



Identification and Validation of Professional Competencies of Instructors in a Defense Organization

Ebrahim Eskandari¹ , Alireza Razaghi Rostami² , Zahra Seifii

Abstract

Article Type:
Research-based

Background & Purpose: Instructors at educational centers are among the key stakeholders with a significant impact on organizational performance. This study aimed to identify and validate the professional competencies of military instructors in the training centers of the Air Defense Force of the Islamic Republic of Iran Army.

Methodology: This applied research employed a sequential exploratory mixed-methods design. In the qualitative phase, competency factors were identified through thematic analysis of semi-structured interviews with experts in human resource management working in Air Defense training centers. In the quantitative phase, the classic Delphi method was used to validate the identified competencies. A questionnaire based on the extracted factors was purposefully distributed among selected academic experts to assess the level of consensus. Quantitative data were analyzed using Kendall's coefficient of concordance and descriptive statistical measures such as central tendency and dispersion.

Findings: The results indicated that the professional competencies of military instructors fall into six main categories: information protection and security, military, functional, ethical, social, and cognitive competencies. These categories were defined by a total of 34 specific indicators.

Conclusion: This study provides valuable insights for the effective management and development of military instructors' professional competencies. The findings can contribute to enhancing the educational performance of military training centers.

Keywords: Professional competencies, Functional competencies, Ethical competencies, Social competencies, Military competencies, Cognitive competencies

Corresponding Author:
Ebrahim Eskandari

© Authors

Received:
September 06, 2024

Received in revised form:
October 15, 2024

Accepted:
November 25, 2024

Published online:
February 03, 2025

Citation: Eskandari, Ebrahim, Razaghi Rostami, Alireza & Seifii, Zahra (2024). Identification and Validation of Professional Competencies of Instructors in a Defense Organization. *Human Capital Assessment and Development*, 1(3), 48-70.

1. Lecture, Department of Management, Khatam University, Tehran, Iran. E-mail: dr.eskandari63@gmail.com
2. Associate Prof., Department of Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: a_rezghirostami@yahoo.com
3. PhD. Candidate, Department of Public Administration, West Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: zahrasaife63@gmail.com





شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی های حرفه ای مدرسان یکی از سازمان های دفاعی

ابراهیم اسکندری^۱، علیرضا رزقی رستمی^۲، زهرا صیفی

چکیده	نوع مقاله: پژوهشی
زمینه و هدف: مدرسان مراکز آموزشی از ذی نفعان اصلی و عوامل تأثیرگذار در عملکرد سازمانی به شمار می روند. هدف این پژوهش، شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی های حرفه ای مدرسان نظامی در مراکز آموزش نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. روش: این مطالعه کاربردی با رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی، عوامل شایستگی با استفاده از روش تحلیل مضمون و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان مدیریت منابع انسانی شاغل در مراکز آموزشی نیروی پدافند هوایی شناسایی شدند. در بخش کمی، برای اعتبارسنجی شایستگی ها، از روش دلفی کلاسیک استفاده شد. پرسش نامه ای بر اساس عوامل استخراج شده طراحی و به صورت هدفمند بین خبرگان دانشگاهی توزیع شد تا میزان اجماع نظر آن ها ارزیابی شود. داده های کمی با استفاده از ضریب هماهنگی کندال و شاخص های مرکزی و پراکندگی تحلیل شدند. یافته ها: نتایج نشان داد که شایستگی های حرفه ای مدرسان نظامی، شامل شایستگی های حفاظت اطلاعات و امنیت، نظامی، کارکردی، اخلاقی، اجتماعی و شناختی است که در مجموع با ۳۴ شاخص تعریف شده اند. نتیجه گیری: این پژوهش می تواند شناخت ارزشمندی برای مدیریت و ارتقای شایستگی های حرفه ای مدرسان نظامی فراهم آورد و به بهبود عملکرد آموزشی در مراکز نظامی کمک کند. کلیدواژه ها: شایستگی های حرفه ای، شایستگی های کارکردی، شایستگی های اخلاقی، شایستگی های اجتماعی، شایستگی های نظامی، شایستگی های شناختی.	نویسنده مسئول: ابراهیم اسکندری © نویسندگان دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۶ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵ انتشار: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد: اسکندری، ابراهیم؛ رزقی رستمی، علیرضا و صیفی، زهرا (۱۴۰۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی های حرفه ای مدرسان یکی از سازمان های دفاعی. /ارزیابی و رشد سرمایه های انسانی، (۳) ۱، ۴۸-۷۰.

dr.eskandari63@gmail.com

a_rezghirostami@yahoo.com

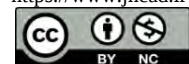
zahrasaife63@gmail.com

۱. مربی، گروه مدیریت، دانشگاه خاتم، تهران، ایران. رایانامه:

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه:

۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه:

https://www.jhcad.ir



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

ارزیابی و رشد سرمایه های انسانی، ۱۴۰۳، زمستان، دوره ۱، شماره ۳، ص. ۴۸-۷۰

شاپا: ۹۶۴۴۰

مقدمه

امروزه مراکز آموزشی به بهره‌مندی از استادان شایسته برای پاسخ‌گویی به خواسته‌های ذی‌نفعان متعدد خود نیاز دارند. استادان واجد شایستگی، می‌توانند به تسهیل فرایندهای یادگیری کمک کنند و یادگیری فعال و خلاقانه‌ای را به‌وجود آورند (باکتی، بوسواتی و کاهیاناً^۱، ۲۰۲۴). یکی از عوامل بسیار مهم برای ارتقای سطح راهبردهای نظام آموزشی هر کشوری، به‌کارگیری رویکرد مبتنی بر شایستگی^۲ در استادان است (ایسینو، رستموف، رستموا و شریفهجاوا^۳، ۲۰۲۰)؛ زیرا استادان در اجرای آموزش‌های مراکز آموزشی، نقش مهم و محوری برعهده دارند و موفقیت فرایندهای آموزش و پرورش به آمادگی، دانش و کیفیت عملکرد آن‌ها بستگی دارد. هنگامی که اقدامات آنان با استانداردهای شایستگی هم‌سو شود، عملکردشان کامل‌تر و بهتر خواهد بود (سوپریانتو، هارتینی، سیامسودین و سوتویو^۴، ۲۰۱۹). تأثیر شایستگی، رشد حرفه‌ای و اثربخشی استادان بر کیفیت مراکز آموزشی، اهمیت پژوهش در زمینه توسعه و رشد حرفه‌ای و پیش‌نیازهای لازم برای آن را ضروری ساخته و به حوزه‌های پُربار و مولد تبدیل کرده که با سرعت فزاینده‌ای نیز در حال رشد است (کایزر و کونینگ^۵، ۲۰۱۹).

حرفه‌آستادی در هر سطحی مستلزم برخورداری از سطح شایان توجهی دانش و مهارت است. توجه به شایستگی‌های اصلی برای استادان کمک می‌کند تا اطمینان حاصل شود که دانشگاه یا مؤسسه آموزشی، به تجربه مثبتی برای فراگیران و خانواده‌های آن‌ها تبدیل می‌شود. مراکز آموزش نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، وظیفه تربیت و آموزش نیروهای متخصص و متعهد را برعهده دارند تا مأموریت‌های سازمانی محول شده به یگان‌های پدافندی انجام شود و زمینه تحقق اهداف برنامه‌های توسعه و پیشرفت کشور در عرصه‌های دفاعی و امنیتی فراهم آید. تردیدی نیست که ایفای نقش یادشده و اثربخشی مراکز آموزشی، به کارایی و اثربخشی سرمایه انسانی و به‌ویژه مدرسان آن بستگی دارد. استادان نیز مانند سایر متخصصان حرفه‌های گوناگون، بایستی دانش، مهارت و توانایی‌های خود را براساس الگوی شایستگی حرفه‌ای به‌روز کنند؛ بنابراین شناسایی و تبیین شایستگی‌های حرفه‌ای آنان، راهی به‌سوی افزایش کیفیت و بهبود عملکرد به‌شمار می‌رود و به‌عنوان خطوط راهنما برای تعیین مسیر و اجرای راهبردهای رشد و بالندگی سازمان و فرد عمل می‌کند (نقوی، گلرد و محبی، ۱۴۰۰). فقدان الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی مراکز آموزش نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، یکی از چالش‌هایی است که به فرایند انتخاب و انتصاب مدرسان نظامی مناسب آسیب می‌زند. از نظر مک‌کلند و بویاتزیس^۶ (۱۹۸۲) شایستگی، مجموعه دانش کاربردی، مهارت، ویژگی‌های فردی، انگیزه، خصوصیات و نقش اجتماعی برای انجام وظیفه را شامل می‌شود (اسدی، رجبی فرجاد و لطفی جلال‌آبادی، ۱۴۰۰). پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی و به‌کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان، بیش از هر چیز، نتیجه مزیت‌ها و فایده‌هایی است که در این رویکرد نهفته است. شایستگی‌ها برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف، مزیت‌های متفاوتی دارد و سازمان‌ها نیز به‌دلایل گوناگون، از جمله انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، افزایش عملکرد مؤثر کارکنان، تقویت کار تیمی،

1. Bakti, Boeswaty & Cahyana

2. Competency

3. Isyanov, Rustamov, Rustamova & Sharifhodjaeva

4. Supriyanto, Hartini, Syamsudin & Sutoyo

5. Kaiser & König

6. MC Clland & Boyatzis

اثر بخشی سازمان و مدیریت آن‌ها و تأکید بر ظرفیت‌های افراد (به جای شغل آن‌ها) از شایستگی‌ها استفاده می‌کنند (هلفت و پیترف^۱، ۲۰۱۵). از طرفی، شایستگی یکی از زمینه‌های بسیار مهم پژوهشی و یکی از راه‌های مهم تشخیص صلاحیت‌های شغلی یک حرفه است و هدف اصلی آن، تشخیص دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و هر چیز دیگری است که در اجرای بهینه یک شغل نقش دارد (غضنفری، یوسفی سعیدآبادی و فلاح، ۱۳۹۹). بررسی نتایج تحقیقات مختلف نشان‌دهنده بی‌توجهی به شایستگی مدرسان نظامی مراکز آموزشی نیروی پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) و ضرورت تدوین مدل شایستگی جهت استفاده از آن در انتخاب، انتصاب، ارزیابی عملکرد و آموزش و بهسازی مدرسان نظامی است که از جمله آن‌ها، می‌توان به مطالعات یونسی، عباسی، حسینی خواه و خنیفر (۱۴۰۱)، مهرعلیان و مقامی (۱۴۰۱)، زاهدی‌فر، لبادی و پرسته (۱۴۰۰)، مهدوی نسب و نظری فرخی (۱۴۰۰)، رضوی سعیدی (۱۴۰۰)، دیالمه (۱۳۹۸)، کیدوری، محمدی حسینی و سلیمانی (۱۳۹۸)، یوزباشی و پژوهی (۱۳۹۷) و محبوب عشرت‌آبادی (۱۳۹۷) اشاره کرد. از سوی دیگر، بر مبنای اصول و ارزش‌های اسلامی و اسناد بالادستی، از جمله سند چشم‌انداز، سیاست‌های کلی نظام اداری، نقشه جامع علمی کشور، نقشه جامع علمی دفاعی کشور و ارتش ج.ا.ا. و نظام جامع تربیت و آموزش آجا، بر شایستگی مدرسان نظامی مراکز آموزشی نیروهای مسلح، تأکید شده است. تحقق آرمان‌های اسناد بالادستی و وجود تعداد زیادی از استادان جوان در سازمان‌های نظامی و انتظامی، گسترش تحصیلات تکمیلی و پژوهشی و همچنین، ایجاد پژوهشکده‌ها در این سازمان‌ها، نیاز به استادان توانمند برای تربیت و آموزش دانشجویان و هنرآموزان مراکز آموزشی نظامی و انتظامی را بیش‌ازپیش ضروری ساخته است. آنچه محقق را به انجام این تحقیق هدایت کرد، آن است که بر اساس تأکیدهای مکرر آموزه‌های دینی و اسناد بالادستی و مطالبات سلسله‌مراتب فرماندهی ارتش بر توجه به شایستگی در انتخاب و انتصاب استادان، تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی مراکز آموزشی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، جزء دغدغه‌های اصلی مدیران و فرماندهان نیروی پدافند آجا بوده است و شناسایی الگوهای شایستگی برای انتخاب، انتصاب، آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد و جانشین‌پروری مدرسان نظامی، انگیزه محقق در انتخاب موضوع بوده است. اجرای پژوهش حاضر در دو بُعد نظری و کاربردی اهمیت و ضرورت دارد. در بُعد نظری، با وجود ادبیات گسترده در خصوص مدل‌های شایستگی و انجام مطالعات متعدد در این زمینه، شناخت موجود در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی مراکز آموزش نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، از غنای کافی برخوردار نیست و هنوز ابهام‌های فراوانی در این زمینه وجود دارد که مستلزم انجام پژوهش‌های بیشتری است؛ از این رو پژوهش حاضر می‌تواند از جهت پرکردن خلأ نظری حوزه شایستگی در مراکز آموزشی نیروی پدافند آجا، به تبیین هرچه بیشتر مفهوم شایستگی و شناسایی شاخص‌ها و نحوه توسعه و بهبود دقیق‌تر و عملیاتی‌تر آن یاری رساند و الگویی یکپارچه و منسجم ارائه دهد. همچنین تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی مراکز آموزشی نپاجا، علاوه بر زمینه‌سازی برای تحقق اهداف سیاست‌های برنامه هفتم توسعه، مبنی بر توسعه‌یافتگی کشور و برخورداری از ویژگی‌های «امن، مستقل و مقتدر با سامانه دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه‌جانبه» و کمک به تحقق هدف در اوج آمادگی نیروهای مسلح، برای گزینش و انتصاب بهترین مدرسان نظامی، به‌عنوان مجریان تدابیر و سیاست‌های آموزشی و تربیتی نیروهای مسلح، اهمیت بسیار زیادی دارد. بر این اساس، سؤال اصلی تحقیق این گونه مطرح می‌شود: شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی مراکز آموزشی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران کدام‌اند؟

مبانی نظری

اصطلاح «شایستگی» سال ۱۹۷۰، برای اولین بار در مقاله‌ای به قلم کریگ سی. لوندبرگ^۱ با عنوان «برنامه‌ریزی برنامه اجرایی توسعه»^۲ و سپس در رساله مهم دیوید مک‌کلند^۳ در سال ۱۹۷۳ با عنوان «آزمایش برای شایستگی به جای هوش»^۴ مطرح شد. پس از آن، ریچارد بویاتزیس^۵ و بسیاری دیگر، این اصطلاح را که به‌طور مداوم عملکرد برجسته را از عملکرد معمولی در یک شغل یا نقش مشخص متمایز می‌کند، رواج دادند (مندال^۶، ۲۰۱۸). وودروف در سال ۱۹۹۱ شایستگی را به‌عنوان ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداری و نقش اجتماعی مطرح ساخت که خود مجالی برای بحث و مناظره در باب شایستگی را فراهم آورد (حاجی‌کریمی، رضائیان، هادی‌زاده و بنیادی نائینی، ۱۳۹۰: ۲۳).

شایستگی‌ها جزء الزامات مدیریت منابع انسانی معلمان است و دانش، مهارت‌ها و ارزش‌هایی را شامل می‌شود که یک معلم باید برای اجرای موفق برنامه‌های آموزشی از آن‌ها برخوردار باشد. تحصیلات و عملکرد شغلی معلم نیز، دو زمینه مرتبط با شایستگی‌ها است. دو ویژگی زیر، از ویژگی‌های مهم شایستگی است:

۱. شایستگی به هر سه حوزه دانش، مهارت و نگرش مرتبط است و عملکرد را می‌توان به کمک آن ارزیابی کرد.
 ۲. با داشتن بُعد عملکرد، شایستگی‌ها دیده و تأیید می‌شود (مندال، ۲۰۱۸).
- مفهوم شایستگی در تحقیقات آموزشی را می‌توان در رویکردهای مختلف جست‌وجو کرد. نگاه واینرت^۷ (۲۰۰۱)، بر مفهوم شایستگی در مطالعات آموزشی معلمان در مقیاس بزرگ، به شدت تأثیر گذاشته است که شامل توانایی‌های شناختی، انگیزه، اراده، تمایل اجتماعی، توانایی حل مشکلات و آمادگی اجتماعی برای اجرای راه‌حل‌هاست. کلیم و لوتنر^۸ (۲۰۰۶)، بر شایستگی‌ها به عنوان گرایش‌های عملکرد شناختی که از نظر عملکردی به موقعیت‌ها و خواسته‌ها در حوزه‌ای خاص پاسخ می‌دهند، تأکید کرده‌اند که شامل جنبه‌های اساسی شایستگی روان‌شناختی است. در حال حاضر، در راستای حرفه‌ای‌سازی استادان و معلمان، در تحقیقات آموزشی تجربی در دو حوزه شناختی و انگیزشی عاطفی، مدل‌های عمومی شایستگی حرفه‌ای در کانون توجه محققان قرار گرفته است (بلومکه^۹، ۲۰۱۷).

بلومکه (۲۰۱۷) چارچوبی از شایستگی‌های معلم را ارائه کرده‌اند که شامل تعامل ویژگی‌های فردی، موقعیتی و اجتماعی است. براساس این مدل، شایستگی‌ها در امتداد یک پیوستار قرار دارند. پیوستاری از تمایلات شخصی مانند دانش و باورهای حرفه‌ای معلم که زیربنای مهارت‌های شناختی مانند ادراک، تفسیر و تصمیم‌گیری است و به سهم خود باعث بهبود عملکرد معلم در کلاس درس می‌شود.

رویکردهای شایستگی مختلفی در حوزه آموزش حرفه‌ای و معلمی وجود دارد که عبارت‌اند از: رفتارگرا، شناختی، عمومی، رشته خاص و کل نگر^{۱۰}. رویکرد رفتارگرایانه بر مشاهده عملکردهای موفق و متمایز ساختن آن‌ها از عملکردهای

1. Craig C. Lundberg

2. Planning the Executive Development Program

3. David McClelland

4. Testing for Competence Rather than for Intelligence

5. Richard Boyatzis

6. Mandall

7. Weinert

8. Klieme and Leutner

9. Blömeke

10. behaviourist, cognitive, generic, discipline-specific and holistic

ضعیف تأکید دارد. رویکرد شناختی بر استفاده از همه توانایی‌های ذهنی تأکید دارد. رویکرد عمومی ضمن تمرکز بر تغییرات عملکرد، بر ویژگی‌های کلیدی افراد دارای عملکرد بالا تأکید ویژه‌ای دارد. در این رویکرد، شایستگی‌ها در چارچوبی که تعریف می‌شوند، اهمیت پیدا می‌کنند و چارچوب‌های شایستگی، استانداردهای حداقلی را مشخص می‌کنند. شایستگی‌های عمومی در زمینه‌های مختلف شغلی کاربرد دارند و برای موفقیت بسیار مهم‌اند؛ از این رو به آن‌ها مهارت‌های اصلی یا شایستگی‌های کلیدی هم گفته می‌شود. رویکرد خاص با دانش نظری و روش‌های میدانی خاص سروکار دارد. رویکرد کل‌نگر شایستگی را ترکیبی از دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های اجتماعی مشتمل بر رفتارها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و توانایی‌های اصلی و عمومی می‌داند (بولنت و گوون^۱، ۲۰۲۲).

در ادبیات مربوط به شایستگی، تعاریف متنوعی وجود دارد که همه آن‌ها به‌طور وسیع شبیه هم هستند و بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغل متمرکزند؛ اما با بررسی آن‌ها به این نتیجه می‌رسیم که تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی معینی برای شایستگی وجود ندارد. واژه شایستگی در ادبیات علمی از چند دیدگاه تعریف شده که برخی از آن‌ها در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. تعاریف شایستگی

ردیف	نویسندگان (سال)	تعریف شایستگی
۱	چن و لوک ^۲ (۲۰۲۲)	شایستگی‌ها به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی گفته می‌شود که در سطح وسیعی از موقعیت‌ها کاربرد دارند.
۳	سوانسون، کیم، لی، یانگ و لی ^۳ (۲۰۲۰)	شایستگی ترکیبی از دانش، توانایی، مهارت و قابلیت‌های رفتاری است که به‌طور مستقیم با عملکرد مؤثر در یک شغل خاص مرتبط است.
۴	هورواتهوا ^۴ (۲۰۱۹)	شایستگی، تشریحی مکثوب از مهارت‌های شخصی و رفتارهای کاری سنجش‌پذیر است که از آن برای دستیابی به اهداف کار استفاده می‌شود.
۵	کوتزاب، تله، بورلاکس و وونشه ^۵ (۲۰۱۸)	شایستگی، رفتارهایی است که افراد با عملکرد برتر در مقایسه با افراد با عملکرد متوسط، با ثبات بیشتری نمایش می‌دهند و ابراز می‌کنند.
۶	اوساگی، وسلینک، بلوک، لنز و مولدر ^۶ (۲۰۱۶)	شایستگی، عبارت است از دانش، مهارت، توانایی یا ویژگی‌های مرتبط با عملکرد بالا در یک شغل.

در چند دهه اخیر، شایستگی‌ها به‌عنوان عامل ایجاد مزیت در کانون توجه سازمان‌های مختلف قرار گرفته است و به‌عنوان ابزاری مهم در بیشتر کارکردهای سازمانی، نظیر برنامه‌ریزی نیروی انسانی، طرح جانشینی و ارزیابی عملکرد به‌شمار می‌آید (مؤذن جمشیدی، ۱۳۹۸). رویکردهای اصلی شایستگی‌ها عبارت‌اند از: رویکرد رفتاری^۷، رویکرد استانداردها^۸ و رویکرد اقتضایی^۹ (ترک زاده و کرماج، ۱۴۰۲).

1. Bülent & Güven

2. Chan & Luk

3. Swanson, Kim, Lee, Yang & Lee

4. Horváthová

5. Kotzab, Teller, Bourlakis & Wünsche

6. Osagie, Wesselink, Blok, Lans & Mulder

7. Behavioural Approach

8. Standards Approach

9. Situational Approach

رویکرد رفتاری: در این رویکرد، شایستگی براساس اصطلاحات رفتاری معرفی می‌شود و به‌طور عمده نوعی از رفتارها را معرفی می‌کند که با عملکرد عالی ارتباط دارند. این رویکرد در ارزیابی مدیران با روش ۳۶۰ درجه کاربرد زیادی دارد و رفتارهای متناسب با عملکرد عالی و برتر، شناسایی و ارزیابی می‌شوند. الگوی شایستگی‌های عالی بویاتزیس^۱، الگوی کلی مدیریتی اسپنسر، شایستگی‌های عملکرد مدیریتی برتر شرودر^۲ و شایستگی‌های برتر دولویکز^۳، از جمله الگوهایی هستند که با رویکرد رفتاری، موضوع شایستگی‌ها را بررسی می‌کنند. در این رویکرد شایستگی بر توصیف مؤثرترین عملکرد و رفتار مبتنی است. رویکرد رفتاری بر ویژگی‌هایی متمرکز است که مجریان شغلی مؤثر و موفق از آن‌ها برخوردارند و شایستگی‌ها از طریق آموزش و توسعه کسب می‌شوند. در این رویکرد، شایستگی بر اساس اصطلاحات رفتاری و ویژگی‌های اصلی شخصی نظیر عادت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، دانش، مهارت، انگیزه‌های فرد در شغل معرفی می‌شود و به‌طور عمده، به نوعی از رفتارهای مرتبط با عملکرد عالی گفته می‌شود (عباس‌پور، خورسندی طاسکوه، خسروی، تقوی فرد و عظیمی مقدم، ۱۳۹۹).

رویکرد استانداردها: این رویکرد بر اساس تجزیه و تحلیل کارکردی شغل یا پُست، به معرفی حداقل استانداردهای عملکردی در پُست‌های مدیریتی جهت تضمین کیفیتی معین در نتیجه شغل می‌پردازد. رویکرد استاندارد بر اساس تجزیه و تحلیل کارکردی شغل یا پست، به معرفی حداقل استانداردهای عملکردی در پُست‌های مدیریتی جهت تضمین در نتایج شغل می‌پردازد. این رویکرد اصولاً با تعریف سطح حداقل از عملکرد قابل پذیرش در یک شغل یا موقعیت شغلی ارتباط دارد و بر برون‌داد واقعی شغل تأکید می‌کند. این رویکرد بر ستانده فرایند کاری و نشان دادن استانداردهای عملکرد خوب تأکید می‌کند. در واقع تمرکز این رویکرد بر خود شغل است و نه شاغل و با تعریف سطح حداقلی از عملکرد قابل قبول در یک شغل یا موقعیت شغلی مرتبط است (ترک‌زاده و کرماج، ۱۴۰۲).

رویکرد اقتضایی: این رویکرد می‌تواند زیرمجموعه رویکرد رفتاری نیز قرار گیرد؛ اما بیشتر بر این نکته تمرکز دارد که آیا عوامل موقعیتی (اقتضایی) می‌توانند بر شایستگی‌های فردی مورد نیاز عملکرد عالی اثرگذار باشند؟ هدف این رویکرد، معرفی ارتباط بین عوامل موقعیتی معین و شایستگی‌های مورد نیاز عملکرد عالی مدیریتی است. از جمله عوامل تأثیرگذار می‌توان به فرهنگ، ارزش‌ها و تغییرات اشاره کرد.

پژوهشگرانی مانند مورگان، گی، چانگ، تامپسون، لیندسی و استوارت^۴، پژوهش‌هایی را در این خصوص انجام داده‌اند و نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که عوامل وضعیتی مانند اندازه سازمان و محدودیت‌های مالی، بر شایستگی‌های مورد نیاز عملکرد شغلی موفق و شایستگی‌های مشابه برای مشاغل مدیریتی تأثیرگذارند؛ ولی یافته‌ها گویای آن است که برخی از شایستگی‌ها با توجه به عوامل وضعیتی، متفاوت و تعدادی نیز با عوامل موقعیتی، مانند مرزهای مالی، مرتبط هستند (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

1. Boyatzis

2. Schroeder

3. Doulvekz

4. Morgan, Gay, Chong, Tompson, Lindsay & Stuart

پیشینه تجربی پژوهش

خلاصه‌ای از مطالعات انجام شده در خصوص مدل‌های شایستگی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش

نویسندگان (سال)	عنوان پژوهش	روش تحقیق	یافته‌ها (شایستگی‌های شناسایی شده)
ظرافتی، عباس‌پور و رضایت (۱۴۰۳)	طراحی الگوی شایستگی مدیران دوره دوم آموزش متوسطه	کیفی - اکتشافی	ویژگی‌های اخلاقی، دانش، مهارت، بینش، ویژگی‌های شخصیتی، توانایی، اعتبار و نگرش
مسافر، نژاد ایرانی، بیسک‌زاد و داداش کریمی (۱۴۰۳)	رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای اساتید با پاسخ‌گویی سازمانی	توصیفی هم‌بستگی	پاسخ‌گویی سازمانی که به نوعی به‌عنوان مسئول نگه داشتن مدیران و کارکنان اجرایی در یک سازمان است، از اخلاق و شایستگی حرفه‌ای کارکنان و مدیران اثر می‌پذیرد.
کشمیری و طباطبایی (۱۴۰۲)	توانمندسازی اعضای هیئت علمی از طریق کلینیک‌های مشاوره‌ای با محوریت دانش‌پژوهی آموزشی	کیفی (تحلیل محتوا)	استقلال علمی، مهارت‌های آموزشی و آمادگی برای پیشرفت علمی
یونس‌سی و همکاران (۱۴۰۱)	شناسایی شایستگی‌ها و راهبردهای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با برنامه درسی: یک مطالعه کیفی	کیفی و روش گراند تئوری	شایستگی‌های تدریس، انتخاب محتوا و ارزشیابی
مهرعلیان و مقامی (۱۴۰۱)	شایستگی‌های مورد نیاز مدرس مطلوب الکترونیکی در نظام آموزشی	پدیدار شناسی	شایستگی‌های اجتماعی، اخلاقی، مدیریتی، فردی، مهارت‌های تدریس، نظارتی، تعهد آموزشی و فناوری
زاهدی‌فر و همکاران (۱۴۰۰)	شناسایی و تدوین مدل توسعه شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها	ترکیبی	شایستگی‌های مدیریتی، شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه، شایستگی نوآورانه، مهارت مذاکره، مهارت شبکه‌سازی، مسئولیت‌پذیری و تعهد به کار، علاقه‌مندی به کار، اعتمادبه‌نفس، تفکر انتقادی، تحمل ابهام
مهدوی نسب، حسین و نظری فرخی (۱۴۰۰)	شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)	کیفی - کمی	شایستگی‌های آموزشی (مهارت تدریس، دانش تخصصی، مهارت ارزیابی)، پژوهشی (روحیه پژوهش و تولید علم، توانمندسازی پژوهشی دانشجویان)، تربیتی (مرب‌گری و آداب معاشرت)، اخلاق فردی (روحیه جهادی، رفتاری و شایستگی عقیدتی) و سازمانی (تعهد سازمانی، شایستگی امنیتی، ضابطه‌محوری)

نویسندگان (سال)	عنوان پژوهش	روش تحقیق	یافته‌ها (شایستگی‌های شناسایی شده)
رضوی سعیدی (۱۴۰۰)	ارائه مدل و رتبه‌بندی شایستگی‌های اساتید مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال	کیفی - کمی	شایستگی شخصیتی - فردی، شایستگی‌های علمی - حرفه‌ای، شایستگی شخصیتی - بین فردی، شایستگی اخلاقی - عینی، شایستگی اخلاقی - ذهنی و شایستگی علمی - عمومی
دیالمه (۱۳۹۸)	شناسایی مؤلفه‌های شایستگی اساتید اثربخش از منظر آموزه‌های اسلامی (رویکردی به دانشگاه انقلاب اسلامی)	تحلیلی - استنتاجی	پنج حیطه نگرش، ارزش، دانش، منش و کنش در مدل اسلامی نگرش و ارزش، لایه‌های زیرین شایستگی است و دانش، منش و کنش، لایه‌های رویین به شمار می‌روند که زیرمقوله‌های آن عبارت‌اند از: نگاه موهبتی و امانتی به علم، شوق به انسان‌سازی، کارآمدی دانش، انگیزه الهی، اعتماد آفرینی، آزادمنشی، نقادپروری، پرهیز از خودستایی، اعتراف به عجز علمی.
کی‌نوری و همکاران (۱۳۹۸)	ادراک دانش‌جوینان از شایستگی‌های تدریس اعضای هیئت علمی در آموزش عالی	کیفی پدیدارشناسی	مهارت آموزشی، مهارت پژوهشی، مهارت ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای، ویژگی شخصیتی و مهارت مدیریت کلاس
یوزباشی و پژوهی (۱۳۹۷)	شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های آموزش الکترونیک	پیمایشی به روش دلفی	حس مسئولیت‌پذیری و آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل؛ روش‌های مدیریت کلاس‌های آنلاین، مشارکت‌دهی فعالانه دانشجویان در مباحث آموزشی، استفاده از انواع شیوه‌های تدریس متناسب و متنوع در محیط الکترونیک و میزان تسلط در سازمان‌دهی و تولید محتوا.
محبوب عشرت‌آبادی (۱۳۹۷)	شناسایی شایستگی‌های اساتید در حوزه هوانوردی: خلبانان شکاری	کیفی و کمی	شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، اخلاقی، نگرشی، رهبری، حرفه‌ای، فردی، سازمانی و نظامی.
باکی و همکاران (۲۰۲۴)	بهبود شایستگی معلم در آموزش: اثرات رهبری و مدیریت استرس	کمی	رهبری تحول‌آفرین و مدیریت استرس بر بهبود شایستگی معلمان تأثیر دارد.
میکنن و همکاران ^۱ (۲۰۲۲)	شایستگی‌های مربیان اجتماعی و توان‌بخشی در آموزش حرفه‌ای	کمی	شایستگی رهبری و مدیریت، همکاری و تعامل اجتماعی، تمرین مبتنی بر شواهد، توانایی برنامه‌ریزی درسی، راهنمایی دانش‌آموزان در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای، آموزش دانش‌آموز محور، یادگیری مشارکتی دیجیتال، درک تنوع فرهنگی و زبانی.
ایسیانو و همکاران (۲۰۲۰)	شایستگی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان آینده	کیفی	شناخت شایستگی فناوری اطلاعات و ارتباطات، توانایی کسب و استفاده از دانش جدید با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات مدرن، توانایی استفاده از منابع آموزشی الکترونیکی آماده، ایجاد پایگاه داده و استفاده از منابع توزیع شده در اینترنت در فرایند آموزش

نویسندگان (سال)	عنوان پژوهش	روش تحقیق	یافته‌ها (شایستگی‌های شناسایی شده)
سوپریانتو و همکاران (۲۰۱۹)	شاخص‌های شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان راهنمایی و مشاوره	کیفی	درک انواع و روش‌های تحقیق، توانایی طراحی تحقیق، انجام پژوهش و استفاده از نتایج پژوهش با دسترسی به مجلات آموزشی و راهنمایی و مشاوره
دمکینا، کاستیکوف و لبدف ^۱ (۲۰۱۹)	شایستگی‌های حرفه‌ای متخصصان آینده در زمینه محیط اطلاعات	کیفی	شایستگی‌های ارزشی و انگیزشی، شکل‌گیری توانایی درک و تجزیه و تحلیل اشتباهات خود، ارزیابی سطح حرفه‌ای، درک آگاهانه از خود به عنوان موضوع فرایند آموزشی.
کایزر و کانیک (۲۰۱۹)	سنجش شایستگی در آموزش معلمان: پیامدهایی برای خطامشی	کیفی	شایستگی‌های منشی، موقعیت خاص شامل تدریس (کیفیت آموزشی، فرایندهای یادگیری دانش آموزان) شایستگی‌های شناختی و شایستگی‌های کارکردی شامل تسلط بیشتر بر وظایف حرفه‌ای و چالش‌های انگیزشی و عاطفی
مندال (۲۰۱۸)	شایستگی‌های اساتید مدرن	کیفی	مدیریت و رهبری کلاس، ایجاد محیطی محترمانه برای دانشجویان، آشنایی با محتوای آموزشی، تسهیل یادگیری دانشجویان، تحلیل و رصد یادگیری دانشجویان، شناخت فناوری‌های آموزشی

براساس بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، می‌توان گفت که الگوی شایستگی، ابزاری است که برای تقویت میزان انطباق‌پذیری و سازگاری سازمان‌های مدرن با تغییرات مداوم و مستمر محیط‌های کاری طراحی شده است که در آن، شاغل بر اساس شایستگی‌ها، یعنی ویژگی‌ها و قابلیت‌های مورد نیاز برای انجام موفق کار، توصیف می‌شود. دانش، مهارت و توانایی‌ها، نمونه‌هایی از شایستگی‌ها هستند. بنابراین شایستگی‌ها شامل ویژگی‌هایی هستند که افرادی می‌توانند انجام دهند و هم می‌خواهند که انجام دهند. یک مدل شایستگی، ترکیبی از دانش، مهارت و ویژگی‌های شخصیتی لازم را بیان می‌کند که فرد به کمک آن می‌تواند در جایگاه شغلی خود عملکردی عالی بروز دهد؛ زیرا مدل شایستگی، احتمال جابه‌جایی افراد مناسب در شغل‌های مناسب را افزایش می‌دهد. به همین دلیل، افراد برای حفظ یا افزایش بهره‌وری خود، باید واجد مهارت‌های خاص، دانش و خصوصیات مندرج در مدل شایستگی باشند تا عملکردی کارا از خود نشان دهند. همان طور که ملاحظه می‌شود، دانش تخصصی، مهارت‌ها، ویژگی‌ها و ارزش‌های فردی، وجه مشترک الگوهای موجود شایستگی هستند. بر این اساس، در چارچوب مفهومی اولیه این پژوهش تلاش شد تا شایستگی‌های حرفه‌ای شناسایی شده برای استادان، مبتنی بر چارچوب یاد شده، در شش بُعد شایستگی‌های شناختی، شایستگی‌های اجتماعی و ارتباطی، شایستگی‌های نظامی، شایستگی‌های کارکردی، شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های حفاظت اطلاعات و امنیت، دسته‌بندی شود تا ضمن رعایت چارچوب مفهومی الگوهای استاندارد شایستگی، رویکرد بومی به شایستگی‌های مدرسان نظامی لحاظ شود؛ زیرا در الگوهای موجود، همه شایستگی مدرسان نظامی مراکز آموزشی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، براساس شرایط بومی سازمان مورد مطالعه به تصویر کشیده نشده است و هر یک از آن‌ها، به ابعاد چند موردی از شایستگی‌های استادان و معلمان پرداخته‌اند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف «کاربردی»، از نظر زمان «مقطعی»، از نظر مکان اجرا «میدانی» و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) بود که مراحل انجام آن به شرح ذیل است:

مرحله کیفی

در این مرحله، پژوهشگران به دنبال درک عمیقی از شایستگی‌های مدرسان نظامی مراکز آموزشی نپاجا بودند. بر این اساس، از رویکرد کیفی از نوع تحلیل مضمون استفاده کردند. همچنین، پژوهشگران به دنبال درک نظرهای خبرگان مراکز آموزشی نپاجا در راستای واکاوی پدیده مورد بررسی بودند؛ از این رو از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند، از نوع سهمیه‌ای استفاده کردند. در روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای، سهم افراد مختلف در پژوهش با در نظر گرفتن ویژگی‌های مشخصی مانند جنسیت، جایگاه، طبقه اجتماعی و... لحاظ می‌شود. بر این اساس، تعداد ۱۵ نفر از خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی مراکز آموزشی نپاجا که از تجارب لازم در خصوص پدیده مورد بررسی برخوردار بودند، انتخاب شدند. ویژگی‌ها و شرایط انتخاب خبرگان در جدول ۳ نشان داده شده است. شایان ذکر است که در این مرحله، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی شناسایی شد و داده‌های به دست آمده در مصاحبه‌ها، به طور فراوانی با داده‌های قبلی مشابه بودند؛ به نحوی که انتخاب افراد جدید برای انجام مصاحبه، داده‌های بیشتری به پژوهش اضافه نکرد. به همین دلیل پژوهشگران بعد از انجام مصاحبه پانزدهم به این نتیجه رسیدند که حجم زیادی از اطلاعات به دست آمده از مصاحبه‌های جدید، تکراری است و به اشباع در داده‌های مدنظر رسیده‌اند؛ از این رو فرایند مصاحبه با مصاحبه‌شونده پانزدهم پایان یافت.

جدول ۳. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان و اعضای پانل در بخش کیفی پژوهش

ویژگی تحصیلی	
رشته تحصیلی	مدیریت منابع انسانی
مقطع تحصیلی	دکتری
ویژگی تجربی	
سابقه کار	حداقل ۱۵ سال
سابقه کار مرتبط با موضوع بررسی	حداقل ۱۵ سال
ویژگی علمی - تحقیقاتی	
مقاله	حداقل ۲ مقاله
کتاب یا سخنرانی علمی	۱ کتاب یا سخنرانی علمی

برای احصای نظرهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش، از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده و به شیوه قیاسی اجرا شد. بدین صورت که پژوهشگران پرسش اصلی خود را در خصوص نظرهای هریک از مشارکت‌کنندگان در زمینه شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی مطرح کردند و متناسب با پاسخ آن‌ها، سؤال‌های جزئی‌تری پرسیدند. در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها، از روش هفت مرحله‌ای تحلیل محتوای کلایزی^۱ استفاده شد که در ادامه مراحل آن بیان شده است.

در مرحله اول، پژوهشگران تمام پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش را در پایان هر مصاحبه به طور مکرر گوش دادند و توصیف آن‌ها را در زمینه پدیده در دست مطالعه روی کاغذ پیاده کردند و برای درک تجارب مشارکت‌کنندگان، چند مرتبه آن‌ها را بررسی کردند. در پایان این مرحله ۳۴ کد باز به دست آمد.

در مرحله دوم، پژوهشگران جمله‌ها و واژه‌های مرتبط با پدیده در دست مطالعه (شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی) را مشخص کردند و در مرحله سوم، به هر یک از مفهوما و واژه‌های استخراج‌شده از مرحله قبل، مفهوم خاصی داده شد که بیانگر معنا و مفهوم اساسی تفکر مشارکت‌کنندگان بود و جهت موثق کردن آن‌ها، به صحبت‌های اصلی مشارکت‌کنندگان مراجعه می‌شد.

در مرحله چهارم، پژوهشگران بعد از مطالعه و مرور دقیق گفته‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مفاهیم مشترک را در دسته‌ها و طبقه‌های خاص موضوعی قرار دادند. در مرحله پنجم، پژوهشگران کوشیدند تا با تشکیل طبقه‌های کلی‌تر، نتایج را برای توصیف دقیق‌تر از پدیده در دست مطالعه به هم پیوند دهند؛ بنابراین در پایان این مرحله، شش مقوله اصلی به دست آمد. در مرحله ششم، عقاید استنتاج شده، به توصیفی جامع و کامل از پدیده تحت مطالعه تبدیل شد. در مرحله هفتم، یافته‌های نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها، به منظور اطمینان از اعتبار آن‌ها، در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و پس از بررسی مشارکت‌کنندگان تأیید شدند.

در پژوهش‌های کیفی اعتبار به این معناست که آیا یافته‌های به دست آمده از موضع پژوهشگر با دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش یا خوانندگان آن پژوهش درست است یا خیر. در این پژوهش برای اعتباریابی یافته‌های داده‌های کیفی، از راهبردهای اعتباریابی کرسول^۱ (۲۰۱۴) استفاده شد. کرسول (۲۰۱۴) چند راهبرد برای بررسی اعتبار در پژوهش‌های کیفی مطرح کرده است که عبارت‌اند از: ۱. بررسی توسط اعضا یا مشارکت‌کنندگان^۲؛ ۲. بررسی توسط هم‌تایان یا همکاران^۳؛ ۳. ممیزی بیرونی^۴؛ ۴. بازتاب‌پذیری^۵؛ ۵. به هم تنیدگی یا مثلث‌سازی^۶. در پژوهش حاضر، با توجه به اینکه پژوهشگران از دو منبع خبرگان حوزه منابع انسانی (مدیران و استادان منابع انسانی) به جمع‌آوری یافته‌ها اقدام کردند، از راهبرد به هم تنیدگی منابع در پژوهش بهره بردند. افزون بر این، از راهبرد بررسی توسط مشارکت‌کنندگان نیز استفاده شده است؛ زیرا در پایان هر مصاحبه، پژوهشگران برداشت‌های خود را از صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها یادداشت و در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار می‌دادند تا از این طریق صحت و درستی یافته‌ها را تأیید کنند. در نهایت با در نظر گرفتن این نکته که پژوهشگران بعد از انجام فرایند تحلیل محتوای کلایزی، یافته‌های به دست آمده را در اختیار دو فرد آگاه به روش کیفی قرار دادند و تأیید ایشان را در خصوص یافته‌ها به دست آوردند، از راهبرد بررسی توسط هم‌تایان نیز به عنوان یکی دیگر از راهبردهای اعتباربخشی در این مرحله از پژوهش استفاده کردند.

-
1. Creswell
 2. Member Checking
 3. Peer Checking
 4. External Audit
 5. Reflexivity
 6. Triangulation

مرحله کمی

در این مرحله، پژوهشگران در راستای اعتبارسنجی شایستگی‌های استخراج شده در مرحله کیفی، از تکنیک دلفی کلاسیک استفاده کردند. تکنیک دلفی به‌عنوان یکی از تکنیک‌های مهم در راستای اتفاق نظر در خصوص مسئله‌های کیفی است؛ از این رو در پژوهش‌هایی که جنبه اکتشافی دارند و به دنبال شناسایی عناصر اساسی یک پدیده هستند، از تکنیک دلفی استفاده می‌شود (یوسف^۱، ۲۰۱۹). بدین ترتیب، ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسش‌نامه‌ای بود مبتنی بر شایستگی‌های احصا شده در مرحله کیفی پژوهش که در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای، از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده بود. نمونه آماری در مرحله کمی پژوهش، ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی بودند که در کنار دانش و تجربه لازم در زمینه شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی، برای مشارکت در پژوهش نیز تمایل داشتند. از این‌رو، پژوهشگران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی، به انتخاب آن‌ها اقدام کردند. برای بررسی روایی پرسش‌نامه، از روایی صوری استفاده شد، بدین صورت که سؤال‌های پرسش‌نامه در اختیار دو نفر متخصص حوزه مدیریت منابع انسانی قرار گرفت و آن‌ها به تأیید سؤال‌ها پرداختند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی نیز، از ضریب همبستگی کندال و مقادیر میان، انحراف معیار و دامنه چارکی در نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس نسخه ۲۴ استفاده شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

یافته‌های مرحله کیفی

در این پژوهش در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق مبنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی مراکز آموزشی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران کدام‌اند؟ از روش تحلیل مضمون استفاده شد. فراگرد تحلیل مضمون زمانی آغاز می‌شود که تحلیلگر الگوهای معنایی و موضوعاتی را مدنظر قرار می‌دهد که جذابیت بالقوه دارند. این تحلیل شامل رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و مجموعه کدگذاری‌ها و تحلیل داده‌هایی است که به وجود آمده‌اند (براون و کلارک^۲، ۲۰۰۶).

پس از پیاده‌سازی و نگارش داده‌های حاصل از متن مصاحبه‌ها، به هریک از اسناد شماره‌ای اختصاص یافت. براساس روش تحلیل مضمون، اسناد مکرر خوانده شدند و مطالب مرتبط و شایان توجه برای پژوهشگر که در حقیقت پاسخ به سؤال اصلی پژوهش بودند، مشخص شدند. سپس داده‌های کیفی انتخاب شده، کدگذاری شدند. کدگذاری داده‌ها برحسب اسناد و شماره‌های مرتبط با آن انجام شد. پس از اتمام مرحله کدگذاری، پژوهشگر برای هر یک از کدها یک برچسب انتخاب کرد و پس از آن، تم‌های فرعی را که بیشترین قرابت معنایی و مفهومی را نسبت به هم داشتند، کنار هم قرار داد و به خلق معانی و واژه‌های جدید پرداخت. در حقیقت، تم‌های فرعی را در تم‌های اصلی دسته‌بندی کرد. تم‌های اصلی همان پاسخ به سؤال‌های پژوهش است که از داده‌های کیفی استخراج شده است. زیرمقوله‌های استخراج شده از مقاله‌ها در خصوص مدل شایستگی مدرسان نظامی در جدول ۴ ارائه شده است.

1. Yousuf

2. Braun & Clarke

جدول ۴. برخی از زیر مقوله‌های تشکیل‌دهنده شایستگی مدرسان نظامی

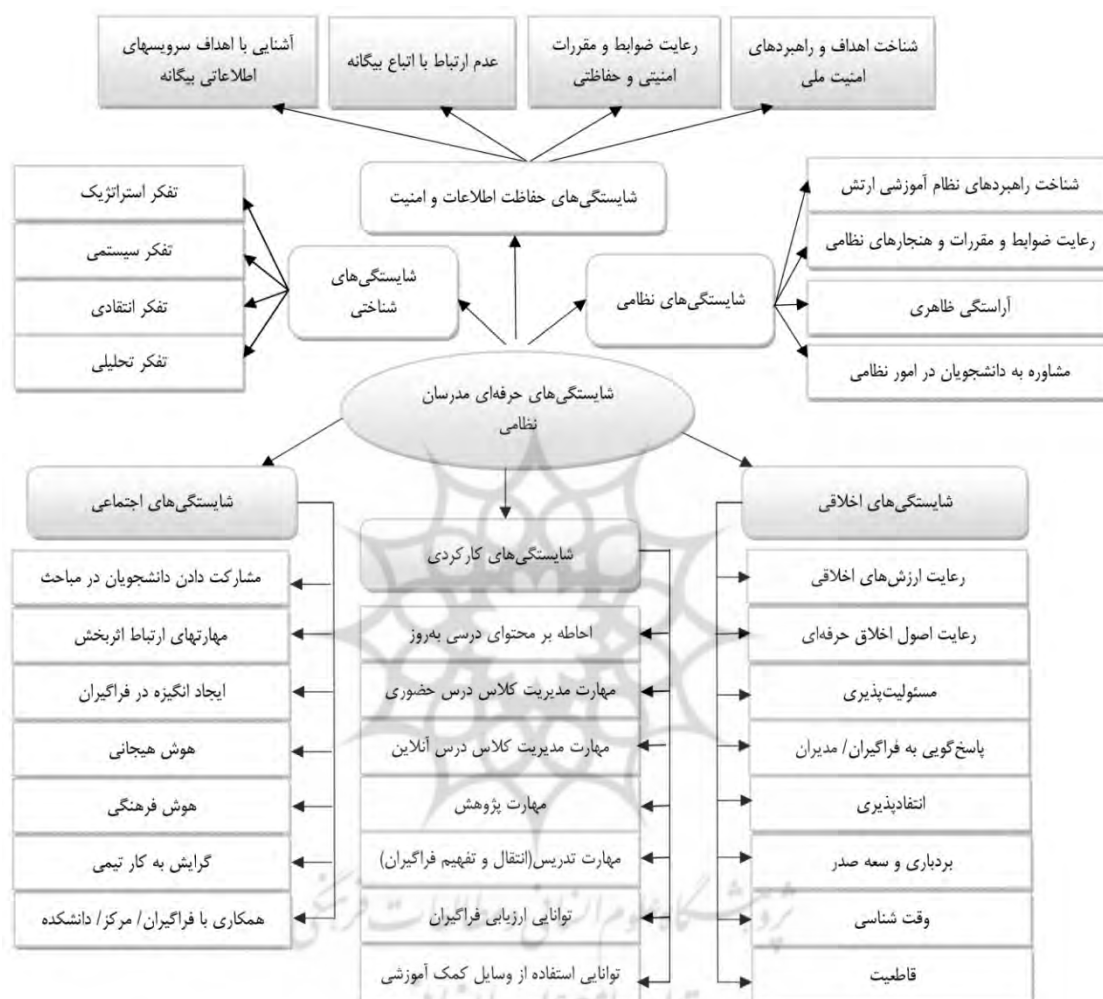
ردیف	زیر مقوله‌ها	منبع
۱	ایجاد انگیزه در فراگیران	T6 - T9 - T 10- T12- T13 - T14
۲	هوش فرهنگی	T1 - T2 - T3 - T4 - T5 - T6 - T
۳	مشارکت دادن دانشجویان در مباحث	T1 - T2 T4 - T9 - T 10 - T14 -
۴	مهارت‌های ارتباط اثربخش	T1 - T4 - T8 - T 10 T11 - T13 -
۵	تفکر استراتژیک	T4 - T5 - T7 - T8 - T9 - T12-
۶	شناخت راهبردهای نظام آموزشی ارتش ج.ا.	T5 - T6 - T 7 - T 10 - T11 -
۷	رعایت ضوابط و مقررات و هنجارهای نظامی	T1 - T2 - T5 - T6 - T7 - T8 - T14 -T15
۱۷	تفکر تحلیلی	T4 - T5 - T6 - T 10 - T12-
۱۸	اعتماد به نفس	T1 - T2 - T3 - T9 - T11 - T12-
۱۹	هوش هیجانی	T2 - T3 T5 - T6 - T 7 - T 10 - T11
۲۰	تفکر سیستمی	T3 - T4 - T5 - T6 - T 7 - - T9 - T12-
۲۱	گرایش به کار تیمی	T1 - T2 - T6 - T 7 T9 - T 10 - T11
۲۲	قاطعیت	T2 - T3 -T11 - T12- T13 - T14 -
۲۳	آراستگی ظاهری	T1 -T6 - T 7 - T8 - T9 - T 10 - T11
۲۴	مشاوره نظامی به دانشجویان	T1 - T3 - T6 - T 7 - T8 - T11 - T12- T13 -
۳۴	آشنایی با اهداف سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه	T1 - T2 T5 - T6 - T 7 - T 10 - T11 -

در گام بعدی زیرمقوله‌های استخراج شده با هم تلفیق شدند تا مقوله‌های فرعی شکل بگیرند. بدین منظور، محقق مضامین فرعی را که بیشترین قرابت معنایی و مفهومی را نسبت به هم داشتند، کنار هم قرار داد و به خلق معانی و واژه‌های جدید پرداخت. در حقیقت، محقق زیر مقوله‌ها را در قالب مقوله‌های فرعی دسته‌بندی کرد. نتایج نهایی در جدول ۵ ارائه شده است. بدین ترتیب از تلفیق ۳۴ زیر مقوله استخراج شده، ۶ مقوله اصلی شکل گرفت.

جدول ۵. مقوله‌های اصلی تشکیل‌دهنده مدل شایستگی مدرسان نظامی

مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها
آشنایی با اهداف سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه، عدم ارتباط با اتباع بیگانه، رعایت ضوابط و مقررات امنیتی و حفاظتی و شناخت اهداف و راهبردهای امنیت ملی	شایستگی‌های حفاظت اطلاعات و امنیت
احاطه بر محتوای درسی به‌روز، مهارت مدیریت کلاس درس حضوری، مهارت مدیریت کلاس درس برخط، مهارت پژوهش، مهارت تدریس (انتقال و تفهیم فراگیران)، توانایی ارزیابی فراگیران و توانایی استفاده از وسایل کمک آموزشی	شایستگی‌های کارکردی یا وظیفه‌ای
مشارکت دادن دانشجویان در مباحث، مهارت‌های ارتباط اثربخش، ایجاد انگیزه در فراگیران، هوش هیجانی، هوش فرهنگی، گرایش به کار تیمی و همکاری با فراگیران / مرکز / دانشکده	شایستگی‌های اجتماعی
تفکر استراتژیک، تفکر سیستمی، تفکر انتقادی و تفکر تحلیلی	شایستگی‌های شناختی
رعایت ارزش‌های اخلاقی، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی به فراگیران / مدیران، انتقادپذیری، بردباری و سعه صدر، وقت‌شناسی و قاطعیت	شایستگی‌های اخلاقی
شناخت راهبردهای نظام آموزشی ارتش ج.ا.ا، رعایت ضوابط و مقررات و هنجارهای نظامی، آراستگی ظاهری و مشاوره به دانشجویان در امور نظامی	شایستگی‌های نظامی

جدول ۵ مضامین اصلی مدل شایستگی مدرسان نظامی را نشان می‌دهد که از ترکیب این مقوله‌های فرعی، می‌توان مقوله‌های اصلی تشکیل‌دهنده مدل شایستگی را نشان داد. شبکه مضامین مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی، از تحلیل تم حاصل شده است. الگوی تدوین شده بار دیگر برای بررسی در اختیار خبرگان قرار گرفت و زیرمقوله‌ها، مقوله‌های فرعی و اصلی آن تأیید شد. این الگو در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. شبکه مضامین و الگوی نهایی شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی

یافته‌های مرحله کمی

یافته‌های مرحله کمی پژوهش، در راستای پاسخ به سؤال دوم پژوهش (میزان اعتبار شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی از دیدگاه خبرگان چگونه است؟) با استفاده از تکنیک دلفی و بعد از دو بار توزیع پرسش‌نامه بین خبرگان، توافق زیاد خبرگان را در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی نشان داد. در ادامه به شرح بیشتر یافته‌های مرحله کمی پرداخته می‌شود. برای تعیین میزان اتفاق نظر در تکنیک دلفی، پژوهشگران در دور اول پرسش‌نامه‌ای را در خصوص عوامل احصا شده در مرحله کیفی توزیع کردند که در این دور، هیچ یک از عوامل احصا شده حذف نشد؛ اما سه شاخص رعایت ضوابط و مقررات حفاظتی، مشاوره به دانشجویان در امور نظامی و عدم ارتباط با بیگانگان توسط خبرگان به عوامل اضافه

شد. در دور دوم از اجرای تکنیک دلفی، پژوهشگران پس از افزودن برخی از عوامل، بار دیگر پرسش‌نامه را توزیع کردند تا میزان اتفاق نظر خبرگان را به‌دست آورند. بعد از جمع‌آوری نظرها با استفاده از روش‌های آماری، مانند ضریب هماهنگی کندال، انحراف چارکی، انحراف معیار و میانه، داده‌های حاصل از نظرهای خبرگان تجزیه و تحلیل شد. معمولاً در تحلیل دلفی، از ضریب هماهنگی کندال برای بررسی میزان توافق در خصوص پرسش‌نامه استفاده می‌شود. این ضریب به‌عنوان مقیاسی برای تعیین درجه هماهنگی و میزان موافقت بین دیدگاه‌های خبرگان است. مقدار این مقیاس بین صفر و یک قرار می‌گیرد؛ به این معنا که در زمان عدم اتفاق نظر کامل، مقدار ضریب کندال صفر و در صورت اتفاق نظر کامل میان خبرگان، این میزان برابر با یک است؛ بنابراین هرچه مقدار این ضریب به یک نزدیک‌تر باشد، گویای اتفاق نظر بیشتر است. بر این اساس، مقدار ضریب کندال در تکنیک دلفی، نباید کمتر از $0/5$ گزارش شود؛ زیرا مقدار پایین‌تر از $0/5$ گویای اتفاق نظر اندک بین خبرگان در خصوص پدیده در دست بررسی است. علاوه بر بررسی توافق خبرگان درباره کل پرسش‌نامه، می‌توان هریک از عوامل مطرح‌شده در پرسش‌نامه را نیز با استفاده از شاخص‌هایی مانند میانگین، میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی بررسی کرد. در تکنیک دلفی، مقدار میانه باید بزرگ‌تر یا مساوی ۴، مقدار انحراف معیار باید کوچک‌تر از ۱ و دامنه چارکی باید کوچک‌تر یا مساوی ۱ باشد. نتایج آزمون ضریب هماهنگی کندال و همچنین مقادیر مربوط به شاخص‌های گرایش به مرکز و دور از مرکز برای شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی در جدول‌های ۶ و ۷ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون ضریب هماهنگی کندال

تعداد	مقدار کندال	خی دو	درجه آزادی	معناداری
۱۲	$0/624$	$55/000$	۹	$0/000$

همان‌طور که جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار آزمون ضریب هماهنگی کندال برای کل پرسش‌نامه برابر با $0/624$ است که بیانگر اتفاق نظر خبرگان پیرامون شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی آن است.

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مقادیر میانگین برای تمامی عوامل، بالای ۴ است که اتفاق نظر مناسب را نشان می‌دهد. همچنین مقادیر میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی برای هریک از عوامل، به‌ترتیب بزرگ‌تر مساوی ۴، کوچک‌تر از ۱ و کوچک‌تر مساوی ۱ است؛ بنابراین روی شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی در بین خبرگان، اتفاق نظر خوبی وجود دارد.

جدول ۷. مقادیر میانگین، میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی هریک از عوامل پرسش‌نامه

تعداد	شایستگی‌ها				
	اخلاقی	کارکردی	اجتماعی	شناختی	نظامی
۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲
میانگین	$4/4$	$4/7$	$4/5$	$4/5$	$4/3$
میانه	۵	۵	۵	۵	۵
انحراف معیار	$0/96$	$0/42$	$0/63$	$0/66$	$0/88$
انحراف چارکی	۱	$0/75$	۱	۱	۱

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تعیین الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای، در اغلب سازمان‌ها، در ارتقای سطح عملکرد سازمانی، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و بستر نظامی نیز از این قاعده مستثنا نیست. با توجه به متفاوت بودن بستر نظامی در مقایسه با بستر سایر سازمان‌ها، در این پژوهش تلاش شد تا شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی نپاجا در این بستر، به‌دقت واکاوی شود. عدم وجود الگوی بومی به‌منظور بهره‌مندی از آن در انتخاب، انتصاب، آموزش و بهسازی و ارزیابی عملکرد و جانشین‌پروری مدرسان نظامی، پژوهشگران را بر آن داشت تا به ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدرسان نظامی بپردازند. از آنجایی که مدرسان، در تحقق اهداف کلان مراکز آموزش نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران و توسعه و پیشرفت آن‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای دارند، شناخت شایستگی‌های مدرسان نظامی و تلاش برای توسعه آن ضروری به نظر می‌رسید و از آنجایی که مطالعات زیادی در باب شایستگی‌های مدرسان نظامی نیروی پدافند هوایی وجود ندارد، این مطالعه به تقویت دانش موجود در این زمینه کمک می‌کند و این موضوع نقش و سهم پژوهش حاضر در توسعه الگوی شایستگی را آشکار می‌سازد.

در این پژوهش، نخست مبانی نظری و پیشینه پژوهش بررسی و شاخص‌های اولیه شایستگی‌ها احصا شد. در گام دوم، از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای کسب نظرهای خبرگان و تکنیک تحلیل مضمون (تم) به‌منظور تحلیل داده‌های کیفی استفاده و الگوی نهایی تدوین شد. نتایج به‌دست‌آمده، بینش مفیدی را در اختیار مدیران مراکز آموزشی پدافند، به‌منظور سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی، جهت به‌کارگیری نتایج در فرایندهای مدیریت سرمایه‌های انسانی (انتخاب، انتصاب، آموزش و بهسازی و ارزشیابی عملکرد و جانشین‌پروری) قرار می‌دهد.

براساس یافته‌های این پژوهش الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی، از شش مقوله اصلی شایستگی‌ها تشکیل شده که به‌صورت زیر خلاصه شده است:

۱. شایستگی‌های شناختی با چهار مقوله فرعی: ۱. تفکر استراتژیک؛ ۲. تفکر سیستمی؛ ۳. تفکر انتقادی؛ ۴. تفکر تحلیلی؛
۲. شایستگی‌های اجتماعی و ارتباطی با هفت مقوله فرعی: ۱. مشارکت‌دادن دانشجویان در مباحث؛ ۲. مهارت‌های ارتباط اثربخش؛ ۳. ایجاد انگیزه در فراگیران؛ ۴. هوش هیجانی؛ ۵. هوش فرهنگی؛ ۶. گرایش به کار تیمی؛ ۷. همکاری با فراگیران / مرکز / دانشکده؛
۳. شایستگی‌های کارکردی با هفت مقوله فرعی: ۱. احاطه بر محتوای درسی به‌روز؛ ۲. مهارت مدیریت کلاس درس حضوری؛ ۳. مهارت مدیریت کلاس درس آنلاین؛ ۴. مهارت پژوهش؛ ۵. مهارت تدریس (انتقال و تفهیم فراگیران)؛ ۶. توانایی ارزیابی فراگیران؛ ۷. توانایی استفاده از وسایل کمک آموزشی.
۴. شایستگی‌های نظامی با چهار مقوله فرعی: ۱. شناخت راهبردهای نظام آموزشی ارتش ج.ا.؛ ۲. رعایت ضوابط و مقررات و هنجارهای نظامی؛ ۳. آراستگی ظاهری؛ ۴. مشاوره به دانشجویان در امور نظامی؛
۵. شایستگی‌های اخلاقی با چهار مقوله فرعی: ۱. رعایت ارزش‌های اخلاقی؛ ۲. رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای؛ ۳. مسئولیت‌پذیری؛ ۴. پاسخ‌گویی به فراگیران / مدیران؛ ۴. انتقادپذیری؛ ۵. بردباری و سعه صدر؛ ۶. وقت‌شناسی؛ ۷. قاطعیت؛
۶. شایستگی‌های حفاظت اطلاعات و امنیت با چهار مقوله: ۱. شناخت اهداف و راهبردهای امنیت ملی؛ ۲. رعایت

ضوابط و مقررات امنیتی و حفاظتی؛ ۳. عدم ارتباط با اتباع بیگانه؛ ۴. آشنایی با اهداف سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه) است.

براساس نتایج به‌دست‌آمده، اولین مقوله اصلی الگو، یعنی شایستگی‌های شناختی، مشتمل بر تفکر استراتژیک، تفکر سیستمی، تفکر انتقادی و تفکر تحلیلی است. این شایستگی‌ها با شایستگی‌های شناسایی شده در پژوهش‌های باکی و همکاران (۲۰۲۴) و مهرعلیان و مقامی (۱۴۰۱)، زاهدی فر و همکاران (۱۴۰۰)، ایسیانو و همکاران (۲۰۲۰) و هم‌سو است. دومین مقوله اصلی تشکیل‌دهنده الگو، شایستگی‌های اجتماعی است که مقوله‌های فرعی مشارکت دادن دانشجویان در مباحث، مهارت‌های ارتباط اثربخش، ایجاد انگیزه در فراگیران، هوش هیجانی، هوش فرهنگی، گرایش به کار تیمی و همکاری با فراگیران/ مرکز/ دانشکده‌ها را شامل می‌شود. انتقال مطلب و آموزش دانشجویان به ارتباطات وابسته است و به‌طور معمول مدرسان از طریق فرایند ارتباطات به آموزش فراگیران می‌پردازند. بنابراین، توسعه شایستگی‌های اجتماعی استادان از مسائل مهم و حیاتی سازمان‌های آموزشی موفق به‌شمار می‌رود. این یافته با شایستگی‌های شناسایی شده در پژوهش کشمیری و طباطبایی (۱۴۰۲)، مهرعلیان و مقامی (۱۴۰۱)، دیالمه (۱۳۹۸)، کینوری و همکاران (۱۳۹۸)، میکنن و همکاران (۲۰۲۲)، ایسیانو و همکاران (۲۰۲۰) و دمکینا و همکاران (۲۰۱۹) هم‌سو است. افرادی که از هوش هیجانی بالا برخوردارند، می‌دانند که چگونه هیجان‌ها و احساس‌های خود و دیگران را کنترل و هدایت کنند. هوش اجتماعی مجموعه‌ای از مهارت‌ها و استعدادهای فردی است که به توانایی درک و فهم چگونگی بروز یا کنترل هیجانات و احساسات دلالت دارد. فردی که از هوش اجتماعی بالا برخوردار است، در زمینه‌های شناسایی، درک و کنترل احساسات نیز از استعداد و مهارت لازم بهره‌مند است و در برقراری تعامل و ارتباط موفق‌تر خواهد بود که در این پژوهش نیز به‌عنوان مقوله اصلی دوم شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی شناسایی شد.

سومین مقوله اصلی تشکیل‌دهنده الگو، شایستگی‌های وظیفه‌ای یا کارکردی است که مقوله‌های فرعی احاطه بر محتوای درسی به‌روز، مهارت مدیریت کلاس درس حضوری، مهارت مدیریت کلاس درس برخط، مهارت پژوهش، مهارت تدریس (انتقال و تفهیم فراگیران)، توانایی ارزیابی فراگیران و توانایی استفاده از وسایل کمک آموزشی را پوشش می‌دهد. این یافته با شایستگی‌های شناسایی شده در پژوهش یونسی و همکاران (۱۴۰۱)، مهرعلیان و مقامی (۱۴۰۱)، مهدوی نسب و نظری فرخی (۱۴۰۰)، کینوری و همکاران (۱۳۹۸)، محبوب (۱۳۹۷)، میکنن و همکاران (۲۰۲۲)، سوپریانتو و همکاران (۲۰۱۹)، کایزر و کانیک (۲۰۱۹) و مندال (۲۰۱۸) هم‌سو است.

چهارمین مقوله اصلی تشکیل‌دهنده الگوی شایستگی مدرسان نظامی، شایستگی‌های نظامی است که مقوله‌های شناخت راهبردهای نظام آموزشی ارتش ج.ا.، رعایت ضوابط و مقررات و هنجارهای نظامی، آراستگی ظاهری و مشاوره به دانشجویان در امور نظامی را دربردارد. این یافته با شایستگی‌های شناسایی شده در پژوهش مهدوی نسب و نظری (۱۴۰۰) و محبوب (۱۳۹۷) هم‌سو است.

پنجمین مقوله اصلی تشکیل‌دهنده الگوی شایستگی مدرسان نظامی، شایستگی‌های اخلاقی است که مقوله‌های رعایت ارزش‌های اخلاقی، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی به فراگیران/ مدیران، انتقادپذیری، بردباری و سعه‌صدر، وقت‌شناسی و قاطعیت را شامل می‌شود. این یافته با شایستگی‌های شناسایی شده در پژوهش مهرعلیان و مقامی (۱۴۰۱)، رضوی سعیدی (۱۴۰۰)، کینوری و همکاران (۱۳۹۸)، یوزباشی و پژوهی (۱۳۹۷)، محبوب (۱۳۹۷)، دمکینا و همکاران (۲۰۱۹) و مندال (۲۰۱۸) هم‌سو است.

ششمین مقوله اصلی تشکیل‌دهنده الگوی شایستگی مدرسان نظامی، شایستگی‌های حفاظت اطلاعات و امنیت است که مقوله‌های شناخت اهداف و راهبردهای امنیت ملی، رعایت ضوابط و مقررات امنیتی و حفاظتی، عدم ارتباط با اتباع بیگانه و آشنایی با اهداف سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه را شامل می‌شود و با نتایج تحقیق یونسی و همکاران (۱۴۰۱)، محبوب (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

براساس این نتایج می‌توان گفت که به‌منظور ارتقای سطح شایستگی‌های حرفه‌ای استادان، تقویت شایستگی‌های شناسایی شده ضروری است و راه‌کارهایی که به این منظور به کار گرفته می‌شوند، باید با توجه به اولویت تأثیرگذاری این عوامل اتخاذ شوند. پیشنهادهای اجرایی و کاربردی زیر در راستای دستیابی به این هدف قابل ارائه است:

- تشکیل جوامع عملی، جلسه‌های رسمی یا غیررسمی، تعاملات چهره‌به‌چهره، مربیگری، کارآموزی و ... برای تبیین شایستگی‌های حرفه‌ای؛
- جلب اطمینان و اعتماد استادان از طریق روابط حمایت‌گرانه و صمیمانه از طریق مدیران، به‌منظور بررسی و درک دغدغه‌ها و نگرانی‌های آن‌ها درخصوص توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای آنان؛
- تشویق و ارائه پاداش‌های ارزشمند مادی به استادان، در ازای تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی به‌منظور رعایت شایستگی‌های حرفه‌ای؛
- معرفی، تقدیر و تجلیل از استادان پیشگام و فعال در تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای؛
- ترغیب استادان به تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای با استفاده از انگیزه‌های ملی و مذهبی؛
- اتخاذ سبک رهبری مربی‌گرانه مدیران در تعامل با استادان، به‌منظور تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای آنان؛
- ارائه فرصت‌های مطالعاتی، بازآموزی، توسعه و توانمندسازی، به‌منظور تقویت شایستگی‌های کاربردی حرفه‌ای؛
- فعال‌سازی سازوکارهای انگیزشی و سازوکارهای مدیریت عملکرد و گنجاندن شاخص‌های شایستگی‌های حرفه‌ای در فرایندهای ارزیابی عملکرد استادان.

در حین پژوهش، علاوه بر بررسی و تحلیل متن مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان، بسیاری از مدل‌های شایستگی تدوین شده توسط سایر محققان نیز بررسی و در پایان، خروجی مدل با مدل‌های پیشین مقایسه شد تا وجه تمایز آن مشخص شود. الگوی ارائه شده در این تحقیق، در مقایسه با تحقیقات پیشین کامل‌تر است؛ زیرا علاوه بر بررسی مبانی نظری و احصای شاخص‌ها، از طریق تحلیل مضمون متن مصاحبه‌ها، مدل شایستگی‌های حرفه‌ای بومی مراکز آموزشی نیروی پدافند هوایی ارتش ج.ا. طراحی شد.

از آنجایی که نتایج پژوهش حاضر با اتکا به دیدگاه‌ها و تجربه‌های خبرگان و مدیران مراکز آموزشی پدافند آجا حاصل شده است، در صورت انجام چنین مطالعه‌ای در سایر سازمان‌ها، ممکن است نتایج دیگری به‌دست آید. با توجه به گسترده بودن دامنه پژوهش و عدم امکان محقق برای پرداختن عمیق به مسئله پژوهش، محققان می‌توانند در پژوهش‌های بعدی، الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان نظامی را براساس کلان روندهای محیطی بررسی کنند.

منابع

- اسدی، اسماعیل؛ رجبی فرجاد، حاجیه و لطفی جلال آبادی، مصطفی (۱۴۰۰). شناسایی مهارت‌های مدیریتی فرماندهان رده عملیاتی به روش داده‌بنیاد. *علوم و فنون نظامی*، ۱۷(۵۸)، ۷۷-۱۰۷.
- ترک‌زاده، جعفر؛ کرماج، ولی احمد (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین شایستگی‌های مدرسان و تجارب دوره دانشجویان دانشگاه فرهنگیان کردستان: رویکرد ترکیبی. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۹(۱۵)، ۱۵۱-۱۷۸.
- حاجی کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادی زاده، اکرم و بنیادی نائینی، علی (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی در بخش دولتی ایران. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۰(۱)، ۲۳-۴۳.
- دیالمه، نیکو (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های شایستگی اساتید اثربخش از منظر آموزه‌های اسلامی (رویکردی به دانشگاه انقلاب اسلامی). *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۸(۲)، ۳۹۵-۳۱۴.
- رضوی سعیدی، سید رضا (۱۴۰۰). ارائه مدل و رتبه‌بندی شایستگی‌های اساتید مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. *آموزش عالی ایران*، ۱۳(۲)، ۱۶۵-۱۸۸.
- زاهدی‌فر، فریبا؛ لبادی، زهرا و پرسته، فاطمه (۱۴۰۱). شناسایی و تدوین مدل توسعه شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها. *اولین همایش ملی کارآفرینی در حوزه سلامت*.
- ظرافتی، محمدحسین؛ عباس‌پور، عباس و رضایت، غلامحسین (۱۴۰۳). طراحی الگوی شایستگی مدیران دوره دوم آموزش متوسطه. *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۳۲(۶۲)، ۱۳۹-۱۶۸.
- عباس‌پور، عباس؛ خورسندی طاسکوه، علی؛ خسروی، محبوبه؛ تقوی فرد، محمدتقی و عظیمی مقدم، حمید (۱۳۹۹). طراحی الگوی شایستگی مدیران مدارس متوسطه. *مدیریت مدرسه*، ۸(۲)، ۲۴۶-۲۷۸.
- غضنفری، سکینه خاتون؛ یوسفی سعیدآبادی، رضا و فلاح، وحید (۱۳۹۹). مدل‌سازی مؤلفه‌های مؤثر نظام مدیریت منابع انسانی بر انتصاب مدیران در مراکز آموزش عالی مازندران از دیدگاه اعضای هیئت علمی. *فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور/هواز*، ۱۱(ویژه نامه)، ۱۲۸-۱۴۲.
- کشمیری، فاطمه و طباطبائی، شکیباسادات (۱۴۰۳). توانمندسازی اعضای هیئت علمی از طریق کلینیک‌های مشاوره‌ای با محوریت دانش پژوهشی آموزشی. *افق توسعه آموزش علوم پزشکی*، ۱۴(۱)، ۱-۴.
- کیزوری، امیر حسین؛ محمدی حسینی، سید احمد و سلیمانی، الهام (۱۳۹۸). ادراک دانشجویان از شایستگی‌های تدریس اعضای هیئت علمی در آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد). *تدریس پژوهی*، ۷(۴)، ۱۰۷-۱۳۱.
- محبوب عشرت آبادی، حسن (۱۳۹۷). شناسایی شایستگی‌های اساتید در حوزه هوانوردی: خلبانان شکاری، نشریه علمی پژوهشی مهندسی هوانوردی، ۲۰(۱)، ۳۷-۴۸.
- مسافر، لیلا؛ نژاد ایرانی، فرهاد؛ بیک‌زاد، جعفر؛ داداش کریمی، یحیی (۱۴۰۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای اساتید با پاسخ‌گویی سازمانی: تحلیل نقش میانجی اشتیاق شغلی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۹(۱)، ۱۳۹-۱۴۶.
- مهدوی نسب، حسین و نظری فرخی، ابراهیم (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۱(۸۴)، ۸۳-۱۱۴.

- مهرعلیان، امیرمحمد و مقامی، حمیدرضا (۱۴۰۱). شایستگی‌های مورد نیاز مدرس مطلوب الکترونیکی در نظام آموزشی. *دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری*، ۱۲(۱)، ۱-۱۶.
- مؤذن جمشیدی، میرهادی (۱۳۹۸). شناسایی شایستگی‌های کلیدی مدیران در راستای تحقق تعالی منابع انسانی در شرکت‌های تولید لوازم خانگی. *مطالعات منابع انسانی*، ۹(۱)، ۱-۲۴.
- نقوی، شمسعلی؛ گلرد، پروانه و محبی، سراج‌الدین (۱۴۰۰). واکاوی پیشران‌های کلیدی مدیریت عملکرد با رویکرد بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: صنعت هواپیمایی ایران). *آینده پژوهی دفاعی*، ۶(۲۰)، ۱۳۷-۱۶۱.
- یوزباشی، علیرضا و پژوهی، سکینه (۱۳۹۷). شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های آموزش الکترونیک، فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۹(۲)، ۵-۲۵.
- یونسی، امیر؛ عباسی، عفت؛ حسینی‌خواه، علی و خنیفر، حسین (۱۴۰۱). شناسایی شایستگی‌ها و راهبردهای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با برنامه درسی: یک مطالعه کیفی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۶(۵۶)، ۲۲-۳۳.

References

- Abbaspour, A., Khorsandi Taskoveh, A., Khosravi, M., Taghavifard, M.T. & Azimi Moghadam, H. (2019). Designing a Competency Model for Secondary School Principals. *School Management*, 8(2), 246-278. (in Persian)
- Asadi, E., Rajabi farjad, H. & Lotfi Jalalabadi, M. (2022). Identifying the Management Skills of Operational Commanders Using Grounded Theory Method. *Military Science and Tactics*, 17(58), 77-107. doi: 10.22034/qjmst.2022.521901.1483 (in Persian)
- Bakti, R., Boeswaty, E. & Cahyana, U. (2024). Improving Teacher Competence in Education: The Effects of Leadership and Stress Management. *Migration Letters*, 21(2), 1146-1160.
- Blömeke, S. (2017) 'Modelling teachers' professional competence as a multi-dimensional construct', in S. Guerriero (ed.), *Pedagogical Knowledge and the Changing Nature of the Teaching Profession*, Paris: OECD, pp. 119-135.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bülent, A. L. A. N. & Güven, M. (2022). Determining Generic Teacher Competencies: A Measurable and Observable Teacher Competency Framework. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(2), 308-331.
- Chan, C. K. & Luk, L. Y. (2022). A four-dimensional framework for teacher assessment literacy in holistic competencies. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(5), 755-769.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Demkina, N. I., Kostikov, P. A. & Lebedev, K. A. (2019). Formation of professional competence of future specialists in the field of information environment. *Espacios*, 40(23), 3.
- Dialameh, N. (2020). Recognizing the Competence Components of Effective University Professors from the Viewpoint of Islamic Guidelines (An Approach Toward Islamic Revolution University). *Management in Islamic University*, 8(2), 295-314. (in Persian)
- Ghazanfari, S. K., Yousefi Saedabadi, R. & Fallah, V. (2020). Modeling the Effective Components of the Human Resource Management System on the Appointment of Managers in Mazandaran Higher Education Centers from the Perspective of Faculty Members.

- Educational Development of Judishapur*, 11(Supplement), 128-142. doi: 10.22118/edc.2020.229397.1349 (in Persian)
- Haji Karimi, A., Rezaeian, A., Hadizadeh, A. & Bonyadi Naeini, A. (2011). Designing a competency model for public sector human resources managers in Iran. *Public Administration Perspective*, 2(4), 23-43. (in Persian)
- Helfat, C.E. & Peteraf, M.A. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 36(6), 831-850.
- Horváthová, P., Čopíková, A. & Mokrá, K. (2019). Methodology proposal of the creation of competency models and competency model for the position of a sales manager in an industrial organisation using the AHP method and Saaty's method of determining weights, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 2594-2613.
- Isyanov, R., Rustamov, K., Rustamova, N. & Sharifhodjaeva, H. (2020). Formation of ICT competence of future teachers in the classes of general physics. *Journal of Critical Reviews*, 7(5), 235-239.
- Kaiser, G. & König, J. (2019). Competence measurement in (mathematics) teacher education and beyond: Implications for policy. *Higher Education Policy*, 32(4), 597-615.
- Kayzouri, A. H., Mohammadi Hoseini, S. A. & Sadat Soleimani, E. (2019). Students' Perception of Faculty Members' Teaching Competence (Case Study: Ferdowsi University of Mashhad). *Research in Teaching*, 7(4), 131-107. doi:https://doi.org/10.34785/J012.2019.654 (in Persian)
- Keshmiri, F. & Tabatabaee, S. S. (2023). Empowering faculty members through Consulting Clinics Focused on Educational Scholarship. *Horizon of Medical Education Development*, 14(1), 1-4. doi: 10.22038/hmed.2021.60652.1180 (in Persian)
- Kotzab, H., Teller, C., Bourlakis, M. & Wünsche, S. (2018). Key competences of logistics and SCM professionals – the lifelong learning perspective. *Supply Chain Management: An International Journal*, 23(1), 50-64.
- Mahdavi Nasab, H. & Nazari Farrokhi, I. (2022). Identifying and Ranking the Components of Professional Ethics of Professors and Faculty Members of Imam Ali Military University (IAMU). *Military Management Quarterly*, 21(84), 83-114. doi: 10.22034/iamu.2022.525575.2538 (in Persian)
- Mahjub Eshratbadi, H. (2018). Identification of instructor's competencies in the field of aeronautics: The study of pilot's instructors at Shahid Sattari Air University. *Journal of Aeronautical Engineering (JOAE)*, 20(1), 36-48. (in Persian)
- Mandal, S. (2018). The competencies of the modern teacher. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 1(10), 351-360.
- Masafir, L., Nejad Irani, F., Beikzad, J. & Dadash Karimi, Y. (2024). The Relationship between Professional Ethics and Professional Competence of Professors with Organizational Accountability: Analysis of the Mediating Role of Job Passion. *Ethics in Science and Technology*, 19 (1), 139-146. (in Persian)
- Mehraliyan, A. & Maghami, H. (2022). Competencies Required by the Desired Electronic Teacher in the Educational System. *Journal of Cognitive Strategies in Learning*, 10(19), 259-284. doi: 10.22084/j.psychogy.2022.26053.2455 (in Persian)
- Mikkonen, K., Kuivila, H. M., Sjögren, T., Korpi, H., Koskinen, C., Koskinen, M. & ääriäinen, M. (2022). Social, health care and rehabilitation educators' competence in professional

- ducation—Empirical testing of a model. *Health & Social Care in the Community*, 30(1), e75-e85.
- Moazen Jamshidi, M. H. (2019). Identifying and Ranking Key Competencies of Managers for Realization of Human Resources Excellence at Home Appliances Manufacturing Companies. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-24. doi: 10.22034/jhrs.2019.95936 (in Persian)
- Naghavi, S., Gelard, P. & Mohebi, S. (2021). Investigating the key drivers of performance management based on the staff productivity approach (Case study: The aviation industry of Iran). *Defensive Future Studies*, 6(20), 137-161. doi: 10.22034/dfs.2021.526277.1479 (in Persian)
- Osagie, E. R., Wesselink, R., Blok, V., Lans, M. & Mulder, M. (2016). Individual competencies for corporate social responsibility: A literature and practice erspective, *Journal of Business Ethics*, 135(2), 233–252. Doi: 10.1007/s10551-014-2469-0.
- Razavi Saeedi, S. R. (2021). Presenting a model and ranking the competencies of the visiting professors of Islamic Azad University Tehran Branch North. *Iranian Higher Education Journal*, 13 (2), 165-188. (in Persian)
- Supriyanto, A., Hartini, S., Syamsudin, S. & Sutoyo, A. (2019). Indicators of professional competencies in research of Guidance and Counseling Teachers. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 53-64.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J. & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
- Torkzadek, J. and kermaj, V. (2023). The Relationship Between Teachers' Competences With Course Experiments of the Students of Farhangian University, Branch of Kurdistan: A Mixed Method. *Theory and Practice in Teachers Education*, 9(15), 178-151. (in Persian)
- Weinert, F.E. (2001) 'Concepts of competence: a conceptual clarification', in D.S. Rychen and L.H. Salgnik (eds). Defining and selecting key competencies, Go'ttingen: *Hogrefe and Huber*, pp. 45–66.
- Younessi, A., Abbassi, E., Hoseyni Khah, A. & Khanifar, H. (2022). identifying the components and growth strategies of the faculty members of farangian university in the field of curriculum planning: Qualitive research. *Journal of Research in Educational Systems*, 16(56), 22-33. (in Persian)
- Yousuf, M. I. (2019). Using expertsopinions through Delphi technique. *Practical assessment, research, and evaluation*, 12(1).
- Yozbashi, A. & Pajouhi, S. (2018). Identifying the professional competencies of professors in e-learning environments. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 9(2), 5-25. (in Persian)
- Zahedifar, F., Labadi, Z. & Parseteh, F. (2012). Identifying and developing a model for developing entrepreneurial competencies of university faculty members. *First National Conference on Entrepreneurship in the Health Sector*. (in Persian)
- Zerfati, M., Abbaspour, A. & Rezayat, G. (2024). Designing the competency model for the managers of the second year of secondary education. *Research in Islamic Education Issues*, 32(62), 139-168. (in Persian)