



A Comparative Study of the Student-Teacher Recruitment and Selection Model in Iran and Selected Leading Cultural Countries of ICESCO (Malaysia, UAE, Turkey, and Lebanon)

Noroallah Kiani¹, Badri ShahTalebi²*, Mohammad Ali Nadi³

1. Ph.D. Student, Department of Educational Management, Isf. C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Management, Is. C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author).
3. Department of Educational Management, Isf. C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** b_shahtalebi2005@yahoo.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2024/12/21
Accept: 2025/04/29
Published: 2025/12/22

Keywords:

Comparative education, student-teacher recruitment and selection

Article Cite:

Kiani, N., ShahTalebi, B., & Nadi, M. A. (2025). A Comparative Study of the Student-Teacher Recruitment and Selection Model in Iran and Selected Leading Cultural Countries of ICESCO (Malaysia, UAE, Turkey, and Lebanon). *Sociology of Education*. 11(4): 1-22.

Purpose: The present study aimed to conduct a comparative analysis of the student-teacher recruitment and selection model in Iran and selected leading cultural countries of ICESCO.

Methodology: This research employed a comparative approach using Bereday's method. The study environment included all printed texts, articles, books, websites, high-level policy documents, and available databases related to student-teacher recruitment and selection in Iran and the four selected countries between 2016 and 2024 (Persian papers) 2010 and 2024 (English papers). The data were collected using purposive criterion-based sampling.

Findings: The results indicated that the student-teacher recruitment and selection model in the selected countries comprised seven dimensions: teaching abilities and skills, completion of professional training programs, ideological-political selection, teaching qualifications and competencies, teacher identity, entry requirements, and teacher readiness.

Conclusion: The student-teacher recruitment and selection model in the selected countries includes various dimensions emphasizing teaching skills, qualifications, entry requirements, and teacher identity, which can be beneficial for improving Iran's model.



<https://doi.org/10.61838/Soc.11.4.14>



Creative Commons: CC BY 4.0

Detailed Abstract

Introduction

The development and progress of an educational system depend significantly on the quality of teacher training programs. The effectiveness of any educational transformation relies on the professional capabilities and competencies of teachers, who serve as the main implementers of curricula in real educational settings (Helvac, 2013). In various global education systems, teacher selection and recruitment have been designed based on diverse models emphasizing the alignment of teacher qualifications with national educational goals (Tatto, 2022). Some countries prioritize ideological-political selection, while others focus more on teaching skills, educational background, and professional training (Afdal, 2019).

Comparative studies in teacher recruitment and selection reveal that successful education systems emphasize the preparedness of teachers through rigorous entry requirements, skill development programs, and ongoing evaluations (Barzane et al., 2020). The importance of these selection models extends beyond academic proficiency to include competencies such as emotional intelligence, adaptability, and digital literacy, which are increasingly significant in modern education (Safari & Azizi, 2016). Given the evolving nature of education, teacher recruitment policies must continuously adapt to new pedagogical challenges and technological advancements (Vahedi, 2023).

Methods and Materials

This study employed a comparative approach using Bereday's method to analyze teacher recruitment and selection models in Iran and selected leading cultural countries of ICESCO (Malaysia, UAE, Turkey, and Lebanon). The study environment consisted of all available printed texts, articles, books, websites, high-level policy documents, and databases concerning student-teacher recruitment and selection in Iran and the four selected countries within the timeframe of 2010–2024. The data collection followed a purposive criterion-based sampling method to ensure the inclusion of comprehensive information related to recruitment policies, qualifications, and teacher competency standards. The analysis was conducted through document analysis and systematic comparison, identifying similarities and differences in teacher selection models across these nations.

Findings

The results revealed that the student-teacher recruitment and selection models in the selected countries encompass seven key dimensions. These include teaching abilities and skills, completion of professional training programs, ideological-political selection, teaching qualifications and competencies, teacher identity, entry requirements, and teacher readiness. Among these dimensions, professional training programs and teaching competencies were more emphasized in Malaysia and Turkey, while ideological-political selection played a more significant role in Iran and the UAE.

The study found that in the selected countries, cognitive readiness, emotional preparedness, and psychomotor readiness were fundamental criteria in the recruitment process. Cognitive readiness included knowledge of subject matter, teaching methodologies, and critical thinking. Emotional preparedness involved the ability to manage emotions, build effective relationships with students, and maintain a positive learning environment. Psychomotor readiness referred to the stamina, adaptability, and stress tolerance required to handle classroom challenges effectively.

Moreover, the study indicated that Iran's current model focuses heavily on ideological and political selection criteria, whereas the selected countries place greater emphasis on teacher competency, pedagogical training, and adaptability to modern teaching methods. Malaysia and Turkey demonstrated a more balanced approach by integrating pedagogical skills, training programs, and professional development in their recruitment processes. The findings suggest that adopting best practices from these models could enhance the effectiveness of teacher selection in Iran.

Discussion and Conclusion

The process of teacher recruitment and selection plays a crucial role in shaping the quality of education. Given the pivotal role of teachers in student learning and overall educational development, countries worldwide have developed specific mechanisms to ensure the recruitment of qualified individuals into the teaching profession. The comparative analysis in this study highlighted the different




strategies employed by Iran and selected ICESCO cultural countries, revealing both shared and unique elements in their recruitment models.

One of the main differences observed in the recruitment models was the emphasis on professional training and continuous assessment in Malaysia and Turkey, compared to a stronger ideological-political selection approach in Iran. While ideological alignment may be considered essential in certain educational contexts, prioritizing pedagogical skills and teaching competencies has proven to be more effective in fostering high-quality education. The findings suggest that Iran could benefit from adopting a more competency-based selection approach, integrating professional development programs, and enhancing teacher training to meet international educational standards.

Furthermore, the study highlights the importance of teacher identity in the recruitment process. Teacher identity goes beyond academic qualifications and includes professional attitudes, ethical responsibility, and the ability to inspire and motivate students. The selected countries demonstrated a stronger commitment to shaping teacher identity through structured training programs and mentorship opportunities.

Based on the findings, it is recommended that Iran's teacher recruitment policies incorporate a more balanced approach that values both ideological alignment and pedagogical competency. Implementing comprehensive training programs, increasing the weight of professional qualifications in selection criteria, and promoting lifelong learning opportunities for teachers can contribute to a more effective and dynamic educational system. A well-structured recruitment and selection model can ensure that teachers are not only knowledgeable in their subject areas but also equipped with the necessary skills to adapt to modern educational challenges and foster a more engaging and productive learning environment.





جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

مطالعه تطبیقی مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور ایران و کشورهای منتخب برتر فرهنگی آیسیکو (مالزی، امارات، ترکیه و لبنان)

نوراله کیانی^۱، بدری شاه طالبی^{۲*}، محمد علی نادی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: b_shahtalebi2005@yahoo.com

چکیده

مقاله تحقیقاتی

هدف: پژوهش حاضر با هدف، مطالعه تطبیقی مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در ایران و کشورهای منتخب برتر فرهنگی آیسیکو انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش به شیوه تطبیقی و با کمک رویکرد برودی انجام شد؛ محیط پژوهش حاضر را کلیه متون چاپی، مقالات، کتب، وبسایت‌ها، اسناد بالا دستی و پایگاه‌های داده موجود در حوزه جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور ایران و چهار کشور منتخب در فاصله زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ و ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۳ تشکیل دادند که به روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور انتخاب شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در کشورهای منتخب مشتمل بر ابعاد هفتگانه (توانایی‌ها و مهارت‌های معلمی، گذراندن دوره‌های آموزش حرفه‌ای، گزینش عقیدتی-سیاسی، صلاحیت و شایستگی‌های معلمی، هویت معلمی، شرایط ورودی، آمادگی معلمی) بود.

نتیجه‌گیری: مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در کشورهای منتخب دارای ابعاد متنوعی است که بر مهارت‌های معلمی، صلاحیت‌ها، شرایط ورود و هویت معلمی تأکید دارد و می‌تواند برای بهبود مدل ایران مفید باشد.

استناد مقاله:

کیانی، نوراله، شاه طالبی، بدری، و نادی، محمد علی. (۱۴۰۴). مطالعه تطبیقی مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور ایران و کشورهای منتخب برتر فرهنگی آیسیکو (مالزی، امارات، ترکیه و لبنان). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۱(۴): ۲۲-۱.



<https://doi.org/10.61838/Soe.11.4.14>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

توسعه و بالندگی نظام تعلیم و تربیت در هر کشوری مبتنی بر بهبود کیفیت تربیت معلم آن کشور است. لذا ایجاد تحول در نظام‌های تربیت معلم را باید پیش نیاز تحقق هر نوع تحول در نظام‌های آموزشی دانست. تربیت معلم را می‌توان از جمله حساس‌ترین و مهمترین مؤلفه‌های نظام تعلیم و تربیت دانست چرا که موفقیت و یا عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی، منوط به توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی هستند (Delghandi et al., 2024; Esmaili et al., 2024; Zare, 2023). به عبارت دیگر در هر سیستمی برخی از عناصر نقش کلیدی و حیاتی دارند و بقیه عناصر نیز با آن‌ها معنا پیدا می‌کنند. در حقیقت ضعف این عناصر، ناتوانی سیستم را در پی داشته است و حیات را به سوی آنتروپی پیش می‌برند در نظام آموزش و پرورش عنصر مهم همان عنصر انسانی است و به طور اخص معلم است که حیات و بالندگی آموزش و پرورش به آن وابسته است (Mohammadi Fomani et al., 2024; Mousavi et al., 2023).

تاتو (۲۰۲۲) برای شناخت بیشتر سیاست‌های موفق و هدایت اجرای برنامه‌های تربیت معلم، بر ضرورت استفاده از مطالعه تطبیقی در حوزه تربیت معلم تأکید ویژه‌ای دارد (Tatto, 2022). افدال (۲۰۱۹) به بررسی مزایا و کاستی‌های مطالعات تطبیقی در زمینه تربیت معلم می‌پردازد. وی معتقد است اگرچه مطالعات تطبیقی در زمینه تربیت معلم منجر به درک بهتر روندهای بین‌المللی در این زمینه می‌شود، اما استفاده غیرانتقادی از چنین تحقیقاتی ممکن است به انتقال و تدوین سیاست‌های آموزشی نامناسب و نامطلوب منجر شود (Afdal, 2019). بارزان و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند استفاده از تجربیات کشورهای دیگر می‌تواند در پیشگیری از اشتباهات مشابه و حل مشکلات رایج مفید باشد (Barzane et al., 2020). در جذب منابع انسانی، ابتدا باید شایستگی‌های حرفه‌ای تعیین شوند و به عنوان معیارهای گزینش مدنظر قرار گیرند چرا که جذب منابع انسانی فاقد شایستگی، علاوه‌های بر تحمیل هزینه سنگین و اتلاف وقت و منابع سازمان باعث می‌شود که سازمان نتوانند به طور اثربخش به هدف‌ها و راهبردها، جامعه عمل بپوشند (Safari & Azizi, 2016).

از طرفی در هزاره سوم، نظام آموزش و پرورش با نسلی از دانش‌آموزان آلفا و z مواجهه است که ویژگی‌های منحصر به فرد از جمله، بومی دیجیتال، پردازشگر سریع، جست‌وجوگر و کنجکاو، ماهر در ارتباط‌گیری برخط و در دسترس، به‌شدت واقع‌بین دارای زیست دوگانه حقیقی و مجازی و علاقه‌مند به چالش، یادگیرنده اجتماعی مادام‌العمر، گروه‌محور در عین ساختن دنیای فردی‌شان، تمایل دارند در گروه باشند و نقش‌آفرینی کنند و یاد بگیرند. همراه معلم، بر خلاف تصور، علاقه دارند معلمان‌شان به‌عنوان تسهیلگر و راهنما همیشه در دسترس‌شان باشند، متنفر از تحت کنترل بودن (Vahedi, 2023) مواجهه است. سوال اینجا است آیا معلمان جدید و تربیت یافته در دانشگاه فرهنگیان یا معلمان جذب شده در قانون ماده ۲۸ آمادگی لازم برای آموزش و پرورش این نسل با ویژگی‌های منحصر به فردش را دارد. آیا طراحی فرایند و مدلی علمی و همه‌جانبه برای جذب معلمان در هزاره سوم امری ضروری و حیاتی نیست؟

مطابق با یافته‌های تحقیق بولز و همکاران (۲۰۱۴) تا کنون اکثر شیوه‌های انتخاب دانش‌جو معلمان به صورت سنتی و بر مبنای آزمون‌ها و مصاحبه‌های از قبل تعیین شده بوده، و از کارآمدی قابل قبول برخوردار نبوده‌اند. مدل ارائه شده در این تحقیق طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد (Bowles et al., 2014). نتایج پژوهش‌های داخلی از جمله پژوهش نامداری پژمان (۱۳۹۷) نشان داد مؤلفه جذب دانشجو یکی از مؤلفه‌های اصلی تضمین کیفیت در تربیت معلم است و اشکالات بسیاری در گزینش داوطلبان به نظام تربیت معلم ایران وجود دارد که مهمترین آن به شکل برگزاری جلسات مصاحبه و معاینه برمی‌گردد، که کمترین زمان برای گردآوری اطلاعات موردنیاز از داوطلبان صرف می‌شود (Namdari Pejman, 2018). کشاورز و مقدسی (۱۳۹۷) نشان دادند در زمینه مؤلفه گزینش معلم باید برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به دوره‌های تربیت معلم، آزمونهای اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان (دیپلم، کارشناسی و بالاتر) همراه با مصاحبه‌های علمی، اخلاقی و بررسی سوابق تحصیلی و خانوادگی داوطلبان با توجه به ملاک‌های برشمرده شده برای معلمان بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش در نظر گرفته شود. و بخش مهمی از رشد و موفقیت نسل نوجوان و جوان هر جامعه را که در مدارس حاصل می‌شود، به شیوه جذب و گزینش و رشد و ارتقای معلمان تازه کاری مربوط می‌شود که قرار هست بعد از آموزش، مسوولیت اصلی تربیت آنان را بر عهده بگیرند (Keshavarz & Moghaddasi, 2018).

روش‌هایی که از طریق آن معلمان استخدام می‌شوند، آموزش می‌بینند و توسعه حرفه‌ای می‌یابند ارتباط مستقیمی با نتایج یادگیری و کاهش نابرابری دارد (UNESCO, 2018) درحقیقت نظام تربیت معلم هر کشوری به منظور تغییرات در نگرش‌ها و شناخت‌ها و ارائه آموزش‌ها و مهارت‌های لازم به معلمان پایه‌گذاری می‌شود. برای برآوردن نیازهای آن کشور فعالیت می‌کند (Helvac, 2013).

آی‌سسکو، سازمان جهانی اسلامی برای آموزش و پرورش علوم و فرهنگ، سازمانی تخصصی است که تحت حمایت سازمان همکاری اسلامی فعالیت می‌کند و در زمینه‌های، آموزش علوم فرهنگ و ارتباطات در کشورهای اسلامی و به منظور حمایت و تقویت روابط بین کشورهای عضو به فعالیت مشغول است اهداف سازمان، آموزشی علمی و فرهنگی اسلامی نشان می‌دهند، آی‌سسکو، وظیفه مهمی در ایجاد تعامل فرهنگی و علمی بین کشورهای مسلمان بر عهده دارد. تقویت و تحکیم همکاری بین کشورهای عضو در زمینه‌های آموزش، علوم، فرهنگ و ارتباطات توسعه علوم کاربردی و استفاده از فناوریهای پیشرفته در چارچوب ارزش‌های اسلام دارد. مقاله حاضر درصدد هست با توجه به نقش و اهمیت جذب و گزینش معلم و لزوم به روز آوری دانش و مهارت‌های معلمی برای تربیت دانش آموزان هزاره سوم با شیوه مطالعه تطبیقی، به بررسی مدل‌های جذب و گزینش دانشجو معلم در کشورهای ایران و مقایسه آن با کشورهای منتخب برتر فرهنگی آی‌سسکو (مالزی، امارات، ترکیه و لبنان) پردازد و در پی پاسخ به سؤالات زیر است:

۱- مدل‌های جذب و گزینش دانشجو معلم در کشورهای منتخب کدامند؟

۲- چه مدلی از جذب و گزینش دانشجو معلم برای کشور ایران می‌توان ارائه داد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی و با رویکرد تطبیقی انجام شده. محیط پژوهش حاضر را کلیه متون چاپی، مقالات، کتب، پژوهش‌ها وبسایت‌ها، اسناد بالا دستی و پایگاه‌های داده موجود در حوزه جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور ایران و چهار کشور منتخب شامل امارات، ترکیه، لبنان و مالزی در فاصله زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ و ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۳ تشکیل دادند که براساس مدل تطبیقی برودی تحلیل شده اند. در پژوهش حاضر برای نمونه‌گیری از روش هدفمند ملاک محور استفاده به عمل آمد.

یافته‌های پژوهش

کشور ایران

در ایران شیوه جذب و گزینش دانشجو معلم در سال‌های اخیر دچار تغییرات زیادی شده است به طوری که مرحله مصاحبه به معنای عام آن حذف شده است و به جای آن ارزیابی تخصصی انجام می‌گیرد مدل پذیرش براساس مراحل اقدامی به شرح زیر است لازم به توضیح اینکه این مرحله ارزیابی تخصصی توسط دانشگاه فرهنگیان با همکاری معلمان آموزش دیده به عنوان ارزیاب تخصصی و حرفه‌ای انجام می‌گیرد. داوطلب شغلی معلمی در ایران باید مراحل زیر را طی کند، از جمله:

۱- ثبت نام و شرکت در کنکور سراسری آزمون ویژه دانشگاه فرهنگیان یا دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.

۲- شرکت در آزمون ویژه دانشگاه فرهنگیان و آزمون سراسری و امتحانات خرداد نهایی دوره متوسطه دوم

۳- انتخاب رشته یا در واقع انتخاب محل تحصیلی و کار

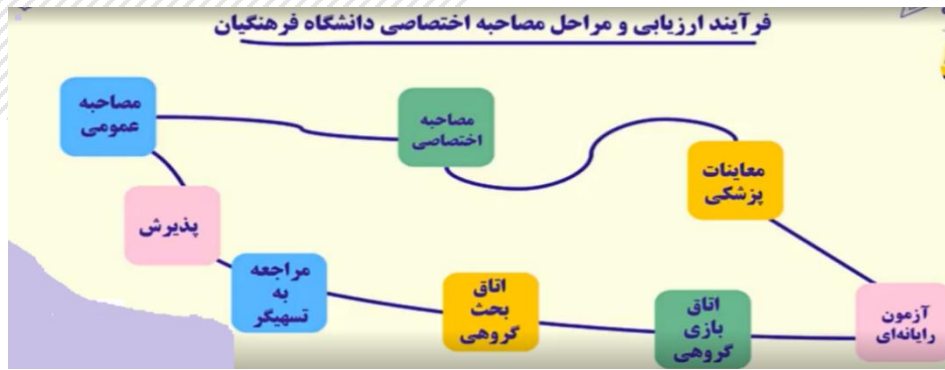
۴- دعوت به مرحله ارزیابی تخصصی و گزینش و معاینات پزشکی (اعلام اسامی چند برابر ظرفیت) توسط سایت سازمان سنجش.

۵- اعلام اسامی نهایی پذیرفته شده و سپردن تعهد خدمت به وزارت آموزش و پرورش با عنوان متعهدین خدمت

۶- ادامه تحصیل طی دوره ۴ ساله کارشناسی و یا دوساله کاردانی ابتدایی در دانشگاه فرهنگیان



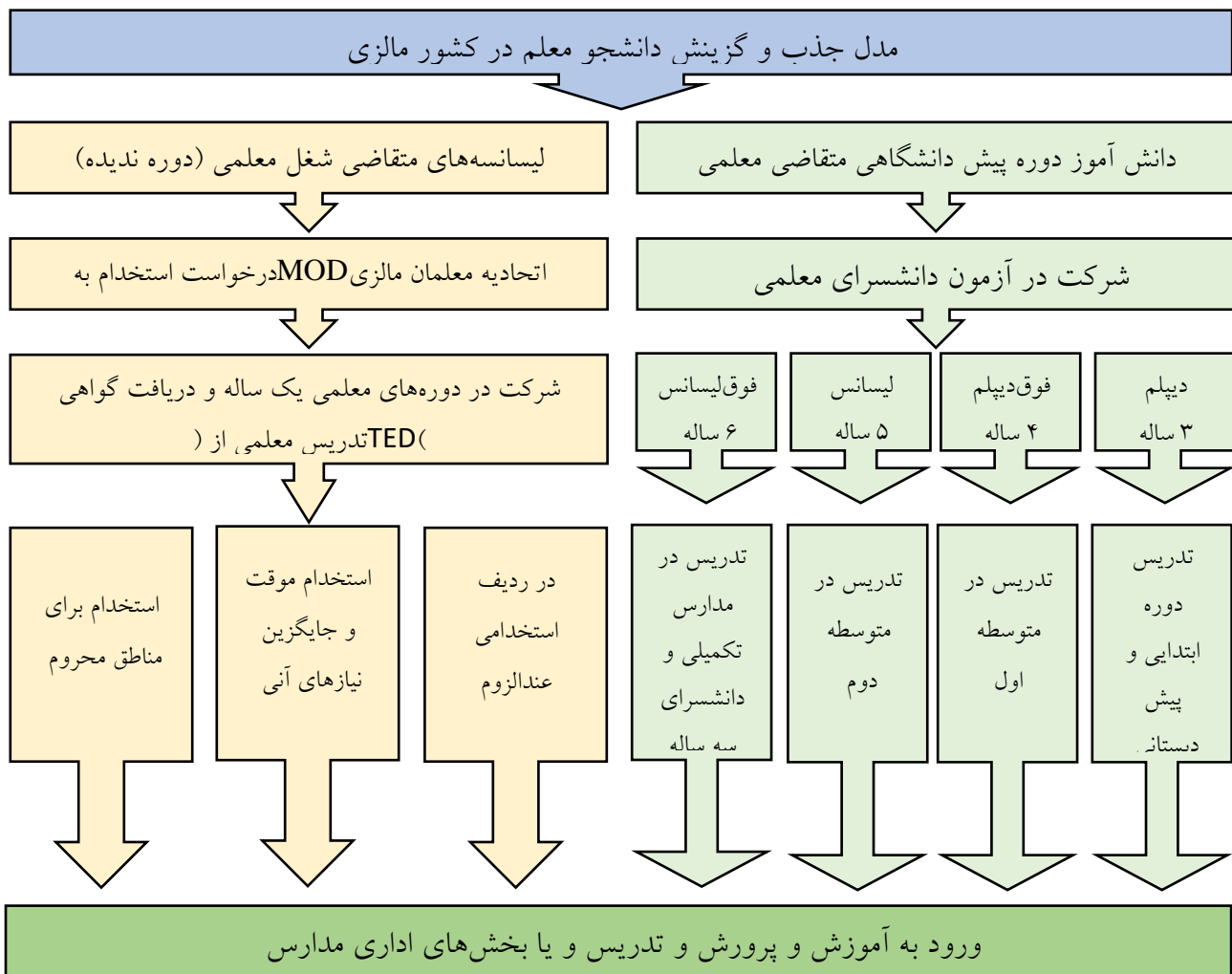
شکل ۱. مدل جذب و گزینش معلم در ایران



شکل ۲. فرآیند ارزیابی و مراحل مصاحبه اختصاصی دانشگاه فرهنگیان منبع: <https://www.aparat.com/v/kuy۲f۰r> (۱۴۰۳)

کشور مالزی

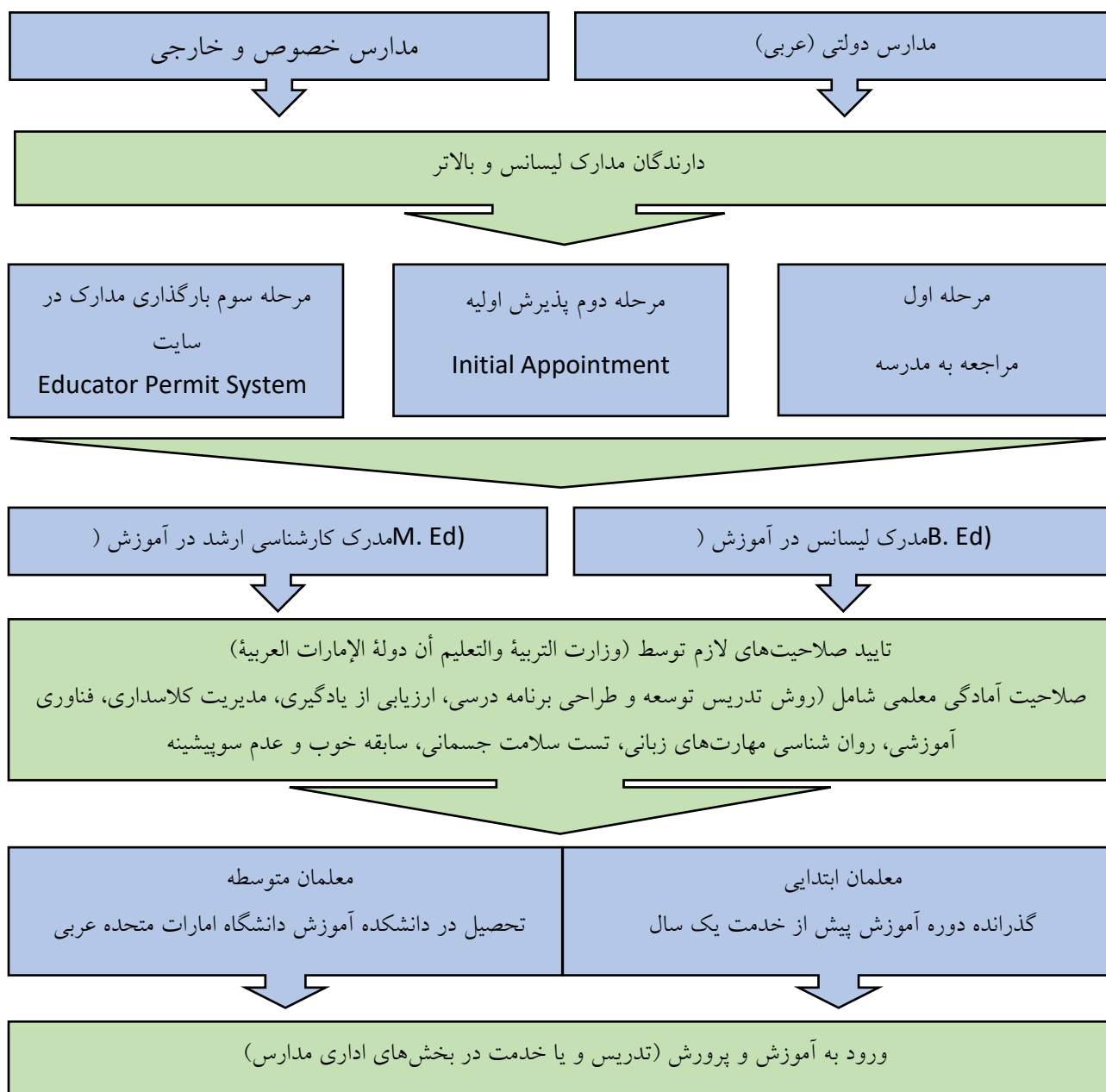
در کشور مالزی فارغ‌التحصیلان دانش‌سراهای معلمی برخوردار از مدرک دیپلم یا دیپلم عالی، از صلاحیت آموزش و تدریس در مدارس ابتدایی و متوسطه را دارند. فارغ‌التحصیلان دانشگاه با مدرک کارشناسی «ارشد» دبیری به خدمت و آموزش انحصاری در مدارس تکمیلی متوسطه گمارده می‌شوند (Mehryar et al., 2022).



شکل ۳. نمودار مدل جذب و گزینش معلم در مالزی، سایت وزارت آموزش و پرورش مالزی (۲۰۱۸)

کشور امارات

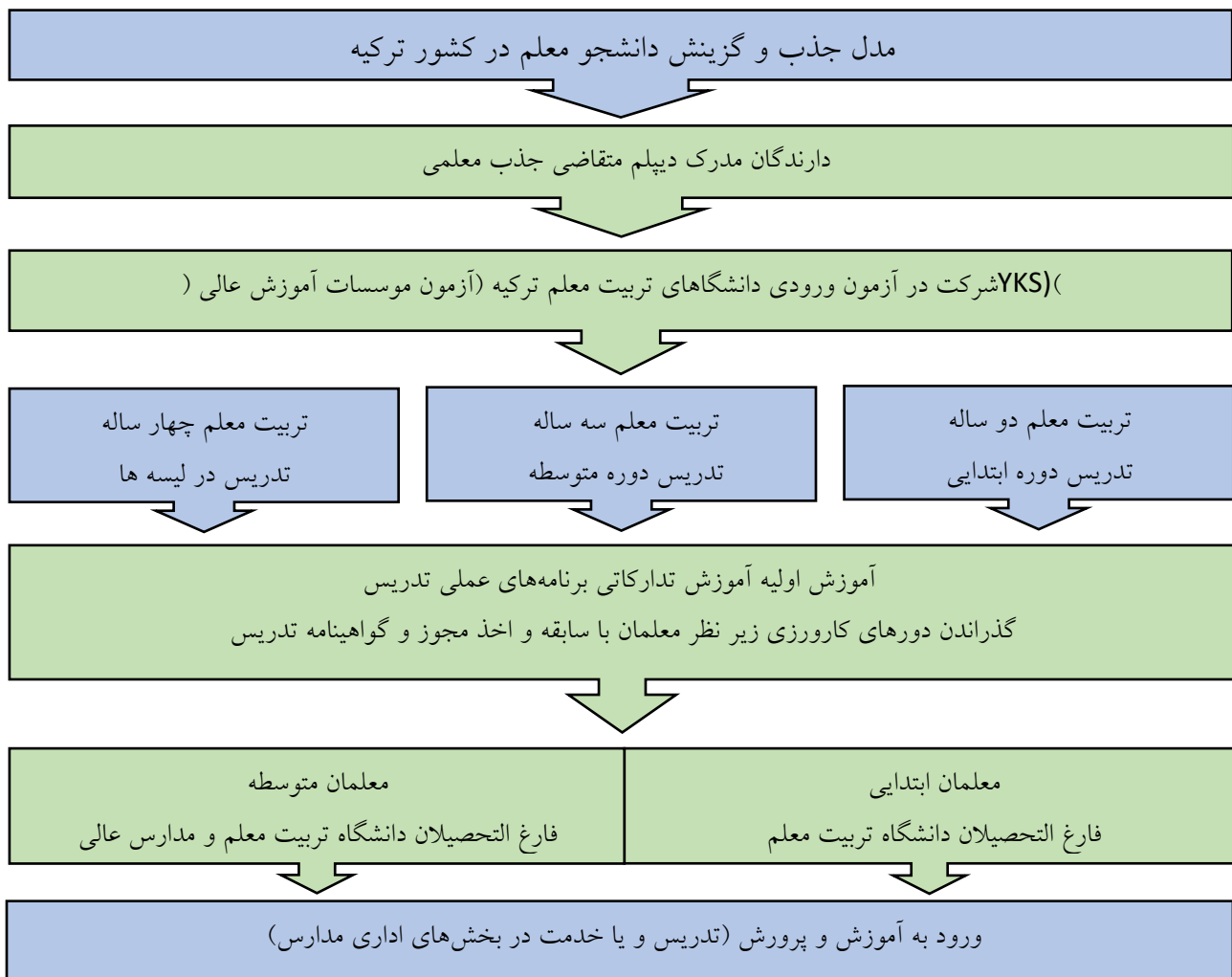
در کشور امارات دو نوع مؤسسه آموزشی خصوصی و دولتی وجود دارد. معلمان برای تدریس در مدارس خصوصی یا دولتی در امارات باید حداقل ۴ سال تجربه داشته باشند. فرد دارای مدرک لیسانس و یا بالاتر برای تدریس به مدرسه مراجعه کنند اگر پذیرش اولیه صورت بگیرد، مدرسه برای ملاقات اولیه درخواست می‌دهد سپس ثبت‌نام در سامانه مجوز آموزش صورت می‌گیرد و مدارک لازم بارگذاری می‌شوند مدارک این کار بسته به نوع معلمی که متقاضی درخواست داده است متفاوت است. معلم کلاس: مدرک لیسانس در آموزش مورد نیاز است، که باید مدرکی معتبر باشد. متقاضیان همچنین می‌توانند گواهی / دیپلم تحصیلات تکمیلی یا مدرک کارشناسی ارشد در آموزش را ارائه دهند.



شکل ۴. مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور امارات متحده عربی (منبع: پایگاه داده وزارت آموزش و پرورش کشور امارات بخش قوانین، ۲۰۱۹)

کشور ترکیه

معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان ملزم به گذراندن یک دوره تحصیلی چهار ساله در دانشگاه و اخذ مدرک لیسانس می‌باشند. این برنامه شامل واحدهایی در رشته‌های تخصصی دانشجویان، آموزش روش‌های تدریس و مدرک تدریس می‌باشد. معلمان دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای یک برنامه آموزش فنی را در یک مرکز دانشگاهی آموزش فنی می‌گذرانند و بعد از پایان دوره مدرک لیسانس دریافت می‌دارند. تا اوایل دهه ۱۹۹۰ این مدرک با نام «مدرک فنی آموزش عالی» شناخته می‌شد. به طور کلی می‌توان گفت که کلیه معلمان (ابتدایی و بالاتر) باید تحصیلات دانشگاهی داشته باشند. کسانی که متقاضی تدریس در مدارس هستند باید دوره‌های آموزش اولیه، آموزش تدارکاتی و برنامه‌های تدریس عملی را بگذرانند، که طول این دوره‌ها از سه تا ده ماه متغیر است. در دوره تدریس عملی، افراد، زیر نظر یک معلم ارشد تدریس می‌کنند (Seyed Sharifi & Mardi Momghani, 2017).



شکل ۵. مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور ترکیه (منبع استخراج: پایگاه داده وزارت آموزش و پرورش کشور ترکیه دپارتمان پذیرش و استخدام)

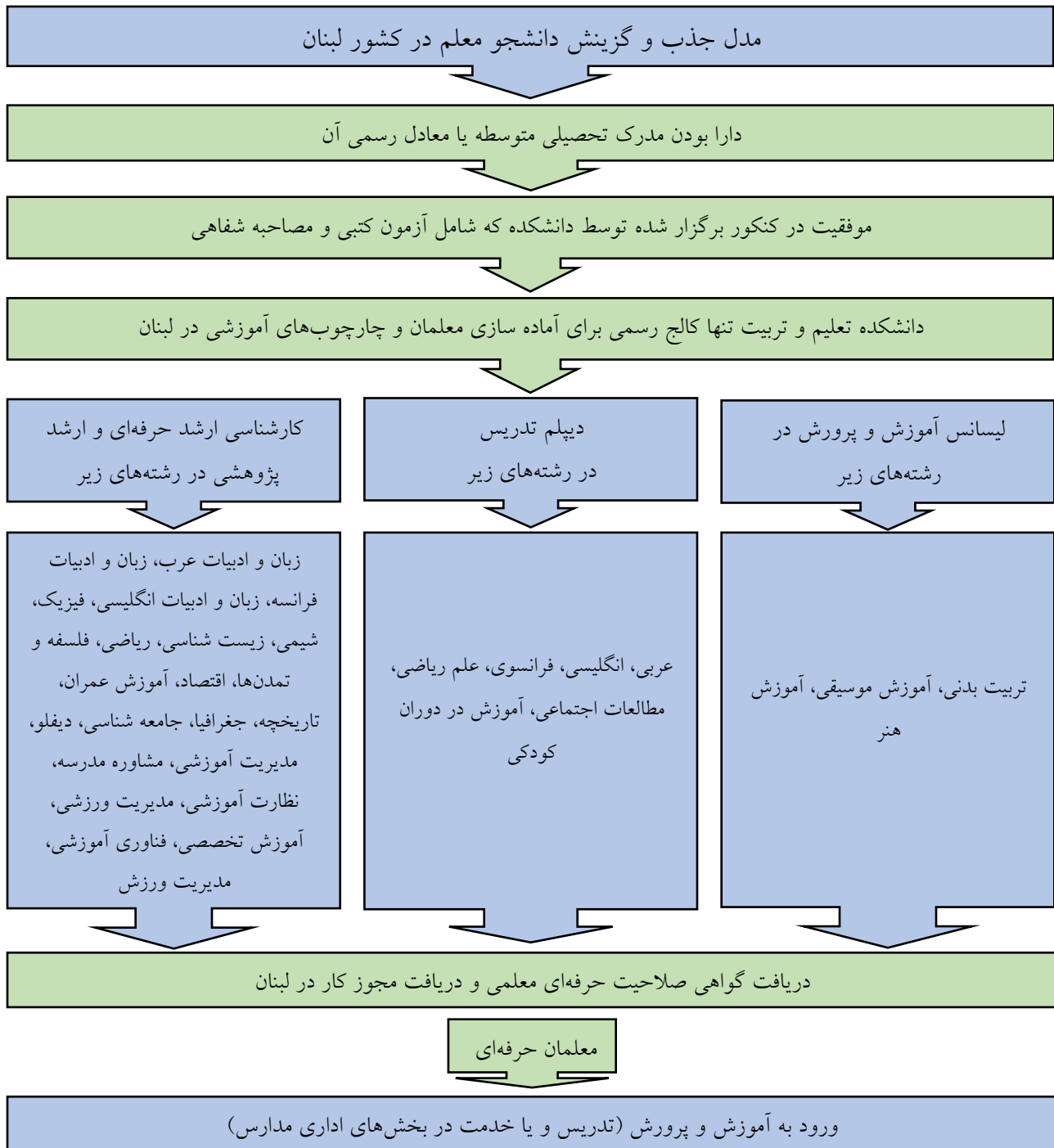
کشور لبنان

دانشکده علوم تربیتی دانشگاه لبنان تنها دانشکده دولتی است که مسئول تربیت معلمان و کارکنان آموزشی در لبنان است. رسالت دانشکده دستیابی به کیفیت و تعالی با فراهم آوردن محیطی متمایز برای آموزش، یادگیری و تحقیقات علمی، آماده سازی معلمان و اساتید واجد شرایط برای آموزش و آماده سازی کادر آموزشی قادر به تغییر، توسعه و خدمات اجتماعی مطابق با استراتژی‌های آموزشی نوین جهانی است و شرایط و مراحل جذب و گزینش دانشجو معلم در این کشور به شرح زیر است.

الف- دارا بودن مدرک تحصیلی متوسطه یا معادل رسمی آن.

ب- موفقیت در کنکور برگزار شده توسط دانشکده که شامل آزمون کتبی فرهنگ عمومی (به زبان عربی و زبان خارجی)، آزمون کتبی در رشته تخصصی در دو رشته تخصصی زیر است: آموزش علوم و آموزش ریاضی و یک آزمون عملی برای رشته‌های: تربیت بدنی و ورزشی، آموزش موسیقی و آموزش هنری.

ج- موفقیت در مصاحبه شفاهی.



شکل ۵. مدل جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور لبنان (منبع استخراج: صفحه دانشکده تعلیم و تربیت لبنان (۲۰۲۱))

چه مدلی از جذب و گزینش دانشجو معلم برای کشور ایران می‌توان ارائه داد؟

بر اساس یافته‌های تحقیق تعداد ۱۸۶ زیر مقوله‌ها در قالب (۶۰ کد استخراج شده) با مطالعه متون چاپی، مقالات، کتب، پژوهش‌ها و وبسایت‌ها، اسناد بالا دستی و پایگاه‌های داده موجود در حوزه جذب و گزینش دانشجو معلم در کشور ایران و چهار کشور منتخب شامل امارات، ترکیه، لبنان و مالزی در فاصله زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ و ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۳ تشکیل دادند استخراج شده که جداول ۱ تا ۷ بیانگر مقایسه مقوله‌های اصلی در فرایند جذب و گزینش دانشجو معلم در ایران و کشورهای منتخب می‌باشند

جدول ۱. مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب بر حسب توانایی‌ها و مهارت‌های معلمی

کد مفاهیم	مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها (کدهای استخراج شده)	ایران	ترکیه	مالزی	امارات	لبنان
توانایی‌ها و مهارت‌های معلمی	مهارت تدریس	مهارت خودرهبی (کد ۱) روزآمد بودن دانش حرفه‌ای (کد ۲۲)	*	*	*	*	*
		توانایی ایفای نقش معلمی (کد ۱۲)	*	*	*	*	*
		مهارت خودارزیابی (کد ۱)	*	*	*	*	*
		مهارت‌های حرفه‌ای (کد ۲)	*	*	*	*	*
		مهارت معلمی (کد ۲۹)	*	*	*	*	*
		توانایی تصمیم‌گیری (کد ۵۲)	*	*	*	*	*
		توانایی تفکر (کد ۵۲)	*	*	*	*	*
		توانایی استدلال (کد ۵۲)	*	*	*	*	*
		کارآمدی در تدریس (کد ۱۳)	*	*	*	*	*
		توانایی مدیریت کلاس (کد ۳۹)	*	*	*	*	*
		توانایی نظارت آموزشی (کد ۴۴)	-	-	*	-	*
		مهارت‌های مدیریت (کد ۴۲)	-	-	*	-	*
		مسلط به طراحی آموزشی (کد ۴۳)	-	-	*	-	*
		مهارت خوداندیشی (کد ۱)	-	-	*	-	*
		مهارت‌های تدریس (کد ۵)، (کد ۵۳)	*	-	*	-	*
	مهارت ارتباطی	مهارت ارتباطی (کد ۵۳)	*	*	*	*	*
		توانایی برقراری ارتباط (کد ۱۴)	*	*	*	*	*
	مهارت فناوری	مهارت‌های آموزش برخط (کد ۳۷)	*	*	*	*	*
		مهارت‌های فناوری آموزشی (کد ۵۹)	*	*	*	*	*
		مهارت‌های رسانه مجازی (کد ۱۳)	*	*	*	*	*

یافته‌های جدول ۱، مقایسه کد مفاهیم و مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، توانایی‌ها و مهارت‌های معلمی مشتمل (مهارت تدریس، مهارت ارتباطی، مهارت فناوری) از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. که در مقوله اصلی مهارت تدریس یازده زیر مقوله در کشورهای منتخب، به طور مشترک دیده می‌شوند و پنج زیر مقوله در این مهارت دارای اختلاف هستند. ولی در مهارت‌های ارتباطی و فناوری تفاوتی وجود ندارد.

جدول ۲. مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب بر حسب گذراندن دوره‌های آموزش حرفه‌ای

کد مفاهیم	مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها (کدهای استخراج شده)	ایران	ترکیه	مالزی	امارات	لبنان
		گذراندن آموزش حرفه‌ای (کد ۱)	*	*	*	*	*

*	*	*	*	*	گذرانیدن آموزش‌های عملی (کد ۱)	گذرانیدن دوره	گذرانیدن
*	*	*	*	*	دوره‌های مهارتی تعلیم و تربیت (کد ۲۵)	آموزشی	آموزشی
*	-	-	-	-	آموزش چندفرهنگی (کد ۳۴)		آموزش حرفه‌ای
-	*	*	-	-	گذرانیدن دوره‌های فناوری اطلاعات (کد ۲)		
-	*	-	-	-	گذرانیدن دوره‌های تخصصی (کد ۴۲)		
*	*	*	*	*	گذرانیدن آموزش پیش خدمت (کد ۱)	دوره	گذرانیدن دوره
*	*	*	*	*	توسعه حرفه‌ای (کد ۴۰)		حرفه‌ای
-	-	*	*	-	آموزش مهارت‌های رهبری آموزشی (کد ۲)		
-	-	*	*	-	آموزش مهارت‌های زندگی (کد ۳۱)		

یافته‌های جدول ۲، مقایسه کد مفاهیم و مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، در کد مفهوم گذرانیدن دوره‌های آموزش حرفه‌ای، در مقوله اصلی دوره آموزشی سه کد استخراج شده به طور مشترک در همه کشورهای منتخب دیده می‌شود ولی در سه کد تفاوت‌های وجود دارد. و در مقوله اصلی دوره آموزشی دو کد مشترک و دو کد متفاوت وجود دارد.

جدول ۳. مقایسه مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب برحسب گزینش عقیدتی-سیاسی

کد مفاهیم	مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها (کدهای استخراج شده)	ایران	ترکیه	مالزی	امارات	لبنان
گزینش	گزینش	گزینش دینی (کد ۳)	*	-	*	-	-
عقیدتی-سیاسی	عقیدتی	ارزش‌های دینی-اسلامی (کد ۲۸)	*	-	*	-	-
		اعتقاد به ارزش‌های فرهنگی انقلاب اسلامی (کد ۴)	*	-	-	-	-
		اعتقادات مذهبی (کد ۱۶)	*	-	*	-	-
		معنویت (کد ۲۸)	*	-	*	*	*
		ملاک گزینش بر اساس آموزه‌های قرآن (کد ۱۹)	*	-	-	-	-
	گزینش	اعتقاد به ارزش‌های سیاسی انقلاب اسلامی (کد ۴)	*	-	-	-	-
	سیاسی	اعتقاد به ارزش‌های اجتماعی انقلاب اسلامی (کد ۴)	*	-	-	-	-
	گزینش	گزینش بر اساس معیارهای سند تحول بنیادین (کد ۱۸)، (کد ۲۲)	*	-	-	-	-
	آموزشی	معتقد به جایگاه معلم (کد ۵)	*	-	-	*	-

یافته‌های جدول ۳، کد مفاهیم و مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، در کد مفهوم گزینش عقیدتی-سیاسی مشتمل (گزینش عقیدتی، گزینش سیاسی، گزینش آموزشی) هیچ زیر مقوله‌ای از کدهای استخراج شده در کشورهای منتخب به طور مشترک مد نظر قرار نگرفته است.

جدول ۴. مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب برحسب صلاحیت و شایستگی‌های معلمی

کد مفاهیم	مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها (کدهای استخراج شده)	ایران	ترکیه	مالزی	امارات	لبنان
صلاحیت	و صلاحیت شغلی	صلاحیت اخلاقی (کد ۱۱)، (کد ۲۴)	*	*	*	*	*
شایستگی‌های معلمی		شایستگی‌های اخلاقی (کد ۱۸)	*	*	*	*	*
		واجد شرایط معلمی (کد ۴۳)	*	*	*	*	*

*	*	*	*	*	فضائل شخصی (کد ۳۸)	
*	*	*	*	*	قوه بیان (کد ۱۵)	
*	*	*	*	*	توانایی‌های عمومی (کد ۱۱)	
*	*	*	*	*	شرایط علمی ورود به معلمی (کد ۱۱)	
*	*	*	*	*	شایستگی‌های انسان گرایانه (کد ۱۸)،	
*	*	*	*	*	صلاحیت ارزشیابی فراگیر (کد ۶۰)	
-	-	*	-	*	صلاحیت حرفه‌ای (کد ۳)، (کد ۴)	
-	-	-	-	*	صلاحیت اجتماعی (کد ۱۱)، (کد ۲۴)	
-	-	-	-	*	برخورداری از سلامت جسمانی (کد ۸)	صلاحیت جسمی
-	-	-	-	*	صلاحیت جسمانی (کد ۲۴)، (کد ۳۰)	
*	*	*	*	*	توان جسمی (کد ۴۱)،	
-	-	-	-	*	برخورداری از سلامت روانی (کد ۱۰)، (کد ۱۷)	صلاحیت روانی
-	*	-	-	*	ویژگی‌های شخصیتی (کد ۱۵)،	
*	-	*	*	*	شخصیت انعطاف پذیر (کد ۲۲)	
*	*	*	*	*	شخصیت جذاب (کد ۱۵)	
*	-	*	*	*	نداشتن سوء پیشینه (کد ۱۱)	

یافته‌های جدول ۴، مقایسه کد مفاهیم مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، صلاحیت و شایستگی‌های معلمی مشتمل (صلاحیت شغلی، صلاحیت جسمی، صلاحیت روانی) از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. که در مقوله اصلی صلاحیت‌های شغلی ۸ کد مشترک و دو کد غیر مشترک در بین کشورهای منتخب مشاهده می‌شود اما در مقوله اصلی صلاحیت جسمی و روانی از ۸ کد مربوطه دو مقوله مشترک و ۴ مقوله غیر مشترک هستند.

جدول ۵. مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب برحسب هویت معلمی

کد مفاهیم	مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها (کدهای استخراج شده)	ایران	ترکیه	مالزی	امارات	لبنان
هویت معلمی	هویت فرهنگی	هویت هنری (کد ۲۰)، نگرش مثبت به شغل معلمی (کد ۴۷)، قصد معلمی (کد ۵۱)، دستاوردهای علمی (کد ۶۰)، هویت اجتماعی (کد ۲۰)، نگرش خدمت کردن (کد ۵۰)، ذهنیت علمی (کد ۵۵)، هویت فرهنگی (کد ۲۰)، آشنایی با فرهنگ اجتماعی (کد ۵۶)، ویژگی‌های معلمی (کد ۳۶)، هویت شخصی (کد ۲۰)، بینش معلمی (کد ۵۱)، نگرش معلمی (کد ۲۹)، بالارزش دانستن شغل معلمی (کد ۵۰)	*	*	*	*	*
	هویت روانشناختی		*	*	*	*	*

*	*	*	*	*	تمایلات معلمی (کد ۴۷)،
*	*	*	*	*	تعهد حرفه‌ای (کد ۲۴)
*	*	*	*	*	عزت نفس (کد ۵۴)،
*	*	*	*	*	شوق معلمی (کد ۴۱)،
-	*	-	-	-	نگرش نوع دوستانه (کد ۵۰)، (کد ۵۱)،
*	*	*	*	*	انگیزه شغل معلمی (کد ۲۶)،
*	-	*	-	-	باهوش بودن (کد ۴۵)، (کد ۴۶)،
-	-	*	-	*	باور به شغل معلمی (کد ۲۷)،

یافته‌های جدول ۵، مقایسه کد مفاهیم و مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، هویت معلمی مشتمل (هویت فرهنگی، هویت اجتماعی، هویت روانشناختی) از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. که در بین کشورهای منتخب مقوله فرهنگی شش کد مشترک و سه کد غیر مشترک است و در مقوله هویت روانشناختی ده کد مشترک و چهار کد غیر مشترک وجود دارد.

جدول ۶. مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب برحسب شرایط ورودی

کد مفاهیم	مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها (کدهای استخراج شده)	ایران	ترکیه	مالزی	امارات	لبنان
شرایط ورود	شرایط فردی	درخواست تدریس (کد ۴۴)، قبولی آزمون ورود (کد ۴۶)، (کد ۵۷)،	*	*	*	*	*
		موفقیت در جذب (کد ۴۸)، کسب موفقیت در آزمون (کد ۷)، (کد ۳۵) گواهی صلاحیت تدریس (کد ۵)، عملکرد تحصیلی مطلوب متوسطه (کد ۲)، شرط سنی (کد ۲۴)، داشتن گواهینامه دیپلم (کد ۸)، (کد ۲۴)، داشتن گواهینامه ی معلمی (کد ۲۵)، شرایط جسمانی (کد ۵۷)، تحصیلات عالی ایران (کد ۶۰)، درخواست تدریس (کد ۴۴)، شرایط استخدامی در جامعه (کد ۱۰)، (کد ۳۵) تیپ شناسی شخصیت (کد ۶)، آشنایی با قوانین و آیین نامه‌های آموزشی (کد ۴۴)، موفقیت در ارزیابی تخصصی (کد ۵۷)،	*	*	*	*	*
		شرط معدل (کد ۲۴)، عضو اتحادیه معلمان (کد ۴۳)، سابقه تدریس (کد ۴۴)، پویایی (کد ۲)، بالندگی (کد ۲)، تعهد سازمانی (کد ۱۱)، (کد ۶۰)، علاقه مندی به نظام آموزشی (کد ۶)، فعال بودن (کد ۴۰)، مشارکت بالا (کد ۵۱)،	-	*	-	-	*
شرایط اجتماعی			*	*	*	*	*

*	*	*	*	*	توجه به ارزش‌های معلمی (کد ۲۷)،
*	*	*	*	*	منش فرهنگی (کد ۵۴)،
*	*	*	*	*	خداآواری (کد ۲۸)،
*	*	*	*	*	مشارکت‌پذیری (کد ۳۴)،
*	*	*	*	*	بومی‌گزینی داوطلبان (کد ۱۱)،
*	*	*	*	*	علاقه به شغل معلمی (کد ۷)،
-	*	*	*	-	عضو انجمن آموزشی (کد ۴۳)،
*	-	*	*	*	اجتماعی بودن (کد ۵۳)،
*	-	*	*	*	سازگاری با شرایط کاری فیزیکی (کد ۵۸)،
-	*	-	-	-	برخوردار از اخلاق ممتاز (کد ۱۱)،
-	*	-	-	-	مسئولیت‌پذیری اجتماعی (کد ۳۹)،
-	-	-	-	*	روحیه علمی جهادی (کد ۷)، (کد ۲۴)،

یافته‌های جدول ۶، کد مفاهیم مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، شرایط ورودی مشتمل (شرایط فردی، شرایط اجتماعی) ملاک گزینش معلم و دانشجو معلمی است. که به طور تفصیلی در مقوله شرایط فردی شانزده کد مشترک و سه کد غیر مشترک است و در مقوله شرایط اجتماعی دوازده کد مشترک و شش کد غیر مشترک وجود دارد.

جدول ۷. مقایسه مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب برحسب آمادگی‌های معلمی

کد مفاهیم	مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها (کدهای استخراج شده)	ایران	ترکیه	مالزی	امارات	لبنان
آمادگی	آمادگی شناختی	آشنایی با ابزارهای فناوری (کد ۵۹)،	*	*	*	*	*
معلمی		آگاهی نسبت به وظایف شغل معلمی (کد ۱۲)،	*	*	*	*	*
		شناخت حرفه‌ای (کد ۳۱)،	*	*	*	*	*
		آشنایی با فناوری (کد ۵۵)،	*	*	*	*	*
		آشنا بودن با ویژگی‌های دانش آموزان (کد ۴۵)،	*	*	*	*	*
		آمادگی شناختی (کد ۵۷)،	*	*	*	*	*
		آشنایی با جو کلاس و مدرسه (کد ۵۸)،	*	*	*	*	*
		آینده نگری (کد ۵۹)،	*	*	*	*	*
		تجربه تدریس (کد ۵۰)،	*	*	*	*	*
		دانش آموزشی (کد ۳۸)،	*	*	*	*	*
		درک تدریس (کد ۵۶)،	*	*	*	*	*
		اطلاعات شغلی (کد ۳۵)،	*	-	*	-	-
		تسلط بر دانش موضوعی و روش آموزش آن (کد ۱۸)، (کد ۳۸)،	*	-	-	-	-
		آمادگی ذهنی (کد ۵۴)،	*	-	-	-	-
		اسناد بالادستی (کد ۱۰)،	*	-	-	-	-
آمادگی عاطفی		داشتن خلاقیت (کد ۲)،	*	*	*	*	*
		خلاقیت حرفه‌ای (کد ۲۲)،	*	*	*	*	*
		داشتن خلاقیت فردی (کد ۱۲)،	*	*	*	*	*
		روحیه پژوهشی (کد ۴۱)،	*	*	*	*	*
		تعامل اجتماعی (کد ۵۲)،	*	*	*	*	*
		پذیرش ساعات کاری معلمان (کد ۱۲)، (کد ۱۳)،	*	*	*	*	*

*	*	*	*	*	انگیزه درونی (کد ۵۱)،
*	*	*	*	*	انگیزه شغلی (کد ۵۳)،
*	*	*	*	*	نیازهای حرفه‌ای (کد ۴۲)،
*	*	*	*	*	علاقی درونی (کد ۵۲)،
*	*	*	*	*	یادگیری مشارکتی (کد ۴۰)،
*	*	*	*	*	آینده‌نگری به معلمی (کد ۴۶)،
-	-	*	*	*	داشتن نوآوری (کد ۳۵)،
-	*	-	-	-	شوق کار با کودکان و نوجوانان (کد ۵۰)،
-	*	-	-	-	داشتن انگیزه شغل معلمی (کد ۱۱)، (کد ۴۸)،
*	-	-	-	*	انگیزه بیرونی (کد ۵۱)،
*	*	*	*	*	آمادگی برای شغلی معلمی (کد ۳)،
*	*	*	*	*	آمادگی تدریس (کد ۳۵)،
*	*	*	*	*	تسلط به نرم افزارهای آموزشی (کد ۵)،
*	*	*	*	*	رفتار در قالب چارچوب قوانین (کد ۴۴)،
*	*	*	*	*	توانایی تولید محتوا (کد ۵۹)،
*	*	*	*	*	آشنایی با هوش مصنوعی (کد ۵۹)،
*	*	*	*	*	مدیریت رفتار (کد ۳۴)،
*	*	*	*	*	توانایی رهبری کلاس (کد ۵۸)،
*	*	*	*	*	مهارت‌های قرن ۲۱ (کد ۳۹)،
*	*	*	*	-	تلاش‌های پژوهشی (کد ۵۰)،
-	-	*	-	-	نخبگی در آموزش (کد ۵)، (کد ۱۳)،
-	-	*	*	*	عمل‌گرا (کد ۵۱)،

یافته‌های جدول ۷، مقایسه کد مفاهیم مقوله‌های اصلی گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، آمادگی معلمی مشتمل (آمادگی شناختی، آمادگی عاطفی، آمادگی روانی-حرکتی) از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. که در مقوله آمادگی شناختی یازده کد مشترک و دو کد غیر مشترک وجود دارد. و در مقوله آمادگی عاطفی سیزده کد مشارک و سه کد غیر مشترک و در مقوله آمادگی روانی-حرکتی نه کد مشترک و سه کد غیر مشترک مشاهده می‌شود.

بر اساس یافته‌های جداول ۱ تا ۷، جمع بندی مقایسه‌های کد مفاهیم و مقوله‌های اصلی و زیر مقوله‌های مدل‌های جذب و گزینش دانشجو معلم در کشورهای منتخب فرهنگی آیسسکو در شکل زیر آمده است بر اساس یافته‌های تحقق و مقوله‌های مشترک گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب در ۷ کد مفهوم و ۲۳ مقوله اصلی و ۱۸۶ کد استخراج شده و تجزیه و تحلیل با روش مراحل چهار گانه برودی مدل جذب و گزینش دانشجو معلم طراحی شد.

بحث و نتیجه‌گیری

گزینش و جذب معلمان بدلیل اهمیت آموزش و پرورش و از یکسو و ایفای نقش معلمان در تربیت دانش آموزان از سویی دیگر بسیار حائز اهمیت است. از اینرو در کشورهای جهان به آن بطور ویژه و حساسیت خاص توجه دارند. تحقیق حاضر در یک مطالعه تطبیقی به ملاک‌های گزینش و جذب دانشجو معلمان در کشورهای منتخب برتر فرهنگی آیسسکو (ایران؛ مالزی امارات؛ ترکیه و لبنان) پرداخته است. یافته‌های مقایسه مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب نشان داد، توانایی‌ها و مهارت‌های معلمی مشتمل (مهارت تدریس، مهارت ارتباطی، مهارت فناوری) از ملاک‌های گزینش

معلم و دانشجو معلمی است. نتایج تحقیق با مطالعات پیشین (Aykac & Sahin, 2018; Baharestami, 2017; Barzane et al., 2020; Gholami Andarati et al., 2022; Herrera & Proff, 2023; Keshavarz & Moghaddasi, 2018; Mehryar et al., 2022; Mohammad & Borkoski, 2024; Raeisi & Raeisi, 2021; Rahmdar, 2023; Roudi, 2024; Seyed Sharifi & Mardi Momghani, 2017; Sharif et al., 2016; Soleimani et al., 2021; Tatto, 2022; Tavakoli, 2018; Vahedi, 2023; Zare, 2023; Zebian, 2022) همسویی داشته است. بنابه مطالعات آن‌ها داشتن مهارت‌های تدریس، و توانایی برقراری ارتباط با دانش آموزان از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است.

مهارت‌های معلمی از اهمیت بالایی برخوردار هستند و بازتاب مستقیمی در کیفیت آموزش و پرورش دانش آموزان دارند. برخی از مهارت‌های مهم و ضروری برای یک معلم شامل این موارد می‌شوند: ۱. تخصص و داشتن دانش کافی در زمینه تحصیلی مورد تدریس ۲. توانایی برقراری ارتباط موثر با دانش آموزان و اهدافشان ۳. توانایی مدیریت کلاس و ایجاد محیط آموزشی مثبت و فعال ۴. پیشرفت تدریجی و توسعه مهارت‌های آموزش ۵. توانایی ارزیابی و تشخیص نیازهای دانش آموزان و تنظیم برنامه‌های آموزشی مناسب ۶. توانایی حل تعارضات و مشکلات کلاسی بین دانش آموزان ۷. توانایی همکاری با اولیا و دیگر اعضای جامعه تحصیلی.

در انتخاب معلمان همچنین ملاک‌های کلیدی و مهمی وجود دارد که باید مورد توجه قرار بگیرد. این ملاک‌ها شامل موارد زیر می‌شوند: ۱. تحصیلات و تخصص مرتبط با زمینه تدریس ۲. تجربه کاری در زمینه آموزش و پرورش ۳. مهارت‌های ارتباطی و روابط عمومی قوی ۴. توانایی تحلیل و حل مسائل و مشکلات آموزشی ۵. توانایی مدیریت کلاس و سازماندهی فعالیت‌های آموزشی ۶. علاقه و تعهد به حرفه معلمی ۷. داشتن اخلاق حرفه‌ای و اهتمام به توسعه حرفه‌ای. این مهارت‌ها و ملاک‌ها باعث ایجاد محیط آموزشی بهتر و پیشرفت دانش آموزان می‌شوند. بنابراین، انتخاب معلم با توجه به این موارد اهمیت زیادی دارد و باید به دقت و با تکیه بر اطلاعات کافی صورت گیرد.

یافته‌های دیگر تحقیق نشان داد یکی از مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب مشتمل بر گذراندن دوره‌های آموزش حرفه‌ای (گذراندن دوره آموزشی، گذراندن دوره حرفه‌ای) است که از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی بشمار می‌رود. نتایج تحقیق با مطالعات پیشین (Baharestami, 2017; Gholami Andarati et al., 2022; Herrera & Proff, 2023; Mohammad & Borkoski, 2024; Roudi, 2024; Sharifzadeh et al., 2019; Zare, 2023) همسویی داشته است. بنابه مطالعات آن‌ها گذراندن دوره‌های آموزش حرفه‌ای از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. گذراندن دوره‌های آموزش حرفه‌ای برای معلمان اهمیت بسیار بالایی دارد. این دوره‌ها به معلمان کمک می‌کنند تا مهارت‌های آموزشی‌شان را به روز کنند، با روش‌های آموزشی مدرن آشنا شوند و بهترین رویکردها و روش‌های آموزشی را درک کنند. علاوه بر این، دوره‌های آموزش حرفه‌ای به معلمان کمک می‌کنند تا بهترین روش‌های ارزیابی و بازخورد به دانش آموزان را درک کنند و از مهارت‌های مدیریت کلاس بهره‌برند. ملاک‌های مهم در انتخاب معلمان به صورت کلی شامل تحصیلات و تجربه کاری مرتبط، مهارت‌های ارتباطی و ارزیابی، توانایی مدیریت کلاس و ایجاد محیط آموزشی مثبت، علاقه به حرفه معلمی و داشتن اخلاق حرفه‌ای است. گذراندن دوره‌های آموزش حرفه‌ای این ملاک‌ها را تقویت می‌کند و معلمان را برای ایفای نقش بهتر و کارآمدتر در بخش آموزش و پرورش آماده می‌کند. بنابراین، توصیه می‌شود که معلمان به منظور بهبود کیفیت آموزش و پرورش و ایجاد محیط آموزشی موثر، در دوره‌های آموزش حرفه‌ای شرکت کنند.

یافته‌های بعدی تحقیق نشان داد یکی از مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب مشتمل بر گزینش عقیدتی-سیاسی مشتمل (گزینش عقیدتی، گزینش سیاسی، گزینش آموزشی) است که از ملاک‌های مهم گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشور ایران بشمار می‌رود و این در حالی است که برای سایر کشورهای منتخب ملاک گزینش عقیدتی-سیاسی، ملاک کم رنگ است هرچند به این ملاک تا حد ضعیف توجه شده است نتایج تحقیق با مطالعات پیشین (Asgari Matin & Kiani, 2016; Mehryar et al., 2022; Samandari, 2018; Tavakoli, 2018) همسویی داشته است. بنابه مطالعات آن‌ها گزینش عقیدتی-سیاسی از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. ملاک‌های عقیدتی و سیاسی نیز در انتخاب معلمان اهمیت دارند. این ملاک‌ها باید با اصول و ارزش‌های آموزش و پرورش مطابقت داشته باشند و به دانش آموزان احترام و توجه لازم را از خود نشان دهند. همچنین، معلمان باید از دیدگاه‌های سیاسی و اجتماعی صحیح برخوردار باشند و از تبعیت از قوانین و مقررات مربوط به حوزه آموزش و پرورش پیروی کنند. از جمله ملاک‌های عقیدتی-سیاسی می‌توان به: ۱. احترام به تمام دانش آموزان بدون تبعی ۲. انطباق با اصول و ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای در تدریس و رفتار ۳.

اطلاعات صحیح و توانمندی در اجرای برنامه‌های درسی به منظور تربیت فرهنگی دانش‌آموزان ۴. توانایی شناسایی و پرهیز از ترویج عقاید سیاسی یا ایدئولوژیک در کلاس درس.

اهمیت این ملاک‌ها این است که معلمان باید به عنوان نمایندگان فرهنگی و اجتماعی بهترین نقش خود را ایفا کنند و به دانش‌آموزان نمونه‌ای برای تقلید ارائه دهند. بنابراین، مطابقت معلمان با این ملاک‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است و در انتخاب و گزینش معلمان باید به این نکته توجه کاملی شود.

یافته‌های دیگر تحقیق نشان داد یکی از مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب، صلاحیت و شایستگی‌های معلمی مشتمل (صلاحیت شغلی، صلاحیت جسمی، صلاحیت روانی) است که از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی محسوب می‌شود. نتایج تحقیق با مطالعات پیشین (Keshavarz & Moghaddasi, 2018; Korkmazgil & Seferoğlu, 2021; Loughran, 2010; Mattar, 2010; Namdari Pejman, 2018; Raeisi & Raeisi, 2021; Rahmdar, 2023; Roudi, 2024; Sharif et al., 2014; Tatto, 2022; Tavakoli, 2018; Zare, 2023) همسویی داشته است. بنابه مطالعات آن‌ها صلاحیت و شایستگی‌های معلمی از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. صلاحیت و شایستگی معلمان یکی از مهم‌ترین ملاک‌ها در انتخاب و گزینش آن‌ها است. معلمان باید دارای دانش و تخصص لازم در زمینه تحصیلی خود باشند و بتوانند اطلاعات خود را به دانش‌آموزان منتقل کنند. همچنین، باید دارای مهارت‌های آموزشی، ارتباطی و مدیریتی مناسب باشند تا بتوانند بهترین محیط آموزشی را برای دانش‌آموزان ایجاد کنند. تجربه کاری در زمینه آموزش و پرورش نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. تجربه کاری معلمان نشان دهنده توانایی و آگاهی آن‌ها در مواجهه با چالش‌های مختلف آموزشی است و بهترین روش‌ها و راهکارها را برای بهبود فرایند آموزش و پرورش می‌شناسند. صلاحیت و شایستگی معلمان در تأثیر مستقیم بر کیفیت آموزش و پرورش و پیشرفت دانش‌آموزان خود دارند. بنابراین، در انتخاب و گزینش معلمان باید به این نکته توجه کافی شود و به دقت و با استفاده از ملاک‌های مناسب، معلمان با صلاحیت و شایستگی مناسب انتخاب شوند.

یافته‌های بعدی تحقیق نشان داد یکی از مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب، هویت معلمی مشتمل (هویت فرهنگی، هویت اجتماعی، هویت روانشناختی) بوده که از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. نتایج تحقیق با مطالعات پیشین (Herrera & Proff, 2023; Korkmazgil & Seferoğlu, 2021; Mohammad & Borkoski, 2024; Motakallem et al., 2021; Nabavi, 2020; Namdari Pejman, 2018; Ovenden-Hope & Passy, 2020; Puskulluoglu et al., 2019; Samandari, 2018; Sangari & Akhsh, 2017; Seyed Sharifi & Mardi Momghani, 2017) همسویی داشته است. بنابه مطالعات آن‌ها هویت معلمی از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. ملاک‌هایی که بیانگر هویت معلمی است و برای گزینش یک معلم باید به آن توجه داشت عبارتند از: ۱. تحصیلات و تجربه تحصیلی: باید معلم دارای مدرک تحصیلی مرتبط با حوزه تدریس خود باشد و تجربه کافی در زمینه آموزش و پرورش داشته باشد. ۲. مهارت‌ها و صفات شخصی: معلم باید دارای صفاتی نظیر صبر، انعطاف‌پذیری، انگیزه، قدرت ارتباط برقرار کردن با دانش‌آموزان و انگیزه آن‌ها برای یادگیری باشد. ۳. دانش فنی: معلم باید دارای دانش کافی در مورد موضوعاتی که تدریس می‌کند باشد و بتواند این دانش را به دانش‌آموزان منتقل کند. ۴. توانایی مدیریت کلاس: معلم باید بتواند به خوبی کلاس خود را مدیریت کند و فضای آموزشی مناسبی برای یادگیری ایجاد کند. ۵. آموزش با تنوع: معلم باید بتواند به شیوه‌های مختلفی آموزش دهد تا به نیازهای مختلف دانش‌آموزان پاسخ دهد.

همچنین، یافته‌های تحقیق نشان داد یکی از مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب، شرایط ورودی مشتمل (شرایط فردی، شرایط اجتماعی) بوده و ملاک گزینش معلم و دانشجو معلمی محسوب می‌شود. نتایج تحقیق با مطالعات پیشین (Eghtesadi Roudi, 2017; Gholami, 2022; Andarati et al., 2022; Mehryar et al., 2022; Raeisi & Raeisi, 2021; Rahmdar, 2023; Rezaei, 2019; Seyed Sharifi & Mardi Momghani, 2017; Sharif et al., 2016; Soleimani et al., 2021; Tatto, 2022; Zare, 2023; Zebian, 2022) همسویی داشته است. بنابه مطالعات آن‌ها شرایط فردی و اجتماعی معلمی از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. شرایط فردی معلم نیز می‌تواند نقش مهمی در گزینش و انتخاب معلمان مناسب داشته باشد. برخی از شرایط فردی که می‌تواند در انتخاب معلم مناسب تأثیرگذار باشد عبارتند از: ۱. تعهد و علاقه: معلم باید علاقه‌مند و متعهد به حرفه‌ی تدریس باشد تا بتواند به بهترین شکل ممکن از توانایی‌های خود استفاده کند و به دانش‌آموزان کمک کند. ۲. قدرت تحمل و استرس: معلم در مواجهه با موقعیت‌های مختلف و مسائلی مانند رفتارهای ناپسند دانش‌آموزان یا فشارهای زیاد مخاطب باشد، باید توانایی تحمل و استرس

بالایی داشته باشد. ۳. حس تشویق و انگیزه بخشی: معلم باید بتواند با تشویق و انگیزه بخشی به دانش‌آموزان، آن‌ها را به یادگیری و پیشرفت ترغیب کند. ۴. تعامل اجتماعی: معلم باید دارای توانایی خوبی در برقراری ارتباط و تعامل با دانش‌آموزان، والدین و همکاران خود باشد. ۵. توانایی‌های فردی: معلم باید دارای توانایی‌هایی نظیر تحلیل و برنامه‌ریزی مناسب، خلاقیت و نوآوری و توانایی حل مسائل باشد.

در نهایت، یافته‌های تحقیق نشان داد یکی از مقوله‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی در کشورهای منتخب، آمادگی معلمی مشتمل (آمادگی شناختی، آمادگی عاطفی، آمادگی روانی-حرکتی) بوده و از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی محسوب می‌شود. نتایج تحقیق با مطالعات پیشین (Afdal, 2019; Atalmış & Köse, 2018; Herrera & Proff, 2023; Keshavarz & Moghaddasi, 2018; Ovenden-Hope & Passy, 2020; Raeisi & Raeisi, 2021; Rahmdar, 2023; Rezaei, 2019; Seyed Sharifi & Mardi Momghani, 2017; Sharif et al., 2016) همسویی داشته است. بنابه مطالعات آن‌ها آمادگی شناختی، عاطفی، و روانی-حرکتی معلمی از ملاک‌های گزینش معلم و دانشجو معلمی است. آمادگی شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی یک معلم بسیار اهمیت دارد. معلم برای انجام وظایف خود به یک سطح بالای آمادگی شناختی و خودآگاهی نیاز دارد تا بتواند به جوانب مختلف دانش‌آموزان و نیازهای آن‌ها پاسخ دهد. همچنین، آمادگی عاطفی برای مدیریت احساسات خود و دانش‌آموزان و برقراری ارتباط اثربخش با آن‌ها بسیار اهمیت دارد. از سوی دیگر، آمادگی روانی-حرکتی شامل داشتن انرژی و قدرت تحمل و استرس برای مواجهه با چالش‌های مختلف در محیط آموزشی می‌باشد. یک معلم با توانایی هوش هیجانی و مهارت در مدیریت و حفظ انرژی احتمالاً موفق‌تر در انجام وظایف خود و ارتباط مثبت با دانش‌آموزان خواهد بود. این مطالب همگی معیارهای مهمی برای انتخاب و گزینش معلمان مناسب می‌باشند.

موازین اخلاقی

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی رعایت شد.

تشکر و قدردانی

از تمام مادران و دانش‌آموزانی که در این پژوهش همراه ما بودند و همچنین، از آموزش و پرورش استان تهران که امکان انجام پژوهش حاضر را فراهم کردند، تقدیر و تشکر می‌شود.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مطالعه با هم مشارکت فعال داشتند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ تضاد منافی وجود نداشت.

Reference

- Afdal, H. W. (2019). The promises and limitations of international comparative research on teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 42(2), 258-275. <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1566316>
- Asgari Matin, S., & Kiani, G. (2016). The competency criteria model for teachers in the Islamic Republic of Iran. *Education and Training Quarterly*, 134, 9-30. <https://qjoe.ir/article-1-1055-fa.html>
- Atalmış, E., & Köse, A. (2018). Turkish prospective teachers' attitudes towards the teaching profession: A meta-analysis study. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 9(4), 393-413. <https://doi.org/10.21031/epod.410287>
- Aykac, N., & Sahin, H. (2018). Comparative Analysis of Teacher Education Systems in Bulgaria, Poland, Russia and Turkey. *Educational process: international journal*, 7, 265-277. <https://doi.org/10.22521/edupij.2018.74.4>
- Baharestami, M. (2017). A study of the teacher education system in Japan and Iran. Tehran.

- Barzane, M., Essalih, S., Ourahay, M., & Khzami, S. (2020). Teacher Training Systems in Three Countries (Finland, France and Morocco): Comparative Study of Professionalization Models and Their Challenges. *International Journal of Higher Education Pedagogies*, 1(1), 23-29. <https://doi.org/10.33422/ijhep.v1i1.2>
- Bowles, T., Hattie, J., Dinham, S., Scull, J., & Clinton, J. (2014). Proposing a comprehensive Model for Identify teaching candidates. *Australian Educational Researcher*, 41(4), 365-380. <https://doi.org/10.1007/s13384-014-0146-z>
- Delghandi, M., karimi, M., Nodehi, H., & Cherabin, M. (2024). Designing an Efficient Virtual Education Pattern in Farhangian University. *Sociology of Education*, 10(1), 280-294. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2012176.1469>
- Eghtesadi Roudi, A. (2017). Expectancy-Value Theory and the Choice-FIT Model: A framework for examining the motivations of student-teachers in choosing the teaching profession at Shahid Beheshti Campus, Mashhad. *Research in Teacher Education Quarterly*, 1(2), 29-53. https://te-research.cfu.ac.ir/article_448.html?lang=en
- Esmaili, L., Jamali, A., & Ghorchian, N. (2024). Identifying and Analyzing the Dimensions and Components of Improving Social Intelligence among the Faculty Members of Farhangian University of Tehran. *Sociology of Education*, 10(1), 204-213. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2009561.1454>
- Gholami Andarati, K., Panahi Dorcheh, K., & Hossein Abadi, F. (2022). Critique and evaluation of student-teacher recruitment management at Farhangian University and designing an optimal model. *Journal of Modern Research in Psychology*, 3(4), 58-76. <https://www.psjournal.ir/fa/downloadpaper.php?pid=133&rid=26>
- Helvac, İ. (2013). On Visual Arts Teachers' Ideas about Positions of Visual Arts Education in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 628-630. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.09.251>
- 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>
- Keshavarz, S., & Moghaddasi, Z. (2018). Explaining the components of the teacher education system based on the transformation documents of the formal and public education system. *Scientific-Research Quarterly of Family and Research*, 15(3), 7-30. <https://qjfr.ir/article-1-772-fa.html>
- 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>
- Loughran, J. J. (2010). *What expert teachers do: Teachers' professional knowledge of classroom practice*. Allen & Unwin/Routledge. <https://research.monash.edu/en/publications/what-expert-teachers-do-enhancing-professional-knowledge-for-clas>
- Mattar, D. (2010). Teachers' motivation in the Lebanese public schools. *International Journal of Arts and Sciences*, 3(11), 458-502. https://www.researchgate.net/publication/328298855_The_role_of_self-efficacy_as_an_attribute_of_principals'_leadership_effectiveness_in_K-12_private_and_public_institutions_in_Lebanon
- Mehryar, A. A., Henri, H., & Kargar, G. (2022). A comparative study of the selection and employment approaches of physical education teachers in Iran, the U.S., the U.K., Japan, and Malaysia. *Journal of Research in Physical Education and Sports Education*, 10(27), 17-50. <https://civilica.com/doc/1564204/>
- 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>
- Mohammadi Fomani, M., Sharifi, A., & Etemad Ahari, A. a. (2024). Development, Validity, and Reliability Assessment of the Professional Ethics Scale for Faculty Members of Farhangian University [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 8-15. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.2>
- Motakallem, A., Soleimani, T., & Namvar, Y. (2021). Designing an optimal model for student selection at Farhangian University of Iran. *Management and Planning in Educational Systems*, 14(1), 99-128. <https://doi.org/10.52547/MPES.14.1.99>
- Mousavi, R., Mohammadinejad Ganji, A., & Imani, M. N. (2023). Designing a pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University. *Sociology of Education*, 9(1), 287-302. https://www.iase-jrn.ir/article_705439.html?lang=en
- Nabavi, S. S. (2020). Analyzing and evaluating the student admission process at Farhangian University to present a strategic model. *New Strategies for Teacher Education*, 5(8), 127-152. https://researchnews.cfu.ac.ir/article_1162.html?lang=en
- Namdari Pejman, M. (2018). Identifying deficiencies in the teacher recruitment and selection process in education and providing policy recommendations for its optimization. *Higher Education Research and Planning Quarterly*, 30(1), 94-112. <https://doi.org/10.61838/KMAN.IRPHE.30.1.6>
- Ovenden-Hope, T., & Passy, R. (2020). *Exploring teacher recruitment and retention. Contextual challenges from international perspectives*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429021824>
- Puskulluoglu, E. I., Anasiz, B. T., & Saglam, A. C. (2019). Supervisor Selection, Assignment and Training Processes in the Turkish Education System. *Educational process: international journal*, 8(1), 44-58. <https://doi.org/10.22521/edupij.2019.81.3>

- Raeisi, T., & Raeisi, N. K. (2021). Examination of the criteria for selecting elementary school teachers from the perspective of educational managers.
- Rahmdar, F. (2023). A comparative study of teacher education in Iran, Japan, Malaysia, and Germany.
- Rezaei, M. (2019). Professional competencies of teachers: Past, present, and future. *Education and Training Quarterly*, 138, 129-150. <https://qjoe.ir/article-1-1813-fa.html>
- Roudi, M. T. (2024). A comparative study of Iran's teacher education system and South Korea, with an emphasis on recruitment and training processes. *Iranian Journal of Comparative Education*, 7(3), 3128-3153. https://journal.cesir.ir/article_184709_7bdda9d7a427646ef923c906e968984b.pdf
- Safari, M. Z., & Azizi, M. (2016). Designing a model based on fundamental criteria for selecting competent staff and evaluating organizational performance. *Human Resource Management Research*, 4(7), 141-166. <https://civilica.com/doc/909129/>
- Samandari, L. (2018). *Presenting an appropriate model for Iran's teacher education system based on theoretical foundations and the fundamental transformation document of the education system* Islamic Azad University, Zanjan]. <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/386876>
- Sangari, M., & Akhsh, S. (2017). A comparative study of student recruitment and preparation in teacher training centers in Japan, Australia, and Iran. *Higher Education Letter*, 7-32. https://journal.sanjesh.org/article_26651.html?lang=en
- Seyed Sharifi, Z., & Mardi Momghani, A. (2017). A comparison of the role of water in the education systems of Iran and Turkey.
- Sharif, T., Hossan, C. G., & McMinn, M. (2014). Motivation and determination of intention to become teacher: A case of B. Ed. students in UAE. *International Journal of Business and Management*, 9(5), 60. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n5p60>
- Sharif, T., Upadhyay, D., & Ahmed, E. (2016). Motivational factors influencing teaching (FIT) as a career: An empirical study of the expatriate teachers in the Emirates. *The Journal of Developing Areas*, 50(6), 209-225. <https://doi.org/10.1353/jda.2016.0148>
- Sharifzadeh, S. A., Eskandari, H., Barj'ali, A., & Sohrabi, F. (2019). Factor structure of the psychological characteristics scale for recruiting elementary teachers. *Educational Measurement Quarterly (Allameh Tabataba'i University)*, 9(37), 17-37. https://jem.atu.ac.ir/article_10895.html
- Soleimani, T., Motakallem, A., & Namvar, Y. (2021). A comparative study of student-teacher selection criteria in teacher training centers in South Korea, Japan, Canada, Finland, and Iran. *Higher Education Curriculum Studies*, 173-196. https://www.icsajournal.ir/article_131374.html
- Tatto, M. T. (2022). The Need for Comparative Studies in Teacher Education. In *The Palgrave Handbook of Teacher Education Research* (pp. 1-22). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-59533-3_86-1
- Tavakoli, Y. (2018). Teacher education in line with the Islamic Republic of Iran's system based on Quranic teachings. *Journal of Professional Development of Teachers*, 3(2), 75-89. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_700.html
- UNESCO. (2018). Education for all Y.-Y. 10: Achievements and challenges. <https://www.unesco.org/en/education>
- Vahedi, M. (2023). Characteristics of Generation Z. *Educational Technology Growth Quarterly*(2), 2-3. <https://www.roshdmag.ir/fa/article/30998/%DB%B3%DB%B0-%D9%88%DB%8C%DA%98%DA%AF%DB%8C-%D9%86%D8%B3%D9%84-%D8%B2%D8%AF>
- Zare, K. (2023). A comparative study of teachers' professional development in Malaysia and Iran.
- Zebian, F. (2022). *Recruiting and Retaining STEM Teachers in Rural Areas in Lebanon* [Lebanese American University]. https://laur.lau.edu.lb:8443/xmlui/bitstream/handle/10725/14200/Farah_Zebian_ThesisGW_Redacted.pdf?sequence=1