

دانشگاه فرهنگیان
فصلنامه علمی-تخصصی آموزش پژوهی
سال دوم، شماره هشتم، زمستان ۱۳۹۵

بررسی وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای عمومی مربیان پیش‌دبستانی و مقایسه با وضع مطلوب

فرانک موسوی^۱، سلیمه عبدالحسینی^۲

چکیده

در دنیای امروز داشتن منابع انسانی کیفی با توان بهره‌وری بالا، صلاحیت‌های حرفه‌ای، شاخص‌های استاندارد جایگاه ملت‌ها را در سلسله مراتب جهانی مشخص می‌سازد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت موجود صلاحیت حرفه‌ای عمومی مربیان پیش‌دبستانی و مقایسه با وضع مطلوب انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل مربیان پیش‌دبستانی شهرستان ایلام به تعداد ۵۸ نفر بودند که کل جامعه به روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شد. ابزار گردآوری پرسش‌نامه محقق ساخته و بسته پاسخ بود. جهت ارزشیابی ماتریس همبستگی از آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت، جهت مقایسه وضع موجود و مطلوب از آزمون t وابسته استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد مربیان پیش‌دبستانی از نظر صلاحیت‌های آموزشی، علمی، اخلاقی از سطح متوسط کمتر است و همچنین بین وضع موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای عمومی مربیان پیش‌دبستانی در تمام مؤلفه‌ها تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارتی برای رسیدن به وضع مطلوب فاصله وجود دارد. صلاحیت حرفه‌ای مربیان کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی می‌شود.

کلید واژه‌ها: صلاحیت حرفه‌ای، مربیان پیش‌دبستانی، دوره‌ی پیش‌دبستانی.

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه (نویسنده

مسئول) frnkmosavi@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.

دریافت: ۹۶/۴/۲۳ پذیرش: ۹۶/۷/۱۲

مقدمه

نظام آموزش عالی به عنوان متون اصلی در بخش‌های آموزشی و پژوهشی و در راستای تعلیم و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد هر کشور نقش داشته که با تأثیر از فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات نوین موجب ارتقای سطح دانش و مهارت متخصصان در همه سطوح می‌گردد، که در این راستا، صلاحیت حرفه‌ای مربیان نقش خاصی در این زمینه دارد. یکی از مهم‌ترین عواملی که باعث ایجاد شایستگی و خودمختاری و اعتماد به نفس و رشد حرفه‌ای در مربیان، معلمان و اساتید آموزشی می‌گردد، برخورداری از صلاحیت، مهارت و توانایی‌های لازم برای تدریس بهتر و بهبود یادگیری است. صلاحیت‌های حرفه‌ای، مجموعه‌ای از توانمندی‌ها، دانش مهارت و نگرش است که با تناسب هر شغل یا حرفه توسط فرد در فرایندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب می‌شود و نظام صلاحیت حرفه‌ای مجموعه‌ای از فرایندهای منسجم برای تحقق سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، استانداردهای صلاحیت به منظور اعتبار بخشی به صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی می‌باشد (روزتو و همکاران^۱، ۲۰۰۹). در واقع صلاحیت حرفه‌ای معلم به توانایی آن‌ها در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود. به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد (نیج ولدت و همکاران^۲، ۲۰۰۹). حرفه‌ای شدن مربیان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی متمرکز است. با توجه به پژوهش نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸) و کریمی (۱۳۸۹) که در رابطه با صلاحیت حرفه‌ای معلمان پرداختند، نتایج نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های معلمان تفاوت معناداری وجود دارد و در بعد شخصیتی و اخلاقی در وضعیت بالاتر ولی در بعد آموزشی و مدیریتی تدریس کمتر از حد متوسط بودند. فرزانه و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی

¹ Rossetti, J et al

² Nijveldt et al

دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان پرداختند و نتایج نشان داد که وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان بالاتر از حد متوسط قرار دارد و همچنین وضعیت توانمندی روان‌شناختی دبیران مقطع متوسطه شهرستان شیروان بالاتر از حد متوسط قرار دارد. جلیلی و نیک فرجام (۱۳۹۳) در پژوهشی که با هدف تعیین وضعیت توانایی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دبیرستان‌های شهرستان قدس انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که وضعیت موجود معلمان در ۳ بعد شناختی، مهارتی و نگرشی در حد مطلوب نیست. نصیری و عبدالملکی (۱۳۹۳) به بررسی تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در تبیین خود راهبری در یادگیری دانش‌آموزان پرداختند و نتایج نشان داد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و خود راهبری در یادگیری دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، خود راهبری دانش‌آموزان را تبیین می‌کند.

رحمانی‌فر (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران زبان انگلیسی با احساس خودکارآمدی و خلاقیت پرداخت و نتایج این پژوهش نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی، همچنین صلاحیت حرفه‌ای و خلاقیت و خودکارآمدی و خلاقیت دو به دو با یکدیگر رابطه مثبت و معنادار دارند. اکبری (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان ارتباط بین میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای با خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت معلمان شهرستان بوانات، دریافت که بین میزان برخورداری از صلاحیت حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد. کریمی (۱۳۸۹) به مطالعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی پرداخت و نتایج نشان داد که در بین کلیه مولفه‌ها تفاوت معنادار است و صلاحیت‌های موجود معلمان در مولفه‌های فن‌آوری، یادگیری مادام‌العمر، حرفه‌ای، عملکردی، فکری و تدریس، کمتر از سطح متوسط بود. هانتلی^۱ (۲۰۰۸) قابلیت‌های مربیان را در ۳ زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته‌بندی کرده است که دانش حرفه‌ای شامل دانش محتوا، شناخت دانشجو و آگاهی از تدریس و یادگیری است و عمل

1. Huntly

حرفه‌ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط و ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و تعهد حرفه‌ای، یادگیری حرفه‌ای، مشارکت، رهبری، ارتباطات و اخلاقیات را شامل می‌شود هانتلی (۲۰۰۸). همچنین کاستر و همکارانش^۱ (۲۰۰۹) صلاحیت‌های معلمان را به ۵ دسته اصلی دانش تخصصی، ارتباطات، سازماندهی و تعلیم و تربیت و صلاحیت رفتاری تقسیم می‌کنند و با توجه به اهمیت بررسی صلاحیت حرفه‌ای اساتید نیاز جامعه و آموزش کشور به افراد با مهارت و تخصص بیشتر، افزایش یافته است. به نظر گرت و گیلت (۲۰۰۶) معلمانی در حرفه‌شان موفق هستند که باور دارند تمام دانش آموزان می‌توانند موفق شوند و انتظارات بالایی برای آنان در نظر می‌گیرد. اجتماعات یادگیری در کلاس تشکیل داده و با خانواده دانش‌آموزان ارتباط برقرار می‌کند، در حال یادگیری است و آموزش را با نیاز دانش‌آموزان تطبیق می‌دهد، مهارت‌های دانش فراگیران را باور دارد و از آن در آموزش استفاده می‌نماید، نظارت بر خود و عقاید و عملکردش داشته و از سوگیری و پیش‌داوری پرهیز می‌کند. سلوی^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان پرداخت و نتایج نشان داد که با افزایش صلاحیت حرفه‌ای معلمان فعالیت یادگیری دانشجویان به همان میزان افزایش می‌یابد و کمترین تاثیر را بر روی استراتژی یادگیری دانشجویان داشت.

بارکر و همکاران^۳ (۲۰۰۹) به بررسی صلاحیت حرفه‌ای معلمان و وضعیت توانمندی روان‌شناختی معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که با افزایش صلاحیت فکری و رفتاری و اخلاقی میزان توانمندی روان‌شناختی آن‌ها افزایش می‌یابد. هونگ و همکاران (۲۰۰۸) ناهماهنگی بین صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید را مورد بررسی قرار دادند. با استفاده از تحلیل عاملی صلاحیت‌های اساتید در ۶ دسته اصلی توانایی فکری، سیستم ارزش‌ها، مهارت‌های بین فردی، توانایی مدیریت، توانایی حرفه‌ای ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی شد. انجام تحقیق حاضر از زوایای چند قابل بررسی است: نتایج تحقیق حاضر می‌تواند دانش موجود در این

¹ Koster et al

² Selvi,k

³ Barker, K. et. al

زمینه را گامی به پیش ببرد، به سیاستگذاران و برنامه‌ریزان آموزشی برای تدوین استراتژی‌های مناسب به کارگیری صلاحیت‌های حرفه‌ای در آموزش مدد رساند. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند در شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای افراد موثر باشد. این شایستگی‌ها یا ویژگی‌ها نه تنها می‌تواند در آموزش مدارس به کار گرفته شود، بلکه به منزله عوامل، ملاک‌ها و شاخص‌هایی برای ارزشیابی میزان کیفیت عملکرد و اثربخشی مربیان، تدوین محتوای آموزشی مراکز آموزش عالی، دوره‌های آموزش بدو خدمت، دوره‌های ضمن خدمت و برنامه‌های کارورزی مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به مبانی نظری پژوهشی مطرح شده، سوالات زیر مطرح می‌شود.

۱. مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مربیان کدامند؟
۲. صلاحیت حرفه‌ای مربیان مورد مطالعه با توجه به مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟
۳. آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان تفاوت وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت موجود صلاحیت حرفه‌ای عمومی مربیان پیش‌دبستانی و مقایسه با وضع مطلوب انجام شد. روش مطالعه از نوع ترکیبی اکتشافی متوالی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل مربیان پیش‌دبستانی شهرستان ایلام به تعداد ۵۸ نفر بودند که کل جامعه به روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شد. ابزار پژوهش از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته صلاحیت حرفه‌ای مربیان که شامل ۷۵ سوال می‌باشد. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه صلاحیت حرفه‌ای مربیان محاسبه شده ۰/۹۶۶. به دست آمد که می‌توان گفت پرسش‌نامه تحقیق از اعتبار لازم برخوردار است. جهت بررسی روایی محتوایی پرسش‌نامه، پرسش‌نامه به ۵ نفر از کارشناسان فرهنگی و آموزشی داده شد و روایی محتوایی آنان به تایید رسید. جهت رعایت اصول اخلاقی پژوهش، شرکت نمونه‌ها در طرح کاملاً داوطلبانه صورت گرفت و توضیحات لازم در مورد این پژوهش، چگونگی استخراج و ارائه اطلاعات، محرمانه بودن اطلاعات فردی، عدم نیاز به درج نام و نام خانوادگی و سایر نکات اخلاقی به داوطلبان ارائه داده شد. تکمیل و عودت پرسش‌نامه‌ها به منزله تمایل و رضایت از

مشارکت در پژوهش در نظر گرفته شد. مؤلفه‌های به دست آمده از طریق بررسی اسناد و پژوهش‌های پیشین انجام شده در زمینه‌ی صلاحیت حرفه‌ای و متون و گزارش پژوهش‌های موجود در این زمینه با رویکرد تحلیل محتوا بررسی شد و در مرحله بعد، پس از طراحی سؤال‌های پرسش‌نامه مؤلفه‌های متنوع صلاحیت حرفه‌ای برای مربیان طراحی گردید. سپس پرسش‌نامه‌ای مرکب از ۷۵ سؤال تهیه گردید که صلاحیت حرفه‌ای را در دو حالت وضع موجود و وضع مطلوب در طیفی پنج درجه‌ای مورد سنجش قرار داد. روایی محتوا و روایی صوری از طریق تحلیل عاملی اکتشافی توسط نظر کارشناسان و محققان مربوطه برآورد شد. همان طور که جدول شماره (۱) نشان می‌دهد جهت سنجش پایایی پرسش‌نامه، مؤلفه‌های دوازده گانه صلاحیت حرفه‌ای به عنوان پیش‌طرح بر روی ۳۰ نفر از اساتید اجرا شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید ضرایب همسانی درونی سوالات با روش آلفای کرانباخ بیانگر پایایی مناسب پرسش‌نامه صلاحیت حرفه‌ای اساتید است.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرانباخ برای مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مربیان

مقیاس صلاحیت حرفه‌ای اساتید	N	آلفای کرانباخ برای مقیاس‌ها در وضعیت موجود	آلفای کرانباخ برای مقیاس‌ها در وضعیت مطلوب
صلاحیت‌های آموزشی	۳۰	٪۹۶۶	٪۹۴۰
صلاحیت‌های تدریس	۳۰	٪۹۵۵	٪۹۵۰
صلاحیت‌های علمی	۳۰	٪۹۳۵	٪۹۴۵
صلاحیت‌های رفتاری	۳۰	٪۹۵۵	٪۹۶۴
صلاحیت‌های شخصیتی	۳۰	٪۹۷۰	٪۹۷۴
صلاحیت‌های اجتماعی	۳۰	٪۹۴۴	٪۹۶۰
صلاحیت‌های فکری	۳۰	٪۹۶۶	٪۹۷۲
صلاحیت‌های مدیریتی	۳۰	٪۹۶۷	٪۹۳۳
صلاحیت‌های عملکردی	۳۰	٪۹۸۱	٪۹۶۹
صلاحیت‌های اخلاقی	۳۰	٪۹۸۳	٪۹۶۵
صلاحیت‌های یادگیری مادام‌العمر	۳۰	٪۹۷۷	٪۹۶۴
صلاحیت‌های فن‌آوری	۳۰	٪۹۴۰	٪۹۲۸
کل مقیاس	۳۰	٪۹۶۶	٪۹۹۲

جهت ارزشیابی ماتریس همبستگی از آزمون KMO و آزمون کرویت بارتل و برای مقایسه وضع موجود و مطلوب از آزمون t وابسته استفاده گردید. مقدار شاخص KMO برای همه ۱۲ مؤلفه صلاحیت حرفه‌ای بالاتر از حد مطلوب ۰/۶ بود. همچنین نتایج آزمون بارتل برای همه مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای در سطح ($P < 0/001$) معنادار بود. بنابراین بین متغیرها همبستگی لازم وجود داشت و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی برقرار و تحلیل عاملی را تأیید می‌کنند که نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. مقدار KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتل برای ارزشیابی ماتریس همبستگی

آزمون کرویت بارتل			آزمون کفایت نمونه‌گیری KMO	۷۵
Sig.	Df	مقدار خی دو		
۰/۰۰۰	۴۵	۲۲۵۸/۸۹۴	۰/۸۹۷	صلاحیت‌های آموزشی
۰/۰۰۰	۴۵	۲۴۵/۲۶۸۱	۰/۹۱۱	صلاحیت‌های تدریس
۰/۰۰۰	۳۶	۲۲۰۰/۴۷۱	۰/۸۹۰	صلاحیت‌های علمی
۰/۰۰۰	۴۵	۹۸۸/۳۰۹۷	۰/۸۷۵	صلاحیت‌های رفتاری
۰/۰۰۰	۴۵	۳۸۳۶/۹۶۳	۰/۸۹۵	صلاحیت‌های شخصیتی
۰/۰۰۰	۲۱	۱۴۹۷/۶۹۵	۰/۸۸۳	صلاحیت‌های اجتماعی
۰/۰۰۰	۴۵	۲۹۳۶/۷۶	۰/۸۹۷	صلاحیت‌های فکری
۰/۰۰۰	۴۵	۳۷۱۵/۲۴۷	٪۹۰۵	صلاحیت‌های مدیریتی
۰/۰۰۰	۴۵	۳۳۶۵/۷۳	٪۹۰۲	صلاحیت‌های عملکردی
۰/۰۰۰	۴۵	۳۲۴۲/۵۱۵	٪۹۲۹	صلاحیت‌های اخلاقی
۰/۰۰۰	۴۵	۲۸۷۲/۹۵	٪۹۲۰	صلاحیت‌های یادگیری مادام‌العمر
۰/۰۰۰	۲۸	۱۹۲۴/۶۱۹	٪۸۷۴	صلاحیت‌های فن آوری

یافته‌ها

سوال ۱. مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مربیان کدامند؟

با مرور ادبیات و در ضمن تعاطی اندیشه با اساتید در مجموع ۱۲ مؤلفه بینشی مقدماتی در زمینه مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای معلمان به دست آمد که شامل (صلاحیت‌های آموزشی، تدریس، علمی، رفتاری، شخصیتی، اجتماعی، فکری، صلاحیت‌های مدیریتی، عملکردی، اخلاقی، یادگیری مادام‌العمر و فن آوری) شناسایی شدند که پس از حذف مؤلفه‌هایی که هم‌پوشی داشتند در نهایت ۸ مؤلفه اصلی آموزشی، علمی، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، اخلاقی، و فن آوری دسته‌بندی شد.

جدول ۳. شاخص‌های آماری اولیه با استفاده از تحلیل عاملی

عوامل	ارزش ویژه اولیه					مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس	
۱	۵۱/۸۶۴	۵/۵۶۷	۵۷/۷۶۷	۵۱/۸۶۴	۵۵/۷۶۷	۵۵/۷۶۷
۲	۳/۵۱۲	۳/۷۷۷	۵۹/۵۴۴	۳/۵۱۲	۳/۷۷۷	۵۹/۵۴۴
۳	۲/۷۹۵	۳/۰۰۵	۶۲/۵۴۹	۲/۷۹۵	۳/۰۰۵	۶۲/۵۴۹
۴	۲/۱۶۶	۲/۳۲۹	۶۴/۸۷۸	۲/۱۶۶	۲/۳۲۹	۶۴/۸۷۸
۵	۱/۷۹۹	۱/۹۳۵	۶۶/۸۱۲	۱/۷۹۹	۱/۹۳۵	۶۶/۸۱۲
۶	۱/۶۶۹	۱/۷۹۵	۶۶/۶۰۷	۱/۶۶۹	۱/۷۹۵	۶۸/۶۰۷
۷	۱/۶۱۲	۱/۷۳۳	۷۰/۳۴۱	۱/۶۱۲	۱/۷۳۳	۷۰/۳۴۱
۸	۱/۴۸۴	۱/۵۹۵	۷۱/۹۳۶	۱/۴۸۴	۱/۵۹۵	۷۱/۹۳۶
۹	۱/۲۹۹	۱/۳۹۷	۷۳/۳۳۳	۱/۲۹۹	۱/۳۹۷	۷۳/۳۳۳
۱۰	۱/۲۳۹	۱/۳۳۲	۷۴/۶۶۵	۱/۲۳۹	۱/۳۳۲	۷۴/۶۶۵
۱۱	۱/۱۴۹	۱/۲۳۵	۷۵/۹۰۰	۱/۱۴۹	۱/۲۳۵	۷۵/۹۰۰
۱۲	۱/۰۹۷	۱/۱۷۹	۷۱/۰۷۹	۱/۰۹۷	۱/۱۷۹	۷۷/۰۷۹

بر اساس ملاک کایزر عوامل دارای ارزش ویژه یک و بالاتر از یک می‌توانند به عنوان عوامل اصلی استخراج گردید. بنابراین اطلاعات جدول (۳) بیانگر این است که، ۱۲ عامل دارای ارزش بیشتر از ۱ هستند و این ۱۲ عامل حدود ۷۸ درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. عامل اول به تنهایی بیشتر از ۵۵ درصد از واریانس کل را تبیین می‌نماید. بعد از ۲۵ بار چرخش (از طریق چرخش واریمکس) همان گونه که در جدول (۴) ملاحظه می‌گردد این ۱۲ عامل حدود ۷۸ درصد واریانس کل را تبیین نمودند.

جدول ۴. عوامل اصلی استخراج شده از طریق چرخش متعامد

مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته			عوامل
درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	
۱۸/۹۷	۱۸/۹۷	۱۶/۸۳۰	۱
۳۰/۲۷۴	۱۲/۱۷۷	۱۱/۳۲۵	۲
۴۱/۴۳۲	۱۱/۱۵۸	۱۰/۳۷۷	۳
۴۸/۶۰۹	۷/۱۷۷	۶/۶۷۵	۴
۵۳/۳۵۳	۴/۷۴۲	۴/۴۱۰	۵
۵۷/۸۲۵	۴/۴۷۳	۴/۱۶۰	۶
۶۲/۲۶	۴/۲۰۲	۳/۹۰۸	۷
۶۶/۱۴۶	۴/۱۲۰	۳/۸۳۱	۸
۷۰/۱۳۹	۳/۹۹۳	۳/۷۱۴	۹
۷۲/۶۶۰	۲/۵۲۱	۲/۳۴۴	۱۰
۷۷/۹۴۴	۲/۲۸۴	۲/۱۲۴	۱۱
۸۶/۵۸۶	۱/۶۴۱	۱/۵۲۶	۱۲

در پاسخ به سؤال ۱. با توجه به نتایج تحلیل عاملی هشت مؤلفه صلاحیت حرفه‌ای استخراج گردید و با عناوین: صلاحیت آموزشی، صلاحیت علمی، صلاحیت شخصیتی، صلاحیت اجتماعی، صلاحیت فکری، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اخلاقی و صلاحیت فن‌آوری نامگذاری گردیدند.

سوال ۲. صلاحیت حرفه‌ای مربیان مورد مطالعه با توجه به مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟ جدول (۵) بیانگر شاخص‌های توصیفی مربوط به نمرات مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان در وضعیت موجود می‌باشد.

جدول ۵. اطلاعات توصیفی وضعیت موجود مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای اساتید

مؤلفه‌ها	حدود میانگین	گویه‌ها	میانگین
صلاحیت آموزشی	بالا ترین	مهارت پرسش و پاسخ	۳/۵۸
	پایین ترین	مهیا نمودن محیط جذاب و بانشاط	۲/۸۴
صلاحیت علمی	بالا ترین	درک از موضوع تدریس	۳/۲۳
	پایین ترین	آگاهی از مراحل رشد و تئوری‌های آن	۲/۷۵
صلاحیت شخصیتی	بالا ترین	اعتماد به نفس	۳/۲۷
	پایین ترین	داشتن خلق و خوی خوش	۲/۹۷
صلاحیت اجتماعی	بالا ترین	پاسخگویی به دانش‌آموزان، والدین، مسئولین و جامعه	۳/۴۰
	پایین ترین	همیار یادگیرنده بودن	۲/۹۵
صلاحیت فکری	بالا ترین	کنجکاوی ذهنی	۳/۲۵
	پایین ترین	توانایی خلق دانش (تولید مفاهیم و ایده‌های نو)	۲/۵۹
صلاحیت مدیریتی	بالا ترین	مشارکت دادن فراگیران در جریان یاددهی - یادگیری	۳/۳۷
	پایین ترین	خودراهبر نمودن فراگیران در جریان یاددهی - یادگیری	۲/۹۰
صلاحیت اخلاقی	بالا ترین	پایبندی به ارزش‌ها، مذهب و اخلاقیات	۳/۷۵
	پایین ترین	داشتن رفتار دموکراتیک	۲/۹۶
صلاحیت فن آوری	بالا ترین	درک مسئولیت‌های اخلاقی و حرفه‌ای	۲/۷۲
	پایین ترین	همکاری لازم با جامعه، دانشگاه و مؤسسات مختلف	۲/۳۵

همان‌طور که اطلاعات جدول (۵) نشان می‌دهد، حدود میانگین بالاترین و پایین‌ترین وضعیت برای مؤلفه صلاحیت آموزشی به ترتیب برابر با ۳/۵۸ و ۲/۸۴؛ برای مؤلفه صلاحیت علمی برابر با ۳/۲۳ و ۲/۷۵؛ برای مؤلفه صلاحیت شخصیتی برابر با ۳/۲۷ و ۲/۹۷؛ برای صلاحیت اجتماعی برابر با ۳/۴۰ و ۲/۹۵؛ برای مؤلفه صلاحیت فکری برابر با ۳/۲۵ و ۲/۵۹؛ برای مؤلفه صلاحیت مدیریتی برابر با ۳/۳۷ و ۲/۹۰؛ برای مؤلفه صلاحیت اخلاقی برابر با ۳/۷۵ و ۲/۹۶ و برای مؤلفه صلاحیت فن آوری برابر با ۲/۷۲ و ۲/۳۵ می‌باشد. بنابراین همان‌طور که پیداست

بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه صلاحیت آموزش و پایین‌ترین مربوط به مؤلفه صلاحیت فن آوری است.

سوال ۳. آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب صلاحیت حرفه‌ای مربیان مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول (۶) نتایج تحلیل شکاف برای بررسی تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای را نشان می‌دهد. برای پاسخ به این سؤال از آزمون t وابسته استفاده شده. نتایج جدول نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های اساتید در تمام مؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد و به عبارتی برای رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله وجود دارد.

جدول ۶. اطلاعات توصیفی مربوط به تحلیل شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای

مؤلفه‌ها	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	انحراف معیار	t
صلاحیت آموزشی	موجود	۳/۱۴۵	٪۶۱۷	۱/۳۱۸	٪۶۵۸	۳۳/۸۵
	مطلوب	۳/۴۶۲	٪۳۶۹			
صلاحیت علمی	موجود	۴/۹۷۵	٪۶۸۰	۱/۴۵۴	٪۷۳۷	۳۴/۱۷
	مطلوب	۴/۴۱۸	٪۳۹۵			
صلاحیت شخصیتی	موجود	۲۲/۰۳۳	٪۷۸۵	۱/۳۰۸	٪۸۵۰	۲۶/۵۰
	مطلوب	۴/۴۷۳	٪۴۶۳			
صلاحیت اجتماعی	موجود	۳/۱۶۵	٪۸۱۷	۱/۳۴۲	٪۸۸۰	۲۶/۵۲
	مطلوب	۴/۵۱۷	٪۴۱۳			
صلاحیت فکری	موجود	۲/۸۱۹	٪۷۱۹	۱/۵۷۳	٪۷۷۶	۳۵/۲۲
	مطلوب	۴/۳۹۹	٪۴۳۰			
صلاحیت مدیریتی	موجود	۳/۰۸۸	٪۷۲۸	۱/۴۴۵	٪۸۴۰	۳۰/۳۳
	مطلوب	۴/۴۵۱	٪۳۵۶			
صلاحیت اخلاقی	موجود	۳/۳۸۹	٪۷۵۱	۱/۵۷۲	٪۸۰۱	۲۴/۸۸
	مطلوب	۴/۵۸۵	٪۴۰۳			
صلاحیت فن آوری	موجود	۲/۴۵۲	٪۸۶۰	۲/۰۳۵	٪۸۱۰	۳۳/۱۱
	مطلوب	۴/۴۹۹	٪۴۸۹			

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی وضعیت موجود صلاحیت‌های عمومی حرفه‌ای مربیان پیش دبستانی و مقایسه با وضع مطلوب شهرستان ایلام انجام شده است در پاسخ به سوال اول، «مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مربیان کدامند؟»، با توجه به نتایج تحلیل عاملی هشت مؤلفه صلاحیت حرفه‌ای استخراج گردید که: صلاحیت آموزشی، صلاحیت علمی، صلاحیت شخصیتی، صلاحیت اجتماعی، صلاحیت فکری، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اخلاقی و صلاحیت فن آوری شناسایی و بررسی شدند. یافته‌های پژوهش از نظر دسته‌بندی مؤلفه‌ها با پژوهش‌های هانتلی (۲۰۰۳) و هونگ و همکاران (۲۰۰۸) مطابقت دارد. در تبیین سوال دوم، «صلاحیت حرفه‌ای مربیان مورد مطالعه با توجه به مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟»، باید گفت: بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه صلاحیت آموزش و پایین‌ترین مربوط به مؤلفه صلاحیت فن آوری است. یافته‌های این مطالعه نشان داد که اساتید از نظر صلاحیت‌های حرفه‌ای از نظر صلاحیت‌های آموزشی، صلاحیت علمی، صلاحیت شخصیتی، صلاحیت اجتماعی، صلاحیت فکری، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اخلاقی و صلاحیت فن آوری از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند و صلاحیت آنان در مؤلفه فن آوری از سطح متوسط کمتر است. سوال سوم، «آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب اخلاق حرفه‌ای مربیان مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود دارد؟»، نشان داد که در مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مربیان بین وضعیت موجود صلاحیت حرفه‌ای مربیان با وضعیت مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج کلی پژوهش را می‌توان در چند گزاره اصلی خلاصه نمود. اول اینکه تحلیل یافته‌ها آشکار ساخت که اگر چه از نظر پاسخگویان رعایت همه ابعاد مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای در فعالیت‌های مربیان از ضرورت و مطلوبیت برخوردار است اما وضعیت جاری چنین استانداردهایی در عمل کمتر از حد انتظار ارزیابی شده است که این نتایج همسو با نتایج (کریمی، ۱۳۸۹، نیکنامی و کریمی، ۱۳۸۹، فرزانه و همکاران، ۱۳۹۴، جلیلی و نیک فرجام، ۱۳۹۴، پارکر و همکاران، ۲۰۰۹، سلوی، ۲۰۱۰) همسومی باشد. همچنین تحلیل یافته‌های مربوط به تفاوت موجود میان

وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای حاکی از شکاف عمیق میان ابعاد و گویه‌های مورد مطالعه است. وجود این شکاف حاکی از عمق شکاف میان شرایط و کیفیت رعایت مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای در وضعیت جاری با وضعیت مطلوب آن‌ها در مراکز آموزشی است. به هر حال رعایت کردن اصول، ضوابط و الزامات حرفه‌ای توسط افراد در یک محیط سازمانی و هنگام اشتغال به مسئولیت‌های کاری به ارتقای کیفیت فرایندهای کاری می‌انجامد و هم خروجی و نتایج مناسب تری را در پی خواهد داشت. شاید به همین دلیل است که در بدو ورود نیروی انسانی جدیدالورود به هر سازمانی، آشنا کردن آنان با موازین، اصول و سطح مورد انتظار در عملکرد سازمانی و اجرای فرایندهای جامعه‌پذیری، یک الزام سازمانی است. از این رو تلاش برای ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی مربیان، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط و بستر مناسب و انجام پژوهش‌های متعدد درباره آن است. لذا ارائه صلاحیت حرفه‌ای که زمینه ساز مشارکت معلمان در کارکردهای مختلف سازمانی باشد، مهم و ضروری است. به طوری که معلمان به راحتی با مدیریت و سازمان تعامل داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شرکت جویند چنین فضایی انجام کار به صورت گروهی را نیز تشویق می‌کند. از اخلاق حرفه‌ای انتظار می‌رود روش‌های عینی پیشگیری و درمان معضلات اخلاقی را ارائه کند. پژوهش حاضر، مانند دیگر پژوهش‌های علوم انسانی که مربوط به انسان می‌باشد. با محدودیت‌ها و مشکلاتی روبرو بوده که به طور خلاصه برخی از آن‌ها در زیر ارائه شده‌اند:

- تردیدی نیست که متغیرهای فراوانی همچون فرهنگ، شرایط خانوادگی، محیط، رفاه اجتماعی و شرایط اقتصادی-سیاسی و غیره با صلاحیت حرفه‌ای در ارتباط است. اما دشواری کمی کردن این متغیرها و بررسی جامع آن‌ها باعث شده که در این پژوهش تنها هشت مؤلفه مورد مطالعه قرار گیرد.
- محدودیت‌های ذاتی پرسش‌نامه کتبی شامل برداشت‌های متفاوت از سؤالات و خصوصی بودن صلاحیت حرفه‌ای

- عدم همکاری کامل بعضی از آزمودنی‌ها با افشای تصمیمات حرفه‌ای حتی در راستای اهداف تحقیق

در ادامه به چند مورد از این راهکارهای پیشنهادی اشاره می‌گردد.

- سنجش میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان و رتبه‌بندی آنان بر اساس این صلاحیت‌ها
- برگزاری کارگاه‌های آموزش صلاحیت حرفه‌ای به صورت سالانه
- بالا بردن سطح شایستگی و انگیزه در مربیان به منظور به منظور استفاده و شرکت در این کلاس‌ها
- عدم امنیت شغلی و پرداخت دستمزد ناچیز می‌تواند بر پایین بودن میزان صلاحیت حرفه‌ای دامن بزند لذا پیشنهاد می‌شود بستری ایجاد شود تا مربیان احساس امنیت در حرفه شان داشته باشند

منابع

- اکبری، علی. (۱۳۹۰). «ارتباط بین میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای با خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت معلمان شهرستان بوانات». *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.*
- بنیانیان، حسن. (۱۳۹۴). *مهندسی فرهنگی در جامعه ایران. خلاصه مقالات نخستین همایش ملی مهندسی فرهنگی. صص ۱۷-۱۲.*
- جلیلی، مهسا؛ نیک‌فرجام، حسین. (۱۳۹۳). «بررسی وضع موجود توانایی و صلاحیت‌های معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان و مقایسه با وضع مطلوب از دیدگاه صاحب‌نظران در درس فیزیک سال چهارم دبیرستان‌های شهر قدس»، *فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال یازدهم، شماره ۴۰.*
- خنیفر، حسین، (۱۳۸۳). *درآمدی بر استانداردسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال سی و چهارم، شماره ۲.*

دهقانی، مرضیه، جوادی‌پور، محمد، اسلام‌دوست، سعید (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین باورهای فراشناختی و خود کارآمدی معلمان با صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی و روانشناختی.

رحمانی‌فر، رحمت. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران زبان انگلیسی با احساس خود کارآمدی و خلاقیت». پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

روحانی، میثم؛ طالب‌پور، مهدی؛ رضانی‌نژاد، رحیم؛ بنار، نوشین. (۱۳۹۱). تحلیل عاملی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. دوره دوم، شماره دوم، صص ۴۸-۳۵.

فرزانه، محمد، پورکریمی، جوادی، عزتی، میترا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان. فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی. سال ۲، شماره ۸.

فلاح، عاطفه، احمدی، پروین، بیگم رضازاده، فاطمه. (۱۳۹۴). شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی. دو فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال ۲۲ دوره جدید شماره ۶.

فلاح، عاطفه (۱۳۹۱). شناسایی وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی از دیدگاه مربیان و مدیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی درسی. دانشگاه الزهراء (س).

کریمی، فریبا (۱۳۸۹). مطالعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال دوم. شماره ۴. زمستان. صص ۱۵۱-۱۶۶.

نصیری، فخرالسادات؛ عبدالملکی، شوبو. (۱۳۹۳). تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در تبیین خودراهبری در یادگیری دانش‌آموزان. نشریه پژوهش در آموزش. جلد ۱، شماره یک، صص ۶۷-۷۵.

نیکنامی، مصطفی؛ کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب. *مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی*. دانشگاه آزاد واحد خوراسگان. شماره ۲۳. صص ۲۲-۱.

- Barker, K., Yeung, A., Dobia, B. and Mooney, M. (2009). 'Positive Behaviour for Learning: Differentiating Teachers' Self-Efficacy', Australian Association for Research in Education Conference (AARE 2009).
- Grant, Carl A. & Maureen Gillette (2006) A Candid Talk to Teacher Educators about Effectively Preparing Teachers Who Can Teach Everyone's Children, *Journal of Teacher Education*, Vol. 57, No. 3
- Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*. Vol 28, No 1, PP 4-20
- Huntly, Helen. (2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence, *The Australian Educational Researcher*, Vol 35, No 1, PP 125-145.
- Koster, Bob & Mieke, Brekelmans. (2009). Quality requirements for teacher educators, *Teaching and Teacher Education*, Vol 21, No 2, PP 157-176.
- Nijveldt, Mirjam, Mieke Brekelmans, Douwe Beijaard, Nico Verloop & Theo Wubbels. (2009). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process, *International Journal of Educational Research*, Vol 43, No 1-2, PP 89-102
- Schulte, J. (200۸). *Critical look at the phenomenon of globalization* (Translated by Karbasian, M.) Tehran: Scientific and Cultural Publications.
- Rossetti J, Fox PG (2009). Factors related to successful teaching by outstanding professors: an interpretive study. *J Nurs Educ.*; 48 (1): 11-6..
- Selvi, K. (2010). Teacher competencies. *International journal of philosophy of culture and Axiology*, VII (۱), p۱۶۷-۱۷۵.
- Wu, M.j & Lin, S. C. (2011). Teachers' Professional Growth: Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teachers in Junior Colleges/Universities of Technology. *The Journal of American Academy of Business*.