

طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران^۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۰؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۳۰

عظیمه متکلم^۲، توران سلیمانی^۳ و یوسف نامور وان سفلی^۴

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، تبیین طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران است.

مواد و روش‌ها: رویکرد حاکم بر پژوهش حاضر، کیفی بوده و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد انجام شده است. شرکت‌کنندگان در پژوهش عبارت بودند از صاحب‌نظران تعلیم و تربیت، اساتید، دست‌اندرکاران پذیرش دانشجو (مدیران و کارشناسان) دانشگاه فرهنگیان، دانشجویانی که در طول شش سال قبل از دانشگاه فرهنگیان فارغ‌التحصیل شدند و اکنون در مدارس شاغل هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۷ نفر از آنان انتخاب و با آن‌ها مصاحبه انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود که محقق با این تعداد به اشباع نظری رسید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش استراوس و کورین استفاده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری: پس از کدگذاری باز و تدوین مفاهیم اولیه، ۲۰ کد محوری در ۶ کد انتخابی در قالب مدل پارادایم جای گرفتند. براساس نتایج این پژوهش، مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای، علی، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها در انتخاب الگوی مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان عبارت‌اند از: آسیب‌های فرایند کنونی، شرایط مدارس، جایگاه معلم، اسناد بالادستی، شرایط استخدامی در جامعه، جاذبه معلمی در جامعه، انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب، جذب نخبگان و توسعه نظام آموزشی.

کلید واژه‌ها: انتخاب دانشجو، دانشگاه فرهنگیان، نظریه داده بنیاد.

۱. مقاله بر گرفته از رساله دکتری با عنوان «طراحی الگوی مطلوب برای پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان».

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران.

* نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران.

t.soleimani@yahoo.com

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران.

مقدمه

امروزه نظام تعلیم و تربیت به‌عنوان عنصری کارآمد، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه جامعه در ابعاد مختلف دارد. نقش تعلیم و تربیت، به حرکت درآوردن فرآیند توسعه همه‌جانبه بشر است که در طول زندگانی انسان‌ها با هدف شکوفایی فکری، جسمی، احساسی، اخلاقی و معنوی صورت می‌گیرد (شیرکرمی و خدادادی، ۱۳۹۷). به عبارتی آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه‌ای است و بیشترین اثر را بر ارتقای جامعه در ابعاد مختلف دارد (نظریور، ۱۳۹۷). از طرف دیگر وظیفه آموزش و پرورش تنها تربیت آموزشگاهی و یا تدریس یک شخص معین و یا یک درس معین به حساب نمی‌آید. در حقیقت مدارس و سایر مؤسسات آموزشی در جوامع امروز کوشش دارند که خصوصیات اخلاقی با اجرای برنامه‌های گروهی و طرح مسایل اجتماعی به‌طور جدی عملی شود. برای انجام این وظایف مهم، متخصصان حوزه تعلیم و تربیت، مؤلفه‌های متعددی در نظر گرفته‌اند. معلم در کنار مؤلفه‌های دیگر، مهم‌ترین و تأثیرگذارترین است که نقش اجرایی کردن برنامه‌های درسی را در نظام تعلیم و تربیت برعهده دارد. در واقع، هرگونه تحول اساسی در جامعه مستلزم متحول شدن نظام آموزشی آن جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی کیفیت عملکرد معلم است. معلم به عنوان مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اعتقادی، عاطفی، اخلاقی، سیاسی، اجتماعی و... دانش‌آموزان مستقیماً دخالت دارد؛ و در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نقش به‌سزائی ایفا می‌کند. براین اساس دقت در انتخاب افراد شایسته و صلاحیت‌دار برای ورود به این حرفه، از نیازمندی‌های هر نظام تعلیم و تربیت است.

از طرفی، نظام آموزشی کارآمد برای رسیدن به هدف غایی، به ابزارهای مختلفی نیازمند است. یکی از مراکز مهم آموزش و پرورش در هر جامعه، مراکزی است که در آن معلمان مورد نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی، تربیت می‌شوند. به عبارتی، برنامه‌ریزی برای تربیت و آموزش معلمان، از مهم‌ترین مسایل هر نظام آموزشی کارآمد است. با در نظر گرفتن چنین اولیاتی، برای نظام تعلیم و تربیت، بهتر می‌توان به اهمیت معلمان پی برد (ملکی، ۱۳۹۱). زیرا معلمان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند و قادر هستند با دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند، چهره محیط‌های آموزش و مدارس را دگرگون سازند و فضای مدارس را به فضای رشد و بالندگی روح‌افزا و لذت‌بخش مبدل کنند و با انتقال عناصر فرهنگی به نسل جدید و اعمال روش‌های مناسب تربیتی، موجبات رشد شخصیت کودکان، نوجوانان را فراهم سازند. در واقع معلمان مهم‌ترین افراد در اجرای برنامه‌های مختلف آموزشی و تربیت هستند که در نظام آموزشی تدوین و طراحی می‌شوند و موفقیت این برنامه‌ها، بدون رشد و بالندگی آن‌ها امکان‌پذیر نیست

(کاسانا، ۲۰۱۳). اهمیت معلمان در مقام معماران نسل آینده جامعه، ایجاب می‌کند تا فضایی فراهم شود که خردمندترین و کاردارترین افراد جامعه در این شغل به کار گرفته شوند. در آموزش و پرورش هیچ تحولی به موفقیت ختم نمی‌شود مگر اینکه پیشاپیش در شیوه‌های کاری معلمان تحولی صورت گیرد. رمز بالندگی نظام‌های تعلیم و تربیت را باید در رشد و بالندگی معلم جستجو کرد (سمیعی‌نژاد، ۱۳۹۵). از طرفی تغییرات سریع در نیازهای فردی و اجتماعی افراد جامعه، ایجاب می‌کند که معلمان انتخاب شده، دانش و مهارت‌های لازم را برای برخورد با این شرایط داشته باشند. زیرا که معلمان در عصر حاضر علاوه بر حرفه تدریس، مدیریت و کلاس داری، باید ویژگی‌های دیگری نیز داشته باشند تا از عهده انجام وظایف خود برآیند (فیلیپ^۱، ۲۰۱۱). 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 بگبرند. در صورتی که از ایفای نقش خود امتناع ورزند، نمی‌توان کیفیت افراد گزینش شده و حتی معلمان آینده را تضمین کرد (رتس و لیمن^۳، ۲۰۰۹). به‌طور کلی، پیشرفت‌های حاصل شده در نظام‌های آموزشی که در کشورهای مختلف حتی در کشورهای در حال توسعه و جهان سومی اتفاق افتاده است، نشانه‌ای از رشد و پیشرفت و کفایت مراکز تربیت معلم دارند (کاسانا، ۲۰۱۳). بنابراین بسیاری معتقد هستند که اگر در برنامه‌های تدوین شده مراکز تربیت معلم، دقت کافی اعمال نشود، ملاک و معیارهای مناسب در نظر گرفته نشود، این مراکز نمی‌توانند پاسخگوی نیازهای جامعه در تربیت معلمان کارآمد و ماهر باشند (لیو^۴، ۲۰۱۳).

تربیت معلم به‌عنوان یک حوزه پژوهشی در همه کشورهای جهان مورد مطالعه قرار می‌گیرد تا با فراهم ساختن رشد و توسعه معلمان و داوطلبان ورود به حرفه معلمی، زمینه رشد تعلیم و تربیت و ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان فراهم شود. به عبارتی، بخش مهمی از رشد و موفقیت نسل نوجوان و جوان هر جامعه را که در مدارس حاصل می‌شود، به رشد و ارتقای معلمان تازه کاری مربوط می‌دانند که قرار هست بعد از آموزش، مسئولیت اصلی تربیت آنان را بر عهده بگیرند (لوگران^۵، ۲۰۱۰). به‌طور کلی، تربیت معلم عبارت است از فرآیند تربیت داوطلبانی که به قصد خدمت در شغل معلمی جذب دانشگاه شده و تحت آموزش‌های مورد نیاز قرار می‌گیرند و پس از فارغ‌التحصیل وارد آموزش و پرورش می‌شوند. بنابراین با توجه به اینکه نیروهای پرورش یافته شاکله اصلی نظام تعلیم و تربیت را شکل می‌دهند، بهبود تعلیم و تربیت هر کشوری مبتنی بر بهبود کیفیت تربیت معلم آن کشور است. پس لازم است برنامه‌های تربیت

1. Kosana
3. Raths & Lyman
5. Loughran

2. Philip
4. Lew

معلم پیش از خدمت و ورود به حرفه معلمی براساس فرایند آموزش مستمر پیگیری شود (گیتومر^۱، ۲۰۰۷). کیفیت تربیت معلم در هر کشوری علاوه بر برنامه‌های درسی تدوین شده و شرایط آموزشی، به دانشجویان ورودی و صلاحیت‌های اولیه آن‌ها، آموزش قبل از خدمت و حین خدمت نیز بستگی دارد. آماده‌سازی درست و کامل دانشجو معلمان که نقش مهمی در ارتقای کیفیت نظام آموزشی دارند، ریشه در انتخاب صحیح و اصولی آن‌ها برای ورود به مراکز تربیت معلم دارند (گیتومر، ۲۰۰۷).

به‌طور کلی باید گفت که توجه به فرایند انتخاب افراد شایسته برای ورود به مراکز تربیت معلم از اهمیت ویژه‌ای در نظام آموزشی برخوردار است. قدم پور و علایی خرایم (۱۳۹۴) 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 وقتی بحث از شرایط و معیارهای انتخاب دانشجو برای ورود به مراکز تربیت معلم به میان می‌آید سوالات متعددی در اذهان شکل می‌گیرند که از جمله این سؤال‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد که چه کسی یا چه نهادی، این شرایط و معیارها را تعیین می‌کند؟ این معیارها بر چه اساسی و با چه هدفی انتخاب می‌شوند؟ معیارهای در نظر گرفته شده برای انتخاب افراد شایسته چه آسیب‌هایی ممکن است به همراه داشته باشند؟ ویژگی‌های این معیارها در کشورهای مختلف چگونه است؟ آیا این معیارها زمینه دسترسی برابر افراد به برنامه‌های آماده‌سازی را فراهم می‌کنند؟ چه کسانی تصمیم به پذیرش افراد مورد نظر را می‌گیرند (همیلتون و لوگران، ۲۰۱۶، ص. ۲۴۹). به همین دلیل توجه به همه صلاحیت‌ها و شایستگی‌های داوطلبان ورود به حرفه معلمی که ارتباط تنگاتنگی با رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای آنان دارد، یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌هایی است که دست‌اندرکاران این حوزه با آن سرو کار دارند که با چه معیارها و روش‌هایی می‌توان بهترین و شایسته‌ترین افراد را به این حرفه انتخاب کرد. در واقع معیارهایی که برای گزینش افراد شایسته در نظر می‌گیرند، باید به نحوی باشد که شایستگی‌های افراد را در ابعاد و حیطه‌های مختلف در نظر بگیرد. اینکه سازمان‌ها و نهادهای مرتبط چه شاخص‌ها و معیارهایی را برای این امر مهم انتخاب کنند، از دغدغه‌های همیشگی آن‌هاست. به‌طور کلی، مشاهدات میدانی نیز نشان می‌دهد که در مواردی، ابزارهای و روش‌های به کار رفته برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به حرفه معلمی، از کارایی لازم برخوردار نیستند. آسیب‌ها و ضعف‌هایی برای این ابزارها وجود دارد که نمی‌توانند افراد لایق و شایسته را شناسایی کنند. لذا پژوهش

حاضر با همین هدف انجام می‌شود و تلاش می‌کند به این سوال پاسخ دهد که الگوی مطلوب برای گزینش افراد شایسته جهت ورود به دانشگاه فرهنگیان در ایران چه ویژگی‌هایی دارند؟

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد حاکم بر پژوهش حاضر، کیفی بوده و با توجه به ماهیت موضوع، از بین روش‌های مختلف آن، از روش نظریه داده بنیاد استفاده می‌شود. نظریه‌های مبتنی بر فلسفه تفسیرگرایی که نظریه داده بنیاد نیز در همین پارادایم قرار گرفته، به جای نشان دادن روابط علت و معلولی یک پدیده، از ویژگی سیال بودن برخوردار است و به جای استدلال‌های خطی و ثابت، الگوهای موجود در پدیده را به نمایش می‌گذارد (چارماز^۱، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر از بین نسخ مختلف نظریه داده بنیاد، نسخه نظام‌مند به کار گرفته شده است تا با بهره‌گیری از دیدگاه صاحب‌نظران، الگوی مطلوبی برای موضوع، شناسایی و تدوین شود. در این راستا به ارائه مفاهیم شناسایی شده پرداخته شد و سپس اجزای مدل فرآیندی شامل شرایط علمی، پدیده محوری، راهبردها، زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها (فراستخواه، ۱۳۹۵)، به تفکیک و براساس مقوله‌های زیر مجموعه خود مطرح و در نهایت طبق کدگذاری انتخابی به هم پیوند داده شدند. در ادامه، محقق تلاش می‌کند تا با توصیف و تحلیل‌های خود، بر فرایند معنادهی داده‌ها و نتایج حاصل بیافزاید.

شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر عبارت‌اند از صاحب‌نظران تعلیم و تربیت، دست‌اندرکاران پذیرش دانشجو (مدیران و کارشناسان) دانشگاه فرهنگیان، دانشجویانی که در طول شش سال قبل از دانشگاه فرهنگیان فارغ‌التحصیل شدند و اکنون در مدارس شاغل هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با ۲۷ نفر از آنان مصاحبه انجام شد. در نمونه‌گیری هدفمند از نمونه‌هایی مصاحبه به عمل آمد که در زمینه موضوع پژوهش اطلاعات غنی دارند. لذا معیار اصلی انتخاب این نمونه‌ها، فعالیت و مشارکت فعال (حداقل ۵ سال) در فرایند جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است که این نمونه‌ها حداقل ۵ سال در این حوزه فعالیت داشته‌اند (اعم از اساتید، مدیران و کارشناسان اداری). هم‌چنین معلمانی که فارغ‌التحصیل این دانشگاه بوده‌اند و این فرایند را تجربه کرده‌اند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند تا بتوانند تجارب غنی در مورد موضوع پژوهش در اختیار محقق قرار دهند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود. گردآوری داده‌ها تا زمانی که محقق به اشباع نظری دست یابد، ادامه یافت که در این پژوهش، محقق با این تعداد به اشباع نظری رسید.

یکی از چالش‌های پژوهش‌گران کیفی، اطمینان از صحت و درستی داده‌ها است. در این پژوهش، برای اطمینان از روایی پژوهش و اطمینان از صحت داده‌ها، اقدامات زیر انجام گرفته است:

- *بازبینی توسط اعضا:* ۴ نفر از افراد مصاحبه‌شونده و صاحب‌نظر، با در نظر گرفتن مراحل کدگذاری، مقوله و کدهای محوری را به همراه مفاهیم اولیه بررسی کرده و نظرات خود را ارایه دادند. محقق نیز اصلاحات لازم را بر اساس همین نظرات در تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام داده است.

- *بررسی همکار:* به کمک ۴ نفر از اساتید و ۵ نفر از دانشجویان دکتری به بررسی پارادایم کدگذاری پرداخته شد و دیدگاه‌ها و نظرات آن‌ها در تدوین الگوی نهایی مد نظر قرار گرفت.

- *مشارکتی بودن پژوهش:* به‌طور هم‌زمان از افرادی به‌عنوان همکار و دستیار نیز در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

محل خدمت	سابقه فعالیت در فرایند جذب دانشگاه	مدرک و رشته تحصیلی	کد مصاحبه شونده
دانشگاه فرهنگیان مازندران	۱۹ سال - صاحب‌نظر و دست اندرکار	دکتری علوم تربیتی	۱
دانشگاه فرهنگیان کردستان	۱۹ سال - صاحب‌نظر و دست اندرکار	دکتری ادبیات فارسی	۲
سازمان مرکزی	۳۵ سال - صاحب‌نظر	دکتری علوم تربیتی	۳
سازمان مرکزی	۳۰ سال - دست‌اندرکار	کارشناس ارشد عربی	۴
سازمان مرکزی	۳۲ سال - دست‌اندرکار	کارشناس ارشد علوم تربیتی	۵
دانشگاه فرهنگیان تهران	۲۰ سال - صاحب‌نظر	دکتری ادبیات فارسی	۶
سازمان مرکزی	۱۸ سال - صاحب‌نظر و دست اندرکار	دکتری کامپیوتر	۷
دانشگاه فرهنگیان تبریز	۲۵ سال - صاحب‌نظر و دست اندرکار	دکتری علوم تربیتی	۸
دانشگاه فرهنگیان گیلان	۲۲ سال - صاحب‌نظر و دست اندرکار	دکتری گیاه پزشکی	۹
دانشگاه فرهنگیان تهران	۱۵ سال - معلم شاغل در ایران و کانادا	کارشناس علوم تربیتی	۱۰
دانشگاه فرهنگیان زنجان	۲۱ سال - زنجان - صاحب‌نظر	دکتری علوم تربیتی	۱۱

	و دست‌اندرکار		
دانشگاه فرهنگیان تهران	۳۲ سال - صاحب‌نظر و دست‌اندرکار	دکتری علوم تربیتی	۱۲
دانشگاه فرهنگیان زنجان	۱۵ سال - صاحب‌نظر	دکتری علوم تربیتی	۱۳
دانشگاه فرهنگیان تهران	۱۶ سال - صاحب‌نظر	دکتری ادبیات فارسی	۱۴
سازمان مرکزی	۱۸ سال - صاحب‌نظر و دست‌اندرکار	دکتری علوم تربیتی	۱۵
سازمان مرکزی	۳۴ سال - صاحب‌نظر و دست‌اندرکار	دکتری حسابداری	۱۶
وزارت آموزش و پرورش	۳۵ سال - صاحب‌نظر و دست‌اندرکار	دکتری علوم تربیتی	۱۷
دانشگاه فرهنگیان تبریز	۳۰ سال - دست‌اندرکار	ارشد علوم تربیتی	۱۸
دانشگاه فرهنگیان تبریز	۱۰ سال - صاحب‌نظر	دکتری روانشناسی تربیتی	۱۹
سازمان مرکزی	۱۰ سال - صاحب‌نظر	دکتری علوم تربیتی	۲۰
دانشگاه فرهنگیان اردبیل	۱۰ سال - صاحب‌نظر	دکتری علوم تربیتی	۲۱
دانشگاه فرهنگیان اردبیل	۲۰ سال - صاحب‌نظر	دکتری علوم تربیتی	۲۲
دانشگاه فرهنگیان اورمیه	۱۰ سال - معلم	دکتری علوم تربیتی	۲۳
اردبیل	۵ سال - معلم	کارشناسی ارشد علوم تربیتی	۲۴
اردبیل	۵ سال - معلم	ارشد علوم تربیتی	۲۵
اردبیل	۳ سال - معلم	دکتری علوم تربیتی	۲۶
اردبیل	۳ سال - معلم	دکتری علوم تربیتی	۲۷

یافته‌های پژوهش

همانطور که قبلاً نیز اشاره شد، هدف این پژوهش طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران است. برای این هدف، اولین مرحله در تجزیه داده‌های کیفی، کدگذاری اولیه و یا تشکیل مفاهیم اولیه است. کدهای حاصل از این مرحله، پس از بررسی و مقایسه‌های مکرر در ۲۰ کد محوری و ۶ کد انتخابی در قالب مدل پارادایم جای گرفتند. در جدول زیر نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و داده‌های کیفی در سه مرحله کدگذاری (کدهای باز، محوری و انتخابی) و روند تقلیل داده‌ها ارائه شده است:

جدول ۲. نتایج تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	منابع
	شرایط استخدامی	گسترش بیکاری	۱۴ و ۸ و ۱۳ و ۱۴
	در جامعه	استخدام محدود در سایر ادارات	۱۶ و ۳
	پول محوری ارزش	مادی‌گرایی در جامعه	۱۵ و ۷ و ۶
	انسان‌ها در جامعه	سبقت برخی مشاغل از نظر مادی	۱۴ و ۱۱ و ۸
عوامل مداخله‌گر	جاذبه معلمی در جامعه	رغبت به معلمی	۱۳ و ۱۱ و ۴ و ۱
	افزایش ظرفیت پذیرش بدون بسترسازی	انگیزه معلمان باسابقه	۲۲ و ۹ و ۵
		پذیرش اضطراری	۲۰ و ۳ و ۶ و ۱۳ و ۲
		نیاز شدید به معلم	۱۷ و ۱۵ و ۳
	گزینش دانشجو معلم	ارزیابی قبل از ورود به دانشگاه	۱۹ و ۱۳ و ۱۲ و ۱۰ و ۵ و ۲
پدیده		ارزیابی حین تحصیل در دانشگاه	۲۲ و ۲۰ و ۱۹ و ۱۵ و ۱۳ و ۱۲
		ارزیابی پس از دوره دانشگاه	۱۹ و ۱۵ و ۱۳ و ۱۲ و ۱۰ و ۵ و ۲
		توجه به سند تحول	۲۲ و ۴ و ۲
	اسناد بالادستی	ساختار سازمانی آپ	۸ و ۴
	سیاست اشتغال	برنامه درسی ملی	۲۳ و ۸
عوامل علی	زیایی	به کارگیری افراد جوان	۲۰ و ۶ و ۱ و ۴
	سیاست‌گذاری	به کارگیری نیروی فعال کشور	۷ و ۳ و ۲
	آموزش و پرورش	نیاز به نیروی کار	۱۷ و ۱۴ و ۱۰
		بازنشسته شدن نیروهای باسابقه	۱۹ و ۱۶
		عدم شفافیت ملاک‌ها	۲۷ و ۲۶ و ۱۹ و ۱۳ و ۴
		ظاهرسازی	۲۷ و ۲۶ و ۲۳ و ۲۲ و ۱۵ و ۹ و ۴
		کتمان شخصیت واقعی	۱۵ و ۹ و ۷ و ۴
		شرایط نابرابر برای داوطلبان	۲۳ و ۲۱ و ۵
	آسیب‌های فرایند کنونی	سوالات کلیشه‌ای	۱۱ و ۹ و ۸
شرایط زمینه‌ای		لو رفتن سؤالات مصاحبه	۱۷ و ۱۵ و ۱۳
		نگاه صرف به رتبه کنکور	۲۵ و ۲۳ و ۲۲ و ۲۱ و ۱۰ و ۸
		استخدام در اول فرایند	۲۵ و ۲۴ و ۲۳ و ۲۲ و ۱۴ و ۹
		بومی‌گزینی	۲۳ و ۱۵ و ۱۳ و ۳
		عدم تخصص مصاحبه‌گران	۱۹ و ۱۶

طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران ۱۰۷

۲۲و۱۳و۷	قابل اعتماد بودن مدارس و معلمان	شرایط مدرسه
۲۰و۱۴و۱۳	جذب خوب از مدارس خوب	
۲۲و۱۹و۱۶و۱۳	کارآمدی مدارس	
۱۸و۱۱و۴	ارزش اجتماعی معلم	
۲۰و۱۸و۱۳و۱۱و۶	وضعیت معیشتی معلم	جایگاه معلم
۱۳و۴	جاذبه برای شغل معلمی در جامعه	
۱۵و۱۱	توجه به انتخاب مدیران متخصص	
۱۸و۱۵و۱۱و۷و۵	به کارگیری مصاحبه‌گران متخصص	توجه ویژه سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران
۱۷و۸و۷	توجه به دست مزد کارکنان فرایند انتخاب	
۱۶و۴و۳	جذب اساتید شایسته	
۲۵و۱۶و۱۲و۴	زیرساخت‌های آموزشی و رفاهی دانشگاه	کیفیت دانشگاه
۲۱و۱۹و۱۶و۱۳و۱۲و۱۱و۶	وضعیت تحصیلی در مدارس	
۱۹و۱۳و۱۲و۲	نخه‌گزینی از مدارس	
۲۵و۲۱و۱۹و۱۶و۱۳و۱۲و۱۱و۲	استفاده از مدارس برای گزینش	
۲۲و۲۱و۸	شرکت در کنکور سراسری	
۱۶و۱۳و۷	مصاحبه پس از پذیرش در کنکور	
۲۳و۲۲و۱۵و۱۳	نظارت بر افراد در دوره‌های کارورزی	انتخاب فرایند محور
۲۳و۲۲و۱۵و۱۳و۱۰	نظارت بر دانشجو در دوره خوابگاه شبانه روزی	راهبردها
۲۴و۲۳و۲۲و۱۸و۱۵و۱۳و۱۰	توجه به دوران آموزش پس از انتخاب	
۲۳و۲۲و۲۱و۱۱	تعیین صلاحیت توسط اساتید دانشگاه	
۲۱و۱۷و۱۴و۲	ضریب هوشی بالاتراز نرمال	
۲۴و۲۱و۱۲و۹و۸و۶و۳و۲	علاقه به معلمی در دوره مدرسه	معیارهای انتخاب
۲۳و۲۲و۲۱و۱۹و۱۷و۱۴و۸و۴	کسب رتبه پایین‌تر در کنکور	

۲۱و۱۹و۱۴و۳	توانایی ذهنی بالا	
۲۴و۱۵و۱۴و۹	مهارت‌های زبانی کلامی و غیر کلامی	
۲۴و۲۲و۸و۳	قدرت بیان	
۲۴و۲۲و۱۴	استفاده مناسب از زبان بدن	
۱۹و۱۵و۱۴	پاسخ‌های خلاقانه به سوالات متنوع	
۱۹و۱۵و۱۴و۷و۲	مهارت‌های نوشتاری	
۱۸و۱۶و۱۴	روحیه تعامل و کارگروهی	
۱۹و۱۶و۱۴	برخورداری از مهارت‌های نقادی	
۶و۲و۱	آرامش در رفتار	
۱۷و۱۴	ویژگی‌های روانشناختی (خودکنترلی)	
۱۷و۱۴	برخورداری از ویژگی‌های عاطفی (مهربان و انعطاف‌پذیر)	
۱۴و۳و۱	توانایی انتقاد	
۱۵و۱۳و۱۲	توانایی تحلیل مسایل روزمره	
۲۰و۸و۴و۴	انتقادپذیر بودن	
۱۸و۱۰و۸	عملکرد تحصیلی در دوره متوسطه	
۲۱و۲و۱و۱۲و۱۳و۱۶و۱۹و۲۱	گزینش از مدرسه	
۲۳و۲۲و۱۹	پیشینه خانوادگی	
۱۲و۷و۱و۲	پرونده مشاوره‌ای مدرسه	
۱۱و۶و۵	جذب دانشجو از بین فارغ التحصیلان سایر دانشگاه‌ها و آموزش آن‌ها (ماده ۲۸)	
۲۴و۱۹و۱۴و۷و۲	آزمون‌ها آزمون نوشتاری در روز مصاحبه	ابزارهای انتخاب
۲۴و۲۲و۲۱و۸	کنکور سراسری	
۲۴و۱۷و۸و۵	آزمون روان‌شناختی	
۲۴و۱۷و۸و۵	آزمون تعیین شخصیت	

۱۶۰۱۰	مصاحبه علمی پس از کنکور	مصاحبه	
۹۰۷۵۴	مصاحبه عمومی		
۲۴۰۲۰ و ۱۶۰۱۰	مصاحبه پس از دوره دانشگاه		
۲۴۰۲۱ و ۱۸ و ۱۷ و ۱۶	مشاهده در محیط دانشگاه	مشاهده	
۲۱ و ۱۸ و ۱۷ و ۱۶ و ۱۰	مشاهده در محیط خوابگاه		
۲۱ و ۱۷ و ۱۶	مشاهده در مدارس کارورزی		
۲۳ و ۵ و ۲	ورود رتبه‌های برتر		
۲۲ و ۸ و ۴	انتخاب افراد صلاحیت‌دار	جذب نخبگان	
۱۴ و ۹ و ۶	به کارگیری افراد متعهد به‌عنوان معلم	گزینش افراد متعهد و متخصص	
۲۵ و ۲۲ و ۱۶ و ۱	تربیت افراد متعهد جامعه		پیامدها
۲۲ و ۱۳ و ۷	توسعه معلمان	توسعه نظام	
۱۵ و ۱۲ و ۱۱	توسعه مدارس	آموزشی	
۲۲ و ۲۱ و ۱۹	اجرای موفق سند	تحقق واقعی سند	
۲۲ و ۲۱	دستیابی به اهداف سند	تحول بنیادین	

همانطور که قبلاً نیز گفته شد، برای پاسخ به این سؤالات از روش نظریه داده بنیاد استفاده شده است. در این روش و در نسخه نظام‌مند آن، محقق باید روش و فن مشخصی برای تحلیل در پیش بگیرد و کدگذاری‌های مرحله‌بندی را (باز، محوری و انتخابی) به اجرا بیاورد و نتیجه نهایی خود را در الگوی پارادایمی ارایه کند (فراستخواه، ۱۳۹۵). در نسخه نظام‌مند این روش، کدهای باز و محوری پس از شناسایی، در قالب مؤلفه‌های مدل پارادایمی طبقه‌بندی می‌شود که این عناصر عبارت‌اند از: پدیده، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامد. که در ادامه هر کدام از مؤلفه‌های پارادایمی این پژوهش ارائه و برخی از مقوله‌های آن تبیین می‌شود:

شرایط زمینه‌ای

مهم‌ترین کدهای محوری که در طبقه عوامل زمینه‌ای فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش قرار گرفته عبارت‌اند از: آسیب‌های فرایند کنونی، شرایط مدارس، ارزش معلمی در جامعه، توجه ویژه سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران،

کیفیت دانشگاه. در ادامه برخی از مقوله‌های مربوط به عوامل زمینه‌ای از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان بررسی می‌شود.

۱. آسیب‌های فرایند کنونی (عدم شفافیت ملاک‌ها، ظاهرسازی، کتمان شخصیت واقعی، شرایط نابرابر برای داوطلبان، سؤالات کلیشه‌ای، لو رفتن سؤالات مصاحبه، نگاه صرف به رتبه کنکور، استخدام در اول فرایند، بومی‌گزینی، عدم تخصص مصاحبه‌گران). در ادامه برخی از مهم‌ترین این موارد با استفاده از دیدگاه‌ها، اظهارات، تجارب و روایات مشارکت‌کنندگان تبیین می‌شود:

یکی از نقاط ضعف در فرایند کنونی انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، عدم شفاف بودن ملاک‌ها و معیارهاست. برخی از آن‌ها این فرایند را فاقد معیار مشخص می‌دانند و معتقد هستند که هر کس براساس برداشت خودش در مورد فرد و توانایی‌هایش قضاوت می‌کند. برای نمونه مصاحبه‌شونده ۴ این مسأله را در فرایند انتخاب مشهود می‌داند و اظهار می‌کند که «عدم شفافیت در ملاک‌های گزینش و انتخاب است که میزان سنجش انتخاب را غیرواقعی و کم‌رنگ می‌کند. به این صورت که اگر از من مصاحبه‌گر پرسیده شود که چرا این فرد را شما انتخاب کرده‌اید، شاید من پاسخ قانع‌کننده‌ای نداشته باشم البته به غیر از چند مورد خاص». مصاحبه‌شونده ۱۳ این مسأله را این‌چنین تشریح می‌کند: «از مهم‌ترین موارد مهم در زمینه این مصاحبه‌هایی که ما انجام می‌دهیم من واقعاً ملاکی را نمی‌بینم که در مصاحبه به آن توجه کنیم. برخی انتخاب‌های ما واقعاً درسته هم نمرات خوب دارن هم توانایی اولیه برای معلم شدن را دارند و عه‌م شخصیت اخلاقی و فردی خوبی دارند. یعنی تمام معیارها را شما اگه تعریف کنید حتما دارا خواهند بود. اما برخی انتخاب‌هایی هم داریم که معیار مشخصی بر روی آن‌ها همیشه تعریف کرد. توانایی علمی را ندارند، به لحاظ ظاهری مناسب حرفه معلمی نیستند اما انتخاب می‌شوند». مصاحبه‌شونده ۱۹ نیز که از تجارب خود صحبت می‌کند معتقد است که گاهی مواردی پیش می‌آید که فقط رتبه داوطلب در کمیته مد نظر قرار می‌گیرد و گاهی فقط به بعد دیگر فرد توجه می‌شود در حالی که پس از انتخاب اگر مجدد مورد بررسی قرار بگیرد قطعاً امتیازات لازم را کسب نمی‌کند. لذا من خودم در فرایند که هستم عقیده دارم که بیشتر افراد ملاک‌های خودشان بیشتر مد نظر قرار می‌گیرد تا ملاک‌های سازمانی تعریف شد و این انتخاب‌های ما را با خطا مواجه خواهد کرد.

۲. شرایط مدارس (قابل اعتماد بودن مدارس و معلمان، جذب خوب از مدارس خوب، کارآمدی مدارس).

از دیدگاه صاحب‌نظران، یکی از عواملی که انتخاب افراد شایسته برای حرفه معلمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، وضعیت مدارس و معلمان شاغل در این مدارس است. برخی از مشارکت

کنندگان در پژوهش معتقد هستند که در صورتی که مدارس ما قابل اعتماد باشد، دوران تحصیل و شرایط تحصیلی و تربیتی افراد بهترین موقعیت برای گزینش و بررسی صلاحیت‌های افراد است. مصاحبه‌شونده ۲۲ این مسأله را چنین بازگو می‌کند: «استفاده از محیط مدارس به‌ویژه در دوره متوسطه برای شناخت شخصیت فرد عامل بسیار مهمی است. ما باید برایش برنامه داشته باشیم. اگر می‌خواهیم افراد توانمند را برای معلمی انتخاب کنیم باید این افراد را از معلمان آن‌ها تحقیق کنیم. شرایط مدرسه را باید نحوی تغییر دهند که اطلاعات و شواهد مدرسه قابل اعتماد باشد و شناسایی افراد در وهله اول از اینجا شروع بشه. ما باید فرد را در زندگی و در متن زندگی بشناسیم فرد را در موقعیت واقعی بشناسیم. همیشه فرد را با چند سوالی که پاسخش را از قبل برای ما آماده کرده بشناسیم. هر قدر فرد مصاحبه‌گر متخصص هم باشه باید فرد را در موقعیت اصلی سرچ کرد».

از مهم‌ترین عواملی که در انتخاب افراد شایسته برای حرفه معلمی نقش دارد، مدرسی است که این افراد سال‌های زیادی را در این مدارس تعلیم و تربیت دیده‌اند. صاحب‌نظر ۱۳ در اظهاراتش، بر نقش مدارس در تربیت افراد شایسته برای دانشگاه فرهنگیان تأکید می‌کند و می‌گوید: «افرادی که وارد می‌شوند خوب ماحصل و خروجی مدارس هستند. پس برای اینکه افراد خوبی را جذب کنیم باید مدارس خوبی داشته باشیم. واقعاً اون رفتار بی‌سواد و بی‌انگیزی و خوش‌نشینی از مدارس ما شروع میشه. پس کارکرد مدارس که باید اصیل باشه و داشته باشند فاصله گرفته و به همین دلیل بر فرایند انتخاب ما نیز تأثیر داشته است. پس وقتی دانش‌آموز خوبی در مدارس تربیت نشده و از همه جهات افراد شایستگی به بار نیابند این دودش هم به چشم تربیت معلم هم میره. پس اگر اشکال در فرایند ما وجود داره که وجود داره در درجه اول متوجه مدارس ما هست».

اثربخشی و کارآمدی مدارس در تربیت افراد ماهر در ابعاد مختلف همواره مورد تأکید صاحب‌نظران بوده است و یکی از مهم‌ترین رسالت‌های مدارس، تربیت افراد شایسته برای جوامع است. در فرایند انتخاب افراد مورد نظر جهت ورود به شغل معلمی و تحصیل در دانشگاه فرهنگیان، کارآمدی مدارس را می‌توان عامل مهمی در نظر گرفت که بر نحوه انتخاب افراد مناسب یایه می‌اندازد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، از زوایای مختلفی، موفقیت در انتخاب افراد شایسته را به موفقیت مدارس در انجام رسالت خود مربوط می‌دانند. در واقع یکی از مهم‌ترین عوامل را همین موفقیت مدارس در تربیت افراد شایسته می‌دانند. صاحب‌نظر ۱۴ در مورد این مسأله اظهار می‌کند: «من معتقدم که در فرایند انتخاب باید به دنبال مهارت‌هایی باشیم که در مدارس، این مهارت‌ها را به بچه‌ها یاد دادیم. به‌عنوان مثال ما در فرایند انتخاب می‌گیم قدرت تأمل و تفکر باید به‌عنوان یکی از معیارهای اصلی در انتخاب افراد شایسته لحاظ بشه که باید هم باشه. اما

سؤال من اینجاست این فردی که می‌خواهیم بر اساس این شاخص بسنجیم در کجا این تأمل و تفکر را کامل یاد گرفته؟ آیا در مدرسه این مهارت را یاد گرفته؟ نمی‌خوام بگم که این شاخص و معیار نباید در فرایند باشد اتفاقاً ضروری هم هست منظورم اینجا اینه که مدارس ما باید در این حیطة‌ها کارآمدی داشته باشند. افراد متفکر و ماهر تربیت کنند تا ما هم به دنبال افراد متفکر باشیم».

۳. جایگاه معلم (ارزش اجتماعی معلم، ارزش اجتماعی معلم، جاذبه برای شغل معلمی در جامعه).

یکی از مهم‌ترین عواملی که بر کیفیت انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان تأثیر دارد، ارزش و جایگاه معلم در جامعه است. در صورتی که ارزش معلم در بین اقشار مختلف جامعه بالاتر باشد، مسلماً افرادی که قصد ورود به این شغل را دارند، با دقت بیشتری این شغل را انتخاب و وارد این حرفه می‌شوند. از دیدگاه مصاحبه‌شونده ۴ ارزش و جایگاه اجتماعی معلم را می‌توان به عنوان یکی از عوامل انگیزشی برای معلمان و افرادی در نظر گرفت که قصد ورود به این حوزه را دارند. وی در این باره می‌گوید: «به نظر من مشوق‌های لازم در فرآیند شغلی آینده معلمان مثل میزان حقوق، مزایای مادی، جایگاه اجتماعی معلم، ادامه تحصیل و... در فرآیند انتخاب بسیار مؤثر است و این مزایا باعث ارتقای ارزش معلمی در جامعه می‌شود و این خود باعث میشه اولاً هرکسی به خودش اجازه نده که وارد این حرفه شوند و ثانیاً افرادی که قصد ورود را دارند توانایی لازم را داشته باشند».

۴. توجه ویژه سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران (انتخاب مدیران متخصص، به کارگیری مصاحبه‌گران متخصص، دست‌مزد کارکنان فرایند انتخاب).

صاحب‌نظران معتقد هستند که سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران رده بالای حوزه تربیت معلم و فرایند انتخاب دانشجو باید به تخصص افراد درگیر در این حوزه توجه کنند و مدیران و کارکنانی را برای این موضوع انتخاب کنند که تخصص لازم برای این کار را داشته باشند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر این عامل برای ارتقای سطح علمی دانشگاه و انتخاب دانشجو تأکید کرده‌اند طوری که یکی از این مصاحبه‌شونده‌ها^۱ در این زمینه می‌گوید: «غالب شدن سلايق شخصی و کم رنگ شدن شاخص‌های علمی و حرفه‌ای انتخاب مصاحبه‌گرها ممکن هست آسیب فراوانی وارد بکنه که در فرایند کنونی هم ما این آسیب‌ها را می‌بینیم. انتخاب مصاحبه‌گران و اساتید دانشگاه برای تدریس در خیلی از موارد براساس تخصص انجام نمی‌گیرد. مصاحبه‌گران را به نظرم همین جوری انتخاب می‌کنند البته من براساس مشاهدات خودم عرض

می‌کنم در حالی که من معتقدم یک مدیر متخصص بیش از هر چیزی تخصص را سرلوحه خود قرار می‌دهد و جایگاه تخصص را در این چنین فرایند مهم می‌داند و تمام رفتارها و فعالیت‌هایش براساس تخصص انجام می‌گیرد. لذا به نظر من دست‌اندرکاران رده بالا باید به مسأله تخصص در دانشگاه توجه کنند که قطعاً فرایند انتخاب دانشجو را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد».

۵. کیفیت دانشگاه (جذب اساتید شایسته، زیرساخت‌های آموزشی و رفاهی دانشگاه)

ارتقای سطح علمی اساتید دانشگاه از دیگر عوامل زمینه‌ای در فرایند انتخاب افراد شایسته در دانشگاه فرهنگیان است که مصاحبه‌شونده‌ها بر آن تأکید کرده‌اند. به‌طور کلی در هر مؤسسه یا مرکز آموزشی، مدرسان، مربیان و معلمان در ارتقای کیفیت آموزشی و تربیتی آن نقش کلیدی دارند. مصاحبه‌شونده ۴ در این زمینه می‌گوید: «کیفیت آموزش در فرایند انتخاب بسیار تأثیرگذار است بالا بودن سطح علمی، پژوهشی و آموزشی دانشگاه موجب جذب بهتر دانشجوی علمی‌تر می‌شود».

- شرایط مداخله‌گر

مهم‌ترین کدهای محوری که در طبقه عوامل مداخله‌گر فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش قرار گرفته عبارت‌اند از: شرایط استخدامی در جامعه، پول محوری ارزش انسان‌ها در جامعه، جاذبه معلمی در جامعه، افزایش ظرفیت پذیرش بدون بسترسازی. در ادامه هر کدام از این کدها با استفاده از دیدگاه‌ها و تجارب مصاحبه‌شوندگان بررسی و تبیین می‌شود.

۱. شرایط استخدامی در جامعه (گسترش بیکاری، استخدام محدود در سایر ادارات).

به‌طور کلی متخصصان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر اعتقاد دارند که شرایط استخدامی کشور فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مصاحبه‌شونده ۱۴ در مورد این مسأله چنین اظهار نظر کرده است: «به نظر من گسترش بیکاری در کشور باعث می‌شود افراد زیادی داوطلب ورود به این شغل شوند. لذا این مسأله باعث ازدحام داوطلبان در این شغل می‌شود. به نظر من این عامل خودش کیفیت انتخاب را تحت تأثیر قرار می‌دهد». وی هم چنین به لزوم به کارگیری ابزارهای متنوع برای انتخاب افراد شایسته از بین تعداد زیاد داوطلبان اشاره می‌کند و در این زمینه می‌گوید: «خوب من معتقدم ما چه بخواهیم و نخواهیم این شرایط بر انتخاب نومعلمان در کشور اثرگذاره. فرایند انتخابی ما باید همه این موارد را پیش‌بینی کند و راهکارهای لازم را اتخاذ کند».

صاحب‌نظران و متخصصان شرکت‌کننده در پژوهش، شرایط اجتماعی جامعه را در گزینش و انتخاب افراد شایسته اثرگذار می‌دانند. یکی از این صاحب‌نظران^۱ در این زمینه چنین اظهار نظر کرده است: «من فکر می‌کنم اینکه در جامعه همه چیز شده پول و همه را با این شاخص اندازه می‌گیرند خیلی مسأله مهمیه در همه زمینه‌ها. ما اگه در مورد مسأله خودمان صحبت کنیم می‌بینیم وقتی جامعه چول محور و چول ارزش باشه اون مشاغلی مهم هست که پول‌زا و درآمدزا هستند. در این وضعیت ما می‌بینیم شرایط و ارزش کار معلمی را. به نظرم این مسأله انتخاب‌های ما را تحت تأثیر قرار میده. به نظر من به این دلیل هست که همه افراد شایسته و توانمند به این سمت نمیان.»

۲. جاذبه معلمی در جامعه (رغبت به معلمی، انگیزه معلمان باسابقه).

علاقه و عشق به معلمی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی هستند که باید در بررسی افراد داوطلب ورود به این حوزه مورد توجه ویژه قرار بگیرند و این در اظهارات صاحب‌نظران شرکت‌کننده در پژوهش همواره مورد تأکید قرار گرفته است. مصاحبه‌شونده ۶ در این زمینه گفته است: «رغبت به معلمی در جامعه و ارزش معلمی از عوامل مهمی است که انتخاب افراد مناسب را تحت تأثیر قرار میده. من فکر میکنم انگیزه معلمان باسابقه که با افراد جوان در ارتباط هستند باعث میشه همه افراد شایسته به سمت معلم شدن نیان.»

صاحب‌نظران شرکت در پژوهش، برنامه‌ریزی بلندمدت برای جذب نیروهای مورد نیاز آموزش و پرورش و تربیت آن‌ها در دانشگاه فرهنگیان را مورد بررسی قرار داده‌اند. برای نمونه مصاحبه‌شونده ۲ به افزایش ظرفیت پذیرش اشاره می‌کند و آن را عاملی تأثیرگذار در کیفیت انتخاب افراد شایسته معرفی می‌کند. وی به بالا بردن ظرفیت پذیرش بدون بسترسازی در زمینه امکانات و منابع مالی و انسانی، پایین آمدن میزان دقت و توجه مصاحبه‌گران در فرایند پرداخته است. مصاحبه‌شونده ۳ در این زمینه اظهار کرده است: «اما برخی عناصر در احراز و کفایت توان جذب افراد شایسته تأثیرگذار خواهند بود. از جمله زمانی که نیاز به پذیرش تعداد بیشتری باشد امکان شایسته‌گزینی کاهش می‌یابد در این سال‌ها بعضا شاهد بودیم که به دلیل نیاز فراوان به معلم مرد، بسیار افراد بدون احراز شایستگی‌ها پذیرش شده‌اند.»

شرایط علی

مهم‌ترین کدهای محوری که در طبقه شرایط علی فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش قرار گرفته عبارت‌اند از: اسناد بالادستی، سیاست

اشتغال‌زایی، سیاست‌گذاری آموزش و پرورش. در ادامه هر کدام از این کدها با استفاده از دیدگاه‌ها و تجارب مصاحبه‌شوندگان بررسی و تبیین می‌شود.

۱. اسناد بالادستی (توجه به سند تحول، برنامه درسی ملی).

اسناد بالادستی از قبیل سند تحول بنیادین و برنامه درسی ملی، خط‌مشی و سیاست‌گذاری‌های نظام آموزشی را مشخص کرده است. صاحب‌نظران شرکت‌کننده در این پژوهش توجه به سند تحول بنیادین را به‌عنوان عامل اصل شکل‌گیری فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان می‌دانند. صاحب‌نظر ۱۳ در مورد نقش سند در سیاست‌گذاری‌های آموزش و پرورش صحبت می‌کند و معتقد است که متناسب با اهداف این سند باید فرایند انتخاب نیز طراحی و اجرا شود. وی در این زمینه این چنین اظهار کرده است: «به نظر من معیارها و ابزارهای فرایند انتخاب را باید براساس اهدافی که سند دارد، در نظر بگیرند. به ویژه آنچه که در مورد معلم در این سند بیان شده باید فصل‌الخطاب باشد. خوب ما در سال ۹۱ تغییر سیستم دادیم در نظام آموزشی مان. این تغییر نتیجه اجرایی کردن سند بود. هرچند به نظر من در اجرائش موفق نبودیم تا به امروز اما تمام تغییرات حول این سند انجام گرفت»

۲. سیاست اشتغال‌زایی (به کارگیری افراد جوان، به کارگیری نیروی فعال کشور).

شرکت‌کنندگان در پژوهش، سیاست‌های اشتغال‌زایی را که مدیریت کشوری تدوین کرده‌اند، عاملی در شکل‌گیری فرایند انتخاب دانشجو تدوین می‌کنند. به عبارتی این برنامه در سیاست‌های کلی کشور تصویب و اجرا می‌شود. مصاحبه‌شونده ۱۰ در این زمینه اظهار می‌کند: «براساس برنامه‌های اشتغالی کشور، بخشی از برنامه‌های اشتغال‌زایی دولت باید در حوزه آموزش و پرورش انجام بگیرد. در واقع نظام آموزش و پرورش باید بخشی از نیروهای جوان و آماده به کار را در سنین مشخص شده به خدمت بگیرد تا نیازهای خودش را برطرف کند و هم بخشی از سیاست اشتغال‌زایی دولت را اجرا کند».

صاحب‌نظران شرکت‌کننده در این پژوهش در ادامه بحث قبلی و مقوله قبلی یعنی سیاست اشتغال‌زایی در کشور به‌طور اخص به برنامه‌های آموزش و پرورش اشاره می‌کنند و آن را دلیلی برای اجرای برنامه‌های جذب و استخدام در دانشگاه فرهنگیان می‌دانند. مصاحبه‌شونده ۲۳ در این زمینه اظهار کرده است که همه ساله آموزش و پرورش باید افراد جوان را با نیروهای بازنشسته جایگزین کند. لذا از طریق تدوین فرایندی تعریف شده باید نیروی مورد نیاز را از بین نیروهای آماده به کار جذب کند.

مصاحبه‌شونده ۹ در این زمینه می‌گوید: «طبق قانون استخدام کشوری افراد پس از رسیدن به ظرفیت کاری و سنی باید استخدام شوند. این قانون هم در آموزش و پرورش اجرا می‌شود. از طرفی آموزش و پرورش به دلیل گستردگی زیاد، بخشی از برنامه‌های استخدام دولت‌ها را برعهده

دارد. به نظر من برای اجرایی کردن این قانون و به کارگیری نیروهای جوان و تازه نفس باید فرایند انتخاب افراد به شکلی تدوین کنند که اهداف کشور در هر دو جبهه حاصل بشه. هم افراد جوان وارد حوزه فعالیت بشوند و استخدام شوند و هم اینکه افراد شایسته برای شغل معلمی انتخاب بشه تا نیازهای نظام آموزشی هم رفع و اهداف غایی اسناد بالادستی ما قابل پیگیری و رسیدن باشه».

- راهبردها

مهم‌ترین مؤلفه‌های مربوط به راهبردها در فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش عبارت‌اند از: انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب. در ادامه هر کدام از این کدها با استفاده از دیدگاه‌ها و تجارب مصاحبه‌شوندگان بررسی و تبیین می‌شود.

۱. انتخاب فرایندمحور (توجه به دوره مدرسه، آزمون سراسری و مصاحبه‌ها، توجه به دوره دانشگاه).

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان فرایندی کردن انتخاب و حذف انتخاب قطعی در آغاز دوره آموزش است. صاحب‌نظران جهت ارایه راهبردهای مناسب برای الگوی مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، بر این ویژگی تأکید کرده‌اند. صاحب‌نظر ۱۲ در مورد این راهبرد انتخاب می‌گوید: «اما عشق به معلمی که فرایندش عبارت است از (عشق به معلمی در دوره دبستان و دبیرستان به‌ویژه در دوره دبیرستان قابل ملاحظه و سنجش هست ولی هنوز به این نکته تخصصی در فرایند انتخاب ما توجهی نمیشه. ما می‌گیم جذب دانشجو معلم باید از دوره دبیرستان کلید بخوره یعنی رفتارها و توانایی‌های فرد تحت نظر قرار بگیره. برای نمونه در همیاری در کلاس درس چقدر موفق بوده و چقدر بچه‌های دیگه را کمک می‌کنه و در فرایند آموزش کمک می‌کنه». 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 نمی‌تونم 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 بهش اعتماد دارم ببینم و بررسی کنم. باید دروس مختلف وی از قبیل مهارت‌های زندگی و ... را ببینم». 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 باشه. چون فرد در طول زمان شناخته می‌شود. خوب بچه‌ها که رفتارشان را قالب‌بندی می‌کنند و بعداً هم اعتراف می‌کنند معلوم هست که انتخاب درستی نخواهد بود. به نظر من اصلی

ترین راه اینکه که انتخاب مان کاملاً بکشیم به سمت مطالعه فرایند و یا پروسه. خود منو وقتی جذب تربیت معلم کردند از دبیرستان منو شناختند».

۲. معیارهای انتخاب (ضریب هوشی بالاتر از نرمال، علاقمندی، توان ذهنی و علمی، مهارت های ارتباطی، روحیه تعامل و کارگروهی، ویژگی های شخصیتی، ویژگی های روانشناختی (خودکنترلی)، برخورداری از ویژگی های عاطفی (مهربان و انعطاف پذیر، قدرت تفکر و تأمل).

در تقویت و بازنگری فرایند کنونی انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، مشارکت کنندگان ضمن تأکید بر فرایندی بودن انتخاب که در طول دوره زمانی باید انجام بگیرد، بر بازنگری در معیارهای به کار رفته و در نظر گرفتن معیارهای جدید به طرز مناسب تأکید می کنند. یکی از این معیارها که مورد تأکید بوده است توجه به هوش فرد در ابعاد مختلف است. مصاحبه شونده ۱۷ بر اهمیت هوش در انتخاب افراد تأکید می کند و اظهار می کند: «نکته بعدی اینه که فرم انتخاب رشته داوطلب حتماً باید در اختیار مصاحبه گر قرار بگیره که ببینه چطور این فرد شغل معلمی را انتخاب کرده است. ویژگی های روانشناختی دقیقاً و با افراد متخصص مورد ارزیابی قرار بگیره. با انواع تست ها و ابزارها. انواع هوش و به ویژه هوش هیجانی فرد را بسنجه. مهارت های خودکنترلی وی را بسنجیم».

مشارکت کننده ۲۱ نیز بر لزوم توجه به هوش فرد تأکید می کند و می گوید: «از مهم ترین مؤلفه ها در انتخاب دانشجو معلمان باید نخبه پروری باشد یعنی گزینش رتبه های برتر کنکور که در کنار تعهد و علاقه مندی افراد برای کسب جایگاه معلمی، بسیار اهمیت دارد. پس در نتیجه علاوه بر اهمیت هوش بالا و کسب رتبه خوب در کنکور، باید در فرایند مصاحبه بسیار دقت شود که افراد بسیار خلاق، با انرژی و علاقه به روح بخشیدن به کلاس درس و متعهد به اصول گزینش شوند».

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

پس از بازنگری اساسی در معیارهای فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان و انتخاب معیارهای مناسب و جامع از دیدگاه صاحب نظران و مشارکت کنندگان در پژوهش، ابزارهای انتخاب نیز باید متناسب با آن در نظر گرفته شود. همان طور که در قسمت مؤلفه مربوط به فرایند محوری بودن انتخاب نیز بحث شد، با توجه به مراحل مختلف انتخاب، باید ابزارهای مناسبی را باید تدوین و پیش بینی کرد. متخصصان این حوزه اعتقاد دارند که شروع انتخاب افراد شایسته برای دانشگاه فرهنگیان باید از مدارس باشد و در واقع به اعتقاد آن ها اولین ابزار برای شناسایی افراد پس از قبولی در کنکور، مراجعه به مدرسه و مستندات مربوط جهت شناسایی اولیه افراد است. لذا پرونده تحصیلی و تربیتی فرد در مدرسه را یک ابزار مهم معرفی می کنند. مصاحبه شونده ۱۱ در این مورد می گوید: «براساس سند تحول بنیادین صلاحیت ها و شایستگی

های معلمان تک بعدی نیست بلکه معلمان باید ساحت‌های چندگانه را در نظر بگیریم برای پرورش معلمان. اگر این صلاحیت‌ها را بخواهیم بعد از گذشت ۱۸ سال از عمر و زندگی افراد داوطلب در طول ۴ سال در دانشگاه انجام بدیم واقعاً کار سختی خواهد بود. بخاطر همین باید توانایی‌های افراد قبل از ورود افراد به دانشگاه بررسی بشه. در واقع باید این ویژگی‌ها رو داشته باشه تا بعداً تقویت بشه. یکی از راهکارهای ارزیابی بهتر توانایی‌های این افراد استفاده از ابزارها و روش‌های مناسبی است تا توانمندی‌های افراد در ابعاد مختلف دقیقاً بررسی بشه».

اصلی‌ترین ابزار پس از کسب رتبه و نمره علمی لازم در آزمون سراسری، شرکت در مصاحبه‌های تخصصی و عمومی است. اما شرایط این مصاحبه‌ها به شکلی اجرا می‌شود که نتایج مطلوبی ندارد و افراد شایسته‌ای در بیشتر موارد انتخاب نمی‌شوند. لذا متخصصان و صاحب‌نظران معتقد هستند علاوه بر بازنگاری در فرایند مصاحبه کنونی، مصاحبه‌های دیگری از قبیل مصاحبه پس از دوران دانشگاه نیز در نظر گرفته شود. مصاحبه‌شونده ۱۰ بر استفاده از این نوع مصاحبه برای شناخت نهایی افراد منتخب تأکید می‌کند و آن را در انتهای دوره تحصیلات دانشگاه ضروری می‌داند. وی در این زمینه گفته است که پس از پایان دوره دانشگاه، صلاحیت‌ها و توانایی‌های فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد. به نظر وی در این مصاحبه می‌توان سؤالات کاملاً تخصصی از داوطلبان پرسید و این مصاحبه کاملاً رویکرد تخصصی باید داشته باشد زیرا که افراد در مدت زمان مشخص شده صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم را کسب کرده است.

مصاحبه‌شونده ۲۴ نیز علاوه بر تأکید بر مصاحبه تخصصی و عمومی پس از کنکور، انجام مصاحبه در پایان تحصیلات دانشگاه را ضروری می‌داند و در این زمینه می‌گوید: «ما در زمان مصاحبه عمومی و اختصاصی پس از کنکور دستمان برای سؤالات تخصصی تا حدودی بسته هست. زیرا شخصیت فرد در حال تکوین هست بنابراین به نظر من بهتره مثل مقطع دکتری در پایان تحصیلات دانشگاه فرهنگیان هم به جلسه مصاحبه باشه اما نه به صورت تشریفاتی. در این مصاحبه باید رفتارهای حرفه‌ای فرد دقیق بررسی بشه. مثلاً از فرد بخواهیم یک موضوع درسی را براش طراحی آموزشی بنویسه و آن را برای مصاحبه‌گران اجرا کنه».

مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر استفاده از ابزار مشاهده فرد در دوره حضور در دانشگاه و خوابگاه را تأکید می‌کنند و آن را به‌عنوان یکی از ابزارهای اصلی فرایند معرفی می‌کنند. مصاحبه شونده ۱۸ بر توجه و مشاهده فرایند آموزش اشاره می‌کند و اظهار می‌کند: «شیوه‌های آموزش خیلی مهمه بعد از فرایند انتخاب. بحث خود عوامل یا کارگزاران آموزشی هست که به نظرم خیلی آسیب دیده‌اند مثل اساتید با تجربه که زیاد استفاده نمی‌کنیم از آن‌ها. در فرایند جذب و آموزش معیارهای تعریف شده و ثابت شده‌ای نداریم. راهکارهای سیاسی را دخالت می‌دهند. افراد قبل از حضور در فرایند انتخاب و حتی پس از پذیرش اطلاعات را از قبلی‌ها می‌گیرند فضای

دانشگاه نباید به گونه‌ای باشد که احساس کنند یه مدرسه دیگری است و به نظرم این انتخاب افراد و مدرسان و ... تأثیر داره در این نگرش بچه‌ها. چون افراد امروزی با افراد زمان ما قابل مقایسه نیستند. ما بعد از انتخاب نباید انتخاب را تمام شده بدانیم. البته باید سازو کارهای ما باید تغییر کنه و بخشی از فرایند جذمون را بیاریم دوران آموزش. مثلاً از دوره کاروزی برای تکمیل این انتخاب استفاده کنیم».

مصاحبه‌شونده ۲۰ نیز بر حذف استخدام قطعی در شروع دوره دانشگاه تأکید می‌کند و آن را به‌عنوان آفتی برای رشد فرد می‌داند. وی می‌گوید: «به نظرم رفع الزام آموزش و پرورش به استخدام همه کسانی که وارد دانشگاه فرهنگیان می‌شوند تا حدی متضمن افزایش کیفیت خروجی‌های آن خواهد بود. به علاوه، قانونی کردن عدم استخدام پذیرفته‌شدگان در بدو ورود به دانشگاه، قانونی کردن برگزاری آزمون جامع استاندارد در پایان دوره کارشناسی و اعلام آن به داوطلبان ورود به دانشگاه، مدل ایده‌آل و مطلوب خواهد بود». مصاحبه‌شونده ۲۱ نیز در این مورد گفته است: «فرایند انتخاب به‌گونه‌ای است که وقتی فرد قبول می‌شود کار تمام شده تلقی می‌شود. در کارها و فعالیت‌های آموزشی جدید لازم را ندارد. بین افرادی که زحمت می‌کشند و وقت می‌گذارند با افرادی که توجهی ندارند تفاوتی اعمال نمی‌شود و همه در آخر کار وارد حرفه معلمی می‌شوند. به نظر من باید استخدام ابتدای کار را باید حذف کنند و به جای آن استخدام را به انتهای دوره آموزش انتقال دهند و در آخر آزمون تعیین صلاحیت اجرایی شود تا اطلاعات مکملی از افراد کسب شود».

- پیامدها

مهم‌ترین گزاره‌های مربوط به پیامدها در فرایند 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. در ادامه هر کدام از این کدها با استفاده از دیدگاه‌ها و تجارب مصاحبه‌شوندگان بررسی و تبیین می‌شود.

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

اجرای راهبرد جدید در فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان و اصلاح فرایند کنونی، پیامدهای مهمی را به همراه خواهد داشت. مشارکت‌کنندگان در پژوهش نتیجه اجرای راهبردهای جدید را قابلیت جذب نخبگان کشور می‌دانند و معتقد هستند که در صورتی که عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر تأثیرات زیاد (منفی) به همراه نداشته باشند، نتایج این راهبردها بسیار اثربخش‌تر و ملموس‌تر خواهد بود.

مشارکت‌کننده 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 ۲۵ ضمن تشریح و یادآوری آموزش و پرورش پیامد اجرای دقیق این فرایند را این چنین تشریح می‌کند: «ما باید در این فرایند دقت کافی داشته باشیم. اهمیت آموزش و پرورش اگه برای مسئولین و دست‌اندرکاران مشخص باشه قطعاً در تدوین ابزارهای لازم اقدام می‌کنند و فرایند انتخاب را جدی می‌گیرند. خوب همه اهمیت معلم را می‌دانند من خودم تجربه می‌کنم که معلم واقعاً الگوی جامعه هست هر چند از ارزش‌های اجتماعی آن کاسته‌اند اما به جرأت میشه گفت معلم درست بشه و معلم واقعی شما داشته باشید نسل آینده خوب دارید. نسل آینده را معلمان کارآمد تضمین می‌کنند و به همین دلیل نباید اجازه داد هر کسی وارد شغل معلمی شود. اهمیتش دیگه فکر نکنم امروزه برای کسی پوشیده باشه. داعش را نظام آموزش و پرورش‌های اون کشورها درست کرد. انقلاب را هم در کشورمان آ. پ بوجود آورد. لذا اهمیتش و جایگاهش در عصر کنونی انکارناپذیر هست».

۲. گزینش افراد متعهد و متخصص (به کارگیری افراد متعهد به‌عنوان معلم، تربیت افراد متعهد جامعه).

مشارکت‌کنندگان 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 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 مورد نظر برای دانشگاه فرهنگیان برگزار می‌کنیم چقدر برای کل جامعه و آینده کشور مهم است. خوب ببینید ما افراد مورد نظر را برای دانشگاه انتخاب می‌کنیم این افراد میرند در نظام آموزشی مدارس و به تربیت افراد جامعه می‌پردازند و این افراد نیروی کار و کل جامعه را در بر می‌گیره».

مصاحبه‌شونده ۶ نیز به پیامد الگوی مطلوب انتخاب افراد در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نتایج بلندمدت اشاره می‌کند و می‌گوید: «این نتایج را ما نمی‌تونیم زودتر ببینیم حداقلش نمی‌تونیم نتایج واقعی آن را لمس کنیم. در واقع این مسأله مرا یاد همان ضرب‌المثل چینی می‌اندازه که اگر می‌خواهی نتایج خودت را بعد از مدت زمان طولانی به دست بیاوری و این نتایج برای شما لذت‌بخش‌تر باشه بروید و نظام آموزشی سرمایه‌گذاری کنید و من همین دقت نظر در

فرایند انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان را به مثابه این می‌بینم چون به نظر نسل آینده کشور را می‌سازد».

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

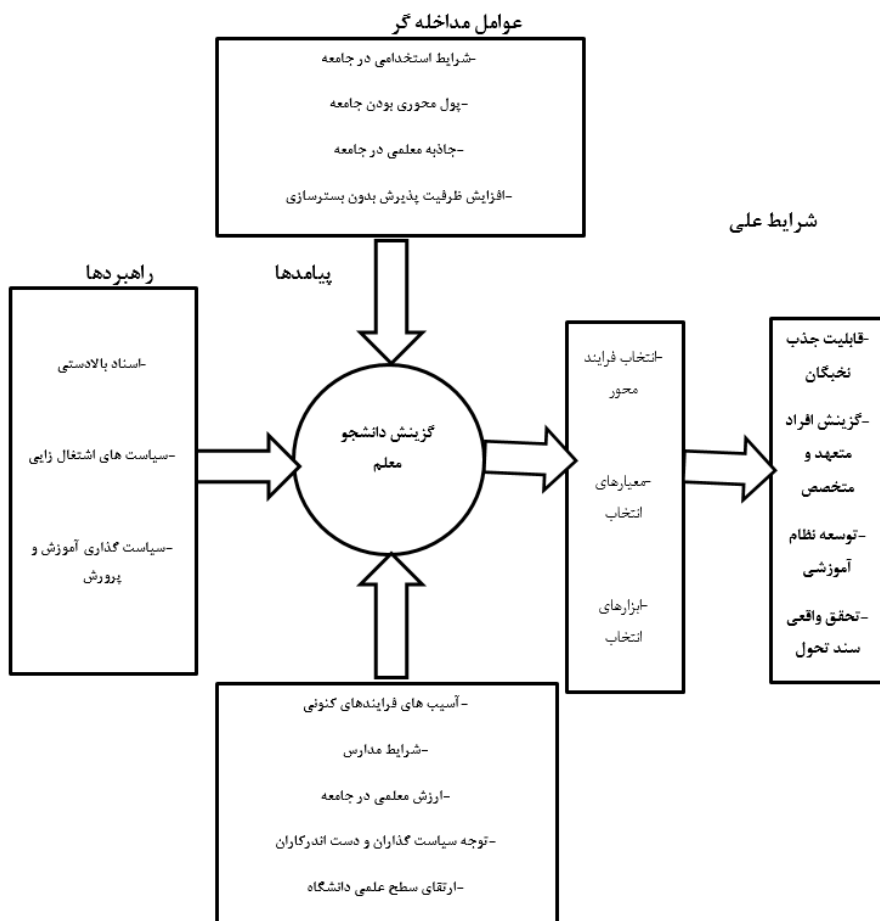
صاحب‌نظران شرکت‌کننده در این پژوهش اعتقاد دارند که توسعه نظام آموزشی مستلزم توسعه عوامل و عناصر نظام آموزشی است. از مهم‌ترین عناصر نظام آموزشی، معلم و مدرسه است. مصاحبه‌شونده ۱۲ در زمینه توسعه معلم و توسعه مدارس و ارتباط آن‌ها این چنین اظهار نظر می‌کند: «اگر من به پیامدهای انتخاب خوب و شایسته محور اشاره کنم باید در وهله اول به توسعه معلمان و توسعه مدارس بپردازم. افرادی که شما به‌عنوان نومعلم 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. خوب این هم نتیجه‌اش کمک به ارتقای مراکز آموزشی و مدارس می‌شود».

مصاحبه‌شونده 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 به دقت اجرا شود و سایر شرایط مداخله‌گر اثرات منفی کمتری داشته باشند، منجر به رشد نظام آموزشی خواهد شد و این نتیجه حاصل نخواهد شد مگر به شرط رشد توانایی‌های معلمان».

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 این متخصصان 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 جامعه هست. بنابراین اهمیت الگوی مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان از این جهت بیش از پیش آشکار می‌شود. صاحب‌نظر ۱۳ روابط بین مدرسه و دانشگاه فرهنگیان را یک رابطه دو طرفه 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.

در نهایت پس از کدگذاری و اجرای تکنیک تحلیل محتوا، مدل پارادایم پژوهش تدوین شد. شکل زیر الگوی مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل پارادایمیک انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان

بحث و نتیجه‌گیری

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 (میکیتوویکس و کرهان^۱، ۲۰۰۲). بسیاری از مؤسسات و مراکز تربیت معلم در کشورهای مختلف از میانگین نمرات دوره متوسطه و آموزش عمومی داوطلب برای گزینش و

انتخاب افراد استفاده می‌کنند. در کشورهایی که شغل معلمی از جایگاه بالاتری برخوردار است، رقابت بین داوطلبان برای ورود به این شغل زیاد است و علاوه بر امتیازات دوره آموزش عمومی، معیارهای دیگری نیز در نظر گرفته می‌شود (کیسی و چایلدز، ۲۰۰۷).

در ایران نیز با توجه به اجرایی شدن سند تحول بنیادین و الزام دانشگاه فرهنگیان برای تربیت نیروهای متخصص لازم جهت فعالیت به‌عنوان معلم، فرایند انتخاب دانشجو برای این دانشگاه اهمیت وافری یافته است به‌ویژه با توجه به شرایط خاص کشور در زمینه جذب نیروی کار در حوزه‌های مختلف، این حوزه مورد توجه اکثر نیروهای جوان و نیاز به کار قرار گرفته است. از طرفی آنچه در سند تحول بنیادین خیلی مهم و تازه به نظر می‌رسد این است که معلم در این سند به‌عنوان فردی فکور، اندیشمند، پژوهش‌گر و استاد دانشگاه است و این یک بنای اساسی در جهت تحول عمیق و اساسی در آموزش و پرورش است که اگر با اجرای موفق همراه باشد پایه و اساسی مستحکم برای شروع تحول عمیق و عظیم در آموزش و پرورش می‌باشد (خنیفیر، رحمتی، نویدادهم و رستمی پور، ۱۳۸۹) که باید این جایگاه مهم را در فرایند انتخاب افراد داوطلب برای ورود به این حرفه را مد نظر قرار داد و برای تحقق اهداف اسناد بالادستی به‌ویژه سند تحول بنیادین، افراد شایسته‌ای را انتخاب و تربیت کرد. به عبارتی دیگر دقت در انتخاب افراد شایسته برای ورود به حرفه‌ی معلمی نکته شروع آموزش با کیفیت در دوره تربیت معلم است و این ارتقای سطح کیفی در آموزش مراکز تربیت معلم، منجر به ارتقای کیفیت نظام آموزشی کشور می‌شود. طوری که عمرانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود، یکی از مهم‌ترین اصلاحات انجام شده در نظام تربیت معلم ژاپن، که منجر به بهبود کیفیت آموزشی و توسعه‌ی نظام آموزشی شده، اصلاحات انجام گرفته در پذیرش داوطلبان ورود به مراکز تربیت معلم معرفی می‌کند.

لذا با توجه به آسیب‌های متعدد موجود در فرایند کنونی که مهم‌ترین آن عبارت‌اند از: عدم شفافیت ملاک‌ها، ظاهرسازی، کتمان شخصیت واقعی، شرایط نابرابر برای داوطلبان، سؤالات کلیشه‌ای، نگاه صرف به رتبه کنکور، استخدام در اول فرایند، بومی گزینی، نظریه حاصل سعی داشته تا با تمرکز بر راهبردهای جدید، سایر عوامل تأثیرگذار بر کیفیت انتخاب دانشجو را ارایه کند. بر این اساس و برای رفع آسیب‌های کنونی موجود، انتخاب دانشجوی شایسته برای حرفه معلمی و دانشگاه فرهنگیان باید فرایندمحور بوده و معیارها و ابزارهای متناسب با فرایندمحور در نظر گرفته شود. مصاحبه در مراحل مختلف، مطالعه و بررسی و کشف علایق افراد در دوران مدرسه، مشاهده فرد در دوره چهارساله آموزش در دانشگاه، استفاده از انواع مختلف آزمون‌ها برای شناسایی استعداد و ویژگی‌های فرد در ابعاد مختلف از مهم‌ترین معیارهای این فرایند

براساس الگوی مطلوب است. در این بین عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی مداخله‌گر هستند که بر این راهبردها و نتایج آن‌ها اثر می‌گذارند. عواملی از قبیل شرایط حاکم بر مدارس، جایگاه معلمی در جامعه، ارتقای سطح دانشگاه و به‌طور کلی آسیب‌های فرایند کنونی از جمله مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای در الگوی مطلوب جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است. از طرفی برخی عوامل محیطی که هرچند اثرات آن‌ها تا حدودی غیرمستقیم بوده و در مداری دورتر هستند اما بر کیفیت انتخاب و اجرای راهبردهای مهم اثر می‌گذارند که در این بین می‌توان به شرایط خاص برخی از مشاغل، مادی‌گرایی یا پول‌محوری بودن جامعه، جاذبه معلمی در شرایط کنونی جامعه و افزایش ظرفیت پذیرش بدون برنامه‌ریزی اشاره کرد.

به‌طور کلی باید گفت که معلم به‌عنوان مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اعتقادی، عاطفی، اخلاقی، سیاسی، اجتماعی و... دانش‌آموزان مستقیماً دخالت دارد و در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نقش به‌سزائی ایفا می‌کند. بر این اساس دقت در انتخاب افراد شایسته و صلاحیت‌دار برای ورود به این حرفه، از نیازمندی‌های هر نظام تعلیم و تربیتی است. در نظام آموزشی ایران، با ابلاغ سند تحول بنیادین، زیر مؤلفه‌های آن نیز دست‌خوش تغییرات شده است. به عبارتی، تمام مؤلفه‌ها و عناصری که در سند تحول بنیادین به‌عنوان سندی بالادستی نظام آموزشی ارایه شده است باید متناسب با اهداف کلی این سند بازتعریف شوند. بر این اساس، انتخاب و گزینش معلمان نیز باید متناسب با انتظارات و اهدافی که در سند طراحی شده، انجام بگیرد و معیارهای متناسب با نیازهای نسل امروزی تنظیم شود تا افرادی که وارد حرفه معلمی می‌شوند، بتوانند نیازهای این مخاطبان را برآورده سازند.

منابع

- 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/>.
- Charmaz. Kathy (2010). *Constructing Grounded Theory*, London, SAGEpublication Ltd.
- Farastkhah, Maghsoud (2016). *Qualitative research method in social sciences with emphasis on "theory based on"*. Tehran Nashraga
- Ghadampour, Ezatullah and Alaei Kharaim, Roghayeh (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.
- Gitomer, D. H. (2007). *Teacher quality in a changing policy landscape: Improvements in the teacher pool*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.

- Khani Far. Hossein, Rahmati, Mohammad Hossein, Navidadeh, Mehdi, Rostamipour, Ali (2010) *Fundamentals of Fundamental Transformation*, Noor al-Thaqalin Publications, Tehran.
- Kossana, N. (2013). National Science Education standards and preservice programs in the USA. *Journal of Curriculum studies (J.C.S)* 7 (27), 21-44.
- Lew, L. Y. (2013). National Science Education standards and preservice programs in the USA. *Journal of Curriculum studies (J.C.S.)* 7 (27), 21-44.
- Loughran, J. J. (2010). *What expert teachers do: Teachers' professional knowledge of classroom practice*. Sydney, Australia/London: Allen & Unwin/Routledge.
- Loughran, J. & Hamilton, M. L. (2016). *International Handbook of Teacher Education*. Springer Science, Business Media Singapore.
- Malki, Hassan (1391). *Professional qualifications of teachers*. Tehran: Madrasa Publications
- Mikitovics, A., & Crehan, K. D. (2002). Pre-professional skills test scores as college of education admission criteria. *The Journal of Educational Research*, 95, 215-223.
- Nazarpour, Mohammad Taghi (1397) *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
- Omrani, Mohammad (2011). *Challenges of teacher training in Iran*. Tehran: Resala
- Philip, T. (2011). Moving beyond our progressive lenses: Recognizing and building on the strengths of teachers of color. *Journal of Teacher Education*, 62 (4), 356-366.
- Raths, J., & Lyman, F. (2003). Summative evaluation of student teachers: An enduring problem. *Journal of Teacher Education*, 54(3), 206-216.
- Shirkarami, Javad, Khodadai Ghasem (2018) *Education, humanization and social reform*. Journal of New Achievements in Humanities Studies. First year, 1.
- Samiinejad, Bijan (2015). *Designing a Model for Supplying and Training Teachers in the Islamic Republic of Iran in the Primary School and the Implications of Its Implementation*. PhD Thesis, Kharazmi University, Faculty of Psychology and Educational Sciences

**Designing the Optimal Model for Student Selection in Farhangian University of
Iran¹**

A. Motekalem², T. Soleimany* & Y. Namvar³

Received: 2021/01/29

Accept: 2021/02/18

Abstract

Objective: The purpose of this study is to explain the design of the optimal model for student selection in Farhangian University of Iran.

Material & Method: The approach of the present research is qualitative and has been done using the Grounded theory method. Participants in the present study, education experts, student admissions (managers and experts) of Farhangian University, students who graduated from Farhangian University six years ago and are now employed in schools using the sampling method 27 of them were purposefully interviewed. The data collection tool was a semi-structured interview with which this number of researchers reached theoretical saturation. Strauss and Corben method was used to analyze the qualitative data.

Result & Discussion: After open coding and formulation of basic concepts, 20 central codes in 6 selected codes were placed in the form of paradigm model. According to the results of this study, the most important contextual, causal, negotiator, strategies and consequences in choosing the optimal student selection model in Farhangian University are: current process damages, school conditions, teacher status, upstream documents, employment conditions in Society, teacher attraction in society, process-oriented selection, selection criteria, selection tools, elite recruitment and development of the educational system.

Keywords: Farhangian University, Grounded Theory, Student Selection.

1. Article taken from doctoral dissertation entitled "Presenting an Optimal model for student admission in Farhangian University of Iran".

2. Ph.D. Student, Department of Education, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran.

* Corresponding Author: Assistant Professor of Department of Education, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran. Email: t.soleimani@yahoo.com

3. Associate Professor of Department of Education, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran.

