

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی
راهبردهای نوین تربیت معلمان
سال هفتم، شماره دوازدهم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰

شناسایی مؤلفه های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجویان در نظام آموزش عالی تربیت معلم ایران؛ مورد مطالعه دانشگاه فرهنگیان

حسین قربانیان^۱

سید عباس ابراهیمی^{۲*}

عظیم الله زارعی^۳

اسد حجازی^۴

چکیده

کرامت معلمان و نقش آموزش و پرورش در ارتقاء و پیشرفت جوامع بشری، استقرار الگوی جامع جذب، نگهداشت و توانمندسازی در نظام تربیت معلم را ضروری کرده است. هدف این مقاله طراحی الگوی جذب، نگهداشت و توانمندسازی و شناسایی عناصر و مؤلفه های آن در نظام تربیت معلم کشور است. رویکرد مورد نظر در این پژوهش کیفی و روش مورد استفاده مطالعه موردی بود. جامعه آماری شامل مدیران، کارشناسان و خبرگان حوزه تربیت معلم که در زمینه موضوع پژوهش تجارب ارزشمندی داشتند، بود. انتخاب مشارکت کنندگان با استفاده از رویکرد هدفمند و با روش نمونه گیری گلوله برفی و با استفاده از معیار اشباع نظری داده ها و استفاده از مصاحبه های نیمه ساختاریافته و مطالعه متون حاوی نظرات آنها در وبگاهها و رسانه ها استفاده شده است. جهت استخراج چارچوب ابعاد و مؤلفه های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجویان معلمان از مصاحبه نیمه ساختاریافته و بررسی منابع و متون مرتبط استفاده شد. همچنین با استفاده از روش تحلیل مضمون، مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر حاصل شد. برای اعتباریابی داده ها از روش های قابل قبول و قابل اعتماد بودن استفاده شد. چارچوب اولیه شامل ۱۲۲ مضمون پایه و ۱۸ مضمون سازمان دهنده حول مضمون فراگیر ابعاد جذب، نگهداشت و

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه سمنان

۲. استادیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. a.brahim@semnan.ac.ir*

۳. دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان استان تهران، تهران، ایران.

توانمندسازی دانشجو معلمان، سازمان‌دهی شد، این مضامین به هم مرتبط و درهم‌تنیده و پویا بودند. به گونه‌ای که یک دانشجو معلم اگر بخواهد در چارچوب شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان طراز جمهوری اسلامی ایران بگنجد باید این شایستگی‌ها را در کنار هم داشته باشد و آن‌ها را با هم رشد و توسعه دهد و نظام آموزشی تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان باید شرایط و زمینه‌های مناسب با این چارچوب سازمان‌دهی شده را فراهم سازد. در انتها به محدودیت‌ها پژوهش اشاره شده و پیشنهادهایی برای مطالعات آتی مطرح شده است.

کلید واژه‌ها: الگوی جذب، نگهداری، توانمندسازی، تربیت معلم، تحلیل مضمون.

مقدمه :

در عصر جدید که عصر دانایی و حاکمیت منابع انسانی است، کشورهای بزرگ صنعتی سرمایه انسانی را به‌عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان و دارایی ارزشمندی برای ایجا مزیت رقابتی در اقتصاد دانش‌محور سرلوحه خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص، چرخه‌ای رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند (کولوفوس، رننگتراکول و ونگوچین^۱، ۲۰۱۶). جذب و نگهداشت این منابع انسانی باارزش در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها می‌باشد (دوربن، جونز، بوگتاج و دیوید^۲، ۲۰۱۹). مدیریت منابع انسانی به‌عنوان زیرشاخه‌ای از رشته مدیریت از دهه ۱۹۸۰ به بعد موردتوجه جدی جوامع توسعه‌یافته قرار گرفت و عنوان سرمایه انسانی را به خود اختصاص داد، به‌گونه‌ای که در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت آور شامل منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیش‌ترین توجه، بهره‌دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب آن‌ها کرده است (سلطانزاده، ۱۳۹۱، تعجبی، ۱۳۹۵). از این‌رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به‌حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای نظام‌های مختلف به دنبال خواهد داشت، در واقع مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می‌نماید که پرداختن به منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است (اردلان، بهشتی راد و سلطانزاده، ۱۳۹۴). در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی‌درپی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشد (طهماسبی، قلی‌پور و جواهری زاده، ۱۳۹۱). یکی از مباحث نوین در ادبیات مدیریت منابع انسانی سرمایه فکری است. سرمایه فکری شامل سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای است و سرمایه انسانی مهم‌ترین بخش آن است. به عقیده هسلین به نقل از خورشیدی، مزیت راهبردی و اقتصادی در آینده نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند بهتر از

^۱- Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich

^۲. Drobne, Janež, Bogataj, & David

سایرین در بازار کار بهترین و درخشان‌ترین سرمایه انسانی را جذب کرده، پرورش داده و نگه دارند (خورشیدی، ۱۳۹۳). بر این اساس، چالشی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه‌اند جذب، تعالی، نگهداشت و تأمین سرمایه انسانی است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ سرمایه‌ای که ثروت ملی هر سرزمینی به شمار می‌آید و حضور مؤثر آن، سرعت توسعه را افزایش داده و زمان آن را بسیار کاهش می‌دهد. عواملی که بر جذب و نگهداشت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد عبارت‌اند از: محتوا و ماهیت شغل، مدیریت و رهبری، مشخص بودن اهداف و انتظارات، فضای همکاری و انسجام گروهی، واگذار کردن کار بر اساس شایستگی، نظام ارزشیابی اثربخش، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، ماهیت کار و ارتباطات، آموزش و توسعه، حمایت اجتماعی، حمایت همکاران، حمایت سرپرستی، رفتارهای تشویقی مدیر، انگیزه کارکنان، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عوامل جمعیت شناختی شامل تحصیلات، سن، جنسیت، طول خدمت و درجه عوامل شغلی شامل: استقلال و تنوع شغلی، مهم بودن خودکار، قدردانی از طرف مدیر، تخصص و دانش لازم برای انجام کار، غنی‌سازی شغلی، طراحی پایه‌ای برای حقوق و دستمزد متناسب با تجربه و ... می‌باشد (قربانی و رضایی راد، ۱۳۹۰؛ هندریکز، ۲۰۱۵). به عقیده شاهی بیگ و هاشمی (۱۳۸۶)، لازم است که دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه‌های متولی تربیت معلم، برای سازگاری با تغییرات محیطی، به‌طور مداوم نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده، با ایجاد تغییرات لازم در فرایند جذب و استخدام، برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تری انجام دهند؛ امری که در بررسی‌های تاریخی فرایندهای جذب دانشگاه‌های مختلف تربیت معلم دنیا نیز به‌خوبی مشاهده می‌شود. سیر تاریخی تحولات نشان می‌دهد که این فرایندها جذب دانشجویان در ابتدا بسیار ساده بوده، ولی هم‌کنون از مجموعه اقداماتی تشکیل شده که به‌صورت کتابچه‌هایی مفصل از طریق بسیاری از دانشگاه‌های دنیا ارائه شده و مراحل و شاخص‌های به‌کارگیری افراد را به‌وضوح تبیین کرده است. در دانشگاه فرهنگیان که یک نظام آموزشی مهم در عرصه تعلیم و تربیت و تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش در ایران محسوب می‌شود، نیز نیاز به راهکارهای مناسب و رویه‌های ساختارمند و به‌روز برای جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی تشدید شده است.

همان‌گونه اشاره شد؛ جذب، نگهداری و توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان ارزنده‌ترین منبع استراتژیک، نیاز به تدابیر و اقدامات آگاهانه و از سر علاقه دارد. برای این کار معلمان شایسته، دانشمند و باتجربه باید تربیت گردند تا نظام تعلیم و تربیت را به سرمنزل مطلوب هدایت کنند. در چشم‌انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی بیست‌ساله نظام جمهوری اسلامی ایران، به جایگاه نیروی انسانی نیز به‌گونه‌ای چشمگیر پرداخته شده و قرار است در پایان برنامه بلندمدت این چشم‌انداز، جمهوری اسلامی ایران در زمینه علمی و فناوری به جایگاه اول منطقه دست یابد و این موقعیت را تثبیت کند (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۹۰: ۲۹). برای دستیابی به این جایگاه، تحول در نظام آموزش و پرورش کنونی کشور در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و اسناد بالادستی،

ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است زیرا که از یک‌سو، آموزش و پرورش مطلوب به جذب و نگهداری معلمان مستعد نیازمند است؛ بنابراین، تدارک برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای جذب، نگهداری و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آن‌ها ضرورت دارد. و از سوی دیگر، این برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگونی دارند که مهم‌ترین آن‌ها، تمام خدمت‌بانگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابجایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آن‌ها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد (پور اشرف و طولابی، ۱۳۸۸). لذا در این پژوهش ضمن مطالعه دقیق از روند جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان ایران و تربیت معلم در برخی از کشورهای منتخب، و بررسی نقاط قوت و ضعف آن، سعی بر این است تا با ارائه الگویی مناسب گام مثبتی در جهت جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلمان متخصص، متعهد و شایسته برداشته شود.

سازمان‌های امروزی که در جو دانش‌محوری، رقابتی، مشتری‌گرایی، پاسخگویی، کیفیت‌گرایی، مشارکتی، کارآفرینی و تحول‌گرایی فعالیت می‌کنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد به‌عنوان ابزار رقابتی می‌باشند. زیرا داشتن کارکنان راضی، پرنرژی و خلاق با سرمایه‌ای انسانی، متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. در سال‌های اخیر، تربیت و آموزش معلمان نقش حیاتی در توسعه نهاد‌های آموزش و پرورش هر کشور ایفا می‌کند؛ به عبارتی، تحقیقات نشان می‌دهد برنامه‌های تربیت معلم در بهبود و توسعه آموزش و پرورش و روند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشورها نیز نقش بسزایی دارد (صحبت لو، ۱۳۹۰).

در بند ۲-۳ سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش)، بر جذب، نگهداشت و به‌کارگیری بهینه نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای جذب و نگهداری معلمان کارآمد به مدیران آموزش و پرورش تأکید شده است. در این راستا، دانشگاه فرهنگیان که در صدر دانشگاه‌های تربیت معلم در ایران می‌باشد، وظیفه آموزش، تربیت و توانمندسازی نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش را بر عهده دارد. پس از تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۲، برنامه جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجو معلمان برای تحصیل در رشته‌های تربیت معلم با بازنگری اساسی همراه شد. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان این دانشگاه «تربیت معلم فکور» را سرلوحه برنامه‌های خود قرار دادند. بر این اساس، دستورالعمل‌ها، برنامه و سرفصل رشته‌های تعهد دبیری دانشگاه فرهنگیان و آموزش دانشجومعلم، در پی آن است که دانشجومعلمان ضمن تحصیل در محیط‌های شبانه‌روزی و گردآوری تجارب خود به تأمل و تفکر بپردازند و با آگاهی انتقادی نسبت به تجارب زیسته خود در دوران تحصیل، به آفرینش الگوهای ذهنی و طرح‌واره‌هایی بپردازند که به آنان در اتخاذ تصمیمات اثربخش و ارزیابی نتایج حاصل از تصمیمات در معلمی و مدیریت کلاس درس در ابعاد مختلف، کمک

کند. به‌طور کلی، رسالت‌های فوق و سایر رسالت‌هایی که بر عهده دانشگاه فرهنگیان وجود دارد، دانشگاه را به‌عنوان یکی از مخازن اندیشه و محل تربیت گنجینه ملی، یعنی زاهدان خداشناس مردم‌گرا، نوع‌دوست مصمم می‌کند که مسئولیت راهبری و تزکیه یکایک افراد جامعه را به عهده بگیرد (فورچیان و خورشیدی، ۱۳۹۴).

حال این سؤال مطرح می‌شود: چگونه تربیت معلم می‌تواند به اهداف، وظایف و رسالت‌های خود تحقق بخشد؟ پاسخ در یک کلام نهفته است. آن‌هم ساختارمند کردن شیوه جذب، نگهداری و توانمندسازی ساختارمند نخبگان جامعه برای معلمی. حال که مشخص شد، جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجو معلمان یکی از مؤلفه‌های مهم و بستر اساسی تحقق رسالت و اهداف آرمان‌های نظام تعلیم و تربیت و توسعه جوامع است. این مهم در کشور ایران بسیار حائز اهمیت بوده، چراکه کشور ما، کشور اسلامی است و وادی ام‌القرای کشورهای جهان را دنبال می‌کند. چنین کشوری باید از هر نظر نمونه باشد که لازمه نمونه بودن وجود جامعه علمی، الگو، مصمم، مسلط و مشرف به هدف باشد. بر این اساس جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجو معلمان بسیار حائز اهمیت است. گرچه در این خصوص مطالعاتی انجام گرفته و از لحاظ کیفی و کمی به‌موازات رشد جهانی است. اما در خصوص جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان هنوز جای کار بسیار است و دلیل بارز آن فقدان یک الگوی جامع جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجو معلمان برای تربیت معلم در ایران است.

از طرفی دانشگاه فرهنگیان یکی از دانشگاه‌های استراتژیک نظام جمهوری اسلامی ایران است که رسالت آن تربیت معلم است و در واقع این معلمان هستند که می‌توانند منابع انسانی را به سرمایه تبدیل کنند. با توجه به آنچه اشاره شد؛ نظام تعلیم و تربیت کشور ما نیز نخستین گام‌های سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را در زیر نظام منابع انسانی را با تأسیس و راه‌اندازی دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلمانی فکور برداشته است؛ نقش و جایگاه ویژه دانشگاه فرهنگیان در تحقق ارزش‌های کلیدی جامعه و پیش برد اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش موجب شده تا دانشگاه فرهنگیان در تمام عرصه‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در خصوص تأمین نیروی مورد نیاز آموزش و پرورش به‌صورت کاملاً مشخص و ویژه مورد توجه و تأکید قرار گیرد. بی‌شک، یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های مورد نیاز در راستای عملکرد این دانشگاه، جایگاه و کارکرد فرایند فارغ‌التحصیلان این دانشگاه است که در نقش مربی در آینده وظیفه تعلیم و تربیت علمی و اخلاقی دانش آموزان را بر عهده دارند. هر چند می‌توان ادعا کرد که بحث سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای تربیت معلم طراز جمهوری اسلامی ایران از سوی دولت، وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان طی چند سال اخیر و با وضع کنونی در کشور ایران تا حدودی حل شده است، اما هنوز موافقان و مخالفانی بر سر راه فعالیت این دانشگاه نوپا در جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی برای تربیت معلم فکور وجود دارد (عباسی اورک، ۱۳۹۳). همچنین

ردیابی اجمالی کاربست یافته‌های پژوهشی در تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان حاکی از آن است که از برخی برنامه‌های تربیت معلم در اجرا کم‌وبیش استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید و نتایج تحقیقات انجام‌شده در زمینه موضوع جز در نظریه‌پردازی‌ها یا حداکثر نقل و قول یافته‌ها در محافل علمی، فرهنگی و پژوهشی استفاده نمی‌شود (کبیری، ۱۳۹۷؛ حجازی، ۱۳۹۸؛ موسی پور، ۱۳۹۷؛ الماسی، زارعی و دلاور، ۱۳۹۷).

با توجه به مطالب مطرح‌شده، برنامه جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان ایران طی سال‌های اخیر، جهشی بی‌سابقه در تاریخ تربیت معلم ایران داشته است؛ اما همچنان که در تحلیل این برنامه با استناد به منابع علمی و نظری بیان شد، این برنامه در مواردی از جمله، عدم توجه به ابزارهای تشویقی جذب نخبگان، بومی‌سازی فرایند جذب در مناطق، عدم ثبات دستورالعمل و آیین‌نامه‌های جذب دانشجومعلم (شرایط عمومی و اختصاصی که در چند سال اخیر از جمله سقف معدل دوره سه‌ساله متوسطه و سن و ...)، مکرراً دچار تغییرات شده است و نداشتن ابزارهای تشویقی لازم برای نگهداری دانشجو معلم، عدم اختصاص زمان مناسب و کافی برای دروس عملی به‌ویژه کارورزی در مدارس، عدم توجه کافی به مؤلفه بااهمیت ویژگی‌های حرفه‌ای و ...، نسخه کامل، درست و دقیقی از جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی تربیت معلم طراز جمهوری اسلامی ایران در دست نیست. همچنین واقعیت کنونی اجرای برنامه‌های درسی و توانمندسازی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان ایران نیز حکایت از آن دارد که هرچند در سال‌های اخیر ارتباطات خوبی بین دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش در خصوص برنامه جدید تربیت معلم در حال شکل‌گیری است ولی هنوز فاصله بین برنامه قصد شده و اجرای آن، زیاد است (حجازی، ۱۳۹۹). همچنین با وجود اهمیت نقش معلم، کبیری (۱۳۹۷) بیان می‌کنند؛ در عمل دسترسی به معلمان باکیفیت ممکن نبوده است، تنوع شیوه‌های تأمین معلم گویای کمبود دسترسی به معلمان آموزش‌دیده و باکیفیت است (کبیری، ۱۳۹۷)، و در زمینه توانمندسازی دانشجومعلم در شرایط اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی به‌عنوان پیشانی تربیت معلم، دانشجومعلم با واقعیت مدرسه و کلاس درس آشنا نمی‌شوند و به انجام فعالیت و تکالیفی از پیش تعیین‌شده مشغول‌اند (موسی پور، ۱۳۹۸).

بنابر آنچه اشاره شد، سؤال اصلی این است که برای همگام شدن با تحولات موجود و مشکلات ناشی از برنامه جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی تربیت معلم ایران چه گام‌هایی باید برداشته شود؟ نگاهی به پژوهش‌های انجام‌شده در سایر کشورها، نشان می‌دهد که در قرن بیست و یکم تلاش‌های جدی برای کیفیت تربیت معلم صورت گرفته است و تغییرات زیادی در زمینه آماده‌سازی معلمان انجام‌شده است، بررسی تطبیقی کیفیت جذب، نگهداری و تأمین منابع انسانی در تربیت معلم ایران، نیز محور برخی پژوهش‌ها بوده است. از سویی، بدیهی است که پایه‌گذاری نظام‌های آموزشی نوین و کارآمد

نیاز به اندیشه‌های جدید و روش‌های نو و پاسخ به سؤالاتی از قبیل: جذب، نگهداری و تأمین دانشجومعلم چگونه برنامه‌ریزی شود تا پاسخگوی نیازهای حرفه‌ای آنان باشد، دارد؟ بنابراین به منظور همگام شدن با تحولات و پیشرفت‌های جدید در فرایند جذب، نگهداری و توانمندسازی متقاضیان معلمی، محققان را بر آن می‌دارد که برای ایجاد تغییرات از طریق شناسایی نوآوری‌ها و روش‌های تازه به جست‌وجو بپردازند. یکی از شیوه‌های پژوهش در این زمینه، بهره‌گیری از نظر متخصصان، خبرگان و پیشکسوتان عرصه آموزش و پرورش و تربیت معلم و انجام دادن مطالعات تطبیقی است. به همین منظور، این مطالعه، با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداری و توانمندسازی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان ایران، انجام شده و در پی پاسخگویی به سؤال زیر است: ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی دانشجومعلمان در دانشگاه فرهنگیان با توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش جزء طرح‌های آمیخته (کیفی و کمی) و از نوع مطالعه موردی^۱ بوده و مشارکت‌کنندگان در این پژوهش مدیران، و صاحب‌نظران حوزه تربیت معلم بوده، بدین رو، با توجه به اهداف موردنظر، از مصاحبه نیمه ساختاریافته و عمیق و بررسی متون برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. قبل از انجام مصاحبه، رهنمودی برای مصاحبه توسط محقق آماده شده، ولی پایبندی کامل به آن وجود نداشته و با توجه به پاسخ مصاحبه‌کنندگان، سؤالات تکمیلی تنظیم شده است. برای ثبت مصاحبه‌ها از نکته برداری به صورت هم‌زمان و ضبط صدا استفاده شده است و سعی بر آن بوده است که بلافاصله بعد از انجام هر مصاحبه، پیاده‌سازی آن صورت گیرد و برای اطمینان از صحت انتقال داده‌ها، برای هر مصاحبه این فرایند دو بار انجام شده است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد تا مدیران و متخصصان درگیر در پژوهش بتوانند، تجربیات ذهنی خود را ارائه دهند. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از رویکرد هدفمند، تکنیک گلوله برفی^۲ و روش ملاکی با در نظر گرفتن اشیاع نظری داده‌ها^۳ استفاده شد. بدین صورت که در ابتدا با یکی از کارآفرینان موفق در آموزش مصاحبه شد و از وی خواسته شد تا سایر همکاران خود را معرفی نمایند. ملاک انتخاب، تمایل به شرکت در پژوهش و داشتن تخصص و تجربه بود. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختمند^۴ بود که پس از طراحی سؤالات مصاحبه توسط کمیته پژوهش، به وسیله یک نفر از پژوهش‌گران فرایند مصاحبه انجام گردید.

1 .Case study

2 . snowball sampling

3 .theoretical saturation

4 .semi structural interview questionnaire

در پژوهش حاضر از نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی برای انتخاب مصاحبه‌شوندگان و متون بهره‌گیری شده است و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است. از ۲۵ نفر از خبرگان، متخصصان و صاحب‌نظران تربیت معلم مصاحبه به‌عمل آمده است. همچنین ۳۰ متن شامل مقالات، اسناد، سخنرانی‌ها و مصاحبه‌های مکتوب با مقامات دولتی و ... مرتبط در رسانه‌ها تحلیل شده است که در میان آن‌ها چندین نشست مرتبط با تربیت معلم و آموزش و پرورش بوده است.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون با توجه به آزادی نظری‌اش، ابزار تحقیقاتی منعطف و مفیدی فراهم می‌کند که توانایی فراهم کردن شرح غنی و مفصل درعین حال پیچیده‌ای از داده‌ها را دارد (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶). اما باید در نظر داشت این انعطاف‌پذیری می‌تواند به ناسازگاری و عدم انسجام در زمان انجام مضمون‌های برآمده از داده‌های تحقیق منجر شود (نول، نوریس، وایت و مولس^۲، ۲۰۱۷). تحلیل مضمون در کم‌ترین حالت، مجموع داده‌ها را به‌طور مفصل سازمان‌دهی و توصیف می‌کند. به‌منظور نتیجه گرفتن از اطلاعات، محقق کیفی باید پذیرای عقاید و افکار نو، کنجکاو و همدل، منعطف و قادر به پذیرفتن نظر افرادی باشد که داستان خویش را بازگو می‌کنند. بنابراین انجام تحقیقات کیفی به‌طور مؤثری هم نیازمند یادگیری روش‌ها و هم درونی کردن مفاهیم و مفروضاتی است که زمینه و مبنای تحقیق کیفی هستند (هنیک، هوترو و بایلی^۳، ۲۰۱۱).

قابلیت اعتماد^۴ یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای بررسی قابلیت اعتماد یافته‌ها از معیارهای پیشنهادی توسط گوبا و لینکلن گوبیا استفاده شد. اقداماتی که برای تحقق باورپذیری (قابلیت اعتبار) یافته‌های پژوهش صورت گرفته است عبارت‌اند از: تمرکز و صرف چندین ماه برای انجام پژوهش؛ نظارت و بازبینی اساتید راهنما و مشاور (با توجه به اینکه مقاله مستخرج از رساله است)؛ جمع‌آوری داده‌ها از کنشگران حوزه‌های تربیت معلم و تعلیم و تربیت؛ ارائه بازخور در حین و بعد از مصاحبه به مصاحبه‌شوندگان به‌گونه‌ای که فرصت نقد و تصحیح اظهارات خود را داشته باشند؛ استفاده از روش‌های مختلف برای جمع‌آوری داده‌ها؛ مصاحبه و بررسی متون به‌منظور تأمین معیار قابلیت اعتبار، اطلاعات کافی در مورد مصاحبه‌شوندگان و خلاصه‌ای از شرایط و مشکلات نظام تعلیم و تربیت به‌ویژه تربیت معلم ارائه شده است. در راستای تحقق تکرارپذیری (قابلیت اتکا) اقدامات زیر صورت گرفته است: توضیح و ارائه جزئیات فرایند پژوهش از ابتدا تا انتها؛ ارائه جزئیات کافی در مورد چگونگی انجام مصاحبه، ضبط و پیاده‌سازی و تحلیل آن‌ها؛

-
1. Braun & Clarke
 2. Nowell, Norris, White, & Moules
 3. Hennink, Hutter & Bailey
 4. Trustworthiness

ارائه نمونه جدول کدگذاری اولیه؛ ارائه جداول کدگذاری تفسیری و چگونگی شکل‌گیری مضامین فراگیر؛ استفاده از نقل‌قول‌های مکرر در فرایند تحلیل داده‌ها به منظور تأمین معیار قابلیت تأیید (مقایسه پذیری) نیز فرایند پژوهش به صورت مرحله‌به‌مرحله و روند دسته‌بندی و کاهش داده‌ها نشان داده شده و جداولی از کدگذاری‌های اولیه تا مضامین فراگیر ترسیم شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها، بر اساس کدگذاری داده‌ها (یافتن مفاهیم در داده‌ها) صورت پذیرفت. مبنای تحلیل داده‌های کیفی، روش تحلیل تم^۱ که به ترتیب مبتنی بر کدگذاری باز^۲ و کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری انتخابی^۴ (گزینشی) است، بود.

یافته‌های پژوهش

محقق برای پاسخگویی به این سؤال پژوهش که مؤلفه‌ها و خرده مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ از روش پژوهش کیفی نظریه داده بنیاد استفاده نمود. در این بخش محقق بر اساس بررسی مشابهت‌ها و بررسی روابط درونی به ۱۸ طبقه با کد محوری، ۳۴ مؤلفه و ۱۲۲ گویه دست‌یافت:

برای پاسخ به سؤال پژوهش: مؤلفه‌های و خرده مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ ابتدا پیشینه نظری و تجربی تحقیقات انجام شده در خارج و داخل کشور مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و از این طریق برخی از مؤلفه‌ها شناسایی شدند. پس از بررسی همه‌جانبه مبنای نظری و تجربی، از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته برای گردآوری داده‌های بخش کیفی پژوهش استفاده گردید. برای این منظور پس از شناسایی صاحب‌نظران و آگاهی‌دهندگان کلیدی موضوع جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجو معلمان، گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی انجام شد. در نتیجه مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجو معلمان در پنج بعد کلی با عنوان‌های فردی، اعتقادی، علمی، پژوهشی و خدماتی از درون این متون مصاحبه‌ها استخراج شدند. فرایند تحلیل مضمون در این مقاله با استفاده از روش کینگ^۵ و هوراکس^۶ (۲۰۱۰) انجام شده است. بنابراین در این تحقیق گام‌های زیر صورت گرفته است: (۱) کدگذاری توصیفی که طی آن رونوشت‌ها خوانده شده، موارد مرتبط مشخص شده و خلاصه نکات نوشته می‌شود و بنابراین کدهای توصیفی ایجاد و تعریف می‌شوند. (۲) کدگذاری تفسیری که طی آن کدهای توصیفی دسته‌بندی می‌شوند و هر کدام از

^۱.Thematic analysis

^۲.Open coding

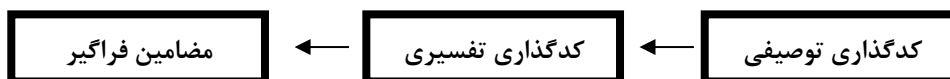
^۳.Axial Coding

4. Selected Coding

5. King

6. Horrocks

دسته‌ها در ارتباط با سؤال تحقیق تفسیر می‌شوند و ۳ مضمون‌های فراگیر که در نتیجه استنتاج مضمون‌های اصلی برای مجموعه داده‌ها به‌عنوان یک کل و ترسیم نمودار برای ارائه روابط میان سطوح کدگذاری در تحلیل حاصل می‌شود.



شکل ۱. فرایند تحلیل مضمون از دیدگاه کینگ و هاروکس (۲۰۱۰: ۱۴۹)
 طی فرایند کدگذاری توصیفی، نکات مرتبط با سؤالات اصلی تحقیق مشخص و نام‌گذاری شدند. در مجموع در فرایند کدگذاری توصیفی ۱۲۲ کد، شامل ۸۸ کد از مصاحبه‌ها و ۳۴ کد از اسناد به دست آمد. بعد از این مرحله، کدهایی که قرابت مفهومی بیشتری با یکدیگر داشتند، کنار هم قرار گرفته و مضامین فرعی را شکل دادند. به همین ترتیب در مرحله بعد، مضمون‌های فرعی مرتبط، تشکیل مضمون‌های فراگیر دادند. در مجموع ۱۲۲ مضمون فرعی و ۳۴ مضمون فراگیر به دست آمدند. نمونه‌ای از روند صورت گرفته در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۱. چگونگی استخراج کدها و شکل‌گیری مضامین فرعی

نشانه	نکات کلیدی	کدگذاری توصیفی	کدگذاری تفسیری
12M6	در جذب دانش‌جو معلم مقتضی معلمی (تعهد دبیری، علاوه بر اینکه متقاضیان باید دارای توانایی و شایستگی‌های تخصصی باشند که بیشتر در طراز علمی و روند پذیری کنکور سراسری و ضوابط انتخاب رشته‌های تعهد دبیری مورد نظر است؛ باید دارای مجموعه‌ای از صلاحیت‌های اخلاقی و دینی و التزام به مقیدات خاصی نیز باشند. دانشگاه فرهنگیان بایسته است در بالندگی حرفه‌ای دانش‌جو معلمان انگیزه‌های لازم برای معلمی ایجاد کند. توجه به ع	رفتار مناسب در برخورد با دیگران / دانش شغلی / روحیه خلاق / صبور و منعطف و منظم بودن / سرعت عمل و دقت / مسئولیت‌پذیری و روحیه انتقادپذیری / فعال بودن در خدمت به جامعه مردم‌دار بودن و...	شرایط علمی و زمینه‌ای و محوری
8M10	مصاحبه شونده کد 8M10 بر این باور بودند برای اینکه زمینه‌های جذب متقاضیان معلمی در دانشگاه	داشتن شرایط علمی و ویژگی‌های فردی لازم / انگیزه شغلی / رضایت از	محتوای برنامه درسی و آموزشی /

		<p>کار / سواد رسانه‌ای و اطلاعاتی /</p>	<p>فرهنگیان فراهم شود بایستی دارای رزومه علمی، و روحیه و انگیزه عالی برای معلمی باشند. روحیه و انگیزه دو عامل کیفی وجود انسانی هستند. همچنین، متقاضیان با توجه به پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات امروز جامعه ما نیازمند معلمانی است که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند. این رویکردها نیازمند تقویت خلاقیت، سواد دیجیتال، سواد رسانه‌ای و خلق افکار نو است.</p>	
<p>اقدامات مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش / بهسای برنامه تربیت معلم / توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای</p>	<p>اخلاق و بصیرت دینی / توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای / سواد it-ict اقدامات مبتنی بر سند تحول در زمینه ساختار سامانی دانشگاه / محتوای برنامه آموزشی و درسی و ... / بهسای برنامه کارورزی / بهسازی منابع انسانی و مدیریتی /</p>	<p>این مصاحبه‌شونده، بیان می‌کند؛ شرایط جذب در دانشگاه فرهنگیان بایستی توجه ویژه شود و بهترین راهنما برای این کار راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در زمینه شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز معلمی می‌باشد. همچنین معتقدند؛ توجه به عوامل مؤثر بر ماندگاری دانشجومعلم در شغل خود که بتوانند لنگیزه ماندگاری را افزایش دهند بسیار با اهمیت است. از عواملی چون شرایط درونی سازمان؛ استفاده از تسهیلات مالی و رفاهی، وجود مشوق‌های بهداشتی روانی و .. در زمینه توانمندسازی دانشجومعلم این مصاحبه‌شونده همچنین معتقدند؛ توجه به محتوای آموزش و درسی کاربردی و به‌روز، بازنگری برنامه‌های تربیت معلم به‌ویژه کارورزی و بهسازی آن‌ها در اجرا تا حدود زیادی می‌تواند، بستر لازم برای توسعه حرفه‌ای دانشجویان باشد</p>	<p>2M5</p>	

<p>شرایط درون و برون‌سازمانی</p>	<p>تقویت فرایندهای انگیزشی/تقویت روحیه اعتمادسازی/توسعه مدیریت دانایی</p>	<p>مصاحبه‌شونده با کد ۶؛ معتقدند؛ رعایت منزلت و شأن معلمی و حفظ کرامت انسانی معلمان نیازمند عزم ملی است؛ لذا در این زمینه علاوه بر توجه به معیارها و استانداردهای لازم در جذب معلمان از جمله شرایط و ویژگی فردی و شخصیتی (سلامت روحی و روانی، نظم‌پذیری، تعهد و وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و ...، بایستی از سوی دولت و جامعه شرایطی را فراهم کرد که به آموزش‌وپرورش به‌عنوان قطب تفکر در جامعه نگریسته شود.</p>	<p>6M13</p>
----------------------------------	---	--	-------------

متداول‌ترین روش برای تنظیم گزارش در مورد یافته‌های تحلیل مضمون، توصیف و بحث درباره هرکدام از مضمون‌های فراگیر و اشاره به نمونه‌هایی از داده‌ها و استفاده از نقل‌قول‌های مستقیم برای کمک به توصیف مضمون برای خوانندگان است (کینگ و ...، ۲۰۱۰). در این مقاله نیز از این روش برای بیان تحلیل‌ها و نتایج استفاده شده است. جدول ۱ مضامین فرعی و فراگیر حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد و سپس تحلیل و تفسیر آن‌ها را در ادامه مقاله ارائه می‌شود:

پس از تولید مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها، در کدگذاری محوری مقوله‌ها به‌صورت منظم پرورده و به زیر مقوله‌ها متصل شدند، اما تا وقتی مقوله‌های اصلی به یکدیگر نپیوندند و طرح نظری بزرگ‌تری شکل ندهند، یافته‌های پژوهش شکل نظریه به خود نمی‌گیرند. علاوه بر این یکی از مهم‌ترین گام‌ها، تعیین مقوله مرکزی است. این مقوله دارای قدرت تحلیل بوده و موجب به هم نزدیک شدن مقوله‌ها می‌شود. این مقوله از درون مقوله‌های موجود پدیدار شده و سایر مقوله‌ها را پوشش می‌دهد. از بین مقوله‌های آشکار شده، در تحقیق حاضر (جذب؛ نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلمان) شرایط مذکور را داشت. در تطابق با ملاک‌های ارائه‌شده توسط استراوس و کوربین «جذب؛ نگهداشت و توانمندسازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان» مقوله‌ای است که همه مقوله‌ها با آن ارتباط دارند. همچنین این مقوله مکرراً در داده‌ها پدیدار شده است. «دانشجومعلمان» می‌تواند گوناگونی و نکته اصلی موجود در داده‌ها را تبیین کند.

درنهایت حاصل دو فرآیند بررسی پیشینه پژوهش و مصاحبه با خبرگان، شناسایی ۱۲۲ گویه (نکته کلیدی) بود و در قالب ۳۴ مؤلفه دسته‌بندی شدند و درنهایت نیز ۳۴ مؤلفه در قالب ابعاد ۱۲ گانه جای

گرفتند و به‌عنوان چارچوب جذب؛ نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان ارائه شدند.

ارزیابی اعتبار مدل بیرونی

برای ارزیابی اعتبار مدل بیرونی از سه شاخص استفاده شده است:

❖ روایی همگرا

❖ پایایی ترکیبی

❖ آلفای کرونباخ

برای روایی همگرا، و پایایی ترکیبی (CR) باید روابط زیر برقرار باشد:

رابطه ۱

$$CR > 0.7; CR > AVE; AVE > 0.5$$

جدول ۲- اعتبار درونی سازه‌های پژوهش

سازه‌های اصلی	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
عوامل علی	650/0	760/0	800/0
عوامل زمینه‌ای	800/0	977/0	868/0
عوامل مداخله‌گر	775/0	911/0	769/0
مقوله محوری	705/0	930/0	816/0
راهبرد	647/0	719/0	753/0
پیامد	580/0	820/0	728/0

میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا وجود دارد.

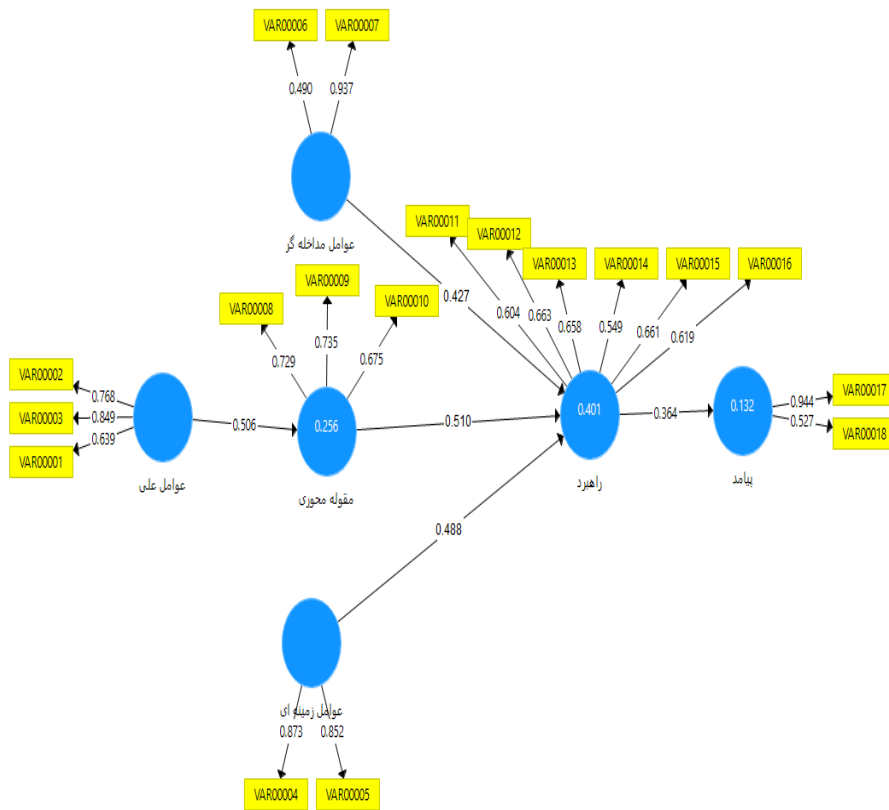
آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده بنابراین پایایی مورد تأیید است.

مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز بزرگ‌تر از AVE است و در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگ‌تر است بنابراین شرط سوم نیز برقرار است.

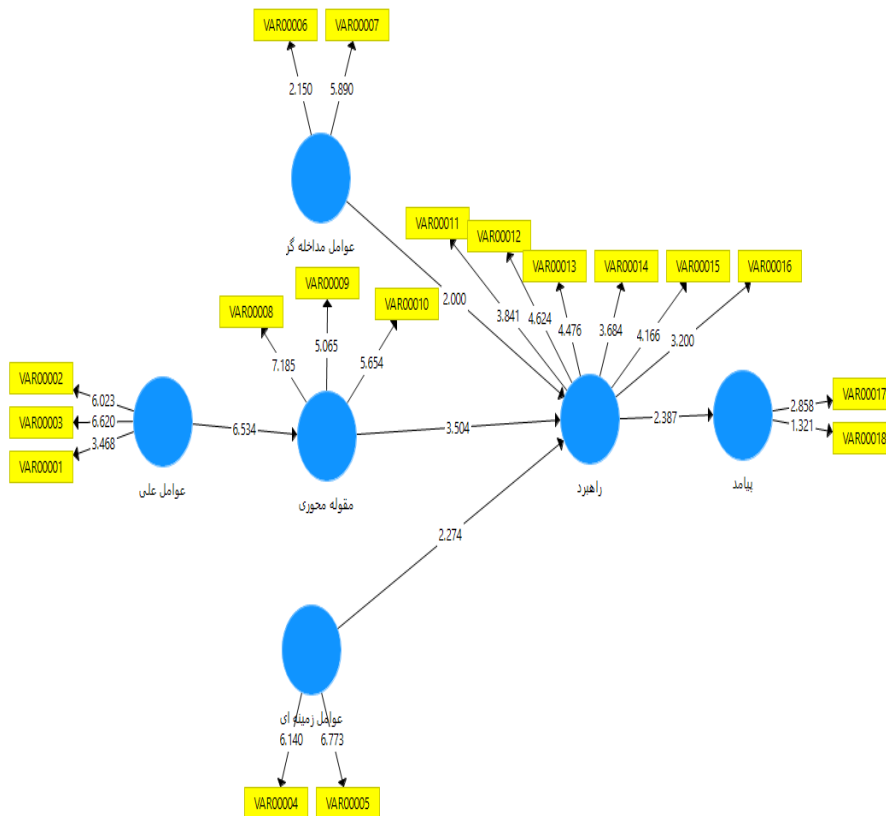
بخش کمی

مدل درونی پژوهش (آزمون فرضیه‌ها)

رابطه متغیرهای موردبررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. مدل کلی پژوهش در شکل ۴-۱ نمایش داده شده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد متغیرها ارائه شده است. آماره t و مقدار بوت استرپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱ خروجی اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی



شکل ۲- معناداری روابط متغیرها با روش حداقل مربعات جزئی (بوت استرپینگ)

جدول ۳- خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بار عاملی	آماره t	نتیجه
فرضیه ۱	عوامل علی	مقوله محوری	506/0	534/6	تائید
فرضیه ۲	مقوله محوری	راهبرد	510/0	504/3	تائید
فرضیه ۳	راهبرد	پیامد	364/0	387/2	تائید
فرضیه ۴	عوامل زمینیه‌ای	راهبرد	488/0	274/2	تائید
فرضیه ۵	عوامل مداخله‌گر	راهبرد	427/0	2	تائید

ارزیابی برازش مدل

در نهایت برازش مدل بیرونی مورد بررسی قرار گرفته است. بخش ساختاری مدل برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به پرسش‌ها و متغیرهای آشکار مدل کاری ندارد و تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آنها توجه می‌کند. در این پژوهش برای برازش مدل ساختاری از شاخص‌های زیر استفاده شده است:

- ❖ شاخص ضریب تعیین (R^2)
- ❖ شاخص استون-گیزر (Q^2)
- ❖ شاخص نیکویی برازش GOF

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. گفتنی است که مقدار $2R$ تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار $2R$ مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار ضریب تعیین تعریف کرده است.

معیار استون-گیزر^۱ یا شاخص Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. بلایندفولدینگ یک تکنیک استفاده مجدد از نمونه است. این تکنیک امکان محاسبه شاخص استون-گیزر (Q^2) را فراهم می‌کند. شاخص استون-گیزر معیاری برای ارزیابی روایی متقاطع در مدل حداقل مجذورات جزئی است. شاخص ضریب تعیین (R^2) دقت پیش‌بینی را مشخص می‌کند و شاخص (Q^2) رابطه‌مند بودن پیش‌بینی را تعیین می‌کند. چنانچه مقدار شاخص استون-گیزر مثبت باشد روایی پیش‌بینی مورد تأیید است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷).

مدل‌هایی که برازش ساختاری قابل‌قبولی دارند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنا که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها می‌توانند به‌قدر کافی بر شاخص‌های یکدیگر تأثیر گذاشته و از این راه، فرضیه‌ها به‌درستی تأیید شوند. هنسلر^۲ و همکاران درباره شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا صفر و یا کمتر از صفر شود، نشانگر

1. Stone-Geisser
2. Henseler et al, 2013

آن است که روابط بین سازه‌های دیگر مدل و آن سازه درونزا به‌خوبی تبیین نشده است. برای محاسبه مقدار Q^2 در نرم‌افزار PLS از تکنیک بلایند فولدینگ¹ استفاده می‌شود:

با استفاده از این تکنیک دو شاخص روایی به دست می‌آید:

روایی متقاطع افزونگی² (CV-Red)
 روایی متقاطع اشتراکی³ (CV-Com)

جدول ۴ مقادیر روایی متقاطع افزونگی و اشتراکی

سازه‌های اصلی	روایی متقاطع اشتراکی	روایی متقاطع افزونگی	ضریب تشخیص
عوامل علی	421/0	285/0	709/0
عوامل زمینه‌ای	555/0	419/0	-
عوامل مداخله‌گر	507/0	371/0	785/0
مقوله محوری	474/0	338/0	688/0
راهبرد	263/0	127/0	523/0
پیامد	339/0	203/0	538/0

بر اساس نتایج جدول ۴-۳۲ ضریب تعیین (R^2) سازه‌های درونزای مدل پژوهش مطلوب می‌باشد. مقدار ضریب تعیین پذیرش میزبانی ورزشی ۰/۵۸۲ گزارش شده است که مقدار قابل‌قبولی است. اعداد مثبت نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل هستند. همان‌طور که در شکل قابل‌مشاهده است این مقادیر برای تمامی سازه‌های پژوهش مثبت به‌دست‌آمده است. همچنین مقادیر متغیرها عموماً در رنج ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ یا بزرگ‌تر از ۰/۳۵ به‌دست‌آمده است. بنابراین قدرت پیش‌بینی سازه‌های پژوهش به‌صورت متوسط تا قوی برآورد می‌شود.

مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را ارزیابی می‌کند. این شاخص با استفاده از جذر حاصل‌ضرب «میانگین شاخص R^2 » و «میانگین شاخص‌های افزونگی⁴» محاسبه می‌شود:

رابطه ۲

1. Blindfolding
2. Cross-validated Redundancy
3. Cross-validated Communality
4. Communalities

$$GoF = \sqrt[2]{(R^2) \times (Communality)}$$

شاخص GOF توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه ۴ محاسبه می‌شود. وتزلس^۲ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است. بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است:

$$\begin{aligned} &= 642/0 (R^2) \text{ میانگین مقادیر شاخص ضریب تعیین} \\ &= 413/0 (Communality) \text{ میانگین مقادیر شاخص افزونگی} \end{aligned}$$

$$GOF = \sqrt[3]{0.642 \times 0.413} = 0.515$$

شاخص GOF برابر ۰/۵۱۵ به‌دست آمده است بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی چارچوب ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بود. از نتایج و یافته‌هایی که با روش تحلیل مضمون (تحلیل داده‌های برآمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان بالقوه (مدیران و متخصصان حوزه تربیت معلم) و بررسی منابع و متون و تحقیقات پیشین به شیوه همسوسازی به دست آمد برای دستیابی به پاسخ سؤالات ۱ تا ۳ به‌منظور شناسایی ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهای «طراحی چارچوب ابعاد و مؤلفه‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان» استفاده گردید. ابعاد که ستون‌های اصلی این پژوهش هستند شایستگی‌ها را در برمی‌گیرند و همانند بازوانی قدرتمند برای جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان می‌باشند. با دارا بودن این شایستگی‌ها، دانشجومعلم‌ان توانمندی لازم را کسب می‌نمایند و فراگیران شایسته جامعه اسلامی - ایرانی را پرورش خواهند داد.

این ابعاد کلی یا عوامل اصلی و کلیدی می‌توانند به عنوان چارچوبی مفهومی برای جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان در نظر گرفته شوند، زیرا این ابعاد بیشترین توجه و تأکید را در بین عناصر و عوامل و شاخص‌های مطرح‌شده از سوی مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش و پیشینه تحقیقات و چارچوب‌های ارائه‌شده در حوزه شایستگی‌های جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان برای

1. Tenenhouse

2. Tezless

شکل دادن چارچوب مذکور به خود اختصاص داده‌اند. بدین منظور، داده‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، چارچوب‌ها، مطالعات و تحقیقات پیشین در خصوص عوامل اصلی شناسایی شده مورد بررسی قرار گرفت و عمده‌ترین جنبه‌ها و ویژگی‌های هر بعد استخراج گردید و تحت عنوان مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به آن بعد در نظر گرفته شد. که به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود:

یافته‌های مطالعه حاکی از آن است که مؤلفه‌های اصلی جذب؛ نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان دارای ابعاد زیر است: ۱. شرایط علی؛ محوری؛ زمینه‌ای و محیطی (جذب) ۲. شرایط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی نگهداشت دانشجو معلم ۳. مؤلفه‌های اخلاق و بصیرت دینی؛ محتوای برنامه آموزشی و درسی؛ بهسازی برنامه کارورزی؛ سواد دیجیتال؛ بازسازی ساختارها و فرایندها و توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای در توانمندسازی دانشجویان است.

مؤلفه به‌دست‌آمده از یافته‌های این پژوهش، مؤلفه‌های بعد فردی و شخصیتی است که دارای ویژگی‌هایی مانند صلاحیت جسمی و روانی، صلاحیت‌های فردی و شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی و اخلاق حرفه‌ای است که از جمله شاخص‌های آن می‌توان به یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی علمی، مدیریت زمان، خودتنظیمی و خود راهبری، مهارت‌های ارتباطی دانشجومعلم‌ان اشاره کرد. در پژوهش‌های چان و همکاران (۲۰۱۸)، کولوپوس و همکاران (۲۰۱۶)، سپهوند (۱۳۹۳)، پور اشرف و همکاران (۱۳۸۸)، و شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش (۲۰۱۳) نیز بر بالندگی فردی تأکید شده است. بالندگی فردی دانشجومعلم‌ان نقش مهمی در رشد و ارتقای آنان دارد. در اکثر پژوهش‌های انجام‌شده شرایط علی و محوری و زمینه‌ساز، نیز بعد فردی (شخصی) به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی بالندگی دانشجویان و معلم‌ان شناسایی شده است به‌گونه‌ای که حتی در انتزاعی‌ترین حالت می‌توان بالندگی معلم‌ان را در دو مؤلفه بالندگی فردی و بالندگی حرفه‌ای خلاصه نمود.

بعد دینی، اعتقادی، اخلاقی و فرهنگی؛ با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده و نتایج خلاصه‌شده با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و فرآیند کدگذاری باز در مجموع ۱۴ شاخص به‌عنوان عناصر اصلی جذب دانشجومعلم‌ان بر اساس بعد اعتقادی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد که عبارت‌اند از: معیارهای دینی، معیارهای اخلاقی، معیارهای ارزشی و معیارهای فرهنگی و اجتماعی. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که یکی از مؤلفه‌های الگوی جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجومعلم‌ان، ابعاد و عناصر آموزشی است. بنابراین دانشجومعلم‌ان باید دارای شاخصه‌هایی از جمله؛ صلاحیت‌های عمومی، صلاحیت‌های تخصصی و صلاحیت‌های حرفه‌ای شامل مدیریت کلاس درس، الگو بودن، مهارت ارتباطی و تعاملی با دانشجومعلم‌ان، تسلط بر محتوا موضوعی و تخصصی، تسلط بر روش تدریس نوین، مهارت ارزشیابی، و آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی باشند. در پژوهش‌های انجام‌شده (موسی پور، ۱۳۹۸؛ دروبن ۲۰۱۹؛ احمدی، ۱۳۹۸ و احمدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ کبیری ۱۳۹۷) در زمینه موضوع نیز مشخص شده است که برخی از مؤلفه‌های جذب و توانمندسازی در بعد

آموزشی از جمله؛ مهارت ارتباطی، مهارت‌های تدریس، تسلط بر محتوا با نتایج تحقیق حاضر همسو بود. حجازی (۱۳۹۸) همسو با نتایج این پژوهش، نقطه قوت جذب معلمان را در بالندگی آموزشی خلاصه می‌کند و آن را شامل آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری، ارزشیابی یادگیری، و روش تدریس می‌داند.

بخش دیگر از یافته‌ها این پژوهش نشان داد؛ از ویژگی‌های الگوی مورد بحث می‌توان به مؤلفه‌های بعد نگهداشت دانشجو معلمان اشاره کرد که از مشخصه‌های آن می‌توان به شرایط درون‌سازمانی از جمله؛ رضایت شغلی؛ بهداشت روانی محیط کار و ... و در شرایط بیرونی توجه به ارزش و کرامت معلمان در جامعه اشاره کرد.

آخرین مؤلفه به دست آمده از یافته‌های این پژوهش، مؤلفه‌های توانمندسازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان است. از ویژگی‌های این مؤلفه؛ توجه به اخلاق و ارزش‌ها؛ راهکارهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به عنوان نقشه را تعلیم و تربیت کشور؛ محتوای آموزش و درسی؛ بهسازی برنامه کارورزی؛ سواد دیجیتالی؛ توسعه دانش حرفه‌ای و بازسازی ساختارها و فرایندها دانست.

در این پژوهش با استفاده از تحقیق کیفی چارچوبی مفهومی برای جذب، نگهداشت و توانمندسازی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان ارائه شده است که این الگو می‌تواند محققان و دست‌اندرکاران برنامه‌های جذب دانش معلمان در دانشگاه فرهنگیان را در تدوین برنامه‌ای جامع باری نماید. در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد برای ایجاد یک نظام جذب، نگهداشت و تأمین منابع انسانی مطلوب نیازمند حرکت بر اساس سیاست‌ها و اهداف تعیین شده نظام آموزش و پرورش است، همچنین به کارگیری نظام کارآمدی ارتقای شغلی و توزیع مناسب نیروی انسانی در مناطق آموزشی از جمله راهبردهای اساسی است که زمینه جذب نیروی انسانی حرفه‌ای را فراهم می‌کند، باید عنوان کرد مدیریت راهبردی و جهادی در فرایندهای گزینش در کنار اهمیت دادن مدیریت راهبردی به نیروی انسانی دانشی می‌تواند گام‌های مؤثری را در این راستا بردارد، در مقابل در سطح خرد، آموزش‌های ضمن خدمت مبتنی بر نیازسنجی دقیق، توسعه جامعه‌پذیری سازمانی، تضمین امنیت شغلی، پیاده‌سازی نظام کارآموزی از جمله راهبردهای خرد نظام جذب منابع انسانی حرفه‌ای می‌باشد، مدیریت سازمان نیز با شناخت نیروی انسانی مورد نیاز و حمایت عاطفی، فکری و مالی از آنان می‌تواند در این راستا مؤثر عمل کند.

بر اساس نتایج به دست آمده به دست‌اندرکاران و ذی‌نفعان این حوزه پیشنهاد می‌شود که با مدنظر قرار دادن این فاکتورها و عوامل و کنترل مداوم شاخص‌های آن در نظام آموزش و پرورش بتوانند عوامل کلیدی و مؤثر در جذب، نگهداشت و تأمین منابع انسانی دانشجو معلمان را تشخیص داده و با استفاده از آن عوامل، موجبات اثربخشی و کارایی نظام آموزش و پرورش را فراهم آورند و از این راه، هر چه بیشتر از توانمندی‌های بالقوه افراد متخصص در ارائه خدمات به افراد جامعه استفاده کنند و باعث افزایش

عملکرد آن‌ها گردند. پژوهش حاضر جزء اولین کوشش‌ها برای ارائه الگوی نظام جذب، نگهداشت و منابع انسانی دانشجومعلم‌ان می‌باشد، در مقام جمع‌بندی می‌توان بیان کرد که نظام آموزش و پرورش ما به مطالعات و تحقیقات مربوط به آسیب‌شناسی نظام جذب، نگهداشت و تأمین منابع انسانی تربیت معلم و ارائه راهبردهای مؤثر برای مواجهه با آن نیاز فراوان دارد و در این میان لازم است به مسائل، مشکلات و عوامل اثرگذار مهمی که به نحوی به کاهش آسیب‌های نظام‌های جذب نگهداشت و تأمین منابع انسانی تربیت معلم منجر می‌شود، توجه لازم مبذول گردد. در واقع انجام پژوهش‌های کاربردی در این زمینه، برای رسیدن به وضع مطلوب، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. در جذب دانشجو معلم‌ان از طریق کنکور سراسری در مرحله مصاحبه تلاش شود افراد که دارای انگیزه و قابلیت‌ها و توانمندی‌های مطلوب‌تری دارند در اولویت باشند. تعیین معیارها و شایستگی‌های علمی، فردی و ... و متناسب با ساختار نظام آموزش و پرورش برای جذب دانشجو معلم‌ان در نظر گرفته شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بوده که ممکن است در تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش تأثیرگذار باشند؛ به دلیل محدودیت‌های زمانی و مکانی و صدور مجوزهای لازم، همچنین شرایط بحرانی ناشی از ویروس منحوس کرونا، این پژوهش فقط در بین پردیس‌های ۵ منطقه دانشگاه فرهنگیان انجام شد. طبیعی است افزایش نمونه منجر به نتایج دقیق‌تری خواهد شد.

منابع

- الماسی، حجت‌الله؛ زارعی‌زوارکی، اسماعیل؛ نیلی، محمدرضا و دلاور، علی (۱۳۹۶)، ارزشیابی برنامه‌دستی تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل ارزشیابی هدف‌محور تاپلر، فصلنامه‌ی تدریس پژوهی، ۵ (۱)، ۲۴-۱.
- احمدی، حسن؛ زاهد، بابلان؛ مرادی، مسعود و خالق خواه، علی (۱۳۹۶)، عوامل اثرگذار بر نگهداشت معلمان نخبه و مستعد در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل در راستای سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش)، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۷، شماره ۲۳، صص ۹۵-۱۱۱.
- احمدی، غلامعلی؛ ملکی، صغری؛ مهر محمدی، محمود و امام جمعه، سیدمحمدرضا (۱۳۹۸)، سیر تحول برنامه کارورزی نظام تربیت معلم ایران، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۳۸ (۲)، ۸۲-۶۱.
- احمدی، محمد و مطهرنژاد، حسین (۱۳۸۶)، تحلیل دانشگاه‌های ایران در عصر فناوری، مجله علوم و تحقیقات علوم تربیتی، ۱۶ (۱)، ۷۲-۵۷.
- اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۰)، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- پور اشرف، یاسان الله و طولابی، زینب (۱۳۸۸)، رویکرد کیفی بر عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری بانگیزه معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۸، ۱۵۳-۱۷۶.

- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبدالهی، بیژن و زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۷)، اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، فصلنامه مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۲): ۲۰۷-۲۳۰.
- سپهوند، رضا (۱۳۹۳)، نقش روش‌های سرمایه‌گذاری سازمان بر ارزش‌آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه‌های انسانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۳، شماره ۷۶، صص ۱۱۷-۱۴۰.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۹۰)، *سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی*.
- دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰)، *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*.
- حجازی، اسد (۱۳۹۸) *راهنمای کارورزی دانشجو معلمان تربیت معلم در کانادا*، چاپ اول تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- حجازی، اسد و بختیاری، ابوالفضل (۱۳۹۸)، تجزیه و تحلیل پدیدارشناسی و ارزیابی ادراک و تجربه اعضای هیأت علمی و معلمان دانشگاه فرهنگیان در مورد اجرای برنامه درسی در سیستم آموزش عالی معلمان و مربیان، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۴(۳) ۱-۲۳.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷)، واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق اجرای برنامه‌های جدید در دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۷(۳)، ۴۷-۷۰.
- خورشیدی، عباس (۱۳۹۰)، *انواع مطالعات پژوهشی در علوم رفتاری*، انتشارات یسطرون.
- دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰)، *سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش*.
- زارع‌صفت، صادق (۱۳۹۶)، واکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان؛ طراحی الگوی مفهومی، دو فصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۵(۹)، ۶۸-۳۷.
- طهماسبی، رضا؛ قلی‌پو، آرین و جواهری‌زاد، ابراهیم (۱۳۹۱)، مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادها، علمی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هفدهم، ۲۶-۵.
- قربانی، قاسم و رضائی‌راد، مجید (۱۳۹۰)، نقش مدیریتی روسای کلانتری در نگهداشت کارکنان پلیس، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی.
- راسل، ایکاف (۱۳۸۰)، *برنامه‌ریزی تعاملی*، ترجمه دکتر سهراب خلیلی، نشر مرکز.
- شاهی‌بیک، آزاده و هاشمی، لیلا (۱۳۸۶)، مهندسی مجدد از طریق فناوری اطلاعات، تهران، نشر ورا.

- معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی (۱۳۹۳)، مشخصات کلی، برنامه و سرفصل دروس دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، تهران، دانشگاه فرهنگیان، اولین همایش ملی آموزش، دانشگاه شهید رجایی.
- عباسی، لطف‌الله (۱۳۹۳)، مروری بر وضعیت و عملکرد دانشگاه فرهنگیان، دفتر مطالعات اجتماعی (گروه آموزش و پرورش).
- کبیری، مسعود (۱۳۹۷)، مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی بر اساس یادگیری دانش آموزان، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۷۹، ۶۸۰-۳۷-۶۰.
- موسی‌پور، نعمت‌الله و احمدی، آمنه (۱۳۹۳)، **طراحی کلان برنامه درسی تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان**. تهران: دانشگاه فرهنگیان.
- موسی‌پور، نعمت‌الله (۱۳۹۸)، بررسی تجربیات به‌دست‌آمده از اولین دوره کارآموزی به‌منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف برای بررسی برنامه کارآموزی در دانشگاه فرهنگیان، گزارش پژوهش، تهران، دانشگاه فرهنگیان.
- معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی (۱۳۹۳)، مشخصات کلی، برنامه و سرفصل دروس دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، تهران، دانشگاه فرهنگیان.

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration, *Human Resource Management Review*, 29(1): 1-13.
- Chang, E., & Chin, H. (2018). Signaling or experiencing: Commitment HRM effects on recruitment and employees' online ratings, *Journal of Business Research*, 84:175-185.
- Dimovski, V, Grah, B., Y., & Colnar, S. (2019). *Modeling the industrial workforce dynamics and exit in the ageing society*. IFAC Papers Online, to appear.
- Drobne, S., Janež, P., Bogataj, M., & David, B. (2019). Taxation and revenues of central places as the regulator of available human resources in manufacturing - related to the bid rent curve, *IFAC-PapersOnLine*, 52(1): 2674-2679.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S.(2016). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A

Conceptual Model, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*,
Volume 191, 2, 2554-2558.

- King .N. .& ؛ Horrocks .C. (2010). Interviews in qualitative research. Los Angeles: SAGE.