# Comparison the professional competencies of Farhangian University graduate teachers with employed teachers through employment test

Roholah Haghighi Amin Abadi[1], Mahdi Nasiri[2]

1. Master's degree in training and improvement of human resources, Rhagh1393@gmail.com, (Corresponding author)
2. phd in strategic management of sports and physical education, Mahdinasiri680@yahoo.com

Date Received: 2023/06/14
Date of Release: 2023/09/12

**Abstract**
The recruitment and attraction efficient and effectiveness teachers is the first and most important step in the process of effective education. The purpose of this research was to evaluation and comparison the professional competencies of Farhangian University graduate teachers with employed teachers through employment test (Article 28) is from the point of view of school administrators. The present study was of practical type and survey method. The statistical population includes 2043 people were New Recruitment teachers with experience of one to two years Isfahan province . The sample size was based on the Jersey and mergan table, they included 322 people, which was done by cluster sampling method. The data collection tool was a researcher-made questionnaire. It was confirmed *face validity and* content validity by university professors and education experts And it was obtained reliability based on Cronbach's alpha of 94%. The data analysis was done using descriptive and inferential statistics with the help of SPSS22 statistical software. And according to the results of the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests based on the non- normality of the statistical distribution of the data, and according to the results of the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests based on the non-normality of the statistical distribution of the data, for comparison meaningful difference in averages ,the two examined examples of non-parametric t tests and it was used for two independent samples, the Kolmogorov-Smirnov Z test. The results show that managers evaluated, competency of employed teachers through the employment test (Article 28) in the dimensions of attitude, skill, ability and personality traits, at the confidence level 95% and then knowledge at the confidence level of 90% competencies it was higher than the graduate teachers of Farhangian University .

**Keywords:** Competencies, Effectiveness, Employment, Farhangian University, Teachers.

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

**فصلنامه حقوق اداری**
**سال یازدهم، پاییز ۱۴۰۲، شماره ۳۶**
**مقاله علمی پژوهشی**

# مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان با معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی

روح‌اله حقیقی امین آبادی[۱]، مهدی نصیری[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۱

**چکیده**

جذب و استخدام معلمان کارآمد و اثربخش اولین و اصلی‌ترین قدم در فرایند اثربخشی آموزش و پرورش می‌باشد. هدف این پژوهش ارزیابی و مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان با معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی (ماده ۲۸) از دیدگاه مدیران مدارس می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر نوع، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۲۰۴۳ نفر از معلمان جدیدالاستخدام با سابقه یک تا دوسال استان اصفهان بود. حجم نمونه براساس جدول جرسی و مرگان شامل ۳۲۲ نفر برآورد شد که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران آموزش و پرورش تائید و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۹۴٪ بدست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با کمک نرم‌افزارهای آماری SPSS22 استفاده شد و با توجه به نتایج آزمون‌های کولموگروف- اسمیرنوف و شاپیرو ویلک مبنی بر غیر نرمال بودن توزیع آماری داده‌ها، برای مقایسه معنی‌داری تفاوت میانگین دو نمونه مورد بررسی از آزمون‌های ناپارامتریک t و برای دو نمونه مستقل از آزمون «کولموگروف-اسمیرنوف Z» استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد، مدیران، شایستگی معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی (ماده ۲۸) را در ابعاد نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی، در سطح اطمینان ۹۵٪ و بعد دانش را در سطح اطمینان ۹۰٪ از شایستگی‌های معلمان استخدام شده از طریق دانشگاه فرهنگیان بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

**کلمات کلیدی:** شایستگی، اثربخشی، استخدام، تربیت معلم، شایستگی، صلاحیت‌ها، دانشگاه فرهنگیان، معلمان، استخدام

۱. کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی (نویسنده مسئول)؛ Rhagh1393@gmail.com
۲. دکترای تخصصی مدیریت راهبردی ورزش تربیت بدنی؛ مدرس دانشگاه فرهنگیان پردیس باهنر اصفهان
Mahdinasiri680@yahoo.com

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

**مقدمه**

جذب و استخدام معلمان مؤثر و کار آمد به عنوان مهم‌ترین دارایی و سرمایه هر نظام آموزشی، دارای اهمیت و جایگاه بی‌بدیلی در تحقق اهداف والای آموزش و پرورش می‌باشد. متخصصان، مهم‌ترین کنشگران فعال در آموزش و پرورش را معلم دانسته و موفقیت سیستم را تا حد زیادی به او نسبت می‌دهند (بلومک، اولسن و اته[1]، ۲۰۱۶؛ بالیر و ازکان[2]، ۲۰۱۴؛ میسو و پانه وار[3]، ۲۰۱۳؛ سمیعی نژاد، ۱۳۹۵) و کیفیت‌بخشی به آموزش معلم، را عنصری کلیدی در رشد و توسعه نظام آموزشی هر کشور می‌دانند. (هریس و تایم[4]، ۲۰۱۱) لذا معلمان از کلیدی‌ترین اجزای نظام آموزشی و به عنوان تعیین کننده‌ترین عنصر اثرگذار در این عرصه، نه تنها لازم است با تحولات جامعه هماهنگ باشند بلکه تحولات را در جهت ایجاد وضعیتی مطلوب برای آینده‌ای بهتر هدایت کنند و برای عملکرد بهینه با مشعل روشن، هدایت‌گر چرخه تحول شوند. در این راستا ضرورت دارد به عنوان یادگیرنده مادام‌العمر همواره دانش و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را ارتقاء داده و تغییرات و شایستگی‌های لازم را برای ادامه حیات به صورت پویا در خود ایجاد نمایند. (فتحی و همکاران، ۱۳۹۷)

بر اساس گزارش موسسه بین‌المللی برنامه‌ریزی آموزشی، بسیاری از کشورها تربیت معلم اثر بخش را مهم‌ترین اقدام به منظور بهبود کیفیت آموزشی آموزش و پرورش خود دانسته‌اند. (یونسکو[5]، ۲۰۱۵) اثربخشی معلم، به میزان توانایی معلمان برای دستیابی به اهداف آموزشی، ارتباط مثبت بین معلم و دانش‌آموز، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، حضور به موقع، هیجان و انگیزه‌های آموزش و انجام دادن کارهایی همچون برنامه‌ریزی، توجه به نیازهای دانش‌آموزان، استفاده از روش‌های متفاوت و جدید در کلاس درس و ایجاد انگیزه در دانش آموزان می‌باشد. (ریکنبرج[6]،۲۰۱۰؛ چالستون[7]، ۲۰۱۰) البته، شایستگی عبارت است از دانش صریح و ضمنی، رفتار و مهارت‌هایی که نیروی لازم برای انجام اثربخش وظیفه به فرد می‌دهد و به عنوان مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌هایی که مورد نیاز شخص برای انجام کار به طور اثربخش هستند، تعریف می‌شوند یا به عبارت دیگر، مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر خصوصیاتی که یک فرد برای اجرای اثربخش شغلش نیاز دارد. همچنین می‌توان اظهار داشت که شایستگی را، دسته‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های مرتبط می‌دانند که بر بخش عمده‌ای از شغل یک فرد اثر می‌گذارند و با عملکرد شغلی همبستگی دارند. (خنیفر و همکاران،۱۴۰۰)

1.Blömeke Olsen & Ute
2. Balyer, & Özcan
3. Messo, M. S & Panehwar
4. Harris, Douglas N., And Tim R. Sass
5. UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Culture Organization)
6. Rikenberg
7. CHrleston

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

مهم‌ترین مفهومی که ارتباط تنگاتنگی با اثربخشی برای معلمان دارد مفهوم صلاحیت‌های معلمان می‌باشد. از نظر مؤمنی مهمویی و روحانی (۱۳۹۶)، معرفی ویژگی‌های یک معلم واجد صلاحیت کار چندان آسانی نیست، زیرا جوامع مختلف با فلسفه‌هاو نگرش‌های مختلف، انتظارات متفاوتی از معلم دارند.

بسیاری از محققان، صلاحیت معلمان را مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش می‌دانند، که در عملکرد آن‌ها، بازتاب و تجلی نموده و باعث موفقیت آن‌ها می‌گردد. (دیبینجر، دیپل و سیلک[۱]، ۲۰۱۲؛ نیج ولدتو همکاران[۲]، ۲۰۰۵؛ شاه محمدی، ۱۳۹۳) علاوه بر جنبه‌های فوق تعدادی از صاحب‌نظران مولفه‌هایی مانند: توانایی حل مسئله و ویژگی‌های شخصیتی، انگیزشی، عاطفی و روانشناختی را بر صلاحیت معلمان موثر می‌دانند. (نویمان، هرتینگ، هارمسو پاتریک[۳]، ۲۰۱۷؛ پائولیک، گروشدل، هارمز و مولر[۴]، ۲۰۱۶؛ کاکوکتوران، ۲۰۱۱ ولیاکوپولو[۵]، ۲۰۱۱)

به دلیل اینکه تدریس امری پیچیده، چند جانبه، پویا و بسیار وابسته به خلق و خو و شرایط اجتماعی و فرهنگی می‌باشد و معلمان در این کار با چالش‌های مهمی مواجه هستند، بنابراین اندازه‌گیری عملکرد یا اثربخشی معلم بسیار مشکل‌تر از اندازه‌گیری صلاحیت‌های معلمی است. (یانگ و گریسام[۶]، ۲۰۱۵؛ دارلینگ، آمرین، هرتل و رادستین[۷]، ۲۰۱۲) لذا برخی از صاحبنظران از مفهوم شایستگی‌ها برای معرفی معلمان توانمند استفاده نموده‌اند. آن‌ها مفهوم شایستگی را فراتر از مفهوم صلاحیت‌ها دانسته و شایستگی را انتقال، شناسایی، ترکیب و فعال کردن مجموعه‌ای از دانش‌ها و مهارت‌ها تعبیر می‌کنند که به حل موقعیت‌های مشکل‌زا منجر می‌شود. آن‌ها تاکید می‌کنند که باید بین شایستگی و مهارت تفاوت قائل شد. (کیفر و تیچیبوزو[۸]، ۲۰۱۳) راج و استینر[۹] (۲۰۱۳) معتقدند که شایستگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌هایی هستند که افراد می‌توانند آن‌ها را به منظور آمادگی برای حل مسائلی که برایشان اتفاق می‌افتد، کسب کنند. به‌علاوه شایستگی‌ها، تمایلات و مهارت‌های انگیزشی، ارادی و اجتماعی هستند که به منظور کاربرد موفقیت‌آمیز و مسئولانه این راه حل‌ها در زمینه و شرایط مختلف در نظر گرفته می‌شوند. همچنین از نظر، راگان و همکاران[۱۰](۲۰۱۲)، گونزالز و همکاران[۱۱] (۲۰۱۱)، گنزی وهاگر[۱۲] (۲۰۱۰) شایستگی‌ها

1. Deißinger, Dipl& Silke
2. Nijiveldt et al
3. Neumann & Härtig & Harms & Parchmann
4. Paulick, Großschedl, Harms & Möller
5. Liakopoulou
6.Youngs& Grissom
7. Darling, Amrein, Haertel & Rothstein
8. Kiffer& Tchibozo
9. Rauch& Steiner
10. Ragan et al
11. González et al
12. Gonczi & Hager

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

مجموعه‌ای از رفتارها، نگرش‌ها و باورهایی هستند که برای موفقیت در کار و حرفه باید در افراد وجود داشته باشد. آنچه مشخص است این است که به دلیل پیچیدگی نقش معلمان و تأثیر عوامل متعددی همچون عوامل اجتماعی، فرهنگی، مذهبی و ملی بر آن استفاده از الگوهای بومی برای ارزیابی اثربخشی معلمان به نظر، بسیار ضروری و معقول می‌باشد. در همین راستا، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اغلب برای توصیف طیف گسترده‌ای استفاده می‌شود، که فرصت‌های تسهیل‌شده یادگیری، برگزاری کارگاه‌های دانش‌افزایی و مشاوره برای برنامه‌ریزی‌های درسی جامع و عملی و ... را در بر می‌گیرد. در ضمن، کلیه اقدامات و فعالیت‌های متمرکز بر آموزش و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای با هدف بهبود نتایج رشدی یا آموزشی کودکان می‌باشد. (بودین[1] و همکاران، ۲۰۲۱)

در همین رابطه، دیبایی و همکاران، (۱۳۹۵)، با تحلیل محتوا چهار سند بالادستی نظام آموزش و پرورش (سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران، نقشه جامع علمی کشور، سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت، برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران)، چارچوب مفهومی شایستگی معلمان را در پنج مؤلفه دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی نمودند.

۱. مؤلفه دانش: دانش شامل آگاهی، اطلاعات، درک حقایق، قوانین، اصول، رهنمودها، مفاهیم، تئوری‌ها یا فرایندهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز یک وظیفه است. (ملازهی و سبحانی نژاد، ۱۳۹۳)

۲. مؤلفه نگرش و ارزش‌ها: نگرش عبارت از تصویر ذهنی انسان از دنیای پیرامون آن است. تصویر ذهنی انسان چهارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده و شکل می‌دهد.

۳. مؤلفه مهارت: مهارت عبارت است از توانایی پیاده‌سازی علم در عمل است. مهارت، ظرفیت اجرای وظایف فیزیکی و ذهنی با یک خروجی مشخص است.

۴. مؤلفه توانایی: توانایی خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می‌سازد که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌سازد.

۵. مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی: ویژگی‌های شخصیتی شامل تمایلات، خلق و خو و ویژگی‌های شخصیتی مثل خود آگاهی و اعتماد به نفس می‌باشد. (دیبایی و همکاران، ۱۳۹۵)

## ۱. بیان مسئله

مسئله‌ای که همواره ذهن صاحبنظران و مسئولین آموزش و پرورش را مشغول نموده است تعیین معیارهای علمی اثر بخش در جذب، گزینش، آموزش و حتی ارتقاء رتبه معلمان است. زارع، پارسا و صفایی مقدم (۱۳۹۵) معتقدند، برای حل این مسئله باید به این سؤالات پاسخ داد که تربیت معلم، کجا و چگونه، و در چه فضایی و با چه نوع جهت‌گیری و چه تعریفی از نقش معلم باید انجام شود و ذیل کدام

1.Bodine R. Romijn

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

سیاست‌ها و استراتژی‌های کلان آموزشی می‌تواند چنین افرادی را پرورش داد؟ آیا آموزش و پرورش قادر به فراهم ساختن چنین فضایی هست؟ دانشگاه چطور؟ کدامیک از این دو نهاد، توانمندی، فرصت و صلاحیت بیشتری برای عهده‌دار شدن این امر خطیر را دارند؟ نتایج تعداد زیادی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد در طول دهه گذشته، نارضایتی از عملکرد مدارس، که خود شامل نارضایتی از آموزش معلمان است، در کشورهای مختلف جهان افزایش یافته و در نتیجه نقش مراکز تربیت معلم، که کار آماده‌سازی قبل از خدمت معلمان را بر عهده دارند، مورد تردید و انتقاد قرار گرفته است. (دارلینگ[1]، ۲۰۱۴؛ اینگاورسون و همکاران، ۲۰۱۳؛ کرنلیزن[2]، ۲۰۱۱؛ فراهانی، ۱۳۹۸؛ سمعیعی زفرقندی، ۱۳۹۰) همچنین، لو[3](۲۰۱۳) و کلاوسن[4](۲۰۰۶)، معتقدند، که مراکز تربیت معلم از عهده تربیت معلمانی که دارای توانایی‌های علمی، انواع مهارت‌ها و آمادگی لازم برای تدریس و مدیریت کلاس بوده و باآگاهی نسبت به مواد درسی و اوضاع و احوال دانش‌آموزان بتوانند تدریس نمایند، بر نمی‌آیند. بر این اساس، آن‌ها آموزش عالی رابه عنوان یک نهاد علمی که از طریق رصد تغییرات اجتماعی و فرهنگی، به ویژه در عرصه علم و فناوری موجب توانمندسازی و عمق بخشیدن به نگرش‌های علمی و فرهنگی جامعه می‌شود. برای تربیت معلم شایسته‌تر می‌دانند. در مقابل برخی از صاحبنظران معتقدند، دانش آموختگان مراکز تربیت معلم، به دلیل کسب و آگاهی از تجارب عملی و روش‌های جدید تدریس، کار آزموده‌تر بوده و ارتباط دوستانه بیشتری با دانش آموزان برقرار می‌کنند و بنابر این تأثیر گذارترند. (کینگ، ۲۰۱۰؛ قاسم پور مقدم، ۱۳۹۳؛ یزدانی، ۱۳۹۳؛ گراوندی و عباسی پور، ۱۳۹۱)

در حال حاضر وزارت آموزش و پرورش به دو روش اصلی نسبت به جذب و استخدام معلمان اقدام می‌نماید. روش اول، استخدام از طریق جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان است (به استناد تبصره ۱ ماده ۲۰ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مصوب ۱۳۹۰)، در این روش دانشجو معلمان از بین پذیرفته‌شدگان آزمون سراسری، پس از تأیید صلاحیت عمومی و تخصصی انتخاب و در بدو ورود به دانشگاه با حالت استخدامی رسمی آزمایشی در دانشگاه فرهنگیان شروع به تحصیل نموده و برابر ضوابط در تمام مدت تحصیل همانند سایر معلمان حقوق دریافت می‌نمایند. سوابق تحصیل در این شیوه استخدامی به عنوان سابقه خدمت در ارتقاء طبقات شغلی و افزایش حقوق در سنوات آینده مؤثر است.

روش دوم، استخدام از طریق آزمون ورودی است (به استناد ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان)، در این روش که به استخدام از طریق ماده ۲۸ مشهور می‌باشد، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که دارای حداقل مدرک کارشناسی در رشته‌های مورد نیاز آموزش و پرورش باشند، پس از

1. Darling
2. Cornelissen
3. Lew
4. Claussen

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

قبولی در آزمون ورودی، مصاحبه استخدامی و طی یک دوره یکساله مهارت آموزی در دانشگاه فرهنگیان (بدون دریافت حقوق)، به استخدام پیمانی آموزش و پرورش در می‌آیند. لازم به ذکر است در این روش دوران تحصیل و دوران یک ساله آموزش در دانشگاه فرهنگیان جزء سوابق خدمتی معلمان لحاظ نمی‌گردد. شرط اشتغال این دانش‌آموختگان در آموزش و پرورش، موفقیت در آزمون اصلح است. (مشکاتی، دلاور، فرخی، مینایی، کیانی، ۱۳۹۷) با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های فوق‌الذکر و مصاحبه‌های متعددی که پژوهشگر در طول سالیان متمادی با مدیران، کارشناسان و صاحبنظران عرصه‌های اجرایی آموزش و پرورش داشته است، مزایا و معایب هر یک از شیوه‌های استخدامی را می‌توان به شرح ذیل خلاصه نمود:

موافقان استخدام از طریق جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان، معتقدند: اولاً، با توجه به اینکه در این شیوه استخدامی، آموزش و پرورش می‌تواند از بین داوطلبان دارای مدرک دیپلم که عمدتاً دارای سنین کمی بوده و در کنکور سراسر حد نصاب نمره لازم را کسب نموده با سه برابر ظرفیت استخدامی و پس از قبولی در فرایند مصاحبه و گزینش آموزش و پرورش دانشجویانی را به عنوان معلم به صورت آزمایشی استخدام نماید؛ لذا جذب معلمان قبل از تأثیرپذیری شخصیتی از محیط‌های نامناسب اجتماعی و تحصیل در محیط‌های دانشجویی و اجتماعی مورد قبول آموزش و پرورش پرورش باعث تربیت شخصیت معلمان واجد شرایط بهتری جهت قبول مسئولیت بسیار مهم معلمی خواهند بود. ثانیاً، با توجه به اینکه این دانشجویان زیر نظر اساتیدی که قبلاً سابقه معلمی را داشته‌اند تحصیل می‌نمایند و آموزش و پرورش در تهیه محتوای آموزشی می‌تواند به صورت مستقیم و مستقل عمل نماید، لذا این روش می‌تواند به نزدیک شدن تئوری‌های دانشگاهی با نیاز واقعی معلمان نزدیک گردد. ثالثاً، با توجه به اینکه برای دانشجویان در بدو ورود به دانشگاه فرهنگیان حکم استخدام رسمی صادر می‌گردد و آن‌ها در طول مدت تحصیل حقوق دریافت می‌نمایند، لذا این افراد بدون داشتن دغدغه‌های استخدامی و مالی و با آسودگی خاطر بیشتری، دانش و اطلاعات علمی و تربیتی را فرا می‌گیرند. لذا این شیوه با افزایش رضایت شغلی معلمان و پرورش معلمان واجد شرایط کارامدی بیشتری داشته و راهی مؤثر در تحقق اهداف عالی آموزش و پرورش می‌باشد.

در مقابل منتقدین این طرح معتقدند مزایای ذکر شده برای این شیوه استخدامی را به دلایل مختلفی که در ادامه ذکر می‌گردد کافی نمی‌دانند. آن‌ها معتقدند، اولاً، به دلیل اینکه در این شیوه استخدامی، گزینش معلمان از بین داوطلبان کنکور سراسری که دارای سن و سال کم بوده و هنوز در موقعیت‌های و شرایط مختلف زندگی قرار نگرفته‌اند انجام می‌شود، پس به دلیل اینکه هنوز ابعاد مختلف شخصیت آن‌ها شکل نگرفته و بروز ننموده است چندان اثر بخش نمی‌باشد. در ضمن عوامل متعددی بر شکل‌گیری و تغییر شخصیت افراد اثر گذار می‌باشد که کنترل تمام این عوامل در دانشگاه امکان‌پذیر نمی‌باشد. در

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

عوض در شیوه استخدام فارغ‌التحصیل سایر دانشگاه‌ها، مصاحبه‌کنندگان می‌توانند از بین داوطلبانی که در شرایط واقعی جامعه رشد کرده و با وجود عوامل مختلف تأثیرگذار بر شخصیت، شخصیت واقعی خود را انتخاب کرده است، فرد مطلوب برای انجام وظایف خطیر معلمی را گزینش نمایند. ثانیاً، اگر چه در روش اول انتخاب اساتید دانشگاه فرهنگیان از بین معلمان آموزش و پرورش می‌تواند به نزدیکی تئوری و عمل کمک کند و این شیوه نقاط ضعف متعددی هم دارد از جمله اینکه با وجود تغییرات بسیار سریع در تکنولوژی‌های مختلف، روابط اجتماعی، روانشناسی و سایر علوم مختلف استفاده از این گونه اساتید می‌تواند باعث عقب افتادگی علمی این دانشگاه از سایر دانشگاه‌های معتبر و همچنین باعث سرخوردگی علمی سایر دانشگاه‌ها به دلیل در اولویت دوم بودن فارغ‌التحصیلان آن دانشگاه‌ها می‌باشد. ثالثاً، اگر چه عدم وجود دغدغه‌های مالی و استخدامی می‌تواند باعث افزایش رضایت و اضطراب دانشجویان شود ولی متقابلاً این اطمینان خاطر از آینده شغلی می‌تواند باعث کاهش انگیزه‌های پیشرفت و یادگیری در آن‌ها گردد. رابعاً، با توجه به متفاوت بودن شرایط و محیط کاری دانشجویی با شرایط و محیط واقعی مدرسه و تدریس در کلاس درس، طی دوران استخدام آزمایشی افراد در زمان دانشجویی نمی‌تواند میزان توانایی آن‌ها را در محیط واقعی کار نشان دهد و چه بسا دانشجویانی که پس از شروع به کار در کلاس خودشان و یا مدیران مدارس از عملکردشان راضی نبوده ولی به دلیل تبدیل نوع حالت استخدام آن‌ها به رسمی قطعی، برکناری آن‌ها مقدور نمی‌باشد. خامساً، آموزش و پرورش به دلایل متعددی از جمله بازنشستگی تعداد زیادی از معلمان، در حال حاضر دچار کمبود شدید معلم بوده به طوری که مجبور شده است با بکارگیری معلمان غیر رسمی، خرید خدمات آموزشی، افزایش ساعات تدریس معلمان رسمی و یا استفاده از نیروهای بازنشسته و افزایش تراکم دانش‌آموز در کلاس‌های درس نسبت به جبران این کمبود اقدام نماید؛ این درحالی است که بکارگیری معلمانی که از طریق دانشگاه فرهنگیان جذب شده‌اند به این روش، مقدور نمی‌باشد. سادساً، به علت وجود محدودیت‌های مالی فراوان و در شرایطی که کشور دارای مشکلات مالی فراوانی می‌باشد به طوری که دولت‌مردان جهت تخصیص منابع مالی برای بسیاری از فعالیت‌های اقتصادی، فرهنگی و آموزشی در تنگنا می‌باشند، دولت متعهد گردیده است به دانشجویی که در دانشگاه فرهنگیان تحصیل می‌نمایند در تمام دوران تدریس حقوق پرداخت نماید که با توجه به طولانی بودن دوران تحصیل، همچنین سایر هزینه‌هایی که در راستای تأمین و نگهداری فضای آموزشی، پرداخت حقوق اساتید و سایر نیروهای شاغل در دانشگاه فرهنگیان انجام می‌گردد و اثر گذاری سوابق دوران تحصیل در ارتقاء شغلی استفاده از این شیوه استخدامی بار مالی فراوانی را به دولت تحمیل نموده است. شایان ذکر است با توجه به احتساب سوابق تحصیل این گروه از معلمان در سوابق استخدامی این معلمان در واقع با چهار سال سابقه تدریس کمتر بازنشسته می‌گردند.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

لذا با عنایت به اهمیت فراوان استفاده از معلمان توانمند و اثر بخش در پیشبرد اهداف عالی آموزش و پرورش و با توجه به نظرات متعددی که صاحبنظران در اثر بخشی هر یک از شیوه‌های جذب و بکار گیری معلمان بیان نموده‌اند، لزوم سنجش و مقایسه اثر بخشی این روش استخدامی و همچنین مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان با معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی بسیار مهم و حیاتی می‌باشد.

## ۲. مرور پیشینه‌ها

در ادامه به برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی پرداخته شد که می‌توان به هدف و نتایج پژوهش‌های ذیل اشاره نمود:

دیبایی صابر (۱۴۰۱)، در پژوهش خود که با هدف تحلیل رابطهٔ توسعهٔ شایستگی حرفه‌ای معلمان دورهٔ متوسطه با اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری انجام شده است. اظهار نمود که بین توسعهٔ شایستگی معلمان و اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری دانش‌آموزان همبستگی وجود دارد. از طرفی بابایی (۱۴۰۱)، تحقیقی به منظور بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان انجام دادند که بیان نمودند که شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان می‌تواند در فرایند اعتماد، ارتباط، انتقال و ارزیابی و ارزشیابی تأثیر به سزایی داشته باشد و شرایط پیشرفت تحصیلی را فراهم نماید. در این راستا نتایج پژوهش پورکریمی (۱۴۰۱) با عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشتهٔ ابتدایی، در ۶ حیطه منجر شد که عبارت‌اند از شایستگی‌های دانشی (دانش پایه‌ای، دانش زمینه‌ای، دانش عمومی)، شایستگی‌های ارتباطی (مهارت سخنوری، مهارت شنیداری، مهارت برقراری ارتباط با کودکان، برقراری ارتباط با افراد به زبان محلی، مهارت کارگروهی)، شایستگی‌های ادراکی (تفکر سیستمی، تفکر منطقی، تفکر انتقادی، تفکر خالق، توانایی استدلال، توانایی حل مسئله)، شایستگی‌های اجرایی (مهارت برنامه‌ریزی، مهارت مدیریت زمان، مهارت خواندن و نوشتن و مهارت هنری)، شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی (گشودگی، نگرش مثبت، خود راهبری، اعتماد به نفس، محبت و مهربانی، صبر و حوصله، نظم و انضباط، پشتکار و اراده، ایثار و فداکاری، صداقت) و شایستگی‌های نگرشی (علاقه و انگیزه نسبت به شغل معلمی، اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران، علاقه به علم و علم اندوزی، عشق و علاقه به کودکان) می‌باشند. همچنین نتایج پژوهش نظری، حلاجی و زرین‌پر (۱۳۹۷)، در خصوص«مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی و معلمان تعهد دبیری مدارس مناطق جنوب شهر تهران» از دیدگاه مدیران و معاونان مدارس گویای آن است که نوع استخدام ارتباطی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی ندارد. همچنین میانگین اثربخشی هر دو گروه بالاتر از متوسط است. نتایج پژوهش یحیی بنیان و اقدسی

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

(۱۳۹۵)، نشان می‌دهد، به‌طور معناداری عملکرد کلی معلمان فارغ‌التحصیل رشته‌های تعهد دبیری، تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان بالاتر از معلمان استخدام شده از طریق نهضت سواد آموزی و معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی یا آزاد می‌باشد. نتایج پژوهش گراوند و عباسپور (۱۳۹۱)، حاکی از آن بود که با ۹۵ درصد اطمینان بین اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز تربیت معلم در مقایسه با معلمان حق‌التدریس از نظر مدیران مدارس راهنمایی تفاوت معناداری وجود دارد. همین‌طور، نتایج پژوهش کبیری (۱۳۹۷)، برتری خاصی را بین بازده معلمان جذب شده از طریق تربیت معلم و دانش‌سرا نسبت به معلمان جذب شده از طریق سایر روش‌ها، به خصوص نهضت سوادآموزی و حق‌التدریس، نشان نمی‌دهد و نتایج پژوهش، واحدی، کریمی، رضایی و اسماعیل پور (۱۳۹۷)، برای سه گروه فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌های کشور نشان می‌دهد، از نظر صلاحیت شناختی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان وضعیت بالاتری در مقایسه با دو گروه دیگر دارند. و از نظر صلاحیت مدیریتی، تفاوت فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان و مراکز تربیت معلم از فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها بالاتر است. درمورد صلاحیت نگرشی تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. یافته پژوهش، خروشی، محمدی وندیشی (۱۳۹۵)، نشان داد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان از نظر اساتید و دانشجویان در سه حیطه دانش، مهارت و نگرش تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین میانگین نظرات دانشجویان نشان داد که توانمندی دانشجو معلمان در این ابعاد در حد مطلوبی نیست، در حالیکه از نظر اساتید وضعیت نسبتاً بهتر است و در ادامه، نتایج برخی پژوهش‌های انجام شده همچون چهاربند (۱۳۹۱)، ایزدی، صالحی، عمرانی و منصوری (۱۳۹۱) و جلیلی و نیک فرجام (۱۳۹۱)، نشان‌دهنده این بوده که معلمان از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برخوردار نبوده‌اند

در پژوهش‌های خارجی هامر و یوفر [1](۲۰۲۳) در پژوهش خود اذعان داشتند که شایستگی حرفه‌ای معلمان برای انتخاب تکالیف و آماده‌سازی اجرای تکلیف جهت آموزش که آغازگر یادگیری معنادار برای دانش‌آموزان است مهم تلقی می‌شود و همچنین دانش حرفه‌ای، بر کیفیت فرآیند برنامه‌ریزی معلمان مرتبط و تأثیر گذار است و همچنین نتایج پژوهش یانگ و کیسر [2](۲۰۲۳) نشان می‌دهد که شایستگی حرفه‌ای معلمان ریاضی بر کیفیت آموزشی تأثیر می‌گذارد و باعث کارایی و یادگیری بهتر دانش‌آموزان می‌شود. لذا شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در کلاس درس، به نوبه خود بر عملکرد دانش آموزان تأثیر می‌گذارد و دستاوردهای یادگیری در درس ریاضی را به همراه دارد.

1. Sabine Hammer & Stefan Ufer
2. Yang, Xinrong & Kaiser, Gabriele

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

## ۳. هدف از پژوهش:

هدف اصلی این پژوهش مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان با معلمان جذب شده از طریق آزمون استخدامی در استان اصفهان با استفاده از پرسشنامه‌های سنجش شایستگی از نظر مدیران مدارس، جهت استفاده از نتایج آن در بهبود فرایندهای استخدامی بود. علاوه بر این هدف کلی در این پژوهش میزان شایستگی نومعلمان در هر یک از ابعاد، دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی برای هر دو گروه معلمان استخدام شده مورد ارزیابی قرار گرفت.

## ٤. فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه ۱: شایستگی‌های معلمان جدیدالاستخدام در همه ابعاد (دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی) از نظر مدیران مدارس بالاتر از ۴ (حد زیاد) است.

فرضیه ۲: شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان درمقایسه با شایستگی‌های معلمان جذب شده از طریق آزمون استخدامی در ابعاد (دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی) بالاتر است.

## ۵. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۲۰۴۳ نفر از معلمان جدیدالاستخدام بود. از این تعداد ۱۰۹۲ نفر از طریق دانشگاه فرهنگیان و ۹۴۹ نفر از طریق آزمون ورودی استخدام شده بودند. برای جلوگیری از تأثیر سایر عواملی که در بدو خدمت یا با افزایش سابقه بر شایستگی‌های معلمان اثرگذار می‌باشد، جامعه پژوهش صرفاً شامل معلمان با سابقه حداقل یک سال و حداکثر دو سال. تعیین شد. حجم نمونه براساس جدول جرسی و مرگان شامل ۳۲۲ نفر برآورد شد. که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته بود که پس از مطالعه و بررسی پژوهش‌های مختلف و با تکیه بر نتایج پژوهش توصیفی، دیبایی، عباسی، فتحی واجارگاه و صفایی موحد (۱۳۹۵)، با موضوع «تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران» نسبت به تعیین ابعاد پژوهش و سؤالات پرسشنامه اقدام شد. پس از بازنگری‌های متعدد، پرسشنامه در پنج بعد، ۱) دانش (۶ سؤال)، ۲) نگرش (۵ سؤال)، ۳) مهارت (۷ سؤال)، ۴) توانایی (۶ سؤال) و ۵) ویژگی‌های شخصیتی (۹ سؤال) درمجموع با ۳۳ سؤال در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱- بسیار کم، ۲- کم، ۳- متوسطه، ۴- زیاد و ۵- بسیار زیاد) تدوین شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران آموزش و پرورش تائید و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ در بعد دانش ۹۳٪، در بعد نگرش ۹۵٪، در بعد مهارت ۹۶٪، در بعد توانایی ۹۴٪ و

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

در بعد ویژگی‌های شخصیتی ۹۵٪ و پایایی کل پرسشنامه ۹۸٪ بدست آمد. پس از کسب مجوزهای اداری، لینک پرسشنامه از طریق بخشنامه در اختیار مدیران مدارس قرار گرفت. پرسشنامه علاوه بر سؤالات اصلی پژوهش، شامل سوالاتی همچون منطقه محل خدمت، جنسیت، مدرک تحصیلی، دوره تحصیلی، دانشگاه محل تحصیل، سابقه تحصیل تا تاریخ ۱۳۹۹/۰۶/۳۱ (سابقه یک یا دوسال)، نحوه استخدام و مدرسه محل خدمت بود.

در ادامه، جهت بررسی فرضیه اول پژوهش، برای میانگین امتیاز ارزشیابی شایستگی هر دو گروه مورد بررسی، طبق جدول (۴) از آزمون t میانگین نمونه تکی استفاده شد. که نشان داد با با اطمینان ۹۵٪ دو گروه مورد بررسی، میانگین امتیاز ارزشیابی شایستگی بالاتر از ۴ (حد زیاد) می‌باشد. و همچنین، جهت بررسی فرضیه دوم پژوهش، با توجه به نتایج آزمون‌هایکولموگروف- اسمیرنوف[1] و شاپیرو ویلک[2] مبنی بر غیر نرمال بودن توزیع آماری داده‌ها، طبق جدول (۵) برای مقایسه معنی‌داری تفاوت میانگین دو نمونه مورد بررسی از آزمون‌های ناپارامتریک t و برای دو نمونه مستقل از آزمون «کولموگروف-اسمیرنوف Z» استفاده شد.

## ٦. جامعه و نمونه

همانگونه که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد جامعه آماری شامل ۲۰۴۳ نفر از معلمان جدیدالاستخدام بود که از این تعداد ۱۰۹۲ نفر از طریق دانشگاه فرهنگیان و ۹۴۹ نفر از طریق آزمون ورودی استخدام شده‌اند.

جدول (۱) توزیع جامعه آماری (معلمان جدیدالاستخدام) بر اساس نوع استخدام و سابقه خدمت

| نوع استخدام | یک سال سابقه خدمت | دو سال سابقه خدمت | مجموع |
|---|---|---|---|
| از طریق دانشگاه فرهنگیان | ۸۳۳ | ۲۶۱ | ۱۰۹۴ |
| از طریق آزمون استخدامی | ۱۶۶ | ۷۸۳ | ۹۴۹ |

همانگونه که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد نمونه آماری شامل ۱۸۳ نفر از معلمان استخدام شده از طریق دانشگاه فرهنگیان و ۱۴۶ نفر از معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی بود. از این تعداد ۱۷۲ نفر دارای یک سال سابقه و ۱۵۷ نفر دو سال سابقه خدمت داشتند.

1. Kolmogorov–Smirnov test
2. Shapiro-wilk

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

جدول (۲) توزیع نمونه آماری بر اساس نوع استخدام و سابقه خدمت

| نوع استخدام | یک سال سابقه خدمت | دو سال سابقه خدمت | مجموع |
|---|---|---|---|
| از طریق دانشگاه فرهنگیان | ۷۰ | ۱۱۳ | ۱۸۳ |
| از طریق آزمون استخدامی | ۱۰۲ | ۴۴ | ۱۴۶ |

## ۷. یافته‌ها:

### ۷-۱. فرضیه ۱

شایستگی‌های معلمان جدیدالاستخدام در همه ابعاد (دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی) از نظر مدیران مدارس بالاتر از ۴ (حد زیاد) است.

همانگونه که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد در تمام ابعاد پژوهش (دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی) برای هر دو گروه معلمان جدیدالاستخدام فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان و معلمان استخدام شده از طریق آزمون ورودی، میانگین نمرات بالاتر از ۴ می‌باشد. شکل (۱) نمودار توزیع امتیازات مؤلفه‌های شایستگی را برای هر یک از گروه مورد بررسی به صورت تجمعی نمایش می‌دهد.

جدول (۳). شاخص‌های توصیفی و متغیرهای پژوهش

| نحوه استخدام | متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار | خطای استاندارد میانگین |
|---|---|---|---|---|---|
| استخدام از طریق دانشگاه فرهنگیان | بعد دانش | ۱۸۳ | ۴,۱۸ | ۷۳۵. | ۰,۰۵۴ |
| | بعد نگرش | ۱۸۳ | ۴,۱۸ | ۰,۷۴۶ | ۰,۰۵۵ |
| | بعد مهارت | ۱۸۳ | ۴,۱۱ | ۰,۷۶۶ | ۰,۰۵۷ |
| | بعد توانایی | ۱۸۳ | ۴,۱۹ | ۰,۷۷۷ | ۰,۰۵۷ |
| | بعد ویژگی‌های شخصیتی | ۱۸۳ | ۴,۲۹ | ۰,۷۲۹ | ۰,۰۵۴ |
| استخدام از طریق آزمون ورودی | بعد دانش | ۱۴۶ | ۴,۳۶ | ۰,۷۱۴ | ۰,۰۵۹ |
| | بعد نگرش | ۱۴۶ | ۴,۴۶ | ۰,۷۲۲ | ۰,۰۶۰ |
| | بعد مهارت | ۱۴۶ | ۴,۳۴ | ۰,۷۵۴ | ۰,۰۶۲ |
| | بعد توانایی | ۱۴۶ | ۴,۴۲ | ۰,۶۸۶ | ۰,۰۵۷ |
| | بعد ویژگی‌های شخصیتی | ۱۴۶ | ۴,۵۰ | ۰,۶۴۲ | ۰,۰۵۳ |

جهت بررسی این فرض، از آزمون t میانگین نمونه تکی استفاده شد. همانگونه که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، با توجه به نتایج آزمون t، در تمام ابعاد شایستگی برای هر دو گروه مورد پژوهش، فرض

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

مساوی بودن میانگین امتیاز با عدد ۴ رد می‌گردد و با توجه به اینکه مقدار حد بالا و پائین اختلاف میانگین در فاصله اطمینان ۹۵٪ مثبت می‌باشد، لذا می‌توان با اطمینان ۹۵٪ بیان داشت؛ در تمام ابعاد پژوهش و برای هر دو گروه مورد بررسی، میانگین امتیاز ارزشیابی شایستگی بالاتر از ۴ (حد زیاد) می‌باشد.

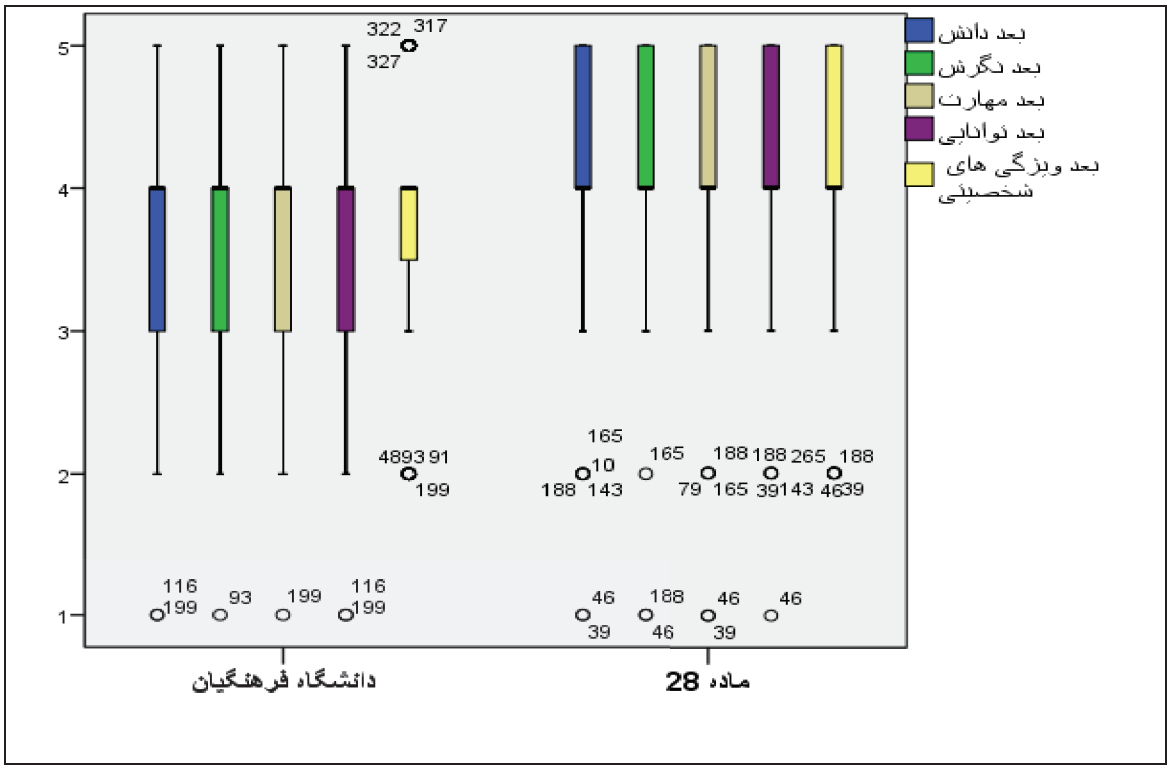
جدول (۴) نتیجه آزمون t برای میانگین تکی در تمام ابعاد پژوهش برای هر دو گروه مورد پژوهش

| | | آزمون فرض مساوی بودن میانگین نمرات با ۴(زیاد) | | | | فاصله اطمینان ۹۵٪ اختلاف میانگین | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| نحوه استخدام | متغیر | آماره t | درجه آزادی | Sig. (2-tailed) | اختلاف میانگین | حد پائین | حد بالا |
| استخدام از طریق دانشگاه فرهنگیان | بعد دانش | ۳,۴۵۵ | ۱۸۲ | ۰,۰۰۱ | ۰,۱۸۸ | ۰,۰۸۱ | ۰,۲۹۵ |
| | بعد نگرش | ۳,۴۲۸ | ۱۸۲ | ۰,۰۰۱ | ۰,۱۸۹ | ۰,۰۸۰ | ۰,۲۹۸ |
| | بعد مهارت | ۱,۹۵۷ | ۱۸۲ | ۰,۰۵۰ | ۰,۱۱۱ | ۰,۰۰۰ | ۰,۲۲۳ |
| | بعد توانایی | ۳,۴۵۷ | ۱۸۲ | ۰,۰۰۱ | ۰,۱۹۹ | ۰,۰۸۵ | ۰,۳۱۲ |
| | بعد ویژگی‌های شخصیتی | ۵,۴۸۸ | ۱۸۲ | ۰,۰۰۰ | ۰,۲۹۶ | ۰,۱۹۰ | ۰,۴۰۲ |
| استخدام از طریق آزمون ورودی | بعد دانش | ۶,۱۰۵ | ۱۴۵ | ۰,۰۰۰ | ۰,۳۶۱ | ۰,۲۴۴ | ۰,۴۷۸ |
| | بعد نگرش | ۷,۷۳۱ | ۱۴۵ | ۰,۰۰۰ | ۰,۴۶۲ | ۰,۳۴۴ | ۰,۵۸۰ |
| | بعد مهارت | ۵,۴۶۷ | ۱۴۵ | ۰,۰۰۰ | ۰,۳۴۱ | ۰,۲۱۸ | ۰,۴۶۵ |
| | بعد توانایی | ۷,۵۲۱ | ۱۴۵ | ۰,۰۰۰ | ۰,۴۲۷ | ۰,۳۱۵ | ۰,۵۳۹ |
| | بعد ویژگی‌های شخصیتی | ۹,۴۸۹ | ۱۴۵ | ۰,۰۰۰ | ۰,۵۰۴ | ۰,۳۹۹ | ۰,۶۱۰ |

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

شکل (۱) نمودار جعبه‌ای توزیع امتیازات مؤلفه‌های شایستگی برای هر دو گروه مورد بررسی




## ۲-۷. فرضیه ۲

شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان را در مقایسه با شایستگی‌های معلمان جذب شده از طریق آزمون استخدامی در ابعاد (دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی) بالاتر است.

جهت بررسی فرض H0 یعنی تساوی میانگین‌ها در برابر فرض H1 عدم تساوی میانگین‌ها از طریق آزمون پارامتریک یا ناپارامتریک متناسب با آن توزیع اقدام نمود. با توجه به نتایج آزمون‌هایکولموگروف–اسمیرنوف[1] و شاپیرو ویلک[2] مبنی بر غیر نرمال بودن توزیع آماری داده‌ها، برای مقایسه معنی‌داری تفاوت

1. Kolmogorov–Smirnov test
2. Shapiro-wilk

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

میانگین دو نمونه مورد بررسی از آزمون‌های ناپارامتریک t و برای دو نمونه مستقل[1] از آزمون «کولموگروف–اسمیرنوف Z»[2] استفاده شد.

همانگونه که جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، با عنایت به اینکه در ابعاد نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی مقدار sig کمتر از ۰،۰۵ و مقدار «شدیدترین تفاوت»[3] مثبت، در همه ابعاد بزرگتر از مقدار شدیدترین منفی می‌باشد، لذا با توجه به مقدار خطای مورد قبول (sig) می‌توان نتیجه گرفت، در ابعاد نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی در سطح اطمینان ۹۵٪ و در بعد دانش در سطح اطمینان ۹۰٪ مدیران شایستگی معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی (ماده ۲۸) را از شایستگی‌های معلمان استخدام شده از طریق دانشگاه فرهنگیان بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

جدول شماره ۵ آزمون ناپارامتریک تفاوت دو نمونه مستقل (نحوه استخدام) «کولموگروف–اسمیرنوف Z» برای ابعاد مختلف شایستگی معلمان

| | | بعد دانش | بعد نگرش | بعد مهارت | بعد توانایی | ویژگی‌های شخصیتی |
|---|---|---|---|---|---|---|
| شدیدترین تفاوت | مطلق | ۰،۱۴۵ | ۰،۲۱۵ | ۰،۱۶۸ | ۰،۱۵۲ | ۰،۱۶۶ |
| | مثبت | ۰،۱۴۵ | ۰،۲۱۵ | ۰،۱۶۸ | ۰،۱۵۲ | ۰،۱۶۶ |
| | منفی | -۰،۰۰۳ | -۰،۰۱۴ | -۰،۰۰۸ | -۰،۰۰۱ | -۰،۰۰۷ |
| کولموگروف–اسمیرنوف Z | | ۱،۳۰۳ | ۱،۹۳۶ | ۱،۵۱۵ | ۱،۳۷۳ | ۱،۴۹۹ |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ۰،۰۶۷ | ۰،۰۰۱ | ۰،۰۲ | ۰،۰۴۶ | ۰،۰۲۲ |

## بحث و نتیجه‌گیری

الف. نتایج تحلیل اطلاعات در زمینه بررسی میزان شایستگی‌های معلمان جدیدالاستخدام نشان می‌دهد میانگین امتیازات برای هر دو گروه معلمان استخدام شده از طریق دانشگاه فرهنگیان و معلمان استخدام شده از طریق آزمون ورودی (ماده ۲۸)، در تمام ابعاد پژوهش شامل بعد دانش، بعد نگرش، بعد مهارت، بعد توانایی و بعد ویژگی‌های شخصیتی در سطح اطمینان ۹۵٪ بالاتر از امتیاز ۴ (زیاد) است. به عبارتی مشخص شد شایستگی‌های معلمان جدیدالاستخدام در تمام ابعاد پژوهش در مرحله اثربخشی‌رفتاری از نظر مدیران مافوق در حد مطلوب ارزیابی می‌شود. از این نتایج می‌توان اینگونه برداشت کرد که فرایند جذب، گزینش، استخدام و آموزش‌های بدو خدمت برای هر دو گروه مورد پژوهش به خوبی عمل نموده و اثر بخش بوده است. این نتایج با نتایج پژوهش سروندی (۲۰۱۱) که تأثیر مولفه‌های دانش، ارزش‌ها،

1. Independent sampels t test
2. Kolmogorov–Smirnov Z
3. Most Extreme Differences

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

مهارت‌هاو ویژگی‌های شخصیتی بر صلاحیت معلمان را بالاتر از حد انتظار ارزیابی نموده بود، همسو و با نتایج پژوهش‌های هونگ و همکاران[1](۲۰۰۸)، عقیلی (۲۰۱۳)، خروشی، محمدی وندیشی (۱۳۹۵)، چهاربند (۱۳۹۱)، ایزدی، صالحی، عمرانی و منصوری (۱۳۹۱)، جلیلی و نیک فرجام (۱۳۹۱) که صلاحیت‌های معلمان را کمتر از حد مطلوب ارزیابی نموده بودند متفاوت می‌باشد. شاید مهم‌ترین دلیل تفاوت نتایج این پژوهش با پژوهش‌های دیگر، بهبود فرایندهای جذب، استخدام و آموزش‌های بدو خدمت معلمان برای هر دو گروه مورد پژوهش به ویژه برگزاری دوره آموزشی یکساله در دانشگاه فرهنگیان برای نیروهای استخدامی از طریق آزمون ورودی (ماده ۲۸) می‌باشد.

ب. نتایج پژوهش در زمینه مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان با معلمان جذب شده در آزمون استخدامی (ماده ۲۸) نشان داد، در بعد دانش در حد اطمینان ۹۰٪ و برای سایر ابعاد پژوهش (بعد نگرش، بعد مهارت، بعد توانایی و بعد ویژگی‌های شخصیتی) در حد اطمینان ۹۵٪ مدیران شایستگی معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی (ماده ۲۸) را از شایستگی‌های معلمان استخدام شده از طریق دانشگاه فرهنگیان بالاتر ارزیابی نموده‌اند. اگر چه پژوهشی که از نظر هدف و جامعه آماری منطبق با پژوهش حاضر باشد یافت نشد ولی با کمی اغماض می‌توان نتایج این پژوهش را با نتایج عابدی (۱۳۷۹) همسو دانست. در مقابل، پژوهش نظری، حلاجی، زرین‌پر (۱۳۹۷)، تفاوت اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از آزمون‌های ورودی و تعهد دبیری را معنی‌دار نمی‌دانند و پژوهش کبیری (۱۳۹۷)، برتری خاصی بین بازده معلمان جذب شده از طریق تربیت معلم و دانش‌سرا نسبت به معلمان جذب شده از طریق سایر روش‌ها، به خصوص نهضت سوادآموزی و حق‌التدریس، نشان نداد. وودل و ورتولی[2](۲۰۱۵) علت عدم آمادگی معلمان برای تدریس در کلاس درس را نبود پیوند مناسب بین آموزش‌های نظری و عملی و روابط کاری خیلی کمی بین معلمان و استادان کالج و دانشگاه‌ها می‌دانند بر لزوم حضور مستمر اساتید دانشگاه فرهنگیان در مدارس جهت اصلاح و بهبود عملکرد دانشجویان تاکید می‌کنند. همچنین بر خلاف نتایجی که برتری معلمان استخدام شده از طریق دانشگاه فرهنگیان را تائید نمی‌کند، پژوهش‌های، واحدی، کریمی، رضایی، اسماعیل‌پور (۱۳۹۷)، یحیی بنیان و اقدسی (۱۳۹۵) و گراوند، عباسپور (۱۳۹۱) عملکرد معلمان فارغ‌التحصیلان از مراکز تربیت را به ترتیب از فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها، نیروهای استخدام شده از طریق نهضت سوادآموزی و نیروهای حق‌التدریس بالاتر می‌دانند. دلیل اصلی متفاوت بودن نتایج این پژوهش با پژوهش‌های ذکر شده، را می‌توان به ۱-تأثیر و اثربخشی دوره‌های یکساله دانشگاه فرهنگیان در افزایش شایستگی‌های معلمان استخدام شده از طریق آزمون ورودی (ماده ۲۸)، ۲- تفاوت در جامعه آماری مورد مطالعه باشد. در این

1. Hong
2. Waddell & Sue Vartuli

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

پژوهش جامعه هدف شامل گروه‌هایی از معلمان که از سایر روش‌های استخدامی مانند (استخدام نیروهای حق‌التدریس، نیروهای نهضتی، معلمان استخدام شده از طریق طرح مهر آفرین و معلمان خرید خدمات آموزشی) در آموزش و پروش بکارگیری شده‌اند، نمی‌باشند و صرفاً معلمان فارغ‌التحصیلان از دانشگاه تربیت معلم و معلمان فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی که در دوره یکساله دانشگاه فرهنگیان شرکت نموده وتا تاریخ ۱۳۹۹/۰۶/۳۱ با سابقه خدمت یک و دو سال می‌باشد. ۳- تفاوت‌های ناشی از احساس امنیت شغلی؛ با توجه به اینکه دانشجو معلمان پس از فراغت از تحصیل با حالت استخدامی رسمی قطعی شروع به کار می‌نمایند؛ لذا دلیل و انگیزه کمتری برای افزایش و بهبود شایستگی خود احساس می‌کنند ولی معلمان استخدام شده از طریق آزمون ورودی، در بدو استخدام دارای این امنیت شغلی نبوده و با حالت پیمانی و یا ۳ سال در حالت رسمی آزمایشی استخدام می‌شوند بر این اساس افزایش شایستگی‌های خود را برای ادامه فعالیت در ادامه اشتغال در آموزش و پرورش لازم می‌دانند.

ج. با توجه به نتایج بدست آمده و با توجه به هزینه‌های فراوانی که دولت به طور مستقیم و غیر مستقیم برای جذب و نگهداشت دانشجو معلمان صرف می‌کند؛ مانند (هزینه چهار سال حقوق ایام تحصیل به دانشجو معلمان، هزینه‌های مربوط به تأثیر احتساب سابقه تحصیل دانشجو معلمان به عنوان سابقه تجربی در محاسبه حقوق و ارتقاء شغلی و سایر هزینه‌های مرتبط با تأسیس و نگهداشت دانشگاه فرهنگیان و حقوق اساتید و کارکنان آن)، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان این دانشگاه نه تنها بالاتر از معلمان استخدام شده از طریق آزمون استخدامی (ماده ۲۸) نیست بلکه برخلاف انتظار به طور معنی‌داری کمتر می‌باشد. این نتایج لزوم بازنگری بر سیاست‌های جذب، استخدام و آموزش معلمان از طریق دانشگاه فرهنگیان بویژه به علت هزینه‌های فراوان ناشی از اجرای این سیاست را تائید می‌نماید.

در همین راستا کریمیان و همکاران (۱۳۹۷)، شایستگی‌های دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان اذعان داشتند که، نیاز است جهت ارتقای شایستگی‌های دانشی، مهارتی و توانایی دانشجو معلمان در زمینه طراحی آموزشی بیشتر برنامه‌ریزی شده و پرداخته شود، چرا که، یکی از راهکارهایی که می‌تواند جهت ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان نقش ایفا نماید، یادگیری طراحی آموزشی می‌باشد که به مواردی نظیر انتخاب تجارب آموزشی مناسب آموزش متفاوت فردی و گروهی؛ توانایی طراحی درس با استفاده از دانش فناوری و تکنیک‌های تکنولوژی آموزشی؛ توانایی ارائه و تلفیق فعالیت‌های آموزشی با فعالیت‌های هنری و ورزشی؛ طراحی تجربیات یادگیری در راستای تشویق به یادگیری مشارکتی، اجتماع پژوهی، پژوهش و اکتشاف؛ بافتمند ساختن تجارب یادگیری می‌پردازد. همانطور که طراحی آموزشی، پیش‌بینی و تنظیم رویدادهای آموزشی بر اساس اهداف، محتوا و امکانات موجود با توجه به ویژگی‌ها و ساخت شناختی دانش‌آموزان می‌باشد، (عروف زاد، نصیری، ۱۳۹۹)،

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

دانش افزایی برنامه‌ریزی شده و کاربردی در این زمینه می‌تواند منجر به افزایش شایستگی‌های دانشجو معلمان و معلمان در حیطه‌های مختلف گردد. لذا پیشنهاد می‌گردد در آینده پژوهشی با عنوان طراحی مدل طراحی آموزشی و تأثیر آن بر شایستگی‌های معلمان صورت پذیرد. نتایج آن در راستای تقویت و ارتقای توانمندی و شایستگی معلمان در قالب کارگاه‌های دانش افزایی و دوره‌های ضمن خدمت و برای دانشجو معلمان در قالب کار آموزشی–پژوهشی به‌کار گرفته شود.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

## فهرست منابع

آذر، عادل (۱۳۸۰)."بسط و توسعه روش آنتروپی شانون برای پردازش داده‌ها در تحلیل محتوا ". فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهرا، شماره ۳۷ و ۳۸، صص ۱۱-۱.

ایزدی، ص؛ صالحی عمران، ا؛ منصوری بککی، س (۱۳۹۱)."بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مرد دوره متوسطه شاخه علوم اسانی بر مبنای رویکرد سازنده گرای (مورد مطالعه: استان مازندران)"و دوفصلنامه مطالعه آموزش و یادگیری، ۴(۱)، صص ۱-۲۸.

جلیلی، م؛ نیک فرجام، ح (۱۳۹۱)."بررسی وضع موجود توانایی و صلاحیت‌های معلمان از دیدگاه دانش آموزان و مقایسه با وضع مطلوب از دیدگاه صاحبنظران در درس فیزیک سال چهارم دبیرستان شهرستان قدس". سیزدهمین کنفرانش آموزش فیزیک ایران، زنجان، صص ۷-۱.

چهاربند، ا (۱۳۹۱)."الگوی برنامه درسی پودمانی بر پایه استاندارد شایستگی حرفه‌ای". فصلنامه تعلیم و تربیت استثنایی، (۱۱۱)،۶۶-۵۱.

خروشی، پوران؛ محمدی وندیشی، زهره (۱۳۹۵)"بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجومعلمان از دیدگاه مدرسان و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان اصفهان". فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم. شماره ۲(۱۴)، صص ۵۶-۴۳.

دیانتی، محمد؛ عرفانی، مریم (۱۳۸۸)."شایستگی مفاهیم و کاربردها". ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۶، صص ۱۹-۱۴.

دیبایی صابر، محسن؛ عباسی، عفت؛ فتحی واجارگاه، کوروش؛ صفایی موحد، سعید (۱۳۹۵). "تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران". دو فصلنامه پژوهش‌های آموزش و یادگیری. دوره ۱۳. شماره ۲. ص ۱۰۹-۱۲۳.

زارع، مریم؛ پارسا، عبداله؛ صفایی مقدم، مسعود (۱۳۹۵)."متولی تربیت معلم: آموزش عالی یا آموزش و پرورش". نشریه نظریه و عمل در برنامه درسی، شماره ۸، دوره ۴، صص ۸۵-۱۱۸.

سروندی، اکرم (۱۳۹۰). بررسی صلاحیت حرفه‌ای مدیران از دیدگاه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت. پایان نامه کارشناسی ارشد یا کارشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی،

سمیعی نژاد، بیژن؛ علی عسگری، مجید؛ موسی پور، نعمت الله؛ حاجی حسین نژاد، غلامرضا (۱۳۹۵). فرآیند تربیت معلم ابتدایی در تراز جمهوری اسلامی ایران: فرصتها و تهدیدها .فصلنامه تعلیم و تربیت، سال سی و دوم شماره ۳ (پیاپی۱۲۷)پاییز، ص ۹.

شاه محمدی، ن (۱۳۹۳)."صلاحیت‌ها و شایستگی‌های آموزگار عصر جدید". ماهنامه رشد آموزش ابتدایی،۱۸(۱)، صص ۸-۱۳.

طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداختچی، محمد حسن؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۲). "کاوش فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد". نوآوری‌های آموزشی سال دوازدهم بهار ۱۳۹۲ شماره ۴۵، صص ۱۴۹-۱۷۶.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

عقیلی، علیرضا (۱۳۹۲). صلاحیت‌های معلم در برنامه درسی تربیت معلم: شناسایی، میزان تحقق و نقاط قوت و ضعف، از منظر اساتید، دانشجویان وفارغ التحصیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد یا کارشناسی. دانشگاه فردوسی مشهد.

کبیری، مسعود (۱۳۹۷). "مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی بر اساس یادگیری دانش آموزان".فصلنامه نوآوری های آموزشی، (پیاپی ۶۸)، زمستان، ص ۳۷.

گراوند، منیژه و عباس پور؛ عباس (۱۳۹۱). "مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران". فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۲۴(۸)، ۹۹-۱۱۸.

مشکاتی، حسن؛ دلاور، علی؛ فرخی، نور علی؛ مینایی، اصغر؛ کیانی، غلامرضا (۱۳۹۷)." بررسی پیش بینی موفقیت مهارت آموزان دانشگاه فرهنگیان در آزمون ارزیابی صلاحیت معلمی (اصلح) با استفاده از کدگذاری متغیرهای طبقه‌ای". نشریه تدریس پژوهی، سال ششم شماره ۱ بهار. صص ۴۳-۵۷.

ملازهی، اسماء؛ سبحانی نژاد، مهدی (۱۳۹۳)."اعتبار سنجی و رتبه بندی مؤلفه‌های دانشی و مهارتی مورد نیاز معلمان به منظور کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات". پژوهش‌های آموزش یادگیری، (۲۱) دوره ۵، صص ۱۳۶-۱۱۳.

مومنی مهمویی،حسین؛روحانی، زهرا(۱۳۹۶)." بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای و انگیزش شغلی با میزان تمایل معلمان به مشارکت در تدوین برنامه درسی". نشریه: رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره۳ ،دوره۸ ، پیاپی ۳۱، صص۲۳۹-۲۵۶.

مهاجری، مژده؛ شریف, مصطفی؛ مهاجری, احمد (۱۳۹۱). "رابطه بین قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در شهر اصفهان". رویکردهای نوین آموزشی, ۷(۱), صص ۲۷-۴۸.

نظری، شهرام؛ حلاجی، محسن؛ زرین پر، علی رضا (۱۳۹۷)."مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی و معلمان تعهد دبیری مدارس مناطق جنوب شهر تهران". فصلنامه تعلیم و تربیت، (۳۴) ۴ ،(پیاپی ۱۳۶، صص ۱۳۷-۱۵۱-وزارت آموزش و پرورش ـ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری(۱۳۹۰)." اساسنامه دانشگاه فرهنگیان ". شورای عالی انقلاب فرهنگی.

یحیی بنیان، روح انگیز؛ اقدسی، علی نقی. (۱۳۹۵). "مقایسه عملکرد معلمان ابتدایی جذب شده دانشگاه فرهنگیان، نهضت سوادآموزی و استخدام آزاد از فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها"، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران.

Balyer, A., & Özcan, K. (2014). Choosing Teaching Profession as a Career: Students' Reasons. International Education Studies, 7 (5), 104-115.

Blömeke, S., Olsen, R., & Ute, S., (2016). Relation of student achievement to the quality of their teachers and instructional quality. In: Nilsen, T., & Gustafsson, J. (Eds.). Teacher quality, instructional quality and student outcomes: relationships across countries, cohorts and time. (pp. 21-50).

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

Chen, W., Zhu, W., Mason, S., Hammond-Bennett, A., & Colombo-Dougovito, A. (2016). Effectiveness of quality physical education in improving students' manipulative skill competency. Journal of Sport and Health Science, 5(2), 231-238.

Chrleston. 2010. summer institute Teacher teaching ways to improve students waiting. Washington, D.C: Jun 30.

Claussen, W. (2006).Public school elementary principals' perceptions regarding the selection of teacher. Educational leadership, 60 (8), 48-52.

Cornelissen. F.& Van swet. J.& Beijaard. D.& bergen. T. (2011) "Aspects of schooleuniversity research networks that play a role in developing", Sharin and using knowledge based on teacher research, Teacher and Teacher Education 27 pp.147-156.

Darling-Hammond, L., Amrein-Beardsley, A., Haertel, E. and Rothstein, J. (2012). "Evaluating teacher evaluation". Phi Delta Kappan, 93(6): 8-15.

Darling-Hammond. (2014), "Strengthening Clinical Preparation: The Holy Grail of Teacher Education" ,Waddell,j. &-Vartuli,s. (2015),Moving from Traditional Teacher Education to a Field-Based Urban Teacher Education Program:One Program‟s Story of Reform,University of Missouri, Kansas City.

Deibinger, T., Dipl, H., & Silke, H. (2012). Structures and functions of Competency-based Education and Training (CBET): A comparative perspective. Germany: University of Konstanz Press.

Gonczi, A. & Hager, P. (2010). "The competency model". International encyclopedia of education, 8,pp 403-410.

González, K.; Padilla, J. E. & Rincón, D. A. (2011), "Roles, functions and necessary competences for teachers' assessment in blearning contexts", Procedia - Social and Behavioral Sciences, 29, 149 –157.

Harris, Douglas N., and Tim R. Sass. (2011). "Teacher Training,Teacher Quality and Student Achievement". Journal of PublicEconomics, 95 (Aug.): 798–812.

Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, International Journal of Educational Development. Vol 28, No 1, PP 4–20.

Kaplan, L. S. & wins, W. A. (2002). Enhancing teaching quality (fastback). Bloomington, Indian, phi delta kappa Educational foundation.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

Kiffer, S. & Tchibozo, G. (2013). Developing the teaching competences of novice faculty members: A review of international literature. Policy Futures in Education, 11 (3), 277-289.

King Rice, Jennifer (2010). The Impact of Teacher Experience

Examining the Evidence and Policy Implications. National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research.

-Kucukturana, G. (2011). Qualification scale for early childhood teachers, Procedia - Social and Behavioral Sciences 28 (2011) 579 – 590, Available online at www.sciencedirect.com.

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.

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

Lui, S. & Meng, L. (2009). Perceptions of teachers, students, and parents of the characteristics of good teachers: A cross-cultural comparison of China and the United States. Educational Assessment, Evaluation, and Accountability, 21, 313-328.

Malikow, M (2006). Effective Teacher Study, national form of teacher. Education journalelectronic, volume 16, number 3.

Messo, M. S & Panehwar, I,Q. (2013). A Comparative Study of Teacher Education in Japan, Geramany and Pakistan: Discussion of Issue and Literature Review. Asian Journal of Business andManagement Sciences, 1 (12), 121-13.

Neumann, K., Härtig, H., Harms, U., & Parchmann, I. (2017). 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.

Nijveldt, M., Brekelmans, M., Beijaard, D., Verloop, Nico., & Wubbels, Theo. (200 5). Assessing the interpersonal competence of beginning teacher: The quality of the judgement process, International Journal of Educational Research, 43(1-2): 89-1 2. Available at: http:// www. Elsevier, com/locate/ijedures.

Paulick, I., Großschedl, J., Harms, U., & Möller, J. (2016). Pre-service teachers' professional knowledge and its relation to academic self-concept. Journal of Teacher Education, 67 (3), 173-182.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]

Ragan, L. C.; Bigatel, P. M. & Dillon, J. M. (2012). From research to practice: Towards an integrated and comprehensive faculty development program. Journal of Asynchronous Learning Networks. 16 (5), 71- 86.

Rauch, F. & Steiner, R (2013). "Competences for education for sustainable development in teacher education CEPS Journal"; 3 (1), 9 – 24.

Rikenberg, B. S; M. Ed. 2010. The relationship between student perception of Teachers and Classrooms. Teachers goal toward teaching, and student ratings of Teachers Effectiveness.

Strange, J. H. (2007). Qualities of effective teachers (2nd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

UNESCO Report. (2015).ICT Competency framework for teacher, Retived nay 6,2012 from Http//unecdoc.org.

Waddell,j. &-Vartuli,s. (2015),Moving from Traditional Teacher Education to a Field-Based Urban Teacher Education Program:One Program‟s Story of Reform,University of Missouri, Kansas City.

Wu, M. J., & Lin, S. C. (2011). "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"; 16 (2), 197-208.

Youngs, P. and Grissom, J. (2015). Multiple measures in teacher evaluation: Lessons learned and guidelines for practice. In P. Youngs & J. Grissom (Eds.), Improving teacher evaluation systems (pp. 169–184). New York, NY: Teachers College Press.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-12 ]

[ DOI: 10.61186/qjal.11.36.135 ]