



## ORIGINAL RESEARCH PAPER

### Identifying the Educational Needs of New Teachers in the Education System

Fatemeh Narenji Thani<sup>\*1</sup>, Javad Pourkarimi<sup>2</sup>, Mahmood Mirzadeh<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Associate professor, Department of Educational Planning and Administration, University of Tehran, Tehran, Iran.

<sup>2</sup>Associate professor, Department of Educational Planning and Administration, University of Tehran, Tehran, Iran.

<sup>3</sup>MA in educational administration, Department of Educational Planning and Administration, University of Tehran, Tehran, Iran.

#### ABSTRACT

#### Keywords:

New Teachers  
Need Assessment  
Educational System  
Qualitative Approach  
Systematic Review

1 \*Corresponding author  
✉fnarenji@ut.ac.ir

Received: 2021/09/05


Reviewed: 2022/01/06

Accepted: 2022/07/13

**Background and Objectives:** New teacher, as a bridge between the teacher training period and the teaching period, is one of the most sensitive periods in the field of teaching. Many educational systems have special programs for this important teacher stage. The current research was conducted with the aim of identifying the educational needs of new teachers in the education system. **Methods:** The current study was conducted with the aim of identifying the educational needs of new teachers. This research was carried out with a practical purpose and a mixed qualitative method and in the way of systematic review. In order to achieve the aim of the research, a regular and extensive review of the research background based on the model of Sandelowski and Barroso was conducted in internal databases. In this regard, after the refinement and evaluations, among the 650 identified research documents, 22 were selected purposefully and examined using thematic analysis strategy. The analysis of the findings from the review of the final documents led to the identification of 24 main concepts. **Findings:** The results of the analysis showed, that the most important key educational needs identified include Knowledge needs, Skill needs, Ability needs, and Attitude needs. **Conclusion:** Because this research provides a deep understanding of the existing literature on the subject of research by identifying the educational needs of new teachers, it can be used in educational system of Farhangian university.

ISSN (Online): 2645-8098

DOI: [10.48310/PMA.2024.3520](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3520)

**Citation** (APA): Narenji Thani, F., Pourkarimi, J., & Mirzadeh, M. (2024). Identifying training needs of new teachers at the education system. *Educational and Scholastic studies*, 13 (1), 55 - 69.  
 <https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3520>



## شناسایی نیازهای آموزشی نومعلمان در نظام تعلیم و تربیت

مقاله پژوهشی / مروری

فاطمه نارنجی ثانی<sup>۱\*</sup>، جواد پورکریمی<sup>۲</sup>، محمود میرزاده<sup>۳</sup><sup>۱</sup>. دانشیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.<sup>۲</sup>. دانشیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.<sup>۳</sup>. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## چکیده

**پیشینه و اهداف:** نومعلمی به عنوان پل بین دوره تربیت معلم و دوره معلمی، یکی از حساس ترین دوره ها در عرصه معلمی است. بسیاری از نظام های آموزشی، برنامه های ویژه ای برای این مرحله مهم معلمی دارند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی نیازهای آموزشی نومعلمان در نظام تعلیم و تربیت انجام شد. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری یافته ها، کیفی و به شیوه مرور نظام مند بوده است. **روش ها:** روش انجام پژوهش به شیوه کیفی با بهره گیری از روش مرور نظام مند بود. در این شیوه، پیشینه پژوهشی بر مبنای الگوی سندلوسکی و باروسو در پایگاه های اطلاعاتی داخلی مورد تحلیل قرار گرفت. در همین راستا، بعد از پالایش و ارزیابی های صورت گرفته از بین ۶۵۰ سند پژوهشی شناسایی شده، ۲۲ مورد انتخاب و با استفاده از راهبرد تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت. **یافته ها:** تحلیل یافته های حاصل از بررسی مستندات نهایی، منجر به شناسایی ۲۴ مفهوم اصلی شد. پس از بررسی ارتباط مفهومی و محتوایی و بر اساس الگوی شایستگی مفاهیم شناسایی شده در قالب ۴ مؤلفه کلی تر شامل؛ نیازهای مرتبط با دانش، نیازهای مرتبط با مهارت، نیازهای مرتبط با توانایی و نیازهای مرتبط با نگرش دسته بندی شدند. **نتیجه گیری:** این پژوهش از آن جهت که درک عمیقی از ادبیات موجود در مورد موضوع پژوهش با شناسایی نیازهای آموزشی نومعلمان ارائه می دهد، می تواند در سیاست گذاری های آموزشی دانشگاه فرهنگیان مورد استفاده قرار گیرد.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

## واژه های کلیدی:

نومعلمان  
نیازسنجی  
آموزش و پرورش  
رویکرد کیفی  
مرور نظام مند

۱. نویسنده مسئول

fnarenji@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۲

شماره صفحات: ۶۹-۵۵

DOI: [10.48310/PMA.2024.3520](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3520)

شاپا الکترونیکی: ۲۶۴۵-۸۰۹۸

## COPYRIGHTS



©2024 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

## مقدمه

نیروی انسانی به عنوان رکن اساسی توسعه، در چارچوب فعالیت‌های گروهی و سازمانی خود ایفاگر نقش مهم و بنیادی است. امروزه رشد و توسعه سازمان‌ها در گرو به کارگیری صحیح منابع انسانی است و انسان‌ها در زمان‌های خاصی، ایفاگر نقش‌ها و وظایف گوناگون در سازمان هستند. نظریه پردازان امروز علم مدیریت، با شناخت انسان به عنوان یک عنصر پیچیده در سازمان، عامل انسانی را مهم‌ترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان می‌دانند و توجه روزافزونی به منابع انسانی نه تنها در نقش‌های سنتی آن، بلکه از نفوذ بر سایر عوامل کلیدی بهره‌وری معطوف داشته‌اند (Tashakkori, 2019).

آموزش و پرورش با توجه به نیازهای فراگیران در یک جامعه تغییر می‌کند. اکنون مفهوم معلم و تدریس نیز در حال تغییر است و معلمان باید آموزش‌های مناسب با این تغییرات را تجربه کنند (Paschal, 2023). معلم شایسته کسی است که راه و رسم چگونه آموختن، چگونه تغییر دادن، چگونه زیستن، چگونه اندیشیدن، چگونه مدیر بر خود بودن، چگونه برنامه‌ریزی کردن و چگونه مطالعه کردن را به دانش‌آموز می‌آموزد و به خودسازی و دانش‌افزایی خویش توجه دارد. این چنین معلمی باید انتخاب و جذب و در مراکزی به نام تربیت معلم خوب تربیت شود، خوب به کار گمارده شود و شرایط برای ایفای نقش معلمی وی فراهم شود و مورد تکریم قرار گیرد، ارتقا یابد و همه وقت خود را به کار و تدریس و مطالعه و تحقیق اختصاص دهد (Safi, 2019). معلم فردی است که از ارزش بالایی در جامعه برخوردار است و این معلمان آموزش می‌بینند تا به آن‌ها دانش، مهارت و فنون حرفه‌ای یاد داده شود (Zahoor, Jumani & Malik, 2019).

از مهم‌ترین برنامه‌های آموزش و پرورش، تربیت و پرورش معلمان کارآمد و توانمند برای تعلیم و آموزش دانش‌آموزان در مقاطع مختلف تحصیلی است. برای اجرای صحیح هر عمل و رسیدن به اهدافی که برای آن در پایان در نظر گرفته شده، نیاز به برنامه‌ای مدون، هماهنگ شده، کاربردی و همه‌جانبه است تا بتواند به بهترین نحو ممکن تمامی اعضای آن مجموعه که برای رسیدن به هدف‌ها تلاش می‌کنند را به موفقیت برساند (Taghizadeh, 2018). یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمانی، آموزش کارکنان است (Gholimotlagh, 2019).

امروزه تعلیم و تربیت از دشوارترین، ظریف‌ترین و پرثمرترین امور انسانی است و امری ارجمند و وقت‌گیر به حساب می‌آید که ثمره نهایی آن دیر به بار می‌نشیند. نقش معلمان در این امر حساس و مهم، بسیار مؤثر و سازنده است. لذا تربیت معلمان باصلاحیت یکی از مهم‌ترین ارکان در آموزش محسوب می‌شود. در این راستا، با تأسیس و گسترش مؤسسات تربیت معلم و ارائه برنامه‌های متنوع و متناسب، می‌توان معلمان تربیت کرد که مهارت‌های لازم را در ابعاد انسانی و ادراکی کسب کنند و بتوانند از هنر، عمل و تجربه خود در تبدیل انسان‌ها به انسان‌های خلاق، بالنده و متعادل بهره‌گیرند (Farahani, 2013). آموزش معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل بهبود در معلمان است (Mulyono, 2020).

نیازسنجی یکی از بحث‌انگیزترین مفاهیم مطرح در حوزه خدمات اجتماعی، تعلیم و تربیت و برنامه‌ریزی آموزشی است. شناسایی نیازهای آموزشی می‌تواند اطلاعاتی از برنامه آموزشی ارائه دهد و از طریق شناسایی نیازها می‌توان به اهداف دوره آموزشی رسید. (Nurkamto, 2018). شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی پیش‌نیاز یک سیستم آموزشی موفق است و تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه‌ریزی آموزش کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی نیروی انسانی است (Nasirzadeh et al, 2020). لذا پژوهش حاضر باهدف شناسایی نیازهای آموزشی نومعلمان تازه استخدام شده در نظام آموزش و پرورش ایران طراحی شده است.

## پیشینه پژوهش

اولین و اساسی‌ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرایند نیازسنجی است. در حقیقت نیازسنجی جزء جدایی‌ناپذیر و سنگ زیرین ساختار برنامه‌ریزی آموزشی و نظام بهسازی منابع انسانی است و هر قدر این سنگ زیرین مستحکم‌تر باشد، بنای روی آن محکم‌تر و آسیب‌ناپذیرتر خواهد بود (Nouri, Yazdani & )

(Mahmud & Khanifar, 2019). آموزش فرایندی است که برای بهبود مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش فرد مهم است (Sanusi 2021). به‌منظور کارایی و اثربخشی، همه برنامه‌های آموزشی باید با نیازسنجی آموزشی آغاز شوند. قبل از اینکه آموزش واقعی اتفاق بیفتد، مدیر آموزشی باید این موضوع را مشخص کند که چه کسی، چه چیزی، چه وقتی، چه جایی، چرا و چگونه آموزش دهد. به این منظور، مدیر آموزشی باید در حد توان اطلاعات را تجزیه و تحلیل کند. به‌علاوه نیازسنجی آموزشی می‌تواند برای کمک به بهبود شایستگی‌ها و عملکرد گروه‌های شغلی، موضوعات بهره‌وری و حل مسئله، نیاز به آمادگی و پاسخگویی به تغییرات آینده در سازمان یا وظایف شغلی به‌کاربرده شود. برای طراحی و اجرای برنامه‌ای واقع‌بینانه و اثربخش، شناسایی دقیق نیازها ضروری است تا بر اساس نیازها، اهداف برنامه تدوین و سپس مجموعه اقدامات و مراحل که به بهترین وجه موجب تحقق اهداف می‌شوند را پیش‌بینی نمود (Tohidipour, 2014). هر سازمانی به افراد آموزش‌دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانایی‌های کارکنان موجود پاسخگوی این نیاز باشد، آموزش کارکنان ضرورت چندانی نمی‌یابد؛ اما اگر چنین نباشد لازم است سطح مهارت، توانایی و انطباق‌پذیری آنان افزایش یابد. شناسایی نیازها از دارایی‌های یک سازمان محافظت می‌کند، اطمینان می‌دهد که منابع اختصاص‌یافته به مسائل مربوط به آموزش حفظ می‌شوند و فقط برای این منظور استفاده می‌شود. شناسایی نیاز می‌تواند تعیین کند که آیا آموزش راه‌حل مناسب برای کمبود عملکرد است (Barbazette, 2006). ارزیابی نیازمندی‌ها مشکلات و فرصت‌های موردعلاقه را برطرف و پایه و اساس برنامه‌ریزی و اقدامات را فراهم می‌کند. به‌طور خاص، نیازهای ارزیابی می‌تواند منابع را با راهبرد هماهنگ کند. دیدگاه‌های متفاوتی می‌توانند تصمیم‌گیرندگان و دیگران را که در این وضعیت نقش دارند، جذب و بسیج کنند (Hajilo, 2019).

انجام ارزیابی‌های منظم نیازها یک گام اساسی برای اطمینان از اهمیت دادن به آموزش‌ها و برطرف شدن نیازها است (McCormick et al, 2017). ارزیابی نیازها آموزشی بخشی از برنامه درسی است ارزیابی می‌تواند فرصت برطرف کردن مشکلات را فراهم کند (Slingerland, 2017). از ارزیابی نیازهای آموزشی برای شناسایی نیازهای و شکاف‌های وضع موجود و مطلوب استفاده می‌شود تا بر اساس این نیازها محتوای درسی برای آموزش تعیین شود (Evans et al, 2019). شواهد نشان می‌دهد محتوای که برای دوره‌های آموزشی طراحی می‌شوند معمولاً بدون ارزیابی و شناسایی نیازها هستند (Gregory & Nyein, 2020). برای طراحی دوره‌های آموزشی معلمان آموزش آن‌ها باید متناسب با نیازهای آن‌ها باشد که این می‌تواند به کیفیت آموزش و بهبود عملکرد آن‌ها کمک کنند. تحقیق دوت (Dutt et al, 2019) نشان داد نیازهای آموزشی معلمان بیشتر مربوط به تدریس می‌باشند.

نیازسنجی نه‌تنها برای برنامه‌ریزی اهداف و محتوای آموزش، بلکه برای اجرا و ارزیابی‌های آموزشی ارائه‌شده نیز ضروری است (Ramesh et al, 2019). شناسایی و ارزیابی نیازهای آموزشی قبل از طراحی برنامه آموزشی، بسیار مهم است. برای ارائه آموزش‌های مناسب و کارآمد که نیازهای افراد و سازمان را برآورده می‌کند، نیازسنجی آموزشی ضروری است (Shah, 2017). نیازسنجی آموزشی یک اصطلاح سه‌وجهی مشتمل بر آموزش (هرگونه فعالیت برای به دست آوردن دانش، مهارت یا تغییر نگرش)، نیازها (شکاف بین وضع موجود و مطلوب) و سنجش و ارزیابی (فرآیند شناسایی نیازها و قرار دادن آن‌ها به ترتیب اولویت) است. نیازسنجی آموزشی گامی به‌جا برای طراحی یک برنامه آموزشی مناسب و مقرون‌به‌صرفه با تعیین اولویت‌های واضح برای دستیابی به دانش، مهارت و تمرین خاص است. از طرفی شرح شغل یک نشانگر منحصربه‌فرد برای ارزیابی نقادانه نیازسنجی آموزشی و همچنین پیشرفت شغلی است. نیازسنجی آموزشی با استفاده از خودارزیابی نمونه خوبی از مدل نیازسنجی آموزشی در مقایسه با فرهنگ سازمانی است.

نیازسنجی به‌عنوان فرآیندی می‌توان تعریف کرد که از طریق آن اطلاعات مرتبط با نیازها افراد جمع‌آوری و تحلیل می‌شود. این امر قدمتی به‌اندازه خود تعلیم‌وتربیت دارد چراکه هر جا آموزشی صورت پذیرد، برای رفع نیاز بوده است. هرچند در گذشته به‌صورت سنتی این اتفاق می‌افتاده و بزرگ‌ترها نیازهای کوچک‌ترها را تشخیص می‌دادند و برنامه‌هایی را برای تربیت و آموزش آن‌ها تدارک می‌دیدند، اما امروزه این امر به‌صورت علمی و از طریق روش‌ها و تکنیک‌های مختلف و متفاوت انجام می‌شود تا نیازهای مهم افراد شناسایی شوند و متناسب با نیازهای آن‌ها برنامه

آموزشی طراحی شود (Rahimian, 2015). نیازهای آموزشی عبارت است از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد از نظر دانش، مهارت و یا رفتار باید به وجود آید تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام داده و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی افراد را در ابعاد مختلف به وجود آورد (Talebzadeh, Arefi & Mohammadi, 2008). شناسایی و ارزیابی نیازها روند جمع‌آوری اطلاعات است با انجام آموزش‌های لازم، باعث بهبود عملکرد فعلی یا اصلاح کمبودها در سازمان می‌شود، در واقع کمبود عملکردی است که استاندارد فعلی را برآورده نمی‌کند. شناسایی و ارزیابی نیازها می‌تواند رسمی باشد (با استفاده از روش‌های نظرسنجی و مصاحبه) یا غیررسمی (با پرسیدن بعضی از سؤالات مربوط به آن‌ها) باشد (Barbazette, 2006).

کاربرد مفهوم شایستگی و انتخاب افراد شایسته برای مشاغل و نقش‌های کلیدی، رویکرد جدیدی نبوده و در برخی از فرهنگ‌ها و کشورها سابقه‌ای دیرینه دارد؛ اما کاربرد جدید این اصطلاح در سازمان‌ها و نگاه علمی به آن در کشورهای غربی به اواسط قرن بیستم میلادی و به تلاش‌های دیوید مک‌کلند<sup>۱</sup> روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد برمی‌گردد (Malone & Supri, 2012). تعاریف متفاوتی از شایستگی وجود دارد به‌طور مثال؛ انجمن آمریکایی آموزش و توسعه<sup>۲</sup>، شایستگی را به‌عنوان مجموعه‌ای از دانش، مهارت توانایی و رفتارهای موردنیاز برای موفقیت شغلی تعریف می‌کند. طبق تعریف ارائه‌شده از سوی جامعه بین‌المللی بهبود عملکرد<sup>۳</sup>، شایستگی عبارت است از مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به‌صورت اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند. در واقع می‌توان گفت شایستگی‌های کلیدی، دانش، بینش، نگرش‌ها و مهارت‌هایی هستند که سبب تحرک و پویایی افراد در روابط اجتماعی با سایرین، انتقال موفقیت‌آمیز از شغلی به شغل دیگر، حضور مؤثر در فعالیت‌های گروهی، نوآوری و نواندیشی آنان در حل مسائل مربوط به سازمان و محیط کار می‌شود. همان‌گونه که پیش‌تر بدان اشاره شد اگرچه پژوهش‌های فراوانی در خصوص نیازسنجی آموزشی صورت پذیرفته اما تحقیقات نظام‌مند و الگوی جامعی به‌منظور شناسایی نیازهای نومعلم‌مان مبتنی بر الگوی شایستگی به‌ندرت انجام‌شده است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها پرداخته خواهد شد. به‌طور مثال؛ نتایج یافته‌های یون (Eun, 2020) نشان داد مهم‌ترین نیازهای مدیران و معلمان شامل، شایستگی‌های مهم را برای تعیین مسیرهای آینده، تهیه ارزش‌های اساسی برای فعالیت‌های آموزشی در مدرسه، ارزیابی در مورد تأمین مالی مدرسه و بهره‌برداری می‌باشند. ابراهیم، یو و عابد رزاق (Ibrahim, Yew & Abed Razak, 2020) اظهار می‌دارد مهم‌ترین نیازهای آموزشی نومعلم‌مان ریاضی نیجریه شامل کمبود تجارب یادگیری، مطابقت نداشتن آموزش‌های قبل از خدمت با آموزش‌های درس ریاضی در مدرسه هستند. میلیونو (Mulyono, 2020) بیان می‌دارد نومعلم‌مان نیاز به آموزش‌های علمی مداوم در طیف وسیعی از موضوعات با اولویت‌های مختلف دارند. نتایج پژوهش پانسلیناس و همکاران (Panselinas et al, 2019) نشان داد نومعلم‌مان نیازهای دانش موضوعی و روش تدریس مناسب دارند. دوت و همکاران (Dutt et al, 2019) بیان می‌دارد نیازهای آموزشی نومعلم‌مان بیشتر در حوزه تدریس خلاصه می‌شود. یافته‌های ولی زاده (Valizadeh, 2019) نشان داد مهم‌ترین نیاز نومعلم‌مان روش‌های مختلف ارزیابی از درس است. در این خصوص در سطح ملی نیز پژوهش‌های صورت پذیرفته است. همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، محققان با بررسی و مطالعه ابعاد مختلف نیازهای آموزشی نومعلم‌مان در تلاش‌اند تا به الزامات و نیازهای اصلی ایشان در محیط یادگیری دست یابند. با این حال پیشینه پژوهش نشانگر جامعیت ناکافی پژوهش‌های موجود در شناسایی نیازهای یادگیری موردنیاز آن‌ها بوده است و هریک از پژوهشگران در تحقیق خود تنها به تعداد محدودی از این نیازهای اشاره کرده‌اند. از این‌رو با توجه به تأثیر شناسایی نیازهای نومعلم‌مان در توسعه و توانمندسازی ایشان از یک‌سو و افزایش یادگیری دانش آموزان از سوی دیگر، ضروری است با نگاهی جامع و نظام‌مند بر پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه، نیازهای یادگیری مرتبط با نومعلم‌مان شناسایی شود. پژوهش حاضر با عنایت به شیوه‌های استخدامی نوین از جمله مهارت آموزان ماده ۲۸ و لزوم توان‌افزایی و آماده‌سازی ایشان برای ورود به کلاس

1. Mccllelland
2. American Association for Education and Development
3. International Society of Performance Improvement

درس، به دنبال پاسخ بدین سؤال است که بر اساس مستندات علمی موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی داخل کشور، اهم نیازهای آموزشی نومعلمان در نظام تعلیم و تربیت کدام است؟

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از منظر گردآوری یافته‌ها با استفاده از رویکرد کیفی و روش تحقیق به شیوه مرور نظام‌مند<sup>۱</sup> انجام شده است. مرور نظام‌مند عبارت است از مطالعه‌ای جامع از ادبیات و پیشینه تحقیق که به منظور پاسخ به سؤال ویژه‌ای از پژوهش صورت می‌پذیرد. در واقع در این روش با هدف یافتن، کدگذاری، ارزیابی و تلفیق کلیه تحقیقات قبلی در مورد سؤالات پژوهش به روشی بی‌طرفانه و کاملاً مستند انجام و امکان بررسی استقرایی الگوها و مفاهیم را به روش هرم‌نویسی، برای پالایش دانش و نظریه‌های جدید فراهم می‌کند. در واقع روش مذکور، نه مرور یکپارچه ادبیات کیفی پیرامون موضوع مورد نظر و نه تحلیل ثانویه‌ای از داده‌های اولیه پژوهش‌های منتخب است، بلکه تحلیل نتایج این تحقیق‌ها است (Zimmer, 2006)؛ بنابراین در مطالعه حاضر با جستجو و گردآوری پیشینه نظری و پژوهشی در پی آن است که ضمن شناسایی و بازنمایی مفاهیم اصلی مرتبط با موضوع نیازهای آموزشی نومعلمان و ترکیب آن‌ها، اهم نیازها را بر اساس رویکرد شایستگی دسته‌بندی نماید. در همین راستا برای اجرا و تحقق اهداف پژوهش، از مراحل هفتگانه پیشنهادی سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) استفاده شده که در ادامه به تفصیل آمده است. اولین مرحله مرور نظام‌مند، موضع‌گیری فلسفی، تصور و طراحی سؤال درباره موضوع اصلی تحقیق است. در این مرحله بر اساس جامعه مورد مطالعه مواردی نظیر چه چیزی، چه موقع و چگونه روش، سؤالات پژوهش تنظیم می‌شود. از این رو، با توجه به این معیارها، سؤالات مطابق جدول ۱ بررسی شد.

جدول ۱. سؤالات پژوهش

اهداف	معیارها	سؤالات پژوهش
اصلی	چه چیزی (What)	نیازهای آموزشی نومعلمان استخدامی آموزش و پرورش بر اساس پژوهش‌های انجام شده کدامند؟
فرعی	جامعه مورد مطالعه (Who) چه موقع (When) چگونه روش (How)	الگوی نیازهای آموزشی نومعلمان بر اساس رویکرد شایستگی کدام است؟

در مرحله دوم به جستجوی نظام‌مند منابع در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی مرتبط با موضوع مورد بررسی با توجه به واژگان کلیدی مرتبط اختصاص دارد. «نیازسنجی آموزشی + نومعلمان»، «نیازهای یادگیری + نومعلمان»، «نیازهای آموزشی + نومعلمان» به عنوان کلیدواژه‌های جستجو انتخاب شدند و فرایند جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی نظیر مگیران و مرکز اطلاعات جهاد دانشگاهی (در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰) انجام شد. در مرحله سوم با در نظر گرفتن معیارها مختلفی نظیر عنوان مرتبط، قالب مقالات، جامعه آماری، نمونه آماری، دستاوردهای علمی، سنخ‌شناسی پژوهشگر، طرح پژوهش، روش گردآوری داده‌ها، مؤلفه‌های مرتبط، زمان انجام پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها، منابع بررسی شد. بدین صورت بر اساس یک ملاک کمی و فرم تهیه شده مجموعه مقالات بررسی و ارزیابی شده و هر مقاله‌ای که امتیاز کمتر از ۳۰ دریافت می‌کرد در فرایند تحلیل حذف می‌شد. همان گونه که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود نمره کل مقیاس ۵۰ به دست آمد.

جدول ۲. مقیاس انتخاب مقالات

ضعیف	متوسط	خوب	خیلی خوب	عالی
۱۰-۰	۲۰-۱۰	۳۰-۲۰	۴۰-۳۰	۵۰-۴۰

در نهایت از بین ۶۵۰ مقاله و بر اساس معیارهای پذیرش و عدم پذیرش ۲۲ منبع انتخاب شدند (جدول ۳).

جدول ۳. فرایند بررسی و انتخاب مقالات

تعداد مقالات رد شده به خاطر عنوان محتوا: ۱۰۶	تعداد مقالات رد شده به خاطر عنوان: ۲۲۱	تعداد کل مقالات: ۶۵۰
تعداد مقالات رد شده به خاطر روش: ۷۷	تعداد مقالات رد شده به خاطر عوامل غیر از نیازهای آموزشی: ۹۸	تعداد مقالات رد شده به خاطر مفهوم: ۱۲۶
تعداد مقالات پذیرفته شده نهایی: ۲۲		

در مرحله چهارم تحلیل داده‌های منابع گزینش شده با استفاده فهرست‌وارسی محقق ساخته که متناسب با اطلاعات موردنیاز طراحی شده بود، انجام شد. بدین صورت که گزاره‌ها و عبارات مرتبط موجود در چکیده و محتوای پژوهش‌ها انتخاب شده و بر اساس آن مفاهیم شکل گرفتند.

در مرحله پنجم متناسب با هدف مطالعه مروری نظام‌مند، بعد از تجزیه و تحلیل منابع مرتبط با موضوع تحقیق به ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌ها پرداخته شد. بدین ترتیب که ابتدا تمام مفاهیم استخراج شده از منابع شناسایی و بر اساس فراوانی تکرار طبقه‌بندی و در قالب مؤلفه‌ها نام‌گذاری شدند.

در مرحله ششم محقق برای اطمینان از حفظ کیفیت در مطالعه خود به گام‌ها قبل بازمی‌گردد تا از انجام صحیح آن‌ها اطمینان یابد. برای تأمین اطمینان‌پذیری یافته‌ها از سازمان‌دهی ساخت یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیرهای مطالعه مروری نظام‌مند استفاده شد. اعتباربخشی پژوهش نیز با به‌کارگیری روش کدگذاری مجدد توسط محققان صورت گرفت. در مرحله هفتم مرور داده‌ها و کدگذاری‌ها در فرایند تحقیق به‌عنوان یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود. الگوی ارائه شده، شامل ۲۴ مفهوم است که از ترکیب و ادغام آن‌ها، ۴ مؤلفه کلی به دست آمده است. جدول شماره ۴ یافته نهایی مطالعه مروری نظام‌مند حاضر را که پس از بررسی دقیق ۲۲ منبع توسط پژوهشگران در مدت زمان بیش از ۲ ماه انجام شده است، نشان می‌دهد.

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد به‌منظور بررسی روایی و اعتبار منابع انتخاب شده از ابزار برنامه مهارت‌های ارزیابی استفاده شده است و در نهایت از بین ۶۵۰ سند شناسایی شده ۲۲ منبع معتبر انتخاب و مابقی حذف شد. به‌منظور ارزیابی پایایی مفاهیم اصلی شناسایی شده از اسناد منتخب از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. بدین صورت که علاوه بر تیم پژوهشی که اقدام به کدگذاری اولیه کرده بودند، محقق دیگری نیز همان متن را به صورت جداگانه تحلیل کرد. در صورتی که مفاهیم اصلی شناسایی شده مشابهت داشته باشند به معنای توافق بالا و پایایی است. در همین راستا و به منظور محاسبه ضریب توافق از شاخص کاپا استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴. قدرت مقادیر مختلف ضریب کاپا در تعیین میزان توافق بین مشاهده‌کنندگان

قدرت توافق	مقدار آماره کاپا
ضعیف	کمتر از صفر
کم	۰-۲
پایین‌تر از متوسط	۴٪-۲۱٪
متوسط	۶٪-۴۱٪
خوب	۸٪-۶۱٪
عالی	۸۱٪-۱۰۰٪

ضریب کاپا و تحلیل آماری مبتنی بر آن اندازه‌های عددی بین +۱ و -۱ است که هر چه به +۱ نزدیک‌تر باشد بیانگر وجود توافق متناسب و مستقیم است. اندازه‌های نزدیک به -۱ نشان‌دهنده وجود عکس و اندازه‌های نزدیک به صفر عدم توافق را نشان می‌دهد. تحلیل نتایج نشان می‌دهد که در پژوهش حاضر ضریب کاپا (۰/۷۳) بوده است؛ لذا پژوهش از نظر پایایی در وضعیت مناسبی قرار دارد.

## یافته‌ها

در پژوهش حاضر به‌منظور ارائه یافته‌ها از الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) استفاده شد. در این بخش به ارائه نتایج حاصل از اجرای این الگو بر اساس سؤال اصلی پژوهش پرداخته می‌شود. همان‌گونه که در جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود، به‌منظور تحقق سؤال فوق، ابتدا با تحلیل دقیق پژوهش‌های منتخب، نیازهای آموزشی نومعلمان استخدامی آموزش و پرورش در قالب مفاهیم اصلی استخراج شدند.

جدول ۵. مفاهیم اصلی مرتبط با نیازهای آموزشی نومعلمان استخدامی آموزش و پرورش

نویسنده و سال	مفاهیم اصلی
(Karami, Karami & Attaran, 2012), (Khoroooshi et al, 2017), (Mahdavi et al, 2016), (Mollaenezhad, 2012), (Harju & Niemi, 2018), (Farjon, Smits & Voogt, 2019), (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020), (Galut, 2024), (Shemshadi et al, 2015)	دانش تسلط بر محتوای درسی
(Batane & Ngwako, 2017), (Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Mahdavi et al, 2016), (Harju & Niemi, 2018), (Farjon et al, 2019), (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)	دانش فناوری اطلاعات و ارتباطات
(Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Ben, Andrés & Steffen, 2012), (Galut, 2024), (Harju & Niemi, 2018)	دانش پداگوژی
(Khoroooshi et al, 2017), (Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015)	دانش هنرهای نمایشی
(Shemshadi et al, 2015), (Alimohammadi, jabbary & Niazazari, 2019), (Karami et al, 2012)	دانش آشنایی با رویکردهای یادگیری
(Shemshadi et al, 2015), (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015), (Maghsoodi, 2017), (Luft et al, 2014), (Batane & Ngwako, 2017), (Farjon et al, 2019), (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020), (Mollaenezhad, 2012), (Mahdavi et al, 2016), (Khoroooshi et al, 2017)	مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری
(Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Alimohammadi et al, 2019), (Karami et al, 2012), (Luft et al, 2014), (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020), (Mahdavi et al, 2016), (Khoroooshi et al, 2017), (Ben et al, 2012), (Hiebert & Stigler, 2017), (Galut, 2024)	مهارت‌های مرتبط با پداگوژی
(Mollaenezhad, 2012), (Batane & Ngwako, 2017), (Galut, 2024)	توانایی حل مسئله و تفکر انتقادی
(Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Luft et al, 2014), (Batane & Ngwako, 2017), (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020), (Mahdavi et al, 2016)	مهارت اجتماعی
(Alimohammadi et al, 2019), (Mahdavi et al, 2016), (Ben et al, 2012)	مهارت مدیریت زمان
(Mollaenezhad, 2012), (Luft et al, 2014), (Mahdavi et al, 2016)	مهارت پژوهشگری
(Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015), (Hiebert & Stigler, 2017), (Karami et al, 2012)	مهارت نظارت و ارزشیابی مبتنی بر شایستگی
(Shemshadi et al, 2015), (Khoroooshi et al, 2017), (Alimohammadi et al, 2019)	توانایی بیان سریع و شفاف ایده
(Mollaenezhad, 2012), (Karami et al, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Maghsoodi, 2017)	مهارت تجزیه و تحلیل محتوای درسی
(Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Karami et al, 2012), (Khoroooshi et al, 2017)	توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان
(Batane & Ngwako, 2017), (Farjon et al, 2019), (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)	نگرش مثبت به کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات
(Shemshadi et al, 2015), (Mahdavi et al, 2016), (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2018)	نگرش ارزش قائل شدن به حرفه معلمی
(Mollaenezhad, 2012), (Shemshadi et al, 2015), (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2018)	علاقه به کسب علم و دانش و به‌روزرسانی آن



(Mollaeenezhad, 2012) (Shemshadi et al, 2015), (Karami et al, 2012 ) (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015)	تعهد به حرفه، نیازهای فراگیران و مدرسه
(Mollaeenezhad, 2012) (Shemshadi et al, 2015), (Mahdavi et al, 2016)	توانایی برقراری عدالت در برخورد با دانش‌آموزان
(Mollaeenezhad, 2012) (Shemshadi et al, 2015), (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015)	نگرش مثبت به تفاوت‌های فرهنگی و مذهبی
(Mollaeenezhad, 2012) (Shemshadi et al, 2015), (Alimohammadi et al, 2019) (Mahdavi et al, 2016)	روحیه شوخ‌طبعی
(Shemshadi et al, 2015), (Luft et al, 2014), (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2018)	اعتقاد به یادگیری مادام‌العمر
(Mollaeenezhad, 2012) (Karami et al, 2012), (Khorrooshi et al, 2017)	توانایی مدیریت بر خود

پس از استخراج مفاهیم اصلی از منابع منتخب، هم‌زمان با ترکیب آن‌ها به‌منظور تحقق هدف اصلی پژوهش، مفاهیم اصلی شناسایی شده در قالب مؤلفه‌ها دسته‌بندی شدند. لازم به ذکر است مبنای این دسته‌بندی میزان تشابه مفاهیم مختلف با یکدیگر بود. جدول ۶ نتایج نهایی مطالعه مروری نظام‌مند پژوهش‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۶. دسته‌بندی مفاهیم اصلی مرتبط نیازهای آموزشی نومعلم‌ان آموزش و پرورش بر اساس رویکرد شایستگی

مفاهیم	مؤلفه‌ها
دانش تسلط بر محتوای درسی	دانش
سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات	
دانش پداگوژی	
دانش هنرهای نمایشی	
تسلط دانش در خصوص رویکردهای یادگیری	مهارت
مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی-یادگیری	
مهارت‌های مرتبط با پداگوژی	
مهارت تجزیه و تحلیل محتوای درسی	
مهارت برقراری ارتباطات اجتماعی	
مهارت مدیریت زمان	
مهارت پژوهشگری	توانایی
مهارت نظارت و ارزشیابی مبتنی بر رویکرد شایستگی	
توانایی بیان سریع و شفاف ایده	
توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان	
توانایی حل مسئله و تفکر انتقادی	
توانایی برقراری عدالت در برخورد با دانش‌آموزان	نگرش
توانایی مدیریت بر خود	
نگرش مثبت به کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی-یادگیری	
ارزش قائل شدن برای حرفه معلمی	
اشتیاق به کسب علم و دانش و به‌روزرسانی آن	
تعهد نسبت به حرفه معلمی، نیازهای فراگیران و مدرسه	
نگرش مثبت به تفاوت‌های فرهنگی، مذهبی و قومی	
شوخ‌طبعی	
اعتقاد به یادگیری مادام‌العمر	

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف شناسایی نیازهای یادگیری نومعلمان در نظام آموزش و پرورش انجام شده است. با بررسی ادبیات مرتبط با نیازسنجی آموزشی معلمان تازه استخدام شده معلوم شد صاحب‌نظران و محققین از دیدگاه‌های مختلف و مدل‌های مختلفی به بررسی نیازسنجی آموزشی معلمان پرداخته‌اند. محقق در این پژوهش مفاهیم که دارای بیشترین فراوانی در پژوهش‌های انجام شده بود شناسایی کرد و سپس آن‌ها را در چهار مؤلفه نیازهای دانشی، مهارتی، توانایی و نگرشی تقسیم‌بندی نمود. مؤلفه نیازهای دانشی شامل دانش تسلط بر محتوای درسی، دانش سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات، دانش پداگوژی، دانش هنرهای نمایشی و دانش آشنایی با رویکردهای یادگیری می‌باشند. نتایج پژوهش در مؤلفه نیازهای دانشی در حوزه مفهوم دانش تسلط بر محتوای درسی با نتایج کرمی و همکاران (Karami et al, 2012)، خروشی و همکاران (Khoroooshi et al, 2017)، مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016)، ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، هارجو و نیممی (Harju & Niemi, 2018)، فرجون و همکاران (Farjon et al, 2019)، هاتلیویک و گودماندسدوتیر (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)؛ در حوزه دانش سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات با نتایج باتان و انجیواکو (Batane & Ngwako, 2017)، ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016)، فرجون و همکاران (Farjon et al, 2019)، هاتلیویک و گودماندسدوتیر (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)؛ در حوزه دانش پداگوژی با نتایج ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)، بن و همکاران (Ben et al, 2012)، گالوت (Galut, 2024)، هارجو و نیممی (Harju & Niemi, 2018)؛ در حوزه دانش هنرهای نمایشی و بصری با نتایج خروشی و همکاران (Khoroooshi et al, 2017)، شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)؛ در حوزه دانش آشنایی با رویکردهای یادگیری با نتایج شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015) و علیمحمدی و همکاران (Alimohammadi et al, 2019) هم‌راستا است.

مؤلفه نیازهای مهارتی شامل، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری، مهارت پداگوژی، مهارت تجزیه و تحلیل محتوای درسی، مهارت اجتماعی، مهارت مدیریت زمان، مهارت پژوهشگری، مهارت نظارت و ارزشیابی مبتنی بر شایستگی می‌باشند. نتایج پژوهش در مؤلفه نیازهای مهارتی در حوزه مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی با نتایج شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)، حسین‌پور و کرمانشاهی (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015)، مقصودی (Maghsoodi, 2017)، لوفت و همکاران (Luft et al, 2014)، باتان و انجیواکو (Batane & Ngwako, 2017)، فرجون و همکاران (Farjon et al, 2019)، هاتلیویک و گودماندسدوتیر (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)، ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016) و خروشی و همکاران (Khoroooshi et al, 2017)؛ در حوزه مهارت پداگوژی با نتایج ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)، علیمحمدی و همکاران (Alimohammadi et al, 2019)، کرمی و همکاران (Karami et al, 2012)، لوفت و همکاران (Luft et al, 2014)، هاتلیویک و گودماندسدوتیر (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)، مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016)، بن و همکاران (Ben et al, 2012)، هیبرت و استیگلر (Hiebert & Stigler, 2017)، گالوت (Galut, 2024)؛ در حوزه مهارت اجتماعی با نتایج ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)، لوفت و همکاران (Luft et al, 2014)، باتان و انجیواکو (Batane & Ngwako, 2017)، هاتلیویک و گودماندسدوتیر (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)، مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016)؛ در حوزه مهارت مدیریت زمان با نتایج پژوهش‌های علیمحمدی و همکاران (Alimohammadi et al, 2019)، مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016)، بن و همکاران (Ben et al, 2012)؛ در حوزه مهارت پژوهشگری با نتایج پژوهش‌های ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، لوفت و همکاران (Luft et al, 2014)، مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016)؛ در حوزه مهارت نظارت و ارزشیابی مبتنی بر شایستگی با نتایج پژوهش‌های ملائی‌نژاد (Mollaeenezhad, 2012)، شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015) هم‌راستا است.

al, 2015)، حسین‌پور و کرمانشاهی (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015)، هیبرت و استیگلر (Hiebert & Stigler, 2017)، کرمی و همکاران (Karami et al, 2012)؛ و در حوزه مهارت تجزیه و تحلیل محتوای درسی با نتایج پژوهش‌های ملایی‌نژاد (Mollaenezhad, 2012)، شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)، مقصودی (Maghsoodi, 2017) هم‌راستا می‌باشد.

مؤلفه توانایی شامل توانایی بیان سریع و شفاف ایده، توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، توانایی حل مسئله و تفکر انتقادی، توانایی در برقراری عدالت در برخورد با دانش‌آموزان و توانایی مدیریت بر خود می‌باشند. نتایج پژوهش در مؤلفه توانایی در حوزه حل مسئله و تفکر انتقادی با نتایج پژوهش‌های ملایی‌نژاد (Mollaenezhad, 2012)، باتان و انجیواکو (Batane & Ngwako, 2017) و گالوت (Galut, 2024)؛ در حوزه توانایی بیان سریع و شفاف ایده با نتایج شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)، خروشی و همکاران (Khorrooshi et al, 2017) و علیمحمدی و همکاران (Alimohammadi et al, 2019)؛ در حوزه توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان با نتایج ملایی‌نژاد (Mollaenezhad, 2012) دو خروشی و همکاران (Khorrooshi et al, 2017)؛ در حوزه توانایی برقراری عدالت در برخورد با دانش‌آموزان با نتایج ملایی‌نژاد (Mollaenezhad, 2012)؛ شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015) و مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016)؛ در حوزه توانایی مدیریت بر خود با نتایج ملایی‌نژاد (Mollaenezhad, 2012)، کرمی و همکاران (Karami et al, 2012) و خروشی و همکاران (Khorrooshi et al, 2017) هم‌راستا می‌باشد.

مؤلفه نیازهای نگرشی شامل نگرش مثبت به کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، نگرش ارزش قائل شدن به حرفه معلمی، علاقه زیاد به علم و دانش و به‌روزرسانی آن، تعهد به حرفه، نیازهای فراگیران و مدرسه، نگرش مثبت به تفاوت‌های فرهنگی و مذهبی و قومی، شوخ‌طبعی و اعتقاد به یادگیری مادام‌العمر می‌باشند. نتایج پژوهش در مؤلفه نیازهای نگرشی در حوزه نگرش مثبت به کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با نتایج پژوهش‌های باتان و انجیواکو (Batane & Ngwako, 2017)، فرجون و همکاران (Farjon et al, 2019) و هاتلیویک و گودمانسدوتیر (Hatlevik & Gudmundsdottir, 2020)؛ در حوزه نگرش ارزش قائل شدن به حرفه معلمی با نتایج شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015) و جعفریان یسار (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2018)؛ در حوزه علاقه به کسب علم و دانش و به‌روزرسانی آن با نتایج پژوهش‌های ملایی‌نژاد (Mollaenezhad, 2012)، شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015) و جعفریان یسار (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2018)؛ در حوزه تعهد به حرفه، نیازهای فراگیران و مدرسه با نتایج ملایی‌نژاد (Mollaenezhad, 2012) و حسین‌پور و کرمانشاهی (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015)؛ در حوزه نگرش مثبت به تفاوت‌های فرهنگی و مذهبی با نتایج شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015) و حسین‌پور و کرمانشاهی (Hosseinpour & Kermanshahi, 2015)؛ در حوزه روحیه شوخ‌طبعی مذهبی با نتایج علیمحمدی و همکاران (Alimohammadi et al, 2019) و مهدوی و همکاران (Mahdavi et al, 2016) و در نهایت در حوزه اعتقاد به یادگیری مادام‌العمر با نتایج پژوهش‌های شمشادی و همکاران (Shemshadi et al, 2015)، لوفت و همکاران (Luft et al, 2014) و جعفریان یسار (Jafarian Yasar & Jafarian Yasar, 2018) هم‌راستا می‌باشد. امید است با شناسایی نیازهای یادگیری نومعلمان نظام تعلیم و تربیتی مبتنی بر رویکرد شایستگی، بستر مناسبی برای تحقیقات آتی در این زمینه فراهم گردد بنابراین، به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود:

- در راستای شناسایی بهتر نیازهای یادگیری نومعلمان از نظرات مطلعان کلیدی نظام آموزش و پرورش و همچنین نومعلمان در قالب مصاحبه‌های عمیق استفاده شود.

- به علت کمبود مطالعات تطبیقی در زمینه شناسایی و ارزیابی نیازهای آموزشی معلمان تازه استخدام‌شده (بخصوص با کشورهای که دارای رتبه‌های جهانی در آموزش هستند) پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این روش مورد توجه ویژه قرار گیرد.

## مشارکت نویسندگان

سه‌م هریک از نویسندگان در این مقاله به‌صورت مساوی تعیین می‌شود.

## تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل کار پژوهشی در دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران بوده است. از اساتید محترم تیم پژوهش، سرکار خانم دکتر نارنجی‌ثانی و آقای دکتر پورکریمی کمال تشکر را دارم.

## تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## منابع

- Alimohammadi, G., Jabbari, N., & Niazazari, K. (2019). Professional empowerment of teachers in the future perspective along with a model. *Journal of Educational Innovations*, 18(1), 7-32. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/jei.2019.88531>
- Barbazette, J. (2006). *Training needs assessment: Methods, tools, and techniques*. John Wiley & Sons.
- Batane, T. & Ngwako, A. (2017). Technology use by pre-service teachers during teaching practice: Are new teachers embracing technology right away in their first teaching experience? *Australasian Journal of Educational Technology*, 33(1), 12-20. <https://doi.org/10.14742/ajet.2299>
- Ben, J., Andrés, S. H., & Steffen, K. (2012). *TALIS The experience of new teachers results from TALIS 2008: Results from TALIS 2008*. OECD publishing.
- Dutt, A. Tan, M. Alagumalai, S. & Nair, R. (2019). Development and validation of the ability in behaviour assessment and interventions for teachers using the Delphi technique and research analysis. *Journal of autism and developmental disorders*, 49 (5), 1976-1987. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03887-4>
- Eun, S. H. (2020). Analyze training needs to develop the strategic leadership of fundamentalists. *Journal of Practical Engineering Education*, 12 (1), 231-242.
- Evans, R. E., Craig, P., Hoddinott, P., Littlecott, H., Moore, L., Murphy, S., & Moore, G. (2019). When and how do 'effective' interventions need to be adapted and/or re-evaluated in new contexts? The need for guidance. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 73(6), 2018-210840. <https://doi.org/10.1136/jech-2018-210840>
- Farahani, S. (2013). Assessing the needs of student teachers in the field of educational sciences, (primary education) Arak Farhangian University and matching the needs with the educational courses of that field. *MA thesis submitted in Department of Psychology and Educational Sciences, Al-Zahra University, master's thesis*. [In Persian]
- Farjon, D., Smits, A., & Voogt, J. (2019). Technology integration of pre-service teachers explained by attitudes and beliefs, competency, access, and experience. *Computers & Education*, 130, 81-93. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.11.010>
- Galut, M. N. (2024). Pedagogical Journey of Pre-service Teachers: Stories to Tell. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 7(9), 16. <https://doi.org/10.22158/jar.v8n1p16>
- Gholimotlagh, M. (2019). Educational Needs Analysis of Sellers Developing an Ethical Assessment Scale. *Journal of Business Management*, 11(1), 163-178. [In Persian] <https://doi.org/10.22059/jibm.2018.252291.2953>
- Gregory, M. E. & Nyein, K. P. (2020). *Needs Assessment and Stakeholders in Medical*

- Simulation Curriculum Development*. In StatPearls [Internet]. Staples Publishing.
- Hajilo, A., Bahmanpour, H., Zaimdar, M., & Taqavi, L. (2019). Identifying the environmental training needs of Tehran municipality employees and providing a training model based on the DACUM model. *Environmental Science and Technology Quarterly*, 21(2), 267-283. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/JEST.2019.13968>
- Harju, V. & Niemi, H. (2018). Teachers' changing work and support needs from the perspectives of school leaders and newly qualified teachers in the Finnish context. *European Journal of Teacher Education*, 41(5), 670-687. <https://doi.org/10.1080/02619768.2018.1529754>
- Hatlevik, O. E., & Gudmundsdottir, G. B. (2020). Newly qualified teachers' professional digital competence: implications for teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 41(2), 214-231. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1416085>
- Hiebert, J. & Stigler, J. W. (2017). Teaching versus teachers as a lever for change: Comparing a Japanese and a US perspective on improving instruction. *Educational Researcher*, 46(4), 169-176. <https://doi.org/10.3102/0013189X17711899>
- Hosseinpour, D., & Kermanshahi, S. (2015). Designing a competency-based organization model, with an emphasis on strategic competency management. *Quarterly Journal of Resource Management in Police Force*, (16), 11-38. [In Persian]
- Ibrahim, M. A. Yew, W. T. & Abed Razak, N. B. (2020). Effectiveness of Mathematics Teacher Education Training in Nigeria: An Assessment of Pre-service Mathematics Teachers' Learning Needs. *International Journal of Pedagogical Development and Lifelong Learning*, 1 (1), ep2003. <https://doi.org/10.30935/ijpdll/8313>
- Jafarian Yasar, H., Jafarian Yasar, F. (2018). Developing professional qualifications of student teachers with an emphasis on internship. *Internship studies in teacher training*, 1(1), 54-76. [In Persian]
- Karami, M., Karami, Z., & Attaran, M. (2012). Development of content knowledge and teaching skills of student teachers through the integration model of problem-based learning and information and communication technology. *Information and communication technology in educational sciences*, 3, 151-173. [In Persian]
- Khorooshi, P., Nasr Isfahany, A. R., Mirshahjafari, S. E., & Mosapour, N. (2017). The Conceptual Model of the Expected Competencies of Teacher-Students in Farhangiyān University according to Experts. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 7(18), 169-199. [In Persian]
- Luft, J. A. Dubois, S. L. Nixon, R. S. Campbell, B. K. & Bang, E. J. (2014). Newly hired teachers of science: A review of research in the field. In Annual Meeting of the Association for Science Teacher Education. San Antonio, TX.
- Maghsoodi, M. (2017). Examining the professional qualification of Farhangian University graduates. *The 5th National Conference of English Studies (teaching and learning, literature and translation)*, Ahvaz. [In Persian]
- Mahdavi, M., Maleki, H., Mehrmohammadi, M., & Abbaspour, A. (2016). A comparative study on the teacher education curriculums at the elementary levels based on the competency-based approach in Malaysia, India and Iran. *Journal of Curriculum Studies*, 11(41), 23-64. [In Persian] [DOR: 20.1001.1.17354986.1395.11.41.2.0](https://doi.org/10.1080/00220272.2016.1173549)
- Mahmud, H., & Sanusi, S. (2021). Training, Managerial Skills, And Principal Performance At Senior High Shool In North Luwu Regency. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 27-39. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2150>
- Malone, K., & Supri, S. (2012). A critical time for medical education: the perils of competence-based reform of the curriculum. *Advances in health sciences education*, 17(2), 241-246. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9247-2>
- McCormick, L. C. Reel, J. J. Alperin, M. Lloyd, L. M. & Miner, K. R. (2017). Strategic approach to assess training needs across a diverse region. *Pedagogy in Health Promotion*, 3,

- 28S-34S. <https://doi.org/10.1177/2373379917697064>
- Mollaenezhad, A. (2012). The desired professional qualifications of primary school trainee teachers. *Journal of Educational Innovations*, 11(4), 33-62. [In Persian]
- Mulyono, B. (2020). Mathematical modelling skills of prospective mathematics teachers in problem-solving. In *Journal of Physics: Conference Series*, 1480, 1, 012003. IOP Publishing. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1480/1/012003>
- Nasirzadeh, A., Salimabadi, M., & Iranmanesh, F. (2020). Examining the needs of faculty members of Rafsanjan University of Medical Sciences in 2017: Application of the consensus approach: a descriptive study. *Scientific Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*, 19(3), 279-294. [In Persian] <https://doi.org/10.29252/jrums.19.3.279>
- Noori, K., Yazdani, H., & Khanifar, H. (2019). Choosing training needs assessment methods using with TOPSIS Technique. *Journal of Educational Planning Studies*, 8(15), 96-120. [In Persian] <https://doi.org/10.22080/eps.2019.2495>
- Nurkamto, J. (2018). *Empowering Efl Teachers In The Disruptive Technology Era By Fostering Teacher Autonomy*. In Eltic Conference, 3, 1.
- Panselinas, G., Polymers, G., Efpoulos, V. P., Gigolos, G., Kotini, I. & Tzelepi, S. (2019). Greek Computer Science Teachers' Training Needs Assessment. *European Journal of Engineering Research and Science*, 12, 28-32. <https://doi.org/10.24018/ejers.2019.0.CIE.1293>
- Paschal, M. J. (2023). Ethics in the Teaching Profession: A Practical Approach to Teachers' Professionalism. *International Journal of Social Sciences and Educational Studies*, 10(3), 82-94. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v10i3p82>
- Rahimian, S. (2015). Assessment of chemistry teachers' knowledge of green chemistry in order to provide a suitable educational content model. *MA thesis submitted in Shahid Rajae Tarbiat University*. [In Persian]
- Ramesh, P., Thammi Raju, D., Reddy, K. M., Krishnan, P., Biswas, A. & Umamaheshwari, T. (2019). Perception of teaching competencies by administrators, faculty and students of Indian agricultural universities: an assessment of faculty training needs. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 25 (4), 337-359. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2019.1609997>
- Saafi A. (2019). Hundred Years of Teacher Training in Iran: Opportunities, Threats, and Future Outlook. *Quarterly Journal of Education*, 35 (2), 83-106. [In Persian] [DOR: 20.1001.1.10174133.1398.35.2.4.3](https://doi.org/10.1001.1.10174133.1398.35.2.4.3)
- Shah, D. (2017). Training Needs Assessment of Heads of Islamabad Model Schools. *Performance Improvement*, 56 (3), 19-27. <https://doi.org/10.1002/pfi.21681>
- Shemshadi, S., Khazai, B., Asefi, G., Yari, F. (2015). Examining the professional qualifications of student teachers in Iran with a native Islamic approach. *The first international humanities conference with a native-Islamic approach and with an emphasis on modern researches*. [In Persian]
- Slingerland, M., Borghouts, L., Jans, L., Weeldenburg, G., Van Dokkum, G., Vos, S. & Haerens, L. (2017). Development and optimization of an in-service teacher training program in motivational assessment in physical education. *European physical education review*, 23 (1), 91-109. <https://doi.org/10.1177/1356336X16639212>
- Taghizadeh, R. (2018). Familiarity with sampling and application in quantitative and qualitative research. *The 5th International Conference on Research Approaches in Humanities and Management*. [In Persian]
- Talebzadeh, M., Arefi, M., Mohammadi, H. (2008). Educational needs assessment of middle school teachers in Bandar Abbas city from the point of view of teachers and administrators. *Career and Organizational Counseling*, 2(2), 281-303. [In Persian]
- Tashakkori, M. (2020). The Competency Model of Police's Human Capital: A Case Study of the Late Imam Khomeini's Views. *NAJA Strategic Studies Journal*, 5(15), 113-138. [In Persian] <https://doi.org/10.1001.1.25381946.1399.5.15.5.9>
- Tohidipour, H. (2014). Educational needs assessment of Bank Sepah branches in Mashhad in a

- competitive environment. *MA Thesis submitted in Shahrood Azad University*. [ In Persian]
- Valizadeh, M. (2019). EFL Teachers' Writing Assessment Literacy, Beliefs, and Training Needs in the Context of Turkey. *Advances in Language and Literary Studies*, 10 (6), 53-62. <https://doi.org/10.7575/aiac.all.v.10n.6p.54>
- Zahoor, F. Jumani, N. B. & Malik, S. (2019). Professional Qualifications and Competencies of Teacher Educators and Subject Teachers of Education: Gender Wise Analysis. *Global Regional Review*, 4(4), 158-167. [https://doi.org/10.31703/grr.2019\(IV-IV\).18](https://doi.org/10.31703/grr.2019(IV-IV).18)
- Zimmer, L. (2006) Qualitative Meta-Synthesis: A Question of Dialoguing with Texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 11-18. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x>

