

ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش کشور

علیرضا فراهانی^۱، احمدرضا نصرافهانی^۲ و سید مصطفی شریف^۳

چکیده: با توجه به نقش بسیار مؤثر معلم در توسعه کیفی نظام آموزشی، پژوهش حاضر به ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان مدارس ابتدایی پرداخته است. برای انجام این پژوهش از روش مطالعه کمی و کیفی استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدیران مدارس ابتدایی، کارشناسان و مدرسان مراکز تربیت معلم شهر قم در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ می‌باشد. برای انتخاب نمونه مدیران، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و برای تعیین نمونه کارشناسان و مدرسان از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. در این زمینه دیدگاه‌های ۱۶۲ مدیر و ۲۰ کارشناس و مدرس مراکز تربیت معلم، که دارای سوابق برجسته آموزشی بودند، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی سؤالات پرسش‌نامه و مصاحبه توسط چند نفر از استادان و تعدادی از دانشجویان کارشناسی ارشد و دکترای تأیید شده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ برآورد گردیده است و تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از پرسش‌نامه از نرم افزار آماری SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. برای تجزیه و تحلیل مصاحبه نیز روش مقوله‌بندی به کار گرفته شد. نتایج حاصل بر آن است که در فرآیند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، روانی و علمی داوطلبان، اصلاح و بهبود فرایند جذب و انتخاب و استفاده از نیروهای بومی توجه شود. در این راستا، به دلیل رشد سریع تحولات علمی جهان و نیازهای روز جامعه، استفاده از تجارب کشورهای توسعه یافته، به گونه‌ای که بازنگری و اصلاح در روند انتخاب معلم امکان پذیر باشد، مورد تأکید قرار گرفت. در نهایت، پیشنهادهایی برای بهبود شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی ارائه شده است.

کلمات کلیدی: ارزیابی، انتخاب معلم، معلمان ابتدایی

۱- مقدمه

رده‌بندی معتبری فراهم آورد و بر مبنای آن رده‌بندی، بهترین متقاضیان را به مدرسه روانه سازد. ندیمی و بروج معتقدند که باید شایسته‌ترین فرد برای معلم دوره ابتدایی انتخاب شود؛ زیرا شخصیت کودکان به طور کامل شکل نگرفته است و معلم می‌تواند تأثیر فراوانی بر کودکان داشته باشد [۱]. تکریم شخصیت معلم و توجه به آداب معلمی و متعلمی از دیر باز در فرهنگ اسلامی و ایرانی ما، جایگاه خاصی داشته است [۲]. پرفسور گیج، استاد برجسته تعلیم و تربیت، در کتاب «مبانی علمی هنر تدریس^۱» می‌گوید: بدون تردید هیچ فرد دیگری جز معلم نمی‌تواند تأثیر بیشتری بر آنچه در مدارس می‌گذرد داشته باشد [۳]. موفقیت هر نظام آموزشی تا حد زیادی به دانش و مهارت های حرفه‌ای معلم بستگی دارد. در نظر ژاپنی‌ها، شایستگی هر نظام، به اندازه شایستگی معلمان آن است. از این رو می‌توان گفت، معلم مهمترین عنصر نظام آموزشی در فرایند یاددهی - یادگیری و معمار اصلی نظام آموزشی است [۴].

امروزه تعلیم و تربیت از دشوارترین، ظریف‌ترین و پرثمرترین امور انسانی است که ثمره نهایی آن دیر به بار می‌نشیند. نقش معلمان در این امر حساس و مهم، بسیار ارزشمند و سازنده است. از آنجا که دوره ابتدایی به عنوان رکن اصلی آموزش و پرورش کشور محسوب می‌شود، نحوه انتخاب معلمان این دوره باید حساب شده و دقیق باشد. برای این منظور باید بهترین شیوه را برای انتخاب آنها به کار برد. شیوه‌ای که همه ابعاد وجود متقاضی را در ارتباط با همه ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کند و سرانجام از تلفیق ویژگی‌های فردی از گروه داوطلبان

تاریخ دریافت مقاله ۹۰/۱۱/۱۷، تاریخ تصویب نهایی ۹۱/۰۳/۰۸

^۱ کارشناس ارشد، گروه برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه اصفهان، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیکی: arnasr@edu.ui.ac.ir

^۲ استاد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

^۳ استادیار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

پس در انتخاب و گزینش معلمان باید به استعدادها، آموزش حرفه‌ای، رشته تحصیلی، نمرات تحصیلی و مدارک تحصیلی داوطلبان توجه داشت.

کارآمدی معلم را می‌توان نظر به منش و مهارت‌هایی که معلمان پیش از ورود به کلاس درس دارند و این که هنگام حضور در کلاس درس چگونه درس می‌دهند، تعیین کرد [۵]. دست‌اندرکاران امر آموزش و پرورش، توانایی کلامی، دانش کافی، راهبردهای تدریس، گواهی‌نامه معلمی، مهارت‌های مدیریت کلاس و آزمون شایستگی^۲ را به عنوان مهمترین مؤلفه‌هایی می‌دانند که باید در فرایند جذب و انتخاب معلمان مورد توجه قرار داد [۶]. علاوه بر ویژگی‌های ذکر شده برای معلمان هری، رزماری و وانگ در کتاب خود به نام «چگونه معلم کارآمد باشیم: نخستین روزهای مدرسه» می‌نویسد: یک معلم موفق باید (۱) دارای توقع مثبت از شاگردان باشد، (۲) یک مدیر خوب برای کلاس باشد و (۳) بداند چگونه درس‌ها را طراحی کند تا شاگردان به خوبی آنها را فراگیرند [۷]. تئوردور کوالسکی در مورد ویژگی‌های معلمان کارآمد، صداقت، توانایی کار گروهی و انجام امور با همکاران، ثبات احساسات، تعهد به حرفه تدریس، غرور حرفه‌ای^۵، ارتباط نوشتاری، توانایی استفاده از تکنیک‌های پرسش، شخصیت مورد پسند و توانایی تصمیم‌گیری را بر می‌شمرد [۸]. متخصصین آموزشی، من جمله مدیران، بیان می‌کنند که معلم در واقع کلید موفقیت دانش آموز به حساب می‌آید و یافتن، انتخاب، استخدام و نگاه داشتن معلمان کارآمد و شایسته کار ساده‌ای نیست [۹]. انتخاب معلمان با صلاحیت، اهمیت بیشتری دارد و مستلزم برخی از تصمیم‌گیری‌های بسیار پیچیده است که مدیران آموزشی لازم است به آنها توجه نمایند [۱۰]. اسمیت و ناب به این نتیجه رسیدند که بهترین سیستم انتخاب باید در هر مرحله از جمع‌آوری داده‌ها و ارزشیابی داوطلبان، ویژگی‌های آنها را غربال کند؛ صحت فرآیند انتخاب را بررسی کند تا فرآیند انتخاب با قوانینی دولتی، ایالتی و محلی همخوانی داشته باشد؛ اطلاعات به موقع، قابل دسترس و دقیق را در کلیه مراحل فرآیند انتخاب در اختیار متقاضیان قرار دهد و نیز اطلاعات درست و به موقع درباره کلیت فرآیند و نتایج آن را به تصمیم‌گیرندگان ارائه کند [۱۱]. پیترسون ضمن تأیید مراحل مذکور اضافه کرد که یک سیستم معتبر

انتخاب معلم باید معیارهای ویژه و شفاف برای انتخاب داشته باشد؛ ایده‌های مهم درباره‌ی یاددادن و یادگرفتن را از قلم نیندازد؛ سعی بر پیش‌گویی تدریس خوب داشته باشد و اطلاعات مربوط به متقاضی را ثبت و از آن استفاده نماید [۱۲]. همچنین در انتخاب معلم، باید روشی به کاربرد که مبتنی بر معیارها و ملاک‌های علمی معتبر و از حیث نتیجه قاطع و اطمینان بخش باشد تا از آن طریق بتوان همه ابعاد وجود متقاضی را متناسب با همه ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد و سرانجام از تلفیق ویژگی‌های فردی داوطلبان، شاخص‌های معتبری معین کرد تا بر مبنای آن بتوان بهترین و شایسته‌ترین متقاضیان را به مرکز تربیت معلم معرفی کرد [۱۳]. به گفته بولاندر و اسنل^۴، حساس‌ترین گام در فرآیند انتخاب، تصمیم‌گیری در مورد جذب داوطلبان می‌باشد [۱۴]. با این وجود، انتخاب نهایی باید بر اساس نتایج آزمون‌ها، مصاحبه‌ها و ویژگی‌های تعیین شده در فرآیند انتخاب و توانایی‌های داوطلبان صورت گیرد [۱۵]. در کشورهای مختلف، شیوه‌ها و ملاک‌های انتخاب معلم برای مدارس ابتدایی متفاوت است؛ برای مثال در کشور ژاپن نخستین شرط گزینش معلم دارا بودن «گواهینامه صلاحیت» و داشتن مدرک لیسانس است [۱۶]. هرگاه متقاضیان اخذ گواهینامه معلمی در یکی از دانشگاه‌ها و مدارس عالی مجاز و معتبر تحصیل نکرده باشند، وزارت آموزش و پرورش اعطای گواهینامه را به آنان بر اساس آزمون «تعیین صلاحیت معلمان» می‌پذیرد. در بیشتر موارد افراد واجد شرایط بعد از امتحان تعیین صلاحیت انتخاب می‌شوند. فرم و محتوای این آزمون‌ها مستقلاً توسط هر اداره طراحی می‌شود [۱۷]. آزمون‌ها شامل ارزیابی دانش علمی و تناسب فرد با حرفه تدریس، مقاله نویسی، مصاحبه و مهارت‌های عملی و میزان سلامتی افراد می‌باشد. نمره امتحان به تنهایی نشانگر قبولی یا رد شدن در امتحان نیست؛ زیرا نمره امتحان نمی‌تواند یک روش مناسب برای سنجش توانایی‌های داوطلبان باشد [۱۸]. افراد بعد از موفقیت در آزمون‌ها می‌توانند به امر تدریس در مدارس و مؤسساتی که امتحانات ورودی آن را گذرانده‌اند بپردازند. صلاحیت این افراد به مدت یک سال برای تدریس معتبر است. اگر افراد واجد صلاحیت در آن سال شغلی پیدا نکنند، مجبور هستند سال آینده نیز در

عنوان ملاک کیفیت برنامه‌های تربیت معلم و مبنای تأییدیه مستمر این برنامه‌های دولت می‌باشند [۲۵]. در حال حاضر در دانشگاه‌های تربیت معلم استانداردهای تعیین سطح عمومی تدریس حرفه‌ای معلمان مشخص شده است؛ که برای تعیین صلاحیت‌های تدریس حرفه‌ای معلمان می‌باشد. این استانداردها سطح ورودی داوطلبان حرفه معلمی و همچنین سطوح بالاتر قابلیت‌های معلم را رسماً مشخص خواهد کرد. بعضی از ایالات‌ها ملاک انتخاب معلمان را بر اساس کار پایان ترم و فعالیت مستمر داوطلبان؛ و در بعضی از موارد براساس آزمون‌های موضوعی یا ارزیابی عملکرد داوطلبان قرار داده‌اند [۲۶]. در دانشگاه‌های آمریکا، داوطلبان تربیت معلم برای اخذ گواهینامه تدریس در مدارس ابتدایی باید در زمینه ارتباط کلامی و نوشتاری، مهارت‌های میان فردی، محاسبات و کاربرد رایانه از توانایی‌های لازم برخوردار باشند [۲۷]. در اکثر دانشگاه‌های علوم تربیتی آمریکا معیارهایی برای انتخاب داوطلبان حرفه معلمی، بر مبنای ترکیبی از عوامل تحصیلی و شخصیتی مانند علاقه به کودکان، اظهارات شخص داوطلب و مصاحبه در نظر گرفته می‌شود. علت استفاده از مصاحبه برای انتخاب افراد این است که عواملی مانند انگیزه، مهارت‌های ارتباطی، سرعت عمل، میزان مهارت‌های تعاملی و شخصیتی، خلاقیت، اراده، اشتیاق، بالندگی و قدرت رهبری داوطلبان را ارزیابی کنند [۲۸].

در حال حاضر شرایط ورود به مراکز تربیت معلم در ایران دارا بودن سلامت کامل تن و روان برای شغل معلمی، داشتن حداقل ۱۷ سال و حداکثر ۲۲ سال تمام، تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران، متدین به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان پذیرفته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، داشتن دیپلم کامل متوسطه عمومی و فنی و حرفه‌ای و دانشسراهای مقدماتی نظام جدید یا اشتغال به تحصیل در سال چهارم متوسطه و فنی و حرفه‌ای، نداشتن تعهد خدمت در سازمان‌های دولتی وابسته و غیر دولتی می‌باشد [۲۹]. انتخاب دانشجو برای مراکز تربیت معلم از بین داوطلبانی که در آزمون سراسری در کارنامه مجاز به انتخاب رشته‌های تحصیلی در مراکز تربیت معلم می‌باشند، بر اساس نمره کل بالاتر و با توجه به نتایج صلاحیت‌های عمومی آنان و از طریق مصاحبه صورت می‌گیرد. بدین

امتحانات تعیین صلاحیت دوباره شرکت نمایند [۱۹]. علاوه بر موارد آزمون کتبی که موضوعات عمومی و تخصصی را در بر می‌گیرد، از داوطلبان مصاحبه نیز به عمل می‌آورند [۲۰]. از نکات عمده استخدام معلمین در ژاپن شیوه‌های متنوع گزینش و بررسی سوابق کاری آنان است. از جمله در این زمینه می‌توان به آزمون استعداد و قابلیت تخمین میزان فعالیت‌های فوق برنامه یا خدمات داوطلبانه آنان اشاره کرد [۲۱].

در انگلستان از سال ۱۹۶۲ شورای ملی در زمینه انتخاب معلمان ابتدایی اعلام نمود که معلمان باید از بین فارغ-التحصیلان دانشگاه‌ها که دوره خاص تربیت معلم را گذرانده‌اند انتخاب شوند [۲۲]. در حال حاضر نحوه انتخاب دانشجوی تربیت معلم از بین متقاضیان تحصیل در دانشگاه‌ها همانند سایر رشته‌ها صورت می‌گیرد؛ بدین ترتیب که کلیه تقاضاها به «شورای مرکز پذیرش دانشگاه‌ها» (U.C.C.A)^۳ ارسال می‌شود و متقاضیانی که از شرایط لازم مؤسسه مورد نظر برخوردار باشند، پذیرفته می‌شوند. از شرایط الزامی داوطلبین ورود به مؤسسات تربیت معلم، دارا بودن «گواهینامه عمومی»^۴ می‌باشد که باید حداقل سه درس را در سطح «عادی» و دو درس را در سطح «پیشرفته»^{۱۱} بانمره‌ای بالاتر از (c) گذرانده باشند [۱۳]. اصولاً همه معلمان انگلستان باید از صلاحیت کافی برای تدریس برخوردار باشند؛ لذا کسانی که به اشتغال در این حرفه تمایل دارند، باید دوره‌های خاص تربیت معلم را به منظور تدریس در هر مقطع با موفقیت به اتمام برسانند [۲۳]. پس از طی این دوره‌ها کسانی که به عنوان معلم مشغول تدریس می‌شوند؛ برای مدتی (معمولاً یک سال در انگلستان و دو سال در سایر مناطق) به طور آزمایشی استخدام می‌شوند و طی این مدت صلاحیت و کارایی آنان سنجیده می‌شود. آنگاه در صورت دارا بودن صلاحیت‌های لازم به استخدام قطعی در می‌آیند [۲۴].

در آمریکا نیز بعد از جنبش اصلاح در برنامه‌های تربیت معلم در دهه ۱۹۸۰ آزمون‌های تعیین صلاحیت که ویژگی‌های معلمان را مورد ارزیابی قرار دهد، به وجود آمد. این آزمون‌ها، آزمون‌های عمومی معلمان^{۱۲} نامیده شدند. امروزه نتایج این آزمون‌ها اغلب نه تنها برای تعیین صلاحیت‌های شخصی معلمان به کار می‌روند؛ بلکه به

- ۲- دیدگاه مدیران مدارس ابتدایی در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلم در مدارس ابتدایی چیست؟
- ۳- آیا بین دیدگاه مدیران در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلم در مدارس ابتدایی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنس، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت) تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۴- ملاک‌های انتخاب معلم ابتدایی در کشورهای آمریکا، انگلستان و ژاپن در مقایسه با ایران چگونه است؟

۲- روش تحقیق

با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های پژوهش، این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از منظر دیگر به علت آنکه در این پژوهش از روش کمی-کیفی استفاده شده است، از نوع در هم تنیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدرسان مراکز تربیت معلم، کارشناسان آموزش ابتدایی و مدیران مدارس ابتدایی استان قم اعم از زن و مرد شاغل در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸ می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه مدیران از روش نمونه‌گیری تصادفی و طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. بدین صورت که ابتدا از بین ۴ ناحیه و ۳ منطقه آموزش و پرورش استان قم، نواحی ۱، ۲، ۳ و منطقه جعفرآباد به صورت تصادفی انتخاب شدند و سپس در هر ناحیه و منطقه متناسب با حجم مدیران مدارس، تعدادی مدیر به طور تصادفی انتخاب و جهت جمع‌آوری اطلاعات به این مدارس مراجعه شد. جهت نمونه‌گیری در جامعه مدرسان و کارشناسان، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. در این پژوهش، حجم نمونه جامعه مدرسان و کارشناسان برابر ۲۰ نفر (۱۴ مدرس و ۶ کارشناس آموزشی) برآورد گردید. یادآوری می‌شود که در تحقیق کیفی تعداد حجم نمونه با معیار اشباع نظری و تکرار پذیری انجام می‌شود [۳۶] که در این تحقیق نیز رعایت شد.

در این پژوهش علاوه بر بررسی جامع اسناد و مدارک موجود، از مصاحبه و پرسش‌نامه استفاده شده است:

الف) مصاحبه: به منظور بررسی عمیق موضوع تحقیق، با مدرسان و کارشناسان آموزش ابتدایی در استان قم که تعداد آنها ۲۰ نفر بود، مصاحبه نیمه سازمان یافته به عمل آمد.

صورت که انتخاب بر اساس نمره کل حاصل از نمره آزمون عمومی به علاوه ۳ برابر نمره آزمون اختصاصی (با توجه به ضرایب دروس) تقسیم بر مجموع کل ضرایب و بر اساس نتیجه مصاحبه و بررسی صلاحیت‌های عمومی و سهمیه اختصاصی صورت می‌گیرد. انتخاب رشته تنها در محدوده منطقه بومی امکان پذیر است و داوطلبان به هیچ وجه حق انتخاب رشته‌های منطقه غیر بومی و استان غیر بومی را نخواهند داشت [۳۰].

دانشمند در پژوهشی با عنوان «بررسی طرح گزینش دانشجو برای مراکز تربیت معلم و ارتباط آن با موفقیت تحصیلی دانشجو- معلمان در استان خراسان» نتیجه گرفت، دانشجو- معلمان که به رشته خود علاقه دارند از پیشرفت تحصیلی بهتری برخوردار می‌باشند [۳۱]. معین‌پور در پژوهش خود به بررسی مسائل و مشکلات گزینش، تربیت و استخدام دبیران دوره متوسطه پرداخت و به این نتیجه رسید در گزینش علمی، باید شایستگی داوطلب به طرق مختلف مورد ارزیابی قرارگیرد [۳۲]. حیدری‌پور نیز در تحقیق خود با عنوان «بررسی شیوه‌های موجود انتخاب معلم از دیدگاه معلمان و مسئولان استان کهگیلویه و بویراحمد» به این نتیجه رسید که جهت تعیین صلاحیت حرفه‌ای و علمی معلمان مراکز تربیت معلم و مراکز آموزش عالی باید به اصلاح شیوه‌های موجود انتخاب پرداخت [۳۳]. استرانگ نیز در مورد «چگونگی انتخاب معلم» به این نتیجه رسید که شایسته‌ترین فرد باید برای حرفه معلمی انتخاب شود. چرا که معلم را می‌توان به عنوان عامل اصلی و بسیار مهم آموزشی در پیشرفت‌های دانش‌آموزان به حساب آورد [۳۴]. کلاسن تحقیقی با عنوان «بررسی نظرات مدیران مدارس ابتدایی در مورد انتخاب معلم» انجام داد و به این نتیجه رسید که معلمان باید از صلاحیت و شایستگی لازم، تعهد، شخصیت جاذب، تحصیلات عالی و دستاوردهای علمی برخوردار باشند [۳۵].

لذا پژوهش حاضر با هدف اصلاح شیوه‌های انتخاب معلمان در مراکز تربیت معلم، در صدد پاسخگویی به سؤال‌های زیر است:

- ۱- دیدگاه مدرسان مراکز تربیت معلم و کارشناسان آموزش ابتدایی در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلم در مدارس ابتدایی چیست؟

طی مصاحبه‌هایی که با مدرسان مراکز تربیت معلم و کارشناسان آموزش و پرورش صورت گرفت، آنها چهار مقوله را در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلمان ابتدایی مدنظر قرار دادند، که ضمن طرح آنها، توضیحاتی نیز ارائه خواهد شد:

۳-۱ توجه به علاقه و انگیزه داوطلبان: مصاحبه

شوندگان اعلام داشتند نقش انگیزه در حرفه معلمی بسیار حائز اهمیت است و آن را به عنوان یک عامل درونی در جهت کسب رضایت شغلی و کارآیی معلمان مدنظر داشتند. نکته قابل توجه این است که همگی افراد مصاحبه‌شونده (۱۰۰٪) با این عامل موافق بودند و اعلام کردند که حتماً در فرایند جذب و انتخاب معلمان انگیزه افراد را مدنظر قرار داد و آن را جزء اولویت‌های این حرفه به شمار آورد. یکی از افراد مصاحبه‌شونده (فرد شماره ۴) در این باره اظهار داشت: از آنجا که حرفه معلمی حرفه بسیار مهم و حساسی است و در آن انگیزه افراد نقش تعیین‌کننده‌ای در رضایت شغلی افراد همچنین موفقیت و کارایی آنها خواهد داشت، باید در فرایند انتخاب داوطلبان از طریق به کارگیری تست‌های رغبت‌سنج، میزان انگیزه افراد را به این حرفه سنجید و از این طریق افرادی را وارد سیستم آموزشی نمود که با انگیزه درونی به فعالیت آموزشی بپردازند و در رشد و تعالی نظام آموزشی مؤثر افتند. یکی دیگر از عواملی که انگیزه داوطلبان را می‌تواند تحت تأثیر قرار دهد، استخدام در بدو ورود داوطلبان به مراکز تربیت معلم است. همان‌طور که مصاحبه‌کننده شماره ۱۵ می‌گوید: فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم با توجه به قانون متعهدین خدمت بدون پشت سرگذاشتن آزمون‌های تعیین صلاحیت و دریافت گواهی نامه معلمی، وارد حرفه معلمی می‌شوند. اعطای چنین تضمینی از بدو ورود به فارغ‌التحصیلان، موجب می‌شود تا داوطلبان از انگیزه کافی برای کسب توانایی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای بیشتر برخوردار نباشند و کوششی در جهت ارتقای سطح علمی خود به عمل نیاورند. بنابراین باید با استفاده از تدابیری کوشید تا انگیزه بیشتری در داوطلبان ایجاد کرد؛ یعنی داوطلبانی که از حداقل ویژگی‌های لازم بهره‌مند نیستند، نتوانند به سادگی به این کسوت دست یابند. می‌بایستی حداقل شرایطی فراهم کرد تا دانشجو _ معلمان ساعی، با انگیزه و ممتاز، از وضعیت استخدامی بهتر

ب) پرسش‌نامه: پرسش‌نامه مزبور از نوع محقق ساخته می‌باشد که توسط پژوهشگر به صورت پنج گزینه‌ای طیف لیکرت تهیه گردیده است و با استفاده از نظرات، هفت نفر از اساتید علوم تربیتی و چهار نفر از دانشجویان دکتری این گروه مورد اصلاح و بازنگری قرار گرفته است. با توجه به اینکه این پرسش‌نامه شیوه‌های آموزش و تربیت معلمان را در وضعیت مطلوب می‌سنجد؛ لذا پس از مشاوره با متخصصان علوم تربیتی، معیار ۳/۵ به عنوان مبنای تشخیص شیوه‌های مطلوب انتخاب و تربیت معلمان در نظر گرفته شد.

روایی (اعتبار) سؤالات پرسش‌نامه و مصاحبه: روایی پرسش-

نامه و مصاحبه این پژوهش از طریق روایی محتوا به دست آمده است. سؤالات در چندین نوبت توسط نویسندگان، اساتید گروه علوم تربیتی و کارشناسان آموزش ابتدایی مورد بازنگری و بررسی قرار گرفت و در نهایت پس از انطباق سؤالات با موضوع و اهداف پژوهش، فرم نهایی مصاحبه و نسخه نهایی پرسش‌نامه به تأیید رسید.

پایایی: برای مشخص نمودن پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که با استفاده از نرم‌افزار SPSS^۵ ۰/۹۱ برآورد گردید.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه از روش مقوله‌بندی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از پرسش‌نامه در سطح آمار توصیفی از آماره‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس و در سطح آمار استنباطی از آزمون تی تک متغیره یا تک نمونه‌ای، آزمون تی مستقل و آزمون تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA) استفاده شده است.

۳- نتایج و بحث

در این مقاله سؤال اول با استفاده از مصاحبه، سؤال دوم و سوم با بهره‌گیری از پرسش‌نامه و سؤال چهارم با استفاده از اسناد و مدارک پاسخ داده شده است. یافته‌های به دست آمده به تفکیک ارائه خواهد شد:

سؤال اول: دیدگاه مدرسان مراکز تربیت معلم و کارشناسان در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلم در مدارس ابتدایی چیست؟

برخوردار گردند و از طرفی به رتبه‌های علمی بالاتر و معلمان با سوادتر توجه بیشتری معطوف گردد.

۲-۳ توجه به توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، روانی و علمی داوطلبان:

عامل بسیار مهم دیگری که مصاحبه شوندگان در انتخاب مطلوب به آن اشاره داشتند، این بود که در فرایند انتخاب افراد برای حرفه معلمی، باید تمام جوانب را در نظر گرفت. به گونه‌ای که فردی وارد نظام آموزشی و حرفه معلمی شود که از همه لحاظ (جسمانی، روانی، علمی، اخلاقی و...) در سطح قابل قبولی باشد؛ به گونه‌ای که یک الگوی تمام‌نما برای دانش‌آموزان به حساب آید. هر یک از افراد به نوعی اهمیت هر یک از این ابعاد را بیان می‌کردند و آن را لازمه حرفه معلمی برمی‌شمردند. باید اذعان داشت که همهی ۲۰ نفر شرکت‌کننده، (۱۰۰٪) به این موارد اشاره داشتند و به اهمیت این ابعاد واقف بودند. یکی از مصاحبه شوندگان در توضیح اهمیت این ابعاد چنین بیان می‌کند: متأسفانه امروزه به دلیل استقبال کم متقاضیان این حرفه، هر فردی که خواهان حرفه‌ی معلمی است، دارای همه شرایط مورد نیاز این حرفه نمی‌باشد و اکثراً مشاهده می‌شود که افرادی وارد مراکز تربیت معلم می‌شوند که از نظر علمی در سطح قابل قبولی نمی‌باشند. گاهی مشاهده می‌شود که فردی از لحاظ جسمانی با مشکل خاصی روبه‌رو بوده، اما سیستم گزینش اهمیت این مهم (عامل) را نادیده گرفته و به عنوان ورودی وی را پذیرفته است (فرد شماره ۳).

در خصوص فرایند جذب و انتخاب معلم مصاحبه شونده شماره ۱۸ اظهار داشت:

اگر به تربیت معلم به عنوان یک نظام توجه شود، ورودی‌ها و فرآیندهای درونی و خروجی آن باید دارای ویژگی‌های خاصی باشند. بعضاً مشاهده می‌شود که در پذیرش داوطلبان برای شغل معلمی، به عوامل تحصیلی و صلاحیت‌های اخلاقی توجه شده است؛ اما مبنای صلاحیت اخلاقی بیشتر ارزش‌های اسلامی و رفتارهای دینی داوطلبان است به صورتی که مسائل عقیدتی محوریت پیدا کرده و ویژگی‌های شخصی داوطلبان از قبیل ویژگی‌های جسمانی، روانی، علمی، انگیزش، ارتباط میان فردی و ویژگی‌های عاطفی مانند علاقه‌مندی به کار معلمی، حس همکاری، اشتیاق و تفکر دانش‌آموز محوری به فراموشی

سپرده شده است، که این امر می‌تواند بر پیکره نظام آموزشی ضربه بزند.

۳-۳ اصلاح و بهبود فرایند جذب و انتخاب داوطلبان:

آنجا که در آموزش و پرورش، نقش نیروی انسانی بسیار اهمیت دارد و معلم از مهم‌ترین عوامل مؤثر در توسعه کیفی آموزش و پرورش به شمار می‌رود، نباید امر گزینش معلم را به تصادف محول کرد و افرادی را به مراکز تربیت معلم راه داد که فاقد شرایط کافی برای احراز این حرفه‌اند. در زمینه انتخاب باید گروهی را به عنوان معلمان آینده مملکت انتخاب کنیم که هم از حیث استعداد و توانایی و هم از جهت علاقه برای تربیت و کسب تخصص آمادگی بیشتری دارند تا بتوان امید داشت که از همان مرحله آغازین از نظر دسترسی به کیفیت مطلوب در آموزش و پرورش با موفقیت‌هایی روبه‌رو شویم.

مصاحبه شوندگان معتقد بودند بهترین طرح اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش در صورتی که معلم به تعداد کافی و با کیفیت مطلوب در اختیار نباشد، با شکست روبه‌رو خواهد شد. آنها اظهار داشتند باید در انتخاب معلم روشی به کار برد که مبتنی بر معیارها و موازینی بوده که از نظر علمی معتبر و از حیث نتیجه قاطع و اطمینان بخش باشد، تا از آن طریق بتوان همه ابعاد وجود متقاضی را متناسب با تمام ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد و سرانجام از تلفیق ویژگی‌های فردی داوطلبان، شاخص‌های معتبری معین کرد تا بر مبنای آن بتوان بهترین و شایسته‌ترین متقاضیان را به مراکز تربیت معلم معرفی کرد.

مورد دیگری که از نظر مصاحبه‌شوندگان حائز اهمیت بود، اصلاح فرایند جذب و انتخاب معلمان ابتدایی بوده است. از این میان در حدود ۱۶ نفر (۸۰٪) با این مورد موافق بودند و اعلام کردند که فرایند جذب و انتخاب هنوز به صورت سنتی و کلاسیک و بدون هیچ تغییر و تحولی طی طریق می‌کند که این امر نیازمند تغییر اساسی است.

در این زمینه افراد مصاحبه‌شونده اعلام داشتند که وجود صافی‌های متعدد در فرایند جذب و انتخاب، به کارگیری آزمون‌های مناسب جهت تشخیص توانایی‌های داوطلبان و به کارگیری تست‌های رغبت‌سنج جهت تعیین میزان انگیزه افراد، استفاده از نظرات و دیدگاه‌های متخصصان علوم

جمع‌بندی دیدگاه‌های ارائه شده در مصاحبه‌ها به صورت کمی در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱ جمع‌بندی دیدگاه‌ها درباره شیوه‌های مناسب انتخاب معلمان

ردیف	مقوله	فراوانی	درصد
۱	توجه به علاقه و انگیزه داوطلبان	۲۰	۱۰۰
۲	توجه به توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، روانی و علمی داوطلبان	۲۰	۱۰۰
۳	استفاده از نیروهای بومی	۱۷	۸۵
۴	اصلاح و بهبود فرایند جذب و انتخاب داوطلبان	۱۶	۸۰

سؤال دوم: دیدگاه مدیران در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلم در مدارس ابتدایی چیست؟
گویه‌های مربوط به این موضوع ۱۴ مورد است که نظرات مدیران مدارس ابتدایی را در مورد چگونگی انتخاب معلمان ابتدایی در وضعیت مطلوب بررسی می‌نماید. خلاصه این سؤالات همراه با پاسخ‌های داده شده در جدول (۲) ارائه شده است.

براساس یافته‌های جدول (۲) در مجموع، پاسخ همه سؤالات مربوط به شیوه‌های مناسب انتخاب معلم در سه بعد دانش، نگرش و مهارت میانگین بالایی دارند. بیشترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به «سلامت روانی» با میانگین ۴/۸۸ و کمترین میانگین به «داشتن اطلاعات عمومی و اجتماعی» با میانگین ۴/۴۳ و «توانایی انجام کار گروهی و مسئولیت‌پذیری» با میانگین ۴/۴۴ بوده است.

براساس یافته‌های جدول (۳) t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگتر می‌باشد؛ بنابراین مدیران بیش از سطح متوسط با موارد مطرح شده در انتخاب معلمان موافق می‌باشند.

سؤال سوم: آیا بین دیدگاه مدیران در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلم در مدارس ابتدایی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنس، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت) تفاوت معناداری وجود دارد؟

تربیتی، تشکیل کمیته‌های تخصصی و به کارگیری افراد باتجربه در فرایند انتخاب، یک نیاز مبرم است. در این رابطه، فرد شماره ۱۳ به بیان این مطلب پرداخت که:

نظام آموزشی که خود آینده‌سازان جامعه را تربیت می‌کند، هنوز به فکر آینده خود نیست؛ چراکه در این باره ما شاهد این هستیم که هر فردی با هر توانایی علمی و ویژگی‌ها و خصوصیات بس اندک مورد نیاز حرفه معلمی یا کسی که از همه جا قطع امید کرده است، وارد نظام آموزشی (مراکز تربیت معلم) می‌شود که این امر خطر بسیار جدی را متوجه نظام آموزشی می‌سازد. در این رابطه باید مسئولان تدبیری آگاهانه با رویکردی راهبردی بیندیشند.

۳-۴ استفاده کردن از نیروهای بومی: در مرحله انتخاب، باید احتیاجات هر منطقه از لحاظ فرهنگی نیز به عنوان یکی از معیارهای گزینش ملاک عمل باشد. از آنجا که ماهیت تربیت معلم به سطوح توسعه اقتصادی و زمینه‌های اجتماعی وابسته است و از ویژگی‌های فرهنگی و تاریخی تأثیر می‌پذیرد؛ بنابراین در برنامه‌ریزی و تعیین سطوح تحصیلی دوره‌های تربیت معلم و همچنین در به کارگیری شیوه‌های گزینش، باید به نیازهای بومی و منطقه‌ای توجه خاصی شود. از آنجا که کاهش هزینه‌ها یکی از سیاست‌های هر سازمان به شمار می‌رود و در جهت آن تلاش می‌شود؛ یکی از راه‌های کاهش هزینه در آموزش و پرورش در صورت وجود نیروی انسانی کافی، استفاده از نیروهای بومی در هر منطقه است؛ تا اینکه آموزش و پرورش متقبل هزینه اضافی (رفت و آمد معلمان) نشود. ۱۷ نفر (۸۵٪) از مصاحبه شوندگان انتخاب معلم از داوطلبان بومی را پیشنهاد کردند. به نظر ایشان، انتخاب از میان داوطلبان بومی هم برای خود داوطلب و هم برای آموزش و پرورش مناسب و مفید است. در این خصوص فرد شماره ۱۷ بیان می‌کند که افرادی که به شغل معلمی مشغول می‌شوند، بیشتر متمایل هستند که در نزدیک‌ترین جای ممکن به محیط زندگی‌شان مشغول به خدمت باشند؛ چرا که افرادی که بنابر قانون و مقررات سازماندهی نیروی انسانی به مناطق دور دست فرستاده می‌شوند، در هر زمان مترصد فرصتی هستند که مسافت بین محیط کاری و محیط زندگی‌شان را کم کرده و از طرفی متحمل هزینه‌های اضافی نشوند.

جدول ۲ توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مربوط به ملاک‌های مناسب انتخاب معلم ابتدایی

انحراف معیار	میانگین	بسیار زیاد	زیاد	تاحدودی	کم	بسیار کم	مقیاس گویه
۰/۵۵۹	۴/۶۶	۱۱۴ ۷۰/۴	۴۱ ۲۵/۳	*۷ ۴/۳			۱- سلامت جسمانی مناسب برای معلمی
۰/۳۳۲	۴/۸۸	۱۴۳ ۸۸/۳	۱۹ ۱۱/۷				۲- سلامت روانی
۰/۴۳۷	۴/۸۱	۱۳۳ ۸۳/۱	۲۴ ۱۵/۰	۳ ۱/۹			۳- علاقمندی به حرفه معلمی
۰/۳۸۱	۴/۸۲	۱۳۲ ۸۲/۵	۲۸ ۱۷/۵				۴- توانایی مهارت‌های کلامی و ارتباطی
۰/۴۹۵	۴/۷۳	۱۲۱ ۷۵/۶	۳۷ ۲۳/۱	۱ ۰/۶	۱ ۰/۶		۵- دارا بودن صلاحیت‌های اخلاقی و عقیدتی لازم
۰/۵۶۹	۴/۶۶	۱۱۴ ۷۰/۸	۴۱ ۲۵/۵	۵ ۳/۱	۱ ۰/۶		۶- دارا بودن نظم و انضباط فردی
۰/۵۹۱	۴/۵۴	۹۶ ۵۹/۶	۵۷ ۳۵/۴	۸ ۵/۰			۷- داشتن ظاهری آراسته و متناسب با منزلت معلمی
۰/۴۸۵	۴/۷۰	۱۱۵ ۷۱/۴	۴۴ ۲۷/۳	۲ ۱/۲			۸- دارا بودن توانایی‌های علمی لازم
۰/۵۹۹	۴/۴۳	۸۰ ۴۹/۴	۷۳ ۴۵/۱	۹ ۵/۶			۹- داشتن اطلاعات عمومی و اجتماعی لازم
۰/۶۵۲	۴/۵۱	۹۷ ۵۹/۹	۵۱ ۳۱/۵	۱۴ ۸/۶			۱۰- داشتن روحیه ابتکار و خلاقیت
۰/۶۶۹	۴/۴۵	۸۹ ۵۴/۹	۵۷ ۳۵/۲	۱۶ ۹/۹			۱۱- داشتن روحیه انعطاف پذیری
۰/۵۱۱	۴/۷۲	۱۲۳ ۷۵/۹	۳۴ ۲۱/۰	۵ ۳/۱			۱۲- داشتن روحیه تعهد و وجدان کاری
۰/۶۰۲	۴/۴۴	۸۰ ۵۰/۳	۷۰ ۴۴/۰	۹ ۷/۵			۱۳- توانایی انجام کار گروهی و مسئولیت پذیری
۰/۵۷۷	۴/۵۶	۹۹ ۶۱/۱	۵۶ ۳۴/۶	۷ ۴/۳			۱۴- توانایی درک و قدرت حل مسائل آموزشی

* در هر ستون عدد ردیف اول فراوانی و عدد ردیف دوم، درصد پاسخ‌گویی به هر گویه را نشان می‌دهد.

جدول ۳ مقایسه میانگین نمره میزان موافقت مدیران با شیوه مناسب انتخاب معلم مدارس

ابتدایی با میانگین فرضی ۳/۵

df	t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه
۱۶۱	۴۵/۴۰	۰/۰۲۵	۰/۳۱۹	۴/۶۳	شیوه مناسب انتخاب

سؤال چهارم: ملاک‌های انتخاب معلم ابتدایی در کشورهای آمریکا، انگلستان و ژاپن در مقایسه با ایران چگونه است؟

ملاک‌های انتخاب معلم ابتدایی در کشورهای مورد مطالعه در این تحقیق در جدول (۵) نشان داده شده است. اطلاعات مورد نیاز برای پاسخگویی به این سؤال از طریق اسناد و مدارک کتابخانه‌ای و گزارش‌های تحقیقی و جستجو در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی مرتبط در شبکه جهانی اینترنت مانند یونسکو، پروکوست^۶ و سایت‌های وزارت آموزش و پرورش کشورهای مورد مطالعه جمع‌آوری شده است.

بر اساس یافته‌های جدول (۵) در کشورهای مورد مطالعه (آمریکا، انگلستان و ژاپن) در فرآیند انتخاب داوطلبان به سه بعد دانش (دارا بودن توانایی‌های علمی، داشتن اطلاعات عمومی و اجتماعی، توانایی درک و قدرت حل مسائل آموزشی)، نگرش (سلامت روانی، علاقمندی به حرفه

براساس یافته‌های جدول (۴) بیشترین میانگین نمره پاسخ‌های مدیران زن مربوط به «سلامت روانی» با میانگین ۴/۹۲ و کمترین میانگین مربوط به توانایی انجام کار گروهی و مسئولیت‌پذیری با میانگین ۴/۳۵ بوده است. همچنین بیشترین میانگین نمره پاسخ‌های مدیران مرد مربوط به «سلامت روانی» با میانگین ۴/۸۲ و کمترین میانگین مربوط به «داشتن اطلاعات عمومی و اجتماعی» با میانگین ۴/۴۰ بوده است. براساس یافته‌های جدول (۴) t مشاهده شده در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار نبوده است. بنابراین بین نظرات مدیران مرد و زن در مورد شیوه‌های مناسب انتخاب معلم برای مدارس ابتدایی تفاوت وجود ندارد. مقایسه میانگین نمره میزان موافقت مدیران با شیوه مناسب انتخاب معلم در مدارس ابتدایی بر حسب سابقه خدمت و مدرک تحصیلی، نشان داد که f مشاهده شده در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار نیست؛ بنابراین بین دیدگاه مدیران بر اساس سابقه و مدرک تحصیلی تفاوت وجود ندارد.

جدول ۴ مقایسه میانگین نظرات مدیران در خصوص شیوه‌های مناسب انتخاب معلم برای مدارس ابتدایی

p	T	مرد n= ۸۲		زن n= ۸۰		گویه‌ها
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۳۷۶	۰/۸۸۸	۰/۵۸۰	۶۲/۴	۰/۵۳۷	۷۰/۴	۱- سلامت جسمانی مناسب برای معلمی
۰/۰۷۸	۷۷/۱	۰/۲۶۲	۹۲/۴	۰/۳۷۱	۸۳/۴	۲- سلامت روانی
۰/۹۴۶	۰/۰۶۸	۰/۴۵۰	۸۱/۴	۰/۴۲۵	۸۱/۴	۳- علاقه‌مندی به حرفه معلمی
۰/۹۴۲	۰/۰۷۲	۰/۳۸۰	۸۲/۴	۰/۳۸۴	۸۲/۴	۴- توانایی مهارت‌های کلامی و ارتباطی
۰/۱۵۳	۴۳/۱	۰/۵۴۱	۶۸/۴	۰/۴۳۷	۷۹/۴	۵- دارا بودن صلاحیت‌های اخلاقی و عقیدتی
۰/۲۱۴	۲۴/۱	۰/۵۵۰	۷۱/۴	۰/۵۸۶	۶۰/۴	۶- دارا بودن نظم و انضباط فردی
۰/۹۶۲	۰/۰۴۸	۰/۵۹۱	۵۴/۴	۰/۵۹۴	۵۴/۴	۷- داشتن ظاهری آراسته و متناسب با معلمی
۰/۴۲۸	۰/۷۴۹	۰/۴۴۵	۷۳/۴	۰/۵۲۴	۶۷/۴	۸- دارا بودن توانایی‌های علمی لازم
۰/۴۲۴	۰/۸۰۲	۰/۵۷۱	۴۷/۴	۰/۶۲۸	۴۰/۴	۹- داشتن اطلاعات عمومی و اجتماعی لازم
۰/۳۳۸	۰/۹۶۱	۰/۶۱۰	۵۶/۴	۰/۶۹۲	۴۶/۴	۱۰- داشتن روحیه ابتکار و خلاقیت
۰/۹۹۱	۱/۰۱۲	۰/۶۶۹	۴۵/۴	۰/۶۷۳	۴۵/۴	۱۱- داشتن روحیه انعطاف‌پذیری
۰/۶۹۷	۰/۳۹۰	۰/۴۶۴	۷۴/۴	۰/۵۵۵	۷۱/۴	۱۲- داشتن روحیه تعهد و وجدان کاری
۰/۰۵۹	۹۱/۱	۰/۶۵۷	۳۵/۴	۰/۵۲۶	۵۳/۴	۱۳- توانایی انجام کار گروهی و مسئولیت‌پذیری
۰/۶۷۱	۰/۴۲۵	۰/۵۶۹	۵۴/۴	۰/۵۸۸	۵۸/۴	۱۴- توانایی درک و قدرت حل مسائل آموزشی

جدول ۵ ملاک‌های انتخاب معلم ابتدایی در کشورهای مورد مطالعه

کشورها	آمریکا	انگلستان	ژاپن	ایران
ملاک‌های انتخاب معلم				
۱- سلامت جسمانی مناسب برای معلمی	✓	✓	✓	✓
۲- سلامت روانی	✓	✓	✓	-
۳- علاقه‌مندی به حرفه معلمی	✓	✓	✓	-
۴- توانایی مهارت‌های کلامی و ارتباطی	✓	✓	✓	-
۵- دارا بودن صلاحیت‌های اخلاقی و عقیدتی لازم	✓	✓	✓	✓
۶- دارا بودن نظم و انضباط فردی	✓	✓	✓	-
۷- داشتن ظاهری آراسته و متناسب با منزلت معلمی	✓	✓	✓	-
۸- دارا بودن توانایی‌های علمی لازم	✓	✓	✓	تاحدودی
۹- داشتن اطلاعات عمومی و اجتماعی لازم	✓	✓	✓	تاحدودی
۱۰- داشتن روحیه ابتکار و خلاقیت	✓	✓	✓	-
۱۱- داشتن روحیه انعطاف‌پذیری	✓	✓	✓	-
۱۲- داشتن روحیه تعهد و وجدان کاری	✓	✓	✓	✓
۱۳- توانایی انجام کار گروهی و مسئولیت‌پذیری	✓	✓	✓	✓
۱۴- توانایی درک و قدرت حل مسائل آموزشی	✓	✓	✓	تاحدودی

ویژگی‌های فردی آنها، شاخص‌های معتبری معین کرد تا بر مبنای آن بتوان بهترین و شایسته‌ترین افراد را به مراکز تربیت معلم معرفی کرد و امید داشت که از همان مرحله‌ی آغازین از نظر دسترسی به کیفیت مطلوب در آموزش و پرورش با موفقیت روبه‌رو شد. لازم به ذکر است یافته‌های حاصل از سؤال‌های اول، دوم و سوم پژوهش با یافته‌های اسمیت و ناب، پیترسن، روسن و لوین، استرانگ، بولاندر و اسنل، پیلزبری، کلاسن، دانشمند، معین‌پور، حیدری‌پور، آقازاده همخوان می‌باشد، بدین صورت که پژوهش حاضر نشان داد بررسی ارائه شیوه‌های مناسب در جهت گزینش و انتخاب داوطلبان برای حرفه معلمی بسیار مفید بوده و می‌تواند افرادی با صلاحیت‌های لازم را وارد نظام آموزشی کند.

براساس یافته‌های جدول (۵) در کشورهای مورد مطالعه (آمریکا، انگلستان و ژاپن) در فرآیند انتخاب داوطلبان به سه بعد دانش، نگرش و بعد مهارتی توجه ویژه‌ای شده؛ در حالی که در ایران به بعد دانش و مهارت داوطلبان در فرآیند انتخاب تا حدودی توجه شده و به بعد نگرشی داوطلبان اصلاً توجهی نشده است. بر اساس یافته‌های جدول ۵ می‌توان چنین نتیجه گرفت که:

معلمی، دارا بودن صلاحیت‌های اخلاقی و عقیدتی، داشتن روحیه ابتکار و خلاقیت، داشتن روحیه انعطاف‌پذیری، داشتن روحیه تعهد و وجدان کاری) و بعد مهارتی (سلامت جسمانی، توانایی مهارت‌های کلامی و ارتباطی، دارا بودن نظم و انضباط فردی، داشتن ظاهری آراسته و متناسب با منزلت معلمی، توانایی انجام کار گروهی و مسئولیت‌پذیری) توجه ویژه‌ای شده؛ در حالی که در ایران به بعد دانش و مهارت داوطلبان در فرآیند انتخاب تا حدودی توجه شده و به بعد نگرشی داوطلبان اصلاً توجهی نشده است.

۴- نتیجه گیری

در قلمرو آموزش و پرورش معلم از مهمترین عوامل تأثیرگذار در توسعه کیفی آموزش و پرورش به شمار می‌رود و بر این اساس نباید امر گزینش و انتخاب معلم را به تصادف محول کرد و افرادی را به مراکز تربیت معلم راه داد که فاقد شرایط کافی برای احراز این حرفه‌اند. انتخاب معلمان علاوه بر اصلاح فرآیند جذب داوطلبان و بکارگیری نیروهای بومی، باید به دانش، نگرش و بعد مهارتی داوطلبان توجه ویژه‌ای داشت به طوری که از تلفیق

پی‌نوشت

- ¹ The scientific basis of the art teaching
- ² Professional pride
- ³ Universities Central Council for Admission (U.C.C.A)
- ⁴ General certificate of education (G.C.E)
- ⁵ Statistical package for social sciences
- ⁶ ProQuest

مراجع

- [1] Nadimi M.T. and borouj M.H., *Elementary school, Junior-high, senior high*, Tehran, Mehrdad Press, 2006.
- [2] Safi A., *The organization, rules and regulation of education in Iran*, Tehran, samt Press, 2006.
- [3] Mehrmohamadi M., *Rethinking, process of teaching-learning and teacher training*, Tehran, Madreseh Press, 2000.
- [4] Delver J., *Learning the treasure within*, unesco conference: education for the 21st century in the Asia – Pacific Region, 1998.
- [5] Kaplan L.S. and Owings W.A., *Teacher quality and student achievement: recommendation for principals*, NASSP, Bulletin, Vol.85, No.28, 2002, pp.64-73.
- [6] Stronge J., *Qualities of effective teacher*, Association for supervision and Curriculum Development, Alexandria, N.A., 2002.
- [7] Vonk J.H.C., *Teacher education and reform in Western Europe: sociopolitical contexts and actual reform*, Teacher Education in Industrialized Nations, New York, Garland publishing, 1995.
- [8] Simon A.E., *Hiring teachers: More than a feeling*, Hilo is School Board Journal, Vol.41, No.8, 2009, pp.878-901. [9] Trimble S., *The teacher applicant pool: What top administrators see*, Principal Leadership, High School Edition, Vol.1, No.7, 2005, pp.44-47.
- [10] Pillsbury P., *Only the best: Hiring outstanding teachers*, Leader Ship, Vol.35, No.2, 2005, pp.36-38.
- [11] Smith M.C. and Knab K.M., *Designing and implementing teacher Selection Systems*, National Association of Secondary School Principals, Vol.8, No.57, 1996, pp.101-107.

۱- در جذب داوطلبان حرفه معلمی در کشورهای مورد مطالعه ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان از قبیل ارتباط میان فردی، سرعت عمل، انگیزش، اشتیاق، خودشکوفایی و ویژگی‌های عاطفی داوطلبان در زمینه حرفه معلمی، به عنوان شاخص فعالیت‌های حرفه‌ای معلمی در پذیرش داوطلبان مورد توجه قرار می‌گیرد. در این زمینه شاخص‌های علاقه مندی به کار معلمی، تفکر دانش‌آموز محوری، حس همکاری و روابط مناسب با همکاران و شیوه کار متفکرانه همراه با خود راهبری و خود ارزیابی، مصاحبه و مشاهده تلاش و فعالیت‌های علمی در سمینارها ملاک قرار می‌گیرد. این ویژگی‌ها باعث ارتباط مؤثر با یادگیرندگان و اجرای روش‌های فعال تدریس به نحو شایسته می‌شود. برای شناسایی ویژگی‌های حرفه‌ای معلمی از مصاحبه، مشاهده و خود ارزیابی استفاده شده است.

۲- در کشورهای مورد مطالعه برای سنجش صلاحیت حرفه‌ای داوطلبان از آزمون‌های عملکردی، کارگاهی و موقعیت‌های شبیه سازی شده استفاده شده و تجارب خدمات اجتماعی و خدمات مربوط به انجمن‌ها هم در حکم امتیازی برای داوطلبان در نظر گرفته شده است.

۳- در دوره آزمایشی حرفه‌ای معلمی در کشورهای مورد مطالعه، قابلیت مورد انتظار داوطلبان را گروه حرفه‌ای ارزیابی می‌کنند و پس از تأیید آنان، فرد به استخدام دائمی آموزش و پرورش در می‌آید.

۴- در کشورهای مورد مطالعه برای جذب داوطلبان حرفه معلمی، امتیازات اجتماعی، اقتصادی و حرفه‌ای بسیاری، در نظر گرفته شده تا افراد شایسته و نخبه جذب حرفه معلمی شوند.

۵- در کشورهای مورد مطالعه و ایران به احراز صلاحیت اخلاقی توجه شده است. در این کشورها محور توجه، اخلاق حرفه‌ای و شاخص آمادگی برای حرفه‌ای معلمی است که با ابزار مشاهده، مصاحبه و خود ارزیابی سنجیده می‌شود. در ایران مبنای صلاحیت اخلاقی بیشتر ارزش‌های اسلامی و رفتارهای دینی است.

یافته‌های این سؤال با یافته‌های آقازاده، سرکارآرانی، حبیبی، درکی، شاوردی، ملایی نژاد و ذکاوتی همخوان می‌باشد.

- [26] Darling-Hammond L., *Teachers and teaching: Signs of a changing profession*, Handbook of research on teacher education, New York, Macmillan, **2006**.
- [27] Fimean S., *Teacher preparation: Structural and conceptual alternatives Houston*, Handbook of research on teacher education, New York, Macmillan, **2005**.
- [28] Shabani Z., *The study of comparative teacher training program in some countries of the world*, Quarterly Education, Vol.79, No.3, **2004**, pp.121-159.
- [29] Doraki S., *Analytic study of characteristics in Iran and Germany and Japan*, Quarterly Education, Vol.4, No.84, **2005**, pp.109-151.
- [30] Sanjesh Organization, *Konkoo entrance exam*, **2009**, p.39.
- [31] Daneshmand GH., *The study of student for selection teacher training and its relation with success of educational the teacher –student and presenting proper ways in Khorasan province*, M.A., Dissertation, Educational planning, Allameh university, **1995**.
- [32] Moien Pour H., *The problem of selecting, training and employing high school teacher from the view of experts and teachers in Isfahan in teacher training program*, M.A., Dissertation, Educational Planning, Allameh university, **1996**.
- [33] Heaidari Pour M., *The study of current methods of teacher selection from the view of teacher and experts of Kohgiluyeh and boyer Ahmad Province*, M.A., Dissertation, Educational Planning, Esfahan university, **2002**.
- [34] Strong M.L., *Teacher Selection*, National Association of Elementary school principals, Available at: WWW.ed.gov/updates/press/EDPlan/part3.html, **2010**.
- [35] Claussen W., *Public school elementary principals' perceptions regarding the selection of teacher*, Educational Leadership, Vol.60, No.8, **2006**, pp.48-52.
- [36] Gall M. and Brog V. and Gall J., *Educational Research: Introduction ...6th*, in: Nasr A.R. and et.al,(Eds.), Tehran, samt, Press and university of Shahid Beheshti, **2007**.
- [12] Peterson K.D., *Effective teacher hiring: A guide to getting the best*, Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, V.A., **2002**.
- [13] Aghazadeh A., *Education in industrial countries*, Tehran, Ravan Press, **2004**.
- [14] Bohlander G. and Snell S., *Managing human resources*. (13th ed). South Western, Thomson, Corporation, **2004**.
- [15] Lunger T.M., *An examination of the hiring practices for elementary school teachers in suburban and rural school districts in the state of Michigan*, Doctoral Dissertation, Eastern Michigan University, **2000**.
- [16] Aghazadeh A., *Comparative Education*, Tehran: Samt Press, **2002**.
- [17] Tsukada M., *Institutionalized supplementary education in Japan: The yobiko and ronin student adaptations*, Comparative Education, Vol.24, No.3, **2008**, pp.285-303.
- [18] Shinbori M., *Reexamination of teacher education*, Tokyo: Kyoiku Kaihatsu Kenkyujo, **2006**.
- [19] Shimizu K., *A databook of educational statistics*, Tokyo, Jiji Tsushinsha, **2003**.
- [20] Maki M. and Sato A., *Education in Japan: School improvements and the future of the teaching profession*, Tokyo, Kyoiku Kaihatsu Kenkyusho, **2002**.
- [21] Shaverdi SH., *The comparison of some teacher training systems with their counterparts in Iran*, PhD Dissertation of unit of Olom Tahghighat Azad University, **2006**.
- [22] Habibi SH., *Comparative education*, Tehran, Avaye Noor press, **2007**.
- [23] Osareh A.R., *Study comparative education in tonier-high in selected countries*, Tehran, Daneshpajoh Press, **2007**.
- [24] Mobaraki N., *Analazing and comparing elementary school in England and Iran*, M.A., Dissertation, Comparative Education, Allameh university, **2007**.
- [25] Roth R.A., and Piphoo C., *Teacher education standards*, Handbook of research on teacher education, New York: Macmillan, **2008**.