



Presentation of professional qualification model of Islamic Azad University professors

Vida. Hadiyan¹, Akbar. Mohammadi^{2*} & Davood. Manavipour³

1. PhD student in educational psychology, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.
3. Associate Professor, Department of Psychology, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.

ARTICLE INFORMATION	ABSTRACT
Article type Original research Pages: 419-429 Corresponding Author's Info Email: mohammadi@yahoo.com	Background and Aim: In today's evolving world, the required qualifications of professions are changing rapidly, the employees of organizations must have special professional skills and qualifications to perform their jobs and professions; Therefore, the main goal of the current research was to present the model of professional qualification of the academic staff members of Islamic Azad University in the academic year of 2018-2019. Methods: The current research method was descriptive-correlation quantitative and applied in terms of purpose. The statistical population included academic experts of Islamic Azad University in Tehran, who were selected as a sample size of 385 people based on random sampling method and taking into account Morgan's table. The research tool was a researcher-made questionnaire that had 5 parts based on the Likert scale. For the validity of the findings, formal validity and reliability methods were also used with Cronbach's alpha test, which obtained 0.719, 0.961, and 0.875 respectively. For data analysis, descriptive and inferential statistics methods were used from structural equation modeling in AMOS23 software. For data analysis, descriptive and inferential statistics methods were used from structural equation modeling in AMOS23 software. Results: The results showed that the dimensions and the main component of the model had a good fit, and in general, it indicates that all the indicators were reported at a very favorable level and there is a linear relationship between the variables. Also, the predictor variables have explained 60% of the variance of the dependent variables ($P < 0.05$). Conclusion: Therefore, the information presented in this research can be used to evaluate the competence of newly hired teachers in different stages of their teaching and activity and follow the professional qualification program accordingly.
Article history: Received: 2022/12/05 Revised: 2023/02/24 Accepted: 2023/03/16 Published online: 2023/03/19	
Keywords: <i>professional qualification, faculty members, Islamic Azad University</i>	



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article:

Hadiyan, V., Mohammadi, A., & Manavipour, D. (2022). Presentation of professional qualification model of Islamic Azad University professors. *Jayps*, 3(3): 419-429.



ارائه مدل صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

ویدا هادیان^۱، اکبر محمدی^{۲*} و داوود معنوی پور^۳

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

۲. استادیار گروه روانشناسی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

۳. دانشیار گروه روانشناسی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	<p>زمینه و هدف: در دنیای در حال تحول امروز، صلاحیت‌های موردنیاز حرفه‌ها با شتاب زیادی در حال تغییر است، کارکنان سازمان‌ها باید از مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای برای اجرای شغل و حرفه‌شان برخوردار باشند؛ بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه الگوی صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بود. روش پژوهش: روش پژوهش حاضر کمی از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل خبرگان دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی و با احتساب جدول مورگان تعداد ۳۸۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس مقیاس لیکرت دارای ۵ بخش بود. برای اعتبار یافته‌ها از روش روایی صوری و پایایی نیز با آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که بعد دانش، توانایی و مهارت به ترتیب ۰/۷۱۹، ۰/۹۶۱ و ۰/۸۷۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS۲۳ استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که ابعاد و مؤلفه اصلی مدل دارای برازش مناسبی بود و در کل حاکی از آن است تمامی شاخص‌ها در حد بسیار مطلوب گزارش شده‌اند و رابطه خطی بین متغیرها وجود دارد. همچنین متغیرهای پیش‌بین ۶۰ درصد واریانس متغیرهای وابسته را تبیین نموده‌اند ($P < 0/05$). نتیجه‌گیری: لذا می‌توان از اطلاعات ارائه‌شده در این پژوهش برای ارزیابی صلاحیت مدرسان تازه استخدام‌شده در مراحل مختلف تدریس و فعالیت آن‌ها استفاده کرد و متناسب با آن برنامه صلاحیت حرفه‌ای را دنبال کرد.</p>
صفحات: ۴۲۹-۴۱۹	
اطلاعات نویسنده مسئول	
ایمیل: mohammadi@yahoo.com	
سابقه مقاله	
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۱۴	
تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۰۵	
تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸	
واژگان کلیدی	
صلاحیت حرفه‌ای، اعضای هیات‌علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.	

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



شیوه‌استناد به این مقاله

هادیان، ویدا، محمدی، اکبر، و معنوی پور، داوود. (۱۴۰۱). ارائه مدل صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی. دوفصلنامه مطالعات روان‌شناختی نوجوان و جوان، ۳(۳): ۴۲۹-۴۱۹.

مقدمه

در دنیای در حال تحول امروز، صلاحیت‌های موردنیاز حرفه‌ها با شتاب زیادی در حال تغییر است، کارکنان سازمان‌ها باید از مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای برای اجرای شغل و حرفه‌شان برخوردار باشند، زیرا اجرای اثربخش برنامه‌ها به شدت به صلاحیت‌های کارشناسان امر وابسته است (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۶). این تغییرات در محل کار به‌طور طبیعی بر مدیریت منابع انسانی هر سازمان تأثیر گذاشت و مفهوم صلاحیت و شایستگی را در پیش گرفت (ولاسکو و همکاران، ۲۰۱۴). صلاحیت را به‌عنوان یک مفهوم سه گانه تعبیر کرد که به صلاحیت خود، صلاحیت حرفه‌ای و صلاحیت اجتماعی اشاره دارد. صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان "توانایی عمل و قضاوت در یک حرفه خاص و مسئولیت‌پذیری" در کانون توجه است. مطالعه حاضر مروری مفهومی بر چگونگی تعریف و استفاده از صلاحیت حرفه‌ای در ادبیات با ارجاع به اساتید حرفه‌ای است (آنترا^۱، ۲۰۲۱).

صلاحیت (از نظر شایستگی حرفه‌ای) می‌تواند به‌عنوان خلاصه‌ای از مهارت‌ها، استعدادها و کلیدی حرفه‌ای و شخصی تعریف شود و الگوهای رفتاری که فرد برای دستیابی به موفقیت در اهداف حرفه‌ای تعریف‌شده و انجام وظایف حرفه‌ای مربوط به آن نیاز به داشتن و نشان دادن دارد، تعریف کند یعنی وظایف و مسئولیت‌ها (بالاسکوا^۲، ۲۰۱۱). شایستگی را می‌توان به‌عنوان قابلیت‌های نوازندگان برتر تعریف کرد (گیب، ۲۰۰۸). صلاحیت به‌عنوان توانایی اثبات‌شده در استفاده از دانش و مهارت تعریف‌شده است. همچنین از نظر مسئولیت‌پذیری و استقلال توضیح داده‌شده است (کاندلر^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). دیدگاه متفاوتی را می‌توان در مورد آنچه به‌عنوان صلاحیت عمومی بشر شناخته می‌شود، اعمال کرد که تا حدی نشان‌دهنده تمام تلاش‌های انسانی درون یک سازمان است. به‌عنوان مثال، پلامینک و فیشر^۴ صلاحیت انسان را به‌عنوان خلاصه عملکرد به‌دست‌آمده (کار انسانی) و پتانسیل تولیدشده (منابع انسانی) می‌دانند. اگر

یکی از این مؤلفه‌ها از دست‌رفته باشد، صلاحیت به‌طور کلی نیز از دست می‌رود. نویسندگان بی‌شماری با تعریف صلاحیت‌های مطلوب و نامطلوب معلمان دانشگاه، مثلاً بویر (۱۹۹۰)؛ لوریارد (۱۹۹۴)؛ واتووا^۵ (۲۰۰۵)؛ للتون (۲۰۰۶)؛ لوددکه (۲۰۰۸)؛ اسپیلکوا (۲۰۱۱)؛ هارتلی، هیلسون، کینان، سینفیلد و وریتی (۲۰۱۱)؛ کوچارکوفکو (۲۰۱۳)؛ هودین و کرککینن^۶ (۲۰۱۴)؛ صلاحیت‌های معلم به‌عنوان ظرفیت‌های تعالی تلقی کرده‌اند (اسلاوک و همکاران، ۲۰۱۲). به گفته نویسندگان، صلاحیت‌های استاد دانشگاه را می‌توان به هفت خوشه تقسیم کرد: شاخه‌های خاص، درس و روانشناسی؛ آموزش عمومی؛ تشخیصی و مداخله‌ای؛ اجتماعی، روانی، اجتماعی و ارتباطی. مدیریتی و هنجاری؛ به‌صورت حرفه‌ای و شخصی پرورش می‌یابد. مهارت بداهه‌ی حرفه‌ای همچنین می‌تواند به‌عنوان یک توانایی فوق‌العاده مهم دیده شود. لیست مشخصات صلاحیت معلم، تهیه‌شده توسط والیکا و رون^۷ (۲۰۱۳)، تنها از چهار مؤلفه زیر تشکیل شده است: مهارت‌های تخصصی، فنی. مسئولیت‌های اخلاقی؛ صلاحیت‌های آموزشی-روانی و روش‌شناختی. صلاحیت خودسازی (والیکا و رون، ۲۰۱۳). لیست شایستگی‌ها، در چارچوب پروژه توسعه کیفیت فرهنگ در دانشگاه زلینا براساس استانداردهای اروپایی آموزش عالی DEQUA (بودجه اتحادیه اروپا)، کمی متفاوت از دو لیست قبلی است. این لیست شامل ۱۰ مهارت ذیل است: (بالاسکو، ۲۰۱۲).

با توجه به اینکه آموزش حرفه‌ای در کشورهای مختلف متفاوت است، حرفه معلم حرفه‌ای از محیطی به محیط دیگر متفاوت است. این طیف از رویکردها در درک و تعریف حرفه، تظاهرات تجربی متعددی از تعاریف صلاحیت حرفه‌ای را ایجاد می‌کند. فقدان یک تعریف واحد منجر به وجود ابهاماتی می‌شود که برای گفت‌وگوی سازنده و توسعه نظریه ثمربخش نیست (سودابی^۸، ۲۰۱۰).

5. Vašutová
6. Hoidn & Kärkkäinen
7. Valica & Rohn
8. Suddaby

1. Antera
2. Blašková
3. Quendler
4. Plamínek & Fišer

ایجاد می‌کند که خود، بهبودی، توسعه و تحقق شخصیت را تحریک می‌کند (بورگانوا^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

عرصه آموزش عمومی با واحدهای اساسی، دانش، توانایی‌ها و مهارت‌ها کار می‌کند. در این زمینه، حرفه نیاز به صلاحیت و شایستگی فرد دارد. به همین دلیل، حوزه حرفه‌ای با صلاحیت‌ها و آموزش‌وپرورش با دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها عمل می‌کند؛ بنابراین، هنگامی که حوزه تخصصی، دقیقاً ادعای خود را در زمینه آموزش‌وپرورش تشکیل می‌دهد، چالش آموزش‌وپرورش این است که دانش، توانایی‌ها و مهارت‌ها را به مهارت‌های خاصی که در زمینه حرفه‌ای نیاز دارد، بازسازی کند. شورای اروپا بسیاری از صلاحیت‌ها را معرفی کرد؛ با این حال، هر کشوری صلاحیت‌های خاصی را براساس اولویت‌های خود و تعاملات با حوزه حرفه‌ای، مشخص می‌کند (واسیوتینا^۳، ۲۰۱۶). در این میان آموزش عالی، به‌عنوان جایگاهی برای توسعه سرمایه انسانی به‌عنوان موضوعی مهم و اساسی مطرح است. این بدان معناست که انتخاب، توسعه و ارزیابی معلمان و اساتید، کلیدیایی برای افزایش اثربخشی آن‌هاست و به نوبه خود، منجر به بهبود آموزش و یادگیری دانش‌آموزان و دانشجویان می‌شوند و این نیز مستلزم آن است که تمام جنبه‌های معلمان و مدرسان، حول مقیاس‌های مختلف تدریس اثربخش، تنظیم شود (اودن، ۲۰۱۱). مدرسان، یکی از مهم‌ترین عناصر نظام آموزشی می‌باشند که با ویژگی‌های خاص خود می‌توانند پاسخگوی نیازهای فراگیران بوده و خلاقیت و نوآوری آنان را پرورش دهند (حائمی و رئیس‌ی، ۱۳۹۱). پنج ویژگی اساتید ایده آل از دیدگاه هامر، لیپ و ریوا (۲۰۱۲) عبارت‌اند از: برخورداری از دانش موضوعی در سطح عالی، شأن و وقار، مهارت در برقراری ارتباط، شخصیت جذاب و توانایی ارائه یک موضوع (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۶). مدرسان اثربخش کسانی هستند که به یادگیری دانش‌آموزان و دانشجویان

بدون ارائه درک روشنی از مفهوم، بحث ممکن است گمراه‌کننده و گیج‌کننده باشد (تاتینن و هاویلا^۱، ۲۰۱۸).

در محیط‌های آموزشی، تغییرات سریع، خواسته‌های جدیدی را برای اساتید حرفه‌ای ایجاد کرده است تا به‌طور مداوم صلاحیت خود را به‌روز کنند. این روند جهانی همراه با نقش‌های متعدد اساتید حرفه‌ای، مانند مربیان، مربیان و تمرین‌کنندگان، سؤالاتی را در مورد اینکه کدام صلاحیت و چگونه باید توسعه دهند، ایجاد می‌کند. علاوه بر این، نهادهای بین‌المللی (کمیسیون اروپا، ۲۰۱۰) ابتکاراتی را در زمینه تحقیقات صلاحیت اساتید حرفه‌ای ترویج می‌کنند و دانشگاه اغلب از آن‌ها پیروی می‌کند. با این حال، تحقیقات اساتید حرفه‌ای به شدت بر این تمرکز دارد که معلم حرفه‌ای چه صلاحیت حرفه‌ای را دارد یا باید نشان دهد، با تمرکز کمی بر آنچه که صلاحیت نشان می‌دهد (آنترا، ۲۰۲۱)؛ بنابراین، یک شکاف مربوط به چگونه صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان یک مفهوم درک و به صورت تجربی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این فصل بیان مساله و ضرورت پژوهش و نیز اهداف و سؤال‌های پژوهش و تعاریف متغیرها در راستای صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی ارائه شده است. به‌طور خاص، تشکیل صلاحیت حرفه‌ای در یک متخصص آینده در طول تمرین عملی در ارتباط متخصص با سیستم‌های آموزشی است که شامل موارد زیر است: ادغام منابع شخصی، حرفه‌ای، مالی، فنی و آموزشی؛ آموزش نوآورانه متخصصان متخصص در محیط خاص؛ سازگاری پروژه‌های علمی با خصوصیات فرایندهای یادگیری عملی و نوآورانه. در این مورد، تجزیه و تحلیل حرفه‌ای آینده شغلی اهمیت کاربردی دارد. فعالیت‌های مربوط به حرفه را یاد می‌گیرد، از مشاهدات و ادراکات خود، برای نشان دادن اهمیت حیاتی اشیاء مورد مطالعه و درک اصول اعمال خود و اعمال آن‌ها در شرایط جدید استفاده می‌کند. علاوه بر این، محیط اجتماعی لازم را

3. Vasiutina

1. Tähtinen & Havila
2. Burganova

یادگیری و مسئولیت‌پذیری و نتیجه‌گرایی می‌باشد. لذا توجه به مؤلفه‌های ارائه‌شده هنگام گزینش مدیران ورزشی می‌تواند شانس موفقیت سازمان را بالاتر ببرد. در پژوهشی اکبری و همکاران (۱۴۰۰) نتیجه گرفتند که مضامین اصلی صلاحیت شامل صلاحیت‌های عمومی، ظاهری، ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای، شخصیتی، صلاحیت‌های مربوط به فنون رهنمودی، مداخلات انگیزشی و صلاحیت‌های تخصصی در مشاوره زوجی و طلاق است. در پژوهش میرحسینی، آقایی و صفاری (۱۳۹۸) نتیجه گرفتند که یازده مؤلفه (آموزش‌های تخصصی، ویژگی‌های شخصی، علاقه‌مندی، توجه به تفاوت‌ها، دانش و مهارت تخصصی، نقش انگیزه دهنده خلاقیت، الگو بودن، ارتباطی، راهنمایی دهنده و ایمن‌ساز) و چهار بعد (صلاحیت رفتاری، عاطفی، شناختی و مهارتی) در برگیرنده صلاحیت حرفه‌ای است. در پژوهشی واحدی کوجنق و همکاران (۱۳۹۷) نتیجه گرفتند که صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان سه گروه باهم تفاوت دارند. از نظر صلاحیت شناختی فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان وضعیت بالاتری در مقایسه با دو گروه دیگر دارند. فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت‌معلم نیز تفاوت معنی‌داری با فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها دارند. از نظر صلاحیت مدیریتی تفاوت فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان با فارغ‌التحصیلان مراکز تربیت‌معلم معنی‌دار نیست، اما از فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها بالاتر است. در مورد صلاحیت نگرشی تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نبود. در پژوهشی کاتانئو، آنتونیئی، رائوسئو^۱ (۲۰۲۲) نتیجه گرفتند که انتخاب منابع دیجیتال رایج‌ترین و موردنیازترین فعالیت در تدریس است. همچنین مسائل مربوط به شایستگی (استفاده مسئولانه از فناوری و حفاظت از داده‌ها) به برنامه درسی و سازمان نزدیک‌تر است تا موضوعات حرفه‌ای. در پژوهشی ایگوروو^۲ و همکاران (۲۰۱۹) نتیجه گرفتند که (۱) تکنولوژی

کمک می‌کنند. در واقع یادگیری و موفقیت دانش‌آموز و یا دانشجو، پیش‌بینی‌کننده همه جانبه کیفیت یک مدرس است (کاسیسا و تامال، ۲۰۱۳).

برخورداری از صلاحیت‌های عمومی معلمان و داوطلبان معلم از نظر ایجاد کارآمدتر و بهبود فرآیندهای آموزشی از اهمیت اساسی برخوردار است. دانستن اینکه معلمان نامزدهای معلم چقدر این شایستگی‌ها را دارند از نظر ایجاد نمایه شایستگی نیز مهم است. خودارزیابی معلمان و معلمان آینده‌نگر در مورد شایستگی‌های عمومی فعلی قادر خواهد بود داده‌های ملموسی را در مورد اینکه چه مسائلی از نظر رشد حرفه‌ای و شخصی نیاز به حمایت دارند ارائه می‌دهد. از آنجایی که معلمان دوره ابتدایی نقش مهمی را ایفا می‌کنند که راهنمای آغاز فرآیند آموزش و پرورش بوده و در کسب دانش و مهارت‌های اساسی حیاتی نقش اساسی دارند؛ بنابراین، مهم است که معلمی که می‌تواند به‌عنوان معلم کلاس درس ایده آل واجد شرایط باشد، دارای صلاحیت‌های حرفه‌ای عمومی باشد. در این راستا لازم است شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان کلاس مشخص شود و روند توسعه در این چارچوب دنبال شود. بر این اساس، ایجاد یک سیستم متناظر برای افزایش شایستگی داوطلبان معلم در آموزش عالی بسیار مهم است. ایجاد چنین سیستمی نیز در حال حاضر از نظر تئوری آموزشی و عملکرد آموزشی در قزاقستان یک مشکل فوری است (یحیی، ۲۰۲۰).

در مورد موضع صلاحیت‌های حرفه مطالعاتی انجام شده است. در پژوهشی سلطانی، کاشف و تاج‌الدین عثمان احمد (۱۴۰۰) نتیجه گرفتند که متوسط نظر پاسخ‌دهندگان نسبت به وضعیت صلاحیت حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی دولتی در مؤلفه‌های: رویه تجارت، ارتباطات، نظارت و ارزیابی، مهارت‌های مدیریت و مدیریت ریسک، تجربه ورزشی، روش‌های برنامه‌نویسی، فرهنگ‌سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، مدیریت عملکرد و

2. Egorova

1. Cattaneo, Antonietti, Rauseo

فرعی تشکیل می‌گردد و اینکه این عناصر تا چه اندازه در جامعه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی دارای اعتبار است؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر کمی از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل خبرگان دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی و با احتساب جدول مورگان تعداد ۳۸۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای اعتبار یافته‌ها از روش روایی صوری و پایایی نیز با آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) نشان داده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS23 استفاده شد.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه محقق ساخته. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای ۸۱ سؤالی تدوین شد که شامل ۳ مؤلفه اصلی (دانش، توانایی و مهارت) بود و گویه‌های آن بر پایه طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) تنظیم شده بود. در زیر مؤلفه‌ها و آلفای کرونباخ هر یک از عوامل در جدول (۱) ارائه شده است.

یادگیری پروژه بر مبنای تعامل "موضوع به موضوع" با راه‌حل مشکلات گروهی که توسعه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای را فراهم می‌کند؛ (۲) روش‌ها و مراحل مربوط به اجرای پروژه برای یک صنعت مشخص متمرکز شده است و (۳) اثبات شده است که اجرای پروژه گروهی ضروری و مهم برای غوطه‌ور شدن فراگیران در حرفه‌ایند است. ایباد (۲۰۱۶) در پژوهشی نتیجه گرفت که نگرش اساتید، ارتباطات آنان و انصاف در معیارهای ارزشیابی از سوی اساتید، برای دانشجویان از اهمیت بالایی برخوردار است. در مورد ضرورت پژوهش حاضر باید گفت با توجه به آنچه گفته شد و با توجه به اینکه مطالعات پیشین نشان‌دهنده دسته‌بندی‌های مختلفی از صلاحیت‌های موردنیاز مدرسان به عمل آمده است و پژوهش‌های مختلف به صلاحیت‌های متنوعی اشاره نموده‌اند و خلأ پژوهش جامع در این زمینه برای اساتید در آموزش عالی کاملاً احساس می‌شود و از طرف دیگر با توجه به دغدغه و علاقه مسئولین دانشگاه آزاد مبنی بر لزوم صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید و بهبود این صلاحیت‌ها و برنامه‌ریزی برای بهبود صلاحیت‌ها، یکی از دغدغه‌های اصلی پژوهشگر این است که بتواند به مدلی از صلاحیت‌های موردنیاز اعضای هیات علمی تدوین و اعتبار سنجی کند. لذا هدف اصلی پژوهش بر این اساس است که صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی از چه عناصر اصلی و

جدول ۱. سؤالات، مؤلفه‌ها و میزان پایایی عوامل تشکیل دهنده پرسشنامه

عامل اصلی	عوامل فرعی	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
دانش	دانش عمومی	۳	۰/۷۱۹
	دانش فردی	۴	
	دانش درونی	۳	
	دانش بیرونی	۳	
توانایی	شناختی	۱۸	۰/۹۶۱
	حرکتی	۹	
	حسی	۱۲	
مهارت	پایه	۹	۰/۸۷۵
	اجتماعی	۵	
	مدیریتی	۱۵	
کل		۸۱	۰/۹۳۶

یافته‌ها

گروه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال (۵۲٪ درصد) و ۱۴ نفر (۴٪ درصد) دیگر بالای ۵۰ سال بودند. ۲۸۵ نفر (۷۴٪ درصد) زن و ۱۰۰ نفر (۲۶٪ درصد) دیگر خانم بودند. در جدول (۲) برخی از ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

مشخصات جمعیت شناختی نمونه پژوهش نشان می‌دهد که تعداد ۱۱۹ نفر معادل (۳۱٪ درصد) رتبه دانشیار، ۲۵۱ معادل (۶۵٪ درصد) استادیار و ۱۵ نفر (۴٪ درصد) دارای رتبه استادی بودند. همچنین از نظر سن ۱۷۱ نفر در گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال (۴۴٪ درصد)، ۲۰۰ نفر در

جدول ۲. میانگین نمره‌گویه‌های اولیه اعتبار یابی مدل صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

گویه	میانگین	انحراف معیار	گویه	میانگین	انحراف معیار
۱a	۴۲۱۹.۴	۶۶۹۴۷.	۳۳b	۸۳۵۹.۳	۷۳۴۵۷.
۲a	۵۵۷۳.۴	۶۲۷۳۶.	۳۴b	۸۵۹۴.۳	۸۴۰۲۵.
۳a	۲۷۸۶.۴	۷۳۱۹۴.	۳۵b	۰۲۰۸.۴	۹۰۸۰۹.
۴a	۹۵۸۳.۳	۸۳۸۵۸.	۳۶b	۶۰۱۶.۳	۰۷۴۳۱.۱
۵a	۴۱۹۳.۳	۸۶۳۳۸.	۳۷b	۷۶۰۴.۳	۹۳۹۳۶.
۶a	۴۴۷۹.۴	۷۰۶۱۱.	۳۸b	۹۹۷۴.۳	۸۰۳۰۶.
۷a	۱۵۳۶.۴	۷۴۷۳۸.	۳۹b	۰۱۰۴.۴	۸۵۱۹۰.
۸a	۱۱۲۰.۴	۸۶۴۴۲.	۱c	۸۵۱۶.۳	۹۰۹۱۱.
۹a	۷۳۷۰.۳	۹۳۷۲۴.	۲c	۵۵۴۷.۳	۹۹۷۱۹.
۱۰a	۶۸۷۵.۳	۹۲۰۴۷.	۳c	۹۸۴۴.۳	۸۵۴۸۸.
۱۱a	۹۴۰۱.۳	۷۷۴۳۰.	۴c	۹۷۶۶.۳	۹۵۷۰۳.
۱۲a	۹۸۷۰.۳	۹۰۱۰۲.	۵c	۱۴۳۲.۴	۸۱۶۱۶.
۱۳a	۹۵۵۷.۳	۹۳۶۹۸.	۶c	۱۰۱۶.۴	۸۴۴۳۳.
۱b	۹۸۷۰.۳	۹۰۱۰۲.	۷c	۳۲۰۳.۳	۱۵۳۵۰.۱
۲b	۰۴۹۵.۴	۹۱۷۰۰.	۸c	۴۷۴۰.۳	۰۱۹۰۶.۱
۳b	۸۵۱۶.۳	۰۰۲۰۱.۱	۹c	۸۳۸۵.۳	۸۷۶۱۳.
۴b	۰۷۰۳.۴	۷۴۵۹۲.	۱۰c	۹۲۱۹.۲	۳۶۵۰۴.۱
۵b	۸۲۵۵.۳	۸۹۵۷۵.	۱۱c	۲۷۰۸.۴	۶۶۹۸۱.
۶b	۷۶۰۴.۳	۹۰۲۵۰.	۱۲c	۱۱۴۶.۴	۷۹۶۴۶.
۷b	۱۸۲۳.۴	۸۰۳۴۵.	۱۳c	۰۳۹۱.۴	۷۹۵۵۷.
۸b	۰۵۴۷.۴	۷۳۳۱۲.	۱۴c	۷۷۶۰.۳	۹۱۵۱۲.
۹b	۹۷۶۶.۳	۷۷۶۲۶.	۱۵c	۸۸۲۸.۳	۷۷۱۰۹.
۱۰b	۰۰۲۶.۴	۸۱۹۱۵.	۱۶c	۸۸۸۰.۳	۸۹۹۹۳.
۱۱b	۱۵۸۹.۴	۸۰۰۳۱.	۱۷c	۸۹۵۸.۳	۹۶۶۵۹.
۱۲b	۰۳۹۱.۴	۸۶۷۷۸.	۱۸c	۹۶۰۹.۳	۹۲۰۳۴.
۱۳b	۲۱۸۷.۴	۸۲۹۶۵.	۱۹c	۷۵۰۰.۳	۹۵۵۹۵.
۱۴b	۰۹۱۱.۴	۸۵۱۶۸.	۲۰c	۷۸۳۹.۳	۸۱۲۸۵.
۱۵b	۰۷۰۳.۴	۸۶۲۷۸.	۲۱c	۹۶۳۵.۳	۹۱۹۰۳.

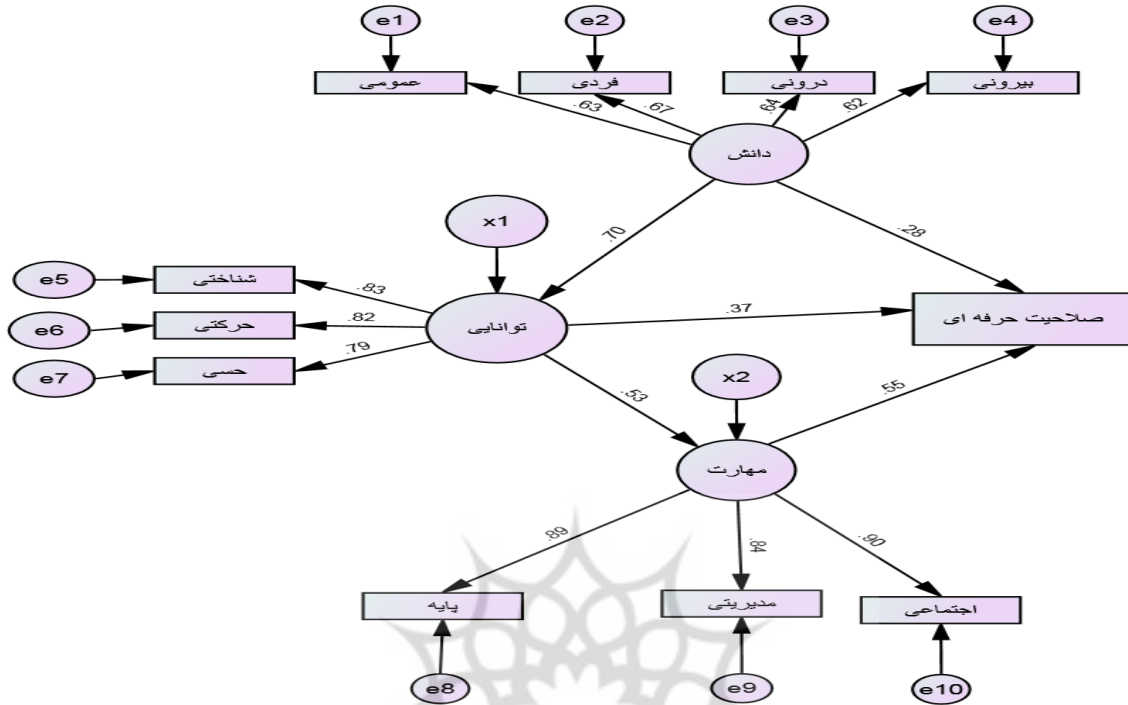
۹۵۷۲۶.	۸۶۴۶.۳	۲۲C	۸۷۶۵۱.	۹۵۵۷.۳	۱۶b
۱۱۴۵۲.۱	۶۲۷۶.۳	۲۳C	۹۰۱۶۰.	۰۴۱۷.۴	۱۷b
۲۲۷۸۰.۱	۹۳۴۹.۳	۲۴C	۰۶۸۵۸.۱	۷۰۸۳.۳	۱۸b
۹۸۸۱۸.	۱۶۹۳.۴	۲۵C	۹۴۶۹۰.	۸۹۰۶.۳	۱۹b
۸۳۳۸۶.	۳۲۵۵.۴	۲۶C	۸۹۱۱۵.	۷۹۶۹.۳	۲۰b
۸۶۷۱۴.	۰۰۵۲.۴	۲۷C	۹۱۹۹۸.	۷۰۳۱.۳	۲۱b
۱۷۲۲۵.۱	۶۷۴۵.۳	۲۸C	۰۴۵۵۱.۱	۶۷۱۹.۳	۲۲b
۷۸۵۳۷.	۰۹۹۰.۴	۲۹C	۰۲۷۰۰.۱	۴۸۹۶.۳	۲۳b
۰۱۴۰۴.۱	۱۴۵۸.۴	۳۰C	۱۵۸۷۳.۱	۰۹۹۰.۳	۲۴b
۶۱۶۰۴.	۶۹۵۳.۳	۳۱C	۱۴۴۵۶.۱	۰۲۶۰.۳	۲۵b
۶۵۲۰۴.	۶۶۶۷.۳	۳۲C	۱۵۹۱۶.۱	۱۰۶۸.۳	۲۶b
۷۳۳۳۱.	۴۸۹۶.۳	۳۳C	۹۱۱۳۵.	۵۷۰۳.۳	۲۷b
۷۰۷۷۹.	۵۱۸۲.۳	۳۴C	۷۷۷۶۶.	۹۴۰۱.۳	۲۸b
۸۶۲۶۳.	۳۳۵۹.۳	۳۵C	۷۸۷۱۹.	۰۸۳۳.۴	۲۹b
۷۵۵۳۱.	۴۳۷۵.۳	۳۶C	۷۸۸۶۰.	۱۱۲۰.۴	۳۰b
۷۵۲۶۴.	۱۹۷۹.۳	۳۷C	۸۵۲۳۵.	۹۵۵۷.۳	۳۱b
۷۷۳۲۳.	۲۵۵۲.۳	۳۸C	۸۴۷۵۱.	۹۲۹۷.۳	۳۲b

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که نمره هر گویه بیشتر از ۳ است. بنابراین وضعیت همه گویه‌ها در حد مطلوب ارزیابی می‌گردد؛ در جدول ۳ ضرایب همبستگی بین عوامل آمده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین عوامل برونزا و درونزا													
۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
													۱
												۱	**۳۵۹.
											۱	**۳۳۳.	**۳۶۵.
										۱	**۳۲۴.	**۳۵۲.	**۳۳۳.
									۱	**۷۰۰.	**۷۲۸.	**۷۱۶.	**۷۰۶.
								۱	**۴۶۸.	**۳۱۷.	**۲۸۹.	**۳۹۵.	**۳۳۹.
							۱	**۶۴۵.	**۴۲۱.	**۲۶۲.	**۲۹۳.	**۴۰۸.	**۲۳۵.
						۱	**۵۹۲.	**۶۰۵.	**۴۸۱.	**۲۸۰.	**۳۸۲.	**۳۶۵.	**۳۳۹.
					۱	**۸۳۱.	**۸۹۶.	**۸۵۳.	**۵۲۴.	**۳۲۸.	**۳۶۸.	**۴۵۳.	**۳۴۳.
				۱	**۵۴۷.	**۴۷۳.	**۴۲۱.	**۵۴۴.	**۳۶۶.	**۲۲۸.	**۲۶۸.	**۲۸۵.	**۲۶۲.
			۱	**۶۷۵.	**۲۶۱.	**۳۳۱.	**۲۰۷.	**۲۴۶.	۰۵۵.	۰۸۸.	۰۱۵.	۰۰۱.	۰۶۱.
		۱	**۷۶۴.	**۷۵۴.	**۳۷۵.	**۳۰۸.	**۳۰۹.	**۳۶۳.	**۱۷۵.	۰۹۵.	۰۱۲۶.	۰۹۵.	**۱۸۹.
	۱	**۹۲۶.	**۹۰۰.	**۸۹۱.	**۴۳۳.	**۳۷۰.	**۳۴۳.	**۴۲۲.	**۲۱۷.	**۱۵۰.	**۱۴۸.	**۱۳۷.	**۱۸۷.
۱	**۸۱۳.	**۷۳۴.	**۶۳۵.	**۸۴۴.	**۸۱۶.	**۶۹۸.	**۶۹۰.	**۷۳۳.	**۶۵۵.	**۴۴۲.	**۴۶۶.	**۴۹۰.	**۴۷۱.

نکته: ۱ دانش عمومی، ۲ دانش فردی، ۳ دانش درونی، ۴ دانش بیرونی، ۵ صلاحیت دانش، ۶ توانایی شناختی، ۷ توانایی حرکتی، ۸ توانایی حسی، ۹ توانایی‌ها، ۱۰ مهارت پایه، ۱۱ مهارت مدیریت، ۱۲...مهارت اجتماعی، ۱۳ صلاحیت مهارت‌ها و ۱۴ صلاحیت‌های حرفه‌ای

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین تمام مؤلفه و زیر مؤلفه در حد مطلوب است. بنابراین در ادامه می‌توان مدل ساختاری عوامل را نشان داد. در ادامه مدل ضرایب استاندارد ساختاری پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱. ضرایب استاندارد شده مدل اصلاح شده

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش		
نام شاخص	معیار	میزان کفایت برازش
آماره χ^2 دو و معناداری آن	مقادیر معنادار χ^2	$197/33$ ($p=0/072$)
خی دو به درجه آزادی (χ^2/df) ($df=93$)	نسبت بین ۲ و ۳ و کمتر	$1/928$
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)	$0/10 \leq \text{ARMSEA}$	$0/051$
شاخص نرم شده برازش (NFI)	$0/90 \leq \text{NFI}$	$0/94$
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$0/90 \leq \text{CFI}$	$0/94$
شاخص نیکویی برازش (GFI)	$0/90 \leq \text{GFI}$	$0/93$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه الگوی صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیات‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه در سه بعد اصلی شامل دانش توانایی و مهارت شکل گرفته است و هرکدام یک از مؤلفه‌های اصلی دارای زیر

نتایج جدول فوق حاکی از آن است تمامی شاخص‌ها در حد بسیار مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد و بیانگر این است که رابطه خطی بین متغیرها وجود دارد. همچنین متغیرهای پیش‌بین ۶۰ درصد واریانس متغیرهای وابسته را تبیین نموده‌اند.

از دانش نگرش و مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته در یک بخش شغل تأثیر می‌گذارد و با عملکرد شغل همبستگی دارد و می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده، اندازه‌گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه، توسعه و بهبود یابد. این نگاه به صلاحیت سبب پرداختن به ابعاد مختلف از جمله دانش، مهارت و توانایی شناختی در افراد می‌شود که برای مناسب شغلی مهم می‌باشد. در این مورد صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه از این قاعده مستثنی نیست و در ترسیم صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه‌ها لازم است که این ابعاد را مورد توجه قرار گیرد (کارتینی و همکاران، ۲۰۲۰).

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان اشاره کرد که این پژوهش یک مطالعه صرفاً کمی بود لذا یافته‌های پژوهش حاضر صرفاً برخی از ابعاد را نشان داده است. دیگر اینکه جامع آماری پژوهش حاضر شامل اساتید هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران بود؛ بنابراین تعمیم آن به سایر گروه‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین محدودیت دیگر عدم دسترسی و همکاری مسئولین دانشگاه برای پاسخگویی به سؤالات در پژوهش حاضر بوده است. بر اساس الگوهای فکری حاکم بر پژوهش حاضر و نتایج حاصله پیشنهادها زیر در مورد صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه ارائه می‌شود:

۱- در پژوهش حاضر اساتید دانشگاه، متخصصین بعد مهارت صلاحیت حرفه‌ای را نیز مطلوب ارزیابی کرده‌اند. اگرچه این نقطه قوت اساتید به شمار خواهد رفت اما مهارت آموزی نیاز به تمرین مداوم و به‌روز آوری مهارت دارند. از این رو توجه به مهارت‌ها مداوم توصیه می‌شود.

۲- بررسی بعد توانایی‌ها از نظر متخصصان حاکی از وضعیت نسبتاً مطلوب داشته است که نتیجه و اهتمام به آن‌ها بیش از پیش توصیه می‌شود.

۳- در پژوهش حاضر صلاحیت‌هایی مانند دانش خودشناسی، توانایی تفکر خلاق، توانایی تفکر انتقادی و توانایی تخیلی و ویژگی‌های مثبت و ویژگی‌های رفتاری، ارتباطی مورد تأکید صاحب‌نظران بوده است که ضروری است که این ابعاد صلاحیت به‌عنوان بومی مورد تأکید قرار گیرد.

مؤلفه‌های اصلی و فرعی تشکیل شده است. مؤلفه‌های اصلی دانش (دانش عمومی فردی درونی و بیرونی) و توانایی (شناختی حرکتی و حسی) مهارت (مهارت‌های پایه مدیریت منابع و مهارت‌های اجتماعی) می‌باشد و همچنین از زیر مؤلفه‌های فرعی (عمومی و تخصصی) می‌باشند. یافته این پژوهش با نتایج مطالعات در پژوهشی سلطانی و همکاران (۱۴۰۰)، اکبری و همکاران (۱۴۰۰)، میرحسینی و همکاران (۱۳۹۸)، واحدی کوچنق و همکاران (۱۳۹۷) کلتانو و همکاران (۲۰۲۲) و ایگورو و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. نتایج تجزیه و تحلیل اعتبار سنجی صلاحیت‌های تدوین شده نشان داد که این الگو از اعتبار داخلی برخوردار است؛ بنابراین، ممکن است به‌عنوان ابزاری برای برنامه‌ریزی در جهت آموزش مدرسان مورد استفاده قرار گیرد. نتایج تحقیق از اهمیت بالایی برای پیشرفت مدرسان آینده برخوردار است. این مطالعه فرصت‌هایی را برای توسعه‌دهندگان برنامه‌های آموزش اعضای هیات علمی ایجاد می‌کند که می‌توانند به سمت تمرکز بر مطالعه درباره شایستگی‌های آینده محور مورد نیاز برای حرفه تدریس در دانشگاه‌های ایران توجه کنند. این یک گام اساسی برای برنامه‌ریزی آموزش مدرسان و کمک به آن‌ها برای درک چالش‌هایی است که در آموزش و پرورش در حال جهانی شدن با آن روبرو می‌شوند. در تبیین نتایج می‌توان گفت که توانایی، دانش و مهارت‌های فردی نقش بسزایی در تبیین صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه دارد؛ بنابراین با ارتقا توانایی در حوزه‌های مختلف و مهارت‌ها در زمینه‌های مختلف می‌توان، توسعه در امر آموزش را بالا برد و این خود زمینه‌ساز پیامدهای مثبت در انجام بهینه‌سازی وظایف در حوزه آموزش و تدریس می‌باشد. این پژوهش نیز می‌تواند به این گونه بیان کرد که مدل نهایی ارائه شده می‌تواند به‌عنوان یک داشبورد مدیریتی در اختیار دستگاه آموزش عالی قرار داده شود تا میزان صلاحیت حرفه‌ای خود را مورد ارزیابی قرار دهند و همچنین دیگر دستاورد کاربری این است که این مطالعه می‌تواند نقاط ضعف و قوت دستگاه آموزش عالی را پس از اندازه‌گیری میزان صلاحیت اساتید مشخص نماید و راهکارهایی برای رفع نواقص و ارتقا سطح نقاط قوت ارائه نماید. صلاحیت به مجموعه‌ای

باقی، مریم؛ علیزاده، سعید؛ و سورانی یانچشمه، رضا. (۱۳۹۹). طراحی و اعتبار یابی الگوی توسعه متوازن شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در منطقه جغرافیایی شهر تهران فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)، ۱۰(۲)، ۵۷-۶۰ پیری، رمضان؛ عباس پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ ملکی، حسن؛ و اسکندری، حسین. (۱۳۹۹). طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی مدیران مدارس بر بنیان آموزه‌های قرآن کریم: رویکردی ترکیبی. مدیریت مدرسه، ۱۸(۱)، ۲۱۷-۱۹۱.

خنیفر، حسین؛ نادری بنی، ناهید؛ ابراهیمی، صلاح الدین؛ فیاضی، مرجان؛ و رحمتی، محمد حسین. (۱۳۹۹). مدیران مدارس: شایستگی، دانش، توانایی و مهارت‌ها و ارائه مدل. دو ماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۵)، ۱-۳۰.

درخشان، مژگان؛ و زندی، خلیل. (۱۳۹۶). راه‌کارهای ارتقای شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی. فصلنامه آموزش و ارزشیابی، ۱۰(۳۷)، ۱۶۳-۱۸۹.

دهقانی، مهدی؛ سلطانی آل طه، حمیدرضا؛ قهری شیرین‌آبادی، الهه؛ و طاهری، هادی. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های مدیران ایرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی، ۳، ۲۱-۴۵.

سلطانی، اکرم؛ کاشف، سید محمد؛ و تاج الدین عثمان، احمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی دولتی، نشریه پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۰(۲۰)، ۶۵-۷۸.

Adams, K. A. (2002). What Colleges and Universities Want in new Faculty? Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.

Akbari Zahra, Shariatmadar, Asiah, Farahbakhsh, Kiyomarth, Mohammad Nazari Ali (2021). Designing a model of professional qualifications for divorce counselors in crisis intervention centers, Counseling and Psychotherapy Culture Quarterly, 13 (49), 75-31. (In Persian)

Akrami, M., and Rajabzadeh, S. (2011). Development of the components of the managers' competence measurement scale. Management and Development Process Quarterly; 77: 49-69. (In Persian)

Adnan, S. S. J. Nurkamto, and B. Setiawan. (2019). "Teacher Competence in Authentic and Integrative Assessment in Indonesian Language

۴- پیشنهاد می‌شود با توجه به مدل ارائه‌شده در این پژوهش که به‌طور کاملاً علمی و اصولی و با استفاده از نظرات شاغلان و متولیان این حوزه طراحی گردیده است، کانون‌های ارزیابی در سطوح بالای آموزش و پرورش تشکیل شده و انتخابات و انتصابات مدیران ارشد براساس چنین مدل‌هایی صورت بگیرد.

۵- از آنجا که در مطالعه حاضر صرفاً ۶۰ درصد واریانس متغیرهای پیش‌بین و متغیرهای وابسته را تبیین شده‌اند. لذا پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی مدل صلاحیت حرفه‌ای اساتید دانشگاه براساس متغیرهای دیگری مانند ارزش‌های شخصی و فضایل اخلاقی نیز بررسی شود.

موازین اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش مختار بودند.

تشکر و قدردانی

در پایان از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را داریم.

مشارکت نویسندگان

نویسنده این پژوهش در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی سازی نقش داشت.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

اکبری، زهرا؛ شریعتمدار، آسیه؛ فرحبخش، کیومرث؛ و محمد نظری، علی. (۱۴۰۰). طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای مشاوران طلاق مراکز مداخله در بحران، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۳(۴۹)، ۳۱-۷۵.

اکرامی، محمود؛ و رجب‌زاده، سمیه. (۱۳۹۰). توسعه مؤلفه‌های مقیاس سنجش شایستگی مدیران. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه؛ ۷۷: ۶۹-۴۹.

- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence toward teachers' performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
- Khan, K. and S. Ramachandran. (2012). "Conceptual Framework for Performance Assessment: Competency, Competence and Performance in the Context of Assessments in Healthcare - Deciphering the Terminology." *Medical Teacher* 34: 920-928.
- Mansfield, R.S. (1996). Building competency models: Approaches for HR professionals. *Human Resource Management*, 35(1), 7-18.
- Mikkonen, K. T. Ojala, M. Koskinen, A. Piirainen, T. Sjögren, M. Koivula, M.L. Lähteenmäki, T. Saaranen, M. Sormunen, H. Ruotsalainen, L. Salminen, M.) 2018. Kääriäinen Competence of health science teachers – a systematic review of quantitative studies. *Nurse Educ. Today*, 70, 77-86.
- Piri, R., Abbaspour, A., Rahimian, H., Maleki, H., Eskandari, H. (2019). Designing and validating the competency model of school principals based on the teachings of the Holy Quran: a hybrid approach. *School Management*, 8(1), 217-191. (In Persian)
- Soltani, A., Kashif, S. M., Tajuddin Osman, A. (1400). Designing the model of professional qualifications of managers of state sports organizations, *Journal of Contemporary Research in Sports Management*, 10 (20), 65-78. (In Persian)
- Yehya, F. (2020). Promoting technology-implementation learning paradigm for online learning in secondary education. *Global Journal of Information Technology: Emerging Technologies*, 10(1), 12-21. <https://doi.org/10.18844/gjit.v10i1.4620>.
- Yildirim, A. (2013). Teacher education research in Turkey: Trends, issues and priority areas. *Education and Science*, 38(169), 175-191.
- Learning." *International Journal of Instruction* 12 (1): 701-716. Doi:10.29333/iji.2019.12145a.
- Albanese MA, Mejicano G, Mullan P, Kokotailo P, Gruppen L. (2008). Defining characteristics of educational competencies. *Med Educ*. 2008;42:248-255.
- Baghi, M., Alizadeh, S., Sorani Y. (2019). Design and Validation of Balanced Development Model of Competency of Educational Group Managers in the Geographical Region of Tehran, *Geography Quarterly (Regional Planning)*, 10(2), 57-60. (In Persian)
- Cambridge Dictionary | English Dictionary, T. (2019). Cambridge Dictionary | English Dictionary, Translations & Thesaurus. From <https://dictionary.cambridge.org/>. Accessed 15 January 2018. Return to ref 2019 in article
- Cohen, DJ. (2015). HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies. *Human Resource Management Review*; 25: 205-215.
- Dehghani, M., Soltani, Al Taha, H., Kahri, Shirinabadi, E., Taheri, H. (2014). Identifying factors affecting the competencies of Islamic Iranian managers in government organizations, 3, 21-45. (In Persian)
- Derakhshan, M., Zandi, K. (2016). Solutions to improve the competencies of managers of educational groups. *Education and Evaluation Quarterly*, 10(37), 163-189. (In Persian)
- Khanifar, H., Naderi Bani, N., Ebrahimi, S., Fayazi, M., Rahmati, M. H. (2019). School principals: Competence, knowledge, ability and skills and model presentation. *Bimonthly scientific-research journal of new approach in educational management*, 11(45), 1-30. (In Persian)
- Kartushina, N.V. (2021). Competence matrix of a foreign language teacher in higher education: Formal presentation. *Thinking Skills and Creativity*. Volume 41, September 2021, 100916. <https://doi-org.ezp3.semantak.com/10.1016/j.tsc.2021.100916>