



Original Research Paper

A comparison of the professional qualifications among teachers graduated from Farhangian University, former Teacher Education Centers and other universities

H. Vahedi¹, N. Karimi², R. Rezaei¹, A. Esmailpour³

¹ Educational Psychology Department, Farhangian University, Tehran, Iran

² Basic Science Departments, Farhangian University, Tehran, Iran

³ Department of Physics, Faculty of Science, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran

ABSTRACT

Received: 30 April 2018
Reviewed: 24 May 2018
Revised: 17 June 2018
Accepted: 26 August 2018

KEYWORDS:

Professional qualifications
Ex-teacher Education Centers
Farhangian university
Teacher

* Corresponding author

✉ h.vahedi@cfu.ac.ir
☎ (+98413) 35446353

Background and Objectives: In the ideals proposed by experts for education systems in the twenty-first century, the teacher is mentioned as the fulcrum of any change. Competence is a set of knowledge, skills and abilities of a particular job that makes a person successful in performing tasks. In recent educational research, the term professional competence is used to describe the specific prerequisites that teachers need to succeed in their work. It is assumed that this professional competence can be learned and taught. Professional competence includes having professional knowledge as well as motivational and emotional aspects. Professional knowledge is divided into different types such as content knowledge, pedagogical content knowledge and pedagogical-psychological knowledge. A teacher's competence refers to his or her ability to adequately meet the demands and requirements of the teaching profession, using an integrated set of knowledge, skills, and attitudes that manifest in the teacher's performance and response. Based on the growth model of teachers' professional competence, the psychological characteristics of the teacher seem to play an important role in gaining learning opportunities. In addition, it has been suggested that beyond specific subject knowledge, more aspects of the teacher, such as teachers' beliefs and motivational and emotional characteristics, are important prerequisites for educating and motivating students. The aim of this study is to investigate professional qualifications among teachers graduated from Farhangian University, former Teacher Education Centers and other universities.

Methods: The method of the study is causal-comparative. The sample was comprised of 210 teachers in three groups that graduated from Farhangian University, former Teacher Education Centers and other universities such that the groups were similar in demographic factors. All subjects assessed by teacher professional qualifications questionnaire. The results of two-way analysis of variance show that teachers' professional qualifications in three groups are different.

Findings: The results of the cognitive qualification show that Farhangian University's graduates have the best state. In management qualification, the difference between Farhangian University's graduates and former Teacher Education Centers' graduates is not significant but this difference is significant when other universities' graduates are considered. Attitude qualification difference is not significant between the groups.

Conclusion: The results of this study showed that the professional competence of teachers is significantly different. The cognitive competence of Farhangian University graduates is higher than other graduates. Graduates of teacher training centers also have higher cognitive competencies compared to graduates of other universities. In terms of managerial competence, the graduates of Farhangian University have not shown a significant difference with the graduates of teacher training centers, but they are in a better position compared to the group of graduates of other universities. In this case, the difference between former teacher training graduates and other universities is not significant. In attitudinal competence, the difference between groups of teachers is not significant, meaning that these three categories have equally developed attitudinal competence in their graduates.



NUMBER OF REFERENCES

26



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

5

مقاله پژوهشی

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها

حسین واحدی^{۱*}، ناصر کریمی^۲، رسول رضایی^۱، ایوب اسماعیل پور^۳^۱ گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران^۲ گروه علوم پایه، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران^۳ گروه فیزیک، دانشکده علوم، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: در آرمان‌های مطرح شده از طرف صاحب‌نظران برای نظام‌های تعلیم و تربیت در قرن بیست و یکم، از معلم به عنوان تکیه‌گاه هر تغییر و تحولی یاد می‌شود. صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌های یک شغل خاص است که باعث می‌شود، فرد در انجام وظایف به موفقیت دست پیدا کند. در تحقیقات آموزشی اخیر، اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای برای توصیف پیش نیازهای خاصی استفاده می‌شود که معلمان برای موفقیت در کار لازم دارند. فرض بر این است که این صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند، آموخته و تدریس شود. صلاحیت حرفه‌ای شامل دارا بودن دانش حرفه‌ای و همچنین جنبه‌های انگیزشی و عاطفی می‌باشد. دانش حرفه‌ای به انواع مختلفی از جمله دانش محتوا، دانش محتوای پداگوژیک و دانش پداگوژیک-روانشناختی تقسیم می‌شود. صلاحیت معلم به توانایی او در کفایت تامین خواست‌ها و مقتضیات حرفه‌ای تدریس، با بکارگیری مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت، و نگرش گفته می‌شود به گونه‌ای که این مجموعه در عملکرد و واکنش معلم تجلی یابد. بر اساس مدل رشدی صلاحیت حرفه‌ای معلمان، به نظر می‌رسد ویژگی‌های روان‌شناختی معلم نقش مهمی برای به دست آوردن فرصت‌های یادگیری ایفا کند. علاوه بر این پیشنهاد شده است که فراتر از دانش موضوعی خاص جنبه‌های بیشتری از معلم مانند باور معلمان و ویژگی‌های انگیزشی و عاطفی، پیش نیازهای مهمی برای آموزش و انگیزه دادن به دانش‌آموزان می‌باشند. هدف از مطالعه حاضر، بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها می‌باشد.

روش‌ها: طرح پژوهش حاضر از نوع تحقیقات علی-مقایسه‌ای است. نمونه آماری عبارت است از ۲۱۰ معلم فیزیک و ریاضی در سه گروه فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌های کشور که از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی مشابه می‌باشند. هر سه گروه به وسیله پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مورد ارزیابی قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل واریانس دوره‌ها نتایج نشان می‌دهد که صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان سه گروه باهم تفاوت دارند. از نظر صلاحیت شناختی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان وضعیت بالاتری در مقایسه با دو گروه دیگر دارند. فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم نیز تفاوت معنی‌داری با فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها دارند. از نظر صلاحیت مدیریتی تفاوت فارغ-التحصیلان دانشگاه فرهنگیان با فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم معنی‌دار نیست، اما از فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها بالاتر است. در مورد صلاحیت نگرشی تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای معلمان باهم تفاوت معنی‌داری دارد. صلاحیت شناختی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان از سایر فارغ‌التحصیلان بالاتر است. فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم نیز صلاحیت شناختی بالاتری در مقایسه با فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها دارند. از نظر صلاحیت مدیریتی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان تفاوت معنی‌داری را با فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم نشان ندادند، اما در مقایسه با گروه فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها وضعیت بهتری دارند. در این مورد، تفاوت بین فارغ‌التحصیلان تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. در صلاحیت نگرشی، تفاوت بین گروه‌های معلمان معنی‌دار نمی‌باشد، به این معنی که این سه دسته، به یک اندازه در فارغ‌التحصیلان خود صلاحیت نگرشی ایجاد کرده‌اند.

تاریخ دریافت: ۱۰ اردیبهشت ۱۳۹۷
تاریخ داوری: ۳ خرداد ۱۳۹۷
تاریخ اصلاح: ۲۷ خرداد ۱۳۹۷
تاریخ پذیرش: ۴ شهریور ۱۳۹۷

واژگان کلیدی:

صلاحیت‌های حرفه‌ای
دانشگاه فرهنگیان
تربیت معلم
معلمان

* نویسنده مسئول

h.vahedi@cfu.ac.ir

① ۰۴۱۳-۳۵۴۴۶۳۵۳

مقدمه

در آرمان‌های مطرح شده از طرف صاحب‌نظران برای نظام‌های تعلیم و تربیت در قرن بیست و یکم، از معلم به عنوان تکیه‌گاه هر تغییر و تحولی یاد می‌شود [۱]. صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌های یک شغل خاص است که باعث می‌شود، فرد در انجام وظایف به موفقیت دست پیدا کند [۲]. در تحقیقات آموزشی اخیر، اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای برای توصیف پیش‌نیازهای خاصی استفاده می‌شود که معلمان برای موفقیت در کار لازم دارند. فرض بر این است که این صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند، آموخته و تدریس شود. صلاحیت حرفه‌ای شامل دارا بودن دانش حرفه‌ای و همچنین جنبه‌های انگیزشی و عاطفی می‌باشد. دانش حرفه‌ای به انواع مختلفی از جمله دانش محتوا، دانش محتوای پداگوژیک و دانش پداگوژیک-روان‌شناختی تقسیم می‌شود [۳]. صلاحیت معلم به توانایی او در کفایت تامین خواست‌ها و مقتضیات حرفه‌ای تدریس، با بکارگیری مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت، و نگرش گفته می‌شود به گونه‌ای که این مجموعه در عملکرد و واکنش معلم تجلی یابد [۴]. بر اساس مدل رشدی صلاحیت حرفه‌ای معلمان، به نظر می‌رسد ویژگی‌های روان‌شناختی معلم نقش مهمی برای به دست آوردن فرصت‌های یادگیری ایفا کند. علاوه بر این پیشنهاد شده است که فراتر از دانش موضوعی خاص جنبه‌های بیشتری از معلم مانند باور معلمان و ویژگی‌های انگیزشی و عاطفی، پیش‌نیازهای مهمی برای آموزش و انگیزه دادن به دانش‌آموزان می‌باشند [۵].

مهارت‌های آموزشی مربوط به پداگوژی، تنها تکنیک‌هایی مکانیکی کار نیستند، بلکه خود، فعالیت ضروری روزمره معلم هستند که به وسیله آن، از زمان و انرژی استفاده بهینه می‌شود و از این طریق در زمان معلم برای آموزش موارد مهم‌تر، صرفه جویی می‌شود. در عین حال، آنها به مجموعه‌ای از اصول نظری و داده‌های تحقیقاتی اشاره می‌کنند که منجر به تکنیک‌ها و استراتژی‌های مختلفی می‌شود و معلم آن را انتخاب و بسته به شرایط به کار می‌گیرد [۶]. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که معلمان کارآمد، ویژگی‌های شخصیتی و دانش عمیق خود درباره موضوع تدریس را به عنوان عوامل مهم در صلاحیت حرفه‌ای می‌دانند. با این حال، آنها برای ارتقای دانش پداگوژی اهمیت ویژه‌ای قایل هستند [۷]. در کل می‌توان گفت مطالعاتی که در مورد صلاحیت حرفه‌ای معلمان صورت گرفته است، مولفه‌های متعددی را شناسایی کرده‌اند. با این حال در بسیاری موارد نیز همپوشانی‌هایی مشاهده می‌گردد. تیلور مهم‌ترین مهارت‌های معلم را توجه به تفاوت‌های فردی یادگیرندگان، ارتباط با دانش‌آموزان، علاقه به تدریس و

یادگیری و موضوع تدریس، و کمک به دانش‌آموزان برای تقویت خودآگاهی برشمرده است [۸]. هانتلی صلاحیت معلمان را شامل آماده‌سازی مناسب، برنامه‌ریزی و سازماندهی کلاس، داشتن دانش پایه عمیق جهت تسهیل یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط مؤثر با اولیای مدرسه، حرفه‌ای عمل کردن و خودآگاهی می‌داند [۹]. در مطالعه عبدالهی، دادجو و یوسلیانی، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان شامل پیش‌نیازهای معلم، ویژگی‌های شخصی معلم، برنامه‌ریزی و آمادگی، مدیریت و سازماندهی کلاس درس، آموزش یا تدریس، نظارت بر پیشرفت و توان دانش‌آموزان، و مسئولیت‌های حرفه‌ای دسته بندی شده است [۱۰].

روشن قیاس، کیان و گرمای پور، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را در چهار مقوله‌ی کلی دانش عمومی، دانش موضوعی، دانش تربیتی و دانش تربیتی موضوعی طبقه بندی کرده‌اند [۱۱]. ملایبی‌نژاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را در سه دسته کلی شناختی، نگرشی و مدیریتی قرار داده است [۱۲]. به عقیده وو و لین صلاحیت حرفه‌ای معلمان شامل ۱۲ صلاحیت حرفه‌ای صنعتی، صلاحیت توسعه برنامه‌ریزی، صلاحیت آماده‌سازی تدریس، صلاحیت تدریس عملی، صلاحیت ارزیابی تدریس، صلاحیت مدیریت تدریس، صلاحیت مشاوره دانش‌آموز، صلاحیت ارتقاء روابط عمومی و ارتباط بین فردی، صلاحیت فعالیت مشارکتی است [۱۳].

در بند ۱۱ سند تحول بنیادی آموزش و پرورش از جمله هدف‌های عملیاتی و راهکارهای رسیدن به اهداف عالی آموزش و پرورش «باز مهندسی سیاست‌ها و باز تنظیم اصول حاکم بر برنامه‌ی درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست‌های مناسب برای ارتقای شیوه‌های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش» ذکر شده است. و در این راستا در سند تحول بنیادی بر ضرورت دانشگاه ویژه فرهنگیان تأکید شده است [۱۴]. در اغلب کشورها بر ضرورت وجود آموزش‌های خاص معلمی تأکید شده است و دانشگاه‌های مستقل یا دانشکده‌های ویژه تربیت معلم در آنها به امر تربیت معلمان جوامع می‌پردازند. برنامه‌های تربیت پیش از خدمت معلمان باید به گونه‌ای باشد که به صورتی با کیفیت آنان را برای مواجهه با چالش‌ها و مشکلات آماده نماید. این معلمان باید توانایی پاسخگویی نیازهای گوناگون دانش‌آموزان عصر حاضر و تعامل با والدین آنها را داشته باشند [۱۵].

روش تحقیق

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، از نوع تحقیقات علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری در این تحقیق عبارت است از معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان، مراکز تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌های کشور که در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷ در مدارس آذربایجان شرقی به تدریس دروس فیزیک و ریاضی مشغول می‌باشند. در انتخاب نمونه با توجه به محدودیت فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، ابتدا گروه معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان انتخاب شد و دو گروه بعدی بر اساس مشابهت‌ها با گروه اول از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند محل سکونت و تدریس و مدرک تحصیلی انتخاب گردیدند.

با توجه به محدودیت موجود و کم سابقه بودن کلیه معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان امکان همتاسازی از نظر سن و سابقه فراهم نشد. به دلیل همین محدودیت، دو گروه فارغ‌التحصیل از مراکز تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌های کشور از محل زندگی و خدمت فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان انتخاب شدند. بر این اساس نمونه آماری عبارت بودند از تعداد ۲۱۰ نفر از معلمان فیزیک و ریاضی فارغ‌التحصیل در دانشگاه فرهنگیان، مراکز تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌های کشور (هر گروه ۷۰ نفر). ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای معلمان بود. این پرسشنامه بر اساس مولفه‌های استخراجی پژوهش ملایی‌نژاد توسط بابایی ساخته و مورد استفاده قرار گرفته است [۱۷].

این پرسشنامه ۳۹ ماده‌ای دارای سه خرده مقیاس می‌باشد که ۱۴ ماده (سوالات ۱ تا ۱۴) مربوط به صلاحیت شناختی، ۹ ماده (سوالات ۱۵ تا ۲۳) مربوط به صلاحیت نگرشی و ۱۶ ماده (سوالات ۲۴ تا ۳۹) مربوط به صلاحیت مدیریتی می‌باشد. روایی صوری و محتوایی آن بر اساس نظرات اساتید و متخصصان آموزشی مورد تایید قرار گرفته است. پایایی صلاحیت شناختی مهارتی ۰/۹۱، صلاحیت نگرشی ۰/۹۰ و صلاحیت مدیریتی ۰/۹۰ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۶ بدست آمده است.

یافته‌ها

جدول ۱ داده‌های توصیفی را برای عوامل صلاحیت حرفه‌ای در گروه‌های دانشگاهی معلمان نشان می‌دهد. چنان که مشاهده می‌شود، میانگین صلاحیت‌های شناختی و مدیریتی در فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان بالاتر است. در مورد صلاحیت نگرشی فارغ‌التحصیلان تربیت معلم سابق میانگین بالاتری دارند.

نتایج بررسی‌های جامع ویلگاس و ریمرز در مورد سیستم تربیت معلمان و نحوه رشد و توسعه حرفه‌ای آنها را در ۱۵ کشور انگلستان، آلمان، هلند، اسپانیا، سوئد، پرتغال، اوکراین، ژاپن، چین، مالزی، سنگاپور، استرالیا، فلسطین اشغالی، آمریکای شمالی و کانادا نشان می‌دهد که آموزش حرفه‌ای معلمان باید به صورت فرایندی پیش از شروع معلمی، شروع و تا پایان آن را شامل شود. نظام تربیتی ویژه‌ای باید از پیش طراحی شود و بودجه و حمایت‌های لازم فراهم گردد. این آموزش باید شامل ارائه دانش همراه با تمرین‌های عملی باشد و معلمان را برای آموزش در زمینه‌های مختلف و برای گروه‌های مختلف و متفاوت دانش‌آموزان آماده سازد [۱۶].

معلمان شاغل در آموزش و پرورش ایران به طور کلی شامل سه دسته می‌شوند. دسته اول شامل فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم سابق هستند. این معلمان از طریق کنکور سراسری وارد مراکز تربیت معلم شده در آنجا درس‌های تربیتی را در کنار درس‌های تخصصی گذرانده‌اند. این افراد با کسب مدرک کاردانی از این مراکز فارغ‌التحصیل می‌شدند و در صورت تمایل به ادامه تحصیل وارد دانشگاه‌های دیگر می‌شدند. دسته دوم شامل معلمان فارغ‌التحصیل از مراکز دانشگاهی کشور هستند که اغلب از طریق آزمون‌های استخدامی وارد آموزش و پرورش شده‌اند. این افراد اغلب دروس تخصصی رشته خود را گذرانده‌اند و اگر رشته‌شان دبیری می‌بود، درس‌های تربیتی نیز داشتند.

دسته سوم فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان هستند. این دانشگاه از سال ۱۳۹۱ جذب دانشجو را آغاز کرده و در حال حاضر دو گروه از دانشجویان از آن فارغ‌التحصیل شده‌اند. این افراد در دانشگاه، درس‌های تربیتی را در کنار درس‌های تخصصی گذرانده‌اند. همچنین ساعاتی نیز در طول هر ترم، تحت عنوان فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه برنامه ریزی می‌شود، که در آن مباحث فرهنگی مرتبط با شغل معلمی عرضه می‌شود.

در مطالعات متعدد به محدودیت‌های موجود در مراکز تربیت معلم در برآوردسازی صلاحیت‌های لازم اشاره شده است. محدود بودن این دوره به دوره کاردانی و در نتیجه کوتاه بودن دوره تربیت نیروی انسانی، در برخی موارد محدودیت‌ها و مشکلات در شیوه جذب، عدم علاقه دانش‌آموزان توانمند به انتخاب آن، از جمله مواردی است که مورد توجه قرار گرفته است. مطالعه حاضر بر آن است تا دریابد آیا دانشگاه فرهنگیان با تغییراتی که ایجاد شده، توانسته است در تربیت معلمان باصلاحیت کارا باشد؟ بنابراین پژوهش قصد داشت صلاحیت حرفه‌ای را در معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها مورد مقایسه قرار دهد.

جدول ۳: نتایج آزمون چند متغیری
Table 3. Multivariate tests

	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Pillai's Trace	.175	6.57	6.00	412.00	.001
Wilks' Lambda	.827	6.79	6.00	410.00	.001
Hotelling's Trace	.206	7.00	6.00	408.00	.001
Roy's Largest Root	.192	13.19	3.00	206.00	.001

نتایج حاصل از تحلیل واریانس در جدول شماره ۴ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که در صلاحیت شناختی، F مشاهده شده در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که در صلاحیت شناختی بین گروه‌های مورد مطالعه تفاوت وجود دارد. در صلاحیت مدیریتی F مشاهده شده در سطح ۰/۰۴ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که در صلاحیت مدیریتی نیز بین گروه‌های مورد مطالعه تفاوت وجود دارد. در صلاحیت نگرشی F مشاهده شده معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین تفاوت بین گروه‌ها تایید نمی‌شود.

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس
Table 4. Variance analysis results

Source	Dependent	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Group	Cog.	944.12	2	472.06	17.43	.001
	Man	171.66	2	85.83	3.20	.04
	Att.	70.86	2	35.43	1.44	.23
Error	Cog.	5606.35	207	27.08		
	Man	5546.02	207	26.79		
	Att.	5063.62	207	24.46		
Total	Cog.	417257.00	210			
	Man	714712.00	210			
	Att.	141738.00	210			

Cog. (cognitive), man. (management), Att. (Attitude)

برای بررسی دقیق تفاوت‌ها در متغیرهای صلاحیت شناختی و صلاحیت مدیریتی و اینکه کدام گروه‌ها باهم تفاوت دارند، آزمون تعقیبی توکی صورت گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۵ آمده است.

جدول ۱: نتایج توصیفی

Table 1. Descriptive statistics

Groups/ qualification		cognitive	management	Attitude
Farhangian university	Mean	46.90	59.20	25.28
	S.D	5.94	5.25	5.59
	Min.	33.00	48.00	18.00
	Max.	61.00	72.00	42.00
Tarbiat Moallem	Mean	44.05	58.12	26.30
	S.D	4.97	5.49	5.05
	Min.	32.00	38.00	18.00
	Max.	55.00	68.00	41.00
Other universities	Mean	41.71	56.98	24.92
	S.D	4.60	4.75636	4.06
	Min.	30.00	46.00	18.00
	Max.	51.00	70.00	37.00

در جدول ۲ نتایج مربوط به بررسی نرمال بودن داده‌ها نمایش داده شده است. چنان که مشاهده می‌گردد در هر سه مورد نتایج حاکی از نرمال بودن داده‌هاست.

جدول ۲: نتایج بررسی نرمال بودن داده‌ها

Table 2. Tests of normality (Kolmogorov-Smirnov)

variable	Statistic	df	Sig.
Cognitive	.058	217	.077
Management	.058	217	.074
Attitude	.060	217	.06

برای مقایسه مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای با توجه به مولفه‌های مختلف متغیر و تعداد گروه‌ها پس از بررسی پیش فرض‌های آزمون و محقق شدن آن از روش تحلیل واریانس دوراهه (MANOVA) استفاده شد. جدول ۳ نتایج آزمون چند متغیری را در صلاحیت حرفه‌ای معلمان سه گروه نشان می‌دهد. چنان که مشاهده می‌گردد F بدست آمده در تمامی آزمون‌ها معنی‌دار می‌باشد. و این بیانگر این نکته است که صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها معنی‌دار می‌باشد. برای بررسی دقیق‌تر و مشخص سازی عوامل صلاحیت حرفه‌ای متفاوت آزمون تحلیل واریانس چند راهه صورت گرفته است که نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

مقایسه با دو گروه دیگر دارند. فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم نیز تفاوت معنی‌داری با فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها دارند. یافته حاضر اهمیت آموزش دوره تربیت معلم را برای جذب نیرو در آموزش و پرورش خاطر نشان می‌سازد. نتایج نشان می‌دهد دانشگاه فرهنگیان توانسته است معلمان با صلاحیت‌تری را در حوزه صلاحیت شناختی تربیت نماید.

حوزه صلاحیت شناختی شامل دانش مربوط به توانایی‌ها، ارزش‌ها و علائق دانش‌آموزان، چگونگی رشد دانش‌آموزان و مهارت استفاده از آنها در کلاس درس می‌شود. همچنین دانش مربوط به موضوعات درسی و مهارت ارزشیابی آنها، مهارت استفاده از روش‌های تدریس مناسب با موضوع درس، آگاهی از چگونگی تولید و سازماندهی دانش موضوعی، آگاهی از چگونگی پیوند دانش موضوعی با رشته‌های دیگر، آگاهی از نحوه کاربرد دانش موضوعی در دنیای واقعی، توانایی تحلیل مطالب و نقادی آن و مهارت توسعه این توانایی در دانش‌آموزان را شامل می‌شود. اطلاع از پیش‌زمینه‌ها و پیشینه دانش‌آموزان و توانایی تغییر و اصلاح آن در ضمن کار، دانش و مهارت‌های تحقیق و اطلاع از پژوهش‌های اخیر درباره تدریس و یادگیری و روزآمدسازی دانش خود و توانایی تطبیق، مهارت‌های پرورش خلاقیت و حل مسأله و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری نیز مربوط به صلاحیت شناختی می‌باشند [۱۰].

لازم است معلمان هم در محتوای آموزشی خاص خود و هم در گستره وسیعی از رویکردهای تدریس ماهر باشند تا بتوانند به نیازهای متعدد دانش‌آموزان پاسخ دهند. بنابراین ضروری است معلمان آموزش ببینند تا بتوانند به شیوه‌ای هنرمندانه در دانش‌آموزان انگیزه ایجاد کنند. این مسأله می‌تواند فرایند یادگیری دانش‌آموزان را تحت تاثیر قرار دهد [۱۸].

دانشگاه فرهنگیان با جذب اعضای هیات علمی متخصص از بین فارغ‌التحصیلان توانمند دانشگاه‌ها، از طریق سیستم جذب وزارت علوم توانسته است مجموعه‌ای قوی و توانمند را فراهم سازد. همچنین با بکارگیری نیروهای با تجربه تربیت معلم سابق توانسته است، تجربه دوره تربیت معلم را نیز در اختیار داشته باشد. همچنین باید توجه داشت که دانشجویان دانشگاه فرهنگیان از بین داوطلبان توانمند کنکور سراسری انتخاب می‌شوند. معلمان فارغ‌التحصیل سایر دانشگاه‌ها نیز که در سال‌های اخیر جذب آموزش و پرورش شده‌اند، نیروهای توانمندی هستند و این معلمان به دانش روز مسلط هستند. محدودیت فارغ‌التحصیلان این دانشگاه‌ها مربوط به دانش پداگوژی می‌باشد که در حال حاضر در دانشگاه فرهنگیان ارایه می‌شود.

جدول ۵: نتایج آزمون توکی برای مقایسه گروه‌ها
Table 5. Tukey HSD results for groups' comparison

groups	Mean Diff.	Std. Error	Sig.
Farhangian- Tarbiat Moallem	2.843*	.8797	.004
Farhangian- Other universities	5.186*	.8797	.001
Tarbiat Moallem - Farhangian	-2.843*	.8797	.004
Tarbiat Moallem - Other universities	2.343*	.8797	.023
Other universities- Farhangian	-5.186*	.8797	.001
Other universities - Tarbiat Moallem	-2.343*	.8797	.023
Farhangian - Tarbiat Moallem	1.0714	.87493	.440
Farhangian - Other universities	2.2143*	.87493	.032
Tarbiat Moallem - Farhangian	-1.0714	.87493	.440
Tarbiat Moallem - Other universities	1.1429	.87493	.393
Other universities- Farhangian	-2.2143*	.87493	.032
Other universities - Tarbiat Moallem	-1.1429	.87493	.393

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که در صلاحیت شناختی تفاوت در بین هر سه گروه معنی‌دار است. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها از هر دو گروه نمرات کمتری را در این عامل کسب کرده‌اند و بالاترین صلاحیت شناختی، مربوط به گروه فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که در صلاحیت مدیریتی تفاوت بین گروه‌های دانشگاه فرهنگیان و تربیت معلم سابق معنی‌دار نیست. تفاوت بین گروه‌های تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها نیز معنی‌دار نیست. اما تفاوت دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها معنی‌دار می‌باشد.

نتایج و بحث

نتایج تحقیق نشان داد که از نظر صلاحیت شناختی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان وضعیت بهتر معنی‌داری در

ممکن است متفاوت باشد و این تفاوت‌ها نقش مؤثری در کارآمدی تدریس دارند [۱۹]. اهمیت مدیریت کلاس و تاثیر آن در تدریس اثربخش، زمانی روشن می‌شود که مشاهده می‌گردد، معلمان تازه کار، زمان زیادی را صرف سازماندهی و مدیریت کلاس می‌نمایند و تا نتوانند کلاس خود را به درستی سازماندهی و مدیریت کنند، نمی‌توانند بر روی فرآیند یادگیری-یاددهی تمرکز نمایند [۲۰].

سبک مدیریت در کلاس یکی از متغیرهایی است که می‌تواند نقش مهمی در انگیزش و پیشرفت داشته باشد. سبک مدیریت کلاس عبارت است از کلیه تلاش‌های معلم برای مدیریت فعالیت‌های کلاس درس که تعاملات اجتماعی، رفتار دانش‌آموزان و یادگیری را شامل می‌شود. زمانی که معلمان سبک مدیریت کلاسی تعاملگرا را به کار می‌برند، دانش‌آموزان پیشرفت تحصیلی بالاتری دارند و زمانی که معلمان مداخله‌گر هستند، آنان پیشرفت تحصیلی پایینی دارند [۲۱].

در دانشگاه فرهنگیان و نیز در تربیت معلم سابق درس‌هایی هستند که مهارت‌های مدیریت آموزشی را به طور عام و نیز مهارت‌های مدیریت کلاسی را به طور خاص، به دانشجویان آموزش می‌دهند. همچنین در دانشگاه فرهنگیان دانشجویان چهار ترم دوره کارورزی فکورانه را در مدارس می‌گذارند و طی آن با فرایندهای مدیریت آموزشی و مدیریت کلاسی به صورت عملیاتی آشنا می‌شوند و آنچه را در واحدهای نظری خوانده‌اند، به صورت عملی تمرین می‌کنند. نتایج مطالعه جمشیدی توانا و امام جمعه نشان داده است که کارورزی فکورانه در ارتقای شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلمان موثر بوده است [۲۲].

در صلاحیت نگرشی تفاوت بین گروه‌ها معنی دار نمی‌باشد، به این معنی که این سه گروه به یک اندازه در فارغ‌التحصیلان خود صلاحیت نگرشی ایجاد کرده‌اند. صلاحیت‌های نگرشی و رفتاری شامل تعهد به یادگیری دانش‌آموزان، احترام به برابری فردی، تشخیص و احترام به تفاوت‌های قومی، فرهنگی، مذهبی، تعهد به ارزش‌ها و قوانین جامعه؛ داشتن عشق و علاقه به دانش‌آموزان و تدریس، درک تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و تدریس با عدالت و تساوی، داشتن پاکدامنی و تقوا؛ تقویت حس کنجکاوی، بردباری، صداقت، زیبایی و نیکویی به دانش‌آموزان، اعتقاد به یادگیری در طول زندگی و داشتن روحیه شوخ طبعی، نشاط و انعطاف پذیری را شامل می‌شود [۱۰].

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برای انتخاب دانشجویان برای حرفه معلمی علاوه بر آزمون‌های ارزیابی دانش محتوایی، ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علایق درونی افراد در ارتباط با حرفه معلمی نیز باید انجام پذیرد [۶]. نتایج یک بررسی در کشور چین هم نشان

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که از نظر صلاحیت مدیریتی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان تفاوت معنی‌داری را با فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم نشان نداده‌اند، اما در مقایسه با گروه فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها وضعیت بهتری دارند. تفاوت بین فارغ‌التحصیلان تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد.

صلاحیت‌های مدیریتی توانایی تفکر عقلانی و قدرت استدلال، مهارت الهام‌بخشی، توانایی برنامه ریزی و سازماندهی درس، توانایی مدیریت کلاس، مدیریت زمان، توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، توانایی درگیر نمودن دانش‌آموزان با تدریس و توانایی آموزش مشارکتی و ارتباط با والدین، توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی با آنان و درگیر شدن در یادگیری در طول زندگی را شامل می‌شود. همچنین توانایی تعامل انسانی مناسب با دانش‌آموزان و همکاران؛ توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای پیشرفت دانش‌آموزان؛ توانایی تحلیل، ارزیابی و بازتابی فعالیت‌های خود و تقویت اثربخشی آن؛ دادن بازخوردهای منظم به دانش‌آموزان و والدین و هدایت پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان؛ توانایی خلق روش‌های جدید و نوآوری در روش‌های آموزشی؛ توانایی پرورش خودشکوفایی، شخصیت و مسئولیت شهروندی دانش‌آموزان؛ مهارت در ابرازگری، گوش دادن به نظرات دانش‌آموزان، برقراری ارتباط دانش‌آموزان با یکدیگر به صلاحیت مدیریتی مربوط می‌شود [۱۰].

اغلب پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با صلاحیت معلمی به متغیرهایی اشاره کرده اند که با صلاحیت مدیریتی ارتباط دارد. برای مثال ارتباط انعطاف‌پذیر با دانش‌آموزان، داشتن حس شوخ طبعی، عدالت، صبر، شور و شوق، خلاقیت [۴]؛ توجه به تفاوت‌های فردی یادگیرندگان، ارتباط با دانش‌آموزان [۷]؛ آماده‌سازی مناسب، برنامه‌ریزی و سازماندهی کلاس، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط مؤثر با ذی نفعان مدرسه، حرفه‌ای عمل کردن [۸]؛ برنامه ریزی و آمادگی، مدیریت و سازماندهی کلاس درس [۹]؛ صلاحیت توسعه برنامه‌ریزی، صلاحیت آماده‌سازی تدریس، صلاحیت مدیریت تدریس، صلاحیت ارتقای روابط عمومی و ارتباط بین فردی، صلاحیت فعالیت مشارکتی [۱۲] را مطرح ساخته‌اند.

مدیریت کلاس درس اصطلاحی کلی است که برای تلاش‌های معلم در نظارت بر فعالیت‌های کلاس درس از جمله رفتار دانش‌آموزان، تعاملات دانش‌آموزان و نیز یادگیری آنان به کار می‌رود. باورها و نگرش‌هایی که معلمان نسبت به مدیریت کلاس درس، نظم و انضباط، کنترل رفتار، محیط یادگیری مؤثر و رشد کودک دارند،

فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم نشان نداده‌اند، اما در مقایسه با گروه فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها وضعیت بهتری دارند. در این مورد، تفاوت بین فارغ‌التحصیلان تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. در صلاحیت نگرشی، تفاوت بین گروه‌های معلمان معنی‌دار نمی‌باشد، به این معنی که این سه دسته، به یک اندازه در فارغ‌التحصیلان خود صلاحیت نگرشی ایجاد کرده‌اند.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشتند.

تشکر و قدردانی

از تمام کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی داریم.

تعارض و منافع

«هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.»

منابع و مآخذ

[1] Mehrmohamadi A. Critique of the National Curriculum Document. *Journal of Curriculum Studies*. 2012; 5(18): 8-31. Persian.

[2] Deißinger T, Dipl H, Silke H. *Structures and functions of Competency-based Education and Training (CBET): A comparative perspective*. Germany: University of Konstanz Press; 2012.

[3] Paulick I, Großschedl J, Harms U, Möller J. Pre-service teachers' professional knowledge and its relation to academic self-concept. *Journal of Teacher Education*. 2012; 67(3): 173-182.

[4] Nijveldt M, Mieke B, Douwe B, Nico V, Theo W. Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process, *International Journal of Educational Research*. 2005; 43: 89-102.

[5] Neumann K, Härtig H, Harms U, Parchmann I. Science teacher preparation in Germany. In J., Pedersen, T., Isozaki, and T. Hirano, T. (ed.), *Model science teacher preparation programs: An international comparison of what works best* (pp. 29-52). Charlotte, NC: Information Age Publishing; 2017.

داده‌است که لازم است، داوطلبان انتخاب حرفه معلمی، هم در عوامل انگیزش درونی و هم عوامل انگیزش بیرونی رتبه بالاتری را کسب نمایند. این عوامل انگیزش درونی و بیرونی هم می‌تواند شامل موارد جامع و جهان شمول باشد و هم شامل مواردی باشد که به محدوده جغرافیایی و فرهنگی خاص مربوط شود [۲۳].

مطالعات نشان می‌دهند که تمایل به انتخاب حرفه معلمی، بیشتر از ارزش‌های اجتماعی به این حرفه، تاثیر می‌پذیرد [۲۴]. عوامل مرتبط با انگیزش درونی مانند دوست داشتن حرفه معلمی درس‌هایی مانند ریاضی با گرایش شغلی و حقوق دریافتی پایین و نگرش منفی اجتماعی و عدم حمایت سازمانی با عدم گرایش به این حرفه رابطه دارند [۲۵]. در مطالعه‌ای که بر روی دانشجویان معلمان مراکز تربیت معلم صورت گرفته بود، نتایج نشان داد که تنها ۵۸ درصد دانشجویان این رشته به شغل معلمی علاقه داشته‌اند [۲۶]. به نظر می‌رسد علی‌رغم دقت نظری که در انتخاب و گزینش دانشجویان صورت می‌گیرد، مساله نگرشی و علاقمندی به کار و حرفه معلمی به خوبی ارزیابی نمی‌گردد. به ویژه اینکه در سال‌های اخیر به دلیل مسایل مربوط به اشتغال، گرایش بسیار شدیدی به انتخاب دانشگاه فرهنگیان بوجود آمده‌است و در این راستا بی‌توجهی به مسایل انگیزشی می‌تواند عواقب نامساعدی داشته باشد.

در این پژوهش امکان دسترسی به نمونه‌های بیشتر جمعیت معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان فراهم نشد و برای همین مطالعه، نمونه محدودی از این معلمان را در برگرفت. از مساعدت و همکاری معلمان محترم آموزش و پرورش آذربایجان شرقی در این پژوهش قدردانی می‌شود.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. به همین منظور معلمان فارغ‌التحصیل از این دانشگاه‌ها که از نظر شرایط جمعیتی شناختی مشابه هم بودند، به پرسشنامه خودسنجی صلاحیت حرفه‌ای معلمان پاسخ دادند.

نتایج این پژوهش نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای معلمان باهم تفاوت معنی‌داری دارد. صلاحیت شناختی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان از سایر فارغ‌التحصیلان بالاتر است. فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت معلم نیز صلاحیت شناختی بالاتری در مقایسه با فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها دارند. از نظر صلاحیت مدیریتی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان تفاوت معنی‌داری را با

that influence it. Washington, D.C: The Board on International Comparative Studies in Education (BICSE), of the National Research Council; 2000.

[17] Babaei R. *Comparison of professional qualifications and teaching patterns used by teachers graduating from Teacher Training Centers and other universities.* (master's thesis). Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran; 2014. Persian.

[18] Palmquist BC, Finley FN. Preservice teachers' views of the nature of science during a postbaccalaureate science teaching program, *Journal of Research in Science Teaching.* 1997; 34: 595.

[19] Martin NK, Sass DA. Construct validation of the behavior and instructional management scale. *Teaching and Teacher Education.* 2010; 26: 1124-1135.

[20] Sharifian F, Nasr Ahmad R, Abedi L. Determine the parameters affecting classroom management in universities and institutions of higher education, *Journal of Educational and Psychological Studies.* 2007; 15: 49-61. Persian.

[21] Kaykci K. The effect of classroom management skills of elementary school teachers on undesirable discipline behaviour of students. *Procedia Social and Behavioral Sciences.* 2009; 1(1): 1215-1225.

[22] Jamshiditavana A, Emamjomeh M. The study of thinking internship effectiveness in teacher education curriculum on teacher-students' competency development. *Journal of Educational Curriculum Research.* 2016; 6(1): 1-20. Persian.

[23] Liu S, Onwuegbuzie AJ. Teachers' motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: A cross-cultural comparison of China and other countries. *Learning Environments Research.* 2014; 17 (1): 75- 94.

[24] Dündar S. Reasons for choosing the teaching profession and beliefs about teaching: A study with elementary school teacher candidates. *College Student Journal.* 2014; 48(3): 445-460.

[25] Curtis C. Why do they choose to teach--and why do they leave? A study of middle school and high school mathematics teachers. *Education.* 2012; 132(4): 779-788.

[26] Shabani Z. Comparative study of teacher training program of Iran and several countries. *Quarterly of Education.* 2004; 79:122-159. Persian.

[6] Oser FKA. Competence- oriented teacher training: old research demands and new pathways. In: F. Oser, F. Achterhagen, and U. Renold (eds.), *Competence oriented teacher training: old research demands and new pathways* (pp. 219-236). Rotterdam: Sense Publisher; 2006.

[7] Liakopoulou M. The professional competence of teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness? *International Journal of Humanities and Social Science.* 2011; 1(21): 66-78.

[8] Taylor V. A comparison of perceptions of the importance of mental competencies between in-service and preservice teacher. *Mid-south Educational Research Association.* 1990; 32(7): 45-54.

[9] Huntly H. Teachers work: Beginning teachers conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher.* 2008; 35(1): 125145.

[10] Abdollahi B, Dadjo A, Yousaliani G. Identify and validate the professional competencies of effective teachers, *Quarterly of Educational Innovation.* 2014; 3(49): 25-48. Persian.

[11] Roshan-ghias P, Kian M, Geramipour M. *Designing and reviewing the tools for assessing the competencies of primary school teachers in Isfahan.* Paper presented in the 3rd National Conference on Psychology and Behavioral Sciences. Tehran; 2015. Persian.

[12] Mollayinejad A. Desirable professional qualifications for teachers in elementary education. *Quarterly Educational Innovation.* 2011; 44(11): 33-62. Persian.

[13] Wu MJ, Lin SC. Teachers' professional growth: Study on professional (pedagogical) competency development of teachers in junior colleges/ universities of technology. *The Journal of American Academy of Business. Cambridge.* 2011; 16(2): 197-208.

[14] *The Education fundamental evolution document.* Supreme Council of the Cultural Revolution. Tehran: Publishing Center of the Ministry of Education; 2011. Persian.

[15] Schleicher A. (2012) *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century. Lessons from around the world.* US: OECD publishing; 2012.

[16] Villegas E, Reimers F. *The professional development of teachers as lifelong learning: Models, practices and factors*

Citation: (Vancoure): Vahedi H, Karimi N, Rezaei R, Esmailpour A. [A comparison of the professional qualifications among teachers graduated from Farhangian University, former Teacher Education Centers and other universities]. *Tech. Edu. J.* 2018; 12(4): 347-356



 <http://dx.doi.org/10.22061/jte.2018.3134.1793>



Copyrights for this article are retained by the author(s) with publishing rights granted to SRTTU Press. The content of this article is subject to the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY-NC 4.0) License. For more information, please visit <https://www.creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>.