

توسعه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان
 جعفر جهانی^۱، سید عباس میرشجاعیان حسینی^۲، رحمت‌اله مرزوقی^۳، مریم شفیعی سروستانی^۴

Developing and validating the professional competency model of faculty members at farhangian university

Jafar Jahani¹, Seyed Abbas Mirshojaeyan², Rahmatoallah Marzoghi³, Maryam Shafae Sarvestani⁴

چکیده

زمینه: مطالعات متعددی پیرامون بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها انجام شده است. اما پژوهشی که به شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان که منجر به طراحی الگوی شایستگی‌ها پرداخته باشد مغفول مانده است. **هدف:** هدف این پژوهش، توسعه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تبیینی بود. **روش:** پژوهش از نوع، ترکیبی همزمان بود. جامعه آماری شامل ۷۰۰ نفر از اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان استان‌های (تهران، خراسان رضوی، اصفهان و فارس) در سال ۱۳۹۷ بود که ۲۰۰ نفر از این اساتید به صورت خوشه‌ای هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر عبارت بود از: پرسشنامه شایستگی‌های حرفه‌ای محقق ساخته ۱۳۹۷. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون فریدمن، تحلیل عامل اکتشافی و ضریب همبستگی انجام شد. **یافته‌ها:** الگوی بدست آمده از دو عامل اصلی؛ شامل فردی و سازمانی شکل گرفته است. عامل فردی خود دارای زیرمؤلفه‌هایی اعم از شخصی و مهارتی است و نیز عامل سازمانی دارای زیرمؤلفه‌های عضویت، تعامل سازمانی، پذیرش مسئولیت حرفه‌ای و بهره‌مندی از امکانات سازمان می‌باشد. **نتیجه‌گیری:** در صورت تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی، در عملکرد و کارآمدی دانشگاه فرهنگیان نقش قابل انتظاری خواهد داشت و تأثیرات مثبتی را برای دانشجو معلمان خواهد گذاشت. **واژه کلیدها:** شایستگی‌های حرفه‌ای، اعضای هیات علمی، دانشگاه فرهنگیان

Background: Numerous studies have been conducted on the professional competencies of university faculty members. However, research that neglects the professional competencies of the faculty members of Farhangian University, which has led to the design of the competency model, has been neglected. **Aims:** The aim of this study was to develop and validate the model of professional competencies of faculty members of Farhangian University with an explanatory approach. **Method:** The research was simultaneous. The statistical population included 700 professors and faculty members of Farhangian University of Provinces (Tehran, Khorasan Razavi, Isfahan and Fars) in 2018, and 200 of these professors were selected as targeted clusters. The tools of the present study were: Questionnaire of professional competencies of the researcher made in 2018. Data analysis was performed using Friedman test, exploratory factor analysis and correlation coefficient. **Results:** Pattern obtained from two main factors; It consists of individual and organizational formation. The individual agent has sub-components, both personal and skill, and the organizational factor also has sub-components of membership, organizational interaction, acceptance of professional responsibility, and utilization of the organization's facilities. **Conclusions:** If the professional competencies of the faculty members are realized, it will have a expected role in the performance and efficiency of Farhangian University and will have positive effects for the students and teachers. **Key Words:** Professional competencies, faculty members, farhangian university

Corresponding Author: abbsmirshojaeyan@gmail.com

^۱ دانشیار، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

^۱ Associate Professor, Department of Curriculum, Shiraz University, Shiraz, Iran

^۲ دکتری برنامه‌ریزی درسی دانشگاه شیراز و عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ Ph.D in Curriculum, Shiraz University, Faculty of Education Farhangian University, Shiraz, Iran (Corresponding Author)

^۳ استاد، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

^۳ Professor, Department of Curriculum, Shiraz University, Shiraz, Iran

^۴ دانشیار، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

^۴ Associate Professor, Department of Curriculum, Shiraz University, Shiraz, Iran

پذیرش نهایی: ۹۹/۰۳/۲۰

دریافت: ۹۹/۰۲/۱۶

مقدمه

مدرسانی را برای دانشجو معلمان برگزیند که از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم برخوردار باشند. میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیات علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده‌ی آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد (یوز، ولمن و کرال، ۲۰۱۸). جامع‌ترین تعریفی که در این خصوص می‌توان ارائه داد عبارت است از اینکه: هر مدرس حرفه‌ای ملزم به داشتن چهار شایستگی است؛ شایستگی آموزشی^۱ (شامل تسلط بر مطالب، مدیریت برنامه‌های یادگیری، مدیریت کلاس، استفاده از منابع و رسانه، تسلط بر دانشجویان، شناخت فعالیت‌ها و خدمات مشاوره و هدایت تحصیلی و سازماندهی مدیریت محیط آموزشی)، شایستگی حرفه‌ای^۲ (تسلط بر دانش، تسلط بر سرفصل‌ها و برنامه درسی دانشگاه، یادگیری روش‌های خاص مطالعه، بینش اخلاقی و توسعه‌ی حرفه‌ای)، شایستگی شخصی^۳ (استقامت شخصی و شخصیت نجیب، بلوغ و خردمندی، رفتار نمونه و صاحب نظر شناخته شده) و شایستگی اجتماعی^۴ (توانایی برقراری ارتباط با ذینفعان مختلف دانشگاهی، تسلط بر فناوری اطلاعات و توانایی برقراری ارتباط با محیط و جامعه) (باکر، ۲۰۱۸). احساس نیاز به شایستگی‌ها در میان اساتید و مدرسان تربیت معلم از همان ابتدا به عنوان جزئی از ویژگی‌های حمایت‌کننده آموزش و تربیت برای معلمان می‌باشد که در این راستا (تئودورسکو، ۲۰۰۶) در تحقیق خود بیان می‌کند که برخی از شایستگی‌های مورد نیاز مدرسان تربیت معلم شامل: شایستگی فناورانه^۵، توانایی استفاده از فناوری به طور کلی (به طور خاص مربوط به آموزش و یادگیری)، شایستگی آموزشی و تربیتی: (استفاده‌ی کاربردی از فناوری در فرآیند یاددهی یادگیری توسط مدرسان)، باور به تدریس و یادگیری: مدرسان تربیت معلم بایستی به تعلیم و تربیت اعتقاد داشته باشند، شایستگی نوآوری و یادگیری حرفه‌ای: شایستگی مربوط به تغییر شیوه‌های تربیتی و توسعه‌ی حرفه‌ای است. با توجه به پیشرفت تربیت معلم و تغییر آن به دانشگاه‌های فرهنگیان، این احساس نیاز بیش از پیش بیشتر و همین امر باعث گردیده است که توسعه حرفه‌ای اساتید در

دنیای رقابتی و نوآورانه امروز، همچنین پیشرفت تکنولوژی و دسترسی سریع و آسان اطلاعات، تغییرات و چالش‌های متنوع و متعددی را برای نظام آموزش و پرورش هر کشور ایجاد نموده است. همچنین تحقق هر آرمانی در آموزش و پرورش، در گرو مهمترین نیروی انسانی آن یعنی معلمان است که عامل اجرایی آرمان‌ها در محیط عملی هستند و با همکاری و مشارکت فعال آنهاست که اصلاحات صورت می‌گیرد. اگر آموزش و پرورش بخواهد در جامعه‌ی تکثرگرا و جهانی امروز موفق شود باید به نظام تربیت معلم و اتخاذ تدابیر منطقی برای بهبود حرفه‌ای معلمان اهمیت ویژه‌ای قائل شود (خروشی، لیاقتدار و کلباسی، ۱۳۹۵). معلمان صالح و شایسته به عنوان مهمترین عنصر و دارایی در ایجاد توسعه‌ی پایدار و تضمین موفقیت نظام آموزشی از اهمیت بسزایی برخوردار هستند. به طوری که محققان از آنها به عنوان عوامل اصلی شیوه‌های آموزشی و پیامدهای یادگیری دانش‌آموزان یاد می‌کنند (اسچلیچر، ۲۰۱۶). معلم شایسته و اثربخش، معلمی است که بتواند در شغل خود آموزش‌های لازم را ببیند و به رشد حرفه‌ای برسد و با کسب تجارب زیاد در پیشرفت تحصیلی فراگیران مؤثر واقع شود (ریکنبرگ، ۲۰۱۰). همه‌ی این مسائل الزامات جدیدی را برای معلم و مهمتر از آن برای مدرسان دانشگاه فرهنگیان ایجاد کرده است چرا که در این جریان دانشگاه فرهنگیان در افق چشم انداز ۱۴۰۴، به عنوان نهاد تأمین‌کننده، تربیت‌کننده و توانمندساز منابع انسانی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، در ارتقاء کیفیت فرآیند یاددهی یادگیری دانش‌آموزان از طریق ارتقاء مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های اساتید و به دنبال آن دانشجو معلمان نقش بسزایی ایفا می‌کند. یکی از رسالت‌های این نظام بنیادی جامعه در ارتباط با آرمان‌های جامعه و نظام ارزشی، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز نظام آموزشی کشور می‌باشد. توسعه‌ی دانش و رشد حرفه‌ای معلمان از جمله وظایفی است که در جهت تحقق این رسالت مهم بر عهده‌ی دانشگاه فرهنگیان است (رستگاری و موسی‌پور، ۳۹۴)، چرا که پرورش و ترویج دانش و شایستگی هر ملتی به دانش و شایستگی اساتید دانشگاهی وابسته است (بلاسکوا، بلاسکو و روساک، ۲۰۱۵) و به طور کلی تربیت معلم شایسته نظام آموزشی ایفا می‌کنند. در این زمینه برخی از مطالعات نشان می‌دهد که دانشگاه فرهنگیان به لحاظ رسالتی که دارد همواره تلاش می‌کند

1. Educational competence

2. Professional competence

3. Personal competence

4. Social competence

5. Technological competence

دانشگاه فرهنگیان نه فقط یک انتخاب بلکه یک ضرورت اجتناب ناپذیر است.

یکی از رسالت‌های این نظام بنیادی جامعه در ارتباط با آرمان‌های جامعه و نظام ارزشی، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز نظام آموزشی کشور می‌باشد. توسعه‌ی دانش و رشد حرفه‌ای معلمان از جمله وظایفی است که در جهت تحقق این رسالت مهم بر عهده‌ی دانشگاه فرهنگیان است (رستگاری و موسی‌پور، ۱۳۹۴). برای برآورده نمودن خواسته‌ها و پاسخ به الزامات ایجاد شده شخصیت منحصر به فرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان را بایستی مد نظر قرار داد (لانبرگ، کورتاجن و سوانن، ۲۰۰۷)، چرا که پرورش و ترویج دانش و شایستگی هر ملتی به دانش و شایستگی اساتید دانشگاهی وابسته است (بلاسکووا و همکاران، ۲۰۱۵). بر این اساس اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به عنوان رکن اساسی این نظام، نقش بسزایی در انتقال دانش، آموزش اعتقادات و باورهای تربیتی و راهبردهای آموزشی به دانشجو معلمان (بای و ارتمر، ۲۰۰۸، گارسیا و رز، ۲۰۰۷) و به طور کلی تربیت معلمان شایسته نظام آموزشی ایفا می‌کنند.

نقش معلم در ساختن جامعه به لحاظ آموزش و تربیت فراگیر و آینده‌سازان بسیار مهم و اساسی است بنابراین اگر بخواهیم موضوع شایستگی را در افراد زیادی از جامعه بررسی کنیم ناگزیریم از مدل آموزشی استفاده کنیم و در رأس این مدل برای آموزش و تربیت کسانی قرار می‌گیرند که به واسطه حرفه و شغلی که دارند مسئولیت تربیت معلم را ایفا کنند که همان اساتید دانشگاه فرهنگیان در اولویت و اساتید سایر دانشگاه‌ها و مدرسین در موقعیت‌های دیگر قرار دارند. (باکر، ۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "تأثیر معلمان حرفه‌ای در دانش‌آموزان مدارس فنی حرفه‌ای پاندانگ" به سه شایستگی آموزشی، حرفه‌ای، اجتماعی و شخصی معلمان اشاره نمود. نتایج این پژوهش نشان داد که معلمان حرفه‌ای مدارس حرفه‌ای در پاندانگ دارای کیفیت خوبی در هر سه این شایستگی‌ها هستند و فرآیند یادگیری مدارس فنی حرفه‌ای در پاندانگ در سطحی بسیار خوبی از عملکرد می‌باشد که در این میان تأثیر معلمان حرفه‌ای در موفقیت دانش‌آموزان مدارس فنی حرفه‌ای بسیار قابل توجه بوده است.

در ادامه بررسی پژوهش‌های انجام شده، توجه به صلاحیت‌ها و ویژگی‌های اساتید از جنبه‌های مختلف انجام گرفته است که در

پژوهش (یورز، ولمن و کرال، ۲۰۱۸) با مرور مطالعات پیشین، مؤلفه‌های شایستگی را شناسایی کردند و آنها را دسته‌بندی می‌نمایند، نهایتاً مشخص گردید که این مؤلفه‌ها در چهار دسته از شایستگی اعم از شایستگی‌های فن‌آوری، شایستگی استفاده از تکنولوژی آموزشی و شایستگی یادگیری، باورهایی در مورد تدریس و یادگیری و شایستگی یادگیری حرفه‌ای قرار می‌گیرند و لازم است قبل از پیاده‌سازی شایستگی‌های اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، به این عوامل توجه شود تا با مقاومت اساتید به هنگام اجرا مواجه نشود.

مطالعه دیگری که توسط (یوان، چن و لی، ۲۰۱۷) با عنوان دانش و شایستگی حرفه‌ای مدرس در آموزش محیطی انجام شد، نتایج نشان از همبستگی مثبت و معنی‌دار ۱. بین توسعه حرفه‌ای، دانش و مهارت حرفه‌ای ۲. بین باور مدرس و دانش و شایستگی حرفه‌ای، و ۳. بین اثربخشی آموزش و دانش و شایستگی حرفه‌ای می‌باشد.

(القیای و عزالدین، ۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "یک مدل پیشنهادی برای توسعه و ارزیابی صلاحیت معلمان آینده در اعضای هیات علمی آموزش و پرورش" نتیجه گرفت که شایستگی‌های یک معلم اثربخش را در سه طبقه شایستگی‌های علمی، حرفه‌ای و فردی تقسیم می‌شوند و بر عملکرد وی تأثیرگذار است.

نقش دانشگاه فرهنگیان مهم و اساسی است که بایستی معلم راه یادگیری و چگونگی کاربرد دانش در عرصه‌های مختلف زندگی را فراگیرد و اگر این موضوع نتواند توسط اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان قابل تحقق شود لاجرم معلوم نیست کی؟ و کجا؟ فرصت‌های زیادی از آموزش‌های فراگیران سلب می‌شود براین اساس در مطالعه‌ی موردی کیفی (حسینی، ابوالقاسمی، یداللهی فارسی و رضایی‌زاده، ۱۳۹۶) با هدف شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه‌ی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی ایران، به ۶۹ شایستگی کارآفرینانه در ۹ مضمون اصلی: شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد دو نقش هیات علمی کارآفرین، شایستگی رشد و یادگیری، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی، شایستگی فنی تخصصی اشاره شد.

اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان استان‌های (تهران، خراسان رضوی، اصفهان و فارس) در سال ۱۳۹۷ بود که ۲۰۰ نفر از این اساتید به صورت خوشه‌ای هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار استفاده شده در این پژوهش پرسشنامه شایستگی‌های حرفه‌ای محقق ساخته (۱۳۹۷) بود که براساس بررسی پیشینه تحقیق طراحی و بررسی آن توسط ۳۰ نفر از اساتید و صاحب‌نظران با تجربه و آگاه دانشگاه فرهنگیان، تعدیل و اصلاح گردیده است و نهایتاً اعتباریابی لازم انجام پذیرفته است و نتایج لازم گردآوری شده است که همسانی درونی گویه‌ها در ارتباط با مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار گرفته است و برای اطمینان بیشتر اعتبار و روایی پرسشنامه از تحلیل عامل استفاده گردیده است، و سپس به منظور اطمینان از پایا بودن پرسشنامه، در ابتدا تمامی ۵۷ گویه با شیوه تحلیل گویه و روایی سازه (شیوه همسانی درونی یا زیرمقیاس) و پایایی کل آزمون و تمامی خرده آزمون‌ها با روش آلفای کراباخ مورد بررسی شده است و در فرآیند تعیین این مطلب که آیا عامل‌های شناخته شده با یکدیگر همبستگی دارند یا نه؟ با توجه به اینکه تمامی ضرایب معیارها بالای ۰/۴ بود؛ لذا گویه‌ها از اعتبار لازم برخوردار بوده است. در مرحله بعد برای اعتباربخشی ابزار، روش تحلیل عاملی تاییدی و در ادامه تحلیل عامل مرتبه دوم مورد استفاده قرار گرفته است. این مقیاس محقق ساخته شامل ۲ بعد شایستگی حرفه‌ای که عامل فردی و عامل زمینه‌ای بود و ۹ مؤلفه را در ۵۷ گویه می‌سنجد که از ۵ گزینه‌ای لیکرت است که از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) طبقه‌بندی شده است و در این مطالعه برای اعتبار و اعتمادبخشی به داده‌ها از قابلیت اعتبار، انتقال‌پذیری، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید استفاده شده است. پرسشنامه نهایی در اختیار جامعه آماری با تعداد ۷۰۰ نفر بوده که از آن میان، نمونه آماری ۲۰۰ نفر از اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان استان‌های (تهران، خراسان رضوی، اصفهان و فارس) که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و حجم نمونه انتخاب گردیده است. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: داشتن حداقل ۵ سال سابقه تدریس و عضویت در هیات علمی، رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش. همچنین ملاک خروج از پژوهش مخدوش بودن پرسشنامه بود. از آنجا که رعایت اصول اخلاقی در هر پژوهش از اهمیت بسزایی برخوردار است، در انجام مطالعه حاضر نیز موارد زیر در نظر گرفته شد: ۱. پژوهشگران خود را به واحدهای پژوهش معرفی و در

بنابراین اهمیت و ضرورت شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان و یا سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی که با معلم در ارتباط هستند را مدنظر قرار داد تا بیشترین تأثیر را بر آموزش معلم و آموزشگران داشته باشد، (ملکی، صادقی، طاهری و عزیزی، ۱۳۹۵) در پژوهشی با هدف شناسایی ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان از دیدگاه دانشجویان و مدرسان دانشگاه فرهنگیان تهران، نشان می‌دهد که بین میانگین وضع موجود در شایستگی‌های شناختی، عاطفی و مهارتی با عدد مبنا و مطلوب هم در بین مدرسان و هم دانشجویان تفاوت معنی‌داری وجود دارد همچنین تفاوت معناداری بین میانگین نمرات شایستگی عاطفی معلمان و نیز بین شایستگی مهارتی معلمان در بین مدرسان و دانشجویان وجود دارد. مؤلفه‌های اصلی این باور که مدرسان و معلمان بر یافتن و به نتیجه رساندن آموزش مؤثر، چاره‌ای جز به روز نمودن مهارت‌های خویش در زمینه‌های: ۱. روش‌های آموزشی ۲. رسانه‌های نوین آموزشی ۳. طراحی آموزشی ۴. به کارگیری مؤثر مدل‌های نوین آموزشی ۵. شیوه‌های ارزشیابی و... ندارند (حسینیان حیدری، ۱۳۹۲).

نتایج حاصل از پژوهش‌ها نشان می‌دهد؛ اولاً موضوع شایستگی‌های حرفه‌ای مقوله‌ای مهم و قابل توجه است خصوصاً در عرصه آموزش و در هر یک از پژوهش‌ها به عوامل و با مؤلفه‌های موردنظر در پژوهش بررسی و مدل متناسب با گروه موردنظر استخراج شده است و با مؤلفه‌های تأثیرگذار، شایستگی‌ها را معرفی نموده است ولی آنچه قابل توجه است که مدل کامل و قابل تسری در زمینه‌های مختلف کمتر مورد توجه بوده است. و نیز علی‌رغم پژوهش‌های انجام شده در سال‌های اخیر در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی، اما هنوز راهکارها و الگوی مؤثر جهت بهبود فرآیند توسعه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان ارائه نگردیده است و این پرسش‌های اساسی پیش می‌آید که شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و الگوی مؤثر در شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان چیست؟ الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی تا چه اندازه از کفایت لازم برخوردار است؟

روش

روش پژوهش به صورت ترکیبی همزمان (کمی - کیفی) با رویکرد کاربردی بود. جامعه آماری شامل ۷۰۰ نفر از اساتید و

برای اطمینان بیشتر اعتبار و روایی پرسشنامه از تحلیل عامل استفاده گردید، همچنین برای اعتباریابی کیفی از روش همسوسازی استفاده گردید و جهت تعیین قابلیت اعتماد از تکنیک‌های کنترل اعضا و بازبینی محقق نیز استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش به منظور پاسخ‌گویی به سؤالات پژوهش از جمله "مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای از نظراعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدام است؟"، "اولویت مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای چگونه است؟" و نیز برای بیان روشن‌تر یافته‌های تحقیق از جداول استفاده گردید و با استفاده از روش‌های آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. و نیز برای تصمیم‌گیری در مورد تعداد عامل و میزان قدرت و توانایی آنها از دو معیار کمک گرفته شد. یکی از ارزش ویژه بالاتر از ۱ (یک) به عبارتی هر عاملی که بار ارزشی و یا ارزش ویژه آن از یک بیشتر باشد به عنوان عامل اصلی در نظر گرفته می‌شود. معیار دوم عامل‌های چرخش یافته هستند، در هر دو مورد تحلیل‌ها نشان داد چارچوب موردنظر در پژوهش (الگو) از دو عامل اساسی تشکیل شده است، بنابراین هر دو عامل که ابتدا حدس زده شده بود در اینجا مورد تأیید قرار گرفت.

۱. بررسی و تعیین اعتبار مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان
نتایج به دست آمده مندرج در جدول ۱ بیانگر آن است که همه گویه‌ها با ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۴ با نمره کل از اعتبار لازم برخوردار است. اما در تحلیلی دقیق‌تر به بررسی همسانی درونی مقیاس طبق جدول زیر پرداخته شد. نتایج بدست آمده (جدول ۲) نشان می‌دهد که همبستگی درونی بالایی بین گویه‌های پژوهش برقرار می‌باشد.

اما جهت تعیین میزان کفایت و اعتبار مقیاس مذکور از روش‌های قوی و توانمند آماری مثل تحلیل عامل اکتشافی مرحله اول و مرحله دوم گرفته شد. در بخش اول تحلیل عامل از شاخص KMO استفاده گردید. براساس نتیجه آزمون کی ام اُ (KMO) که مقدار آن برابر با ۰/۸۵۷ می‌باشد، پس داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب‌اند. همچنین، نتیجه آزمون بارتلت (۳۰/۴۸۸۳۱E) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار است نشان می‌دهد که، از یک طرف بین گویه‌های داخل هر عامل همبستگی بالایی وجود

مورد اهداف پژوهش توضیحاتی ارائه نمودند ۲. به واحدهای پژوهش جهت محرمانه ماندن اطلاعات شخصی اطمینان داده شد ۳. عقاید، فرهنگ، مذهب و... واحدهای مورد پژوهش محترم شمرده شد ۴. حریم شخصی آزمودنی‌ها حفظ شد و به آنها در مورد بی‌خطر بودن مداخله اطمینان داده شد ۵. در ثبت اطلاعات و آمار به دست آمده از پژوهش در زمان جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها و استفاده از منابع دقت و امانت‌داری علمی به عمل آمد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون فریدمن، تحلیل عامل اکتشافی و ضریب همبستگی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و لیزرل انجام شد.

ابزار

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته (۱۳۹۷) که مجموعاً ۵۷ گویه ۵ گزینه‌ای بوده و ۲ بعد شایستگی حرفه‌ای که عامل فردی که خود شامل مؤلفه‌های اخلاقی، فکری، روانی، دانش، مهارت آموزشی، مهارت مدیریت، مهارت پژوهشی و مهارت ارتباطی و عامل زمینه‌ای که مؤلفه روابط سازمانی را می‌سجد و سؤال اصلی پژوهش این است که "مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدام است؟" که براساس طیف ۵ طبقه‌ای لیکرت از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد)، ۲ بعد شایستگی حرفه‌ای را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. گویه‌ها در قالب طیف لیکرت سازماندهی شده و توسط اعضای هیات علمی و اساتید دانشگاه فرهنگیان پاسخ داده شد برای بررسی اولیه اعتبار و پایایی ابزار پژوهش، در ابتدا با شیوه تحلیل گویه و روایی سازه (شیوه همسانی درونی یا زیرمقیاس) و پایایی کل آزمون و تمامی خرده آزمون‌ها با روش آلفای کرانباخ؛ تمامی ۵۷ گویه مورد بررسی شد و در فرآیند تعیین این مطلب که آیا عامل‌های شناخته شده با یکدیگر همبستگی هستند یا نه، بررسی‌ها نشان داد که تمامی ضرایب معیارها بالای ۰/۴ می‌باشد؛ لذا گویه‌ها از اعتبار لازم برخوردار بوده و گزینه‌هایی که از ۰/۴ پایین‌تر بوده‌اند حذف شده‌اند و مقیاس استفاده شده نیز دارای ۵۷ گویه بوده و به دلیل همبستگی معنادار گویه‌ها با نمره کل مقیاس مربوطه، می‌توان گفت که هر یک از ابعاد این مقیاس از روایی بالایی برخوردار می‌باشد. برای محاسبه پایایی این مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید و پایایی کل آزمون ۰/۹۷ است که نشان دهنده ساختار خوب پرسشنامه می‌باشد و مقیاس از ثبات درونی برخوردار بوده و

دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر، هیچ‌گونه همبستگی ندارد و به این مفهوم که فرض مخالف تأیید می‌شود؛ یعنی بین متغیرها همبستگی معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۱. نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی مؤلفه‌های پژوهش			
بار عامل ۲	بار عامل ۱	اعتقادات و باورهای دینی	شایستگی‌های حرفه‌ای
—	۰/۹۱۹	داشتن سعه صدر	
—	۰/۸۷۶	انگیزه خدمت	
—	۰/۸۶۴	برتری منافع دانشگاه نسبت به منافع فردی	
—	۰/۸۴۳	عدالت و انصاف	عوامل فردی
—	۰/۸۳۲	آراستگی ظاهری	اخلاقی
—	۰/۸۳۲	شجاعت	
—	۰/۸۲۶	نظم و انضباط	
—	۰/۸۲۳	صداقت و راست‌گویی	
—	۰/۷۶۰	داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری	شایستگی‌های حرفه‌ای
—	۰/۸۸۵	تفکر نقاد در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی	
—	۰/۸۸۲	تفکر منطقی در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی	
—	۰/۸۲۷	تفکر کل‌نگر (سیستمی) در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی	فکری
—	۰/۸۱۰	تفکر خلاق و نوآور در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی	
—	۰/۷۷۸	آینده‌نگری در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی	
—	۰/۹۲۵	گرایش به حقیقت و کنجکاوی در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی	
—	۰/۹۲۰	برقراری فرهنگ احترام و یاری‌رسانی جهت انجام امور	
—	۰/۸۹۰	عزت نفس	
—	۰/۸۷۵	داشتن استقلال در انجام وظایف	روانی
—	۰/۸۴۱	توانایی برقراری ارتباط	
—	۰/۸۳۸	توانایی هدایت و رهبری مؤثر	
—	۰/۸۱۹	کنترل عواطف و گشاده‌رویی	
—	۰/۷۸۳	انگیزه به یادگیری مداوم	
—	۰/۹۰۳	دانش مبتنی بر تجربه کاری	
—	۰/۸۳۱	به روز بودن دانش و اطلاعات	
—	۰/۷۹۹	تسلط بر فن آوری اطلاعات (IT)	عوامل فردی
—	۰/۷۸۷	تحصیلات مرتبط با شغل	دانش
—	۰/۷۶۱	دانش تخصصی	
—	۰/۷۵۹	دانش عمومی	
—	۰/۸۹۳	مهارت ارزشیابی (طراحی سؤالات امتحانی)	
—	۰/۸۳۸	داشتن مهارت‌های و فنون تدریس متنوع و متناسب	
—	۰/۸۲۶	توانایی ایجاد انگیزه یادگیری در فراگیران	مهارت
—	۰/۷۹۳	تعامل با مخاطبین (دانشجویان)	آموزشی
—	۰/۷۴۸	قدرت بیان	
—	۰/۷۷۲	برنامه درسی (طراحی واحد یادگیری)	
—	۰/۸۸۳	سازماندهی محتوا، ابزار و ملزومات و عوامل انسانی	مهارت در
—	۰/۸۴۱	توانایی مشارکت دادن مخاطبین در بحث	اداره
—	۰/۸۲۳	توانایی نظارت بر امور	محیط
—	۰/۸۶۰	حضور اعضای هیأت علمی در کنفرانس‌ها و سمینارهای علمی	مهارت
—	۰/۸۵۶	مشارکت اعضای هیأت علمی در داوری و ارزیابی فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه	پژوهشی
—	۰/۸۱۰	ارائه مقاله در کنفرانس‌ها و همایش‌ها	

جدول ۱. نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی مؤلفه های پژوهش			
شایستگی های حرفه ای	اعتقادات و باورهای دینی	بار عامل ۱	بار عامل ۲
شایستگی های حرفه ای	عوامل فردی	اخلاقی	
	داشتن سعه صدر	۰/۹۱۹	—
	انگیزه خدمت	۰/۸۷۶	—
	برتری منافع دانشگاه نسبت به منافع فردی	۰/۸۶۴	—
	عدالت و انصاف	۰/۸۴۳	—
	آراستگی ظاهری	۰/۸۳۲	—
	شجاعت	۰/۸۳۲	—
	نظم و انضباط	۰/۸۲۶	—
	صداقت و راست گویی	۰/۸۲۳	—
	داشتن روحیه مسئولیت پذیری	۰/۷۶۰	—
شایستگی های حرفه ای	مشارکت اعضای هیات علمی در قراردادهای پژوهشی دانشگاه	۰/۷۹۳	—
	مشارکت اعضای هیات علمی در تألیف کتب	۰/۷۹۳	—
	پذیرش و چاپ مقاله در مجلات تخصصی معتبر	۰/۷۴۲	—
	داشتن صبر و حوصله	۰/۹۰۵	—
	توانایی مدیریت و اداره کلاس	۰/۸۴۹	—
	توانایی ایجاد فضایی جذاب و با نشاط در کلاس	۰/۸۳۶	—
	بهره گیری از آموزش های سازمانی و کاربرد آن در عمل	—	۰/۸۸۶
	عضویت در سازمان غیر رسمی متناسب با رشته تدریس (انجمن های علمی، کانون ها و...)	—	۰/۸۶۶
	بهره گیری مناسب از امکانات مادی شخصی و سازمانی جهت اهداف دانشگاه	—	۰/۸۶۲
	آشنایی با فرایندهای ارتقاء مرتبه علمی	—	۰/۸۲۶
	تعلق و وفاداری سازمانی	—	۰/۸۲۰
	قرار گرفتن در مسئولیت های حرفه ای (مدیر، گروه، دانشکده و...)	—	۰/۸۱۲
	اشتیاق به عضویت مؤثر در مجامع علمی و دانشگاهی	—	۰/۷۸۹
	استفاده مناسب از شبکه های ارتباطی در جهت اهداف سازمانی	—	۰/۷۷۹
	عضویت در شوراهای و کمیته های تصمیم گیری	—	۰/۷۵۴
	تعامل مؤثر سازمانی	—	۰/۷۲۸

جدول ۲. ضریب همبستگی مؤلفه های پژوهش						
ضرایب همبستگی گویا	اخلاقی	فکری	روانی	دانش	مهارت آموزشی	مهارت در محیط اداره
۱	۰/۶۶۹	۱				
۱	۰/۶۱۶	۰/۵۵۱	۱			
۱	۰/۴۹۸	۰/۵۹۹	۰/۵۸۸	۱		
۱	۰/۴۶۴	۰/۳۷۲	۰/۴۷۵	۰/۵۱۶	۱	
۱	۰/۴۱۵	۰/۳۷۹	۰/۴۱۳	۰/۳۷۷	۰/۵۵۰	۱
۱	۰/۶۲۱	۰/۵۷۰	۰/۵۷۵	۰/۵۶۱	۰/۵۳۴	۰/۶۰۶
۱	۰/۵۲۳	۰/۶۲۹	۰/۵۴۸	۰/۴۵۰	۰/۵۲۶	۰/۴۷۷
۱	۰/۷۹۹	۰/۷۷۸	۰/۷۳	۰/۷۱۰	۰/۶۹۳	۰/۶۷۳
۱	۰/۵۷۲	۰/۷۵۸	۰/۷۵۸	۰/۶۷۳	۰/۶۹۳	۰/۶۷۳

ویژه هایی که از تحلیل عامل بدست آمده است بیانگر این نکته است که در تحلیل مقیاس با ۲ عامل مواجه هستیم. مقدار ویژه عوامل مذکور به ترتیب ۱/۸۴۰ و ۱/۶۶۹ می باشد، همانطور که در جدول ملاحظه می شود گویه های گرد آمده در ذیل ۲ عامل بیشترین

با توجه به جدول ۳، در مجموع تمامی ۲ عامل (فردی و سازمانی) با مقادیر ویژه بالاتر از یک توانستند ۳۳/۰۳۷ درصد از گویه مربوط به شایستگی حرفه ای را تبیین کنند. همچنین با توجه به جدول ۳ نشان داده شده است که مقدار

۲. بررسی اولویت مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه جهت بررسی سؤال پژوهش با عنوان "اولویت مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای چگونه است؟" از آزمون فریدمن استفاده گردید و نتایج زیر بدست آمد.

واریانس را تبیین می‌کنند. بنابراین این عوامل به عنوان عامل اصلی در مقیاس مربوط انتخاب گردیده و قوی‌ترین گویه‌ها را گردآورده است. به شکلی که هیچ کدام از این گویه‌ها بر روی دو عامل بار عاملی مشترک ندارند. و این نشان می‌دهد که مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای با یکدیگر تناسب دارند.

جدول ۳. مقادیر ویژه و کل واریانس تبیین شده دو عامل پاسخ‌گویان اعضای هیات علمی (تحلیل عاملی اکتشافی) و ماتریس همبستگی دوران یافته (تحلیل عاملی اکتشافی بعد از چرخش)									
مقادیر ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده			مجموع مجذورات بارهای عاملی چرخش یافته			عامل
کل	درصد واریانس	درصد تجمعی از واریانس	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی از واریانس	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی از واریانس	
۱/۸۴۰	۱۶/۹۳۵	۱۶/۹۳۵	۱/۸۴۰	۱۶/۹۳۵	۱۶/۹۳۵	۴/۲۳۲	۱۶/۹۳۵	۱۶/۹۳۵	۱
۱/۶۶۹	۱۶/۰۸۲	۳۳/۰۳۷	۱/۶۶۹	۱۶/۰۸۲	۳۳/۰۳۷	۴/۰۲۰۵	۱۶/۰۸۲	۳۳/۰۳۷	۲
۰/۹۳۲	۱۲/۸۴۰	۴۵/۸۵۷	-	-	-	-	-	-	۳
۰/۹۱۰	۱۲/۰۰۵	۵۷/۸۶۲	-	-	-	-	-	-	۴
۰/۸۹۲	۱۱/۰۵۷	۶۸/۹۱۹	-	-	-	-	-	-	۵
۰/۷۷۰	۱۰/۲۷۹	۷۹/۱۹۸	-	-	-	-	-	-	۶
۰/۶۶۹	۸/۱۶۰	۸۷/۳۵۷	-	-	-	-	-	-	۷
۰/۶۴۸	۸/۰۴۷	۹۵/۴۰۵	-	-	-	-	-	-	۸
۰/۵۰۰	۵/۰۰۴	۱۰۰/۰۰۰	-	-	-	-	-	-	۹

* با توجه به نتایج جدول فوق دو عامل ۱ و ۲ بدلیل مقادیر بزرگتر از ۱ به عنوان عوامل اصلی محسوب می‌گردند.

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن جهت اولویت مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای						
مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای						
سطح معناداری	آماره خی دو	تعداد	درجه آزادی	میانگین	مؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها
				۸/۷۸	اخلاقی	ethical
				۳/۲۷	فکری	think
				۷/۱۲	روانی	mental
				۵/۱۱	دانشی	Knowledge
۰/۰۴۸	۵۲/۱۵۷	۱۰۴	۳	۵/۴۲	آموزشی	education
				۱/۴۵	مدیریتی	management
				۴/۲۰	پژوهشی	research
				۱/۵۵	اجرا و عمل	implementation
				۸/۱۱	روابط سازمانی	relationship

آزمون رتبه‌بندی فریدمن نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین مؤلفه‌ها از نظر میانگین رتبه‌ای وجود دارد. آماره خی دو فریدمن ۵۲/۱۵۷ به دست آمده و معناداری به دست آمده ۰/۰۴۸ و کمتر از سطح خطای استاندارد می‌باشد. بنابراین به طور معناداری بین مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی تفاوت وجود دارد به طوری که بالاترین میانگین مربوط به بعد فردی مؤلفه اخلاقی (۸/۷۸) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه مدیریتی (۱/۴۵)

بوده است. بنابراین با توجه به روش سلسله مراتبی؛ اولویت مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای را نشان می‌دهد که این جدول به شکل صریح اولویت مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان را در ابعاد و حوزه‌های اساسی اعم از بعد فردی شامل عوامل اخلاقی، روانی و آموزشی و... و در بعد زمینه‌ای شامل روابط سازمانی می‌شود. براین اساس اولویت و ارجحیت مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای در بعد فردی نخست؛

لازم را برای تحلیل عامل دارد. و در ادامه براساس جدول ۶ و ۷، برای تحلیل عامل‌ها از ارزش ویژه و چرخش عامل‌ها استفاده گردید و نتایج بدست آمده نشان از این است که ۲ عامل زیربنایی برای شایستگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی (عامل فردی و عامل زمینه‌ای) با ارزش ویژه بالاتر از ۱ می‌باشد و به طور کلی این ابزار ۰/۶۲ واریانس شایستگی‌های حرفه‌ای را تبیین می‌کند.

جدول ۵. آزمون بارتلت و KMO

Kaiser- Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	۰/۸۲۹
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	۱۱۶۳/۹۳۶
Df	۲۸
Sig.	۰/۰۰۰

عوامل اخلاقی با میانگین ۸/۷۸ اولویت اول، در بعد زمینه‌ای عوامل روابط سازمانی با میانگین ۸/۱۱ اولویت دوم، عوامل روانی با میانگین ۷/۱۲ اولویت سوم، عوامل آموزشی با میانگین ۵/۴۲ اولویت چهارم که تمامی با درجه آزادی ۳ می‌باشد. از میان مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای، عوامل اخلاقی ۸/۷۸ به عنوان یکی از اولویت‌دارترین ابعاد را به خود اختصاص داده است، شناسایی شد.

۳. بررسی کفایت (اعتبار) لازم الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان
قبل از تحلیل عامل شاخص KMO بررسی شد و همانطور که جدول ۵ نشان می‌دهد ضریب بدست آمده ۰/۸۲ است و کفایت

جدول ۶. کل واریانس تبیین شده دو عامل (Total Variance Explained)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative%	Total	% of Variance	Cumulative%
۱	۳/۷۱۳	۴۶/۴۰۹	۴۶/۴۰۹	۳/۷۱۳	۴۶/۴۰۹	۴۶/۴۰۹
۲	۱/۳۰۸	۱۶/۳۴۹	۶۲/۷۵۸	۱/۳۰۸	۱۶/۳۴۹	۶۲/۷۵۸
۳	۰/۹۷۴	۱۲/۱۴۷	۷۴/۹۳۲			
۴	۰/۵۱۶	۶/۴۵۳	۸۱/۳۸۶			
۵	۰/۴۵۲	۵/۶۵۵	۸۷/۰۴۱			
۶	۰/۴۳۹	۵/۴۹۱	۹۲/۵۳۲			
۷	۰/۳۹۰	۴/۸۵۷	۹۷/۴۰۷			
۸	۰/۲۰۷	۲/۵۹۳	۱۰۰/۰۰۰			

سطح معناداری ۱ درصد را دارد و هر عامل اصلی به مؤلفه‌های دیگری تقسیم می‌شود. که عامل فردی به دو مؤلفه اصلی شخصی و مهارتی و عامل سازمانی به مؤلفه روابط سازمانی دسته‌بندی می‌شود. در مؤلفه شخصی چهار خصیصه فردی همانند اخلاقی، فکری، ذهنی و دانشی در مدل مذکور قرار گرفته است. مؤلفه مهارتی به ویژگی‌های عملکردی که عبارتند از آموزشی، پژوهش، ارتباطی و مدیریتی که هر یک ویژگی‌های شایستگی حرفه‌ای را در عمل به خوبی نشان می‌دهد. روابط سازمانی به عنوان مؤلفه اصلی عامل سازمانی ویژگی‌های همچون عضویت در سازمان، تعامل سازمانی، پذیرش مسئولیت‌های حرفه‌ای و بهره‌مندی از امکانات نشان می‌دهد. آنچه در این مدل مورد توجه است و نگاه توسعه‌ای دارد مجموع ای کامل‌تر نسبت به نتایج سایر پژوهش‌های انجام شده از عوامل و مؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان را نشان می‌دهد (ارزش‌های نوشته شده

جدول ۷. چرخش عامل‌ها (Total Variance Explained)

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative%
۱	۳/۲۳۵	۴۰/۴۴۳	۴۰/۴۴۳
۲	۱/۷۸۵	۲۲/۳۱۵	۶۲/۷۵۸

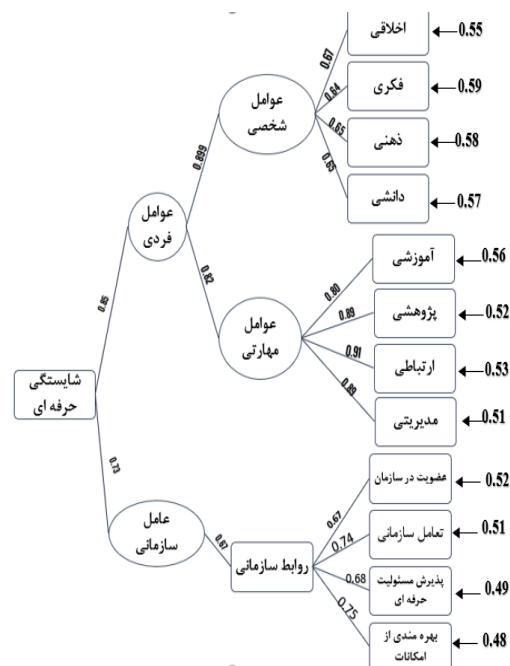
براساس جداول و مدل فوق، اهتمام شاخص‌های برازش تطبیقی مدل تدوین شده بالای ۰/۹ می‌باشد و این نشان‌دهنده مقبول بودن مدل است. شاخص RMSEA نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، که نشان دهنده برازش مطلوب مدل ارائه شده است. در کل با توجه به کلیه شاخص‌ها، مدل برازش مناسب و مطلوبی برخوردار می‌باشد و معنا داری وزن‌های رگرسیون این مدل نیز نمایانگر روایی همگرایی آن است و شاخص‌های برازش آن نیز حکایت از تأیید مدل در سطح خطای ۱٪ دارند، همانگونه که از مدل قابل مشاهده است. با توجه به سطح معناداری پایین‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد لذا شایستگی‌های حرفه‌ای، توان تبیین ۸۵ درصد از عامل فردی و ۶۷ درصد از عامل سازمانی در

افزایش قابلیت کارکردی شده است (معروفی، کیامنش، مهرمحمدی و علی عسگری، ۱۳۸۶) و این در نهایت پاسخ‌گویی دانشگاه فرهنگیان را به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد. از آنجایی که آموزش و پرورش در خدمت تقویت ارزش‌های موجود و تشویق به کاربرد آنهاست (بی‌شاپ، ۱۹۹۲) یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد اولویت مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان را در ابعاد و حوزه‌های اساسی اعم از بعد فردی شامل عوامل اخلاقی، روانی و آموزشی و... و در بعد زمینه‌ای شامل روابط سازمانی نشان می‌دهد. تربیت اخلاقی یکی از مهمترین مسائل آموزشی و تربیتی می‌باشد (شاملی، ملکی و کاظمی، ۱۳۹۰) آموزش منجر به گام‌هایی برای تجهیز معلمان با مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای برای بستن شکاف کمبود مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای در میان استادان و معلمان بسیار نیازمند است (نیگان، ۲۰۱۵).

این الگو، اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان را در جهت توسعه حرفه‌ای شایستگی‌های فردی و سازمانی کمک می‌کند که در تربیت و آموزش معلمان آینده نقش بسزا و مؤثر دارد. به علاوه نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیات علمی از مهمترین ارکان دانشگاه هستند و بقای امر تدریس در دانشگاه علاوه بر تخصص علمی در رشته‌های مورد نظر دانشگاه، به نحوه رفتار حرفه‌ای و شخصی اساتید در مؤسسات آموزشی بستگی دارد و می‌بایست برای القای اخلاق حرفه‌ای علاوه بر دانش، عامل به حسنات اخلاقی باشند (بوزرجمهر، ۱۳۹۲) ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای هیات علمی به خاطر تأثیرگذاری شگرف بر روی دانشجویان مضاعف است (فرزانه، پورکریمی و عزتی، ۱۳۹۴).

بعد دوم، عوامل روابط سازمانی مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. وجود تعاملات و ارتباطات عمیق بین ذی‌نفعان آموزش در دانشگاه‌ها بیانگر جدی بودن آموزش و به طور کلی تر توسعه‌یافتگی رشته‌های علمی می‌باشد. تعامل‌های فردی و سازمانی، فرصت بسیار مناسبی برای رفع چالش‌های درسی فراهم می‌آورد (قدمی، صالحی، سجادی و ناجی، ۱۳۸۶) سومین حوزه مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی، عوامل روانی می‌باشد. در دانشگاه‌های دیگر، نقش عوامل روانی در آموزش و یادگیری تأثیر بسزایی دارد

روی پیکان‌های مدل زیر، نشان‌دهنده همبستگی گویه‌ها با هر یک از عوامل است).



چارچوب تأییدی طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به شیوه ترکیبی همزمان انجام شد. مقوله‌های به دست آمده از این پژوهش شامل دو عامل اصلی، فردی و سازمانی بود. یافته پژوهش با نتایج پژوهش‌های (بوان و همکاران، ۲۰۱۷، یورز و همکاران، ۲۰۱۸، باکر، ۲۰۱۸، القیای و عزالدین، ۲۰۱۵ و حسینی و همکاران، ۱۳۹۶) همسو بود. در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت، از جمله مقوله‌های مهم در شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی که بر تربیت معلم مؤثر می‌باشد، توجه به بعد فردی، مهارتی و سازمانی است و از آنجایی که اساتید اصلی‌ترین عنصر اجرای برنامه درسی دانشگاه است که برای اجرای اثربخش وظایف خود به توسعه حرفه‌ای مداوم نیاز دارند. مطالعات صورت گرفته در زمینه شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید و اعضای هیات علمی نیز مبین این مطلب است که توجه به نظام‌نامه حرفه‌ای و شایستگی‌های اعضای هیات علمی و اساتید نقشی مهم در جلب رضایت و افزایش سطح پاسخ‌گویی داشته است (ترک‌زاده، صادقیان سورکی و عقیلی، ۱۳۹۸) افزایش کیفیت شایستگی اعضای هیات علمی به منزله عامل تأثیرگذار در نظام آموزشی منجر به

مؤثر است، توصیه می‌شود در زمینه جذب اساتید، آموزش های بالندگی، برگزاری کارگاه ها و نشست های تخصصی آموزشی و جنبه های پژوهشی حرفه ای و تدوین برنامه درسی دانشگاه و ارتقاء و ترفیع اعضای هیات علمی ملاحظه لازم انجام گیرد. در ادامه پیشنهاد می‌شود پژوهش هایی در جهت توسعه الگوی بدست آمده انجام گیرد. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر می‌توان به داشتن ابهام در تعاریف دقیق و درک و تفسیر واژه ی شایستگی های حرفه ای، تنوع رشته های تحصیلی اساتید، فقدان تحقیقات و پژوهش های همسو جامع با موضوع پژوهش و طولانی شدن مدت جمع آوری پرسشنامه ها به دلیل گستردگی پژوهش اشاره کرد.

منابع

- ترک زاده، جعفر؛ صادقیان سورکی، مهدی و عقیلی، رضا (۱۳۹۸). فراترکیب الگوها و چارچوب های ارزیابی و ممیزی پژوهش های دانشگاهی. *رهیافت مفهومی*، ۱۰(۳۳)، ۱۱۹-۱۰۵.
- جعفری، پریش؛ فورچیان، نادر قلی؛ بهبودیان، جواد و شهیدی، نیما (۱۳۹۰). ارائه الگویی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی و شایستگی های اعضای هیات علمی با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. *پژوهش در برنامه ریزی درسی*، ۲(۳۲)، ۶۷-۴۹.
- جعفری، سکینه و عبدشرفی، فاطمه (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختاری از رابطه ی بین شایستگی های تدریس ادراک شده اعضای هیات علمی و دستاوردهای تحصیلی دانشجویان. *مطالعات و آموزش یادگیری*، ۶(۱)، ۶۶-۴۷.
- حسینیان حیدری، فرزانه سادات (۱۳۹۲). بررسی مهارت های حرفه ای و عملی مدرسان مراکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۴)، ۱۴۷-۱۳۴.
- خروشی، پوران؛ لیاقتدار، محمد جواد و کلباسی، افسانه (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی آموزش پیش از خدمت معلمان، آموزش معلمان مبتدی و آموزش ضمن خدمت معلمان در ایران و چند کشور جهان. *فصلنامه تربیت معلم فکور*، ۲(۴)، ۵۰-۲۵.
- خوشرویان، نصراله و بریمانی، پژمان (۱۳۹۶). *بررسی رابطه ی شایستگی های حرفه ای با خودکارآمدی معلمان در مدارس ابتدایی*. اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز، دانشگاه علمی کاربردی شوشتر.
- رحمانزاده، سید علی و نجفی نیاسر، طاهره (۱۳۹۲). استناد در آثار علمی: چاله ها و چالش ها. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*، ۳۴(۲)، ۹۶-۶۵.

و این عوامل در دانشگاه فرهنگیان جنبه مضاعف پیدا می‌کند چرا که علاوه بر یادگیری دانشجو معلمان زمینه چگونگی این عوامل در روحیه و شخصیت آنها اهمیت بسیاری پیدا می‌کند. آموزش مؤثر به استفاده صحیح از مهارت های ارتباطی بستگی دارد. اساتید با استفاده از دانسته های خود و بکارگیری متون و مهارت های تدریس و ایجاد محیط مناسب، موجب یادگیری دانشجو می‌شوند. ارتباط در فرآیند آموزشی به صورت تبادل افکار و اطلاعات در یک تعامل دو طرفه بین استاد و دانشجو انجام می‌گیرد (اسپلند، ۲۰۰۱) و این ویژگی به خصوص برای اساتید دانشگاه که تأثیرگذاری فراوانی بر دانشجویان دارند اهمیت دو چندان دارد (رحمانزاده، ۱۳۹۲) چهارمین حوزه شایستگی های حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، عوامل آموزشی اساتید می‌باشد. مهارت های حرفه ای تدریس، تسلط بر مواد و محتوای درسی، قدرت ارتباط با دانشجو و ارزشیابی، مؤلفه های تدریس اثربخش شناخته شدند که بیشترین نقش را استاد با بکارگیری هریک از این مؤلفه ها در جریان تدریس دارد که می‌تواند باعث افزایش انگیزه در یادگیری دانشجویان گردد، به عبارت دیگر برای برخورداری از کیفیت بهتر، ساختارهای کارآمدتر و قابلیت های بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه برای بهسازی مداوم فرآیند آموزش دانشگاهی، توجه به نقاط چالش زا و تلاش در جهت رفع آن لازم می‌نماید (جعفری و عبدشرفی، ۱۳۹۳). در ادامه در جهت تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان بیان داشت که نقش شایستگی های حرفه ای اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان هم در پیشبرد اهداف دانشگاه و هم در تربیت دانشجو معلمان بسیار پررنگ می‌باشد به طوری که نقش آفرینی اساتید و مدرسان در اغلب مقوله ها قابل تبیین می‌باشد.

با توجه به روش های مؤثر آموزشی است که طراحی محیط های یادگیری به گونه ای اثربخش صورت می‌پذیرد و به تبع آن سبب ارتقاء کیفیت فرآیندهای یاددهی - یادگیری خواهد شد (حسینیان حیدری، ۱۳۹۲). از آنجایی که اهمیت الگوی بدست آمده در پژوهش با نتایج پژوهش حسینیان (۱۳۹۲) همسو می‌باشد، به دست اندرکاران و پژوهشگران توصیه می‌شود که نسبت به توسعه شایستگی های حرفه ای اهتمام ورزند، همچنین با توجه به اهمیت عامل فردی و سازمانی که در توسعه شایستگی های حرفه ای اساتید

- Bahr, N., Dole, S., Bahr, M., Barton, G., & Davies, K. (2007). *Longitudinal evaluation of the effectiveness of professional development strategies*. Excellence in Research Australia (ERA) - Collection School of Education Publications. University of Queensland and Bond University, Australia, Queensland, Brisbane.
- Bai, H., & Ertmer, P. A. (2008). Teacher educators' beliefs and technology uses as predictors of preservice teachers' beliefs and technology attitudes. *Journal of Technology and Teacher Education*, 2(40), 247-267.
- Bakar, R. (2018). The influence of professional teachers on Padang vocational school students' achievement. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1), 67-72.
- Barker, K., Yeung, A. S., Dobia, B., & Mooney, M. (2009). Positive behaviour for learning: Differentiating teachers' self-efficacy. *AARE Conference, Canberra, Australia*, 1-15.
- Bishop, T.R. (1992). Integrating business ethics into an undergraduate curriculum. *Journal of Business Ethics*, 11(4), 291-299.
- Blašková, M., Blaško, R., & Kucharčíková, A. (2014). Competences and competence model of university teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 457-467.
- Blašková, M., Blaško, R., Jankalová, M., & Jankal, R. (2014). Key personality competences of university teacher: comparison of requirements defined by teachers and/versus defined by students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 466-475.
- Blaskova, M., Blasko, R., Matuska, E., & Rosak-Szyrocka, J. (2015). Development of key competences of university teachers and managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182, 187-196.
- Bouzarjomehri, F., Mansourian, M., Herandi, Y., Bouzarjomehri, H. (2013). Academics' adherence to professional ethics in Shahid Sadoughi University of Medical Science: Students' viewpoint. *The Journal of Medical Education and Development*, 8(3), 44-52.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., Malone, P.S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Depaape, F., & König, J. (2018). General pedagogical knowledge, self-efficacy and instructional practice: Disentangling their relationship in pre-service teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 69, 177-190.
- Espeland, K. (2001). Empowering versus enabling in academia. *Journal of Nursing Education*, 40(8), 342-346.
- Farzaneh, S. (2014). *Study of professors' professional ethics components in view of faculty members, M.A and M.S. students and managers of department, Humanities Faculty of Gilan University*. [MA.
- رحمانی فر، رحمت (۱۳۹۲). بررسی رابطه صلاحیت حرفه‌ای دبیران زبان انگلیسی با احساس خود کارآمدی و اخلاقیت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- رستگاری، نرجس و موسی پور، نعمت الله (۱۳۹۴). ارتقا مهارت‌های حرفه‌ای دانشجویان مراکز تربیت معلم با تأکید بر تربیت هنری در قالب برنامه درسی پنهان. *فصلنامه تربیت معلم فکور*، ۱(۱)، ۷۸-۶۸.
- زاهدی، سکینه و بازرگان، عباس (۱۳۹۲). نظر اعضای هیأت علمی درباره‌ی نیازهای توسعه‌ی حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲(۶۷)، ۸۹-۶۹.
- عبابف، زهره (۱۳۹۵). دانش برنامه درسی در آموزشگری: شایستگی حرفه‌ای مغفول در آموزش عالی. *فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، ۷(۱۴)، ۱۳۰-۱۰۳.
- بوذرجمهری، فتح اله؛ منصوریان، مهسا؛ هرندی، یاسمن و بوذرجمهری، حسین (۱۳۹۲). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان این دانشگاه. *مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد*، ۸(۳)، ۵۸-۴۲.
- فرزانه، محمد، پور کریمی، جواد و عزتی، میترا (۱۳۹۴). بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روانشناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان. *فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۲(۸)، ۱۵-۱۰.
- قدمی، احمد، صالحی، بهمن، سجادی، شکوه و ناجی، همایون (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر برقراری ارتباط بین دانشجویان و استاد از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اراک. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۷(۱)، ۷۵-۶۷.
- معروفی، یحیی، کیامنش، علیرضا، مهرمحمدی، محمود و علی عسکری، مجید (۱۳۸۶). ارزشیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی بررسی برخی دیدگاه‌ها. *فصلنامه مطالعات برنامه درسی*، ۱(۵)، ۱۱۲-۸۱.
- ملکی، حسن؛ صادقی، علیرضا؛ طاهری، مرتضی و عزیزی، سیده (۱۳۹۵). شناسایی ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان از دیدگاه دانشجویان و مدرسان دانشگاه فرهنگیان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی برنامه‌ریزی درسی، دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- Alqawi, D. A., & Ezzeldin, S. M. (2015). A suggested model for developing and assessing competence of prospective teachers in faculties of education. *World Journal of Education*, 5(6), 65-73.

- Thesis Tehran: Islamic Azad University, Tehran Markazi Branch, 1-18.
- Garcia, P., & Rose, S. (2007). The influence of technocentric collaboration on preservice teachers' attitudes about technology's role in powerful learning and teaching. *Journal of Technology and Teacher Education*, 15(2), 247-266.
- Hyatt, L., Williams, P. E. (2011). 21st century competencies for doctoral leadership faculty. *Innovative Higher Education*, 36, 53-66.
- Korthagen, F. A. (2004). In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 77-97.
- Lunenberg, M. L., Dengerink, J., & Korthagen, F. A. J. (2013). *Het beroep van lerarenopleider. Professional rollen, professioneel handelen en professionele ontwikkeling van lerarenopleiders*. Reviewstudie in opdracht van NWO/PROO, 15-27.
- Lunenberg, M., Korthagen, F., & Swennen, A. (2007). The teacher educator as a role model. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 586-601.
- Mansfield, R. S. (1996). Building competency models: Approaches for HR professionals. *Human Resource Management*, 35(1), 7-18.
- Ngang, T.K., Chan, T.C. (2016). The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205, 8-12.
- Riekenberg, J. J. (2010). *The relationship between student perceptions of teachers and classrooms, teacher goal orientation toward teaching, and student ratings of teacher effectiveness*. (Unpublished masters thesis). The University of Texas, Austin, USA.
- Schleicher, A. (2016). Teaching excellence through professional learning and policy reform. Lessons from Around the World. *International Summit on the Teaching Profession*, 1-98.
- Shameli, A., Maleki, H., Kazemi, H. (2011). The curriculum; A means to achieve moral education, with emphasis on 'Allamah Misbah's viewpoint. *Islam and Educational Researches*, 3(2), 77-98.
- Spencer, J. (2003). ABC of learning and teaching in medicine. *British Medical Journal*, 326(7388), 543-545.
- Teodorescu, T. (2006). Competence versus competency: What is the difference. Performance improvement. *Journal of School Psychology*, 45(10), 27-30.
- Uerz, D., Volman, M., & Kral, M. (2018). Teacher educators' competences in fostering student teachers' proficiency in teaching and learning with technology: An overview of relevant research literature. *Teaching and Teacher Education*, 70, 12-23.