

## تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش

لیداجاویدان\*

عبداله علی اسماعیلی\*\*

علی اصغر شجاعی\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش با روش پژوهش ترکیبی (کمی و کیفی) انجام شد. جامعه پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم شاغل در دبیرستان‌های دولتی شهر بابل بودند. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه محقق ساخته شامل ۵۳ سؤال در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت بود که با استفاده از روش دلفی تنظیم شد و همچنین با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی روایی سازه پرسشنامه حاضر تعیین شد و ۸ خرده مقیاس بدست آمد که عبارت بودند از ارزش‌ها، دانش‌ها، انگیزش‌ها، سلامت، توانایی‌ها، رغبت‌ها، باورها و صلاحیت اخلاقی. نتایج حاصل از بررسی پایایی مرکب برای عوامل هشت گانه نشان داد که این ضریب در دامنه ۰/۷۰ تا ۰/۹۴ قرار دارد که نشان دهنده پایایی مطلوب برای این عوامل بود. همچنین، نتایج حاصل از بررسی همسانی درونی این ۸ زیرمقیاس نشان داد که این ضرایب در دامنه ۰/۶۵ تا ۰/۸۳ و روایی سازه ۰/۸۵ بدست آمد. همچنان که نتایج مربوط به مدل نشان داد که همه مسیرهای منتهی به الگوی شایستگی معلمان مسیرهای مثبت و معنی داری بودند. همچنین نتایج نشان داد در بین همه عامل‌های هشت گانه ی سنجش الگوی شایستگی معلم، ارزش‌ها، دانش‌ها، انگیزش‌ها، سلامت، توانایی‌ها، رغبت‌ها، باورها و صلاحیت اخلاقی به ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم الگوی شایستگی معلمان نشان دادند. بر اساس نتایج، باورها و عقاید معلمان نسبت به حرفه معلمی به دلیل این که می‌تواند موتور محرک بقیه عوامل باشد بار عاملی بالاتری را در مدل شایستگی معلمان نشان داد.

**واژه‌های کلیدی:** اسناد بالادستی آموزش و پرورش، ارزش‌ها، الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی، انگیزش‌ها، باورها، توانایی‌ها، دانش‌ها، رغبت‌ها، سلامت، صلاحیت اخلاقی

---

\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

\*\* استادیار مدیریت آموزشی عالی، گروه علوم تربیتی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (نویسنده مسئول)

shahrae@yahoo.com

\*\*\* استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

## مقدمه

یکی از مفاهیم کلیدی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مفهوم شایستگی است (ابطحی و ترابیان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). همچنان که علیپور و درگاهی (۱۳۸۶) بیان کرده‌اند در بخش کلیات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، در تبیین مفهوم «تعلیم و تربیت» آمده است: رسیدن به مراتب حیات طیبه مستلزم کسب شایستگی‌های پایه دانسته شده است در این بیانیه نیز بنابر آنچه که در مفهوم (تعلیم و تربیت) گفته شد، طبیعتاً به مفهوم شایستگی اشارات آشکاری شده است. نمونه‌هایی از این گزاره‌ها عبارتند از بند ۵. زمینه‌سازی کسب شایستگی‌های پایه با تأکید بر خصوصیات مشترک اسلامی ایران و انقلابی، در راستای تکوین و تعالی پیوسته هویت دانش‌آموزان در ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی. بند. روحیه کارآفرینی، کسب شایستگی‌های عام حرفه‌ای و مهارتی و هنری زمینه‌ساز کار مولد. «برای شناخت هر مفهوم، ضروری است آن را در یک نظام مفهومی بررسی کنیم. نظام مفهومی مرتبط با شایستگی عبارت است از: شایستگی، شایسته، الگوی شایستگی، مدل عمومی شایستگی و نقش.

برای مدل سازی شایستگی سه رویکرد توسط محققان متفاوت و با اصطلاحات مختلف ارائه شده است که شامل رویکرد اقتباسی، اقتباسی-طراحی و طراحی می‌گردد. ۱- رویکرد اقتباسی: این رویکرد آسان‌ترین و کم هزینه‌ترین رویکرد می‌باشد. رویکرد اقتباسی در صورتی مفید است که با شرایط سازمان وفق داده شود. یک مدل توسعه یافته خارجی هرگز به طور دقیق ویژگی‌های افراد برتر و مورد نیاز سازمان دیگر را توصیف نمی‌کند. مدل شایستگی با فرهنگ سازمانی که مدل در آن طراحی شده سازگار می‌باشد و ممکن است برای استفاده سازمان دیگر چندان مفید نباشد. ۲- رویکرد اقتباسی-طراحی: این رویکرد تحت عناوین مدل کلی تغییر یافته یا روش فهرست شایستگی هم نامیده می‌شود. این رویکرد شامل پذیرش یک مدل مشخص خارجی یا استفاده از لیست‌های شایستگی موجود در ادبیات تحقیق می‌باشد. این رویکرد می‌تواند بر تحقیقات گذشته است زیرا محققان دیگر پژوهش خود را برای تدوین یک مدل کلی قبلاً انجام داده‌اند. در این روش اصلاح مدل با هدف متناسب سازی با فرهنگ سازمان انجام می‌گیرد و شایستگی‌ها توسط کارکنان خبره سازمان مورد ارزیابی قرار

می‌گیرند. ۳- رویکرد طراحی: این رویکرد جامع‌ترین روش برای تدوین مدل شایستگی می‌باشد. در این روش یک مدل اختصاصی و منحصر به سازمان طراحی می‌گردد. با این وجود این رویکرد پرهزینه و وقت‌گیر می‌باشد (علیپور و درگاهی، ۱۳۸۶).

الگوی شایستگی عبارت است از یک الگوی قابل اندازه‌گیری برای سنجش توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت‌آمیز. در این ارتباط گروفرورد، لپین و ریچ،<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) نیز هدف از تدوین مدل شایستگی در هر سازمان را ارائه‌ی الگویی برای یکپارچه‌سازی عملکرد سامانه منابع انسانی می‌دانند به گونه‌ای که منجر به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی شود. الگوی شایستگی یک شکل انتزاعی است که رابطه بین شایستگی‌های مورد نظر را به صورت سیستماتیک و مفهومی نمایش می‌دهد. لذا پژوهش حاضر درصدد است تا به ارائه‌ی الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش بپردازد.

### روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها روش آمیخته است به این صورت که قسمت اول پژوهش حاضر از این لحاظ که هدف آن جمع‌آوری اطلاعات لازم جهت تعیین شاخص‌های شایستگی معلمان می‌باشد توصیفی - از نوع همبستگی است و از روش‌های تحقیق کیفی مانند روش تحلیل محتوی جهت استخراج مؤلفه‌ها از اسناد بالا دستی موجود در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش است. از سوی دیگر چون یکی از اهداف پژوهش حاضر استخراج یک پرسشنامه جهت تعیین شاخص‌ها و ویژگی‌های معلمان بر اساس اسناد بالا دستی آموزش و پرورش است از روش‌های تحقیق کمی استفاده و روش‌های تحلیل عاملی مانند روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد و در مجموع چون هم از روش تحقیق کیفی و کمی استفاده شد روش تحقیق حاضر روش تحقیق آمیخته بود.

---

1. Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L.

## یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۰۰ نفر از معلمان (۱۱۵ نفر مرد و ۸۵ نفر زن) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. توزیع نمونه بر حسب سن، سنوات خدمت در جدول ۱ ارائه شده است. در پژوهش حاضر ۳۴۰ نفر از معلمان (۲۱۵ نفر مرد و ۱۲۵ نفر زن) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. توزیع نمونه بر حسب سن، سنوات خدمت در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع نمونه بر حسب سن، و سنوات خدمت معلمان زن متوسطه اول و دوم

شاخص	گروه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
سن	معلمان متوسطه اول	۳۱	۵۳	۳۷/۶۶	۱۳/۷۰
	معلمان متوسطه دوم	۳۴	۴۸	۴۰/۶۳	۴/۵۰
سنوات خدمت	معلمان متوسطه اول	۵	۳۵	۲۱/۱۸	۵/۹۹
	معلمان متوسطه دوم	۴	۱۷	۹/۲۵	۳/۷۸


جدول ۲. توزیع نمونه بر حسب سن، و سنوات خدمت معلمان مرد متوسطه اول و دوم

شاخص	گروه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
سن	معلمان متوسطه اول	۳۰	۶۱	۳۹/۶۶	۱۲/۷۲
	معلمان متوسطه دوم	۳۲	۵۹	۴۱/۲۳	۵/۵۰
سنوات خدمت	معلمان متوسطه اول	۵	۳۵	۲۳/۳۲	۵/۴۹
	معلمان متوسطه دوم	۴	۱۷	۸/۳۴	۳/۲۲

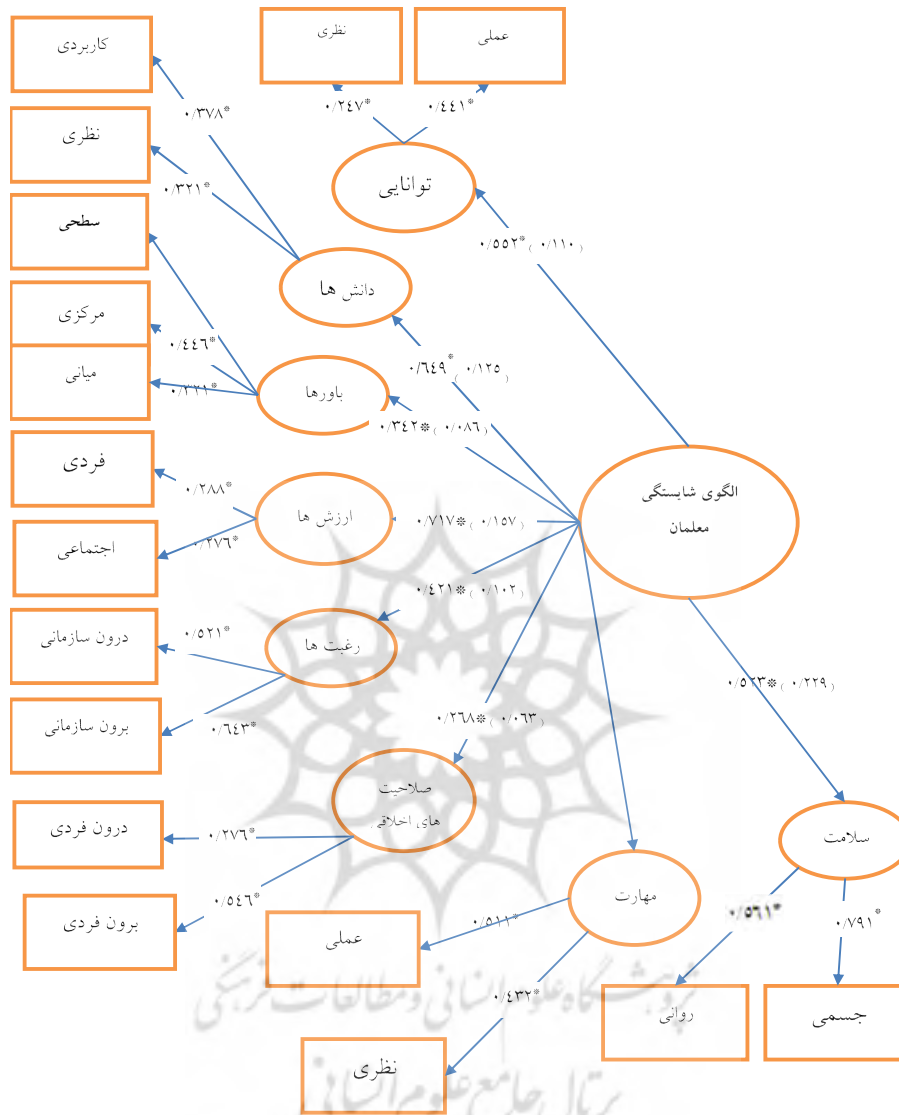
نتایج درج شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین سن معلمان متوسطه اول و دوم به ترتیب ۳۷/۶۶ و ۴۰/۶۳ سال می‌باشد. میانگین سنوات خدمت برای هر دو گروه به ترتیب ۲۱/۱۸ و ۹/۲۵ در گروه معلمان زن بود. نتایج درج شده در جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین سن معلمان مرد متوسطه اول و دوم به ترتیب ۳۹/۶۶ و ۴۱/۲۳ سال می‌باشد. میانگین سنوات خدمت برای هر دو گروه به ترتیب ۲۳/۳۲ و ۸/۳۴ در گروه معلمان زن بود.

برای به دست آوردن الگوی مناسب برای ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش ابتدا از یافته‌های به دست آمده از تحلیل مؤلفه

استفاده شد و بر اساس نتایج تحلیل عاملی مدل نظری پژوهش دوباره ارائه شد و مدل فوق با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت که نتایج مدل نهایی در شکل ۱ صورت شماتیک نشان داده شده است. در مدل زیر بیضی نشانه متغیر مکنون و مربع معرف متغیر مشاهده شده می‌باشد. اعداد روی پیکان‌ها بار عاملی و اعداد داخل پرانتز وزن عاملی مربوط به متغیرهای مکنون می‌باشد. همچنین شماره‌های داخل هر مربع معرف گویه مربوطه در پرسشنامه الگوی شایستگی معلمان می‌باشد. همچنان که نتایج مربوط به مدل نشان می‌دهد. همه مسیرهای منتهی به الگوی شایستگی معلمان مسیرهای معنی‌داری هستند و همچنین مسیرهای منتهی به متغیرهای مشاهده شده نیز مثبت و معنی‌دار می‌باشند به این معنا که متغیرهای مشاهده شده سنجه‌های مناسبی برای سنجش متغیرهای مکنون و نهفته می‌باشند. از سوی دیگر میزان خطای مشاهده شده برای متغیرهای مشاهده شده قابل قبول می‌باشد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱ مدل نهایی الگوی شایستگی معلمان

برای پرداختن به سؤال جزئی اول از روش تحقیق کیفی و تکنیک تحلیل محتوی استفاده شده است. در تحقیق حاضر به منظور سازمان دهی و پردازش نظام دار و کمی محتوی موجود در الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد

بالادستی آموزش و پرورش از روش تحلیل محتوی مبتنی بر سند کاوی استفاده شده است. با توجه به این که اسناد بالا دستی به صورت یک سند رسمی در سایت وزارت آموزش و پرورش موجود بود لذا سند فوق بر اساس روش تحلیل محتوی کد گذاری شد و نتیجه آن در جدول زیر گزارش شده است. لازم به ذکر است که کدگذاری مؤلفه‌ها به شرح ذیل انجام شده است. A ارزش‌ها، B دانش‌ها، C انگیزش‌ها، D سلامت، E توانایی‌ها F رغبت‌ها، J باورها، H صلاحیت اخلاقی

جدول ۳. ابعاد شایستگی معلمی بر اساس اسناد بالا دستی آموزش و پرورش

ردیف	مؤلفه‌ها	واحد تحلیل	منبع	کد نهایی
۱	اعتقاد به ارزش‌ها دینی و اخلاقی و اصول متعالی جمهوری اسلامی ایران	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	A
۲	دانش و اطلاعات کافی در مورد شغل معلمی به صورت نظری و کاربردی	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	B
۳	داشتن انگیزش درونی و بیرونی کافی برای شغل معلمی	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	C
۴	برخورداری از سلامت جسمی و روانی کافی جهت انجام وظایف معلمی	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	D
۵	برخورداری از توانمندی‌های نظری و عملی مرتبط با حوزه کاری و تدریس	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	E
۶	برخورداری از رغبت‌های برون سازمانی و درون سازمانی مرتبط با حوزه کاری و تدریس	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	F
۷	برخورداری از باورهای مفید و مناسب در حوزه‌های تعلیم و تربیت در سه حوزه باورهای مرکزی میانی و سطحی	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	G
۸	برخورداری از صلاحیت اخلاقی درون فردی و برون فردی	جمله و مطالب سند	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	H

جهت تعیین سهم و اولویت هر کدام از ابعاد شایستگی معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش چگونه از روش رگرسیون گام به گام استفاده شده است لذا ابتدا جهت استفاده از رگرسیون به عنوام مفروضه از روش ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین جهت و شدت همبستگی بین ابعاد شایستگی استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۴. همبستگی ابعاد شایستگی معلمان

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	۱											
۲	0/22**	۱										
۳	0/17**	0/67**	۱									
۴	0/35**	0/37**	0/40**	۱								
۵	0/34**	0/44**	0/34**	0/21**	۱							
۶	0/49**	0/22**	0/23**	0/34**	0/66**	۱						
۷	0/37**	0/22**	0/77**	0/64**	0/36**	0/54**	۱					
۸	0/28**	0/23**	0/32**	0/43**	0/23**	0/67**	0/49**	۱				
۹	0/41**	0/67**	0/41**	0/32**	0/37**	0/37**	0/37**	0/87**	۱			
۱۰	0/33**	0/34**	0/33**	0/36**	0/44**	0/23**	0/34**	0/66**	0/67**	۱		
۱۱	0/35**	0/17**	0/19**	0/16**	0/22**	0/24**	0/64**	0/36**	0/37**	0/33**	۱	
۱۲	0/34**	0/77**	0/64**	0/36**	0/67**	0/41**	0/32**	0/44**	0/33**	0/37**	0/37**	۱

۱- شایستگی ۲- ارزش ۳- دانش ۴- انگیزش ۵- سلامت ۶- توانایی ۷- رغبت ۸ - باور ۹- صلاحیت اخلاقی

با توجه به جدول ۴ رابطه آماری معناداری بین ابعاد شایستگی معلمان وجود داشت ( $P < 0/05$ ). از این رو با توجه به وجود رابطه معنادار بین متغیرها و خرده متغیرهای پژوهش می‌توان از رگرسیون استفاده نمود.

جهت تعیین سهم و اولویت هر کدام از ابعاد شایستگی معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش از روش تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. در این تحلیل متغیرهای پیش بینی کننده آن‌ها براساس بالاترین ضرایب همبستگی در گام‌های متوالی وارد تحلیل شدند تا میزان پیش بینی هر یک از آنها برای تغییرات شایستگی مشخص گردد. مدل نشان می‌دهد که ۸ خرده متغیر ارزش، دانش، انگیزش، سلامت، توانایی، رغبت، باور و صلاحیت اخلاقی وارد معادله رگرسیون شدند.



جدول ۵. لیست متغیرها وارد شده و حذف شده در تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام به گام

مدل	متغیرهای ورودی	متغیرهای حذف شده	روش
۱	ارزش		
۲	دانش		
۳	انگیزش		
۴	سلامت	رگرسیون چند متغیره	
۵	توانایی	گام به گام	
۶	رغبت		
۷	باور		
۸	صلاحیت اخلاقی		

نتایج جدول ۵ لیست متغیرها وارد شده در تحلیل رگرسیون گام به گام را نشان می‌دهد. بر این اساس متغیرهای ارزش، دانش، انگیزش، سلامت، توانایی، رغبت، باور و صلاحیت اخلاقی وارد مدل شده‌اند.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام شایستگی بر اساس ابعاد شایستگی

مدل	منابع تغییر	SS	dF	MS	F	sig	R	$r^2$	F
۱	رگرسیون باقیمانده	۴۴۳۶۵/۹۹	۱	۲۲۱۸۲/۹۹	۳۷/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۴۰	۰/۱۷	
۲	رگرسیون باقیمانده	۴۹۲۱۴/۰۷	۲	۱۶۴۰۴/۶۹	۲۸/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۲۰	
۳	رگرسیون باقیمانده	۵۳۴۹۱/۲۳	۳	۱۳۳۷۲/۸	۲۳/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۴۴	۰/۲۱	
۴	رگرسیون باقیمانده	۵۵۹۵۸/۰۷	۴	۱۱۱۹۱/۶۱	۱۹/۵۸	۰/۰۰۱	۰/۴۵	۰/۳۴	
۵	رگرسیون باقیمانده	۵۹۵۷۹/۶۶	۵	۹۹۲۹/۹۴	۱۷/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۴۶	۰/۳۵	
۶	رگرسیون باقیمانده	۶۷۵۴۳۲/۲۳	۶	۳۴۲۱۵/۸	۳۴/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۴۹	۰/۳۷	
۷	رگرسیون باقیمانده	۳۴۲۱۵۶/۹۱	۷	۱۱۱۹۱/۶۱	۱۱/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۵۱	۰/۳۹	
۸	رگرسیون باقیمانده	۶۵۴۳۲/۶۶	۸	۹۹۲۹/۹۴	۱۴/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۵۳	۰/۴۲	

متغیر ملاک: شایستگی

ابعاد پیش بینی کننده: ارزش، دانش، انگیزش، سلامت، توانایی، رغبت، باور و صلاحیت اخلاقی

بر اساس نتایج جدول ۶ که جهت تعیین سهم و اولویت هر کدام از ابعاد شایستگی معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش انجام شد، بر این اساس و نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام شایستگی بر اساس ابعاد شایستگی می‌توان گفت که مدل ۱ مشخص می‌کند که ۱۸٪ از واریانس مشاهده شده در شایستگی از طریق خرده متغیر ارزش‌ها توجیه می‌شود ( $R\text{ Square} = 0/18$ ) که سهم این متغیر در پیش بینی شایستگی است. جهت تعیین اولویت‌های بعدی و سهم سایر ابعاد می‌توان گفت که اضافه شدن مدل ۲ (دانش)، مدل ۳ (انگیزش) و مدل ۴ (سلامت)، مدل ۵ (توانایی) مدل ۶ (رغبت) مدل ۷ (باور) و مدل ۸ (صلاحیت اخلاقی) به ترتیب باعث افزوده شدن ۱، ۲، ۲، ۲، ۲ و ۳ درصد به واریانس قبلی اضافه می‌شود. بدین ترتیب ۸ مدل روی هم ۴۳٪ از واریانس شایستگی معلمان را تبیین می‌کنند ( $R\text{ Square} = 0/43$ ). به عبارت دیگر سهم هر کدام از متغیرها در جدول به ترتیب اولویت مشخص شده و سهم همه متغیرها با هم در پیش بینی شایستگی معلمان ۴۳٪ گزارش شده است. با توجه به مقدار F و سطح معنی داری (P) که کوچکتر از ۰/۰۱ است نتیجه می‌گیریم بین ابعاد هشت گانه شایستگی با شایستگی معلمان رابطه وجود دارد. لذا شایستگی معلمان بر اساس ابعاد هشت گانه شایستگی پیش بینی می‌شود بر این اساس بالاترین سهم در پیش بینی شایستگی معلمان را به ترتیب ارزش، دانش، انگیزش، سلامت، توانایی‌ها، رغبت‌ها، باورها و صلاحیت اخلاقی داشتند.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون شایستگی

مدل	B	SE	Beta	t	P
مقدار ثابت	۷۷.۹۹۹	۵.۲۶		۱۴.۸	۰/۰۰۱
۱ ارزش	۱.۳۹	۰.۲۷	۰.۱۶	۵.۰۵	۰/۰۰۱
۲ دانش	۳.۴۱	۰.۲۹	۰.۲۴	۱۱.۰۳	۰/۰۰۲
۳ انگیزش	۳.۲۰	۰.۲۸	۰.۱۷	۸.۳۲	۰/۰۰۳
۴ سلامت	۲.۱۴	۰.۴۳	۰.۲۱	۶.۴۵	۰/۰۰۱
۵ توانایی	۳.۲۰	۰.۲۰	۰.۱۳	۱۰.۳۲	۰/۰۰۳
۶ رغبت	۳.۴۱	۰.۲۳	۰.۲۲	۶.۰۵	۰/۰۰۲
۷ باور	۳.۲۰	۰/۶۷	۰.۱۹	۹.۳۳	۰/۰۰۳
۸ صلاحیت اخلاقی	۲.۱۴	۰/۵۵	۰.۳۱	۷.۲۱	۰/۰۰۱

متغیر ملاک: شایستگی

متغیرهای پیش بینی کننده: ارزش، دانش، انگیزش، سلامت، توانایی، رغبت، باور و صلاحیت اخلاقی

در جدول ۷ مقدار B، بتا، t و سطح معنی داری ارائه شده است. وزن‌های بتا در ستون ضرایب بتای استاندارد شده برای ارزیابی سهم هر یک از متغیرها در معادله رگرسیون بکار می‌رود. این ضرایب به ما می‌گوید که با تغییر یک واحد در متغیر مستقل چند واحد تغییر در متغیر وابسته رخ می‌دهد. بر این اساس اگر ارزش به اندازه یک واحد افزایش یابد، این تغییر به اندازه ۰.۱۶ متغیر شایستگی را افزایش می‌دهد. به علاوه افزایش یک واحد در، دانش، انگیزش، سلامت، توانایی، رغبت، باور و صلاحیت اخلاقی به ترتیب به اندازه ۰/۲۴، ۰/۱۷، ۰/۲۱، ۰/۱۳، ۰/۲۲، ۰/۱۹، ۰/۳۱ متغیر شایستگی را افزایش می‌دهند.

پس از انجام تحلیل مؤلفه و استخراج شاخص‌ها و طرح مدل نظری و آزمون مدل نظری و ارائه آن، شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۸ گزارش شده است.

جدول ۸. شاخص‌های برازش الگوی شایستگی معلمان

SRMR	RMSEA	CFI	TLI	NFI	AGFI	GFI	K <sup>2</sup> /df	Df	P	K <sup>2</sup>
پایین‌تر از ۰/۱			بالاتر از ۰/۸				کمتر از ۳		معناداری آزمون	دامنه مورد قبول
۰/۰۸۶	۰/۰۶۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۷۰	۰/۸۳	۰/۸۵	۱/۹۸	۲۷۲	۰/۰۰۱	۲۴۳۳/۲
قابل قبول		مطلوب	قابل قبول		مطلوب		مطلوب		مطلوب	وضعیت برازش

همان‌طور که نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد، تمامی شاخص‌های برازش مدل مرتبه دوم در دامنه ضعیف تا مطلوب قرار دارند. با ارزیابی کلی این شاخص‌ها می‌توان گفت که برازش این مدل قابل قبول است. همچنین، بارهای عاملی و معناداری آنها به همراه وزن‌های عاملی و ترتیب اولویت گویه‌ها در هر یک از هشت عامل مرتبه اول در جدول ۷ ارائه شده است. با توجه به مقدار RMSEA و SRMR که پایتتر از ۰/۱ و در سطح قابل قبول می‌باشد و همچنین با توجه به مقدار شاخص‌های برازش CFI و TLI و NFI و AGF و AGFI که بالاتر از ۰/۸ می‌باشند و در سطح مطلوب و قابل قبول قرار دارند و همچنین مقدار K<sup>2</sup>/df کمتر از ۳ و در سطح مطلوب قرار دارد لذا می‌توان گفت که مدل شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد بالا دستی آموزش و پرورش با داده‌ها دارای برازش بوده و میزان تناسب هر کدام از این شاخص‌ها با مدل گزارش شده است.

در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت از آن جایی که بر اساس نظر بسیاری از محققان (محمدی، ۱۳۸۳، زینچر، ۲۰۰۳) و همسو با نتایج تحقیق حاضر، شاخص‌های مهم و تعیین کننده شایستگی معلمان بیشتر در حوزه توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای، شخصیتی، شناختی و ارزشی است؛ داشتن مهارت‌ها و توانایی‌ها باورها و ارزش‌ها و انگیزش کافی همراه با سلامت جسمی و روحی برای کسب شایستگی معلمان ضروری می‌باشند.

از این رو، همچنان که رول (۲۰۰۵) همسو با یافته‌های تحقیق حاضر نشان داده است تاکید بیشتر بر روی شاخص‌های اصلی و تعیین کننده بیشتر آموزش و پرورش را به اهداف مورد نظر خود نزدیک می‌کند با توجه به این که پیشرفت و بالندگی نظام آموزشی یک کشور و دانش آموزان که محور اصلی آموزش‌هاست، به توانایی تخصصی معلمان در ارائه تدریس با کیفیت ارتباط دارد، دانش تخصصی در بین عامل‌های دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار است. در این ارتباط، می‌توان گفت که در همه سازمان‌ها به ویژه آموزش و پرورش، رکن اصلی ارتقای کیفیت، توانایی تخصصی معلم است؛ یعنی اگر معلم کار با کیفیت انجام دهد و انگیزه داشته باشد، در بسیاری از موارد می‌تواند حتی نقایص موجود در دیگر عوامل آموزشی مثل فضا، برنامه درسی و تجهیزات درسی را جبران کند. یکی از نشانه‌های دیگر شایستگی معلمان داشتن گواهی صلاحیت نظری و عملی از مراجع معتبر دانشگاهی و فراسازمانی بود. همچنین، رزومه کاری و پژوهشی و اجرایی قوی نیز در زمره عواملی است که معلمان شایسته بایستی از آن برخوردار باشند. زیرا نظام آموزشی کشورهای پیشرفته بر این اعتقاد است که اشراف معلمان به تحقیق و پژوهش یک احتیاج بین المللی است و داشتن قدرت انجام دادن یک تحقیق قوی و داشتن مقالات علمی و بین المللی و معتبر امری لازم و واجب است و مهم‌ترین کاری است که که یک معلم با انگیزه بایستی انجام دهد (فدراسیون معلمان آمریکایی، ۲۰۰۷).

همچنان که فدراسیون معلمان آمریکایی (۲۰۰۷) بیان کرده است یک معلم خوب و استاندارد نیاز به مهارت فنی و اطلاعات علمی دارد تا بتواند فرایند تعلیم، برنامه ریزی، اجرا و هدایت و نظارت و ارزیابی فعالیت های دانش آموزان را به درستی انجام دهد و در سایه گردآوری، اطلاعات تازه و راه حل‌های نوینی به دست دهد. سوای این عامل‌ها

گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مرتبط بعد از قبولی نقطه مشترک بسیاری از کشورهای پیشرفته برای نشان دادن شایستگی معلمی است. بر اساس مطالعات مختلف (بوید و همکاران، ۲۰۱۱؛ سالملا و همکاران، ۲۰۱۲؛ کاستن مولرو همکاران، ۲۰۱۲) عواملی که در ادامه به آنها اشاره می‌شود راهکارهای جهت افزایش دانش معلمان می‌باشد. ۱) غنی سازی کتابخانه‌های مدارس و مراکز تحقیقات برای مطالعه مداوم. ۲) مجهز نمودن مدارس به سایت آموزشی. ۳) آموزش بدو خدمت و ضمن خدمت برای معلمان. ۴) آموزش مهارت‌های شغلی برای توانمند سازی معلمان. ۵) علمکرد قوی گروه‌های درسی برای انتقال تجارب تدریس به همکاران. ۶) ارتباط مدرک تحصیلی معلم با درسی که تدریس می‌کند تا احاطه علمی داشته باشد. ۷) تشویق معلمان به شرکت در جشنواره‌ها و المپیادهای علمی برای افزایش کارایی معلمان. ۸) تشکیل انجمن‌های علمی برای معلمان با توجه به رشته تدریس.

## منابع

- علیپور، محمد حسن و درگاهی، حسین. (۱۳۸۶). شناسایی شایستگی‌های مدیریتی مدیران فرهنگسراهای شهر تهران بر اساس مدل شایستگی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی
- دهقانان، عبدالعلی. (۱۳۸۶). جامعه شناسی توسعه، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور
- محمودی. داوود. (۱۳۸۳). برنامه ریزی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان. انتشارات پیوند.
- Abtahi, M. and Torabian, S. (2010) "The economic value of emotional intelligence competencies and EIC-based HR programs", in *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley
- Bartram, D. (2005) The Great Eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1185-1203
- Boud, F., & Mentzas, G. (2011). Competency-based management: A review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, 14, 51-64
- Kasten, G., Hayton, J., Wrnick, A., Mumford, T., Hanks, S., & Blahna, M. (2012). A competency-based model for developing human resource professionals. *Journal of Management Education*, 29, 383-402
- Rull, E., Sherman, H., & Washbush, J. B. (2005). Defining and assessing competencies for competency-based, outcome-focused management development. *The Journal of Management Development*, 21, 184-200
- Salmulla, F.L., & Hunter, J.E. (2012). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practice and theoretical implications of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274

Zeichner, K. M. (2003). The adequacies and inadequacies of three current strategies to recruit, prepare, and retain the best teachers for all students. *Teachers College Record*, 105(3), 490–519.

