

واکاوی صلاحیت های حرفه‌ای آموزگاران دوره ابتدایی

یوسف مرادیان^۱

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان تهران - ایران

اسد حجازی

استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران- ایران

دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

چکیده:

این پژوهش با هدف واکاوی و شناسایی و تعیین صلاحیت های حرفه ای آموزگاران به منظور ارائه یک چارچوب مفهومی طراحی و اجرا شد. روش پژوهش، از نوع ترکیبی اکتشافی است. ابتدا در مرحله کیفی از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۰ نفر از متخصصان و صاحب نظران و آموزگاران دوره ابتدایی که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده بودند، بعد از انجام مصاحبه و کدگذاری و دستیابی به زیر مؤلفه ها و مؤلفه‌ها، ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران شامل ۴ بعد دانشی، مهارتی، فردی و توانایی شناسایی شدند. در بخش کمی، جامعه آماری پژوهش کلیه آموزگاران استان البرز (۷۰۰۰ نفر) بودند که از بین آنها تعداد ۳۶۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه محقق ساخته صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، در سطح معناداری ۰/۰۱ بین میانگین رتبه ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران در هر دو وضعیت موجود و مطلوب تفاوت معنی داری وجود دارد. در هر دو وضعیت، ابعاد صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران به ترتیب عبارتند از: بعد دانشی، بعد مهارتی، بعد فردی، بعد توانایی. همچنین میانگین نمره این ابعاد بر حسب وضعیت موجود و مطلوب با هم تفاوت معنی داری دارد این تفاوت برای بعد دانشی، مهارتی و توانایی در سطح ۰/۹۹ ($p < 0.01$)، و برای بعد فردی در سطح ۰/۹۵ معنی دار است ($p < 0.05$). نتایج این پژوهش می‌تواند دریچه‌های جدیدی را برای توجه بنیادی به صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران و ایجاد تغییرات مطلوب در بازنگری برنامه بهسازی منابع انسانی بگشاید.

واژگان کلیدی: صلاحیت حرفه‌ای، آموزگاران، دوره ابتدایی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Predicting organizational virtue based on moral leadership mediated by moral culture

Yousef Moradian¹

Masters student, Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran

Asad Hejazi

Assistant Prof, Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran

Receipt: 2022/01/05

Acceptance: 2022/03/06

Abstract:

This research was designed and implemented with the aim of analyzing, identifying and determining the professional competencies of teachers in order to provide a conceptual framework. The research method is exploratory hybrid. First, in the qualitative stage through semi-structured interviews with 20 experts, experts and primary school teachers who were selected by purposive sampling, after the interview and coding and obtaining the following components and components, dimensions Teachers' professional competence including 4 dimensions of knowledge, skill, individual and ability were identified. In the quantitative part, the statistical population of the study was all teachers in Alborz province (7000 people) from which 364 people were selected by cluster random sampling. A researcher-made questionnaire on teachers' professional competencies was used to collect information. Findings showed that at a significance level of 0.01, there is a significant difference between the average rank of the dimensions of professional competence of teachers in both the current and desired situation. In both situations, the dimensions of teachers' professional competence are: knowledge dimension, skill dimension, individual dimension, ability dimension. Also, the average score of these dimensions is significantly different according to the current and desired situation. This difference is significant for the dimension of knowledge, skill and ability at the level of 0.99 ($p < 0.01$), and for the individual dimension at the level of 0.95. Is ($p > 0.05$). The results of this study can open new windows for fundamental attention to the professional competence of teachers and make desirable changes in the review of the human resource improvement program.

Keywords: Vocational qualifications, teachers, elementary school.

¹ Corresponding author: ymoradin1362@gmail.com

مقدمه

در جوامع امروز جریان تربیت کودکان در خانواده آغاز می شود ولی به زودی سازمانی اختصاصی، یعنی مدرسه مسئولیت ایفای این وظیفه را رسماً بر عهده می گیرد و ادامه امر تربیت، عمدتاً در شرایط و وضعیت های سازمان یافته، طبق برنامه های مشخص و به منظور تحقق هدف های معینی صورت می پذیرد (Alageband, 2020).

علی رغم آنچه درباره عوامل اثرگذار بر فرایند یاددهی و یادگیری گفته می شود، مطالعات اخیر درباره نقش معلم در آموزش، همه بر این نکته تأکید دارند که کیفیت تدریس معلم مهمترین عامل اثربخش در یادگیری دانش آموز است. در قسمت یافته های یکی از مطالعات عنوان شده است، «دانش آموزانی که از یک آموزگار خوب و تأثیرگذار سود می برند، عملکرد علمی قوی تری نسبت به دانش آموزانی که آموزگار آنها ضعیف تر بود، دارند». طبق آنچه در یافته های پژوهشی عنوان شده است، تأثیرگذاری آموزگاران بر آموزش کودکان چنان قوی است که تنها گوناگونی در کیفیت آموزشی آموزگاران، می تواند سبب ایجاد تفاوت های عظیم در عملکرد کودکان با بافتهای اقتصادی و اجتماعی متفاوت گردد (Darling, 2003).

بی تردید توافق جهانی بر روی نگرش استانداردهایی برای صلاحیت های حرفه ای معلمان در واقع غیرممکن است. دشواری فراهم آوردن یک تعریف مناسب و مورد توافق برای صلاحیت معلمان بخشی از مشکلات توسعه استانداردهای عملکرد معلمان می باشد (Hantli, 2008).

با توجه به انجام پژوهشهایی در حوزه واکاوی صلاحیت های حرفه ای آموزگاران با رویکرد تربیتی، در این پژوهش، قصد داریم با استفاده از روش داده بنیاد، مصاحبه های نیمه ساختاریافته و بهره گیری از روش پدیدار شناختی، به شناسایی عوامل کلیدی مؤثر در ابعاد صلاحیت های حرفه ای آموزگاران بپردازیم تا با نهادینه کردن و بهره گیری از آنها بتوانیم هرچه بیشتر و کارآمدتر فرآیند صلاحیت حرفه ای آموزگاران را اجرایی کنیم و زمینه بهره برداری هر چه بیشتر از مزایای این فرایند را فراهم سازیم. برای دستیابی به این اهداف، در ابتدا به بررسی اجمالی مبانی نظری و پیشینه پژوهش های انجام شده در این زمینه می پردازیم:

توفیق یا شکست برنامه ها و فعالیت های آموزشی و پرورشی هر نظام و هر کشوری به معلمان آن بستگی دارد و تحول بدون تغییر در نیروی آموزش و پرورش محقق نمی شود. از ابتدای انقلاب اسلامی تاکنون تغییرات فراوانی در آموزش و پرورش ایران رخ داده است؛ اما آنچه امروز در دستور کار تحول در نظام تعلیم و تربیت بوده، سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش است که با تغییرات قبلی تفاوت زیادی دارد. مرحله تدوین و تصویب سند تحول انجام و پیش بینی شده است تا سال ۱۴۰۴ ه.ش تمام احکام سند که ۱۳۱

راهکار دارد، از جمله: «پرورش و توسعه شایستگی های پایه جهت تعمیق هویت مشترک و حرفه ای معلمان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی، ایرانی هم تراز اصول اعتقادی»، عملیاتی شود. بنابراین باتوجه به این امر است که اهمیت کار و مقام و شکل گیری هویت حرفه ای معلمان و تأثیر عمیق آن در عزت و ذلت و پیشرفت و انحطاط نظام تعلیم و تربیت و جامعه روشن می شود (Hejazi, 2019).

با بررسی موضوع صلاحیت و بررسی تعاریفی که در مورد صلاحیت ارائه شده است، اولین چیزی که به خوبی مشخص می شود فقدان تعریف واحد و اصلاح شناسی مشخص در مورد شایستگی مفهوم آن است. صاحب نظران تعلیم و تربیت درباره ی مفهوم صلاحیت و مهارت های حرفه ای آموزگاران، که از اواسط قرن بیستم در نظام های آموزشی پدیدار شده است، نظریات مختلفی بیان کرده اند:

صلاحیت حرفه ای مجموعه ای از شایستگیها شامل دانش، مهارت و نگرشی است که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و در فرایندهای آموزشی و تجربی در محیطهای کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه ای می گردد (آیین نامه نظام صلاحیت حرفه ای، ۱۳۹۱). صلاحیت حرفه ای معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه های یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می شود به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد (Nich et al, 2005). حرفه ای شدن معلمان بر جنبه های تکنیکی و حرفه ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه معلمی متمرکز است. حرفه ای شدن فرآیندی است که به وسیله آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت های ویژه ای می شود. معلم حرفه ای باید درک عمیق تری از دانش محتوایی، رشد کودک، سبک های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه ای جدید از ارزش ها همراه با احترام به تفاوت های فردی، همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد. رویکرد های جدید در تربیت و آموزش مداوم معلمان، براساس توسعه مفهوم رویکرد سیستمی به آموزش، در نظر گرفتن تدریس به عنوان فعالیت حرفه ای و سیاست های حمایت کننده توسعه حرفه ای به وجود آمده و آموزش نیاز مداوم زندگی حرفه ای معلمان شده است (Vaylant, 2007 به نقل از Hasannejad, 2016).

در عصری که با شعار «آموزشی فراگیر» در بطن مدارس و دانشگاه ها باید باز باشد تا هر کسی به فراخور توانایی و استعداد خویش بتواند از خوان علم و دانش توشه بر گیرد، نیاز به تربیت معلمانی حرفه ای و صاحب صلاحیت که بتوانند با دانش، مهارتها و نگرشهای لازم همچون دیگر مشاغل مانند پزشکی، قضاوت،

چگونگی ذهنیت غالب درباره عملکرد دانشگاه فرهنگیان در تربیت آموزگار فکور.

باتوجه به آنچه اشاره شد، یکی از موضوعات بسیار مهم در اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران به‌ویژه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، توجه به رشد حرفه‌ای آموزگاران است. به‌رغم توجه و تأکید اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت به‌ویژه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، به پرورش و توسعه متوازن شایستگی‌های پایه برای تعمیق هویت و رشد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ابتدایی در تمام ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی، نتایج مطالعات و بررسی‌های به‌عمل‌آمده بر روی شاخص‌های شایستگی‌های پایه آموزگاران در بعد صلاحیت‌های حرفه‌ای، حاکی از نامطلوب شدن این شاخص در رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان و توجه حداقلی به آن به‌ویژه در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش است (Khorrooshi et al, 2018).

به اعتقاد صاحب‌نظران باتوجه به اهمیت دوره ابتدایی در شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان، صلاحیت معلمان که منجر به آماده‌سازی آنان برای تدریس در دوره ابتدایی می‌گردد نیز از اهمیت خاصی برخوردار است. دوره ابتدایی، اساس و گام نخست برای هرگونه اصلاحات و اقدامات تحول‌زا در مقاطع تحصیلی بالاتر است (Khandagi & Dashti, 2011). لذا توجه به موارد بالا صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ابتدایی باید با حساسیت و اهمیت خاصی دنبال شود. غفلت از این حلقه پیوستار رشد حرفه‌ای آموزگاران و همچنین تأکید مکرر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر این مقوله، محقق را بر آن داشت تا در نوشتار حاضر در پی یافتن مدل یا رویکردی باشیم که مشخصات بنیادین مدل‌های اثربخش صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران را در خود ملحوظ بدارد، تا در نهایت بتوانیم عناصری را که در موفقیت و اثربخشی برنامه‌های رشد حرفه‌ای تربیت معلم مهم و اساسی تلقی می‌شوند، شناسایی نماییم. از این رو، پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال‌های زیر می‌باشد:

صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران چه می‌باشند؟

ابعاد و مولفه‌های تشکیل‌دهنده صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران چه می‌باشند؟

ارایه الگوی مفهومی صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران چگونه است؟

وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران براساس الگوی ارایه شده چیست؟

روش تحقیق

از آنجا که این پژوهش با هدف واکاوی و شناسایی و تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران به منظور ارائه یک چارچوب مفهومی طراحی و اجرا شد، بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود. بنابر این، در این پژوهش از رویکرد ترکیبی، ابتدا کیفی و به‌طور خاص از راهبرد پدیدارشناسی استفاده شد. در بخش کیفی، ابتدا با ۲۰ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران و آموزگاران دوره ابتدایی، در خصوص

مهندسی و... کاروان عظیم تعلیم و تربیت را به پیش برند؛ بیش از پیش اهمیت پیدا می‌کند (Fatemi & Hakimzadeh, 2012)

در بررسی پژوهش‌های مختلفی که با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران انجام شده است می‌توان پی برد که عناصر و مولفه‌های اصلی صلاحیت حرفه‌ای در پژوهش‌های مختلف متفاوت است و هریک از صاحب‌نظران و پژوهشگران به عناصر کم و بیش متفاوتی اشاره کرده‌اند.

عمده‌ترین مولفه‌هایی که به عنوان عناصر صلاحیت حرفه‌ای در پژوهش‌های مختلف به آن اشاره شده است عبارتند از: مولفه‌های حرفه‌ای، آموزشی، پژوهشی، اخلاقی، شخصی، سازمانی، و رهبری. در ایران علاقه‌مندی به موضوع بالندگی هیأت علمی صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران و ارزیابی وضعیت موجود درحال افزایش است، لیکن تا دستیابی به وضعیت مطلوب فاصله هست؛ Mirhoseini و همکاران (2020) پژوهشی با عنوان طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ایران انجام داده‌اند. در این پژوهش تأکید شده است که شایستگی‌ها و مهارت‌های معلمان در کارآمد بودن آنان و تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش نقش اساسی دارند.

فقدان مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای ضروری معلمان تربیت بدنی در ایران محقق را بر آن داشت تا به طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی در ایران اقدام نماید (Asgari & Kiani, 2019). پژوهشی با عنوان الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران انجام داده‌اند. به نظر ایشان اندیشمندان تربیت و توسعه حرفه‌ای معلمان را انگاره‌ای بی‌بدیل در تضمین کیفیت سامانه‌های آموزشی دانسته‌اند. این مهم چنانچه به منظور رصد افق‌های شایستگی و بالندگی در زوایای تعلیم و تربیت معلمان انجام شود، هدفی والا و گران‌سنگ خواهد بود. Salehi (2018) پژوهشی با عنوان بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی استان مازندران انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در دو بعد کاربرد فن‌آوری‌های آموزشی و مدیریت آموزش مطلوب نمی‌باشد ولی در سه بعد تدریس، اخلاق حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای مطلوب می‌باشد. Jafari et al (2018) پژوهشی با عنوان عوامل سازمانی و زمینه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در مدارس استثنایی انجام داده است. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد که ۸ عامل سازمانی و زمینه‌ای بر توسعه حرفه‌ای معلمان موثر است، که عبارتند از: دانش آموزان و نیازهای یادگیری آنان، معلمان و نیازهای یادگیری آنان، هنجارهای نظام آموزشی-فرهنگ سازمانی، نظام برنامه ریزی درسی و آموزشی، سیاست‌های ملی و محلی، منابع مالی و زمانی (تخصیص زمان)، خانواده و جامعه، مدیریت مدرسه و محیط‌های یادگیری. این عوامل، حدود ۹۴ درصد تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان را تبیین نمودند.

تحلیل این مسائل ما را به این واقعیت هدایت می‌کند که در نگرش نوین به صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران، می‌بایست به دو عامل توجه شود: اول، چگونگی صلاحیت برای تربیت معلم در چارچوب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)؛ دوم،

گویه‌های آن بر پایه طیف ۵ درجه ای لیکرت (از خیلی زیاد نمره ۵؛ زیاد نمره ۴؛ متوسط نمره ۳؛ کم نمره ۲ و خیلی کم نمره ۱) تنظیم شد. سؤالات ۱ تا ۲۳ بعد صلاحیت دانشی؛ ۲۴ تا ۴۰ بعد مهارت، ۴۱ تا ۵۴ بعد توانایی و ۵۵ تا ۷۱ بعد فردی را موردسنجش قرار می‌دهند.

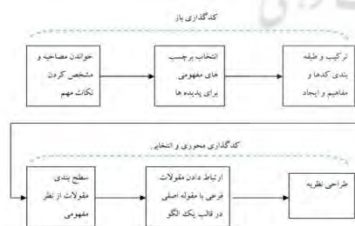
با این وجود، به منظور بررسی اعتبار و میزان دقت آن‌ها، از اعتبار صوری و اجماع صاحب‌نظران استفاده گردیده است. به این معنی که از طریق مراجعه به محققان و صاحب‌نظران حوزه موضوعی مورد مطالعه، در مورد گویه‌های مطرحه اجماع حاصل شده و پرسشنامه نهایی به تأیید آنان رسیده است.

برای بررسی میزان پایایی و سازگاری درونی گویه‌های پرسشنامه مطالعه، از مقیاس رایج آلفای کرونباخ استفاده شده است که با انجام یک پیش‌آزمون بر روی ۳۰ پاسخگوی تصادفی انتخاب شده در میان آموزگاران مبادرت شد. که میزان الفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱: پایایی متغیرهای پژوهش با بررسی همبستگی درونی گویه‌ها

متغیرها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
وضعیت موجود بعد دانشی	۲۳	۰/۸۱۸
وضعیت موجود بعد مهارتی	۱۷	۰/۸۰۷
وضعیت موجود بعد توانایی	۱۴	۰/۸۳۱
وضعیت موجود بعد فردی	۱۷	۰/۸۲۱
وضعیت مطلوب بعد دانشی	۲۳	۰/۸۸۲
وضعیت مطلوب بعد مهارتی	۱۷	۰/۸۲۲
وضعیت مطلوب بعد توانایی	۱۴	۰/۸۱۲
وضعیت مطلوب بعد فردی	۱۷	۰/۸۱۰

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی بر اساس کدگذاری داده‌ها (یافتن مفاهیم در داده‌ها) صورت پذیرفت. به منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم که به ترتیب مبتنی بر کدگذاری باز و کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی (گزینشی) است، استفاده شد.



شکل ۱- فرآیند انجام و تکمیل تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

به منظور تجربه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده در بخش کمی، ابتدا پرسشنامه‌ها مورد بازبینی قرار گرفت تا پرسشنامه‌ای ناقص پر نشده باشد و سپس این پرسشنامه‌ها کدگذاری و وارد spss نسخه ۲۶ گردید و اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی قرار گرفت. برای انجام اطلاعات توصیفی از آمار توصیفی (فراوانی، درصدها، میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شده است؛ و برای آزمون سؤالات از t گروه‌های مستقل استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

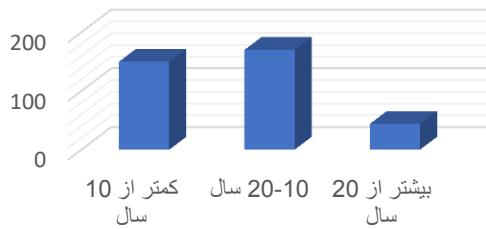
شناسایی مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته انجام شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی و برای پاسخ به سؤال اول پژوهش، از تکنیک پدیدارشناسی استفاده شد. در تحقیقات پدیدارشناسی، از ابزار مصاحبه عمیق با سؤالات نیمه ساختار یافته، استفاده می‌شود. و پس از نهایی شدن سؤالات، باید برای مصاحبه اقدام شود و داده‌های لازم گردآوری گردد (Dortinse, 2002). در مرحله اول متن مصاحبه‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند و تمام گزاره‌های مربوط به صلاحیت حرفه‌ای آموزگاران استخراج شدند. در مرحله دوم روش مقوله‌بندی مناسب انتخاب شد. در مرحله سوم هر یک از گزاره‌های جمع‌آوری شده برای قرار گرفتن در هر یک از مقوله‌ها، نشانه‌گذاری شدند. در مرحله چهارم مقوله‌بندی با روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شد و تفسیر و ارزشیابی یافته‌ها در مرحله پنجم صورت گرفت.

در تحقیق کیفی اعتبار درونی بستگی به این دارد که تا حد دو یا چند مشاهده گر در مورد آنچه دیده اند و تفسیر میکنند، توافق دارند. برای افزایش قابلیت اعتماد و اعتبار درونی، از روش‌های گوناگون کنش متقابل سه گانه استفاده میکنند که جامع‌ترین تعریف از کنش متقابل سه گانه را ارائه کرده است به چهار نوع کنش اشاره می‌کند.

- جمع‌آوری داده‌ها: در زمان‌ها، مکان‌ها و از افراد مختلف.
- مثلث‌سازی بررسی‌کننده: استفاده از چندین مصاحبه‌گر یا مشاهده‌گر.
- مثلث‌سازی نظری: ارزیابی داده‌ها از دیدگاه‌های مختلف.
- مثلث‌سازی روش‌شناختی: استفاده از روش‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها.
- اعتبار بیرونی مورد اهمیت محققان کیفی نیست.

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، کلیه آموزگاران استان البرز بودند که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ به امر آموزش و پرورش دانش‌آموزان اشتغال داشتند و تعداد آنها حدود ۷۰۰۰ نفر می‌باشند. در این پژوهش، برای تعیین حجم نمونه از میان جامعه آموزگاران استان البرز، از فرمول نمونه‌گیری کوکراناستفاده شد. بنابراین با توجه به تعداد جامعه آماری آموزگاران ($N=7000$)، با در نظر گرفتن سطح معنی‌داری ۹۵ درصد و رقم برای t و درجه اطمینان (d) ۵ درصد و در نظر گرفتن $0/50$ و $0/50$ برای p (احتمال مجموعه‌سازی مناسب) و q (احتمال عدم مجموعه‌سازی مناسب)، حجم نمونه آموزگاران معادل ۳۶۴ نفر برآورد گردید.

از ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته جهت گردآوری داده‌های کمی بهره گرفته شد. سؤالات پرسشنامه‌ها غالباً مستخرج از مفاهیم و ادبیات نظری و تجربی تحقیق می‌باشد. اما در این پژوهش شامل زیرمؤلفه‌هایی است که از مصاحبه‌ها صاحب‌نظران استخراج شد. پرسشنامه طراحی شده شامل ۷۱ گویه می‌باشد و



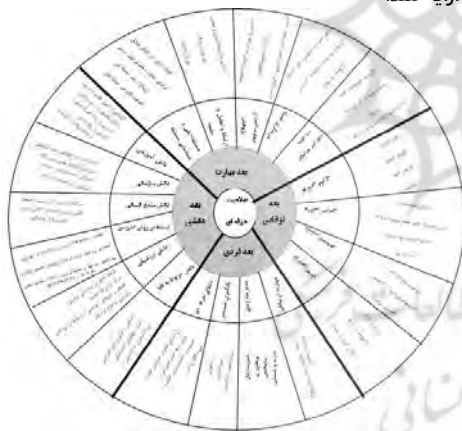
شکل ۱- نمودار وضعیت سابقه خدمت نمونه مورد مطالعه

همانطور که در نمودار ۱ مشاهده می شود اطلاعات مربوط به سابقه خدمت نمونه مورد مطالعه نشان می دهد که ۴۱/۲ درصد دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۴۶/۷ درصد آن ها دارای سابقه خدمت ۱۰-۲۰ سال و ۱۲/۱ درصد آن ها سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال داشته اند.

یافته‌های این پژوهش شامل دو بخش یافته‌های کیفی و کمی است. محقق برای پاسخگویی به این سوالات:

۱. ابعاد و مولفه های تشکیل دهنده صلاحیت های حرفه ای آموزگاران چه می‌باشند؟
۲. ارایه الگوی مفهومی صلاحیت های حرفه ای آموزگاران چگونه است؟

از روش پژوهش کیفی پدیدار شناختی استفاده نمود. در این بخش محقق بر اساس بررسی مشابهت‌ها و بررسی روابط درونی به ۴ بعد با کد محوری دست یافت که این مولفه‌ها در قالب شکل ۱ ارایه شد.

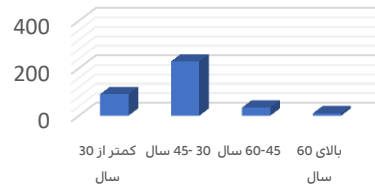


شکل ۷- مدل صلاحیت های حرفه ای آموزگاران دوره ابتدایی

یافته‌های بخش کیفی و پاسخ به سؤالات اول و دوم پژوهش
 بر این اساس و با توجه به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و کدهای باز، صلاحیت‌های حرفه‌ای مربوط به بعد دانش معلمان شاغل در پست آموزگاری شامل مولفه‌های دانش آموزشی، دانش سازمانی، دانش منابع انسانی، تسلط بر روش تدریس، دانش ارزشیابی، دانش مربوط به فناوری باشد که این مؤلفه‌ها شامل زیرمؤلفه‌های آشنایی با اصول تعلیم و تربیت، دانش تحقیق و درس پژوهی، آشنایی با ارزشیابی توصیفی، آشنایی با روانشناسی، شناخت وسایل آموزشی، شناخت شرح وظایف پست سازمانی، شناخت ساخت های شش گانه، آشنایی با سند تحول بنیادین، آشنایی با برنامه درسی ملی، آشنایی با قانون تخریفات

در ابتدا، اطلاعات جمعیت شناختی نمونه پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد:

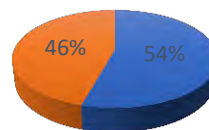
- اطلاعات مربوط به وضعیت سنی نمونه مورد مطالعه



شکل ۲- نمودار وضعیت سنی نمونه مورد مطالعه

شکل ۲ نشان می‌دهد، از مجموع ۳۶۴ شرکت‌کننده، ۶۲/۹ درصد از مشارکت کنندگان ۳۰ تا ۴۵ ساله می باشند.

- اطلاعات مربوط به وضعیت جنسیت نمونه مورد مطالعه

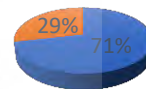


■ زن ■ مرد

شکل ۳- نمودار وضعیت جنسیت افراد مورد مطالعه

همانطور که در شکل ۳ مشاهده می شود اطلاعات مربوط به وضعیت جنسیت نمونه مورد مطالعه، نشان می دهد که ۵۴ درصد از آن ها مرد و ۴۶ درصد آن ها زن بوده اند.

- اطلاعات مربوط به وضعیت تأهل نمونه مورد مطالعه

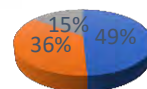


■ متاهل ■ مجرد

شکل ۴- نمودار وضعیت تأهل افراد مورد مطالعه

همانطور که در جدول ۴-۶ مشاهده می شود اطلاعات مربوط به وضعیت جنسیت نمونه مورد مطالعه، نشان می دهد که ۵۴ درصد از آن ها مرد و ۴۶ درصد آن ها زن بوده اند.

- اطلاعات مربوط به وضعیت تحصیلات نمونه مورد مطالعه



■ فوق لیسانس ■ لیسانس ■ دکتری

شکل ۵- نمودار وضعیت تحصیلات نمونه مورد مطالعه

همانطور که در شکل ۵ مشاهده می شود اطلاعات مربوط به وضعیت تحصیلات نمونه مورد مطالعه نشان می دهد ۴۹ درصد نمونه مورد مطالعه دارای مدرک لیسانس، ۳۶ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و حدود ۱۵ درصد دارای مدرک دکتری بوده اند.

- اطلاعات مربوط به وضعیت سابقه خدمت نمونه مورد مطالعه

کمی استفاده شد. در این پژوهش جهت بررسی نرمال بودن داده ها از ضرایب کجی و کشیدگی استفاده شد. قدر مطلق ضریب کجی بزرگتر از ۳ تخطی از نرمال بودن داده ها را نشان می دهد. قدر مطلق ضریب کشیدگی بزرگتر از ۱۰ در تحلیل داده ها مشکل ساز می شود و قدر مطلق ضریب کشیدگی بزرگتر از ۲۰ مشکل جدی در تحلیل داده ها ایجاد می کند (Klain, 2010). در این پژوهش نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۱ نشان می دهد چولگی و کشیدگی همه ابعاد در وضعیت موجود و مطلوب با توجه به معیار های بیان شده قابل قبول بوده و در هیچ کدام از آن ها تخطی از نرمال بودن مشاهده نشد.

روشی دیگر جهت اطمینان از نرمال بودن داده ها استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف است که نتایج این آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲: آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

متغیرها	تعداد	Kolmogorov-Smirnov)	معنی داری
وضعیت موجود بعد دانشی	۳۶۴	۲/۷۶	۰/۳۴ ^{ns}
وضعیت مطلوب بعد دانشی	۳۶۴	۲/۸۵	۰/۶۹۴ ^{ns}
وضعیت موجود بعد مهارتی	۳۶۴	۳/۸۴	۰/۲۳۵ ^{ns}
وضعیت مطلوب بعد مهارتی	۳۶۴	۲/۹۶	۰/۴۵۲ ^{ns}
وضعیت موجود بعد توانایی	۳۶۴	۳/۱۸	۰/۱۱۴ ^{ns}
وضعیت مطلوب بعد توانایی	۳۶۴	۲/۲۰	۰/۹۰ ^{ns}
وضعیت موجود بعد فردی	۳۶۴	۲/۹۰	۰/۷۷ ^{ns}
وضعیت مطلوب بعد فردی	۳۶۴	۳/۳۵	۰/۱۴۳ ^{ns}

ns = غیرمعنی دار در سطح ۵ درصد

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان می دهد که مقدارهای P در آزمون فوق برای هر چهار بعد در دو وضعیت موجود و مطلوب از ۰/۵ بزرگتر است. فرضیه صفر در این آزمون پیروی داده ها از توزیع نرمال می باشد و فرضیه مقابل آن عدم پیروی داده ها از توزیع نرمال است. باتوجه به مقدار P یا سطح معنی داری و عدم رد فرضیه صفر توزیع داده ها منطبق بر توزیع نرمال می باشد.

- بررسی سؤال ۳ پژوهش

وضعیت موجود صلاحیت های حرفه ای آموزگاران براساس الگوی ارایه شده چیست؟

به منظور بررسی این سؤال از آزمون T گروه های مستقل استفاده شد و ابعاد چهارگانه صلاحیت حرفه ای آموزگاران بر حسب وضعیت موجود و مطلوب با هم مقایسه شد.

جدول ۳: مقایسه میانگین ابعاد دانشی، مهارتی، توانایی و فردی صلاحیت حرفه ای

آموزگاران بر حسب وضعیت موجود و مطلوب

متغیرها	تعداد	شاخص های آرای			
		میانگین استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین تفاوت	مقدار T
بعد دانشی	۳۶۴	۵۹/۹۰	۷/۵۷	۰/۳۹/۵۸	۷۶۱
	۳۶۴	۹۱/۴۸	۷/۶۳	۰/۳۹/۵۸	۷۶۱
بعد مهارتی	۳۶۴	۴/۶۸	۵/۶۷	۰/۹/۸۱	۷۶۱
	۳۶۴	۶۹/۶۹	۵/۰۴	۰/۹/۸۱	۷۶۱
بعد توانایی	۳۶۴	۳۱/۵۵	۴/۱	۰/۴۱/۸۰	۷۶۱
	۳۶۴	۵۷/۷۶	۲/۷۳	۰/۴۱/۸۰	۷۶۱

اداری، شرکت در دوره های ضمن خدمت، دانش مدیریت و اداره کلاس درس، دانش رفتار سازمانی، تسلط بر موضوعات درسی و ارائه محتوای آموزشی، تسلط بر روشهای نوین تدریس، روشهای یاددهی-یادگیری، سازماندهی شرایط و محیط آموزشی شناخت مفاهیم اساسی نظریه ها و رویکردهای تربیتی، تسلط کامل بر ارزشیابی توصیفی، درک ارزشها، مقاصد، اهداف و نیازهای آموزشی در برنامه درسی ملی، آشنایی با انواع ارزشیابی، آشنایی با فناوریهای آموزشی، تولید محتوای الکترونیکی، آشنایی با تکنولوژی روز می باشند؛ بنابراین آموزگاران باید در بعد دانش با توجه به موارد بالا از دانش کافی برخوردار باشند. بخش دیگر از یافته ها این پژوهش نشان داد؛ از ویژگیهای الگوی مورد بحث می توان به بعد مهارتی اشاره کرد. مؤلفه های این بعد شامل مسئله یابی و شناسایی مسئله، ارتباط و تعامل با جامعه، مهارت اجرای پژوهش، مربیگری همتا، مهارت تدریس و مدیریت می باشد که شامل زیر مؤلفه های زیر می باشند: مهارت پرورش تفکر خلاق، توانایی تحلیل محتوای کتب درسی، رویکرد حل مسئله ای، فعالیت گروهی - مشارکتی، آشنایی با فرهنگ ملی و محلی، مهارتهای زندگی، مهارت ارتباطی، درس پژوهی و اقدام پژوهی برای بهبود تدریس، مهارت در انجام تحقیق، مطالعه پژوهش ها مرتبط با تدریس، کمک به همکاران، احساس مسئولیت نسبت به همکاران، نشست های تخصصی و از هم آموزی، مهارت استفاده از روش های تدریس مناسب، مشارکت در کارهای مدرسه، رفتار شهروندی سازمانی، مهارت مدیریت کلاس. نتایج نشان داد که بعد فردی یکی دیگر از ابعاد الگوی صلاحیت حرفه ای آموزگاران است. این بعد شامل مؤلفه های اخلاق حرفه ای، یادگیری مستمر، مدیریت زمان، مهارت ارتباطی می باشد و این مؤلفه ها از زیر مؤلفه های آراستگی ظاهری، فروتنی، امانت داری، سعه صدر، مهربانی و صمیمیت، انتقاد پذیری، نظم و تعهد، الگو بودن، یادگیری، خودآموزی، یادگیری مادام العمر، مدیریت زمان، برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و راهنمایی، ارتباطات میان فردی و درون فردی (TA)، برقراری ارتباط مؤثر می باشد. آخرین بعد به دست آمده در پژوهش، بعد توانایی می باشد. مؤلفه های این بعد شامل توانایی فکری، توانایی تدریس، داشتن تخصصی، توانایی تعامل می باشد. این مؤلفه ها از زیر مؤلفه های خلاقیت، تفکر انتقادی، هوش عاطفی، داشتن انگیزه، طرح درس، شناخت تفاوت های فردی، شناخت نقاط ضعف خود و دانش آموز، ارائه صحیح تشویق، مدرک تحصیلی، تحصیل در دانشگاه فرهنگیان، تجربه (سابقه خدمت)، ارتباط با دانش آموزان، تعامل با همکاران، تعامل با اولیا می باشند.

یافته های کمی و پاسخ به سؤال های سوم پژوهش

برای پاسخگویی به این سوال: ۳. وضعیت موجود صلاحیت های حرفه ای آموزگاران براساس الگوی ارائه شده چیست؟ از روش

مهارتی	۳	۴
بعد	۲/۴۴	۱/۰۰
فردی		
بعد		
توانایی		

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش که با هدف واکاوی صلاحیت های حرفه ای آموزگاران طراحی شده بود، یافته های مطالعه حاکی از آن است که صلاحیت های حرفه ای آموزگاران به ترتیب اولویت دارای ابعاد زیر است: ۱. صلاحیت دانشی ۲. صلاحیت مهارتی ۳. صلاحیت فردی ۴. صلاحیت توانایی

در ادامه تفاوت نمره میانگین ابعاد چهارگانه صلاحیت حرفه ای آموزگاران بر حسب وضعیت موجود و مطلوب را بررسی شد. با توجه به آماره‌های موجود در این جدول، میانگین نمره ابعاد دانشی، مهارتی، توانایی و فردی آموزگاران بر حسب وضعیت موجود و مطلوب با هم تفاوت معنی داری دارد به طوریکه میانگین بعد دانشی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۵۲/۹۰) و (۹۲/۴۸)، میانگین بعد مهارتی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۴۰/۲۸) و (۶۹/۶۹)، میانگین بعد توانایی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۳۱/۹۵) و (۵۶/۷۶)، میانگین بعد فردی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۳۱/۹۵) و (۵۶/۷۶)، میانگین بعد فردی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۲۹/۶۷) و (۴۰/۲۸) می باشد. که این اعداد نشان می‌دهد وضعیت موجود ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران با وضعیت مطلوب تفاوت دارد. این تفاوت برای بعد دانشی، مهارتی و توانایی در سطح $p < 0.01$ ، و برای بعد فردی در سطح $p < 0.05$ معنی دار است.

نتایج این تحقیق در تحقیق Hejazi (2021) یافت شد. نتایج این تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان شامل ۴ مؤلفه آموزشی، پژوهشی، خدماتی و فردی هستند. در این پژوهش با استفاده از تحقیق کیفی و کمی (ترکیبی)، چارچوبی مفهومی برای بالندگی اعضای هیأت علمی ارائه شده است که این الگو می‌تواند محققان و دست اندکاران برنامه‌های بالندگی هیأت علمی را در تدوین برنامه‌های جامع یاری نماید. بنابراین شناسایی برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی بسیار مهم و قابل توجه است؛ چرا که برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای می‌تواند مانعی قوی جهت رکود علمی باشد و انگیزش لازم جهت فراگیری اعضای هیأت علمی فراهم نموده و به تغییرات بسیار مثبت در محیط دانشگاهی منجر شود. Mirhoseni و همکاران (2020) نشان دادند که شایستگی ها و مهارت های معلمان در کارآمد بودن آنان و تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش نقش اساسی دارند. این تحقیق به روش تحقیق آمیخته انجام پذیرفت. در مرحله کیفی با ۲۱ نفر از خبرگان تربیت بدنی در مدارس مصاحبه نیمه ساختار انجام

وضعیت	۳ ^۱	۳ ^۲ /۸۸	۵/۴۳ ^۳	۰/۳۳ ^۴
موجود	۳ ^۱	۶۹/۶۷	۵/۴۳	۰/۳۳
وضعیت				
مطلوب	۳ ^۱	۶۹/۶۷	۵/۴۳	۰/۳۳

جدول ۳ تفاوت نمره میانگین ابعاد چهارگانه صلاحیت حرفه ای آموزگاران بر حسب وضعیت موجود و مطلوب را نشان می دهد. با توجه به آماره های موجود در این جدول، میانگین نمره ابعاد دانشی، مهارتی، توانایی و فردی آموزگاران بر حسب وضعیت موجود و مطلوب با هم تفاوت معنی داری دارد به طوریکه میانگین بعد دانشی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۵۲/۹۰) و (۹۲/۴۸)، میانگین بعد مهارتی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۴۰/۲۸) و (۶۹/۶۹)، میانگین بعد توانایی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۳۱/۹۵) و (۵۶/۷۶)، میانگین بعد فردی بر حسب وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب (۳۱/۹۵) و (۵۶/۷۶) می باشد. که این اعداد نشان می‌دهد وضعیت موجود ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران با وضعیت مطلوب تفاوت دارد. این تفاوت برای بعد دانشی، مهارتی و توانایی در سطح $p < 0.01$ ، و برای بعد فردی در سطح $p < 0.05$ معنی دار است.

۴-۷ اولویت بندی ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران در دو وضعیت موجود و مطلوب

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در سطح معناداری ۰/۰۱ بین میانگین رتبه ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران در وضعیت موجود تفاوت معنی داری وجود دارد. طبق نتیجه آزمون تحلیل واریانس فریدمن در وضعیت موجود بعد دانشی با میانگین ۳/۸۷ در اولویت اول، بعد مهارتی با میانگین ۲/۵۶ در اولویت دوم، بعد فردی با میانگین ۲/۴۷ در اولویت سوم و بعد توانایی با میانگین ۱/۰۱ در اولویت چهارم قرار می‌گیرد.

جدول ۴ میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران در وضعیت موجود

ردیف	میانگین رتبه	اولویت	تعداد	χ^2	df	Sig
۱	۳/۸۷	بعد دانشی	۳۶۴	۸۵۳/۱۶	۳	۰/۰۰۰
۲	۲/۵۶	بعد مهارتی				
۳	۲/۴۷	بعد فردی				
۴	۱/۰۱	بعد توانایی				

علاوه بر این همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در سطح معناداری ۰/۰۱ بین میانگین رتبه ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران در وضعیت مطلوب تفاوت معنی داری وجود دارد. طبق نتیجه آزمون تحلیل واریانس فریدمن در وضعیت مطلوب بعد دانشی با میانگین ۳/۹۹ در اولویت اول، بعد مهارتی با میانگین ۲/۵۷ در اولویت دوم، بعد فردی با میانگین ۲/۴۴ در اولویت سوم و بعد توانایی با میانگین ۱/۰۰ در اولویت چهارم قرار می‌گیرد.

جدول ۵ میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران در وضعیت مطلوب

ردیف	میانگین رتبه	اولویت	تعداد	χ^2	df	Sig
۱	۳/۹۹	بعد دانشی	۳۶۴	۹۸۰/۵۸	۳	۰/۰۰۰
۲	۲/۵۷	بعد				

فردی، بعد توانایی. بعد دانشی از نظر مشارکت کنندگان دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. یعنی در زمینه های مختلف از جمله روش تدریس و فاوا دانش کافی و وافی داشته باشند و با توجه به تغییر علوم در زمینه های مختلف، نیاز است آموزگاران نیز در زمینه های مربوط به حرفه خود به روز باشند. البته صرف داشتن دانش برای آموزش دانش آموزان کافی نیست، چرا که داشتن مهارت و ویژگی های فردی و توانایی آموزگاران نیز از ابعاد صلاحیت حرفه ای آموزگاران می باشد و آموزگاران باید در این زمینه ها هم صلاحیت داشته باشند. در ادامه پژوهش وضعیت موجود و وضعیت مطلوب این صلاحیت ها بررسی شد. نتایج نشان داد بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت های حرفه ای آموزگاران تفاوت و جود دارد و این تفاوت در صلاحیت های دانشی، مهارتی و توانایی بیشتر است و در صلاحیت فردی کمتر است.

در این پژوهش با استفاده از تحقیق کیفی و کمی (ترکیبی)، چارچوبی مفهومی برای صلاحیت حرفه ای آموزگاران ارائه شده است که این الگو می‌تواند محققان و دست اندکاران تعلیم و تربیت را در تدوین برنامه ای جامع یاری نماید. با توجه به نتایج پژوهش حاضر به مدیران و دست اندکاران تعلیم و تربیت پیشنهاد می‌گردد؛

پیشنهاد می شود استخدام و تربیت و آموزش آموزگاران متخصص، فقط از طریق دانشگاه فرهنگیان باشد و در شرایط موجود اداره کل آموزش و پرورش استان البرز بر صلاحیت های دانشی و مهارتی و توانایی آموزگاران جدیدالاستخدام توجه ویژه نماید. همچنین برگزاری دوره های ضمن خدمت به صورت کارگاهی و الزام آموزگاران به گذراندن دوره های صلاحیت های حرفه ای خصوصاً در ابعاد دانشی و مهارتی.

پیشنهاد می شود آموزگاران استان البرز با اتخاذ راهکارها و مطالعات، در جهت شناسایی برنامه آموزشی مناسب، استفاده از شیوه های نوین تدریس، استفاده از فاوا، تحقیق و درس پژوهی، کیفیت برنامه های آموزشی را ارتقا داده و در جهت بالا بردن صلاحیت حرفه ای خود در ابعاد مختلف بکوشند. همچنین نظام مشوق ها و پاداش ها با توجه به صلاحیت حرفه ای آموزگاران ریا شود.

گرفت، داده های حاصل به روش نظریه زمینه ای تجزیه و تحلیل گردید، ۵۳ گویه در یازده مؤلفه (آموزش های تخصصی، ویژگی های شخصی، علاقمندی، توجه به تفاوت ها، دانش و مهارت تخصصی، نقش انگیزه دهنده خلاقیت، الگو بودن، ارتباطی، راهنمایی دهنده و ایمن ساز) و چهار بعد (صلاحیت رفتاری، عاطفی، شناختی و مهارتی) نتیجه حاصل از آن بود. در نتایج پژوهش Poor Karimi و همکاران (2018) شانزده مؤلفه شامل دانش و اطلاعات آموزشی، دانش سازمانی، دانش منابع انسانی، مهارت های فناوری، مهارت های اجتماعی، مهارت های شغلی، مهارت های مدیریتی، توانایی های تخصصی، توانایی های مدیریتی و اجرایی، توانایی های فکری، نگرش مثبت به آموزش سازمانی، نگرش سیستمی به سازمان، نگرش به یادگیری سازمانی، دیدگاه حل مسئله های، ویژگی های شغلی و ویژگی های رفتاری مورد شناسایی قرار گرفت. سپس در بخش کمی به تبیین وضعیت صلاحیت حرفه ای کارشناسان آموزش پرداخته شد. نتایج نشان داد که صلاحیت حرفه ای کارشناسان آموزش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و مؤلفه های دانش سازمانی و مهارت های شغلی در سطح متوسط قرار دارند. نتایج تحقیق حدوداً با تحقیق Majedi et al (2020) همخوانی دارد. در این پژوهش آمیخته اکتشافی (کمی-کیفی) صلاحیت های حرفه ای در پنج بعد شامل دانش حرفه ای (دانش پداگوژی، برقراری ارتباط، تخصصی/ سازمانی و خودشناسی)، مهارت های حرفه ای (مهارت تدریس، برقراری ارتباط موثر، کار تیمی، فناوریانه و ارزشیابی)، توانایی های حرفه ای (تفکر خلاق تفکر انتقادی، حل مسئله، توانایی ذهنی / تحلیلی، رهبری)، نگرش های حرفه ای (یادگیری مادام العمر، نگرش معلمی، خود/دگریاوری مثبت، نگرش پیش کنشی، نگاه دمکراسی، دیدگاه دانش آموز محوری) و ویژگی های حرفه ای (اخلاقی، رفتاری، عاطفی، و ارتباطی) می‌باشد.

Kajaktoran (2011) ویژگی هایی که معلمان باید داشته باشند تا برای آینده آماده شوند را مشخص کرده است. ایشان در مطالعات خود مقیاس صلاحیت معلم پیش دبستانی را با ۱۷۱ گویه در ۷ گروه طراحی کرده است. این ۷ گروه شامل توانایی در هنر، ویژگی های شخصیتی، مهارت زبانی، توانایی کمی، مولفه های صلاحیت معلم در آماده سازی محیط یادگیری و تسلط بر دانش روز می-باشند. Hantli (2008) شایستگی های معلمان را در سه حوزه دانش حرفه ای، عمل حرفه ای و تعهد حرفه ای تقسیم بندی کرده است.

نتایج بدست آمده از این پژوهش حاکی از این است که صلاحیت های حرفه ای آموزگاران عبارتند از: بعد دانشی، بعد مهارتی، بعد

References

- Azad, Nasser and Arshadi, Iman (2013). Investigating the effect of organizational culture on understanding support for innovation. *Journal of Business Studies*, 3 (12). 36-74.
- Executive regulations of schools (1379). Higher Education Council, Secretariat of the Higher Education Council, AP 8/1077/120.
- Barkhoda, Seyed Jamal; Shirbegi, Nasser and Fatehipour, Glavij (1397). Analysis of the structural relationship between organizational multiplicity and organizational learning of employees (Case study of Kurdistan University). *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*. 10 (4). 188-209.
- Jalilkhani, Bahram (1390). Investigating the status of the establishment of the suggestion system and presenting practical solutions for its promotion in the executive schools of Zanjan province. The first provincial conference and festival of the system of suggestions (Qom province). 8-1.
- Jahromi Facts, Sirus (1390). The relationship between participatory management and teamwork with organizational entrepreneurship of Shiraz Electronic Industries Company employees. Master Thesis, Islamic Azad University of Merv Dasht, Shiraz.
- Heidarifard, Reza, Zeinabadi, Hassan Reza, Behrangi, Mohammad Reza and Abdollahi, Bijan (2016). Innovative school organizational culture and atmosphere, a qualitative research. *Journal of New Approach in Educational Management*, 7 (2). 53-74.
- Khosraviyan, Amin (1388). The relationship between organizational climate components and the executive context of innovation culture in the employees of Sepahan Isfahan Cement Company. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, 4 (42). 110-126.
- Ranjbar, Rahim (1390). Evaluating participatory management on the effectiveness of employees in Behran Oil Company. Master Thesis, Supervised by Dr. Hassan Zarei Matin, Faculty of Administrative and Economic Sciences, University of Isfahan, Isfahan
- Fakharian, Jalaleh (1393). The relationship between participatory management style and organizational commitment and mental health of high school teachers. *Journal of New Approach in Educational Management*, 5 (17), 221-234.
- Fooladvand, Khayyam (1392). Investigating the relationship between organizational climate and health of staff in public hospitals in Ilam. Master Thesis, under the guidance of Sirus Sarvoghah, Shiraz University, Shiraz.
- Qalavandi, Hassan (1384). Investigating teachers' attitudes toward organizational climate and its relationship with teachers' morale in girls' high schools. *Journal of New Educational Thoughts*, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Al-Zahra University, 1 (2) 74-56.
- Ganji Nia, Hussein (1389). Investigating the effect of organizational climate on employee performance. Quoted from Future Market Engineering Development Site, Management Articles Bank.
- Labaf, Hassan (1384). Investigating the impact of participatory management on employee effectiveness. *Quarterly Journal of Management Studies*. 3 (4). 33-49.
- Iranian race, Farhad (2013). Investigating the position of creativity and innovation in the structure of Tabriz Machine-Building Organization. Master Thesis in Public Management, under the guidance of Dr. Mohammad Saeed Taslimi, Islamic Azad University of Tabriz, Tabriz.
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W., & Tu, Y. T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
- Gadot, E.V. (2006). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: an empirical examination of two competing models. *Personnel Review* Vol. 36 No. 5, 2007 pp. 661-683. www.emeraldinsight.com/0048-3486.
- Lambert, V.A & Nugent, K. E, 1999. Leadership style for facilitating the integration of culturally appropriate health care. *Semin Nurse Manag*, 7(4):172-178.
- Wong-Kam, J.W.N. (2012). Creating a climate for innovation: reframing structure, culture, & leadership practices. Unpublished doctoral dissertation. University of California.