

Original Article (Quantified)

Comparison of the motivational level and professional competence of the students at the entrance of continuous undergraduate courses of Farhangian University with the skilled students of Article 28

Zeinolabedin Darvishi¹ , Seyyed Sadegh Nabavi² 

1- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Rajaei Campus, Urmia, Iran

2- Assistant Professor, Educational Department of Psychology and Counseling, Farhangian University, Tehran, Iran

Receive:

02 December 2024

Revise:

22 January 2025

Accept:

06 March 2025

Keywords:

student-teacher,
level of motivation,
professional
competence,
Article-28 skill
trainees

Abstract

The objective of this study was to compare the motivation and professional competence of undergraduate students at Farhangian University and Article-28 skill trainees. This study had an applied goal and fell under descriptive and survey research. The statistical population consisted of the Farhangian University student-teacher group (94500 people) and Article-28 skill trainees (23000 people), as 240 people were selected as the statistical sample using the stratified random sampling method. Data were collected using standard Malaienejad's Professional Teacher Competencies (2012) and Maslow's Determination of Motivation (1943) questionnaires. Educational expert opinions were used to investigate the face and content validity of the questionnaires and Cronbach's alpha was used to investigate the reliability of the questionnaire. Data were analyzed using t-independent sample tests in SPSS (version 26) software. Findings showed that regarding dimensions of professional competence, no significant difference was noted between the student-teacher group and Article-28 skill trainees in terms of the dimensions of knowledge-based and skill competences. Meanwhile, the Article-28 skill trainees were found to outperform the student-teacher group in terms of the dimension of attitudinal competence. Findings also showed that regarding dimensions of motivation, no significant difference was noted between the student-teacher group and Article-28 skill trainees in terms of the dimension of social belonging. In contrast, the Article-28 skill trainees were found to outperform the student-teacher group in terms of the dimensions of sense of security, the sense of independence, and self-actualization.

Please cite this article as (APA): Darvishi, Z. and Nabavi, S. S. (2025). Comparison of the motivational level and professional competence of the students at the entrance of continuous undergraduate courses of Farhangian University with the skilled students of Article 28. *Management and Educational Perspective*, 7(2), 316-337.



10.22034/jmep.2025.491678.1450



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Zeinolabedin Darvishi

Email: dzeinolabedin@yahoo.com



Extended abstract

Introduction

A successful educational system depends on a trained and skilled human workforce; for this, one key step to educate would-be competent teachers is to understand the components affecting teaching quality. Teaching, in essence, is thought of as a challenging but valuable profession because it contributes to the individual's growth and success in life. A competent and motivated teacher is capable of providing high-quality, effective, lasting, and sustainable education, and plays a key role in making the learning-teaching process effective. Hence, the factors improving or hindering teachers' dissatisfaction and students' performance should be focused seriously (Oco et al., 2022).

The world we are living in is constantly changing and generating new challenges for members of society; also, economic and technological developments in society are generating an increasingly growing responsibility for teachers, who need to be well prepared to employ their educational competence as knowledge and skills. This will certainly help them catch up with the rapidly changing society. Economic developments have led to globalization and stiff competition between schools and the market. This competition requires responsible, rational, and competitive teachers with high levels of motivation and professional competence. On the other hand, with rising economic problems and employment constraints, graduates of various courses with different motivations and competencies have applied for Farhangian University and employment in the Education Organization. For this, following the foundation of Farhangian University in 2011 and the admission of student-teacher groups in various undergraduate courses, as well as the admission of a large number of skill trainees (known as Article-28 skill trainees) to Farhangian University through free employment examinations, the manner of admitting students and promoting teachers' level of motivation and professional competence will play a critical role in the future of the Ministry of Education. This is because teachers play a pivotal role in educating and teaching the future generation of learners. In sum, the present study mainly aimed to compare the motivational level and professional competence of student-teacher groups admitted to Farhangian University undergraduate courses and Article-28 skill trainees, as well as ways to promote these attributes.

Theoretical Foundations

Today, unlike a century ago, to be employed as a teacher is in no way unplanned and haphazard, and teaching in most developed educational systems requires educational degrees and professional competence. In recent years, teachers' professional competence has been at the forefront of scientific discussions and educational policy-making processes (Leibur et al., 2021). Teacher competence refers to his/her ability to satisfactorily meet professional teaching needs and use a coherent set of knowledge, skills, and attitudes that will characterize his/her behavior (Nijveldt et al., 2015). In the same way, the concept of motivation refers to a living organism's tendency to present some regular activities varying from the lowest level, i.e., sleeping to the highest level, i.e., awakening, with the outcome of the behavior and the type of motivation alternately influencing the organism (Alipour Thabit Rai, 2021). Teacher motivation is seen as a crucial factor in constantly improving the school and classroom efficacy, as school success is largely dependent on teachers' tendency to meet school expectations and fulfill pre-determined task. Teacher motivation refers to their tendency to actively participate in the education process and positively engage in the school setting. This enables teachers to produce their best performance, and consequently, work in favor of students, parents, and society (Wu, 2024).

In the study "Comparing the Competence of Newly Employed Teachers Through Four-Year Courses and the Competence of Article-28-Trained Teachers Based on the Farhangian

University's Statute from the Perspective of Isfahan's School Principals", Rafiei Afosi et al. (2024) demonstrated that for the principals, the newly-employed teachers, recruited through four-year courses, were more competent than the ones employed based on Article-28 of the Farhangian University's statute.

In a study, Hosseinia et al. (2019) investigated the professional competence of English teachers at public schools and language institutes, concluding there was a significant difference in the professional competence of English language teachers at public schools and those at language institutes, with language institute teachers enjoying a higher professional competence.

In the study "Comparing the Motivation and Occupational Satisfaction of Teachers at Various Schools across Kazakhstan", Zhundybayeva et al. (2024) found that teachers with a higher level of occupational satisfaction were more motivated to teach than their counterparts.

In the study "Comparing the Self-Efficacy, Professional Commitment, and Motivation of Newly-Employed Teachers Based on Recruitment Processes (Graduates of Farhangian University and of the Article-28 Skill Training program)", Sahraei Sarmezdeh & Salehi (2021) found that the professional commitment and teaching motivation of the newly-employed teachers graduated from Farhangian University, were significantly higher than those of the teachers graduated from the Article-28 process.

Methodology

This study had an applied goal and fell under descriptive and survey research. The statistical population consisted of all Farhangian University student-teacher population (94500) and Article-28 skill trainees (23000), as 240 people were selected as the statistical sample using the stratified random sampling method. Data were collected by standard Malaienejad's Professional Teacher Competence (2012) ($\alpha = 0.861$) and Maslow's Determination of Motivation (1943) ($\alpha = 0.97$) Questionnaires. Educational expert opinions were used to investigate the face and content validity of the questionnaires and Cronbach's alpha was used to investigate the reliability of the questionnaire, suggesting the questionnaires had significantly strong reliability. The data were also analyzed by SPSS software and investigated using statistical descriptive (the Kolmogorov-Smirnov Test, Standard Deviation, and Means) and inferential (independent t-test) methods.

Findings

At the statistical descriptive level, all numerical variables had a mean of greater than 3, indicating the desirability of the variables for the respondents. Also, the Kolmogorov-Smirnov test's significance of all the variables under study was greater than 0.05, indicating the variables were normally distributed. Parametric tests were therefore used to test the study hypotheses.

At the statistical inferential level, regarding the first question *Is there a difference in dimensions of professional competence between student-teacher groups, admitted to undergraduate courses of Farhangian University, and Article-28 skill trainees?* it was found that there was no significant difference between the scores of the dimensions of professional competence, including cognitive competence (sig.=0.539) and skill competence (sig.=0.949) between student-teachers groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees at the 95% level ($p \geq 0.05$). There was a significant difference, however, between student-teacher groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees, at the 95% level ($p \geq 0.05$) in the dimension of attitudinal competence. The comparison of the means showed that Article-28 skill trainees' attitudinal competence (with a mean of 4.576) was



greater than that of the student-teacher groups admitted to Farhangian University (with a mean of 4.380).

Regarding the second question *Is there a difference in levels of motivations between student-teacher groups, admitted to undergraduate courses of Farhangian University, and Article-28 skill trainees?* It was found that there was no significant difference between the scores of the dimensions of motivation, including the sense of security (sig.=0.090) and social belonging (sig.= 0.618) between student-teachers groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees, at the 95% level ($p \geq 0.05$). There was a significant difference, however, between the scores of the sense of respect (sig.=0.001), the sense of independence (sig.=0.005), and self-actualization (sig.=0.003) between student-teacher groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees, at the 95% level ($p \geq 0.05$). The comparison of the means showed that Article-28 skill trainees' sense of respect (with a mean of 3.833), sense of independence (with a mean of 4.017), and self-actualization (with a mean of 4.97) were greater than those of the student-teacher groups admitted to Farhangian University (with a mean of 4.380).

Discussion and Conclusion

The response to the first study question showed no significant difference between scores of professional competences, including cognitive competence and skill competence between student-teacher groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees, at the 95% level ($p \geq 0.05$). There was a significant difference, however, between student-teacher groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees, at the 95% level ($p \geq 0.05$) in the dimension of attitudinal competence, with the latter group having a greater attitudinal competence than the former group. It is concluded that the findings of this study were in line with those of studies by Rafiei Afosi et al. (2024) and Hosseinia et al. (2019).

Meanwhile, the independent t-test was used to examine the differences in the dimensions of motivation between student-teacher groups at Farhangian University and Article-28 skill trainees. It was found that there was no significant difference between the scores of motivation levels, including the sense of security and social belonging between student-teacher groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees, at the 95% level ($p \geq 0.05$).

There was a significant difference, however, between the scores of the sense of respect, the sense of independence, and self-actualization between student-teacher groups admitted to Farhangian University and Article-28 skill trainees, at the 95% level ($p \geq 0.05$). The comparison of the means showed that Article-28 skill trainees' sense of respect, sense of independence, and self-actualization were greater than those of the student-teacher groups admitted to Farhangian University. It is concluded that the findings of this study were in line with those of Sahraei Sarmezdeh & Salehi (2021) and Zhundybayeva et al., (2024).

The findings of this study recommend officials and professors of Farhangian University and other universities the following:

To improve the professional competence of teachers:

- Hold educational and training courses and workshops; establish coaching programs via guidance and counseling by more experienced teachers to newly-employed teachers; support teachers to continue their studies and gain higher degrees; train teachers to use new technologies and digital educational programs; and establish an atmosphere for exchanging experiences with and learning from colleagues through group sessions and common workshops.



To improve skill trainees' and student-teacher group's levels of motivation:

- Identify and acknowledge their good performance; provide educational courses; hold seminars and workshops to update teachers' skills and knowledge; improve the physical and mental conditions of the working environment; and encourage teachers to engage in school affairs and educational curricula.

مقایسه سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸

زین العابدین درویشی^۱، سید صادق نبوی^۲ 

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی، ارومیه، ایران

۲- استادیار، گروه آموزشی روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ می‌باشد. پژوهش حاضر کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی - علی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان با حجم ۹۴۵۰۰ نفر و مهارت آموزان ماده ۲۸ با حجم ۲۳۰۰۰ نفر می‌باشد که حجم نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۴۰ نفر انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد تعیین صلاحیت حرفه‌ای معلمان ملائی نژاد (1391) و تعیین سطح انگیزش مازلو (۱۹۴۳) استفاده گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t مستقل با نرم افزار SPSS26 و تحلیل سلسله مراتبی با نرم افزار Expert Choice انجام گرفت. نتایج نشان داد از لحاظ ابعاد صلاحیت حرفه‌ای، بعد صلاحیت نگرشی در بین مهارت آموزان بیشتر از دانشجو معلمان است. هم چنین از لحاظ سطح انگیزش ابعاد احساس امنیت، احساس استقلال و خودشکوفایی در مهارت آموزان بیشتر از دانشجو معلمان است. یافته دیگر این که مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای از نظر اهمیت به ترتیب ۱- صلاحیت شناختی، ۲- صلاحیت مهارتی و ۳- صلاحیت نگرشی و ابعاد سطح انگیزش از نظر اهمیت به ترتیب ۱- احساس امنیت ۲- احترام ۳- استقلال، ۴- خودشکوفایی و ۵- تعلق اجتماعی تعیین گردید. بنابراین می‌توان گفت که بررسی سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای معلمان، یکی از گام‌های مؤثر در ارتقای سطح نظام آموزشی محسوب می‌گردد که نتایج آن می‌تواند در جهت بهبود و پیشبرد اهداف عالی نظام تعلیم و تربیت مورد استفاده قرار گیرد.

تاریخ دریافت:

۱۲ آذر ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری:

۰۳ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۱۶ اسفند ۱۴۰۳

کلید واژه‌ها:

دانشجو معلمان،
سطح انگیزش،
صلاحیت حرفه‌ای،
مهارت آموزان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): درویشی، زین العابدین و نبوی، سید صادق. (۱۴۰۴). مقایسه سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۷(۲)، ۳۱۶-۳۳۷.

 10.22034/jmep.2025.491678.1450



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: زین العابدین درویشی

ایمیل: dzeinolabedin@yahoo.com

مقدمه

شالوده یک نظام آموزشی موفق، منوط به نیروی انسانی آموزش دیده و ماهر آن می‌باشد. شناخت عناصر مؤثر بر کیفیت تدریس، یکی از گام‌های مؤثر در فراهم نمودن معلمان با کیفیت است. معلمی در واقع یک شغل چالش برانگیز و با ارزش محسوب می‌گردد، زیرا با رشد یک فرد و همچنین چگونگی کمک به پیشرفت در موفقیت زندگی او سروکار دارد. معلم توانمند و با انگیزه قادر به ارائه آموزش با کیفیت، مؤثر، بلند مدت، پایدار و مؤثر بوده و نقش مهمی در تعیین اثربخشی یاددهی-یادگیری دارد. به این ترتیب، به هر چیزی که رضایت معلمان و عملکرد دانش آموزان را بهبود ببخشد یا مانع از آن شود را باید مورد توجه قرار داد (Oco et al, 2022). یکی از عوامل مؤثر در این زمینه سطح انگیزش معلمان می‌باشد. شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجادکننده انگیزه‌های وی می‌تواند در اثربخشی فرایند تدریس باعث پویایی و رشد نظام یادگیری نظام آموزش و پرورش شود (Hassani Abiz et al, 2021). بر این اساس می‌توان گفت که انگیزه معلم عاملی ضروری برای اثربخشی کلاس درس و همچنین ارتقای مدرسه است. انگیزه معلم به قاطعیت او نسبت به کارش بستگی دارد. اگر معلم علاقه مند باشد، فعالانه در رویدادهای تحصیلی و غیر درسی مدرسه شرکت می‌کند، دانش و مهارت خود را در کلاس به دانش آموزان ارائه می‌دهد و از این طریق عملکرد دانش آموزان را بهبود می‌بخشد. با توجه به این که معلم محور اصلی آموزش بوده و در فرایند یاددهی-یادگیری نقش بسزایی دارد، بایستی شرایط لازم برای انگیزه و مشارکت بالای معلمان مدرسه فراهم شود (Ponmozhi, Balasubramanian, 2023). شواهد و مستندات متعدد پژوهشی نشان می‌دهد که یک سازمان با کارایی بالا، بدون وجود نیروی انسانی کارآمد و کیفیت مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی وجود نداشته و نمی‌تواند در شرایط پرچالش امروزی به عملکرد مطلوبی دست یابد (Parks-Leduc et al, 2018). کیفیت عملکرد کارکنان از مهمترین عواملی است که در موفقیت یا عدم موفقیت هر سازمان نقش داشته و تأثیر این عامل به دلیل حساسیت فرایند یاددهی-یادگیری در مدارس از اهمیت دوچندان برخوردار است. به همین دلیل در سال‌های اخیر تلاش سازمانها و به ویژه سازمان آموزش و پرورش بر این بوده که ضمن بررسی موانع کاهنده انگیزش معلمان (Sumantri & Whardani, 2017)، راهکارهای لازم برای ارتقای انگیزش را شناسایی نموده و از این طریق بستر مساعدی را برای فعالیتشان فراهم آورده تا معلمان در فعالیتهایی که منجر به بهبود عملکرد دانش آموزان می‌شود، مشارکت سازنده‌تری داشته باشند (Pasathang et al, 2016).

از سوی دیگر معلمان نقش حیاتی در تربیت افراد جامعه دارند و عاملی کلیدی برای ایجاد اصلاحات اساسی و مؤثر در آموزش و پرورش هستند (Ashouri-Ahmadgoorabi et al, 2021) و با توجه به این که تدریس یکی از وظایف اصلی معلمان محسوب می‌گردد، بر این اساس آموزش معلمان پیش از خدمت برای محیط پرچالش مدرسه به همان اندازه مهم است. رویکردهای سنتی در آموزش معلمان به دلیل عدم ارتباط با واقعیت مورد انتقاد قرار گرفته است. بین محتوای دوره‌های تحصیلی در برنامه‌های آماده سازی معلم و شرایط واقعی شکاف‌هایی وجود دارد که روی هم رفته چالش‌هایی را برای فراگیران مبتدی معلمی ایجاد می‌کند. در نتیجه، تعدادی از معلمان مبتدی شوک بزرگی را در زندگی کلاسی واقعی تجربه می‌کنند و این می‌تواند منجر به کاهش انگیزش شغلی آنان و ترک حرفه در مراحل اولیه شود. برای مقابله با چنین وضعیتی برای معلمان ضروری است که مهارت‌ها و دانش (آموزش و مهارت) خود را توسعه دهند و مهارت‌های تفکر و تأمل خود را در تدریس ارتقا بخشند. علاوه بر این، معلمان باید هویت حرفه‌ای خود را غنا بخشیده و

صلاحیت‌های لازم در این زمینه را کسب نمایند. اگرچه هیچ مجموعه منظمی از دانش وجود ندارد که تعیین کننده برنامه جامع توسعه صلاحیت حرفه‌ای معلمان باشد، در عین حال برنامه‌های آماده‌سازی معلم باید پاسخگوی انتظارات، نیازها و عملکردهای معلمان باشد. ماک (Mak, 2016)، هابرمن (Huber man, 2004) و فوتانگ و بومهان (Fu Tang & Boom, 2005) اظهار می‌دارند مفهوم ارتقای حرفه‌ای معلمان از اواسط قرن بیستم و با ضرورت یافتن اجرای اصلاحات در نظامهای آموزشی، پدیدار شده است. در شکل‌گیری این مفهوم یافته‌های پژوهشی و بررسی مقایسه‌ای نظامهای آموزشی تأثیر زیادی داشته‌اند زیرا به صورت علمی نشان داده شد که «معلم» در انجام اصلاحات آموزشی نقش دو سویه‌ای دارد. از یک سو موضوع اصلاحات آموزشی و از سوی دیگر عامل اصلاحات آموزشی محسوب می‌شود. لذا عمده‌ترین اهداف رایج در آموزش معلمان عبارتند از حرفه‌ای سازی با تمرکز بر معلمان (بدون کیفیت یا با کیفیت پایین) ظرفیت سازی در معلمان، آماده سازی معلمان برای پذیرش مسئولیت‌های جدید یا مواجهه با تغییرات برنامه‌های درسی، به روز کردن معلمان، به روز نگهداشتن دانش و توانایی تدریس متناسب با شرایط و روشهای جدید تدریس (Jalalpour, 2017). بر این اساس می‌توان گفت که شناسایی معیارهای صلاحیت حرفه‌ای معلمان مهمترین ابزار برای سنجش میزان قابلیت‌های شغلی و برنامه ریزی در جهت رشد و توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های ایشان و نیز یکی از ابزارهای بسیار ضروری برای ارتقای شغلی معلمان محسوب می‌شود (Amin Bidokhti et al, 2022). دنیای اطراف ما دائماً در حال تغییر است و چالش‌های جدیدی را برای اعضای جامعه ایجاد می‌کند. تغییرات اقتصادی و فناوری در جامعه مسئولیت فزاینده‌ای را بر کار معلمان می‌افزاید و معلمان باید آماده باشند تا شایستگی‌های آموزشی خود را به عنوان دانش و مهارت به کار گیرند تا بتوانند در جامعه‌ای که به سرعت در حال تغییر است کنار بیایند. تغییرات اقتصادی منجر به جهانی شدن جامعه، رقابت بین مدارس و بازارگرایی شده است که معلمان مسئولیت پذیر، منطقی، رقابتی و در حالت کلی با سطوح انگیزش بالا و دارای صلاحیت حرفه‌ای را می‌طلبد. از سوی دیگر در حال حاضر با توجه به شرایط خاص و مشکلات اقتصادی و محدودیت‌های اشتغال، فارغ‌التحصیلان دوره‌های مختلف، با سطح انگیزشی و صلاحیت‌های متفاوتی، متقاضی ورود به دانشگاه فرهنگیان و جذب در آموزش و پرورش هستند. هم چنین پس از تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ و پذیرش دانشجو معلمان در دوره کارشناسی پیوسته در رشته‌های مختلف تحصیلی و نیز پذیرش و جذب تعداد زیادی مهارت آموز ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان از طریق آزمون‌های استخدامی آزاد و نیز با توجه به نقش محوری معلمان در آموزش و یادگیری فراگیران و تربیت نسل آینده جامعه، شیوه پذیرش و ارتقای سطح انگیزش و صلاحیت حرفه‌ای معلمان، در آینده وزارت آموزش و پرورش کشور نقشی بی بدیل و تاثیر گذار می‌تواند داشته باشد. براین اساس هدف اصلی پژوهش "مقایسه سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ و شیوه‌های مطلوب ارتقاء آنها" می‌باشد.

ادبیات نظری

صلاحیت حرفه‌ای

امروزه، ورود به حرفه معلمی دیگر مانند یک قرن پیش بدون برنامه ریزی و اتفاقی نیست و معلم شدن در اکثر سیستم‌های آموزشی مدرن بر اساس مدارک تحصیلی و صلاحیت حرفه‌ای می‌باشد. بر این اساس در سال‌های اخیر،

صلاحیت حرفه‌ای معلمان در خط مقدم بحث‌های علمی و سیاست‌گذاری در مورد آموزش بوده است (et al, 2021). مفهوم صلاحیت یا همان شایستگی، اولین بار توسط مک کلند (McClelland) (روان شناس دانشگاه هاروارد) در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰ مطرح شد. مک کلند (McClelland, 1973) شایستگی‌ها را از عوامل کلیدی می‌داند که بر کارآیی یادگیری اثر می‌گذارد و نسبت به هوش برای پیش بینی خروجی یادگیری کارآمدتر است. از این رو در مقاله‌ای با عنوان "اندازه‌گیری شایستگی به جای هوش"، به مفهوم شایستگی به عنوان ویژگی رفتاری و روانشناختی مرتبط با پیامدهای موفق در کار و زندگی می‌پردازد. برنامه‌های آموزش مبتنی بر شایستگی، ابتدا در آمریکا و تحت تأثیر عواملی همچون معترضان اجتماعی، مؤسسات خصوصی و دولتی، فناوری، گرایش‌های اجتماعی و روانشناسانه شکل گرفت که از این بین تأثیر دولت، فناوری و گرایش‌های اجتماعی و روانشناسانه بیشتر از سایر عوامل بود. مفهوم آموزش مبتنی بر شایستگی به ویژه در آموزش حرفه‌ای، با واژه شایستگی حرفه‌ای شناخته شد و سطح بالایی آموزش را به منظور حرفه‌ای شدن در تمام سطوح می‌طلبد و با آموزش معلمان از سال ۱۹۶۰ شروع شد. آموزش‌های حرفه‌ای برای کسب صلاحیت حرفه‌ای، کم کم، در برنامه‌های شغلی انگلستان و آلمان نیز ظهور پیدا کرد و در سال ۱۹۹۰ در استرالیا به رسمیت شناخته شد (Mashayikhi, 2018). شایستگی یا صلاحیت به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و نگرش‌ها در یک شغل خاص اطلاق می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد در انجام وظایف به موفقیت دست یابد (Phelan & Vintimilla, 2020). در تعریف واژه صلاحیت‌های حرفه‌ای، باید عنوان کرد که صلاحیت حرفه‌ای، مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت و نگرش است که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و توسط فرد در فرآیندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه‌ای می‌شود. طرفی و همکاران (Tarafi et al, 2020) بر این باورند که رشد حرفه‌ای معلمان مستلزم تدوین برنامه‌های انعطاف پذیر است که از طریق مشارکت معلمان در توسعه عناصر محتوا، اهداف، راهبردهای یاددهی-یادگیری و ارزشیابی محقق می‌شود. وراثتالو (Wrahatnolo, 2018) در بررسی مهارت‌ها و صلاحیت‌های مورد نیاز برای معلمان در سیستم‌های آموزشی قرن بیست و یکم به موارد زیر اشاره می‌کند: برنامه ریزی برای حرفه شغلی، انعطاف پذیری و سازگاری، ابتکار عمل و خود مدیریتی، کارآفرینی، تعامل اجتماعی و فرهنگی، بهره‌وری و مسئولیت پذیری، رهبری، تفکر انتقادی، حل مسئله، ارتباط، همکاری و کار تیمی، یادگیری مادام‌العمر و سواد دیجیتال. هدف نظام صلاحیت حرفه‌ای ایجاد ارتباط بیشتر بین محیط‌های آموزشی و محیط کار، ارتقای کیفیت فرآیند سنجش و تعیین صلاحیت حرفه‌ای نیروی کار یا اعتباربخشی به تجارب فنی و حرفه‌ای افراد، افزایش توانایی کارفرمایان برای شناسایی و دسترسی به نیروی انسانی مناسب و همچنین کاهش هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی جدایی آموزش از محیط واقعی زندگی توسعه یافته است (2002). Epstein & Hundert). صلاحیت معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه‌ای تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش مهارت و نگرش گفته می‌شود به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد (Nijveldt et al, 2015). بر این اساس می‌توان گفت با مطرح شدن اصطلاح دوران "حرفه‌ای‌گری جدید" چالش‌ها و مسئولیت‌های جدیدی برای معلم ایجاد می‌شود و نقش معلم گسترش یافته و به تأمین کننده دانش، مشاور، سرپرست، حامی، مددکار اجتماعی، حل کننده مشکل و غیره تبدیل گردیده است و با توجه به این که معلمان پایه گذار اندیشه علمی و مبلغان ارزش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی هستند و اساسی‌ترین عنصر در نظام تعلیم و تربیت

هستند که نقش پارادایم، مربی و رهبر دانش آموزان را ایفا می کنند و مسیر آموزش را هدایت می کنند، این امر انتظارات بیشتری از حرفه ای شدن معلم با خود به همراه آورده است. بنابراین، معلمان باید با گروه های هدف مختلف همکاری کنند و بر اشکال جدید ارتباط و هم کاری در داخل و خارج از مدرسه تمرکز کنند. مجموعه عوامل ذکر شده باعث توجه به رشد و توسعه شایستگی و صلاحیت مادام العمر معلمان در طول حرفه آنها گردیده است (Guerrero, 2017).

سطوح انگیزش

مفهوم انگیزش به طور سنتی برای تبیین و جهت دادن به فعالیت افراد به کار می رود. انگیزش ممکن است هم از لحاظ جهت، متفاوت باشد و هم از لحاظ شدت، متفاوت باشد. گنج و برلینر (Gage and Berliner, 1984) انگیزش را به موتور (شدت) و فرمان (جهت) یک ماشین تشبیه کرده اند. البته جدا کردن شدت و جهت انگیزه ها از یکدیگر آسان نیست. "مورفی (Murphy, 1947)" انگیزش را نشانه هایی از واقعیت می داند که بخشی از رفتار ارگانیزم بستگی به طبیعت و ساختار درونی آن دارد. "هب (Heb, 1966)" مفهوم انگیزش را گرایش موجود زنده به ارائه فعالیت منظم می داند که از پایین ترین سطح خواب تا بالاترین سطح بیداری و فعالیت موجود زنده تغییر می یابد، به طوری که نتیجه رفتار و نوع تحریک به طور متناوب بر ارگانیزم اثر می گذارد. "اش (Ash, 1953)" انگیزش را در برگیرنده مجموع عوامل هوشیار فعالیت روانی می داند که بر اساس آن اراده و رفتار ما شکل می گیرد" (Alipour Sabetray, Jadidi, 2022). شواهد و مستندات متعدد پژوهشی نشان می دهد که یک سازمان با کارایی بالا، بدون وجود نیروی انسانی کارآمد و کیفیت مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی وجود نداشته و نمی تواند در شرایط پرچالش امروزی به عملکرد مطلوبی دست یابد (Parks-Leduc, 2018). انگیزه معلم نقش مهمی در ارتقای آموزش و یادگیری دارد. به طور کلی، معلمان با انگیزه بیشتر به دانش آموزان برای یادگیری در کلاس درس انگیزه می دهند. به گفته دای و استرنبرگ^۱ (۲۰۰۴)، سطوح بالای نارضایتی شغلی، استرس و فرسودگی شغلی می تواند بر انگیزه و عملکرد شغلی تأثیر منفی بگذارد. هم چنین طبق نظر گورهام و میل^۲ (۱۹۹۷)، معلمانی که سطوح پایین انگیزه را گزارش می کنند، تمایل دارند سطوح انگیزه دانش آموزان خود را پایین تصور کنند (Dorji, 2024). بنابراین انگیزه به طور غیرقابل انکاری برای توسعه مستمر سیستم های آموزشی حیاتی است. با توجه به نظر اوفوگبو^۳ (۲۰۰۴)، انگیزه معلم به عنوان یک عامل کلیدی در ترویج بهبود مدرسه و اثربخشی کلاس در نظر گرفته می شود. همچنین، سامچ و رون^۴ (۲۰۰۷) اشاره کردند که موفقیت مدارس تا حد زیادی با تمایل معلمان به برآورده کردن انتظارات و فراتر رفتن از وظایف از پیش تعیین شده آنها تعیین می شود. انگیزه معلم به تمایل معلمان برای مشارکت فعال در فرآیند آموزش و مشارکت مثبت در محیط مدرسه اشاره دارد و معلمان را قادر می سازد تا بهترین عملکرد خود را داشته باشند و در نهایت به نفع دانش آموزان، والدین و جامعه باشد. علاوه بر این، معلمان با انگیزه بالا اهمیت بیشتری به نظم و انضباط دانش آموز و مدیریت کلاس درس قائل می شوند، که می تواند بر مشارکت آنها بر بهبود فعالیت های آکادمیک و غیر آکادمیک در مدارس منجر بشود. انگیزه معلم هم نیازهای درونی و هم نیازهای بیرونی را در بر می گیرد. انگیزه درونی معلمان را به مشارکت در وظایف به خاطر خودشان و برای رضایت، احساس

1. Dai and Sternberg

2. Gorham and Millete

3. Ofoegbu

4. Somech and Ron

موفقیت، یا خود شکوفایی که فراهم می کنند، ترغیب می کند. از سوی دیگر، انگیزش بیرونی معلمان را تشویق می کند تا یک فعالیت یا وظیفه برای به دست آوردن پاداش های بیرونی مانند حقوق را انجام دهند. هم انگیزه های درونی و هم انگیزه های بیرونی برای معلمان بسیار مهم هستند، زیرا آن ها نقش مهمی در شکل دهی رفتار معلمان ایفا می کنند. در نتیجه، سازمان ها باید هدف خود را پرورش و افزایش انگیزه درونی معلمان نسبت به تدریس مؤثر و در عین حال ایجاد انگیزه بیرونی برای حمایت از طرح های بهبود مدرسه قرار دهند (Wu, 2024). بر این اساس می توان گفت که کیفیت عملکرد کارکنان از مهمترین عواملی است که در موفقیت یا عدم موفقیت هر سازمان نقش داشته و تأثیر این عامل به دلیل حساسیت فرایند یاددهی - یادگیری در مدارس از اهمیت دوچندان برخوردار است. به همین دلیل در سال های اخیر تلاش سازمان ها و به ویژه سازمان آموزش و پرورش بر این بوده که ضمن بررسی موانع کاهنده انگیزش معلمان (2017، Sumantri & Whardani)، راهکارهای لازم برای ارتقای انگیزش را شناسایی نموده و از این طریق بستر مساعدی را برای فعالیتشان فراهم آورده تا معلمان در فعالیتهایی که منجر به بهبود عملکرد دانش آموزان می شود، مشارکت سازنده تری داشته باشند (Pasathang et al, 2016).

پیشینه پژوهش

یافته های پژوهش (Rafiei Afosi et al, 2024) تحت عنوان "مقایسه شایستگی های نومعلمان پذیرفته شده از طریق دوره های ۴ ساله و ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان از منظر مدیران مدارس استان اصفهان" نشان داد که از منظر مدیران مدارس صلاحیت نومعلمان جذب شده از طریق دوره ۴ ساله دانشگاه فرهنگیان بیشتر از نومعلمان جذب شده از ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه می باشد.

نتایج بدست آمده از پژوهش (et al, 2023 Mirzaei) با عنوان "بررسی مقایسه ای میزان انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه در جهت رشد و توسعه معلمان در منطقه موسیان استان ایلام" نشان داد که انگیزه شغلی، در اکثر معلمان هم در مدارس ابتدایی چندپایه و هم مدارس متوسطه ناچیز و پایین است. بنابراین، ناکافی بودن انگیزه شغلی، در اکثر معلمان مدارس چندپایه ابتدایی و هم چنین متوسطه با انواع سطوح مدارک تحصیلی، جنسیت، سابقه ها و مقاطع متفاوت شغلی مشاهده می شود.

(Sahraei Sarmezdeh, Salehi, 2021) پژوهشی را تحت عنوان "مقایسه خودکارآمدی، تعهد حرفه ای و انگیزش نومعلمان با توجه به شیوه جذب (دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸)" انجام دادند. نتایج نشان داد که تعهد حرفه ای و انگیزش معلمی نومعلمان دانش آموخته ی دانشگاه فرهنگیان به صورت معنی داری بیشتر از انگیزش و تعهد حرفه ای نومعلمان جذب شده از طریق ماده ۲۸ می باشد، در حالی که خودکارآمدی معلمی بین دو گروه تفاوت معنی داری نداشت.

نتیجه پژوهش (Vahedi et al, 2018) با عنوان "مقایسه صلاحیت های حرفه ای معلمان، فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم سابق و سایر دانشگاهها" نشان داد که صلاحیت حرفه ای معلمان باهم تفاوت معنی داری دارد. صلاحیت شناختی فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان از سایر فارغ التحصیلان بالاتر است. فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم نیز صلاحیت شناختی بالاتری در مقایسه با فارغ التحصیلان سایر دانشگاهها دارند. از نظر صلاحیت مدیریتی فارغ

التحصیلان دانشگاه فرهنگیان تفاوت معنی داری را با فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم نشان نداده‌اند، اما در مقایسه با گروه فارغ التحصیلان سایر دانشگاه‌ها وضعیت بهتری دارند. در این مورد، تفاوت بین فارغ التحصیلان تربیت معلم سابق و سایر دانشگاه‌ها معنی دار نمی‌باشد. در صلاحیت نگرشی، تفاوت بین گروه‌های معلمان معنی دار نمی‌باشد، به این معنی که این سه دسته، به یک اندازه در فارغ التحصیلان خود صلاحیت نگرشی ایجاد کرده‌اند.

(Zhundybayeva et al, 2024) در پژوهش خود با عنوان "مقایسه انگیزه و رضایت شغلی معلمان شاغل در مدارس مختلف" در قزاقستان به این نتایج دست یافت که معلمان دارای سطوح بالایی از رضایت شغلی، از انگیزه تدریس بیشتری نسبت به سایر معلمان برخوردار هستند.

در یک تحقیق (Hosseinia et al, 2019) صلاحیت حرفه‌ای معلمان زبان انگلیسی را در مدارس دولتی و آموزشگاههای زبان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین صلاحیت حرفه‌ای معلمان زبان انگلیسی در مدارس دولتی و آموزشگاههای زبان وجود دارد به طوری که معلمانی که در آموزشگاههای زبان تدریس می‌کنند، صلاحیت حرفه‌ای بالاتری دارند.

نکته حائز اهمیت در اینجا این است که با وجود این مسائل، در شرایط موجود، شاهد استخدام و به کارگیری افراد زیادی به عنوان معلم در دوره‌های تحصیلی مختلف هستیم، رشته و تخصص آنها در بعضی موارد ارتباطی با موضوع تدریسشان ندارد، برای این که در موارد زیادی معلمان از تجربه حرفه‌ای لازم برخوردار نمی‌باشند، به این نحو که به کارگیری معلمان نیروی آزاد بدون تجربه و تخصص معلمی و صرفاً با آموزش چند روزه و محدود نمی‌تواند استخدام معلمان را توجیه کند. پژوهش حاضر با درک شرایط موجود درصدد پاسخ به این سؤال است که سطح انگیزش شغلی و صلاحیتی دانشجومعلم جدیدالورود به دانشگاه فرهنگیان، از طریق دوره‌های پیوسته کارشناسی و مهارت آموزان استخدامی ماده ۲۸ چیست؟ و با چه راهبردها و تدابیری می‌توان این سطوح را به شکل مطلوب افزایش داد؟ تا بدین وسیله راهکارهای لازم و منطقی برای کاهش مشکلات نظام تعلیم و تربیت در جذب، آموزش و بکارگیری معلمان توانمند فراهم شود. بنابراین مساله اصلی این پژوهش مقایسه سطح انگیزشی (مطابق طبقه بندی سلسله مراتب نیازها) و سطح صلاحیت حرفه‌ای (در ابعاد شناختی، نگرشی، مهارتی) داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان (پذیرش دانشجو معلمان از طریق کارشناسی پیوسته و پذیرش از طریق استخدامی مهارت آموزان ماده ۲۸) مد نظر می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به شیوه توصیفی از نوع علی انجام گرفته است. به طوری که در ابتدا با انجام مطالعات کتابخانه‌ای ادبیات پژوهش جمع آوری شد و سپس با استفاده از پرسشنامه اقدام به نظر سنجی از نمونه آماری گردید. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به حجم ۹۴۵۰۰ نفر و مهارت آموزان ماده ۲۸ به حجم ۲۳۰۰۰ نفر بوده است که از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای (نسبتی) و با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۰ به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

الف- پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای معلمان برگرفته از تحقیق (Malaie Nezhad, 2012) می‌باشد که شامل ۳۹ گویه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) است و دارای سه خرده مقیاس صلاحیت دانشی، نگرشی و

مهارتی می‌باشد. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات متخصصان آموزشی و برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که در سطح $\alpha=0/861$ به دست آمد.

ب- پرسشنامه سطح انگیزش که توسط (Maslow, 1943) به منظور سنجش سطوح انگیزش شغلی طراحی و تدوین شده و شامل ۱۴ گویه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است و دارای پنج خرده مقیاس احساس امنیت، تعلق اجتماعی، احساس احترام، احساس استقلال و احساس خودشکوفایی می‌باشد. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی و برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که در سطح $\alpha=0/97$ به دست آمد که ضریب بالایی محسوب می‌شود.

داده‌های حاصل شده از این تحقیق از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و اطلاعات با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (آزمون کولموگروف - اسمیرنف، انحراف معیار و میانگین)، روش آمار استنباطی t مستقل و روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) (به منظور اولویت بندی و تعیین میزان اهمیت مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای و سطوح انگیزش دانشجویان معلمان و مهارت آموزان) از طریق نرم افزار Expert Choice مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

هدف پژوهش حاضر مقایسه سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ و شیوه‌های مطلوب ارتقاء آنها بوده است. بر این اساس در راستای رسیدن به آن سوالاتی طرح گردید که با جمع آوری داده‌ها به سؤالات پاسخ داده شد.

جدول ۱ یافته‌های حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنف تک نمونه‌ای را نشان می‌دهد، این آزمون نشان می‌دهد که آیا داده‌های آماری از توزیع نرمال برخوردارند یا خیر؟ همانطور که در جدول مشاهده می‌گردد در تمامی متغیرها سطح معنی داری بیش از ۰/۰۵ است که فرض عدم طبیعی بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۱. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنف

گزارش متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری
صلاحیت حرفه‌ای	۰/۵۳	۰/۹۳
سطح انگیزش	۰/۷۲	۰/۴۲

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. وی پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
صلاحیت حرفه‌ای	۴/۰۸	۰/۵۳۸	-۱/۶۱۲	۶/۸۵۹
سطح انگیزش	۳/۹۱	۰/۶۷۲	-۱/۱۴۴	۲/۶۷۵

با توجه به جدول شماره ۲ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد. بنابراین پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر نشان‌دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از ۳۴۰ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند، ۱۷۷ نفر مرد و مابقی یعنی ۱۶۳ نفر زن بودند. هم‌چنین بیشترین توزیع فراوانی مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس به تعداد ۲۶۷ نفر و کمترین فراوانی نیز مربوط به دارندگان تحصیلات دکتری به تعداد ۱۱ نفر بود و در نهایت مشاهده گردید که از ۳۴۰ نفر نمونه مورد مطالعه ۱۷۸ نفر دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و ۱۶۲ نفر دانشجویان استخدامی ماده ۲۸ بوده‌اند. بیشترین فراوانی مربوط به دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

سؤال ۱- به چه میزان بین ابعاد صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ تفاوت وجود دارد؟

برای بررسی تفاوت بین ابعاد صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ از آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول (۳) آورده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون t مستقل تفاوت بین ابعاد صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه فرهنگیان و ماده ۲۸

متغیرها	نوع استخدامی	N	M	SD	t	df	sig
صلاحیت شناختی	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۳/۵۵۱	۰/۶۰۸	-۲/۳۳۰	۳۳۸	۰/۵۳۹
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۳/۷۰۲	۰/۵۸۴			
صلاحیت نگرشی	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۴/۳۸۰	۰/۷۰۳	-۳/۰۱۰	۳۳۸	۰/۰۰۳
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۴/۵۷۶	۰/۴۶۴			
صلاحیت مهارتی	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۴/۰۸۵	۰/۶۵۲	-۱/۸۲۹	۳۳۸	۰/۹۴۹
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۴/۲۰۷	۰/۵۶۷			

بر اساس یافته‌های جدول ۳ نتایج نشان داد که تفاوت معنی داری بین نمره‌های ابعاد صلاحیت حرفه‌ای شامل صلاحیت شناختی (sig = ۰/۵۳۹) و صلاحیت مهارتی (sig = ۰/۹۴۹)، بین دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸ در سطح ۹۵ درصد ($p \geq ۰/۰۵$) وجود ندارد. اما بین نمره‌های بعد صلاحیت نگرشی (sig = ۰/۰۰۳) در بین

دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸ در سطح ۹۵ درصد ($p \geq 0.05$) تفاوت معنی داری وجود دارد. و بر اساس مقایسه میانگین‌ها، صلاحیت نگرشی (با میانگین $M=4/576$) در بین مهارت آموزان استخدامی ماده ۲۸ بیشتر از دانشجو معلمان جدیدالورود دانشگاه فرهنگیان (با میانگین $M=4/380$) می‌باشد. سؤال ۲- به چه میزان بین سطوح انگیزش دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ تفاوت وجود دارد؟ برای بررسی تفاوت بین ابعاد سطح انگیزش دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ از آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول (۴) آورده شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون t مستقل تفاوت بین ابعاد سطح انگیزش دانشجویان دانشگاه فرهنگیان و ماده ۲۸

متغیرها	نوع استخدامی	N	M	SD	t	df	sig
احساس امنیت	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۴/۰۳۹	۰/۸۹۷	-۳/۸۹۲	۳۳۸	۰/۰۹۰
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۴/۳۸۸	۰/۷۴۱			
تعلق اجتماعی	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۳/۸۷۰	۰/۷۲۱	-۲/۳۵۰	۳۳۸	۰/۶۱۸
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۴/۰۵۲	۰/۷۰۱			
احساس احترام	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۳/۴۵۱	۰/۹۹۴	-۳/۹۰۵	۳۳۸	۰/۰۰۱
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۳/۸۳۳	۰/۷۸۴			
احساس استقلال	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۳/۵۷۸	۰/۸۵۰	-۵/۰۹۲	۳۳۸	۰/۰۰۵
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۴/۰۱۷	۰/۷۲۴			
خودشکوفایی	دانشجویان کارشناسی	۱۷۸	۳/۸۲۲	۰/۹۵۸	-۴/۰۱۴	۳۳۸	۰/۰۰۳
	پیوسته دانشگاه فرهنگیان	۱۶۲	۴/۱۹۷	۰/۷۴۰			

یافته‌های جدول ۴ نتایج نشان داد که تفاوت معنی داری بین نمره‌های ابعاد سطح انگیزش شامل احساس امنیت ($sig = 0.090$)، تعلق اجتماعی ($sig = 0.618$)، در بین دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸ در سطح ۹۵ درصد ($p \geq 0.05$) وجود ندارد. اما بین نمره‌های ابعاد احساس احترام ($sig = 0.001$)، احساس استقلال ($sig = 0.005$)، خودشکوفایی ($sig = 0.003$)، در بین دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸

سطح ۹۵ درصد ($p \geq 0.05$) تفاوت معنی داری وجود دارد. و بر اساس مقایسه میانگین‌ها، احساس احترام (با میانگین $M=3/833$)، احساس استقلال (با میانگین $M=4/017$)، خودشکوفایی (با میانگین $M=4/197$) در بین مهارت آموزان استخدامی ماده ۲۸ بیشتر از دانشجو معلمان جدیدالورود دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

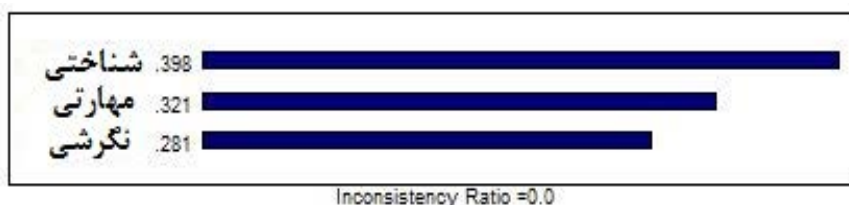
سؤال ۳- میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ به چه صورت است؟

جدول ۵. ماتریس مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای دانشجو معلمان و مهارت آموزان ماده ۲۸

مؤلفه‌ها	صلاحیت شناختی	صلاحیت مهارتی	صلاحیت نگرشی
صلاحیت شناختی	۱	۱/۳	۱/۴
صلاحیت مهارتی		۱	۱/۲
صلاحیت نگرشی			۱

به منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای و تعیین وزن هر یک از مؤلفه‌ها با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)، ابتدا میانگین هندسی امتیازهای مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها براساس نظر دانشجو معلمان و مهارت آموزان به دست آمد که نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۶. مؤلفه‌های تعیین کننده صلاحیت حرفه‌ای دانشجو معلمان و مهارت آموزان و اهمیت نسبی آن‌ها



بعد از محاسبه میانگین هندسی توسط نظرات دانشجو معلمان و مهارت آموزان دانشگاه فرهنگیان، با استفاده از نرم افزار Expert Choice نسبت به تلفیق آن‌ها و محاسبه وزن‌های نهایی شاخص‌ها اقدام شده و نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است. نتایج نهایی اولویت بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که مؤلفه صلاحیت شناختی با وزن نسبی ۰/۳۹۸ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب صلاحیت مهارتی با وزن نسبی ۰/۳۲۱ و صلاحیت نگرشی با وزن نسبی ۰/۲۸۱ قرار دارد. قطر ماتریس عدد به معنی ارجحیت مساوی یک مؤلفه نسبت به خودش بوده و با توجه به اینکه در AHP میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از ۰/۱ در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش شوندگان تأیید می‌شود.

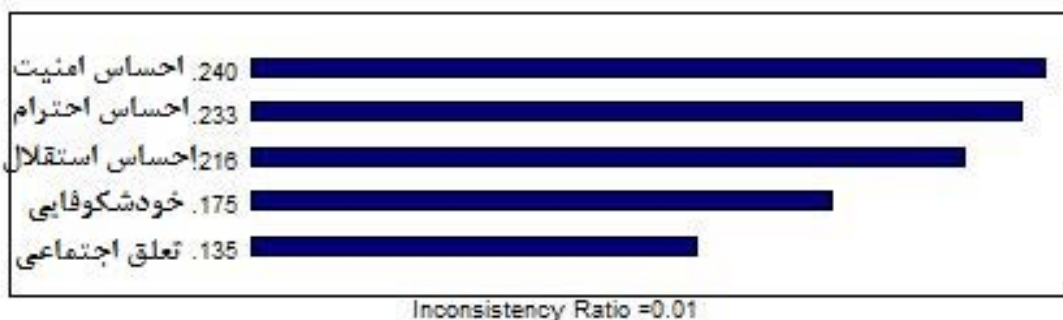
سؤال ۴- میزان اهمیت هر یک از ابعاد سطح انگیزش دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ به چه صورت است؟

جدول ۷. ماتریس مقایسه‌های زوجی ابعاد سطح انگیزش دانشجو معلمان و مهارت آموزان ماده ۲۸

مؤلفه‌ها احساس	امنیت احساس	احترام احساس	استقلال	خودشکوفایی	تعلق اجتماعی
احساس امنیت	۱	۱/۲	۱/۳	۱/۵	۱/۸
احساس احترام	۱	۱/۳	۱/۴	۱/۵	
احساس استقلال	۱	۱/۲	۱/۲	۱/۵	
خودشکوفایی	۱			۱/۴	
تعلق اجتماعی	۱				

به منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از ابعاد سطح انگیزش دانشجو معلمان و مهارت آموزان و تعیین وزن هر یک از مؤلفه‌ها با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)، ابتدا میانگین هندسی امتیازهای مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها براساس نظر دانشجو معلمان و مهارت آموزان به دست آمد که نتایج آن در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۸. مؤلفه‌های تعیین کننده سطح انگیزش دانشجو معلمان و مهارت آموزان و اهمیت نسبی آن‌ها



بعد از محاسبه‌ی میانگین هندسی توسط نظرات دانشجو معلمان و مهارت آموزان دانشگاه فرهنگیان، با استفاده از نرم افزار Expert Choice نسبت به تلفیق آن‌ها و محاسبه‌ی وزن‌های نهایی شاخص‌ها اقدام شده و نتایج آن در جدول ۸ نشان داده شده است. نتایج نهایی اولویت بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که بعد احساس امنیت با وزن نسبی ۰/۲۴۰ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب احساس احترام با وزن نسبی ۰/۲۳۳، احساس استقلال با وزن نسبی ۰/۲۱۶، خودشکوفایی با وزن نسبی ۰/۱۷۵ و تعلق اجتماعی با وزن نسبی ۰/۱۳۵ قرار دارد. قطر ماتریس عدد به معنی ارجحیت مساوی یک مؤلفه نسبت به خودش بوده و با توجه به اینکه در AHP میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از ۰/۱ در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش شوندگان تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر مقایسه سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ بوده است که بحث و نتیجه گیری پژوهش با توجه به ترتیب سؤالات پژوهش در زیر ارائه می‌شود.

نتایج حاصل از پاسخ به سؤال اول پژوهش نشان داد که تفاوت معنی داری بین نمره‌های ابعاد صلاحیت حرفه‌ای شامل صلاحیت شناختی ($sig = 0/539$)، صلاحیت مهارتی ($sig = 0/949$)، بین دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸ در سطح ۹۵ درصد ($p \geq 0/05$) وجود ندارد. اما بین نمره‌های بعد صلاحیت نگرشی ($sig = 0/003$)، در بین دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸ در سطح ۹۵ درصد ($p \geq 0/05$) تفاوت معنی داری وجود دارد و در بین مهارت آموزان استخدامی ماده ۲۸ بیشتر از دانشجو معلمان جدیدالورود دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. در نهایت می‌توان گفت که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Rafiei Afosi al, 2024)، (Vahedi et al, 2018)، (Hosseinia et al, 2019) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های سؤال اول پژوهش حاضر می‌توان چنین گفت که نگرش معلمی به مجموعه اعتقادات، ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و تمایلاتی اشاره دارد که معلم درباره تدریس، یادگیری و نقش خود در فرایند آموزش و پرورش دارد. نگرش معلمی می‌تواند تأثیر بسزایی در روش‌های تدریس، ارتباط با دانشجویان، ارزیابی و بازخورد و همچنین ایجاد محیط یادگیری داشته باشد. نگرش معلمی می‌تواند شامل اعتقادات و دیدگاه‌های معلم درباره تدریس، فرایند یادگیری، نقش و تأثیر خود در زندگی دانشجویان، ارزش‌ها و اهداف معلم درباره آموزش و پرورش، اندازه‌گیری پیشرفت دانشجویان، توسعه مهارت‌های آن‌ها، تمایلات و علاقه‌های معلم نسبت به روش‌های تدریس، موضوعات درسی، انواع فعالیت‌های آموزشی و تعامل با دانشجویان، اعتماد به نفس و انگیزه معلم درباره توانایی خود در تدریس و تأثیرگذاری بر دانشجو معلمان باشد. بنابراین، ارتقای نگرش مثبت و سازنده دانشجو معلمان از طریق آموزش‌های مرتبط، بازخورد سازنده و ایجاد فرصت‌های حرفه‌ای می‌تواند بهبود کیفیت آموزش و پرورش را تسهیل کند. همچنین یافته‌های سؤال اول پژوهش حاضر بیانگر آن است که معلمان به عنوان طلایه‌داران عرصه تحول و پیشرفت جامعه، مهم‌ترین نقش را در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش ایفا می‌کنند و با توجه به این که یکی از مهم‌ترین ارکان حوزه تعلیم و تربیت، معلم و نقطه شروع تحول در آموزش و پرورش معلم می‌باشد، بر این اساس اجرای برنامه‌های توانمندسازی معلمان به یک اولویت فراگیر مبدل شده است. ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در قالب برگزاری دوره‌های توانمندسازی، باید یک برنامه اولویت‌دار شود و بر این اساس با اجرای برنامه‌های توانمندسازی، آموزش و پرورش گام مهمی در خصوص ارتقای شاخص کیفی نیروی انسانی خواهد داشت به طوری که معلمان از طریق آشنایی با شاخص‌های این الگو می‌توانند خود را ارزیابی کنند و نسبت به نقاط قوت و ضعف خود آگاهی پیدا کنند. هم چنین یکی از موضوعات مهم در توسعه حرفه‌ای را می‌توان مدیریت دانش به شمار آورد. کیفیت آموزش و یادگیری تمامی دانش آموزان بسته به شیوه تدریس معلم دارد. به طور کلی در تعریف توسعه حرفه‌ای، می‌توانیم بگوییم که این مسئله، فرایندی همیشگی برای تربیت معلمان است. در نتیجه در پی آن، مهارت، بینش و دانش معلم به میزان حرفه‌ای شدن آن افزایش می‌یابد. به دنبال تمام این‌ها، معلم در حیطه آموزشی نقش فوق العاده‌ای را ایفا خواهد کرد.

در بررسی تفاوت بین ابعاد سطح انگیزش دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ از آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج پژوهش نشان داد تفاوت معنی داری بین نمره‌های ابعاد سطح انگیزش شامل احساس امنیت ($sig = 0/090$)، تعلق اجتماعی ($sig = 0/618$)، در بین دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت آموزان ماده ۲۸ در سطح ۹۵ درصد ($p \geq 0/05$) وجود ندارد. اما بین نمره‌های ابعاد احساس احترام ($sig = 0/001$)، احساس استقلال ($sig = 0/005$)، خودشکوفایی ($sig = 0/003$)، در بین دانشجویان ورودی دانشگاه فرهنگیان و مهارت

آزمون ماده ۲۸ در سطح ۹۵ درصد ($p \geq 0.05$) تفاوت معنی داری وجود دارد. و بر اساس مقایسه میانگین‌ها، احساس احترام (با میانگین $M=3/833$)، احساس استقلال (با میانگین $M=4/017$)، خودشکوفایی (با میانگین $M=4/197$) در بین مهارت آزمون استخدامی ماده ۲۸ بیشتر از دانشجو معلمان جدیدالورود دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. در نهایت می‌توان گفت که نتایج این پژوهش با یافته‌های (et al, 2023 Mirzaei)، (Sahraei Sarmezdeh, Salehi, 2021)، (Zhundybayeva et al, 2024) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های مربوط به سؤال پژوهش حاضر می‌توان چنین گفت که انگیزش معلمی به میزان انگیزه و اشتیاقی اشاره دارد که معلم در انجام وظایف و مسئولیت‌هایش در حوزه آموزش و پرورش دارد. علاقه و اشتیاق معلم نسبت به حوزه آموزش و پرورش و تدریس می‌تواند انگیزه معلمان را بالا ببرد. وقتی معلم به موضوعات درسی و فرایند یادگیری علاقه‌مند است، احتمالاً با انگیزه بیشتری به تدریس می‌پردازد. هم چنین اگر معلم اهداف مشخصی برای توسعه دانشجویان و بهبود کیفیت آموزش داشته باشد، احتمالاً انگیزه بیشتری در انجام وظایف خود خواهد داشت. هم چنین اعتماد به نفس معلم درباره توانایی خود در تدریس و تأثیرگذاری بر دانشجویان می‌تواند انگیزه او را تقویت کند. بر این اساس معلمان با انگیزه و مشتاق می‌توانند بهترین تجربه آموزشی را برای دانشجویان خلق کنند و بهبود کیفیت آموزش و پرورش را تسهیل کنند. بنابراین، توجه به عواملی که انگیزه معلمی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و ایجاد فرصت‌هایی برای افزایش انگیزه معلمان می‌تواند مؤثر باشد. همچنین یافته‌های سؤال دوم پژوهش حاضر بیانگر آن است که مدرسه محل رشد همه‌جانبه‌ی شخصیت دانش‌آموزان است. غیر از خانواده و نقش تربیتی او بر دانش‌آموز، معلمان نیز یکی از مهم‌ترین عناصر نظام آموزشی‌اند که می‌توانند افراد شایسته و صالح را تحویل جامعه دهند. برای تدریس اثربخش و رسیدن به کارایی آموزشی و موفقیت دانش‌آموزان لازم است معلم انگیزه‌های کافی برای آموزش را داشته باشد. چون معلم، به تعبیر سند تحول بنیادین، مربی است و کار او تربیت متربی است، گفتارش اثربخش و رفتارش الگوست. لذا شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجادکننده انگیزه‌های وی می‌تواند در اثر بخشی فرایند تدریس نوین باعث پویایی و رشد نظام یادگیری و کارایی نظام آموزش و پرورش شود و همچنین با توجه به ارتباط بین انگیزه معلمان با عملکرد دانش‌آموزان و اینکه معلم با انگیزه، دانش‌آموز با انگیزه باری آورد لزوم توجه به این امر مهم بیش از پیش مورد توجه می‌باشد.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش مبنی بر این که میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آزمون ماده ۲۸ به چه صورت است؟ نتایج نهایی اولویت بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که مؤلفه صلاحیت شناختی با وزن نسبی $0/398$ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب صلاحیت مهارتی با وزن نسبی $0/321$ و صلاحیت نگرشی با وزن نسبی $0/281$ قرار دارد.

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش مبنی بر این که میزان اهمیت هر یک از ابعاد سطح انگیزش دانشجویان بدو ورود دوره‌های کارشناسی پیوسته فرهنگیان با مهارت آزمون ماده ۲۸ به چه صورت است؟ نتایج نهایی اولویت بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که بعد احساس امنیت با وزن نسبی $0/240$ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب احساس احترام با وزن نسبی $0/233$ ، احساس استقلال با وزن نسبی $0/216$ ، خودشکوفایی با وزن نسبی $0/175$ و تعلق اجتماعی با وزن نسبی $0/135$ قرار دارد.

با توجه به تحلیل داده‌ها و نتایج حاصل از انجام این پژوهش پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- برای بهبود سطح صلاحیت حرفه‌ای دانشجو معلمان و مهارت آموزان، برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها، ایجاد برنامه‌های مربی‌گری از طریق راهنمایی معلمان با تجربه‌تر به معلمان جدیدتر، حمایت از معلمان برای ادامه تحصیل و کسب مدارک بالاتر، آموزش معلمان در استفاده از فناوری‌های جدید و ابزارهای آموزشی دیجیتال، ایجاد فضایی برای تبادل تجربیات و یادگیری از همکاران، از طریق جلسات گروهی یا کارگاه‌های مشترک، فراهم کردن سیستم‌های ارزیابی و بازخورد مستمر برای معلمان، به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها و ایجاد فضایی که در آن معلمان تشویق به نوآوری و خلاقیت در روش‌های تدریس و برنامه‌ریزی درسی شوند و... پیشنهاد می‌گردد.

- برای بهبود سطح انگیزش دانشجو معلمان و مهارت آموزان، شناسایی و تقدیر از عملکرد خوب آن‌ها، فراهم کردن دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و سمینارها برای به‌روز کردن مهارت‌ها و دانش معلمان، بهبود شرایط فیزیکی و روانی محیط کار، تشویق معلمان به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه و برنامه‌های آموزشی، حمایت از معلمان در ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی، از طریق انعطاف‌پذیری در ساعات کاری یا ارائه مرخصی‌های مناسب، ایجاد فضایی که در آن معلمان بتوانند ایده‌های نوآورانه خود را مطرح کنند و در پیاده‌سازی آن‌ها آزاد باشند، و... پیشنهاد می‌گردد.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «مقایسه سطح انگیزشی و صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با مهارت آموزان ماده ۲۸ و شیوه‌های مطلوب ارتقاء آنها» با حمایت مالی معاونت پژوهش و فناوری سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان انجام یافته است.

تعارض منافع

"نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی ندارند"

References

- Alipour Sabetray, B., & Jadidi, M. (2022). Determining the role of motivation levels and time perspective on purposefulness mediated by hope in students. *Journal of New Ideas in Psychology*, 11 (15), 1-9. URL: <http://jnip.ir/article-1-652-fa.html> [In Persian]
- Amin Bidokhti, A.A., & Pardachi, M., & Ali Yari, S. (2022). Examining the criteria of professional qualification of primary school teachers (Parand city). *Research in educational systems*, 16(56), 34-47. URL: 20.1001.1.23831324.1401.16.56.3.0 [In Persian]
- Ashouri-Ahmadgoorabi, R., & Rouhani-Tonekaboni, N., & Kasmaei, P., & Shakiba, M., & Kamalikhah, T. (2021). Physical Activity Determinants of Female Teachers in Rasht County, Iran; Applying the Social Cognitive Theory. *J Educ Community Health*. 8(2), 89-96. doi: 10.52547/jech.8.2.89.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. CA: Sage Publications.
- Dorji, T. (2024). Teacher Motivation under Chhukha Dzongkhag. *Journal of Humanities and Education Development* 6(4):01-12. DOI:10.22161/jhed.6.4.1
- Epstein, R.M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *The Journal of the American Medical Association*. 2(287), 226-235. DOI:10.1001/jama.287.2.226

- Guerriero, S. (ed.) (2017), *Pedagogical Knowledge and the Changing Nature of the Teaching Profession*, OECD Publishing, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264270695-en>
- Hassani Abiz, Z., & Sabet, M., & Pashashreifi, H., & Sharifi, N. (2021). Meta-analysis of organizational factors affecting the efficiency and motivation of teachers. *Research in educational systems*, 15(53), 72-82. URL: 20.1001.1.23831324.1400.15.53.5.9 [In Persian]
- Hosseinnia, M., & Ashraf, H., & Khajavi, G. H. (2019). A comparative study on professional competencies of Iranian EFL teachers at public and private sectors. *Journal of Language Horizons*, 3(2), 125-146. DOI:10.22051/LGHOR.2020.28503.1197.
- Jalalpour, S. (2017). The ability of a virtual platform (Fava) for teacher training and professional development of teachers. National conference of new educational and research approaches in education. Bandar Abbas. <https://civilica.com/doc/768604> [In Persian]
- Kyndt, E., & Gijbels, D., & Grosemans, I. (2016). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of Educational Research*, 201, 1-40. <https://doi.org/10.3102/0034654315627864>.
- Leibur, T., & Saks, K., & Chounta, I.-A. (2021). Towards Acquiring Teachers' Professional Qualification Based on Professional Standards: Perceptions, Expectations and Needs on the Application Process. *Educ. Sci.* 11, 391. <https://doi.org/10.3390/educsci11080391>.
- Mak, B. (2016). Professional qualifications of teachers for English for primary and secondary education – A brief comparison between Hong Kong and China. *Journal of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics*. 20(2), 19-29.
- Mashayekhi, M. (2018). The relationship between professional qualifications and organizational socialization of English language teachers in schools in Tehran. Master's thesis. Islamic Azad University, Damavand branch. [In Persian]
- Mirzaei, M., & Imani, R., & Salehi, K., & Dehghani, M., & Behnudi, M. (2023). A comparative study of the level of job motivation of primary and secondary school teachers towards the growth and development of teachers in the Mosian region of Ilam province. *Teacher Professional Development*, 8(2), 103-89. DOI:20.1001.1.24765600.1402.8.2.6.5 [In Persian]
- Mobini Dehkordi, Ali. (1390). Introduction of designs and models in mixed research method. *Strategy magazine*. 20(60), 234-217. [In Persian]
- Nijveldt, M., & Brekelmans, M., & Beijaard, D., & Verloop, N., & Wubbels, T. (2015). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process, *International Journal of Educational Research*. 43 (1-2) 89–102. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2006.03.008>
- Oco, R.M., & Jaudian, E.P., & Janubas, C.E.. (2022). Job Satisfaction and Performance of Junior High School Teachers. *International Journal of Advanced Research*. 10(3), 71-83. <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/14364>.
- Parks-Leduc, L., & Rutherford, M. A., & Becker, K. L., & Shahzad, A. M. (2018). The Professionalization of Human Resource Management: Examining Undergraduate Curricula and the Influence of Professional Organizations. *Journal of Management Education*. 42(2), 211-238. <https://doi.org/10.1177/1052562917727034>.
- Pasathang, S., & Tesaputa, K., & Sataphonwong, P. (2016). Teachers' Performance Motivation System in Thai Primary Schools. *International Education Studies*, 9 (7), 119-129. doi:10.5539/ies.v9n7p119.
- Phelan, A. M., & Vintimilla, C. D. (2020). Autonomy as Responsibility in Professional Life: Deconstructing Teaching Standards. *Curriculum Research*, 1(2): 13-24
- Ponmozhi, D., Balasubramanian, R. (2023). Work Motivation of School Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 6(7), 20-23.
- Rafiei Afosi, H., & Navid Adham, M., & Saki, R. (2024). Comparison of the competencies of new teachers accepted through 4-year courses and Article 28 of the Statute of Farhangian University from the perspective of school administrators in Isfahan province. *Educational and Educational Studies*, 13(3), 49-71. doi: 10.48310/pma.2024.3892. [In Persian]
- Sahraei Sarmezdeh, F., & Salehi, M. (2021). Comparison of self-efficacy, professional commitment and motivation of new teachers according to the recruitment method (graduates of Farhangian



- University and vocational students of Article 28). Theory and Practice in Teacher Education, 7(11), 93-114. DOI:20.1001.1.26457156.1400.7.11.5.1 [In Persian]
- Sumantri, M. S., & Whardani, P. A. (2017). Relationship between Motivation to Achieve and Professional Competence in the Performance of Elementary School Teachers. *International Education Studies*. 10 (7), 118125. doi: 10.5539/ies.v10n7p118.
- Tarafi, J., & Nategi, F., & Jallalvandi, M. (2020). Study of the position of Pedagogy, andragogy and heutagogy educational Approaches in high school teacher's professional development. *Journal of School administration*, 8(1): 77-96. <https://doi.org/10.34785/J010.2020.52>. [In Persian]
- Vahedi Kojanagh, H., & Karimi, N., & Rezaei, R., & Esmail Pour, A. (2018). Comparison of professional qualifications of teachers, graduates of Farhangian University, former teacher training and other universities. *Educational Technology*, 12(4), 347-356. doi: 10.22061/jte.2018.3134.1793. [In Persian]
- Wrahatnolo, T. (2018). 21st centuries skill implication on educational system. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 296(1), IOP Publishing. doi:10.1088/1757-899X/296/1/012036.
- Wu, S.M. (2024). The Impact of Workplace Spirituality and Psychological Capital on Elementary School Teachers' Motivation. *Behav. Sci.* 14, 881. DOI:10.3390/bs14100881.
- Zhundybayeva, T., & Nametkulova, F., & Sugirbekova, A., & Orakova, A. (2024). Comparison of Motivation and Job Satisfaction of Teachers Working in Schools with Low and High International SACERS Scale Scores. *Journal Of Curriculum Studies Research*, 6(2), 177-195. <https://doi.org/10.46303/jcsr.2024.17>.