفت بتوان از آنها شایستگی‌هایی را برای معلمان بدست آورد، مشخص و استخراج شد. برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز استفاده شد. در کدگذاری باز محقق از طریق جز به جز کردن به شکل‌بندی معقوله‌ها اطلاعات درباره پدیده مورد مطالعه می‌پردازد. از طریق کدگذاری باز معقوله‌های اصلی و فرعی نیز مشخص شده‌اند. در مرحله بعد در درون هر یک از معقوله‌های اصلی

نیز کدگذاری محوری صورت گرفته است و در مرحله آخر کدگذاری گزینشی انجام شده است که از طریق کدگذاری گزینشی ۵ مولفه بدست آمده است که این ۵ مولفه به عنوان الگو جهت جذب و استخدام معلمان انتخاب شده اند.

### یافته‌ها

یافته‌ها دستاوردهای مطالعه هستند که در مطالعات کمی شامل توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد گروه نمونه، یافته‌های توصیفی و تحلیلی متغیرهای مورد مطالعه را شامل می‌شوند. یافته‌های پژوهش کیفی نیز در قالب طبقات، مفاهیم یا مضامین اصلی با زیر مجموعه آنها به همراه نقل قول‌های مستقیم شرکت‌کنندگان یا داده‌های اولیه توضیح داده می‌شوند.

### جدول ۱. کدگذاری باز

کد	شماره صفحه	گزاره
A	۱۷	جوانان محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی
B	۱۷	مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمندان جوان، فعالان جوان، در همه میدان‌های سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و بین‌المللی شانه‌های خود را زیر مسئولیت دهند
C	۱۷	و نیز در عرصه‌های دین و اخلاق و معنویت و عدالت باید مسئولیت قبول کنند
D	۱۷	نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیر بنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی
E	۱۸	انبوه جوانانی که با روحیه انقلابی رشد کرده
F	۱۸	جوانان محقق و اندیشمند
G	۱۹	نگاه خوشبینانه به آینده
H	۲۱	دانایی و توانایی
I	۲۲	روحیه جهادی
J	۲۲	معنویت و اخلاق
K	۲۲	اخلاص، ایمان، تفکر و ایمان
L	۲۲	خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع و اعتماد به نفس
M	۲۳	روحیه جهادی
N	۲۳	رفتار اخلاقی و معنوی
O	۲۵	مجموعه جوان و دانا و مومن
P	۲۶	روحیه عدالت خواهی
Q	۲۷	روحیه عدالت خواهی
R	۲۸	استقلال و آزادی
S	۲۹	شجاعت و روحیه جهادی
T	۳۰	جوانگرایی و روحیه جهادی

مطابق جدول فوق با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب گزاره‌ها و عباراتی که میتوان آنها را جز شایستگی معلمان جهت جذب و استخدام آنها دانست، استخراج شده است و در مجموع ۲۰ گزاره از متن بیانیه گام دوم انقلاب استخراج و برای هر گزاره کدی در نظر گرفته شده است.

### جدول ۲. کدگذاری محوری

کد جدید	کد
A1	A,B,E,F,O,T
B1	C,D,J,K,L,N,O
C1	E,I,M,S,T
D1	F,H,K,O
E1	P,Q,R

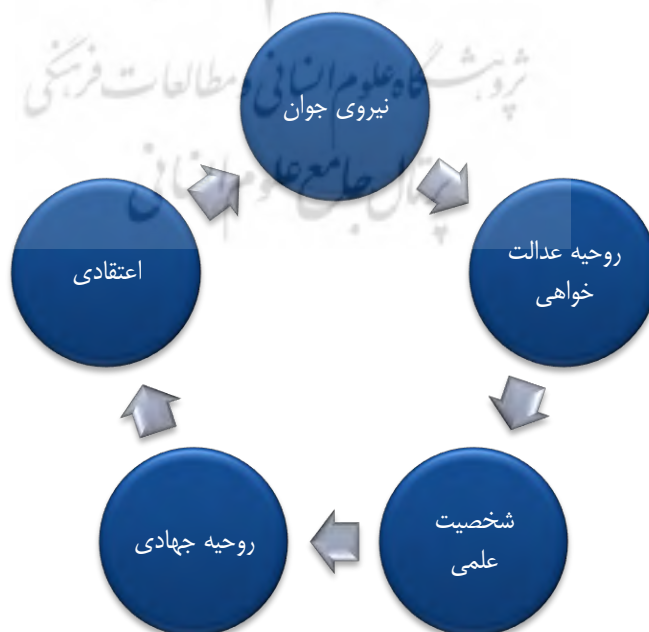
در جدول شماره ۲ باتوجه به کدگذاری باز، کدگذاری محوری صورت گرفته است و از میان ۲۰ کدی در کدگذاری باز مشخص شده‌اند، ۵ کد به عنوان کد محوری انتخاب شده اند.

### جدول ۳. کدگذاری گزینشی

مولفه	کد
جوانگرایی	A1
اعتقادی	B1
روحیه جهادی	C1
ویژگی علمی	D1
روحیه عدالت خواهی	E1

در نهایت در جدول شماره ۳ - ۵ کد محوری نامگذاری و مولفه‌های آنها مشخص شده است و به صورت یک الگو که در نمودار شماره ۱ آورده شده، مشخص شده است.

### نمودار ۱. الگوی بدست آمده جهت جذب و استخدام معلمان



با توجه به الگوی بدست آمده، برای جذب و استخدام معلمان طبق بیانیه گام دوم انقلاب، باید ۵ ویژگی را مدنظر قرار داد.

۱. جوانگرایی: به این معنی که در جذب معلمان باید نیروی جوان را در نظر گرفت و معلمین جوان و توانا را برای امر خطیر معلمی انتخاب کرد.
۲. اعتقادی: در کشور عزیزما ایران، اهداف دینی مبدا تمامی ارزش‌ها می‌باشد. با توجه به اینکه هدف غایی تعلیم و تربیت دینی و اسلامی، رسیدن به حیات طیبه و قرب الی الله می‌باشد، پس معلم به عنوان سکاندار نظام آموزشی، می‌بایست فردی متدین و معتقد به امر دینی باشد.
۳. روحیه جهادی: در نظام جمهوری اسلامی و به برکت انقلاب اسلامی، همه‌ی تلاش‌ها سرعت و کارایی مضاعفی پیدا می‌کند. آنچه انقلاب اسلامی به مردم ما داد، فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه‌ی صحنه‌ها و عرصه‌ها به کار می‌آید. روحیه‌ی جهادی یعنی اعتقاد به این که «ما می‌توانیم»؛ و کار بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر و استفاده از همه‌ی ظرفیت وجودی و ذهنی و اعتماد به جوان‌ها. در نظام تعلیم و تربیت هم نیز این امر مستثنی نیست و معلمان که از مهم‌ترین ارکان آموزش و پرورش کشور هستند باید این خصیصه جهادگری را دارا باشند تا با تلاش و کوشش خود دانش‌آموزانی را تربیت کنند که هر یک در آینده با روحیه جهادگری و انقلابی برای پیشرفت کشور خود تلاش کنند.
۴. شخصیت علمی: مقام معظم رهبری در پیامی در سال ۱۳۸۴ درباره اهمیت علم چنین فرمودند که «علم و دست برتر علمی، راز پیشرفت هر کشوری در اقتدار اقتصادی، سیاسی، نظامی و روحیه‌ای است». پس علم و دانش جز ارکان موفقیت هر کشوری محسوب می‌شود. در تمامی ملت‌ها نظام آموزش و پرورش مسئول آموزش و تربیت افراد آن جامعه می‌باشد. لذا ضروری است که معلمان مدارس از لحاظ علمی شخصیت والایی داشته باشند تا علم و دانش خود را به کودکان و یادگیرندگان بیاموزند.
۵. روحیه عدالت خواهی: روحیه عدالت خواهی یکی از ویژگی‌هایی است که در تمامی دنیا مدنظر واقع شده و جزء صفاتی است که مورد قبول تمامی ادیان و مذاهب می‌باشد. معلمانی که جذب آموزش و پرورش می‌شوند باید از روحیه عدالت خواهی برخوردار باشند و بین دانش‌آموزان در ارائه دانش و علم فرق و تمایزی قائل نشود و به بحث عدالت در آموزش پایند باشد و بدان عمل کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

تعلیم و تربیت امری پرثمر و در عین حال دشوار است، در این میان معلمان، برترین نقش را بر عهده دارند و آنها به مثابه نقطه آغاز تحول در آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. با داشتن معلمان دلسوز و متبحر در امر آموزش و پرورش است که جامعه میتواند موجبات ایجاد تحول بنیادی را فراهم سازد. بنابراین جذب و استخدام معلمان توانمند ضروری می‌باشد. برای جذب معلمان باید الگویی طراحی شود که مطابق ارزش‌ها و باورهای جامعه ما باشد. همانگونه که شرایط احراز مشاغل با یکدیگر متفاوت است، افراد نیز از لحاظ شایستگی‌ها، استعدادها، توانایی‌ها، علایق، رغبت‌ها و سایر ابعاد با یکدیگر تفاوت دارند. به همین دلیل تبیین الگوی جذب معلمان مدارس از اهمیت بالایی برخوردار است. نتایج پژوهش حاضر بدین صورت می‌باشد که ۲۰ گزاره از طریق کدگذاری باز در متن بیانیه گام دوم استخراج شده است که با شایستگی معلمان ارتباط دارد. سپس گزاره‌هایی که با یکدیگر شباهت داشته‌اند از طریق کدگذاری محوری باهم ترکیب شده و در نهایت ۵ کد جدید را تشکیل داده‌اند. در قسمت آخر نیز ۵ کد بدست آمده مشخص و مولفه‌های آنها نام‌گذاری شده‌اند. این ۵ مولفه به عنوان الگوی شایستگی مدیران در نظر گرفته شده‌اند. در این الگو ۵ مولفه نیروی جوان، اعتقادی، روحیه جهادی، شخصیت علمی و روحیه عدالت‌خواهی بیشترین بسامد را نسبت به سایر مولفه‌ها داشتند. جوانگرایی به این معنا که در جذب معلمان باید نیروی جوان را در نظر گرفت و معلمین جوان و توانا را برای امر خطیر معلمی انتخاب کرد. ویژگی معنوی و دینی یعنی با توجه به اینکه هدف غایی تعلیم و تربیت دینی و اسلامی، رسیدن به حیات طیبه و قرب الی الله می‌باشد، پس معلم به عنوان سکاندار نظام آموزشی، می‌بایست فردی متدین و معتقد به امر دینی باشد. ویژگی بعدی که روحیه جهادی است بدین معناست معلمان که از مهم‌ترین ارکان آموزش و پرورش کشور هستند باید این خصیصه جهادگری را دارا باشند تا با تلاش و کوشش خود دانش‌آموزانی را تربیت کنند که هر یک در آینده با روحیه جهادگری و انقلابی برای پیشرفت کشور خود تلاش کنند. ویژگی شخصیت علمی آنجا اهمیت پیدا می‌کند که تمامی ملت‌ها نظام آموزش و پرورش مسئول آموزش و تربیت افراد آن جامعه می‌باشد. لذا ضروری است که معلمان مدارس از لحاظ علمی شخصیت والایی داشته باشند تا علم و دانش خود را به کودکان و یادگیرندگان بیاموزند.

و آخرین نکته نیز روحیه عدالت خواهی می باشد. معلمانی که جذب آموزش و پرورش می شوند باید از روحیه عدالت خواهی برخوردار باشند و بین دانش آموزان در ارائه دانش و علم فرق و تمایزی قائل نشود و به بحث عدالت در آموزش پایند باشد و بدان عمل کند. کاریست این الگو ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های آن در جذب و استخدام معلمان مدارس کشور را قادر می کند تا تب علمی خود را از لحاظ جذب معلمان شایسته بسنجند و به عنوان یک قطب نما حرکت علمی خود را از برنامه روزی به برنامه ریزی تغییر و سمت و سوی حرکت خود را جهت ارتقا کیفی آن را روشن نمایند.





## منابع

- [۱] آرین پور، محمد، ملکی، اعظم، وحید حداد، نوشین (۱۳۹۴). بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان)، پیام فرهیختگان، دوره ۱، شماره ۱: ۱۵-۲۶.
- [۲] آقاخانی، زهره، موسی پور، نعمت اله، نجفی، یوسف (۱۳۹۹). مقایسه «معلمی کردن» نومعلمان مدارس ابتدایی: آیا نوع دانشگاه محل تحصیل مهم است؟، مطالعات برنامه درسی، دوره ۱۵، شماره ۵: ۴۱-۶۴.
- [۳] بادله، علیرضا (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران، آموزشگاهی و آموزشی، دوره ۹، شماره ۴: ۷-۳۵.
- [۴] تحلیل و شناخت مبانی بیانیه گام دوم انقلاب (۱۳۹۷). دانشگاه بیرجند.
- [۵] جعفریان، وحیده، محمودی، فیروز (۱۳۹۹). پدیدارشناسی تجارب معلمان راهنمای کارورزی از طرح جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی، تدریس پژوهی، سال هفتم، شماره ۲: ۵۴-۶۹.
- [۶] حجازی، اسد (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، نوآوری‌های آموزشی، دوره ۱۷، شماره ۳: ۴۷-۷۰.
- [۷] دیبایی صابر، محسن (۱۳۹۷). تحلیل رابطه توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه با اثربخشی آنان در فرایند یاددهی یادگیری دانش - آموزان، راهبردهای نوین تربیت معلمان، سال چهارم، شماره ۶: ۲۳-۱.
- [۸] شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، تهران: دربرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- [۹] شیربگی ناصر، بارخدا جمال (۱۳۹۶). بازنمایی تجارب موفقیت و ناکامی معلمان در ادامه تحصیل: تدوین یک نظریه داده بنیاد، پژوهش در تربیت معلم، دوره ۱، شماره ۲: ۱۲۵-۱۴۷.
- [۱۰] صافی، احمد (۱۳۹۸). سیمای معلم: تکریم شخصیت، صلاحیتها، مهارتها، خاطرات و تجارب معلمان، تهران: انجمن اولیاء و مربیان.
- [۱۱] کبیری، مسعود (۱۳۹۷). مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی بر اساس یادگیری دانش آموزان، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۶۸، سال ۱۷: ۳۷-۶۰.
- [۱۲] گراوند، منیژه، عباس پور، عباس (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران، روانشناسی تربیتی، شماره بیست و چهارم، سال هشتم: ۱۰۰-۱۱۸.
- [۱۳] مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). بازاندیشی فرایند یاددهی یادگیری و تربیت معلم. تهران: انتشارات مدرس
- [۱۴] نظری، شهرام، حلاجی، محسن، زرین پر، علیرضا (۱۳۹۷). مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری مدارس مناطق جنوب شهر تهران، تعلیم و تربیت، دوره ۳۴، شماره ۴: ۱۶۴-۱۳۷-۱۵۲.
- [۱۵] واحدی، حسین، کریمی، ناصر، رضایی، رسول، اسماعیل پور، ایوب (۱۳۹۷). مقایسه صلاحیت های حرفه ای معلمان در بین فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه ها، فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، دوره ۱۳، شماره ۱: ۸۳-۹۰.
- [16] Blömeke, S., Olsen, R., & Ute, S., (2016). Relation of student achievement to the quality of their teachers and instructional quality. In: Nilsen, T., & Gustafsson, J. (Eds.). Teacher quality, instructional quality and student outcomes: relationships across countries, cohorts and time. (pp. 21-50). Switzerland: Springer and IEA.
- [17] Kyriakides, L. & Creemers, B. P. M. (2008). Using a multidimensional approach to measure the impact of classroom-level factors upon student achievement: A study testing the validity of the dynamic model. School Effectiveness and School Improvement, 19(2), 183-205