



بررسی شایستگی های حرفه ای معلمان آموزش و پرورش

مجتبی بذرافشان مقدم*

استادیار موسسه آموزش عالی حکمت رضوی، مشهد، ایران.
(bazrafshan@um.ac.ir)

سعیده اقبالی زاده

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی موسسه آموزش عالی حکمت رضوی مشهد، ایران.
(eghbalizadeh.s@gmail.com)

عصمت کریمی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی موسسه آموزش عالی حکمت رضوی مشهد، ایران.
(esmatjankarimi@gmail.com)

چکیده

اثر بخشی مدیران اساساً به صلاحیت، مهارت، سطح دانش، بینش و توانایی‌های آن‌ها و صلاحیت کارکنانشان بستگی دارد. لذا به دلیل اهمیت این عوامل، موفقیت مدیران و کارکنان، جستجوی پیگیر و تلاشی مستمر به منظور یافتن و تربیت افرادی که دارای این نوع از شایستگی، توانایی و مهارت باشند و آن‌ها را به کارکنانی مؤثر تبدیل کند، در جریان است. هدف از انجام این تحقیق بررسی صلاحیت حرفه ای معلمان در آموزش و پرورش می باشد، این تحقیق از نوع مروری و به شیوه مطالعات کتابخانه ای و اسنادی و با استفاده از تحقیقات ثانویه انجام گرفته است. در این پژوهش ابتدا مفهوم شایستگی حرفه ای کارکنان در ادبیات تحقیق، مورد بررسی قرار گرفت، در ادامه نظریه ها و رویکردهای شایستگی بررسی و نظریه های شایستگی بر اساس تحقیقات آموزش و پرورش مورد ارزیابی قرار گرفت. بر مبنای نظریه ها و مباحث ارائه شده شایستگی حرفه ای در آموزش و پرورش برای سازمان تبیین و ارائه گردید. بررسی مطالعات نشان داد که، درک قوانین و مقررات به عنوان یکی از ابعاد مهم بخش فنی، می‌تواند تعیین کننده‌ای اساسی در شایستگی کارکنان باشد. همچنین شایستگی معلمان مبنی بر رعایت این استانداردها بسیار حائز اهمیت بوده و معلمان باید بر مبنای استانداردهای ارائه شده توسط سازمان، فعالیت خود را انجام دهند.

واژگان کلیدی: شایستگی های حرفه ای، شایستگی معلمان، معلمان آموزش و پرورش.

مقدمه

با توجه به اینکه منابع انسانی ثروت یک ملت و سازمان محسوب می شوند و ستون فقرات هر سازمانی به وسیله منابع انسانی آن شکل داده می‌شود، در اهمیت آنها هیچ شکی وجود ندارد. اندیشمندان مدیریت معتقدند که؛ تفاوت کشورهای فقیر و غنی نه در منابع مادی و مالی آنها بلکه در توانمندی‌های منابع انسانی و نحوه اداره و مدیریت آن‌ها نیز می‌باشد (شولمان، ۲۰۱۶). بر این اساس فرآیند مدیریت منابع انسانی از اثرگذارترین و تعیین کننده‌ترین فرآیندهای مدیریت و پشتیبانی در کشورها و سازمان‌های پیشرو و موفق جهان است. چرا که هر سازمانی برای کاربرد مناسب منابع، در راستای تحقق وظایفی که مدیران سطوح بالاتر برای آن طراحی نموده‌اند، بصورت مستقیم وابسته به عملکرد مدیریت منابع انسانی آن می باشد. اگر سازمانی



مدیریت منابع انسانی اثربخش و مسئولیت‌پذیری داشته باشد، خروجی‌های آن سازمان به صورت خودکار، برتر خواهند بود. شایان ذکر است که، در هر سازمانی مهم‌ترین رکن برای رسیدن به اهداف تأثیرگذار، کارکنان می‌باشند (لیاکپولو، ۲۰۱۹). مدیر کارکنان به عنوان نماینده رسمی سازمان بمنظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی، در نقش ایفای وظایف قرار می‌گیرند و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت کارکنان می‌باشد. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین بیش از هر چیز به توانمندی و صلاحیت کارکنان و مدیران مربوط است (وقور کاشانی و همکاران، ۱۳۹۷). البته باید گفت که، اثربخشی مدیران نیز اساساً به صلاحیت، مهارت، سطح دانش، بینش و توانایی‌های آن‌ها و صلاحیت کارکنان آنها بستگی دارد و به دلیل اهمیت این عوامل موفقیت مدیران و کارکنان، جستجوی پیگیر و تلاشی مستمر به‌منظور یافتن و تربیت کسانی که دارای این نوع از شایستگی، توانایی و مهارت باشند و آن‌ها را به کارکنانی مؤثر تبدیل کند در جریان است (محمدپور و همکاران، ۱۳۹۷).

در جهان امروز، صلاحیت حرفه‌ای به یک اصطلاح چند منظوره تبدیل شده است که با معانی مختلفی در زمینه‌های علمی متنوع و به ویژه مدیریت مورد استفاده قرار می‌گیرد. در ادبیات مربوط به صلاحیت، تعاریف متنوعی از شایستگی‌ها وجود دارد که اگرچه همه آن‌ها به‌طور وسیع شبیه هم می‌باشند و اساساً بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغل متمرکز هستند، ولیکن بررسی آن‌ها نشان می‌دهد که، یک تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی معین در مورد صلاحیت حرفه‌ای وجود ندارد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸).

2

صلاحیت‌ها به عنوان یک دسته از دانش، خصوصیات، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌شوند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارند و با عملکرد افراد در کار، همبستگی دارد و می‌توان آن را با استانداردهای قابل قبول ارزیابی و از طریق آموزش و توسعه بهبود بخشید. در تعریفی دیگر، صلاحیت یک عملکرد کاملاً مؤثر درون یک حرفه می‌باشد که ممکن است در دامنه‌ای از سطح اساسی کارایی، با بالاترین سطح برتری قرار گیرد (غنیان و محمدزاده، ۱۳۹۸). همچنین می‌توان صلاحیت حرفه‌ای را به عنوان مجموعه رفتارهایی که ابزاری در راه رسیدن به نتایج یا برون داد هستند، توصیف کرد. چیانگ و همکاران (۲۰۱۴) صلاحیت حرفه‌ای را به عنوان دانش، مهارت یا نگرشی که فرد را توانمند می‌سازد تا به‌طور مؤثر فعالیت‌های یک شغل یا یک وظیفه را با استانداردهای مورد انتظار آن شغل انجام دهد، تعریف نموده اند. نکته مهمی که در مورد صلاحیت‌ها وجود دارد این است که همه صلاحیت‌ها از یک نوع نیستند و همین امر موجب گردیده است که صاحب‌نظران صلاحیت‌ها را دسته‌بندی نمایند (گه، ۲۰۱۹).

شایستگی کارکنان

در بیان مفهوم شایستگی کارکنان باید به نکته اشاره نمود که، این واژه، نخستین بار توسط مک کلند در مقاله‌ای تحت عنوان "اندازه‌گیری صلاحیت به جای هوش" مطرح شد. مک کلند صلاحیت را به عنوان ویژگی رفتاری و روان‌شناختی که با پیامدهای موفق در کار و زندگی مرتبط می‌باشد، مورد توجه قرار داد. پس از آن نیز بویاتزیس (۱۹۸۱)، در مقاله‌ای تحت عنوان مدیر شایسته مدلی برای عملکرد مؤثر، کاربرد مفهوم شایستگی را در حوزه مدیریت منابع انسانی گسترش داد و شایستگی را به عنوان ترکیبی از انگیزش، صفات، مهارت‌ها، نقش اجتماعی، تصور فرد از خود یا پیکره دانش مرتبط با کار تعریف نمود. بویاتزیس (۱۹۸۲)، صلاحیت را از ویژگی‌های اساسی فرد می‌داند که منجر به عملکرد برتر در شغل او می‌شود، وی بیان می‌کند که وقتی شرایط محیط سازمانی، تقاضای شغلی و صلاحیت‌های افراد با هم مطابقت داشته باشند، مدل عملکرد اثربخش ایجاد می‌شود و صلاحیت شغلی را به عنوان ویژگی‌های ایجاد شده در افراد از قبیل دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای اجرای اثربخش شغل بررسی می‌کند. صلاحیت‌ها به عنوان عملکرد واقعی افراد در یک موقعیت خاص می‌باشند. صاحب‌نظران صلاحیت



را به عنوان خوشه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی از بخش اساسی یک شغل می‌دانند که مرتبط با عملکرد شغلی می‌باشند و در مقابل استانداردهای پذیرفته شده قابل ارزیابی بوده و از طریق آموزش و بهسازی اصلاح می‌شوند. معمولاً مطالعات صلاحیت شغلی بر مفاهیمی از قبیل صفات، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، دانش و نگرش‌های اساسی مرتبط با عملکرد موفق شغلی تأکید دارد (سامیان و همکاران، ۱۳۹۸).

روش تحقیق

این تحقیق از نوع مطالعات مروری و به شیوه مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و استفاده از تحقیقات ثانویه انجام گرفته و با بررسی مطالعات پیشین اقدام به نتیجه‌گیری نموده است. در این تحقیق ابتدا مفهوم شایستگی حرفه‌ای کارکنان در ادبیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و در ادامه نظریه‌ها و رویکردهای شایستگی بررسی شده است و نظریه‌های شایستگی بر اساس تحقیقات آموزش و پرورش ارزیابی گردید. بر مبنای نظریه‌ها و مباحث ارائه شده شایستگی حرفه‌ای در آموزش و پرورش برای سازمان تبیین و ارائه گردید.

یافته‌ها

اهمیت صلاحیت

صلاحیت‌ها ابزاری اساسی برای برنامه‌ریزی و مدیریت نیروی کار هستند، زیرا اعتقاد بر آن است که سرمایه‌های انسانی عامل مهم در کسب مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها می‌باشند. در واقع توجه زیاد به رویکرد صلاحیت‌ها نشأت گرفته از توانمندی‌های سازمان‌ها می‌باشد. به بیان دیگر، سازمان موفق و مؤثر مزیت رقابتی خود را با توسعه صلاحیت‌های افراد ایجاد و حفظ می‌کند. از دیگر سو، رویکرد صلاحیت‌ها برای توسعه مدیران بسیار حائز اهمیت است، چرا که از این طریق می‌توانند عملکرد خود را توسعه و بهبود بخشند. وظایف مدیران پیچیده، متنوع و متناسب با محیط و شرایط است و از طرفی این عوامل روزبه‌روز پیچیده تر می‌شوند. بر این اساس مدیران، لازم است شایستگی‌های خود را همسو با تحولات چالشی، توسعه و تطبیق دهند. از این رو مدیران و رهبران ملزم به کسب دانش، مهارت‌های لازم بوده همچنین باید نگرش‌های خود را برای برآوردن انتظارات ذینفعان به روز نمایند (قاسمیان و همکاران، ۱۳۹۸).

یافته‌های اریک (۲۰۱۳)، نشان می‌دهد که، مدیران و سازمان‌های موفق از الگوهای صلاحیت استفاده می‌کنند و رشد و توسعه سازمان خود را بر اساس الگوی ۳۶۰ درجه می‌سنجند. بدین معنا که سازمان و مدیران مؤثر و موفق، نه تنها از الگوهای صلاحیت استفاده می‌کنند، بلکه همواره به توسعه شایستگی و صلاحیت از طریق به روزآوری دانش، مهارت‌ها و رفتارهای آحاد منابع انسانی خود به مدد آموزش‌های قبل از خدمت، ضمن خدمت، آموزش‌های رسمی و خود توسعه‌ای از طریق باز خوردگیری، یادگیری سازمانی، مشارکت عمومی، چرخش شغلی و غیره نیز توجه می‌نمایند (مام قادری و همکاران، ۱۳۹۸).

رویکردهای متداول در بررسی مفهوم شایستگی

بطور کلی رویکرد شایستگی، بوسیله دیوید مک کلند به عنوان یک رویکرد عقلانی برای سنجش و پیش‌بینی عملکرد افراد شروع شد. مک کلند مهم‌ترین مزیت رویکرد شایستگی و کاربرد آن در مدیریت منابع انسانی در قالب این موارد مورد بررسی قرار داده است:

™ بهترین روش مشاهده عملکرد آنچه که افراد واقعاً به صورت موفقیت‌آمیز انجام می‌دهند؛



- بهترین روش سنجش و پیش‌بینی عملکرد؛
- شایستگی‌ها در طول زمان بهسازی و یاد گرفته می‌شوند و در مقابل ویژگی‌ها و صفات ذاتی و تغییرناپذیر مطرح می‌شوند؛
- شایستگی‌ها باید قابل مشاهده و قابل دسترس برای افراد باشند، تا آنجایی که آنها بتوانند، سطح مورد انتظار از عملکرد را درک کنند و توسعه دهند؛
- شایستگی‌ها باید با پیامدهای هدفمند زندگی مرتبط بوده و روش اجرای وظایف شغلی افراد را در دنیای واقعی توصیف کنند.

وسیا و لپسینگر^۱ (۱۹۹۹)، رویکرد شایستگی را بر اساس رفتار واقعی کارمند تبیین می‌کنند و بین کارمندان ممتاز و متوسط تمایز قائل می‌شوند. رویکرد شایستگی به عنوان ابزار اثربخش اندازه‌گیری است که به کارمندان کمک می‌کند که بر اساس یک زبان مشترک با هم به توافق برسند و آنچه را که از طریق عملکرد برتر یا ممتاز شناخته شده را درک کنند. رویکردهای شایستگی، اجرای سریع تغییر در نیازهای شغلی افراد را به همراه دارد و به مداومت در تغییر منجر خواهد شد (ابولحسنی و جوادی پور، ۱۳۹۸).

محققان شایستگی شغلی را از سه رویکرد مختلف بررسی نموده‌اند. رویکرد رفتاری، که به دنبال این است که چه شایستگی‌هایی عملکرد کاری را بالا خواهد برد. این رویکرد، مستند با زمینه قوی از نظر تحقیقات است. با این حال مبتنی بر گذشته بوده و هیچ‌گونه تضمینی وجود ندارد که شایستگی‌های دیروز مشابه قابلیت‌هایی باشد که در آینده در سازمان‌ها مورد نیاز خواهد بود. در مدل شایستگی‌های عالی بویاتزیز مصاحبه رویدادهای رفتاری را برای ارزیابی شایستگی به کار برده‌اند. در مدل شایستگی‌های عملکرد مدیریتی برتر، روش نظاره رفتاری را برای ارزیابی شایستگی به کار برده است و مدل شایستگی‌های برتر مبتنی بر ارزیابی ۳۹۱ درجه است. با توجه به تنوع روش‌های ارزیابی در رویکرد رفتاری، شایستگی‌های مطرح شده در مدل‌های این رویکرد به پنج حوزه شایستگی‌های عقلانی منطقی، شایستگی‌های رهبری و مدیریت، شایستگی‌های انگیزشی - تعاملی، شایستگی‌های شخصی و شایستگی‌های نتیجه‌مداری و هدف محوری تقسیم می‌شود. در رویکرد استاندارد تأکید بر ستانده فرآیند کاری است و با تعریف سطح حداقلی از عملکرد قابل قبول در یک شغل مرتبط است. این رویکرد به دنبال شناسایی نقش‌ها و عناصر کلیدی شغل، توصیف دقیق از استانداردهای پذیرفته شده و معیارهای عملکرد کاری و سرانجام پاسخ به این سؤال که چه نوع شایستگی‌هایی برای دستیابی به این استانداردها مورد نیاز است. تمرکز این رویکرد اغلب بر روی شایستگی‌های مقدماتی است و بر سطوح عالی شایستگی تأکید ندارد. رویکرد موقعیتی به دنبال کشف این موضوع است که آیا عوامل موقعیتی بر شایستگی‌های مورد نیاز عملکرد عالی تأثیر می‌گذارند (رضایی، ۱۳۹۸).

چارچوب‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای

صاحب‌نظران مختلف مدل‌ها، چارچوب‌ها، استانداردها و رویکردهای گوناگونی از صلاحیت ارائه نموده‌اند که در ادامه به اختصار به تعدادی از آنها اشاره می‌شود.

چیتام و چایورز، مدلی برای صلاحیت‌های حرفه‌ای مشاغل مختلف طراحی نموده و پس از مصاحبه‌ی عمیق با ۸۰ نفر شاغل در ۲۰ شغل مختلف، دو سال بعد مدل تجدیدنظر شده و کامل با رویکرد صلاحیت محور را ارائه نمودند. صلاحیت حرفه‌ای از ۴ صلاحیت اصلی تشکیل شده که عبارتند از:

¹. Wesia and Lespinger



- صلاحیت‌های شناختی: شامل ۵ گروه صلاحیت تخصصی فنی و تئوریک، دانش عملی ضمنی، دانش رویه‌ای، دانش زمینه‌ای و کاربرد دانش می باشد.
 - صلاحیت عملکردی: شامل ۴ گروه صلاحیت شغلی، فرآیندهای مدیریتی و سازمانی، فکری و بدنی است.
 - صلاحیت رفتاری/ فردی: شامل ۲ گروه صلاحیت اجتماعی شغلی و درون حرفه‌ای.
 - صلاحیت اخلاقی/ ارزشی: شامل ۲ گروه صلاحیت فردی و حرفه‌ای.
- دانشگاه کلمبیا استانداردها و صلاحیت‌های معلمان را در ۱۳ مؤلفه‌ی کلی که هر کدام دارای تعدادی زیر مؤلفه می‌باشد به شرح زیر اعلام نموده است:

۱. ارزش‌گذاری و علاقه‌مندی به دانش‌آموزان و عمل به مصلحت آن‌ها
۲. درک نقش والدین و محیط خانه در زندگی فراگیران
۳. داشتن دانش پایه‌ی وسیع و درک عمیق از موضوع مورد تدریس
۴. آگاهی از کشور و دنیا
۵. آگاهی از سیستم آموزشی کشور
۶. شناخت مراحل رشد
۷. بکارگیری مؤثر مهارت‌های تدریس
۸. بکارگیری مؤثر اصول سنجش، ارزشیابی و گزارش دهی
۹. عمل به عنوان رهبران آموزشی و اخلاقی
۱۰. یادگیری مادام‌العمر
۱۱. مسئولیت در برابر دانش‌آموزان
۱۲. مسئولیت در برابر والدین و اجتماع
۱۳. مسئولیت نسبت به حرفه

کاستر و همکاران، صلاحیت‌های معلمان و اساتید را به پنج دسته‌ی اصلی وزیر مجموعه‌های آن‌ها تقسیم می‌کنند، که عبارتند از:

۱. دانش تخصصی: داشتن اطلاعات لازم در زمینه‌ی دانش تخصصی، توسعه و به روز نگه‌داشتن آن.
۲. ارتباطات: برقراری ارتباط با دانش‌آموزان با داشتن پیشینه‌ی مختلف، هدایت انجام وظایف، تحلیل و روشن‌سازی دیدگاه دانش‌آموزان.
۳. سازماندهی: تعیین عملکرد دانش‌آموزان، مدیریت زمان و تنظیم برنامه در سی مطابق اهداف سازمانی.
۴. پداگوژی: چهار عامل را در برمی‌گیرد که عبارتند از: کمک به دانش‌آموزان و تعیین نیازهای یادگیری، تنظیم برنامه درسی بر اساس نیازهای دانش‌آموزان مختلف، طراحی فعالیت‌هایی برای تسهیل یادگیری و رشد فراگیران، استفاده از فن‌آوری اطلاعات در تدریس.
۵. صلاحیت رفتاری: داشتن رویکرد دموکراتیک، تگرشی پیش کنشی، کنجکاوی در مورد تازه‌ها، صداقت و درستی (دیباپی، ۱۳۹۷).



مدل هیجانی اجتماعی بار - آن^۲

بار- آن، مدل هوش اجتماعی - هیجانی را به عنوان محل تلاقی صلاحیت‌ها و مهارت‌های اجتماعی و عاطفی در نظر می‌گیرد که نشان‌دهنده توانایی فرد در مواجهه با تغییرات و چالش‌های محیطی، اجتماعی و فردی بوسیله‌ی برخورد منعطف و واقع‌بینانه با شرایط حل مسئله و تصمیم‌گیری صحیح است.

این مدل از ۵ صلاحیت کلیدی تشکیل شده و هر قسمت مطابق جدول تعداد صلاحیت‌های مرتبط را در برمی‌گیرد.

جدول ۱. هوش اجتماعی عاطفی بار - آن

مقیاس هوش اجتماعی هیجانی	صلاحیت‌ها و مهارت‌های مربوط به هر مقیاس
۱. درون فردی	خودآگاهی و خود ابرازی
حرمت نفس	درک، دریافت و پذیرش خود
خودآگاهی هیجانی	آگاهی و درک هیجانات خود
جرات مندی	بیان مفید و اثربخش هیجانات خود
استقلال	اتکا به خود و رهایی از وابستگی عاطفی به دیگران
خود شکوفایی	تلاش برای دستیابی به اهداف فردی و عملی نمودن استعدادهای خود
۲. بین فردی	آگاهی اجتماعی و روابط بین فردی
همدلی	آگاهی و درک چگونگی احساس دیگران
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	برقراری ارتباط با گروه‌های اجتماعی و همکاری با دیگران
روابط بین فردی	برقراری روابط متقابل رضایت‌بخش و مناسب با دیگران
۳. مدیریت استرس	مدیریت و تنظیم هیجانات
تحمل فشار روانی	مدیریت مؤثر و مفید هیجانات
روابط بین فردی	کنترل مؤثر و مفید هیجانات
۴. سازگاری	مدیریت تغییر
واقعیت آزمایی	واقعی بودن احساسات و تفکر نسبت به واقعیت بیرونی
قابلیت انعطاف‌پذیری	پذیرش و تعدیل احساسات خود و فکر کردن به موقعیت‌های جدید
حل مساله	حل مؤثر مسائل فردی و بین فردی
۵. خلق عمومی	خود برانگیختگی
خوش‌بینی	مثبت‌اندیشی و دیدن نیمه پر زندگی
شادکامی	احساس رضایت از خود، دیگران و زندگی

منبع: نگارندگان، ۱۴۰۰



مدل صلاحیت حرفه‌ای مک لاگان

مک لاگان (۲۰۰۰)، مدل‌های شایستگی شغلی را بطور کلی به چهار نوع شایستگی سازمانی، فنی، رفتاری و کانونی تقسیم نموده است. به‌طور قطع ارتباط بین ابعاد مدل‌های شایستگی اغلب نامشخص است. شایستگی‌های سازمانی به عنوان شایستگی‌هایی که به‌طور تخصصی برای اهداف و ارزش‌های سازمانی مهم هستند، در نظر گرفته می‌شوند. آن‌ها اغلب شایستگی‌های گسترده‌ای هستند که می‌توانند به‌آسانی در تمام موقعیت‌های سازمانی به کار روند. شایستگی‌های فنی، مهارت ضروری برای اجرای وظایف شغلی مرتبط با خط‌مشی‌ها و رویه‌های اجرا می‌باشد. شایستگی‌های رفتاری به عنوان اهداف عملکردی قابل‌سنجش بر بهره‌وری تأکید دارد. چهارمین نوع شایستگی، شایستگی‌های کانونی می‌باشد که توانایی‌های نمایش دانش کاری و ارتباطات اثربخش در سازمان را فراهم می‌کند. دیدگاه‌های متفاوتی در توجه به کاربرد انواع شایستگی‌ها در مدل‌های شایستگی وجود دارد و تعدادی از این شایستگی‌ها به‌طور کامل در یک مدل مشخص نادیده گرفته می‌شود (دیباپی، ۱۳۹۷).

مدل صلاحیت حرفه‌ای اولریچ و بروکبانک

مدل شایستگی‌های شغلی اولریچ و بروکبانک، یک مدل شایستگی جدید را برای منابع انسانی حرفه‌ای توسعه داده و پنج حیطه شایستگی کلیدی را شناسایی نموده است که به عنوان محدوده‌های شایستگی مشخص می‌شوند. این شایستگی‌ها شامل همکاری راهبردی، اعتبار یا وجهه شخصیتی، دانش تجاری، تحویل منابع انسانی و فناوری منابع انسانی می‌باشند (کولاشرتا و پندی، ۲۰۱۸). برای مثال، همکاری راهبردی بصورت چهار معیار شایستگی شکسته می‌شود: مدیریت فرهنگی، تغییر سریع، تصمیم‌گیری راهبردی و ارتباط مبتنی بر بازار کار (هارسلت و همکاران، ۲۰۲۰).

مدل صلاحیت حرفه‌ای هونگ و استال

هونگ و استال^۳ (۲۰۰۵)، سه رویکرد کلی برای توسعه شایستگی‌های شغلی پیشنهاد کردند. در رویکرد اول، به دست آوردن توانایی‌ها و قابلیت‌های مورد نیاز موضوع کلیدی مدل شایستگی می‌باشد. در رویکرد دوم، کاربرد شایستگی‌ها در فعالیت‌های روزمره سازمان می‌باشد. این رویکرد، شایستگی‌ها را بعنوان قابلیت‌های منسجم و یکپارچه مطرح می‌نماید. در رویکرد سوم، شایستگی به عنوان منابع از قبل تعیین شده در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه از طریق اقدامات و فعالیت‌های سازمان ایجاد و ساخته می‌شود. بنابراین موضوع کلیدی در این رویکرد ایجاد شایستگی جدید است. این رویکرد، شایستگی را بعنوان فرایند یادگیری و نوآوری طراحی می‌کند. در این زمینه، دانش در مورد شایستگی خود و فرایند اکتساب آن، شناخت چگونگی به کارگیری منابع و قابلیت‌های مطابق با پتانسیل‌های تسهیل تغییر سازمانی و راهبردی را به دست می‌آورد. این سه رویکرد به دست آوردن، کاربرد و ایجاد شایستگی در راهبرد منابع انسانی کاربردهای زیادی دارند. رویکرد به دست آوردن شایستگی در بخش چشم‌انداز اشتغال و استخدام کاربرد دارد. رویکرد کاربرد شایستگی، چگونگی به کارگیری بهترین شایستگی را در فعالیت‌های روزمره سازمان در نظر می‌گیرد. رویکرد ایجاد شایستگی، مدیریت یادگیری و تغییر را انسجام می‌بخشد (معتمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

³ .Hong and Stall



سطوح صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای

شایستگی و صلاحیت شغلی در بیشتر منابع دارای ابعاد دانش، مهارت، توانایی و نگرش می‌باشد. دانش بعنوان یکی از ابعاد صلاحیت شغلی کارکنان زیربنای توسعه مهارت‌ها و نگرش به شمار می‌آید و به تنهایی تأثیر چندانی در توسعه صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی شغلی کارکنان ندارد. مهارت توانایی پیاده‌سازی علم در عمل است و از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی حاصل شده و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. توانایی شخص را برای اجرای مشاغل فیزیکی و فکری آماده می‌سازد. در واقع توانایی، ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد. نگرش دربردارنده تصویر ذهنی انسان از دنیای پیرامون آن است و چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده و شکل می‌دهد. در این تحقیق صلاحیت‌های حرفه‌ای و شغلی مدیران بر اساس ابعاد دانش، مهارت، توانایی و نگرش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نیومن^۴ (۲۰۰۹)، صلاحیت‌های شغلی را بر اساس ابعاد دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز بمنظور انجام موفقیت‌آمیز شغل مطرح می‌کند. دانش بیانگر بینش، درک و مهارت‌های عملی است که افراد با یک روش هوشمندانه باید قادر به انجام کار خود باشند. او مهارت‌ها را توانایی‌هایی می‌داند که ممکن است از طریق آموزش به این مهارت‌ها دست پیدا کرده باشد (وقور کاشانی و همکاران، ۱۳۹۹). توانایی‌ها بیانگر قابلیت‌های ذاتی یا استعداد نهفته از قبیل خلاقیت، هوش عمومی یا مهارت بدنی می‌باشد. رفتار شامل هر چیزی که شخص انجام می‌دهد انگیزه، ویژگی‌های شخصیتی، خود پنداره، دانش و مهارت را به عنوان ابعاد صلاحیت شغلی شناسایی کرده‌اند. انگیزه، ویژگی‌های شخصیتی و خود پنداره اقدامات، مهارت‌های رفتاری و نتایج عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. از آنجاییکه تأکید بیشتری بر ویژگی‌های قابل مشاهده افراد می‌شود، دانش و مهارت ابعاد مناسب‌تری در جهت بهسازی هستند. انگیزه و صفات شخصی اغلب جنبه‌های پنهان شخصیت هستند و ابعاد دشواری در زمینه ارزیابی و بهسازی کارکنان می‌باشند. بر طبق نظر وتزل و ویتون^۵ (۲۰۰۷)، دانش شامل اطلاعاتی است که افراد در موقع اجرای شغل خود به آن نیاز دارند. مهارت، سطح تسلط یا چیرگی مورد نیاز در موقع اجرای کار را معرفی می‌کند. توانایی‌ها، ویژگی‌های پایدار در افراد هستند که آنها را قادر به انجام کار می‌کنند. رفتار هم شامل ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد. ابعاد صلاحیت شغلی را شامل صلاحیت فنی که مربوط به توانایی‌های لازم در جهت اجرای وظایف می‌باشد. صلاحیت‌های پایه‌ای که مربوط به درک نحوه انجام وظایف می‌باشد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸). شایستگی هوشمندانه که مربوط به توانایی انجام اقدامات از طریق درک فعال که در نتیجه به ایجاد یادگیری و تغییر منجر شود. صلاحیت کاربردی به توانایی اجرای مجموعه‌ای از وظایف از طریق درک و تفکر مربوط می‌شود. شایستگی‌های شغلی عملکرد افراد را اندازه‌گیری می‌کند. می‌توان از این اندازه‌گیری در استخدام، ارتقاء، تصمیم‌گیری‌های مرتبط با جانشینی و راهنمایی برای آموزش و توسعه استفاده نمود. استفاده از صلاحیت‌ها یک موفقیت کلیدی برای بسیاری از دانشگاه‌ها و سازمان‌هایی بوده است که تغییرات سریع و گسترده را تجربه کرده‌اند. می‌توان شایستگی و صلاحیت را در سه سطح فردی، سازمانی و راهبردی از یکدیگر متمایز کرد. در سطح فردی، شایستگی شامل دانش و مهارت‌های بالقوه، ظرفیت‌ها و صلاحیت‌های کارکنان است. در سطح سازمانی، شایستگی شامل روش ویژه‌ای در ترکیب منابع گوناگون سازمان با یکدیگر است. در سطح راهبردی، شایستگی شامل ایجاد و حفظ برتری رقابت‌آمیز از راه ترکیب خاصی از دانش، مهارت‌ها، ساختارها، راهبردها و فرایندهاست. تمرکز بر شایستگی‌ها در سطح فردی با فراهم آوردن راهنمایی‌هایی برای تغییر رفتارها، افراد را قادر می‌سازد که نقش فعالی در توسعه خودشان بر عهده گیرند. تمرکز بر صلاحیت‌ها در سطح سازمانی در مدیریت و توسعه عملکرد، مدیریت منابع انسانی را فراهم می‌سازد. همزمان با پیشینه کردن عملکرد افراد در دنبال کردن اهداف و رفتارهای معین مرتبط با شغل، عملکرد افراد را با ارزش‌ها و راهبردها هم‌جهت سازد. با

⁴ Newman

⁵ Wetzel and Vitown



استفاده از شایستگی‌ها می‌توان عملکرد افراد را اندازه‌گیری کرد و می‌توان از این اندازه‌گیری در استخدام، ارتقاء، تصمیم‌گیری‌های مرتبط با جانشینی و راهنمایی برای آموزش و توسعه استفاده نمود. استفاده از صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، یک موفقیت کلیدی برای بسیاری از دانشگاه‌ها و سازمان‌هایی بوده است که تغییرات سریع و گسترده را تجربه کرده‌اند. صلاحیت‌های شغلی در سه سطح شایستگی‌های کلیدی، صلاحیت‌های کنشی و صلاحیت‌های فنی نیز قابل تجزیه و تحلیل است. صلاحیت‌های کلیدی شامل مجموعه شایستگی‌های مشترک و برگرفته از رسالت و ارزش‌های سازمان برای تمام سطوح شغلی در سازمان است. صلاحیت‌های کنشی یا گروهی ویژگی‌های مشترکی است که مشاغل گوناگون درون خانواده‌ی شغلی در آن سهیم‌اند. صلاحیت‌های فنی شامل مجموعه ویژگی‌ها و ملزومات فنی و حرفه‌ای است که در شغلی خاص مورد توجه قرار می‌گیرد. در ساختار نظام صلاحیت سازمان شایستگی‌های کلیدی زیربنای شایستگی‌های کنشی بوده و درعین حال از شایستگی‌های فنی حمایت می‌کنند.

پرسکات^۶ (۱۹۹۹)، بیان می‌کند که بطور کلی مدیران اهمیت صلاحیت‌های شغلی را در رفع نیازهای سازمان شامل این موارد می‌داند:

- ❖ صلاحیت و شایستگی‌های شغلی، راه‌حل‌های خلاق را به منظور شناسایی نیازهای منابع انسانی به وسیله واحد امور اداری و مالی فراهم می‌سازند؛
- ❖ درک منسجم فرهنگ و تأثیر آن در اجرای راهبرد و بهسازی سازمان؛
- ❖ توانایی طراحی و بهسازی سیستم‌های انگیزشی که افراد را برمی‌انگیزاند که اهداف سازمان را محقق سازند (سامیان و همکاران، ۱۳۹۸).

مطالعات پیشین در حوزه شایستگی حرفه‌ای کارکنان

رزاقی (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «نرم یابی مقیاس صلاحیت مدیران، با هدف سنجش معیارهای صلاحیت مدیران و قدرت رهبری آنان، بهبود روش انتخاب و انتصاب مدیران، کمک به بهبود اداره سازمان‌ها و در نهایت تدوین یک ابزار مناسب برای اندازه‌گیری معیارها و سطوح مختلف صلاحیت مدیران انجام داده است. در پژوهش مذکور هجده عامل به عنوان مقیاس شایستگی مدیران در نظر گرفته شده است که آن عوامل عبارتند از: شناخت و حساسیت فرهنگی، مدیریت اقتصادی، کنترل اثربخش، کمک به پیشرفت دیگران، همکاری و کار گروهی، تأکید بر کارایی، تخصیص منابع، توجه به نیازهای مشتری، مخاطره پذیری، مدیریت زمان، آگاهی سازمانی، توانایی حل مسأله، بلوغ اجرایی، مدیریت بحران، توانایی کنترل و نظارت، خلاقیت و نوآوری، اعتماد به نفس و مشاوره و راهنمایی.

نیرومند (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان «شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، ضمن مطالعاتی که در دو قالب اصلی مهارت و قابلیت‌های شخصیتی - ارزشی انجام داده است، شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران را مورد بررسی قرار داده و بیان نموده که، بعد مهارت شامل ۴ مؤلفه: انسانی، فنی، اقتضایی، ادراکی، سیستمی و استراتژیک و بعد شایستگی‌های شخصیتی و ارزشی شامل دو مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و ارزشی است و از آنها ۷۱ شاخص استخراج نموده است. سپس اهمیت ۷ مؤلفه اصلی را در منطقه پارس جنوبی بررسی کرده است که اهمیت آن‌ها را به ترتیب ادراکی، اقتضایی، استراتژیک، سیستمی و توانایی یکپارچه‌سازی، فنی، شخصیتی و ارزشی و انسانی مشخص کرده است.

رحیم نیا و هوشیار (۱۳۹۱)، پژوهشی تحت عنوان «واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل صلاحیت‌های مدیران در سیستم بانکی انجام داده‌اند و به این نتیجه دست یافته‌اند که مدل ارائه شده شامل سه سطح می‌باشد. سطح اول، متشکل از چهار حوزه کلی

⁶. Prshkat



می‌باشد که عبارتند از: حوزه فنی، حوزه محیطی، حوزه مدیریتی و حوزه فردی. سطح دوم، شامل هشت بعد صلاحیت می‌باشد: دانش عمومی، دانش تخصصی، بازاریابی، آگاهی از محیط، اداره کردن صحیح شعبه، مدیریت منابع انسانی، درون فردی و میان فردی. در نهایت، سطح سوم مدل از چهل و دو مؤلفه تخصصی و عملیاتی صلاحیت مدیران در سیستم بانکی تشکیل شده است. عالم زاده و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان شناسایی و تعیین شاخص‌های شایستگی مدیران در یک شرکت بیمه‌ای انجام داده‌اند. در این پژوهش سعی شد تا برای کمک به بهبود فرآیند مدیریت منابع انسانی در یک شرکت بیمه‌ای، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران میانی جهت ارائه عملکردی برتر و بالاتر از حد متوسط شناسایی گردد. بر این اساس، ۳۰ شاخص شناسایی و بر مبنای نظرات خبرگان در پنج خوشه رهبری، مهارت‌های ارتباطی، ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصی و دانش و آگاهی شناسایی و اولویت‌بندی شدند. بعلاوه، شایستگی‌ها بر اساس مدل کوه یخی اسپنسر و اسپنسر تفسیر و تبیین گردیده و با توجه به سنخیت مفهومی در پنج گروه انگیزه، ویژگی، خود مفهومی، مهارت و دانش جای گرفتند. مدل کوه یخ، نشان داد برخلاف رویه‌های معمول که دانش و مهارت در فرآیند مدیریت منابع انسانی در کانون توجه قرار می‌دهند، ابعاد پنهان‌تر شایستگی‌ها مثل انگیزه، ویژگی‌های شخصی و ارزش‌ها نقش مهم و مؤثرتری در عملکرد افراد، به ویژه مدیران داشته و باید در فعالیت‌های مربوط به مدیریت و پرورش منابع انسانی توجه خاصی به این دسته از شایستگی‌ها گردد.

درانی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی صلاحیت‌های مورد نیاز اعضای هیات علمی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای شهر تهران را برای جذب، توانمندسازی و ارزشیابی مورد بررسی قرار دادند. بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی، صلاحیت‌های طراحی شده به ترتیب با هشت، سی و هجده صلاحیت در سه سطح صلاحیت‌های ورودی، صلاحیت‌های عمومی و صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی ارائه شد.

نیکنامی و کریمی (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان "صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب" به بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره آموزش عمومی به منظور ارائه چارچوب ادراکی مناسب پرداخته که با روش توصیفی پیمایشی انجام شده است. تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که، بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های معلمان تفاوت وجود دارد و در کلیه مؤلفه‌های اصلی تفاوت معنادار است. وضع موجود صلاحیت‌های معلمان آموزش عمومی نشان می‌دهد که در بعد شخصیتی و اخلاقی در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند، ولی در بعد آموزشی، رفتاری شناختی و مدیریتی در سطح متوسط و در مؤلفه‌های فناوری، توسعه حرفه‌ای، فکری و تدریس از وضعیت ضعیفی برخوردارند. پس از انجام تحلیل عاملی، ۶ مؤلفه اصلی و ۶۱ گویه شناسایی و دوباره نام‌گذاری شد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی، چارچوب ادراکی صلاحیت‌های معلمان طراحی گردید.

حمدی پور و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان "بررسی نظام ارزشیابی فعلی در راستای سنجش شایستگی و میزان رضایت معلمان دوره تحصیلی ابتدایی در سال تحصیلی ۱۳۹۳" به این یافته‌ها دست یافته است که دبیران از شیوه ارزشیابی فعلی کمتر از حد متوسط رضایت دارند و از نظر آنان میزان موفقیت نظام ارزشیابی فعلی در راستای سنجش شایستگی کمتر از حد متوسط می‌باشد.

جمالی (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان بررسی صلاحیت‌ها و ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی با هدف شناسایی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان در قالب شناسایی میزان دانش و مهارت شغلی، آشنایی آنان با روش‌های جدید تدریس، آشنایی با وسایل آموزشی و بکارگیری این وسایل، بررسی سطح علاقه‌مندی و رضایت شغلی معلمان این مقطع در حرفه معلمی انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که معلمان مقطع ابتدایی در نمونه مورد بررسی در سطح مطلوبی از صلاحیت‌های حرفه‌ای شغلی لازم شغل معلمی برخوردارند همچنین مشخص گردید که بین رضایت شغلی معلمان و صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای آنان رابطه وجود دارد.



محمدیان و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با هدف مطالعه رابطه اثربخشی معلمان با مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای در معلمان صورت گرفت، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. عمده‌ترین یافته‌های این پژوهش حاکی از این مطلب بود که، دو مؤلفه صلاحیت‌های شناختی و حرفه‌ای قدرت بالایی در پیش‌بینی اثربخشی معلمان را دارد و مؤلفه صلاحیت آموزشی اثر ضعیفی در پیش‌بینی متغیر اثربخشی معلمان را دارد.

قربانی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان ساری در سال تحصیلی ۶۲-۶۳ که در آن از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. نتایج نشان داد که؛ بین صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان (تدریس، کاربرد فناوری آموزشی، توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و مدیریت آموزش) با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان ساری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که صلاحیت تدریس بیشترین رابطه را با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارا می‌باشد.

اخگر و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهش بررسی نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان در تربیت شهروندی دانش‌آموزان نشان داد که ابعاد مختلف صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان یعنی بعد آموزشی با میانگین ۲۶/۲ بعد نگرشی با میانگین ۳/۲ بعد اخلاقی با میانگین ۵۷/۲ و بعد مهارتی با میانگین ۲۲/۲ بیشتر از متوسط بر تربیت شهروندی دانش‌آموزان تأثیر داشته است و همگی معنی‌دار بوده است. همچنین نتایج تحقیق آنان نشان داد که بین میانگین نمرات هر کدام از ابعاد صلاحیت حرفه‌ای بین مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد و همگی در مورد میزان تأثیر ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای بر تربیت اتفاق نظر دارند.

صالحی و همکاران (۱۳۹۸)، تحقیقی را با عنوان پژوهش محوری و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان علوم تجربی انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که روش‌های مطلوب و مؤثر در تدریس علوم تجربی بهره‌گیری از روش‌های پژوهش محوری، یادگیری اکتشافی، کاوشگری و... می‌باشد. این روش‌ها توسط معلمان حرفه‌ای که سه ویژگی دانش، تجربه و روش تدریس را دارا باشند، اجرا می‌شود.

هانتلی^۷ (۲۰۱۲)، قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته‌بندی کرده است. دانش حرفه‌ای شامل دانش محتوا، شناخت دانش آموز و آگاهی از تدریس و یادگیری است عمل حرفه‌ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و سنجش و ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و تعهد حرفه‌ای، یادگیری حرفه‌ای، مشارکت، رهبری، ارزش‌ها، ارتباطات و اخلاقیات را شامل می‌شود.

اسکات^۸ (۲۰۱۳)، به بررسی رابطه بین شرایط محیط کار، توانایی و انگیزش بر سطح تغییر آموزش مربیان جدید پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد که بهبود صلاحیت‌های کارمندان در دستیابی سازمان به اهداف کمک می‌کند و یکی از کارکردهای ضروری بخش آموزش حمایت از اهداف و ابتکارات سازمان است همچنین نتایج نشان داد که هیچ رابطه‌ای بین معیارهای توانایی، انگیزش و محیط کار و تغییر آموزش به‌وسیله مربیان جدید وجود ندارد. بررسی هر یک از معیارهای توانایی در آموزش منجر به بهسازی دوره‌های آموزشی و مطابقت محتوا و مواد دروس دوره‌های آموزشی با حیطه شغلی افراد می‌شود. بررسی شرایط انگیزش کارکنان در دوره‌های آموزشی منجر به یادگیری خود مدیریتی کارکنان و مشارکت فعالانه آنان در سازمان می‌شود. بررسی هر یک از فاکتورهای محیط کار منجر به یادگیری فرهنگ و جو سازمانی و حفظ و بقای کارکنان می‌شود.

⁷.Hantly

⁸.Scot



چانسیری^۹ (۲۰۱۵)، در تحقیقی به بررسی بهسازی شایستگی شغلی معلمان دفتر کمیسیون آموزش ابتدایی در منطقه تایلند می‌پردازد. شایستگی‌های شغلی در معلمان شامل پیشرفت، کار تیمی، خدمات خوب، خود بهسازی، پیشرفت یادگیرنده، طراحی یادگیری، مدیریت کلاس و تجزیه و تحلیل می‌باشد. این تحقیق چند روش بهسازی شایستگی شغلی معلمان را پیشنهاد کرده است. این روش‌ها شامل آموزش، کارگاه آموزشی، مطالعه موردی، سفرهای علمی، مربی‌گری، آموزش مداوم، نشست و گفتگو، طوفان مغزی، بازی‌های مدیریتی، سمینار، کنترل، فعالیت‌های کارآفرینی، خودشناسی و فعال بودن می‌باشد.

آنیتا^۱ (۲۰۱۵)، در تحقیقی با عنوان "ارزیابی شایستگی" به بررسی فاصله بین شایستگی‌های موجود و شایستگی‌های مورد انتظار مدیران می‌پردازد و پیشنهادات کاربردی برای پر کردن این شکاف ارائه می‌دهد. شایستگی را ترکیبی از چندین معیار از قبیل انگیزه، خودشناسی، نگرش‌ها یا ارزش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها می‌داند که همه این عوامل فراتر از حد میانگین هستند. شناسایی و ارزیابی شایستگی‌ها به آماده‌سازی کارمندان جوان و بزرگسالان در مقابل تغییرات سازمان کمک می‌کند. مجموعه شایستگی‌ها دیدگاه مشترکی از مهارت‌ها و رفتار که برای سازمان اهمیت دارد، فراهم می‌کند. بنابراین شایستگی‌ها نقش مهمی در تصمیم‌گیری برای انتخاب و استخدام کارمندان جدید، برنامه‌ریزی موفق، بهسازی شغلی، تغییر و جابه‌جایی در شغل، پروژه بهسازی تخصصی تیم، نیازسنجی آموزشی و سنجش عملکرد برای سازمان ایفاء می‌کند.

بیال^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۹)، تحقیقی را با عنوان تأثیر و اثربخشی برنامه توسعه دانشکده در ارتقای دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای: بررسی و تحلیل متناظر انجام دادند. این متاآنالیز میانگین اثر ۰,۷۳ را نشان می‌دهد که نشان دهنده تأثیر قابل توجه و مثبت عوامل مستقل در افزایش دانش و صلاحیت حرفه‌ای است.

بحث و نتیجه گیری

درک قوانین و مقررات بعنوان یکی از ابعاد مهم بخش فنی می‌تواند تعیین‌کننده‌ای اساسی در شایستگی کارکنان باشد. التزام به قانون و آگاهی و شناخت مطلوب از آن لازمه واجد شرایط بودن در هر سازمانی بوده و سازمان‌های علمی با توجه به نقش حساس و عملکرد حائز اهمیتی که دارند، باید در التزام به قوانین سازمان تأکید بیشتری داشته باشند. از این رو شناخت و آگاهی از قوانین سازمان و جرای مطلوب و مؤثر قوانین و مقررات سازمان اهمیت فراوانی داشته و بعد مهمی از شایستگی معلمان را تشکیل می‌دهد. همچنین داشتن تسلط به نحوه مدیریت منابع از دیگر شاخص‌های بعد فنی می‌باشد که دارای اهمیت بسزایی است. در هر بخش سازمان منابعی در اختیار معلمان قرار داده می‌شود که استفاده مطلوب از این منابع می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد کلی سازمان داشته باشد چرا که لازم است تا معلمان بتوانند به بهترین نحو ممکن منابعی را که در اختیارشان قرار دارد مدیریت کنند و به سمت و سوی اهداف سازمان حرکت نمایند. داشتن سوابق فنی و اجرایی در امور اداری را نیز می‌توان یکی از عواملی دانست که شایستگی کارکنان را تعیین می‌کند و معلمان با سابقه دارای تجربیات ارزشمندی هستند که در سطح سازمان نمی‌توان جایگزینی برای آنها یافت از این رو کارمندان دارای سابقه و تجربه بالاتر را عمدتاً می‌توان دارای شایستگی حرفه‌ای بالاتری دانست و پست‌های سازمانی بالاتر و منابع بیشتر و همچنین قدرت تصمیم‌گیری بیشتری را به آن‌ها ارائه نمود. همچنین توانایی نظارت و کنترل در محیط کار از شاخصه‌های بعد فنی می‌باشد که نشان دهنده توانایی معلمان بر نظارت بر کار خود و دیگران و میزان عملکرد هر کدام از کارکنان در بخش مورد نظر می‌باشد.

^۹. Chansiri

^۱. Anita

^۱. Bial



صلاحیت استانداردسازی بعد دیگری است که در این تحقیق ارائه گردید. وجود استانداردهای روشن کاری از ویژگی‌های سازمان‌های آموزشی است و قوانین و مقررات به شیوه استاندارد در این سازمان‌ها بر اساس خط‌مشی‌های مدیریت کلان آموزش و پرورش وجود دارد. شایستگی معلمان مبنی بر رعایت این استانداردها بسیار حائز اهمیت بوده و معلمان باید بر مبنای استانداردهای ارائه شده توسط سازمان فعالیت خود را انجام دهند و کیفیت ارائه خدمات لازم را در نظر بگیرند. همچنین رعایت استانداردهای اداری و کاری در سازمان بر مبنای قوانین و بخشنامه‌های سازمان برای معلمان سازمان ضروری می‌باشد تا عملکرد استاندارد و قابل قبولی از سازمان ملاحظه شود. تأکید بر رعایت استانداردهای کاری توسط معلمان با تجربه به معلمان جوان نیز بسیار حائز اهمیت می‌باشد و لازم است تا مدیران میانی و مدیران ارشد سازمان برای استانداردسازی مجموعه تحت کنترل خود بر استانداردها و قوانین بطور مناسب تأکید نمایند تا استانداردهای مطلوب سازمان رعایت شود و کیفیت خدمات افزایش یابد.

شایستگی مقررات، بعد دیگری از شایستگی معلمان است. قوانین و مقررات هر سازمان خطوط قرمزی هستند که خوب و بد را در سازمان تفکیک می‌کنند و در راستای دستیابی به اهداف سازمان طراحی شده‌اند. در کارکنان محیط‌های علمی رعایت مقررات توسط تمامی افراد حائز اهمیت بوده ولی در کارکنان با توجه به اینکه مجریان اصلی قوانین و مقررات و ابزارهای سازمان برای دستیابی به اهداف می‌باشند، رعایت مقررات در معلمان بیش از سایر افراد مجموعه دارای اهمیت می‌باشد و لازم است تا کلیه معلمان صلاحیت مقررات را در سطح مطلوبی داشته باشند تا سازمان بتواند به اهداف خود دست یابد. صلاحیت مقررات اشاره به دو بعد اصلی پیرامون مقررات دارد. بر اساس گویه‌های شناسایی شده در تحقیق می‌توان بخشی از صلاحیت مقررات را مربوط به شناخت و آگاهی از قوانین و مقررات سازمان دانست. معلمان باید به کلیه قوانین و مقررات و بخش‌نامه‌های آموزش و پرورش اشراف داشته باشند و بر اساس آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌هایی که توسط سازمان تدوین می‌شود عمل نمایند. همچنین بخش‌نامه‌ها و قوانین جدید را بلافاصله مورد مطالعه قرار دهند تا در برنامه‌ریزی و ارائه دروس و عملیات مربوط به تدریس اختلال و تناقضی ایجاد نشود. در بعد دیگر علاوه بر شناخت و آگاهی از قوانین و مقررات و قوانین اختصاصی اداره، معلمان باید عملکرد خود را بر اساس قوانین و مقررات تنظیم نموده و علاوه بر شناخت کافی و آگاهی لازم از قوانین و مقررات، اجرای آن‌ها را نیز به‌طور دقیق و کامل انجام دهند و بر اساس جایگاه سازمانی خود، بر اجرای مقررات در واحد خود نیز نظارت کافی داشته و اجرای مقررات در سازمان را مورد ارزیابی‌های متعدد قرار دهند.

بر اساس نظریات موجود در حوزه شایستگی حرفه‌ای، دیدگاه چیتام و چایورز نیز از نظریات مرجع می‌باشد که می‌تواند الگوی مناسبی برای شایستگی معلمان ایجاد کند. بر اساس این مدل یکی از صلاحیت‌های لازم صلاحیت‌های اخلاقی و ارزشی می‌باشد که در دو حوزه فردی و حرفه‌ای قابل بررسی می‌باشد. معلمان به عنوان الگو و راهنمای دانش‌آموزان رفتارشان در همه حوزه‌ها رصد می‌شود و دانش‌آموزان بسیاری از رفتارها و گفتارها را از معلمان خود می‌آموزند. رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی در معلمان می‌تواند در رفتار دانش‌آموزان تأثیر بسزایی داشته باشد از این رو می‌توان یکی از مهم‌ترین ابعاد صلاحیت برای معلمان را، بعد صلاحیت اخلاقی و ارزشی نظریه چیتام و چایورز دانست. در کشور ما این مفهوم بیش از پیش اهمیت دارد، زیرا با توجه به تأکید فراوان بر آموزه‌های اسلام و مبانی ارزشی در آموزش و پرورش، رعایت این اصل بیش از سایر اصول مطرح می‌باشد و مورد تأکید فراوان سازمان می‌باشد. از سویی آنچه از دبیران برای دانش‌آموزان به یادگار می‌ماند اخلاق و رفتار و وجنات و سکنات آنان می‌باشد و ازینرو بیش از هر عامل دیگری می‌توان بر این بعد تأکید نمود و آن را یکی از مهم‌ترین اصول حرفه‌ای معلمان در کشورمان دانست.

صلاحیت فردی و رفتاری مولفه دیگر این مدل است که در رفتار اجتماعی معلمان متبلور می‌شود. آنان فعالیت‌های اجتماعی مختلفی دارند و عملکردشان جایگاه آموزش و پرورش و معلمی را تبیین می‌نماید به این دلیل برای حفظ شان و جایگاه معلم،



رفتار آنان در درون و بیرون مدرسه باید با ملاحظات لازم اجتماعی باشد. به ویژه در بعد درون شغلی که بیشتر در این مولفه از مدل مورد تاکید است رفتار آن‌ها با سایر همکاران در سازمان نیز اهمیت بسزایی در توسعه جایگاه معلمان دارد چرا که باید بتوانند رفتاری را از خود نشان دهند که در سازمان و نسبت به سایر همکاران دون شان معلمی تلقی نشود. رفتار مشارکتی در مدرسه و همکاری با مدیران مدرسه و سازمان در توسعه آموزش و مدیریت مدرسه نقش بسزایی خواهد داشت و انتظاری است که مدیران و سازمان از معلمان دارند و عدم همکاری در این زمینه می‌تواند مشکلاتی را برای مدرسه و سازمان ایجاد نماید. از این رو داشتن این بعد از صلاحیت برای دبیران حائز اهمیت بسزایی می‌باشد.

صلاحیت عملکردی مولفه دیگری است که در مدل چیتام و چایورز مورد تاکید قرار گرفت و بر اساس جمع بندی نظریات تحقیق در اکثر دیدگاه‌ها مورد تاکید می‌باشد. توانایی معلمان در مدیریت و سازماندهی منابع برای دستیابی به حداکثر هدف علمی و عملیاتی لازمه اثربخشی آموزش و بهبود جایگاه علمی و فکری دانش آموزان است. می‌توان مهم ترین منبع موجود در این زمینه را زمان دانست و آنان بیش از هر چیزی باید بتوانند زمان را به درستی مدیریت نمایند و به اهداف آموزشی با بالاترین کیفیت ممکن دست یابند. از سویی امکانات آموزشی در هر مدرسه متفاوت است و بر اساس امکانات موجود هر معلم باید بتواند برنامه ریزی مخصوص به شرایط را داشته باشد تا بتواند حداکثر بهره را از امکانات موجود داخل مدرسه و امکانات بیرون از مدرسه که قابل دسترسی می‌باشند را ببرند و بتوانند انتقال علمی بیشتری داشته باشند. این موارد عملکرد معلمان را در طول سال افزایش می‌دهد و می‌توان استنباط نمود که بعد مهمی از صلاحیت‌های آنان را شامل می‌شود.

صلاحیت‌های شناختی مولفه دیگری در این راستا می‌باشد. این موضوع به اولین توانایی معلمان و مهارت آنان در آموزش و تدریس باز می‌گردد. این موضوع اولین انتظاری است که باید داشت و در درجه اول باید بتوانند آنچه را که لازم است به دانش آموزان آموزش بدهند و مباحث علمی و آموزشی را طبق برنامه ریزی ارائه شده از سوی سازمان به دانش آموزان ارائه نمایند. بررسی نظریه‌ها نشان می‌دهد در حوزه آموزش می‌توان صلاحیت ارزشی و اخلاقی را مهمترین صلاحیت و شرط کافی برای معلمان دانست ولی صلاحیت علمی شرط لازم و اولیه برای هر معلم در این بخش می‌باشد و آنان باید در درجه اول دارای توانایی علمی لازم در زمینه تخصصی باشند. لذا لازم است تا آزمون‌هایی در ابتدا برای استخدام معلمان گرفته شود و صلاحیت شناختی در آنان مورد ارزیابی قرار گیرد.

منابع

- ابوالحسنی، ز. و جوادی پور، م. (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی با تاکید بر دیدگاه سازنده گرایی. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۱۱۴ (۱)، ۱۹۸-۱۸۹.
- بابایی، م. و محمدمحمدی، ح. و علم بیگی، ا. و رضوانفر، ا. (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی کشاورزی و منابع طبیعی برای آموزش تنوع زیستی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۴۹ (۴)، ۷۰-۵۹.
- رضایی، م. (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان: گذشته، حال، آینده. تعلیم و تربیت، ۳۵ (۲) (پیاپی ۱۳۸)، ۱۵۰-۱۲۹.
- دیبايي صابر، م. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه با اثربخشی آنان در فرایند یاددهی-یادگیری دانش آموزان. راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۴ (۶)، ۱۸-۱.
- دیبايي صابر، م. (۱۳۹۷). نقش مدیریت دانش در توسعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: اساتید هیات علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران). توسعه حرفه‌ای معلم، ۳ (۴)، ۱-۱۴.
- سامیان، م. و موحدی، ر. و صالحی عمران، ا. و سعدی، ح. (۱۳۹۸). شناسایی نیازهای دانشجویان کشاورزی در زمینه شایستگی‌های حرفه‌ای براساس مدل بوریچ و رابطه آن با ساختار اجتماعی آموزش. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۱۱۴ (۱)، ۲۰۹-۱۹۹.
- غنیان، م. و محمدزاده، ل. (۱۳۹۸). تحلیل شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز کشاورزان در برابر تغییرات اقلیمی نمونه مطالعه: حوضه جنوبی آبریز دریاچه ارومیه. جغرافیا و برنامه ریزی محیطی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، ۳۰ (۳) (پیاپی ۷۵)،



۱۱۵-۱۳۵

حیدری، ا.، و مرزوقی، ر.، و کشاورزی، ف. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین ارزش‌های دانشجو و تعهد حرفه‌ای: سهم واسطه‌گری شایستگی تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۸(۱)، ۸۹-۱۰۸.

قاسمیان دستجردی، ز.، و امین بیدختی، ع.، و جعفری، س. (۱۳۹۸). نقش رهبری حرفه‌ای مدیران در توسعه شایستگی دانش‌آموزان با میانجی‌گری اعتماد و همکاری بین معلمان و حرفه‌ای شدن معلمان. علوم تربیتی (مجله علوم تربیتی و روانشناسی)، ۶ (سال ۲۶)، ۷۷-۹۶.

مام قادری، م.، و بالجانی، ا.، و محمودی فر، ی. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر اجتماعی شدن حرفه‌ای بر شایستگی بالینی دانشجویان پرستاری در عرصه دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد سال ۱۳۹۷-۱۳۹۸. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۸(۳) (پایه در پی ۱۲۸)، ۲۰۲-۲۰۹.

محمدی، م.، و صابری، م.، و سلیمی، ق.، و نوری، ن. (۱۳۹۷). راهنمای عملی روش فراترکیب در شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در تدریس ماهیت علم. مطالعات برنامه درسی، ۱۳(۵۰)، ۷۳-۱۰۶.

محمدپور، ا.، و احمدحیدری، پ.، و بذرافکن، ا.، و کریم زاده، ک.، و شافعی، گ. (۱۳۹۷). مقایسه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان با معلمان دانش‌آموخته از سایر دانشگاه‌ها: یک مطالعه مقایسه‌ای در استان کردستان. توسعه حرفه‌ای معلم، ۳(۲)، ۹۱-۱۰۸.

معتمدی، م.، و روستا، ک.، و زمانی پور، ا.، و فلکی، م. (۱۳۹۸). تبیین شایستگی‌های حرفه‌ای متمایز کننده عملکرد مدیران واحدهای تولید محصولات گلخانه‌ای استان خراسان جنوبی. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۲(۲) (پیاپی ۴۶)، ۵۱-۶۲.

وقورکاشانی، م.، و حاجی حسین نژاد، غ.، و موسی پور، ن.، و ابراهیم زاده، ع. (۱۳۹۸). راهکارهای اعتلای شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و تعیین اثربخشی آن‌ها. پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی)، ۱۶(۳۳) (پیاپی ۶۰)، ۵۵-۷۶.

Faulkner, J., & Latham, G. (2016). Adventurous lives: Teacher qualities for 21st century learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(4), 137-150

Goh, P. S. C. (2019). Conceptions of competency: A phenomenographic investigation of beginning teachers in Malaysia. *The Qualitative Report*, 18(20), 1-16.

Harslett, M., Harrison, B., Godfrey, J., Partington, G., & Richer, K. (2020). Teacher perceptions of the characteristics of effective teachers of aboriginal middle school students. *Australian Journal of Teacher Education*, 25(1), 37-45.

Koepfen, Karoline; Hartig, Johannes; Klieme, Eckhard; and Leutner, Detlev (2018). Current Issues in Competence Modeling & assessment, *Journal of Psychology*, Vol. 216(2): 61-73.

Kulshrestha, A.K., & Pandey, K. (2018). Teacher training and professional competencies. *Voice of Research*, 1(4), 29-33.

Liakopoulou, M. (2019). The professional competence of teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(21), 66-78.

Shulman, L.S. (2016). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4-14.

Yu, Ji Hyun; Yan Sun, Yi; Strobel, Johannes (2018). A Conceptual k-6 Teacher Competency Model for Teaching Engineering, *SciVerse ScienceDirect, Procedia, Social and Behavioral Sciences* 56, 243 -252.