



Comparing the efficiency of human forces recruited through Article ۲۸ with the graduates of Farhangian University*

Azimi, Mohammad^{۱*}, Eghbali, Ali^۲

^۱-Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. BOX ۱۴۶۶۰-۸۸۹, Tehran, Iran.

^۲- Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. BOX ۱۴۶۶۰-۸۸۹, Tehran, Iran.



Citation: Azimi, M., Eghbali, A. (۲۰۲۳). [Comparing the efficiency of human forces recruited through Article ۲۸ with the graduates of Farhangian University]. (Persian). Journal of School Counseling, ۲(۳), ۱-۲۰.

doi: [10.22098/jsc.2023.12400.1083](https://doi.org/10.22098/jsc.2023.12400.1083)



Received: ۲۰۲۳/۱۲/۰۵

Accepted: ۲۰۲۳/۱۲/۱۵

Available Online: ۲۰۲۳/۱۲/۱۹

ABSTRACT

Objective: Today, education needs effective teachers to use new technologies. In a successful educational system, the performance of teachers plays a very important role. It has been proven that the success and good performance of students also depends to a great extent on the efficiency and performance of teachers; Therefore, the education organization is one of the most important educational organizations whose most important source and capital are people, and it must deal with talent management in order to survive in a competitive environment and achieve predetermined goals. The purpose of this research was to compare the efficiency of human resources recruited through Article ۲۸ with the graduates of Farhangian University of Ardabil.

Materials and Methods: The descriptive research method is survey type. In order to examine the research variables, a researcher-made questionnaire was designed and used in the form of a Likert scale. The statistical population included all managers of Ardabil city, and ۲۱۲ samples were selected based on stratified random sampling using the method of optimal assignment.

Results: The findings of the research indicated that there is a significant difference between the effectiveness of teachers recruited through the centers of Farhangian University compared to the teachers of Article ۲۸ in the opinion of school administrators. Also, regarding the four indicators of effectiveness, teachers recruited through the centers of Farhangian University in the four indicators of classroom management, interaction and cooperation, desirable teaching and accountability have been observed.

Discussion and Conclusion: In the studies and researches regarding the results of teachers' effectiveness, ۹۴% of managers have admitted that the student teachers trained at Farhangian University are more effective than the full-time teachers.

Keywords:

Efficiency, classroom management, interaction and cooperation, desirable teaching, responsibility.

*This article is taken from Farhangian University project number D/۰۰۳۰۰/۱۶۹۰/۲۱۱ dated ۲۰۲۰/۱۲/۲۷.

*^۱Corresponding Author: Azimi, Ali

Address: Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. BOX ۱۴۶۶۰-۸۸۹, Tehran, Iran.

Tel: ۰۹۱۴۵۹۶۰۲۶۵

E-mail: mohamadazimi19861986@gmail.com



۱. Introduction

H

uman force is the most important factor in organizational efficiency as it can assist an organization to achieve its goals and plans by implementing the available talents and capabilities. The human force of an organization can voluntarily offer its talents and capabilities to the organization and remain loyal to it despite any existing problems and shortcomings, preventing the emergence of lethargy in the organization by carrying out real and dedicated work. Employees in an organization need to be developed from various technical, moral, and intellectual perspectives (Ahmadi, Habibzadeh, & Vanaki, ۲۰۱۰). A teacher is the most effective and efficient component of any system of education and plays a pivotal role in any change and

transformation. The performance of teachers matters significantly in a successful system of education. Nowadays, it has been proven that students' success and appropriate performance rely to a large extent upon teachers' efficiency and performance (Najafzadeh et al., ۲۰۲۲). The department of education is among the most important educational organizations whose resources and capital are made up by humans, and it needs to deal with the management of talents to survive in competitive environments and achieve a set of predetermined goals and, consequently, provide the necessary conditions for the fulfillment of the goals defined in upstream documents, including the Document of the Fundamental Transformation of Education, and meet the needs and expectations of society in the most convenient manner possible (Saeedian, Zahabiun, & Keshtiaray, ۲۰۲۱). Evidence indicates that teacher preparation can significantly influence their outcome. People who enter the teaching profession without the necessary qualifications experience higher rates of burnout (Podolski et al., ۲۰۱۹).

۲. Materials and Methods

The present study was applied in terms of purpose and was a descriptive-survey study concerning its nature, and the data were collected according to the field study methodology. The population of the study was made up of all school principals working with teachers who were subject to Clause ۲۸ and the graduates of Farhangian University in the ۲۰۱۸-۲۱ period. In the present study, the sampling process was performed according to the optimal attribute sampling. Before conducting the study, information concerning the schools was obtained from the Provincial Department of Education, Ardabil, Iran. Out of a total of ۲۱۲ schools, ۲۱۲ schools were selected using Krejcie and Morgan's table. Ultimately, the sample of the study was made up of ۲۱۲ school principals. The instrument utilized in the study was a researcher-made questionnaire arranged according to a Likert scale. The questionnaire evaluated four components of the study, including scientific knowledge, cooperation and interaction, responsibility, and convenient teaching, with ۵ items evaluating each component. The reliability of the instrument was determined at ۰/۸۰, and its validity was investigated and corroborated by the supervisor of the study and relevant specialists. The content validity of the questionnaire was



confirmed by the views of a panel of experts. To determine the reliability of the questionnaire on teachers' effectiveness according to principals, ۲۰ questionnaires were distributed among school principals. The obtained results determined the Cronbach's Alpha coefficient of the questionnaire at $.780$, being evaluated at an acceptable level. In the present study, the effectiveness of two groups of teachers (recruited from Farhangian University and sessional) according to the principals' criteria of effective teaching, including classroom management, responsibility, interaction and sharing experiences, and convenient teaching. Thus, one main and four peripheral hypotheses were proposed. The data were analyzed using descriptive and inferential statistical procedures. In the former, descriptive procedures like tables, charts, mean, variance, and SD were implemented. On the other hand, the inferential section involved conducting the independent-samples t-test using SPSS.

۳. Result

The main hypothesis of the study

The efficiency of the human forces recruited according to Clause ۲۸ and Farhangian University is different.

Table ۱. The results of the independent-samples t-test to compare the efficiency of the human forces recruited from Clause ۲۸ and Farhangian University

Group	Sample size	Mean	SD	t	df	Sig.
Farhangian University	۲۱۲	۴,۶۳	۲/۰۲۳	۱۶,۵۶	۴۲۲	.۰۰۰
Clause ۲۸	۲۱۲	۳,۲۹	۰,۹۵			

The findings illustrated in Table ۱ showed that the mean experience scores of the teachers recruited from Farhangian University and Clause ۲۸ were ۴,۶۳ and ۳,۲۹, respectively. Thus, it was indicated that a significant difference existed between the obtained mean experience scores at $p < .05$. In other words, the principals believed that the teachers who graduated from Farhangian University outperformed the ones recruited according to Clause ۲۸ concerning job experience.

H₁: The classroom management of the human force recruited according to Clause ۲۸ differs from that of Farhangian University graduates.

Table ۲. The results of the independent-samples t-test to compare the classroom management of teachers recruited according to Clause with the graduates of Farhangian University



Group	Sample size	Mean	SD	t	df	Sig.
Farhangian University	۲۱۲	۴,۱۸۹	۰,۹۶۲	۱۳,۱۴۵	۴۲۲	./...
Clause ۲۸	۲۱۲	۳,۱۵	۰,۷۵۶			

The findings illustrated in Table ۲ showed that the mean scientific knowledge scores of the teachers who graduated from Farhangian University and the ones recruited according to Clause ۲۸ were ۴,۱۸۹ and ۳,۱۵, respectively. Thus, it was shown that a significant difference existed between the obtained mean scores at $p < .05$. As a result, the hypothesis concerning the existence of a significant difference between the effectiveness of the two groups of teachers was confirmed.

H_۲: The teachers who graduated from Farhangian University significantly differ from the ones recruited according to Clause ۲۸ in terms of interaction and collaboration.

Table ۳. The results of the independent-samples t-test to compare the interaction and collaboration of the teachers recruited according to Clause ۲۸ and the graduates of Farhangian University

Group	Sample size	Mean	SD	t	df	Sig.
Farhangian University	۲۱۲	۴,۸۵	۲,۱۴	۱۱,۱۴۲	۴۲۲	./...
Clause ۲۸	۲۱۲	۳,۶۵	۱,۰۲۱			

The findings illustrated in Table ۳ showed that the mean interaction and collaboration scores of the graduates of Farhangian University and the ones recruited according to Clause ۲۸ were ۴,۸۵ and ۳,۶۵, respectively. Thus, it was observed that the two groups differed significantly in terms of cooperation and interaction at $p < .05$. In other words, the principals believed that the teachers who graduated from Farhangian University had more friendly interactions with their students compared to the teachers recruited based on Clause ۲۸. That is because the mean interaction and collaboration score of the former group exceeded that of the latter, and they could perform in a better and more effective manner due to the scientific and practical training they received at Farhangian University.

H_۳: The teachers recruited according to Clause ۲۸ and the graduates of Farhangian University differed significantly in terms of responsibility.

Table ۴. The results of the independent-samples t-test to compare the responsibility of the teachers recruited according to Clause ۲۸ and the graduates of Farhangian University



Group	Sample size	Mean	SD	t	df	Sig.
Farhangian University	۲۱۲	۳,۸۵	۱,۴۱	۱۵,۴۷۸	۴۲۲	./...
Clause ۲۸	۲۱۲	۳,۴۱	۱,۸۵			

The findings illustrated in Table ۴ showed that the mean responsibility scores of the teachers who graduated from Farhangian University and the ones recruited according to Clause ۲۸ were ۳,۸۵ and ۳,۴۱, respectively. Thus, it was observed that the two groups significantly differed in terms of responsibility scores at $p < .05$. On this basis, the managers believed that the teachers recruited according to Clause ۲۸ and the graduates of Farhangian University differed in terms of carrying out their duties.

H۴: The teachers recruited according to Clause ۲۸ and the graduates of Farhangian University significantly differ in terms of convenient teaching

Table ۵. The results of the independent-sample t-test to compare the convenient teaching of the teachers recruited according to Clause ۲۸ and the graduates of Farhangian University

Group	Sample size	Mean	SD	t	df	Sig.
Farhangian University	۲۱۲	۴,۹۶	۱,۲۱۴	۱۸,۱۲۶	۴۲۲	./...
Clause ۲۸	۲۱۲	۳,۰۱	۱,۷۸۵			

The findings illustrated in Table ۵ indicated that the mean convenient teaching scores of the graduates of Farhangian University and the ones recruited according to Clause ۲۸ were ۴,۹۶ and ۳,۰۱. Thus, it was observed that a significant difference existed between the convenient teaching of the two groups in terms of convenient teaching at $p < .05$. In other words, the principals believed that the teachers who graduated from Farhangian University taught more conveniently compared to the human forces recruited according to Clause ۲۸. That is because the mean teaching scores of the former group exceeded that of the latter, and the graduates of Farhangian University could perform in a better and more effective manner due to the training they received at Farhangian University and their awareness of new teaching methods.

۴. Discussion and Conclusion

The present study aimed to compare the efficiency of the human forces recruited according to Clause and the graduates of Farhangian University in Ardabil, Iran. The independent-samples t-test was implemented to compare the two groups. The findings showed that a significant difference existed between the effectiveness of the teachers recruited according to Clause ۲۸



and the graduates of Farhangian University. Moreover, there were significant differences between the two groups in terms of the fourfold criteria of efficiency, including classroom management, interaction and collaboration, convenient teaching, and responsibility.



Check for updates

مقاله علمی-پژوهشی

مقایسه کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان*

محمد عظیمی^۱، علی اقبالی^۲

۱- گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹ تهران، ایران.

۲- گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹ تهران، ایران.

استناد به مقاله: عظیمی، محمد، اقبالی، علی. (۱۴۰۱). [مقایسه کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان]. فصلنامه مشاوره‌ی مدرسه، ۲۰(۳)، ۱-۲۰.

doi: [10.22091/jsc.2023.12405.1083](https://doi.org/10.22091/jsc.2023.12405.1083)



تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۱۹

چکیده

اهداف: امروزه آموزش و پرورش، نیازمند معلمان کارا برای استفاده از فناوری‌های جدید است. در یک نظام آموزشی موفق، عملکرد معلمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. ثابت شده است که موفقیت و عملکرد خوب دانش‌آموزان نیز به میزان بسیار زیادی به کارایی و عملکرد معلمان بستگی دارد؛ بنابراین سازمان آموزش و پرورش، یکی از مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی است که مهم‌ترین منبع و سرمایه آن، انسان‌ها هستند و باید برای بقا در فضای رقابتی و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، به مقوله مدیریت استعدادها پردازد. هدف از انجام این پژوهش، مقایسه کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان شهرستان اردبیل بود.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته به صورت طیف لیکرت طراحی و استفاده گردید. جامعه آماری شامل کلیه مدیران شهرستان اردبیل بود که ۲۱۲ نفر نمونه، بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به شیوه انتساب بهینه انتخاب گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با معلمان ماده ۲۸ از نظر مدیران مدارس تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، در خصوص شاخص‌های چهارگانه تشکیل‌دهنده کارایی، معلمان جذب شده از طریق مراکز دانشگاه فرهنگیان در چهار شاخص مدیریت کلاس درس، تعامل و همکاری، تدریس مطلوب و مسئولیت‌پذیری تفاوت معناداری ملاحظه گردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری: در مطالعات و تحقیقات در خصوص نتایج اثربخشی معلمان ۹۴ درصد مدیران اذعان داشته‌اند که دانشجوی معلمان آموزش دیده دانشگاه فرهنگیان نسبت به معلمان حق‌التدریس اثربخش‌ترند.

کلیدواژه‌ها:

کارایی، مدیریت کلاس درس، تعامل و همکاری، تدریس مطلوب، مسئولیت‌پذیری.

* مستخرج از طرح دانشگاه فرهنگیان به شماره ۵/۰۳۰۰/۵۰۳۰۰/۱۶۹۰/۲۱۱ مورخه ۲۷/۱۲/۱۳۹۸ می‌باشد.

^۱ نویسنده مسئول: محمد عظیمی

آدرس: گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹ تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۴۵۹۶۰۲۶۵

ایمیل: mohamadazimi19811986@gmail.com



۱. مقدمه

نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل در بهره‌وری سازمان، می‌تواند با به‌کارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش، سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌هایش یاری رساند. نیروی انسانی سازمان می‌تواند، با وجود مشکلات و کاستی‌های موجود در سازمان، توانایی‌ها و استعدادهای خود را به‌صورت داوطلبانه در اختیار سازمان قرار دهد و نسبت به سازمان وفادار باشد و با انجام کار واقعی و دلسوزانه از ایجاد سستی در سازمان جلوگیری کند. کارکنان سازمان بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی و فکری توسعه‌یافته باشند (احمدی، حبیب‌زاده و ونکی، ۱۳۸۹). هارگریوز و فولان (۲۰۱۲) با استفاده از نظریه‌های موجود در مورد توسعه سرمایه انسانی، مفهوم سرمایه حرفه‌ای در تدریس را معرفی می‌کنند و آن را متشکل از سه عنصر می‌دانند: سرمایه انسانی (سرمایه‌گذاری در دانش و مهارت‌های یک معلم)، سرمایه اجتماعی (سرمایه‌گذاری در روابط بین مربیان و کیفیت و کمیت تعاملات) و سرمایه تصمیم‌گیری (خرید و تخصص لازم برای قضاوت صحیح در مورد فراگیران). در این راستا، مطالعه‌ی مروری، کالینوفسکی (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که اشکال مختلف توسعه حرفه‌ای، احتمالاً بر معلمان و دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد و توسعه حرفه‌ای مؤثر به آماده‌سازی جامع و همچنین ساختارها و منابعی نیاز دارد که امکان ادغام فرایندهای یادگیری حرفه‌ای چندوجهی و پیچیده را در زندگی کاری معلمان فراهم کند. همچنین، مدل پویای اثربخشی آموزشی به عوامل چهارگانه دانش‌آموز، معلم، مدرسه و سیستم اشاره دارد. این مدل بر موقعیت‌های یادگیری و یادگیری تأکید می‌کند و نقش‌های دو بازیگر اصلی (معلم و دانش‌آموز) را تحلیل می‌کند (پانایوتو و همکاران، ۲۰۱۴). در این بین، نقش معلم در آموزش، عامل مهمی است که بر نتایج آموزش تأثیر می‌گذارد (بالدوین و همکاران، ۲۰۱۷). معلم مؤثرترین و کارسازترین مؤلفه نظام تعلیم و تربیت و نقطه اتکای هر تغییر و تحول است. با توجه به این جایگاه تربیت‌معلم اثربخشی یک فرایند در حال پیشرفت است که نیازمند پژوهش و سرمایه‌گذاری می‌باشد به‌طوری‌که بسیاری از کشورها، باهدف کیفیت آموزشی، مهم‌ترین اقدام آموزش و پرورش خود را بر تربیت‌معلم اثربخش قرار داده‌اند، از این رو مبانی نظری تحول بنیادین، زیرنظام تربیت‌معلم و تأمین منابع انسانی، به‌عنوان یکی از شش زیرنظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران شامل جذب، آماده‌سازی، حفظ و ارتقا و ارزشیابی معلم، معرفی شده است و در هدف‌های عملیاتی و راهکارهای مربوط به تأسیس دانشگاه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت محور پیشنهاد شده است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ۱۳۹۰). توجه به مؤلفه‌های ارزشیابی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های زیرنظام تربیت‌معلم و تأمین منابع انسانی ایجاب می‌کند که عناصر سازمانی دانشگاه فرهنگیان از درون داد، فرایند، محصول، برون‌داد و به‌ویژه پیامد آن، به‌صورت مستمر در سطح ملی مورد ارزیابی قرار گیرد و بر اساس نتایج ارزشیابی، داده‌ها و بازخوردهای لازم برای بازنگری سیاست‌ها و باز تنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت‌معلم فراهم شود (قادری مقدم، دهقان منشادی و ساکی، ۱۳۹۹).

در یک نظام آموزشی موفق، عملکرد معلمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. امروزه ثابت شده است که موفقیت و عملکرد خوب دانش‌آموزان نیز به میزان بسیار زیادی به کارایی و عملکرد معلمان بستگی دارد (نجف‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱). کارایی هر فرد، به معنای مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغلش می‌باشد. می‌توان عملکرد هر فرد را با سنجش یا محاسبه نتایج حاصل از کار وی تعیین کرد و یا به عبارت دیگر، عملکرد هر فرد در محیط کاری، به معنای ماحصل فعالیت‌های وی از لحاظ اجرای وظایف محوله



در مدت زمان معین می‌باشد (حمیدی فر، جعفری و شیرزاد کبریا، ۱۴۰۱). امروزه آموزش و پرورش، نیازمند معلمان کارا برای استفاده از فناوری‌های جدید است. سازمان آموزش و پرورش، یکی از مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی است که مهم‌ترین منبع و سرمایه آن، انسان‌ها هستند و باید برای بقا در فضای رقابتی و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، به مقوله مدیریت استعدادها بپردازد و بدین ترتیب، تمهیدات لازم برای تحقق اهداف تعریف شده در اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین را فراهم آورده و نیازها و انتظارات جامعه را به بهترین نحو ممکن برآورده کند (سعیدیان، ذهبیون و کشتی آرای، ۱۴۰۰). شواهد نشان می‌دهد، آماده‌سازی معلم می‌تواند بازده او را تحت تأثیر قرار دهد. افرادی که بدون آمادگی کافی وارد حرفه معلمی می‌شوند، فرسایش بالاتری را تجربه می‌کنند (پودولسکی و همکاران، ۲۰۱۹).

می‌توان در زمینه کارایی معلم، دو عامل عمده را در نظر گرفت. یکی در زمینه تدریس و روش تدریس است که معلمان برای دانش‌آموزان خود در نظر می‌گیرند و دیگری تفاوت‌های ویژگی معلم است که در موفقیت و یادگیری دانش‌آموزان می‌تواند تأثیرگذار باشد. متخصصان تعلیم و تربیت بعد مهم و مؤثر اثربخشی معلمان را در ارتباط مستقیم با شخصیت آن‌ها می‌دانند و آن‌ها معتقدند آنچه یادگیری دانش‌آموزان را تسهیل می‌کند (آرمور-توماس، ۲۰۰۸).

نحوه فعالیت‌های یاددهی یادگیری معلمان همواره زیر نظر مسئولین آموزشی مدرسه و اولیا دانش‌آموزان قرار دارد و به دلیل اهمیت تعلیم و تربیت و نقش معلم در رشد و ارتقا دانش‌آموزان لازم است که میزان کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان مورد مطالعه و پژوهش قرار گیرد. در ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان این‌گونه بیان شده است که: تأمین بخشی از نیازهای خاص آموزش و پرورش در رشته‌هایی که امکان توسعه آن از طریق «واحد دانشگاهی» وجود ندارد، مطابق با ضوابط و مقررات وزارت آموزش و پرورش و از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی سراسر کشور و حوزه‌های علمیه، با شرط گذراندن حداقل دوره یک‌ساله مهارت‌آموزی در «دانشگاه فرهنگیان» بلامانع می‌باشد. اساسنامه دانشگاه فرهنگیان که در جلسه ۷۰۴ به تاریخ ۰۶/۱۰/۱۳۹۰ طبق نظر شورای عالی انقلاب فرهنگی و بنا بر پیشنهاد وزیر آموزش و پرورش وقت جناب دکتر حاجی‌بابایی مورخ ۲۸/۰۶/۱۳۹۰ به تصویب رسیده است (حسینی، ۲۰۱۳).

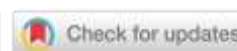
طبق اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی است که برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی در وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی، تولید و ترویج علم منافع‌مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت‌محور، توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت‌ها، مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی - ایرانی - انقلابی دانشجویان معلمان، برخوردار از هیئت‌علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی جو و تحول‌آفرین، باورمند به جامعه عدل جهانی (جامعه مهدوی)، وابسته به وزارت آموزش و پرورش که با اهداف مشخص تأسیس و طبق مفاد این اساسنامه که منطبق با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضوابط و مقررات وزارتخانه آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و قوانین و مقررات مربوط اداره می‌شود (حسن پور، ۲۰۱۳).



معلم اثربخش کسی است که برای رسیدن به اهداف، مجموعه‌ای از فرایندهای تدریس را که شامل سبک‌های تدریس، افزایش جو کلاس، ارتباط معلم با دانش‌آموز را بکار می‌برد. اثربخشی معلم ممکن است شایستگی او در دانش تخصصی، مهارت‌ها، نگرش‌ها و اجرای دانش در کلاس درس برای رسیدن به مجموعه‌ای از اهداف را نشان دهد. معلم کارا، برای تحقق اهداف موردنظر باید دانش و مهارت‌های موردنیاز را داشته و قادر به انجام و کاربرد آن‌ها نیز باشد. معلمانی که از کارایی زیادی برخوردار هستند، بیشتر هدف‌گرا و هدفمند می‌باشند و در محیط آموزشی برای یادگیری بهتر رسانه‌های مناسب با تدریس خود را انتخاب نموده و برای تهیه یا ساختن آن‌ها اقدامات لازم را با همکاری مسئولان به عمل می‌آورند که تأثیر زیادی بر یادگیری دانش‌آموزان دارد (فرهادیان، ۲۰۱۱). معلم یکی از عناصر مهم نظام آموزش و پرورش است که باید شایستگی‌های لازم را دارا باشد، تا این شغل مهم را عهده‌دار شود (سیدی، ۲۰۰۸). اما از آن مهم‌تر کارایی می‌باشد که بیشتر به کیفیت تدریس معلم مربوط می‌شود. معلم کارا، بیشتر وقت خود را در کلاس درس می‌گذراند، به دانش‌آموزان در امر آموزش کمک می‌کند و از روش‌های نوین، استفاده می‌نماید (حسن‌پور، ۲۰۱۳).

باتوجه به کارایی معلم و تأثیراتی که در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد، باید شرایطی فراهم گردد که معلمان آموزش‌های لازم را ببینند. از نظر مدیران استفاده از معلمان کارا دارای فواید زیادی است و در واقع یکی از بهترین و مؤثرترین راه‌های دستیابی به تعلیم و تربیت مناسب می‌باشد. زیرا تحقیقات نشان داده که معلم کارا می‌تواند در پیشرفت دانش‌آموزان تأثیر بسزایی داشته باشد؛ بنابراین ضرورت دارد که در هر کشوری طرح جامع در زمینه تربیت و استخدام معلمان کارا تهیه و اجرا گردد؛ تجربه نشان داده است معلمان حق‌التدریس بعد از فراغت از تحصیل بدون گذراندن دوره‌های آموزشی به تدریس مشغول می‌شوند و بعد از پایان یک سال تحصیلی با عدم رضایت کارشناس آموزش، مدیران و اولیا مدرسه از عملکرد این معلمان مواجه می‌شویم. انتظار می‌رود معلمانی که جذب آموزش و پرورش می‌شوند و در دانشگاه فرهنگیان آموزش می‌بینند، در عرصه یادگیری دانش‌آموزان بتوانند، مؤثرتر واقع شوند. کارایی معلمان در تمام سطوح آموزشی تأثیر دارد؛ بنابراین، کیفیت تعلیم معلمان کارا نیز به همین میزان مهم است و معلمانی که خوب تربیت می‌شوند، باعث ارتقا دانش‌آموزان شده و تأثیرگذار می‌باشند (ابوحمزه، ۲۰۰۸). توسعه حرفه‌ای باید تأثیر مثبتی بر دانش و عملکرد معلم و به نوبه خود، یادگیری دانش‌آموز داشته باشد. با این حال، بسیاری از ابتکارات توسعه حرفه‌ای در رسیدن به این هدف موفق نیستند (دارلینگ - هاموند، ۲۰۱۰). در این راستا، لیوینگستون و شیاج (۲۰۱۰) توسعه رویکرد پرسشگری و پژوهش انتقادی در طول آموزش اولیه معلم و نیز در مراحل بعدی ضروری می‌دانند، چرا که موجب توانمندسازی معلمان برای مسئولیت‌پذیری بیشتر در قبال پیشرفت یادگیری حرفه‌ای خود و ارزیابی مجدد یادگیری و تدریس می‌شود.

امروزه، آموزش‌های کلاسی در مدرسه با چالش‌های زیادی روبرو است. علاوه بر وظایف اساسی تدریس، فراگیری انواع طراحی‌های آموزشی برای پرورش آگاهی نوآورانه دانش‌آموزان و در نتیجه تغییر الگوی تدریس سنتی سخت و غیرقابل‌انعطاف ضروری است (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۹). با ظهور تکنولوژی جدید و فناوری اطلاعات که تأثیر عمیقی بر سیستم آموزشی گذاشته است. باید مهارت‌هایی مانند: آشنایی با اینترنت و آشنایی با پروژه‌ی همکاری از راه دور، ادغام فناوری و برنامه آموزشی، نوآوری‌ها، فن



آموزش، فناوری و توسعه تخصصی را برای متحول شدن معلم در نظر بگیریم. آنچه اهمیت دارد ساختارمند کردن آموزش‌های قبل از خدمت در دانشگاه فرهنگیان است (زارعی، ۲۰۰۹).

معلمانی که در دانشگاه فرهنگیان آموزش می‌بینند و جذب آموزش و پرورش می‌شوند، باید اثربخش‌تر باشند تا بتوانند بر کیفیت آموزشی در کلاس درس تأثیر مثبتی داشته باشند. مسئله‌ای که اهمیت دارد این است که روشن شود معلمان موجود در زمینه کارایی در چه سطحی قرار دارند؟ آیا شیوه‌های استخدام و به‌کارگیری معلم در مدارس در بازدهی آن تأثیر دارد؟ بهتر است چه روش‌هایی برای معلمان جذب شده در نظر بگیریم تا نتایج سودمندی داشته باشد.

باتوجه به سال‌ها تجربه پژوهشگر در سازمان آموزش و پرورش به نظر می‌رسد که مدیریت کلاس، تعامل و همکاری، مسئولیت‌پذیری و تدریس معلمان باهم متفاوت است. دغدغه پژوهشگر علت‌یابی برای تبیین این تفاوت‌ها می‌باشد. دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان کارایی بهتری دارند. با عنایت به موارد یاد شده این پژوهش برای مقایسه کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان درصدد است که نشان دهد آیا نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان کاراترند و آیا می‌توان از نظر میزان دانش علمی، تجربه، تعامل و همکاری، مسئولیت‌پذیری و تدریس مطلوب تفاوت معناداری را بین آنان مشاهده نمود؟

۲. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان متفاوت است.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- مدیریت کلاس درس نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.
- ۲- تعامل و همکاری نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.
- ۳- مسئولیت‌پذیری نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.
- ۴- تدریس مطلوب نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی است و جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مدیرانی که معلمان ماده ۲۸ و معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان در مدارس آن‌ها در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۴۰۰ مشغول به خدمت هستند و تجربه کسب می‌نمایند، تشکیل می‌دهند. در این پژوهش نمونه‌گیری طبقه‌ای به شیوه انتساب بهینه است. قبل از شروع پژوهش به اداره کل آموزش و پرورش شهر اردبیل مراجعه نموده و باتوجه به اطلاعات به‌دست‌آمده تعداد کل مدارس ۲۱۲ مدرسه بود که از این تعداد، بر اساس جدول مورگان ۲۱۲ مدرسه انتخاب گردید. در نهایت،



نمونه این پژوهش ۲۱۲ مدیر بود. ابزار پژوهش پرسش نامه محقق ساخته است. این پرسش نامه بر اساس طیف لیکرت تهیه و تنظیم شده است در این پرسش نامه چهار مؤلفه پژوهش یعنی دانش علمی، تعامل و همکاری، مسئولیت پذیری و تدریس مطلوب مورد ارزیابی قرار می گیرد. برای هر یک از مؤلفه ها ۵ گویه در نظر گرفته می شود. پایایی ابزار اندازه گیری ۰/۸۰ به دست آمد. روایی پرسش نامه توسط استاد راهنما و متخصصان ذی ربط مطالعه و تأیید شده است. برای تعیین روایی محتوایی به نظرات اساتید اکتفا گردید. برای حصول از پایایی پرسش نامه اثربخشی معلمان، از دیدگاه مدیران ۲۰ پرسش نامه در اختیار مدیران قرار گرفت و پس از استخراج نتایج، ضریب آلفای محاسبه شده از پرسش نامه اثربخشی معلمان (۰/۸۰) بود که ضریب قابل قبولی است. در پژوهش حاضر برای مقایسه اثربخشی دو گروه معلمان جذب شده از طریق دانشگاه فرهنگیان و معلمان حق التدریس از دیدگاه مدیران ۴ شاخص به ترتیب عبارت اند از: مدیریت کلاس درس، مسئولیت پذیری، تعامل و همکاری تجربه، تدریس مطلوب به عنوان ملاک های اثربخشی معلمان تعیین و در قالب یک سؤال کلی و چهار فرضیه فرعی بیان گردیده است. داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در سطح آمار توصیفی از روش های آماری توصیفی مثل جداول، نمودارها، میانگین، واریانس، انحراف معیار استفاده شده است. برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون آماری تی مستقل استفاده شده است و همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

۳. یافته های تحقیق

آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

جدول ۱. میانگین دو گروه معلمان نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان بر اساس

ملاک های اثربخشی

ملاک های اثربخشی		شاخصه های آماری
	میانگین	میانگین کل
	دانشگاه فرهنگیان	
مدیریت کلاس درس	۴/۱۸۹	
تعامل و همکاری	۴/۸۵	۴/۶۳
مسئولیت پذیری	۳/۸۵	
تدریس مطلوب	۴/۹۶	
	ماده ۲۸	
	۹۲	
	۰/۶۸	
مدیریت کلاس درس	۳/۱۵	
تعامل و همکاری	۳/۶۵	۳/۲۹
مسئولیت پذیری	۳/۴۱	
تدریس مطلوب	۳/۰۱	



بررسی نرمال بودن متغیرها

نرمال بودن توزیع صفات: توزیع نمره‌های متغیرها در جامعه بایستی به صورت نرمال باشد برای بررسی این مفروضه محققان از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده کرده اند.

جدول ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن در متغیرهای مورد بررسی

ردیف	متغیرها	مقدار آزمون k-S	سطح معنی داری
۱	مدیریت کلاس درس	۰/۷۴۰	۰/۰۶۰
۲	تعامل و همکاری	۰/۶۵	۰/۰۲۶
۳	مسئولیت پذیری	۰/۸۵	۰/۰۴۱
۴	تدریس مطلوب	۰/۹۵	۰/۰۸۵

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، تمام متغیرها در سطح ۰/۰۵ نرمال هستند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

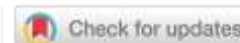
فرضیه اصلی پژوهش

کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان متفاوت است.

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون T مستقل برای مقایسه کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان

گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
دانشگاه	۲۱۲	۴/۶۳	۲/۰۲۳			
فرهنگیان				۱۶/۵۶	۴۲۲	۰/۰۰
ماده ۲۸	۲۱۲	۳/۲۹	۰/۹۵			

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، میانگین تجربه میانگین معلمان دانشگاه فرهنگیان، ۴/۶۳ بوده است، درحالی که میانگین نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸، ۳/۲۹ می‌باشد؛ بنابراین قابل مشاهده است که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های تجربه دو گروه مذکور تفاوت معناداری وجود دارد. براین اساس مدیران معتقدند معلمان دانشگاه فرهنگیان نسبت به معلمان ماده ۲۸ به لحاظ تجربه کاری کارآزموده‌ترند.



فرضیه اول

مدیریت کلاس درس نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.

جدول ۴. آزمون t مستقل درباره مدیریت کلاس درس نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه

فرهنگیان

گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
دانشگاه	۲۱۲	۴/۱۸۹	۰/۹۶۲			
فرهنگیان				۱۳/۱۴۵	۴۲۲	۰/۰۰۰
ماده ۲۸	۲۱۲	۳/۱۵	۰/۷۵۶			

باتوجه به یافته‌های جدول ۴ می‌توان گفت میانگین دانش علمی معلمان دانشگاه فرهنگیان، ۴/۱۸۹ بوده است، درحالی که میانگین نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸، ۳/۱۵ می‌باشد؛ بنابراین قابل مشاهده است که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های مدیریت کلاس دو گروه مذکور تفاوت معناداری وجود دارد؛ لذا این سؤال تحقیق که بین دو گروه معلمان به لحاظ اثربخشی تفاوت معناداری دارد، تأیید گردید.

فرضیه دوم

تعامل و همکاری نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.

جدول ۵. نتایج حاصل از آزمون T مستقل برای مقایسه تعامل و همکاری نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با

دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان

گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
دانشگاه	۲۱۲	۴/۸۵	۲/۱۴			
فرهنگیان				۱۱/۱۴۲	۴۲۲	۰/۰۰۰
ماده ۲۸	۲۱۲	۳/۶۵	۱/۰۲۱			

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد، میانگین تعامل و همکاری معلمان دانشگاه فرهنگیان، ۴/۸۵ بوده است، درحالی که میانگین نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸، ۳/۶۵ می‌باشد؛ بنابراین قابل مشاهده است که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های تعامل و همکاری دو گروه مذکور تفاوت معناداری وجود دارد. براین اساس مدیران معتقدند که معلمان دانشگاه فرهنگیان نسبت به



نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ ارتباط دوستانه بیشتری با دانش آموزان دارند. زیرا میانگین تعامل و همکاری آن‌ها بالاتر از نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ می‌باشد و آن‌ها بر اثر سوابق علمی و عملی و آموزش‌هایی که در مراکز دانشگاه فرهنگیان می‌بینند، می‌توانند بهتر و مؤثرتر باشند.

فرضیه سوم

مسئولیت‌پذیری نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.

جدول ۶. نتایج حاصل از آزمون T مستقل برای مقایسه مسئولیت‌پذیری نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با

دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان

گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
دانشگاه فرهنگیان	۲۱۲	۳/۸۵	۱/۴۱			
ماده ۲۸	۲۱۲	۳/۴۱	۱/۸۵	۱۵/۴۷۸	۴۲۲	۰/۰۰۰

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد، میانگین مسئولیت‌پذیری معلمان دانشگاه فرهنگیان، ۳/۸۵ بوده است، درحالی‌که میانگین نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸، ۳/۴۱ می‌باشد؛ بنابراین قابل مشاهده است که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های مسئولیت‌پذیری دو گروه مذکور تفاوت معناداری وجود دارد. براین اساس مدیران معتقدند که نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ نسبت به معلمان دانشگاه فرهنگیان در انجام وظایف محوله تفاوتی وجود دارند.

فرضیه چهارم

تدریس مطلوب نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد.

جدول ۷. نتایج حاصل از آزمون T مستقل برای مقایسه تدریس مطلوب نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با

دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان

گروه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
دانشگاه فرهنگیان	۲۱۲	۴/۹۶	۱/۲۱۴			
ماده ۲۸	۲۱۲	۳/۰۱	۱/۷۸۵	۱۸/۱۲۶	۴۲۲	۰/۰۰۰



یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد تدریس مطلوب معلمان دانشگاه فرهنگیان، ۴/۹۶ بوده است، در حالی که نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸، ۳/۰۱ بوده است؛ بنابراین قابل مشاهده است که با ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین‌های تدریس مطلوب دو گروه مذکور تفاوت معناداری وجود دارد. براین اساس مدیران معتقدند که معلمان دانشگاه فرهنگیان نسبت به نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ از تدریس مطلوب‌تری برخوردارند. زیرا میانگین تدریس آن‌ها بالاتر از معلمان حق‌التدریس است و آن‌ها بر اثر آموزش‌هایی که در دانشگاه فرهنگیان می‌بینند و از روش‌های جدید تدریس آگاهی می‌یابند، می‌توانند بهتر و تأثیرگذار شوند.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، مقایسه کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان شهرستان اردبیل بود. به منظور بررسی کارایی نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان از آزمون تی استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که بین اثربخشی معلمان جذب شده از طریق مراکز دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با معلمان ماده ۲۸ از نظر مدیران مدارس تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، در خصوص شاخص‌های چهارگانه تشکیل‌دهنده کارایی، معلمان جذب شده از طریق مراکز دانشگاه فرهنگیان در چهار شاخص مدیریت کلاس درس، تعامل و همکاری، تدریس مطلوب و مسئولیت‌پذیری تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده در فرایند پژوهش با مطالعات (داودی و همکاران، ۱۳۹۲)، (اکبرزاده و داداشی، ۱۳۹۳)، (اسماعیل پور، ۱۳۹۵)، (رودریگز-بونسس و اورتیز، ۲۰۱۶) همخوانی دارد.

یکی از مباحثی که توجه صاحب‌نظران علوم تربیتی را به خود جلب کرده، کارایی معلم است؛ بنابراین، مدیران مدارس و نظام آموزش و پرورش باید بهبود کیفیت و تربیت معلمان اثربخش را در نظر بگیرند چرا که معلم، تأثیرات زیادی در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد. آموزش معلمان موجب توانمند شدن آن‌ها در امر تدریس و یادگیری می‌شود.

در راستای نتایج پژوهش حاضر پژوهش (موری و همکاران، ۲۰۱۸) بر اساس داده‌های به دست آمده از ۱۷ کشور نشان می‌دهد که بین فرصت‌های یادگیری در دوره دانشگاه با دانش‌پداگژیکی و محتوایی دانشجویی معلمان رابطه مستقیمی وجود دارد. همچنین مطالعه (ابوحزه، ۱۳۸۶) نشان داد که معلمان تربیت‌معلم فعالیت بیشتری نسبت به مسائل آموزشی و پرورشی از خود نشان می‌دهند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که بر اساس تغییرات اتفاق افتاده در سیستم جذب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان دانشجویان این دانشگاه از بین داوطلبان کنکور با تراز علمی، توانایی و استعداد بالا انتخاب می‌شوند که این موضوع می‌تواند در ادامه به کسب صلاحیت‌های بالاتر منجر شود و براین اساس دانشجو معلمانی که در دانشگاه فرهنگیان نسبت به مهارت‌آموزان ماده ۲۸ آموزش می‌بینند، اثربخش‌تر می‌شوند و از شایستگی بالاتری برخوردار می‌شوند. در تبیین دیگری می‌توان گفت که دانشگاه فرهنگیان در سال‌های اخیر تغییرات اساسی را در سرفصل برنامه‌های درسی خود انجام داده است و آماده‌سازی دانشجو معلمان از جهت ابعاد مختلف آموزشی نگرشی و پرورشی در دستور کار متولیان این دانشگاه بوده است. براین اساس می‌توان استدلال کرد که تفاوت‌های مشاهده شده در شاخص‌های چهارگانه مدیریت کلاس درس، تعامل و همکاری، تدریس مطلوب و مسئولیت‌پذیری می‌تواند در نتیجه گذراندن دوره‌های طولانی، واحدهای تخصصی بیشتر و آماده‌شدن همه‌جانبه دانشجو معلمان باشد؛ بنابراین، با توجه به نظرات متخصصان توصیه می‌شود جهت



بهبود اثربخشی معلمان در آموزش و پرورش، مسئولان و برنامه‌ریزان با استفاده از نظرات مدیران مدارس در انتخاب معلمان اثربخش، قبل از خدمت، آموزش‌های مناسب در نظر بگیرند و جلساتی با خود معلمان آموزش دیده در دستور کار خود و نتایج را در اختیار مدیریت سازمان آموزش و پرورش برای توجه جدی به کاستی‌ها قرار دهند. برگزاری جلسات با مدیران و دانشجو معلمان آموزش دیده دانشگاه فرهنگیان و اخذ پیشنهادهای و تبدیل آن به طرح‌های اجرایی به منظور اثربخشی معلمان نیز می‌تواند یکی دیگر از توصیه‌ها باشد. در مطالعات و تحقیقات در خصوص نتایج اثربخشی معلمان ۹۴ درصد مدیران اذعان داشته‌اند که دانشجو معلمان آموزش دیده دانشگاه فرهنگیان نسبت به معلمان حق‌التدریس اثربخش‌ترند. با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه اول پژوهش مدیریت کلاس درس نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد. پیشنهاد می‌گردد در خصوص چاپ و نشر خلاصه تحقیقات انجام شده به صورت اقدام پژوهی در خصوص موضوع مدیریت کلاس درس اقدامات لازم صورت گیرد. نتیجه حاصل از فرضیه تعامل و همکاری نیروهای انسانی جذب شده از طریق ماده ۲۸ با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تفاوت دارد در این خصوص برگزاری همایش، سمینارها و نشست‌های علمی و جلسات شورای معلمان می‌تواند فرصت بسیار مناسبی جهت بحث پیرامون انضباط کلاسی فراهم آورد. از افراد موفق برای ایراد سخنرانی در جلسات شورای معلمان دعوت به عمل آمده و پیشنهاد می‌گردد دوره‌های ضمن خدمت به منظور آشنایی همه معلمان با روش‌های تدریس گوناگون تشکیل گردد، تا معلمان بتوانند در مواقع ضروری آن روش‌ها را به کار گیرند.

۵. ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است؛ شرکت‌کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت‌کنندگان در جریان روند پژوهش بودند و اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد.

حامی مالی:

این تحقیق هیچگونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان:

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخشهای پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع:

بنابراین اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

۱. Abu Hamzeh, F. (۲۰۰۸). Comparing the performance of graduates of teacher training centers with those of teachers. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences, University of Tehran. [in persian].
۲. Ahmadi, F, Habibzadeh, H, Vanaki, Z. (۲۰۱۰). Ethics in professional nursing in Iran, Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine, ۳(۵): ۲۶-۳۶. [in persian].
<http://ijme.tums.ac.ir/article-۱-۵۰۳۳-en.html>



۳. Akbarzadeh H. Dadashi, M, Z. (۲۰۱۵). A comparative study of student teacher internships in teacher training centers in Iran, Japan, Germany, Canada, France, and England. Quarterly Journal of Psychology and Educational Sciences, No. ۶, pp. ۸۹-۸۵. Tehran: Allameh Tabatabai University. [in persian].
۴. Armour-Thomas, E. (۲۰۰۸) . In search of evidence for the effectiveness of professional development: An exploratory study. Journal of Urban Learning, Teaching, and Research, ۴, ۱-۱۲.
۵. Baldwin, T. T., Ford, J. K., & Blume, B. D. (۲۰۱۷). The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry. Human Resource Development Quarterly, ۲۸(۱), ۱۷-۲۸. <https://doi.org/10.1002/hrdq.۲۱۲۷۸>
۶. Darling-Hammond, L. (۲۰۱۰). Teacher education and the American future. Journal of Teacher Education, ۶۱(۱-۲), ۳۵-۴۷. <https://doi.org/10.11۷۷/00۲۲۴۸۷۱۰۹۳۴۸۰۲۴>
۷. Davoudi .M, Keshti Arai, S ..Yousefi,.A. (۲۰۱۴). Phenomenological explanation of the principles of the teaching life experience curriculum (internship) in Farhangian University, Psychology and Educational Sciences Quarterly, ۹۷-۱۰۴, ۸, Tehran: Allameh Tabatabai University. [in persian].
۸. Farhadian ,R (۲۰۱۱). Qualifications and desirable characteristics of a teacher from the perspective of Islam. Education Quarterly, ۱۰:۱۸. [in persian].
۹. Ghaderimoghaddam, M. I, Dehghan Monshadi, M, & Saki, R (۲۰۲۱). Evaluation and comparison of academic satisfaction of new teachers with a bachelor's degree and skills learned Madde ۲۸ of the educational quality of Farhangian University. Research in teacher education, ۳(۲), ۶۹-۸۶. [in persian]. https://te-research.cfu.ac.ir/article_۱۴۲۳.html?lang=en
۱۰. Hamidifar, F., Jafari, M., & Shirzad Kubria, B. (۲۰۲۲). The Relationship between Ethical Leadership and Teachers' Performance and Job Self-Efficacy (Case Study: Teachers of the First Year of High School in Tehran ۹th District Education Office). The Journal of Modern Thoughts in Education, ۱۷(۲), ۱۷-۲۹. [in persian]. https://jmte.riau.ac.ir/article_۲۱۵۲.html?lang=en
۱۱. Hargreaves, A., & Fullan, M. (۲۰۱۲). Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. Teachers College Press, New York, NY.
۱۲. Hassanpour, B. (۲۰۱۳). The educational role of the teacher in the education process. Education Quarterly, No. ۱۲, pp. ۴۰-۴۵. [in persian].
۱۳. Hosseini, P. A (۲۰۱۳). How to be an effective teacher. Journal of Teacher Development, ۱۷۹: p. ۱۷. [in persian].
۱۴. Huang, X., Lee, J. C. K., & Yang, X. (۲۰۱۹). What really counts? Investigating the effects of creative role identity and self-efficacy on teachers' attitudes towards the implementation



- of teaching for creativity. *Teaching and Teacher Education*, ۸۴, ۵۷-۶۵.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.04.017>
۱۵. Ismailpour, A. (۲۰۱۷). Comparison of teachers' professional qualifications among graduates of Farhangian University, former teacher training and other universities, Article ۸, Volume ۱۳, Number ۱ - Serial Number ۴۹, Fall ۲۰۱۷, Pages ۸۳-۹۰. [in persian].
۱۶. Kalinowski, E., Gronostaj, A., & Vock, M. (۲۰۱۹). Effective professional development for teachers to foster students' academic language proficiency across the curriculum: A systematic review. *AERA Open*, ۵(۱), ۱-۲۳. <https://doi.org/10.1177/2332858419828691>
۱۷. Ministry of Education. (۲۰۱۱). Document on the Fundamental Transformation of Education, Ministry of Education, Supreme Council of Cultural Revolution and Supreme Council of Education. [in persian].
۱۸. Murray, E., Durkin, K., Chao, T., Star, J. R., & Vig, R. (۲۰۱۸). Exploring Connections between Content Knowledge, Pedagogical Content Knowledge, and the Opportunities to Learn Mathematics: Findings from the TEDS-M Dataset. *Mathematics Teacher Education and Development*, ۲۰(۱), ۴-۲۲. <https://mtd.merga.net.au/index.php/mtd/article/view/31>.
۱۹. Najafzadeh, M., Sarbazvatan, J., Janani, H., & Barghimogadam, J. (۲۰۲۲). Investigating the Relationship between Talent Management and Improving the Job Performance of Male and Female Physical Education Teachers in East Azerbaijan Province. *Women and Family Studies*, ۱۵(۵۶), ۲۳-۳۵. [in persian]. https://jwsf.tabriz.iau.ir/article_685761.html?lang=en
۲۰. Panayiotou, A., Kyriakides, L., Creemers, B. P. M., McMahon, L., Vanlaar, G., Pfeifer, M., Rekalidou, G., & Bren, M. (۲۰۱۴). Teacher behavior and student outcomes: Results of a European study. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, ۲۶(۱), ۷۳-۹۳. <https://doi.org/10.1007/s11092-013-9182-x>
۲۱. Podolsky, A., Kini, T., & Darling-Hammond, L. (۲۰۱۹). Does teaching experience increase teacher effectiveness? A review of US research. *Journal of Professional Capital and Community*, ۴(۴), ۲۸۶-۳۰۸.
۲۲. Rodríguez-Bonces, M., & Ortiz, K. (۲۰۱۶). Using the Cognitive Apprenticeship Model with a Chat Tool to Enhance Online Collaborative Learning. *GIST Education and Learning Research Journal*, ۱۳, ۱۶۶-۱۸۵.
۲۳. Saeedian, N., zahabion, L., & keshti aray, N. (۲۰۲۱). Validating the Talent Management Model of Elementary School Teachers in the Formal and Public Education System of Iran Based on the Fundamental Reform Document of Education in the Islamic Republic of Iran. *Applied Issues in Islamic Education*, ۶(۱), ۷۳-۹۸. [in persian]. https://qaiie.ir/browse.php?a_id=684&sid=1&slc_lang=en
۲۴. Sidi, T (۲۰۰۸). Conditions and characteristics of an effective teaching in the practical solutions of their implementation. *Education Quarterly*. ۲۵:۴. Safi Ahmad (۲۰۰۸). The



evolution of teacher training in contemporary education. *Education Quarterly*, ۴: ۲۲. [in persian].

۲۰. Zarei , M .(۲۰۰۹). Evaluating the effectiveness of the in-service training course at the teacher training center. Master's thesis. Faculty of Educational Sciences, Allameh Tabatabai University. [in persian].