مطالعه تطبیقی اعزام معلمان ایران به مدارس خارج از کشور (مورد مطالعه: ایران و کشورهای منتخب)

دکتر رضا کچوئیان جوادی*

دکتر بدری شاه طالبی**

دکتر محمدعلی نادی***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تطبیقی نحوه اعزام معلمان کشور ایران و کشورهای منتخب (ایالات متحده آمریکا، فرانسه، آلمان، کانادا، انگلستان، روسیه، استرالیا، ترکیه، ژاپن، کره جنوبی و سنگاپور) به مدارس خارج از کشور انجام شده است. در این پژوهش مؤلفه‌های تأثیرگذار در اعزام معلمان ایران و کشورهای منتخب از طریق روش کندل شناسایی شده و برای استخراج مؤلفه‌های مشترک و غیر مشترک، تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش بولی انجام شده است. نمونه پژوهش را اسناد و مدارک موجود در وبگاه وزارت آموزش و پرورش کشورهای منتخب و آخرین شیوه‌نامه اعزام معلمان به خارج از کشور تشکیل داده که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده اند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های اعزام معلمان ایران به خارج از کشور ۱۳ مؤلفه و مؤلفه‌های اعزام در کشورهای منتخب ۲۹ مؤلفه بوده اند. نتایج نهایی نشان داد که در روش اعزام موفق شرایطی مانند داشتن حداقل مدرک کارشناسی، موفقیت در آزمون ورودی، تسلط به رایانه، اینترنت و نرم‌افزارهای ضروری رشته تدریس، موفقیت در مصاحبه شفاهی و برخورداری از سلامت جسمی/روانی از مؤلفه‌های ضروری و مشترک و داشتن حکم استخدام رسمی، داشتن حداقل سه سال تجربه کاری، داشتن گواهی صلاحیت نظری و عملی از مراجع معتبر دانشگاهی و فراسازمانی و دارابودن سابقه کاری و اجرایی قوی از وجوه تفاوت روشهای اعزام هستند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در نحوه برگزاری و نوع آزمون کتبی و مصاحبه تجدیدنظر و مؤلفه برخورداری معلمان اعزامی از وب سایت شخصی، جزء مؤلفه‌های اصلی اعزام معلمان به مدارس خارج از کشور محسوب شود.

کلید واژگان: اعزام معلمان، کشورهای منتخب، روش کندل، روش بولی

تاریخ دریافت: ۹۵/۴/۲۸ تاریخ پذیرش: ۹۶/۴/۱۹

* دانش آموخته دوره دکتری تخصصی رشته مدیریت آموزشی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت (نویسنده مسئول) rkachoueian@khuisf.ac.ir

** دانشیار گروه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران b.shahtalebi@khuisf.ac.ir

*** دانشیار گروه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان ، ایران mnadi@khuisf.ac.ir

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

مقدمه

یکی از اهداف اساسی بسیاری از سازمانهای آموزشی که با آموزش و پرورش، پیشرفت و موفقیت تحصیلی نسل آینده سروکار دارند، پرورش نیروهای زبده، باهوش و موفق در حوزه‌های گوناگون آموزشی و پرورشی، فرهنگی و اجتماعی است (سعادتی‌شامیر و سیاوشی، ۲۰۱۴). در واقع پیشرفت و موفقیت تحصیلی نسل آینده محدود به دانش آموزان داخل کشور نیست. از این رو اجرای وظایف اصلی آموزش و پرورش در هر کشور (از جمله ایران) در دو بخش داخلی و خارجی انجام می‌شود (محمدپور، فیروزه و حسین پور، ۲۰۱۵). ارائه خدمات آموزشی و تربیتی در خارج از کشور وظیفه مدارس ایرانی مستقر در خارج از کشور است که با در اختیار داشتن فضا، تجهیزات، امکانات و معلمان خبره، فرآیند تعلیم و تربیت را در خارج از مرزهای ایران پیگیری می‌کنند. در راستای ارائه خدمات آموزشی و تربیتی مناسب و بهینه، شاخصهایی به عنوان ملاک ورودی[1] برای انتخاب معلمان متقاضی اعزام به خارج از کشور، در بسیاری از کشورها از جمله ایران وجود دارند که برای گزینش معلمان متقاضی مورد استفاده نهادهای آموزشی و تربیتی دولتی و خصوصی قرار می گیرند (لدرر[2]، ۲۰۱۱). کشورهای گوناگون بر اساس میزان اعتقاد به تعلیم و تربیت و باور به ارتقای همه جانبه کشور خود، برنامه‌ریزیهای متنوع و همه جانبه ای را انجام می‌دهند که در بسیاری از موارد این برنامه‌ریزیها از لحاظ کمی و کیفی با یکدیگر متفاوت هستند (دای و پن[3]، ۲۰۰۶؛ لی[4]، ۲۰۰۴؛ ریچاردز و فارل[5]، ۲۰۰۵). لذا همان گونه که مرکز بین المللی مشارکت و تبادل در حوزه آموزشهای فناورانه و حرفه ای[6] (۲۰۰۷) بیان کرده است، اعزام معلمان برای تدریس در خارج از کشور علاوه بر پوشش مدارس زیرمجموعه آن کشور، درصدد یافتن و بهره‌برداری از خلاقیتها و نوآوریهای کشور مقصد در حوزه‌های آموزشی، تربیتی، فناورانه و حرفه ای می‌باشد. با این حال آنچه به مثابه یک عامل اساسی در مطالعات داخلی و خارجی کمتر به آن اشاره شده، بررسی روش اعزام معلمان به خارج از کشور و مؤلفه‌های موثر در آن است.

مطالعات گوناگون در حوزه اعزام معلمان به خارج از کشور نشانگر چند بعدی بودن ماموریت معلمان اعزامی به سایر کشورهاست (آلن[7]، ۲۰۰۳؛ انگس[8]، ۲۰۰۱؛ باربر و مرشد[9]، ۲۰۰۷). از این‌رو

1. Entrance criterion
2. Lederer
3. Dai & Pan
4. Li
5. Richards & Farrell
6. International Cooperative and Exchange Center for Technological and Vocational Education
7. Allen
8. Angus
9. Barber & Mourshed

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

ضرورت بررسی و مطالعه سیستم و ساختارهای مدیریتی مدارس بومی[1] و بین المللی کشور محل خدمت مشهود است. همچنین مطالعات و گزارشهای انجمنها و موسسات معتبری که در حوزه اعزام معلمان به خارج از کشور فعال اند (اتحادیه مستقل آموزش و پرورش استرالیا[2]، ۲۰۱۵) انجام مطالعات کمّی، کیفی و آمیخته را در این حوزه در کشورهای مختلف دنیا ضروری می‌دانند.

نتایج مطالعات اتحادیه مستقل آموزش و پرورش استرالیا (۲۰۱۵) در زمینهٔ عوامل مرتبط با تبادل معلمان و اعزام متقابل معلمان به خارج از کشور نشان داده که توانمندیهای پژوهشی و توانایی تدریس و برقراری ارتباط موثر و مفید با دانش آموزان از عوامل تعیین کننده موفقیت معلمان در حین تدریس در سایر کشورهاست. شوراهای آموزش بین المللی آمریکا [3] (۲۰۱۳) نیز طی آخرین گزارشی که در جریان نشست معلمان دارای تجربه تدریس در کشورهای خارجی ارائه کرده اند، تسلط به اینترنت و توانایی استفاده از شبکه‌های معتبر جهانی، اطلاع از سایتها و لینکهای معتبر و مرتبط با حرفه و تخصص فرد و توانایی یادگیری چند زبان اصلی دنیا را از مؤلفه‌های اصلی معلمان متقاضی تدریس در کشورهای دیگر برشمرده اند.

نتایج پژوهش فریکانو[4] (۲۰۱۳) دربارهٔ معلمان اعزامی حاکی از اهمیت توجه به ابعاد فرهنگی اعزام معلمان بوده است. نتایج این پژوهش نشان داده که مؤلفه‌هایی مانند برخورداری از سلامت جسمی، داشتن صلاحیت حرفه ای و تجربه تدریس در حوزه رشته تخصصی و تسلط به زبان انگلیسی برای مدیریت رفتار از اولویتهای اعزام اند. همچنین برای مقابله با رخدادها و شوک‌های فرهنگی، داشتن تأییدیه اخلاقی از مراکز گزینشی از ملاکهای ضروری بوده است. توانایی معرفی خود در صفحات وب سایت شخصی و داشتن ارتباط با دانش آموزان و اولیای آنها از این طریق و دریافت انتقادها و پیشنهادهای آنها و دریافت نظرات مدیر از دیگر ملاکهای اصلی معلمان اعزامی به خارج از کشور هستند.

مطالعات شارما[5] (۲۰۱۳) دربارهٔ مهاجرت و اعزام معلمان به سایر کشورها نشان داده است که آشنایی با فناوری آموزشی و توانایی تدریس مبتنی بر فناوریهای روز آموزشی، بهره‌گیری از فناوری مصاحبه الکترونیکی از طریق ویدئو کنفرانس و تسلط نسبی به یک زبان خارجی، به ویژه زبان

1. Native schools
2. Independent Education Union of Australia
3. American Councils for International Education
4. Fericano
5. Sharma

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

انگلیسی، برخورداری از سلامت روانی و جسمانی و تسلط به رایانه و نرم افزارهای مرتبط با رشته تحصیلی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مورد تاکید برای اعزام معلمان به خارج کشور هستند.

مطالعه گودوین[1] (۲۰۰۲) نشان داده که مدیریت مهاجرت و اعزام معلمان به خارج از کشور بسیار دشوار است زیرا مهاجرت از یک کشور به کشوری با فرهنگ و تمدن متفاوت و تطبیق یافتن با فرهنگ مردم آن کشور کاری بس دشوار است، از این رو معلمانی می‌توانند این وظیفه را عهده‌دار شوند که انعطاف‌پذیری اخلاقی، ذهنی و فرهنگی بسیار بالایی داشته باشند. نتایج این مطالعه بر اهمیت چند زبانگی به عنوان ابزاری برای درک چند فرهنگی تاکید کرده است، به ویژه که تاکید این مطالعه بر یادگیری زبانهای اصلی است. نتایج تحلیل عاملی حاکی از این بود که عواملی مانند تسلط به رایانه و نرم افزارهای مرتبط با فناوری روز، تجربه بالای تحصیلی و تواناییهای ذهنی بالا از مهم‌ترین ملاکهای اعزام معلمان به خارج اند.

یکی از ضرورتهای پرداختن به موضوع اعزام معلمان به خارج از کشور به استناد گزارش بسیاری از دانش آموزان و معلمان اعزامی به خارج، خلأهای کاربردی است که در این زمینه وجود دارد. به این صورت که در نظام آموزشی داخل ایران سخت‌گیریهای آموزشی بسیاری وجود دارند، در حالی که در خارج از ایران بسیاری از این سخت‌گیریهای آموزشی وجود ندارد. لذا دانش‌آموزان خارج از کشور به واسطه سهل‌گیری آموزشی و نبودن برنامه‌های متنوع و فوق برنامه آموزشی دچار افت تحصیلی می‌شوند و تقریباً در اکثر مواقع این افت چندان چشمگیر است که قابل جبران نیست. از این رو برنامه ریزان آموزشی در پی آن هستند که برنامه ریزیهای آموزشی را در خارج از کشور به همان اندازه منسجم و جامع ارائه کنند که در داخل کشور برنامه‌ریزی می‌شود (محمدپور، فیروزه و حسین پور، ۲۰۱۵).

از نظر بسیاری از کارشناسان (محمدپور، فیروزه و حسین پور، ۲۰۱۵) نحوه برگزاری آزمون اعزام به خارج، در ایران به شکلی است که فرصت بیشتری در اختیار استانهای محروم قرار می‌دهد و این مورد نقصی برای روش موجود تلقی می‌شود. ازاین رو معلمان شاغل در استانهای برخوردار، انگیزه و اقبالی برای شرکت در آزمون ندارند، زیرا آنان به سبب داشتن گرفتاریهای ناشی از زندگی در شهرهای بزرگ، با وجود توانمندیهای اجتماعی و مهارتی بالا فرصت شرکت در آزمون را ندارند، یا اینکه به اندازه معلمان استانهای محروم برای پذیرفته شدن در آزمون که بیشتر بر پایهٔ محفوظات است، زمان کافی ندارند. از این رو براساس مطالعه ابوالمعالی، کیوان و سعادتی شامیر

1. Goodwin

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

(۱۳۹۲) انجام دادن پژوهشهای کیفی و کمی در این حوزه ضرورت دارد تا خلأهای نظری، پژوهشی و کاربردی موجود در این حوزه تا حدی پوشش داده شود و مشخص شود که نوع آزمون و ارزیابی که بایستی در چارچوب روش اعزام معلمان به خارج انجام شود، چگونه باید باشد تا انتخابها بیشتر بر پایهٔ شایسته سالاری انجام پذیرد و نتایج نهایی آزمون اعزام، فرصت را در اختیار بهترینها قرار دهد تا از افت کیفیت آموزش در مدارس خارج از کشور جلوگیری شود و در نتیجه از سیر نزولی مدارس خارج از کشور پیشگیری شود.

سؤالات پژوهش

۱. مؤلفه‌های موجود در روش اعزام معلمان ایران به مدارس خارج از کشور کدام اند؟

۲. مؤلفه‌های موجود در روش اعزام معلمان به مدارس خارج از کشور در کشورهای منتخب کدام اند؟

۳. نقاط تشابه و تفاوت روش اعزام معلمان به مدارس خارج از کشور در ایران و کشورهای منتخب کدام اند؟

روش پژوهش

از آنجایی که پژوهشگر در صدد شناسایی مؤلفه‌های روش اعزام معلمان ایران به خارج از کشور و همچنین روشهای اعزام معلمان کشورهای منتخب بود بنابراین از روش کندل استفاده کرده است. به همین منظور پژوهشگر به وبگاه و آخرین شیوه نامه مدون مرکز امور بین الملل و امور مدارس خارج از کشور وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، وبگاه آموزش و پرورش کشورهای منتخب، منابع و پایگاههای اطلاعاتی معتبر الکترونیکی و چاپی، کارشناسان دفتر امور مدارس خارج از کشور و حوزه بین الملل وزارت آموزش و پرورش و سفارتخانه‌ها، نمایندگیهای سیاسی یا دفاتر حافظ منافع کشورهای منتخب دایر در ایران مراجعه و اسناد موجود و مرتبط را گردآوری کرده است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به اینکه کشورهای جهان از نظر اعزام معلمان به خارج به سه دسته تقسیم می شوند، جامعه آماری این پژوهش نیز به سه دسته تقسیم شده است: دسته اول کشورهایی که فاقد روشی مدون برای اعزام معلمان به خارج هستند. دسته دوم کشورهایی که دارای روش اعزام هستند، اما از نظر آموزشی موفقیتی در میان کشورهای جهان به دست نیاورده اند، بنابراین نحوه اعزام آنها مورد توجه قرار نگرفت. دسته سوم کشورهایی که هم دارای روش اعزام هستند و هم بر اساس

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

طبقه‌بندیهای جهانی در میان سایر کشورها رتبه آموزشی مناسبی دارند. در پژوهش حاضر به منظور استخراج مؤلفه‌های موجود در روشهای اعزام کشورهای خارجی، همهٔ کشورهای جهان که در دسته سوم قرار داشتند به منزلهٔ نمونه پژوهش انتخاب شدند. این کشورها بر اساس نتایج حاصل از سومین مطالعه بین‌المللی ریاضیات و علوم انجمن بین المللی ارزشیابی پیشرفت تحصیلی[1] در زمره کشورهای پیشرفته جهان محسوب می‌شوند. همچنین روش نمونه‌گیری در این بخش (هم برای کشور ایران و هم کشورهای منتخب) روش نمونه گیری هدفمند بوده است. در بخش کشورهای منتخب نمونه پژوهش ۱۱ کشوری انتخاب شدند که دارای سیستم اعزام معلم به خارج از کشور بودند. در نهایت پس از استخراج مؤلفه‌های روش اعزام ایران (۱۳ مؤلفه) و کشورهای منتخب (۲۹ مؤلفه)، از طریق حل معادلات بولی نقاط اشتراک و افتراق روشهای کشورهای منتخب و ایران شناسایی شدند.

شایان ذکر است که روش تحقیق برای پاسخ به پرسشهای اول و دوم به دلیل ماهیت سؤالات و اینکه باید از شیوه‌نامه‌های اعزام کشور ایران و کشورهای منتخب مؤلفه‌های مؤثر در اعزام معلمان استخراج و فهرست می‌شده، مناسب‌ترین روش، روش کندل[2] بوده است.

همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های مرتبط با سؤال سوم از روش حل معادلات بولی (ریگن[3]، ۱۳۸۸) استفاده شده است. برای حل معادلات پیچیده بولی ناگزیر به ساده‌سازی آنها هستیم. نخستین گام برای ساده‌سازی، تعیین موفقیت یا عدم موفقیت یک فعالیت نظام‌مند است. در این پژوهش، فعالیت مذکور ناظر به روش اعزام کشورهای منتخب است که موفق یا ناموفق بودن روش اعزام با استناد به شاخصهای توسعه انسانی[4] که بانک جهانی ارائه کرده مشخص شده است. این بانک ارائه‌دهنده جدیدترین اطلاعات مربوط به توسعه جهانی است و شامل برآوردهای ملی، منطقه‌ای و جهانی است. این آمارها، که ۲۱۵ اقتصاد جهان را دربرمی‌گیرد، به‌صورت آمارهای سالیانه منتشر می‌شود. این مرجع آماری جهانی، آمارهای بیش از ۸۰۰ شاخص جهانی را مورد بررسی قرار می‌دهد. هرسال در ماه آوریل، بانک جهانی اقدام به انتشار شاخصهای توسعه انسانی می‌کند و بانک اطلاعاتی قرارگرفته روی وبگاه بانک جهانی دربارهٔ شاخصهای توسعه جهانی، چهار بار در سال و در ماههای آوریل، ژوئیه، سپتامبر و دسامبر روزآمد می‌شود. ارزش عددی شاخص

1. International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA)
2. Kandel
3. Ragin
4. Human Development Index (HDI)

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

توسعه انسانی میان صفر تا یک است. ارزش شاخص توسعه انسانی نشان می‌دهد که هر کشور چه مقدار از مسیر خود را برای رسیدن به بالاترین ارزش ممکن یعنی یک، طی کرده است و همچنین امکان مقایسه میان کشورها را فراهم می‌کند (غفاری، ۱۳۸۸).

در شاخص توسعه انسانی، کشورها بر اساس توانمندیهای نظام آموزشی نیز رتبه‌بندی می‌شوند. رتبه کشورها در بخش آموزش و پرورش می‌تواند شاخصی مناسب برای ارزیابی توانمندیها و مزایای کلی نظام آموزشی آنها نیز باشد. در نتیجه برای تعیین کشورهایی که روش اعزام موفق یا ناموفق داشته‌اند، به این شاخص استناد شده است. از این رو، در میان کشورهایی که روش اعزام آنها مورد ارزیابی و استخراج مؤلفه‌ها قرار گرفته اند، کشورهایی که اولاً واجد رتبه‌های زیر ۲۰ در رتبه‌بندی شاخص توسعه انسانی بوده و دوماً در رتبه‌بندی شاخص توسعه انسانی دارای درجه خیلی بالا در بخش آموزش و پرورش شناخته شده‌اند و سوماً مورد تأیید کارشناسان مرکز بین‌الملل و امور مدارس خارج از کشور وزارت آموزش و پرورش بوده اند، به عنوان کشورهای دارای روش اعزام موفق در نظر گرفته شده‌اند. بر این اساس کشورهای استرالیا، ایالات متحده آمریکا، آلمان، کانادا، سنگاپور، انگلستان، فرانسه، کره جنوبی و ژاپن که بر اساس شاخص توسعه انسانی در بخش آموزش و پرورش به ترتیب واجد رتبه‌های ۲، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۴، ۲۰، ۱۵ و ۱۷ بوده‌اند، به عنوان کشورهای دارای روش اعزام موفق در نظر گرفته شده‌اند و کشورهایی مانند روسیه، ترکیه و ایران که به ترتیب واجد رتبه‌های ۵۷، ۶۹، ۷۵ بوده‌اند، فاقد روش اعزام موفق در نظر گرفته شدند.

در نهایت، به منظور پالایش مؤلفه‌ها و در نظر گرفتن مؤلفه‌های مهم‌تر، تعدادی از مؤلفه‌هایی که در روش اعزام کشورهای منتخب و ایران دارای فراوانی میان یک تا سه کشور بودند، از میان مؤلفه‌ها موجود حذف شدند و مؤلفه‌های موثر که دارای فراوانی بیش از ۳ بودند در جدول باقی ماندند. به این ترتیب که در صورت حضور مؤلفه فوق در کشور منتخب کد ۱ و در غیر این‌صورت کد صفر در نظر گرفته شده است. معادله بولی بیانگر این است که شروط علی C,E,G,H,J,K شروط لازم موفق بودن روش اعزام را تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر در تمامی روشهای اعزام موفق، این شروط حضور داشته‌اند و به منزلهٔ شرایط لازم (نه کافی) برای یک اعزام موفق، حضورشان ضروری است. ترکیب این شروط لازم با هر یک از ۶ مسیر علّی مندرج در پرانتز، یک روش اعزام موفق به دست می‌دهد. معادلات فوق را ساده‌تر نمی‌توان کرد، اما با مفروضات ساده‌سازی که فقدان شرط علی را معادل بی‌اهمیتی می‌گیرد، می‌توان معادله مذکور را ساده‌تر کرد.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

یافته‌ها

پس از استخراج مؤلفه‌های موجود در روشهای اعزام کشور ایران و کشورهای منتخب از اسناد گردآوری شده از طریق روش کندل، برحسب مورد یک کد به یکایک مؤلفه‌های استخراج شده به شرح جدول ۱ اختصاص داده شد و سپس با استفاده از روش تطبیقی بولی، نسبت به دریافت مؤلفه‌های مشترک و غیر مشترک میان کشور ایران و کشورهای منتخب اقدام شد. یافته‌های این پژوهش در جداول ۱ و ۲ گزارش شده اند.

جدول ۱: تعریف کدهای مربوط به مؤلفه‌های موجود در روش اعزام معلمان ایران و کشورهای منتخب

ردیف	علامت اختصاری(کد)	مؤلفه
۱	A	داشتن حکم استخدام رسمی
۲	B	حداقل ۳ سال تجربه
۳	C	داشتن حداقل مدرک کارشناسی
۴	D	متاهل بودن
۵	E	موفقیت در آزمون ورودی
۶	F	تسلط نسبی به زبان کشور مقصد
۷	G	تسلط به کامپیوتر و نرم افزارهای ضروری رشته تدریس
۸	H	موفقیت در مصاحبه شفاهی
۹	I	داشتن حداکثر سه فرزند در زمان اعزام
۱۰	J	تسلط به اینترنت
۱۱	K	برخورداری از سلامت جسمی
۱۲	L	تاییدیه واحدهای گزینش و حراست
۱۳	M	گواهی صلاحیت نظری و عملی از مراجع معتبر دانشگاهی و فراسازمانی
۱۴	N	داشتن سابقهٔ کاری، پژوهشی و اجرایی قوی
۱۵	O	به عنوان نمونه انتخاب شدن در دوران تحصیل یا تدریس
۱۶	P	گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مرتبط بعد از قبولی
۱۷	Q	داشتن وب سایت شخصی
۱۸	R	قبولی در آزمونهای هوش عمومی و هیجانی
۱۹	S	ارائه دفتر گزارش کاری
۲۰	T	شهرت علمی و محبوبیت اخلاقی از نظر مدیران، اولیا و دانش آموزان
۲۱	U	نمره ارزشیابی قابل قبول در۳ سال آخر تدریس
۲۲	V	آشنایی خانواده معلمان اعزامی با فرهنگ و رسوم و زبان کشور مقصد
۲۳	W	برخورداری از سلامت روانی
۲۴	X	مرتبط بودن مدرک تحصیلی با رشته تدریس در کشور مقصد
۲۵	Y	نداشتن سابقه ماموریت ثابت بیش از ۶ ماه در خارج از کشور
۲۶	Z	اشراف به ساختارها و زیرساختها، اهداف، عملکرد و وضعیت موجود نظام آموزشی کشور
۲۷	A’	داشتن حداقل ۲۴ سال و حداکثر ۵۰ سال یا داشتن حداقل ۱۲ سال و حداکثر۲۶ سال سابقه خدمت
۲۸	B’	خطای کمتر از ۲۰ درصد در آزمونها
۲۹	C’	تولید محتوای درسی خلاقانه به صورت نرم افزار یا محتوای درسی مورد تایید صاحب نظران

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

جدول ۲: مؤلفه‌های موجود در روش اعزام معلمان ایران و کشورهای منتخب به مدارس خارج از کشور

ردیف	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	فراوانی مؤلفه‌ها در کشورهای منتخب	۱۲	جمع کل
کشور	امریکا	فرانسه	آلمان	ژاپن	ترکیه	کانادا	استرالیا	کره جنوبی	انگلستان	روسیه	سنگاپور		ایران	
A	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۸	۱	۹
B	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۷	۰	۷
C	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱۰	۰	۱۰
D	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۲
E	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰	۱	۱۱
F	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۸	۱	۹
G	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱	۱	۱۲
H	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱	۱	۱۲
I	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱
J	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱	۰	۱۱
K	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱	۱	۱۲
L	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۵	۱	۶
M	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۶	۰	۶
N	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۶	۰	۶
O	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۲	۰	۲
P	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۲	۱	۳
Q	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱
R	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۲	۰	۲
S	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱
T	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۲	۰	۲
U	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۲	۰	۲
V	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۲	۰	۲
W	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱	۱	۱۲
X	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۲	۰	۲
Y	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۲	۱	۲
Z	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۳	۰	۳
A'	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۳	۱	۴
B'	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۲	۰	۲
C'	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱
جمع افقی	۱۳	۱۳	۱۰	۱۲	۱۱	۱۳	۱۲	۱۳	۱۵	۱۲	۱۸	۱۳۳	۱۳	۱۵۵
اعزام	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	–	۰	

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

حروف اختصاری جدول ۲ به ترتیب بیانگر ملاکهایی است که در ادامه آمده است. A دارا بودن حکم استخدام رسمی، B حداقل ۳ سال تجربه تدریس یا مدیریت، C داشتن حداقل مدرک تحصیلی رسمی کارشناسی، D متاهل بودن، E موفقیت در آزمون ورودی،F تسلط نسبی به زبان کشور مقصد، G تسلط به رایانه و نرم افزارهای ضروری رشته تدریس، H موفقیت در مصاحبه شفاهی، I داشتن حداکثر سه فرزند در زمان اعزام، J تسلط به اینترنت، K برخورداری از سلامت جسمی، L تاییدیه واحدهای گزینش و حراست، M گواهی صلاحیت نظری و عملی از مراجع معتبر دانشگاهی و فراسازمانی، N داشتن سابقهٔ کاری، پژوهشی و اجرایی قوی، O به عنوان نمونه انتخاب شدن در دوران تحصیل یا تدریس، P گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مرتبط بعد از قبولی، Q داشتن وب سایت شخصی، R قبولی در آزمونهای هوش عمومی و هیجانی، S ارائه دفتر گزارش کاری ۳ ساله از مدیران مربوطه، T برخورداری از شهرت علمی و محبوبیت اخلاقی از نظر مدیران، اولیا و دانش آموزان، U نمره ارزشیابی عملکرد مطلوب در۳ سال آخر تدریس، V آشنایی خانواده معلمان اعزامی با فرهنگ و رسوم و زبان کشور مقصد، W برخورداری از سلامت روانی، X مرتبط بودن مدرک تحصیلی با رشته تدریس، Y نداشتن سابقه ماموریت ثابت بیش از ۶ ماه در خارج از کشور،Z اشراف به ساختارها و زیرساختها، اهداف، عملکرد و وضعیت موجود نظام آموزشی کشور، A’ داشتن حداقل ۲۴ سال و حداکثر ۵۰ سال، B’ خطای کمتر از ۲۰ درصد در آزمونها و C’ تولید محتوای درسی خلاقانه به صورت نرم افزار یا محتوای درسی مورد تایید صاحب نظران.

نتایج جدول ۲ وضعیت وجود یا عدم وجود مؤلفه‌های اعزام معلمان به خارج از کشور را در روش اعزام کشورهای منتخب و ایران نشان می‌دهد. بر این اساس عدد ۱ بیانگر وجود آن مؤلفه در روش اعزام و عدد صفر بیانگر عدم وجود مؤلفه فوق در نحوهٔ اعزام کشورهای منتخب و ایران است. در این زمینه مجموع مؤلفه‌های موجود در روش اعزام هر یک از این کشورها قید شده است.

در نهایت، به منظور پالایش مؤلفه‌ها و در نظر گرفتن مؤلفه‌های مهم‌تر، تعدادی از مؤلفه‌هایی که در روش اعزام کشورهای منتخب و ایران دارای فراوانی میان یک تا سه کشور بودند، از میان مؤلفه‌های موجود حذف شدند و مؤلفه‌های مؤثر که دارای فراوانی بیش از ۳ بودند در جدول باقی ماندند (مؤلفه‌های K و W هم به دلیل ماهیت واحد در هم ادغام و با کد K در جدول مشخص شده اند). مؤلفه‌های باقیمانده در جدول ۳ گزارش شده اند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

جدول ۳: نقاط تشابه و تفاوت مؤلفه‌های روش اعزام معلمان کشور ایران با کشورهای منتخب

ردیف	کشور	A	B	C	E	F	G	H	J	K	L	M	N	اعزام موفق
۱	ایالات متحده آمریکا	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۲	فرانسه	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۳	آلمان	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱
۴	ژاپن	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
۵	ترکیه	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰
۶	کانادا	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱
۷	استرالیا	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱
۸	کره جنوبی	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱
۹	انگلستان	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱
۱۰	روسیه	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰
۱۱	سنگاپور	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱
۱۲	ایران	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰

بر اساس یافته‌های جدول ۳ مؤلفه‌های مشابه میان روش اعزام کشور جمهوری اسلامی ایران و کشورهای منتخب عبارت اند از: داشتن حکم رسمی (A)، حداقل ۳ سال تجربه کاری (B)، داشتن حداقل مدرک کارشناسی (C)، موفقیت در آزمون ورودی (E)، تسلط نسبی به زبان کشور مقصد(F)، تسلط به رایانه و نرم افزارهای ضروری رشته تدریس (G)، موفقیت در مصاحبه شفاهی (H)، گزینش از سوی حراست (L)، تسلط به اینترنت (J)، داشتن سابقهٔ کاری، پژوهشی و اجرایی قوی (N)، گواهی صلاحیت نظری و عملی از مراجع معتبر دانشگاهی و فراسازمانی (M) و سلامت روانی و سلامت جسمی (K).

جدول ۴: شاخصهای برازش مربوط به تحلیل عامل تأییدی مقیاس مؤلفه‌های اعزام به خارج معلمان

	χ^2	P	df	K^2/ df	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMS EA	SRMR
دامنه مورد قبول	معناداری آزمون		کمتر از ۳			بالاتر از ۰/۸				پایینتر از ۰/۱	
روش هشت عاملی مرتبه دوم	۳۵۳۶/۴	۰/۰۰۰	۱۳۱۶	۲/۶۹	۰/۶۳	۰/۶۰	۰/۶۹	۰/۷۷	۰/۷۸	۰/۰۸۹	۰/۰۶۸
وضعیت برازش	مطلوب				ضعیف		قابل قبول			مطلوب	

علائم اختصاری جدول ۴: خی‌دو (χ^2)، سطح معناداری (P)، درجه آزادی (df)، کای اسکوئر نسبی(χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش[1] (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده[2] (AGFI)، شاخص برازش هنجارشده (NFI)،[3] شاخص توکر لویس(TLI)،[4] شاخص برازش مقایسه ای[5] (CFI)، شاخص ریشه میانگین مجذور خطای برآورد[6] (RMSEA) و ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده[7] (SRMR)

1. Goodness of Fit Index
2. Adjusted Goodness of Fit Index
3. Normed Fit Index
4. Tucker-Lewis Index
5. Comparative Fit Index
6. Root Mean Square Error of Approximation
7. Standardized Root Mean Square Residual

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که شاخصهای برازش برای روش مرتبه دوم در دامنه ضعیف تا مطلوب قرار دارند. با ارزیابی کلی این شاخصها می‌توان گفت که برازش این روش قابل قبول است.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجایی که بر اساس گزارش مرکز امور بین الملل و مدارس خارج از کشور وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۳) حدود یک دهه است که به صورت پیوسته سیر نزولی و کاهش قابل توجه کشورها و شهرهای پذیرنده معلمان ایرانی در خارج از کشور و به تبع آن کاهش عدهٔ دانش آموزان و معلمان اعزامی ادامه دارد، ضرورت دارد روش اعزام ایران در حکم یکی از شاخصهای بسیار مهم و جدی تأثیرگذار در این کاهش، از بعد نظری، پژوهشی و کاربردی، آسیب شناسی و واکاوی شود تا با یافتن مشکلات موجود راهکارهای علمی مبتنی بر بافت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ایران ارائه و در صورت نیاز روش اعزام ایران اصلاح و بهینه‌سازی شود.

بر این اساس مطالعه ای تطبیقی روی کشور ایران و کشورهای منتخب انجام شد و با روش کندل، مؤلفه‌های موجود در روش اعزام کشورهای گوناگون شناسایی و تحلیل و تطبیق شدند. براین اساس ابتدا نقاط افتراق کشورهای منتخب و ایران به دو قسمت تقسیم شدند. ابتدا مؤلفه‌هایی که در بعضی از کشورها کاملاً اختصاصی بودند، سپس مؤلفه‌های که در میان کشورها، به صورت مشترک وجود داشتند اما در مصداقها و گویه‌ها با هم متفاوت بودند. دربارهٔ مؤلفه‌های اختصاصی نوع اول می‌توان به سنگاپور اشاره کرد که داشتن وب سایت شخصی، قبولی در آزمونهای هوش عمومی و هیجانی، ارائه دفتر گزارش کاری ۳ ساله از مدیران مربوطه، شهرت علمی و محبوبیت اخلاقی از نظر مدیران، اولیا و دانش آموزان و تولید محتوای درسی خلاقانه به صورت نرم افزار یا محتوای درسی مورد تایید صاحب نظران از مؤلفه های هستند که نقطه افتراق سنگاپور و سایر کشورهاست.

همچنین داشتن حداکثر ۲۰ درصد خطا در آزمون کتبی نقطه افتراق روسیه و سایر کشورهای منتخب است. آشنایی کامل با نظام آموزشی کشور میزبان نقطه افتراق انگلستان و سایر کشورهای منتخب است. کسب عنوان معلم نمونه در دوران خدمت یا دانشجوی نمونه در دوران تحصیل در دانشگاه نقطه افتراق ترکیه و سایر کشورهای منتخب است. انتخاب مشهورترین و محبوب ترین معلمها با توجه به نظر مدیران، اولیا و دانش آموزان نقطه افتراق ترکیه و سایر کشورهای منتخب است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

در این میان مؤلفه‌هایی مانند داشتن حکم رسمی، تسلط نسبی به یک زبان خارجی، تسلط به رایانه و نرم افزارهای ضروری رشته تدریس، گزینش از سوی حراست، داشتن حداقل مدرک کارشناسی، سلامت روانی و سلامت جسمی مؤلفه‌هایی هستند که در میان اکثر کشورها رویکردی متفاوت نسبت به آنها وجود ندارد اما در مورد مؤلفه‌هایی مانند مصاحبه، آزمون ورودی و نوع ارزشیابی و فعالیتهای پژوهشی رویکردهایی متفاوت وجود دارد.

در ژاپن مصاحبه پذیرش، مصاحبه‌های انگیزشی غیرمستقیم شخصیتی در شرایط طبیعی و به صورت قابل مشاهده هستند. در کره جنوبی مصاحبه شخصیتی نیمه سازمان یافته از طریق آزمون هنجار شده شخصیت و سؤالات خارج از آزمون به تشخیص مصاحبه کنندگان ملاک پذیرش متقاضیان در آزمون ورودی محسوب می‌شود. در ترکیه مصاحبه‌های انگیزشی و مصاحبه شخصیتی سازمان نایافته فقط به تشخیص مصاحبه کنندگان ملاک پذیرش معلمان در بخش مصاحبه محسوب می‌شود. نقطه افتراق انگلستان در مؤلفه مصاحبه با سایر کشورهای منتخب این است که در این کشور مصاحبه به صورت انفرادی و سه مرحله ای انجام می‌شود. تفاوت روسیه با سایر کشورها در این زمینه این است که موفقیت در مصاحبه شفاهی به صورت حضوری یا از طریق ویدئو کنفرانس و تک مرحله ای به صورت سازمان یافته ملاک عمل است. در سنگاپور مصاحبه الکترونیکی از طریق ویدئو کنفرانس به صورت نیمه سازمان یافته و سازمان نایافته به تشخیص مصاحبه کنندگان ملاک پذیرش فرد در مصاحبه به شمار می‌رود.

آزمون ورودی نیز یکی از مؤلفه‌هایی بود که در آن تنوع در اجرا در کشورهای گوناگون دیده می‌شود که میان کشورها در روشها افتراق ایجاد می‌کند. به عنوان مثال در ایالات متحده آمریکا، آزمون پیوسته ملاک عمل است، یعنی میانگین ارزشیابی سه سال آخر تدریس که مدیر، دانش‌آموزان و والدین دانش آموزان و خود فرد از خودش انجام می‌دهد؛ در حالی که در فرانسه علاوه بر ملاکهای موجود در ایالات متحده آمریکا، در آزمون ورودی معلمان را به تفکیک ابتدایی و متوسطه مورد ارزیابی قرار می‌دهند و در انگلستان آزمون به صورت ارزشیابی ملاکی و تکوینی انجام می‌شود. در روسیه نیز موفقیت در آزمون ورودی عینی و تشریحی مبتنی بر ارزشیابی تکوینی، تراکمی و هنجاری ملاک پذیرش بود و در سنگاپور نیز موفقیت در آزمون ورودی تک مرحله ای ملاک پذیرش در آزمون ورودی بود. با این حال در تعدادی از کشورهای منتخب مانند آلمان، کانادا، استرالیا، ژاپن، کره جنوبی و ترکیه موفقیت فرد در آزمون ورودی کتبی یک مرحله ای را ملاک پذیرش در آزمون ورودی می‌دانند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

در زمینهٔ فعالیتهای پژوهشی نیز نقاط تشابه و افتراق در میان ایران و کشورهای منتخب وجود دارد. در این زمینه داشتن کارنامهٔ پژوهشی موفق در ایالات متحده آمریکا شامل داشتن مقالات، کتابها و طرحهای پژوهشی معتبر است. در ترکیه داشتن حداقل یک مقاله چاپ شده یا گواهی شرکت در حداقل دو کارگاه یا همایش معتبر بین المللی مرتبط با رشته تدریس یا فعالیت معتبر در مجلات معتبر مرتبط با رشته تدریس ملاک فعالیت پژوهشی محسوب می‌شود. تفاوت روسیه با سایر کشورهای منتخب و ایران در حوزه پژوهشی شرکت در حداقل دو همایش و کارگاه آموزشی معتبر ملی یا بین‌المللی و داشتن حداقل یک مقاله آی اس آی[1] است. در نهایت همچنان که نتایج مربوط به روش نشان می‌دهد، صلاحیت پژوهشی، گزینش و حراست، تسلط به رایانه، مصاحبه، تسلط به زبان، صلاحیت حرفه ای، سلامت و آزمون، به ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را روی عامل مرتبه دوم اعزام معلمان به خارج از کشور دارند که با توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده، روش مفهومی اعزام معلمان ایران به مدارس خارج از کشور طراحی و ارائه گردید.

پیشنهادها

بر اساس نتایج پژوهش حاضر به مسئولان سیاستگذار و تصمیم گیرنده در زمینهٔ اعزام معلمان به مدارس خارج از کشور پیشنهاد می‌شود که به عوامل مهم و تاثیر گذار استخراج شده از این پژوهش برای اعزام نیروهای انسانی مورد نیاز مدارس خارج از کشور توجه کنند. این پیشنهادها عبارت اند از:

۱. به کارگیری معلمان دارای صلاحیتهای پژوهشی
۲. تسلط به رایانه و نرم افزارهای مورد استفاده در زمینهٔ مدیریت و تدریس کارا و اثربخش
۳. تسلط به زبان خارجی (با توجه به کشور محل خدمت)
۴. دارا بودن صلاحیت و مهارت حرفه ای
۵. برخورداری فرد اعزام شونده از سلامت جسم و روان
۶. کسب موفقیت در آزمون ورودی و مصاحبه حضوری.

1. Institute for Scientific Information (ISI)

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

منابع

ابوالمعالی، خدیجه؛ کیوان، لیلا و سعادتی شامیر، ابوطالب. (۱۳۹۲). پیش بینی مهارت های حل مسئله اجتماعی بر اساس ترتیب تولد و سبک های دلبستگی. *پژوهشنامه تربیتی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، (۳۳)، ۱۳-۳۲.

ریگین، چارلز. (۱۳۸۸). *روش تطبیقی (فراسوی راهبردهای کمی و کیفی)*، ترجمه محمد فاضلی، چاپ اول. تهران: نشر آگه.

شیوه‌نامه اعزام معلمان و مدیران به خارج از کشور. (۱۳۹۳). تهران: مرکز امور بین الملل و مدارس خارج از کشور، وزارت آموزش و پرورش.

غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۸). منطق پژوهش تطبیقی. *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، ۳(۴)، ۱-۱۶.

Allen, M. B. (2003). *Eight questions on teacher preparation: What does the research say?* Denver, CO: Education Commission of the States.

American Councils for International Education. (2013). Departing teachers discuss achievements. *Teachers of Critical Languages Program (TCLP) Newsletter 3.* Washington, DC: Bureau of Educational and Cultural Affairs.

Angus, D. (2001). *Professionalism and the public good: A brief history of teacher certification.* Washington, DC: Thomas Fordham Foundation.

Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top.* London: McKinsey & Company.

Dai, H.-H., & Pan, H.-Y. (2006). Globalization or regionalization? An analysis of the origin of foreign students in major regions and countries. *Educational Policy Forum*, *9*(4), 21-47.

Fricano, M. (2013). Teachers from China overcome culture shock in the classroom. *UCLA Newsroom*, 1 August, Available at: http://newsroom.ucla.edu/stories/ucla-trains-chinese-teachers-to-247719

Goodwin, A.L. (2002). Teacher preparation and the education of immigrant children. *Education and Urban Society*, *34*(2), 156-172.

Independent Education Union of Australia NSW/ACT Branch. (2015). *Teacher exchange*. Available at: https://www.ieu.asn.au/teacher-exchange

International Cooperative and Exchange Center for Technological and Vocational Education. (2007). *Educational systems.* Retrieved March 30, 2007 from http://ice.lhu.edu.tw/int/int.htm

Lederer, S. (2011). Importing educators: A case study of the recruitment of Filipino teachers to the U. S. In S. Manik & A. Singh (Eds.), *Global mobility and migration of teachers: Issues, identities and infringements* (pp. 43-51). Delhi: Kamla-Raj Enterprises.

Li, X. (2004). A study by the Chinese Academy of Sciences on the benefits of study abroad. *Chinese Education and Society, 37*(2), 61-87.

Mohammad Pour, R., Firozeh, H., Hosein Pour, A. (2015). The evaluation of pathology model of dispatch teacher in Iran overseas. *International Journal of Education and Applied Sciences, 1*(6), 312-315.

Richards, J.C., & Farrell, T.S.C. (2005). *Professional development for language teachers.* Cambridge: Cambridge University Press.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]

Seadatee Shamir, A., & Siavoshi, Z. (2014). Reading performance and academic achievement in early childhood bilingual and monolinguals. *Open Journal of Applied Sciences, 4*, 347-353.

Sharma, R. (2013). Teachers on the move: International migration of school teachers from India. *Journal of Studies in International Education, 17*(3), 262-283.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.5.2]