



فصلنامه خانواده‌درمانی کاربردی

ارائه الگوی صلاحیت حرفه‌ای دبیران زن

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
استاد گروه برنامه‌ریزی درسی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران

حدیثه تنها^{id}

لیلا فتحی ورنوسفادرانی^{id*}

قدسی احقر^{id}

L.fathi70@yahoo.com

پدیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰ ایمیل نویسنده مسئول:

دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰

فصلنامه علمی پژوهشی
خانواده‌درمانی کاربردی

شاپا (الکترونیکی) ۲۴۳۰-۲۷۱۷
<http://Aftj.ir>

دوره ۲ | شماره ۱ پیاپی ۵ | ۴۰۶-۴۲۹
بهار ۱۴۰۰

نوع مقاله: پژوهشی

به این مقاله به شکل زیر استناد کنید:

درون متن:

(تنها، فتحی ورنوسفادرانی و احقر، ۱۴۰۰)

در فهرست منابع:

تنها، حدیثه، فتحی ورنوسفادرانی، لیلا، و احقر،
قدسی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی صلاحیت حرفه‌ای
دبیران زن. فصلنامه خانواده‌درمانی کاربردی،
۱(۱) پیاپی ۵: ۴۰۶-۴۲۹.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی صلاحیت حرفه‌ای دبیران انجام پذیرفت. **روش پژوهش:** پژوهش مذکور از نظر هدف بنیادی- کاربردی و از نظر داده‌های اطلاعاتی، از نوع آمیخته بود که در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. از نظر نحوه اجراء، نیز از الگوهای پیمایشی در این پژوهش استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش و پرورش بود که با نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۰ خبره انتخاب شدند. در بخش کمی نیز جامعه آماری، شامل دبیران زن دوره دوم متوسط شهر تهران بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۲۴ نفر انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی پژوهش حاضر از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد. در بخش کمی نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی و پایایی ابزارها مورد سنجش و تایید قرار گرفت. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد بود. در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای شامل، صلاحیت شناختی و قابلیت (خودشناسی، دانش موضوعی، شناخت فرایند یادگیری)، مولفه‌های صلاحیت رفتاری- قضاوتی (صلاحیت ارزشی، صلاحیت نگرشی، صلاحیت علائق)، مولفه‌های صلاحیت مدیریتی رهبری (صلاحیت مرتبط با کلاس درس، صلاحیت مربوط به محیط آموزش، صلاحیت عملکردی، صلاحیت در هدایت)، مولفه‌های صلاحیت معنوی- اخلاقی (صلاحیت در رهبری، صلاحیت در رفتار اخلاق مدار، صلاحیت هنجاری) است. نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای معلمان تاثیر معناداری بر نشاط معنوی ایشان دارد.

کلیدواژه‌ها: صلاحیت حرفه‌ای، صلاحیت رفتاری، صلاحیت شناختی، صلاحیت معنوی

مقدمه

ارزیابی کیفیت نظام تربیت معلم چندی است که در صدر مطالبات سیاستگذاران و دغدغه‌مندان این حوزه در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی قرار گرفته است. افزون بر این، در سال‌های اخیر، توجه روزافزون به امر نظارت و ارزیابی مستمر ناظر بر ارتقای کیفیت خدمات آموزش در سراسر دنیا نمایان است. در این میان، سنجش عملکرد معلمان، با انگیزه‌هایی مانند ارتقای سطح آموزش، بهبود جذب و همچنین ارتقای دانش حرفه‌ای همواره به مثابه گزینه‌ای راهگشا، مد نظر مسئولان نهادهای نظارتی بوده است؛ چرا که برآیند پژوهش‌های بین‌المللی، منطقه‌ای و محلی موجود، همگی از اثر مستقیم و بی‌بدیل صلاحیت حرفه‌ای معلمان بر ارتقای کیفیت نظام آموزشی و همچنین بهبود سطح یادگیری دانش‌آموزان حکایت دارد (عسگری متین و کیانی، ۱۳۹۸). با وجود اهمیت این موضوع، در بررسی ادبیات این حوزه خلایق محسوس در زمینه کاوش انگاره‌های مرتبط با امر صلاحیت حرفه‌ای به چشم می‌خورد و پژوهش‌ها و نگارش‌های اندکی در این زمینه وجود دارند. این در حالی است که نظام آموزشی به دلیل نبود نظارت کیفی، به ویژه در سه حوزه پذیرش دانشجو-معلم، صدور مدرک (فراغت از تحصیل) و نظارت ضمن خدمت همواره آسیب‌پذیر خواهد بود (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۹).

آموزش و پرورش با فراهم آوردن محیطی تربیتی و تعلیمی، مهمترین وظیفه را در توسعه دانش و آگاهی بخشیدن به مردم داراست. این مهم زمانی می‌تواند محقق گردد که نظام تعلیم و تربیت دارای شایسته‌ترین و محبوبترین افراد باشد تا بتواند به طور شایسته و مطلوب، رسالت خود که همانا تعلیم و تربیت صحیح و همگانی است به انجام برساند (صافی، ۱۳۸۹). در واقع، بشر امروز به خوبی دریافته است که نظام آموزش و پرورش برای برخورداری از کیفیت بهتر بیش از هر چیز نیاز به معلمانی دارد که از ویژگی‌ها، شایستگی‌ها و قابلیت‌های مناسب برخوردار باشد (گرایلی و همکاران، ۲۰۱۷). نداشتن صلاحیت‌های اولیه و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و بهروز، موجب کاهش اعتمادبه‌نفس، کاهش سطح انرژی و علاقه، ضعف حافظه و سایر عوامل ناشی از افسردگی و فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بی‌زاری از کار و ... همگی موجب کاهش صبر و بردباری، ظرافت در کار، کمی تسلط بر کار و افت بازده می‌گردد که طبعاً نارضایتی شغلی را به وجود می‌آورد و علاوه بر به خطر انداختن بهداشت روانی فرد بر مسئولیت شغلی خطیر وی به عنوان معلم و انسان‌ساز خلل وارد می‌کند (شعبانی، ۱۳۹۸).

توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، پیش از خدمت و در حین خدمت، ارزیابی مداوم صلاحیت‌های آنان و اقدامات مقتضی بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی‌ها در بهبود و اصلاح وضعیت صلاحیت‌های معلمان مؤثر خواهد بود. در واقع شغل معلمی، مانند بسیاری از مشاغل تخصصی و حرفه‌ای دیگر باید دارای معیارها و صلاحیت‌های تخصصی کاملاً مشخص و قابل اندازه‌گیری باشد و مورد ارزیابی مداوم قرار گیرد. سند تحول راهبردی آموزش و پرورش و نقشه جامع علمی کشور در قالب گزاره‌های زیر به ضرورت وجود سازوکارهایی برای سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان اشاره کرده‌اند:

❖ استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاک‌های ارزیابی و ارتقای مرتبه و رکود علمی و تربیتی معلمان و نهادینه سازی انگیزه ارتقای شغلی در آنان.

❖ ایجاد سازوکارهای سنجش توانمندی های دانش آموزان و معلمان و عملکرد مدارس، مستقل از مؤسسات مجری آموزش (سند اصلاحات اساسی آموزش^۱، ۱۳۹۰).

در صورت اتخاذ سازوکارهای دقیق جهت ارزیابی صلاحیت های حرفه ای معلمان، طیفی از قابل قبول تا غیرقابل قبول بودن سطح صلاحیت های حرفه ای معلمان مبتنی بر معیارهای استفاده شده جهت ارزیابی، تعیین خواهد شد. نتایج پژوهش گراوف (۲۰۱۵) بیانگر آن است که معلمانی که عملکردی پایین تر از حداقل سطح استانداردهای معلمی دارند، از صلاحیت حرفه ای ضعیفی برخوردار هستند. اندروز (۲۰۱۹) در مطالعات خود به نتیجه دست یافت که روحیه سایر افراد زمانی خراب می شود که معلمان ضعیف باز هم در موضع خود باقی بمانند و تصمیمی برای مواجهه با آنان اتخاذ نشود، همچنین بیان می کند یکی از راهکارهای مقابله با ضعف عملکرد در معلمان افزایش نشاط و ایجاد انگیزش می باشد. صلاحیت حرفه ای

مفهوم صلاحیت حرفه ای معمولاً در دو حالت متصور است: یکی بیشتر به صلاحیت کلان فرد در موقعیت شغلی وی اشاره دارد و دیگری بیشتر به صلاحیت‌هایی که باید در کنار هم جمع شوند تا فرد را در یک موقعیت شغلی موفق سازند (کوپر، ۲۰۱۷). اولی نشانگر توانایی کلان یعنی شایسته‌بودن فرد برای انجام اثربخش کارهای مربوط به شغل است و تعریف دوم ناظر به ویژگی (صلاحیت حرفه ای) هایی است که فرد برای عملکرد اثربخش در یک شغل خاص نیاز دارد. این دو تعریف با وجود نزدیکی به یکدیگر، متفاوت اند. دومی دربردارنده آن چیزی است که برای موفقیت در یک شغل لازم است، در حالی که اولی با استاندارد می‌باشد که هر فرد برای توفیق در یک شغل با آن سنجیده می‌شود، ارتباط دارد. صافی (۱۳۹۴) و ملکی (۱۳۹۵) نیز بر همین تعریف تأکید دارند. فرهنگ آکسفورد صلاحیت حرفه ای را «قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه» تعریف کرده است (آکسفورد، ۲۰۱۶). اصطلاح صلاحیت حرفه ای برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها به کار می‌رود که ترکیب پیچیده و واحدی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس می‌کند و با عملکرد در یک نقش خاص مرتبط است. برای مثال، صلاحیت حرفه ای گوش‌دادن که معمولاً در مدل‌های صلاحیت حرفه ای وجود دارد، شامل رفتارهایی از قبیل تماس چشمی، تکان دادن سر، تصدیق شفاهی، تعبیر صحیح و... است. اینکه فرد چطور صلاحیت حرفه ای گوش‌دادن را به طور مناسب به کار ببرد، به دانش درباره گوش‌دادن، توانایی درک شنیده‌ها، مهارت درباره رفتارهای گوش‌دادن و نهایتاً انگیزه برای گوش کردن وابسته است. این تعریف مبنای بسیاری از پژوهش‌هاست. عنوان صلاحیت حرفه ای فقط باید به مقولاتی نسبت داده شود که: اولاً: سرمایه‌ای قابل یادگیری باشد؛ ثانیاً: ارتقای مستمر برای آن امکان‌پذیر باشد؛ ثالثاً: در راستای تعالی فرد و کمک او به تعالی دیگران قابل استفاده باشد. به علاوه اینکه هر صلاحیت حرفه ای، هم‌زمان جزئی از صلاحیت حرفه ای فراتری است که خود نیز به اجزای فروتری قابل تجزیه است. (قائدی و همکاران، ۱۳۹۷).

کیو (۲۰۱۵) صلاحیت حرفه ای را به عنوان نتیجه به کار بردن دانش و مهارت به طور مناسب؛ تعریف می‌کند. عبارتی دیگر صلاحیت حرفه ای یعنی مهارت بعلاوه دانش. موسسه نشنال پارک سرویس امپلویز

¹ Fundamental Reform Document of Education

(۲۰۱۴) صلاحیت حرفه‌ای را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد که به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، این تعریف مولفه توانایی را نیز به مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای افزوده است. صلاحیت حرفه‌ای عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا نکته‌مهم دیگر در مورد صلاحیت حرفه‌ای‌ها این است که همه صلاحیت حرفه‌ای‌ها از یک نوع و از یک جنس نیستند و همین موجب شده است که صاحب‌نظران به دسته‌بندی انواع صلاحیت حرفه‌ای‌ها پردازند (بلومک، ۲۰۱۷).

معلم

جامعه امروز از فراهم نمودن اجباری آموزش به سمت تمرکز بر کیفیت آموزش و پرورش حرکت کرده و اصلاحات جدید برنامه درسی بر پرورش مهارت‌های فراگیران، یادگیری چگونه یاد گرفتن، توسعه برنامه درسی و استفاده از راهبردهای متنوع تدریس تأکید می‌نمایند. چنین تغییراتی مستلزم تغییر نقش معلم است (لی و همکاران، ۲۰۰۳). نقش معلم از مخابره‌کننده اطلاعات^۱، به یاری‌گر فراگیری^۲، راهنما و هم‌درس با دانش‌آموز تغییر می‌یابد این نقش جدید از اهمیت مقام معلم نمی‌کاهد، بلکه مستلزم دانش و مهارت جدید است. در چنین محیطی، دانش‌آموز در فرایند یادگیری خود مسئولیت بزرگ‌تری را به عهده می‌گیرد، چرا که می‌بایست بجوید، بیابد، نتیجه بگیرد و دانسته‌های خود را با دیگران شریک شود. فناوری اطلاعات و ارتباطات^۳، ابزارهای نیرومندی برای پشتیبانی از این سیر تحول به سوی فراگیری دانش‌آموز محور و نقش جدید معلم و شاگرد فراهم می‌کند (شمس، ۱۳۸۴).

سطوح صلاحیت حرفه‌ای

سطح صلاحیت حرفه‌ای، درجه صلاحیت حرفه‌ای انجام کار را نشان می‌دهد. به طور طبیعی برای هر صلاحیت حرفه‌ای، یک سطح پایه وجود دارد. این سطح نشان می‌دهد که فرد از دانش پایه آن صلاحیت حرفه‌ای برخوردار است. دانش پایه از طریق یک آموزش کوتاه مدت، کسب مهارت اندک یا تجربه بسیار محدود به دست می‌آید. فرد در سطح یک، همیشه منتظر کمک است و برای انجام این عمل، به کمک و مساعدت مرتب نیاز دارد. در برخی منابع، صلاحیت حرفه‌ای‌ها به کوه یخی تشبیه شده‌اند که بخش عمده آن در زیر آب قرار دارد (عالمیان، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، بعضی سطوح صلاحیت حرفه‌ای، به آسانی در رفتارهای قابل مشاهده نموده می‌یابند و بنابراین به آسانی تعریف می‌شوند و قابل دسترس‌تر و قابل شناسایی‌تر هستند. صلاحیت حرفه‌ای را می‌توان در سه سطح محوری، رهبری و شغلی دسته‌بندی کرد.

صلاحیت حرفه‌ای فردی

صلاحیت حرفه‌ای در این سطح شامل دانش و مهارت‌های بالقوه، ظرفیت‌ها (قابلیت‌ها) و صلاحیت‌های کارکنان است.

¹. Transmission of information

². Helper, learning

³. Information and communications technology (ICT)

صلاحیت حرفه ای راهبردی

منظور از صلاحیت حرفه ای ها، ایجاد و حفظ برتری رقابت آمیز، از راه ترکیب خاصی از دانش، مهارت‌ها، ساختارها، راهبردها و فرایندها است. سطوح صلاحیت حرفه ای در نظام مدیریت بر مبنای صلاحیت حرفه ای مجموعه صلاحیت حرفه ای ها در نظام مدیریت بر مبنای صلاحیت حرفه ای در سه سطح قابل تجزیه و تحلیل می باشد. صلاحیت حرفه ای های هسته ای (کلیدی)، صلاحیت حرفه ای های کنشی، صلاحیت حرفه ای های تکلیفی.

صلاحیت حرفه ای های کلیدی

عبارتند از مجموعه صلاحیت حرفه ای های محوری و مشترک برای تمام سطوح شغلی در سازمان، این صلاحیت حرفه ای ها از ماموریت و رسالت ارزش های سازمانی نشات می گیرند، البته نشانگرهای رفتاری صلاحیت حرفه ای های کلیدی برای سطوح مختلف شغلی در سازمان کاملاً متفاوت می باشد.

صلاحیت حرفه ای های کنشی یا گروهی

مجموعه صلاحیت حرفه ای هایی هستند که برای تمام کارکنانی که وظیفه مشترکی را انجام می دهند و در یک طبقه یا گروه شغلی مشترک قرار دارند ضروری است به عبارت دیگر صلاحیت حرفه ای های کنشی ویژگی های مشترکی هستند که پست های مختلف درون یک خانواده شغلی در آن سهیم هستند.

صلاحیت حرفه ای های تکلیفی

مجموعه ویژگی ها و ملزومات فنی و حرفه ای هستند در یک شغل خاص مورد توجه قرار می گیرد. در ساختار نظام صلاحیت حرفه ای سازمان صلاحیت حرفه ای های کلیدی زیربنایی صلاحیت حرفه ای های کنشی بوده و در عین حال از صلاحیت حرفه ای های تکلیفی حمایت می کنند.

صلاحیت حرفه ای سازمانی

صلاحیت حرفه ای شامل روش ویژه ای در ترکیب منابع گوناگون سازمان با یکدیگر است. به عبارت دیگر، صلاحیت حرفه ای شامل ترکیب متقابل دانش و مهارت های کارکنان با دیگر منابع سازمان، مانند دانش سیستم ها، امور جاری، رویه ها و تولیدات فناورانه است. (حسینیان و شریفیان، ۱۳۹۹)

الگوی صلاحیت حرفه ای

الگوی صلاحیت حرفه ای عبارت است از یک الگوی قابل اندازه گیری برای سنجش توانایی ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت آمیز. هدف از تدوین مدل صلاحیت حرفه ای در هر سازمان ارائه الگویی برای یکپارچه سازی عملکرد سامانه منابع انسانی است. به گونه‌ای که منجر به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی شود. (شیخ الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۷).

اگر همه صلاحیت حرفه ای های مورد انتظار از یک نقش یا شغل مطلوب و آرمانی را در مدلی مفهومی تصور کنیم، اصطلاح جدیدی با عنوان الگوی صلاحیت حرفه ای شکل می گیرد. الگوی صلاحیت حرفه ای مفهوم نسبتاً جدیدی است که بسیاری از انتظارات مورد توجه صاحب‌نظران را در خود جای می‌دهد. با نگاهی به ادبیات رایج در توسعه منابع انسانی، اصطلاح مدل الگوی صلاحیت حرفه ای برای مشاغل و حرف مختلف به کرات دیده می‌شود. برای مثال، الگوی صلاحیت حرفه ای معلمان، الگوی صلاحیت حرفه ای مدیران، الگوی صلاحیت حرفه ای پزشکان، الگوی صلاحیت حرفه ای مشاوران، الگوی صلاحیت حرفه ای

ای قضات و در نهایت الگوی صلاحیت حرفه‌ای رهبران الگوی صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند در حوزه‌های گوناگون نظام آموزشی، از جمله مدیریت آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، جذب دانشجو و نهایتاً ارزشیابی در سطوح متفاوت آن، کاربرد داشته باشد. به عبارت دیگر، کل فرایند طراحی و ارزیابی هر نظام آموزشی را می‌توان بر مبنای الگوی صلاحیت حرفه‌ای پایه‌گذاری کرد. (م‌شایخی و منصوریان، ۱۳۹۶)

اهمیت پرداختن به این موضوع را از منظر شایسته‌سالاری نیز که یکی از نیازهای جدی امروز کشور ما است، می‌توان بررسی کرد. شایسته‌سالاری در یک سازمان به این معناست که در آن، برخورداری از صلاحیت، قابلیت‌ها و مهارت‌های انجام وظایف و رفتار شایسته کارکنان، نوعی ارزش تلقی شود و معیار اصلی انتخاب و گمارش افراد در وظایف سازمانی و اقدامات نگهداشت و بهسازی آنان، صلاحیت حرفه‌ای آن‌ها باشد. البته باید توجه داشت که صلاحیت حرفه‌ای اساساً مفهومی نسبی است که در شرایط گوناگون و از محیطی به محیط دیگر متفاوت خواهد بود. به بیان دیگر، فردی که در یک محیط محدود و در میان همگنان خود، شایسته‌ترین به حساب می‌آید، لزوماً در محیطی بزرگ‌تر و در میان افرادی با قابلیت‌های برتر، شایسته‌ترین نخواهد بود. یا فردی که در یک شغل و تخصص خاص، شایسته‌ترین تلقی می‌شود، به احتمال زیاد در وظیفه و تخصصی دیگر از چنین امتیازی برخوردار نیست. با توجه به پیشینه پژوهش می‌توان عنوان کرد که صلاحیت حرفه‌ای مورد توجه بسیاری از کارشناسان قرار گرفته است. نتایج پژوهش بودینه و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که توسعه حرفه‌ای معلمان منجر به توانایی‌های بین فرهنگی معلمان را افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش اوگا و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که بهبود صلاحیت حرفه‌ای معلمان باعث توسعه فعالیت دانش‌آموزان می‌شود و بر ویژگی‌های اجتماعی و سبک شناختی تأثیر دارد. نتایج پژوهش باکار (۲۰۱۸) نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای معلمان بر افزایش سطح پیشرفت تحصیلی، رشد اجتماعی و فرآیند یادگیری دانش‌آموزان در مدارس پدانگ تأثیر دارد.

روبنز و همکاران (۲۰۱۸) به عوامل موثر بر خودکارآمدی و رهبری: ایجاد یک برنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای استراتژی فردی در دوره رهبری MBA پرداختند. منظور از برنامه توسعه حرفه‌ای در این تحقیق، (۱) تجزیه و تحلیل صنعت و کار؛ (۲) بررسی، ارزیابی و توسعه مهارت‌های رهبری آنها؛ و (۳) یک برنامه استراتژیک شخصی برای هدایت و دستیابی به توانایی‌های رهبری و اهداف شغلی بود. بنابراین برای اندازه‌گیری توسعه حرفه‌ای از این شاخصها استفاده شد. برای اندازه‌گیری پرسشنامه نیز از پرسشنامه خودکارآمدی استفاده شد. نتایج نشان داد که خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای رابطه مستقیم دارد. قایدی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی با موضوع تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان ارائه دادند. این پژوهش باهدف بررسی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان انجام شد. پژوهش حاضر با رویکرد توصیفی-اسنادی است که با روش کتابخانه‌ای و مروری بر منابع نظری مرتبط صورت گرفت؛ پس از تبیین مفاهیم و پیشینه‌ی تحقیق، به توضیح عملکرد شغلی و ابعاد آن، ارزیابی عملکرد شغلی، عوامل موثر بر عملکرد شغلی، صلاحیت حرفه‌ای و مولفه‌های آن، صلاحیت حرفه‌ای معلمان تعلیم و تربیت در چند کشور پرداخته شد. نتایج نشان داد تغییرات ساختاری در خانواده همچنین تغییرات تند و سریع اجتماعی اقتصادی و فرهنگی سبب شده است تا نهاد خانواده دچار کژکارکردی‌های فراوانی شود. همین

مسئله سبب نابسامانی اجتماعی در ساختار نظام اجتماعی شده است که در نهایت گسترش مشکلات اجتماعی را در پی دارد. از مشکلاتی که به گواه آمار جوامع مختلف را درگیر خود کرده است، خودکشی و افسردگی است که متأسفانه در سال‌های اخیر آمار آنها رو به افزایش بوده است. از آنجایی که اکثریت افرادی که با این مشکل دست و پنجه نرم می‌کنند در خانواده‌های از هم پاشیده در ابعاد مختلف، هستند؛ میتوان با تقویت خانواده، به مرور و با گذشت زمان این آسیب‌ها را کنترل و مهار کرد. نتایج پژوهش حسینیان و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی تطبیقی ابعاد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در ایران و کشورهای منتخب، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۴، شماره ۴۹، نشان داد که شباهت ابعاد برنامه توسعه حرفه‌ای در کشورهای منتخب (مالزی، فلاندا، آمریکا، ژاپن، انگلستان) شامل تأکید همه کشورهای بر ابعاد ارتقای دانش تعلیم و تربیت و دانش محتوایی موضوعی، خودکارآمدی و عزت نفس حرفه‌ای، نگرش و کارآمدی حرفه‌ای، تسلط در زمینه برنامه‌ریزی درسی، روش‌های تدریس و ارزشیابی، یادگیری مادام‌العمر و یادگیری تجربی بوده است. مواردی همچون تأکید کشورهای منتخب بر سواد انسان‌شناسی و توجه محدود کشور ایران به این حوزه، تأکید کشورهای به صورت مستقیم بر رشد مهارت‌های فردی و اجتماعی در این دوره‌ها و همچنین متمرکز شدن کشورهای منتخب بیش از ایران بر بعد آموزش مهارت‌های برنامه‌ریزی، هدایت، ارزیابی، روش‌های تدریس و مدیریت کلاس در این دوره‌ها تفاوت بین کشورها را نشان داد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی صلاحیت حرفه‌ای دبیران انجام پذیرفت. پژوهش مذکور از نظر هدف بنیادی-کاربردی و از نظر داده‌های اطلاعاتی، از نوع آمیخته بود که در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. از نظر نحوه اجراء، نیز از الگوهای پیمایشی در این پژوهش استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش و پرورش بود که شرط انتخاب آنها برای جمع‌آوری داده‌ها، داشتن حداقل مدرک دکتری و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در زمینه ارتقای سطح صلاحیت حرفه‌ای باشند چه در حال حاضر و چه در گذشته نقش داشته و دارند. این گروه را به اصطلاح خبرگان آگاه می‌نامند که در فرایند مصاحبه شرکت کردند. در این پژوهش برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده شد که ۲۰ نفر با استفاده از اصل اشباع به عنوان حجم نمونه، در نظر گرفته شد. گروه دوم از جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی شامل دبیران زن دوره دوم متوسط شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود. با استفاده از فرمول کوکران، و روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای تعداد ۳۲۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی پژوهش حاضر از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد. سوالهای مصاحبه در جدول ۱ قابل مشاهده است:

جدول ۱. سؤال‌های فرایند مصاحبه

ردیف	سؤال
۱	تعریف شما از صلاحیت حرفه‌ای دبیران چیست؟
۲	به نظر شما چگونه می‌توان صلاحیت حرفه‌ای دبیران را ارتقا داد؟
۳	به نظر شما مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای دبیران متوسطه کدامند؟

ابزار پژوهش

۱. روش کتابخانه‌ای. به منظور شناخت و توسعه مدل مفهومی پژوهش، متون موجود در زمینه صلاحیت حرفه‌ای دبیران و نیز بررسی مقالات علمی موجود در این زمینه از روش کتابخانه‌ای (شامل کتاب‌ها، پایگاه‌های معتبر علمی و پایان‌نامه‌های دانشگاهی) استفاده شده است.

۲. پرسشنامه محقق ساخته. به عنوان به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش و تعیین صحت و سقم آن‌ها در بخش کمی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه تنظیم شد. برای حصول اطمینان از روایی ابزار در بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. در پژوهش کنونی از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۴ محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود.

روش اجرا. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد بود. در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-v21، Smart PLS-v2 و Lisrel-v8) استفاده شده است.

یافته‌ها

پاسخ به سؤال‌های پژوهش

۱- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران کدامند؟

1 - Faced Validity

2 - Content Validity

3 - Construct Validity

4 - Composite Reliability (CR)

در راستای دستیابی به پاسخ بخش کیفی پژوهش، با ۲۰ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۳ سؤال مصاحبه شد. در ادامه می‌توان سؤال‌های مصاحبه و چک لیست نتایج مصاحبه را در جدولی مجزا مشاهده کرد. پاسخ‌های ارائه‌شده برای هر سؤال پس از تحلیل محتوا و کدگذاری توسط پژوهشگر و دو نفر از متخصصین آمار در جدولی آورده شده است که این جدول، بیانگر شاخص‌ها و مؤلفه‌های اصلی پژوهش می‌باشد. با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در فرمت مصاحبه که با فرایند تطبیق مستمر به نقطه اشباع نظری رسیده است، بعد از تعریف سؤالات اصلی پژوهش (مصاحبه) که برای آن‌ها مقیاس کمی تعریف شده است، می‌توان کدگذاری مصاحبه‌های جمع‌آوری شده را با تعریف ویژگی‌ها و ابعاد آن و نمودارهای توصیف کننده این ویژگی‌ها شروع کرد. بنابراین، در گام اول لازم است تا واحدهای معنایی شناسایی شود که البته انتخاب واحدهای معنایی به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسیده است که در جدول زیر قابل رؤیت است.

جدول ۲. واحدهای معنایی اولیه حاصل از پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان

واحد معنایی
- اطلاعات من نسبت به توانایی‌ها، ارزش‌ها و علائق خود مطلوب است.
- نسبت به چگونگی رشد خود اطلاعات کافی دارم.
- در استفاده از دانش، توانایی‌ها، علائق دانش آموزان در کلاس درس مهارت دارم.
- نسبت به موضوعات درسی مورد تدریس تسلط دارم.
- در استفاده از روش‌های تدریس مناسب با موضوع درس مهارت دارم.
- از چگونگی تولید و سازماندهی دانش موضوعی آگاهی دارم و دانش تجربی دارم.
- در تحلیل مطالب و نقادی آن و مهارت توسعه این توانایی در دانش آموزان مهارت دارم.
- از پیش زمینه‌ها و پیشینه دانش، دانش آموزان و توانایی تغییر و اصلاح آن در ضمن کار اطلاع دارم.
- نسبت به دانش و مهارت‌های چندگانه ارزشیابی دانش آموزان اطلاع دارم.
- دانش و مهارت‌های تحقیق و اطلاع از پژوهش‌های اخیر درباره تدریس و یادگیری خود را مطلوب می‌دانم.
- مهارت من در پرورش خلاقیت و حل مسأله دانش آموزان مطلوب است.
- در روزآمدسازی دانش خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید کارآمد هستم.
- دانش و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری را دارم.
- اطلاعات من از برنامه‌ی درسی دانش آموزان و استفاده از روش‌های تدریس در زمینه متغیر محیطی مطلوب است.
- به یادگیری دانش آموزان متعهد هستم
- احساس مسئولیت معلمان مبتنی بر نگرش ارزشی ایشان است.
- تفاوت‌های قومی، فرهنگی، مذهبی دانش آموزان را تشخیص و به آنها احترام می‌گذارم.
- به ارزش‌ها و قوانین جامعه متعهد هستم.
- به دانش آموزان و تدریس، عشق و علاقه دارم.

-
- تفاوت های فردی دانش آموزان را درک و در تدریس با عدالت و تساوی رفتار می کنم.
 - حس کنجکاوی، بردباری، صداقت و نیکویی در دانش آموزان را تقویت می کنم.
 - به یادگیری در طول عمر معتقدم.
 - دارای روحیه شوخ طبعی، نشاط و انعطاف پذیری هستم.
 - دارای توانایی تفکر عقلانی و قدرت استدلال هستم.
 - مهارت الهام بخشی به دانش آموزان از طریق معرفی افراد الگو را دارم.
 - توانایی برنامه ریزی و سازماندهی درس را دارم.
 - توانایی جمع اوری اطلاعات را دارم.
 - توانایی ایجاد انگیزه در دانش آموزان را دارم.
 - توانایی استفاده بهینه از زمان را دارم.
 - در، درگیر نمودن دانش آموزان برای کمک به تدریس و درگیر کردن آنان در جهت یادگیری مادام العمر، توانایی لازم را دارم.
 - توانایی استفاده از روش های کار مشارکتی در کلاس درس و با والدین را دارم.
 - توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی را دارم.
 - درسهای داده شده به معلمان بر اساس تخصص آنها و همچنین عملکرد قبلی آنها است.
 - توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای پیشرفت دانش آموزان؛ را دارم.
 - توانایی تحلیل، ارزیابی و بازتابی فعالیت های خود و تقویت اثربخشی آن را دارم.
 - توانایی خلق روش های جدید و نوآوری در روش های آموزشی را دارم.
 - مهارت در عرضه کردن (قدرت بیان)، گوش دادن به اظهارنظرهای دانش آموزان، برقراری ارتباط با دانش آموزان و دانش آموزان با یکدیگر را دارم.
 - توانایی پرورش خود شکوفایی، شخصیت و مسئولیت شهروندی دانش آموزان را دارم.
 - بازخوردهای منظم به دانش آموزان و والدین و هدایت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می دهم.
 - معلمان این مدرسه معمولاً به وعده های خود وفا می کنند.
 - معلمان این مدرسه به همه اجازه مشارکت در تصمیم گیری های مربوط به مدرسه را می دهند.
 - معلمان این مدرسه به عدم اخلاق مداری حساس هستند.
 - معلمان همواره کدهای اخلاقی را تبیین می کنند و همگان را به رعایت آنها ترغیب می نمایند.
 - معلمان این مدرسه دارای ویژگی خود کنترلی هستند
 - معلمان این مدرسه دارای ویژگی خود مدیریتی هستند
 - معلمان این مدرسه دارای ویژگی خود انتخابی هستند
 - معلمان این مدرسه به عدالت و انصاف اعتقاد دارند.
 - معلمان به احترام متقابل معتقد هستند و خود این موضوع را رعایت می کنند.
 - معلمان این مدرسه به نحوه پوشش خود از دید آراستگی اهمیت می دهند.
 - در این مدرسه بین ارزشهای فردی و سازمانی معلمان همسویی وجود دارد.
 - معلمان این مدرسه در اجرای ارزشهای پذیرفته شده خود، پویا و فعال هستند.
 - معلمان این مدرسه، نگرش مثبتی نسبت به ارزشهای سازمان دارند.
-

بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، بر اساس مشابهت کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند و در نهایت ۱۳ مقوله از داده‌های کیفی پدیدار شدند که در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۳. مقوله بندی کدهای اولیه و کدگذاری محوری

مقوله	واحد های مبنایی
خودشناسی	اطلاعات من نسبت به توانایی‌ها، ارزش‌ها و علائق خود مطلوب است. نسبت به چگونگی رشد خود اطلاعات کافی دارم. در استفاده از دانش، توانایی‌ها، علائق دانش آموزان در کلاس درس مهارت دارم. نسبت به موضوعات درسی مورد تدریس تسلط دارم. در استفاده از روش‌های تدریس مناسب با موضوع درس مهارت دارم.
دانش موضوعی	از چگونگی تولید و سازماندهی دانش موضوعی آگاهی دارم و دانش تجربی دارم. در تحلیل مطالب و نقادی آن و مهارت توسعه این توانایی در دانش آموزان مهارت دارم. از پیش زمینه‌ها و پیشینه دانش، دانش آموزان و توانایی تغییر و اصلاح آن در ضمن کار اطلاع دارم. نسبت به دانش و مهارت‌های چندگانه ارزشیابی دانش آموزان اطلاع دارم.
شناخت فرایند یادگیری	دانش و مهارت‌های تحقیق و اطلاع از پژوهش‌های اخیر درباره تدریس و یادگیری خود را مطلوب می دانم. مهارت من در پرورش خلاقیت و حل مسأله دانش آموزان مطلوب است. در روزآمدسازی دانش خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید کارآمد هستم. دانش و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری را دارم. اطلاعات من از برنامه‌ی درسی دانش آموزان و استفاده از روش‌های تدریس در زمینه متغیر محیطی مطلوب است.
صلاحیت ارزشی	به یادگیری دانش آموزان متعهد هستم احساس مسئولیت معلمان مبتنی بر نگرش ارزشی ایشان است. تفاوت‌های قومی، فرهنگی، مذهبی دانش آموزان را تشخیص و به آنها احترام می‌گذارم.
صلاحیت نگرشی	به ارزش‌ها و قوانین جامعه متعهد هستم. به دانش آموزان و تدریس، عشق و علاقه دارم. تفاوت‌های فردی دانش آموزان را درک و در تدریس با عدالت و تساوی رفتار می‌کنم.
صلاحیت علایق	حس کنجکاوی، بردباری، صداقت و نیکویی در دانش آموزان را تقویت می‌کنم. به یادگیری در طول عمر معتقدم. دارای روحیه شوخ طبعی، نشاط و انعطاف پذیری هستم. دارای توانایی تفکر عقلانی و قدرت استدلال هستم.
صلاحیت مرتبط با کلاس درس	مهارت الهام بخشی به دانش آموزان از طریق معرفی افراد الگو را دارم. توانایی برنامه ریزی و سازماندهی درس را دارم.

<p>توانایی جمع‌آوری اطلاعات را دارم.</p> <p>توانایی ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان را دارم.</p> <p>توانایی استفاده بهینه از زمان را دارم.</p> <p>در، درگیر نمودن دانش‌آموزان برای کمک به تدریس و درگیر کردن آنان در جهت یادگیری مادام‌العمر، توانایی لازم را دارم.</p> <p>توانایی استفاده از روش‌های کار مشارکتی در کلاس درس و با والدین را دارم.</p>	<p>صلاحیت مربوط به محیط آموزش</p>
<p>توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی را دارم.</p> <p>درسهای داده شده به معلمان بر اساس تخصص آنها و همچنین عملکرد قبلی آنها است.</p> <p>توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای پیشرفت دانش‌آموزان؛ را دارم.</p> <p>توانایی تحلیل، ارزیابی و بازتابی فعالیت‌های خود و تقویت اثربخشی آن را دارم.</p>	<p>صلاحیت عملکردی</p>
<p>توانایی خلق روش‌های جدید و نوآوری در روش‌های آموزشی را دارم.</p> <p>مهارت در عرضه کردن (قدرت بیان)، گوش دادن به اظهارنظرهای دانش‌آموزان، برقراری ارتباط با دانش‌آموزان و دانش‌آموزان با یکدیگر را دارم.</p> <p>توانایی پرورش خود شکوفایی، شخصیت و مسئولیت شهروندی دانش‌آموزان را دارم.</p> <p>بازخوردهای منظم به دانش‌آموزان و والدین و هدایت پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌دهم.</p>	<p>صلاحیت در هدایت</p>
<p>معلمان این مدرسه معمولاً به وعده‌های خود وفا می‌کنند.</p> <p>معلمان این مدرسه به همه اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه را می‌دهند.</p> <p>معلمان این مدرسه به عدم اخلاق‌مداری حساس هستند.</p> <p>معلمان همواره کدهای اخلاقی را تبیین می‌کنند و همگان را به رعایت آنها ترغیب می‌نمایند.</p>	<p>صلاحیت در رهبری</p>
<p>معلمان این مدرسه دارای ویژگی خودکنترلی هستند</p> <p>معلمان این مدرسه دارای ویژگی خودمدیریتی هستند</p> <p>معلمان این مدرسه دارای ویژگی خودانتخابی هستند</p> <p>معلمان این مدرسه به عدالت و انصاف اعتقاد دارند.</p> <p>معلمان به احترام متقابل معتقد هستند و خود این موضوع را رعایت می‌کنند.</p> <p>معلمان این مدرسه به نحوه پوشش خود از دید آراستگی اهمیت می‌دهند.</p> <p>در این مدرسه بین ارزشهای فردی و سازمانی معلمان همسویی وجود دارد.</p> <p>معلمان این مدرسه در اجرای ارزشهای پذیرفته شده خود، پویا و فعال هستند.</p> <p>معلمان این مدرسه، نگرش مثبتی نسبت به ارزشهای سازمان دارند.</p>	<p>صلاحیت در رفتار اخلاق‌مدار</p> <p>صلاحیت هنجاری</p>

در ادامه طی فرایند کدگذاری انتخابی، طبقات اصلی ایجاد شدند. نتایج این مرحله به شرح جدول زیر است:

جدول ۴. کدگذاری انتخابی

بعد	مولفه	شاخص
صلاحیت شناختی - قابلیتی	خودشناسی	اطلاعات من نسبت به توانایی‌ها، ارزش‌ها و علائق خود مطلوب است. نسبت به چگونگی رشد خود اطلاعات کافی دارم. در استفاده از دانش، توانایی‌ها، علائق دانش‌آموزان در کلاس درس مهارت دارم.
	دانش موضوعی	نسبت به موضوعات درسی مورد تدریس تسلط دارم. در استفاده از روش‌های تدریس مناسب با موضوع درس مهارت دارم. از چگونگی تولید و سازماندهی دانش موضوعی آگاهی دارم و دانش تجربی دارم. در تحلیل مطالب و نقادی آن و مهارت توسعه این توانایی در دانش‌آموزان مهارت دارم.
صلاحیت رفتاری - قضاوتی	شناخت فرایند یادگیری	از پیش‌زمینه‌ها و پیشینه دانش، دانش‌آموزان و توانایی تغییر و اصلاح آن در ضمن کار اطلاع دارم. نسبت به دانش و مهارت‌های چندگانه ارزشیابی دانش‌آموزان اطلاع دارم. دانش و مهارت‌های تحقیق و اطلاع از پژوهش‌های اخیر درباره تدریس و یادگیری خود را مطلوب می‌دانم. مهارت من در پرورش خلاقیت و حل مسأله دانش‌آموزان مطلوب است. در روزآمدسازی دانش خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید کارآمد هستیم.
	صلاحیت نگرشی	دانش و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری را دارم. اطلاعات من از برنامه‌ی درسی دانش‌آموزان و استفاده از روش‌های تدریس در زمینه متغیر محیطی مطلوب است.
صلاحیت نگرشی - قضاوتی	صلاحیت ارزشی	به یادگیری دانش‌آموزان متعهد هستم. احساس مسئولیت معلمان مبتنی بر نگرش ارزشی ایشان است. تفاوت‌های قومی، فرهنگی، مذهبی دانش‌آموزان را تشخیص و به آنها احترام می‌گذارم.
	صلاحیت نگرشی	به ارزش‌ها و قوانین جامعه متعهد هستیم. به دانش‌آموزان و تدریس، عشق و علاقه دارم. تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان را درک و در تدریس با عدالت و تساوی رفتار می‌کنم.
صلاحیت علایق		حس کنجکاوی، بردباری، صداقت و نیکویی در دانش‌آموزان را تقویت می‌کنم. به یادگیری در طول عمر معتقدم. دارای روحیه شوخ طبعی، نشاط و انعطاف پذیری هستیم. دارای توانایی تفکر عقلانی و قدرت استدلال هستیم. مهارت الهام بخشی به دانش‌آموزان از طریق معرفی افراد الگو را دارم.

<p>توانایی برنامه ریزی و سازماندهی درس را دارم. توانایی جمع آوری اطلاعات را دارم.</p>	<p>صلاحیت مرتبط با کلاس درس</p>	
<p>توانایی ایجاد انگیزه در دانش آموزان را دارم. توانایی استفاده بهینه از زمان را دارم. در، درگیر نمودن دانش آموزان برای کمک به تدریس و درگیر کردن آنان در جهت یادگیری مادام العمر، توانایی لازم را دارم. توانایی استفاده از روش‌های کار مشارکتی در کلاس درس و با والدین را دارم.</p>	<p>صلاحیت مربوط به محیط آموزش</p>	<p>صلاحیت مدیریتی - رهبری</p>
<p>توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی را دارم. درس‌های داده شده به معلمان بر اساس تخصص آنها و همچنین عملکرد قبلی آنها است. توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای پیشرفت دانش آموزان؛ را دارم. توانایی تحلیل، ارزیابی و بازتابی فعالیت‌های خود و تقویت اثربخشی آن را دارم.</p>	<p>صلاحیت عملکردی</p>	
<p>توانایی خلق روش‌های جدید و نوآوری در روش‌های آموزشی را دارم. مهارت در عرضه کردن (قدرت بیان)، گوش دادن به اظهارنظرهای دانش آموزان، برقراری ارتباط با دانش آموزان و دانش آموزان با یکدیگر را دارم. توانایی پرورش خود شکوفایی، شخصیت و مسئولیت شهروندی دانش آموزان را دارم. بازخوردهای منظم به دانش آموزان و والدین و هدایت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می‌دهم.</p>	<p>صلاحیت در هدایت</p>	
<p>معلمان این مدرسه معمولاً به وعده‌های خود وفا می‌کنند. معلمان این مدرسه به همه اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه را می‌دهند. معلمان این مدرسه به عدم اخلاق مداری حساس هستند. معلمان همواره کدهای اخلاقی را تبیین می‌کنند و همگان را به رعایت آنها ترغیب می‌نمایند.</p>	<p>صلاحیت در رهبری</p>	<p>صلاحیت معنوی - اخلاقی</p>
<p>معلمان این مدرسه دارای ویژگی خود کنترلی هستند معلمان این مدرسه دارای ویژگی خود مدیریتی هستند معلمان این مدرسه دارای ویژگی خود انتخابی هستند معلمان این مدرسه به عدالت و انصاف اعتقاد دارند. معلمان به احترام متقابل معتقد هستند و خود این موضوع را رعایت می‌کنند. معلمان این مدرسه به نحوه پوشش خود از دید آراستگی اهمیت می‌دهند. در این مدرسه بین ارزشهای فردی و سازمانی معلمان همسویی وجود دارد.</p>	<p>صلاحیت در رفتار اخلاق مدار</p>	

معلمان این مدرسه در اجرای ارزشهای پذیرفته شده خود، پویا و فعال هستند.

صلاحیت هنجاری

معلمان این مدرسه، نگرش مثبتی نسبت به ارزشهای سازمان دارند.

در جدول‌های زیر چک‌لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه با استفاده از کدگذاری محوری و انتخابی آورده شده است. همانگونه که مشاهده شد تحلیل داده‌ها با استخراج مفاهیم و مقوله‌ها آغاز گردید (کدگذاری باز) و مفاهیم و مقوله‌های بی‌ربط و تکراری حذف گردیدند که نتایج کدگذاری محوری و منبع مربوط به هریک از مقوله‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۵. لیست کلیه مفاهیم استخراج شده از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان

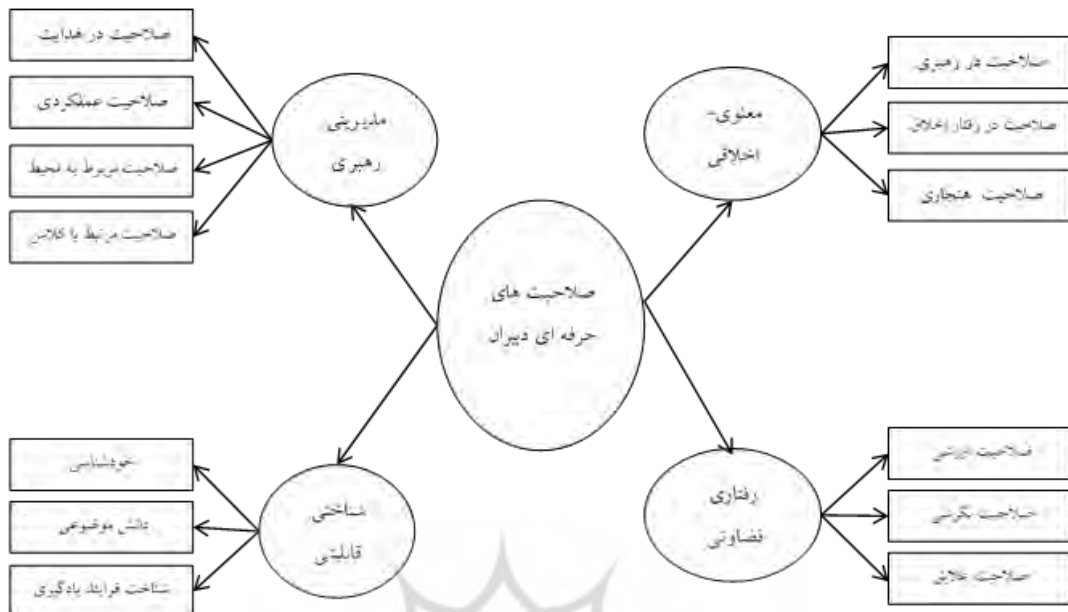
کد مصاحبه شونده	شاخص	مولفه	بعد
I10, I6, I5	اطلاعات من نسبت به توانایی‌ها، ارزش‌ها و علائق خود مطلوب است.		
I13, I14, I15	نسبت به چگونگی رشد خود اطلاعات کافی دارم.	خودشناسی	
I12, I5, I14, I2,	در استفاده از دانش، توانایی‌ها، علائق دانش آموزان در کلاس درس مهارت دارم.		
I3, I4, I11, I5	نسبت به موضوعات درسی مورد تدریس تسلط دارم.		
I12, I8, I3, I11	در استفاده از روش‌های تدریس مناسب با موضوع درس مهارت دارم.		
I10, I9, I1	از چگونگی تولید و سازماندهی دانش موضوعی آگاهی دارم و دانش تجربی دارم.	دانش موضوعی	صلاحیت شناختی -
I6	در تحلیل مطالب و نقادی آن و مهارت توسعه این توانایی در دانش آموزان مهارت دارم.		قابلیتی
I10, I8, I1	از پیش زمینه‌ها و پیشینه دانش، دانش آموزان و توانایی تغییر و اصلاح آن در ضمن کار اطلاع دارم.		
I3, I1, I5, I14	نسبت به دانش و مهارت‌های چندگانه ارزشیابی دانش آموزان اطلاع دارم.		
I2, I6, I10	دانش و مهارت‌های تحقیق و اطلاع از پژوهش‌های اخیر درباره تدریس و یادگیری خود را مطلوب می‌دانم.	شناخت فرایند یادگیری	
I11, I9, I10	مهارت من در پرورش خلاقیت و حل مسأله دانش آموزان مطلوب است.		
I6, I1, I14	در روزآمدسازی دانش خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید کارآمد هستم.		
I11, I7, I10	دانش و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری را دارم.		

18, I3, I15	اطلاعات من از برنامه‌ی درسی دانش آموزان و استفاده از روش‌های تدریس در زمینه متغیر محیطی مطلوب است.		
I12, I3, I2, I8, I13	به یادگیری دانش آموزان متعهد هستم.	صلاحیت	صلاحیت رفتاری -
I5, I8, I7,	احساس مسئولیت معلمان مبتنی بر نگرش ارزشی ایشان است. تفاوت‌های قومی، فرهنگی، مذهبی دانش آموزان را تشخیص و به آنها احترام می‌گذارم.	ارزشی	
I5, I11, I4	به ارزش‌ها و قوانین جامعه متعهد هستم.		قضایوتی
I11, I7, I15	به دانش آموزان و تدریس، عشق و علاقه دارم.	صلاحیت	
I8, I7, I11	تفاوت‌های فردی دانش آموزان را درک و در تدریس با عدالت و تساوی رفتار می‌کنم.	نگرشی	
I7, I3, I9, , I17	حس کنجکاوی، بردباری، صداقت و نیکویی در دانش آموزان را تقویت می‌کنم.	صلاحیت	
I1, I9, I3, I7, I19	به یادگیری در طول عمر معتقدم. دارای روحیه شوخ طبعی، نشاط و انعطاف پذیری هستم.	علايق	
I12, I9	دارای توانایی تفکر عقلانی و قدرت استدلال هستم.	صلاحیت	
I10, I1	مهارت الهام بخشی به دانش آموزان از طریق معرفی افراد الگو را دارم.	مرتبط با	
I6, I7	توانایی برنامه ریزی و سازماندهی درس را دارم.	کلاس درس	
I10, I3, I18	توانایی جمع اوری اطلاعات را دارم.		
I7, I5, I1, I8	توانایی ایجاد انگیزه در دانش آموزان را دارم. توانایی استفاده بهینه از زمان را دارم.	صلاحیت	
I4	در، درگیر نمودن دانش آموزان برای کمک به تدریس و درگیر کردن آنان در جهت یادگیری مادام العمر، توانایی لازم را دارم.	مربوط به محیط	
I4	توانایی استفاده از روش‌های کار مشارکتی در کلاس درس و بابا والدین را دارم.	آموزش	
I8	توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی را دارم.	صلاحیت	مدیریتی - رهبری
I11	درسهای داده شده به معلمان بر اساس تخصص آنها و همچنین عملکرد قبلی آنها است.	صلاحیت	
I6, I9	توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای پیشرفت دانش آموزان؛ را دارم.	عملکردی	
I2, I1, I10, I7, , I13	توانایی تحلیل، ارزیابی و بازتابی فعالیت‌های خود و تقویت اثربخشی آن را دارم.		
I5, I8, I7	توانایی خلق روش‌های جدید و نوآوری در روش‌های آموزشی را دارم.		

I5, I11, I4, I13	مهارت در عرضه کردن (قدرت بیان)، گوش دادن به اظهارنظرهای دانش آموزان، برقراری ارتباط با دانش آموزان و دانش آموزان با یکدیگر را دارم.	صلاحیت در هدایت
I1 , I7, I15	توانایی پرورش خود شکوفایی، شخصیت و مسئولیت شهروندی دانش آموزان را دارم.	
I8, I7, I11, I20	بازخوردهای منظم به دانش آموزان و والدین و هدایت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می‌دهم.	
I3, I4, I11, I5	معلمان این مدرسه معمولاً به وعده‌های خود وفا می‌کنند.	صلاحیت در رهبری
I12, I8, I3,	معلمان این مدرسه به همه اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدرسه را می‌دهند.	
I10, I9, I1 I3, I4, I11	معلمان این مدرسه به عدم اخلاق مدارای حساس هستند. معلمان همواره کدهای اخلاقی را تبیین می‌کنند و همگان را به رعایت آنها ترغیب می‌نمایند.	
I12, I8, I3 I10, I11 I6,	معلمان این مدرسه دارای ویژگی خودکنترلی هستند معلمان این مدرسه دارای ویژگی خودمدیریتی هستند معلمان این مدرسه دارای ویژگی خودانتخابی هستند	صلاحیت معنوی - اخلاقی
I10, I8, I1, I3 I3	معلمان این مدرسه به عدالت و انصاف اعتقاد دارند. معلمان به احترام متقابل معتقد هستند و خود این موضوع را رعایت می‌کنند.	صلاحیت در رفتار اخلاق مدار
I7	معلمان این مدرسه به نحوه پوشش خود از دید آراستگی اهمیت می‌دهند.	
I3, I4	در این مدرسه بین ارزشهای فردی و سازمانی معلمان همسویی وجود دارد.	صلاحیت
I12	معلمان این مدرسه در اجرای ارزشهای پذیرفته شده خود، پویا و فعال هستند.	هنجاری
, I13, I11 I9	معلمان این مدرسه، نگرش مثبتی نسبت به ارزشهای سازمان دارند.	

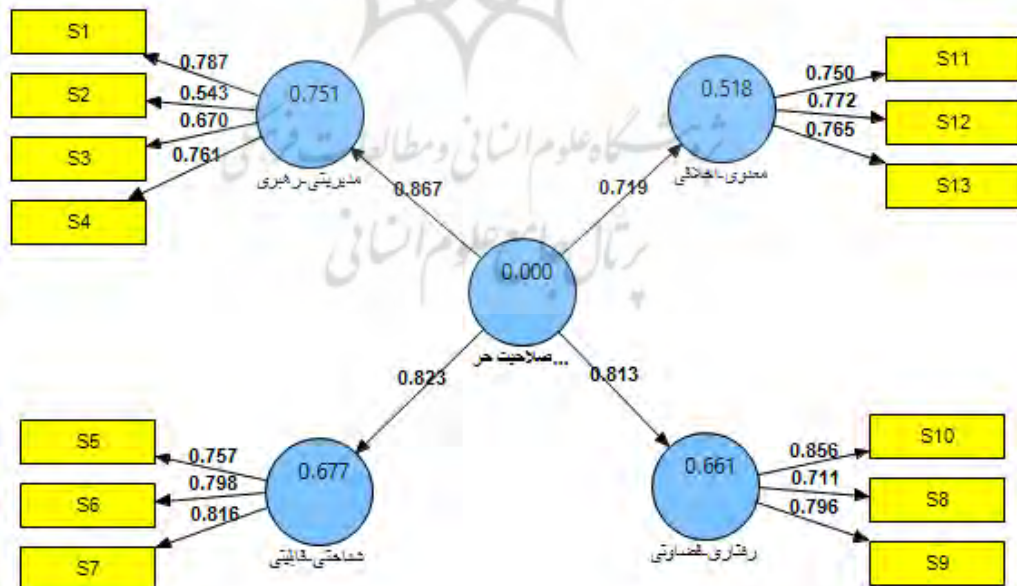
۲- الگوی مفهومی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان چگونه است؟

با تکیه بر بررسی‌ها، مدل نهایی صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران به شرح زیر ارائه می‌شود:

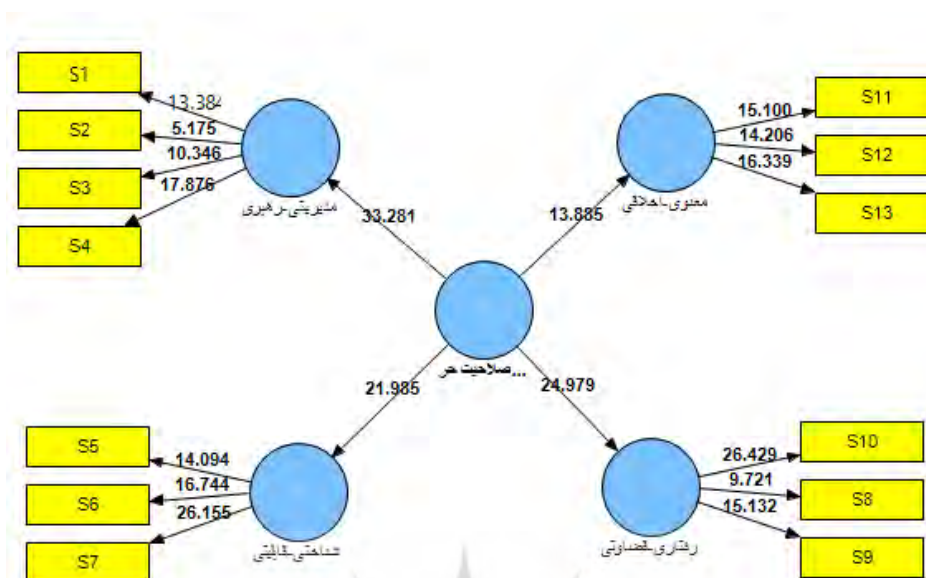


شکل ۱. مدل صلاحیت حرفه‌ای دبیران

پس از استخراج مدل، جهت بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. زمانیکه میزان بارهای عاملی بیشتر از ۰.۵ و معناداری بیشتر از ۲،۵۸ باشد، می‌توان گفت سازه موجود از روایی مطلوبی برخوردار است. خروجی مربوط به تحلیل عاملی تأییدی به شرح شکل‌های زیر است:



شکل ۲. بارهای عاملی مدل صلاحیت حرفه‌ای دبیران



شکل ۳. معناداری مدل صلاحیت حرفه‌ای مدیران

همانگونه که ملاحظه شد، تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰.۵ و معناداری روابط بیشتر از ۲.۵۸ است. در نتیجه می‌توان گفت سازه صلاحیت حرفه‌ای از روایی مطلوبی برخوردار است.

۳- آیا الگوی مفهومی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان از اعتبار مناسبی برخوردار است؟

برای بررسی برازش مدل نهایی، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب مدل به صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۵- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی جهت ارائه مدل نهایی

ردیف	آیتم	سوالات	میانگین	انحراف معیار	t	df	Sig.
۱	تطبیق	آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده تولید شده است؟	۲.۵۲	۱.۰۶۴	۴۳.۳۳	۳۳۳	۰.۰۰۰
۲	قابلیت فهم	آیا مفاهیم تشخیص داده می‌شوند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟	۲.۸۴	۱.۰۴۵	۴۹.۵۶	۳۳۳	۰.۰۰۰
۳		آیا مقوله‌ها به خوبی تدوین شده‌اند؟	۳.۱۶	۰.۹۶۴	۵۹.۹۵	۳۳۳	۰.۰۰۰
۴	قابلیت تعمیم	آیا نظریه چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد؟	۲.۸۸	۰.۹۲۲	۵۷.۰۷	۳۳۳	۰.۰۰۰

۵	آیا شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	۲,۴۳	۱,۱۰۷	۴۰,۱۰	۳۳۳	۰,۰۰۰
۶	کنترل آیا یافته‌های نظری با اهمیت به نظر می‌رسند؟	۲,۸۴	۱,۰۸۱	۴۷,۲۹	۳۳۳	۰,۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد در تمامی معیارها، آماره t محاسبه شده در سطح 0.01 معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد که تطبیق، قابلیت فهم، قابلیت تعمیم و کنترل مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی سوالات پژوهش، مشخص شد که مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای شامل، صلاحیت شناختی و قابلیت (خودشناسی، دانش موضوعی، شناخت فرایند یادگیری)، مولفه‌های صلاحیت رفتاری- قضاوتی (صلاحیت ارزشی، صلاحیت نگرشی، صلاحیت علائقی)، مولفه‌های صلاحیت مدیریتی رهبری (صلاحیت مرتبط با کلاس درس، صلاحیت مربوط به محیط آموزش، صلاحیت عملکردی، صلاحیت در هدایت)، مولفه‌های صلاحیت معنوی- اخلاقی (صلاحیت در رهبری، صلاحیت در رفتار اخلاق مدار، صلاحیت هنجاری) می‌باشد. در ادبیات پژوهش عنوان شد که بر اساس نظر نیچ ولدت وهمکاران (۲۰۰۵)، صلاحیت معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه‌ی تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب صلاحیت، معلم تجلی یابد. نداشتن صلاحیت‌های اولیه و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و بهروز، موجب کاهش اعتمادبه‌نفس، کاهش سطح انرژی و علاقه، ضعف حافظه و سایر عوامل ناشی از افسردگی و فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بی‌زاری از کار و...، همگی موجب کاهش صبر و بردباری، ظرافت در کار، کمی تسلط بر کار و افت بازده می‌گردد که طبعاً نارضایتی شغلی را به وجود می‌آورد و علاوه بر به خطر انداختن بهداشت روانی فرد بر مسئولیت شغلی خطیر وی به عنوان معلم و انسان‌ساز خلل وارد می‌کند (شعبانی، ۱۳۹۸). توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، پیش از خدمت و در حین خدمت، ارزیابی مداوم صلاحیت‌های آنان و اقدامات مقتضی بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی‌ها در بهبود و اصلاح وضعیت صلاحیت‌های معلمان مؤثر خواهد بود. در واقع شغل معلمی، مانند بسیاری از مشاغل تخصصی و حرفه‌ای دیگر باید دارای و معیارها و صلاحیت‌های تخصصی کاملاً مشخص و قابل اندازه‌گیری باشد و مورد ارزیابی مداوم قرار گیرد.

همانطور که عنوان شد، نتایج پژوهش نشان داد مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای شامل، صلاحیت شناختی و قابلیت صلاحیت رفتاری- قضاوتی، صلاحیت مدیریتی رهبری، صلاحیت معنوی- اخلاقی می‌باشند. این پژوهش در بین دبیران انجام شده است و طبق نظر ایشان می‌توان گفت که زمانی که صحبت از صلاحیت شناختی و قابلیت می‌شود، مقصود این است که اطلاعات معلم نسبت به توانایی‌ها، ارزش‌ها و علائق خود مطلوب است و در واقع، می‌داند که چگونه رشد می‌یابد. همچنین چنین معلمی در استفاده از دانش، توانایی‌ها، علائق دانش آموزان در کلاس درس مهارت دارد و می‌داند که چه موضوعاتی را باید با توجه به

نیاز دانش آموزان تدریس نماید. صلاحیت‌قابلیتی به دانش تجربی معلم نیز وابسته است و مشخص می‌کند که آیا معلم می‌تواند دانش موضوعی را تولید و سازماندهی کند. این کار وی باعث توسعه توانایی دانش آموز می‌شود. در نهایت باید عنوان کرد که معلم دارای قابلیت شناختی، دانش و مهارت‌های تحقیق را دارا می‌باشد به عبارت بهتر از روشهایی که تدریس و یادگیری خودش را بهبود می‌بخشد اطلاع کافی دارد و درصدد بهبود آنها است. بر این اساس تلاش می‌کند تا دانش خود را به روز سازد و دانش و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری را مبتنی بر نیاز امروز دارا می‌باشد. در این پژوهش به صلاحیت رفتاری قضواتی دبیران نیز اشاره شد و به عنوان یکی از ارکان صلاحیت حرفه‌ای از آن یاد شد. به نظر می‌رسد این صلاحیت، بیشتر به نگرش دبیران وابسته است و رفتار ایشان در قبال یادگیری دانش آموزان و همچنین، احساس مسئولیت آنها بر اساس ارزشهای مورد قبولشان را در بر می‌گیرد. دبیری که دارای صلاحیت رفتاری است، ضمن تشخیص تفاوت‌های قومی، فرهنگی، مذهبی دانش آموزان، به آنها احترام می‌گذارد. همچنین، به ارزش‌ها و قوانین جامعه متعهد است. چنین معلمی، عشق و علاقه خود به تدریس را با هیچ چیز دیگری عوض نمی‌کند و حس کنجکاوی، بردباری، صداقت و نیکویی را با رفتار خود به دانش آموزان القا می‌کند. این معلم، شوخ طبع، پرنشاط و انعطاف پذیر است. یکی دیگر از صلاحیتهایی که در زمره صلاحیتهای حرفه‌ای قرار می‌گیرد، صلاحیت مدیریتی است. این صلاحیت به مدیریت و رهبری معلم اشاره دارد. معلمی که دارای صلاحیت مدیریتی و رهبری است، معمولاً، دارای توانایی تفکر عقلانی و قدرت استدلال است، توانایی جمع‌آوری اطلاعات، برنامه‌ریزی و سازماندهی درس را دارد. به دانش آموزان انگیزه می‌دهد. از زمان به شکل بهینه و برنامه‌ریزی شده استفاده می‌کند. دانش آموزان را در فرایند آموزش درگیر می‌کند و با کارهای مشارکتی والدین آنها را در درس دخالت می‌دهد. وی توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی را دارد. علاوه بر این، توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای پیشرفت دانش آموزان را دارد و می‌تواند فعالیتها و اقدامات آموزشی خود را به درستی تحلیل، ارزیابی و بازتاب نماید. چنین معلمی، قدرت بیان خوبی دارد. به حرفهای دانش آموزان به خوبی گوش می‌دهد و زمینه پرورش خود شکوفایی، شخصیت و مسئولیت شهروندی دانش آموزان را فراهم می‌سازد. اما صلاحیت معنوی و اخلاقی نیز بسیار حائز اهمیت است. اگر معلمان متعهد به حرفهای خود باشند و مشارکت طلبی را سرلوحه کارهای خود قرار دهند، در واقع کدهای اخلاقی را تعیین و به دانش آموزان نشان می‌دهند. این کدها به دانش‌آموزان یادآور می‌شود که معلم از بی‌اخلاقی خوشش نمی‌آید. رفتار خودکنترلی را می‌پسندد و براحتمی می‌تواند خودمدیریتی و خودانتخابی داشته باشد. این معلم، داشتن عدالت و انصاف را به دانش آموزان یاد می‌دهد، همانطور که به ایشان احترام می‌گذارد و عقایدشان را سرکوب نمی‌کند. این معلم از نظر ظاهری نیز اخلاق‌مداری را نشان می‌دهد. بر اساس ارزشهای اجتماعی خود را نشان می‌دهد. همچنین، با دادن بازخوردهای منظم به دانش آموزان و والدین‌ریال به هدایت پیشرفت تحصیلی ایشان کمک می‌کند.

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش چندین پیشنهاد قابل طرح است
 - پیشنهاد می‌شود، طی جلساتی که اول سال تحصیلی برگزار می‌گردد. دبیران به صورت رودر رو با دانش آموزان در ارتباط قرار بگیرند و باهم گفت و گو کنند.

- پیشنهاد می‌گردد تا طی آموزشهای ضمن خدمت، تفاوت‌های فرهنگی و قومی دانش آموزان برای دبیران باز شود و بهتر است از افراد بومی برای این مسند استفاده شود.
- مشارکت مدیران و معلمان مدارس در برنامه ریزی های کلان مدرسه انجام گیرد تا در مورد بهسازی دبیران تصمیمات مقتضی اتخاذ گردد.
- اعمال سبک اداری عدم تمرکز در نظام آموزشی و تفویض اختیار به مناطق و مدارس متوسطه اعمال گردد. تا دبیران بتوانند خود بر اساس نیاز تربیتی و آموزشی، مدیریت کنند.
- دبیران به همه اجازه مشارکت در تصمیم گیری های مربوط به فرایند تدریس را بدهند و بدین منظور از جلسات هفتگی و رودررو با دانش آموزان در فضایی جدا از مدرسه استفاده کنند.
- معلمان همواره کدهای اخلاقی را تبیین کنند و همگان را به رعایت آنها ترغیب نمایند.

موازین اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد.

تشکر و قدردانی

از تمامی شرکت کنندگانی که با شکیبایی و بردباری در این پژوهش همکاری نمودند، قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

منابع

- حسینیان، بنت‌الهدی سادات، نیلی، محمدرضا، و شریفیان، فریدون. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی ابعاد برنامه های توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی در ایران و کشورهای منتخب، فصلنامه پژوهش در نظامهای آموزشی، ۱۴(۴۹): ۷۳-۹۰
- شیخ الاسلامی کندلوسی، علی، کیالاشکی، مهدیه، مرادی، مسلم، و دهواری، سیف. (۱۳۹۷). پیش بینی اثربخشی معلمان براساس سطح نیازها و صلاحیت های حرفه ای در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نوشهر. اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران: مرکز بین المللی همایشها و سمینارهای توسعه پایدار علوم جهان اسلام.
- شعبانی، حسن. (۱۳۹۵). مهارت‌های آموزشی: روش‌ها و فنون تدریس. تهران: نشر سمت
- صافی، احمد. (۱۳۸۸). سیمای معلم، تکریم شخصیت، صلاحیت ها، مهارت ها، خاطرات و تجارب کارکنان. چاپ پنجم، تهران: انجمن اولیا و مربیان.
- عالمیان، وحید. (۱۳۸۹). طرح تدوین صلاحیت های علمی و حرفه ای معلم در نظام جمهوری اسلامی ایران. وزارت آموزشی و پرورش.
- عسگری متین، سجاده، و کیانی، غلامرضا. (۱۳۹۸). الگوی معیار صلاحیت حرفه ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۴(۲): ۳۰-۹

غنی‌زاده گرابلی، مه‌ری، جعفری، پریش، و قلی‌قورچیان، نادر. (۱۳۹۶). شناسایی ابعاد و سنجش وضعیت مؤلفه‌های بهسازی دبیران دبیرستان‌های استان تهران. مدیریت مدرسه، ۵(۲): ۱۲-۱۵
 قایدی، حسن، دوست‌بین، فیروزه، عالی‌نژاد، مرضیه، و راهپیمای، سجاد. (۱۳۹۷). تاثیر صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان. کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری، مطالعات حقوقی و اجتماعی، خوی، دانشگاه آزاد اسلامی زرگان - آموزش عالی علامه خویی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری

مشایخی، منصوره، و منصوریان، فرخنده. (۱۳۹۶). چهارچوبی برای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز، دانشگاه علمی کاربردی شوستر.

ملکی، حسن. (۱۳۸۴). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان. تهران: انتشارات مدرسه.

میرکمالی، سیدمحمد، نارنجی‌ثانی، فاطمه، و اسدی، سینا. (۱۳۹۸). ارزیابی وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان از دیدگاه مدیران، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۷(۳): ۶۹-۸۶

References

- Arrr ,,,, , . (0099). Time to ii te tee uullet nn removigg immnnnttt Taacrrr s. eeeee ehiii i ccccc cci,,, 8(1), 1-33.
- Bkkr, R. (8888)T The influcce of rr ofssii olli teceers nn dddggg vaatinnll scooll tteett " ccii vmmnttt . Ksstt srrt Juuraal ff ccial iii nnee.. jrrr ll mmmmaage: [tt tp://wwwllleevirr.mmmmoate/kjss](http://wwwllleevirr.mmmmoate/kjss).
- Blmnkk, .. (7777). oo ll ligg taahrr " rr ffssii llll mmmnttt nnee ss a mll ti-ii msss iaal oottr rect. iii trr :: iiiii i ii errirro
- Biii ee R. Romij,, aall iee .. tttt , &llll P... ee eem... (0000). Irrr aaii gg tecchrrs' ittr rruultr al mmmnttt eeeee in taaeer rr pprtrt inn prgrmmns ddd trr gggh rr ofssii onll vvvll mmmnttt : A rvviww Taahhigg ddd Taaeer ddaaati... juuraal hmnaaa::: wwwllleevirrmmmllectt e/tate.
- Grfff , C. A. (5555). rr iccilll 's rrr cttt iss ff Immmnttt nnt Tecchrrs: Iiii nnee Rtt ss, Crrr ccterittiss, ddd Brrriers to Dimmissll in Missuuri. eeeee e nnd Dissertatiss . Uii vrr ii ty ff Arksss aaa aaatt tvvill: 1-888.
- KwvB B(0055.. Attddyfff tt rll atihhhipeeewentttutttt s'prrtticipatioiii tt UCT Cmmrrree cac ll t" ddtta i Dvvelmmratt Uii t a teei dddatat attii uutes (aa ster't tsss i,, Uii vrr ii ty ff Ceee Twv)).
- ,,,, ,onn hhi kin , Wigg oo mmmnttt Ykk ynnng (((3333). Tecchrrs vvvll utt ion nnd ff fectiveess in Hggg Kggg: Isssss nnd Caallgggss, rrrr nll ff eernnnll in tttttt t,,, 17(1): 66-22
- Olga V. gggkkkvvaa, & Tatyaaa, .. (6666). Tecceer's rr ff sssiaaal gmmigg mmmnttt cccce ss a iiiii iinn for rr ssoool ccccatinn aality aaaa eeemttt . rr eeiii a - iiiii ll nnd Baaavirr al ccinnees 233: 88 - 00
- Rssss sA,, eeeee eel,, G. A., fffff fir, B. ,,, & aaa,, (2018). ll f-eeee eees ddd laadr sii p: Dvll iii gg nn iddiviaaal strtt ggic rr ofssinnll vvvll mmmnttt ll an in nn AAA laadr sii p uuuree. eee Itt ernntt iaal Jorr nal ff aa gggmnttt aaaaa aion, 16(1): 1-13.

Providing a model of teachers' professional qualifications Woman

Hadiseh. Tanha ¹, Leila. Fathi*² & Ghodsi. Ahghar³

Abstract

Aim: The present study was conducted with the aim of providing a model of teachers' professional qualifications. **Methods:** The aforementioned research was of a mixed type in terms of fundamental-applicative purpose and in terms of information data, which was conducted in two parts, qualitative and quantitative. In terms of implementation, survey patterns were also used in this research. The statistical community in the qualitative part of the research included education experts who were selected by purposeful sampling of 20 experts. In the quantitative part, the statistical population included female teachers of the second year of middle school in Tehran, who were selected using Cochran's formula, 324 people. In order to collect data, semi-structured interviews were used in the qualitative part of this study. In the quantitative section, a researcher-made questionnaire was used. The validity and reliability of the instruments were measured and confirmed. . The method of data analysis in the qualitative part of the theoretical coding was derived from the data theorizing method. In the quantitative part, according to the research questions, descriptive and inferential statistics methods (confirmatory factor analysis, structural equations, using SPSS-v21, Smart Pls-v2 and Lisrel-v8) software have been used. **Results:** The results of the research showed that the components of professional competence include cognitive and ability competence (self-knowledge, subject knowledge, knowledge of the learning process), behavioral-judgmental competence components (value competence, attitudinal competence, and interest competence), and managerial competence components. Leadership (competence related to the classroom, competence related to the educational environment, functional competence, competence in guidance), the components of spiritual-moral competence (competence in leadership, competence in ethical behavior, normative competence). **Conclusion:** the results showed that the professional competence of teachers has a significant effect on their spiritual vitality.

Keywords: professional competence, behavioral competence, cognitive competence, spiritual competence

1. PhD student, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. **Corresponding Author:** Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Email: L.fathi70@yahoo.com

3. Professor of Curriculum Planing, Research Institute of the Ministry of Education, Tehran, Iran