

## طراحی و اعتبار سنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات

### علمی دانشگاه فرهنگیان<sup>۱</sup>

محمد جاودانی<sup>۲</sup>، ژیل‌احیدری نقدعلی<sup>۳</sup>، عباس اناری نژاد<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت ۹۸/۰۳/۲۴ صص ۳۲۲-۲۹۷ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۱۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد. این پژوهش از نوع توسعه‌ای-کاربردی است که به روش ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی انجام شد. دانشجویان، اعضای هیات علمی و کارشناسان آموزش دانشگاه فرهنگیان فارس به عنوان جامعه آماری بخش کیفی به شمار می‌روند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری، ۶۰ نفر (۱۵ نفر عضو هیات علمی، ۱۵ نفر کارشناس آموزش و ۳۰ نفر دانشجو (۱۵ دختر و ۱۵ پسر)) انتخاب شدند. در بخش کمی نیز اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کشور به عنوان جامعه آماری بودند که ۱۵۰ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختمند و بررسی اسناد، و در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. برای تحلیل داده‌های کیفی، از روش تحلیل مضمون و برای تحلیل داده‌های کمی از تحلیل عامل و ضریب آلفای کرباخ استفاده شد. با استفاده از معیارهای اعتبارسنجی کیفی چارچوب اولیه اعتبارسنجی گردید. برای اعتبارسنجی کمی از تحلیل عامل و ضریب آلفای کرباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان متشکل ۳ عامل (۱-دانش حرفه ای ۲-مهارت‌های حرفه‌ای ۳-اخلاق حرفه‌ای (۱۱-ملاک ۱-دانش محتوا ۲-دانش آموزش محتوا ۳-دانش پژوهشی ۴-دانش سازمانی ۵-دانش فناوری ۶-مهارت تدریس ۷-مهارت پژوهش ۸-مهارت فناوری ۹-مهارت‌های ارتباطی ۱۰-اخلاق فردی ۱۱-اخلاق سازمانی) و ۶۲ نشانگر است. این الگو می‌تواند به عنوان چارچوب و مبنایی برای جذب، توسعه‌ی حرفه‌ای و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کشور مورد استفاده قرار گیرد.

**کلید واژه‌ها:** طراحی الگو، اعتبارسنجی الگو، شایستگی‌های حرفه‌ای، هیات علمی، دانشگاه فرهنگیان

۱- این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان به شماره قرارداد ۵۰۰۰/۷۱۱۰/۱۲۰ مورخ ۱۳۹۶/۹/۱۸ انجام گردیده است.

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، ایران ([fmjavidani@yahoo.com](mailto:fmjavidani@yahoo.com))

۳- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، ایران

۴- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، ایران

## مقدمه

نظام آموزش عالی هر کشوری کانون اصلی توسعه منابع انسانی و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد است؛ به همین جهت موفقیت یا شکست برنامه توسعه‌ی کشورها در ابعاد مختلف به میزان زیادی در گرو عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی آن‌هاست. در واقع نظام آموزش عالی به عنوان یکی از اصلی‌ترین و مهم‌ترین نهادهای تربیت نیروی انسانی ماهر، متخصص و کارآمد برای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه محسوب می‌شود. بنابراین پیشرفت جوامع وابستگی انکارناپذیری به سطح آموزش، تحصیلات و گسترش کمی و کیفی نظام آموزشی و به ویژه نظام آموزش عالی دارد (Namdari, Mirkamali, pourkarimi & Ferasatkah, 2018; Akhavan kazemi, 2005).

کشور ایران نیز که سودای ایجاد تغییر و تحولات شدید و شتابنده در حوزه‌های کلیدی و تمدن ساز و دستیابی به توسعه پایدار برای تبدیل شدن به قدرت برتر علمی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نظامی در منطقه و جهان را در سر می‌پروراند از این قائده مستثنی نیست و به شدت نیازمند برخورداری از نظام آموزش عالی کارآمد و با کیفیت است. به عبارت دیگر، در کشور ایران نیز همانند سایر کشورها، آموزش عالی به عنوان نهادی محوری و توسعه دهنده منابع انسانی تخصصی در مسیر دستیابی به توسعه پایدار، در جایگاه حساسی نقش آفرینی می‌کند (Almasi, Zarei, Zavvaraki, nili & Delavar, 2017). این موضوع در سند چشم انداز بیست ساله‌ی جمهوری اسلامی ایران نیز به عنوان معتبرترین سندی که تاکنون در خصوص شناسایی و معرفی چالش‌های جدیدی که کشور در تفکر نوین جامعه‌ی جهانی با آن‌ها روبه روست به تصویب رسیده است. بر اساس این سند، ایران در سال ۱۴۰۴ کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل خواهد بود. تحقق این امر در گرو بالا بردن کارایی و کارآمدی نظام علمی، تحقیقاتی و فناوری در عرصه‌های مختلف در کشور است.

بر این اساس، نقش و اهمیت نظام آموزش عالی به عنوان مرجع اصلی تأمین نیروی متخصص، هم در توانمندسازی اعضای هیات علمی و رشد دانش و توانایی‌های آنان و هم در رشد دانشجویان و بهبود کیفیت جریان یادگیری با بهره گیری از محتوای سند چشم انداز بسیار سازنده خواهد بود. در این مورد، توجه به بهسازی اعضای هیات علمی و ارتقای شایستگی‌های آن‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای است. موضوعی که در مطالعات حوزه‌ی آموزش عالی در داخل کشور کمتر بدان پرداخته شده است (Salimi, Shafiei, Keshavarz & Haydari, 2017).

بدون تردید، وجود استادان و اعضای هیات علمی توانمند و صاحب صلاحیت های حرفه ای از اساسی ترین و کلیدی ترین عوامل در کارایی و کیفیت بخشی به عملکرد و فعالیت های دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی قلمداد می شود. استادان با استفاده از دانش و مهارت های خود، به کارگیری راهبردهای تدریس اثربخش و ایجاد محیط مناسب، به تسهیل یادگیری دانشجویان و تحقق اهداف نظام آموزش عالی کمک می کنند. ویژگی های اخلاقی و شخصیتی خاص و مهارت های حرفه ای یک استاد است که می تواند موجب اثربخشی فرآیندهای یاددهی - یادگیری شده و حتی نقص کتاب های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با ناتوانی در ایجاد ارتباطی مطلوب، به محیطی غیرفعال و غیرجذاب تبدیل کند (Ghadami, Salehi, Sajadi & Naji, 2007).

به همین جهت (Bennett & etal, 2002) شناخت شایستگی های حرفه ای استادان و اعضای هیات علمی دانشگاه ها از اهمیت و اولویت بالایی برخوردار است و بر شناخت دیگر عوامل و ارکان نظام آموزش عالی مقدم است (Abedini & etal, 2010) و می توان ادعا کرد که توجه به شایستگی های ضروری برای استادان و اعضای هیات علمی برای ترسیم مسیر آینده ی هر دانشگاهی ضروری است (Hyatt & Williams, 2011).

یافته های پژوهشی نشان می دهد که یک استاد شایسته و اثربخش باید دارای ویژگی های خاصی باشد تا قادر به ایفای نقش حرفه ای خود در سطح مطلوب شود. از جمله این ویژگی ها عبارتند از: ویژگی های شخصیتی، آمادگی، مدیریت کلاس و شیوه برنامه ریزی، تدریس و نظارت بر پیشرفت دانشجویان (Strong, 2007) داشتن توانایی های آموزشی، پژوهشی، ویژگی های اخلاقی و رفتاری (Frally, 2006; Ciancialow, 2007; Richardson, 2008; Cordinals, 2007; Markes, 2006) رعایت اصول و قوانین اخلاقی و رفتاری، روش تدریس مناسب، بهره گیری از منابع جدید و انجام فعالیت های پژوهشی (Clarmin, 2008) ویژگی های فردی، حرفه ای، علمی و اجتماعی (Al-zoubi & Mohasneh, 2013) سطح بالای فکری و علمی در رشته تخصصی خود، استفاده از روش های آموزشی متنوع، انتظارات بالا از دانشجویان خود، ایجاد و تقویت حس اعتماد در دانشجویان، شخصیت پذیرا و خودارزیایی هنگام ارزشیابی از دانشجویان (Bain, 2004) کارکرد مناسب و عملکرد مطلوب فکری، عقلانی و عاطفی (Lowman, 1995) صاحب حرفه، آموزشگر، پژوهشگر و شهروند (خدمت در کمیسیون ها، پست های مدیریتی و خدمت به عنوان مشاور

(uller, 2010; Erdem, 2008) و تدریس (تربیت حرفه ای ها)، هدایت تحقیقات علمی و ارائه خدمات عمومی (Ornek-Buken, 2006) شایستگی های فردی، موضوعی (رشته ای) - تخصصی و

آموزشی (Fransis, 2006، به نقل از Osineski & Hernandez, 2013)، شایستگی پژوهش، تدریس، مشاوره، ارائه خدمت و همکاری با اعضای هیئت علمی (Salimi & etal, 2017) ویژگی‌های شناختی، عاطفی و رفتاری (Bonakdari, Mehran, Mahroozadeh & Hashemi, 2016) توان علمی و تسلط در درس مورد نظر و خصوصیات شخصیتی (Sharifnia, Ebadi & Hekmatafshar, 2013) تسلط بر موضوع درسی، قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی، حفظ شخصیت دانشجو و احترام به وی، داشتن سعه صدر و حسن خلق و وجدان کاری و حس مسوولیت (Dargahi & etal, 2010) توانایی برقراری ارتباط، داشتن تجربه تدریس و دانش عمومی در تدریس، انتقادپذیری، خلاقیت و آراستگی، توجه به مفاهیم ضروری، ارائه مطالب در نظم منطقی و تدریس به زبان ساده (Mazloomi mohammadabadi, Raahae, Ehrampoosh & Soltani, 2010)، ویژگی‌های آموزشی و رفتاری (kiumarsi, Kamkari & Shokrzadeh, 2009).

یافته‌های پژوهشی مذکور حاکی از آن است که اثربخشی فعالیت‌ها و عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها نه تنها نیازمند برخورداری از ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی خاص است، بلکه مستلزم برخورداری از دانش و مهارت‌های فنی، تخصصی و حرفه‌ای در حد مطلوب نیز است. بر این اساس، توجه به شایستگی‌ها و کیفیت کار استادان و اعضای هیات علمی و ارتقای سطح دانش نظری و مهارتی آن‌ها باید در اولویت برنامه‌های دانشگاه‌ها قرار گیرد. در این میان، دانشگاه‌های تربیت معلم به عنوان دانشگاه‌هایی راهبردی و متولی اصلی تربیت معلمان با کیفیت، از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی برخوردارند. از آنجایی که یکی از اهداف موسسات آموزشی، تربیت افرادی است که ویژگی‌ها و کیفیت‌های لازم برای پاسخ‌گویی به تقاضاهای جهان، جامعه، علم و فناوری در حال توسعه را داشته باشند، لذا کیفیت معلمان، چگونگی هدایت تدریس، مسوولیت‌ها و نقش‌های در حال تغییرشان برای تربیت چنین افرادی (Ingersool, 2008) دلالت بر اهمیت تربیت معلم و کیفیت عملکرد دانشگاه‌های تربیت معلم دارد. لازم به ذکر است که متغیرهای زیادی وجود دارند که مستقیم و غیر مستقیم کیفیت عملکرد دانشگاه‌های تربیت معلم را تحت تاثیر قرار می‌دهند. برنامه‌های درسی تربیت معلم، ویژگی‌های داوطلبان معلمی به هنگام ورود به برنامه‌ها، بافت آموزشی دانشکده‌های تربیت معلم، و مدارس تمرین معلمی در میان متغیرهایی هستند که مستقیماً تربیت معلم را تحت تاثیر قرار می‌دهند. اما متغیر دیگری که به مراتب بیش از سایر متغیرها، مستقیماً تربیت معلم را تحت تاثیر قرار می‌دهد و سایر متغیرها را متأثر می‌کند، استادان و اعضای هیات علمی هستند (Yildirim, 2013).

بر همین اساس، در چارچوب نظام آموزش عالی کشور ایران نیز دانشگاه فرهنگیان به عنوان دانشگاهی نوپا و در عین حال یکی از کلیدی‌ترین و راهبردی‌ترین دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

کشور، مسوولیت اصلی تربیت معلم را عهده‌دار شده و با هدف تربیت معلم تراز نظام جمهوری اسلامی شکل گرفته است. با عنایت به ضرورت تحقق این هدف بلند و آرمانی، بدیهی است که دانشگاه فرهنگیان بیش از هر دانشگاه دیگری در نظام آموزش عالی کشور نیازمند برخورداری از الزامات اساسی عملکرد کیفی است. بی‌گمان، وجود استادان و اعضای هیات علمی توانمند و صاحب صلاحیت‌های حرفه‌ای از عوامل بنیادی در کارایی و کیفیت بخشی به عملکرد و فعالیت‌های این دانشگاه ویژه، ماموریت‌گرا و تربیت‌محور است.

لازم به ذکر است که گرچه بهبود کیفیت آموزش و یادگیری اصلی‌ترین نیاز دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور به ویژه دانشگاه فرهنگیان است، و در این مورد استادان و اعضای هیات علمی نقش منحصر به فرد و بی‌بدیلی دارند، اما تاکنون برنامه و الگویی که بتوان بر مبنای آن از یک طرف استادان شایسته‌ای را انتخاب و گزینش کرد و از طرف دیگر فرصت‌های مناسبی را برای ارتقای ویژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها فراهم کرد طراحی و تدوین نشده است. لذا این پژوهش بر آن است تا با طراحی و اعتبار سنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان گامی مهم در این زمینه بردارد. این الگو که طی یک فرایند پژوهشی شکل گرفته و به شیوه‌ای علمی اعتبار سنجی شده است می‌تواند به عنوان چارچوب و ابزاری مطمئن در اختیار متولیان امر گزینش و آموزش اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان قرار گیرد تا براساس آن بتوانند افراد شایسته‌تری را برای این جایگاه مهم و حساس انتخاب و برنامه‌های آموزشی دقیق‌تر و هدفمندتری را برای توسعه و بهسازی آن‌ها طراحی و اجرا کنند. به علاوه، این چارچوب می‌تواند به عنوان یک راهنما، اعضای هیات علمی را در جهت خود-ارزیابی و خود-توسعه‌ای مستمر هدایت کند و به ارتقای شایستگی‌های اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان و به تبع آن بهبود کیفیت تربیت معلم کمک کند.

### پیشینه پژوهشی

نامداری پژمان، علی محمدی، موسوی و نهنجی ( Namdari Pejman, Ali Mohammadi, Mousavi and Nahanji, 2018) در پژوهشی با هدف تعیین شرح وظایف اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان با تحلیل مضمون اسناد فرادستی از جمله سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند نقشه جامع علمی کشور و شیوه نامه ترفیع اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، وظایف اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان را در ۷ زمینه دسته‌بندی کردند که عبارتند از: ۱- خدمات مشاوره‌ای ۲- پژوهشگری ۳- آموزش‌گری ۴- فرهنگ‌سازی ۵- اشاعه‌گری ۶- مشارکت‌جویی ۷- خود توسعه‌گری.

تانکا، ساهین، اوغوز و گونر (Tunca, Sahin, Oguz & Guner, ۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان شایستگی‌های استادان تربیت معلم ایدآل، نقش‌ها و مسوولیت‌های حرفه‌ای اساتید تربیت معلم را شامل: ۱- سازمان‌دهی فرایند یاددهی- یادگیری ۲- مشاوره و راهنمایی ۳- مدیریت کلاس به طور اثربخش ۴- سازمان‌دهی محتوا ۵- شناخت دانشجویان ۶- اتخاذ فلسفه سازنده‌گرایی ۷- سازمان‌دهی فرایند سنجش و ۸- توسعه حرفه‌ای، عنوان می‌کنند.

لانبرگ، دنگرینک و کورتهاگن (Lunenberg, Dengerink & Korthagen, ۲۰۱۴) نیز ضمن بررسی یافته‌های پژوهشی متعدد، به این جمع‌بندی رسیدند که استادان تربیت معلم باید در حوزه‌های شایستگی زیر الگو باشند. یعنی آنها باید آنچه را که در رفتار آموزشی خودشان مهم می‌دانند انجام دهند. این شایستگی‌ها عبارتند از: ۱- شایستگی‌های عمومی و کلی ۲- شایستگی‌های فناوری ارتباطات و اطلاعات ۳- شایستگی‌های محتوایی ۴- شایستگی‌های آموزشی ۵- شایستگی‌های پژوهشی ۶- شایستگی‌های سازمانی ۷- شایستگی‌های پویایی گروه و ارتباطی ۸- شایستگی‌های رشد حرفه‌ای و فردی

### سوال‌های پژوهش

- ۱- ابعاد چارچوب اولیه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- ۲- ملاک‌های چارچوب اولیه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- ۳- نشانگرهای چارچوب اولیه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- ۴- آیا چارچوب اولیه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان دارای اعتبار است؟
- ۵- چارچوب نهایی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان دارای چه ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهایی است؟

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی است که به شیوه ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی<sup>۳</sup> انجام شد. اعضای هیات علمی، مسوولان و کارشناسان آموزش و دانشجویان دانشگاه

1 -Tunca, Sahin , Oguz & Guner

2 -Mixed method

3 - Exploratory Sequential

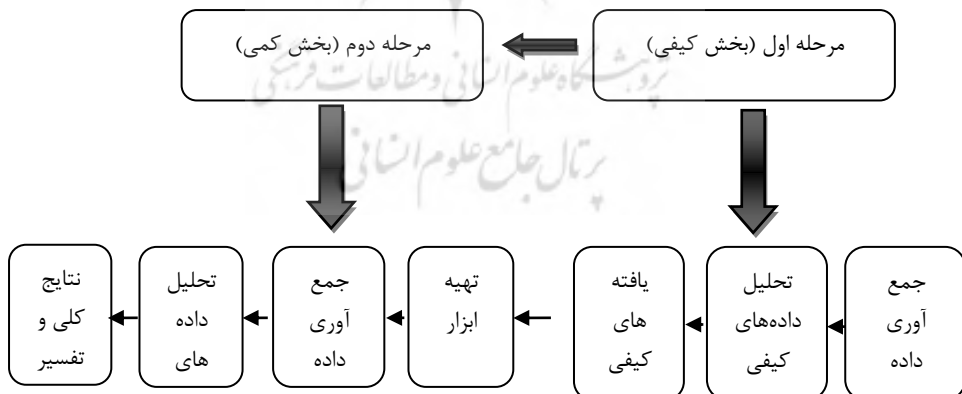
فرهنگیان فارس، جامعه آماری بخش کیفی و اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کشور به عنوان جامعه آماری بخش کمی بودند.

برای انتخاب مشارکت‌کنندگان بخش کیفی، به شیوه هدفمند و با تکنیک اشباع نظری<sup>۱</sup> از میان استادان، دانشجویان، مسوولان و کارشناسان آموزش دانشگاه فرهنگیان فارس، ۶۰ نفر (۱۵ نفر عضو هیات علمی، ۱۵ نفر مسئول و کارشناس آموزش و ۳۰ نفر دانشجو) ۱۵ نفر دختر و ۱۵ نفر پسر) که بیشترین آشنایی و اطلاع در زمینه موضوع مورد نظر را داشتند انتخاب شدند. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان بخش کمی نیز، ۱۵۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کشور به شیوه تصادفی انتخاب شدند.

### ابزار پژوهش

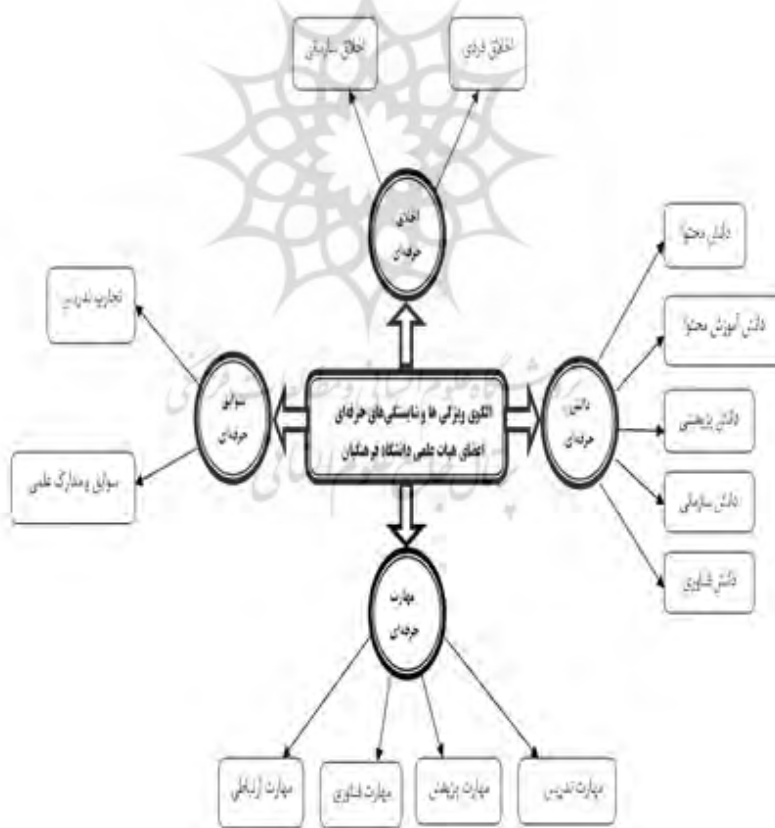
۱- برای دستیابی به ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهای چارچوب اولیه «الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان» از مصاحبه با مطلعان کلیدی و بررسی اسناد و منابع و متون علمی و تحقیقات پیشین استفاده شد.

۲- برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به بررسی روایی و اعتبارسنجی کمی چارچوب نهایی از مقیاس محقق ساخته استفاده گردید. این مقیاس براساس شبکه مضامین بخش کیفی تهیه شد. روایی صوری این مقیاس به تایید متخصصان رسید و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عامل تایید گردید. پایایی نیز با استفاده از آلفای کرباخ (۰/۶۶ تا ۰/۹۵) محاسبه گردید.



نمودار ۱- فرآیند اجرای پژوهش

در مرحله اول این پژوهش که جنبه کیفی دارد از روش مصاحبه نیمه ساختمند، بررسی پیشینه و مطالعه منابع و متون و اسناد به شیوه همسو سازی برای دستیابی به مفاهیم، عبارات و واژه‌های کلیدی مرتبط با ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهای الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان استفاده شد و داده‌های کیفی اولیه جمع‌آوری گردید. سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون، مضامین سازمان‌دهنده‌ی سطح ۲ (ابعاد)، مضامین سازمان‌دهنده‌ی سطح ۱ (ملاک‌ها) و مضامین پایه (نشانگرها) به دست آمد و در نتیجه چارچوب اولیه الگوی مورد نظر شکل گرفت. در گام بعدی با استفاده از معیارهای اعتبار سنجی کیفی (قابلیت اعتبار و تأیید پذیری) چارچوب اولیه اعتبار سنجی گردید. برای اطمینان از پایایی کیفی چارچوب اولیه نیز از آزمون قابلیت اعتماد (اطمینان‌پذیری) استفاده شد و در نتیجه اطلاعات لازم برای ساخت ابزار مورد نیاز برای جمع‌آوری داده‌های لازم در بخش کمی حاصل گردید. شکل ۱ مدل مفهومی این پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



در مرحله دوم، براساس یافته‌های بخش کیفی، ابزار لازم برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز بخش کمی تهیه شد. با استفاده از این ابزار، داده‌های کمی جمع‌آوری و با روش تحلیل عامل، چارچوب اولیه به شیوه صوری، محتوایی و کشف سازه اعتباریابی و چارچوب نهایی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان طراحی شد.

### یافته‌ها

- ۱- ابعاد چارچوب اولیه "الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" کدامند؟
  - ۲- ملاک‌های چارچوب اولیه "الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" کدامند؟
  - ۳- نشانگرهای چارچوب اولیه "الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" کدامند؟
- برای دستیابی به پاسخ سوالات ۱ تا ۳، پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه با مشارکت‌کنندگان و مطالعه منابع، متون، اسناد بالادستی و تحقیقات پیشین، در سه مرحله اقدام به کدگذاری یادداشت‌ها و تولید طبقات یا مضامین برای شناخت عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان گردید.
- مرحله اول:** در این مرحله خط به خط مطالب برآمده از مصاحبه‌ها و یادداشت‌های مشارکت‌کنندگان و نیز اسناد و منابع چندین بار مورد مطالعه قرار گرفت و پس از آشنایی کامل با داده‌ها، نکات و عبارات کلیدی مرتبط با شایستگی‌های اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به عنوان کدهای معنایی (۴۴۵ کد) انتخاب شد.

**مرحله دوم:** در این مرحله، مفاهیم کلیدی (کدهای معنایی) برآمده از مرحله اول پس از چندین مرتبه بررسی و دقت نظر و تامل، براساس وجوه تشابه حول محور مضامین پایه<sup>۱</sup> مضامین سازمان‌دهنده‌ی سطح ۱ و مضامین سازمان‌دهنده‌ی سطح ۲ طبقه‌بندی گردید.

۱- Factors شامل مجموعه‌ای از عمده‌ترین ابعاد و عناصر الگوی مورد نظر به عنوان یک نظام است.

۲- Criteria- عمده‌ترین جنبه‌ها یا ویژگی‌های هر عامل که می‌تواند به بهترین نحو ممکن آن عامل را نمایان سازد

۳- Indicators- مهم‌ترین ویژگی‌ها و مشخصه‌های عینی هر ملاک که برای گردآوری داده‌ها و قضاوت درباره ملاک‌های مورد نظر به کار برده می‌شود.

**مرحله سوم:** در این مرحله، مضامین سازمان دهنده‌ی سطح ۲ به عنوان "عوامل (ابعاد)"، مضامین سازمان دهنده‌ی سطح ۱ به عنوان "ملاک‌ها" و مضامین پایه به عنوان "نشانگرهای" الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان "انتخاب شدند و ارتباط آنها با هم مشخص گردید و الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان شکل گرفت.

پرسش ۴: آیا چارچوب اولیه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان دارای اعتبار است؟

داده‌های برآمده از روش تحلیل مضمون نشان داد که چارچوب اولیه "الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" دارای ۴ عامل، ۱۳ ملاک و ۷۵ نشانگر می‌باشد. برای بررسی روایی و پایایی کیفی این چارچوب از معیارهای اعتبار سنجی کیفی (قابلیت اعتبار و تأییدپذیری) و قابلیت اعتماد (اطمینان پذیری) و روش همسو سازی استفاده شد. مراجعه به مبانی نظری و پیشینه پژوهشی نشان داد که ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهای چارچوب برآمده از تحلیل مضمون با مبانی نظری و پیشینه پژوهشی همسو می‌باشد. شواهد همسو سازی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲ - شواهد همسو سازی ابعاد الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان با پیشینه نظری و پژوهشی

ابعاد الگو	شواهد نظری و پژوهشی
سوابق حرفه‌ای	تانکا، ساهین، اوگاز و گونر (۲۰۱۵) - موسسه استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه (۲۰۱۱) - انجمن مدرسان تربیت - شورای ملی اعتبار بخشی تربیت معلم - سوئتن و وندرلینک (۲۰۰۹) - کوستر، برکلمانز، کورتهاگن و وابلز (۲۰۰۵) - لاننبرگ و همکاران (۲۰۱۴)
دانش حرفه‌ای	تانکا، ساهین، اوگاز و گونر (۲۰۱۵) - موسسه استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه (۲۰۱۱) - انجمن مدرسان تربیت معلم - شورای ملی اعتبار بخشی تربیت معلم - سوئتن و وندرلینک (۲۰۰۹) - کوستر، برکلمانز، کورتهاگن و وابلز (۲۰۰۵) - لاننبرگ و همکاران (۲۰۱۴) - بریجز (۱۹۹۹) - دنگرینک، لاننبرگ و کولز (۲۰۱۵) - شاگریر (۲۰۱۰) - سوئتن، جونز و ولمن (۲۰۱۰) - زیچنر (۲۰۱۲) - تریسترا و هونوری (۲۰۰۹) - باتس، رامیرز و دریتس (۲۰۰۹) - کورتهاگن، لاننبرگ و راسل (۲۰۰۶) - ویلمس و بویی (۲۰۱۳) - لافران (۲۰۱۴)

۴ - basic themes به طور کلی مضمون، ویژگی تکراری و متمایز در متن است که به نظر پژوهشگر نشان دهنده درک و تجربه خاصی در ارتباط با سوالات تحقیق است. مضامین پایه بیانگر نکته مهمی در متن است که با ترکیب و تلخیص آن ها مضمون سازمان دهنده ایجاد می‌شود.

۵ - organizing themes مضامین سازمان دهنده واسط مضامین فراگیر و پایه است.

<p>تانکا، ساهین، اوگاز و گوئر (۲۰۱۵) - موسسه استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه (۲۰۱۱) انجمن مدرسان تربیت معلم - شورای ملی اعتبار بخشی تربیت معلم - سوئمن و وندرلینک (۲۰۰۹) - کوستر، برکلمانز، کورتهانگن و وابلز (۲۰۰۵) - لاننبرگ و همکاران (۲۰۱۴) - بریجز (۱۹۹۹) - دنگرینک، لاننبرگ و کولز (۲۰۱۵) - شاگریر (۲۰۱۰) - سوئمن، جونز و ولمن (۲۰۱۰) - زیچنر (۲۰۱۲) - باتس، رامیز و دریتس (۲۰۰۹) - کورتهانگن، لاننبرگ و راسل (۲۰۰۶) - گروسمان، هامرنس و مک دونالد (۲۰۰۹) - ویلمس و بویی (۲۰۱۳) - لافران (۲۰۱۴)</p>	<p>مهارت‌های حرفه‌ای</p>
<p>تانکا، ساهین، اوگاز و گوئر (۲۰۱۵) - موسسه استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه (۲۰۱۱) انجمن مدرسان تربیت معلم - شورای ملی اعتبار بخشی تربیت معلم - سوئمن و وندرلینک (۲۰۰۹) کوستر، برکلمانز، کورتهانگن و وابلز (۲۰۰۵) - لاننبرگ و همکاران (۲۰۱۴) - شاگریر (۲۰۱۰) - سیلبراستین (۱۹۹۳) - شاگریر (۲۰۱۵)</p>	<p>اخلاق حرفه‌ای</p>

پرسش ۵: آیا چارچوب نهایی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان از اعتبار لازم برخوردار است؟

نتایج به دست آمده از تحلیل عامل تاییدی مرتبه اول نشان داد، از ۷۵ نشانگر وارد شده در تحلیل، تنها نشانگر " آشنایی با مبانی، اصول و فلسفه تعلیم و تربیت با بار عاملی ۰/۲۵ و نشانگر " آشنایی با مبانی، اصول و فلسفه تربیت اسلامی" با بار عاملی ۰/۲۷ از روایی مناسبی برخوردار نبوده و حذف می‌گردند. اما سایر نشانگرها با طیف بار عاملی ۰/۹۷ - ۰/۴۰ دارای روایی کافی بوده و تایید می‌گردند. علاوه بر این، با توجه به شاخص‌های برازش مدل، مدل حاضر تایید می‌شود!

جدول ۳- نتایج تحلیل عامل مرتبه اول

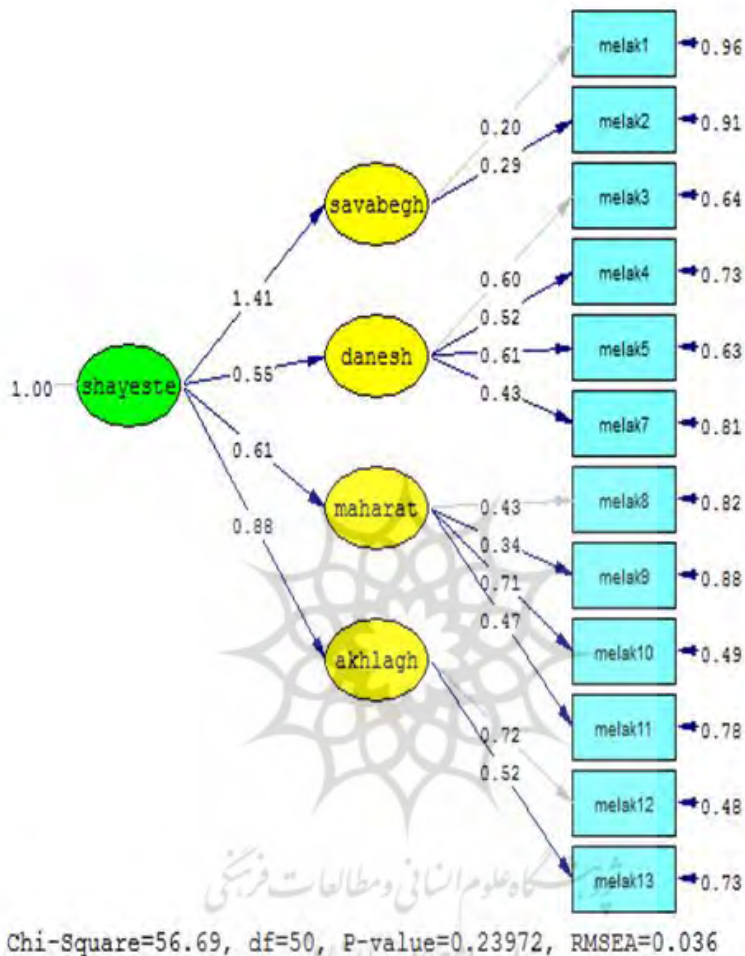
مقدار T	بار عاملی	نشانگرها	ملاک‌ها
۴/۴۴	۰/۶۹	۱- تجربه تدریس در مدرسه	تجارب تدریس
۴/۲۱	۰/۴۲	۲- تجربه تدریس در آموزش عالی	
۵/۸۴	۰/۶۸	۳- تجربه تدریس در تربیت معلم	
۶/۴۱	۰/۶۱	۴- تجربه تدریس در دوره های ضمن خدمت	
۵/۶۰	۰/۶۲	۵- تجربه تدریس در کارگاه های آموزشی	
۵/۹۹	۰/۶۴	۶- مدرک دکترای تخصصی معتبر	سوابق و مدارک علمی
۳/۶۱	۰/۴۲	۷- دانش آموخته‌ی دانشگاه‌های معتبر	

ملاک‌ها	نشانگرها	بار عاملی	مقدار T
دانش محتوا	۸- شرکت فعال در همایش‌ها و مجامع علمی	۰/۵۹	۵/۸۴
	۹- عضویت فعال در انجمن‌های علمی و تخصصی	۰/۴۷	۳/۷۳
	۱۰- تناسب رشته تحصیلی با رشته تدریس	۰/۹۶	۳/۶۹
	۱۱- دارای رتبه‌ها و جوایز علمی معتبر	۰/۴۴	۳/۶۶
	۱۲- آشنایی با نظریه‌ها و مفاهیم تخصصی رشته مورد تدریس	۰/۴۲	۳/۷۱
	۱۳- آشنایی با منابع، متون و پایگاه‌های اطلاعاتی مهم و مرجع در حوزه تخصصی	۰/۵۶	۴/۶۶
	۱۴- آشنایی با منابع و مباحث به روز در رشته تخصصی	۰/۵۴	۵/۶۷
	۱۵- آشنایی با صاحب‌نظران حوزه تخصصی	۰/۴۹	۴/۳۶
	۱۶- توان بحث و گفتگو پیرامون مسائل و مباحث حوزه تخصصی	۰/۴۷	۵/۰۵
	۱۷- توان تالیف، تحلیل و سازمان‌دهی محتوا در حوزه تخصصی	۰/۸۲	۴/۵۸
	۱۸- توان ترجمه در حوزه تخصصی	۰/۶۸	۳/۷۵
دانش آموزش محتوا	۱۹- آشنایی با نظریه‌های یاددهی و یادگیری	۰/۴۵	۴/۹۵
	۲۰- آشنایی با اصول و روش‌ها تدریس	۰/۵۷	۵/۹۲
	۲۱- آشنایی با طراحی آموزشی	۰/۶۸	۷/۳۸
	۲۲- آشنایی با طرح درس	۰/۹۰	۴/۹۷
	۲۳- آشنایی با طراحی واحد یادگیری	۰/۹۷	۶/۷۵
	۲۴- آشنایی با اصول و فنون مدیریت کلاس	۰/۵۷	۵/۹۵
	۲۵- آشنایی با مبانی، اصول و فلسفه تعلیم و تربیت	۰/۲۵	۲/۰۲
دانش پژوهشی	۲۶- آشنایی با مبانی، اصول و فلسفه تربیت اسلامی	۰/۲۷	۵/۴۹
	۲۷- آشنایی با اصول و روش‌های سنجش و ارزشیابی از یادگیری	۰/۵۹	۵/۴۹
	۲۸- آشنایی با شیوه‌های مختلف آموزش پژوهی (روایت پژوهی، کنش پژوهی، اقدام پژوهی، درس پژوهی)	۰/۵۸	۵/۳۷
	۲۹- آشنایی با روش‌های پژوهش در حوزه تخصصی	۰/۴۰	۶/۰۵
	۳۰- آشنایی با اصول مقاله نویسی و انتشار یافته‌ی پژوهشی	۰/۸۰	۵/۳۷

مقدار T	بار عاملی	نشانه‌ها	ملاک‌ها
۵/۵۴	۰/۶۷	۳۱- آشنایی با مسائل و چالش‌های پژوهشی در حوزه تخصصی	
۴/۷۲	۰/۵۱	۳۲- آشنایی با اهداف، رسالت‌ها و ماموریت‌های دانشگاه	دانش‌سازمانی
۶/۳۴	۰/۸۸	۳۳- آشنایی با اسناد بالادستی تربیت معلم	
۶/۲۰	۰/۸۹	۳۴- آشنایی با قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های دانشگاه	
۶/۷۷	۰/۸۱	۳۵- آشنایی با ساختار سازمانی دانشگاه	
۳/۸۹	۰/۶۷	۳۶- آشنایی با نظام آموزشی ایران و جهان	
۶/۳۷	۰/۶۴	۳۷- آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات	دانش فناوری
۷/۳۲	۰/۶۹	۳۸- آشنایی با انواع محیط‌های یادگیری الکترونیکی	
۶/۸۳	۰/۹۴	۳۹- آشنایی با اصول و روش‌های تولید محتوای الکترونیکی	
۷/۰۷	۰/۹۷	۴۰- آشنایی با اصول و روش‌های آموزش الکترونیکی	
۵/۲۵	۰/۴۹	۴۱- آشنایی با انواع نرم افزارهای آموزشی مربوط به رشته تخصصی	
۶/۲۱	۰/۷۷	۴۲- مهارت تهیه طرح درس	مهارت آموزش (تدریس)
۶/۷۷	۰/۸۴	۴۳- مهارت به کارگیری اصول، روش‌ها و راهبردهای تدریس	
۵/۳۱	۰/۶۲	۴۴- برخورداری از مهارت مدیریت کلاس	
۷/۰۹	۰/۸۵	۴۵- مهارت طراحی آموزشی	
۶/۶۸	۰/۸۳	۴۶- مهارت سنجش و ارزشیابی از یادگیری	
۷/۳۶	۰/۷۸	۴۷- توانایی طراحی واحد یادگیری	
۴/۳۳	۰/۶۵	۴۸- توانایی تهیه و اجرای طرح‌های پژوهشی	مهارت پژوهش
۷/۴۰	۰/۵۸	۴۹- توانایی مقاله نویسی و انتشار یافته‌های پژوهشی	
۷/۳۰	۰/۵۱	۵۰- توانایی هدایت پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی	
۵/۷۷	۰/۵۷	۵۱- توانایی برگزاری کارگاه‌های پژوهشی	
۴/۹۹	۰/۵۰	۵۲- توانایی داوری آثار علمی و پژوهشی	
۶/۲۶	۰/۵۷	۵۳- توانایی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	مهارت فناوری
۷/۰۵	۰/۷۱	۵۴- توانایی استفاده از محیط‌های یادگیری الکترونیکی	
۵/۹۶	۰/۶۶	۵۵- توانایی تهیه محتوای الکترونیکی در رشته تدریس	
۴/۴۵	۰/۴۲	۵۶- توانایی به کارگیری روش‌های آموزش الکترونیکی در تدریس	
۶/۱۲	۰/۵۳	۵۷- مهارت برقرای ارتباط موثر با دانشجویان	مهارت‌های ارتباطی

مقدار T	بار عاملی	نشانه‌ها	ملاک‌ها
۶/۴۷	۰/۴۵	۸- مهارت برقراری ارتباط و تعامل سازنده با همکاران	
۵/۹۵	۰/۶۴	۵۹- مهارت برقراری ارتباط و تعامل سازنده با مدیران دانشگاه	
۵/۹۸	۰/۵۰	۶۰- توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی، آموزشی و پژوهشی داخلی	
۶/۰۱	۰/۹۶	۶۱- توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی؛ آموزشی و پژوهشی خارجی	
۶/۶۷	۰/۶۶	۶۲- الگوی عملی نظم و انضباط	اخلاق فردی
۳/۱۳	۰/۴۲	۶۳- رعایت عدالت و انصاف	
۶/۱۸	۰/۶۸	۶۴- رعایت پوشش و آراستگی ظاهر	
۷/۶۲	۰/۶۴	۶۵- حسن خلق و خوشرویی	
۶/۱۶	۰/۵۶	۶۶- سعه‌ی صدر و انتقاد پذیری	
۶/۵۴	۰/۶۴	۶۷- التزام عملی به شعائر اسلامی و انقلابی	
۷/۱۲	۰/۷۳	۶۸- متانت در گفتار و رفتار	
۴/۹۹	۰/۶۶	۶۹- روحیه‌ی غمخواری و همدلی	
۶/۲۶	۰/۶۰	۷۰- وجدان کاری و مسوولیت پذیری	اخلاق سازمانی
۷/۲۷	۰/۸۱	۷۱- تعهد به توسعه‌ی حرفه‌ی خود و همکاران	
۷/۲۴	۰/۷۶	۷۲- عشق و علاقه به معلمی	
۷/۱۵	۰/۹۰	۷۳- تعهد به اهداف دانشگاه	
۵/۱۸	۰/۷۱	۷۴- روحیه مشارکت جویی در فعالیت‌های علمی، پژوهشی و فرهنگی	
۴/۹۳	۰/۶۸	۷۵- گرایش به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش	

نتایج حاصل از تحلیل عامل مرتبه دوم (شکل ۲) نیز نشان داد که به جز عامل سوابق حرفه‌ای، سایر عوامل تشکیل دهنده الگو از روایی کافی برای تبیین الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان برخوردارند.



شکل ۲- نتایج تحلیل عامل مرتبه دوم

به این ترتیب عامل دانش حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۵۵، عامل مهارت حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۶۱ و عامل اخلاق حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۸۸ الگوی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان را تبیین می‌کنند. در مرتبه بعد نیز روایی ملاک‌ها تایید می‌گردد. بر این اساس برای عامل دانش حرفه‌ای، ملاک دانش محتوا با بار عاملی ۰/۶۰، ملاک دانش آموزش محتوا با بار عاملی ۰/۵۲، ملاک دانش پژوهشی با بار عاملی ۰/۶۱ و ملاک دانش فناوری با بار عاملی ۰/۴۳ تبیین کننده عامل دانش حرفه‌ای به شمار می‌روند. برای عامل مهارت حرفه‌ای، ملاک مهارت

آموزش با بار عاملی ۰/۴۳، ملاک مهارت پژوهش با بار عاملی ۰/۳۴، ملاک مهارت فناوری با بار عاملی ۰/۷۱ و ملاک مهارت‌های ارتباطی با بار عاملی ۰/۴۷. تبیین کننده عامل مهارت حرفه‌ای هستند. هم چنین برای عامل اخلاق حرفه‌ای، ملاک اخلاق فردی با بار عاملی ۰/۷۲ و اخلاق سازمانی با بار عاملی ۰/۵۲ تبیین کننده عامل اخلاق حرفه‌ای هستند. در نهایت با توجه به شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری، مدل تحلیل عاملی از برازش مطلوب برخوردار است. به علاوه ضرایب آلفای به دست آمده (۰/۹۵ - ۰/۶۶) نشان داد که الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان از پایایی درونی مطلوب برخوردار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج و یافته‌های حاصل از روش تحلیل مضمون که بر روی داده‌های برآمده از مصاحبه با مطلعان کلیدی و مطالعه اسناد، منابع و متون و تحقیقات پیشین به شیوه همسوسازی برای دستیابی به پاسخ سوالات ۱ تا ۳ به منظور شناسایی عوامل (ابعاد)، ملاک‌ها و نشانگرهای "الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" صورت گرفت نشان داد که الگوی مذکور متشکل از چهار عامل: ۱- تجارب حرفه‌ای ۲- دانش حرفه‌ای ۳- مهارت‌های حرفه‌ای ۴- اخلاق حرفه‌ای است. این عوامل می‌توانند به عنوان ابعاد کلی یا عوامل اصلی و کلیدی چارچوب مفهومی و نظری الگو در نظر گرفته شوند؛ زیرا این ابعاد بیشترین توجه و تاکید را در بین عناصر و عوامل و ویژگی‌های مطرح شده از سوی متخصصان مشارکت‌کننده در پژوهش و پیشینه تحقیقات و الگوها و چارچوب‌های ارائه شده در حوزه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان برای شکل دادن الگوی مذکور به خود اختصاص داده‌اند.

لازم به ذکر است که کلی بودن ابعاد مذکور از یک طرف و لزوم کاربرد الگو در عمل به عنوان ابزاری کاربردی برای سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان از طرف دیگر، می‌طلبید تا هریک از ابعاد به سطوح و اجزای عینی‌تری تقسیم شود تا از دنیای نظر به میدان و فضای عمل نزدیک شود. بدین منظور، داده‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، الگوها، مطالعات و تحقیقات پیشین در خصوص عوامل اصلی شناسایی شده مورد بررسی قرار گرفت و عمده‌ترین جنبه‌ها و ویژگی‌های هر عامل استخراج گردید و تحت عنوان ملاک‌های مربوط به آن عامل در نظر گرفته شد. براین اساس هریک از عوامل ۴گانه مذکور به دو یا چند ملاک تقسیم شد که در نتیجه سیزده ملاک (۱- تجارب تدریس ۲- سوابق و مدارک علمی ۳- دانش محتوا ۴- دانش آموزش محتوا ۵- دانش پژوهشی ۶- دانش سازمانی ۷- دانش فناوری ۸- مهارت تدریس ۹- مهارت پژوهشی ۱۰- مهارت فناوری ۱۱- مهارت‌های ارتباطی ۱۲- اخلاق فردی ۱۳- اخلاق سازمانی شکل گرفت.



در ادامه برای عینت بخشی بیشتر به ملاک‌ها و افزایش قابلیت اجرا و ارزشیابی الگو تا حد ممکن، هر یک از ملاک‌ها به شاخص‌ها و سطوح جزئی تری به نام نشانگرها تبدیل شدند که در نتیجه ۷۵ نشانگر به عنوان مهم‌ترین ویژگی‌ها یا جنبه‌های ملاک‌های سیزده گانه احصاء و برای تدوین الگوی مورد نظر لحاظ گردید؛ و بدین ترتیب چارچوب مفهومی و نظری اولیه برای " الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان " در قالب ۴ عامل، ۱۳ ملاک و ۷۵ نشانگر شکل گرفت. هم‌چنان‌که قبلاً اشاره شد این چارچوب مبتنی بر نظرات مشارکت‌کننده‌گان در پژوهش (متخصصان و استادان، دانشجویان و کارشناسان آموزش دانشگاه فرهنگیان)، مبانی نظری و پیشینه تحقیقات و الگوها و چارچوب‌های ارائه شده در حوزه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در سطح جهان است.

لازم به ذکر است که چارچوب مفهومی این الگو با یافته‌های حاصل از مطالعات تانکا، ساهین، اوگاز و گونر (۲۰۱۵)؛ موسسه استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه (۲۰۱۱)؛ انجمن مدرسان تربیت معلم؛ شورای ملی اعتباربخشی تربیت معلم؛ سوئین و وندرلینک (۲۰۰۹)؛ کوستر، برکلمانز، کورته‌گان و وابلز (۲۰۰۵)؛ لاننبرگ و همکاران (۲۰۱۴)؛ بریجز (۱۹۹۹)؛ دنگرینک، لاننبرگ و کولز (۲۰۱۵)؛ شاگریر (۲۰۱۰)؛ سوئینن، جونز و ولمن (۲۰۱۰)؛ زیچنر (۲۰۱۲)؛ کوستر، برکلمانز، پرسلین و گودریک (۲۰۱۰)؛ ترپسترا و هونوری (۲۰۰۹)؛ باتس، رامیرز و دریتس (۲۰۰۹)؛ کورته‌گان، لاننبرگ و راسل (۲۰۰۶)؛ ویلمس و بویی (۲۰۱۳)؛ لافران (۲۰۱۴) همسو و هماهنگ است.

در پاسخ به سوال چهارم به منظور بررسی روایی و پایایی کیفی چارچوب اولیه برآمده از روش تحلیل مضمون با استفاده از معیارهای اعتبار سنجی کیفی (قابلیت اعتبار و تأیید پذیری) و قابلیت اعتماد (اطمینان پذیری) و همسوسازی با پیشینه نظری و پژوهشی نتایج نشان داد که این چارچوب اولیه به لحاظ کیفی از اعتبار لازم برخوردار است. و این بدان معناست که فرآیند دنبال شده برای دست‌یابی به چارچوب مفهومی این الگو از دقت و اعتبار لازم برخوردار است و می‌توان با اطمینان، از این چارچوب در مراحل بعدی پژوهش استفاده کرد.

در پاسخ به سوال پنجم نیز نتایج حاصل از به‌کارگیری آماره تحلیل عامل تاییدی در دو مرتبه برای اعتبارسنجی نهایی چارچوب مفهومی حاصل از مرحله کیفی پژوهش نشان داد که این چارچوب به طور کلی به لحاظ کمی نیز از اعتبار لازم برخوردار است؛ و در نتیجه ترکیب ساختاری چارچوب نهایی با حذف یکی از عوامل (عامل سوابق حرفه‌ای) و حذف ۱۳ نشانگر (به دلیل تشابه و هم‌سنجی با سایر نشانگرها و یا عدم ارتباط) و با ۳ عامل، ۱۱ ملاک و ۶۲ نشانگر مورد تایید قرار گرفت. لازم به توضیح است که تحلیل عامل مرتبه اول برای تعیین بار عاملی هریک از نشانگرها بر روی ملاک‌ها مربوطه انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل عامل تاییدی

مرتبه اول حاکی از آن است که ۷۳ نشانگر از بارعاملی لازم (بالای ۰/۴۰) برای تبیین ملاک‌های مربوط برخوردار هستند. تحلیل عامل مرتبه دوم نیز برای تعیین بار عاملی هریک از ملاک‌ها بر روی عوامل و نیز عوامل بر روی الگو انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل عامل تاییدی مرتبه دوم نیز نشان داد که از ۱۳ ملاک و ۴ عامل وارد شده در تحلیل ۱۱ ملاک و ۳ عامل "الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" را شکل می‌دهند. به علاوه ضرایب آلفای کرنباخ به دست آمده (۰/۹۵ - ۰/۶۶) نشان داد که الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان از پایایی درونی مطلوب برخوردار است. به طور کلی از نتایج و یافته‌های به دست آمده فوق می‌توان چنین استنباط کرد که چارچوب پیشنهادی زیر برای "الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" به لحاظ نظری از اعتبار کیفی و کمی لازم برخوردار است.

جدول 4- چارچوب نهایی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

ابعاد	ملاک‌ها	نشانگرها
دانش حرفه‌ای	دانش محتوا	۱- آشنایی با نظریه‌ها و مفاهیم تخصصی رشته مورد تدریس
		۲- آشنایی با منابع، متون و پایگاه‌های اطلاعاتی مهم و مرجع در حوزه تخصصی
		۳- آشنایی با منابع و مباحث به روز در رشته تخصصی
		۴- آشنایی با صاحب‌نظران حوزه تخصصی
		۵- توان بحث و گفتگو پیرامون مسائل و مباحث حوزه تخصصی
		۶- توان تالیف، تحلیل و سازمان‌دهی محتوا در حوزه تخصصی
		۷- توان ترجمه در حوزه تخصصی
دانش آموزش محتوا	دانش آموزش محتوا	۸- آشنایی با نظریه‌های یاددهی و یادگیری
		۹- آشنایی با اصول و روش‌ها تدریس
		۱۰- آشنایی با طراحی آموزشی
		۱۱- آشنایی با طرح درس
		۱۲- آشنایی با طراحی واحد یادگیری
		۱۳- آشنایی با اصول و فنون مدیریت کلاس

نشانگرها	ملاکها	ابعاد	
۱۴- آشنایی با اصول و روش های سنجش و ارزشیابی از یادگیری			
۱۵- آشنایی با شیوه های مختلف آموزش پژوهی (روایت پژوهی، کنش پژوهی، اقدام پژوهی، درس پژوهی)	دانش پژوهشی	دانش حرفه ای	
۱۶- آشنایی با روش های پژوهش در حوزه تخصصی			
۱۷- آشنایی با اصول مقاله نویسی و انتشار یافته های پژوهشی			
۱۸- آشنایی با مسائل و چالش های پژوهشی در حوزه تخصصی	دانش سازمانی		
۱۹- آشنایی با اهداف، رسالت ها و ماموریت های دانشگاه			
۲۰- آشنایی با اسناد بالا دستی تربیت معلم			
۲۱- آشنایی با قوانین، مقررات و آیین نامه های دانشگاه			
۲۲- آشنایی با ساختار سازمانی دانشگاه	دانش فناوری		
۲۳- آشنایی با نظام آموزشی ایران و جهان			
۲۴- آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات			
۲۵- آشنایی با انواع محیط های یادگیری الکترونیکی			
۲۶- آشنایی با اصول و روش های تولید محتوای الکترونیکی			
۲۷- آشنایی با اصول و روش های آموزش الکترونیکی			
۲۸- آشنایی با انواع نرم افزارهای آموزشی مربوط به رشته تخصصی	مهارت آموزش (تدریس)	مهارت های حرفه ای	
۲۹- مهارت تهیه طرح درس			
۳۰- مهارت بکارگیری اصول، روش ها و راهبردهای تدریس			
۳۱- برخورداری از مهارت مدیریت کلاس			
۳۲- مهارت طراحی آموزشی			
۳۳- مهارت سنجش و ارزشیابی از یادگیری			
۳۴- توانایی طراحی واحد یادگیری			مهارت پژوهش
۳۵- توانایی تهیه و اجرای طرح های پژوهشی			
۳۶- توانایی مقاله نویسی و انتشار یافته های پژوهشی			
۳۷- توانایی هدایت پایان نامه ها و طرح های پژوهشی			

ابعاد	ملاک‌ها	نشانگرها
		۳۸- توانایی برگزاری کارگاه‌های پژوهشی
		۳۹- توانایی داوری آثار علمی و پژوهشی
مهارت فناوری		۴۰- توانایی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات
		۴۱- توانایی استفاده از محیط‌های یادگیری الکترونیکی
		۴۲- توانایی تهیه محتوای الکترونیکی در رشته تدریس
		۴۳- توانایی به کارگیری روش‌های آموزش الکترونیکی در تدریس
مهارت‌های ارتباطی		۴۴- مهارت برقراری ارتباط موثر با دانشجویان
		۴۵- مهارت برقراری ارتباط و تعامل سازنده با همکاران
		۴۶- مهارت برقراری ارتباط و تعامل سازنده با مدیران دانشگاه
		۴۷- توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی، آموزشی و پژوهشی داخلی
		۴۸- توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی؛ آموزشی و پژوهشی خارجی
اخلاق فردی		۴۹- الگوی عملی نظم و انضباط
		۵۰- رعایت عدالت و انصاف
		۵۱- رعایت پوشش و آراستگی ظاهر
		۵۲- حسن خلق و خوشرویی
		۵۳- سعه‌ی صدر و انتقاد پذیری
		۵۴- التزام عملی به شعائر اسلامی و انقلابی
		۵۵- متانت در گفتار و رفتار
		۵۶- روحیه‌ی غمخواری و همدلی
	۵۷- وجدان کاری و مسوولیت‌پذیری	
		۵۸- تعهد به توسعه‌ی حرفه‌ای خود و همکاران

نشانگرها	ملاک‌ها	ابعاد
۵۹- عشق و علاقه به معلمی	اخلاق سازمانی	
۶۰- تعهد به اهداف دانشگاه		
۶۱- روحیه مشارکت‌جویی در فعالیت‌های علمی، پژوهشی و فرهنگی		
۶۲- گرایش به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش		

براین اساس پیشنهاد می‌شود الگوی برآمده از این پژوهش در اختیار هیات اجرایی جذب اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان قرار گیرد تا به هنگام جذب اعضای هیات علمی برای این دانشگاه مورد بهره‌برداری قرار گیرد. به علاوه، پیشنهاد می‌شود ترتیبی اتخاذ شود تا این الگو از طریق یک برنامه ویدیو کنفرانس به تمام اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کشور معرفی شود تا اعضای هیات علمی صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خودشان را با آن تطبیق دهند و برای توسعه‌ی شایستگی‌های مورد نیاز برنامه‌ریزی کنند. هم چنین، پیشنهاد می‌شود طی یک کارگاه این الگو به مدیران گروه‌های آموزشی سراسر کشور معرفی شود تا به هنگام مصاحبه با استادان مدعو و تعیین صلاحیت آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد. معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه نیز می‌تواند در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیات علمی و نیز در تدوین نمون برگ‌های ارزیابی اعضای هیات علمی از این الگو بهره‌برداری کند.

برای انجام مطالعات بیشتر نیز پیشنهاد می‌شود با استفاده از مقیاس تدوین شده در این پژوهش، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان اعم موظف و غیر موظف در رشته‌ها و گروه‌های آموزشی مختلف و نیز به تفکیک جنسیت مورد مطالعه و مقایسه قرار گیرد.

## References

Abedini, S. et al. (2010). Perspectives of Medical Students Regarding Criteria for a Good University Professor in Bandar Abbas, Iran. *Hormozgan Medical Journal*, 3, 241-245.

Akhavan Kazemi, M. (2005). Sustainable political development and higher education. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 1 (1), 13-32. [in Persian]

Almasi, H; Zarei Zawarki, I; Nili, M. R and Delavare, A. (2017). Evaluation of Fourth Internship Curriculum in Farhangian University Based on Tyler-goal oriented Evaluation Model, *Journal of lesson study*, 1 (5), 1-24. [in Persian]

Al-Zoubi, Zohair H.& Mahasneh, Ahmad M. (2013).The University Professor: The Attributes & Characteristics as Seen by the Hashemite University Students. Asian Social Science, 9 (13),20-25

Association of Teacher Educators. (2006). Standards for teacher educators. Retrieved December 15, 2005, from <http://www.ate1.org/pubs/StandardsforTeac. fm>

Australian Institute for Training and School Leadership. (2011). National Professional Standards for Teachers. Retrieved March 25, 2011, from: [http://www.aitsl.edu.au/verve/\\_resources/AITSL\\_National\\_Professional\\_Standards\\_for\\_Teachers.pdf](http://www.aitsl.edu.au/verve/_resources/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers.pdf)

Bain, K. (2004). What the Best College Professor Do? Harvard University Press.

Bates, A., Ramirez, L., & Dritis, D. (2009). Connecting university supervision and critical reflection: Mentoring and modeling. The Teacher Educator, 44(2), 90-112.  
Bennett, P. N. et al. (۲۰۰۲). "Job Satisfaction of Agriculture Teacher in Georgia and Selected Variables Indicating thrrr Risk of Laaving th Taahh.. g Profssssoo Ppprr Presented at the Southern Agricultural Education Research Conference, Orlando, pp. 555 - 567.

Bonakadari, N; Mehran, G; Mahroozadeh, G and Hashemi, S. A. (2016). Qualities of qualitative faculty member in Iran Higher Education: a Qualitative Study, Journal of Research in New Approach in Educational Management, 7 (3), 117-138. [in Persian]

Bridges, D. (1999). Teacher education and training: The location of professionalism. Paper presented at the The 3rd Intenational Conference on Teacher Education, Beit-Berl College, Israel.

Buller, J. L. (2010). Essential College Professor: A Practical Guide to an Academic Career 1st Edition. San Francisco:CA Jossey-Bass.

Ciancialow, H. (2007). The comparative students of college in the teacher characteristics. Journal of Psychology, 69, 32-33.

. rrrmin, B. (2008). uuudnns' opnmn of ma.rrr daaaa hhrccrrrscs. Journ of Social Psychology, 71, 29.

Cordinals, K. (2007). The master typical characteristic. The Journal of Psychoeducational, 33, 25.

Creswell, J.W., & Plano Clark, V. L. (2007). Designing and conducting mixed methods research. London: Sage Publications Inc.

Dargahi, H; Hamuzadeh, P; Sadeghifar, J; RadAbadi; M; Rowshani; M; Salimi; M and Soltanzadeh; P. (2010). Assessing the Criteria of a Capable faculty member for Effective Teaching from the views of Paramedical Students of Tehran Medical Sciences University, Journal of , Paramedical collage of Tehran Medical Sciences University (Payavard Salamat), 4 (3 & 4), 91-98. [in Persian]

Dengerink, J., Lunenberg, M. and Kools, Q. (2015). What and how teacher educators prefer to learn. Journal of Education for Teaching: International research and pedagogy, 41(1), 78f96.

Erdem, M. (2008). Quality of work life and its relation to organizational commitment according to teachers in public and private secondary schools. (Unpublished Doctoral Thesis). Ankara:Ankara University Educational Science Faculty.

Frally, A. (2006). The survey manager aptitude about teacher characteristics. Journal of Psychology, 65, 23-24.

Ghadami, A., Salehi, B ., Sajadi, SH & Naji, H.(۲۰۰۷). "Students Points of View Regarding Effective Factors in Establishing Communication between Students and uuuuty membrs.. Irnnaan journ o. mdd Education, ۷(17), 154-149.

Grossman, P., Hammerness, K., & McDonald, M. (2009). Redefining teaching, reimagining teacher education. Teachers and Teaching: Theory and Practice, 15(2),273-289.

Hyatt, L, Williams. P. E. (2011). 21st Century Competencies for Doctoral Leadership. Faculty.Innov High Educ, 36: 53- 66.

Ingersol, R. M. (2008). The teacher quality problem. M. S. Cochran-Smith (Ed), Handbook of Research on Teacher Education. Enduring Questions in Changing Contexts içinde. New York, NJ: Routledge,

Kiumarsi, F; Kamkari, K and Shokrzadeh, Sh. (2009). Desirable Features of faculty members of Islamic Azad University, Eslamshahr Branch, Students' View, journal of new Thoughts in Educational Sciences, 3 (15), 83-102. [in Persian]

Korthagen, F., Loughran, J. & Russell, T. (2006). Developing fundamental principles for teacher education programs and practices. Teaching and Teacher Education, 22(8), 1020-1041.

Koster, Bob., Brekelmans, Mieke., Korthagen, Fred & Wubbels, Theo.(2005). Quality requirements for teacher educators. Teaching and Teacher Education, 21 157 176  
Lowman, J. (1995). Mastering the Techniques of Teaching. Second Edition. Jossey Bass Publishers, San Francisco.

Lunenberg, M., Dengerink, J. & Korthagen, F. (2014). The professional teacher educator: Roles, behaviour, and professional development of teacher educators. Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.

Loughran, J. (2014). Professionally Developing as a Teacher Educator. *Journal of Teacher Education* 1-13. *Journal of Teacher Education* published online 28 April 2014 <http://jte.sagepub.com/content/early/2014/04/28/0022487114533386>. The online version of this article can be found at: <http://jte.sagepub.com/content/early/2014/04/28/0022487114533386>

Markes, A. (2006). Identifying master characteristic: *The Journal of Psychology*, 78, 22-24.

Mazlomi Mohammad Abadi, S. S; Rahani, Z; Ehramposh, M. H and Soltani, T (2010). Features of a capable Teacher from Students' Viewpoints of yazd Shahid Sadoughi Medical Sciences University. *Hormozgan Medical Journal*, 3 (14), 226-233. [in Persian]

Örnek-Bure, A. (2013). *ui Rr eet hod, Couunnrr e thod I hh hhakddemik iii k. ccc pppppoo ivrr sees TTİİF Fakültesi Dergisi*, 37, 164-170.

Namdari Pejman, M; Mirkamali, S. M; Pourkarimi, J and Farsatkah, M. (2018). Phenomenological analysis on the understanding of the quality assurance of teaching and preparing teacher students. *Journal of research on teacher education*, 1 (3), 197-225. [in Persian]

Namdari Pejman, M; Ali Mohammadi, M; Mousavi, S. F and Nahanji, F (2018). Job Description of Farhangian University Faculty Members: A Survey on the Analysis of the Content of Supplementary Documents, Research Project, Tehran: Farhangian University.

Osinski, I. C., & Hernández. M. (2013). Study of the qualities of a good university lecturer of health sciences. *Social and Behavioral Sciences*, 89, 342 – 350

Richardson, K. (2008). The standpoint collegian aground master characteristics. *The Journal of Curriculum*, 26, 39-40.

Salimi, Gh; Shafiei, M; Keshavarz, F and Heidari, E (2017). Evaluating the competencies of technical & Engineering faculty members for realizing mission of the university in the 1404 horizon: Position of teaching competencies from the viwes of PhD students. *Journal of Curriculum Research, Iran Curriculum Studies Association*, 7 (2), 43-66. [in Persian]

Shagrir, L. (2010). Professional development of novice teacher educators: Professional self, interpersonal relations and teaching skills. In T. Bates, A. Swennen & K. Jones (Eds.), *The professional development of teacher educators* (pp. 55-70). London: Taylor & Francis.



Shagrir, L., & Altan, M. (2014). The expert teacher educator: Characteristics and professional identity. *International Journal of University Teaching and Faculty Development* 5(1), 41-50

Sharif Nia, S. H, Ebadi, A and Hekmat Afshar, M. (2013). Good Professor Features from Nursing Students and Professors' Viewpoints: A Qualitative Study, *journal of Nasim tandorosti*, 2 (1), 1-10. [in Persian]

Silberstein, M. (1993). *Guidelines of the program for pedagogical instructors as experts*. Tel Aviv: Mofet Institute.

Stronge, James H.(2007). *Qualities of effective teachers* .2nd ed. Alexandria, Virginia USA: ASCD.

Swennen, A., and M. van der Klink, eds. (2009). *Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators*. Dordrecht: Springer.

Terpstra, D. E., & Honoree, A. L. (2009). The effects of different teaching, research, and service emphases on individual and organizational outcomes in higher education institutions. *Journal of Education for Business*, 84(3), 169-176.

Tunaa, hhh... , aahnn eenrr Alknn, Oğu., yy tung.. , Günrr, iiiii m zz g Bahar.(2015). Qualities of Ideal Teacher Educators.*Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 6(2),122-145.

Weeems,, T... nnd Bo,, ( 2013). Taahhrr dduaaoo's rrrrrr rr prceees an explorative study of teacher educators' perceptions on research. *Journal of Education for Teaching: International research and pedagogy*, 39 (4), 354–369.

dddrrm, A. (2013). Taahhrr dduaaoo rrrrrr rr nn Turkey Trnnds, sssu and priority areas. *Education and Science*, 38(169), 175-191.

Zeichner, K. (2012). The turn once again toward practice-based teacher education. *Journal of Teacher Education*, 63(5), 376-382.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی