

Explaining the competency pattern for physical education teachers in Iran

Mastoore Hoveydafard¹ - Mohammadreza Esmailzadeh² - Hossein Peymanizad^{*3}

1.Ph.D. Candidate, Department of Physical Education, Faculty of Accounting and Management, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Mashhad, Iran 2. Associate Professor, Department of Physical Education, Faculty of Accounting and Management, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Mashhad, Iran 3. Associate Professor, Department of Physical Education, Faculty of Accounting and Management, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Mashhad, Iran

(Received:2024/11/16; Accepted:2025/02/11)

Abstract

This study aimed to develop a competency pattern for physical education teachers in Iran. This research was applied in terms of its purpose and qualitative in terms of the data used. To collect data, 35 human resources experts, physical education specialists from the Ministry of Education, and university professors were interviewed. Thematic analysis was then used to analyze the data. Based on the findings, a total of 56 basic themes were identified. Of these, 21 themes constituted organizational competencies, which were further organized into two organizing themes: job competency and executive competency. Twelve themes constituted interpersonal competencies, comprising two organizing themes: communication competence and behavioral competence. Finally, 23 themes constituted individual competencies, comprising four organizing themes: moral and ideological competence, personality competence, cognitive (psychological) competence, and intellectual and value competence. In conclusion, the identification, development, and implementation of competency standards for physical education teachers through the human resources management of the Ministry of Education can provide a professional identity for this role and help foster a professional culture.

Keywords:

Competency of teachers, Individual competence, Interpersonal competence, Organizational competence, Physical education.

* Corresponding Author: Email: a_peymanizad@yahoo.com

تبیین الگوی کاربردی شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی ایران

مستوره هویدا فرد^۱ - محمدرضا اسماعیل‌زاده^۲ - حسین پیمانی زاد^{۳*}

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد،

ایران ۲. دانشیار، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد،

ایران ۳. دانشیار، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد،

ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۳)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین الگوی کاربردی شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی ایران بود. این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌های مورداستفاده، کیفی بود. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، با ۳۵ نفر از کارشناسان منابع انسانی و کارشناسان تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش و اساتید دانشگاه مصاحبه و سپس از روش تحلیل مضمون به منظور تحلیل داده‌ها، استفاده شد. بر اساس یافته‌ها، از مجموع ۵۶ مضمون پایه شناسایی شده، ۲۱ مضمون، تشکیل‌دهنده شایستگی‌های سازمانی بودند که این عامل خود از ۲ مضمون سازمان‌دهنده شایستگی شغلی و شایستگی اجرایی تشکیل گردید؛ ۱۲ مضمون، تشکیل‌دهنده شایستگی‌های بین فردی بودند که این عامل خود از ۲ مضمون سازمان‌دهنده شایستگی ارتباطی و شایستگی رفتاری تشکیل گردید و ۲۳ مضمون تشکیل‌دهنده شایستگی‌های فردی بودند که این عامل خود از ۴ مضمون سازمان‌دهنده شایستگی اخلاقی و عقیدتی، شایستگی شخصیتی، شایستگی شناختی (روانی) و شایستگی فکری و ارزشی تشکیل شد. بنابراین، با توجه به یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که شناسایی، توسعه و پیاده‌سازی استانداردهای شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی از طریق مدیریت منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش، می‌تواند موجب هویت بخشی به این شغل شده و زمینه‌ساز فرهنگ حرفه‌ای گردد.

واژه‌های کلیدی

شایستگی معلمان، تربیت‌بدنی، شایستگی فردی، شایستگی بین فردی، شایستگی سازمانی.

مقدمه

پتانسیل خود را برای داشتن قدرت معنوی، خویشتن‌داری، شخصیت، هوش، شخصیت شریف و مهارت‌های موردنیاز خود، جامعه، ملت و دولت توسعه دهند». تربیت‌بدنی، در ورزش و سلامت، سهم بسزایی در آموزش کلی کودکان اعم از نگرش، جسمی و دانش کودکان دارد. برای مؤثر بودن در فرآیند یادگیری، یعنی روابط و فعالیت‌هایی که بین دانش‌آموزان و مربیان در دستیابی به اهداف آموزشی رخ می‌دهد، باید از شایستگی‌های معلم حمایت شود. شایستگی‌های معلم عبارت‌اند از: الف) شایستگی‌های تربیتی، ب) شایستگی‌های شخصیتی، ج) شایستگی‌های اجتماعی، و د) شایستگی‌های حرفه‌ای (۵). معلمانی که شایستگی داشته باشند، عملکرد خوبی خواهند داشت، سپس اهداف آموزش ملی محقق می‌شود. شایستگی معلم عبارت است از: «توانایی معلم در انجام وظایف مسئولانه و درست» (۶).

معلمان تربیت‌بدنی^۲ عوامل مهمی در موفقیت یا شکست اصلاحات تربیت‌بدنی بوده و انگیزه‌ی تغییر برنامه‌ی درسی در تربیت‌بدنی را فراهم می‌کنند (۷). یک وظیفه‌ی مهم در اصلاحات، ایجاد تیمی از معلمان تربیت‌بدنی است که می‌توانند اجرای موفقیت‌آمیز اصلاح برنامه‌ی درسی را تضمین کنند و بسیار مهم است که این تیم دارای یک سطح خوب از شایستگی در آموزش تربیت‌بدنی باشد (۸). شایستگی معلم، یک موضوع کلیدی در مطالعه‌ی رشد حرفه‌ای معلم است (۹). این امر، می‌تواند شامل هر ویژگی فردی باشد که به‌طور قابل‌اعتماد اندازه‌گیری یا شمارش شود، مانند انگیزه، ویژگی‌ها، تصور از خود، نگرش‌ها یا ارزش‌ها، دانش یک حوزه، مهارت‌های شناختی یا رفتاری، و به‌طور قابل‌توجهی عملکرد خوب را از عملکرد متوسط متمایز می‌کند (۱۰). تحقیقات شایستگی، نه‌تنها در حوزه‌ی مدیریت رایج بوده، بلکه در زمینه‌ی آموزش نیز به‌طور

نظام آموزش و پرورش و به عبارت بهتر تعلیم و تربیت، بالقوه یکی از محوری‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین نهادهای اجتماعی در تحقق بخشیدن به توسعه‌ی کشور به شمار می‌آید. یکی از اساسی‌ترین وظایف هر نظام تربیتی، ارائه‌ی تصویری روشن از انسان مطلوب بوده و گویاترین شاهد بر ضرورت وجود یک نظام آموزشی، توجه به آینده است، زیرا کارکرد آن در واقع، تجهیز معلمان و دانش‌آموزان به دانش و مهارت‌های لازم برای مشارکت مؤثر در جامعه چه در زمان حال و چه در زمان آینده است (۱). از این‌رو، تعیین شایستگی‌های معلم در زمینه‌ی تحولات آموزشی، مهم‌ترین وظیفه است که حل آن محتوای موضوع، آمادگی روانی، تربیتی و روش‌شناختی معلمان آینده را تعیین می‌کند (۲). یکی از الزامات تربیت‌معلم مَدَرَن مطابق با استانداردهای آموزشی و حرفه‌ای، شکل‌گیری مهارت‌ها و توانایی‌های پیش‌بینی‌کننده است. استفاده از پیش‌بینی، اجازه می‌دهد تا به‌طور منطقی تنظیم اهداف یادگیری انجام شود، فرآیند آموزشی مطابق با تنظیمات هدف طراحی و سازمان‌دهی شود و در صورت لزوم، تغییراتی در آن ایجاد شود تا نتایج بهینه گردد (۳). از با اهمیت‌ترین مبانی‌های برنامه‌ریزی آموزشی، پیش‌بینی وقایع و فعالیت‌های سازمان است. پیش‌بینی در چارچوب برنامه‌ریزی آموزشی و استراتژیک به‌منظور ایجاد حیات درازمدت و ترسیم آفق برنامه‌ها، فعالیت‌ها و منابع در هر سازمان ضروری است (۴).

آموزش و پرورش، چیزی است که نیاز اساسی در توسعه‌ی ملت و دولت است. «آموزش و پرورش تلاشی آگاهانه و برنامه‌ریزی‌شده برای ایجاد فضای یادگیری و فرآیند یادگیری است به‌طوری که دانش‌آموزان به‌طور فعال

². Physical education teachers

¹. Teacher competencies

دانش آموزان را در فرآیند تدریس ممکن می‌سازد. احترام به پیشنهادها و ایده‌های آن‌ها و توزیع مسئولیت‌ها در اجرای برخی فعالیت‌ها و وظایف نیز از این امر پشتیبانی می‌کند. علاوه بر این، حمایت و همکاری با دانش آموزان قبل، حین و بعد از ورزش بسیار مهم است. احساس ذهنی دانش آموزان از شایستگی معلم را نباید نادیده گرفت تا حس اعتماد و امنیت ایجاد شود که باهم به احساس رضایت متقابل در کلاس‌های تربیت‌بدنی کمک می‌کند و هدف نهایی رشد روانی-حرکتی موفق دانش آموزان است (۲۰).

به گفته کوپزیک و استور^۱ (۲۰۱۷)، "صلاحیت،^۲ یک کارمند را قادر می‌سازد تا بتواند وظایف خود را در یک موقعیت مشخص انجام دهد، در حالی که شایستگی تعیین می‌کند که آیا آن کارمند کار خود را در این موقعیت به روش مورد انتظار انجام می‌دهد یا خیر". به عبارت دیگر، صلاحیت با دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های روان‌شناختی رسمی فرد مرتبط است (۲۱). از سوی دیگر، شایستگی‌ها با مقایسه‌ی عملکرد یا دستاوردهای فعلی یک کارمند با عملکرد یا دستاوردهای مشخص شده در استانداردهای عملکرد که مطابق با استانداردهای صلاحیت اعمال شده در یک محیط شغلی معین ایجاد شده‌اند، تعیین می‌شوند (۲۲). در زمینه آموزش، شایستگی‌ها به‌عنوان اقدامات بالقوه بر اساس توانایی‌های شخصی و تمایل به ابتکار در نظر گرفته می‌شوند. شایستگی‌ها به‌طور گسترده در آموزش مدرن مورد بحث قرار می‌گیرند و تحلیل‌های متعددی وجود دارد که نشان می‌دهد شایستگی‌ها، توانایی‌های معینی برای انجام یک کار هستند، یعنی توانایی حل مسائل داده‌شده بر اساس دانش شایسته (۲۳). شورای ملی آموزش و پرورش جمهوری صربستان، با تقسیم‌بندی آن‌ها به چهار دسته، استانداردهای شایستگی را برای حرفه‌ی معلمان و توسعه

گسترده و عمیق توسعه یافته است (۱۱). با توسعه تئوری و عمل شایستگی در آموزش، از ابتدای تمرکز بر مدیران آموزشی به جمعیت معلمان گسترش یافته است (۱۲).

با توجه به اینکه کم‌تحرکی در حال حاضر به‌عنوان چهارمین عامل خطر اصلی مرگ‌ومیر جهانی در نظر گرفته می‌شود (۱۳، ۱۴)، در حال حاضر بیش از هر زمان دیگری، اجرای برنامه‌هایی برای آموزش تربیت‌بدنی مؤثر و با کیفیت بالا و هدف قرار دادن توسعه‌ی سبک زندگی فعال و سالم بدنی و کمک به سلامتی و شکل‌گیری جهانی فرد مورد نیاز است (۱۷-۱۵). بر این اساس، معلم تربیت‌بدنی، باید آموزش‌دیده و دارای شایستگی‌های کافی برای رهبری کلاس‌های ورزش و راهنمایی کودکان در جهت دستیابی به این اهداف باشد (۱۸). بنابراین، معلمان تربیت‌بدنی، تا حدی مؤثر و شایسته تلقی خواهند شد که نه تنها در توسعه‌ی آمادگی جسمانی مرتبط با سلامتی خود در کوتاه‌مدت (مثلاً در دوران دبستان)، بلکه در انتخاب‌های زندگی کودکان در دوران نوجوانی و نوجوانی نیز نقش داشته باشند (۱۹).

یکی از مهم‌ترین نقش‌های معلم تربیت‌بدنی، این است که بر اهمیت و ارزش ورزش و ورزش بدنی دائماً تأکید کند و در ایجاد عادت در دانش آموزان خود برای مراقبت از بدن و ارتقای توانایی‌های خود تلاش کند. از این حیث، وظیفه او این است که به دانش آموزان نشان دهد که چگونه برنامه‌ی خاصی از تمرینات بدنی را در اوقات فراغت خود، فراتر از ساعات مدرسه به کار گیرند تا به‌مرور زمان ورزش بدنی به نیاز و خواسته‌ی آن‌ها تبدیل شود. انجام خوب نقش معلم تربیت‌بدنی، بیش از هر چیز مستلزم آمادگی، فداکاری و انگیزه‌ی خوب معلمان همراه با به‌کارگیری مطالب و فعالیت‌های مختلف است که مشارکت بیشتر و نقش فعال

³. Competence

¹. Kupczyk and Stor

². Qualification

تربیتی، دانش تخصصی، صلاحیت اخلاقی و سلامت جسمانی و روانی و وضعیت دانش‌آموزان برشمرده شده است (۲۹). رستمی و همکاران (۲۰۲۰)، نیز با شناسایی شاخص‌های شایستگی دانشجو- معلمان تربیت‌بدنی و عوامل زمینه‌ای مؤثر بر آن، بیان می‌دارند که این شایستگی‌ها دارای چهار شاخص تربیتی موضوعی، تربیتی، موضوعی و عمومی است. عوامل زمینه‌ای مؤثر بر شایستگی‌های دانشجو- معلمان تربیت‌بدنی نیز مشمول شاخص‌های آشنایی با فناوری اطلاعات، فراهم کردن امکانات، خصوصیات شخصیتی مربیان، فراهم کردن تسهیلات، محیط و حمایت مسئولان بود (۳۰). رضایی (۲۰۱۹)، با شناسایی و تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان مبتنی بر اسناد تحولی آموزش و پرورش و اعتبارسنجی آن‌ها، بیان داشت که هشت شایستگی حرفه‌ای معطوف به اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تربیتی و مهارت‌های تربیتی به‌عنوان شایستگی‌های حرفه‌ای مورد انتظار اسناد تحولی آموزش و پرورش شناسایی شد (۳۱). رضوانیان و همکاران (۲۰۱۹)، با شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی تدریس معلمان مبتنی بر دیدگاه‌های آینده‌نگرانه جهانی، ۶ مؤلفه‌ی فناوری اطلاعات و ارتباطات، معرفت دینی، شیوه‌های ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت کلاس و تدریس، و دانش محتوایی را شناسایی کردند (۳۲). رضایی (۲۰۱۸)، با بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان: گذشته، حال، آینده، بیان داشت که بنا بر اسناد در دسترس، از سال‌های آغازین فعالیت تربیت‌معلم، تسلط بر دانش موضوعی و روش آموزش آن، شایستگی بارزی است که درخور توجه و چشمگیر می‌نماید (۳۳). در دوره پس از انقلاب اسلامی و شکل‌گیری مجدد تربیت‌معلم و نیز در برهه‌ی تدوین سند تحول بنیادین، تأکید بر شایستگی‌های اخلاقی و نقش الگویی معلم، برجستگی بیشتری می‌یابد. شدت و سرعت

حرفه‌ای آن‌ها تعریف کرده است (۲۴): (۱) شایستگی برای حوزه تدریس، موضوع و روش تدریس؛ (۲) شایستگی برای آموزش و یادگیری؛ (۳) شایستگی برای حمایت از رشد شخصیت دانش‌آموز؛ و (۴) شایستگی برای ارتباط و همکاری.

شکل‌گیری نگرش معلمان تربیت‌بدنی، بخش مهمی از شایستگی آن‌هاست. موفقیت یک معلم تربیت‌بدنی، نه تنها به مهارت‌هایی که دارد، بلکه به اجرای ایمن آن مهارت‌ها، یعنی اعتمادبه‌نفس او نیز بستگی دارد (۲۵). این امر با مفهوم خودکارآمدی توضیح داده می‌شود که بیانگر قضاوت فرد از خود و توانایی او برای سازمان‌دهی فعالیت‌هایی است که به عملکرد و کیفیت خاصی نیاز دارند. از این نظر، خودکارآمدی، باور به توانایی‌های خود است. نگرش معلمان در مورد شایستگی آن‌ها، برای عملکرد آن‌ها اهمیت زیادی دارد که در نتایج تحقیق انجام‌شده توسط یامان (۲۶)، منعکس شده است که نشان‌دهنده ارتباط مثبت بین خودکارآمدی و استفاده از رایانه در تدریس است. یعنی اگر اعتقاد معلمان تربیت‌بدنی به خودکارآمدی آن‌ها کم باشد، برای استفاده از رایانه در تدریس به‌اندازه‌ی کافی شایسته تلقی نمی‌شوند و تمایل کمتری به استفاده از آن خواهند داشت و بالعکس.

در رابطه با موضوع پژوهش حاضر، در داخل و خارج از کشور پژوهش‌هایی انجام شده که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. در برخی مطالعات کیفیت تدریس معلم، مهم‌ترین عامل در افزایش پیشرفت و موفقیت دانش‌آموزان است (۲۷). در مطالعه دیگری ضمن سنجش ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ایران، بیان شده است که چهار بُعد صلاحیت‌های دانشی، مهارتی، نگرشی/ ارزشی و شخصیتی/ اخلاقی در سه سطح (بالا، در حد و پایین‌تر از متوسط) دسته‌بندی می‌شوند (۲۸). همچنین، از جمله دیگر مؤلفه‌های شایستگی جهت ارزشیابی معلمان؛ مهارت

تحولات آینده در همه‌ی عرصه‌های زندگی بشر، علاوه بر شایستگی‌های موجود، برخورداری معلمان از شایستگی‌های انسان‌گرایانه، فرادانشی و فراشناختی را بیش‌ازپیش ضروری می‌سازد. میرحسینی و همکاران (۲۰۱۸)، با طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی ایران، یازده مؤلفه شامل آموزش‌های تخصصی، ویژگی‌های شخصی، علاقه‌مندی، توجه به تفاوت‌ها، دانش و مهارت تخصصی، نقش انگیزه دهنده‌ی خلاقیت، الگو بودن، ارتباطی، راهنمایی دهنده و ایمن‌ساز را در چهار بُعد صلاحیت رفتاری، عاطفی، شناختی و مهارتی را شناسایی کردند (۳۴). همچنین، هنری (۲۰۱۷)، با طراحی مدل صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی و ورزش، بیان داشت که مؤلفه‌های صلاحیت‌های آموزشی و توسعه‌ی حرفه‌ای بیشترین بار عاملی و همچنین، مؤلفه‌ی صلاحیت فناوری کمترین میزان بار عاملی را به خود اختصاص دادند (۳۵). آقایی و همکاران (۲۰۱۶)، با شناسایی صلاحیت حرفه‌ای ضروری معلمان تربیت‌بدنی با رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد، ۵۳ مؤلفه را در چهار حیطه‌ی عاطفی، مهارتی، شناختی و رفتاری شناسایی کردند و نتایج نهایی به‌دست‌آمده در این مطالعه مشخص نمود باینکه وزارت آموزش و پرورش برای استخدام نیروی موردنیاز خود از آزمون‌های استخدامی سخت‌گیرانه‌ای استفاده می‌کند و دوره‌های آموزشی پیش از خدمت و ضمن خدمت نیز به‌طور گسترده از سوی ادارات تربیت‌بدنی برای آموزش و بازآموزی معلمان تربیت‌بدنی اجرا می‌گردد، ولی هنوز از نظر صلاحیت‌های ضروری برای معلمان تربیت‌بدنی کاستی‌هایی وجود دارد که بسیاری از این کمبودها به دلیل عدم توجه به بحث تخصص‌گرایی است (۳۶).

در همین راستا، پنگ و جیانگ^۱ (۲۰۲۳)، با بررسی شایستگی معلمان تربیت‌بدنی در سطح آموزش پایه در چین، بیان می‌دارند که شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی در سطح آموزش پایه در چین شامل ۶ موضوع ویژگی‌های شایستگی، ویژگی‌های دانش، ویژگی‌های اخلاقی معلم، ویژگی‌های انگیزشی، ویژگی‌های ارزشی و ویژگی‌های شخصیتی است (۳۷). پارنگ کوآن و سودیجانوکو^۲ (۲۰۲۳)، با تدوین الگوی تربیت شایستگی برای معلمان تربیت‌بدنی مدارس ابتدایی، بیان می‌دارند که توسعه‌ی شایستگی درک در فرآیند آموزش و یادگیری برای تربیت‌بدنی برای معلمان مدارس ابتدایی را می‌توان در رابطه با درک مفاهیم یادگیری توسعه داد، همان‌طور که با تغییرات در درک از طریق آزمون‌های درک اولیه و درک نهایی در طول جلسه‌ی توجیهی مشهود است (۳۸). بنابراین، درصد افزایش در سطح توسعه‌ی شایستگی‌های موضوعی بسیار خوب است. شایستگی و توانایی معلم در اجرای فرآیند یاددهی و یادگیری تربیت‌بدنی بسیار مشهود است، توسعه‌ی آن پس از دریافت توضیحات مختصر در مورد مفهوم یادگیری در آزمایش اول (گروه کوچک) و آزمایش دوم بهبود به اثبات رسیده است. کاسولو^۳ و همکاران (۲۰۱۹)، با بررسی شایستگی‌های تدریس مؤثر در تربیت‌بدنی، بیان داشتند که از منظر آموزشی، شایستگی معلم تربیت‌بدنی و ورزش، نباید صرفاً دانش پایه‌ی او را نشان دهد که به‌عنوان مجموع دانش‌های خاص و بخشی تجمیع شده از طریق تجربه در نظر گرفته شده است، و نه مهارت‌های تدریس او که به‌عنوان مهارت‌های فنی-حرفه‌ای محض در نظر گرفته شده است (۳۹). در واقع، سومین مؤلفه‌ی ضروری که باید در مفهوم شایستگی ادغام شود، می‌تواند در شخصیت فردی، نگرش و ویژگی‌های شخصی

3. Casolo

1. Peng & Jiang

2. Parengkuana & Sudijandokob

تربیت‌بدنی شایسته یاری نماید. معلم ورزش، ارتباط مستقیمی با توسعه‌ی سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان و آموزش شیوه‌های صحیح زندگی سالم دارد. ارزیابی سلامت جسمی اولیه و بهبود شاخص‌های سلامت دانش‌آموزان، بهبود مهارت‌های حرکتی و ورزشی آن‌ها، از وظایف معلم ورزش بوده که با توجه به اهمیت آن، نیازمند بررسی شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی برای احراز این شغل است. به همین دلیل، در کشورهایی که آموزش و پرورش پیشرفته‌ای دارند، برای معلم ورزش، شایستگی‌هایی تنظیم و جایگاهی برابر با سایر معلمان در نظر گرفته شده و نقش‌هایی مانند سازمان‌دهی و اجرای دقیق فوق‌برنامه‌ها هم به معلم ورزش نسبت داده می‌شود. با توجه به مطالب فوق و همچنین در جهت توسعه‌ی یافته‌های سایر محققان، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که چارچوب شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی ایران، چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به موضوع و هدف پژوهش، پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی انجام شد. از روش تحلیل مضمون به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده و طی سه مرحله‌ی شناسایی مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر استفاده شد. به منظور گردآوری داده‌ها، با ۳۵ نفر از کارشناسان منابع انسانی و کارشناسان تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش و اساتید دانشگاه به صورت هدفمند، مصاحبه شد. این افراد، بر اساس اشباع داده‌ها، تخصص، تجربه و تمایل انتخاب گردیدند. ملاک انتخاب و ورود مصاحبه‌شوندگان، داشتن سابقه‌ی کار یا فعالیت و یا حداقل ۵ سال سابقه‌ی پژوهشی مرتبط با موضوع پژوهش بود.

معلم شناسایی شود. در نهایت، چهارمین مؤلفه، میزان موفقیت بالای فرآیند تدریس و آموزش است. تنها ترکیبی از این چهار مؤلفه‌ی متمایز اما مرتبط، معلم را واجد شرایط می‌کند که تدریس با کیفیت بالا ارائه کند و «فردی شایسته»، در نظر گرفته شود. ژانگ^۱ (۲۰۱۹)، با بررسی تحقیقات در مورد شایستگی معلمان در سطوح عالی، اظهار داشت که شایستگی‌های معلمان باید شامل شایستگی‌های حرفه‌ای (دانش و مهارت)، شایستگی روان‌شناختی (موفقیت‌مداری، سازگاری، همکاری، مسئولیت‌پذیری و وفاداری سازمانی) و شایستگی الگوی کاری (نفوذ، مشاوره و ارتباطات فردی) باشد (۴۰).

بنابراین، با نگاهی به پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام‌شده‌ی مرتبط با پژوهش حاضر، می‌توان مشاهده کرد که در هر یک از این پژوهش‌ها به مواردی مرتبط با شایستگی‌های معلمان همچون کیفیت تدریس، مهارت تربیتی، دانش تخصصی، صلاحیت اخلاقی، سلامت جسمانی و روانی، اخلاق و تعهد حرفه‌ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، معرفت دینی، شیوه‌های ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت کلاس و تدریس، و غیره اشاره گردیده است. با این حال، همچنان خلأ پژوهشی که دیدگاهی جامع‌تر در این خصوص ارائه دهد و بتواند با فراهم آوردن چارچوبی کاربردی ابعاد مختلف مرتبط با شایستگی‌های معلمان را شناسایی نماید، احساس می‌شود.

نقش معلمین تربیت‌بدنی بر توسعه‌ی سلامتی در بین جامعه‌ی دانش‌آموزی، بر هیچ‌کس پوشیده نیست. از این‌رو، مطالعه و بررسی معیارهای شایستگی و استفاده از مدلی به‌عنوان چارچوب شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی در سازمان، از ضرورت بالایی برخوردار است؛ چراکه می‌تواند سازمان آموزش و پرورش را در انتخاب و انتصاب معلمان

^۱ . Zhang

روش پایایی باز-آزمون استفاده شد که نشان‌دهنده ثبات کُدگذاری داده‌ها در طول زمان است. این شاخص، زمانی قابل‌محاسبه است که یک کُدگذار متنی را در دو نقطه زمانی مختلف کُدگذاری می‌کند. برای محاسبه‌ی پایایی باز-آزمون، چند مصاحبه به‌عنوان نمونه از مصاحبه‌های انجام‌شده، انتخاب و هر یک در بازه زمانی کوتاه و مشخصی، دوباره کُدگذاری شدند. سپس، کُدهای تعیین‌شده از دو بازه زمانی هر مصاحبه، با یکدیگر مقایسه و شاخص پایداری آن بر اساس میزان توافق و عدم توافق مشاهده‌شده در دو مرحله‌ی کُدگذاری محاسبه شد. در هر مصاحبه، کُدهایی که بین دو بازه زمانی مشابه هستند، به‌عنوان توافق شناسایی شده، در حالی که کُدهایی که متفاوت هستند، به‌عنوان عدم توافق نام‌گذاری می‌شوند (۴۳). مقدار پایایی پژوهش، ۰/۸۴ محاسبه شد.

تکنیک پژوهش، شامل مطالعه‌ی اسنادی (مقالات مرتبط با موضوع پژوهش) و مصاحبه‌ی اکتشافی (نیمه ساختاریافته) بود. استخراج عوامل، با بررسی مبانی و پیشینه از طریق مصاحبه (در مجموع ۳۵ نفر) برای جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه انجام شد. همچنین، برای کُدگذاری مصاحبه‌ها در پژوهش حاضر، از حرف I برای مصاحبه‌شوندگان استفاده شده است.

یافته‌ها

در ابتدا، یافته‌های توصیفی پژوهش، نشان داد که از مجموع ۳۵ نفر از کارشناسان منابع انسانی و کارشناسان تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش و خبرگان دانشگاه که مصاحبه‌شوندگان پژوهش بودند، ۲۴ نفر (۶۸/۴٪) خبرگان وزارت آموزش و پرورش و ۱۱ نفر (۳۱/۶٪) از خبرگان و اساتید دانشگاه بودند. بر اساس جنسیت، ۲۲ نفر (۶۲/۷٪) مرد و ۱۳ نفر (۳۷/۳٪) زن بودند. بر اساس وضعیت تأهل،

داده‌ها، از طریق انجام مصاحبه و همچنین، بررسی اسناد و گزارش‌های مرتبط، جمع‌آوری شد. در انجام مصاحبه‌ها، از روش مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته استفاده گردید (۴۱). در فرآیند مصاحبه و جمع‌آوری اطلاعات بر اساس مرور پیشینه سؤالاتی از قبیل، معلمان تربیت‌بدنی در زمینه شغلی باید دارای چه شایستگی‌هایی باشند و چگونه می‌توانند آن‌ها را به نحو احسن اجرا کنند؟ معلمان تربیت‌بدنی در زمینه روابط و ارتباطات خود با دانش‌آموزان، همکاران، والدین و نحوه‌ی تعامل و رفتار با این افراد باید چه ویژگی‌هایی داشته باشند؟ معلمان تربیت‌بدنی باید دارای چه خصوصیات اخلاقی و شخصیتی باشند؟ و به لحاظ فکری، اعتقادات و ارزش‌ها چگونه عمل نمایند؟ پرسیده شد. قبل از انجام مصاحبه، یک فرم رضایت به همهی شرکت‌کنندگان ارائه شد که در آن هدف مطالعه و محرمانه بودن اطلاعات این افراد، مشخص گردیده بود. مصاحبه‌ها، بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت به طول انجامید. همچنین، با اطلاع مصاحبه‌شونده، مصاحبه ضبط می‌شد. مصاحبه‌ها در فاصله‌ی زمانی فروردین الی خرداد ۱۴۰۳ انجام شد. هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها، داده‌های کیفی با استفاده از روش تحلیل مضمون، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به‌گونه‌ای که پس از تجزیه و تحلیل (کُدگذاری) داده‌های به‌دست‌آمده از هر مصاحبه یا گزارش، با شناسایی نقاط مبهم یا ضعیف چارچوب و دسته‌بندی، نمونه‌ی بعدی برای اصلاح و غنی‌سازی چارچوب انتخاب و نمونه‌گیری تا اشباع داده‌ها ادامه یافت. اشباع داده‌ها، به این معناست که داده‌های جدید مرتبط با مقوله به دست نیامده و روابط بین دسته‌ها ایجاد و تأیید شده است (۴۲). اعتبار و روایی پژوهش، از طریق ارائه‌ی نتایج به‌دست‌آمده به شرکت‌کنندگان برای تأیید آن‌ها ارزیابی شد. در صورت تأیید یافته‌ها توسط این افراد، اطمینان بیشتری در خصوص اعتبار مطالعه حاصل می‌شد. برای اندازه‌گیری پایایی، از

فراوانی یعنی ۱۴ نفر (۳۹/۹٪) دارای سابقه‌ی کار ۱۶ تا ۲۰ سال و کمترین فراوانی یعنی ۴ نفر (۱۱/۴٪) مربوط به افراد با سابقه‌ی کار بالای ۲۶ سال بود.

در ادامه، به طبقه‌بندی مضامین پایه‌ی مستخرج از کلام مصاحبه‌شوندگان در قالب مضامین سازمان دهنده و فراگیر پرداخته شده است (جدول ۱ تا ۳).

۳۲ نفر متأهل (۹۱/۲٪) و ۳ نفر (۸/۸٪) مجرد بودند. بر اساس وضعیت سن، بیشترین فراوانی با ۱۷ نفر (۴۸/۵٪) به گروه ۵۱ تا ۶۰ سال و کمترین فراوانی با ۵ نفر (۱۴/۳۵٪) به گروه ۳۱ تا ۴۰ سال سن اختصاص داشت. بیشترین فراوانی بر اساس مدرک تحصیلی با ۲۳ نفر (۶۵/۶٪) به افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری تخصصی و کمترین فراوانی با ۲ نفر (۵/۷٪) به افراد دارای مدرک کارشناسی تعلق داشت. همچنین، بر اساس سابقه‌ی کار، بیشترین

جدول ۱. گدگذاری شایستگی‌های فردی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضامین پایه	گد مصاحبه‌شوندگان
شایستگی‌های فردی	شایستگی اخلاقی و عقیدتی	رعایت عدالت و انصاف در کار و بین دانش آموزان. سازگاری و مقاومت در برابر مشکلات و نقصان‌ها در مدرسه. حسن خلق و گشاده‌رویی در روابط کاری. صداقت، تواضع و فروتنی در کار و حرفه. سعه‌صدر و رفتار اخلاقمدارانه در مدرسه. پایبندی به مناسک و ارزش‌های اسلامی و ملی.	I1, I2, I3, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I16, I17, I18, I19, I21, I22, I23, I25, I26, I27, I30, I31, I32, I33, I35
		برخورداری از هوش و آگاهی متناسب با شغل. برخورداری از مهارت تحلیلی و خلاقیت کافی. رسیدگی به ظاهر و تیپ ورزشی و مطلوب. رسیدگی و تمرکز بر آمادگی جسمانی و سلامتی عمومی (جسمی و روانی).	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22, I23, I24, I26, I27, I29, I30, I32, I33, I34, I35
		احساس خودکارآمدی. تمایل به یادگیری در محیط کار. برخورداری از هوش هیجانی و هوش محیطی. توانایی در خودانگیختگی در کار. برخورداری از اعتمادبه‌نفس کافی. امیدواری و نگرش مثبت به سازمان. برخورداری از روحیه گذشت و ایثار و دلسوزی در کار. برخورداری از وجدان کاری. خستگی‌ناپذیری در کار.	I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22, I23, I25, I26, I27, I28, I30, I31, I32, I33, I34, I35
		برخورداری از تفکر سیستمی. قدرت تجزیه‌وتحلیل و درک مسائل کاری. آینده‌نگری در کار و حرفه. پایبندی به مسئولیت‌پذیری و پاسخگو بودن. تعهد و پایبندی به ارزش‌های محیط کاری.	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I21, I23, I24, I25, I26, I27, I28, I29, I31, I33

اخلاقی و عقیدتی، شایستگی شخصیتی، شایستگی شناختی (روانی) و شایستگی فکری و ارزشی تشکیل گردیده است.

با توجه به نتایج جدول ۱، از مجموع ۵۶ مضمون پایه، ۲۳ مضمون، تشکیل‌دهنده‌ی شایستگی‌های فردی بودند که این عامل خود از ۴ مضمون سازمان دهنده‌ی شایستگی

جدول ۲. گدگذاری شایستگی‌های بین فردی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضامین پایه	گد مصاحبه‌شوندگان
شایستگی‌های بین فردی	شایستگی ارتباطی	رعایت احترام به دیگران و احترام در ارتباطات در مدرسه. رعایت نظم و انضباط در کار. سعی در الگو بودن برای دانش آموزان. تعامل و توسعه روابط سودمند با همکاران در مدرسه و اداره. مشورت گرفتن از پیشکسوتان و صاحب‌نظران در کارها و اقدامات. گرایش به عضویت و فعالیت در انجمن‌ها و شبکه‌های اجتماعی مرتبط با تربیت‌بدنی.	I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22, I23, I25, I26, I27, I28, I31, I32, I33, I34
	شایستگی رفتاری	توانایی در برقراری ارتباطات نوشتاری و کلامی در مدرسه (مهارت‌های ارتباطی). توانایی در متقاعدسازی دیگران در کار. توانایی در کار گروهی و تیمی. توانایی در همکاری و ایجاد هماهنگی بین دانش آموزان و سایر همکاران. توانایی نفوذ و تأثیرگذاری بر دانش آموزان. توانایی اظهارنظر، ایده‌ها و انتقادات به‌طور سازنده در مدرسه.	I1, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I12, I13, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22, I23, I24, I25, I26, I27, I28, I29, I30, I31, I32, I34, I35

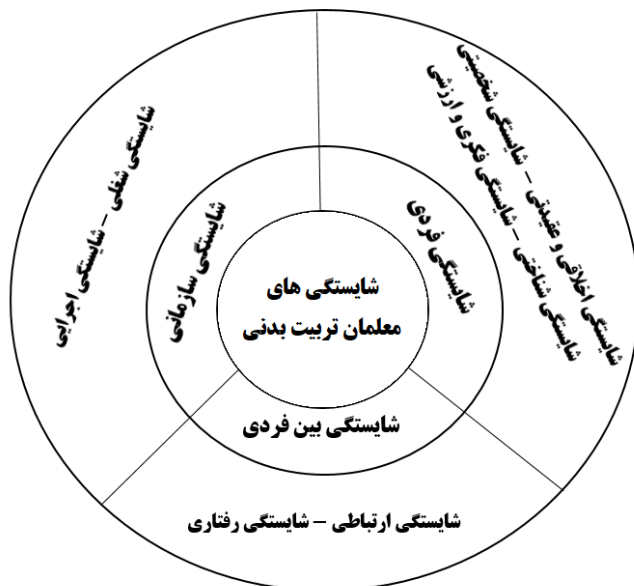
با توجه به نتایج جدول ۲، از مجموع ۵۶ مضمون پایه، شایستگی ارتباطی و شایستگی رفتاری تشکیل‌گرفته شده ۱۲ مضمون، تشکیل‌دهنده‌ی شایستگی‌های بین فردی بودند که این عامل خود از ۲ مضمون سازمان دهنده‌ی

جدول ۳. گدگذاری شایستگی‌های سازمانی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضامین پایه	گد مصاحبه‌شوندگان
شایستگی‌های سازمانی	شایستگی شغلی	دارا بودن تحصیلات تخصصی عالی و تکمیلی و دانش حرفه‌ای مرتبط با شغل. دارا بودن توانایی فنی و مدارک مربیگری در رشته‌های رایج آموزشی. گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مرتبط جهت به‌روزرسانی دانش و تجربه. آگاهی از محتوای برنامه درسی و مهارت در تهیه و تدوین طرح درس مدون. برخورداری از سلامت جسمانی و روانی و توانایی عملی مطلوب. توانایی خودمدیریتی در محیط ورزشی. آگاهی کامل از شرح وظایف و تسلط بر محیط آموزشی. برنامه‌ریزی و پیش‌بینی مسائل کاری. تسلط به قوانین، آیین‌نامه‌ها و اسناد بالادستی آموزش و پرورش. تسلط بر مهارت‌های مذاکره با دانش آموزان، همکاران و اولیا.	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22, I23, I24, I25, I26, I27, I28, I29, I30, I31, I32, I33, I34, I35
	شایستگی اجرایی	تمرکز بر مسئولیت اصلی در مدرسه. مدیریت عملکرد، خودارزیابی و بهبود مستمر در مدرسه. کاربرد اصول ایمنی و بهداشت در محیط ورزشی مدرسه. استفاده از فن‌آوری‌ها و چند رسانه‌ها در ورزش مدارس. مطالعه و تحقیق در جهت بهبود و توسعه فعالیت‌های خود در مدرسه. حفظ اخلاق حرفه‌ای در کار. دارا بودن پشتکار، جدیت و سرعت عمل در کار. تلاش در امر تحقق اهداف و وظایف سازمانی. تسلط بر مهارت‌ها و شیوه‌های نوین تدریس تربیت‌بدنی. توانایی در کنترل کلاس و سنجش و ارزیابی دانش آموزان در درس تربیت‌بدنی. همکاری با والدین و گروه‌های اجتماعی مرتبط با مدرسه و درس ورزش.	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22, I23, I24, I25, I27, I28, I30, I31, I32, I33, I35

شغلی و شایستگی اجرایی تشکیل گردیده است. در نهایت، الگوی کاربردی شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی کشور به دست آمد (شکل ۱).

با توجه به نتایج جدول ۳، از مجموع ۵۶ مضمون پایه، ۲۱ مضمون، تشکیل‌دهنده‌ی شایستگی‌های سازمانی بودند که این عامل خود از ۲ مضمون سازمان‌دهنده‌ی شایستگی



شکل ۱. الگوی کاربردی شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی کشور

شایستگی شناختی (روانی) و شایستگی فکری و ارزشی تشکیل گردیده است.

شایستگی اخلاقی و عقیدتی، دربرگیرنده‌ی مواردی همچون رعایت عدالت و انصاف در کار و بین‌دانش‌آموزان، سازگاری و مقاومت در برابر مشکلات و نقصان‌ها در مدرسه، حسن خلق و گشاده‌رویی در روابط کاری، صداقت، تواضع و فروتنی در کار و حرفه، سعه صدر و رفتار اخلاق‌مدارانه در مدرسه، و پایبندی به مناسک و ارزش‌های اسلامی و ملی؛ شایستگی شخصیتی دربرگیرنده‌ی مواردی چون برخورداری از هوش و آگاهی متناسب با شغل، برخورداری از مهارت تحلیلی و خلاقیت کافی، رسیدگی به ظاهر و تیپ ورزشی و مطلوب، رسیدگی و تمرکز بر آمادگی جسمانی و سلامتی عمومی (جسمی و روانی)؛ شایستگی شناختی (روانی) دربرگیرنده‌ی مواردی همچون احساس خودکارآمدی، تمایل به یادگیری در محیط کار، برخورداری

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، تبیین الگوی کاربردی شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی ایران بود. یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که شایستگی‌های شناسایی‌شده‌ی معلمان تربیت‌بدنی عبارت‌اند از شایستگی‌های فردی (شامل ۴ مضمون شایستگی‌های اخلاقی و عقیدتی، شخصیتی، شناختی (روانی) و فکری و ارزشی)، شایستگی‌های بین‌فردی (شامل ۲ مضمون شایستگی‌های ارتباطی و رفتاری) و شایستگی‌های سازمانی (شامل ۲ مضمون شایستگی‌های شغلی و اجرایی).

در این رابطه، مشخص شد که از مجموع ۵۶ مضمون پایه، ۲۳ مضمون، تشکیل‌دهنده‌ی شایستگی‌های فردی بودند که این عامل خود از ۴ مضمون سازمان‌دهنده‌ی شایستگی اخلاقی و عقیدتی، شایستگی شخصیتی،

نمایند و همچنین، برای دانش آموزان خود، نقش الگویی مناسب را ایفا کنند.

در همین راستا، مشخص شد که از مجموع ۵۶ مضمون پایه، ۱۲ مضمون، تشکیل‌دهنده‌ی شایستگی‌های بین فردی بودند که این عامل خود از ۲ مضمون سازمان دهنده‌ی شایستگی ارتباطی و شایستگی رفتاری تشکیل گردیده است.

شایستگی ارتباطی مواردی مانند رعایت احترام به دیگران و احترام در ارتباطات در مدرسه، رعایت نظم و انضباط در کار، سعی در الگو بودن برای دانش آموزان، تعامل و توسعه‌ی روابط سودمند با همکاران در مدرسه و اداره، مشورت گرفتن از پیشکسوتان و صاحب‌نظران در کارها و اقدامات، گرایش به عضویت و فعالیت در انجمن‌ها و شبکه‌های اجتماعی مرتبط با تربیت‌بدنی؛ و شایستگی رفتاری مواردی همچون توانایی در برقراری ارتباطات نوشتاری و کلامی در مدرسه (مهارت‌های ارتباطی)، توانایی در متقاعدسازی دیگران در کار، توانایی در کار گروهی و تیمی، توانایی در همکاری و ایجاد هماهنگی بین دانش آموزان و سایر همکاران، توانایی نفوذ و تأثیرگذاری بر دانش آموزان، و توانایی اظهارنظر، ایده‌ها و انتقادات به‌طور سازنده در مدرسه را شامل می‌شود.

در این خصوص، رضوانیان و همکاران (۲۰۱۹) (۳۲)، به فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت کلاس و تدریس؛ میرحسینی و همکاران (۲۰۱۸) (۳۴)، به ویژگی‌های ارتباطی، راهنمایی دهنده و صلاحیت رفتاری؛ آقایی و همکاران (۲۰۱۶) (۳۶)، به حیطة رفتاری؛ صالحی مقدم و همکاران (۲۰۲۰) (۴۹)، به نقش ارتباطات غیرکلامی مدرسین تربیت‌بدنی، و ژانگ (۲۰۰۶) (۴۰)، به ارتباطات فردی به‌عنوان اجزای مهم شایستگی معلمان اشاره داشته‌اند.

از هوش هیجانی و هوش محیطی، توانایی در خودانگیختگی در کار، برخورداری از اعتمادبه‌نفس کافی، امیدواری و نگرش مثبت به سازمان، برخورداری از روحیه‌ی گذشت و ایثار و دلسوزی در کار، برخورداری از وجدان کاری، و خستگی‌ناپذیری در کار؛ و شایستگی فکری و ارزشی دربرگیرنده‌ی مواردی همچون برخورداری از تفکر سیستمی، قدرت تجزیه‌وتحلیل و درک مسائل کاری، آینده‌نگری در کار و حرفه، پایبندی به مسئولیت‌پذیری و پاسخگو بودن، و تعهد و پایبندی به ارزش‌های محیط کاری است.

در این خصوص، محبی و همکاران (۲۰۲۲) (۲۸)، به صلاحیت‌های نگرشی/ ارزشی و شخصیتی/ اخلاقی؛ زارعی و کرمی (۲۰۲۱) (۲۹)، به صلاحیت اخلاقی؛ رستمی و همکاران (۲۰۲۰) (۳۰)، به خصوصیات شخصیتی مربیان؛ رضایی (۲۰۱۹) (۳۱)، به اخلاق و تعهد حرفه‌ای؛ رضوانیان و همکاران (۲۰۱۹۲) (۳۲)، به ویژگی‌های شخصیتی؛ رضایی (۲۰۱۸) (۳۳)، به شایستگی‌های اخلاقی؛ میرحسینی و همکاران (۲۰۱۸) (۳۴) و آقایی و همکاران (۲۰۱۶) (۳۶) به صلاحیت شناختی؛ پنگ و جیانگ (۲۰۲۳) (۳۷)، به ویژگی‌های اخلاقی معلم، ویژگی‌های ارزشی و ویژگی‌های شخصیتی؛ و ژانگ (۲۰۰۶) (۴۰)، به شایستگی روان‌شناختی (موفقیت‌مداری، سازگاری، همکاری، مسئولیت‌پذیری و وفاداری سازمانی)، به‌عنوان شایستگی‌های مهم معلمان اشاره داشته‌اند.

بنابراین، می‌توان بیان داشت که توجه و تمرکز بر ارتقای ویژگی‌ها و شایستگی‌های اخلاقی و عقیدتی معلمان تربیت‌بدنی، و همچنین رشد آنان به لحاظ شخصیتی و شناختی و ارتقای شایستگی‌های فکری و ارزشی این افراد، می‌تواند به آنان کمک نماید تا وظایف و مسئولیت‌های خود را به شکل بهتری به انجام رسانده و با در نظر گرفتن جوانب اخلاقی و ارزش در انجام وظایف شغلی خود موفق‌تر عمل

آموزش و پرورش، تسلط بر مهارت‌های مذاکره با دانش آموزان، همکاران و اولیا؛ و شایستگی اجرایی مواردی مانند تمرکز بر مسئولیت اصلی در مدرسه، مدیریت عملکرد، خودارزیابی و بهبود مستمر در مدرسه، کاربرد اصول ایمنی و بهداشت در محیط ورزشی مدرسه، استفاده از فن‌آوری‌ها و چند رسانه‌ها در ورزش مدارس، مطالعه و تحقیق در جهت بهبود و توسعه فعالیت‌های خود در مدرسه، حفظ اخلاق حرفه‌ای در کار، دارا بودن پشتکار، جدیت و سرعت عمل در کار، تلاش در امر تحقق اهداف و وظایف سازمانی، تسلط بر مهارت‌ها و شیوه‌های نوین تدریس تربیت‌بدنی، توانایی در کنترل کلاس و سنجش و ارزیابی دانش آموزان در درس تربیت‌بدنی، و همکاری با والدین و گروه‌های اجتماعی مرتبط با مدرسه و درس ورزش را در برمی‌گیرد.

در این رابطه، مختاری و همکاران (۲۰۲۳) (۲۷)، به کیفیت تدریس معلم؛ زارعی و کرمی (۲۰۲۱) (۲۹)، به دانش تخصصی؛ رضوانیان و همکاران (۲۰۱۹) (۳۲)، به مدیریت کلاس و تدریس، و دانش محتوایی؛ رضایی (۲۰۱۸) (۳۳)، به تسلط بر دانش موضوعی و روش آموزش آن؛ میرحسینی و همکاران (۲۰۱۸) (۳۴)، به آموزش‌های تخصصی و علاقه‌مندی؛ هنری (۲۰۱۷) (۳۵)، به صلاحیت‌های آموزشی؛ و کاسولو و همکاران (۲۰۱۹) (۳۹)، به فرآیند تدریس و آموزش به‌عنوان اجزای مهم شایستگی معلمان اشاره داشته‌اند.

بنابراین، می‌توان بیان داشت که معلمان تربیت‌بدنی باید به نقش و وظایف خود در محیط مدرسه آگاهی کامل داشته و نسبت به ارتقای مداوم شایستگی شغلی خود تلاش نمایند و همچنین، در زمینه اجرای این وظایف و نقش‌ها نیز باصلاحت باشند و با اجرای برنامه‌ریزی شده و دقیق آن‌ها، بتوانند موفقیت خود را در حیطه‌ی شغلی تضمین کرده و به اهداف موردنظر در آموزش و تعلیم تربیت‌بدنی دست یابند.

بنابراین، می‌توان بیان داشت با توجه به نقش معلمان تربیت‌بدنی در آموزش مهارت‌های جسمانی به دانش آموزان، بخش مهمی از شایستگی‌های آنان به مهارت‌های ارتباطی برمی‌گردد که در این رابطه باید با آشنایی مناسب با انواع این مهارت‌ها بتوانند مهارت‌های موردنظر را به ساده‌ترین بیان به دانش آموزان خود منتقل نمایند. همچنین، باید در تعامل با همکاران خود و والدین دانش آموزان به شکل مناسبی ارتباط برقرار کنند. نحوه‌ی رفتار معلمان در محیط مدرسه با همکاران خود و دانش آموزان نیز می‌تواند نقش بسزایی در رشد و توسعه‌ی شایستگی‌های آنان داشته باشد. عدم شایستگی رفتاری و ناتوانی در برخورد مناسب با دیگران، می‌تواند به وجهه‌ی این افراد آسیب وارد نماید و از آنجایی که از دیرباز معلمان تربیت‌بدنی جز محبوب‌ترین معلمان بوده و اغلب دانش آموزان علاقه‌ی خاصی به ساعت تربیت‌بدنی و معلم خود دارند، لذا این افراد باید در نحوه‌ی رفتار خود در محیط مدرسه محتاط بوده و رفتار پسندیده‌ای از خود ارائه دهند. همچنین، مشخص شد که از مجموع ۵۶ مضمون پایه، ۲۱ مضمون، تشکیل‌دهنده‌ی شایستگی‌های سازمانی بودند که این عامل خود از ۲ مضمون سازمان دهنده‌ی شایستگی شغلی و شایستگی اجرایی تشکیل گردیده است.

شایستگی شغلی مواردی همچون دارا بودن تحصیلات تخصصی عالی و تکمیلی و دانش حرفه‌ای مرتبط با شغل، دارا بودن توانایی فنی و مدارک مربیگری در رشته‌های رایج آموزشگاهی، گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مرتبط جهت به‌روزرسانی دانش و تجربه، آگاهی از محتوای برنامه درسی و مهارت در تهیه و تدوین طرح درس مدون، برخوردار بودن از سلامت جسمانی و روانی و توانایی عملی مطلوب، توانایی خود مدیریتی در محیط ورزشی، آگاهی کامل از شرح وظایف و تسلط بر محیط آموزشی، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی مسائل کاری، تسلط به قوانین، آیین‌نامه‌ها و اسناد بالادستی

انسانی است (۴۷). شایستگی ویژگی قابل اندازه‌گیری یک شخص است که با عملکرد اثربخش در یک شغل، سازمان و فرهنگ خاص مرتبط است (۴۸).

با توجه به ادبیات تحقیق و همچنین یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که شناسایی، توسعه و پیاده‌سازی استانداردهای شایستگی‌های دبیران تربیت‌بدنی از طریق مدیریت منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش، می‌تواند موجب هویت بخشی به این شغل شده و زمینه‌ساز فرهنگ حرفه‌ای گردد. در دنیای حرفه‌ای امروز، بدون تأکید بر شایستگی‌های موردنیاز برای احراز شغل و توسعه‌ی مستمر این شایستگی‌ها، دبیران تربیت‌بدنی نمی‌توانند نقش قابل توجهی در توسعه‌ی سازمان خود و نیز توسعه‌ی سطح سلامتی دانش آموزان در جامعه داشته باشند. به‌علاوه، چنانچه در آموزش و پرورش کشور، احراز شغل دبیری تربیت‌بدنی بر اساس کسب شایستگی‌هایی ویژه و مدون و مبتنی بر استانداردهایی حرفه‌ای باشد، الگوهای ذهنی مشخصی از این شغل به وجود آمده و نوع انتظارات مشخص می‌گردد و بر اساس آن می‌توان به‌صورت اثربخش به اهداف آموزشی مدنظر دست‌یافت. همچنین، می‌توان نتیجه گرفت که در جهت تعالی ساعات درس تربیت‌بدنی و همچنین به‌کارگیری افراد شایسته در شغل دبیری تربیت‌بدنی، مدیران و مسئولین منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش با عنایت به رتبه‌های به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر، می‌توانند در برنامه‌ریزی‌های خود ابتدا به شایستگی‌های سازمانی دبیر تربیت‌بدنی نظیر شایستگی‌های شغلی و شایستگی‌های اجرایی توجه نموده و در گام‌های بعدی سنجش شایستگی‌های دبیران، به شایستگی‌های فردی و بین فردی نیز توجه نمایند.

از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر، می‌توان به عدم همکاری برخی از نخبگان برای انجام مصاحبه اشاره کرد. همچنین، کمبود منابع پژوهشی در

نیروی انسانی، مهم‌ترین و راهبردی‌ترین منبع یک سازمان به‌حساب می‌آید. یک سازمان حتی به فرض دارا بودن مجهزترین تجهیزات و تسهیلات و برخورداری از پیشرفته‌ترین فناوری بدون بهره‌گیری از نیروی کار متخصص و تعلیم‌دیده، کاملاً موفق نخواهد بود (۴۴). معلمان اثربخش باید دانش و مهارت‌های موردنیاز جهت دستیابی به اهداف موردنظر را داشته باشند و این مهارت‌ها را در زمان مناسب و به شیوه‌ی مطلوب و مورد انتظار به کارگیرند. شایستگی معلم، به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه‌ی تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود، به‌طوری که این مجموعه در عملکرد معلم تجلی یابد (۴۵).

با توجه به اهمیت این امر، در سال‌های اخیر تلاش‌های زیادی از سوی پژوهشگران برای مطالعه و شناسایی شایستگی معلمان صورت گرفته که در پژوهش حاضر به‌طور گسترده‌تری، به شناسایی شایستگی‌های معلمان تربیت‌بدنی کشور پرداخته شد. یکی از مفاهیم کلیدی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مفهوم شایستگی است (۴۶). اگر به بررسی سیستم‌های منابع انسانی سازمان‌ها پرداخته شود، مشخص می‌شود که در بیشتر مواقع بین زیرسیستم‌های مختلف آن از قبیل آموزش، ارزیابی عملکرد، جذب و... ارتباط و پیوستگی لازم وجود ندارد و همین امر به ناکارآمدی سیستم‌های منابع انسانی منتهی می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، وجود ارتباطات و همپوشی‌های قوی بین زیرسیستم‌های مختلف منابع انسانی به‌منظور تقویت متقابل هر یک از این زیرسیستم‌ها، و نظام‌مند و پویا شدن سیستم منابع انسانی امری ضروری است که در نهایت منجر به یکپارچگی منابع انسانی و کارکردهای آن می‌شود. یکی از بهترین و مناسب‌ترین رویکردها برای نائل شدن به این مهم، به‌کارگیری رویکرد شایستگی در مدیریت منابع

رابطه با موضوع پژوهش در داخل و خارج از کشور از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود.

همچنین، با توجه به یافته‌های پژوهش، برخی از پیشنهادهای اجرایی در ادامه ارائه می‌گردد: (۱) در سطح شایستگی‌های سازمانی، پیشنهاد می‌شود که به عوامل مربوط به شایستگی‌های شغلی نظیر برخورداری از سلامت جسمانی و روانی و توانایی عملی مطلوب، آگاهی کامل از شرح وظایف و تسلط بر محیط آموزشی، دارا بودن تحصیلات تخصصی عالی و تکمیلی و دانش حرفه‌ای مرتبط با شغل، تسلط به قوانین، آیین‌نامه‌ها و اسناد بالادستی آموزش و پرورش، دارا بودن توانایی فنی و مدارک مربیگری در رشته‌های رایج آموزشگاهی و... توجه شود و همچنین عوامل مربوط به شایستگی‌های اجرایی دبیران تربیت‌بدنی نظیر تمرکز بر مسئولیت اصلی در مدرسه، مدیریت عملکرد، خودارزیابی و بهبود مستمر در مدرسه، حفظ اخلاق حرفه‌ای در کار، تلاش در امر تحقق اهداف و وظایف سازمانی، تسلط بر مهارت‌ها و شیوه‌های نوین تدریس تربیت‌بدنی، توانایی در کنترل کلاس و سنجش و ارزیابی دانش آموزان در درس تربیت‌بدنی و... را در فرم‌های سنجش و بررسی صلاحیت احراز شغلی خود لحاظ نمایند و مورد بررسی قرار دهند؛ (۲) در سطح شایستگی‌های بین فردی، پیشنهاد می‌گردد مدیران منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش به عوامل شایستگی رفتاری نظیر رعایت احترام به دیگران و احترام در ارتباطات در مدرسه، رعایت نظم و انضباط در کار، تعامل و توسعه روابط سودمند با همکاران در مدرسه و اداره مشورت گرفتن از پیشکسوتان و صاحب‌نظران در کارها و اقدامات و موارد شایستگی ارتباطی نظیر توانایی در برقراری ارتباطات نوشتاری و کلامی در مدرسه (مهارت‌های ارتباطی)، توانایی در متقاعدسازی دیگران در کار، توانایی در کار گروهی و تیمی، توانایی در همکاری و ایجاد هماهنگی بین دانش آموزان و

سایر همکاران، توانایی اظهار نظر، ایده‌ها و انتقادات به‌طور سازنده در مدرسه و... در فرم‌های احراز صلاحیت متقاضیان شغل دبیری تربیت‌بدنی توجه نمایند؛ و (۳) در سطح شایستگی‌های فردی، پیشنهاد می‌گردد در تعیین شایستگی و صلاحیت احراز شغل تربیت‌بدنی به شایستگی‌های مربوط به شایستگی‌های اخلاقی و عقیدتی (شامل رعایت عدالت و انصاف در کار و بین دانش آموزان، حسن خلق و گشاده‌رویی در روابط کاری، پایبندی به مناسک و ارزش‌های اسلامی و ملی و...)، شایستگی‌های شخصیتی (نظیر برخورداری از هوش و آگاهی متناسب با شغل، رسیدگی به ظاهر و تیپ ورزشی و مطلوب، رسیدگی و تمرکز بر آمادگی جسمانی و سلامتی عمومی و غیره)، شایستگی‌های شناختی (نظیر احساس خودکارآمدی، برخورداری از هوش هیجانی و هوش محیطی، برخورداری از اعتماد به نفس کافی، برخورداری از وجدان کاری و غیره) و شایستگی‌های فکری (شامل قدرت تجزیه و تحلیل و درک مسائل کاری، پایبندی به مسئولیت‌پذیری و پاسخگو بودن، پایبندی به مسئولیت‌پذیری و پاسخگو بودن و غیره) و ارزشی توجه شود و مورد ارزیابی قرار گیرد.

همچنین، پیشنهاد می‌گردد تا در پژوهش‌های آتی: (۱) به بررسی شایستگی‌های مدیران ورزشی در فدراسیون‌ها یا سازمان‌های ورزشی پرداخته شود؛ (۲) اثرات به‌کارگیری دبیران شایسته بر بهره‌وری آموزشی با نقش میانجی عدالت و سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد؛ (۳) شایستگی‌های سایر دبیران آموزش و پرورش بررسی و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود؛ (۴) به بررسی فاکتورها و صلاحیت‌های مدنظر مؤثر بر جذب و استخدام دبیران تربیت‌بدنی توسط نظام آموزش و پرورش پرداخته شود؛ و (۵) به اثر برخورداری یا کم برخورداری (فضا و تجهیزات) مدارس بر میزان بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت‌بدنی با نقش میانجی شایستگی‌های دبیران پرداخته شود.

References

1. Hemti A., Goudarzi MA., Hajiani I. The necessity of future research in education systems. *Management Futures Quarterly*. 2014; 26(2): 59-67.
2. Panfilov A., Panfilova V. The Formation of Foresight Competence as a Factor in Improving the Quality of Teacher Training. *ARPHA Proceedings*. 2019; 1: 681.
3. Valiakhmetova N., Akhmadullina R., Yarmakeev I. Foresight technology as a means of developing the predictive skills of a future teacher. In *INTED Proceedings*. 2022; 2914-2920.
4. Hamidzadeh MS., Fathi Vajargah K. Foresight in educational systems with an organizational approach. *Scientific-research bimonthly of educational strategies in medical sciences*, 2008; 2(1): 15-16.
5. General Office of the State Council. Notice of the general office of the state council on forwarding the 14th five-year plan for the development and promotion of special education issued by the ministry of education and other departments. Central people's Government of the People's Republic of China. 2022.
6. Usman M. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya. 2009; 89.
7. Katz AM, Mishler EG. Close encounters: exemplars of processoriented qualitative research in health care. *Qualitative Research*. 2003; 3(1): 35-56.
8. Lucas M, Bem-Haja P, Siddiq F, Moreira A, Redecker C. The relation between in-service teachers' digital competence and personal and contextual factors: What matters most? *Computers and Education*. 2021; 160: 104052.
9. McClelland DC. Characteristics of successful entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*. 1987.
10. McClelland DC., Boyatzis RE. Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*. 1982; 67(6): 737-743.
11. Roberto VGL. Development of a network environment to offer discrete responses to complex problems: the case of breast cancer in Mexico City cases. *International Journal of Technology Intelligence and Planning*. 2011; 7(1): 19-32.
12. Sudirman A, Lie D, Sherly S, Dharma E. The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers TA 2018/2019. *International Journal of Business Studies*. 2019; 3(3): 125-135.
13. Tiziana D., Antonetta M., Gaetano A. (2017) Health and physical activity, *Sport Science*. 2017; 10(1): 100-105.
14. World Health Organization. Global recommendations on physical activity for health. World Health Organization. 2010. Retrieved from <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44399>.
15. Trudeau F., Shephard RJ. Contribution of school programmes to physical activity levels and attitudes in children and adults. *Sports medicine*. 2005; 35(2): 89-105.
16. Altavilla G., Furino F., Marika DP., Raiola G. Physical skills, sport learning and socio-affective education. *Sport Science*. 2015; 8: 44-46.

17. Raiola G. Motor learning and teaching method. *Journal of Physical Education and Sport*. 2017; 17: 2239-2243.
18. Askar A. Educational competencies and their role in developing the performance of teachers of the future. *University of Kirkuk Journal: Humanitarian Studies*. 2008; 3(2): 174-195.
19. Viscione I., Invernizzi P., Raiola G. Physical education in secondary higher education. *Journal of Human Sport and Exercise*. 2019; 14.
20. Zrnzević N., Zrnzević J. Programmed physical education teaching and its effects on students' motor skills. *Facta Universitatis, Series: Physical Education and Sport*. 2018; 15(3): 501-512.
21. Kupczyk T., Stor M. *Competency Management. Theory, Research and Business Practice*. Wrocław: University of Business in Wrocław. 2017.
22. Szwarz E., Wikarek J. Proactive Planning of Project Team Members' Competences. *Foundations of Management*. 2020; 12: 71-84.
23. Hercigonja Z. Kompetencije nastavnika i učenika u postizanju optimalnoga obrazovanja. *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*. 2018; 22-30.
24. Šafranj J., Zivlak J. Spatial-Visual Intelligence in Teaching Students of Engineering. *Research in Pedagogy*. 2018; 8(1): 71-83.
25. Gibbone A., Rukavina PB., Silverman S. Technology Integration in Secondary Physical Education: Teachers' Attitudes and Practice. *Journal of Educational Technology Development and Exchange*. 2010; 3(1): 27-42.
26. Yaman Ç. The abilities of physical education teachers in educational technologies and multimedia. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*. 2008; 7(2): 20-31.
27. Mokhtari AA., Mutab Bafroi MI., Hosseini S. Investigating the goals of education in developing teachers' professional competencies. *New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*. 2023; 6(60): 269-283.
28. Mohebi A., Farhoosh M., Yadollahi S. Measuring the dimensions of Iranian teachers' professional qualifications: a consolidated review study. *Educational Innovations*. 2022; 21(4): 29-64.
29. Zarei MA., Karmi A. Identifying the competence components of teachers and providing a framework for their evaluation. *Research in educational systems*. 2021; 16(56): 91-104.
30. Rostami P., Vesey K., Ghafouri F., Aliabadi S. Identification of competency indicators of physical education student-teachers and relevant factors. *Scientific-Research Quarterly of Education and Training*. 2020; 37(1): 103-120.
31. Rezaei M. Identifying and determining the professional qualifications of teachers by focusing on the transformational documents of education and their validation. *Education Quarterly*. 2019; 36(1): 63-82.
32. Rezvanian MS., Jafarisani H., Karmi M. Identifying the components and indicators of teachers' teaching competence based on global forward-looking views. *The first national conference on curriculum and employment*. 2019.

33. Rezaei M. Teachers' professional competencies: past, present, future. *Educational Research Quarterly*. 2018; 35(2): 150-129.
34. Mir Hosseini FS., Aghaei N., Safari M. Designing a professional qualification model for physical education teachers in Iran. *Research in educational sports*. 2018; 17(7): 17-33.
35. Honary H. Designing a model of qualifications and professional characteristics of physical education and sports teachers. *Organizational behavior management studies in sports*. 2017; 5(3): 55-68.
36. Aghaei N., Safari M., Hosseini FS. Identifying the essential professional competence of physical education teachers with the foundational data theorizing approach. *Research in sports management and movement behavior*. 2016; 7(14): 71-83.
37. Peng L., Jiang M. A study on the competency of physical education teachers at the basic education level in China. 2023; 18(8): 218-224.
38. Parengkuana M., Sudijandoko A. Development of a Competency Training Model for Elementary School Physical Education Teachers. *JOSSAE (Journal of Sport Science and Education)*. 2023; 7(2): 117-126.
39. Casolo F., Coco D., Frattini G., Vago P., Casolo A. Effective teaching competences in Physical Education. *Journal of Physical Education and Sport*. 2019; 19(265): 1806 -1813.
40. Zhang Y., Jiaanhui M. Researches on the Competency of the Teachers in the Higher Vocational Colleges China Market. 2006; 9(1): 66-68.
41. Baniasadi A., Salehi K. Introduction on the principles and process of construction and validation of the interview protocol. *Higher Education Letter*. 2019; 12(46): 177-203.
42. Glaser B., Strauss A. *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge, 2017.
43. Holsti OR. *Content analysis for the social sciences and humanities*. Reading. MA: Addison-Wesley (content analysis), 1969.
44. Ball J., Simpson S., Ardovino P. Leadership competencies of university recreational directors in Wisconsin. *Recreational Sports Journal*. 2018; 2: 3-10.
45. Guasch T., Alvarez I., Espasa A. University teacher competencies in a virtual teaching/learning environment: Analysis of a teacher training experience. *Teaching and Teacher Education*. 2010; 26: 199–206.
46. Abtahi M., Torabian S. The economic value of emotional intelligence competencies and EIC-based HR programs, in *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations*. San Francisco, CA: Jossey- Bass/Wiley. 2010.
47. Zanjani H., Akbari H., Hari S. 360 degree evaluation, a successful method in determining the competencies of a manager (case study: Islamic Azad University, Naraq branch). *Beyond Management*. 2010; 8: 93-118.
48. Carol OE., Akinfolarin AV. Administrator's managerial competencies for sustainable human resource management in secondary education in Enugu state, Nigeria. 2018.

49. Salehi Moghadam F., Saatchian V., Esfahani M., Azizi B. The Role of Non-Verbal Communication among Physical Education Instructors in University on Emotional Responses and Student's Satisfaction. *Applied Research of Sport Management*. 2020; 8(3): 59-70.