



Identifying the Dimensions and Components of Teachers' Educational Performance based on the Job Engagement and Professional Competence based on the Grounded Theory

Najmeh Sadat Rezaei¹, Alireza Chenari²*, Soghra Afkaneh³

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University of Roudhen, Roudhen, Iran (corresponding author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Roudhan, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** a.chenari@yahoo.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2023/11/29
Accept: 2024/08/15
Published: 2024/09/21

Keywords:

Educational Performance, Job Engagement, Professional Competence, Teachers

Article Cite:

Rezaei N, Chenari A, Afkaneh S. (2024). Identifying the Dimensions and Components of Teachers' Educational Performance based on the Job Engagement and Professional Competence based on the Grounded Theory, *Sociology of Education*. 10(3): 193-206.

Purpose: The teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence can play an effective role in improving the quality of the educational system. Therefore, the aim of this study was to identifying the dimensions and components of teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence based on the grounded theory.

Methodology: This research in terms of purpose was applied and in terms of execution method was qualitative. The present study population were all faculty member professors and managers and teachers who were opinionated and experts of Tehran city in the academic years of 2021-2022. The sample consisted of 12 people who were selected according to the principle of theoretical saturation and with targeted and snowball sampling methods. The research tool was semi-structured interview which its validity was confirmed by triangulation method and its reliability was calculated by intra-subject agreement coefficient method between two coders 0.815. The data obtained from the interviews were analyzed with the open, axial and selective coding method based on the grounded theory in MAXQDA software.

Findings: The findings showed that teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence based on the grounded theory in the causal conditions section has 45 concepts, 8 sub categories and 3 main categories of knowledge competencies, skill competencies and attitudinal competencies, in the background conditions section has 27 concepts, 6 sub category and 3 main categories of professional energy, professional dedication and professional fascination, in the intervening conditions section has 28 concepts, 7 sub categories and 3 main categories of macro organizational policies, lack of scientific and research insight and school atmosphere, in the core category section has 33 concepts, 5 sub categories and 1 main category of teachers' educational performance, in the strategy section has 25 concepts, 3 sub categories and 1 main category of strategies and in the consequences section has 28 concepts, 4 sub categories and 1 main category of consequences. In the end, the paradigm pattern of teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence based on the grounded theory was designed.

Conclusion: According to the concepts and main and sub identified categories in the current research, the specialists and planners of the education organization can take an effective step based on them to improve the teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

Extended Abstract

Objective: In the educational organization, teachers are considered as one of the main pillars of human resources and their role in reaching the high goals of the organization is very important. On the one hand, they can cause the organization to achieve its goals, and on the other hand, they can make the organization fail to achieve its goals. In recent decades, organizations are constantly looking for new ways to increase and improve the performance and effort of their employees, and despite the use of technology, there is still a need for planning to improve their performance. One of the most important concerns of policymakers, officials and managers of the education organization is to improve and promote the performance of educational staff, and the productivity and increase of the teachers' educational performance is the continuous improvement of the performance of the educational system, which is a smart and programmable action. Performance is a set of job-related behaviors that employees show, and educational performance is the way to perform educational tasks and responsibilities assigned to employees in a certain period of time, which is a tool for judging and evaluating the effectiveness of individuals, groups, and organizations. Educational performance is the product of the educational activities of an individual, group or organization and indicates the quantity and quality of provided educations by them. Examining the educational performance is the most important tool to achieve for any educational system to its missions and goals and increase the quality of education, and the quality of education and improvement of educational programs are considered important concerns of educational organizations, which can be evaluated by examining the status of educational performance. The teacher's educational performance led to facilitate the education process and even compensates for the shortcomings of textbooks and the lack of educational facilities. One of the effective variables on the teachers' educational performance is job engagement. The structure of job engagement refers to the amount of use of people's physical, mental and mental abilities and skills in doing work related to work and profession, and employees with high job engagement usually act stronger, more pleasant and more effective. Job engagement means a positive and satisfactory state of mind towards the job and profession, which indicates a positive link between the job and employee and causes improvement of job and professional performance. Employees with high job engagement usually have more energy, are more engagement in their jobs and careers, and undertake their duties and responsibilities with greater interest and desire. Another effective variable on the teachers' educational performance is professional competence. The structure of professional competence is a combination of three cognitive, motivational and skill competences; So that cognitive competence refers to the set of awareness, insights and mental skills in recognizing and analyzing issues and topics, motivational competence refers to the set of interests and tendencies towards issues and topics related to the profession and skill competence refers to the set of practical skills and abilities in the process of profession. Also, competence means being qualified to perform a task and responsibility, which requires having knowledge, producing knowledge, applying knowledge, attitude, and skill in order to perform properly the task and responsibility. Professional competence is a product of today's changing world. In the past, human resources faced fewer challenges and ambiguities and accordingly, were needed to less knowledge and skills, but in the current ambiguous and complex conditions were needed to a wide range of knowledge and skills for optimal professional performance. The teachers' professional competence refers to the teacher's ability and skill in fulfilling the needs and demands of the teaching profession to an adequate extent and by using an integrated set of knowledge, skills, and attitude, which is reflected in the teacher's educational performance. The teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence can play an effective role in improving the quality of the educational system. Therefore, the aim of this study was to identifying the dimensions and components of teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence based on the grounded theory.

Method: This research in terms of purpose was applied and in terms of execution method was qualitative. The present study population were all faculty member professors and managers and teachers who were opinionated and experts of Tehran city in the academic years of 2021-2022. The sample consisted of 12 people who were selected according to the principle of theoretical saturation and with targeted and snowball sampling methods. In this study, the selection criteria for faculty members professors were included having a PhD education and studying in the field of educational management, and the selection criteria for managers and teachers were included having a master's degree or higher and a work experience of more than 5 years. In addition, criteria such as having expertise in the field of research, willingness to participate in research, and accepting the recording of interviews for review while respecting the principle of confidentiality were also considered for the selection of both groups. The research tool was semi-structured interview which its validity was confirmed by triangulation method and its reliability was calculated by intra-subject agreement coefficient method between two coders 0.815. The data obtained from the interviews were analyzed with the open, axial and selective coding method based on the grounded theory in MAXQDA software.

Results: The findings showed that most of the experts participating in the current research were women (7 people, equal to 58.33 percent), aged 36 to 45 years (5 people, equal to 41.67 percent), with work experience of 10 years or less (7 people, equal to 58.33 percent) and the type of employment of formal experimental (5 people equal to 41.67 percent). Also, teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence based on the grounded theory in the causal conditions section has 45 concepts, 8 sub categories and 3 main categories of knowledge competencies, skill competencies and attitudinal competencies, in the background conditions section has 27 concepts, 6 sub category and 3 main categories of professional energy, professional dedication and professional fascination, in the intervening conditions section has 28 concepts, 7 sub categories and 3 main categories of macro organizational policies, lack of scientific and research insight and school atmosphere, in the core category section has 33 concepts, 5 sub categories and 1 main category of teachers' educational performance, in the strategy section has 25 concepts, 3 sub categories and 1 main category of strategies and in the consequences section has 28 concepts, 4 sub categories and 1 main category of consequences. In the end, the paradigm pattern of teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence based on the grounded theory was designed.

Conclusion: According to the concepts and main and sub identified categories in the current research, the specialists and planners of the education organization can take an effective step based on them to improve the teachers' educational performance based on the job engagement and professional competence.





جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

شناسایی ابعاد و مولفه‌های عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد

نجمه سادات رضایی^۱، علیرضا چناری^۲، صغری افکانه^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، رودهن (نویسنده مسئول).

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: a.chenari@yahoo.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۸
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۸
انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

هدف: عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای می‌تواند نقش موثری در بهبود کیفیت نظام آموزشی داشته باشد. بنابراین، هدف این مطالعه شناسایی ابعاد و مولفه‌های عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد بود.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه مطالعه حاضر همه اساتید عضو هیأت علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند. نمونه آن ۱۲ نفر بودند که طبق اصل اشباع نظری و با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که روایی آن با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق درون‌موضوعی بین دو کدگذار ۰/۸۱۵ محاسبه شد. داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در بخش شرایط علی دارای ۴۵ مفهوم، ۸ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های مهارتی و شایستگی‌های نگرشی، در بخش شرایط زمینه‌ای دارای ۲۷ مفهوم، ۶ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای، در بخش شرایط مداخله‌گر دارای ۲۸ مفهوم، ۷ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی سیاست‌های کلان سازمانی، فقدان بینش علمی و پژوهشی و جو مدرسه، در بخش مقوله محوری دارای ۳۳ مفهوم، ۵ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی عملکرد آموزشی معلمان، در بخش راهبردها دارای ۲۵ مفهوم، ۳ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی راهبردها و در بخش پیامدها دارای ۲۸ مفهوم، ۴ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی پیامدها بود. در انتها، الگوی پارادایمی عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد طراحی شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به مفاهیم و مقوله‌های فرعی و اصلی شناسایی‌شده در پژوهش حاضر، متخصصان و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش می‌توانند بر اساس آنها گام موثری در جهت بهبود عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای بردارند.

استناد مقاله:

رضایی ن، چناری ع، افکانه ص. (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد و مولفه‌های عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۰(۳): ۲۰۶-۱۹۳.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

در سازمان آموزش و پرورش معلمان جزء ارکان اصلی منابع انسانی محسوب می‌شوند و نقش آنان در رسیدن به اهداف والای سازمان بسیار مهم و حائز اهمیت می‌باشد. آنان از یک سو می‌توانند سبب دستیابی سازمان به اهداف خود شوند و از سوی دیگر سازمان را در دستیابی به اهداف ناکام سازند (Costa, Pirchio and Glock, 2022). سازمان آموزش و پرورش به عنوان سازمانی که وظیفه آموزش، یادگیری و پرورش جامعه را بر عهده دارد، نمی‌تواند نسبت به عملکرد کسانی که متولی این امر هستند، بی تفاوت باشد. زیرا هدف این سازمان علاوه بر انتقال دانش، فرهنگ و میراث جامعه، آماده کردن و پرورش نیروهای خلاق و آفریننده‌ای است که در آینده‌ای نزدیک مسئولیت‌های گوناگون را در جامعه بپذیرند (Bruns, Costa and Cunha, 2018). در دهه‌های اخیر سازمان‌ها به‌طور پیوسته به دنبال شیوه‌های جدیدی برای افزایش و بهبود عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند و با وجود استفاده از تکنولوژی و فناوری هنوز هم برای بهبود عملکرد آنها نیاز به برنامه‌ریزی است (Bailey and Michaels, 2019). یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سیاست‌گذاران، مسئولین و مدیران سازمان آموزش و پرورش ارتقاء و افزایش عملکرد کارکنان آموزشی می‌باشد و بهره‌وری و افزایش عملکرد آموزشی معلمان همان بهبود مستمر عملکرد نظام آموزشی است که یک عمل هوشمندانه و قابل برنامه‌ریزی می‌باشد (Mosadegh and Khoshghamat, 2020). سازمان آموزش و پرورش نیاز به معلمانی مجرب و دارای صلاحیت‌های ویژه جهت انجام وظایف و اهداف خود دارد و عملکرد آموزشی معلمان نقش مهم و موثری در بهبود کیفیت نظام آموزشی دارند (Naoreen, Gull, Asghar and Mahmood, 2014). عملکرد مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط با شغل است که کارکنان از خود نشان می‌دهند و عملکرد آموزشی نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های آموزشی محول شده به کارکنان در مدت زمان معین است که ابزاری برای قضاوت و ارزیابی درباره اثربخشی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌باشد (Stacy, Guarino and Wooldridge, 2018). همچنین، عملکرد ویژگی‌های کیفی و صلاحیت‌های فرد را در مقابل هدف‌ها، ارزش‌ها، عامل‌های موفقیت و دیگر شاخص‌های مربوطه نشان می‌دهد و نیازهای توسعه‌ای را مشخص می‌سازد (Barrera-Osorio and Raju, 2017). عملکرد آموزشی محصول فعالیت‌های آموزشی فرد، گروه یا سازمان است و نشان‌دهنده کمیت و کیفیت آموزش‌های ارائه شده توسط آنان می‌باشد (Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy and Rosen, 2018). بررسی عملکرد آموزشی مهم‌ترین ابزار دستیابی هر نظام آموزشی به رسالت‌ها و هدف‌های خود و افزایش کیفیت آموزش است و کیفیت آموزش و بهبود برنامه‌های آموزشی از دغدغه‌های مهم سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شود که از طریق بررسی وضعیت عملکرد آموزشی قابل ارزیابی می‌باشد (Vinhais and Abelha, 2015). عملکرد آموزشی معلم باعث تسهیل فرآیند آموزش می‌شود و حتی باعث جبران نقص کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی می‌گردد (Pope, 2019).

یکی از متغیرهای موثر بر عملکرد آموزشی معلمان، اشتیاق شغلی است. سازه اشتیاق شغلی به میزان استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌های فیزیکی، روانی و ذهنی افراد در انجام کارهای مرتبط با شغل و حرفه اشاره دارد و کارکنان با اشتیاق شغلی بالا به‌طور معمول نیرومندتر، خوشایندتر و اثربخش‌تر عمل می‌کنند (Kim, Im and Shin, 2022). اشتیاق شغلی به معنای یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش نسبت به شغل و حرفه است که نشان‌دهنده پیوند مثبت بین شغل و شاغل می‌باشد و سبب بهبود عملکرد شغلی و حرفه‌ای می‌شود (Kotze and Nel, 2020). اشتیاق شغلی هم یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت دارد و هم عامل برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان است و سازمان‌ها از طریق آن می‌توانند برای خود مزیت رقابت کسب نمایند (Wen, Gu and Wen, 2019). اشتیاق شغلی دارای سه بخش توانایی (شامل سطوح بالایی از انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، استقامت در مواجهه با مشکلات و تمایل به سرمایه‌گذاری در کار)، جذب (شامل احساس خوشحالی، تمرکز روی کار، غوطه‌ور شدن در کار و به دشواری از کار جدا شدن) و وقف خود (شامل احساس شهود، معناداری، شور و شوق و چالش در کار) است (Saleem, Rasheed, Malik and Okumus, 2021). یکی از عوامل بسیار مهمی که باعث تفاوت سازمان‌ها با یکدیگر می‌شود نیروی انسانی دارای اشتیاق شغلی می‌باشد. بنابراین، تلاش‌های زیادی از طرف سازمان‌ها انجام می‌شود تا کارکنان را بیشتر به وظایف کاری خود ترغیب نمایند. کارکنان دارای اشتیاق شغلی بالا به سازمان خود افتخار می‌کنند، خود را بخشی از سازمان می‌پندارند، برای مشکلات سازمان ایده‌هایی دارند و مسئولیت اعمال و رفتار خود را می‌پذیرند (Tisu, Lupsa, Virga and Rusu, 2020). کارکنان دارای اشتیاق شغلی بالا معمولاً انرژی بیشتری دارند، بیشتر درگیر شغل و حرفه خود می‌شوند و با علاقه و رغبت بالاتری به انجام وظایف و مسئولیت‌های خود مبادرت می‌ورزند (Yuan, Li and Tetrick, 2015). اشتیاق شغلی می‌تواند نقش زیادی در عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی، تعهد سازمانی، عملکرد سازمانی، خلاقیت و ابتکار، بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت، بهبود

روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، سلامت و بهزیستی روانی، کاهش جابجایی کارکنان، افزایش سود و انگیزه کاری و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان داشته باشد (Wang, Xu, Zhang and Li, 2020).

یکی دیگر از متغیرهای موثر بر عملکرد آموزشی معلمان، شایستگی حرفه‌ای است. سازه شایستگی حرفه‌ای ترکیبی از سه شایستگی شناختی، انگیزشی و مهارتی می‌باشد؛ به‌طوری که شایستگی شناختی به مجموعه آگاهی‌ها، بینش‌ها و مهارت‌های ذهنی در شناخت و تحلیل مسائل و موضوع‌ها اشاره دارد، شایستگی انگیزشی به مجموعه علاقه‌ها و گرایش‌ها نسبت به مسائل و موضوع‌های مرتبط با حرفه اطلاق می‌شود و شایستگی مهارتی به مجموعه مهارت‌ها و توانایی‌های عملی در فرآیند حرفه اشاره دارد (Lauermann and Konig, 2016). شایستگی ترکیبی از مهارت‌های شناختی، انگیزشی و مهارتی است که برای انجام یک فعالیت در زمینه خاص مورد استفاده قرار می‌گیرد (Vande Mortel, Nilsson and Lepp, 2021). همچنین، شایستگی به معنای واجد شرایط بودن برای انجام یک وظیفه و مسئولیت است که مستلزم داشتن دانش، تولید دانش، کاربست دانش، نگرش و مهارت می‌باشد تا وظیفه و مسئولیت به شکل مناسبی صورت پذیرد (DeGrande, Liu, Greene and Stankus, 2018). شایستگی حرفه‌ای متناسب و مخلوق دنیای در حال تغییر امروز است. در گذشته نیروی انسانی با چالش‌ها و ابهام‌های کمتری مواجه می‌شد و بر همین اساس به دانش و مهارت کمتری نیاز بود، اما در شرایط مبهم و پیچیده کنونی به طیف وسیعی از دانش و مهارت برای عملکرد حرفه‌ای مطلوب نیاز است (Karimyan, Arasteh, Behrangi and Zainabadi, 2018). شایستگی حرفه‌ای معلم به توانایی و مهارت معلم در تحقق نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت، نگرش اطلاق می‌شود که بازتاب این مجموعه در عملکرد آموزشی معلم تجلی می‌یابد (Abdollahi, Dadjooye Tavakkoli and Youseliani, 2014). شایستگی حرفه‌ای معلمان را می‌توان به سه حوزه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای تقسیم کرد. دانش حرفه‌ای شامل دانش مربوط به محتوا، شناخت دانش‌آموز و آگاهی از تدریس و عمل یادگیری است، عمل حرفه‌ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و سنجش و ارزشیابی تشکیل شده می‌باشد و تعهد حرفه‌ای شامل یادگیری حرفه‌ای، مشارکت، رهبری، ارزش‌ها، ارتباطات و اخلاق است (Aleshinskaya and Albatsha, 2020).

پیشینه پژوهش

Berenj Foroush Azar, Fattah and Afkaneh (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ابعاد و مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای معلمان شامل ۵۰ شاخص در ۱۸ مولفه و ۳ بعد دانش‌های حرفه‌ای (با پنج مولفه شناخت یادگیرنده، دانش خودشناسی، دانش تخصصی، دانش برقراری ارتباط و دانش سازمانی)، مهارت‌های حرفه‌ای (با پنج مولفه مهارت تدریس، مهارت برقراری ارتباط، مهارت کار تیمی، مهارت فناورانه و مهارت ارزشیابی) و توانایی‌های حرفه‌ای (با هشت مولفه توانایی تفکر خلاق، توانایی ذهنی - تحلیلی، توانایی تفکر انتقادی، توانایی رهبری، یادگیری مادام‌العمر، نگرش دانش‌آموزمحوری، نگرش معلمی و خودباوری و دیگر باوری مثبت) بودند.

Garakani and Dehghani (2022) ضمن پژوهشی درباره ابعاد و مولفه‌های تدریس اثربخش در آموزش مجازی از دیدگاه معلمان گزارش کردند که برای آن ۱۸ مولفه در سه بعد عوامل فردی (با مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموز، ویژگی‌های شخصیتی معلم، نقش دانش‌آموز و نقش معلم)، عوامل زمینه‌ای (با مولفه‌های نقش والدین، نقش مدرسه، توسعه حرفه‌ای معلمان، محتوای آموزشی، امکانات و زیرساخت‌ها و شرایط جسمی و روحی) و شایستگی‌ها و مهارت‌ها (با مولفه‌های تدریس در فضای مجازی، مهارت‌های فناوری، شایستگی تخصصی، ساخت و بهره‌گیری از محتوای دیجیتال، مهارت روانشناسانه، مهارت ارتباطی، بازخورد و ارزشیابی و مدیریت کلاس) شناسایی شد.

Pourheydar, Samery, Hassani and Mortezaejad (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ارزشیابی عملکرد معلمان دارای ۴۸ شاخص در ۸ بعد پیش‌نیازهای معلم، نظارت بر پیشرفت دانش‌آموزان، مسئولیت‌های حرفه‌ای، برنامه‌ریزی و آمادگی، سازماندهی و مدیریت کلاس درس، ویژگی‌های شخصی معلم و آموزش یا تدریس بود.

Alaee Mousavi, Hashemi and Bagheri (2021) ضمن پژوهشی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی را شامل شایستگی فردی، شایستگی اخلاقی، شایستگی فنی، شایستگی اداری، شایستگی سازمانی، شایستگی ارتباطی و شایستگی عملکردی شناسایی کردند.

Hadipour, Moazemi and Ahmadi (2021) ضمن پژوهشی ابعاد و مولفه‌های ارتقای انگیزه معلمان در فرآیند تعلیم و تربیت را شامل ۸۶ شاخص در ۸ مولفه و ۳ بعد سازمانی (با سه مولفه مدیریت و همکاران، شرایط محیط کاری و سیستم ارزیابی عملکرد)، بعد اجتماعی (با سه مولفه روابط اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و منزلت اجتماعی معلم) و بعد فردی (با دو مولفه ویژگی‌های شخصی و اهداف غیرمادی معلمان) معرفی نمودند.

Safitri, Syahrial and Musnir (2019) ضمن پژوهشی گزارش کردند که ارزیابی شایستگی معلمان باید شامل چهار بعد شایستگی اجتماعی، شایستگی حرفه‌ای، شایستگی آموزشی و شایستگی شخصیتی باشد تا دانش، نگرش و مهارت معلمان به خوبی مورد بررسی قرار گیرد.

Nese (2018) ضمن پژوهشی درباره عوامل موثر بر انگیزه معلمان به این نتیجه رسید که برای آن دو بعد درونی و بیرونی شناسایی شد؛ به‌طوری که بعد درونی شامل مولفه‌های اهداف غیرمادی، موفقیت، ویژگی‌های شخصی و دانش‌آموزان و بعد بیرونی شامل مولفه‌های سیاست‌های ملی آموزش و پرورش، مدیران مدرسه و همکاران بود.

با توجه به اینکه هر فعالیت و تلاشی در سازمان آموزش و پرورش به دانش‌آموزان و جامعه برمی‌گردد و معلمان مهم‌ترین نقش را در این زمینه ایفا می‌کنند، لازم است که پژوهش‌هایی درباره عملکرد آموزشی آنان با هدف بهبود و ارتقای آن انجام شود. معلم حرفه‌ای باید درک عمیق‌تری از دانش محتوایی، رشد کودک، سبک‌های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه‌ای از ارزش‌ها همراه با احترام به تفاوت‌های فردی، همکاری با همکاران و بازخورد مداوم از تدریس داشته باشد. بنابراین، نقش معلم و نظام آموزش و پرورش در رشد و توسعه جامعه یک واقعیت غیرقابل انکار است و موفقیت هر نظام آموزش در حد زیادی به دانش‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان آن بستگی دارد. عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای می‌تواند نقش موثری در بهبود کیفیت نظام آموزشی داشته باشد. بنابراین، هدف این مطالعه شناسایی ابعاد و مولفه‌های عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد بود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه مطالعه حاضر همه اساتید عضو هیأت علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند. نمونه آن ۱۲ نفر بودند که طبق اصل اشباع نظری و با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب شدند. در این مطالعه ملاک‌های انتخاب اساتید عضو هیأت علمی شامل داشتن تحصیلات دکتری تخصصی و تحصیل در رشته مدیریت آموزشی و ملاک‌های انتخاب مدیران و معلمان شامل داشتن تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر و سابقه کاری بالاتر از ۵ سال بود. علاوه بر آن، ملاک‌هایی مانند داشتن تخصص در زمینه پژوهش، تمایل جهت شرکت در پژوهش و قبول ضبط مصاحبه‌ها جهت بررسی مجدد ضمن رعایت اصل رازداری نیز برای انتخاب هر دو گروه در نظر گرفته شد.

روند اجرایی پژوهش حاضر به این شرح بود که ابتدا بر اساس مبانی نظری و با کمک اساتید سوال‌هایی جهت مصاحبه با خبرگان یا اساتید عضو هیأت علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران طراحی شد. در گام بعدی خبرگان از نظر ملاک‌های ورود به مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از بررسی آنها، پژوهشگر متعهد به رعایت نکات اخلاقی از جمله رازداری و محرمانگی مصاحبه‌ها شد و پس از موافقت آنان با آنها درباره مکان و زمان مصاحبه هماهنگی لازم به عمل آمد. مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده در مکان و زمان از قبل تعیین شده پس از هماهنگی مجدد تلفنی حاضر شدند و مصاحبه‌ها به صورت انفرادی انجام و صدای مصاحبه‌ها طبق توافق قبلی ضبط شد. مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافت که مصاحبه‌کنندگان جدید نتوانستند یافته جدیدی به یافته‌های قبلی بیفزایند که بر اساس آن مصاحبه پس از انجام با نفر دوازدهم پایان یافت. در نهایت، مصاحبه‌کنندگان به دلیل شرکت در پژوهش و در اختیار گذاشتن دانش و اطلاعات خود در حیطه پژوهش به پژوهشگران تقدیر و تشکر مورد تقدیر قرار گرفتند.

در این مطالعه ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که سوال‌های آن در جدول ۱ قابل مشاهده است. تعداد سوال‌های مصاحبه پژوهش حاضر ۷ مورد بودند که بر اساس مبانی نظری و با کمک اساتید طراحی شدند. سوال‌ها به صورت یک به یک و به ترتیب از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد و صدای همه مصاحبه‌ها طبق توافق قبلی ضمن رعایت اصول اخلاقی ضبط شد. مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان حدود ۵۰ تا ۷۰ دقیقه طول کشید و پس از اتمام هر مصاحبه اقدام به تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و کدگذاری یافته‌های استخراج شده شد. در این مطالعه، روایی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با روش مثلث‌سازی تأیید و پایایی آن با روش ضریب توافق درون‌موضوعی بین دو کدگذار ۰/۸۱۵ محاسبه شد.

جدول ۱. سوال‌های مصاحبه با خبرگان یا اساتید عضو هیأت علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران

ردیف	سوال
۱	به نظر شما شرایط علی برای عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در مقطع دوم متوسطه چیست؟
۲	به نظر شما شرایط زمینه‌ای برای برنامه‌ریزی و تجزیه و تحلیل اطلاعات و غنی‌سازی عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در مقطع دوم متوسطه چگونه است؟
۳	به نظر شما شرایط مداخله‌گر و واسطه‌ای که می‌تواند پیش‌برنده یا بازدارنده عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در مقطع دوم متوسطه باشند، کدامند؟
۴	به نظر شما مقوله محوری که عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در مقطع دوم متوسطه را رقم می‌زند، کدامند؟
۵	به نظر شما راهبردها و روش‌های کاربردی و اقدامات هدفمندی که می‌توانند پیش‌برنده عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در مقطع دوم متوسطه باشند، کدامند؟
۶	پیامدهای عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در مقطع دوم متوسطه را چه می‌دانید؟
۷	به نظر شما الگوی عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در مقطع دوم متوسطه چگونه است؟

در پژوهش حاضر داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه فقط با ۱۲ نفر از خبرگان یا اساتید عضو هیأت علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران مصاحبه به عمل آمد و پس از آن پژوهش از نظر یافته‌ها به اشباع رسید. بنابراین، تحلیل‌ها بر اساس مصاحبه با ۱۲ نفر انجام شد که فراوانی و درصد فراوانی جنسیت، سن، سابقه کاری و نوع استخدام آنها در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی جنسیت، سن، سابقه کاری و نوع استخدام خبرگان یا اساتید عضو هیأت علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران

متغیر	ویژگی‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۷	۵۸/۳۳
	مرد	۵	۴۱/۶۷
سن	۳۵ سال و کمتر	۳	۲۵/۰۰
	۳۶ تا ۴۵ سال	۵	۴۱/۶۷
	بیشتر از ۴۵ سال	۴	۳۳/۳۳
سابقه کاری	۱۰ سال و کمتر	۷	۵۸/۳۳
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳	۲۵/۰۰
	بیشتر از ۱۵ سال	۲	۱۶/۶۷
نوع استخدام	رسمی آزمایشی	۵	۴۱/۶۷
	رسمی قطعی	۳	۲۵/۰۰
	قراردادی	۴	۳۳/۳۳

همچنان که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، بیشتر خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر زن (۷ نفر معادل ۵۸/۳۳ درصد)، دارای سن ۳۶ تا ۴۵ سال (۵ نفر معادل ۴۱/۶۷ درصد)، دارای سابقه کاری ۱۰ سال و کمتر (۷ نفر معادل ۵۸/۳۳ درصد) و نوع استخدام رسمی آزمایشی (۵ نفر معادل ۴۱/۶۷ درصد) بودند.

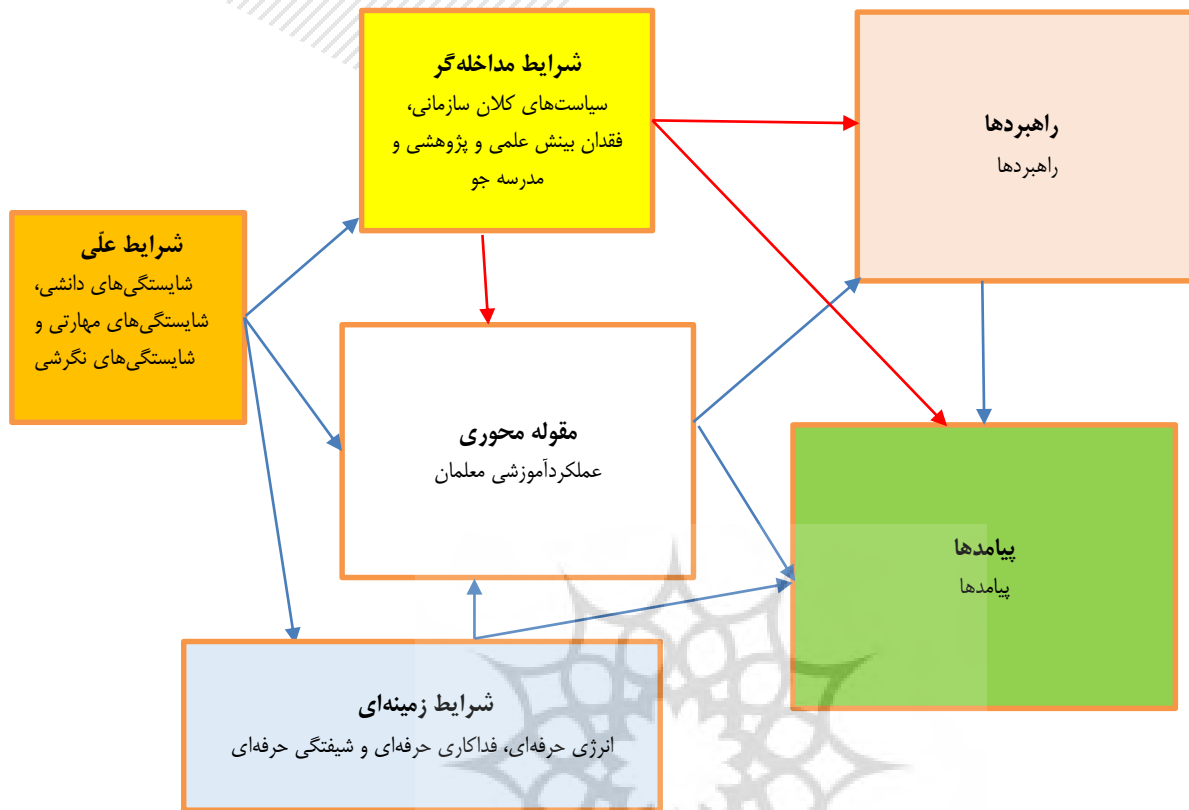
کدگذاری باز، محوری و انتخابی عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. کدگذاری باز، محوری و انتخابی عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد

بخش (تعداد مفهوم)	مقوله اصلی (تعداد مفهوم)	مقوله فرعی (تعداد مفهوم)
شرایط علی (۴۵)	شایستگی‌های دانشی (۱۶)	دانش نسبت به برنامه‌درسی (۶)
		دانش نسبت به یادگیرنده (۶)
		دانش نسبت به استراتژی‌های آموزشی (۴)
	شایستگی‌های مهارتی (۱۸)	مهارت انتخاب و به‌کارگیری رویکردهای تدریس مناسب آموزش (۶)
		مهارت انتخاب و به‌کارگیری ابزار ویژه تدریس (۶)
		مهارت انتخاب و به‌کارگیری ابزار مناسب برای ارزشیابی (۶)
	شایستگی‌های نگرشی (۱۱)	انگیزه، علاقه و پشتکار لازم برای تدریس (۶)
		ایجاد انگیزه لازم برای یادگیری در دانش‌آموزان (۵)
		احساس لذت‌بردن از شغل (۴)
شرایط زمینه‌ای (۲۷)	انرژی حرفه‌ای (۸)	درگیری رضایتمندانه با کار (۴)
		آرزوی ماندن و حضور در شغل (۴)
		دلبستگی به شغل (۶)
	شیفتگی حرفه‌ای (۹)	خشنودی شغلی و افتخار به شغل (۵)
		مسئولیت‌پذیری (۴)
		جو سازمانی (۷)
	سیاست‌های کلان سازمانی (۱۲)	محتوای ناکارآمد درسی (۵)
		بازاری‌شدن آموزش (۳)
		مدرک‌گرایی (۲)
شرایط مداخله‌گر (۲۸)	فقدان بینش علمی و پژوهشی (۵)	روابط معلمان با مدیر و کارکنان (۴)
		فضای دانش‌آموزی (۴)
		منابع و زیرساخت‌های آموزش (۳)
	جو مدرسه (۱۱)	فرآیند تدریس (۸)
		ویژگی‌های معلم (۹)
		محیط یاددهی و یادگیری (۴)
	عملکرد آموزشی معلمان (۳۳)	مهارت‌های زندگی حرفه‌ای (۷)
		روش‌های ارزیابی توسعه‌یافته (۵)
		ایجاد جو سازمانی امن، قدرتمند و حمایتگر (۷)
راهبردها (۲۵)	راهبردها (۲۵)	تجهیز و هوشمندسازی مدرسه و کلاس درس (۷)
		استفاده از روش‌های فعال و خلاق در فرآیند یاددهی و یادگیری (۱۱)
		توسعه شایستگی معلمان و ارتقای آموزش در مقطع دوم متوسطه (۱۱)
	پیامدها (۲۸)	نهادینه‌کردن روش‌های ارزشیابی مستمر برای مدیران، معلمان و فراگیران (۵)
		ارائه مطالب آموزشی با استفاده از آخرین وسایل و امکانات تکنولوژی آموزشی (۶)
		تعیین اهداف کلان مقطع دوم متوسطه بر اساس نیازهای جامعه و اعتباربخشی به شغل معلمی (۶)

همچنان که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در بخش شرایط علی دارای ۴۵ مفهوم، ۸ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های مهارتی و شایستگی‌های نگرشی، در بخش شرایط زمینه‌ای دارای ۲۷ مفهوم، ۶ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای، در بخش شرایط مداخله‌گر دارای ۲۸ مفهوم، ۷ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی سیاست‌های کلان سازمانی، فقدان بینش علمی و پژوهشی و جو مدرسه، در بخش مقوله محوری دارای ۳۳ مفهوم، ۵ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی عملکرد آموزشی معلمان، در بخش راهبردها دارای ۲۵ مفهوم، ۳ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی راهبردها و در بخش پیامدها دارای

۲۸ مفهوم، ۴ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی پیامدها بود. در نتیجه، الگوی پارادایمی عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱. مدل پارادایمی عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای و نقش موثر آن در بهبود کیفیت نظام آموزشی، هدف این مطالعه شناسایی ابعاد و مولفه‌های عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد بود.

یافته‌ها نشان داد عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در بخش شرایط علی دارای ۴۵ مفهوم، ۸ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های مهارتی و شایستگی‌های نگرشی، در بخش شرایط زمینه‌ای دارای ۲۷ مفهوم، ۶ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای، در بخش شرایط مداخله‌گر دارای ۲۸ مفهوم، ۷ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی سیاست‌های کلان سازمانی، فقدان بینش علمی و پژوهشی و جو مدرسه، در بخش مقوله محوری دارای ۳۳ مفهوم، ۵ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی عملکرد آموزشی معلمان، در بخش راهبردها دارای ۲۵ مفهوم، ۳ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی راهبردها و در بخش پیامدها دارای ۲۸ مفهوم، ۴ مقوله فرعی و ۱ مقوله اصلی پیامدها بود. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پژوهش‌های (2022) Berenj Foroush Azar et al، (2021) Hadipour et al، (2021) Safitri et al و (2019) Nese (2018) بود.

در تفسیر یافته‌های این مطالعه می‌توان استنباط کرد که شرایط علی سه مقوله اصلی شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های مهارتی و شایستگی‌های نگرشی بود. از نظر خبرگان شایستگی‌های دانشی بر سه مقوله فرعی دانش نسبت به برنامه‌درسی، دانش نسبت به یادگیرنده و دانش نسبت به استراتژی‌های آموزشی دلالت داشت. دانش نسبت به برنامه‌درسی به معنای درک و تکنولوژی، اخلاق و منش و مسئولیت جمعی، صلاحیت‌های تخصصی، صلاحیت‌های پژوهشی، صلاحیت‌های برنامه‌درسی، صلاحیت‌های مادام‌العمر و دانش منابع آموزشی بود. دانش نسبت به یادگیرنده با مفاهیمی مثل دانش درباره درک دانش‌آموزان در سطوح مختلف، صلاحیت‌های ارتباطی و فکری، دانش درباره سبک‌ها و رویکردهای یادگیری، دانش درباره کج‌فهمی‌های رایج دانش‌آموزان

مشخص می‌شود. دانش نسبت به رویکردهای تدریس مناسب آموزش دانش موضوع‌های خاص آموزشی، دانش نظری و تعهد و شایستگی عملی، دانش موضوع‌های خاص آموزشی و دانش نظریه‌ها و راهبردهای آموزشی اختصاصی می‌باشد. از نظر خبرگان شایستگی‌های مهارتی بر سه مقوله فرعی مهارت انتخاب و به‌کارگیری رویکردهای تدریس مناسب آموزش، مهارت انتخاب و به‌کارگیری ابزار ویژه تدریس و مهارت انتخاب و به‌کارگیری ابزار مناسب برای ارزشیابی دلالت داشت. شایستگی‌های مهارتی با مفاهیمی مثل صلاحیت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت انتخاب و به‌کارگیری موضوع‌های بحث‌برانگیز، مهارت تجزیه و تحلیل نتایج، مهارت هدایت بحث بین دانش‌آموزان، انتخاب درست مفاهیم مورد ارزشیابی، ارزیابی توانایی پیشرفت در شرایط عدم اطمینان، دادن پاداش مناسب و کمک به دانش‌آموزان در جهت پیشرفت تحصیلی معنا می‌یابد. از نظر خبرگان شایستگی‌های نگرشی بر دو مقوله فرعی انگیزه، علاقه و پشتکار برای تدریس و ایجاد انگیزه لازم برای یادگیری در دانش‌آموزان دلالت داشت. در این شایستگی مفاهیمی مانند نظارت و تضمین کیفیت تدریس، وقت‌شناسی، رعایت نظم، صلاحیت‌های اجتماعی و فرهنگی، عاطفی، ایجاد انگیزه برای رسیدن به هدف، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، فرهنگ‌سازی و استقرار نظام انگیزشی، خوشرویی و فروتنی و شناخت احساس‌های خود و دانش‌آموزان نشان‌گرهای این مقوله می‌باشند.

شرایط زمینه‌ای دارای سه مقوله اصلی انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای بود. از نظر خبرگان انرژی حرفه‌ای بر دو مقوله فرعی احساس لذت‌بردن از شغل و درگیری رضایت‌مندان به کار، فداکاری حرفه‌ای بر دو مقوله فرعی آرزوی ماندن و حضور در شغل و دلبستگی به شغل و شایستگی حرفه‌ای بر دو مقوله خشنودی شغلی و افتخار به شغل و مسئولیت‌پذیری دلالت داشت. بر اساس نتایج این مطالعه شاخص‌های شرایط زمینه‌ای یا عوامل موثر در این زمینه شامل داشتن روحیه و اشتیاق، ترغیب به تغییر نگرش‌های قالبی و تفکرهای محدود، داشتن پشتکار و ابتکار عمل در کار، ایجاد بصیرت انگیزه‌بخش، تمرکز و درگیری در کار، مقاومت در مواجهه با دشواری‌های کاری، تلاش برای پیشرفت در کار، تدریس از منابع مختلف، احساس غرور و اشتیاق از انجام کار، داشتن نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی، فراموشی همه چیزهایی اطراف حین کار، تلاش برای استفاده از دانش و تکنولوژی روزآمد در کلاس، توانایی دوراندیشی و تفکر راهبردی بودند.

شرایط مداخله‌گر دارای سه مقوله اصلی سیاست‌های کلان سازمانی، فقدان بینش علمی و پژوهشی و جو مدرسه بود. از نظر خبرگان سیاست‌های کلان سازمانی بر دو مقوله فرعی جو سازمانی و محتوای ناکارآمدی درسی، فقدان بینش علمی و پژوهشی بر دو مقوله فرعی بازاری‌شدن آموزش و مدرک‌گرایی و جو مدرسه بر سه مقوله روابط معلمان با مدیر و کارکنان، فضای دانش‌آموزی و منابع و زیرساخت‌های آموزش دلالت داشت. شاخص‌های این بخش شامل قوانین و مقررات دست‌وپاگیر نظام آموزشی، قبضه‌شدن تصمیم‌های خرد و کلان از سوی نهادهای مرکزی، ضعف انتقادپذیری، سیاست‌های استخدام و جذب نیرو، نبود ضوابط و مقررات و ساختارهای رسمی و قانونی برای پاسداشت و ارتقای حقوق صنفی، مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و اهداف نظام آموزشی، عدم وجود کارشناسان مولفانی با تجربه ملی کافی برای تولید مواد آموزشی مناسب، منحصر بودن یادگیری به کتاب‌های درسی، وجود امتحان‌های هماهنگ، عدم انطباق با دانش و فناوری روز، عدم تطابق محتوای کتاب‌های درسی با نیازهای جامعه، تولید کتاب‌های کمک آموزشی، پررنگ‌شدن نقش کنکور در جامعه، حافظه محوری و مدرک‌گرایی، بی‌توجهی به مشارکت جمعی، اشتراک مساعی معلم با همکاران و کارکنان، سیاست‌های رهبری و ساختارهای مدرسه، رفتار مدیر مدرسه، کیفیت‌بخشی به جلسات شورای معلمان برای تسهیم دانش، ارتباطات دانش‌آموزی، مشارکت دانش‌آموزان در امور مدرسه، نظام ارزشیابی، عدم تعامل دانش‌آموزان با یکدیگر در آموزش مجازی، وسایل کارگاهی و آزمایشگاهی، منابع مدرسه و تدریس در فضای مجازی و نبود زیرساخت‌های آموزش مجازی بود.

مقوله محوری دارای یک مقوله اصلی عملکرد آموزشی معلمان بود. از نظر خبرگان عملکرد آموزشی معلمان بر پنج مقوله فرعی فرآیند تدریس، ویژگی‌های معلم، محیط یاددهی و یادگیری، مهارت‌های زندگی حرفه‌ای و روش‌های ارزیابی توسعه‌یافته دلالت داشت. در مقوله فرعی فرآیند تدریس شاخص‌های خلق فرصت‌های یادگیری متناسب با دانش نوین، فرهنگ‌سازی و استقرار نظام انگیزشی و اجرای قانون، ترغیب به تغییر نگرش‌های قالبی و تفکرهای محدود، انطباق دانش، نگرش و رفتار مناسب با تغییرها و تحول‌های جاری، استفاده از فناوری‌های نوین برای خلاقانه‌ساختن تدریس، تشکیل گروه‌های کوچک و خودمختاری بیشتر به فراگیران برای بحث و ارائه نظر و روش‌های تدریس مبتنی بر آینده با رویکرد تفکر انتقادی، در مقوله فرعی ویژگی‌های معلم شاخص‌های شناخت نیازهای فراگیران برای پیشرفت، حساس‌بدن معلمان به احساسات فراگیران، توانایی انتقال دانش خود به فراگیران، درک و فهم عمیق فراگیران و انتقادپذیری، خویشتن‌داری و در نظر داشتن پیامد رفتار خود، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، بهزیستی روانشناختی و خودارزیابی، تعهد سازمانی،

مسئولیت‌پذیری و روشنی و وضوح در ارائه تدریس و ایجاد هیجان و علاقه در فراگیران، در مقوله فرعی محیط یاددهی و یادگیری شاخص‌های مشارکت فعال فراگیران و تشویق به بیان نظرها و مورد انتقاد قرار گرفتن از طرف همکلاسی‌ها، ارائه گام به گام درس‌ها، تسلط بر کلاس و طراحی شفاف درس‌ها و برانگیختن کنجکاو ذهنی دانش‌آموزان، در مقوله فرعی مهارت‌های زندگی حرفه‌ای شاخص‌های آموزش انعطاف‌پذیری و سازگاری، تعامل فرهنگی و اجتماعی، توانایی اندیشیدن، استدلال و تصمیم‌گیری، خودگردانی و هدف‌گذاری، تعامل اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، آگاهی‌بخشی درباره تغییرات محیطی و جهانی و گسترش قابلیت‌های جدید برای دستیابی به عملکرد بالاتر و در مقوله فرعی روش‌های ارزیابی توسعه‌یافته شاخص‌های ارزیابی عملکرد، دادن پاداش مناسب به دانش‌آموزان و کمک به آنها در جهت پیشرفت سازمان، دقت در کیفیت بازخورد بر اساس میزان درک و فهم، ارزشیابی جهت کشف نقاط ضعف خود و جایگزینی پاسخ‌محوری با سوال‌محوری شناسایی شد.

راهبردها دارای یک مقوله اصلی راهبردها بود. از نظر خبرگان راهبردها بر سه مقوله فرعی ایجاد جو سازمانی امن، قدرتمند و حمایتگر، تجهیز و هوشمندسازی مدرسه و کلاس درس و استفاده از روش‌های فعال و خلاق در فرآیند یاددهی و یادگیری دلالت داشت. راهبردها متأثر از بستری هستند که عملکرد آموزشی در آن اتفاق می‌افتد که این راهبردها شامل شاخص‌هایی مانند توجه به اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای در جذب و به‌کارگیری معلمان، تدوین قوانین و مقررات منعطف برای نظام آموزشی، تامین اعتبار برای اجرای برنامه‌های پیشنهادی گروه‌های آموزشی، توجه به نظام پرداخت و امور رفاهی معلمان، استفاده از امکانات و تجهیزات فیزیکی مناسب برای جلوگیری از اتلاف وقت و هزینه در مدرسه، استفاده از سبک‌ها و شیوه‌های متفاوت مدیریتی در مدرسه، انتصاب مدیران هدفمند و مفید و دارای مهارت‌های انسانی، فنی و ادراکی، توجه به فعالیت‌های فوق برنامه، زیباسازی و ایجاد شادی و نشاط در مدرسه، استفاده از دانش و تکنولوژی روزآمد، تجهیز زیرساخت‌های آموزش مجازی، تغییر در منابع درسی، مشارکت دانش‌آموزان در امور مدرسه، ایجاد تشکلهای دانش‌آموزی فعال، توسعه روابط انسانی و اخلاقی، هم‌اندیشی و تبادل تجربه در گروه‌های درسی بودند.

پیامدها دارای یک مقوله اصلی پیامدها بود. از نظر خبرگان پیامدها بر چهار مقوله فرعی توسعه شایستگی معلمان و ارتقای آموزش در مقطع دوم متوسطه، نهادینه کردن روش‌های ارزشیابی مستمر برای مدیران، معلمان و فراگیران، ارائه مطالب آموزشی با استفاده از آخرین وسایل و امکانات تکنولوژی آموزشی و تعیین اهداف کلان مقطع دوم متوسطه بر اساس نیازهای جامعه و اعتباربخشی به شغل معلمی دلالت داشت. برای پیامدها شاخص‌های مقابله با چالش‌های نوین آموزشی و ایجاد فرصت‌های جدید به‌کارگیری معلمان و مدیران شایسته و توانمند، ایجاد فرهنگ نقدپذیری و فهم دقیق مسئولیت اجتماعی آموزش، درگیر نمودن مدیران، معلمان و فراگیران در فرآیند بهبود، توسعه و ارتقای آموزش، جذب و گزینش مدیران موثر و کارآمد در فرآیند آموزش و پرورش بر اساس اصل شایسته‌سالاری، استفاده از شیوه‌های گوناگون ارزشیابی مستمر، ایجاد احساس ارزشمندی در معلمان و فراگیران، پرورش حس قضاوت و تفکر انتقادی در میان فراگیران، انعطاف‌پذیری در طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، تخصیص بودجه و منابع مالی کافی جهت انجام امور آموزشی و پرورشی از طرف دولت، ترک روش‌های منفعل سنتی، تجهیز مدارس و مکان‌های آموزشی به امکانات و تجهیزات متنوع، دسترسی ساده و ارزان اولیا، معلمان و دانش‌آموزان به منابع اطلاعاتی، تغییر نقش معلم به‌عنوان تسهیل‌کننده و پشتیبان یادگیری، تدارک موقعیت‌های یادگیری مشارکتی و گروهی برای فراگیران، احترام به زمینه‌های فردی، خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی دانش‌آموزان و طراحی تکالیف اثربخش و متنوع شناسایی شد.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به دشواری زیاد جهت هماهنگی با نخبگان برای انجام مصاحبه، پژوهش‌اندک درباره عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای و محدود شدن جامعه پژوهش اساتید عضو هیأت علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران اشاره کرد. بنابراین، به پژوهشگران آتی استفاده از مشوق‌های برای نخبگان جهت شرکت در پژوهش، انجام پژوهش بیشتر درباره عملکرد آموزشی معلمان از زوایای مختلف و پژوهش درباره حیط پژوهش حاضر با سایر خبرگان از جمله مدیران آموزشی دانشگاه‌ها و غیره پیشنهاد می‌شود. با توجه به مفاهیم و مقوله‌های فرعی و اصلی شناسایی شده در پژوهش حاضر، متخصصان و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش می‌توانند بر اساس آنها گام موثری در جهت بهبود عملکرد آموزشی معلمان مبتنی بر اشتیاق شغلی و شایستگی حرفه‌ای بردارند. در نتیجه، پیشنهاد می‌شود که در گزینش معلمان شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های مهارتی و شایستگی‌های نگرشی مورد توجه قرار گیرند. همچنین، به معلمان پیشنهاد می‌شود که پشتکار و ابتکار عمل در آموزش، ایجاد بصیرتی انگیزه‌بخش، تمرکز و درگیر شدن در آموزش، مقاومت در مواجهه با دشواری‌های شغلی، تلاش برای پیشرفت در کار، تدریس با توجه به منابع مختلف، تلاش برای استفاده از دانش و تکنولوژی روزآمد در کلاس و توانایی دوراندیشی و تفکر راهبردی مورد استفاده قرار گیرد. مسئولین کل نظام آموزش و پرورش باید در تغییر سیاست‌های کلان سازمانی و بهره‌گیری از بینش علمی و پژوهش همت گمارند و جو مدرسه و فضای آموزشی را فعال و

خلاق نمایند. مسئولین آموزش و پرورش به فرآیند تدریس، ویژگی معلم، محیط یاددهی و یادگیری، مهارت‌های زندگی حرفه‌ای و روش‌های ارزیابی توسعه‌یافته توجه نموده و متناسب با آنها اقدام به هدف‌گذاری و سیاست‌گذاری کنند. علاوه بر آن، تدوین خط‌مشی‌هایی مانند ایجاد جو سازمانی امن، قدرت‌مند و حمایتگر، تجهیز و هوشمندسازی مدرسه و کلاس درس و استفاده از روش‌های فعال و خلاق در فرآیند یاددهی و یادگیری توسط مسئولان و برنامه‌ریزان صورت پذیرد. آخرین پیشنهاد کاربردی اینکه برای دستیابی به توسعه شایستگی معلمان و ارتقای آموزش در مقطع دوم متوسطه، نهادینه کردن روش‌های ارزشیابی مستمر برای مدیران، معلمان و فراگیران، ارائه مطالب آموزشی با استفاده از آخرین وسایل و امکانات تکنولوژی آموزشی و تعیین اهداف کلان مقطع دوم متوسطه بر اساس نیازهای جامعه و اعتباربخشی به شغل معلمی برنامه‌ریزی شود.

موازین اخلاقی

در این مطالعه نکات اخلاقی رعایت و این نکات نیز به اطلاع شرکت‌کنندگان در پژوهش رسانده شد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله نویسندگان از اساتید عضو هیأت‌علمی و مدیران و معلمان صاحب‌نظر و متخصص شهر تهران شرکت‌کننده در پژوهش حاضر تشکر می‌کنند.

مشارکت نویسندگان

نفر اول مسئول انجام مصاحبه و ضبط آن و تجزیه و تحلیل داده‌ها و سایرین مسئول نگارش، بارگذاری و اصلاح مقاله بودند.

تعارض منافع

در مقاله حاضر هیچ تضاد منافی وجود نداشت.

References

- Abdollahi B, Dadjooye Tavakkoli A, Youseliani GhA. (2014). Identification and validation of effective teachers' professional competence. Quarterly Journal of Educational Innovations, 13(1): 25-48. (In Persian)
- Alaee Mousavi SK, Hashemi SA, Bagheri M. (2021). Professional competencies of educational managers based on the document of fundamental transformation of education. Iranian Journal of Educational Society, 6(2): 234-246. (In Persian)
- Aleshinskaya E, Albatsha A. (2020). A cognitive model to enhance professional competence in computer science. Procedia Computer Science, 169: 326-329.
- Bailey MD, Michaels D. (2019). An optimization-based DSS for student-to-teacher assignment: Classroom heterogeneity and teacher performance measures. Decision Support Systems, 119: 60-71.
- Barrera-Osorio F, Raju D. (2017). Teacher performance pay: Experimental evidence from Pakistan. Journal of Public Economics, 148: 75-91.
- Berenj Foroush Azar G, Fattah N, Afkaneh S. (2022). Analysis of dimensions and components of teacher's professional competence using valid scientific sources and documents and expert's opinions. Journal of Islamic Life Style Centered on Health, 6(3): 140-165. (In Persian)
- Bruns B, Costa L, Cunha N. (2018). Through the looking glass: Can classroom observation and coaching improve teacher performance in Brazil? Economics of Education Review, 64: 214-250.
- Costa S, Pirchio S, Glock S. (2022). Teachers' and preservice teachers' implicit attitudes toward ethnic minority students and implicit expectations of their academic performance. International Journal of Intercultural Relations, 89: 56-62.
- DeGrande H, Liu F, Greene P, Stankus JA. (2018). Developing professional competence among critical care nurses: An integrative review of literature. Intensive and Critical Care Nursing, 49: 65-71.

- Garakani N, Dehghani M. (2022). Identifying the dimensions and components of effective teaching in emergency virtual education from elementary school teachers' perspective during Covid-19 pandemic. *Journal of Training & Learning Researches*, 18(2): 157-180. (In Persian)
- Hadipour E, Moazemi M, Ahmadi Gh. (2021). Identify the dimensions and components of promoting teachers' motivation in the education process. *Iranian Journal of Educational Society*, 7(1): 111-120. (In Persian)
- Jacob BA, Rockoff JE, Taylor ES, Lindy B, Rosen R. (2018). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. *Journal of Public Economics*, 166: 81-97.
- Karimyan H, Arasteh H, Behrangi M, Zainabadi H. (2018). Designing and explaining a framework for professional competencies of primary school student-teacher at Farhangian University. *Journal of Education Strategies in Medical Sciences*, 11(5): 178-190. (In Persian)
- Kim H, Im j, Shin YH. (2022). The impact of employees' perceived restaurant innovativeness on adaptive behavior: The mediating role of job engagement. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50: 309-317.
- Kotze M, Nel P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1): 146-152.
- Lauermann F, König J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45: 9-19.
- Mosadegh H, Khoshghamat A. (2020). The study of the relationship between spirituality in work and responsibility with educational performance of teachers of elementary school in Qom city. *Journal of New Strategies Teacher Education*, 5(8): 111-126. (In Persian)
- Naoreen B, Gull H, Asghar F, Mahmood A. (2014). Gender wise comparison of trained and untrained teachers' performance on students' learning achievement in mathematics. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 116: 3016-3020.
- Nese B. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4): 761-776
- Pope NG. (2019). The effect of teacher ratings on teacher performance. *Journal of Public Economics*, 172: 84-110.
- Pourheydar R, Samery M, Hassani M, Mortezaejad N. (2022). Construction and validating the teachers performance appraisal questionnaire. *Journal of Human Resources Excellence*, 2(4): 1-19. (In Persian)
- Safitri ER, Syahrial Z, Musnir DN. (2019). The evaluation of teacher's competencies on special education programs. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2): 362-368.
- Saleem S, Rasheed MI, Malik M, Okumus F. (2021). Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49: 385-395.
- Stacy B, Guarino C, Wooldridge J. (2018). Does the precision and stability of value-added estimates of teacher performance depend on the types of students they serve? *Economics of Education Review*, 64: 50-74.
- Tisu L, Lupsa D, Virga D, Rusu A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153: 109644.
- Vande Mortel TF, Nilsson J, Lepp M. (2021). Validating the nurse professional competence scale with Australian baccalaureate nursing students. *Collegian*, 28(2): 244-251.
- Vinhais P, Abelha M. (2015). Supervision and appraisal of foreign language teachers' performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 174: 783-790.
- Wang C, Xu J, Zhang TC, Li QM. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45: 10-22.
- Wen X, Gu L, Wen S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 208: 999-1008.
- Yuan Z, Li Y, Tetrick LE. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement. *Applied Ergonomics*, 51: 163-171.