

Comparing professional and personal qualifications of teachers graduated from Farhangian University with other universities

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۰۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۸/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.H.Bazobandi., (PhD)

Abstract

This research aimed to compare the professional and personal qualifications of teachers who graduated from Farhangian University with other universities. This research was applied, and its method was causal-comparative. The sample size was 296 school principals in Tehran province in the academic year of 2021-2022, who had a history of working with both groups of teachers, and answered 26 questions from two dimensions of professional competence and personality traits, which were adjusted with a five-point Likert scale. The experts have confirmed the face and content validity of the questionnaire, and their reliability has been approved by Cronbach's alpha method of 0.92 and 0.90, respectively. The statistical process in this research was descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (independent t-test). The results show that the superiority of the graduates of Farhangian University was noticeable in all two dimensions. Considering the importance of elementary school in forming students' personalities, we should use graduates of Farhangian University in this course and the first secondary school. Until the conditions of specialized education at Farhangian University are improved, we should use graduates of other universities at this stage.

Keywords: Graduates of Farhangian University, Professional Qualifications, Personality Traits

محمدحسن بازبندی^۱

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها است. **روش:** این پژوهش از نوع کاربردی و روش آن به صورت علی-مقایسه‌ای بوده است. حجم نمونه ۲۹۶ نفر از مدیران مدارس استان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بوده است که سابقه همکاری با هر دو گروه از معلمان را داشته و به ۲۶ سوال از دو بعد صلاحیت حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است پاسخ داده‌اند. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید متخصصان رسیده و پایایی آن‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ به دست آمده است. روش آماری در این پژوهش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (t مستقل) بوده است. **یافته‌ها:** یافته‌های این پژوهش حکایت از آن دارد که در هر ۲ بعد، برتری فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان محسوس بوده است. **نتیجه گیری:** با توجه به اهمیت دوره ابتدایی از نظر شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان، در این دوره و دوره متوسطه اول از دانش‌آموزان دانشگاه فرهنگیان و تا بهبود کامل شرایط آموزش تخصصی در دانشگاه فرهنگیان، از فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها در این مقطع استفاده شود. **کلید واژه‌ها:** دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان، صلاحیت‌های حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی.

۱. استادیار گروه آموزش علوم تجربی دانشگاه فرهنگیان، مرکز آموزش عالی شهید بهشتی تهران

M.Bazobandi@Cfu.Ac.Ir

مقدمه

در همه جوامع بشری بحث تعلیم و تربیت و به ویژه موضوع تربیت معلم از اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار بوده و برای معلم، استانداردها و ویژگی‌های خاصی و فراتر از خصوصیات سایر متخصصان در نظر می‌گیرند. دلسوزان تربیت معلم در ایران نیز معتقدند که هر متخصصی نمی‌تواند معلم موفق باشد. بلکه باید دارای ویژگی‌های خاص معلمی باشد. صاحب نظران، عصر کنونی را عصری می‌دانند که در آن هدف از آموزش و پرورش ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار انسان‌ها و بهبود وضعیت جامعه است. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش، توجه ویژه به امور تعلیم و تربیت و به ویژه عملکرد معلمان امری حیاتی است. در نظریه‌های نوین مدیریت، ارزیابی عملکرد وسیله‌ای جهت تحقق اهداف و راهبردهای سازمان محسوب می‌شود و هدف اصلی آن افزایش حیطه توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان سازمانی از یک سو و از سوی دیگر رشد و پرورش سازمان‌های کارآمد و اثربخش است. بهبود کیفیت آموزشی و داشتن معلمان واجد شرایط در سال‌های اخیر در سراسر جهان مورد تأکید قرار گرفته است (تئودور^۱، ۲۰۱۲). به طوری که در گزارش موسسه بین‌المللی برنامه ریزی آموزشی یونسکو^۲ (۲۰۱۵)، بسیاری از کشورها به منظور بهبود کیفیت آموزشی مهمترین اقدام آموزش و پرورش خود را بر تربیت معلم اثربخش قرار داده‌اند.

آنچه که امروزه به عنوان وجه تمایز معلمان با سایر متخصصین خودنمایی می‌کند، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان است. شاید به همین دلیل در قوانین کشورمان بین معلم و متخصص موضوعی، تفاوت معناداری لحاظ شده و همانطور که اشاره شد، به هر متخصصی صلاحیت معلمی اعطا نمی‌شود. متخصصین تعلیم و تربیت در این خصوص معتقدند که صلاحیت حرفه‌ای معلم به عنوان مجموعه آمادگی نظری و عملی برای انجام فعالیت‌های آموزشی و حرفه‌ای مهارت معلم در نظر گرفته می‌شود (اسکوورتسوا^۳ و تورتونیکووا^۴، ۲۰۱۳). صلاحیت، ترکیبی از علم، مهارت و روابطی است که شرایط مختلف را پاسخگو می‌باشد (ژوان^۵ و لشنیک^۶، ۲۰۱۴). صلاحیت را می‌توان مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌های آموختنی دانست که عملکرد

-
1. Theodore
 2. UNESCO International Institute For Educational Planning
 3. Skvortsova
 4. Vtornikova
 5. Žvan
 6. Lešnik

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

معلم را مؤثر می‌سازد (القیاوی^۱ و عزالدین^۲، ۲۰۱۵). پاولیک^۳ و همکارانش معتقدند (۲۰۱۶) که صلاحیت حرفه‌ای عبارت است از دارا بودن دانش حرفه‌ای و همچنین جنبه‌های انگیزشی و عاطفی؛ دانش حرفه‌ای عبارت است از: دانش محتوا، دانش محتوای پداگوژیک و دانش پداگوژیک-روان شناختی. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که معلمان کارآمد، ویژگی‌های شخصیتی و دانش عمیق خود درباره موضوع تدریس را به‌عنوان عوامل مهم در صلاحیت حرفه‌ای می‌دانند؛ با این حال، آن‌ها برای ارتقای دانش پداگوژی اهمیت ویژه‌ای قایل هستند (لیاکوپولو^۴، ۲۰۱۱). از نظر وو^۵ و لین^۶ (۲۰۱۱)، 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. کوچوکتوران^۷ (۲۰۱۱)، صلاحیت‌های معلم‌ها را طبق دیدگاه خانواده‌ها به یک مقیاس تبدیل کرده است و صلاحیت اصلی معلم را شامل: توانایی در هنر، ویژگی‌های فردی، تسلط بر زبان، توانایی کمی، دانش جهانی و اجزای کیفیت معلم در آماده‌سازی محیط یادگیری بیان می‌کند. کانتر^۸ و همکارانش (۲۰۱۳)، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در ۴ مقوله دانش عمومی، دانش موضوعی، دانش تربیتی و دانش تربیتی-موضوعی قرار می‌گیرد. در مطالعه عبدالهی و همکاران (۲۰۱۳)، 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 دسته‌بندی شده است. روشن قیاس و همکاران (۱۳۹۹)، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را در چهار مقوله کلی دانش عمومی، دانش موضوعی، دانش تربیتی و دانش تربیتی موضوعی طبقه‌بندی کرده‌اند.

یکی از الزامات معلمی، شخصیت معلمی و ویژگی‌های آن است که متخصصین تعلیم و تربیت در این خصوص معتقدند: شخصیت یک معلم از راه تجربیات زندگی‌اش و داده‌های نظری ارائه شده به‌وسیله آموزش و پرورش توسعه می‌یابد (آهو^۹ و همکاران، ۲۰۱۰). شخصیت به‌عنوان یک

-
1. Alqiawi
 2. Ezzeldin
 3. Paulick
 4. Liakopoulou
 5. Wu
 6. Lin
 7. Kucukturan
 8. Kunter
 9. Aho

ساختار روانی، بسیار دشوار است که کمیت و کیفیت آن را تعیین کرد، زیرا بسیار متنوع است و تعیین کردن تأثیر آن بر روی افکار و احساسات بسیار دشوار است (جاست^۱، ۲۰۱۱). ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی می‌تواند با صفاتی هم‌چون شایستگی، خودنظم دهی، پیشرفت، وظیفه‌شناسی توصیف شود و بهبود این ویژگی همراه با افزایش سن، نشان دهنده ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی، تعادل در رفتار و روابط سالم‌تر و صحیح‌تر می‌باشد (ماگان^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). صفات شخصیتی به معنای ظاهر خارجی و رفتار یا ارزش محرک اجتماعی، آگاهی درونی از خویشتن به عنوان یک نیروی سازمان دهنده و الگو یا سازمان خاص ویژگی‌های قابل اندازه گیری اعم از درونی و بیرونی است (نوری، ۱۳۹۶). جعفری و همکارانش (۱۳۹۱) معتقداند شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که بر اساس آن می‌توان افراد را طبقه بندی کرد؛ این ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای و شغلی تأثیر می‌گذارد و بر اساس آن می‌توان رفتارهای خاص افراد را در موقعیت‌های گوناگون کار و شغلشان تعیین نمود. نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار و شناخت، گاه مستقیم و بی واسطه است و گاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود. تأثیر منفی معلمان فاقد صلاحیت بر موفقیت دانش‌آموزان به صورت انباشته بوده و حتی پس از سه سال از تماس و ارتباط اولیه با دانش‌آموز قابل اندازه گیری تشخیص داده شده است (رنج^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). شعبانی (۱۳۹۷) معتقد است: نداشتن صلاحیت‌های اولیه و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و به روز، موجب کاهش اعتماد به نفس، کاهش سطح انرژی و علاقه، ضعف حافظه و سایر عوامل ناشی از افسردگی و فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بی‌زاری از کار و... همگی موجب کاهش صبر و بردباری، ظرافت در کار، کمی تسلط بر کار و افت بازده می‌گردد که طبعاً نارضایتی شغلی را به وجود آورده و علاوه بر به خطر انداختن بهداشت روانی فرد بر مسئولیت شغلی خطیر وی به عنوان معلم و انسان ساز خلل وارد می‌کند. همچنین او عقیده دارد که معلم می‌تواند حتی نقص کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی و پرورشی را جبران کند یا می‌تواند بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با عدم توانایی خود در ایجاد ارتباط عاطفی مطلوب به محیط غیر فعال و غیر جذاب تبدیل کند؛ وی معتقد است در فرایند تدریس، تنها تجارب معلم نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت او در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول شاگرد تأثیر می‌گذارد. معلم اثربخش اختلالات کمتری در کلاس درس دارند، مهارت مدیریت کلاس بهتری دارند، رابطه بهتری با دانش‌آموزان دارند، از استراتژی‌های آموزشی متفاوت و متنوعی استفاده می‌کنند،

1. Just

2. Magan

3. Range

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

تعاملات بیشتری با دانش‌آموزان دارند، هنگام پرسش و پاسخ سطوح مختلف تفکر دانش‌آموزان را درگیر می‌کنند و حرفه‌معلمی را به عنوان خدمت به دانش‌آموزان می‌دانند (رنج، ۲۰۱۲). نصیری و عبدالملکی (۱۳۹۳) در پژوهش خود در استان کردستان نشان داد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و خودراهبری در یادگیری دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه سنیندج رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ این پژوهش هم‌چنین نشان داده که دانش، درک و روش تدریس معلم نسبت به مولفه ارزش‌ها و عمل حرفه‌ای، قوی‌ترین ارتباط را با خودراهبری در یادگیری دانش‌آموزان دارد. نتیجه یکی دیگر از تحقیقات بیانگر آن است که بین مولفه‌های مختلف صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان (مدیریت کلاس، مهارت تدریس و مهارت در استفاده از وسایل آموزشی) و عملکرد شغلی آن‌ها همبستگی معنی‌داری وجود دارد و از میان این سه مولفه، مدیریت کلاس، همبستگی قوی‌تری با عملکرد شغلی معلمان دارد (درخشان‌فر و آرین‌مهر، ۱۳۹۳). ژیگایتینه^۱ و همکارانش (۲۰۱۳) در مقاله خود با عنوان صلاحیت حرفه‌ای معلمان در طول دوره تحول آموزشی در کشور لیتوانی، بیان می‌دارد که توسعه حرفه‌ای منابع انسانی متضمن پیامدهای فردی و سازمانی است. همچنین در حوزه عوامل سازمانی مولفه‌های فرهنگ سازمانی، آموزش، مشارکت، ارتباطات سازمانی بر توسعه حرفه‌ای مدرسین تأثیر دارند.

یافته‌های جدید نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی معلمان به طور معنی‌داری، عملکرد هم‌چنین ثبات در عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (باستین^۲ و دیگران، ۲۰۱۵). یافته‌های بین‌المللی حاکی از آن است که دانش‌آموزان پایه‌های چهارم و هشتم که در علوم و ریاضی نسبت به سایر دانش‌آموزان نمرات بالاتری کسب نموده‌اند، توسط معلمانی آموزش دیده‌اند که از اعتماد به نفس (از ویژگی‌های شخصیتی) بالاتری در تدریس این درس برخوردار بوده‌اند (مولیس^۳ و دیگران، ۲۰۱۲). علاوه بر آن، ویژگی‌های شخصیتی معلمان، پیش‌بینی‌کننده مهم خودکارآمدی معلمان قبل و حین خدمت می‌باشد (جمیل^۴ و دیگران، ۲۰۱۲). یافته‌ها نشان داده‌اند که ویژگی شخصیتی سازگاری معلم، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده رابطه بین معلم و شاگرد است (کیم^۵ و مک‌کان^۶، ۲۰۱۸). یافته‌های تحقیق دلوشی (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که میان ویژگی‌های شخصیتی (برونگرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وجدانی بودن) و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد، همچنین ویژگی شخصیتی (روانرنجورخوبی) بر اثربخشی معلمان

-
1. Žygaitienė
 2. Bastian
 3. Mullis
 4. Jamil
 5. Kim
 6. Mccann

رابطه معکوس وجود دارد. ایتریج^۱ (۲۰۱۰)، در رساله دکتری خود با عنوان «نظم و انضباط قاطعانه و تأثیر آن بر رفتار مخرب» دریافت که: چون معلمان آموزش رسمی بسیار کمی در مورد تکنیک‌های مدیریت کلاس درس دریافت کرده اند واکنش هایشان برای مهار کردن نظم و انضباط کلاس درس از روی ویژگی‌های شخصی آنها است. در نتیجه برخی معلمان بر سر بی ادبی دانش‌آموزان داد و فریاد می‌کنند در حالی که دیگران عقب می‌ایستند و اجازه می‌دهند دانش‌آموزان هر چه که می‌خواهند انجام دهند. آنچه کودکان، نوجوانان و جوانان در مدرسه کسب می‌کنند، متأثر از خصوصیات، کیفیت، شایستگی‌های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان است (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۲).

پژوهش‌های زیادی در خصوص مقایسه صلاحیت حرفه‌ای میان معلمان جدیدالاستخدام آموزش و پرورش انجام شده است که موید تفاوت معنادار در متغیرهای دو گروه ذکر شده از جامعه آماری پژوهش است، برای نمونه نتایج مطالعه واحدی و همکارانش (۱۳۹۷) که به مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها پرداخته بودند نشان داد 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 فارغ‌التحصیلان 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. پژوهش محمدپور و همکارانش (۱۳۹۷) با هدف مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان با معلمان دانش‌آموخته از سایر دانشگاه‌ها نشان داد که تفاوت بین عملکرد معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و سایر معلمان در دو آزمون موضوعی علوم و ریاضی از لحاظ آماری، معنی‌دار بود و در هر دو مورد، تفاوت به نفع دانش‌آموختگان از دانشگاه فرهنگیان بود. بین عملکرد این دو دسته از معلمان در دو آزمون پداگوژی علوم و ریاضی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. در مطالعه کیانی (۱۳۹۵) که به بررسی مقایسه‌ای کیفیت آموزشی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان و سایر معلمان آموزش و پرورش پرداخته است، ویژگی‌های شخصیتی معلم کلاس درس در هر دو نمونه بالاتر از سطح متوسط است. ضمن اینکه مدیران و یا پاسخگویان پژوهش ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانشگاه فرهنگیان را در سطح بالاتری نسبت به معلمان آزمون استخدامی برآورد کرده‌اند. بر اساس یافته‌های اصغری (۱۳۹۷)، از نظر مدیران

1. Etheridge

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

و معاونان، میان معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های دیگر از نظر میانگین نمره در روش تدریس، مدیریت و سازماندهی و از نظر اجرای ارزشیابی تفاوت معناداری وجود دارد و فقط از نظر ویژگی شخصیتی بین معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان و معلمان فارغ‌التحصیل از سایر دانشگاه‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد.

سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی هر مجموعه‌ای است و دارا بودن صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی، به رشد و توسعه آن مجموعه کمک می‌کند و در آموزش و پرورش نیز معلمانی که از این صلاحیت‌ها برخوردار باشند می‌توانند موفقیت نظام تعلیم و تربیت را تضمین کنند. در حال حاضر در آموزش و پرورش ایران، استخدام معلم به دو روش صورت می‌پذیرد؛ گروهی از افراد هستند که از طریق کنکور سراسری و براساس نیاز آموزش و پرورش در رشته‌های مختلف، در دانشگاه فرهنگیان پذیرفته شده و در طی چهار سال، علاوه بر دانش محتوایی، مهارت‌های تربیتی و آموزشی را نیز آموخته‌اند که در این پژوهش با عنوان دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان شناخته می‌شوند که مطابق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تنها راه استخدام در این وزارتخانه است اما مطابق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، گروه دیگری از افراد می‌توانند پس از کسب مدرک تحصیلی حداقل لیسانس در رشته‌های مختلف، در شرایط خاص و بنابر نیاز وزارت آموزش و پرورش، با قبولی در آزمون استخدامی، به مدت یک سال در یکی از پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان حضور یافته و روش‌های تدریس، ارزشیابی و اصول تربیتی را فرا بگیرند که به این افراد مهارت‌آموز اطلاق می‌شود. با توجه به اهمیت صلاحیت حرفه‌ای و شخصیتی معلم، مسئله جذب و تربیت معلم نیز اهمیتی دوچندان پیدا می‌کند؛ به گونه‌ای که انتظار می‌رود معلمانی که جذب وزارت آموزش و پرورش می‌شوند یا در دانشگاه‌های وابسته به این وزارتخانه تحصیل می‌کنند بتوانند هم در امر آموزش و هم در امر پرورش موثر واقع شوند، تا بتوانند آینده‌سازان شایسته‌ای برای این مرز و بوم تربیت کنند. در همین راستا با توجه به تنوع روش جذب معلم در ایران، این پژوهش بطور مشخص به دنبال مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی دو گروه از معلمان جدیدالاستخدام آموزش و پرورش یعنی معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان با مهارت‌آموزان (فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها) می‌باشد. با توجه به پژوهش‌های انجام شده، تاکنون پژوهش‌های کم و بسیار محدودی در استان تهران جهت مقایسه معلمان جدیدالاستخدام آموزش و پرورش صورت گرفته است؛ امید است این پژوهش بتواند گامی کوچک در راستای بهبود وضعیت تعلیم و تربیت کشور بردارد. طی این پژوهش به سوالات زیر پاسخ داده شده است:

- دانش‌آموختگان و مهارت‌آموزان از نظر صلاحیت حرفه‌ای در چه وضعیتی قرار داشته و آیا

از نظر مدیران مدارس، تفاوتی میان این دو گروه وجود دارد؟

- دانش‌آموختگان و مهارت‌آموزان از نظر ویژگی‌های شخصیتی در چه وضعیتی قرار داشته و آیا از نظر مدیران مدارس، تفاوتی میان این دو گروه وجود دارد؟
- آیا دانشگاه فرهنگیان در انجام وظایف خود یعنی تعلیم و تربیت دانش‌جومعلمان و آماده سازی مهارت‌آموزان موفق بوده است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف، کاربردی و براساس شیوه گردآوری داده‌ها کمی و از نوع علی-مقایسه‌ای انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران مدارس استان تهران^۱ در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بوده است که سابقه همکاری با هر دو گروه از معلمان (دانش‌آموختگان و مهارت‌آموزان) را داشته‌اند. برای نمونه گیری پژوهش از روش منطقه‌ای استفاده شده است که ۱۴۵ مدیر ابتدایی، ۱۰۵ مدیر متوسطه اول و ۴۶ مدیر متوسطه دوم در تکمیل پرسشنامه‌ها مشارکت داشته‌اند.

ابزار پژوهش: به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. رزی و همکارانش (۱۳۹۶)، به استناد بررسی‌های متعدد انجام‌شده در سوابق نظری و پژوهشی ۱۳۸ مولفه اولیه معلم اثر بخش شناسایی کردند که با توجه به اشتراک و قرابت ماهیتی بین آن‌ها، ۳۷ مولفه تلخیص گردیده است. سپس با در نظر داشتن مضامین مولفه‌ها و ابعدی که در مطالعات گذشته شناسایی شده بودند. این مولفه‌ها در ۶ بعد که عبارت‌اند از: صلاحیت‌های حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت کلاس درس، مهارت‌های تدریس، نظارت و پایش و ارزشیابی دسته‌بندی شدند که بعد صلاحیت حرفه‌ای با ۴ مولفه و بعد ویژگی‌های شخصیتی با ۹ مولفه، مبنای این پژوهش برای مقایسه صلاحیت حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با مهارت‌آموزان این دانشگاه (فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دیگر)، از دیدگاه مدیران مدارس استان تهران می‌باشد. بنابراین پرسشنامه‌ای شامل ۲۶ سوال (۱۳ سوال اصلی با ۲ متغیر دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و مهارت‌آموزان ماده ۲۸) در قالب ۲ بعد اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شد و در نمره گذاری به خیلی زیاد نمره ۵، زیاد نمره ۴، متوسط نمره ۳، کم نمره ۲ و خیلی کم نمره ۱ تعلق گرفته است. در این پژوهش برای سنجش روایی از روش روایی صوری و محتوایی بهره گرفته شد و به این منظور از نظرات ۴ نفر از اساتید و متخصصان تعلیم و استفاده شده که پس از جمع‌آوری داده‌ها از ۳۰ مدیر، از طریق محاسبه الفای کرونباخ، پایایی مولفه صلاحیت

۱. تعداد مدیران مدارس استان تهران بیش از ۱۳۳۰۰ نفر تخمین زده می‌شود اما از مورد تحقیق، هیچ آمار دقیقی در دسترس نیست.

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

حرفه‌ای ۹۲ صدم و پایایی مولفه ویژگی‌های شخصیتی ۹۰ صدم به دست آمد که با توجه به اینکه بالای ۷۰ صدم است، پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بوده است. روش آماری در این پژوهش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (t مستقل) بوده است.

شیوه اجرای پژوهش

به جهت دریافت مجوز از ادارات کل شهر تهران و شهرستان‌های استان تهران و با هماهنگی‌های صورت گرفته با ادارات آموزش و پرورش مناطق، پژوهشگران با حضور در ابتدا یا انتهای جلسات مدیران مدارس و ارائه توضیحاتی درباره کلیات پژوهش و تبیین سوالات پرسشنامه، پرسشنامه به مدیران حاضر در جلسه که سابقه همکاری با هر دو گروه از معلمان (دانش‌آموختگان و مهارت‌آموزان را داشته اند ارائه و پس از تکمیل، پرسشنامه‌ها به صورت ناشناس جمع آوری شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و مهارت‌آموزان ماده ۲۸ در زمینه صلاحیت حرفه‌ای تفاوت معنی دار وجود دارد.

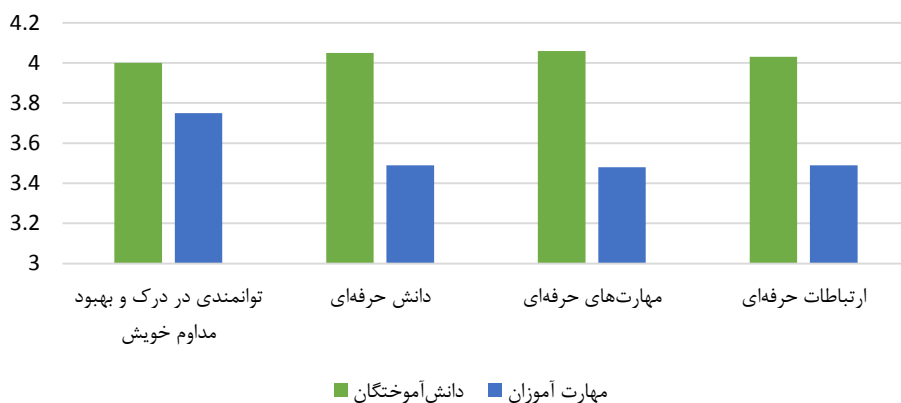
از مهم‌ترین عواملی که در کیفیت آموزش و پرورش موثر است مجموعه‌ای از اعمال مبتنی بر دانش، مهارت‌های عملی، نگرش‌ها، سوگیری‌های ارزشی، احساسات و سایر عناصر رفتار اجتماعی است که روی هم‌رفته می‌تواند عمل موثری را به وجود آورد. (گواچ، لواج و سالسا، ۲۰۰۸). از جمله شاخصه‌های مهم در این مولفه می‌توان به: ۱- توانمندی در درک و بهبود مداوم خویش (گشودگی مداوم در برابر تجربیات جدید، یادگیری خودآغازگر، نقادی و ارزیابی عملکرد خود) براساس نظام معیار اسلامی (سند تحول، ۱۳۹۰). ۲- دانش حرفه‌ای ۳- مهارت‌های حرفه‌ای ۴- ارتباطات حرفه‌ای.

جدول ۱. آمارهای توصیفی و استنباطی مولفه‌های بعد صلاحیت‌های حرفه‌ای

مولفه‌ها	شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t مستقل	
						درجه سطح معنی‌داری	t
توانمندی در درک و بهبود مداوم خویش	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴	۰/۱۸۶۶	۰/۰۵۰		
مهارت‌آموزان	مهارت‌آموزان	۲۹۶	۳/۷۵	۰/۹۰۰	۰/۰۵۲	۳/۴۴۴	۵۹۰

مولفه‌ها	شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t مستقل	
						t	درجه آزادی
دانش حرفه‌ای	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴/۰۵	۰/۸۹۷	۰/۰۵۲	۷/۲۳۱	۵۹۰
	مهارت‌آموزان	۲۹۶	۳/۴۹	۰/۹۸۸	۰/۰۵۷		
مهارت‌های حرفه‌ای	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴/۰۶	۰/۸۶۰	۰/۰۵۰	۷/۶۳۴	۵۹۰
	مهارت‌آموزان	۲۹۶	۳/۴۸	۰/۹۸۸	۰/۰۵۷		
ارتباطات حرفه‌ای	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴/۰۳	۰/۸۵۹	۰/۰۵۰	۷/۱۲۰	۵۹۰
	مهارت‌آموزان	۲۹۶	۳/۴۹	۰/۹۹۵	۰/۰۵۸		

مقایسه براساس میانگین



نمودار ۱. مقایسه صلاحیت حرفه‌ای دانش‌آموختگان و مهارت‌آموزان بر اساس میانگین

داده‌های حاصله از جدول ۱ و همچنین نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد که t محاسبه شده در همه مولفه‌ها سطح معنی داری ۰,۰۰۱ و با درجه آزادی ۵۹۰ کوچکتر از ۰,۰۵ است، بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می‌گردد. لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان ادعا کرد که بین عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و مهارت‌آموزان ماده ۲۸، در مولفه‌های تفاوت معنی داری وجود دارد و همچنین جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین امتیاز دانش‌آموختگان و مهارت‌آموزان بالای متوسط بوده است؛ اما در هر ۴ مولفه صلاحیت حرفه‌ای یعنی ۱- توانمندی در درک و بهبود مداوم خویش (گشودگی مداوم در برابر تجربیات جدید، یادگیری خودآغازگر،

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

نقادی و ارزیابی عملکرد خود) براساس نظام معیار اسلامی، ۲- دانش حرفه‌ای، ۳- مهارت‌های حرفه‌ای و ۴- ارتباطات حرفه‌ای، میانگین امتیاز دانش‌آموختگان بهتر بوده است.

فرضیه دوم: بین عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و مهارت‌آموزان ماده ۲۸ در

زمینه ویژگی‌های شخصیتی تفاوت معنی دار وجود دارد.

ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند در اثربخش نمودن فعالیت‌های معلم نقش داشته باشد.

(اشلاشیر، ۲۰۱۶) ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند به‌طور موثری در بهبود مدیریت کلاس، روند

تدریس معلم و به‌طور کلی اثربخشی معلم کمک نماید. (بولکان و گودبوی، ۲۰۱۴) چگونگی

ارتباط و برخورد با دانش‌آموزان و نوع رفتار معلم با آن‌ها، تأثیر مستقیمی بر میزان اثرگذاری و

موفقیت معلم دارد. از این‌روست که بعضی از معلمان تأثیرات عمیقی بر شاگردان دارند و همیشه

به‌عنوان یک الگو در ذهن شاگردان باقی می‌مانند (مظفری‌پور، ۱۳۹۵). از جمله شاخصه‌های مهم

در این مولفه می‌توان به: ۱- برخورداری از شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی و انقلابی (سند تحول،

۱۳۹۰) ۲- درک احساسات و نیازهای دانش‌آموزان ۳- عطف و مهربانی با دانش‌آموزان ۴-

احساس مسئولیت نسبت به اولیا و دانش‌آموزان آنها ۵- با کنایه و طعنه صحبت نکردن ۶- احترام

گذاشتن به همه دانش‌آموزان ۷- داشتن روحیه انتقادپذیری و منعطف ۸- ایجاد فضایی شاد و

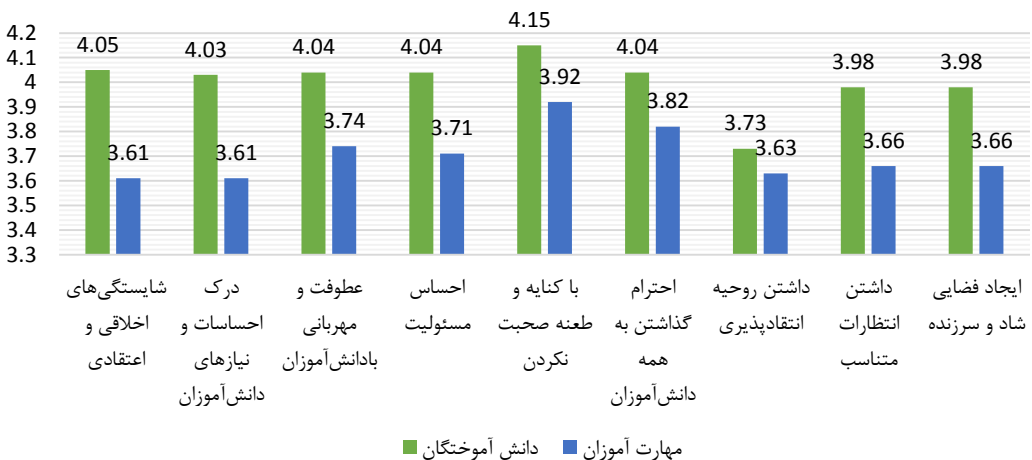
سرزنده ۹- داشتن انتظارات متناسب از دانش‌آموزان

جدول ۲. آمارهای توصیفی و استنباطی مولفه‌های بعد ویژگی‌های شخصیتی

شاخص‌های آماری	مولفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t مستقل	
						درجه آزادی	t
شایستگی‌های اخلاقی و اعتقادی	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴/۰۵	۰/۷۹۹	۰/۰۴۶	۵۹۰	۵/۵۹۲
مهارت‌آموزان		۲۹۶	۳/۶۱	۱/۰۷۷	۰/۰۶۳		
درک احساسات و نیازهای دانش‌آموزان	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴/۰۳	۰/۸۷۱	۰/۰۵۱	۵۹۰	۵/۶۹۶
مهارت‌آموزان		۲۹۶	۳/۶۱	۰/۹۳۲	۰/۰۵۴		
عطف و مهربانی با دانش‌آموزان	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴/۰۴	۰/۸۴۱	۰/۰۴۹	۵۹۰	۴/۳۵۶
مهارت‌آموزان		۲۹۶	۳/۷۴	۰/۸۵۸	۰/۰۵۰		
احساس مسئولیت	دانش‌آموختگان	۲۹۶	۴/۰۴	۰/۸۵۱	۰/۰۴۹	۵۹۰	۴/۵۸۴
مهارت‌آموزان		۲۹۶	۳/۷۱	۰/۹۲۳	۰/۰۵۴		

آزمون t مستقل			خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	مولفه ها	شاخص های آماری
درجه آزادی	t	سطح معنی داری						
۰/۰۰۱	۵۹۰	۳/۳۵۴	۰/۰۴۸	۰/۸۳۳	۴/۱۵	۲۹۶	دانش آموختگان	با کنایه و طعنه صحبت نکردن
			۰/۰۴۸	۰/۸۳۳	۳/۹۲	۲۹۶	مهارت آموزان	
۰/۰۰۱	۵۹۰	۱/۲۷۷	۰/۰۴۸	۰/۸۳۲	۴/۰۴	۲۹۶	دانش آموختگان	احترام گذاشتن به همه دانش آموزان
			۰/۰۴۹	۰/۸۴۸	۳/۸۲	۲۹۶	مهارت آموزان	
۰/۰۰۱	۵۹۰	۱/۳۳۵	۰/۰۵۸	۰/۹۹۹	۳/۷۳	۲۹۶	دانش آموختگان	داشتن روحیه انتقادپذیری
			۰/۰۵۳	۰/۹۰۸	۳/۶۳	۲۹۶	مهارت آموزان	
۰/۰۰۱	۵۹۰	۴/۴۷۵	۰/۰۵۰	۰/۸۵۵	۳/۹۸	۲۹۶	دانش آموختگان	داشتن انتظارات متناسب
			۰/۰۵۳	۰/۹۰۷	۳/۶۶	۲۹۶	مهارت آموزان	
۰/۰۰۱	۵۹۰	۴/۵۰۴	۰/۰۵۰	۰/۸۶۳	۳/۹۸	۲۹۶	دانش آموختگان	ایجاد فضای شاد و سرزنده
			۰/۰۵۰	۰/۸۵۲	۳/۶۶	۲۹۶	مهارت آموزان	

مقایسه براساس میانگین



نمودار ۲. مقایسه ویژگی های شخصیتی دانش آموختگان و مهارت آموزان بر اساس میانگین داده های حاصله از جدول ۳ و همچنین نتایج حاصل از جدول ۴ نشان می دهد که t محاسبه شده در همه مولفه ها سطح معنی داری ۰,۰۰۱ و با درجه آزادی ۵۹۰ کوچکتر از ۰,۰۵ است،

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می‌گردد. لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان ادعا کرد که بین عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و مهارت‌آموزان ماده ۲۸، در مولفه‌های تفاوت معنی داری وجود دارد و همچنین جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین امتیاز دانش‌آموختگان و مهارت‌آموزان بالای متوسط بوده است؛ اما در هر ۹ مولفه ویژگی‌های شخصیتی یعنی ۱- برخورداری از شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی و انقلابی ۲- درک احساسات و نیازهای دانش‌آموزان ۳- عطف و مهربانی با دانش‌آموزان ۴- احساس مسئولیت نسبت به اولیا و دانش‌آموزان آنها ۵- با کنایه و طعنه صحبت نکردن ۶- احترام گذاشتن به همه دانش‌آموزان ۷- داشتن روحیه انتقادپذیری و منعطف ۸- ایجاد فضایی شاد و سرزنده ۹- داشتن انتظارات متناسب از دانش‌آموزان، میانگین امتیاز دانش‌آموختگان بهتر بوده است.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها انجام شد و نتایج حاکی از آن است که دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان در هر ۲ بعد صلاحیت حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، نسبت به مهارت‌آموزان برتر بودند اما لازم به ذکر است که میانگین نمره هر دو گروه بالاتر از نصف نمره است و این نشان دهنده این است که دانشگاه فرهنگیان در انجام وظایف خود یعنی تعلیم و تربیت دانشجومعلمین و آماده سازی مهارت‌آموزان موفق بوده است. نتایج این مطالعه در بعد صلاحیت حرفه‌ای با پژوهش واحدی و همکاران (۱۳۹۷) و محمدپور و همکاران (۱۳۹۷) همسو بوده و در بعد ویژگی‌های شخصیتی نیز با پژوهش کیانی (۱۳۹۵) همسو است اما با پژوهش اصغری (۱۳۹۷) که به مقایسه کیفیت عملکرد آموزشی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان و معلمان فارغ‌التحصیل از سایر دانشگاه‌ها و مراکز پرداخته، ناهمسو می‌باشد. از جمله دلایل برتری صلاحیت حرفه‌ای دانشجومعلمین می‌توان به دوره‌های کارورزی در طول دوره کارشناسی اشاره کرد که در ۴ ترم برگزار می‌شود که در آن دانشجومعلمین بین نظریه و دانش خود پیوند برقرار می‌کنند و از نظر براون^۱ (۲۰۰۸)، فرصتی برای توسعه مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس درس و آشنایی با فرهنگ‌های متفاوت دانش‌آموزان را به دست می‌آورند. چوی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "تجربه عملی: درک معلمان پیش از خدمت از رشد حرفه‌ای خود" به این نتایج دست یافتند که دوره‌های کارورزی به رشد و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجومعلمین کمک کرده و آنان از تجربیات معلمان با تجربه بهره می‌گیرند. همچنین بسیاری از استرس‌ها و نگرانی‌های

1. Brown

2. Choy

دانشجومعلمان کاهش می‌یابد. بنابراین دوره‌های کارورزی برای تبدیل شدن دانشجومعلمان به یک معلم کامل بسیار مفید واقع می‌شوند. همچنین بیان می‌دارند که کارورزی باعث پیوند میان نظریه و عمل می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت: کارورزی فرآیندی است که امکان کاربرد آموخته‌های نظری را در محیط واقعی فراهم آورده و باعث ایجاد رابطه بین محیط دانشگاه و محیط شغلی می‌شود تا پیش از حضور در کلاس درس، نقاط ضعف آنها مشخص شده و به کمک معلم و استاد راهنما برطرف گردد و آنان با آمادگی کامل و به شکلی حرفه‌ای پا به عرصه معلمی بگذارند در حالی که این شرایط برای مهارت‌آموزان وجود نداشته و آن‌ها پس ورود رسمی به کلاس درس با چالش‌های آن رو در رو می‌شوند.

در بعد ویژگی‌های شخصیتی، یکی از دلایل بسیار مهم برتری دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان این است که روند ورود این دو گروه به آموزش و پرورش از اساس با یکدیگر متفاوت است؛ چرا که اکثر دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان پس از پایان دوره ۱۲ ساله آموزش عمومی با علاقه، حرفه معلمی را انتخاب می‌کنند و پس از گذراندن مراحل گزینش اعم از مصاحبه و تحقیقات میدانی، در سن ۱۸ سالگی که زمان ورود شخص به اجتماع و یکی از مهمترین زمان‌های شکل‌گیری شخصیت افراد است وارد آموزش و پرورش می‌شوند و آن‌ها از زمان ورود می‌دانند که پا در چه عرصه‌ای گذاشته اند و قرار است حداقل ۳۰ سال در این مجموعه خدمت کند پس تمام تلاش خود را به کار می‌بندند تا خود را در این دوره ۴ ساله، به نحو احسن آماده کنند.

اما مهارت‌آموزان، افرادی هستند که ممکن است بعضاً هیچ علاقه‌ای به شغل معلمی نداشته باشند و فقط به خاطر شرایط بد اقتصادی و مشکلات شغل و معیشت تصمیم به شرکت در آزمون‌های استخدامی را گرفته باشند و مسلماً افرادی که با مدرک فوق لیسانس و دکتری و سن‌های بالای ۲۶ سال وارد آموزش و پرورش می‌شوند، تا حدودی شخصیتشان شکل گرفته باشد و تغییر آنان متناسب با شرایطی که آموزش و پرورش به دنبال آن است اندکی سخت و در موضوعاتی غیر ممکن باشد و از آنجا که ممکن است هم سن و سال سایر همکاران خود در آموزش و پرورش باشند، شاید اندکی درخواست کمک جهت اصلاح فرآیندهای آموزشی برای آن‌ها سخت و دشوار باشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد جهت تربیت معلمانی متشخص، در طول این دوره ۴ ساله، دانشگاه فرهنگیان با برگزاری دوره‌های فرهنگی در تربیت معلم آینده کوشا تر عمل کند و همچنین به وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد تا در طول سال تحصیلی با برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های صلاحیت فردی، شرایط را برای ارتقای سطح شخصیتی معلمان خود فراهم کند. بنابر این پژوهش پیشنهاد می‌گردد با توجه به اینکه دوره ابتدایی، مرحله حساسی از رشد و یادگیری است و کارکردن با دانش‌آموزان این دوره نیازمند داشتن روحیه

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

خاصی می‌باشد، بنابراین هر نوع غفلت از تربیت معلمان شایسته برای این دوره ممکن است صدمات جبران‌ناپذیری را برای دانش‌آموزان و جامعه به همراه داشته باشد. بنابراین، بهتر است تا کار تدریس در این دوره به معلمانی واگذار شود که آموزش‌های تخصصی لازم در این حوزه را به صورت کامل گذرانده‌اند و می‌توانند به خوبی از پس این مسئولیت بر آیند بنابراین دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان برای این مسئولیت شایسته‌تر هستند.

اما هر چقدر به مقاطع بالاتر می‌رویم اهمیت مسائل تربیتی نسبت به دوره ابتدایی کمتر شده و اهمیت آموزش تخصصی پررنگ‌تر می‌گردد به گونه‌ای که در مقطع متوسطه دوم، گاهی اهمیت دانش تخصصی معلم بر مسائل تربیتی چیره می‌شود و با وجود اینکه دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان در بعد مسائل تربیتی قوی عمل می‌کنند اما در مورد دانش تخصصی هم اندازه سایر دانشگاه‌ها نیستند و در بعضی موارد نسبت به دانشگاه‌های برتر کشور، ضعیف‌تر عمل می‌کند. بنابراین دانشگاه فرهنگیان باید در این مورد چاره‌اندیشی کرده و وضعیت خود را بهبود بخشد و تا بهبود کامل شرایط، در مقطع متوسطه دوم، از دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها بهره‌مند شود.

با توجه به محدودیت‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، نظرات دانش‌آموزان نسبت به معلمانشان نیز اخذ شود تا کارآمدی و توانمندی معلمان به صورت واقعی تری بررسی گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی، وضعیت دانش‌آموختگان دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی که اغلب در هنرستان‌ها تدریس می‌کنند نسبت به مهارت‌آموزان مورد مقایسه و بررسی قرار گرفته و در آن به مبحث جنسیت نیز پرداخته شود. در پایان پیشنهاد می‌گردد که نتایج این پژوهش تا پیش از انجام چنین پژوهشی در سطح کشور تعمیم داده نشده و این پژوهش در شهرهای دیگر که ممکن است شرایط فرهنگی و اجتماعی متفاوتی نسبت به استان تهران داشته باشند نیز اجرا شود.

منابع

اصغری، س. (۱۳۹۷). مقایسه کیفیت عملکرد آموزشی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان و معلمان فارغ‌التحصیل از سایر دانشگاه‌ها و مراکز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی درسی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

جعفری، ا. و امیری مجد، م. و اسفندیاری، ز. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس شغلی در پرستاران. مدیریت پرستاری، ۱(۴)، ۳۶-۴۴.

درخشان فر، ت.، آیین مهر، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و عملکرد شغلی آنها در مدارس ابتدایی شهر ری، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران. دوستار، م.، و کابینی مقدم، س. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای عملکرد معلمان حق‌التدریس و رسمی در آموزش و پرورش استان گیلان. روانشناسی تربیتی، ۲(۳) (پیاپی ۷)، ۱۳-۲۸. دلوشی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و اثربخشی معلمان از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش چابهار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

ریزی، ج.، و امام جمعه، م.، و احمدی، غ. (۱۳۹۶). ارائه مدلی برای معلم اثربخش و بررسی تناسب آن با استلزامات اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش ایران. پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)، ۱۴(۲۸) (پیاپی ۵۵)، ۱-۱۴. روشن قیاس چرمهینی، پ.، کیان، م.، گرامی پور، م. (۱۳۹۹). ساخت و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار خودارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، نشریه پژوهش در تربیت معلم، ۲(۱)، ۱۲۹-۱۵۷.

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش و شورای عالی انقلاب فرهنگی. تهران
شعبانی، ح. (۱۳۹۷). مهارت‌های آموزشی و پرورشی. تهران: انتشارات سمت.
عبداللهی، ب.، دادجوی توکلی، ع.، یوسلیانی، غ. (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش. نوآوری‌های آموزشی.

کیانی، ح. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه‌ای کیفیت آموزشی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان و سایر معلمان آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش برنامه ریزی درسی. دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران.

محمدپور، ا.، و احمدحیدری، پ.، و بذرافکن، ا.، و کریم زاده، ک.، و شافعی، گ. (۱۳۹۷). مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان با معلمان دانش‌آموخته از سایر دانشگاه‌ها: یک مطالعه مقایسه‌ای در استان کردستان. توسعه حرفه‌ای معلم، ۳(۲)، ۹۱-۱۰۸.

مظفری پور، ر. (۱۳۹۵). تبیین ویژگی‌های معلم کاربزماتیک به عنوان الگویی از معلم اثربخش. نوآوری‌های آموزشی سال پانزدهم، شماره ۵۸.

نصیری ولیک بنی ف.، عبدالملکی، ش. (۱۳۹۳). تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در تبیین خود راهبری در یادگیری دانش‌آموزان. پژوهش در آموزش، ۱(۱)، ۷۵-۶۷.

نوری، ل. (۱۳۹۶). پیش‌بینی سبک مدیریت کلاس درس بر اساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان پایه پنجم و ششم ابتدایی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی

مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها

گرایش آموزش و پرورش ابتدایی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.

واحدی، ح.، و کریمی، ن.، و رضایی، ر.، و اسماعیل پور، ا. (۱۳۹۷). مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان. تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۱۳(۱)، ۸۳-۹۰.

Aho, E., Haverinen, H., Juuso, H., Laukka, S., & Sutinen, A. (2011). Teachers' principles of decision-making and classroom management; a case study and a new observation method. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.12.171

Alqiawi, D. A., & Ezzeldin, S. M. (2015). A Suggested Model for Developing and Assessing Competence of Prospective Teachers in Faculties of Education. *World Journal of Education*, 5(6), 65-73. DOI: <https://doi.org/10.5430/wje.v5n6p65>

Bastian, K. C., McCord, D. M., Marks, J. T., & Carpenter, D. (2015). The Education Policy Initiative at Carolina is a policy research and outreach unit affiliated with the Department of Public Policy and housed in the College and Arts and Sciences at the University of North Carolina at Chapel Hill.

Bolkan, S. & Goodboy, A. (2014). Communicating charisma in instructional setting: indicators and effects of charismatic teaching. *College teaching*, 62, 136-142. DOI:10.1080/87567555.2014.956039

Brown, N. (2008). Assessment in the Professional Area Context. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 5(1), 88-101.

Choy, D., Wong, A. F. L., Goh, K. C., & Ling Low, E. (2014). Practicum experience: Pre-service teachers' self-perception of their professional growth. *Innovations in Education & Teaching International*, 51, 472-482. doi: <https://doi.org/10.1080/14703297.2013.791552>

Etheridge, T. (2010). Assertive discipline and its impact on disruptive behavior (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses database. (Publication No. AAT ۳۴۰۹۱۸۰)

Huntly, H. (2008). Teachers work: Beginning teacher's conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-145. DOI:10.1007/BF03216878

Jamil, F. M., Downer, J. T., & Pianta, R. C. (2012). Association of pre-service teachers' performance, personality, and beliefs with teacher self-efficacy at program completion. *Teacher Education Quarterly*, 39(4), 119-138.

Just, C. (2011). A review of literature on the general factor of personality. *Personality and Individual Differences*, 50, 765-771.

Kim, L. E. & McCann, C. (2018). Instructor personality matters for student evaluations: Evidence from two subject areas at university. *Journal of Educational Psychology*, 88(4), 584-605. doi: 10.1111/bjep.12205.

- Kucukturan, G. (2011). Qualification scale for early childhood teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 28, 579-590. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.11.111
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 805-820. <https://doi.org/10.1037/a0032583>
- 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.
- Magan, D., Mehta, M., Sarvottam, K., Yadav, R. K., & Pandey, R. M. (2014). Age and gender might influence big five factors of personality: a preliminary report in Indian population. *Indian journal of physiology and pharmacology*, 58(4), 381-388.
- Mullis, I. V.S., Martin, M. O., Foy, P., & Arora, A. (2012). *TIMSS 2011 International Results in Mathematics*, TIMSS and PIRLS International Study Center, Lynch School of Education, Boston College.
- Paulick, I., Großschedl, J., Harms, U., & Möller, J. (2016). Preservice teachers' professional knowledge and its relation to academic self-concept. *Journal of Teacher Education*, 67 (3), 173-182.
- Range, B. G., Duncan, H. E., DayScherz, S., & Hanies, C. A. (2012). School Leaders' Perceptions about Incompetent Teachers: Implications for Supervision and Evaluation. *NASSP Bulletin. SAGE*, 96(4), 303-322
- Schleicher, A. (2016). *Teaching Excellence through Professional Learning and Policy Reform: Lessons from Around the World*. Paris: OECD Publishing.
- Skvortsova, S., & Vtornikova, Y. (2013). Teacher professional competency: concept content and structure. *Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology*, 3, 26-30.
- Theodore, F. W. (2012). *Dimensions of Educational Quality*. Department of Instructional Systems Technology School of Education: Indiana University Bloomington.
- UNESCO. (2015). *Education for all 2000-2015: Achievements and challenges*. Paris: UNESCO.
- 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.
- Žvan, M., and Lešnik, B. (2014). Competencies for teachers of physical and health education. *Research in Physical Education, Sport & Health*, 3(1), 29-34.
- Žygaitienė, B., Barkauskaitė, M., & Miškinienė, M. (2013). professional competences of a teacher during the period of educational paradigm transformation in Lithuania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, 165-169.