



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Designing a model for admission of technical and vocational teachers in the Iranian educational system

H.R. Arasteh*, M. J. Haji Ghasemi, A. Nave Ibrahim, H. Abbassian

Educational Administration Department, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

ABSTRACT

Received: 15 June 2019
 Reviewed: 16 August 2019
 Revised: 23 October 2019
 Accepted: 2 November 2019

KEYWORDS:

Teachers' Acceptance
 Skills for Technical and vocational
 Teachers
 Iranian Education System

* Corresponding author

arasteh@khu.ac.ir

(+9821) 88809619

Background and Objectives: Teacher recruitment and selection is of great importance. Therefore, the purpose of this study was to provide a local model for the admission of technical and vocational teachers in Iran. Considering the fact that this research seeks to design a local model for accepting technical and vocational teachers in Iran, and the results of the research can be used immediately in the target community and improve its situation, the study in terms of its goal is an applied research. The model designed in this study, supervising teacher training, meets the domestic need for policy and is in line with the theoretical and practical conditions and considerations of teacher education admission in Iran. The Ministry of Education can use this model to plan for the admission of committed teachers to have the expertise required by the vocational schools and ultimately improve the technical and skill level of the educational system.

Methods: To identify the indicators, a comparative study of leading countries was used by George Brady method (comparative study method with four stages: description, interpretation, proximity and comparative). To evaluate and compile the initial and conceptual model of the research from the community of experts and university professors in the technical and vocational field using the Delphi technique (cheap, versatile, objective, non-threatening and easy to identify and understand with great flexibility, the possibility of using broadly, no need for interviewer training, anonymity, open discussion, identification and underlying understanding of the subject, gaining consensus in opposing groups, content validity and program design with relative support of participants, lack of influence of ideas and personality, unbiased views along with honesty in expressing ideas and options) and a purposeful sampling method of 10 people in two stages. The method of data collection in the qualitative part for the Delphi method was that a semi-structured questionnaire including a survey on the dimensions and components of the proposed model with 46 items (indicators) was sent to the sample (experts and academic experts).

Findings: This research is among the qualitative studies with Delphi technique. By calculating the coefficient of agreement, the Delphi stages converged in the second stage. The result of performing the two Delphi steps was that the dimensions of the proposed pattern (initial, middle and final); components of the proposed model (physical, mental and social skills; having the required level of knowledge and expertise; passing pre-service training courses; passing internship courses; gaining points in the final exam and interview and interest, commitment and motivation in teachers); and 40 indicators were determined and specified. Six indicators were removed from the index due to overlap.

Conclusion: Indigenous model of admission of technical and vocational teachers was proposed in three dimensions (primary, intermediate and final admission); six axes (physical, mental and social skills; having the required level of science and knowledge; passing pre-service training courses; passing internship courses; gaining points in the final exam and interview; interest, commitment and motivation in teachers) and 40 suggestion indicators.



NUMBER OF REFERENCES

25



NUMBER OF FIGURES

1



NUMBER OF TABLES

4

مقاله پژوهشی

طراحی الگوی پذیرش معلمان فنی و حرفه‌ای در نظام آموزشی ایران

حمیدرضا آراسته*، محمد جواد حاجی قاسمی، عبدالرحیم نوه ابراهیم، حسین عباسیان

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: پذیرش و انتخاب معلم برای آموزش و پرورش از اهمیت بالایی برخوردار است. از این رو، هدف از این پژوهش ارائه الگوی بومی برای پذیرش معلمان فنی و حرفه‌ای در ایران است. با توجه به اینکه در این پژوهش محقق به دنبال طراحی الگوی بومی پذیرش دبیر فنی و حرفه‌ای در ایران است و نتایج این پژوهش بعد از اتمام کار می‌تواند بلافاصله در جامعه مورد نظر، به کار گرفته شود و موجب بهبود وضعیت آن گردد، لذا این پژوهش از لحاظ هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی است. الگوی طراحی شده در این پژوهش، ناظر بر تربیت معلم، برآورده نیاز داخلی برای سیاستگذاری و همسو با شرایط و ملاحظات نظری و عملی پذیرش معلم در ایران بوده و وزارت آموزش و پرورش می‌تواند با استفاده از این الگو برنامه ریزی مناسب برای پذیرش دبیران متعهد و متخصص مورد نیاز هنرستان‌ها داشته و در نهایت موجب ارتقاء سطح فنی و مهارتی نظام آموزشی شود.

روش‌ها: برای شناسایی شاخص‌ها از مطالعه تطبیقی کشورهای پیشرو به روش جرج بردی (روش مطالعه مقایسه‌ای دارای چهار مرحله: توصیف، تفسیر، همجواری و مقایسه‌ای) استفاده شد. برای ارزیابی و تدوین مدل اولیه و مفهومی پژوهش از جامعه خبرگان و استادان دانشگاهی صاحب نظر در زمینه فنی و حرفه‌ای با استفاده از تکنیک دلفی (روشی ارزان، چندکاره، عینی، بدون تهدید و آسان برای شناسایی و فهمیدن با انعطاف پذیری زیاد، امکان استفاده در سطح جغرافیایی وسیع، عدم نیاز به آموزش مصاحبه‌گران، گمنامی، ارائه بحث‌های باز، شناسایی و فهم زیربنایی موضوع، کسب اجماع در گروه‌های مخالف، اعتبار محتوی و طراحی برنامه‌ها با حمایت نسبی شرکت‌کنندگان، عدم نفوذ عقاید و شخصیت افراد خاص در نظرات گروه و ارائه دید بی طرفانه همراه با صداقت در بیان ایده‌ها و گزینه‌ها) و روش نمونه‌گیری هدفمند به تعداد ۱۰ نفر در دو مرحله استفاده گردید.

روش گردآوری داده‌ها در بخش کیفی برای روش دلفی بدین صورت بود که پرسشنامه‌ای نیمه ساختار یافته شامل نظرسنجی در مورد ابعاد و مولفه‌های الگوی پیشنهادی با ۴۶ گویه (شاخص) برای افراد نمونه (صاحب نظران و خبرگان دانشگاهی) ارسال گردید.

یافته‌ها: این پژوهش در زمره پژوهش‌های کیفی و با تکنیک دلفی است. با محاسبه ضریب توافق، مراحل دلفی در مرحله دوم به همگرایی رسید. نتیجه انجام دو مرحله دلفی این بود که ابعاد الگوی پیشنهادی (بدوی، میانی و پایانی)؛ مولفه‌های الگوی پیشنهادی (مهارت‌های جسمی، روحی و اجتماعی)؛ دارا بودن سطح علمی و دانشی مورد نیاز؛ گذراندن دوره‌های آموزشی پیش از خدمت؛ گذراندن دوره‌های کارآموزی؛ کسب امتیاز در آزمون و مصاحبه نهایی و علاقه، تعهد و انگیزه در معلمان و همچنین تعداد ۴۰ شاخص تعیین و مشخص گردید و تعداد ۶ شاخص به دلیل همپوشانی از گردونه شاخص‌ها حذف گردید.

نتیجه‌گیری: الگوی بومی پذیرش معلمان فنی و حرفه‌ای در سه بعد (پذیرش بدوی، میانی و پایانی)؛ شش محور (مهارت‌های جسمی، روحی و اجتماعی)؛ دارا بودن سطح علمی و دانشی مورد نیاز؛ گذراندن دوره‌های آموزشی پیش از خدمت؛ گذراندن دوره‌های کارآموزی؛ کسب امتیاز در آزمون نهایی و مصاحبه؛ علاقه، تعهد و ایجاد انگیزه در معلمان و ۴۰ شاخص پیشنهاد گردید.

مقدمه

رشد و نیازهای دانش‌آموزان در هر یک از دوره‌های تحصیلی می‌تواند

در پیشرفت یادگیری و رشد و تکامل شخصیت آنها مؤثر باشد [۱]. در مورد پذیرش معلمان نیز، باید ضوابط موجود را مورد بررسی و ارزیابی مجدد قرار داد تا اگر معیارهای مربوط به نحوه پذیرش و صلاحیت‌های حرفه‌ای و اخلاقی مغفول مانده‌اند، آن‌ها را احیا کرد و مورد تأکید قرار داد و حتی الامکان با استفاده از معیارهای عینی، اشخاص صاحب صلاحیت را برای این مسئولیت خطیر برگزید. از دیگر سو، امروز تبادل فکری و علمی کشورها با یکدیگر بسیار سریع انجام می‌گیرد و

معلم برای کسب موفقیت در تدریس، باید از نظریه‌های نوین آموزشی و روانشناسی آگاهی و اطلاعات لازم و کافی داشته باشد. روش تدریس معلم باید با اصول و اهداف آموزش و پرورش و ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان هماهنگ باشد تا بتواند ضمن جهت دادن به فعالیت‌های تربیتی و آموزشی خود، شاگردان را به سوی اهداف تعلیم و تربیت هدایت و راهنمایی کند. یادگیرندگان در هر یک از دوره‌های آموزشی نیازهای ویژه‌ای دارند؛ بنابراین آشنایی مربیان و معلمان با خصوصیات

که فاقد پشتوانه تحقیقاتی بوده است چه تأثیرات منفی در روند توسعه تربیت و آماده‌سازی معلمان در سطح کشور داشته است؟ آیا با اجرای چنین طرح‌هایی که بدون توجه به نیازهای کمی و کیفی کشور در زمینه تربیت معلم صورت می‌گیرد، این برنامه‌ها بخش مهمی از جامعیت و کارایی خود را از دست نمی‌دهند و نظام تربیت معلم را با تمام کمبودها و نواقصی که از گذشته وارث آن است با مشکلات و معضلات جدیدتری روبه‌رو نمی‌سازد [۵]؟

بنابراین، نقش منابع انسانی در آموزش و پرورش و لزوم توجه به آن از مرحله برنامه‌ریزی تا جذب، استخدام، گزینش و نگهداری نیروی انسانی و رفتار فرد در سازمان، می‌تواند زمینه ساز یک آموزش کارا و کارآمد برای گستره عظیمی از نسل آینده باشد.

از سوی دیگر بهبود کیفیت آموزش و پرورش در گروی تهیه و تدوین برنامه‌های مناسب تحصیلی و آموزشی به منظور پاسخگویی به نیازهای دانش آموزان و بهبود کیفیت آموزشی معلمان است و همه این موارد به مدرسه برمی‌گردد. در میان ارکان مدرسه، نقش معلم (عامل نیروی انسانی) از همه مهم‌تر و چشم‌گیرتر است؛ اینکه به کارگیری معلمان از چه فرآیندی پیروی می‌کند و چه مراحل را می‌پیماید، یا چه بخش‌ها و واحدهایی در وزارت آموزش و پرورش درگیر این مسأله می‌باشند، اغلب از نظرها دور مانده است. چگونگی استخدام معلمان و دستگاه‌های دست‌اندرکار آن، در نمودارهای مختلف تشکیلاتی نهاد تعلیم و تربیت ایران، به‌طور معمول و بارها دستخوش تغییر شده است [۶].

بیان مسأله

در پایان سال ۲۰۱۵ میلادی که بزرگ‌ترین رتبه‌بندی جهانی مدارس از سوی سازمان توسعه و همکاری اقتصادی منتشر شد، دانش‌آموزان ایرانی در میان ۷۶ کشور، از نظر آموزه‌های علوم و ریاضیات در رتبه ۵۱ جهان قرار گرفتند. رتبه‌های نخست این فهرست در انحصار پنج کشور آسیایی سنگاپور، هنگ‌کنگ، کره جنوبی، ژاپن و تایوان بود. فنلاند که سال‌هاست نام خود را در صدر بهترین نظام‌های آموزشی جهان به ثبت رسانده در رتبه ششم قرار گرفت. مقام بیستم به انگلستان رسید و هشت پله بعد نام ایالات متحده آمریکا دیده می‌شد. کشورهای آفریقای جنوبی و غنا هم دو رتبه آخر فهرست را به نام خود کردند. حال در این بخش به شیوه‌های استخدام و جذب معلمان در ایران و چند کشور دیگر اشاره‌ای کوتاه می‌شود. در نظام آموزشی ایران، بی‌علاقگی و کم توجهی جوانان صاحب استعدادها درخشان به اشتغال در آموزش و پرورش در واقع مسأله‌ای فراگیر و عمومی است. این پدیده اجتماعی در مملکت ما دلایل مختلفی دارد که مهم‌ترین آنها پایین بودن سطح جاذبه شغلی، موقعیت اجتماعی، اقتصادی، مالی و استخدامی معلمان است. این یک واقعیت اجتناب‌ناپذیر است که وقتی افراد از نظر تحصیل و تخصص به درجه لیسانس، فوق لیسانس و دکتری راه می‌یابند؛ بیشتر به انتخاب مشاغل گرایش پیدا می‌کنند که پردرآمد و با موقعیت اجتماعی بالاتر است [۷].

صاحب‌نظران رشته‌های مختلف بر این عقیده‌اند که باید با یک روش منطقی از تجارب دیگران در کلیه زمینه‌های اجتماعی بهره گرفت و آموزش و پرورش هم از این قاعده مستثنی نیست [۲].

براساس این باور، همه کشورها درصدد برآمدند تا نظام پذیرش و تربیت معلم خود را پویا نگه داشته و جنبه‌های مختلف آن را مورد ارزیابی مستمر قرار دهند. بررسی مستندات تاریخی در مورد نحوه پذیرش و تربیت معلم نشان داده است که بی‌اعتنایی و بی‌توجهی به معلم و تربیت آن ساختارهای اساسی آموزش و پرورش را تهدید می‌کند؛ از همین رو، بررسی سیر تحولات در قلمرو تربیت معلم در ایران از آغاز تأسیس دارالفنون به عنوان نخستین مرکز تربیت معلم تاکنون نشانگر این واقعیت است که گرچه این نهاد تربیتی دستخوش تغییرات و مورد بازنگری مستمر به ویژه در جهت توسعه کمی قرار گرفته است؛ لیکن به لحاظ فقدان ضمانت‌های قانونی، مالی و اجرایی نتوانسته است با ایجاد تحول در راهبردها و رویکردهای سنتی جایگاه پراهمیتی در فرایند اصلاحات و توسعه کیفی و محتوایی آموزش و پرورش پیدا کند. لذا بی‌سبب نیست که امروزه نظام تربیت معلم در کشورمان به علت ضعف فرهنگ برنامه‌ریزی علمی و نبود فرایند ارزیابی از نتایج و پیشرفت مراحل اجرایی طرح‌های اصلاحی، با تنگناها و نارسایی‌های بسیاری چون کمبود اعتبارات مالی، نبود اهداف روشن در زمینه گزینش و آماده‌سازی معلمان و استخدام آنان، فقدان تشکیلات تازه‌ای به منظور تحقق بخشیدن به آرمان‌ها و ارزش‌های جدیدی که در راستای تأمین کادر شایسته آموزشی که بتوانند با بهره‌گیری از شایستگی‌های حرفه‌ای خود نقش کلیدی را در فرایند اصلاحات آموزش ایفا نمایند، مواجه است.

[۳]

اگر به طرح‌های توسعه تربیت معلم و تغییرات کمی مربوط به آن طی دو دهه اخیر توجه کنیم؛ درمی‌یابیم که نظام تربیت معلم برای دوره‌های مختلف در طول سال‌های گذشته، تفاوت‌هایی داشته است. به دنبال پیروزی انقلاب اسلامی و تغییر در دوره‌های تحصیلی مراکز تربیت معلم، دانشسراهای مقدماتی و راهنمایی تحصیلی و مرکز تربیت مربی، تعطیل و مراکز تربیت معلم دوساله در رشته‌های مختلف بدون هیچ‌گونه پشتوانه مطالعات و تحقیقاتی دایر گردید. این تغییر که براساس سلیقه و علائق فردی مدیران سطوح بالای وزارت آموزش و پرورش صورت گرفته است؛ حجم عظیمی از سرمایه، کار و تلاش در جهت برنامه‌ریزی درسی، تألیف کتاب‌های درسی، ایجاد امکانات و تجهیزات برای این دوره‌ها را به دنبال داشت. پس از گذشت چند سال به دلایل باز شناخته نشده‌ای، دانشسراهای تربیت معلم دوساله و چهار ساله درکنار مراکز دوساله ی تربیت معلم تأسیس شدند [۴].

این دانشسراها پس از مدتی فعالیت بار دیگر به تعطیلی گراییدند. حال این سؤال مطرح می‌شود که بر اساس چه منطق و بر مبنای کدام یک از یافته‌های تحقیقاتی این دانشسراها دایر شدند و دلایل انحلال آنها چه بوده است؟ هزینه‌های از بین رفته و تلاش‌های انجام شده در این جریان را چگونه می‌توان جبران نمود؟ و سرانجام، نتایج حاصل از این تصمیمات

شمس‌الدینی [۱۰] در پژوهشی در مورد پذیرش معلمان ورزش کشورهای آمریکا و انگلیس و کانادا بیان کرده‌اند که این کشورها در گزینش و استخدام معلمان، به تجارب تدریس، خدمت آموزشی، توانایی جسمی و روانی معلمان، مدرک معتبر از دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی و همچنین پذیرفته شدن در آزمون صلاحیت؛ در گزینش و انتخاب آنان دقت و توجهی بیشتر را به عمل می‌آورند. در کشور آمریکا، کانادا و انگلیس گزینش و استخدام معلمان ورزش مدارس توسط کانال‌های مختلف به طوری هماهنگ صورت می‌گیرد که در انتها افرادی جهت معلمی ورزش انتخاب شوند که با این رشته به طور فیزیکی و روحی تناسب دارند. در انتخاب و گزینش معلمان، افرادی را برمی‌گزینند که ضمن داشتن گواهی معلمی، در امتحان ورودی که از طرف ارگان‌های خاص هر کشور، جهت تأیید صلاحیت آنان اجرا می‌شود، پذیرفته شده باشند. علاوه بر این، جهت ارتقای علم و دانش و به‌روز کردن دانش و آگاهی معلمان در جهت تربیت آنان هم، برنامه‌های متنوعی را انجام داده‌اند؛ به طوری که معلمان ملزم به گذراندن دوره‌های بازآموزی مدون بر طبق برنامه‌های زمان‌بندی شده می‌باشند.

نیوکوار [۱۱] در پژوهشی که در کشورهای ایران، آمریکا و فرانسه انجام داده به این نتیجه رسیده که پذیرش دانشجو برای تربیت معلم از مدرک حداقل لیسانس، راحت‌تر کردن ورود به مراکز تربیت معلم و سخت‌گیری در روند و خروج، اهمیت دادن به زبان فارسی، ایجاد پرونده‌های مهارتی و تأثیر دادن این مهارت‌ها، گرفتن آزمون‌های شخصیت برای سنجش شخصیت افراد متقاضی و اهمیت بیشتر به درس کارورزی از موارد مهم می‌باشد.

رونقی تصدیقی [۱۲] ادعان می‌دارد که تفاوت و تشابهاتی در معیارها و ملاک‌های انتخاب مدیران مدارس در ایران، آلمان و ژاپن وجود دارد. با مطالعه شاخص‌های مناسب انتخاب مدیران مدارس در ایران به این نتیجه می‌رسیم که در ایران، پایین بودن حداقل سابقه برای احراز پست مدیریت مدارس و در اولویت نبودن مدارک تحصیلی بالاتر (فوق لیسانس و دکتری) و ملاک قرار ندادن فعالیت‌هایی مانند تألیف یا ترجمه کتب، مقالات، پژوهش‌ها و ... و عدم برگزاری آزمون صلاحیت‌های حرفه‌ای، همگی مسیر را برای جذب مدیران از راه ارتباطات، قوم‌و خویشی و فعالان سیاسی و ... که ممکن است فاقد صلاحیت‌های مدیریتی باشند هموار می‌سازد. در حالی که کشور آلمان قبل از هر کشور دیگری مورد توجه دست اندرکاران تعلیم و تربیت قرار گرفته است. مدیران مدارس در آلمان از معلمان مربوط به همان سطح مدرسه انتخاب می‌شوند. معلمان بعد از انتخابشان به عنوان خدمتگذار دولتی، بعد از ۵ سال خدمت می‌توانند به عنوان مشاور تحصیلی انتخاب شوند و بعد از آن یک معلم می‌تواند به عنوان هدایتگر آموزشی و سپس مشاور مدیر و پس از گذراندن یک دوره صلاحیت آموزشی، در نهایت مدیر مدرسه شود. ضمن اینکه یک معلم آلمانی جهت احراز شغل معلمی مستلزم گذراندن ۲۳ سال تحصیلات می‌باشد. معلمان در این کشور با کسب درجات تحصیلی فوق لیسانس یا در حد دکتری در سطوح مختلف تحصیلی به خدمت

این‌گونه حرفه‌ها و مشاغل، قاعدتاً گروه شایسته‌تر را جذب می‌کنند و در نتیجه فقط گروهی به مشاغل رده دوم روی می‌آورند که به دلایل مختلف، توفیق دسترسی به مشاغل پر درآمد مزبور را نداشته و ناگزیر به سوی حرفه معلمی روی آورده‌اند. تا زمانی که برای جذب بهترین و بیشترین متقاضی اشتغال به حرفه معلمی شرایط مساعد حاصل نشود، وضع بدین منوال خواهد بود. بدون تردید وضع مالی و اقتصادی زندگی معلم نیز در بی‌اشتیاقی جوانان صلاحیت دار نسبت به این رشته نقش بسزایی دارد. اگر انتظار این است که معلم از سطح بالای تحصیل و تخصص برخوردار باشد، به ناگزیر بایستی معیارهای اشتغال و استخدام را در جهت تأمین مزایای مالی بیشتر و شأن والاتر معلم هماهنگ ساخت. چراکه اگر سودای ترقی و بالندگی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را در سر می‌پرورانیم و طالب آن هستیم که آموزش و پرورش همگام با علوم و فنون جدید پاسخگوی نیازهای جامعه باشد؛ باید با تدوین قوانین و افزایش اعتبارات، بر جاذبه‌های شغلی معلمان افزوده شود تا دسترسی به فرد شایسته و کارآموده برای تعلیم و تربیت فراهم آید. برای تحقق این منظور می‌توان از تجارب و راهکارهای کشورهای جهان که در این زمینه دارای تجربه‌های گران‌بها هستند، بهره گرفت. [۸]

برای تضمین سلامت و صحت در تصمیم‌گیری حتی درباره ساده‌ترین مسائل آموزش و پرورش به عمیق‌ترین و پیچیده‌ترین پژوهش‌ها و بررسی‌ها نیازمندیم و تنها یافته‌های پژوهش‌های حکیمانه می‌تواند ما را در تصمیم‌گیری‌ها، اجرای برنامه‌ها، ارزشیابی و اصلاحات آموزشی سنجیده یاری دهد و امید است این نگرش که قبل از هر تصمیم یا اقدام در اجرای هر طرح آموزش، نخست به امر بررسی و پژوهش بپردازیم و بعد، به اجرای آن مبادرت ورزیم به صورت یک قاعده و اصل کلی مورد عنایت کسانی قرار گیرد که مشتاقانه درصدد جستجوی اندیشه‌های تازه هستند و خواستار آن هستند که نظام آموزش و پرورش کشورمان با تحولات و پیشرفت‌های جدید همگام باشد.

ساختار موجود در وزارت آموزش و پرورش ضمن تنوع در سطوح مختلف در ابعاد گوناگون دارای مشخصه‌های کلی زیر می‌باشد:

الف) تمرکز: تمرکز در سطح واحدهای آموزشی وزارت آموزش و پرورش در حد متوسط است؛ اما تمرکز در ادارات در حد بالایی است. اختیارات و آزادی آنان کم است. همچنین اختیاراتی که از طرف وزارتخانه به سازمان‌ها و دفاتر مرکزی وابسته تفویض شده است «تمرکز متوسط» را نشان می‌دهد.

ب) رسمیت: رسمیت در مدارس، ادارات و سازمان‌ها و دفاتر مرکزی وابسته به نسبت پایین است و میزان وسعت وجود قوانین و مقررات و عمل به آنها در حد نازلی است. این رسمیت با توجه به نظرات کارکنان و جو موجود برآورد شده است.

ج) پیچیدگی: تمایز (تفاوت) عمودی ساختار وزارت آموزش و پرورش در سطح بالای سازمان زیاد است و در سطوح پایین به نسبت کم می‌باشد.

تمایز افقی نیز در سطح وزارتخانه و سازمان‌های مرکزی وابسته زیاد و در سطح ادارات تقریباً زیاد برآورده شده است. [۹]

تمرکز حرفه‌ای، رهبری مدرسه، استقلال در گزینش معلم و تجربه کاری از جمله مهم‌ترین عوامل گزینش معلم در سراسر جهان است.

دیویس و همکاران [۱۵] در پژوهش خود با عنوان زمینه‌های اولیه برای استخدام معلم در انگلستان به این نتیجه رسیدند که سه معیار برای استخدام و جذب معلم در این کشور وجود دارد که شامل تربیت حرفه‌ای، آماده‌سازی خاص جهانی و برآورد هزینه و منافع به ارائه‌دهندگان خدمات است.

عبداللهی [۱۶] در پژوهشی با عنوان «طراحی نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای»، مهارت‌های مدیریتی و سازماندهی محیط یادگیری، مهارت‌های عرضه مطالب در کارگاه و کلاس، مهارت‌های ارزشیابی یادگیری، دانش و مهارت‌های علمی، مهارت‌های طراحی یا برنامه‌ریزی تدریس، توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران و مهارت‌های ارتباطی را به عنوان نقش‌ها و مسئولیت‌های مربیان معرفی نموده است.

جیلانی [۱۷] در پژوهشی با عنوان «استانداردهای فرا ملی چارچوب طراحی برنامه کارآموزی معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای» صلاحیت‌های مربیان را در شش حوزه دانش، مهارت، اداری، اخلاقی، اجتماعی و پاسخگویی، تقسیم کرده و برای هر کدام نشانگرهایی را ارائه نموده است.

موریس [۱۸] در جمع‌بندی کنفرانس دوسالانه برنامه‌ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای مدارس آموزشی دانشگاه وست ایندیز نشان داد که پژوهشگران شرکت‌کننده در این کنفرانس، ارزیابی، آماده‌سازی هنرجویان برای بازار کار، فهم و تحلیل فرایند کار، آشنایی با تغییراتی که در یک حرفه رخ می‌دهد را از جمله قابلیت‌های موردنیاز معلمان فنی و حرفه‌ای می‌دانند.

استولت [۱۹] در پژوهشی با عنوان «ظرفیت‌سازی برای ارتقای کارکنان آموزشی فنی و حرفه‌ای در زمینه همکاری بین‌المللی»، انجام داد. وی ویژگی‌های معلمان فنی و حرفه‌ای را شامل ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و کیفیت تدریس می‌داند و برای هر کدام از این ویژگی‌ها تعاریفی ارائه نموده است.

ماهازانی و همکاران [۲۰] پژوهشی با عنوان توسعه صلاحیت‌های تجربه محور مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای مالزی، انجام داده‌اند. ایشان چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان را در سه بعد صلاحیت‌های فنی (تکنیکی)، صلاحیت‌های اجتماعی، انسانی و صلاحیت‌های آموزشی، متدولوژی تقسیم‌بندی نموده‌اند.

گردز و ژائو [۲۱] در پژوهشی که با عنوان «بررسی تطبیقی سیستم‌های آموزش معلمان فنی و حرفه‌ای با تأکید بر استانداردهای صلاحیت‌های معلمی»، انجام داده است؛ معلمان فنی و حرفه‌ای را در چهار سطح، مربیان واجد شرایط، متخصص، کارشناس و استاد مربی طبقه‌بندی کرده، و متناسب با این سطوح، صلاحیت‌ها و وظایفشان را تعریف نموده‌اند. از نظر آنان، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، رهبری و ارزشیابی آموزشی، پیش‌بینی و فراهم‌سازی فضای آموزشی و

گماشته می‌شوند. در ژاپن نیز برای انتخاب مدیر یک مدرسه ملاک‌های گوناگونی از جمله سابقه‌ی بیش از ۲۰ سال، خوش‌نام بودن، مدارک تحصیلی بالا و مرتبط، دارا بودن تألیفات و آثار علمی و تربیتی قابل قبول، گذراندن آزمون تعیین صلاحیت حرفه‌ای، تأییدیه انجمن شهر و انتخابات گزینش مدیران می‌باشد.

اگرچه تأثیر فرهنگ و بافت و هویت تاریخی هر منطقه غیرقابل انکار است و سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان دانشگاه‌های تربیت معلم ناگزیر باید موانع و فرصت‌های زمینه فرهنگی را شناسایی کنند و مهارت‌های یادگیری، حل مسأله و تفکر انتقادی را در تربیت دانشجو معلمان مدنظر قرار دهند. این محققان بیان می‌کنند که برای دستیابی به گفتمان آموزشی مشترک و جهانی نیاز به تغییر در برنامه‌های درسی تربیت معلم یک ضرورت است و برای تغییر در برنامه‌ها باید به سه عنصر اصلی توجه کرد: تعامل بین معلمان، دانش‌آموزان و مواد آموزشی. چراکه در جریان تغییر برنامه‌های تربیت معلم، هر برنامه نوآورانه‌ای با کاهش عملکرد روبرو خواهد شد و در چنین صورتی اجرای سیاست‌ها بدون در نظر گرفتن دانش معلمان و زمینه فرهنگی، منجر به عمل سطحی و بدون کارایی خواهد شد.

طاهری و همکاران [۱۳] در یک مطالعه ترکیبی به ارائه مدل ادراک و نگرش معلمان نسبت به توسعه حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم پرداخته‌اند. هدف این پژوهش بررسی ادراک و نگرش معلمان نسبت به ابعاد متنوع توسعه حرفه‌ای ارائه‌شده در مراکز تربیت معلم بوده و در مرحله اول این مطالعه، بخش کیفی، مقوله‌های مرتبط با توسعه حرفه‌ای شناسایی شده است و مدل مفهومی برای استفاده در بخش کمی مطالعه بر این اساسی تدوین گردیده است. طاهری و همکاران، مدل اکتشافی ده عاملی برای روابط بین انگیزه‌ها و مشارکت معلمان در توسعه حرفه‌ای، راهبردهای توسعه حرفه‌ای، ابعاد زمینه‌ای و محیطی مراکز تربیت معلم و نتایج مثبت و منفی حاصل از آن را تبیین نمودند.

همچنین طاهری و همکاران در پژوهشی دیگر با عنوان کاوش فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم، با استفاده از روش طرح نظام‌دار، نظریه داده بنیاد و فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه فردی و کانونی آنها نشان داد که شرایط علی (انگیزه‌های بیرونی و درونی)، مقوله کانونی (مشارکت در یادگیری حرفه‌ای)، راهبردهای توسعه حرفه‌ای (فردی، مشارکتی و آموزشی)، زمینه (مدت‌زمان و تمرکز بر محتوا) و شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های فردی و عوامل سازمانی) و پیامدها در فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان اثرگذار بوده است. یافته‌های این محققان، نشان می‌دهد که انگیزه‌های بیرونی نقش چندانی ندارد اما انگیزه‌های درونی شامل کسب مهارت‌های تربیتی که بتواند در عمل در کلاس درس به کار آید، از اهمیت برخوردار بوده است.

کاکس [۱۴] در پژوهشی با عنوان مطالعه جهانی گزینش معلم به این نتیجه رسید که دوسوم پاسخ نمونه آماری در این مطالعه به تجربیات ارزشمند معلمان قبل از گزینش اختصاص دارد. پژوهش نشان داد که

بعد از پخش و جمع‌آوری پرسش‌نامه، برای تعیین مهمترین عوامل از روش دلفی استفاده شد که گام‌های آن در ادامه آمده‌است.

نظرسنجی مرحله نخست

در این مرحله الگوی مفهومی اولیه ارائه شده برای اعضای گروه خبرگان ارسال گردید و میزان موافقت آن‌ها با هر کدام از شاخص‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آن‌ها تقسیم بندی گردید. میانگین قطعی به دست آمده نشان‌دهنده شدت موافقت خبرگان با هر کدام از گویه‌های پرسش‌نامه است. نتایج این محاسبات در جدول ۱ آمده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، پس از گردآوری پاسخ خبرگان در دور اول دلفی، میزان توافق اعضا از طریق نرم‌افزار SPSS و با محاسبه ضریب توافق کندال برای پرسش‌نامه‌ها بررسی شد و میزان توافق بین خبرگان مشخص گردید. ضریب توافق بین خبرگان برای برخی از مؤلفه‌های کمتر از ۰/۵ مشخص گردیده است. در نتیجه، انجام دور دوم دلفی برای کسب توافق بیشتر الزامی است.

نظرسنجی مرحله دوم

در این مرحله پرسش‌نامه دوم تهیه گردید و همراه با نقطه نظر قبلی هر فرد و میزان اختلاف آن‌ها با دیدگاه سایر خبرگان، مجدداً به اعضای گروه خبره ارسال گردید. در مرحله دوم، اعضای گروه خبره با توجه به نقطه نظرات سایر اعضای گروه و همچنین با توجه تغییرات اعمال شده در گویه‌ها، مجدداً میزان توافق خود را در مورد گویه‌ها اعلام کردند که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده‌است. از این‌رو، پرسش‌نامه دور دوم دلفی با تمرکز بر میانگین پاسخ‌های دور اول تدوین گردید و از اعضای نمونه خبره درخواست شد که برحسب میزان توافقشان به گویه‌های پرسش‌نامه، اعلام نظر نمایند. پس از دریافت پرسش‌نامه‌های تکمیل شده در دور دوم، میزان توافق اعضا از طریق نرم‌افزار SPSS و با محاسبه ضریب توافق کندال برای پرسش‌نامه‌ها بررسی و توافق بین خبرگان در همه موارد، بیشتر از متوسط و در حد قابل قبول و به شرح جدول ذیل محاسبه گردید.

تجهیزات و رسانه‌ها، برای حرفه‌آموزی، ارزیابی برنامه‌های حرفه‌آموزی، راهنمایی و سازماندهی دانش‌آموزان، توسعه برنامه‌درسی و ارزشیابی، مدیریت مدارس و مؤسسات حرفه‌آموزی، اطلاع‌رسانی و روابط عمومی، پژوهش و توسعه حرفه‌ای، حوزه‌های فعالیت مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

با توجه به این شرایط پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی پذیرش معلمان فنی و حرفه‌ای در نظام آموزشی ایران انجام شده است.

روش تحقیق

این پژوهش در زمره پژوهش‌های آمیخته با استفاده از تکنیک دلفی است. ابتدا با استفاده از ادبیات پژوهش و مطالعات تطبیقی از کشورهای پیشرو در زمینه پذیرش معلم، تعداد ۶۶ شاخص شناسایی و استخراج گردید که تعداد ۲۰ شاخص به دلیل همپوشانی و تکراری بودن حذف شدند. در نهایت تعداد ۴۶ شاخص جهت تأیید، مشخص شدن ابعاد و مؤلفه‌ها به صورت پرسش‌نامه نیمه ساختار یافته برای خبرگان و استادان دانشگاهی (روش نمونه گیری هدفمند- گلوله برفی به تعداد ۱۰ نفر) ارسال گردید. افراد انتخاب شده (خبره) از میان استادان دانشگاهی مرتبط با حوزه تعلیم و تربیت، آشنا با شاخه فنی و حرفه‌ای و متخصص برنامه‌ریزی و بخصوص برنامه‌ریزی راهبردی بودند.

نتایج و بحث

جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها، در ابتدا محقق با مطالعه ادبیات نظری تحقیق و سایر پژوهش‌های این حوزه اقدام به شناسایی عوامل مؤثر کرده است. به منظور شناسایی عوامل، از مقالات مختلفی استفاده شد و عوامل استخراج گردید. برای انجام این کار پرسش‌نامه‌ای با ۴۶ گویه که هر چند گویه بیانگر یک مؤلفه می‌باشد، طراحی گردید و ۱۰ پرسش‌نامه در اختیار پاسخ دهندگان (خبرگان دانشگاهی) قرار گرفت. که تمام پرسش‌نامه‌ها جامع و کامل به دست آمد. این پرسش‌نامه‌ها براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده‌است.

جدول ۱: نتایج دور اول خبرگان

Table 1: The results of the first round of the survey.

Row	Components	Very Low	Low	Medium	High	Very High	RMS Average	Normal Ratio	Aggregation Index
1	Having a secondary or technical qualification degree	0	0	0	3	7	3.36	0.025	0.55
2	Having a technical certificate	0	0	0	4	6	3.28	0.025	0.67
3	Having one year of technical and vocational education	0	7	3	0	0	1.44	0.011	0.64
4	Passing the initial scientific interview	0	0	2	2	6	3.12	0.024	0.45
5	No criminal records	0	0	2	5	3	2.85	0.022	0.54
6	Have a minimum degree of technical degree	0	0	1	3	6	3.20	0.024	0.65
7	Physical well-being and fan expression	0	0	2	5	3	2.88	0.022	0.36
8	Passing the teacher entrance exam	0	0	2	4	4	2.96	0.022	0.56
9	Interest for a teacher job	0	0	0	2	8	3.44	0.026	0.51
10	Having general knowledge and training skills	0	0	0	3	7	3.36	0.025	0.74

Row	Components	Very Low	Low	Medium	High	Very High	RMS Average	Normal Ratio	Aggregation Index
11	Having a certificate of teaching in nongovernmental centers	0	0	0	5	5	3.20	0.024	0.54
12	Having individual and social rituals' value	0	0	1	6	3	2.96	0.022	0.34
13	Having the required level of academic competence needed by the vocational schools	3	3	4	0	0	1.28	0.010	0.35
14	Evaluation of the level of education of candidates according to the general standards approved by the government	0	0	2	4	4	2.96	0.022	0.54
15	Attention to instructions and guidelines instead of merit and standard	0	0	0	5	5	3.20	0.024	0.47
16	Attention to the requirements and competencies required for vocational schools	0	0	2	4	4	2.96	0.022	0.41
17	Conscientiousness and social commitment	0	0	1	3	6	3.20	0.024	0.58
18	Passing the practical and skillful courses required by the vocational schools	0	0	0	8	2	2.96	0.022	0.56
19	Passing tutoring courses	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.27
20	Passing the teacher's final acceptance test	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.35
21	Passing a one-year internship in vocational schools	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.27
22	Commitment to teacher education	0	0	0	6	4	3.12	0.024	0.56
23	Earning passing score in intermediate teacher test	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.67
24	Attracting undergraduates interested in teacher jobs from universities' technical colleges	0	0	2	4	4	2.96	0.022	0.75
25	Attracting graduates of Bachelor's degree in teaching professionals	3	6	1	0	0	1.04	0.008	0.56
26	Having critical thinking and analysis power	0	0	1	7	2	2.88	0.022	0.56
27	Passing ethical and religious interviews	0	0	1	3	6	3.20	0.024	0.61
28	Passing one or two year teachers' specialty for bachelor students	0	0	3	1	6	3.04	0.023	0.72
29	Interested in cooperation with teenagers and youth	0	1	2	3	4	2.80	0.021	0.67
30	Having professional training or teaching skills	3	4	3	0	0	1.20	0.009	0.53
31	Having a temporary training certificate from coaching training centers	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.44
32	Interested in arts	0	0	4	3	3	2.72	0.021	0.51
33	Interested in sports and physical activities	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.62
34	Interests in voluntary activities	0	0	4	1	5	2.88	0.022	0.80
35	Having an incentive to advance and serve the community	0	2	0	3	5	2.88	0.022	0.56
36	Ability to do teamwork	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.43
37	Understanding the relationship between education and industry	0	0	1	2	7	3.28	0.025	0.52
38	Interested in passing in-service training courses to improve the quality of teaching	0	0	4	1	5	2.88	0.022	0.48
39	Interested in teaching and transferring knowledge to others	0	0	3	4	3	2.80	0.021	0.34
40	Success in the comprehensive teaching competency test	0	0	4	3	3	2.72	0.021	0.60
41	Passing internships in vocational schools or similar environments	0	0	2	4	4	2.96	0.022	0.62
42	Passing qualifying courses tailored to the subject of teaching	0	0	1	3	6	3.20	0.024	0.62
43	Implementing financial incentive schemes to attract top candidates	0	0	2	1	7	3.20	0.024	0.45
44	Absorption of volunteers interested in the relationship between industry and education	0	0	1	2	7	3.28	0.025	0.65
45	Interested in passing a professional and meticulous progression to fit the needs of the educational centers	0	0	1	2	7	3.28	0.025	0.85
46	Evaluation of applicants based on standards of senior teachers, teacher training faculty and policy makers in final teacher's admission	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.42

جدول ۲: نتایج دور دوم خبرگان
Table 2: The results of the second round of the survey

Row	Components	Very Low	Low	Medium	High	Very High	RMS Average	Normal Ratio	Aggregation Index
1	Having a secondary or technical qualification degree	0	0	0	4	6	3.28	0.025	0.55
2	Having a technical certificate	0	0	0	4	6	3.28	0.025	0.67
3	Having one year of technical and vocational education	0	8	2	0	0	1.36	0.010	0.64
4	Passing the initial scientific interview	0	0	0	3	7	3.36	0.026	0.45
5	No criminal records	0	0	0	7	3	3.04	0.023	0.54
6	Have a minimum degree of technical degree	0	0	0	3	7	3.36	0.026	0.66
7	Physical well-being and fan expression	0	0	1	6	3	2.96	0.023	0.36
8	Passing the teacher entrance exam	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.56
9	Interest for a teacher job	0	0	0	1	9	3.52	0.027	0.51
10	Having general knowledge and training skills	0	0	0	3	7	3.36	0.026	0.74
11	Having a certificate of teaching in nongovernmental centers	0	0	0	5	5	3.2	0.024	0.54
12	Having individual and social rituals' value	0	0	1	6	3	2.96	0.023	0.43
13	Having the required level of academic competence needed by the vocational schools	6	2	2	0	0	0.88	0.007	0.35
14	Evaluation of the level of education of candidates according to the general standards approved by the government	0	0	1	2	7	3.28	0.025	0.54
15	Attention to instructions and guidelines instead of merit and standard	0	0	0	4	6	3.28	0.025	0.47
16	Attention to the requirements and competencies required for vocational schools	0	0	2	4	4	2.96	0.023	0.41
17	Conscientiousness and social commitment	0	0	0	2	8	3.44	0.026	0.58
18	Passing the practical and skillful courses required by the vocational schools	0	0	0	7	3	3.04	0.023	0.56
19	Passing tutoring courses	0	0	0	4	6	3.28	0.025	0.72
20	Passing the teacher's final acceptance test	0	0	0	1	5	4	0.023	0.35
21	Passing a one-year internship in vocational schools	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.72
22	Commitment to teacher education	0	0	0	6	4	3.12	0.024	0.56
23	Earning passing score in intermediate teacher test	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.67
24	Attracting undergraduates interested in teacher jobs from universities' technical colleges	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.75
25	Attracting graduates of Bachelor's degree in teaching professionals	3	7	0	0	0	0.96	0.007	0.56
26	Having critical thinking and analysis power	0	0	0	7	3	3.04	0.023	0.56
27	Passing ethical and religious interviews	0	0	0	4	6	3.28	0.025	0.61
28	Passing one or two year teachers' specialty for bachelor students	0	0	3	1	6	3.04	0.023	0.72
29	Interested in cooperation with teenagers and youth	0	0	1	4	5	3.12	0.024	0.67
30	Having professional training or teaching skills	3	4	3	0	0	1.2	0.009	0.53
31	Having a temporary training certificate from coaching training centers	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.44
32	Interested in arts	0	0	4	3	3	2.72	0.021	0.51
33	Interested in sports and physical activities	0	0	1	5	4	3.04	0.023	0.62
34	Interests in voluntary activities	0	0	4	1	5	2.88	0.022	0.80
35	Having an incentive to advance and serve the community	0	2	0	3	5	2.88	0.022	0.56
36	Ability to do teamwork	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.43
37	Understanding the relationship between education and industry	0	0	1	2	7	3.28	0.025	0.52
38	Interested in passing in-service training courses to improve the quality of teaching	0	0	4	1	5	2.88	0.022	0.48
39	Interested in teaching and transferring knowledge to others	0	0	3	4	3	2.80	0.021	0.34
40	Success in the comprehensive teaching competency test	0	0	4	3	3	2.72	0.021	0.60
41	Passing internships in vocational schools or similar environments	0	0	2	4	4	2.96	0.022	0.62
42	Passing qualifying courses tailored to the subject of teaching	0	0	1	3	6	3.20	0.024	0.62
43	Implementing financial incentive schemes to attract top candidates	0	0	2	1	7	3.20	0.024	0.45
44	Absorption of volunteers interested in the relationship between industry and education	0	0	1	2	7	3.28	0.025	0.65
45	Interested in passing a professional and meticulous progression to fit the needs of the educational centers	0	0	1	2	7	3.28	0.025	0.85
46	Evaluation of applicants based on standards of senior teachers, teacher training faculty and policy makers in final teacher's admission	0	0	3	3	4	2.88	0.022	0.42

شاخص‌های شناسایی شده با شماره‌های ۶، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۳۱، ۳۷، ۴۵ و ۴۶ اصلاح شدند و شاخص‌های شناسایی شده با شماره‌های ۳، ۱۳، ۲۵، ۳۰، ۴۱ و ۴۴ به دلیل هم‌پوشانی با شاخص‌های دیگر حذف شدند و در نهایت بر اساس نظر خبرگان ۴۰ شاخص به عنوان شاخص نهایی شناسایی شد.

جدول ۳: الگوی پذیرش دبیر فنی و حرفه‌ای در سیستم آموزشی ایران

Table 3: The acceptance pattern of technical and vocational teachers in Iranian educational system

1.	Having a secondary or technical qualification degree
2.	Having a technical certificate
3.	Passing the initial scientific interview
4.	No criminal records
5.	Have a minimum degree of technical degree
6.	Physical well-being and fan expression
7.	Passing the teacher entrance exam
8.	Interest for a teacher job
9.	Having general knowledge and training skills
10.	Having a certificate of teaching in nongovernmental centers
11.	Having individual and social rituals' value
12.	Evaluation of the level of education of candidates according to the general standards approved by the government
13.	Attention to instructions and guidelines instead of merit and standard
14.	Attention to the requirements and competencies required for vocational schools
15.	Conscientiousness and social commitment
16.	Passing the practical and skillful courses required by the vocational schools
17.	Passing tutoring courses
18.	Passing the teacher's final acceptance test
19.	Passing a one-year internship in vocational schools
20.	Commitment to Teacher Education
21.	Earning passing score in intermediate teacher test
22.	Attracting undergraduates interested in teacher jobs from universities' technical colleges
23.	Having Critical Thinking and Analysis Power
24.	Passing ethical and religious interviews
25.	Passing one or two year teachers' specialty for bachelor students
26.	Interested in cooperation with teenagers and youth
27.	Having a temporary training certificate from coaching training centers
28.	Interested in arts
29.	Interested in sports and physical activities
30.	Interests in voluntary activities
31.	Having an incentive to advance and serve the community
32.	Ability to work team and team
33.	Understanding the relationship between education and industry
34.	Interested in passing in-service training courses to improve the quality of teaching
35.	Interested in teaching and transferring knowledge to others
36.	Success in the Comprehensive Teaching Competency
37.	Passing qualifying courses tailored to the subject of teaching
38.	Implementing financial incentive schemes to attract top candidates
39.	Interested in passing a professional and meticulous progression to fit the needs of the educational centers
40.	Evaluation of applicants based on standards of senior teachers, t

بنابراین شاخص‌های: داشتن دیپلم متوسطه یا فنی و حرفه‌ای، داشتن گواهینامه مهارت فنی، قبولی در مصاحبه اولیه علمی، عدم سوءسابقه کیفری، دارا بودن حداقل مدرک فوق دیپلم فنی، برخورداری از سلامت فیزیکی و فن بیان، گذراندن آزمون ورودی استخدام معلمی، علاقه‌مندی به شغل معلمی، دارا بودن دانش عمومی و مهارت‌های آموزشی، دارا بودن گواهینامه تدریس در مراکز غیر دولتی، دارا بودن آداب ارزش‌های فردی و اجتماعی، ارزیابی سطح تحصیلات داوطلبان براساس استانداردهای کلی مورد تأیید رسمی دولت، توجه به دستورالعمل و راهنما به جای استفاده از شایستگی و استاندارد، توجه به الزامات و شایستگی‌های مورد نیاز هنرستان‌ها، داشتن وجدان کاری و تعهد اجتماعی، گذراندن دوره‌های عملی و مهارتی مورد نیاز هنرستان‌ها، گذراندن دوره‌های مهارت تدریس، قبولی در آزمون پذیرش نهایی معلمی، گذراندن دوره آزمایشی کارورزی یک ساله در هنرستان‌ها، تعهد به شغل معلمی، کسب نمره مورد قبول در آزمون پذیرش میانی معلمی، جذب فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی علاقه‌مند به شغل معلمی از دانشکده‌های فنی سایر دانشگاه‌ها، داشتن تفکر انتقادی و قدرت تحلیل، گزینش یا مصاحبه اخلاقی و مذهبی داوطلبان، گذراندن دوره یک یا دو ساله تخصصی معلمی برای داوطلبان دارای مدرک کارشناسی، علاقه‌مندی به تعامل و همکاری با نوجوانان و جوانان، داشتن گواهینامه موقت تدریس از مراکز تربیت مربی (TTC)، علاقه‌مندی به هنر، علاقه‌مندی به ورزش و فعالیت‌های بدنی، علاقه‌مندی به انجام فعالیت‌های داوطلبانه، داشتن انگیزه پیشرفت و خدمت به جامعه، توانایی انجام کار گروهی و تیمی، آشنایی با ارتباط آموزش و صنعت، علاقه‌مندی به گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت جهت ارتقای کیفی آموزش، علاقه‌مندی به مهارت‌های تدریس و انتقال دانش به دیگران، موفقیت در آزمون جامع صلاحیت‌های معلمی، گذراندن دوره‌های آموزش کیفی متناسب با موضوع تدریس، اجرای طرح‌های انگیزشی مالی برای جذب داوطلبان برتر، علاقه‌مندی به گذراندن دوره پیشرفت حرفه‌ای و فکورانه متناسب با نیاز مراکز آموزشی و در نهایت ارزشیابی داوطلبان بر مبنای استانداردهای مورد قبول معلمان با سابقه، استادان تربیت معلم و سیاستگذاران آموزشی در پذیرش نهایی معلمی با توجه به اینکه میزان قابل قبول و مناسب توافق خبرگان را در بر دارد، از نظر خبرگان مورد تأیید می‌باشند.

لازم به ذکر است که شاخص‌های داشتن یک سال تجربه آموزش فنی و حرفه‌ای، دارا بودن سطح شایستگی علمی مورد نیاز هنرستان‌ها، جذب فارغ‌التحصیلان رشته‌های کارشناسی علاقه‌مند به شغل معلمی، داشتن مهارت‌های حرفه‌ای آموزش یا تدریس، گذراندن دوره کارورزی در هنرستان‌ها یا محیط‌های مشابه و جذب داوطلبان علاقه‌مند به ارتباط بین صنعت و آموزش با توجه به سطح میانگین این شاخص‌ها پایین‌تر از ۳ می‌باشد و یا با سایر شاخص‌ها هم‌پوشانی دارد؛ بنابراین از نظر خبرگان این شاخص‌ها در حد مناسبی قرار نداشته و از فرایند تحلیل حذف می‌شوند. بعد از انجام این مرحله از دلفی بر اساس نظر خبرگان

جدول ۴: نتایج میانگین نظرات خبرگان

Table 4: The results of the average views of the experts

Row	Component	Very Low	Low	Medium	High	Very High	RMS Average	Normal Ratio	Aggregation Index
1	Physical, mental and social skills (4,6,8,11,13,14,15)	0	0	0.57	4.28	5.14	3.16	0.021	0.47
2	Having the required level of science and knowledge (1,2,3,5,7,9,10,12)	0	0	0.25	3.62	6.25	3.27	0.025	0.58
3	Apprenticeship courses (16,19,25)	0	0	1.3	4.3	4.3	3.04	0.023	0.66
4	Pass pre-service training courses (17,21,22,23,24,27,32,33,34,37)	0	0	1.5	3.5	5	3.08	0.023	0.58
5	Interest, commitment and motivation for teachers (20,26,28,29,30,31,35,38,39)	0	0.22	1	3.88	4.88	3.07	0.023	0.62
6	Getting a score in the final exam and interview (18,36,40)	0	0	1.66	2.66	4.33	3.28	0.022	0.45

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به طراحی الگوی پذیرش دبیران فنی و حرفه‌ای در نظام آموزشی ایران با مطالعه تطبیقی کشورهای پیشرو پرداخته است. یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام آموزش در هر کشور، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای است که توجه به آن یکی از خط‌مشی‌های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد در دوره‌های پیش از دانشگاه به‌شمار می‌آید [۲۲].

در بخش کیفی پژوهش، با تکیه بر مرور دقیق، عمیق و وسیع مبانی نظری به ارائه الگوی اولیه پرداخته شد. سپس در مرحله بعد با استفاده از تکنیک دلفی دو مرحله‌ای و بر اساس نظر خبرگان مقوله‌های اصلی، فرعی و ابعاد و ارتباطات میان آنها در قالب الگو، مشخص، طراحی و تبیین گردید. گسترش امر آموزش و پرورش قبل از هر چیز نیاز به مجریان آگاه و آموخته دارد که با فرهنگ و تمدن ایران و نیز با مقتضیات عصر حاضر و نیازهای حال و آینده کشور آشنایی معقولی داشته باشند. در این جاست که مسأله الگوی پذیرش معلمان در نظام آموزشی ایران مطرح می‌شود؛ زیرا معلمان مهم‌ترین و بزرگ‌ترین بازیگران در صحنه تعلیم و تربیت می‌باشند. بازیگرانی که کار آنها تربیت انسان‌های با فضیلت می‌باشد و این وظیفه‌ای است که با هیچ حساب مادی و سنجش مالی قابل مقایسه نیست و هر چه در این رابطه سرمایه‌گذاری شود نتایج بهتری به بار خواهد داشت. با توجه به این‌که امروزه مسئولیت‌های معلم در قبال تربیت اجتماعی و تخصصی کودکان و نوجوانان و همچنین نقش مدرسه به عنوان زمینه‌ساز این تربیت مهم است که بتوانند متناسب با مقتضیات و شرایط زندگی جدید اقدامات و فعالیت‌های خود را انجام دهند، حدود مسئولیت آنها مشخص شده است. دیگر معلم نمی‌تواند تنها واسطه انتقال معلومات به منظور پرکردن ذهن فراگیر باشد؛ بلکه باید همچون متخصص قابل عمل کند و موضوع کار خود

یعنی طبیعت شاگرد و دستگاه تفکر او و همچنین محیط اجتماعی، روابط اجتماعی و فرهنگی جامعه خود را به خوبی شناسایی کند. جامعه از معلم انتظار دارد که کلاس‌های درسی همچون کارگاهی باشد که شاگردان در آن همه استعداد‌های خود را آزادانه به کار گیرند و درباره مسائل مورد علاقه خود بیاندیشند و مفاهیم و تصورات علمی و اخلاقی خود را بر اساس مشاهده، آزمایش و تحقیق استوار سازند. علاوه بر این، وی باید بتواند کودکان و نوجوانان را یاری و هدایت کند تا استعدادها، توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را کشف و روشن کنند و رشته‌های تحصیلی با مشاغل و حرفه‌های مناسبی برای خود انتخاب نمایند. طبیعی است که برای تربیت چنین معلمانی نیاز به سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری بهتر از امکانات موجود است.

نتایج نمایان شده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که الگوی پیشنهادی، می‌تواند به عنوان الگوی بومی مراکز آموزشی ایران بوده و مورد تأیید باشد.

پژوهش حاضر با پژوهش‌های: شمس‌الدینی، طاهری و همکاران، عبدالمهدی، جیلانی، ماهازانی و همکاران و گردز و ژائو کاملاً همسو بوده؛ ولی با پژوهش‌های نیکوکار، رونقی تصدیقی، دیویس و همکاران، موریس و استولت به طور کامل همسو نبود.

با توجه به تحقیقات انجام شده و نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر دریافته‌ایم که شاخص‌های استخراج شده پیرامون الگوی پذیرش معلمان فنی و حرفه‌ای همسو با تحقیقات انجام شده می‌باشد. همچنین صلاحیت‌های مورد نیاز دبیران فنی و حرفه‌ای در سه بخش زیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته که در مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی پیشنهادی (پذیرش بدوی، میانی و پایانی) به آنها توجه شده است:

بخش اول: صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای: ویژگی‌هایی اعم از بینش، دانش و مهارت (توانش) مورد نیاز مربی یا استادکار از جمله تسلط بر مهارت‌های آموزشی و تدریس مانند تسلط بر محتوا و ارائه آن، تعیین تکلیف، پرسش و پاسخ، روش‌های تدریس، آگاهی از فرایندهای شناختی و مراحل رشد دانش‌آموزان، و تسلط بر فرآیند یاددهی - یادگیری مانند مهارت در طرح درس و توانایی استفاده و کاربرد انواع روش‌های یاددهی - یادگیری را شامل می‌شود.

مهم‌ترین مؤلفه‌ها و گویه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای مورد نیاز مربیان و استادکاران (دبیران) فنی و حرفه‌ای عبارتند از:

مؤلفه دانش: شامل مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت، تجزیه، تحلیل و بررسی مسائل و موضوعات مرتبط به تعلیم و تربیت توانا می‌سازد. این مؤلفه می‌تواند شامل شناخت دانش‌آموز، محتوا، آگاهی از روش‌های تدریس و ... باشد. از آن جهت مؤلفه دانش حائز اهمیت است که بدون داشتن دانش لازم، سایر صلاحیت‌های معلم بی‌فایده می‌باشد. این گویه‌ها به مواردی از قبیل توانایی علمی، اطلاعات به روز، آگاهی از استانداردها، و نیز تجربه مربیان و استادکاران، دلالت دارد که می‌توان آن‌ها را نشانگرهای مناسبی جهت ارزیابی سطح دانش مربیان و استادکاران، در

و تجربیات مفید به دانش آموزان در رابطه با کارآفرینی و بازاریابی، مبادله دانش و اطلاعات حرفه‌ای با همکاران و صاحب‌نظران در محیط‌های علمی و تولیدی، تلاش در ارتقا و به‌روز نمودن دانش و مهارت خود و دیگران با کسب دانش نو و انتشار آن، به کارگیری دانش فنی خود در محیط‌های تولیدی و آموزشی، پذیرش پیشنهادات و انتقادات سازنده در راستای توسعه حرفه‌ای و اصلاحات آموزشی؛ اعتدال اجتماعی (رعایت حقوق دانش‌آموزان، همکاران، ارباب رجوع و مشتریان، پاسخگویی و اطلاع‌رسانی به مدیران، ارباب رجوع و مشتریان، توجه به تفاوت‌ها و نیازهای فردی دانش‌آموزان، محافظت از محیط کار و محیط‌زیست، ترجیح منافع عمومی به منافع شخصی، عدم اعمال سلیقه شخصی یا غرض‌ورزی در ارزشیابی دانش‌آموزان و برابر دانستن آنان، مجبور نکردن دانش‌آموزان به کار تولیدی کارگاهی خارج از وظیفه آموزشی و تحصیلی آنان، محفوظ نگه‌داشتن مشخصات و اسرار دانش‌آموزان)؛ روابط اجتماعی (گشاده‌رویی و احترام در برخورد با دانش‌آموزان، همکاران، ارباب رجوع و مشتریان، حضور مؤثر و ارائه پیشنهادات و انتقادات در جلسات همکاری با مشاورین مدارس برای مشاوره دانش‌آموزان، ایجاد فضای دوستانه و محترمانه در کارگاه و کلاس، مشارکت، سازماندهی و تشویق دانش‌آموزان به کار گروهی، مسئولیت دادن به دانش‌آموزان و پاسخگو بار آوردن آنان)؛ انضباط اداری (الزام خود و دانش‌آموزان به حضور و خروج به موقع از محل و سایر مقررات اداری، گزارش مسائل انضباطی دانش‌آموز به مسئولین مربوطه و اولیا در صورت لزوم، مطالعه و رعایت بخش‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و استانداردهای مربوطه، اعلام به موقع نتایج امتحانات و پاسخ قانع‌کننده به اعتراض‌ها)؛ و ایمان درونی (پای‌بندی به اعتقادات و هنجارهای مورد قبول جامعه و توصیه به دیگران، کمک به رشد معنوی دانش‌آموزان و تقویت رفتارهای مثبت آنان، عبادت دانستن تعلیم و تربیت به‌عنوان کار در راه خداوند متعال، پرهیز از دروغ‌گویی، غیبت، هتاک، تهمت، استعمال دخانیات و ... می‌باشد.

ارزش‌های اخلاقی و اعتقادی، از مواردی است که رعایت آن یادآور وجدان بیدار یک مربی یا استادکار باصلاحیت است که علاوه بر صلاحیت مربی، باعث یادگیری اجتماعی دانش‌آموزان در زمینه تعهدپذیری می‌شود؛ چراکه از نظر دانش‌آموزان معلم الگوی اخلاقی است و داشتن خاطرات اخلاقی از معلم متعهد، همواره در زندگی واقعی انسان‌ها دیده می‌شود. به عبارتی این صلاحیت می‌تواند علاوه بر تربیت دانش‌آموزان، به ایجاد یک جامعه آرمانی نیز کمک کند.

بخش سوم: صلاحیت‌های شخصی: این بخش نیز به منش‌ها و ویژگی‌های فردی و شخصیتی مربیان و استادکاران اشاره دارد. صلاحیت شخصی از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چرا که شخصیت انسان‌ها همواره بر رفتار شغلی آنان نیز تأثیرگذار است. صلاحیت شخصی از اهمیت خاصی برخوردار است چراکه شخصیت انسان‌ها همواره بر رفتار شغلی آنان نیز تأثیرگذار است. علاقمندی به کار تولید و تدریس، شکیبایی، انتقادپذیری، رازداری، امانتداری، خوش

بعد دانش محسوب نمود. دانش همواره در حال تغییر و تحول است و یک مربی باید از تغییر و تحولات دانش مرتبط با فعالیت خود اطلاع داشته باشد تا بتواند متناسب با نیازهای روز مراکز صنعتی، تدریس نماید.

مؤلفه بینش: به عنوان دومین مؤلفه از صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای بیان شده است. این مؤلفه به دیدگاه و وسعت دید مربی مربوط می‌شود. هرچند بینش و دیدگاه معلم در تمام جریان آموزش و تدریس مؤثر است؛ با این حال در این پژوهش این مؤلفه به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های صلاحیت‌های تخصصی - حرفه‌ای طبقه‌بندی شده است. چنانچه درک اهمیت شغل و مهارت خود، امید داشتن به بهبود برنامه‌درسی، مهارت‌آموزی، خوش بینی و کاربردی دانستن مطالب آموزشی، اطمینان به استعداد دانش‌آموزان از موارد مهمی هستند که می‌تواند از ویژگی‌های مربیان و استادکاران خوش‌بین و امیدوار و در عین حال نشانگرهای مناسبی جهت ارزیابی دیدگاه و بینش آنان در امر آموزش باشد.

مؤلفه توانش: به مهارت‌ها، صلاحیت و توانایی‌های علمی معلمان، در فرآیند یاددهی - یادگیری مربوط می‌شود. به عنوان نمونه یک مربی یا استادکار توانمند باید بتواند امکانات موجود را به‌طور مناسب به کار گیرد؛ از نرم‌افزارها و وسایل کمک آموزشی به‌طور مؤثر استفاده نماید، شیوه‌های مناسب تدریس را به کار گیرد و همچنین باید بتواند میزان یادگیری دانش‌آموزان را با توجه به استانداردهای آموزشی ارزیابی نماید.

بخش دوم: صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی: این بخش نیز از اهمیت خاصی برخوردار است. ارزش‌های این حوزه چنانچه در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. این بعد حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر گردد. به عبارتی نیروی کار با اخلاق، خود را موظف و متعهد به افزایش تخصص نیز می‌داند؛ چرا که پاسخگویی از عناصر اصلی تخصص نیز هست [۲۳].

حوزه اخلاق که در این پژوهش مورد نظر قرار گرفته است؛ بیش از آنکه به مفهوم خلق و خوی فرد باشد، به اخلاق حرفه‌ای مربوط می‌شود. ارزش‌های بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی نیز در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. چنانچه برخی صاحب‌نظران معتقدند که صلاحیت‌های این حوزه حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر گردد [۲۴].

در این پژوهش بعد صلاحیت‌های اخلاقی - اعتقادی شامل مؤلفه‌های وجدان کاری (مدیریت زمان بهینه و استفاده از هر فرصت ممکن برای تولید و آموزش، اطلاع‌رسانی و پاسخگویی به اولیا، مشتریان و ارباب رجوع، نگهداری از اموال، تجهیزات و محیط کارگاه و الزام دانش‌آموزان، جدیت در کار و تخطی نکردن از وظایف محوله، تلاش در راستای بهبود آموزش‌های فنی و حرفه‌ای جهت ارتقای تولید، تشریح نکات ایمنی و بهداشتی برای دانش‌آموزان و مراقبت از آنان)؛ توسعه توانمندی (انطباق دانش فنی با نیازهای دانش‌آموزان، جامعه و فرهنگ بومی، ارائه اطلاعات

شهید رجائی و همکاران حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.»

منابع و مأخذ

[1] Beyer CJ, Degado C., Davis EA, Krajcik J. Investigating teacher learning supports in high school biology curricular materials. *Research in Science Teaching*. 2009; 46(9): 977-998.

[2] Aghazadeh A. *History of education and education of Iran*; Tehran: Arasbaran Publications; 2010. Persian.

[3] Malaye Nejad A, Zakati AS. [A comparative study of the educational curriculum system in the UK, Japan, France, Malaysia and Iran]. *Educational Innovation*; 2010. 7 (26): 35-62. Persian.

[4] Kiyamanesh AR. *Performance measurement in elementary school and guidance year*. Tehran: Research Institute of Education; 1998. Persian.

[5] Sarkar Arani MD. *Culture of learning and learning. An ethnographic research with a pedagogical approach*; 2010. Tehran: School Publications. Persian.

[6] Safi A. *Elementary education, guidance and secondary education*. Tehran: Publication of the Side; 2012.

[7] OECD. *Equity and quality in education: Supporting disadvantaged students and schools*. Paris: OECD Publishing; 2012.

[8] UNESCO. *Life-long learning and training: a bridge to the future. UNESCO's strategies on technical and vocational education and training for the first decade of the 21st century*. Paris: UNESCO; 2012.

[9] Rezaeian A, Farhangi AS. *Examine the current structure and organization of the Ministry of Education*. Tehran: Ministry of Education; 1994. Persian.

[10] Shamseldini N. *A comparative survey of the selection, training and employment of sports teachers from Iran, America, Canada and the United Kingdom*. [master's thesis]. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2009. Persian.

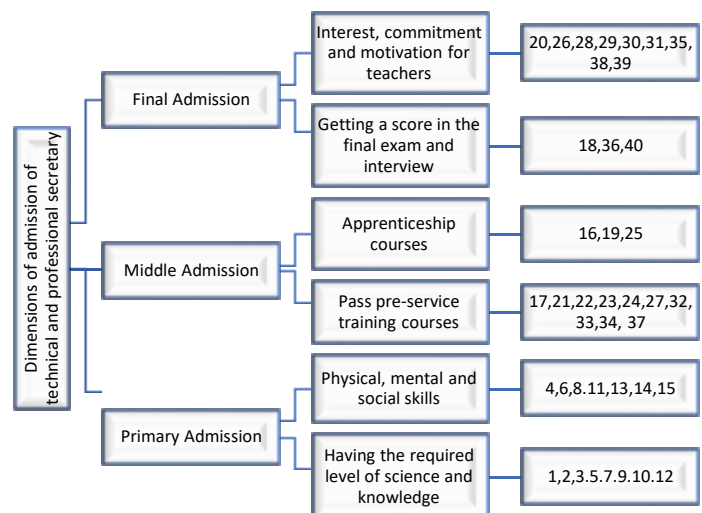
[11] Nikukar H. *A comparative study of selection and education of general education teachers in Iran, USA and France*. [master's thesis]. Tehran: Allameh Tabatabaie University; 2009. Persian.

[12] Ronaqi Tasdiqi. *A comparative study of indicators for selecting principals in primary, secondary, and high schools in Iran, Germany, and Japan*. [master's thesis]. Tehran: Allameh Tabatabaie University; 2012. Persian.

خلقی، گذشت، سعه صدر، اقتدار، اعتماد به نفس، خلاقیت، هوش، استعداد، حضور ذهن، سلامت جسمی و روحی و داشتن ظاهر مرتب و صدای رسا از جمله ویژگی‌های ارزشمندی است که در این حوزه از صلاحیت‌های مربیان و استادکاران مورد توجه قرار گرفته است. این ویژگی‌ها در صلاحیت معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چنان‌که همواره مورد توجه متخصصین و ارزیابان آموزشی نیز بوده است.

صلاحیت‌های مربیان و استادکارانی که به تربیت دانش‌آموزان اشتغال دارند نیز نسبت به صلاحیت‌های معلمان دروس نظری پیچیده‌تر می‌باشد. به‌عبارتی می‌توان گفت مربیان و استادکاران علاوه بر صلاحیت‌های معلمی باید صلاحیت‌های حرفه‌ای متناسب با محیط کار را نیز داشته باشند و بتوانند هم‌زمان مسئولیت‌های تولیدی و آموزشی را با هم سازگار نمایند [۲۵].

با توجه به موارد گفته شده و نتایج به‌دست آمده، الگوی نهایی بومی پذیرش دبیران فنی و حرفه‌ای در ایران بهتر است در سه مرحله (بعد) و شش مؤلفه (محور) و ۴۰ شاخص به‌صورت زیر مورد نظر قرار گیرد:



شکل ۱: مدل نهایی پژوهش

Fig. 1: Final research model

مشارکت نویسندگان

با توجه به این که این مقاله برگرفته از رساله دکتری آقای محمد جواد حاجی قاسمی است، هر چهار نویسنده بالسویه در تدوین مقاله نقش داشته‌اند.

تشکر و قدردانی

مقاله ارسالی حاصل رساله‌ی دکتر آقای محمدجواد حاجی قاسمی می‌باشد. همچنین از اساتید دانشگاه خوارزمی، دانشگاه تربیت دبیر

معرفی نویسندگان

AUTHOR(S) BIOSKETCHES



حمیدرضا آراسته استاد دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی می‌باشند. ایشان مدرک کارشناسی عمران را در سال ۱۳۶۴ از دانشگاه هوستون در تگزاس آمریکا و مدرک کارشناسی ارشد رشته آموزش حرفه‌ای با تأکید بر کالج‌های دوساله را در سال ۱۳۶۵ از همان دانشگاه دریافت نمودند. در سال ۱۳۷۳ موفق به اخذ مدرک دکتری تخصصی در رشته مدیریت و نظارت در آموزش عالی از دانشگاه هوستون در تگزاس آمریکا گردیدند. ایشان بیش از ۱۰۰ مقاله در مجلات و کنفرانس‌های علمی و ۵ کتاب در مورد موضوعات جاری آموزش عالی ارائه نموده‌اند. زمینه‌های تخصصی ایشان عبارتند از: اقتصاد آموزش عالی، مدیریت و رهبری آموزش عالی، برنامه‌ریزی راهبردی، مدیریت منابع انسانی، سازمان و مدیریت. ایشان از سال ۱۳۹۴ تاکنون رئیس دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی می‌باشند.

Arasteh.H.R. Professor, Educational Administration Department, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

✉ arasteh@khu.ac.ir



محمدجواد حاجی‌قاسمی دانشجوی دوره دکتری مدیریت آموزشی پردیس دانشگاه خوارزمی می‌باشند. ایشان مدرک کارشناسی زبان و ادبیات انگلیسی را در سال ۱۳۷۵ از دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب و مدرک کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی را در سال ۱۳۸۳ از دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز دریافت نمودند. در سال ۱۳۹۳ با استفاده از تسهیلات دانشجوی دکتری خارجی تبدیل به داخل در پردیس تهران دانشگاه خوارزمی پذیرفته شده و شروع به تحصیل نمودند. ایشان بیش از ۵ مقاله در مجلات و کنفرانس‌های علمی و ۷ کتاب کمک آموزشی و آموزشی ارائه نموده‌اند. زمینه‌های تخصصی ایشان عبارتند از: زبان انگلیسی، دوره‌های صلاحیت دبیری، دوره‌های مهارت‌آموزی، آموزش فنی و حرفه‌ای.

Haji ghasemi, M.J. PhD Student, Educational Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran

✉ m.hajiqasemi@sru.ac.ir

[13] Taheri M, Arefi, Paychi MH, Ghahremani M. Explore the process of teacher development in Teacher Training Centers: Foundation Data Theory. *Quarterly Educational Innovations*; 2013. 176: 45-145.

[14] Cox-Glosson L. *Competencies needed by teachers of vocational education for the handicapped*. [doctoral dissertation]. US: University of Texas Tech; 1979.

[15] Abdollahi B. *Designing an educational performance evaluation system for educational instructors of technical and vocational education*. Tehran: Vice-Chancellor for Research of the Technical and Vocational Training Organization; 2014. Persian.

[17] Jailani MY. *Transnational standards design framework for TVET teacher training program*. Malaysia: University Tun Hussein Onn Malaysia; 2010. Persian.

[18] Morris AH. *Advancing education through a culture of inquiry, innovation and indigenization*. US: School of Education Biennial Conference, University of the West Indies; 2013.

[19] Stolte H. *Capacity building in TVET staff development in the context of international cooperation*. TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization. Paris: UNESCO-UNEVOC; 2006.

[20] Mahazani A, Noraini K, Wahid R. Development of a new empirical based competency profile for Malaysian vocational education and training instructors. In *Proceedings of the 1stUPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training Bandung*. Indonesia; 2010. pp. 10-11

[21] Gerds P, Zhao Z. *Modular TVET teacher training system based on teacher qualification standards*. TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization. UNESCO-UNEVOC. Paris: UNESCO; 2006.

[22] Simsek H, Yildirim A. Vocational schools in Turkey: An administrative and organizational analysis. *International Review of Education*. 2000; 46(3-4): 327-342.

[23] ILO. *Report of the technical meeting on training of teaching staff for industrial training schemes doc*; 1969. TMTS/d.r.

[24] Khalaqi, AS. *Technical and vocational education and information technology*. UNICEF International Conference. Tehran: Organization for Research and Educational Planning - Institute for Research Planning and Educational Innovations; 2011. Persian.

[25] Nafisi, AS. *Technical Training in the 21st Century: Recommendations for the second World Congress on Technical Education and Expert Advice and papers presented at the Congress (Seoul, Korea, 1999)*. Tehran: Educational Research Institute; 2012. Persian.



حسین عباسیان استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی می‌باشند. ایشان مدرک کارشناسی خود را در سال ۱۳۸۱ از دانشگاه علامه طباطبایی و مدرک کارشناسی ارشد را در سال ۱۳۸۳ از دانشگاه خوارزمی تهران دریافت نمودند. در سال ۱۳۹۱ موفق

به اخذ مدرک دکتری تخصصی گردیدند. ایشان بیش از ۳۳ مقاله در مجلات و کنفرانس‌های علمی و ۶ کتاب علمی و آموزشی ارائه نموده‌اند و همچنین در کمیته علمی و داوری بیش از ۵ مجله و کنفرانس علمی فعالیت داشته‌اند. زمینه‌های تخصصی ایشان عبارتند از: رهبری آموزشی، ارزشیابی آموزشی، ارزیابی اثربخشی آموزش، نیازسنجی آموزشی، مدیریت و رهبری در آموزش عالی.

Abbasian. H. Professor, Educational Administration Department, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

h-abbasian@khu.ac.ir



عبدالرحیم نوه‌ابراهیم استاد دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی می‌باشند. ایشان مدرک کارشناسی زبان انگلیسی را در سال ۱۳۵۶ از دانشگاه علامه طباطبایی (مدرسه عالی ترجمه) و مدرک کارشناسی ارشد رشته اقتصاد را در سال ۱۳۵۹ از دانشگاه مونت کلیئر

نیوجرسی آمریکا و کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی را در سال ۱۳۶۶ از دانشگاه ایالتی نیویورک آمریکا دریافت نمودند. در سال ۱۳۷۰ موفق به اخذ مدرک دکتری تخصصی در رشته مدیریت آموزشی از دانشگاه ایالتی نیویورک آمریکا گردیدند. بیش از ۷۳ مقاله در مجلات و کنفرانس‌های علمی و ۱۴ کتاب علمی و آموزشی از آثار به چاپ رسیده ایشان است. زمینه‌های تخصصی ایشان عبارتند از: اقتصاد آموزش عالی، بودجه‌ریزی و مدیریت مالی در مؤسسات آموزش عالی، مدیریت و رهبری آموزش عالی، برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت منابع انسانی، روش تحقیق.

Nave Ibrahim. A. Professor, Educational Administration Department, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

navehebrahim@khu.ac.ir

Citation (Vancouver): Arasteh H.R , Haji Ghasemi M. J, Nave Ibrahim A, Abbasian H.[Designing a model for admission of technical and vocational teachers in the Iranian educational system]. *Tech. Edu. J.* 2021; 15(1): 19-32

 <http://dx.doi.org/10.22061/jte.2019.5482.2228>



COPYRIGHTS



©2021 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.