



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Educational
Psychology Association

Investigating the Competencies of Teachers Graduated from Farhangian University of Sistan and Baluchestan Province

Fereshteh Azadi¹ | Naser Nastiezaie^{2✉}

1. M. A. Student, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. E-mail: azadi.fereshte1456@gmail.com
2. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. E-mail: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 19 January 2025

Received in revised form:

14 August 2025

Accepted: 17 September 2025

Published online:

27 September 2025

Keywords:

Teachers,
Individual Competencies,
Social Competencies,
Farhangian University,
Sistan and Baluchestan
Province.

ABSTRACT

As a key element of the success of the education system, teachers must possess the qualifications of the teaching profession, and Farhangian University is responsible for teacher training. Farhangian University is in charge of teacher training. The purpose of the research was to investigate the competencies of teachers who graduated from Farhangian University of Sistan and Baluchestan province from the point of view of school principals. The research method is descriptive-survey. The statistical population of the research was all principals of schools in Khash city (Sistan and Baluchistan province) in the academic year of 2022-23 that 174 school principals were studied by using stratified sampling method. The competency selection questionnaire of Farhangian University students (Safari and Zamahni, 2022) was used to collect information. To analyze the data, a one-sample t-test was used using spss 16 software. Finding showed the teachers graduated from Farhangian University in terms of individual (interpersonal, value-ethical, professional and personality) and social (social knowledge, social motivation, social perception and social inference) competencies are in a higher than average condition. Therefore, it can be concluded that although the graduated teachers of Farhangian University are in a higher than average status in terms of professional qualifications, they are still far from the ideal status. Therefore, it is suggested that Farhangian University, in recruiting students, should choose candidates who have better personal and social skills for the teaching profession. Also, Farhangian University, with the participation of curriculum planners, should design and implement topics to improve the individual and social skills of the recruited students.

Cite this article: Azadi, F., Nastiezaie, N.(2025). Investigating the Competencies of Teachers Graduated from Farhangian University of Sistan and Baluchestan Province. *Journal of Educational Psychology Studies*, 22 (60), 1-29. DOI: 10.22111/JEPS.2025.50863.5911



© The Author(s).
DOI: 10.22111/JEPS.2025.50863.5911

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



بررسی شایستگی‌های معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان

فرشته آزادی^۱ | ناصر ناستی زایی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه:

azadi.fereshte1456@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه:

n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	معلمان به عنوان عنصر کلیدی موفقیت نظام آموزش و پرورش باید از شایستگی‌های حرفه معلمی برخوردار باشند و دانشگاه فرهنگیان متولی تربیت معلمان است. هدف پژوهش بررسی شایستگی‌های معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان از دیدگاه مدیران مدارس بود. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش همه مدیران مدارس شهر خاش (استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ بودند که در سه سال اخیر مدرسه آنها با معلمان فارغ التحصیل از دانشگاه فرهنگیان همکاری داشته است که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس تعداد ۱۷۴ مدیر مدرسه مورد مطالعه قرار گرفتند. از پرسشنامه شایستگی‌گزینی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان (صفری و ضماهنی، ۱۴۰۱) برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون تی تک نمونه‌ای با استفاده از نرم افزار SPSS16 بهره برده شد. یافته‌ها نشان داد که معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های فردی (بین فردی، ارزشی- اخلاقی، حرفه‌ای و شخصیتی) و اجتماعی (دانش اجتماعی، انگیزه اجتماعی، ادراک اجتماعی و استنتاج اجتماعی) در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر چند معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های حرفه‌ای در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند اما هنوز با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه فرهنگیان در جذب دانشجو، داوطلبانی را انتخاب کنند که از شایستگی‌های فردی و اجتماعی بهتری برای حرفه معلمی برخوردار باشند. همچنین دانشگاه فرهنگیان، با مشارکت برنامه ریزان درسی سرفصل‌هایی را برای ارتقای شایستگی‌های فردی و اجتماعی دانشجویان جذب شده طراحی و اجرا کنند.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰	
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۳	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۶	
واژگان کلیدی: معلمان، شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های اجتماعی، دانشگاه فرهنگیان، استان سیستان و بلوچستان.	

استناد: آزادی، فرشته؛ ناستی زایی، ناصر (۱۴۰۴). بررسی شایستگی‌های معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان. *مطالعات*

روانشناسی تربیتی، ۲۲ (۶۰)، ۲۹-۱.

DOI: 10.22111/JEPS.2025.50863.5911

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان



مقدمه

در موج جهانی شدن و اقتصاد دانش، کیفیت آموزش ارتباط مستقیمی با رقابت‌پذیری بین‌المللی یک کشور دارد و از این رو نظارت و ارزیابی کیفیت خدمات آموزشی ارائه شده توسط معلمان به یک موضوع بسیار مهم بین‌المللی تبدیل شده است (مائو^۱ و همکاران، ۲۰۲۵) و مدتی است که موضوع ارزیابی کیفیت^۲ نظام تربیت معلم در صدر مطالبات سیاستگذاران آموزشی و دغدغه‌مندان حوزه تعلیم و تربیت قرار گرفته است. افزون بر این، در این میان، سنجش عملکرد معلمان، با انگیزه‌هایی مانند ارتقای سطح آموزش، بهبود جذب و همچنین ارتقای دانش حرفه‌ای همواره به مثابه گزینه‌ای راهگشا، مد نظر مسئولان نهادهای نظارتی بوده است؛ چرا که نتایج تحقیقات بیانگر اثر شایستگی‌های معلمان^۳ بر ارتقای کیفیت نظام آموزشی^۴ و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است (هریاساستای^۵، ۲۰۲۵). در بررسی مفهوم شایستگی، مشخص می‌شود که شایستگی به گونه‌های بسیار متفاوتی تعریف شده است و هر یک از صاحب‌نظران بر جنبه‌ای خاص از این مفهوم تأکید کرده‌اند. برای نمونه در واژه نامه آکسفورد، شایستگی یا صلاحیت به معنای توانایی انجام دادن کاری به شکل ماهرانه یا نتیجه بخش است. در واژه نامه کمبریج، شایستگی یا صلاحیت، مهارتی مهم است که برای انجام یک شغل مورد نیاز است. در فرهنگ لغت کسب و کار، شایستگی به عنوان دسته‌ای از توانایی‌ها، تعهدات، دانش و مهارت‌های مرتبط تعریف شده است که فرد را قادر می‌سازد تا در یک شغل یا موقعیت، به شکلی اثربخش اقدام کند (رضایی، ۱۳۹۹). شایستگی منابع انسانی، توانایی انجام یا اجرای یک شغل یا وظیفه بر اساس مهارت‌ها و دانش است و توسط نگرش کاری مورد نیاز یک شغل در یک موقعیت پشتیبانی می‌شود (لامبانراجا^۶ و همکاران، ۲۰۲۴). شایستگی‌های منابع انسانی شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌های مورد نیاز برای دستیابی به موفقیت در یک شغل است (ینی^۷ و همکاران، ۲۰۲۴). شایستگی‌ها

1. Mao

2. Quality Assessment

3. Teachers Competencies

4. Quality of the education system

5. Hariyasasti

6. Lumbanraja

7. Yenni

ترکیبی از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مرتبط بهم هستند که به عملکرد برتر کمک می‌کنند (سلیمانی و همکاران، ۱۴۰۲). شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که برای انجام وظایف محوله به صورت اثربخش ضروری هستند (خدیوی و همکاران، ۱۴۰۴). از نظر منابع انسانی دانشگاه نبراسکا^۱ (۲۰۱۸) منظور از شایستگی، ترکیب قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و صفات شخصی است که به عملکرد فرد کمک می‌کند و سرانجام به موفقیت سازمانی می‌انجامد. در مجموع می‌توان گفت که شایستگی ترکیبی است از دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و خصیصه‌های یک فرد که در صورت وجود فرصت و امکانات مناسب، منجر به عملکرد بالا در شغل یا موقعیت‌هایی خاص می‌گردد (عارف و مرادی شیرازی، ۱۳۹۶).

مهمترین و کلیدی‌ترین منبع در مدارس معلمان هستند (کاراتاس^۲ و همکاران، ۲۰۲۴) و اثربخش بودن معلمان وابسته به دارا بودن ترکیبی از انواع شایستگی‌هاست. به همین دلیل در اسناد بالادستی بر شایستگی‌های حرفه معلمی تاکید شده است به طوری که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش سال ۱۳۹۰ شایستگی‌های معلم به این شرح مطرح شده‌اند: صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی و جمعی ناظر به همه جنبه‌های هویت عقلانی، عاطفی، ارادی و عملی و نیز تمام مؤلفه‌های جامعه بر اساس نظام معیار اسلامی که متریان برای دستیابی به مراتب حیات طیبه برای درک موقعیت خود و دیگران و عمل فردی و جمعی برای بهبود مستمر آن باید همه را کسب کنند. تأکید و توجه اسناد بالادستی بر تأثیر معلم و شایستگی‌های او دلالت بر آن دارد که معلم اساسی‌ترین عنصر در نظام آموزش و پرورش است که الگو، مربی و راهنمای دانش‌آموزان و هدایت‌کننده فرایند تعلیم و تربیت است و میزان شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای، کارآمدی، علاقه‌مندی، تسلط حرفه‌ای و مطلع بودن وی تعیین‌کننده فرایند یاددهی-یادگیری است (غلامی و همکاران، ۱۳۹۷) و شایستگی‌های آن‌ها با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی دارد (هریاساستای، ۲۰۲۵). لذا شایستگی معلمان می‌تواند نقش بسیار مهمی در موفقیت نظام آموزش و پرورش داشته باشد.

^۱ . University of Nebraska

^۲ . Karatas

صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت برای حرفه معلمی دسته‌بندی‌های متنوعی از شایستگی‌ها را مطرح کرده‌اند. به عنوان مثال تسلط بر محتوا، تسلط بر شیوه‌های تدریس، داشتن طرح درس، ادغام فناوری در آموزش، بهبود مهارت‌های تفکر انتقادی یا حل مسئله دانش‌آموزان، مهارت ارزشیابی و توجه به نیازهای فردی دانش‌آموزان (لیندستروم^۱ و همکاران، ۲۰۲۵)، شایستگی‌های تلفیق فناوری در آموزش، شایستگی‌های شناسایی، انتخاب و کاربرد ابزارهای فناورانه و گرایش به کاربرد فناوری (هاوا و بابایگیت^۲، ۲۰۲۵)، شایستگی‌های آموزشی، حرفه‌ای، شخصی و اجتماعی و فناوری (عارف^۳ و همکاران، ۲۰۲۵)، شایستگی آموزشی از قبیل درک ویژگی‌های یادگیرندگان، توانایی تدوین برنامه درسی، توانایی تسلط بر نظریه یادگیری و اصول یادگیری، توانایی پرورش پتانسیل یادگیرندگان، ارائه فعالیت‌های آموزشی و یادگیری، برقراری ارتباط با دانش‌آموزان، توانایی انجام سنجش‌ها و ارزیابی‌ها، شایستگی شخصیتی از قبیل پیروی از سنت‌های مذهبی، قانونی، اجتماعی و فرهنگی، الگو بودن، صادق و قابل اعتماد بودن، ثابت قدم بودن، بالغ و باهوش بودن، داشتن حس وظیفه‌شناسی، پایبند به اخلاق کاری، پیروی از اصول حرفه معلمی، شایستگی اجتماعی از قبیل درک و احترام به تفاوت‌ها، توانایی مدیریت استرس و اختلافات، همکاری با دیگران، تشکیل تیم، حفظ ارتباط مؤثر و لذت‌بخش با همه اعضای مدرسه و والدین، شفافیت، پاسخگویی، اجرای قانون و حرفه‌ای‌گری، شایستگی حرفه‌ای از قبیل تسلط بر محتوای علمی، تسلط بر تحقیقات انتقادی و روش‌های تحقیق، تسلط بر علوم به عنوان یک منبع یادگیری؛ تسلط بر موضوع تدریس شده؛ تسلط بر دانش ویژگی‌های دانش‌آموز؛ تسلط بر دانش فلسفه و اهداف آموزشی؛ تسلط بر دانش و تسلط بر روش‌ها و مدل‌های تدریس؛ تسلط بر اصول فناوری یادگیری (پورواتی و سوکایرمن^۴، ۲۰۲۴)، خلاقیت و نوآوری، مشارکت دادن دانش‌آموزان در کلاس درس، همکاری با مدیر، معلمان و اولای دانش‌آوزان، داشتن تفکر انتقادی، داشتن مهارت‌های ارتباطاتی و شایستگی‌های فناوری از قبیل توانایی کار با رایانه و شبکه‌های اجتماعی (نورهدایت^۵

1. Lindström

2. Hava & Babayiğit

3. Arif

4. Purwati & Sukirman

5. Nurhidayat

و همکاران، ۲۰۲۴)، شایستگی‌های فردی مانند انگیزه و علاقه به تدریس، احترام قائل شدن برای دانش آموزان، تعهد و مسولیت‌پذیری، مهارت‌ای ارتباطی، شایستگی‌های مدیریتی مانند توانایی ارائه انتقاد و تحسین سازنده، مدیریت اشتباهات، رسیدگی به سوالات و ارائه درس‌های خوب سازمان‌یافته، کاهش اضطراب، افزایش انگیزه، گنجاندن طنز و اختصاص زمان کافی برای یادگیری، شایستگی‌های برنامه‌ریزی آموزشی مانند برنامه‌ریزی به منظور تشویق دانش‌آموزان به یادگیری اطلاعات جدید از طریق تحقیق، دادن فرصت به دانش‌آموزان برای بررسی، بحث و به چالش کشیدن ایده‌ها، شایستگی‌های تدریس مانند پرورش تفکر انتقادی دانش‌آموزان، پرورش روحیه پرسشگری دانش‌آموزان، ارائه جذاب درس، توجه به استعداد دانش‌آموزان، مشارکت دادن دانش‌آموزان در بحث‌ها، راهنمایی دانش‌آموزان و شایستگی‌های حرفه‌ای مانند برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌های آموزشی (کانوتو^۱ و همکاران، ۲۰۲۴)، مهارت فناوری، مهارت‌های آموزشی و تسلط علمی بر محتوا (اجانی^۲، ۲۰۲۴)، تعیین اهداف برنامه درسی، اصلاح محتوای یادگیری و آموزش با سبک‌های مختلف یادگیری دانش‌آموزان (کویانی^۳ و همکاران، ۲۰۲۴)، دانش فنی، دانش آموزشی، دانش محتوایی، دانش فناوری (سیناگا^۴ و همکاران، ۲۰۲۴)، شایستگی نوآوری، شایستگی اجتماعی مبتنی بر همکاری و شایستگی ادغام فناوری در تدریس (خوتیمه^۵ و همکاران، ۲۰۲۴)، شایستگی‌های تدریس، شایستگی‌های فناوری، شایستگی برنامه‌ریزی درسی و شایستگی‌های اجتماعی (اوبیبای^۶، ۲۰۲۴)، شایستگی آموزشی، شایستگی حرفه‌ای، شایستگی شخصیتی و شایستگی اجتماعی (هیلمیاتوسادیا^۷ و همکاران، ۲۰۲۴)، مهارت‌های تفکر انتقادی، خلاقیت، همکاری، ارتباطات، سواد اطلاعاتی، سواد رسانه‌ای، سواد فناوری، انعطاف‌پذیری، رهبری، ابتکار عمل، بهره‌وری و مهارت‌های اجتماعی (داکلس^۸، ۲۰۲۴)، شایستگی‌های فردی

1. Canuto

2. Ajani

3. Kuyini

4. Sinaga

5. Khotimah

6. Oubibi

7. Hilmiatussadiah

8. Dacles

مانند عملکرد فردی، خودکارآمدی فردی و مهارت‌های ارتباطی، شایستگی‌های سازمانی مانند نوآوری سازمانی، تحول سازمانی مثبت، اشتراک دانش و یادگیری سازمانی و شایستگی‌های حرفه‌ای مانند شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی و شایستگی دیجیتال (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۳)، اطلاعات و سواد اطلاعاتی، ارتباطات و همکاری، ایجاد محتویات دیجیتالی، امنیت و حل مساله (شفیعی سروستانی و همکاران، ۱۴۰۲)، آموزش و یادگیری، توسعه حرفه‌ای و شغلی، راهبری و تعامل، تفکر دیجیتالی، ارتقای مهارت دیجیتالی یادگیرنده، ارزیابی و ویژگی‌های فردی (صالحی و همکاران، ۱۴۰۳)، شاخص‌های سواد دیجیتال، ارتباطات و تولید محتوا، مسئولیت و حل مسئله، حرفه تدریس و راهنمایی، یادگیری همیارانه و خود هدایت‌گری، انتخاب منابع و محتوا، مدیریت، حفاظت و اشتراک منابع، ارتباطات سازمانی و همکاری حرفه‌ای، تامل در عملکرد، رشد حرفه‌ای و حمایت عاطفی، شخصی سازی یادگیری، دسترس پذیری و یادگیری فعال، راهبردهای ارزیابی، تحلیل و برنامه ریزی (سعیدی و میبودی، ۱۴۰۳)، شایستگی‌های شناختی شامل دانش تخصصی، شایستگی‌های شناختی عمومی و دانش عمومی؛ شایستگی‌های مهارتی شامل مهارت‌های تخصصی برنامه درسی و مهارت‌های عمومی و شایستگی‌های نگرشی و عاطفی (رفیعی و همکاران، ۱۴۰۳)، شایستگی‌های حضوری شامل مهارت‌های شناختی، تعاملی و عاطفی در حضور فیزیکی دانش آموزان می‌باشند، در حالی که شایستگی‌های مجازی شامل مهارت‌ها و توانایی‌های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲)، شایستگی‌های فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی (مصطفوی و همکاران، ۱۴۰۳)، سواد اطلاعاتی و دیجیتالی، ایجاد محتوای دیجیتالی، منابع دیجیتال، مهارت‌های فناوری و اطلاعات، ارتباطات و همکاری دیجیتالی، تعامل دیجیتالی، فعالیت تیمی دیجیتال، تشریک مساعی دیجیتالی، خلاقیت و نوآوری دیجیتال، توانمندسازی فردی، قدرت استنباط، کنش رفتاری دیجیتالی، آموزش و یادگیری، اداره کلاس، روش‌های تدریس مبتنی بر شرایط دیجیتال، ارزشیابی دیجیتالی، حل مسئله دیجیتالی، ایمنی و حفاظت داده و محیط دیجیتالی، جستجو، پژوهش و توسعه دیجیتالی، افزایش دانش (زارع شیخکلاهی و همکاران، ۱۴۰۲)، شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های ادراکی، شایستگی‌های اجرایی، شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی و شایستگی‌های نگرشی (پورکریمی و همکاران، ۱۴۰۱)، شایستگی‌های فردی: بین فردی، ارزشی - اخلاقی، حرفه‌ای و شخصیتی و شایستگی‌های اجتماعی: دانش

اجتماعی، انگیزه اجتماعی، ادراک اجتماعی و استنتاج اجتماعی (صفری و ضماهنی، ۱۴۰۱)، شایستگی‌های تربیتی موضوعی، تربیتی، موضوعی و عمومی (رستمی و همکاران، ۱۴۰۰)، شایستگی‌های مبتنی بر شخصیت و ویژگی‌های فردی، شایستگی‌های مبتنی بر ارتباطات و مهارت‌های اجتماعی، شایستگی‌های مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای، شایستگی‌های مبتنی بر روش‌شناسی و شایستگی‌های حرفه‌ای (بذرافشان و همکاران، ۱۴۰۰).

در رابطه با شایستگی‌های معلمان مطالعاتی انجام شده است. به عنوان نمونه صباغ حسن زاده (۱۴۰۳) یکی از شایستگی‌های معلمان را ارائه بازخورد اصلاحی می‌داند و نتیجه می‌گیرد بازخورد اصلاحی معلم بر ابراز وجود و پیوند با مدرسه دانش‌آموزان اثر مثبت و معناداری دارد. بازخورد اصلاحی معلم سبب افزایش اعتماد به نفس در رسیدن به اهداف و بهبود عملکرد با بهره‌گیری از یک خود کارا و توانمند می‌شود. لذا در طراحی و اجرای برنامه‌های تربیت معلم به آموزش انواع بازخوردهای اصلاحی توجه نموده و در راستای بهره‌گیری از بازخورد اصلاحی در کلاس درس پیش‌بینی‌های لازم صورت گیرد. حاج حسینی و نافع (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان الگوی ساختاری صلاحیت حرفه‌ای معلمان و خودراهبری یادگیری شاگردان در نقش واسطه‌ای انگیزه پیشرفت انجام دادند. یافته‌های پژوهش معناداری اثر مستقیم ادراک از صلاحیت حرفه‌ای معلمان بر خودراهبری یادگیری دانش‌آموزان و اثر مستقیم ادراک دانش‌آموزان از صلاحیت حرفه‌ای معلمان بر انگیزه پیشرفت را نشان داده و به واسطه رابطه غیر مستقیم آنها نیز تأیید کننده نقش واسطه‌ای انگیزه پیشرفت در میان آنها است. پورکریمی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در دوره آموزش ابتدایی انجام دادند. نتایج پژوهش به طراحی الگوی شایستگی‌های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان در رشته ابتدایی در ۶ حیطه منجر شد که عبارتند از شایستگی‌های دانشی (دانش پایه‌ای، دانش زمینه‌ای، دانش عمومی)، شایستگی‌های ارتباطی (مهارت سخنوری، مهارت شنیداری، مهارت برقراری ارتباط با کودکان، برقراری ارتباط با افراد به زبان محلی، مهارت کارگروهی)، شایستگی‌های ادراکی (تفکر سیستمی، تفکر منطقی، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، توانایی استدلال، توانایی حل مسئله)، شایستگی‌های اجرایی (مهارت برنامه‌ریزی، مهارت مدیریت زمان، مهارت خواندن و نوشتن و مهارت هنری)، شایستگی‌های شخصیتی و اخلاقی (گشودگی، نگرش مثبت، خودراهبری، اعتماد به نفس، محبت و مهربانی، صبر و حوصله، نظم و انضباط، پشتکار و اراده، ایثار و فداکاری، صداقت)، و

شایستگی‌های نگرشی (علاقه و انگیزه نسبت به شغل معلمی، اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران، علاقه به علم و علم‌اندوزی، عشق و علاقه به کودکان). بذرافشان و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان معرفی و اعتباریابی شایستگی‌های دانشجو معلمی آموزش ویژه انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که تعریف حوزه‌های سطوح دستیابی به شایستگی‌ها برحسب اهداف و زمینه‌های فرهنگی، سیاسی و آموزشی سازمان‌ها در کشورها و جوامع گوناگون متفاوت است. با انجام این مرور نظام‌مند پنج حوزه اصلی و ۴۷ زیر مجموعه و همچنین سه سطح دستیابی به شایستگی‌ها شناسایی شد. هدف پژوهش متکلم و همکاران (۱۴۰۰) تبیین طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران است. براساس نتایج این پژوهش، مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای، علی، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها در انتخاب الگوی مطلوب انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان عبارتند از: آسیب‌های فرایند کنونی، شرایط مدارس، جایگاه معلم، اسناد بالادستی، شرایط استخدامی در جامعه، جاذبه معلمی در جامعه، انتخاب فرایند محور، معیارهای انتخاب، ابزارهای انتخاب، جذب نخبگان و توسعه نظام آموزشی. پژوهش شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) با هدف شناسایی ویژگی‌های روانشناختی در جذب معلمان ابتدایی انجام گرفته است. یافته‌های این پژوهش را می‌توان در سه دسته بیان کرد، دسته اول ویژگی‌های شناختی شامل: قدرت تحلیل، درایت، خلاقیت و نوآوری، تفکر انتقادی، هوش بالا و حافظه قوی. دسته دوم ویژگی‌های عاطفی شامل: خوش‌رویی و خوش‌خلقی، علاقه به معلمی، ثبات عاطفی، فروتنی و انصاف و دسته سوم ویژگی‌های شخصیتی شامل: صداقت، مسئولیت‌پذیری، سعه‌صدر، آراستگی، مدیریت کلاس، و ارستگی، تعامل اجتماعی بالا، مثبت‌اندیشی و عزت‌نفس است. مهم‌ترین نتایج این تحقیق بیانگر تاثیر ویژگی روانشناختی معلمان، در ارتقای کفایت و صلاحیت حرفه‌ای آنان بوده و به کارایی و اثربخشی نظام آموزشی منجر خواهد شد، و لذا توجه به این ویژگی‌ها معلمان شایسته‌تری را جذب نظام تعلیم و تربیت می‌نماید. شفیعی سروستانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف بررسی نقش انواع سبک تفکر معلمان در اثربخشی آموزشی کلاس‌های درسی نظام آموزش و پرورش دریافتند که سبک تفکر معلم با اثربخشی آموزشی کلاس درس رابطه مثبت و معنادار دارد. اردوغان و ساواس^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود به دنبال شناسایی شایستگی‌های حرفه معلمی در کشور ترکیه بودند. نتایج پژوهش نشان داد که در انتخاب معلمان

^۱ . Erdoğan & Savaş

شایستگی‌هایی براساس معدل، مقالات، تجربیات، علاقه، ویژگی‌ها، مهارت‌ها، توصیه‌نامه‌ها، مصاحبه‌ها و آزمون‌ها باید مدنظر قرار گیرد. کلاسن و کیم^۱ (۲۰۱۹) پژوهشی با هدف بررسی معیارهای گزینش داوطلبان حرفه معلمی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که در انتخاب معلمان شایستگی‌های غیردانشگاهی (باورها، انگیزه‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و تمایلات) که گاهی به عنوان شایستگی‌های غیرشناختی مطرح می‌شود و شایستگی‌های دانشگاهی (عملکرد تحصیلی، استعداد تحصیلی و ویژگی‌های تحصیلی) باید در نظر گرفته شود. چائوهان و شارما^۲ (۲۰۱۵) در پژوهش خود کیفیت در تربیت معلم را در چهار حوزه معرفی کرده‌اند: برتری در اعتبار، برتری در منابع، برتری در محتوا و برتری در نتایج. برتری در اعتبار، توان جذب داوطلبان نخبه، با استعداد و شایسته را افزایش می‌دهد. برتری در منابع، پشتیبان هسته فنی یعنی فعالیت یاددهی-یادگیری (دانش، مهارت و نگرش) است و منظور از برتری در منابع، روزآمدی و تنوع است که از ارکان اصلی فرایند آماده‌سازی و تربیت معلم به شمار می‌رود. برتری در نتایج نیز اشاره به اثربخشی معلم دارد. باتیستا^۳ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی شایستگی‌های مورد نیاز حرفه معلمی در کشور سنگاپور پرداختند. نتایج نشان داد که در سنگاپور داوطلبان معلمی با توجه به عملکرد تحصیلی و ویژگی‌های شناختی انتخاب می‌شوند. بولز^۴ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به دنبال ارائه الگویی برای انتخاب دانشجو معلمان بوده و به این موضوع می‌پردازند که تاکنون اکثر شیوه‌های انتخاب دانشجو معلمان به صورت سنتی و بر مبنای آزمون‌ها و مصاحبه‌های علمی صورت گرفته و کارآمد نبوده‌اند، لذا آنها الگویی که در آن طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری باشد را ارائه دادند.

در حال حاضر در آموزش و پرورش ایران استخدام معلم به دو صورت انجام می‌پذیرد: گروهی از داوطلبان از طریق کنکور سراسری در دانشگاه فرهنگیان پذیرفته شده و گروهی دیگر که فارغ التحصیلان سایر دانشگاه‌ها بوده مطابق با ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و صرفاً با قبولی در آزمون استخدامی و

1 . Klassen & Kim

2 . Chauhan & Sharma

3 . Bautista

4 . Bowles

گذراندن دوره یکساله کارآموزی، جذب وزارت آموزش و پرورش می‌شوند. در هر دو شیوه استخدامی انتظار بر این است که افراد شایسته و توانمند جذب حرفه معلمی شوند. دانشگاه فرهنگیان به منزله متولی تربیت معلم با آرمان‌ها، ساختارهای سازمانی، خط مشی‌ها، قوانین، برنامه‌های درسی و فرهنگ سازمانی خود بستر تربیت معلم را فراهم می‌سازد. کنشگران دانشگاه فرهنگیان با تمامی این داشته‌های سخت و نرم خود سناریوهای هویت معلمی را طراحی و اجرا می‌کنند. بنابراین، مشخص کردن شایستگی‌های معلمی اولین قدم در نگارش سناریوی تربیت معلم است (عبابف و همکاران، ۱۳۹۹). آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان هر ساله معلمان تازه کار فارغ التحصیل شده از دانشگاه فرهنگیان را برای امر تدریس به خدمت می‌گیرد و برخی از معلمان به علت فقدان شایستگی‌های لازم و تجربه کم با چالش‌های زیادی در امر تدریس مواجه می‌شوند (کرد و ناستی‌زایی، ۱۴۰۲). پر واضح است که نداشتن شایستگی‌های لازم سبب کاهش اعتماد به نفس، کاهش توان و علاقه، ضعف حافظه، افسردگی، اضطراب، استرس، پرخاشگری، افت بازده و نارضایتی شغلی معلمان می‌گردد (بازوبندی، ۱۴۰۱).

علی‌رغم اهمیت تربیت معلمان شایسته و توانمند متأسفانه در ایران و به ویژه مناطق محروم مثل استان سیستان و بلوچستان، معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان بدون ارزیابی و سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای، تخصصی و روابط انسانی آنان جذب مدارس و کلاس درس می‌شوند این در حالی است که متخصصان تعلیم و تربیت پذیرفته‌اند یادگیری دانش‌آموزان متأثر از خصوصیات، کیفیات و شایستگی‌های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان است. با توجه به اهمیت شایستگی‌های حرفه معلمی، مسئله جذب و تربیت معلم در استان‌های محروم از جمله استان سیستان و بلوچستان اهمیتی دوچندان پیدا می‌کند؛ به گونه‌ای که انتظار می‌رود دانشجو-معلمانی که در دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان تحصیل می‌کنند بتوانند هم در امر آموزش و هم در امر پرورش اثربخش ظاهر شوند تا بتوانند آینده‌سازانی شایسته و توانمند برای این منطقه تربیت نمایند. بررسی پیشنهاد پژوهش نشان داد که با وجود اهمیت موضوع شایستگی‌های معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان، مطالعات چندان زیادی در این زمینه در دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور انجام نشده است و کمبود این موضوعات واقعاً احساس می‌شود؛ هر چند در خارج از کشور، تحقیقات گسترده‌ای در این خصوص انجام شده است و شایستگی‌های معلمان از زوایای مختلف

مطالعه شده است همچنین پیشینه پژوهش نشان داد که اکثر فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان از صلاحیت و توانایی لازم برای احراز شغل معلمی برخوردار نیستند. همچنین بیشتر تحقیقات انجام شده به تعیین شایستگی‌های حرفه معلمی پرداخته بودند و مطالعات معدودی وضعیت موجود شایستگی‌های معلمان را مورد بررسی قرار داده بودند و پژوهشگر به مطالعه‌ای که به بررسی وضعیت موجود شایستگی‌های معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان در استان سیستان و بلوچستان بپردازد برخورد نکرد و این می‌تواند به منزله یک شکاف پژوهشی مطرح شود که نیاز به انجام چنین پژوهشی را دوچندان می‌کند. رسیدن به وضعیت مطلوب یعنی گزینش و جذب داوطلبان شایسته حرفه معلمی در بدو ورود به این حرفه و تربیت آنها بر مبنای شایستگی‌های مطرح شده در اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش میسر نخواهد بود مگر آن که دانشگاه فرهنگیان از وضعیت موجود شایستگی‌های معلمان تربیت شده آگاه شود. باید متذکر شد که گزینش و تعلیم و تربیت صحیح و دقیق و داوطلبان حرفه معلمی مطابق با شایستگی‌های این حرفه تأثیر بسیار مهمی در ارتقا کیفیت نظام آموزشی استان سیستان و بلوچستان خواهد داشت. انجام چنین پژوهش‌هایی موجب تقویت اطلاعات و رشد بنیه‌های نظری علم مدیریت منابع انسانی، خصوصاً در بعد جذب و استخدام سازمانی بوده و زمینه ساز دستیابی به راهبردهای اجرایی می‌گردد تا ضمن احترام به شأن و منزلت انسانی، امکان بهره‌وری بیشتر از مهم‌ترین سرمایه سازمانی شاغل در آموزش و پرورش یعنی معلم فراهم گردد. بنابراین نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیران عالی دانشگاه فرهنگیان جهت تجدیدنظر در برنامه‌های تربیت معلم مفید باشد. با توجه به مطالب فوق مسئله اصلی پژوهش این است که معلمان فارغ التحصیل از دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان از نظر شایستگی‌های فردی و اجتماعی در چه وضعیتی قرار دارند؟

روش پژوهش

پژوهش از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی بود و از نظر روش هم پژوهشی توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش همه مدیران مدارس شهر خاش (استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۰۳-۱۴۰۲ بودند که در سه سال اخیر مدرسه آنها با معلمان فارغ التحصیل از دانشگاه فرهنگیان همکاری داشته است و تعداد آنها ۳۱۶ نفر بود. بر حسب فرمول نمونه‌گیری کوکران و به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس تعداد ۱۷۴ مدیر مدرسه مورد مطالعه قرار گرفتند که بر حسب جنسیت، ۱۰۳ نفر (۵۹٪) زن و ۷۱ نفر (۴۱٪)

مرد بودند و بر حسب مقطع آموزشی ۱۲۷ نفر (۷۳٪) در مقطع ابتدایی، ۲۷ نفر (۱۶٪) در دوره اول متوسطه و ۲۰ نفر (۱۱٪) در دوره دوم متوسطه مشغول به خدمت بودند. برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه شایستگی‌گزینی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان که توسط صفری و ضماهنی در سال ۱۴۰۱ طراحی و اعتبارسنجی شده است استفاده شد. پرسشنامه در قالب ۶۳ گویه به بررسی شایستگی‌های فردی شامل چهار بعد بین فردی (۱۸ گویه)، ارزشی-اخلاقی (۹ گویه)، حرفه‌ای (۱۵ گویه) و شخصیتی (۹ گویه) و شایستگی‌های اجتماعی شامل چهار بعد دانش اجتماعی (۳ گویه)، انگیزه اجتماعی (۳ گویه)، ادراک اجتماعی (۳ گویه) و استنتاج اجتماعی (۳ گویه) داوطلبان دانشگاه فرهنگیان می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ تنظیم شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوا استفاده شد و پرسشنامه به تأیید صاحب‌نظران رسانده شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۶۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون تی تک نمونه‌ای با استفاده از نرم افزار SPSS16 استفاده شد.

یافته‌ها

از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف به دست آمده $۱/۲۳$ ($sig=۰/۰۹۵$) بود. با توجه به این که مقدار sig از سطح $۰/۰۵$ بزرگتر است پس می‌توان پذیرفت که توزیع داده‌ها نرمال است.

برای بررسی سوال اول پژوهش: معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های فردی (بین فردی، ارزشی-اخلاقی، حرفه‌ای و شخصیتی) در چه وضعیتی قرار دارند؟ از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج به این شرح بود:

جدول ۱. وضعیت شایستگی‌های بین فردی معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان

شایستگی	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	df	t	sig
مدیریت تعارض	۴/۰۶	۰/۴۸	۳	۱۷۳	۱۱۰/۳۲	۰/۰۰۱
مدیریت تعاملات	۳/۸۵	۰/۴۹	۳	۱۷۳	۱۰۲/۰۷	۰/۰۰۱
رفاه اجتماعی	۳/۹۰	۰/۵۱	۳	۱۷۳	۱۰۰/۵۵	۰/۰۰۱
صراحت و قاطعیت	۳/۹۷	۰/۵۳	۳	۱۷۳	۹۸/۴۱	۰/۰۰۱
حمایت‌گری	۳/۹۹	۰/۵۵	۳	۱۷۳	۹۵/۸۸	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری	۳/۹۵	۰/۵۷	۳	۱۷۳	۹۱/۴۷	۰/۰۰۱
شایستگی‌های بین فردی	۳/۹۶	۰/۲۶	۳	۱۷۳	۱۹۵/۱۶	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول فوق میانگین شایستگی‌های بین فردی (۳/۶۶) و تمامی مولفه‌های آن یعنی مدیریت تعارض (۴/۰۶)، مدیریت تعاملات (۳/۸۵)، رفاه اجتماعی (۳/۹۰)، صراحت و قاطعیت (۳/۹۷)، حمایت‌گری (۳/۹۹) و انعطاف‌پذیری (۳/۹۵) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. بنابراین می‌توان گفت که معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های بین فردی در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

جدول ۲. وضعیت شایستگی‌های ارزشی - اخلاقی معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان

شایستگی	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	df	t	sig
شایستگی‌های اخلاقی فردی	۳/۹۹	۰/۴۹	۳	۱۷۳	۱۰۸/۳۳	۰/۰۰۱
شایستگی‌های اخلاقی بین فردی	۳/۹۵	۰/۴۸	۳	۱۷۳	۱۰۸/۰۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های اخلاقی فرا فردی	۳/۸۶	۰/۴۷	۳	۱۷۳	۱۰۷/۰۳	۰/۰۰۱
شایستگی‌های ارزشی - اخلاقی	۳/۹۴	۰/۲۵	۳	۱۷۳	۲۰۱/۵۶	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول فوق میانگین شایستگی‌های ارزشی - اخلاقی (۳/۹۴) و تمامی مولفه‌های آن یعنی شایستگی‌های اخلاقی فردی (۳/۹۹)، شایستگی‌های اخلاقی بین فردی (۳/۹۵) و شایستگی‌های اخلاقی فرا فردی (۳/۸۶) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. بنابراین می‌توان گفت که معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های ارزشی - اخلاقی در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

جدول ۳. وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان

شایستگی	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	df	t	sig
دانش حرفه‌ای	۳/۸۵	۰/۵۴	۳	۱۷۳	۹۳/۰۱	۰/۰۰۱
نگرش حرفه‌ای	۳/۹۰	۰/۵۶	۳	۱۷۳	۹۱/۷۵	۰/۰۰۱
بینش حرفه‌ای	۳/۸۵	۰/۵۶	۳	۱۷۳	۹۰/۴۳	۰/۰۰۱
توانایی حرفه‌ای	۳/۹۱	۰/۴۸	۳	۱۷۳	۱۰۶/۲۳	۰/۰۰۱
شایستگی‌های حرفه‌ای	۳/۸۸	۰/۳۱	۳	۱۷۳	۱۶۱/۶۲	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۳ میانگین شایستگی‌های حرفه‌ای (۳/۸۸) و تمامی مولفه‌های آن یعنی نگرش حرفه‌ای (۳/۹۰)، بینش حرفه‌ای (۳/۸۵) و توانایی حرفه‌ای (۳/۹۱) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. بنابراین می‌توان گفت که معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های حرفه‌ای در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

جدول ۴. وضعیت شایستگی های شخصیتی معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان

شایستگی	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	df	t	sig
ثبات عاطفی	۳/۹۴	۰/۵۴	۳	۱۷۳	۹۴/۷۱	۰/۰۰۱
برونگرایی	۳/۸۱	۰/۵۵	۳	۱۷۳	۹۳/۱۱	۰/۰۰۱
وظیفه شناسی	۳/۸۸	۰/۵۹	۳	۱۷۳	۸۵/۹۶	۰/۰۰۱
شایستگی های شخصیتی	۳/۹۰	۰/۳۶	۳	۱۷۳	۱۴۰/۵۰	۰/۰۰۱

بر اساس یافته های جدول فوق میانگین شایستگی های شخصیتی (۳/۹۰) و تمامی مولفه های آن یعنی ثبات عاطفی (۳/۹۴)، برونگرایی (۳/۸۱) و وظیفه شناسی (۳/۸۸) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. بنابراین می توان گفت که معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی های شخصیتی در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

جدول ۵. وضعیت شایستگی های فردی معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان

شایستگی	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	df	t	sig
شایستگی های فردی	۳/۹۲	۰/۱۸	۳	۱۷۳	۲۸۷/۲۹	۰/۰۰۱

بر اساس یافته های جدول ۵ میانگین شایستگی های فردی (۳/۹۲) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار است. بنابراین می توان گفت که معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی های فردی در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

برای بررسی سوال دوم: معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی های اجتماعی (دانش اجتماعی، انگیزه اجتماعی، ادراک اجتماعی و استنتاج اجتماعی) در چه وضعیتی قرار دارند؟ از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد که نتایج در جدول ۶ آمده است:

جدول ۶. وضعیت شایستگی های اجتماعی معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان

شایستگی	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	df	t	sig
دانش اجتماعی	۳/۸۱	۰/۵۸	۳	۱۷۳	۸۵/۹۹	۰/۰۰۱
انگیزه اجتماعی	۳/۹۳	۰/۵۸	۳	۱۷۳	۸۸/۸۵	۰/۰۰۱
ادراک اجتماعی	۳/۹۸	۰/۵۱	۳	۱۷۳	۱۰۱/۱۷	۰/۰۰۱
استنتاج اجتماعی	۳/۷۳	۰/۶۴	۳	۱۷۳	۷۶/۵۷	۰/۰۰۱

شایستگی‌های اجتماعی	۳/۸۶	۰/۳۱	۳	۱۷۳	۱۶۵/۰۶	۰/۰۰۱
---------------------	------	------	---	-----	--------	-------

بر اساس یافته‌های جدول فوق میانگین شایستگی‌های اجتماعی (۳/۸۶) و تمامی مولفه‌های آن یعنی دانش اجتماعی (۳/۸۱)، انگیزه اجتماعی (۳/۹۳)، ادراک اجتماعی (۳/۹۸) و شایستگی استنتاج اجتماعی (۳/۷۳) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های اجتماعی در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف بررسی شایستگی‌های معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که هر چند معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی‌های فردی و اجتماعی در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارند اما هنوز با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند. یافته‌های مطالعات زارع و همکاران (۱۳۹۹)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸)، سبحانی نژاد و سربازیان اسفندآباد (۱۳۹۷)، همتی و همکاران (۱۳۹۷)، مخدومی (۱۳۹۶)، احمدی و همکاران (۱۳۹۵) هم نشان داد که میزان برخورداری معلمان از شایستگی‌های حرفه معلمی در حد متوسط می‌باشد و بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های معلمان شکاف معناداری وجود دارد.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که میزان برخورداری معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از شایستگی‌های بین فردی (مدیریت تعارض، مدیریت تعاملات، رفاه اجتماعی، صراحت و قاطعیت، حمایت‌گری و انعطاف‌پذیری) بالاتر از حد متوسط است. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آن جا که معلمان برای داشتن عملکرد موفق نیازمند برقراری روابط بین فردی هستند لازم است که دانشگاه فرهنگیان در برنامه‌های تربیت دانشجو-معلمان به شایستگی‌های روابط بین فردی از قبیل مدیریت تعارض، اختلافات و تضادها، مهارت حل مسئله، مدارا کردن، تحمل ابهام، انتقادپذیر بودن، مهارت برقراری رابطه سازنده، مدیریت زمان، مهارت همکاری، مدیریت هیجانات، مهارت مذاکره، انطباق‌پذیری در گفتار و رفتار توجه ویژه‌ای داشته باشند. صفری و ضماهنی (۱۴۰۱) دریافته‌اند که معلمان باید دارای شایستگی‌های بین فردی از قبیل توانایی مدیریت اختلافات و تضادها، شناسایی حوزه‌های توافق و عدم توافق؛ توانایی حل مسئله، مدارا کردن، تحمل تعارض، تحمل ابهام، انتقادپذیر بودن، مهارت برقراری رابطه سازنده، مدیریت زمان، قدرت توسعه موضوعات گفتگو، پایش

تسهیم گفتگو، مدیریت احساس، مهارت مذاکره، مهارت خوب گوش دادن، تعامل اجتماعی مناسب، حفظ کرامت انسانی در تعاملات، فضای اعتماد در روابط، راحتی و آرامش در تعاملات، رفاه اجتماعی، قدرت نه گفتن، توانایی اظهارنظر، موازنه بین حقوق خود و دیگران، تأیید ارتباط کلامی و غیرکلامی، مساوات‌خواهی، و کمک به دیگران، ایجاد فضای اعتماد، رفتار صمیمانه و خونگرم، توافق با دیگران؛ انطباق‌پذیری در گفتار و رفتار، توانایی برای همکاری، صلح‌جویی و گذشت، سازگاری ارتباطی باشند. پورکریمی و همکاران (۱۴۰) نتیجه گرفتند که معلمان اثربخش دارای شایستگی‌های ارتباطی لازم از قبیل مهارت سخنوری، مهارت شنیداری، مهارت برقراری ارتباط با کودکان، برقراری ارتباط با افراد به زبان محلی، مهارت کارگروهی هستند. بذرافشان و همکاران (۱۴۰۰) دریافتند که از شایستگی‌های مهم برای حرفه معلمی شایستگی‌های مبتنی بر ارتباطات و مهارت‌های اجتماعی است.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که میزان برخورداری معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از شایستگی‌های ارزشی- اخلاقی (شایستگی‌های اخلاقی فردی، شایستگی‌های اخلاقی بین فردی و شایستگی‌های اخلاقی فرا فردی) بالاتر از حد متوسط است. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آن جا که جامعه ما جامعه‌ای اسلامی می‌باشد لازم است که معلمان ما از شایستگی‌های ارزشی- اخلاقی مطلوبی برخوردار باشند. از این رو لازم است که دانشگاه فرهنگیان به تجدیدنظر در برنامه‌های خود به منظور تربیت دانشجو-معلمان با ایمان و تقوا، متدین، اخلاق مدار، با شخصیت، با اعتماد به نفس، پاکدامن و با حیا، خدامحور و دین‌مدار، معتقد به ارزش‌های ملی، معتقد به مبانی دینی، معتقد به مبانی انقلابی، معتقد به هویت ملی، عدالت محور، قانون گرا، خدمت‌رسان، مصلحت‌اندیش، مشارکت‌جو پردازد. توجه به اخلاق و اخلاقیات امروزه تبدیل به یکی از موضوعات پذیرفته شده در سازمان‌ها و جوامع و یکی از موضوعات جالب و قابل توجه برای محققین است و تعلیم و تربیت نیز یک فرآیند بنیادین در حیات بشر است بنابراین در حرفه معلمی نقش اخلاق بسیار مهم و مؤثر می‌باشد و به منظور تربیت شهروندان مفید و خوب، شایستگی‌های اخلاقی باید مدنظر دانشگاه فرهنگیان قرار گیرد. در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان تربیت اخلاقی به عنوان محور تمامی برنامه‌های تربیتی در دانشگاه مطرح شده و به تربیت معلمان دارای فضایل اخلاقی و ارزش‌های والای انسانی، کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی ایران تأکید شده است (غلام‌پور و همکاران، ۱۳۹۹). با این وجود پانتیک و ووبلز

(۲۰۱۲) دریافتند در چارچوب‌های مختلفی که برای ارزیابی شایستگی معلمان ایجاد شده است، علیرغم اجماع قوی مبنی بر پذیرش تدریس به عنوان یک فعالیت اخلاقی یکپارچه، تا حد زیادی از چنین چارچوب‌هایی کنار گذاشته شده است. اولادپو (۲۰۰۹) دریافت چون معلمان ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی را به دانش‌آموزان آموزش می‌دهند باید به عنوان الگوی اخلاقی برای نشان دادن شخصیت‌ها و صفات پسندیده در مدرسه و جامعه به دانش‌آموزان عمل کنند. گویی و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی نقش معلم در رشد اخلاقی دانش‌آموزان، هفت نقش را با عنوان الگوی اخلاقی، مربی اخلاقی، مراقب، انتقال دهنده ارزش اخلاقی، تسهیل کننده، مشاور و ارتباط دهنده شناسایی کردند.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که میزان برخورداری معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از شایستگی‌های شایستگی‌های حرفه‌ای (نگرش حرفه‌ای، بینش حرفه‌ای و توانایی حرفه‌ای) بالاتر از حد متوسط است. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آن جا که یکی از مهمترین شایستگی‌های معلم شایستگی‌های حرفه‌ای می‌باشد لازم است که دانشگاه فرهنگیان به تجدیدنظر در برنامه‌های تربیت دانشجو-معلمان در حوزه‌های آموزش دانش و معلومات تخصصی، دانش محیطی، مهارت تیمی، اهداف شغلی، اسناد بالادستی، اصول روانشناسی، تفکر تأملی، فلسفی، ژرفاندیش، روحیه جستجوگری و پژوهشگری، روحیه پرسشگری، یادگیری و رشد مداوم، یادگیری مادام‌العمر، مهارت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، دانش به روز در مورد فناوری اطلاعات دارد. احمدی و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند که شایستگی‌های حرفه‌ای به معلمان کمک می‌کند تا در فرایند تدریس با داشتن ورودی‌های مشخص نتایج مشخص به دست بیاورند. بلومک و همکاران (۲۰۲۰) نتیجه‌گیری کردند که صلاحیت حرفه‌ای معلمان سازه‌ای چندبعدی شامل دامنه گسترده‌ای از وجوه مربوط به موضوع و عمومی درباره دانش، مهارت‌ها و باورهای معلم است و برای دستیابی به کیفیت آموزشی بالاتر به سطح بالاتری از دانش و مهارت‌ها نیاز است. زاکیرووا (۲۰۱۶) دریافت که برای موفقیت در امر آموزش یک معلم باید دارای شایستگی‌های حرفه‌ای از قبیل صلاحیت‌های شایستگی‌ها شناختی، دانش تخصصی، باورهای مربوط به یادگیری و متغیرهای انگیزشی و خودتنظیمی باشد. لائورمان و کونینگ (۲۰۱۶) دریافتند که معلمان اثربخش دارای صلاحیت‌های حرفه‌ای در چهار بعد شخصی، دانش، مهارت و انگیزش هستند.

اسکاراموتسینو (۲۰۱۰) دریافت که یک معلم حرفه‌ای دارای شایستگی‌های لازم در حوزه‌های سواد اطلاعاتی، فناوری و بکوئست‌ها، شبیه سازی‌های آنلاین و سایر فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات است.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که میزان برخورداری معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از شایستگی‌های شایستگی‌های شخصی (ثبات عاطفی، برونگرایی و وظیفه‌شناسی) بالاتر از حد متوسط است. در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به این که یکی از شایستگی‌ها و الزامات حرفه معلمی شخصیت و ویژگی‌های معلم است که نقش بسیار حیاتی در عملکرد شغلی معلم و اثربخشی مدرسه خواهد داشت دانشگاه فرهنگیان نیازمند تجدید نظر در برنامه‌های آموزش و فرهنگی خویش و طراحی برنامه‌های آموزش و فرهنگی تربیت معلم درحوزه‌های شخصی از قبیل شناخت هیجان، مدیریت بر هیجان‌های خود، آرامش در رفتار، ثبات رویه در رفتار و عواطف، دارای استقلال رأی، پر اشتیاق، پرانرژی، خوشرویی و خوشخلقی، توافق‌پذیری، روحیه نقدپذیری، آستانه تحمل بالا، چالاک‌ی و پویایی ذهنی، سازگار بودن، خودتنظیمی، وظیفه‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، تعهد شغلی، برنامه‌ریزی، انجام شایسته کارها، آگاهی سازمانی می‌باشد. طبق بسیاری از مطالعات بعد شخصی از ابعاد مهم شایستگی‌های حرفه معلمی محسوب می‌شود. عابدینی بلترک و کریمی مزیدی (۱۴۰۰) دریافتند که معلمان با برخورداری از ویژگی‌های شخصی می‌توانند شناخت بهتری از خود کسب نموده و با برنامه‌ریزی و کنترل بیشتر، فعالیت‌های بهتری انجام دهند و در همین راستا خودکارآمدی خود را نیز تقویت کنند. علاوه بر این، معلمانی که نگرش مثبتی به حرفه و شغل خود داشته باشند از نظر ویژگی‌های شخصی افرادی مصمم، با احساس مسئولیت، با اعتماد، سازش‌پذیر هستند که این ویژگی‌ها می‌تواند بر صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم تأثیر بسزایی داشته باشد. ماندیا (۲۰۱۳) دریافت که یک معلم باید دارای شخصیت سالم باشد زیرا شخصیت و سلامت روانی خوب، شاخصی از بهزیستی روانشناختی است که برای همه افراد از جمله داوطلبان معلمی مطلوب است. میرید و طرفی‌زاده (۱۳۹۹) دریافتند که ویژگی‌های شخصی مسئولیت‌پذیری و گشودگی و انعطاف‌پذیری روانشناختی می‌تواند تغییرات مربوط به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را پیش‌بینی نماید. بایبک و بوباس (۲۰۱۵) دریافتند که معلمان باید دارای شایستگی‌های شخصی از قبیل اعتماد به نفس، خلاقیت و متغیرهای شخصی باشند. کوکران اسمیت و

همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که معلم و ویژگی‌های شخصیتی او نقش حیاتی در عملکرد و پیشرفت دانش‌آموزان دارد.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که میزان برخورداری معلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان از شایستگی‌های اجتماعی (دانش اجتماعی، انگیزه اجتماعی، ادراک اجتماعی و استنتاج اجتماعی) بالاتر از حد متوسط است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که دانشگاه فرهنگیان نیاز به تجدیدنظر در برنامه‌های تربیت معلم در حوزه‌های شایستگی اجتماعی دارد و باید به طراحی برنامه‌های آموزش و فرهنگی تربیت معلم در زمینه‌های آگاهی از مسائل روز جامعه، دانستن موضوعات اجتماعی، دانستن قوانین و قواعد حاکم بر جامعه، سواد فضای مجازی، آشنایی با اقوام و مذاهب مختلف و ویژگی‌های فرهنگی/قومی/نژادی، دانش اجتماعی، شناخت مسئولیت‌های اجتماعی، اجتماع محوری، معاشرت‌پذیری، جمع‌گرایی ادراک اجتماعی توان درک حالات دیگران، نشان دادن توجه همدلانه، توانایی نقش‌پذیری، قدرت تحلیل در ابعاد مختلف، درک عاطفی، دلسوزی کردن، معاشرتی و اجتماعی بودن، درک حالات درونی دیگران، شناخت مکثانات قلبی مخاطبان، توان شناسایی وضعیت‌های ذهنی درونی، مسئولیت اجتماعی نماید. چنین شایستگی‌هایی به دانشجو-معلمان کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم را برای ارتقای رشد فردی، برقراری روابط بین فردی رضایتبخش و اتخاذ تصمیمات مسئولانه و مواجهه کارآمد با موقعیت‌های چالش برانگیز کسب کنند. معلم باید از شایستگی‌های اجتماعی برخوردار باشد تا بتواند کودکان را قادر سازد تا شهروندانی فعال و آگاه باشند و بتوانند در فعالیت‌های اجتماعی اعم از اجتماع خرد خانوادگی و آموزشگاهی تا اجتماعات محلی، ملی و بین‌المللی مشارکت کنند، برخوردار باشد. شیروانی شیری و همکاران (۱۴۰۰) دریافتند که توانمندی و مهارت اجتماعی-ارتباطی، اخلاقی، علمی و آگاهی بخشی از مهم‌ترین شایستگی‌های لازم برای معلم هستند. همچنین معلم به مقوله‌های استقلال، عدالت و دادن آگاهی سیاسی، توجه جدی داشته باشد. صفری و ضم‌هانی (۱۴۰۱) دریافتند که معلمان باید دارای شایستگی‌های اجتماعی از قبیل آگاهی از مسائل روز جامعه، دانستن موضوعات اجتماعی، دانستن قوانین و قواعد حاکم بر جامعه، سواد فضای مجازی، آشنایی با اقوام و مذاهب مختلف و ویژگی‌های فرهنگی/قومی/نژادی، دانش اجتماعی، شناخت مسئولیت‌های اجتماعی اجتماع محوری، معاشرت‌پذیری، جمع‌گرایی، توان درک حالات دیگران، نشان دادن توجه همدلانه، توانایی

نقشپذیری، قدرت تحلیل در ابعاد مختلف، درک عاطفی، دلسوزی کردن، معاشرتی و اجتماعی بودن، درک حالات درونی دیگران، شناخت مکنونات قلبی مخاطبان، توان شناسایی وضعیت‌های ذهنی درونی، مسئولیت اجتماعی هستند. یافته‌های بولز و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که باید توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری را در الگوی انتخاب دانشجوی معلمان مدنظر قرار داد. لانگو (۲۰۱۶) دریافت که معلمان رفتار تبعیضی نداشته باشند، برای دانش‌آموزان وقت بگذارند تا آنها را بشناسند و سبک‌های رفتاریشان را با ویژگی‌های آنها تطبیق دهند، رفتاری گشوده داشته باشد و تا حد ممکن در دسترس باشند. لنکستر (۲۰۱۸) نتیجه گرفت که معلمان شایسته و با صلاحیت اعتماد را به نمایش می‌گذارند، دارای تجارب زندگی‌اند، انگیزه تک تک دانش‌آموزان را درک می‌کنند و فردی از بدنه جامعه‌اند و نه یک اسطوره. تورنر و استاف (۲۰۲۰) هم معتقدند که معلمان باید از هوش عاطفی خوبی برخوردار باشند.

از محدودیت‌های این پژوهش این بود که در بررسی شایستگی‌های معلمان دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان فقط به نظر مدیران مدارس بسنده شده بود. بنابراین در مطالعات آتی پیشنهاد می‌گردد که برای بررسی شایستگی‌های معلمان دانشگاه فرهنگیان از ارزیابی ۳۶۰ درجه استفاده شود و در آن همزمان از نظرات مدیران، معلمان، همکاران، دانش‌آموزان و والدین بهره گرفته شود. همچنین از آنجا که این پژوهش به ارزیابی شایستگی‌های معلمان دانشگاه فرهنگیان استان سیستان و بلوچستان پرداخته است در تعمیم نتایج به شهرها و استان‌های دیگر کشور محدودیت دارد. بنابراین انجام چنین پژوهشی در سایر استان‌ها و شهرها، که مطمئناً شرایط فرهنگی و اجتماعی متفاوتی نسبت به استان سیستان و بلوچستان دارند، پیشنهاد می‌گردد. با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه فرهنگیان در جذب دانشجوی، داوطلبانی را انتخاب کنند که از شایستگی‌های فردی و اجتماعی بهتری برای حرفه معلمی برخوردار باشند. همچنین دانشگاه فرهنگیان، با مشارکت برنامه ریزان درسی سرفصل‌هایی را برای ارتقای شایستگی‌های فردی و اجتماعی دانشجویان جذب شده طراحی و اجرا کنند.

تعارض منافع

این پژوهش با هزینه شخصی نویسنده اول انجام گرفته است و تعارض منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌بینند از همه کسانی که در اجرای این پژوهش همکاری داشتند و به ویژه مدیران مدارس مورد مطالعه تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

احمدی، روشن؛ زارعی زوارکی، اسماعیل؛ نوروزی، داریوش؛ دلاور، علی؛ درتاج، فریبرز. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت موجود صلاحیت‌های فناورانه دانشجو معلمان بر اساس استانداردهای یونسکو. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۰(۳۲)، ۲۲-

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23831324.1395.10.32.1.8.1>

بازوبندی، محمدحسن. (۱۴۰۱). مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی معلمان فارغ التحصیل از دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاه‌ها. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۲)، ۱۳۰-

<https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103026.113>

بذرافشان، صابره؛ زارعی زوارکی، اسماعیل؛ شریفی درآمدی، پرویز؛ دلاور، علی. (۱۴۰۰). معرفی و اعتباریابی شایستگی‌های دانشجو معلمی آموزش ویژه. مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۲(۲۴)، ۲۷۵-۲۴۹.

<https://www.sid.ir/paper/1050944/fa>

پورکریمی، جواد؛ سیفی، علی؛ قائمی، فرشته؛ نامداری پژمان، مهدی. (۱۴۰۱). طراحی الگوی شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در دوره آموزش ابتدایی. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۱(۱)،

https://pma.cfu.ac.ir/article_2189.html. ۱۷-۴۶

حاج حسینی، منصوره؛ نافع، حلمیه. (۱۴۰۲). الگوی ساختاری صلاحیت حرفه‌ای معلمان و خودراهبری یادگیری شاگردان در نقش واسطه‌ای انگیزه پیشرفت. مطالعات روانشناسی تربیتی، ۲۰(۵۱)، ۱۹-۳۵.

[doi: 10.22111/jeps.2024.29633.3652](https://doi.org/10.22111/jeps.2024.29633.3652)

خدیوی، اسداله؛ رحمانی، هما؛ حقیقت، حمیده؛ عارف نژاد، سعید. (۱۴۰۴). طراحی الگوی شایستگی مدیران دانشگاه فرهنگیان. مدیریت دولتی، ۱۷(۱)، ۲۸۴-۲۵۷. [doi:10.22059/jipa.2024.379635.3541](https://doi.org/10.22059/jipa.2024.379635.3541)

رستمی، پیمان، ویسی، کوروش، غفوری، فرزاد؛ علی آبادی، سمیرا. (۱۴۰۰). شناسایی شاخص‌های شایستگی دانشجو- معلمان تربیت بدنی و عوامل زمینه‌ای موثر بر آن. *تعلیم و تربیت*، ۳۷(۱)، ۱۲۰-۱۰۳.

<http://qjoe.ir/article-1-2972-fa.html>

رضایی، منیره. (۱۳۹۹). شناسایی و تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان با ابتناء بر اسناد تحولی آموزش و پرورش و اعتبارسنجی آنها. *تعلیم و تربیت*، ۳۶(۱)، ۸۲-۶۳.

<http://qjoe.ir/article-1-2249-fa.html>

رفیعی، مجید؛ حجتی، سید عبدالله؛ ایمان زاده، علی. (۱۴۰۳). طراحی و اعتباریابی الگوی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی برای دانشجو معلمان تربیت بدنی. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۶(۴)، ۵۷-

[doi:10.22055/qjod.2023.18267](https://doi.org/10.22055/qjod.2023.18267)

زارع شیخکلائی، سید فاطمه؛ جوادی پور، محمد؛ کرامتی، محمدرضا. (۱۴۰۲). بازنگری شایستگی دیجیتال معلمان در عصر پسا کرونا. *علوم تربیتی*، ۳۰(۲)، ۱۸۸-

<https://doi.org/10.22055/edus.2023.42871.3428>

سبحانی نژاد، مهدی؛ سربازیان اسفندآباد، رقیه. (۱۳۹۷). ارزشیابی وضعیت یاددهی - یادگیری معلمان دوره ابتدایی شهر یزد بر اساس مدل اشور و ویژگی‌های جمعیت شناختی. *مطالعات برنامه درسی*، ۱۳(۴۸)،

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17354986.1397.13.48.3.9>

سعیدی، علی؛ میبودی، حامد. (۱۴۰۳). شایستگی دیجیتال معلمان در فرآیند یاددهی - یادگیری مدارس آینده. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۳(۴۱)، ۸۸-۷۵.

[doi:10.48310/pma.2024.14639.421](https://doi.org/10.48310/pma.2024.14639.421)

سلیمانی، مهشید؛ خادمی، سید موسی؛ عبدالمنافی، سعید؛ شاه‌نظری، علی. (۱۴۰۲). طراحی الگوی شایستگی‌های بنیادی مدیران منابع انسانی کسب‌وکارهای نوپای خدماتی در بخش حمل‌ونقل درون‌شهری. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۱(۲)، ۲۰-

[doi:10.30473/ipom.2022.65244.4679](https://doi.org/10.30473/ipom.2022.65244.4679)

شریف‌زاده، سیدعلی؛ برجعلی، احمد؛ اسکندری، حسین؛ فرخی، نورعلی؛ سهرابی، فرامرز. (۱۳۹۹). شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی در انتخاب معلمان ابتدایی. *روان‌شناسی تربیتی*، ۱۶(۵۷)، ۳۰۱-

<https://doi.org/10.22054/jep.2021.46550.2770>

شفیعی سروستانی، مریم؛ جهانی، جعفر؛ زارع، علی اصغر؛ موسوی پور، سید روح الله. (۱۳۹۸). نقش انواع سبک تفکر معلمان در اثربخشی آموزشی کلاس‌های درسی نظام آموزش و پرورش از دید معلمان و دانش‌آموزان: مطالعه موردی مدارس ابتدایی شهر شیراز. *مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۱۶(۳۶)، ۷۳-۹۶.

[doi: 10.22111/jeps.2019.5147](https://doi.org/10.22111/jeps.2019.5147)

شفیعی سروستانی، مریم؛ هاشمی اصل، سیدجعفر؛ عبداللهی، ندا. (۱۴۰۲). ارزیابی شایستگی‌های دیجیتال معلمان ابتدایی شهر یاسوج. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۲(۳۷)، ۵۸۴-

[doi:10.48310/pma.0621.3462](https://doi.org/10.48310/pma.0621.3462) ۵۶۵

شیروانی شیرینی، علی، جهرمی، ساجده، و دهقانی، زهرا. (۱۴۰۰). شناسایی مهارت‌ها و شایستگی‌های معلم در آموزش و تربیت اجتماعی و سیاسی. *پژوهش در آموزش مطالعات اجتماعی*، ۳(۳)، ۹۴-

<https://sid.ir/paper/950190/fa> ۶۷

صالحی، شیوا؛ دهقانی، مرضیه؛ عظیمی یانچشمه، اسماعیل؛ جوادی پور، محمد؛ صالحی، کیوان؛ نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد و مولفه‌های شایستگی دیجیتال معلمان: یک مرور نظام مند. *مطالعات*

برنامه درسی، ۱۹(۷۲)، ۱۴۶-۱۲۱. [doi:10.22034/jcs.2024.188644](https://doi.org/10.22034/jcs.2024.188644)

صباغ حسن زاده، طلعت. (۱۴۰۳). اثربخشی بازخوردهای اصلاحی معلمان بر تغییر سطح ابراز وجود و پیوند با مدرسه دانش‌آموزان. *مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۲۱(۵)، ۳۲-۱. [doi: 10.22111/jeps.2024.45298.5364](https://doi.org/10.22111/jeps.2024.45298.5364)

صفری، اکرم؛ ضماهنی، مجید. (۱۴۰۱). طراحی الگوی شایسته‌گزینی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۱(۱)، ۷۶-۶۱. <https://doi.org/10.30473/ipom.2023.66012.4722>

عابدینی بلترک، میمنت؛ کریمی مزیدی، علی. (۱۴۰۰). بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. *پویش در آموزش علوم تربیتی و*

مشاوره، ۷(۱۵)، ۱-۱۹. <https://sid.ir/paper/959810/fa>

عارف، هادی؛ مرادی شیرازی، سیدعباس. (۱۳۹۶). شفاف‌سازی مفهوم شایستگی در مدیریت منابع انسانی با رویکرد تحلیل مفهومی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۵(۲)، ۳۰-۱۳.

https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_3658.html

عباباف، زهره؛ فراستخواه، مقصود؛ قدوسی، فائزه. (۱۳۹۹). شایستگی‌های معلمی از نگاه کنشگران عرصه

تربیت: نقاط اشتراک و تمایز. *تعلیم و تربیت*، ۳۶(۱)، ۱۰۵-۸۳. <http://qjoe.ir/article-1-2251-fa.html>

[fa.html](http://qjoe.ir/article-1-2251-fa.html)

غلام‌پور، میثم؛ پورشافعی، هادی؛ فراستخواه، مقصود؛ آیتی، محسن. (۱۳۹۹). تبیین مؤلفه‌های تربیت اخلاقی دانشجو معلمان براساس اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۴)، ۹۵-

<http://ethicsjournal.ir/article-1-2086-fa.html>.۸۶

غلامی، محمدحسین؛ پورشافعی، بدری؛ شاه طالبی، بدری. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل توسعه حرفه‌ای معلمان. *چهارمین کنفرانس ملی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات مدیریت*، تهران

<https://civilica.com/doc/877812/>

کاظمی، سلیم؛ جاویدپور، مرتضی؛ سعیدی اردبیلی، میرمصطفی؛ دیوبند، افشین. (۱۴۰۳). طراحی مدل شایستگی‌های معلمان با رویکرد کیفی فراترکیب. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۸(۳۲)، ۱۹۳-

[doi:10.22054/jrlat.2024.80427.1759](https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.80427.1759).۱۷۳

کرد، عبدالکبیر؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۴۰۲). اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری استرس شغلی و گرانباری نقش. *مطالعات برنامه درسی*، ۱۸(۷۱)، ۲۵۲-

<https://doi.org/10.22034/jcs.2024.180204>.۲۳۳

متکلم، عظیمه؛ سلیمانی، توران؛ نامور، یوسف. (۱۴۰۰). طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران. *مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۴(۱)، ۱۲۸-

https://mpes.sbu.ac.ir/article_100798.html.۹۹

محمدی، مهدی؛ کوثری، مجید؛ ناصری جهرمی، رضا؛ خادمی، سولماز؛ شادی، صدیقه؛ مذهبیان، حدیث. (۱۴۰۲). شایستگی‌های هیبریدی معلمان: راهکاری برای اثربخشی تدریس در دوران پساکرونا. *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۲۰(۱)، ۱۴۳-۱۳۲.

[doi:10.22070/tlr.2023.18076.1472](https://doi.org/10.22070/tlr.2023.18076.1472).۱۳۲-۱۴۳

محمدیان شریف، کویستان؛ غریبی، حسن؛ حبیبی کلیر، رامین. (۱۳۹۵). مطالعه نیمرخ شخصیتی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و اثربخشی معلمان متوسطه شهرستان مریوان: تحلیل مبتنی بر شخص. تدریس پژوهی، ۴(۱)، ۴۶-۲۷.

مخدومی، فاطمه. (۱۳۹۶). سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ابتدایی شهرستان قروه و رابطه آن با متغیرهای زمینه‌ای. کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، شیراز. <https://sid.ir/paper/897245/fa>.

مصطفوی، سید مسعود؛ حیاتی، عرفان؛ رنجبر، محمدحسین. (۱۴۰۳). بررسی رویکرد تربیت معلم شایسته براساس اسناد تحولی آموزش و پرورش. پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، ۶(۶۲)، ۳۱-۲۳. <https://www.sid.ir/paper/149279/fa>.

میرید، سیدمهران؛ طرفی زاده، نیلوفر. (۱۳۹۹). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی و انعطاف پذیری شناختی بر صلاحیت حرفه‌ای دبیران مقطع متوسطه شهر اصفهان. پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/1038810>

میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ اسدی، سمیه. (۱۳۹۸). ارزیابی وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان از دیدگاه مدیران ابتدایی استان مرکزی. مدیریت مدرسه، ۷(۳)، ۸۶-۶۹. <https://www.magiran.com/p2076180>

همتی، مهناز؛ اکبرتبارطوری، مهدی؛ شمس، محسن؛ بهروزپور، افسانه؛ رضایی، عباس. (۱۳۹۷). سنجش سواد تغذیه‌ای معلمان ابتدایی شهر یاسوج: یک مطالعه مقطعی. *ارمغان دانش*، ۲۳(۱)، ۱۳۳-۱۲۴. <http://armaghanj.yums.ac.ir/article-1-1992-fa.html>.

References

- Ajani, O. A. (2024). Teachers' competencies in digital integration of learning contents in dynamic classroom practices: A review of teacher professional development needs. *Acta Educationis Generalis*, 14(3), 18-40. <https://sciendo.com/article/10.2478/atd-2024-0016>

- Arif, M., Abd Aziz, M. K. N., & Ma'arif, M. A. (2025). A Recent Study on Islamic Religious Education Teachers' Competencies in the Digital Age: A Systematic Literature Review. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 19(2), 587-596. DOI: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v19i2.21311>
- Bautista, A., Wong, J., & Gopinathan, S. (2015). Teacher Professional Development in Singapore: Depicting the Landscape. *Psychology, Society, & Education*, 7(3), 311-326. DOI: [10.25115/psy.e.v7i3.523](https://doi.org/10.25115/psy.e.v7i3.523)
- Blomeke, S., Kaiser, G., Konig, J. (2020). Profiles of mathematics teachers' competence and their relation to instructional quality. *ZDM Mathematics Education*, 52(2020), 329–342. <https://doi.org/10.1007/s11858-020-01128-y>
- Bowles, T., Hattie, J., Dinham, S., Scull, J., & Clinton, J. (2014). Proposing a comprehensive model for identifying teaching candidates. *The Australian Educational Researcher*, 41(4), 365-380. DOI: [10.1007/s13384-014-0146-z](https://doi.org/10.1007/s13384-014-0146-z)
- Canuto, P. P., Choycawen, M., & Pagdawan, R. (2024). The influence of teaching competencies on teachers' performance and students' academic achievement in primary science education. *Problems of Education in the 21st Century*, 82(1), 29. DOI: [10.33225/pec/24.82.29](https://doi.org/10.33225/pec/24.82.29)
- Chauhan, A., & Sharma, P. (2015). Teacher education and total quality management (TQM). *The International Journal of Indian Psychology*, 2(2), 80-85. <http://dx.doi.org/10.25215/0202.032>
- Cochran-Smith, M., Piazza, P., & Power, C. (2013). The politics of accountability: Assessing teacher education in the United States. *Educational Forum*, 77(1), 6-27. <https://doi.org/10.1080/00131725.2013.739015>
- Dacles, G. G. (2024). 21st-Century teaching competencies, learning skills and science content knowledge of stem students among the deped schools in the province of capiz: A basis for enhancement program. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 5(12), 1-1. DOI: <https://doi.org/10.11594/ijmaber.05.12.09>
- Erdoğan, P., & Savaş, P. (2022). Investigating the selection process for initial English teacher education: Turkey. *Teaching and Teacher Education*, 110(2), 103581. DOI: [10.1016/j.tate.2021.103581](https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103581)
- Gui, A. K. W., Yasin, M., Abdullah, N. S. M., & Saharuddin, N. (2020). Roles of teacher and challenges in developing students' morality. *Universal Journal of Educational Research*, 8(3), 52-59. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2020.081606>
- Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *International Journal of*

- Social Policy and Law, 6(1), 37-41. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=4441942>
- Hava, K., Babayiğit, Ö. Exploring the relationship between teachers' competencies in AI-TPACK and digital proficiency. *Education and Information Technologies*, 30(2025), 3491–3508 (2025). <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12939-x>
- Hilmiatussadiyah, K. G., Ahman, E., & Disman, D. (2024). Teacher competency: Descriptive study of guru penggerak. *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 149-162. DOI: <https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.63482>
- Karatas, S., Arslan Dönmez, S., Yörük, T., Yanık Özdemir, S. N., Gök, R., & Doğan, A. (2024). Teachers' perceptions regarding effective school features and effective leadership qualifications of school principals in Turkey. *Sage Open*, 14(1), 21582440241233978. <https://doi.org/10.1177/21582440241233978>
- Khotimah, H., Manshur, U., Zaini, A. W., Sanjani, M. A. F., & Suhermanto, S. (2024). Increasing the Competence of Islamic Religious Education Teachers from A Madrasah-Based Management Perspective. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 6(1), 13-26. DOI: <https://doi.org/10.52627/managere.v6i1.388>
- Klassen, R. M., & Kim, L. E. (2019). Selecting teachers and prospective teachers: A metaanalysis. *Educational Research Review*, 26, 32-51. [10.1016/j.edurev.2018.12.003](https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.12.003)
- Kuyini, A. B., Major, T. E., Mangope, B., & Alhassan, M. (2024). Botswana teachers: competencies perceived as important for inclusive education. *International Journal of Inclusive Education*, 28(7), 1224-1239. <https://doi.org/10.1080/13603116.2021.1988156>
- Lancaster, I. (2018). 8 characteristic of a great teacher. <https://www.teachthought.com/pedagogy/8-characteristics-of-a-great-teacher/>
- Lauer mann, F., & König, J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45(2016), 9-19. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2016.06.006>
- Lindström, M., Johansson, S., & Borger, L. (2025). Does formal teacher competence matter for students' mathematics achievement? Results from Swedish TIMSS 2019. *Educational research and evaluation*, 30(1-2), 137-166. <https://doi.org/10.1080/13803611.2024.2367486>
- Lumbanraja, P., Lubis, A. S., & Nadapdap, K. M. N. (2024). A review of the Johari window theory as grand theory of human resource competence. *Multidisciplinary Reviews*, 7(1), 2024002-2024002. DOI: [10.31893/multirev.2024002](https://doi.org/10.31893/multirev.2024002)

- Lungu, M. (2016). The characteristics of the model teacher in the present society. *Journal Plus Education*, 14(1), 157-169. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=616972>
- Mao, Y., Wang, F., Zhang, Y., & Chen, Q. (2025). Teaching Quality Evaluation Model Based on CNN-Framework with Entropy Weight Method. *Computer-Aided Design & Applications*, 22(S1); 297-312. DOI: <https://doi.org/10.14733/cadaps.2025.S1.297-312>
- Mundia, L. (2013). Relationship between mental health and teaching: evidence from Brunei trainee teachers. *International Journal of Mental Health*, 42(2-3), 73-98. DOI: [10.2753/IMH0020-7411420205](https://doi.org/10.2753/IMH0020-7411420205)
- Nurhidayat, E., Mujiyanto, J., Yuliasri, I., & Hartono, R. (2024). Technology integration and teachers' competency in the development of 21st-century learning in EFL classroom. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 18(2), 342-349. DOI: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i2.21069>
- Oladipo, S. E. (2009). Moral Education of the Child: Whose Responsibility? *Journal of Social Sciences*, 20(2), 149-156. DOI: [10.1080/09718923.2009.11892733](https://doi.org/10.1080/09718923.2009.11892733)
- Ontario College of Teachers. (2018). *The standards for the teaching profession*. Retrieved from <https://www.oct.ca/public/professional-standards>.
- Oubibi, M. (2024). An experimental study to promote preservice teachers' competencies in the classroom based on teaching-learning model and Moso Teach. *Education and information technologies*, 29(6), 6631-6650. DOI: [10.1007/s10639-023-12070-3](https://doi.org/10.1007/s10639-023-12070-3)
- Pantić, N., & Wubbels, T. (2012). The role of teachers in inculcating moral values: operationalization of concepts. *Journal of Beliefs & Values*, 33 (1), 55-69. <https://doi.org/10.1080/13617672.2012.650030>
- Purwati, E., & Sukirman, D. (2024). Teacher competence development in Kurikulum Merdeka implementation: A literature study. *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 41-54. DOI: <https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.62277>
- Scaramozzino, J. M. (2010). Integrating STEM information competencies into an undergraduate curriculum. *Journal of Library Administration*, 50(4), 315-333. DOI: [10.1080/01930821003666981](https://doi.org/10.1080/01930821003666981)
- Sinaga, M. N. A., Kuswandi, D., & Fadhli, M. (2024). The role of mobile learning in improving 21st century teacher competencies: A systematic literature review. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 11(2), 219-231. <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jitp/article/view/69214>
- Turner, K., & Stough, C. (2020). Pre-service teachers and emotional intelligence: A scoping review. *The Australian Educational Researcher*, 47(2), 283-305. <https://dx.doi.org/10.1007/s13384-019-00352-0>

- University of Nebraska-Lincoln, Business & Finance Human Resources. (2018). The definition of competencies and their application at NU. <https://hr.unl.edu/nu-values/core-competencies/>
- Yenni, E., Junaedi, A. T., & Wijaya, E. (2024). The Impact of Government Accounting Standards Implementation, Internal Control Systems, and Human Resource Competence on Regional Financial Report Quality. *Journal of Applied Business and Technology*, 5(3), 134-145. <https://doi.org/10.35145/jabt.v5i3.182>
- Zakirovra, R. (2016). Structure of Primary School Teachers Professional Competence. *International Journal of Environment & Science Education*, 11(6), 1167-1173. DOI: [10.12973/ijese.2016.386a](https://doi.org/10.12973/ijese.2016.386a)