

## Providing a Model for Promotion of Professional Qualifications for Secondary School Assistants in Bushehr Province

**Behrouz Ghasemi:** Ph.D. Student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, UAE, Dubai.

**Ali Akbar Khosravi\*:** Faculty of Member, Department of Curriculum Planning, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Hamideh Rashadat Jo:** Faculty of Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Abbas Khorshidi:** Faculty of Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

**Fatah Nazem:** Faculty of Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

**Abstract:** The purpose of this study was to present a model for promoting professional competence for high school educational assistants in Bushehr province. The research method was applied-fundamental in terms of purpose; it was descriptive-survey in terms of data collection method and it was qualitative-quantitative in terms of data type. The statistical population of the qualitative part of the study consisted of 24 education experts were selected through purposive non-random sampling. The statistical population of the study consisted of 1865 individuals in the secondary education of all high school deputies of Bushehr province. 318 persons were selected as sample using structural equation sampling method and multi-stage cluster sampling method. Data collection tools were semi-structured interviews and researcher-made questionnaires. Validity and reliability of the tools were calculated and verified. The method of data analysis in the qualitative part of theoretical coding was based on the data theoretic method and in quantitative part, tests such as Pearson correlation, confirmatory factor analysis and exploratory factor analysis were used. The results showed that the components of professional competence of Boushehr provincial deputies included cognitive-skill competency, attitude-behavioral competency and managerial competence. The findings also showed that the factors influencing the professional competence of the assistants included internal factors (individual characteristics, curriculum, management, information technology) and external factors (educational policies, media and a healthy society). In addition, in the present study, mechanisms, platforms and barriers to promotion of professional competence of farm assistants in Bushehr province were identified.

**Keywords:** Cognitive, Skills Competence, Attitude, Behavioral Competence, Manageria Competence.

**\*Corresponding author:** Faculty of Member, Department of Curriculum Planning, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Email:** aliakbarkhosravi@iran.ir

## مقدمه

در هر کشوری نظام آموزشی، یکی از پیچیده ترین زیر نظام های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است؛ که همواره تعداد زیادی از افراد به عنوان یادگیرنده و یاددهنده به طور مستقیم و یا غیرمستقیم به نحوی با فعالیت های آن سروکار دارند. در بین عناصر زیادی که در این نظام فعالیت دارند، معاونین پرورشی و مدرسین به عنوان کنشگران اصلی، دارای نقش کلیدی هستند. افرادی که انتظار می رود با گذراندن دوره های مختلف آموزشی، شایستگی ها و صلاحیت های لازم را در حوزه های گوناگون کسب کنند. معاونین و مدرسین، کارگزار اصلی آموزش در موسسات آموزشی به شمار می رود و اهداف متعالی نظام های تعلیمی، در ابعاد مختلف در نهایت باید به واسطه مدرسین تحقق یابد (محمدی مهر و همکاران ۱۳۹۰). در چنین شرایطی، معلمان و معاونین باید بتوانند همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای فراگیران و جامعه، توانایی های دانشی و روشی خود را ارتقاء داده و از موقعیت های یادگیری متنوعی برای کسب عادات و مهارت های یادگیری مادام العمر به جهت ارتقا صلاحیت های حرفه ای خود بهره ببرند (برنامه درسی ملی ۱۳۹۱).

صلاحیت حرفه ای به معنای توانایی برای وارد شدن به یک حرفه خاص است که ارتباط مستقیمی با گواهی دانش یا تأییدیه در آن حرفه دارد. ویژگی های خاص حرفه مدرسی از جمله پیچیدگی، ظرافت و گستردگی از یک سو و نوع نگاه به ماهیت انسان از سوی دیگر سبب شده تا صاحب نظران تعلیم و تربیت در خصوص بررسی چیستی و چرایی صلاحیت های حرفه ای و یا تدوین ملاک هایی برای یک مدرس خوب و اثربخش که از اواسط قرن بیستم در نظام آموزشی پدیدار شده، نظرات مختلفی بیان کنند (یونسکو ۲۰۱۱ مدل قرن بیست و یکم تربیت مدرس سنگاپور ۲۰۱۲).

مدرسینی که از صلاحیت حرفه ای برخوردارند، در واقع، کسانی هستند که در تمام زمینه های آموزشی از

شایستگی لازم برای آموزش افراد برخوردار می باشند. این صلاحیتها، مجموعه شناخت ها، گرایش ها و مهارت هایی است که مدرس با کسب آنها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک می کند و این صلاحیت ها در سه حیطه شناختی عاطفی و مهارتی طبقه بندی می شوند (ملکی ۱۳۸۴). داشتن صلاحیت حرفه ای در بین معاونین و مدرسین موجب ارتقای جامعه پذیری در آنها می شود (کالدرون مافید و پاندومورنو ۲۰۱۸).

معاونین پرورشی مانند معلمان، یکی از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش و پرورش هستند که افت کمی و کیفی آنها تاثیر مستقیمی بر اهداف و عملکرد آموزش و پرورش دارد. از سوی دیگر توفیق برنامه های نظام آموزشی هر کشور بسته به وجود معلمان و مدیرانی است که از صلاحیت های علمی و مهارت های شغلی و حرفه ای لازم برخوردار باشند، از روشهای تدریس و یادگیری آگاهی داشته باشند، دانش محتوایی را بدانند و به دانش چگونگی مدیریت کلاس، استفاده از منابع آموزشی و روش های ارزشیابی، مجهز باشند (فلدمن و همکاران ۲۰۱۸).

دلوب و همکاران (۲۰۱۶)، معتقدند که داشتن صلاحیت حرفه ای می تواند موجب جامعه پذیری مدیران و معلمان مدارس گردد. همچنین، هوروویتز (۲۰۱۸)، عنوان می کند که ارتقای صلاحیت معاون و معلمان و صلاحیت حرفه ای آنان، موجب ارتقای مشارکت پذیری و تعامل بیشتر با دانش آموزان می گردد. از طرف دیگر، برخی پژوهشگران معتقدند که بهبود صلاحیت حرفه ای در بین معلمان و اساتید، موجب توسعه فرهنگی در سازمان آموزشی مربوطه می گردد (موسوی و اباذری ۱۳۹۴). بر این اساس، کایزر و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند که صلاحیت آموزش و اخلاقی موجب ایجاد فرهنگی شایسته در سازمان آموزشی می شود. کیمر و همکاران (۲۰۱۸)، عنوان می کنند که بهبود صلاحیت حرفه ای معلمان نه تنها باعث انگیزش بیشتر آنان نسبت به کار می شود بلکه موجب عملکرد بهتر دانش آموزان نیز می گردد.

تمامیت خواهانه که در الگوهای اجرایی دوره های پیش از خدمت معلم وجود دارد در سیاست های اجرایی ضمن خدمت نیز مشهود است (محمدی مهر و همکاران ۱۳۹۲). آنچه که عملاً تحت این تمرکزگرایی، اتفاق افتاده است اجرای آموزش های ضمن خدمت به شکلی کوتاه مدت، گسسته و خارج از بافت مدرسه و بدون مشارکت معلمان است که شاید بتوان گفت کمترین تغییر را در باورها و عملکرد حرفه ای ایجاد کرده است (گندمی ۱۳۹۵).

علی رغم پیامدهای مثبتی که توجه به صلاحیت حرفه ای معلمان و مدیران و معاونین به دنبال دارد، این مسئله در آموزش و پرورش کشور کمتر مورد توجه قرار گرفته و بیشتر صرفاً به بحث آموزش ضمن خدمت پرداخته شده است. لذا این مساله پژوهشگر را بر آن داشت تا مولفه های تاثیرگذار بر صلاحیت حرفه ای معاونین شامل، عوامل درونی (ویژگیهای فردی، برنامه درسی، مدیریت، فناوری اطلاعات) و عوامل بیرونی (سیاستهای تربیتی، رسانه و جامعه سالم) را مورد بررسی قرار دهد، به عبارت دیگر سازوکارها، بسترها و موانع پیش روی ارتقای صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی استان بوشهر را شناسایی کند و به این سوال اساسی پاسخ دهد که چه الگویی را می توان برای ارتقای صلاحیت های حرفه ای معاونین پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر ارائه داد؟

### مواد و روش ها

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگوی ارتقای صلاحیت های حرفه ای برای معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر می باشد، روش پژوهش بر مبنای ماهیت داده ها آمیخته (کمی، کیفی)، از حیث بعد محیط، از نوع کتابخانه ای - میدانی و از نظر هدف کاربردی، از نظر زمان مقطعی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی-پیمایشی است.

کیفی: جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان آموزش و پرورش بود. در این پژوهش برای تعیین نمونه ها از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شد که ۲۴ نفر به

ارتقای صلاحیت حرفه ای فرایند تعاملی، زمینه ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه ای - اخلاق و تعهد حرفه ای، دانش تخصصی، دانش و نگرش تربیتی، مهارت تربیتی - معلمان است. در واقع، صلاحیت حرفه ای مجموعه اقدامات و فعالیت هایی که با هدف فراتر رفتن از نقایص کار آموزندگان مانند معاونین و معلمان، در قالب برنامه های بلندمدت انجام می گیرد. در این فرایند ارتقای صلاحیت حرفه ای و توانا سازی معلمان از شکل دوره ها و اقدامات برنامه ریزی شده و رسمی خارج شده و بیشتر جنبه غیر رسمی، منعطف و مداوم دارد. (فتیحی و اجارگاه ۱۳۹۳). یک معاون یا معلم حرفه ای کسی است که از چند جنبه متفاوت دارای صلاحیت کاری باشد، این افراد باید از لحاظ عاطفی، جسمی، عملی، سیاسی، رفتاری، تجربی، تاریخی، فرهنگی، معنوی، و شخصی حرفه ای بوده و دیدی حمایتگر داشته باشند تا بتوانند موجب ایجاد انگیزه کافی در دانش آموزان شوند (مک لئود و همکاران ۲۰۱۷). استرانگ (۲۰۱۸) در مطالعه خود عنوان می کند که کیفیت و صلاحیت حرفه ای معلمان باهم رابطه دارد. یعنی هر قدر به صلاحیت حرفه ای توجه شود، میزان کیفیت تعلیم و تربیت بهتر می شود.

علی رغم پیامدهای مثبتی که توجه به صلاحیت حرفه ای معلمان و مدیران و معاونین به دنبال دارد، این مسئله در آموزش و پرورش کشور کمتر مورد توجه قرار گرفته و بیشتر صرفاً به بحث آموزش ضمن خدمت پرداخته شده است. در حقیقت ارتقای صلاحیت حرفه ای به منزله یک پیوستاری است که پیش از خدمت شروع و با آموزش، نظارت و حمایت مسئولین در حین خدمت تداوم می یابد. این در حالی است که در کشور کانون توجه برنامه ریزان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت بیشتر به آموزش های پیش از خدمت معلم، معطوف است و موضوع ارتقای صلاحیت حرفه ای در حین خدمت، کمتر مورد توجه واقع شده است. زیرا رویکرد تربیت حرفه ای معلمان در کشور یک رویکرد متمرکز سنتی است و مسئول تمام برنامه های تربیت حرفه ای، آموزش و پرورش است. لذا یک مدل

الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار مطرح شده‌اند.

ب) پرسشنامه محقق ساخته ارتقای صلاحیت حرفه ای

گویه‌های تخصصی: این بخش شامل ۱۱۶ گویه بود که بخش اول مولفه‌های تشکیل دهنده صلاحیت حرفه ای شامل سه مولفه صلاحیت شناختی- مهارتی (۱۴ گویه)، نگرشی- رفتاری (۹ گویه) و مدیریتی (۱۶ گویه) است. و بخش دوم شامل مولفه‌های اثرگذار درونی و بیرونی بر صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی است که شامل مولفه‌های ویژگی‌های فردی (۱۵ گویه)، برنامه درسی (۱۱ گویه)، مدیریت (۹ گویه)، فناوری اطلاعات (۹ گویه)، به عنوان مولفه‌های درونی و مولفه‌های جامعه سالم (۱۳ گویه)، رسانه (۹ گویه) و سیاست‌های تربیتی (۱۱ گویه)، به عنوان مولفه‌های بیرونی بودند. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه‌ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد.

در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... به کمک پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی از نظر خبرگان استفاده شد.

روایی سازه از دو قسمت روایی همگرا و واگرا تشکیل شده است.

تست‌های روایی همگرا (تأییدی): تست‌هایی که برای سنجش روایی همگرا به کار می‌رود عبارتند از: ۱. همه بارهای عاملی معنادار باشد؛ ۲. بارهای عاملی بالای ۰/۵ باشد و بهتر این که بالای ۰/۷ باشد؛ ۳. AVE (میانگین واریانس استخراج شده) بزرگتر از ۰/۵ باشد؛ ۴. پایایی

عنوان حجم نمونه مصاحبه شونده، در نظر گرفته شد. کمی: جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل کلیه معاونین پرورشی مقاطع متوسطه استان بوشهر که تعداد آن‌ها ۱۸۶۵ نفر گزارش شده است. بطوریکه از این تعداد ۹۸۳ نفر زن و ۸۸۲ نفر مرد بودند. جهت برآورد حجم نمونه مورد نیاز در بخش کمی پژوهش از روش محاسبه حجم نمونه در مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال ۵ آزمودنی و به طور کلی ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است به منظور جلوگیری از ریزش حجم نمونه ۳۴۸ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که از این میان ۳۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۳۱۸ آزمودنی صورت گرفت.

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه استفاده شد.

کیفی: در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه- ساختار یافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه شونده‌گان، برای بررسی مقدماتی پنج سؤال مصاحبه استفاده شد. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود.

برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به- منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۷۵,۱ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود.

کمی: در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است:

ترکیبی بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده باشد که تمام موارد در این پژوهش تایید شد.

تست روایی واگرا (تشخیصی)

آزمون فورنل و لارکر: این شاخص از ترکیب جداول مقادیر همبستگی بین متغیرهای پنهان و متوسط واریانس استخراج شده به دست آمد. در جدول زیر مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها آورده شده است.

پایایی: در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۱ قابل مشاهده است میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌های بعد صلاحیت حرفه‌ای بالاتر از ۰,۷ بود.

کیفی: برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، از طریق کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شده است.

کمی: در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی برای متغیرهای جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار برای هریک از متغیرها ارائه شد که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

در بخش استنباطی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS و هم‌چنین Lisrel صورت پذیرفت. نتایج نرم افزار Lisrel در قالب روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. هم‌چنین از آزمون‌های آمار استنباطی دیگر نظیر تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه‌ای نیز بهره گرفته شد.

## یافته ها

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی در دو بخش کمی و کیفی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد؛ اما قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیش پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج نشان داد در برخی از گویه‌ها گم‌شدگی اتفاق افتاده است؛ بنابراین، برای رفع این مشکل از روش میانه برای جایگذاری مقادیر آن‌ها استفاده شد و تمام داده‌های مفقوده جایگزین شد. به منظور شناسایی داده‌های پرت از گراف باکس پلاتاستفاده شد که نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد. علاوه بر این‌ها در نرم افزار اکسل برای حذف آزمودنی‌های بی‌تفاوت انحراف معیار هر آزمودنی در پاسخ به یک پرسشنامه محاسبه شد که نتایج نشان داد انحراف معیار پاسخ هر یک از آزمودنی‌ها به سوال‌های پژوهش کمتر از ۰,۳ نیست و بنابراین هیچ آزمودنی حذف نشد.

ابتدا با توجه به ماتریس همبستگی ناشی از ارتباط متغیرهای تحقیق و با توجه این‌که سطح معناداری برای تمام عوامل کمتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ مؤلفه‌های تحقیق با اقدامات لازم همبستگی دارند.

شایان ذکر است که با ۲۴ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با پنج سؤال مصاحبه شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان ۱۴۰ شاخص (گویه) موجود، ۳۲ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مؤلفه‌ها در جدول زیر نام‌گذاری شده‌اند.

جدول ۱. مؤلفه‌های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات موجود

Table 1. Components identified after using the existing literature

تعداد گویه	مؤلفه	بعد	سازه
۵	شناخت خود	صلاحیت شناختی-	مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای معاونین
۴	شناخت یادگیرنده	مهارتی	پروورشی

۵	شناخت فرایند یاددهی و یادگیری		
۳	صلاحیت عاطفی مبتنی بر ارزشها	صلاحیت نگرشی - رفتاری	
۳	صلاحیت مبتنی بر نگرش		
۳	صلاحیت مبتنی بر علایق		
۴	صلاحیت مرتبط با کلاس درس	صلاحیت مدیریتی	
۴	صلاحیت مرتبط با محیط آموزشی		
۴	صلاحیت عملکردی		
۴	صلاحیت تأثیرگذاری		
۴	مسئولیت پذیری	ویژگیهای فردی	
۳	خودکارآمدی		
۴	اشتیاق		
۴	انعطاف پذیری		
۴	ندوین	برنامه درسی	عوامل درونی موثر بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی
۴	اجرا		
۳	ارزشیابی		
۳	رهبری اخلاقی		
۳	حمایت	مدیریت	
۳	پاسخگویی		
۳	به روز بودن	فناوری اطلاعات	
۳	مناسب بودن		
۳	سهولت در ارائه تجهیزات فناورانه		
۵	تقویت مشارکت اجتماعی	جامعه سالم	
۴	قانون مداری		
۴	عدالت محوری		
۳	آگاه سازی تربیتی	رسانه	عوامل بیرونی موثر بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی
۳	ایجاد جامعه پذیری		
۳	آموزش		
۴	آموزشهای ضمن خدمت الزامی	سیاست‌های تربیتی	
۳	نحوه استخدام معاونین		
۴	سند تحول		
۷		راهبرد	
۹		بسترها	
۷		موانع	

ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

برای اینکه بدانیم وضعیت صلاحیت حرفه‌ای، ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد. در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است،

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود  
Table 2. Sample t-test to check the current situation

سازه	بعد	مولفه	ارزش آزمون = ۳		
			مقدار تی	Sig.	اختلاف میانگین
صلاحیت شناختی-مهارتی	صلاحیت	شناخت خود	۱۰,۸۵	۰,۰۰۰	۰,۴۸
		شناخت یادگیرنده	۲,۷۸	۰,۰۰۰	۰,۱۳
صلاحیت نگرشی-رفتاری	صلاحیت نگرشی	شناخت فرایند یاددهی و یادگیری	۱۰,۳۰	۰,۰۰۰	۰,۴۴
		صلاحیت عاطفی مبتنی بر ارزشها	۵,۹۷	۰,۰۰۰	۰,۲۹
معاونین	رفتاری	صلاحیت مبتنی بر نگرش	۳,۵۷	۰,۰۰۰	۰,۱۹
		صلاحیت مبتنی بر علایق	۴,۶۶	۰,۰۰۰	۰,۲۳
عوامل درونی	برنامه درسی	صلاحیت مرتبط با کلاس درس	۱,۴۹	۰,۰۰۰	۰,۰۷
		صلاحیت مرتبط با محیط آموزشی	۸,۴۳	۰,۰۰۰	۰,۳۹
عوامل بیرونی	مدیریت	صلاحیت عملکردی	۷,۵۴	۰,۰۰۰	۰,۳۱
		صلاحیت تاثیرگذاری	۶,۹۸	۰,۰۰۰	۰,۳۰
عوامل بیرونی	مدیریت	خودکارآمدی	۵,۳۶	۰,۰۰۰	۰,۲۵
		استیاق	۶,۳۸	۰,۰۰۰	۰,۲۹
عوامل بیرونی	مدیریت	انعطاف پذیری	۵,۰۵	۰,۰۰۰	۰,۲۵
		تدوین	۱۱,۴۵	۰,۰۰۰	۰,۵۲
عوامل بیرونی	مدیریت	اجرا	۵,۷۹	۰,۰۰۰	۰,۲۶
		ارزشیابی	۳,۴۰	۰,۰۰۰	۰,۱۵
عوامل بیرونی	مدیریت	رهبری اخلاقی	۶,۵۶	۰,۰۰۰	۰,۳۳
		حمایت	۸,۵۱	۰,۰۰۰	۰,۳۹
عوامل بیرونی	مدیریت	پاسخگویی	۸,۴۵	۰,۰۰۰	۰,۳۸
		به روز بودن	۴,۳۲	۰,۰۰۰	۰,۱۹
عوامل بیرونی	مدیریت	مناسب بودن	۳,۵۱	۰,۰۰۰	۰,۱۳
		سهولت در اجرا	۳,۴۰	۰,۰۰۰	۰,۱۵
عوامل بیرونی	مدیریت	تقویت مشارکت اجتماعی	۴,۹۷	۰,۰۰۰	۰,۲۲
		قانون مداری	۳۳,۹۹	۰,۰۰۰	۰,۱۵
عوامل بیرونی	مدیریت	عدالت محوری	۵,۵۲	۰,۰۰۰	۰,۲۴
		آگاه سازی تربیتی	۲,۶۳	۰,۰۰۰	۰,۰۸
عوامل بیرونی	مدیریت	ایجاد جامعه پذیری	۲,۵۷	۰,۰۰۰	۰,۰۳
		آموزش	۲,۱۳	۰,۰۰۰	۰,۰۵
عوامل بیرونی	مدیریت	آموزش ضمن خدمت الزامی	۳,۴۰	۰,۰۰۰	۰,۱۱
		نحوه استخدام	۷,۵۰	۰,۰۰۰	۰,۳۶
عوامل بیرونی	مدیریت	سند تحول	۸,۶۵	۰,۰۰۰	۰,۳۷
		تربیتی	۰,۴۵	۰,۰۰۰	۰,۲۹

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه موارد کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض می‌شود که وضعیت آنها در حالت مطلوب می‌باشد.

پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت آنها در حالت مطلوب می‌باشد.

جدول ۳. روابط علی بین متغیرها

Table 3. Causal relationships between variables

وضعیت	مقدار معناداری	ضریب مسیر	مسیر
تأیید شد	۸,۳۹	۰,۶۲	ویژگیهای فردی ←
تأیید شد	۱۲,۳۸	۰,۷۳	برنامه درسی ←
تأیید شد	۱۲,۱۵	۰,۵۶	مدیریت ←
تأیید شد	۱۲,۴۱	۰,۶۸	فناوری اطلاعات ←



جامعه سالم	←	۰,۵۰	۱۱,۷۴	تأیید شد
رسانه	←	۰,۷۲	۱۲,۰۹	تأیید شد
سیاستهای تربیتی	←	۰,۵۲	۵,۵۶	تأیید شد

### بحث و نتیجه گیری

ارتقای صلاحیت حرفه ای فرایند تعاملی است که موجب بهبود هویت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش و نگرش تربیتی و مهارت تربیتی معاونین پرورشی می‌گردد. در واقع، صلاحیت حرفه ای مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی که برای معاونین و معلمان طراحی شده است و برای این است که ایشان نواقص احتمالی خود را، در قالب برنامه‌های بلندمدت برطرف سازند. در این فرایند ارتقای صلاحیت حرفه ای و توانا سازی معلمان از شکل دوره‌ها و اقدامات برنامه ریزی شده و رسمی خارج شده و بیشتر جنبه غیر رسمی، منعطف و مداوم دارد. یک معاون پرورشی حرفه ای، کسی است که از چند جنبه متفاوت دارای صلاحیت کاری باشد، این افراد باید از لحاظ عاطفی، جسمی، عملی، سیاسی، رفتاری، تجربی، تاریخی، فرهنگی، معنوی، و شخصی حرفه ای بوده و دیدی حمایتگر داشته باشند تا بتوانند موجب ایجاد انگیزه کافی در دانش آموزان شوند. بهبود صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی زمینه لازم برای پرورش استعدادها و نهفته دانش آموزان و مشارکت پذیری آنها را فراهم می‌کند. مدارس متوسطه نه تنها در استان بوشهر بلکه در تمام مناطق آموزش و پرورش به معاونین پرورشی متعهد و حرفه ای نیازمندند. در پژوهش حاضر، پژوهشگر به بررسی عوامل تشکیل دهنده و اثر گذار بر ارتقای صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی همت گمارد. بر این اساس، ابتدا با خبرگان امر مصاحبه‌هایی نیمه ساختار یافته انجام شد و بعد از کدگذاری‌های انتخابی، باز و محوری، ۱۴۰ شاخص شناسایی شدند و در قالب پرسشنامه ای در اختیار معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر قرار گرفتند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، عوامل تشکیل دهنده ارتقای صلاحیت حرفه ای معاونین شامل، صلاحیت

شناختی/مهارتی، صلاحیت نگرشی/ رفتاری و صلاحیت مدیریتی بودند. در پژوهش حاضر مشخص شد که این مولفه‌ها در بین معاونین پرورشی در حد مطلوبی بودند. بدین معنی که معاونین پرورشی این استان، در ابتدا خود و مهارت‌های خود را می‌شناسند و بر نیاز یادگیرنده خود واقفند. ایشان کسانی هستند که بر اساس علاقه مندی بر سر این کار آمده اند و بر فرایند تدریسی خود کاملاً مسلط هستند، همچنین می‌توانند کلاس و محیط یادگیری را به خوبی مدیریت کنند. علاوه بر عوامل تشکیل دهنده ارتقای صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی، در پژوهش حاضر، به شناسایی عوامل درون (درون مدرسه) و بیرونی (خارج از مدرسه) که باعث ارتقای صلاحیت حرفه ای معاونین می‌شود، پرداخته شد و بر این اساس، به ترتیب اولویت، مولفه‌های مدیریت، برنامه درسی، ویژگی‌های فردی و فناوری اطلاعات به عنوان عوامل درونی اثرگذار و مولفه‌های سیاست‌های تربیتی، جامعه سالم و رسانه به عنوان عوامل بیرونی اثرگذار شناسایی شدند.

صلاحیت حرفه‌ای به معنای توانایی برای وارد شدن به یک حرفه خاص است که ارتباط مستقیمی با گواهی دانش یا تأییدیه در آن حرفه دارد. ویژگی‌های خاص حرفه مدرسی از جمله پیچیدگی، ظرافت و گستردگی از یک سو و نوع نگاه به ماهیت انسان از سوی دیگر سبب شده تا صاحب‌نظران تعلیم و تربیت در خصوص بررسی چیستی و چرایی صلاحیت‌های حرفه ای و یا تدوین ملاک‌هایی برای یک مدرس خوب و اثربخش که از اواسط قرن بیستم در نظام آموزشی پدیدار شده، نظرات مختلفی بیان کنند (یونسکو ۲۰۱۱ مدل قرن بیست و یکم تربیت مدرس سنگاپور ۲۰۱۲).

وضعیت موجود این مولفه‌ها در پژوهش حاضر، مطلوب ارزیابی شد. در پژوهش حاضر، به سازوکارها، بسترها و موانع پیش روی ارتقای صلاحیت حرفه ای معاونین



اقدامات و فعالیت‌هایی که با هدف فراتر رفتن از نقایص کار آموزندگان مانند معاونین و معلمان، در قالب برنامه‌های بلندمدت انجام می‌گیرد. در این فرایند ارتقای صلاحیت حرفه ای و توانا سازی معلمان از شکل دوره‌ها و اقدامات برنامه ریزی شده و رسمی خارج شده و بیشتر جنبه غیر رسمی، منعطف و مداوم دارد. (فتحی و اجارگاه ۱۳۹۳). از جمله، کایزر و همکاران (۲۰۱۷) که عنوان کردند که صلاحیت آموزش و اخلاقی موجب ایجاد فرهنگی شایسته در سازمان آموزشی می‌شود و کیمر و همکاران (۲۰۱۸) که، دریافتند که بهبود صلاحیت حرفه ای معلمان نه تنها باعث انگیزش بیشتر آنان نسبت به کار می‌شود بلکه موجب عملکرد بهتر دانش آموزان نیز می‌گردد. استرانگ (۲۰۱۸) نیز در مطالعه خود عنوان می‌کند که کیفیت و صلاحیت حرفه ای معلمان باهم رابطه دارد. یعنی هر قدر به صلاحیت حرفه ای توجه شود، میزان کیفیت تعلیم و تربیت بهتر می‌شود. پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری با محدودیتهایی رو به رو بود، از جمله این محدودیتها می‌توان به جامعه آماری اشاره کرد که تنها به معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر محدود می‌شد. همچنین از ابزارهای مشاهده در این پژوهش استفاده نشده است. علاوه بر این وجود متغیرهای مزاحم مانند آموزش ضمن خدمت، مدیریت منابع انسانی و وضعیت اقتصادی سازمان مد نظر قرار نگرفته است که برای تعمیم پذیری باید جانب احتیاط رعایت گردد.

## Reference

Calderon Mafud J L, Pando Moreno M 2018. Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers. *Psychology*, Vol. 9, No. 1, Pp. 46-62

Delobbe N, Cooper Thomas H D, De Hoe R 2016. A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Organizational Denham S A, Bassett H,*

پرورشی نیز اشاره شد و عنوان شد که سازوکارها شامل شناخت مولفه های صلاحیت حرفه‌ای و آگاهی مدیران نسبت به این مولفه ها، شناخت مهارت‌های معاونین و ارائه آموزشهای لازم برای معاونین، تدوین برنامه عملیاتی برای بهبود صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی، ارزیابی مستمر رعایت اصول صلاحیت حرفه ای در آموزش و پرورش منطقه، خودارزیابی معاونین از اجرای آموزش‌های صلاحیت حرفه ای، توجه به آموزش و توانمندسازی به عنوان عاملی مهم در تقویت صلاحیت حرفه ای در بین معاونین و توجه به ویژگیهای فردی معاونین تعیین شد. تسهیل گرهای پیاده‌سازی صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی استان بوشهر به ترتیب اولویت شامل ارائه آموزش برای آشنایی با اصول صلاحیت حرفه ای، بهبود فرهنگ سازمانی در جهت اجرای اصول صلاحیت حرفه‌ای، تغییر راهبردهای سازمانی جهت اجرای اصول ارتقای صلاحیت حرفه ای، استفاده از مدیران توانمند و اخلاق مدار، استفاده از مدیران با سبک تفکری حمایتگرانه در مدارس، حمایت بیشتر از معاونین شایسته، تفویض اختیار به معاونین مسئولیت پذیر، توجه به شایسته سالاری جهت به کارگیری معاونین پرورشی، ارزشیابی مداوم میزان صلاحیت حرفه ای معاونین و موانع شامل تعامل کم بین مدیران و معاونین، نبود فرهنگ مناسب برای اجرای اصول صلاحیت حرفه ای، هم راستا نبودن آموزشهای ضمن خدمت با نیاز معاونین پرورشی، نبودن سیاستی مشخص از سوی سازمان در جهت اجرای آموزش های صلاحیت حرفه ای، عدم توجه مدیران به بحث رهبری اثربخش و مولفه های آن، عدم آگاهی مدیران از اصول صلاحیت حرفه ای و فقدان اعتماد بین مدیران و معاونین پرورشی، به عنوان موانع معرفی شدند. یافته های حاصل از چندین پژوهش با یافته های پژوهش حاضر همخوانی دارد.

ارتقای صلاحیت حرفه ای فرایند تعاملی، زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه‌ای - اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش و نگرش تربیتی، مهارت تربیتی - معلمان است. در واقع، صلاحیت حرفه ای مجموعه

- Kiemer K, Gröschner A, Kunter M, et al 2018. Instructional and motivational classroom discourse and their relationship with teacher autonomy and competence support findings from teacher professional development. *European Journal of Psychology of Education*, Vol. 33, No. 2, Pp. 377-402.
- Maleki H 2005. Teacher Professional Competencies. Tehran, School Publications. [in Persian].
- McLeod B D, Sutherland K S, Martinez R G, et al 2017. Identifying common practice elements to improve social, emotional, and behavioral outcomes of young children in early childhood classrooms. *Prevention Science*, Vol. 18, No. 2, Pp. 204-213.
- Mohammadi Mehr M, Maleki H, Abbaspour A, et al 2013. A Survey on the Competencies Needed for Lifelong Learning in General Medical Students. *Iranian Journal of Medical Education*, Vol. 11, No. 8, Pp. 916-903. [in Persian].
- Mousavi F, Abazari, Z 2015. Identifying professors' professional competencies and their role in cultural engineering. National Conference on Educational Management in the Age of Information and Communication Technology. [in Persian].
- Miller S L. (2017, December). Early childhood teachers' socialization of emotion: Contextual and individual contributors. In *Child & Youth Care Forum*. Vol. 46, No. 6, Pp. 805-824.
- Fathi Vajjarah, C 2014, Where Human Resources Training and Improvement (The Emerging Trends and Scenarios), presented at the Human Resources Improvement Workshop, Tehran. [in Persian].
- Feldman A, Altrichter H, Posch P, et al 2018. Teachers investigate their work: An introduction to action research across the professions. Routledge.
- gandomi F 2016. Towards a School-Based Approach to Teacher Professional Development: Identifying the Essential Elements of an Effective Approach. *Fakoor Teacher Education Quarterly*, Vol. 1, No. 2, Pp. 142-121. [in Persian].
- Horowitz R 2018. Everyday Arts for Special Education: Impact on Student Learning and Teacher Development. In *Arts Evaluation and Assessment* (pp. 37-64). Palgrave Macmillan, Cham.
- Kaiser G, Blömeke S, König J, et al 2017. Professional competencies of (prospective) mathematics teachers—cognitive versus situated approaches. *Educational Studies in Mathematics*, Vol. 94, No. 2, Pp. 161-182.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور  
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی  
سال یازدهم، ویژه‌نامه ۹۹

## ارائه الگوی ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای برای معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر

بهرروز قاسمی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، امارات، دبی.  
علی اکبر خسروی\*: عضو هیات علمی، گروه برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.  
حمیده رشادت جو: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.  
عباس خورشیدی: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.  
فتاح ناظم: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای برای معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر انجام پذیرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی-بنیادی؛ از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع داده، ترکیبی (کیفی-کمی) بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، شامل ۲۴ نفر از خبرگان آموزش و پرورش بود که به روش غیرتصادفی هدفمند، انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل کلیه معاونین پرورشی مقاطع متوسطه استان بوشهر بود که با استفاده از روش تعیین نمونه در معادلات ساختاری و نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای، تعداد ۳۱۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی و پایایی مورد تایید قرار گرفت. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری بود و در بخش کمی، از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل عاملی اکتشافی) بهره گرفته شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه‌های تشکیل دهنده صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی استان بوشهر شامل صلاحیت شناختی-مهارتی، صلاحیت نگرشی-رفتاری و صلاحیت مدیریتی بود. همچنین یافته‌های پژوهش نشان دادند که مولفه‌های تاثیرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین شامل، عوامل درونی(ویژگیهای فردی، برنامه درسی، مدیریت، فناوری اطلاعات) و عوامل بیرونی(سیاست‌های تربیتی، رسانه و جامعه سالم) بود. علاوه بر این در پژوهش حاضر، سازوکارها، بسترها و موانع پیش روی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی استان بوشهر شناسایی شد.

**واژگان کلیدی:** صلاحیت شناختی، مهارتی، صلاحیت نگرشی، رفتاری، صلاحیت مدیریتی

\***نویسنده‌ی مسؤول:** عضو هیات علمی، گروه برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Email: aliakbarkhosravi@iran.ir