

Designing the Student Teachers Physical Education' Competency Pattern for Educational Teachers of Farhangian University Based on Gounded Theory

Payman Rostami¹, Korosh Veisi^{2*}, Farzad Ghafouri³, Samira Aliabadi⁴

1. Ph.D. Student in Sports Management, Sanandaj Branch, Islamic University, Sanandaj, Iran

2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Science, Sanandaj Branch, Islamic University, Sanandaj, Iran

3. Associate Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Faculty of Physical Education, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

4. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Science, Sanandaj Branch, Islamic University, Sanandaj, Iran

(Received: Desember 12, 2018; Accepted: March 1, 2020)

Abstract

The purpose of this study was to designing the student teachers physical education' competency pattern for educational teachers of farhangian university based on gounded theory. The purpose of this study was qualitative methodology based on fundamental data theory. The statistical population of this study consisted of published documents on the subject of student competence of physical education teachers (Expert in charge of Physical Education of the General Education Department, High School Principals, Educational Presidents of the National University of Education, and Physical Education Teachers of the University of Tehran). The sample size was 24 theoretical saturation. Purposeful sampling, which is a non-probability sampling method, was used to select a sample from such a community. Semi-structured interviews were used to collect data. The results of the present study reveal the extraction of 186 initial codes or concepts from the interviews as well as 35 main concepts in the paradigmatic model including axial categories and causal conditions (coordination, culture, professional development, experience acquisition, career development). Education), contextual factors (familiarity with information technology, provision of facilities, provision of facilities, environment, authority support, personality traits of coaches), intervening conditions (political, economic, socio-cultural factors, goal) Planning, Infrastructure, Psychology and Organizational Structure), Strategies (Concentration, Resource Allocation, Skills, Culture, Empowerment, Employment Making efficient and effective selection systems, organizing sporting events, modifying intra-organizational processes, planning, applied training) and outcomes (reducing abnormalities, enhancing physical and mental health, improving attitudes to sports, discovering talent, motivating, Sports Development, Professional Development).

Keywords: Competency, Empowerment, Professional development, Student teachers physical education.

* Corresponding Author, Email: koroshveisi@yahoo.com

طراحی الگوی شایستگی دانشجومعلمان تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان بر اساس نظریه داده‌بنیاد

پیمان رستمی^۱، کوروش ویسی^{۲*}، فرزاد غفوری^۳، سمیرا علی‌آبادی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
 ۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
 ۳. دانشیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران
 ۴. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
- (تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۱)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی شایستگی دانشجومعلمان تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان ایران انجام گرفته است. پژوهش از لحاظ هدف بنیادی، با رویکرد کیفی و استراتژی نظریه داده‌بنیاد اجرا شد. جامعه پژوهش را صاحب‌نظران شامل کارشناس مسئول تربیت‌بدنی ادارات کل آموزش و پرورش، مدیران دبیرستان‌ها، رؤسای آموزشی دانشگاه فرهنگیان کشور و مدرسان تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان تشکیل دادند. براساس معیار اشباع نظری ۲۴ نفر به روش هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. در نتیجه، ۱۸۶ مفهوم اولیه و ۳۵ مفهوم اصلی به دست آمد، که در قالب مدل پارادایمی شامل مقوله محوری و شرایط علی (هماهنگی، فرهنگ، توسعه حرفه معلمی، کسب تجربه، توسعه حرفه تربیت‌بدنی)، عوامل زمینه‌ای (آشنایی با فناوری اطلاعات، فراهم‌کردن تسهیلات، فراهم‌کردن امکانات، محیط، حمایت مسئولان، خصوصیات شخصیتی مربیان)، شرایط مداخله‌گر (عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی- فرهنگی، هدف‌گذاری، زیرساخت، روان‌شناختی و ساختار سازمانی)، راهبردها (تمرکزگرایی، تخصیص منابع، شایسته‌سالاری، فرهنگ‌سازی، توانمندسازی، به‌کارگیری سیستم‌های گزینشی کارا و اثربخش، برگزاری رویدادهای ورزشی، اصلاح فرایندهای درون‌سازمانی، برنامه‌ریزی، آموزش کاربردی)، و پیامدها (کاهش ناهنجاری‌ها، افزایش سلامت جسمانی و روانی، بهبود نگرش به ورزش، کشف استعداد، ایجاد انگیزه، گسترش ورزش، توسعه حرفه‌ای) ارائه شد.

واژگان کلیدی: شایستگی، دانشجومعلمان تربیت‌بدنی، توانمندسازی، توسعه حرفه‌ای.

مقدمه

امروزه نقش و جایگاه بی‌بدیل تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در تعلیم و تربیت، سلامتی و تندرستی جامعه، پویایی و شادابی افراد بر کسی پوشیده نیست (لاکی و ویلیامز^۱، ۲۰۱۸). به‌همین منظور، طی سالیان اخیر تربیت‌بدنی و علوم وابسته به آن به عنوان یکی از رشته‌های علوم انسانی در چرخه آموزش ایران مطرح شد (شعبانی بهار، ۱۳۹۰؛ بخشی‌زاده، ۱۳۹۷). به اعتقاد صاحب‌نظران و کارشناسان، یکی از رکن‌های تحقق رسالت تربیت‌بدنی در همه زمینه‌ها، وجود معلمان تربیت‌بدنی توانمند و اثربخش است که در صف مقدم آموزش این علم قرار دارند (وینک و پورتا^۲، ۲۰۱۶). در این زمینه، هنری (۱۳۹۷) معتقد است معلم خوب باید ویژگی‌هایی داشته باشد: ۱. ویژگی‌های شخصیتی (برخورداری از سلامت جسمی و روانی، پایبندی به ارزش‌ها و اصول انسانی و اجتماعی، برخورداری از استعدادها و قوای ذهنی به‌نسبت خوب)، و ۲. ویژگی‌های حرفه‌ای و فنی (معلومات عمومی، معلومات فنی و حرفه‌ای، مهارت در برقراری روابط مناسب شخصی).

می‌توان گفت، دانشگاه فرهنگیان یکی از نهادهای آموزشی عهده‌دار پرورش معلمان تربیت‌بدنی است. این دانشگاه مکانی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش در ایران است. این دانشگاه در سال ۱۳۹۰ با تجمیع کلیه مراکز تربیت معلم سراسر ایران تأسیس شد (گرمارودی و شریف‌زاده، ۱۳۹۵). دانشگاه فرهنگیان در حال حاضر سه مقطع دانشجوی کارشناسی پیوسته (دانشجومعلم)، کارشناسی ناپیوسته (معلم‌دانشجو) و کارشناسی‌ارشد می‌پذیرد. در این بین، دانشجومعلم‌ها افرادی هستند که از ابتدای تحصیل به استخدام آموزش و پرورش درمی‌آیند، تعهد خدمت می‌دهند، و پس از پایان تحصیلات به‌عنوان معلم در مدارس فعالیت خواهند کرد (اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). از جمله دانشجومعلم‌های دانشگاه فرهنگیان، دانشجومعلم‌های تربیت‌بدنی می‌باشند.

-
1. Lacy & Williams
 2. Winnick & Porretta

این افراد به‌طور اختصاصی تربیت‌بدنی را آموزش می‌بینند تا در آینده به‌عنوان معلمان تربیت‌بدنی در مدارس نقش ایفا می‌کنند.

یکی از چالش‌های کلی که برآیند برنامه‌ریزی‌های گذشته در آموزش به شمار می‌آید، این است که مراکز آکادمیک در تعلیم و تربیت دانش‌آموختگان توانمند و شایسته چندان موفق عمل نکرده‌اند (استیونز^۱، ۲۰۱۳). به‌نظر می‌رسد این مهم در کشورهای در حال توسعه بیشتر نمایان باشد. به این ترتیب، از گذشته تا امروز، صاحب‌نظران و پژوهشگران الگوهایی را برای توانمندسازی دانش‌آموختگان در رشته‌های مختلف، به‌طور خاص رشته‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی طراحی کرده‌اند. یکی از زمینه‌های توانمندسازی این افراد شایستگی است.

شایستگی مجموعه ویژگی‌های زیربنایی فردی و مرتبط با شغل (مانند مهارت‌ها، دانش‌ها، نگرش‌ها، عقاید، انگیزه‌ها و صفات) است که باعث عملکرد موفقیت‌آمیز در شغل می‌شود (استین، دی‌بیر و استین^۲، ۲۰۰۵، بورت و داچ^۳، ۲۰۰۶؛ اسپندلاو^۴، ۲۰۰۷؛ وادونگو، کامبونا و اودهنو^۵، ۲۰۱۱). نکته مهمی که در بررسی شایستگی‌های دانش‌آموختگان حوزه‌های آموزشی مختلف به‌جز تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کاملاً مشهود است، افزایش تحقیقات در این زمینه در سال‌های اخیر است. زیرا پیشرفت در حوزه‌های مختلف فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فناوری، محیطی رقابتی، پویا، مبهم، بی‌ثبات و به‌شدت متغیری را ایجاد کرده که توان برنامه‌ریزی در شرایط مطمئن و پایدار را از بسیاری سازمان‌ها سلب و آن‌ها را در راه تحقق هدف‌هایشان با چالش‌های فراوانی مواجه کرده است (عیدی و دیانتی، ۱۳۸۷). به همین دلیل، ضرورت توجه به موضوع شایستگی دانش‌آموختگان در زمینه‌های آموزشی مختلف بیش از پیش احساس می‌شود.

در این زمینه، فتحی (۱۳۹۸) پژوهشی را با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های

-
1. Stevens
 2. Steyn, De Beer & Steyn
 3. Burnett & Dutsch
 4. Spendlove
 5. Wadongo, Kambona & Odhuno

حرفه‌ای معلمان و تعیین میزان دستیابی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان استان تهران» انجام داد. نتایج یافته‌های کیفی نشان داد شایستگی‌های حرفه‌ای معلم شامل ۱۷۹ خرده‌مؤلفه و ۱۶ مؤلفه است، و چهار بعد اصلی، شامل دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و توسعه هویت حرفه‌ای دارد. هنری (۱۳۹۷) در پژوهشی مدل صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی و ورزش را طراحی کرد که در این مدل، مؤلفه‌های صلاحیت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای بیشترین بار عاملی، و مؤلفه صلاحیت فناوری کمترین میزان بار عاملی را دارند. همچنین، جاویدان، علی‌اسماعیلی و شجاعی (۱۳۹۷) پژوهشی را با عنوان «تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی براساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش» انجام دادند که طی آن به هشت عامل سنجش الگوی شایستگی اشاره کردند. در بین این عامل‌ها، ارزش‌ها، دانش‌ها، انگیزش‌ها، سلامت، توانایی‌ها، رغبت‌ها، باورها، و صلاحیت اخلاقی به ترتیب، بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را روی الگوی شایستگی معلمان داشتند.

بررسی نتایج مطالعات نشان می‌دهد در زمینه تربیت‌بدنی مطالعه‌ای مستقیم و هدفمند درباره شایستگی دانشجومعلمان انجام نگرفته است، که خلاء مطالعاتی بوده و پرکردن آن ضرورتی انکارناپذیر است. باید پژوهش و تفحص بیشتری پیرامون شایستگی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی یا به اصطلاح دانشجومعلم‌های تربیت‌بدنی که از ابتدا برای معلم تربیت‌بدنی آموزش می‌بینند، انجام گیرد، تا مشخص شود یک دانشجومعلم تربیت‌بدنی به چه شاخص‌های برای شایستگی نیاز دارد. در حوزه‌های خارج از تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، اسپین و جانسون^۱ (۲۰۱۹) پژوهشی را با عنوان «شایستگی‌های ارتباطی در آموزش معلمان: تحلیل مفهوم و گزارشی از یک مطالعه مقدماتی» انجام دادند. تحلیل یافته‌های این مطالعه نشان داد شایستگی‌های ارتباطی معلمان تأثیری مثبت بر عملکرد دانش‌آموزان و رشد اجتماعی آن‌ها دارد. در این تحقیق مشخص شد شایستگی‌های ارتباطی معلمان از سه خرده‌مقیاس ارتباطی، تمایز و صلاحیت‌های اجتماعی-

عاطفی تشکیل شده است. مک‌گاری و مک‌دوناخ^۱ (۲۰۱۹) پژوهشی با رویکرد کیفی، با عنوان «شایستگی‌های دیجیتالی در آموزش معلمان» انجام دادند. نتایج نشان داد شایستگی‌های دیجیتالی در آموزش معلمان در چهار بخش اصلی قابل دسته‌بندی است؛ شایستگی فنی، شایستگی‌های اخلاقی، شایستگی پداگوژی، و شایستگی‌های نگرشی. همچنین، در پژوهش آنان مهم‌ترین بعد شایستگی دیجیتالی، شایستگی اخلاقی است که نسبت به سایر شایستگی‌ها اهمیت بیشتری دارد. زندلر، سیتز و کلدت^۲ (۲۰۱۶) مدلی را برای شایستگی در فرایند آموزش رایانه طراحی کردند که از چهار بعد دانش، مهارت‌های شناختی، مهارت‌های علمی و نگرش تشکیل شده است. وسلینگ^۳ و همکاران (۲۰۱۵) با بررسی شایستگی فردی مدیران درگیر در شیوه‌های مدیریت پایدار در شرکت‌های بزرگ، به این نتیجه دست یافتند که شایستگی شناختی، بین‌فردی، مدیریت استراتژیک و پذیرش تفاوت‌ها برای مدیران در مراحل مختلف اجرای مسئولیت لازم است. جانانی و گماتھی^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی که هدف از آن طراحی و پیاده‌سازی مدل شایستگی در مؤسسات خصوصی بود، ابعاد تجارت، موارد شخصی، تغییرات، تحلیل‌گری، افراد و کیفیت را مطرح کردند. در مطالعه پتروا، جانسون و سیلکان^۵ (۲۰۱۴) که با «عنوان تعیین و اعتباریابی شایستگی‌ها در دانشگاه علوم کاربردی ویدزم» انجام گرفت، شایستگی‌های رهبری، مدیریت تعارض و مذاکره، ارتباط و تعامل، کارگروهمی، مهارت‌های کلامی، مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای، مهارت فناوری اطلاعات، مدیریت استرس، توانایی یادگیری، مهارت سازگاری، هدف‌گذاری، نوآوری، مسئولیت، خلاقیت، تصمیم‌گیری، مدیریت زمان، تفکر انتقادی و تفکر تحلیلی از جمله شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان در قرن بیست و یکم معرفی شد. کوماری و پادهی^۶ (۲۰۱۴) دریافتند که لازمه

-
1. McGarr & McDonagh
 2. Zendler, Seitz & Klautd
 3. Wesselink
 4. Janani & Gomathi
 5. Petrova, Jansone & Silkāne
 6. Kumari & Padhi

پیااده‌سازی مدل‌های شایستگی موفق، به‌کارگیری نیروهای کار کارآمد و پایدار است. مونترو-فلتا^۱ (۲۰۱۲) براساس تجزیه و تحلیل محتوای ۴۰۰ فرصت شغلی، مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان برای ورود به بازار کار را تعیین کرد. نتایج این پژوهش نشان داد علاوه بر مهارت زبان انگلیسی، کسب شایستگی‌های عمومی (یادگیری مداوم، مهارت‌های ارتباطی، کارگروهی، رهبری، حل مسئله و تفکر انتقادی) توسط دانشجویان برای ورود به بازار کار الزامی است.

مرور مطالعات گذشته نشان می‌دهد ابعاد و شاخص‌های شایستگی متفاوت است. این تفاوت در جوامع مختلف و در زمینه‌های کاری مختلف بیشتر مشهود است؛ زیرا نوع فرهنگ جوامع، ساختار شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری آن‌ها، نیازهای شغلی و کاری زمینه‌های مختلف، ماهیت علوم و بسیاری از پارامترهای دیگر با هم در تضاد هستند. بر این اساس، الگوهای مختلفی برای شایستگی مطرح شده است که تا حد زیادی سازه‌های آن‌ها متفاوت است. در مجموع، می‌توان گفت الگوی شایسته‌گزینی در تربیت‌بدنی وجود ندارد و الگوهای موجود نیز که خارج از حوزه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی مطرح شده‌اند، پیش‌تر در قالب الگویی جامع و براساس شناخت عوامل علی، زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، موانع و راهبردهای ارتقادهنده شایستگی نبوده‌اند. از طرفی، از آنجا که شایستگی در همه زمینه‌ها باعث افزایش کارایی نیروی انسانی خواهد شد، توجه ویژه به شایستگی دانشجویان تربیت‌بدنی شانس موفقیت آن‌ها را در آینده افزایش می‌دهد. پس ضرورت دارد الگوی جامع پیرامون شایستگی دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان کشور طراحی و ارائه شود. به دلیل اینکه مفاهیم مربوط به شایستگی‌های دانشجویان تربیت‌بدنی در دانشگاه فرهنگیان به‌درستی و روشنی بیان نشده است، یکی از اهداف این پژوهش خلق نظریه شایستگی‌های دانشجویان تربیت‌بدنی است. در پژوهش حاضر، استراتژی نظریه داده‌بنیاد به‌کار گرفته شد. انتظار می‌رود جنبه‌های مجهول و کمتر شناخته‌شده شایستگی دانشجویان تربیت‌بدنی واضح‌تر تبیین شود و الگوی کاربردی برای گزینش و پرورش این افراد با تأکید بر شاخص‌های شایستگی ارائه شود. بنابراین، هدف اصلی پژوهش به شرح زیر است:

هدف اصلی پژوهش: طراحی الگوی شایستگی دانشجومعلم تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف بنیادی، از نظر روش‌شناسی کیفی با به‌کارگیری نظریه داده‌بنیاد است. روش داده‌بنیاد توسط اشتراس و کوربین^۱ ابداع شد و به معنای روشی است که براساس و پایه داده‌ها به تولید نظریه می‌پردازد. داده‌هایی که برای تشریح فرایندها جمع‌آوری می‌شود، شامل انواع داده‌های کیفی از جمله مشاهدات، گفت و شنودها، مصاحبه‌ها، اسناد دولتی و تأملات شخصی پژوهشگر می‌شود (کرسول^۲، ۲۰۱۷).

جامعه پژوهش حاضر اسناد منتشرشده پیرامون شایستگی دانشجومعلم تربیت‌بدنی و صاحب‌نظران (کارشناس مسئول تربیت‌بدنی ادارات کل آموزش و پرورش، مدیران دبیرستان‌ها، رئیس آموزشی دانشگاه فرهنگیان کشور و مدرسان تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان) بودند، برای انتخاب نمونه روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند به‌کار گرفته شد. معیار کفایت نمونه‌گیری اشباع نظری داده‌ها بود. تعداد نمونه برابر با ۲۴ نفر بود. در روش داده‌بنیاد، تمامی محتوا یا داده‌هایی که به نحوی با موضوع مورد مطالعه ارتباط دارند، منبعی برای اطلاعات محسوب می‌شوند. در این زمینه، گام اصلی مشخص‌کردن تکنیک‌های گردآوری اطلاعات بود که در پژوهش حاضر، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به‌کار گرفته شد. پس از انجام‌دادن مصاحبه‌ها، اطلاعات به‌دست‌آمده مقوله‌بندی شد. سپس، داده‌ها از طریق مرتبط‌کردن سیستماتیک مقوله‌ها در یک مدل دیداری، مجدداً تحلیل شد. شایان ذکر است در یک مدل فرایندی برخاسته از داده‌ها، پدیده محوری (در قالب مقوله محوری) قرار دارد و مدل از طریق شناسایی و تعیین عوامل علی، شرایط مداخله‌گر، عوامل زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها توسعه می‌یابد. در پژوهش حاضر نیز تحلیل داده‌ها طی فرایندی منظم و در عین حال مداوم، از طریق مقایسه داده‌ها انجام گرفت و برای این کار

1. Strauss & Corbin
2. Creswell

فرایند کدگذاری به‌کار گرفته شد. برای کدگذاری باز، متن مصاحبه‌ها چندین بار خوانده شده، و جملات اصلی آن استخراج شد. سپس، جملات اصلی، تلخیص، و به‌صورت مفاهیم ابتدایی ثبت شد. در ادامه، مفاهیمی که مشابه با مقوله‌های انتزاعی‌تر بود و تمامی آن مفاهیم را پوشش می‌داد، استخراج شد. برای روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری معیارهای گوبا و لینکن^۱ (۱۹۸۹) به‌کار گرفته شد. برای بررسی روایی، کدگذاری بازبینی شد. نتایج با مراجعه به مصاحبه‌شوندگان و تأیید هفت نفر از صاحب‌نظران تأیید شد. همچنین، برای سنجش پایایی روش پایایی بازآزمون به‌کار گرفته شد. برای بررسی پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه (چهار مصاحبه) به‌عنوان نمونه انتخاب شده، و هر یک در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص (۳۰ روزه) دوبار کدگذاری شد. سپس، کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر یک از مصاحبه‌ها باهم مقایسه شدند. در هر یک از مصاحبه‌ها کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه بودند به‌عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه به‌عنوان «عدم توافق» مشخص شدند. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری‌های انجام‌گرفته در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است:

$$\text{درصد پایایی بازآزمون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۱. محاسبه پایایی

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافق	تعداد عدم توافق	پایایی
۱	P7	۲۵	۱۲	۷	۰,۹۶۰
۲	P12	۲۳	۹	۵	۰,۷۸۲
۳	P15	۳۶	۱۶	۸	۰,۸۸۸
۲	P20	۲۹	۱۴	۳	۰,۹۶۵
	جمع	۱۱۰	۵۱	۲۳	۰,۷۴۵

براساس جدول ۱، تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۳۰ روزه برابر ۱۱۰، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۵۱، و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر با ۲۳ است. پایایی بازآزمون مصاحبه‌های این تحقیق برابر با ۰/۷۴۵ است. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۰/۶ است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است. سرانجام همه فرایند کدگذاری با نرم‌افزار مکس کیودا^۱ نسخه ۲۰۱۸ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

متغیر	طبقه	جمع کل	
		تعداد	درصد
جنسیت	زن	۴	۱۸/۱۸
	مرد	۱۸	۸۱/۸۲
سطح تحصیلات	کارشناسی	۴	۱۸/۱۸
	کارشناسی ارشد	۲	۹/۰۹
	دانشجوی دکتر	۵	۲۲/۷۳
	دکتری	۱۱	۵۰
شغل	کارشناس مسئول تربیت بدنی	۴	۱۸/۱۸
	مدیر دبیرستان	۱	۴/۵۵
	رئیس تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان کشور	۱	۴/۵۵
	مدرسان دانشگاه فرهنگیان	۱۶	۷۲/۷۲

پس از گردآوری داده‌ها و تنظیم آن‌ها به صورت نوشتاری، بخش‌هایی از متن‌های نوشتاری مثل عبارت، یا جمله انتخاب، کدگذاری، و شماره‌گذاری شد. پس از تلخیص اولیه داده‌ها و حذف

1. Maxqda

جملات زائد و تکراری از جملات مصاحبه، مفاهیم اولیه مصاحبه‌ها (مرحله کدگذاری باز) شامل ۱۸۶ کد باز بود. نمونه‌هایی از کدگذاری باز در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. کدگذاری باز

ردیف	کدگذاری باز	ردیف	کدگذاری باز
۱	اطلاعات و تخصص‌های مرتبط با شغل	۲۶	استفاده از نرم‌افزار مورد نیاز در آموزش
۲	علاقه‌مندی به شغل دبیری ورزش	۲۷	خوابگاه مناسب
۳	حرکت در راستای شرح وظایف	۲۸	نزدیکی فضاهای ورزشی به همدیگر
۴	شناخت کافی از آموزش و پرورش	۲۹	امکانات استاندارد
۵	توانایی برقراری ارتباط اجتماعی	۳۰	منابع مالی و بودجه ویژه
۶	توانایی تدریس	۳۱	تسهیلات با کیفیت مطلوب
۷	قابلیت انطباق با شرایط	۳۲	توزیع مناسب منابع مالی
۸	داشتن مهارت برنامه‌ریزی	۳۳	اختصاص بودجه کافی
۹	توانایی عملیاتی کردن دانش تخصصی	۳۴	تسهیلات با کمیت بالا
۱۰	توانایی نشان‌دادن ارتباط تنوری تربیت‌بدنی با کار عملی	۳۵	مناسب بودن محیط دانشگاهی
۱۱	قدرت برقراری ارتباط	۳۶	فضاهای مناسب ورزشی و با نشاط
۱۲	اخلاق مناسب	۳۷	فضاهای ورزشی استاندارد
۱۳	داشتن مهارت‌های ارتباطی	۳۸	محیط مناسب خوابگاه
۱۴	دارای مهارت‌های فرایند تربیتی	۳۹	سالن‌های ورزشی تخصصی
۱۵	ویژگی‌های مهارتی داشته باشد.	۴۰	فضاهای آموزشی مناسب
۱۶	روزمه ورزشی داشته باشد.	۴۱	زیرساخت‌های ورزشی
۱۷	تجربه‌های خاص ورزشی داشته باشد.	۴۲	نگرش مناسب مدیریت پردیس به رشته
۱۸	از لحاظ ظاهری آناتومی مناسب ورزشی داشته باشد.	۴۳	مدیران با رویکردی باز ورزشی
۱۹	داشتن فاکتورهای آمادگی جسمانی	۴۴	مدیریت مناسب
۲۰	حداقل سواد حرکتی در رشته‌های ورزشی آموزش و پرورش	۴۵	توجه مسئولان دانشگاه
۲۱	استفاده از استادان برتر	۴۶	دیدگاه مثبت مدیران به تربیت‌بدنی
۲۲	استفاده از استادان با سواد	۴۷	تعیین عوامل اداری غیر مسئول
۲۳	مربیان با تجربه	۴۸	نظارت ناکافی بر برنامه
۲۴	استفاده از استادان متعهد	۴۹	نبود کتابخانه تخصصی
۲۵	استفاده از وسایل به‌روز در آموزش	۵۰	فقدان تضمین آینده شغلی

در جدول ۴، پیوند دادن مفاهیم اولیه در سطح ویژگی‌ها و ابعاد در دستور کار قرار گرفت. این کدگذاری، محوری نامیده می‌شود به علت اینکه کدگذاری حول یک مقوله تحقق می‌یابد. شایان ذکر است ۳۵ مفهوم اصلی استنتاج شده که در جدول ۴، برخی از آن‌ها به‌طور بیان شده است.

جدول ۴. کدگذاری محوری

کدبندی محوری	کدهای باز
هماهنگی	هماهنگی بین دانشگاه و وزارت ورزش و جوانان، همکاری با اداره ورزش و جوانان، ارتباط با حوزه تربیت‌بدنی نهادها و اداره‌های متفاوت، هماهنگی با نهادها و وزارتخانه‌های دیگر برای معرفی دانشجو معلم، هماهنگی با متولیان ورزش
فرهنگ	فرهنگ‌سازی برای پذیرش دبیر تربیت‌بدنی، فرهنگ‌سازی ورزشی توسط نهادها و وزارتخانه‌های مرتبط، دادن آگاهی‌های لازم در زمینه سلامت، شکل‌گیری احساس نیاز مثبت به آموزش ورزش در جامعه، افزایش میزان آگاهی جامعه نسبت به رشته تربیت‌بدنی
توسعه حرفه‌ای تربیت‌بدنی	ارتقای جایگاه تربیت‌بدنی در جامعه، ارتقای ارزش مادی و معنوی تربیت‌بدنی، توجه جدی جامعه به نقش مثبت ورزش در سلامتی، بهبود نگرش اجتماعی به تربیت‌بدنی، توجه به ورزش در مدارس
کسب تجربه	شرکت مستمر در کلاس‌های مربیگری، مشارکت دادن دانشجویان در اجرای طرح المپیاد درون‌مدرسه‌ای، مشارکت دانشجویان در مسابقات ملی و بین‌المللی، برگزاری اردوهای ورزشی، شرکت دانشجویان در همایش‌های علمی
توسعه حرفه معلمی	معرفی جایگاه معلمی در میان مردم، بزرگ نشان دادن شأن معلمی از طریق رسانه و ...، تأکید بر ارزش شغلی معلم، اعتبار دادن به جایگاه معلمی از طرف جامعه
خصوصیات شخصیتی مریبان	داشتن اعتماد به نفس، ثبات فکری، داشتن حساسیت، قاطعیت
آشنایی با فناوری اطلاعات	استفاده از نرم‌افزارهای مورد نیاز در حوزه ورزش، استفاده از وسایل به‌روز در امر آموزش، استفاده از فناوری روز
فراهم کردن امکانات	خوابگاه مناسب، نزدیکی فضاهای ورزشی به همدیگر، امکانات استاندارد

کدبندی محوری	کدهای باز
فراهم کردن تسهیلات	منابع مالی و بودجه ویژه، تسهیلات با کیفیت مطلوب، تسهیلات با کمیت بالا، توزیع مناسب منابع مالی، اختصاص بودجه کافی
محیط	فضاهای مناسب ورزشی و بانشاط، فضاهای ورزشی استاندارد، محیط مناسب خوابگاه، سالن‌های ورزشی تخصصی
حمایت مسئولان	نگرش مناسب مدیریت پردیس به رشته، مدیران با رویکردی باز و ورزشی، مدیریت مناسب، توجه مسئولان دانشگاه، دیدگاه مثبت مدیران به تربیت‌بدنی
عوامل سیاسی	ناهماهنگی بین مسئولان در آموزش، تصمیم‌گیری‌های سیاسی خارج از محیط دانشگاه فرهنگیان، جایگاه ضعیف تحصیلات عالی در وزارت آموزش و پرورش، بی‌توجهی به نیروی انسانی در کشور به‌عنوان یک سرمایه، به‌کارگیری مدیران غیرآموزش و پرورشی در پایین‌ترین سطح اجرایی و برنامه
عوامل اقتصادی	عدم در اختیار قراردادن امکانات لازم، نبود امکانات ورزشی کافی در مدارس، بودجه ناکافی، بی‌توجهی به بحث رفاهی فرهنگیان، ضعف مالی
عوامل اجتماعی فرهنگی	نپذیرفتن تربیت‌بدنی به‌عنوان علم، بی‌توجهی به ورزش در جامعه، نبودن فرهنگ کتابخوانی، ناآگاهی جامعه از اهمیت ورزش
هدف‌گذاری	مدیریت ضعیف و غیرعلمی، تعیین کارکنان اداری غیر مسئول، نظارت ناکافی بر برنامه
زیرساخت	نبود کتابخانه تخصصی، نبود امکانات ورزشی استاندارد، نبود سالن و محیط مناسب ورزشی
عوامل روان‌شناختی	تصور کم‌اهمیت بودن کار آن‌ها در مدارس، برآورده‌نشدن انتظارات، عدم علاقه به رشته تربیت‌بدنی، بی‌انگیزگی
ساختار سازمانی	مشخص بودن ماهیت کسب و کار، اهداف و استراتژی‌های کسب و کار برای دستیابی به شایستگی، رسمی‌سازی، تقسیم‌بندی کار به بخش‌های مختلف

در ادامه، در مرحله کدگذاری انتخابی مدل پارادایمی شایستگی دانشجومعلمان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های فرهنگیان ایران در قالب روابط بین شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها گزارش شده است.

است که به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان به کار گرفته می‌شود. براساس مطالعه باچینسکس و هانس (۲۰۱۰) توسعه حرفه‌ای یکی از متغیرهای کلیدی افزایش دانش محتوایی معلمان است که می‌تواند رشد حرفه‌ای و پیشرفت برای آن‌ها به ارمغان آورد.

توسعه حرفه‌ای تربیت‌بدنی: شرکت‌کنندگان از چند منظر ارتقای جایگاه تربیت‌بدنی در جامعه، ارتقای ارزش مادی و معنوی تربیت‌بدنی، توجه جدی جامعه به نقش مثبت ورزش در سلامتی، بهبود نگرش اجتماعی به تربیت‌بدنی، توجه به ورزش در مدارس بر توسعه حرفه‌ای تربیت‌بدنی تمرکز داشتند. این یافته با یافته‌های فتحی (۱۳۹۸)، هنری (۱۳۹۷)، و پتروا و همکاران (۲۰۱۴) همخوان است. توسعه حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند موجب برطرف کردن نادانسته‌های مرتبط با موضوعات تربیت‌بدنی شود. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش در این زمینه بیان کرد: «در سطح کلان موارد زیادی از نادانسته‌ها در ارتباط با حرفه تربیت‌بدنی وجود دارد و این موجب شده است حرفه تربیت‌بدنی در بین اقشار مختلف جامعه کم‌ارزش تلقی شود». بر این اساس، باید حس ارزشمندی و تقویت باور حرفه‌ای در دانشجومعلم که در آینده نزدیک سفیران تربیت‌بدنی در سطح جامعه به شمار می‌روند، تقویت شود. تأکید و تمرکز بر چنین بنیادی از ابتدای کار موجب افزایش سطح ارزشمندی تربیت‌بدنی می‌شود، به شرط آنکه زمینه‌های پیدایش چنین بنیادی از قبل طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی منسجم برای آن صورت گرفته باشد.

هماهنگی: با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، می‌توان کدهای این عوامل را شامل هماهنگی بین دانشگاه و وزارت ورزش و جوانان، همکاری با اداره ورزش و جوانان، ارتباط با حوزه تربیت‌بدنی نهادها و اداره‌های متفاوت، هماهنگی با نهادها و وزارتخانه‌های دیگر برای معرفی دانشجومعلم و هماهنگی با متولیان ورزش دانست. نتایج پژوهش تریولازا^۱ و همکاران (۲۰۱۴) تأییدکننده این نتیجه است. در نقل قول شرکت‌کنندگان مشاهده می‌شود که این هماهنگی باید به منظور توسعه زمینه همکاری مشترک آموزشی، پژوهشی، ورزشی و استفاده بهینه از

ظرفیت‌های موجود باشد. همچنین، بهره‌گیری از توانایی‌های طرفین برای اجرای فعالیت‌های مشترک یا اختصاصی می‌تواند زمینه‌ساز رشد شایستگی باشد. البته اجرایی چنین طرحی منوط به داشتن تفاهم‌نامه مشترک بین دانشگاه فرهنگیان و سازمان‌های ورزشی مربوطه است که پیش‌تر در برخی موارد نوشته شده است، اما همواره مفاد آن با چالش‌های زیادی روبه‌رو است.

فرهنگ: شرکت‌کنندگان اعتقاد داشتند این مفهوم تحت تأثیر فرهنگ‌سازی برای پذیرش دبیر تربیت‌بدنی، فرهنگ‌سازی ورزشی توسط نهادها و وزارتخانه‌های مرتبط، دادن آگاهی‌های لازم در زمینه سلامت، شکل‌گیری احساس نیاز مثبت به آموزش ورزش در جامعه، افزایش میزان آگاهی جامعه نسبت به رشته تربیت‌بدنی قرار دارد. همچنین، به موجب آن جریان عملی‌شدن ورزش در دانشگاه فرهنگیان و در سطح جامعه نهادینه می‌شود و زمانی که این اتفاق رخ دهد دانشجومعلم به مسئله ورزش و نقش اثرگذار آن بیش از پیش اهمیت می‌دهد و به موجب آن می‌کوشد سطح توانایی‌ها و مهارت‌های خود را افزایش دهد که اثربخش‌تر عمل کنید. سرانجام می‌توان پیش‌بینی کرد از این طریق شایستگی پیگیری می‌شود.

کسب تجربه: نتایج پژوهش نشان داد شایستگی مشمول شرکت مستمر در کلاس‌های مربیگری، مشارکت‌دادن دانشجویان در اجرای طرح المپیاد درون‌مدرسه‌ای، مشارکت دانشجویان در مسابقات ملی و بین‌المللی، برگزاری اردوهای ورزشی و شرکت دانشجویان در همایش‌های علمی و دوره‌ای کارورزی می‌شود. براساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان دانشجومعلمی شایسته خواهد بود که به واسطه سال‌ها تجربه دانش منسجم و مهارت‌های لازمه را کسب کرده باشد. افرادی با این ویژگی نه‌تنها در جامعه اعتبار بالای دارند، بلکه به سازمان محل خدمت خود نیز اعتبار بالایی می‌بخشند. این یافته با یافته‌های مطالعات جباری (۱۳۹۵)، و بنکداری (۱۳۹۱) است. به موجب اینکه یکی از ارکان استادان شایسته در آموزش عالی ایران تأکید بر معیارهای کسب تجربه است. البته این مهم به خودی خود کسب نمی‌شود و لازمه تحقق آن منوط به اجرایی‌شدن معیارهای کسب تجربه خواهد بود.

دیگر یافته‌ها نشان داد که شرایط زمینه‌ای مؤثر بر شایستگی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان است. زمینه نشان‌دهنده شرایط خاصی است که در آن راهبردهای کنش متقابل برای پاسخ به پدیده

صورت می‌گیرند (اشتراوس و کوربین^۱، ۱۹۹۷). راهبردهای شایستگی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان متأثر از بستری هستند که در آن به وقوع می‌پیوندند. با توجه به تحلیل مصاحبه‌ها، این عوامل زمینه‌ای ذیل چند عنوان کلی، شامل آشنایی با فناوری اطلاعات، فراهم کردن امکانات، خصوصیات شخصیتی مربیان، فراهم کردن تسهیلات، محیط، و حمایت مسئولان بررسی‌شدنی است.

آشنایی با فناوری اطلاعات: این مفهوم خود مشمول به‌کارگیری نرم‌افزارهای مورد نیاز در حوزه ورزش، استفاده از وسایل به‌روز در آموزش و به‌کارگیری فناوری روز است. این یافته را نتیجه مطالعات هنری (۱۳۹۷)، مک‌کاری و مک‌دوناخ (۲۰۱۹)، پتروا و همکاران (۲۰۱۴) تأیید می‌کند. مشارکت‌کنندگان در تحقیق بر نقش محوری و بنیادی این مفهوم تأکید داشتند به اعتقاد آن‌ها آشنایی با فناوری اطلاعات نزد دانشجومعلم سبب پویایی این افراد می‌شود، زیرا به موجب این امر، چرخه یادگیری پویاتر و فعال‌تر می‌شود. این یافته با یافته‌های مطالعه صدری، زاهدی و شفیعی (۱۳۹۶) همخوان است. به علت اینکه در این مطالعه نیز حلقه مفقوده نظام تربیت معلم برای تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجومعلم بررسی‌شدنی است و در شاخص‌های تبیین‌شده برای شایستگی به فناوری اطلاعات اشاره شده است.

فراهم کردن امکانات: از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش این مفهوم از چند مقوله فرعی به نام‌های خوابگاه مناسب، نزدیکی فضاهای ورزشی به همدیگر و امکانات استاندارد تشکیل شده است. تقریباً همه شرکت‌کنندگان به پایین بودن امکانات در دانشگاه فرهنگیان تأکید داشتند، مثلاً یکی از شرکت‌کننده‌ها اظهار داشت: شایستگی زمانی اتفاق می‌افتد که امکانات و تجهیزات کافی را برای خلق شایستگی در اختیار او قرار داده باشیم. اما در اکثر موارد این امکانات فراهم نیست و دانشجومعلم بدون چنین پشتوانه‌ای به انجام دادن وظایف محوله به او عمل می‌کند. چنین رویکردی سبب شده است به صورت غیر مستقیم دانشجو را از فرایند شایستگی به دور باشد.

خصوصیات شخصیتی مربیان: براساس یافته‌های پژوهش دانشجومعلمی می‌تواند شایسته باشد که برتر، با سواد، با تجربه و متعهد باشد. این یافته با یافته‌های مطالعه‌ی محبی فر (۱۳۹۷)، مبنی بر اینکه شخصیت ورزشی مربیان تأثیر زیادی بر شایستگی اخلاقی آن‌ها دارد و همچنین، مظفری، مشرف‌آبادی و نادریان (۱۳۸۱) همخوانی دارد. همچنین یافته‌های مطالعات بدلی و امیرخانی (۱۳۹۲)، و پتروا و همکاران (۲۰۱۴) این یافته را تأیید می‌کند. صاحب‌نظران معتقدند کسانی به بالاترین نردبان ترقی می‌رسند که شخصیت و ویژگی‌های رفتاری قابل قبول داشته باشند. واقعیت این است که دانشجومعلم دارای وظایف متنوعی دارند و انجام‌دادن موفقیت‌آمیز آن‌ها نیازمند ویژگی‌های خصوصیتی است که باید در سطح بالایی در آن‌ها وجود داشته باشد.

فراهم‌کردن تسهیلات: اجزای تشکیل‌دهنده‌ی این مفهوم شامل منابع مالی و بودجه ویژه، تسهیلات با کیفیت مطلوب، تسهیلات با کمیت بالا، توزیع مناسب منابع مالی و اختصاص بودجه کافی است. امروزه، حرفه‌ای که نتواند تسهیلات زندگی را فراهم کند، پایگاه اجتماعی پست‌تری دارد و برای صاحبان آن مشاغل و ناراحتی‌های روانی ایجاد می‌کند. با توجه به اهمیت تعلیم و تربیت در جامعه و پایگاه اجتماعی معلمان، تا به حال آموزش و پرورش در جایگاه واقعی خود قرار نگرفته است و بسیاری از معلمان با مشکلات معیشتی روبه‌رو هستند. شاید یکی از دلایل این معضل، آن است که نقش مهم و زیربنایی آن در بهره‌وری رشد اقتصادی و پیشرفت‌های اجتماعی مبهم مانده است. شاید به همین دلیل است که مشارکت‌کنندگان در پژوهش فراهم‌کردن تسهیلات را زمینه‌ساز پیدایش شایستگی دانشجومعلم می‌دانند.

محیط: در ارتباط با مقوله‌های تشکیل‌دهنده‌ی این مفهوم مشارکت‌کنندگان در تحقیق به فضاهای مناسب ورزشی و با نشاط، فضاهای ورزشی استاندارد، محیط مناسب خوابگاه و سالن‌های ورزشی تخصصی اشاره می‌کنند.

حمایت مسئولان: به اعتقاد مشارکت‌کنندگان در پژوهش حمایت مسئولان در تبیین شایستگی‌های دانشجومعلم مؤثر است. این یافته با یافته‌های مطالعه‌ی درویش و همکاران (۱۳۹۳) همخوان است. این مفهوم از ترکیب مقوله‌های نگرش مناسب مدیریت پردیس به رشته، مدیران با

رویکردی باز و ورزشی، مدیریت مناسب، توجه مسئولان دانشگاه، دیدگاه مثبت مدیران به تربیت‌بدنی تشکیل شده است. حمایت مسئولان ضمن ارضای نیازهای روان‌شناختی پایه دانشجومعلم و ارضای نیازهای روان‌شناختی او سبب دلگرمی بیشتر در آنها می‌شود.

تحلیل یافته‌ها نشان داد عوامل مداخله‌ای در تبیین شایستگی‌های دانشجومعلم نقش دارد. شرایط مداخله‌گر یا میانجی را می‌توان به منزلهٔ زمینهٔ ساختاری وسیع‌تر مربوط به پدیده در نظر گرفت که در جهت تسهیل یا محدودیت راهبردهای شایستگی در زمینهٔ خاص عمل می‌کنند (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۷). با توجه به نتایج کدگذاری، کنش متقابل و فرایند توسعهٔ شایستگی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان تحت تأثیر عوامل زیر است:

عوامل سیاسی: این مفهوم از ترکیب کدهای ناهماهنگی بین مسئولان در آموزش، تصمیم‌گیری‌های سیاسی خارج از محیط دانشگاه فرهنگیان، جایگاه ضعیف تحصیلات عالی در وزارت آموزش و پرورش، بی‌توجهی به نیروی انسانی در کشور به‌عنوان یک سرمایه، به‌کارگیری مدیران غیرآموزش و پرورشی در پایین‌ترین سطح اجرایی و برنامه‌تشکیل شده است. براساس نظر مشارکت‌کنندگان در تحقیق در دنیای امروز نمی‌توان سازمانی مانند دانشگاه فرهنگیان را جدای از رفتارهای سیاسی درون آنها مورد مطالعه قرار داد. نکتهٔ جالب در بررسی تحقیقات پیشین اشاره‌نکردن به عوامل سیاسی به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در تبیین شایستگی‌های دانشجومعلمان است. هیچ‌یک از پژوهش‌های پیشین انجام گرفته چه در حیطهٔ آموزشی و چه در حیطه‌های دیگر عوامل سیاسی را به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در شایستگی‌های شغلی بیان نکرده‌اند. شاید دلیل این مسئله این باشد که تحقیقات پیشین با رویکرد نظریهٔ داده‌بنیاد شایستگی‌ها و عوامل مداخله‌ای را بررسی نکرده‌اند. چانسیری^۱ (۲۰۱۰)، مونترو-فلتا (۲۰۱۲)، تی‌جیرو، یانگو و فریر^۲ (۲۰۱۳)، و تریولاز^۳ و همکاران (۲۰۱۵) کار تیمی را به‌عنوان یکی از شایستگی‌ها برشمرده‌اند که می‌تواند با مفهوم ناهماهنگی در پژوهش حاضر همخوان باشد، زیرا در صورتی که

1. Chansiri

2. Teijeiro, Rungo & Freire

3. Trivellas

مسئولان به صورت تیمی به انجام دادن کارها بپردازند، ناهماهنگی بین آنها نیز به حداقل خواهد رسید. کوماری (۲۰۱۴) نیز نیروی کارآمد، خروشی و همکاران (۱۳۹۶) دانش تخصصی لازم و کافی، تفویض، ایزدی و عزیزی (۱۳۹۶) شایستگی‌های تخصص و مدیریت، و بدلی و امیرخانی (۱۳۹۲) شایستگی‌های فنی و تخصصی را یکی از الزامات فرد در زمینه شایستگی عنوان کرده‌اند که با توجه به به‌کارگیری مدیران غیر آموزش و پرورش که فاقد تخصص لازم فنی، مدیریتی و دانش کافی در این زمینه‌اند، این عامل به‌عنوان یک عامل سیاسی می‌تواند یکی از عوامل مداخله‌ای باشد. از آنجا که امکان حذف رفتارهای سیاسی در دانشگاه فرهنگیان وجود ندارد، آگاهی از نحوه بروز این عوامل می‌تواند دانشجویان را در کاهش آثار مخرب آن در تأمین شایستگی یاری دهد.

عوامل روان‌شناختی: براساس یافته‌های پژوهش این مقوله را می‌توان در قالب کدهای خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری خلاصه کرد. این عامل بر جنبه‌های مثبت رفتاری تمرکز دارد و در سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. این یافته همخوان با یافته‌های مطالعات پترو و همکاران (۲۰۱۴)، وسلینگ و همکاران (۲۰۱۵) و زندلر و همکاران (۲۰۱۶) است. این مفهوم اصطلاحی است که مانند چتری مطالعه هیجان‌های مثبت و ویژگی‌های شخصیتی مثبت را دربرمی‌گیرد. هدف این رویکرد، شناسایی سازه‌ها و شیوه‌های است که در نهایت باعث بهزیستی انسان می‌شود. از این رو، عواملی که سبب سازگاری بیشتر دانشجومعلم با فشارها و تهدیدهای زندگی می‌شود، بنیادی‌ترین سازه‌های این رویکرد هستند. عوامل روان‌شناختی مثبت با تکیه بر نقاط قوت دانشجومعلم به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها و در نهایت، نهادینه کردن شایستگی آنها کمک می‌کند، برای مثال دانشجومعلمی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق یا تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق برنامه‌های توسعه منابع انسانی تشویق می‌شود که این قابلیت را شکوفا کند.

ساختار سازمانی: از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش این مفهوم از چند مقوله فرعی مشخص‌بودن ماهیت کسب و کار، اهداف و استراتژی‌های کسب و کار برای دستیابی به شایستگی، رسمی‌سازی، تقسیم‌بندی کار به بخش‌های مختلف تشکیل شده است. زمانی که

سازمان‌هایی که ساختار آن‌ها به گونه‌ای طراحی شده است که توجه و نگرش به دانش را تشویق کرده و دانش ضمنی و صریح موجود درون سازمان را به شکل کارآمد مدیریت می‌کنند، این امکان را برای افراد متبوع خود فراهم می‌کنند که خود را به سطح شایان توجهی از شایستگی و توانمندی برسانند. این یافته با مطالعات مولوی و محمدی عییلو (۱۳۹۵)، حاتمی، سبحانی و بیرامی ایگدر (۱۳۹۴) همخوان است که نتایج مطالعه آن‌ها بیان‌کننده آن است که شایستگی مدیران با یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان ادارات دولتی باهم رابطه دارند و همچنین یافته‌ها نشان داد که بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین، ساختار سازمانی و ابعاد آن بر توانمندسازی تأثیر منفی بر جا می‌گذارد. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که سازمان با ساختار مسطح‌تر، پیچیدگی و رسمیت کمتر زمینه بروز توانمندی کارکنان را ایجاد می‌کند.

هدف‌گذاری: براساس یافته‌های پژوهش، این مقوله را می‌توان در قالب کدهای مدیریت ضعیف و غیر علمی، تعیین عوامل اداری غیر مسئول، نظارت ناکافی بر برنامه خلاصه کرد. مادامی که سازمانی به هر دلیل مدیرانی ضعیف را به کار گیرد، بی‌شک اولین متضرر کارکنان و مشتریان آن خواهند بود. به‌کارگیری نیروهای غیر کارشناس در دانشگاه فرهنگیان به‌واسطه بازی‌های سیاسی و حزبی، نتیجه‌ای جز دورماندن از اهداف اصلی این نهاد علمی نخواهد است. این یافته با مطالعه محمدی و میکائیلو (۱۳۹۵) همخوان است.

زیرساخت: زیرساخت از ترکیب کدهای نبود کتابخانه تخصصی، نبود امکانات ورزشی استاندارد، نبود سالن و محیط مناسب ورزشی تشکیل شده است. به‌طور کلی، منظور از زیرساخت منابع مادی سازمان است. منابع مادی همان تجهیزات و امکاناتی است که در ورزش نقش حیاتی دارند و معلم ورزش بدون آن‌ها قادر به انجام‌دادن درست وظایف آموزشی نخواهد بود. بنابراین، یکی از منابع ضروری برای توسعه شایستگی دانشجومعلم محسوب می‌شود.

عوامل اقتصادی و اجتماعی - فرهنگی: از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش این مفهوم شامل دراختیار قراردادن امکانات لازم، نبود امکانات ورزشی کافی در مدارس، بودجه ناکافی،

بی‌توجهی به بحث رفاهی فرهنگیان، ضعف مالی، نپذیرفتن تربیت‌بدنی به‌عنوان علم، بی‌توجهی به ورزش در جامعه، نبودن فرهنگ کتابخوانی، ناآگاهی جامعه از اهمیت ورزش می‌شود.

براساس مصاحبه‌ها، دانشگاه فرهنگیان برای دست‌یافتن به شایستگی باید راهبردهای شایسته سالاری، فرهنگ‌سازی، تخصیص منابع، تمرکزگرایی و توانمندسازی را به‌کار گیرد. مادامی که دانشگاه فرهنگیان این راهبردها را به‌کار گیرد، نمی‌توان طرح‌ریزی شایستگی را به صورت اجرایی و در عمل دنبال کرد. البته در به‌کارگیری راهبردها باید به شرایط سازمانی نیز توجه شود، زیرا برخی راهبردها نسبت به سایرین ارجحیت بیشتری دارند و چون منابع سازمانی همواره محدود است، باید راهبردهایی به‌کار گرفته شود که بیشترین اثرگذاری را داشته باشند. در مطالعه حاضر شایسته‌سالاری، مهم‌ترین راهبرد تبیین شایستگی بود. بنابراین، باید در طرح‌ریزی راهبرد، شایسته‌سالاری در اولویت قرار گیرد. مادامی که راهبردها اثربخش و کارا باشند و در زمان مقتضی به‌کار گرفته شوند کاهش ناهنجاری، افزایش سلامت جسمانی و روانی، بهبود نگرش به ورزش، کشف استعداد ایجاد انگیزه، گسترش ورزش و توسعه حرفه‌ای را به دنبال دارد. در این میان نقش کشف استعداد، گسترش ورزش و ایجاد انگیزه در دانشجومعلم به موجب اینکه این مفاهیم بیشترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند، رتبه بهتری نسبت به سایر مفاهیم تشکیل‌دهنده پیامد دارد.

۱. با توجه به اثرگذاری عوامل زمینه‌ای بر شایستگی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود دانشگاه فرهنگیان با اختصاص بودجه به طرح‌های ورزشی و اجرایی کردن این طرح‌ها زمینه را برای فراهم کردن فضاهای مناسب، با نشاط و استاندارد ورزشی، و ساخت سالن‌های ورزشی تخصصی برای دانشجویان فراهم کند. همچنین، اختصاص دوره‌های آموزشی رشته‌های مختلف ورزشی به صورت رایگان برای دانشجویان می‌تواند به تقویت شایستگی‌های دانشجومعلم تربیت‌بدنی منجر می‌شود.
۲. با توجه به اثرگذاری عوامل علی بر شایستگی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود، هماهنگی، کسب تجربه، توسعه حرفه معلمی، فرهنگ و توسعه حرفه‌ای

تربیت‌بدنی تقویت شود. به این منظور، باید دانشگاه فرهنگیان با هماهنگی با متولیان ورزش و سایر دانشگاه‌ها و برگزاری کلاس‌های آموزشی و به‌کارگیری مربیان با تجربه فدراسیون‌های ورزشی در آموزش دانشجومعلم آموزش‌های کاربردی را در رشته‌های تخصصی ورزشی ارائه دهد. همچنین، برگزاری کلاس‌های مربیگری به صورت سالیانه در همه رشته‌های ورزشی که آموزش آن‌ها ضروری است و اجرای کارورزی در رشته‌های ورزشی در مدارس می‌تواند باعث کسب تجربه و توسعه حرفه‌ای تربیت‌بدنی در دانشجومعلم شود.

۳. علاوه بر این دانشگاه فرهنگیان می‌تواند با گنجاندن برگزاری همایش‌های علمی و المپیادهای ورزشی در تقویم سالیانه و الزام واحدها به اجرای سالیانه آن، دانشجومعلم را در کسب تجربه و توسعه حرفه‌ای یاری دهد.

۴. باتوجه به اثرگذاری عوامل مداخله‌ای بر شایستگی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود عوامل سیاسی، روان‌شناختی و ساختار سازمانی تقویت شود.

۵. با توجه به نقش راهبردهای مؤثر بر شایستگی دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود راهبردهای فرهنگ‌سازی، به‌کارگیری سیستم‌های گزینشی کارا و اثربخش، توانمندسازی، تخصیص منابع، برگزاری رویدادهای ورزشی، تمرکزگرایی، برنامه‌ریزی، اصلاح فرایندهای درون‌سازمانی، آموزش کاربردی و شایسته‌سالاری به‌کار گرفته شود. زمینه‌های اجرایی این عمل باید با تأکید بر انتخاب مدیریت دانشگاه برحسب شایسته‌سالاری، به‌کارگیری مدیران توانمند و استادان متخصص، ارتقای جایگاه معلمی، تغییر نگرش اجتماع، افزایش آگاهی عموم نسبت به نقش تربیت‌بدنی در سلامت جامعه، آموزش مباحث تربیتی و اخلاقی، و... باشد.

منابع

- آقاپور، شهلا، موحدمحمدی، سید حمید، و علیم بیگی، امیر (۱۳۹۳). نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۰(۱)، ۵۶-۴۱.
- بخشی‌زاده، اشکان (۱۳۹۷). شاخص‌های انتخاب اعضای هیئت علمی رشته تربیت‌بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- بدلی، زهرا، و امیرخانی، امیرحسین (۱۳۹۲). تعیین شایستگی‌های کلیدی ارزیابان کانون ارزیابی. رفتار سازمانی، ۱(۴)، ۸۱-۶۱.
- بنکداری، نسرین (۱۳۹۱). ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران و پیامدهای آن بر دانشجویان: معرفی یک الگو. پایان‌نامه دکتری، رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه الزهرا.
- ثقفیان، زهرا، ایزدی، صمد، و عزیزی، مصطفی (۱۳۹۶). تعیین شایستگی‌ها و نیازهای آموزشی معلمان تربیت‌بدنی. سومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران. خردادماه ۱۳۹۶، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- جاویدان، لیدا، علی‌اسماعیلی، عبدالله، و شجاعی، علی‌اصغر (۱۳۹۷). تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی براساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲ (ویژه‌نامه بهار)، ۱۱۳۶-۱۱۲۷.
- جباری، ثریا (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت حرفه‌ای دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان پردیس بنت‌الهدی صدر اردبیل، دومین همایش ملی تربیت معلم، اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۵، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان.
- حاتمی، سعید، سبحانی، یزدان، و بیرامی ایگدر، جمال‌الدین (۱۳۹۴). تأثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان. مدیریت ورزشی، ۷(۴)، ۵۳۳-۵۴۶.

خروشی، پوران، نصر اصفهانی، احمدرضا، میرشاه جعفری، سید ابراهیم، و موسی‌پور، نعمت‌الله (۱۳۹۶). مدل مفهومی شایستگی‌های مورد انتظار از دانشجومعلمان در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان براساس دیدگاه صاحب‌نظران. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزیابی آموزشی*، ۱۸(۱)، ۱۶۹-۱۹۹.

شعبانی بهار، غلامرضا (۱۳۹۰). *اصول و مبانی تربیت‌بدنی*. همدان: انتشارات دانشگاه بوعلی سینا. صدری، عباس، زاهدی، انیسه، و شفیع، فاطمه‌صغری (۱۳۹۶). حلقه مفقود نظام تربیت معلم برای تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو-معلمان. *پژوهش در تربیت معلم*، ۱(۱)، ۷۵-۹۹. طاهری، مرتضی، عارفی، محبوبه، پرداختچی، محمدحسین، قهرمانی، محمد (۱۳۹۲). مدل ادراک و نگرش معلمان نسبت به توسعه حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم: مطالعه ترکیبی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، پیاپی ۱۵، ۵۶-۲۶.

عیدی، اکبر، و دیانتی، محمد (۱۳۸۷). مراکز ارزیابی، روش نوین جانشین‌پروری. *تدبیر*، ۱۹ (۱۹۵)، ۳۱-۲۶.

فتحی، معصومه (۱۳۹۸). *شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و تعیین میزان دستیابی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان استان تهران به آن*. رساله دکتری، رشته روان‌شناسی، گرایش روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره).

گرمارودی اسدالله، و شریف‌زاده، سید علی (۱۳۹۵). *دانشگاه فرهنگیان قله سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*. تهران: انتشارات مدرسه.

محبی‌فر، اکبر (۱۳۹۷). *نقش شخصیت ورزشی، شایستگی اخلاقی و هوش هیجانی در پیش‌بینی همکاری در شرایط رقابتی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، گرایش روان‌شناسی ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی.

محمدی، منیژه، و میکائیلو، غلامحسین (۱۳۹۵). رسالت دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان شایسته. *دومین همایش ملی تربیت معلم*، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان.

مظفری، سید امیراحمد، مشرف‌آبادی، بتول، و نادریان، مسعود (۱۳۸۱). تعیین مهارت‌ها و

- شایستگی‌های مدیران سازمان تربیت‌بدنی از دیدگاه خود و ارائه یک الگوی مدیریتی در این زمینه. *علوم حرکتی و ورزش*، ۱(۱)، ۱۰۴-۹۲.
- مولوی، مهران، و محمدی عیبلو، کبری (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین شایستگی مدیران با یادگیری سازمانی و توانمندسازی در کارکنان ادارات دولتی استان آذربایجان غرب. *سومین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار*. اسفندماه ۱۳۹۵، مؤسسه مهر اروند.
- هنری، حبیب (۱۳۹۷). طراحی مدل صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی و ورزش. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵(۳)، ۶۸-۵۵.
- Aspelin, J., & Jonsson, A. (2019). Relational competence in teacher education. Concept analysis and report from a pilot study. *Teacher Development*, 23(2), 264-283.
- Buczynski, S., & Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 599-607.
- Burnett, M., & Dutsch, J. V. (2006). Competency-based training and assessment center: Strategies, technology, process, and issues. *Advances in Developing Human Resources*, 8(2), 141-143.
- Chansiri, W. (2010). Core competency of public university supporting-line administrators in Thailand, *The Social Sciences*, 4(1), 128-132.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. London: SAGE.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. London: SAGE
- Janani, J., & Gomathi, S. (2015). Formulating and Implementing competency modelling, profiling and mapping'' at private limited, ranipet, vellore. *Mediterranean Social Sciences*, 6(1), 23-31.
- Kumari, A., & Padhi, S. K. (2014). A study of Teacher Effectiveness of secondary school teachers with reference to certain demographic variables. *Advanced Research*, 2(12), 26-32.
- Lacy, A. C., & Williams, S. M. (2018). *Measurement and evaluation in physical education and exercise science*. London: Routledge.
- McGarr, O., & McDonagh, A. (2019). Digital competence in teacher education. Output 1 of the Erasmus+ funded Developing Student Teachers' Digital Competence (DICTE) project. Available at <https://dicte.oslomet.no/>.
- Montero-Fleta, B. (2012). Looking beyond linguistic outcomes: active learning and professional competencies in higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1812-1819.
- Petrova, E., Jansone, D., & Silkāne, V. (2014). The development and assessment of competencies in Vidzeme University of Applied Sciences. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 241-245.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional

- development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for effective leadership in higher education. *Educational Management*, 21(5), 407-417.
- Stevens, G. W. (2013). A critical review of the science and practice of competency modeling. *Human Resource Development Review*, 12(1), 86-107.
- Steyn, E., De Beer, A. S., & Steyn, D. (2005). Obtaining "better news" through better internal news management—A survey of first-line managerial competencies in South Africa. *Ecquid Novi*, 26(2), 212-227.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*. 1th ed., London: SAGE.
- Teijeiro, M., Rungo, P., & Freire, M. J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, 286-295.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2014). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms; The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms, The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247.
- Wadongo, B., Kambona, O., & Odhuno, E. (2011). Emerging critical generic managerial competencies: A challenge to hospitality educators in Kenya. *Economic and Management Studies*, 2(1), 56-71.
- Wesselink, R., Blok, V., Van Leur, S., Lans, T., & Dentoni, D. (2015). Individual competencies for managers engaged in corporate sustainable management practices. *Cleaner Production*, 106, 497-506.
- Winnick, J., & Porretta, D. (Eds.). (2016). *Adapted physical education and sport*, 6th ed.. Human Kinetics.
- Zendler, A., Seitz, C., & Klautdt, D. (2016). Process-based development of competence models to computer science education. *Educational Computing Research*, 54(4), 563-592.