



مدل مناسب جذب و گزینش دانشجومعلم برای دانشگاه فرهنگیان ایران

نوراله کیانی^۱، بدری شاه طالبی^{۱*}، محمد علی نادی^۱

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوارسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: bshahtalebi@iau.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه یک مدل جامع، علمی و کارآمد برای جذب و گزینش دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان ایران بر اساس مطالعه تطبیقی نظام‌های برتر تربیت معلم در کشورهای منتخب انجام شد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش توصیفی-پیمایشی و رویکرد کمی انجام شد. جامعه آماری شامل ۸۷۶ نفر از استادان، مدیران پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و مسئولان گزینش آموزش و پرورش کشور در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و سهمیه‌ای، ۲۷۸ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته مبتنی بر یافته‌های بخش کیفی با ۸ کد مفهومی و ۱۹ مقوله اصلی در قالب ۱۷۲ گویه بود که روایی محتوایی آن با CVR و نظر ۱۰ متخصص تأیید و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰.۹۲۲ محاسبه شد. داده‌ها با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم و شاخص‌های برازش مدل ($GFI=0.972$) تحلیل شدند. نتایج نشان داد مدل جذب و گزینش شامل هشت صلاحیت اصلی است: صلاحیت‌های عمومی، علمی، عاطفی، فرهنگی، اجتماعی، اخلاقی، اعتقادی و سیاسی. ضرایب پایایی تمام ابعاد بیش از ۰.۷ و میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰.۵ بود. شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده انطباق مناسب و اعتبار ساختاری بالای مدل پیشنهادی است. مدل ارائه‌شده می‌تواند به عنوان ابزاری معتبر و بومی‌شده در فرایند انتخاب و توسعه حرفه‌ای دانشجومعلمان در ایران به کار رود و زمینه‌ساز ارتقای کیفیت تربیت معلم، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای و تربیت دانش‌آموزان متعهد و توانمند شود.

کلیدواژگان: دانشگاه فرهنگیان؛ دانشجومعلم؛ جذب و گزینش؛ شایستگی‌های حرفه‌ای.

تاریخ ارسال: ۵ تیر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۴ آبان ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳ آبان ۱۴۰۴

تاریخ چاپ اولیه: ۱ اسفند ۱۴۰۴

تاریخ چاپ نهایی: ۲۰ فروردین ۱۴۰۵



How to cite: Kiyani, N., Shah Talebi, B., & Nadi, M. A. (2026). An Appropriate Model for Recruiting and Selecting Student Teachers for Farhangian University of Iran. *Training, Education, and Sustainable Development*, 4(1), 1-20.



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

An Appropriate Model for Recruiting and Selecting Student Teachers for Farhangian University of Iran

Noorollah Kiyani¹, Badri Shah Talebi^{1*}, Mohammad Ali Nadi¹

1. Department of Educational Management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran

*Corresponding Author's Email: bshahtalebi@iau.ac.ir

Abstract

This study aimed to develop a comprehensive, evidence-based, and contextually appropriate model for recruiting and selecting student teachers at Farhangian University of Iran through a comparative analysis of leading teacher education systems. This applied research employed a descriptive–survey design with a quantitative approach. The statistical population included 876 professors, campus administrators, and teacher selection officials in the 2023–2024 academic year. Using simple random and quota sampling, 278 participants were selected. Data were collected through a researcher-designed questionnaire derived from qualitative findings with 8 conceptual codes and 19 main categories across 172 items. Content validity was confirmed by 10 experts using the CVR method, and reliability was high (Cronbach's alpha = 0.922). Data analysis involved first- and second-order confirmatory factor analysis and model fit indices (GFI = 0.972). The results revealed eight core competency domains for the selection model: general, scientific, emotional, cultural, social, moral, belief-based, and political competencies. All dimensions demonstrated strong internal consistency ($\alpha > 0.7$) and average variance extracted above 0.5. Model fit indices indicated robust structural validity and suitability of the proposed framework. The proposed model provides a valid, localized, and practical tool to guide recruitment and selection of student teachers in Iran. Its application can enhance teacher professional development, improve teacher preparation quality, and support the training of committed, competent future educators aligned with national educational goals.

Keywords: *Farhangian University; Student Teacher; Recruitment and Selection; Professional Competence.*

Submit Date: 26 June 2025

Revise Date: 26 October 2025

Accept Date: 04 November 2025

Initial Publish: 20 February 2026

Final Publish: 09 April 2026

توسعه و بالندگی نظام تعلیم و تربیت هر کشور بیش از هر چیز وابسته به کیفیت و کارآمدی نظام تربیت معلم آن است. در واقع، معلم نه تنها انتقال‌دهنده دانش و مهارت‌ها بلکه طراح و هدایت‌کننده اصلی فرایند یادگیری و شکل‌دهنده سرمایه انسانی و اجتماعی آینده به شمار می‌رود (Moshtaghi & Sarhadi Moghaddam, 2025). از این رو، ارتقای سازوکارهای جذب و گزینش داوطلبان حرفه معلمی و انتخاب دقیق افرادی که قرار است وارد دانشگاه‌های تربیت معلم شوند، نقطه آغاز هر تحول پایدار در نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شود (Azad Disfani & Behfar, 2022).

با وجود اهمیت بنیادین این مرحله، شیوه‌های موجود در ایران برای انتخاب دانشجو-معلمان در دانشگاه فرهنگیان هنوز تا حد زیادی سنتی است و عمدتاً به آزمون‌های علمی عمومی، بررسی سوابق تحصیلی و مصاحبه‌های کوتاه و کم‌عمق متکی است (Gholami Andarati et al., 2022). این در حالی است که تحولات اجتماعی، فرهنگی و فناورانه در سال‌های اخیر موجب شده است نیازهای حرفه معلمی بسیار فراتر از دانسته‌های علمی صرف باشد. امروزه معلمان باید علاوه بر صلاحیت‌های علمی، مهارت‌های عاطفی، اجتماعی و فرهنگی و نیز توانایی تطبیق با فناوری‌های نوین آموزشی را داشته باشند (Zarei & Allahkarami, 2022). نادیده گرفتن این ابعاد سبب ورود افرادی به سیستم می‌شود که ممکن است از لحاظ انگیزشی یا شخصیتی با حرفه معلمی هم‌خوانی نداشته باشند و در نتیجه نرخ ترک خدمت در سال‌های ابتدایی افزایش یابد (Mohammad & Borkoski, 2024).

مطالعات سیاستی داخلی بارها هشدار داده‌اند که فرآیند فعلی گزینش در دانشگاه فرهنگیان به دلیل نبود معیارهای شفاف و چندبعدی، نمی‌تواند تضمین‌کننده انتخاب نیروهای باکیفیت باشد (Dehghan, 2022; Namdari Pejman, 2024). برخی پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند که رویکردهای نوین همچون ارزیابی مبتنی بر شایستگی و استفاده از ابزارهای روان‌سنجی معتبر برای سنجش انگیزه، ارزش‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای در کنار آزمون‌های علمی در این فرایند ادغام شود (Moshtaghi & Sarhadi Moghaddam, 2025; Motakallam et al., 2021). همچنین ایجاد چرخه بازخورد و بازنگری مداوم در مدل‌ها متناسب با تغییرات اجتماعی و فناورانه ضرورتی انکارناپذیر است (Roudi, 2024).

مروری بر تجارب بین‌المللی نشان می‌دهد کشورهایی که از الگوهای علمی و چندمرحله‌ای در گزینش معلم بهره می‌برند، توانسته‌اند کیفیت آموزشی و ثبات شغلی معلمان را ارتقا دهند. در کره جنوبی، ترکیب آزمون‌های کتبی تخصصی، ارزیابی‌های روان‌شناختی، و سنجش انگیزه‌های حرفه‌ای به‌عنوان پیش‌شرط ورود به دانشکده‌های تربیت معلم استفاده می‌شود (Soleimani et al., 2021). در مالزی نیز، علاوه بر سازوکارهای دقیق دولتی، نقش اتحادیه‌های معلمان در تعیین استانداردها و حمایت از فرآیندهای انتخاب شفاف پررنگ است (Nazari et al., 2023; Syed Husin, 2019). مدارس بین‌المللی این کشور با چالش جذب نیروهای کارآمد روبه‌رو هستند اما با طراحی آزمون‌های اختصاصی و مصاحبه‌های ساختاریافته سعی کرده‌اند کیفیت ورودی‌ها را افزایش دهند (Leong & Said, 2023).

در ترکیه، مفهوم «حرفه‌ای‌گری معلم» و انگیزه‌های پایدارکننده فعالیت شغلی به طور نظام‌مند مطالعه و وارد سیاست‌گذاری شده است (Korkmazgil & Seferoğlu, 2021). کشورهای عربی همچون امارات و قطر نیز علاوه بر شایستگی‌های علمی، عوامل محیط کاری و حمایت سازمانی را در ماندگاری معلمان دخیل دانسته‌اند (Daoud & Kasztalska, 2022; Herrera & Proff, 2023). تحقیقات کیفی در امارات بر لزوم در نظر گرفتن ظرفیت‌های حرفه‌ای، مهارت‌های قرن ۲۱ و انطباق با فناوری‌های آموزشی در گزینش معلم تأکید دارد (Kinuthia, 2021). در زامبیا نیز حرکت به سمت استانداردسازی معیارهای انتخاب و انطباق آنها با نیازهای مدرسه و فلسفه آموزشی از یافته‌های مهم است (Lillian et al., 2024).

از منظر نظری، بخش قابل توجهی از ادبیات معاصر بر مفهوم «حرفه‌ای‌گری» و «کنشگری حرفه‌ای» معلمان تأکید می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که گزینش مبتنی بر این شاخص‌ها، ورود افرادی را ممکن می‌کند که نه تنها توان تدریس دارند بلکه قادرند در شرایط متغیر آموزشی

نقش فعال ایفا کنند (Bush & Grotjohann, 2020; Chaaban et al., 2021). این افراد با مشارکت در شبکه‌های همکاری، جست‌وجوی یادگیری مستمر و استفاده از روش‌های نوآورانه، کیفیت نظام آموزشی را ارتقا می‌دهند (Beng Huat et al., 2020; Ovenden-Hope & Passy, 2020).

در کنار این رویکردها، تحقیقات داخلی بر لزوم بومی‌سازی شاخص‌های انتخاب تأکید دارند. به گفته برخی محققان، معیارهای جهانی باید با ملاحظات فرهنگی، اعتقادی و اجتماعی جامعه ایران تطبیق داده شوند تا مدل پیشنهادی هم با ارزش‌های بومی همخوان باشد و هم استانداردهای علمی را رعایت کند (Azad Disfani & Behfar, 2022; Hashemi Farahani et al., 2021). برای مثال، ترکیب شاخص‌های عمومی (صلاحیت‌های ارتباطی و یادگیری مستمر)، علمی (مدیریت کلاس، آشنایی با فناوری آموزشی)، عاطفی (هوش هیجانی و تاب‌آوری)، فرهنگی (شناخت هویت ملی و چندفرهنگی)، و اعتقادی (پایبندی به ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای) می‌تواند الگویی جامع ایجاد کند (Zarei & Allahkarami, 2022; Zebian, 2022).

همچنین ایجاد زیرساخت‌های فناورانه برای ثبت و پایش داده‌های مربوط به ارزیابی متقاضیان و طراحی نظام بازخورد برای اصلاحات مستمر، از عناصر ضروری موفقیت مدل‌های جدید به شمار می‌رود (Moshtaghi & Sarhadi Moghaddam, 2025; Roudi, 2024). در کنار این، ضرورت آموزش ارزیابان و مصاحبه‌کنندگان در زمینه کاهش سوگیری‌ها و افزایش دقت سنجش نیز بارها مورد تأکید قرار گرفته است (Motakallam et al., 2021).

بنابراین روشن است که بازنگری در فرآیند گزینش دانشجومعلم، ضرورتی استراتژیک برای نظام تعلیم و تربیت ایران است. بدون استفاده از معیارهای علمی و داده‌محور و بدون توجه به تحولات جهانی، احتمال استمرار مشکلاتی مانند انتخاب نادرست، افت انگیزه و کیفیت پایین آموزشی وجود دارد (Nabavi, 2020; Rahm Dar & Rahm Dar, 2023). ادبیات تطبیقی و سیاست‌پژوهی در سطح ملی و بین‌المللی، بستر مناسبی برای طراحی الگویی بومی اما منطبق بر یافته‌های روز فراهم کرده است.

بر این اساس، پژوهش حاضر با اتکا به مطالعه تطبیقی نظام‌های برتر تربیت معلم و تحلیل عمیق وضعیت موجود در ایران، با هدف تبیین ارائه مدلی جامع، علمی و بومی برای جذب و گزینش دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان ایران جهت ارتقای کیفیت تربیت معلم و پاسخگویی به نیازهای نظام آموزشی آینده کشور انجام شده است.

روشناسی

در مرحله کمی پژوهش، پیمایش به عنوان یکی از روش‌های اصلی رویکرد کمی است طرح پیمایشی با مطالعه یک نمونه از جامعه از روندها، نگرش‌ها یا عقاید و باورهای آن جامعه توصیفی کمی یا عددی فراهم می‌کند. پژوهشگر نتایج حاصل از نمونه را به کل جامعه تعمیم می‌دهد یا درباره کل جامعه استنتاج می‌کند. با توجه به اینکه در پژوهش‌های کیفی - کمی یکی از اهداف اصلی تعمیم نتایج حاصل از مرحله کیفی به جامعه بزرگتر در قالب سوالات و فرضیه‌هایی است که در مرحله کمی تدوین می‌شوند بنابراین روش پیمایش به عنوان یکی از روش‌های اصلی رویکرد کمی پژوهش به عنوان روشی مناسب و مطلوب برای تحقق هدف مذکور انتخاب و اجرا گردید. در واقع روش پژوهش کمی، توصیفی-پیمایشی بوده است. بدین ترتیب مقوله‌های بدست داده شده در بخش کیفی برای ارزیابی و تأیید در دسترس پاسخگویان قرار گرفت.

جامعه آماری بخش کمی این پژوهش را کلیه اساتید، مدیران و معاونان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان سراسر کشور و مسئولین گزینش ادارات کل آموزش و پرورش مراکز استان‌ها در سال ۱۴۰۲، به تعداد ۸۷۶ نفر تشکیل دادند

در پژوهش حاضر از آنجایی که امکان دسترسی به تمام افراد جامعه آماری میسر نبوده است پژوهشگر بر حسب تقسیم بندی جغرافیایی ایران را به پنج جهت شمال- جنوب- شرق- غرب - مرکز تقسیم کرد و سپس از هر منطقه جغرافیایی به صورت تصادفی یک استان را انتخاب نمود استان‌های مورد مطالعه در پژوهش حاضر را استان‌های اصفهان، فارس، خراسان جنوبی، مازندران و کرمانشاه تشکیل دادند سپس با مراجعه به

پایگاه داده‌های موجود پردیس‌های فرهنگی پنج استان مذکور تعداد اساتید، مدیران و معاونان مشخص گردید و به این آمار پنج مسئول گزینش آموزش و پرورش استان نیز اضافه شد. در مرحله سوم با توجه به در دسترس بوده همه جامعه آماری ۲۸۷ نفر در پژوهش شرکت نموده اند. پرسشنامه برای جامعه آماری ارسال و پس از تکمیل جمع آوری گردید.

جدول ۱. جامعه آماری و تعداد نمونه به تفکیک هر یک از استان‌ها

استان	آمار اساتید	نمونه آماری	گزینش استان‌ها	جمع نمونه آماری
اصفهان	۲۷۳	۹۳	۱	۹۴
کرمانشاه	۲۷۳	۹۲	۱	۹۳
خراسان جنوبی	۱۵۲	۴۲	۱	۴۳
فارس	۹۲	۲۸	۱	۲۹
مازندران	۱۹۸	۶۶	۱	۶۷
جمع	۱۵۶	۴۵	۱	۴۶
	۸۷۱	۲۷۳	۵	۲۷۸

در فاز کمی پژوهش به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار اصلی استفاده گردید پرسشنامه مذکور در مرحله اول با ۸ کد مفهوم اصلی در قالب ۱۹ مقوله اصلی طراحی شده بود که با اظهار نظر ده صاحب نظر و تعیین روایی و پایایی مربوطه، در نهایت پرسشنامه با ۱۷۲ سوال (کدهای استخراج شده) در قالب ۸ کد مفهوم اصلی در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم و در اختیار نمونه آمای قرار گرفت.

برای تعیین پایایی روش‌های مختلفی وجود دارد در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفا کرونباخ که یکی از روش‌های همسانی درونی است استفاده گردیده است. بدین منظور با استفاده از داده‌های به دست آمده از ۳۰ پرسشنامه به کمک نرم‌افزار SPSS25 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد آماری پیشرفته و نرم‌افزارهای تخصصی استفاده شد. ابتدا داده‌های گردآوری شده از پرسشنامه وارد نرم‌افزار SPSS گردید و با اجرای آزمون‌های کیس-مایر-الکین (KMO) و کرویت بارتلت، کفایت حجم نمونه و مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی تأیید شد. سپس برای بررسی ساختار مفهومی و روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام شد. شاخص‌های برازش مانند GFI, CFI, NFI, TLI و RMSEA برای ارزیابی تناسب مدل با داده‌ها محاسبه گردید. پایایی ابزار نیز با ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد و مقدار بالای آن (۰.۹۲۲) دلالت بر انسجام درونی مناسب پرسشنامه داشت. این فرآیند تحلیلی امکان تأیید علمی ابعاد مدل پیشنهادی جذب و گزینش دانشجو معلمان را فراهم کرد.

یافته‌ها

پایایی و روایی مدل مناسب جذب و گزینش دانشجو معلم برای دانشگاه فرهنگیان کشور ایران چگونه است؟ برای تعیین پایایی، روش‌های مختلفی وجود دارد. در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ، که یکی از روش‌های همسانی درونی است استفاده گردیده است. بدین منظور با استفاده از داده‌های بدست آمده از ۳۰ پرسشنامه و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS-25 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۹۲۲ محاسبه گردید.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه جذب و گزینش دانشجو معلم

ابعاد پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها
۱- صلاحیت عام	۰/۷۷۴	۲۸
۲- شایستگی خاص	۰/۸۴۰	۹
۳- شایستگی‌های آموزشی	۰/۸۱۷	۳۱
۴- شایستگی‌های پرورشی	۰/۸۳۳	۶
۵- مدیریتی	۰/۷۵۶	۱۱
۶- برنامه درسی	۰/۸۵۵	۸
۷- فن آوری اطلاعات	۰/۸۶۰	۵
۸- زیست عاطفی	۰/۸۶۱	۱۱
۹- آموزش مدیریت واطف	۰/۷۸۸	۵
۱۰- زیست فرهنگی	۰/۸۴۱	۶
۱۱- آموزش فرهنگی	۰/۸۲۵	۵
۱۲- زیست اجتماعی	۰/۸۳۷	۶
۱۳- جامعه پذیری	۰/۸۴۱	۸
۱۴- کنش اخلاقی	۰/۷۷۷	۱۱
۱۵- مربی گری اخلاقی	۰/۷۹۶	۸
۱۶- اعتقاد و الزام شخصی	۰/۸۴۵	۳
۱۷- مروج اعتقادات	۰/۸۶۴	۳
۱۸- توانایی سیاسی	۰/۸۶۷	۵
۱۹- مربی گری سیاسی	۰/۸۶۰	۳
کل ابعاد	۰/۹۲۲	۱۷۲

طبق یافته‌های جدول ۲ ضرایب پایایی برای پرسشنامه‌های مدل جذب و گزینش دانشجو معلم و ابعاد آن‌ها محاسبه گردید که همگی بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش دارد.

برای تعیین روایی پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد، در این پژوهش از سه روش ۱- ضریب روایی محتوایی لاوشه، ۲- روایی صوری و ۳- تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

الف) روایی محتوا: نوعی روایی است که برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری بکار برده می‌شود. بنابراین روایی محتوا، ویژگی ساختاری ابزار اندازه‌گیری است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود (سرمد و همکاران، ۱۳۸۶). روایی محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. در این پژوهش روایی محتوا از طریق مراجعه به متخصصین موضوعی مورد تایید قرار گرفت.

ب) روایی صوری: به روایی ظاهری و نمادی نیز مشهور است. روایی صوری این مطلب را مد نظر دارد که سؤال‌های آزمون تا چه حد در ظاهر شبیه به موضوعی هستند که برای اندازه‌گیری آن تهیه شده‌اند. اصطلاح روایی صوری به درجه‌ای از منطقی بودن یک آزمون به نظر کسانی که به آن جواب می‌دهند، گفته می‌شود. روایی صوری یک آزمون معمولاً توسط چند نفر از پاسخگویان تعیین می‌گردد. بنابراین در این پژوهش، روایی صوری پرسشنامه توسط چند نفر از پاسخگویان مورد تایید قرار گرفت.

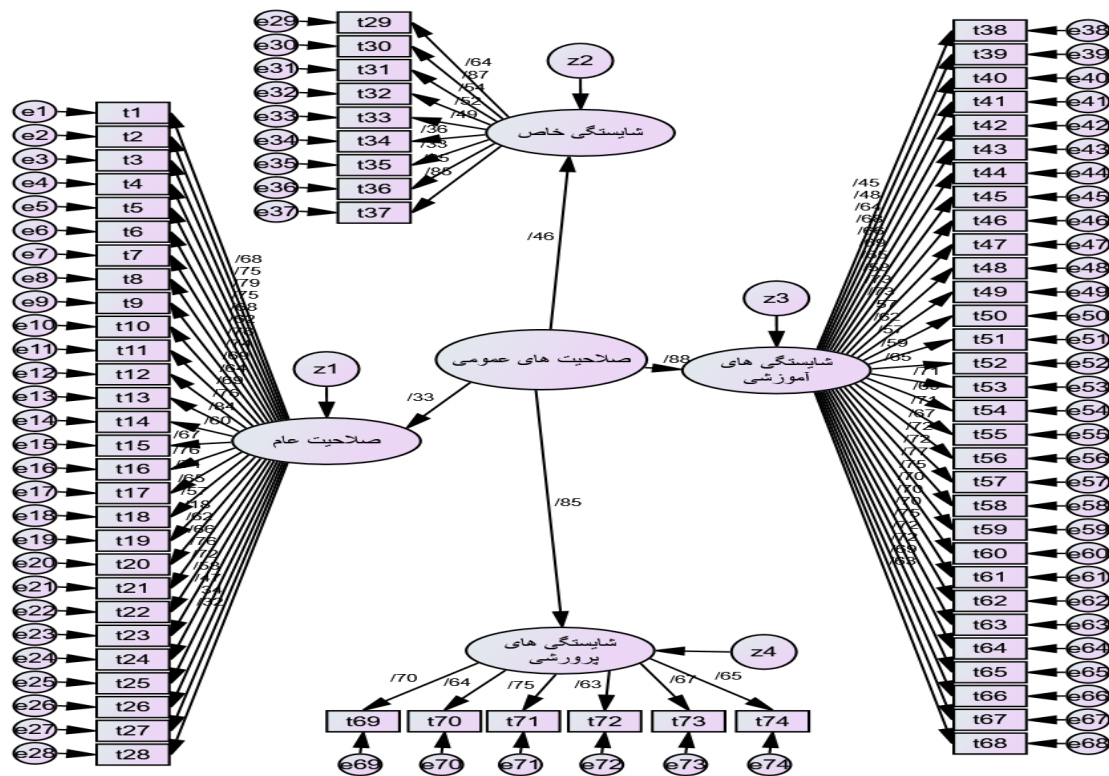
ج) روایی سازه: از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Amos ۲۶ جهت روایی سازه پرسشنامه استفاده گردید.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت‌های عمومی» نشان می‌دهد که چهار مفهوم فرعی «شایستگی‌های عام» (Z1) و «شایستگی‌های خاص» (Z2) و «شایستگی‌های آموزشی» (Z3) و «شایستگی‌های پرورشی» (Z4) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می‌دهد که مفهوم «شایستگی‌های آموزشی» با بار عاملی «۸۸/» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را

دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می‌شود. در مقابل، مفاهیم «شایستگی‌های عام»، «شایستگی‌های خاص» و «شایستگی‌های پرورشی» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل ایفا می‌کند. همچنین شکل (۱) نشان می‌دهد تمامی ابعاد پرسشنامه دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان‌دهنده اعتبار و معنی‌داری آماری بالای آن‌ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می‌کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل‌گیری «صلاحیت عمومی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۳. بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مقوله اصلی صلاحیت‌های عمومی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نتیجه‌گیری نظر	برازش مدل مناسب است
$\frac{\chi^2}{df}$	کمتر از ۵	۱/۰۳۲	برازش مدل مناسب است
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۵۵	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۱۷	برازش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۱۰	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۲۵	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۱	برازش مدل مناسب است



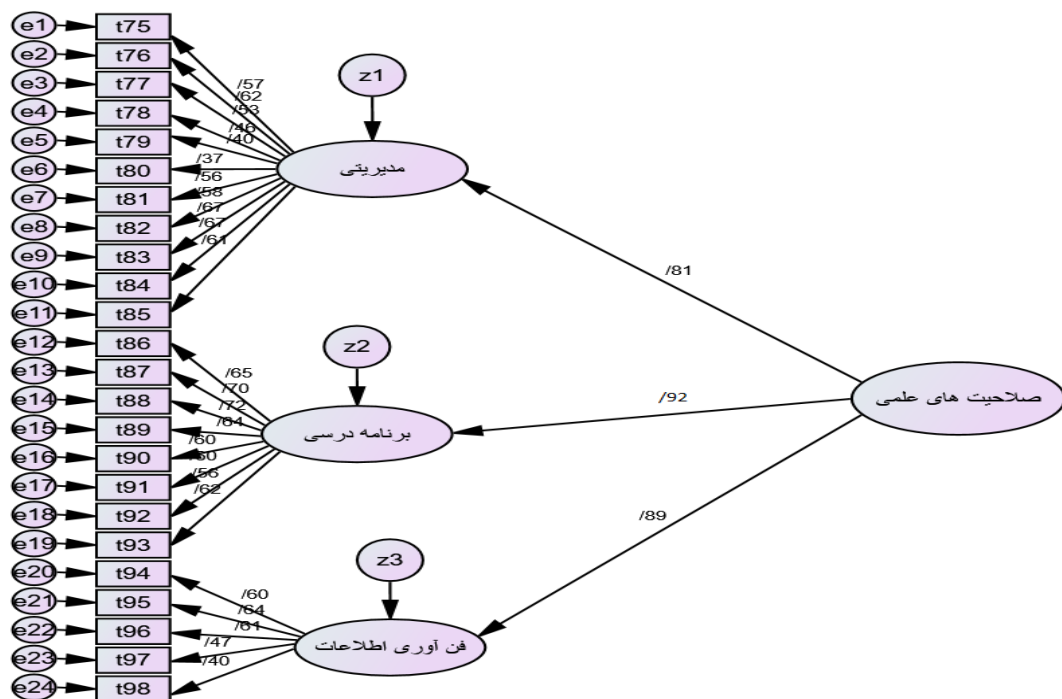
شکل ۱. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت‌های عمومی

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت‌های علمی» نشان می‌دهد که سه مفهوم فرعی «شایستگی‌های مدیریتی» (Z۱) و «شایستگی‌های برنامه درسی» (Z۲) و «شایستگی‌های فن آوری» (Z۳) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می‌دهد که مفهوم «شایستگی‌های برنامه درسی» با بار عاملی «۰/۹۲» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می‌شود. در مقابل، مفاهیم «شایستگی‌های مدیریتی»، «شایستگی‌های فن آوری» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل

ایفا می‌کند. همچنین شکل (۲) نشان می‌دهد تمامی ابعاد پرسشنامه، دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان‌دهنده اعتبار و معنی‌داری آماری بالای آن‌ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می‌کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل‌گیری «صلاحیت علمی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۴، بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مقوله اصلی صلاحیت‌های علمی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
$\frac{\chi^2}{df}$	کمتر از ۵	۲/۰۵۸	بrazش مدل مناسب است
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۳۵	بrazش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۲۰	بrazش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۶۲	بrazش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۴۰	بrazش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۵۶	بrazش مدل مناسب است

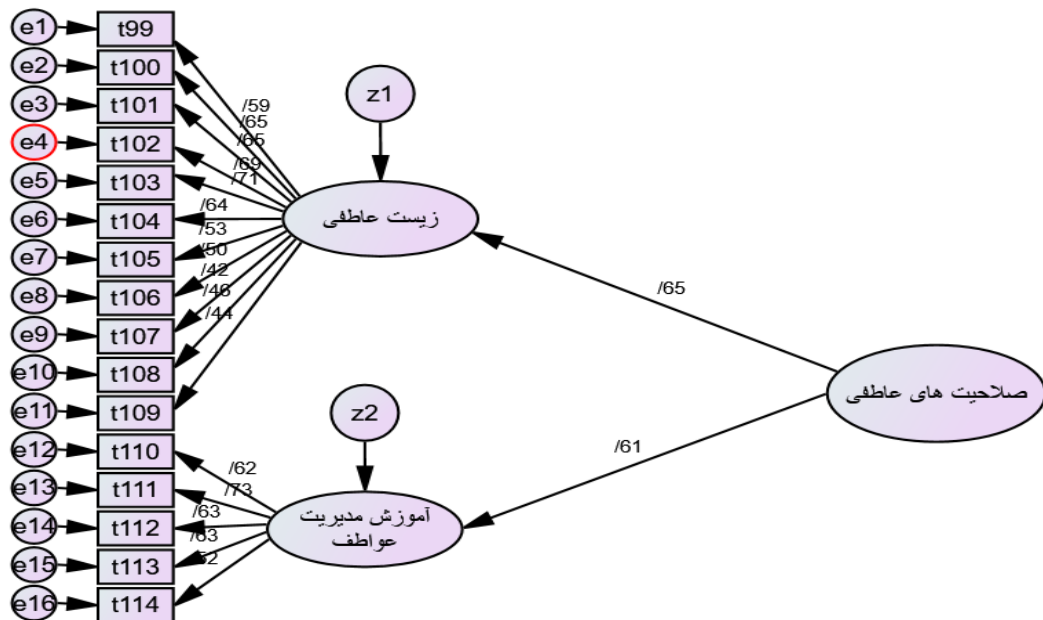


شکل ۲. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت‌های علمی

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت‌های عاطفی» نشان می‌دهد که دو مفهوم فرعی «زیست عاطفی» (Z1) و «مدیریت عواطف» (Z2) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می‌دهد که مفهوم «مدیریت عواطف» با بار عاملی «۰/۹۳» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می‌شود. در مقابل، مفهوم «زیست عاطفی» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل ایفا می‌کند. همچنین داده‌های نرم افزار Amos۲۳ در شکل (۳) نشانگر آن است که تمامی ابعاد پرسشنامه، دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان‌دهنده اعتبار و معنی‌داری آماری بالای آن‌ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می‌کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل‌گیری «صلاحیت عاطفی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۵. بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مقوله اصلی صلاحیت‌های عاطفی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
$\frac{\chi^2}{df}$	کمتر از ۵	۰/۸۵۱	برازش مدل مناسب است
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۳۷	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۱۲	برازش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۱۱	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۶۰	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۳۴	برازش مدل مناسب است

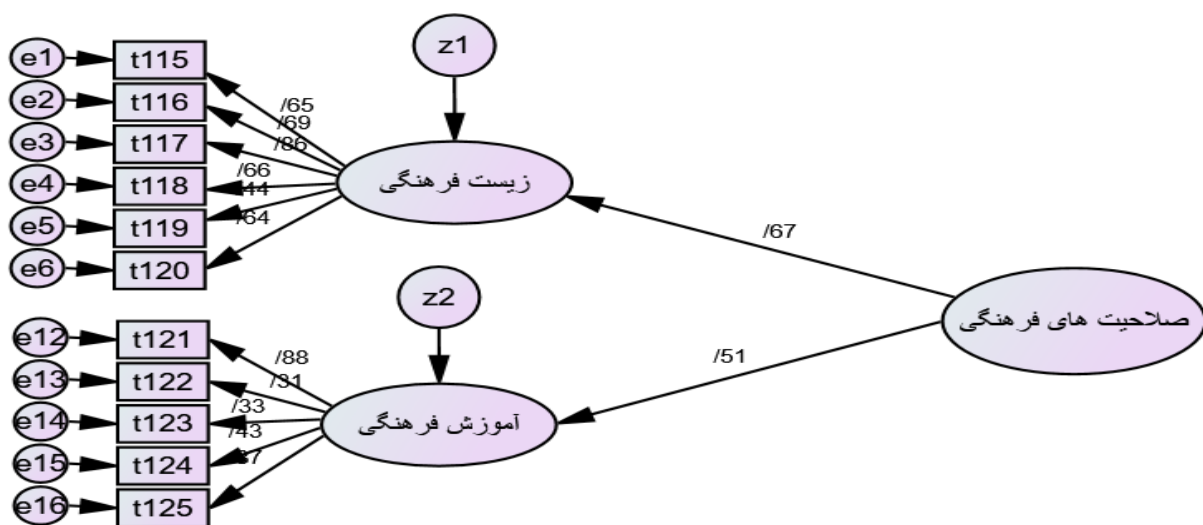


شکل ۳. مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت‌های عاطفی

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت‌های فرهنگی» نشان می‌دهد که دو مفهوم فرعی «زیست فرهنگی» (Z_1) و «آموزش فرهنگی» (Z_2) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می‌دهد که مفهوم «زیست فرهنگی» با بار عاملی «۰/۶۷» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می‌شود. در مقابل، مفهوم «آموزش فرهنگی» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل ایفا می‌کند. و همچنین داده‌های نرم افزار Amos ۲۳ در شکل (۴) نشانگر آن است که تمامی ابعاد پرسشنامه دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان‌دهنده اعتبار و معنی‌داری آماری بالای آن‌ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می‌کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل‌گیری «صلاحیت فرهنگی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۶: بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مقوله اصلی صلاحیت‌های فرهنگی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نتیجه‌گیری نظر	
	کمتر از ۵	۲/۱۷۰	$\frac{\chi^2}{df}$
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۴۱	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۴۰	برازش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۲۳	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۷۰	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۶۲	برازش مدل مناسب است

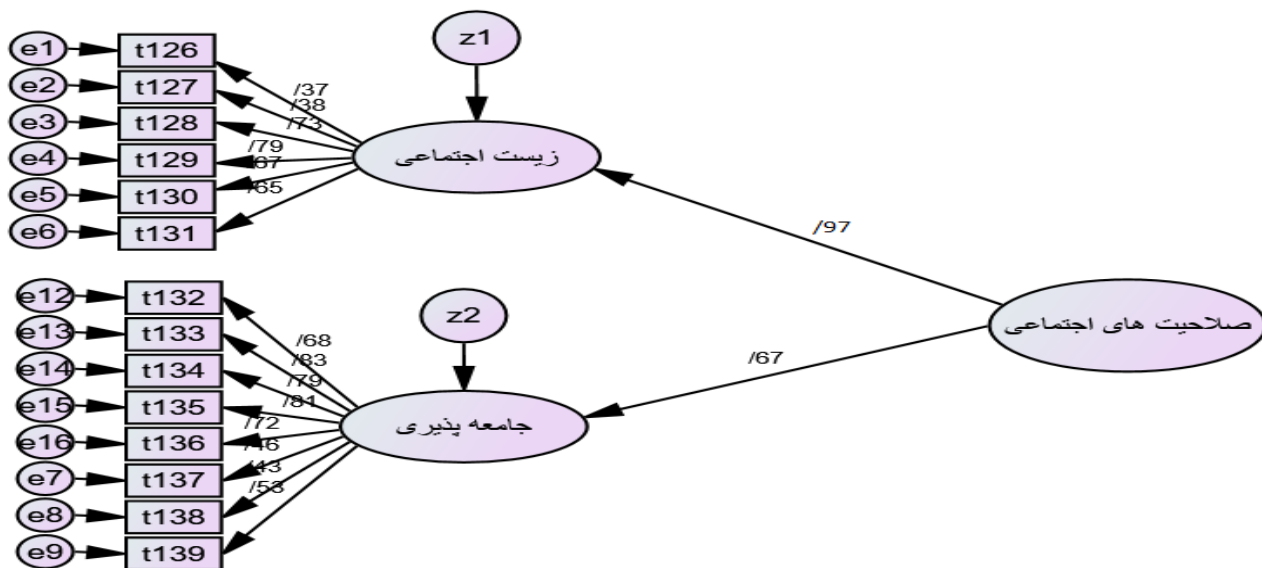


شکل ۴: مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت‌های فرهنگی

منایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت‌های اجتماعی» نشان می‌دهد که دو مفهوم فرعی «زیست اجتماعی» (Z_1) و «جامعه پذیری» (Z_2) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می‌دهد که مفهوم «زیست اجتماعی» با بار عاملی «۰/۹۷» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می‌شود. در مقابل، مفهوم «جامعه پذیری» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل ایفا می‌کند. و همچنین داده‌های نرم افزار Amos ۲۳ در شکل (۵) نشانگر آن است که تمامی ابعاد پرسشنامه، دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان‌دهنده اعتبار و معنی‌داری آماری بالای آن‌ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می‌کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل‌گیری «صلاحیت اجتماعی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۷. بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مقوله اصلی صلاحیت‌های اجتماعی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
$\frac{\chi^2}{df}$	کمتر از ۵	۲/۱۲۸	برازش مدل مناسب است
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۶۶	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۴۰	برازش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۳۲	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۱۹	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۴۰	برازش مدل مناسب است

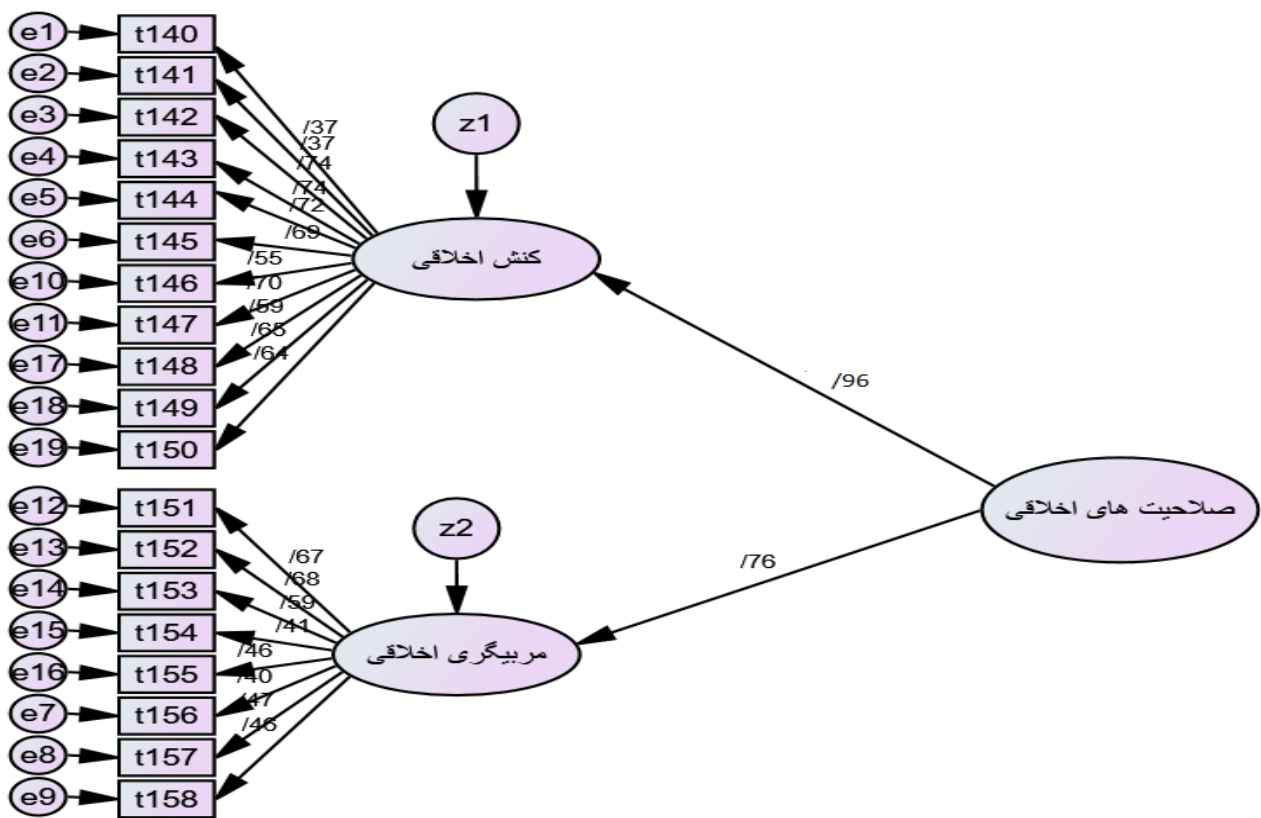


شکل ۵. مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت‌های اجتماعی

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت‌های اخلاقی» نشان می‌دهد که دو مفهوم فرعی «کنش اخلاقی» (Z1) و «مربی‌گری اخلاقی» (Z2) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می‌دهد که مفهوم «کنش اخلاقی» با بار عاملی «۰/۹۶» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می‌شود. در مقابل، مفهوم «مربی‌گری اخلاقی» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل ایفا می‌کند. وهمچنین داده‌های نرم افزار Amos ۲۳ در شکل (۶) نشانگر آن است که تمامی ابعاد پرسشنامه دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان‌دهنده اعتبار و معنی‌داری آماری بالای آن‌ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می‌کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل‌گیری «صلاحیت اخلاقی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۸. بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مقوله اصلی صلاحیت‌های اخلاقی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
$\frac{\chi^2}{df}$	کمتر از ۵	۲/۱۰۸	برازش مدل مناسب است
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۳۵	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۴۲	برازش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۳۲	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۷۸	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۵۸	برازش مدل مناسب است

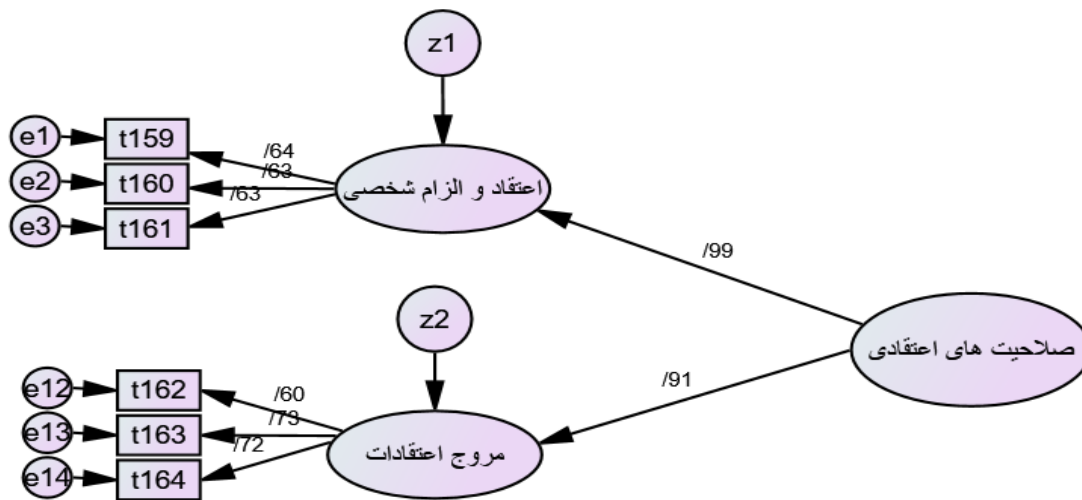


شکل ۶. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت های اخلاقی

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت های اعتقادی» نشان می دهد که دو مفهوم فرعی «الزام شخصی» (Z_1) و «مروج اعتقادی» (Z_2) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می دهد که مفهوم «الزام شخصی» با بار عاملی «۰/۹۹» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می شود. در مقابل، مفهوم «الزام شخصی» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل ایفا می کند. همچنین داده های نرم افزار Amos ۲۳ در شکل (۷) نشانگر آن است که تمامی ابعاد پرسشنامه، دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان دهنده اعتبار و معنی داری آماری بالای آن ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل گیری «صلاحیت اعتقادی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۹. بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مقوله اصلی صلاحیت های اعتقادی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
$\frac{\chi^2}{df}$	کمتر از ۵	۰/۱۰۸	برازش مدل مناسب است
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۷۶	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۸۵	برازش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۵۶	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۳۶	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۳۹	برازش مدل مناسب است

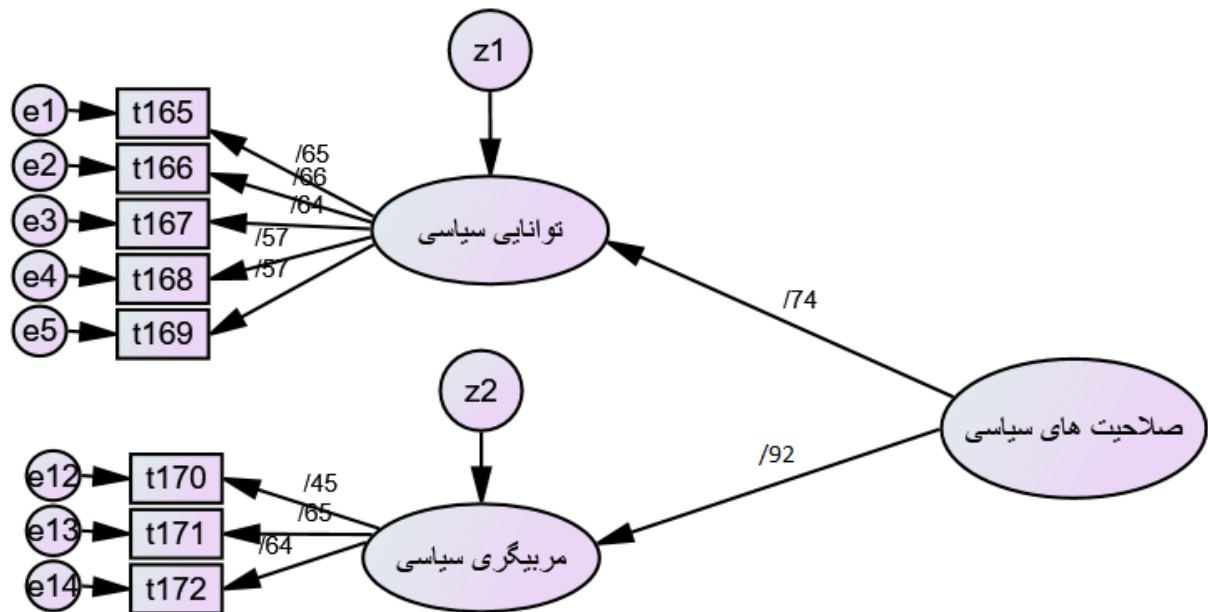


شکل ۷. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت‌های اعتقادی

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مفهوم اصلی «صلاحیت‌های سیاسی» نشان می‌دهد. که دو مفهوم فرعی «توانایی سیاسی» (Z_1) و «مربیگری سیاسی» (Z_2) در تعریف این مفهوم اصلی نقش دارند. بررسی بارهای عاملی مفاهیم نشان می‌دهد که مفهوم «مربیگری سیاسی» با بار عاملی «۰/۹۲» بیشترین تأثیر را در این مفهوم از مدل را دارد و به عنوان مفهوم اصلی و کلیدی شناخته می‌شود. در مقابل، مفهوم «توانایی سیاسی» نیز نقش مهمی در تعریف این عامل ایفا می‌کند. و همچنین داده‌های نرم افزار Amos ۲۳ در شکل (۸) نشانگر آن است که تمامی ابعاد پرسشنامه، دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند که نشان‌دهنده اعتبار و معنی‌داری آماری بالای آن‌ها است. در مجموع، این نتایج تأکید می‌کنند که هم مفاهیم فرعی در شکل‌گیری «صلاحیت سیاسی» نقش حیاتی دارند و باید در نظر گرفته شوند.

جدول ۱۰. بررسی شاخص برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مقوله اصلی صلاحیت‌های سیاسی

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
$\frac{\chi^2}{df}$	کمتر از ۵	۲/۱۱۲	برازش مدل مناسب است
IFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۸۳	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۷۸	برازش مدل مناسب است
TLI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۶۵	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر و یا نزدیک ۰/۹	۰/۹۵۲	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۷	برازش مدل مناسب است



شکل ۸. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مقوله اصلی صلاحیت‌های سیاسی

سوال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل، مدل مناسبی می‌باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره کای-دو و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. داده‌های جداول فوق، شاخص‌های مناسب بودن برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم سازه صلاحیت‌های هشتگانه را نشان می‌دهد. همچنین داده‌های استخراج شده از نرم افزار Amos ۲۳ نشان داده اند که همگی پنج شاخص (CFI, NFI, RFI, IFI, GFI) بر مبنای مقایسه کای اسکور مدل با کای اسکور مدل بین صفر و یک قرار دارند و حاکی از قابل قبول بودن و برازش مطلوب تر مدل در هشت مفهوم اصلی مدل جذب و گزینش دانشجو معلم می‌باشند

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که مدل جذب و گزینش دانشجومعلم برای دانشگاه فرهنگیان ایران، از هشت صلاحیت کلیدی تشکیل می‌شود: صلاحیت‌های عمومی، علمی، عاطفی، فرهنگی، اجتماعی، اخلاقی، اعتقادی و سیاسی. آزمون‌های آماری و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم، پایایی و روایی این مدل را تأیید کردند و شاخص‌های برازش (GFI=0.972 و سایر شاخص‌ها بالاتر از ۰.۹) نشان داد که ساختار پیشنهادی می‌تواند معیارهای معتبر و چندبعدی برای انتخاب دانشجومعلم فراهم کند. این یافته‌ها بیانگر آن است که مدل حاضر نه تنها بر شایستگی‌های علمی سنتی تأکید دارد، بلکه ابعاد پیچیده‌تری از شخصیت و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان را در نظر می‌گیرد؛ ابعادی که در تحقیقات جهانی نیز به عنوان عناصر تعیین‌کننده موفقیت معلمان شناسایی شده‌اند (Azad Disfani & Behfar, 2022; Moshtaghi & Sarhadi, 2025).

یکی از مهم‌ترین نتایج، تأیید نقش صلاحیت‌های عمومی شامل توانایی‌های ارتباطی، خودراه‌بری، رهبری کلاس و مهارت‌های یادگیری مداوم بود. این نتیجه با یافته‌های پیشین همسوست؛ برای مثال، (Bush & Grotjohann, 2020) تأکید می‌کند که حرفه‌ای‌گری معلمان وابسته به انگیزه و توانایی‌های عمومی همچون یادگیری مستمر و همکاری تیمی است. همچنین (Ovenden-Hope & Passy, 2020) در تحلیل چالش‌های جهانی جذب معلم نشان می‌دهد که نادیده‌گرفتن شایستگی‌های عمومی در انتخاب، منجر به ریزش نیروها در سال‌های ابتدایی

می‌شود. در ایران نیز (Motakallam et al., 2021) و (Hashemi Farahani et al., 2021) بر اهمیت شایستگی‌های عمومی در پیش‌بینی ماندگاری و موفقیت معلمان تأکید داشته‌اند.

صلاحیت‌های علمی به‌ویژه مهارت‌های مدیریتی، طراحی و اجرای برنامه درسی، و تسلط بر فناوری آموزشی نیز به‌عنوان ستون دوم مدل تأیید شد. این یافته با مطالعات (Soleimani et al., 2021) در کره جنوبی، ژاپن و کانادا همخوان است که نشان می‌دهد انتخاب مبتنی بر دانش تخصصی و توانایی مدیریت کلاس، کیفیت آموزشی را تضمین می‌کند. (Leong & Said, 2023) نیز در مطالعه خود درباره مدارس بین‌المللی مالزی اعلام کرده که ارزیابی صلاحیت‌های علمی و فناوری معلمان می‌تواند از کمبود مهارت در محیط‌های آموزشی پیشرفته پیشگیری کند. در پژوهش‌های داخلی، (Gholami Andarati et al., 2022) نیز ضعف ارزیابی توانایی‌های علمی و فناورانه را یکی از آسیب‌های مدل فعلی گزینش در دانشگاه فرهنگیان دانسته است.

بعد عاطفی مدل، شامل زیست عاطفی و مدیریت هیجانات، اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا معلمانی که از هوش هیجانی و تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، روابط مؤثرتری با دانش‌آموزان ایجاد کرده و محیط یادگیری مثبت‌تری فراهم می‌کنند. این نتیجه با تحقیقات (Chaaban et al., 2021) در لبنان و مراکش همسوست که نشان می‌دهد توسعه کنشگری حرفه‌ای معلمان در گرو توانایی عاطفی و مدیریت موقعیت‌های پیچیده کلاسی است. همچنین (Nazari et al., 2023) در مطالعه تطبیقی ایران و مالزی به این نتیجه رسید که مهارت‌های عاطفی از عوامل کلیدی ماندگاری معلمان تازه‌وارد هستند.

یافته‌های مربوط به صلاحیت‌های فرهنگی نیز اهمیت بالای سازگاری فرهنگی و درونی‌سازی ارزش‌های جامعه را تأیید می‌کند. (Zarei & Allahkarami, 2022) پیشنهاد می‌کند که مدل‌های انتخاب باید توانایی معلمان در آموزش ارزش‌های فرهنگی، رعایت هنجارهای اجتماعی و احترام به تنوع فرهنگی را بسنجند. این نتیجه با مطالعات (Korkmazgil & Seferoğlu, 2021) و (Lillian et al., 2024) هم‌راستا است که نشان می‌دهند حرفه‌ای‌گری معلمان بدون توجه به هویت فرهنگی و توانایی تعامل میان‌فرهنگی ناقص است. در ایران نیز (Azad Disfani & Behfar, 2022) بر لزوم بومی‌سازی شاخص‌ها و تلفیق آن با ارزش‌های فرهنگی و اعتقادی جامعه تأکید کرده است.

در بعد اجتماعی، یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که توانایی پیوند مدرسه با جامعه، مشارکت مدنی، و پرورش مهارت‌های زندگی در دانش‌آموزان باید به عنوان معیار گزینش لحاظ شود. این بخش از نتایج با مطالعه (Kinuthia, 2021) در امارات و (Herrera & Proff, 2023) همخوانی دارد که نشان می‌دهند پیوند اجتماعی و ایجاد شبکه‌های حمایتگر در محیط مدرسه عاملی حیاتی برای ماندگاری و اثربخشی معلمان است. همچنین (Nabavi, 2020) به کمبود ارزیابی توانایی‌های اجتماعی در نظام گزینش فعلی ایران اشاره کرده است. صلاحیت‌های اخلاقی و اعتقادی که در مدل پیشنهادی جایگاه برجسته‌ای یافتند، از دیگر نقاط قوت پژوهش حاضر است. این بخش با یافته‌های (Hashemi Farahani et al., 2021) همسوست که اخلاق حرفه‌ای و تعهد دینی را عناصر کلیدی تربیت معلم می‌دانند. همچنین (Zebian, 2022) و (Syed Husin, 2019) نشان داده‌اند در مناطقی که انتخاب معلم بر پایه تعهد ارزشی و اخلاقی است، کیفیت تعامل با دانش‌آموزان و ثبات شغلی افزایش می‌یابد. در سطح بین‌المللی، (Daoud & Kasztalska, 2022) هشدار می‌دهد که نادیده گرفتن ارزش‌های هویتی در سیاست‌های جذب معلم ممکن است منجر به کاهش احساس تعلق و افزایش جابه‌جایی نیروها شود.

بعد سیاسی مدل که شامل توانایی تحلیل مسائل اجتماعی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و آگاهی از سیاست‌های آموزشی است نیز یافته‌ای جدید و قابل توجه محسوب می‌شود. (Rahm Dar & Rahm Dar, 2023) و (Roudi, 2024) با تأکید بر نقش آگاهی سیاسی در توانمندسازی معلمان، بیان می‌کنند که معلمان باید بتوانند پیامدهای سیاست‌های کلان بر آموزش را درک کنند و به دانش‌آموزان نیز مهارت مشارکت اجتماعی بیاموزند. این یافته با دیدگاه (Beng Huat et al., 2020) و (Bush & Grotjohann, 2020) همخوان است که حرفه معلمی را نه صرفاً انتقال دانش بلکه هدایت‌گری اجتماعی می‌دانند.

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مدل پیشنهادی با تکیه بر تجربیات موفق جهانی و نیازهای بومی ایران می‌تواند خلأهای جدی در نظام گزینش فعلی را پر کند. این مدل برخلاف رویکرد تک‌بعدی پیشین، انتخاب داوطلبان را بر پایه مجموعه‌ای گسترده از شایستگی‌های علمی و غیرعلمی انجام می‌دهد و با تأکید بر روایی و پایایی بالا می‌تواند ابزاری کاربردی برای مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی باشد. همسویی یافته‌های حاضر با تحقیقات بین‌المللی همچون (Chaaban et al., 2021; Leong & Said, 2023; Ovenden-Hope & Passy, 2020) و مطالعات داخلی مانند (Azad Disfani & Behfar, 2022; Moshtaghi & Sarhadi Moghaddam, 2025) نشان می‌دهد که این مدل ظرفیت اجرایی بالا و پتانسیل همگامی با تحولات آینده آموزش و پرورش را دارد.

این مطالعه اگرچه با بهره‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی و داده‌های گسترده طراحی شد، اما دارای چند محدودیت است. نخست، جامعه آماری پژوهش محدود به استادان و مدیران پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و مسئولان گزینش آموزش و پرورش بود و سایر ذی‌نفعان مانند معلمان شاغل یا دانشجومعلم در حال تحصیل مستقیماً بررسی نشدند. دوم، بخش مقایسه بین‌المللی عمدتاً بر اسناد و مطالعات ثانویه متکی بود و امکان تحلیل میدانی عمیق در کشورهایی که مطالعه شدند فراهم نشد. سوم، ابزار پژوهش هرچند پایایی بالایی نشان داد، اما همچنان مبتنی بر خودگزارشی شرکت‌کنندگان بود که می‌تواند با سوگیری همراه باشد.

پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده دامنه جامعه آماری گسترش یابد و نظرات دانشجومعلم و معلمان تازه‌وارد نیز بررسی شود تا نیازهای واقعی حرفه معلمی از نگاه آنان بهتر شناسایی گردد. همچنین تحقیقات آتی می‌توانند با روش‌های ترکیبی کیفی-کمی، ابعاد عاطفی و انگیزشی مدل را عمیق‌تر کاوش کنند. مقایسه میدانی مدل‌های موفق جهانی و بومی‌سازی دقیق‌تر آن‌ها نیز می‌تواند مسیر توسعه این چارچوب را روشن‌تر کند. علاوه بر این، اجرای آزمایشی مدل در فرآیند واقعی پذیرش دانشجومعلم و ارزیابی نتایج عملی آن می‌تواند پشتوانه تجربی قوی‌تری برای تعمیم مدل فراهم آورد.

اجرای مدل پیشنهادی در سیاست‌های جذب و گزینش دانشگاه فرهنگیان می‌تواند کارآمدی فرآیند انتخاب معلم را افزایش دهد. طراحی ابزارهای سنجش چندوجهی، آموزش تخصصی مصاحبه‌گران و ارزیابان، و ایجاد سامانه‌های پایش مستمر داده‌های پذیرش از اقدامات کلیدی است. همچنین بازخوردگیری از داوطلبان، مدیران و اساتید در دوره‌های مختلف می‌تواند به بهبود پیوسته مدل کمک کند. ادغام نتایج این مدل در سیاست‌های کلان آموزش و پرورش، زمینه جذب نیروهای متعهد، توانمند و همسو با مأموریت‌های تربیتی کشور را فراهم خواهد کرد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

Extended Abstract

Introduction

Teacher quality has long been recognized as one of the most critical determinants of the success of any educational system. Teachers not only transmit knowledge but also shape the intellectual, emotional, and social development of future generations (Moshtaghi & Sarhadi Moghaddam, 2025). Consequently, designing fair, scientifically robust, and contextually relevant recruitment and selection systems for teacher candidates has become a global priority (Azad Disfani & Behfar, 2022). In Iran, Farhangian University plays a pivotal role in preparing teachers for the national education system, yet its current recruitment and selection process has been criticized for its reliance on traditional academic exams and brief interviews that fail to comprehensively assess the multifaceted competencies required for modern teaching (Gholami Andarati et al., 2022).

International experience shows that the effectiveness of teacher education depends heavily on the quality of those admitted into the profession. For example, South Korea, Japan, and Finland employ multi-layered selection systems that include specialized exams, psychological assessments, and the evaluation of professional motivation (Soleimani et al., 2021). Malaysia and other Southeast Asian countries have emphasized the role of teacher unions and transparent standards to improve recruitment outcomes (Nazari et al., 2023; Syed Husin, 2019). International schools in Malaysia have also adopted structured interviews and competency-based testing to ensure teacher candidates can thrive in complex learning environments (Leong & Said, 2023).

Research in Arab contexts provides further lessons. In the UAE, retention and satisfaction are closely tied to organizational conditions and support for professional growth (Mohammad & Borkoski, 2024). Investigations into teacher recruitment discourse in the UAE highlight the importance of legitimacy, professional identity, and global standards (Daoud & Kasztalska, 2022). Similarly, studies in Lebanon, Qatar, and Morocco underscore that emotional and professional agency must be integrated into selection frameworks (Chaaban et al., 2021). In Zambia, the shift toward standardized, culturally aligned criteria reflects the need to balance global best practices with local educational missions (Lillian et al., 2024).

In Iran, several policy analyses have pointed out gaps between the competencies required by the national curriculum and the current admission strategies used by Farhangian University (Dehghan, 2022; Namdari Pejman, 2024). Suggested reforms include competency-based assessments, the integration of cultural and ethical values, and the use of advanced psychometric tools to evaluate motivation and emotional readiness (Hashemi Farahani et al., 2021; Motakallam et al., 2021). Moreover, scholars advocate for continuous review and feedback loops to keep recruitment models aligned with societal and technological changes (Rahm Dar & Rahm Dar, 2023; Roudi, 2024).

This study responds to these challenges by drawing on comparative insights and localized educational needs to propose and validate a comprehensive model for recruiting and selecting student teachers for Farhangian University. By combining evidence from global frameworks and Iran's cultural and organizational context, the model seeks to move beyond the narrow academic criteria traditionally used, ensuring that selected candidates possess the professional, emotional, cultural, and ethical competencies needed for high-quality teacher education.

Methods and Materials

This applied research employed a descriptive–survey design with a quantitative approach. The statistical population consisted of 876 individuals, including professors, campus administrators of Farhangian University, and teacher selection officials across Iran during the 2023–2024 academic year. A stratified geographic sampling approach was used: Iran was divided into five regions (north, south, east, west, and center), and one province was randomly selected from each region. In total, 278 participants were chosen using quota sampling. Data were collected using a researcher-developed questionnaire informed by an extensive qualitative review and expert validation. The instrument included eight conceptual domains and 19 main categories operationalized into 172 Likert-scale items. Ten experts evaluated the content validity using the CVR method. Reliability testing using Cronbach’s alpha yielded a coefficient of 0.922, indicating high internal consistency. Confirmatory factor analysis (CFA) at both first and second levels was performed using AMOS and SPSS to verify construct validity and model fit, employing indices such as GFI, CFI, TLI, and RMSEA.

Findings

The statistical analysis confirmed that the recruitment and selection model for student teachers at Farhangian University can be structured around eight core competency domains: **general, scientific, emotional, cultural, social, moral, belief-based, and political competencies.**

- **General competencies** included systemic thinking, problem-solving, continuous learning, self-regulation, and classroom leadership. Factor loadings for these items were all above 0.30, and the average variance extracted (AVE) exceeded 0.5, indicating strong convergent validity.
- **Scientific competencies** encompassed curriculum knowledge, technological integration, and management of educational resources. The program design dimension showed the highest loading (0.92).
- **Emotional competencies** were supported by the dual factors of emotional life and emotional management, with emotional management showing the strongest influence (0.93).
- **Cultural competencies** integrated cultural identity, respect for diversity, and the ability to teach societal values, with cultural life displaying the strongest loading (0.67).
- **Social competencies** involved socialization, building school–community links, and fostering civic engagement, with “social life” reaching a 0.97 factor loading.
- **Moral competencies** included ethical action and moral mentoring, both of which exhibited high reliability (Cronbach’s alpha > 0.77).
- **Belief-based competencies** covered personal religious commitment and the ability to guide students in religious inquiry and value clarification; these had some of the highest construct validity with loadings up to 0.99.
- **Political competencies** integrated political awareness and civic mentoring, both showing strong contributions, with political mentoring at 0.92.

Model fit indices indicated a robust and well-fitting structure: GFI reached 0.972, while other fit indices (CFI, TLI, NFI, IFI) were consistently above 0.90. These results confirm the stability and suitability of the proposed model for practical application in teacher candidate recruitment.

Discussion and Conclusion

The results of this study affirm that teacher recruitment and selection must go beyond traditional academic examinations and short interviews to include a broad spectrum of professional, emotional, cultural, and ethical competencies. The eight-dimensional model proposed here addresses long-standing criticisms of the current system at Farhangian University (Gholami Andarati et al., 2022; Namdari Pejman, 2024).

The strong validation of general competencies reflects a global consensus that self-directed learning, adaptability, and classroom leadership are prerequisites for modern teaching. Similar evidence is provided by

(Bush & Grotjohann, 2020) and (Ovenden-Hope & Passy, 2020), who highlight that failing to assess such capacities leads to early attrition and diminished instructional quality.

The confirmation of scientific competencies aligns with international practices where curriculum expertise and technological fluency are essential (Leong & Said, 2023; Soleimani et al., 2021). As education systems move toward digital and hybrid models, ignoring technological skills at the recruitment stage may hinder long-term instructional innovation.

Equally critical is the validated role of emotional and social competencies. Emotional intelligence and the capacity to foster inclusive, empathetic classrooms have been emphasized in both Middle Eastern and Western contexts (Chaaban et al., 2021; Kinuthia, 2021). In the Iranian context, this finding also supports (Motakallam et al., 2021) and (Hashemi Farahani et al., 2021), who stress the need to select candidates resilient to classroom stress and capable of sustaining motivation.

The integration of cultural and belief-based competencies ensures that new teachers can both embody and transmit societal and moral values while respecting cultural diversity (Zarei & Allahkarami, 2022; Zebian, 2022). This dimension reflects the dual mission of Iranian teacher education: maintaining national and religious identity while preparing students for a globalized world. International parallels, such as (Daoud & Kasztalska, 2022) on native-speakerism and legitimacy, underline the risk of excluding culturally resonant factors from recruitment frameworks.

Finally, the inclusion of political and civic competencies expands the traditional understanding of teacher roles. By fostering civic engagement and social responsibility in students, teachers contribute to nation-building and democratic participation. Such competencies are rarely formalized in recruitment frameworks but have been recommended by comparative studies (Beng Huat et al., 2020; Rahm Dar & Rahm Dar, 2023; Roudi, 2024). In summary, this validated model offers a scientifically robust and contextually sensitive framework for improving the recruitment and selection of teacher candidates at Farhangian University. Its adoption would modernize the selection system, align it with both global best practices and Iranian cultural-educational imperatives, and ultimately enhance the quality and stability of the teaching workforce.

References

- Azad Disfani, Z., & Behfar, Z. (2022). Providing an Optimal Model for the Acceptance of Applicants into Farhangian University. *Studies in Teacher Training Policy (Research on Teacher Education)*, 5(4), 147-171. https://te-research.cfu.ac.ir/article_2636.html?lang=en
- Beng Huat, S., Stephen, G., Rebecca, M., & Nada, E.-S. (2020). *Exploring Teacher Recruitment and Retention*.
- Bush, A., & Grotjohann, N. (2020). Collaboration in teacher education :A cross-sectional study on future teachers 'attitudes towards collaboration ,their intentions to collaborate and their performance of collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102968. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102968>
- Chaaban, Y., Arar, K., Sawalhi, R., Alhouti, I., & Zohri, A. (2021). Exploring teachers' professional agency within shifting educational contexts: A comparative study of Lebanon, Qatar, Kuwait, and Morocco. *Teaching and Teacher Education*, 106, 103451. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103451>
- Daoud, S., & Kasztalska, A. (2022). Exploring native-speakerism in teacher job recruitment discourse through legitimation code theory: The case of the United Arab Emirates. *Language Teaching Research*. <https://doi.org/10.1177/13621688211066883>
- Dehghan, E. (2022). Policy Research on Teacher Recruitment and Selection from 2011 to 2021. *Quarterly Journal of Cultural Research*(49), 6-34. https://fpq.bou.ac.ir/article_73394.html?lang=en
- Gholami Andarati, K., Panahi Darjeh, K., & Hossein Abadi, F. (2022). Critique and Examination of the Management of Student Teacher Recruitment at Farhangian University and Designing an Optimal Model. *Specialized Scientific Journal of Novel Research in Psychology*, 3(4), 58-76. https://psjournal.ir/files/cd_papers/r_18_230416115448.pdf
- Hashemi Farahani, S., Ismaili, S., & Farzam, F. (2021). *Examining the Mechanisms of Teacher Recruitment and Selection and Providing a Proposed Model*.

- Herrera, T. N., & Proff, A. (2023). Three Keys to Retaining Talented Teachers in the UAE: Leadership, Community, and Work-Life Balance-A Phenomenological Case Study in the Emirate of Ras Al Khaimah. *Athens Journal of Education*, 10(3), 433-446. <https://doi.org/10.30958/aje.10-3-4>
- Kinuthia, H. J. (2021). *Teacher professionalism, education reform and 21st century skills in the United Arab Emirates* UCL (University College London). <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10121811/>
- Korkmazgil, S., & Seferoğlu, G. (2021). Teacher professionalism: insights from Turkish teachers of English into the motives that drive and sustain their professional practices. *Journal of Education for Teaching*, 47(3), 366-378. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1897781>
- Leong, S. Y., & Said, H. (2023). Recruitment Challenges for International Schools in Malaysia. *Educatum Journal of Social Sciences*, 9(1), 74-84. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol9.1.7.2023>
- Lillian, L., Mubemba, B. N., & Thelma, C. C. (2024). Teacher Recruitment and Selection Process: A Case of Selected International Secondary Schools in Lusaka District, Zambia. *International Journal of Research*, 11(7), 191-214. <https://ijrjournal.com/index.php/ijr/article/view/1433>
- Mohammad, A., & Borkoski, C. (2024). Organizational conditions and teacher turnover in private schools of United Arab Emirates. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100801. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100801>
- Moshtaghi, M., & Sarhadi Moghaddam, M. (2025). Analyzing the Role of Performance Appraisal Systems in Enhancing the Quality of Teacher Education at Farhangian University. 21st National Conference on Management and Human Sciences Research in Iran, Tehran.
- Motakallam, A., Soleimani, T., & Namvar, Y. (2021). Designing an Optimal Model for the Selection of Students at Farhangian University. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 14(1), 99-128. <https://doi.org/10.52547/MPES.14.1.99>
- Nabavi, S. S. (2020). Analyzing and Investigating the Student Admission Process at Farhangian University to Propose Modern Strategies for Teacher Training. 5(8), 127-152. <https://www.sid.ir/paper/372591/en>
- Namdari Pejman, M. (2024). Pathology of the Teacher Recruitment and Selection Processes in Education and Providing Policy Recommendations for Optimization. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 30(1), 94-112. <https://doi.org/10.61838/KMAN.IRPHE.30.1.6>
- Nazari, K., Bahrami, S., & Namdari Pejman, M. (2023). A comparative study of teacher recruitment and supply methods in Iran and Malaysia. *Iranian Journal of Comparative Education*, 6(3), 2605-2634. https://journal.cesir.ir/article_166148.html
- Ovenden-Hope, T., & Passy, R. (2020). *Exploring teacher recruitment and retention. Contextual challenges from international perspectives*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429021824>
- Rahm Dar, F., & Rahm Dar, R. (2023, 2023). Comparative Study of Teacher Training in Iran, Japan, Malaysia, and Germany. Proceedings of the First International Conference on Psychology, Social Sciences, Educational Sciences, and Philosophy, <https://en.civilica.com/doc/1698268/>
- Roudi, M. T. (2024). A Comparative Study of Teacher Training Systems in Iran and South Korea Emphasizing the Recruitment and Training Process. *Iranian Journal of Comparative Education*, 7(3), 3128-3153. https://journal.cesir.ir/article_184709.html?lang=fa
- Soleimani, T., Motakallam, A., & Namvar, Y. (2021). A Comparative Study of the Criteria for Selecting Student Teachers in Teacher Training Centers in South Korea, Japan, Canada, Finland, and Iran. *Journal of higher education curriculum studies*, 173-196. <https://www.sid.ir/paper/1050811/en>
- Syed Husin, S. M. U. (2019). Teacher Recruitment, Selection and Promotion: The Role of Teachers' Unions in Malaysia. *Journal of Techno-Social*, 11(2), 24-32. https://www.researchgate.net/publication/372254019_TEACHER_RECRUITMENT_SELECTION_AND_PROMOTION_THE_ROLE_OF_TEACHERS%27_UNIONS_IN_MALAYSIA
- Zarei, M. A., & Allahkarami, A. (2022). Identification of Teacher Competency Categories and Providing a Framework for Their Evaluation. *Journal of Scientific Research in Educational Systems*, 16(56), 91-102. https://www.jjera.ir/article_148908.html?lang=en
- Zebian, F. (2022). *Recruiting and Retaining STEM Teachers in Rural Areas in Lebanon* Lebanese American University]. <https://laur.lau.edu.lb:8443/xmlui/handle/10725/14200>