

Research Paper

Identifying Teachers' Personality Competencies and Determining the Relationship of these Competencies with Their Educational Efficiency

Khosro Rashid^{1*}, Parimah Mohammadiyan², Hossein Mohagheghi³, Ahmad Bayat⁴

1- Associate Professor, Department of Psychology, Mazandaran University, Babolsar, Iran

2-Master of Psychology. Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran

3- Associate Professor, Department of Psychology, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran

4-Ph.D. in Psychology, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran

Received: 1400/03/24

Accepted: 1400/08/03

PP: 19-34

Keywords:

Personality Competencies,
Personality Characteristics,
Teachers' Educational Efficiency.

Abstract

Teacher's personality traits and competencies can play a role in the quality and efficiency of his / her educational performance. The purpose of this study was to identify the personality competencies of teachers and the relationship of these competencies with their educational efficiency. The research method was mixed (quantitative and qualitative) and the statistical population was educational psychologists, principals, and teachers of secondary schools in Hamadan (65 specialists, 384 principals, and 2415 teachers). In order to identify the personality competencies of teachers, 40 people were selected as the sample for the interview through the available method. Also, 13 principals and 60 teachers were selected through cluster sampling method. They answered NEO-PI (Costa & McCare, 1983) and the researcher-made questionnaires. After analyzing the content of the interviews and identifying the personality competencies, the research questionnaires were completed by the participants. Data were analyzed by Pearson correlation method using SPSS-25 software. The result of the content analysis of the interviews was the extraction of the characteristics of energeticness, tolerance, communication skills, empathy, management, eagerness for new experiences, adjustment, responsibility, and positive ethical-behavioral characteristics. Also, Pearson correlation showed that there is a positive relationship between teachers' personality competencies and their educational efficiency ($P < 0.01$; $r = 0.54$) and the component of communication skills has the highest correlation with teachers' educational efficiency ($r = 0.64$). The higher the characteristics of energeticness, tolerance, communication skills, empathy, management, eagerness for new experiences, adjustment, responsibility, and positive moral-behavioral characteristics in teachers, the higher their educational efficiency.

Corresponding Author: Khosro Rashid

Address: Department of Psychology, Mazandaran University, Babolsar, Iran.

Tell: 09122091945

Email: khosrorashid@yahoo.com

مقاله پژوهشی

شناسایی شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران و تعیین رابطه این شایستگی‌ها با کارایی آموزشی آنان

خسرو رشید^{1*}، پریمه محمدیان²، حسین محقی³، و احمد بیات³

1-دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

2- کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

3- دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

4- دکتری روان‌شناسی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

چکیده

ویژگی‌ها و شایستگی‌های شخصیتی یک آموزگار می‌تواند در کیفیت و کارآمدی عملکرد آموزشی او نقش داشته باشد. هدف این پژوهش شناسایی شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران و پیوند این ویژگی‌ها با کارایی آموزشی آنان بوده است. روش پژوهش از نوع آمیخته (کمی و کیفی) و جامعه آماری متخصصان روان‌شناسی تربیتی، مدیران و آموزگاران مدارس متوسطه دوم همدان (65 متخصص، 384 مدیر و 2415 آموزگار) بوده است. به منظور شناسایی شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران 40 نفر با روش دردسترس به عنوان نمونه برای مصاحبه انتخاب شده‌اند. همچنین 13 مدیر و 60 آموزگار به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده و پرسشنامه شخصیت نئو (1983) و پرسشنامه محقق‌ساخته را پاسخ داده‌اند. پس از تحلیل محتوای مضمون مصاحبه‌های انجام شده و مشخص شدن شایستگی‌های شخصیتی، پرسشنامه‌های پژوهش توسط شرکت‌کنندگان تکمیل گردید. داده‌ها با روش همبستگی پیرسون و به کمک نرم‌افزار SPSS-25 تجزیه و تحلیل شده است. نتیجه حاصل از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، استخراج ویژگی‌های پرانرژی بودن، بردباری، مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مدیریت، اشتیاق برای تجربه‌های تازه، سازگاری، مسئولیت‌پذیری و ویژگی‌های اخلاقی- رفتاری مثبت بوده است. همچنین همبستگی پیرسون نشان داده است که بین شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران با کارایی آموزشی آنان رابطه مثبت وجود دارد ($r = 0/54$; $P < 0/01$) و مؤلفه مهارت‌های ارتباطی با کارایی آموزشی آموزگاران بیشترین همبستگی را دارد ($r = 0/64$). هرچقدر ویژگی‌های پرانرژی بودن، بردباری، مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مدیریت، اشتیاق برای تجربه‌های تازه، سازگاری، مسئولیت‌پذیری و ویژگی‌های اخلاقی- رفتاری مثبت در آموزگاران بالاتر باشد به همان اندازه کارایی آموزشی آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود.

تاریخ دریافت: 1400/03/24

تاریخ پذیرش: 1400/08/03

شماره صفحات: 19-34

واژه‌های کلیدی:

شایستگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شخصیتی، کارایی آموزشی آموزگاران.

* نویسنده مسئول: خسرو رشید

نشانی: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

تلفن: 09122091945

پست الکترونیکی: khosrorashid@yahoo.com

مقدمه

مدرسه یکی از مهم‌ترین نهادهای سازمان‌یافته اجتماعی رسمی است که با فراهم نمودن محیط مناسب، باعث شکوفایی جسم و روان دانش‌آموزان می‌شود. آموزگار به‌عنوان محور اصلی نظام اجتماعی کلاس درس، در همان آغاز کار متوجه می‌شود که یکی از نخستین و مهم‌ترین مسایل در کلاس، نحوه برقراری ارتباط با دانش‌آموزان است. ارتباطات بین‌فردی نوعی از ارتباطات انسانی است که معمولاً بین دو یا چند نفر برقرار می‌شود و این نوع ارتباطات در کلاس‌های درس اهمیت زیادی دارد. آموزگاران باید برای بهینه کردن شرایط تلاش کنند تا محیط یادگیری قوی و سازنده‌ای را ایجاد نمایند. آموزگاران محیطی کارآمد و موفق را از راه روابط بین‌فردی مثبت ایجاد می‌کنند که در آن هر فردی احساس خوبی داشته باشد و قادر به ایجاد محیط کلاسی مطلوب‌تری باشد (Göncz, 2017). از طرفی فنون مدیریت کلاس توسط آموزگار نیز بر ساخت محیط درسی کارآمد و مناسب اثرگذار است. نگرش‌های دانش‌آموزان در کلاس و رشد آن‌ها با مهارت‌های مدیریتی آموزگار در کلاس توسعه می‌یابد. نگرش آموزگار درباره اینکه یک کلاس چگونه باید اداره شود و چگونه باید در کلاس عمل کند، سطح کلاس آن آموزگار را مشخص می‌کند. همواره نظم به عنوان یک مسأله اصلی در مدرسه مورد تأکید قرار گرفته است. موفق نبودن برنامه‌های مدارس در موارد زیادی ناشی از عدم نظم و انضباط در آموزگار و برنامه کلاسی او است (Gregory, Hafen, Ruzek, Mikami, Allen, & Pianta, 2016). برای به وجود آوردن چنین شرایطی، یک آموزگار باید شایستگی‌های لازم در این زمینه را داشته باشد. اکنون باید بدانیم که شایستگی‌های اصلی یک آموزگار کدامند. پس نیاز به بررسی این موضوع احساس می‌گردد که شایستگی‌های یک آموزگار شناسایی شده و ارتباط این شایستگی‌ها با میزان کارآمدی آموزگاران مورد توجه قرار گیرد. آشنایی با شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران برای همه کارکنان آموزش و پرورش و دانشجویانی که می‌خواهند در آینده آموزگار شوند، بسیار سودمند خواهد بود؛ زیرا باعث می‌شود که آنان در درجه نخست خود را از دریچه‌ی چشم دیگران دیده و ارزیابی کنند و پس از شناسایی خود بکوشند تا خود را اصلاح نموده و هر روز گامی به جلو بردارند و از این واقعیت غافل نباشند که شخصیت آموزگار همانند شخصیت شاگردان به مرور زمان کامل خواهد شد. از این‌رو شخصیت رفتاری و علمی آموزگار، از مباحث بسیار مهم در علوم تربیتی و روان‌شناسی است و شناسایی ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران، بسیار مهم و اساسی می‌باشد (Ghorbani, 2015). ارتباط مؤثر یکی از وظایف محوری

آموزش کارآمد و اثربخش است؛ زیرا دانش‌آموزان عمدتاً در ارتباط مؤثر با دیگران است که نحوه تعامل سازنده و مثبتی را که در زندگی آینده آنان می‌تواند راهگشا باشد، یاد گرفته و مطالب علمی را نیز به صورتی اثربخش‌تر می‌آموزند. اگر محیط کلاس و موقعیت‌های ارتباطی، به طور مثبت و تقویت‌کننده باشند، یادگیری فراگیران بهتر و مؤثرتر می‌گردد (Essex, Armstrong, Burk, Goldsmith, & Boyce, 2011). همچنین می‌توان به این نکته اشاره کرد که برپایه روش‌های جدید روان‌شناسی تربیتی، فرآیند آموزش باید به گونه‌ای طراحی شود که هر فرد استعدادها و قابلیت‌های خود را به ظهور برساند. آموزش یک فرآیند فعال، سازنده و خود رهبر است و در طی آن هر فرد باید به یک فرد مؤثر و منحصر به فرد و مستقل تبدیل گردد؛ پس نیاز است که رابطه بین آموزگار و هر دانش‌آموز به صورت یک فرد جداگانه باشد تا در عین حال که از راه این ارتباط مؤثر زمینه را برای رشد و بروز استعدادها و توانایی‌های ویژه او فراهم می‌کند، او را فردی خلاق، مستقل، و دگراندیش بار آورد (Cheng, 1997). علاوه بر این آموزگار نقشی برتر و موقعیتی ویژه داشته و نفوذ و قدرت زیادی دارد؛ اما اگر ارتباط مناسب با دانش‌آموزان برقرار نشود و از قدرت خود بیش‌ازحد استفاده کند، در میان دانش‌آموزان مقاومت منفی ایجاد می‌کند و مخالفتی را باعث می‌شود که بر یادگیری دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد؛ پس آموزگار با استفاده از این قدرت و همچنین برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان، می‌تواند کنترل کلاس را به دست گیرد و از آن در جهت رشد بیشتر و بهتر دانش‌آموزان استفاده کند. به طور کلی اگر روابط انسانی میان آموزگار و دانش‌آموزان برقرار باشد و رفتارهای آموزگار همراه با محبت و احترام به دانش‌آموز باشد، دانش‌آموزان به موضوعات درسی علاقه‌مند می‌شوند و در نهایت کارایی آموزشی آموزگار پیشرفت می‌کند (Hadiyan & Taheri, 2014). میزان، نوع و نحوه برقراری ارتباط افراد با دیگران به ویژگی‌های شخصیتی آنان مربوط می‌شود. امروزه بسیاری از متخصصان و کارشناسان روان‌شناسی شخصیت بر این باورند که شخصیت انسان دربردارنده پنج ویژگی است. در واقع این‌ها پنج ویژگی پایه‌ای و اصلی شخصیت ما هستند و به‌نوعی می‌توان گفت سایر ویژگی‌ها به‌طور نسبی زیرمجموعه‌ای از همین پنج مورد هستند (Shultz & Shultz, 2015). این پنج ویژگی عبارتند از: برون‌گرایی، سازگاری، پذیرا بودن، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری. برون‌گرایی در مدل پنج‌عاملی شخصیت دربردارنده این ویژگی‌هاست: میزان اشتیاق برای تجربه هیجان، میزان اجتماعی بودن، پرحرف بودن، قاطعیت و جرأت‌مندی و ابراز احساسات زیاد. افرادی که میزان شاخص برون‌گرایی در آن‌ها زیاد است افرادی خوش‌مشراب و اجتماعی هستند و از ارتباطات و

دوره‌های اجتماعی و شلوغ لذت می‌برند. از طرف دیگر افرادی که میزان شاخص برون‌گرایی در آن‌ها پایین است زندگی آرام‌تری را ترجیح می‌دهند و در صورت قرار گرفتن در موقعیت‌های اجتماعی انرژی‌شان رفته‌رفته کاهش می‌یابد (Fist & Fist, 2016).

سازگاری دارای این ویژگی‌هاست: اعتماد کردن به دیگران، نوع‌دوستی و خیرخواهی، مهربانی و محبت ورزیدن به دیگران. افرادی که شاخص سازگاری آن‌ها بالاست به‌خوبی با بقیه همکاری و مشارکت می‌کنند و حاضرند در مواقع مشخص از نیازهای خودشان کوتاه بیایند و اغلب مصلحت جمع را قربانی خواسته‌های خودشان نمی‌کنند. درحالی‌که افرادی که شاخص سازگاری آن‌ها پایین است، معمولاً افرادی رقابتی و یک‌دنده هستند و ممکن است گاهی اوقات برای رسیدن به خواسته‌های خودشان دیگران را فریب دهند. وظیفه‌شناسی در مدل پنج‌عاملی شخصیت، شامل این زیرمجموعه‌هاست: مسئولیت‌پذیری، توانایی مهار و کنترل تکانش‌ها و علایق فوری و آنی و هدفمند و با برنامه بودن. افرادی که شاخص وظیفه‌شناسی در آن‌ها بالاست به تک‌تک مراحل مسئولیت و وظایف خود دقت می‌کنند و کارها را تا پایان انجام می‌دهند. آن‌ها افرادی منظم و با برنامه هستند. پذیرا بودن عبارتست از: تخیل، بینش و تعدد علاقه‌مندی‌ها. افرادی که شاخص پذیرا بودن در آن‌ها بالاست خلاقیت بیشتری دارند و روحیه‌ای ماجراجو و تجربه‌گرا دارند. در صورتی که میزان این شاخص در فردی پایین باشد، احتمالاً با فردی سنتی‌تر مواجهیم که فکر کردن به امور انتزاعی برای او دشوار است. روان‌رنجوری در مدل پنج‌عاملی شخصیت، شامل احساس غم و اندوه، دمدمی مزاج بودن و نداشتن ثبات احساسی است. افرادی که در این شاخص نمره بالایی می‌گیرند، معمولاً پایداری احساسی بالایی ندارند و به‌طور ناگهانی احساسات و رفتارشان دچار دگرگونی می‌شود. این افراد راحت‌تر و سریع‌تر از سایرین عصبی و یا غمگین می‌شوند و به‌طور کلی احساسات منفی را تجربه می‌کنند (Fist & Fist, 2016).

با توجه به نظریه پنج عامل شخصیت، توجه به ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران امری مهم است. زیرا برای نمونه، آموزگار درون‌گرا زود خسته می‌شود و بردباری کمی دارد. در نتیجه کارایی آموزشی چندانی نیز نخواهد داشت و این موضوع خود مشکلاتی را ایجاد می‌کند. در مقابل آموزگاری با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی بالا برای آموزش و پرورش دانش‌آموزان، کارایی زیادی دارد. به‌طور کلی برای آموزگاران دو نقش یا وظیفه منظور گردیده است. نخستین وظیفه آنان مسئولیتی است که در برابر فرهنگ جامعه برعهده گرفته‌اند و دیگری وظیفه‌ای است که درباره‌ی شاگردان برعهده پذیرفته‌اند.

این دو وظیفه اغلب به‌طور همزمان و با یکدیگر انجام می‌گیرند. درباره وظیفه‌ای که در قبال شاگردان دارند، عامل مهم و تأثیرگذار را می‌توان ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران دانست. با توجه به ویژگی‌های شخصیتی که در هر آموزگاری وجود دارد، نحوه انجام وظیفه آن نیز با سایر آموزگاران متفاوت خواهد بود و با توجه به شخصیتی که هر آموزگار دارد، تلاش می‌کند تا با شاگرد خود تعامل نماید (Ida, 2017). در ارتباط با وظایف آموزگاران در برابر دانش‌آموزان، دو نکته را می‌توان برشمرد: 1- علاقه به یاددهی: پژوهشگران، عشق و علاقه به یاددهی را نخستین پیش‌نیاز هنر آموزگاری دانسته‌اند و این نباید به آن معنا باشد که آموزگاری شغل شریف و مورد احترام مردم است، بلکه بدان سبب که تا کسی به کار یاددهی علاقه‌مند نباشد، نمی‌تواند به موفقیت شاگردان نایل آید. 2- توانایی ایجاد علاقه در شاگردان: تنها علاقه خود آموزگار به موضوع درسی کافی نیست. آموزگار باید بتواند این علاقه را در شاگردان نیز ایجاد کند. یاددهی خوب و مؤثر نیاز به مهارت دارد و این هنگامی حاصل می‌شود که آموزگار نشان دهد هم به کار خود و هم به کار یاددهی علاقه دارد. آموزگاران که به درس علاقه دارند اما نسبت به شاگردان خود بی‌تفاوت هستند، کلاس‌شان اغلب سرد و کسل‌کننده جلوه می‌کند. در هر دو پیش‌نیاز، عامل اصلی و تأثیرگذار در آن‌ها، ویژگی‌های شخصیتی است، چراکه اگر آموزگار شخصیت مثبت و باانگیزه‌ای نداشته باشد، علاقه‌ای به یاددهی نخواهد داشت و نخواهد توانست در شاگردان خود توانایی یادگیری را ایجاد نماید. پس این ویژگی‌های شخصیتی مثبت در آموزگاران است که باعث می‌شود آن‌ها برای توانمندسازی و ایجاد علاقه به تحصیل در شاگردان خود تلاش کنند (Bahadori & Habibi, 2017). در نظام آموزش و پرورش، آموزگاران پایبند به کار و مناسب برای کار آموزگاری، از توانایی بیشتری برای مقابله با موانع یاددهی در کلاس برخوردارند (Saki, Gholipour, & Rezaei, 2010). علی‌اکبری و دارابی (2013) نوع ارتباط آموزگار- دانش‌آموز را متأثر از ویژگی‌های شخصیتی آموزگار می‌دانند. آموزگاران با ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌های متفاوت، می‌توانند دانش‌آموزان را به‌سوی انگیزه و پیشرفت و توانمند شدن سوق دهند (Mansourikhah, 2014). جاویدان، اسماعیلی، و شجاعی (2018) در پژوهش خود با عنوان «تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی براساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش» دریافتند که هشت مؤلفه در این زمینه اهمیت بالایی دارد که شامل ارزش‌ها، دانش‌ها، انگیزش‌ها، سلامت، توانایی‌ها، رغبت‌ها، باورها و صلاحیت اخلاقی است. نتایج حاصل از بررسی پایایی مرکب برای این عوامل هشت‌گانه

کردن پیشاپیش مواد آموزشی برای استفاده در کلاس؛ در بُعد ویژگی‌های شخصی معلم، ایجاد فرصت‌هایی برای موفقیت همه دانش‌آموزان و در بُعد آموزش یا تدریس نیز بهره‌گیری از مفاهیم و زبان متناسب با سن و سوابق دانش‌آموزان، مهم‌ترین شایستگی‌های شناسایی شده می‌باشد که آموزگاران اثربخش باید از آن برخوردار باشند. زجاجی، خنیفر، آقاحسینی، و یزدانی (2017) با شناسایی و تبیین شایستگی‌های پایه و الزامات توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان دریافتند که با توجه به حجم زیاد پژوهش‌های گسترش حرفه‌ای آموزگاران و اعضای هیئت علمی و نبودن پژوهش‌های بومی و محلی در زمینه گسترش حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم می‌توان گفت بررسی فرآیند توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم حلقه مفقوده زنجیره گسترش حرفه‌ای است. در طراحی چارچوب گسترش حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم سه مقوله اصلی به عنوان الزامات و شایستگی‌های پایه قرار داده شده است که مقوله نخست توانمندی‌های شناختی با هفت مفهوم، مقوله دوم توانمندی‌های رفتاری با پنج مفهوم، و مقوله سوم توانمندی‌های اجتماعی با شش مفهوم می‌باشد. این سه دسته توانمندی پیش‌نیاز ورود افراد به حرفه مدرس تربیت معلم و طی مسیر گسترش حرفه‌ای هستند.

Corcoran & Tormey (2010) نقش متغیرهای عاطفی و هیجانی را در میزان شایستگی آموزگاران برجسته و مهم می‌دانند. Gu & Day (2007) تاب‌آوری را به عنوان یک متغیر لازم و ضروری برای کارآمد بودن یک آموزگار در نظر دارند. پژوهش در روان‌شناسی سازمانی نشان می‌دهد که منابع انسانی بزرگ‌ترین سرمایه سازمان به حساب می‌آیند. از آنجایی که پایداری افراد به کاری که انجام می‌دهند بر عملکرد آن‌ها تأثیر بالایی دارد، پس انتخاب افراد مناسب برای هر کاری که توانایی‌ها و علاقه آن‌ها به آن کار، متناسب با ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها باشد، به عنوان یک مزیت در هر سازمان در نظر گرفته می‌شود (Kanchana & Panchanatham, 2012). همچنین این ویژگی‌ها یک عامل بسیار مهم در آینده آموزش و پرورش، موفقیت مدرسه و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان به شمار می‌آید و یکی از عوامل حیاتی در افزایش اثربخشی مدارس است (Kwan Cho, 2012; Lee, 2011; Zhang, & Yin, 2011). یافته‌های پژوهش Sysoyev & Evstigneev (2014) متمرکز بر آنست که کاربست فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به آموزگاران کمک می‌کند تا بتوانند به طور ماهرانه‌تر و شایسته‌تر ایفای نقش کنند. در همین راستا، Pantic & Wobbels (2010) شایستگی‌های آموزگار را پایه‌ای برای آموزش و یادگیری

نشان داد که این ضریب در دامنه ۰/۷۰ تا ۰/۹۴ قرار دارد و نشانگر پایداری مطلوب بود. همچنین نتایج حاصل از بررسی همسانی درونی این هشت زیرمقیاس نشان داد که این ضرایب در دامنه‌ی ۰/۶۵ تا ۰/۸۳ و روایی سازه ۰/۸۵ به دست آمد. همچنان که نتایج مربوط به مدل نشان داد که همه مسیرهای منتهی به الگوی شایستگی آموزگاران مسیرهای مثبت و معنادار بودند. همچنین نتایج نشان داد در بین همه عامل‌های هشت‌گانه سنجش الگوی شایستگی آموزگار، ارزش‌ها، دانش‌ها، انگیزش‌ها، سلامت، توانایی‌ها، رغبت‌ها، باورها و صلاحیت اخلاقی به ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم الگوی شایستگی آموزگاران نشان دادند. پس باورهای آموزگاران نسبت به حرفه خود به دلیل اینکه می‌تواند موتور محرک بقیه عوامل باشد بار عاملی بالاتری را در مدل شایستگی آموزگاران نشان داد. بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگی شخصیتی آموزگاران رابطه معنادار وجود دارد (Tabebordar, Kazemi, & Ranjbaran, 2010). تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از ابعاد ویژگی‌های شخصیت، «برون‌گرایی»، «روان‌رنجوری» و «وجدانی بودن» سلامت روان و برون‌گرایی و روان‌رنجوری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بهترین متغیر پیش‌بین برای سلامت روان و عملکرد شغلی به گونه‌ی مثبت بُعد برون‌گرایی بود. بررسی این نتایج بیانگر ضرورت توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد در گماردن به مشاغل گوناگون به‌ویژه حرفه معلمی می‌باشد.

شیروانی، نوروزی، و نعمت‌اللهی (2019) برای آموزش اثربخش آموزگاران به چهار جنبه مهم اشاره دارند: شخصیتی، سازمانی، اجتماعی و تخصصی. شرایط آموزگار در هر یک از این چهار جنبه باید دربردارنده یکسری شایستگی‌ها و توانمندی‌ها باشد تا بتواند آموزش کارآمد ارایه کند. در همین راستا عبداللهی، توکلی، و یوسلیانی (2014) در پژوهش خود با عنوان «شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش» پس از انجام تحلیل عاملی داده‌های پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که 98 شایستگی در 7 مؤلفه اصلی پیش‌نیازهای معلم، ویژگی‌های شخصی معلم، برنامه‌ریزی و آمادگی، مدیریت و سازمان‌دهی کلاس درس، آموزش یا تدریس، نظارت بر پیشرفت و توان دانش‌آموزان و مسئولیت‌های حرفه‌ای شناسایی شد. در بُعد پیش‌نیازهای معلم، داشتن توانایی کلامی برای انتقال مفاهیم به دانش‌آموزان؛ در بُعد نظارت بر پیشرفت دانش‌آموزان، توضیح تکالیف به زبان روشن؛ در بُعد مسئولیت‌های حرفه‌ای، داشتن رفتار و تعامل محترمانه با والدین دانش‌آموزان؛ در بُعد برنامه‌ریزی و آمادگی، بیان نتایج درس به زبان روشن؛ در بُعد مدیریت و سازمان‌دهی کلاس درس، آماده

اسناد آموزگاران، مصاحبه موضوعی و پرسشنامه چهار حوزه شایستگی اصلی را نشان داد: آموزشی، فناوری، مشارکتی و خلاق. این نتایج برای توسعه آموزش آموزگاران و آموزش ضمن خدمت قابل استفاده است زیرا شایستگی‌های آموزگاران در یادگیری مبتنی بر بازی بیشتر در مجموعه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان یکپارچه خواهد شد.

Doležalová (2015) با بررسی شایستگی‌های آموزگاران برای به وجود آوردن توانایی خواندن در دانش‌آموزان به این نتیجه رسیدند که چندین مؤلفه نقش برجسته‌ای در این زمینه دارند: توانایی برنامه‌ریزی و کاربرد توانایی خواندن در تدریس؛ شایستگی‌های عمومی آموزگاران؛ شایستگی‌ها و مهارت‌های آموزگاران؛ دانش و سواد خواندن و توانایی تشخیص و ارزیابی مهارت خواندن دانش‌آموزان. یافته‌های پژوهش Bardach & Klassen (2020) با عنوان «آموزگاران باهوش، دانش‌آموزان موفق؟ مروری نظام‌مند از ادبیات توانایی‌های شناختی و اثربخشی آموزگاران» نشان داد که هیچ رابطه‌ای بین نمرات آزمون هوش و میزان اثربخشی آموزگاران وجود ندارد. همچنین توانایی‌های شناختی حداکثر روابط مثبت کمی را با میزان اثربخشی آموزگاران داشت و البته بررسی توانایی‌های عددی ممکن است به عنوان پیش‌بینی‌کننده اثربخشی و کارآمدی آموزگاران سودمند باشد. Fackler, Malmberg, & Sammons (2021) در پژوهش خود با یک دیدگاه بین‌فردی درباره کارآمدی آموزگاران به این نتیجه رسیدند که به طور کلی سه دسته از عوامل فردی، ساختاری، و محیطی در میزان کارآمدی آموزگاران نقش مهمی را ایفا می‌کند. مؤلفه‌های مورد توجه در این پژوهش شامل آموزش، مشارکت دانش‌آموزان و مدیریت کلاس درس بود. پیش‌بینی‌کننده‌های دیگر مربوط به آموزگاران، کلاس درس، مدیران و نیز ساختار مدارس بود. Klassen & Tze (2014) در پژوهش فراتحلیل خود با عنوان «خودکارآمدی، شخصیت و اثربخشی آموزگاران: یک فراتحلیل» دریافتند که اندازه اثر قابل‌توجهی بین ویژگی‌های روان‌شناختی کلی و اثربخشی آموزش وجود دارد. همچنین قوی‌ترین تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد تدریس برآورد شد. در کنار این‌ها، گزینش آموزگاران یک کار بسیار حساس و مهم است، زیرا خطا در استخدام هزینه‌های زیادی برای سازمان دارد و باعث کاهش بازدهی، آسیب‌های شخصیتی و کاهش انگیزه

دانش‌آموزان می‌شود؛ با اینکه پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که برخی مؤلفه‌ها در شایستگی آموزگاران شناسایی شده‌اند، با این حال پژوهشی که بتواند ارتباط این شایستگی‌ها و کارآمدی آموزگاران را مورد توجه قرار دهد در بررسی‌های پژوهشگران

می‌دانند. آن‌ها با بررسی دیدگاه آموزگاران صربستانی چهار مؤلفه را شناسایی کردند که بر درک معلمان از شایستگی‌های مربوطه اثرگذار هستند: 1) ارزش‌ها و تربیت کودک؛ 2) درک سیستم آموزشی و کمک به گسترش آن؛ 3) دانش موضوعی، آموزش و برنامه‌ریزی درسی و 4) خودارزیابی و توسعه حرفه‌ای. آموزگاران حوزه‌ی دوم شایستگی را بسیار مهم ارزیابی نموده و البته مورد چهارم را دارای بالاترین اهمیت می‌دانستند. Wong et. al. (2021) با بررسی وضعیت روان‌شناختی و شایستگی آموزگاران دبیرستان در آموزش الکترونیکی در دوران کووید-19 دریافتند که وضعیت روان‌شناختی آموزگاران در استرس، اضطراب و افسردگی، شایستگی آن‌ها در آموزش الکترونیکی، و نیز انگیزه کاری آنان در حد متوسط است. با این حال بالاترین مقدار میانگین در بین متغیرها در انگیزه یافت شد. این نشان می‌دهد که با وجود چالش‌های دوران کووید-19، آموزگاران انگیزه مثبت و قوی در انجام آموزش الکترونیکی از خود نشان دادند. همچنین نتایج نشان داد که بین وضعیت روان‌شناختی و شایستگی‌های آموزش الکترونیکی رابطه منفی وجود دارد ($P > 0/01$, $-0/286$). Seufert, Lugin, Oberdörfer, Latoschik, Roth, & Grafe (2021) با بررسی ارتقای شایستگی مدیریت کلاس برای آموزگاران دانشجو با استفاده از یک کلاس مجازی کاملاً فراگیر دریافتند که خودارزیابی و ارزیابی بیرونی درباره شایستگی‌های آموزشی آموزگاران نتایج متفاوتی را نشان می‌دهد. حتی اگر هر دو گروه دانش نظری مشابهی داشته باشند، شایستگی‌های مربوط به مدیریت کلاس در شرایط مبتنی بر دستیار ویدئویی به میزان بیشتری گسترش می‌یابد. شرکت‌کنندگان سیستم آموزشی مدیریت کلاس را ابزاری سودمند برای ارزیابی و بازتاب اقدامات فردی آموزگاران ارزیابی کردند.

Peters, Ehm, Wolstein, & Mischo (2022)

با بررسی نمایه‌های باورهای محتوای آموزشی آموزگاران ابتدایی و رابطه این موارد با شایستگی‌های آن‌ها دریافتند که پنج نمایه متمایز از باورهای (عاطفی، ارزشی، انگیزشی، شناختی و رفتاری) آموزگاران از رویکرد شخص‌محور تحلیل نمایه پنهان شناسایی شد. تجزیه و تحلیل پروفایل تفاوت‌ها نشان داد که نیم‌رخ آموزگاران با باورهای مشابه در دانش نظری و پیشینه تحصیلی آن‌ها تفاوت معناداری دارد. Nousiainen, Kangas, Rikala, & Vesisenaho (2018) با بررسی شایستگی‌های آموزگار در تربیت مبتنی بر بازی دریافتند که تربیت مبتنی بر بازی مستلزم چهار رویکرد است: استفاده از بازی‌های آموزشی یا بازی‌های سرگرمی، یادگیری با ساخت بازی و استفاده از ساخت بازی در یادگیری. تحلیل محتوای کیفی داده‌های حاصل از

فرآیند اجرای پژوهش

برای شناسایی شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران از مصاحبه ساختاریافته استفاده شد. در آغاز کار با سه نفر از متخصصان روان‌شناسی تربیتی مصاحبه انجام شد و شایستگی‌های شخصیتی برای یک آموزگار از نظر آنان ثبت شد. در ادامه پس از دریافت مجوز و انجام هماهنگی‌های لازم، با 37 مدیر و آموزگار از مدارس متوسطه دوم شهر همدان نیز مصاحبه انجام شد و نظر آن‌ها در مورد شایستگی‌های شخصیتی برای یک آموزگار ثبت شد (شرکت‌کنندگان در بخش مصاحبه: مجموعاً 40 نفر). برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی پرسشنامه نئو استفاده شد. پرسشنامه‌های مورد نیاز برای بررسی شایستگی‌های شخصیتی و کارایی آموزشی آموزگاران نیز توسط پژوهشگر ساخته شد. در ادامه برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران، پرسشنامه‌های پژوهش توسط 60 نفر از آموزگاران تکمیل شدند. همچنین برای بررسی کارایی آموزشی هر آموزگار، مدیران هر مدرسه پرسشنامه ارزیابی عملکرد (که دربردارنده پرسش‌های مربوط به ارزیابی عملکرد آموزگار و همچنین میانگین معدل دانش‌آموزان آن آموزگار بود) را برای هر آموزگار تکمیل کردند (60 آموزگار پاسخ‌دهنده آزمون نئو و 13 مدیر پاسخ‌دهنده پرسشنامه پژوهشگر ساخته).

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه NEO-PI: این آزمون 60 گویه‌ای در سال 1983 توسط McCare & Costa ساخته شد و برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن 0/83 تا 0/75 به دست آمد. نمره‌گذاری این ابزار در طیف لیکرت 5 درجه‌ای است (کاملاً موافقم = 5، موافقم = 4، نظری ندارم = 3، مخالفم = 2 و کاملاً مخالفم = 1). در هنجاریابی آزمون که توسط گروسی (2001) با نمونه 2000 نفری از دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت، ضریب همبستگی بین 0/56 تا 0/87 گزارش شده است. در پژوهش حاضر از سه زیرمقیاس گشودگی به تجربه (گویه‌های 3، 8، 13، 23، 28، 33، 38، 43، 48، 53 و 58)، سازگاری (گویه‌های 4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44، 49، 54 و 59) و مسئولیت‌پذیری (گویه‌های 5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50، 55 و 60) استفاده شده که ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده از این سه زیرمقیاس در این پژوهش به ترتیب برابر با 0/74، 0/81 و 0/79 است.

پرسشنامه شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران: این پرسشنامه یک ابزار پژوهشگر ساخته 82 گویه‌ای در طیف

یافت نشد. همچنین توجه به ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران و ارزیابی خود آن‌ها از مفهوم شایستگی آموزشی در پژوهش‌های پیشین بررسی نشده است. پس بررسی و شناسایی شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران کارآمد برای پیشگیری از پدید آمدن مشکلات در سیستم آموزش و پرورش، دانش‌آموزان، پدر و مادر و نیز جامعه ضرورت دارد. علاوه بر این شناخت این شایستگی‌ها به برنامه‌ریزان و سیاستگذاران کلان آموزشی و پرورشی کمک می‌کند تا در راستای تقویت این ویژگی‌های مثبت در همه کارکنان حرکت نموده و کیفیت خدمات بالا برود. از این رو، این پژوهش به دنبال پاسخ به پرسش‌های زیر است:

- شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران کدام‌ها هستند؟
- آیا بین شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران، با کارایی آموزشی آنان رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش آمیخته (کمی و کیفی) و جامعه آماری آموزگاران، متخصصان روان‌شناسی تربیتی، مدیران و آموزگاران مدارس متوسطه دوم شهر همدان بود. از نظر روش‌شناختی نیز این پژوهش در زمره مطالعات توصیفی از نوع همبستگی قرار می‌گیرد. به عنوان نمونه (در بخش مصاحبه) 40 نفر از متخصصان روان‌شناسی تربیتی، مدیران و آموزگاران به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند؛ همچنین 60 آموزگار (30 زن و 30 مرد) و 13 مدیر برای ارزیابی عملکرد آموزگاران به عنوان نمونه در بخش اجرای پرسشنامه به روش خوشه‌ای انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا از بین مناطق یک و دو برخی مدارس انتخاب شدند. سپس از بین هر مدرسه چند آموزگار و مدیر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. تعداد مورد نظر برای انجام مصاحبه برپایه ملاک رسیدن به حد اشباع انتخاب شد. پس از نظر روش اجرا این پژوهش در چارچوب مطالعات با روش ترکیبی¹ قرار می‌گیرد؛ بدین ترتیب که هم از روش کمی و هم از روش کیفی در گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. مصاحبه‌های انجام شده با روش تحلیل محتوا بررسی شدند که واحد تحلیل در آن‌ها، تحلیل مضمون بود. داده‌های گردآوری شده با پرسشنامه نیز به روش همبستگی پیرسون و با نرم‌افزار SPSS-25 تجزیه و تحلیل شد. ملاحظات اخلاقی همچون رضایت آگاهانه، رازداری و محرمانگی نیز در این پژوهش رعایت شده است.

1. Mixed Method

همچنین ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش برای زیرمقیاس پرنرزی بودن، بردباری، مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مدیریت و ویژگی‌های اخلاقی مثبت به ترتیب 0/79، 0/82، 0/83، 0/80، 0/76، 0/81 است. آزمون KMO و کروییت بارتلت برای این پرسشنامه در سطح $P < 0/05$ معنادار به دست آمد ($KMO = 0/754$). همچنین تحلیل عاملی اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش متعام واریماکس 6 مؤلفه را برای این ابزار به دست آورد که در جدول زیر این نتایج آمده است.

لیکرت 5 درجه‌ای (کاملاً موافقم = 5، موافقم = 4، نظری ندارم = 3، مخالفم = 2 و کاملاً مخالفم = 1) است که برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی مطلوب (شایستگی‌ها) در آموزگاران ساخته شده و دربردارنده 6 زیرمقیاس پرنرزی بودن (گویه‌های 1 تا 15)، بردباری (گویه‌های 16 تا 31)، مهارت‌های ارتباطی (گویه‌های 32 تا 48)، همدلی (گویه‌های 49 تا 54)، مدیریت (گویه‌های 55 تا 68) و ویژگی‌های اخلاقی رفتاری مثبت (گویه‌های 69 تا 82) است. روایی این پرسشنامه از روش محتوایی و با استفاده از نظر 7 نفر از روان‌شناسان تربیتی ارزیابی و تأیید شد ($CVI = 0/78$).

جدول 1- عامل‌های شناسایی شده به همراه بارهای عاملی برای هر گویه

عامل									
1	1 (0/74)	2 (0/75)	3 (0/66)	4 (0/71)	5 (0/70)	6 (0/74)	7 (0/65)	8 (0/75)	9 (0/74)
2	16 (0/65)	17 (0/74)	18 (0/72)	19 (0/65)	20 (0/63)	21 (0/75)	22 (0/77)	23 (0/69)	24 (0/73)
3	32 (0/77)	33 (0/74)	34 (0/74)	35 (0/65)	36 (0/74)	37 (0/63)	38 (0/74)	39 (0/65)	40 (0/72)
4	49 (0/65)	50 (0/67)	51 (0/63)	52 (0/74)	53 (0/75)	54 (0/63)	-	-	-
5	55 (0/66)	56 (0/65)	57 (0/77)	58 (0/74)	59 (0/63)	60 (0/75)	61 (0/77)	62 (0/74)	63 (0/65)
6	69 (0/75)	70 (0/66)	71 (0/60)	72 (0/79)	73 (0/65)	74 (0/63)	75 (0/68)	76 (0/64)	77 (0/63)
عامل									
1	10 (0/72)	11 (0/65)	12 (0/67)	13 (0/74)	14 (0/68)	15 (0/63)	-	-	-
2	25 (0/68)	26 (0/74)	27 (0/75)	28 (0/76)	29 (0/68)	30 (0/63)	31 (0/77)	-	-
3	41 (0/75)	42 (0/74)	43 (0/61)	44 (0/63)	45 (0/74)	46 (0/63)	47 (0/74)	48 (0/63)	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	64 (0/71)	65 (0/70)	66 (0/69)	67 (0/72)	68 (0/73)	-	-	-	-
6	78 (0/65)	79 (0/77)	80 (0/72)	81 (0/75)	82 (0/78)	-	-	-	-

روان‌شناسی تربیتی ارزیابی و تأیید شد ($CVI = 0/77$) و نیز ضریب آلفای کرونباخ آن در این پژوهش 0/79 به دست آمد.

یافته‌ها

ابتدا یافته‌های جمعیت‌شناختی مربوط به شرکت‌کنندگان آمده است.

پرسشنامه ارزیابی کارایی آموزگاران: این پرسشنامه دارای 15 گویه است که توسط پژوهشگر ساخته شد. نمره‌گذاری این ابزار به صورت طیف لیکرت 6 درجه‌ای با گزینه‌های خیلی بد = 0، بد = 1، متوسط = 2، خوب = 3، عالی = 4 و بسیار عالی = 5 انجام می‌شود. هدف این پرسشنامه ارزیابی عملکرد و کارایی آموزگاران از نظر مدیران مدارس است. روایی این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل محتوا و با کمک 7 نفر از متخصصان

جدول 2- شاخص‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

گروه	جنسیت	تعداد	درصد
------	-------	-------	------

2/65	3	مرد	متخصصان
0	0	زن	
38/05	43	مرد	آموزگاران
40/72	46	زن	
9/74	11	مرد	مدیران
8/84	10	زن	
100	113	کل	

آزمون‌های پارامتریک وجود دارد. جدول (3) نشانگر تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام شده است. توجه به اطلاعات جدول (3) جمع فراوانی ویژگی مهارت‌های ارتباطی عاطفی در بین افراد مورد مصاحبه 119، ویژگی اخلاقی - رفتاری مثبت 92، ویژگی مدیریت 76، ویژگی انرژی داشتن 27، ویژگی شکیبایی 27، ویژگی سازگاری 26، ویژگی مسئولیت‌پذیری 14 و فراوانی ویژگی اشتیاق برای تجربه‌های تازه 11 مورد است. در ادامه میانگین نمره به دست آمده توسط آموزگاران در هر یک از این شایستگی‌های شخصیتی ارزیابی شده است:

یافته‌های این پژوهش در دو بخش کیفی و کمی ارائه شده است. بخش نخست یافته‌های این پژوهش مربوط به پرسش پژوهش (شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران کدام‌ها هستند؟) می‌باشد که در آن از تحلیل محتوای مضمون مصاحبه استفاده شد. بخش دوم نیز مربوط به فرضیه پژوهش (بین شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران با کارایی آموزشی آنان رابطه مثبت وجود دارد) است که در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. پیش از تحلیل آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها انجام شد. از آنجایی که سطح معناداری نمرات بالاتر از $P > 0/05$ به دست آمد، پس توزیع نمرات نرمال است؛ در نتیجه امکان استفاده از

جدول 3- گروه‌بندی شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران با توجه به تحلیل محتوای مصاحبه‌ها

فراوانی	ویژگی‌های اصلی	ویژگی‌های فرعی
2	ویژگی‌های ارتباطی - عاطفی	1- همدلی مناسب داشتن
8		2- روحیه دادن به بچه‌ها
13		3- دوست داشتن بچه‌ها
13		4- مهارت‌های کلامی بالا داشتن
5		5- احترام گذاشتن به بچه‌ها
5		6- ارتباط خوب با همکاران داشتن
9		7- ارتباط خوب با والدین داشتن
15		8- حساس بودن نسبت به مشکلات بچه‌ها
16		9- قابل اعتماد بودن
18		10- ارتباط خوب با بچه‌ها داشتن
2		11- دوستدار واکاوی ویژگی بچه‌ها
8		12- هنر خوب گوش کردن
5		13- دوست‌دار واکاوی افکار بچه‌ها
119	کل	
8	ویژگی‌های اخلاقی - رفتاری مثبت	1- مثبت‌نگر بودن
8		2- راستگو بودن
8		3- وقت‌شناسی
8		4- از خودگذشتگی
13		5- شوخ‌طبع بودن
5		6- انتقادپذیر بودن
9		7- ثبات داشتن

15	8- خوش اخلاق بودن	
18	9- منظم بودن	
92	کل	
2	1- تسلط داشتن	
8	2- رعایت مقررات	
13	3- مهارت داشتن	
13	4- رعایت عدالت در کلاس	
13	5- قدرت رهبری بالا داشتن	مدیریت
5	6- مقایسه نکردن بچه‌ها	
16	7- تعادل بین سخت‌گیری و سهل‌گیری	
16	8- جدیت در یاددهی	
86	جمع کل	
2	1- داشتن کشش برای چالش	
2	2- داشتن کشش برای شیطنت بچه‌ها	
2	3- برون‌گرا بودن	انرژی داشتن
21	4- پرانرژی و شاد بودن	
27	جمع کل	
9	1- باحوصله بودن	
18	2- صبور بودن	شکیبایی
27	جمع کل	
2	1- سازگار بودن	
9	2- خشک نبودن	
15	3- هنر کنار آمدن با دیگران	سازگاری
26	جمع کل	
5	1- وجدان کاری داشتن	
9	2- مسئولیت‌پذیر بودن	مسئولیت‌پذیری
14	جمع کل	
2	1- دوست‌دار تجربه‌های مثبت	
9	2- گشودگی نسبت به تجربه‌های تازه	اشتیاق برای تجربه‌های تازه
11	جمع کل	

ویژگی مسئولیت‌پذیری 14 و فراوانی ویژگی اشتیاق برای تجربه‌های تازه 11 مورد است. در ادامه میانگین نمره به دست آمده از آموزگاران در هر یک از این شایستگی‌های شخصیتی ارائه شده است.

با توجه به اطلاعات جدول (3) جمع فراوانی ویژگی مهارت‌های ارتباطی عاطفی در بین افراد مورد مصاحبه 119، ویژگی اخلاقی- رفتاری مثبت 92، ویژگی مدیریت 76، ویژگی انرژی داشتن 27، ویژگی شکیبایی 27، ویژگی سازگاری 26،

جدول 4- توصیف شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران برپایه شاخص‌های توصیفی و پراکندگی

انحراف معیار	میانگین	ویژگی‌ها
7/5	50/55	پرانرژی بودن
7/2	52/03	بردباری
7/7	53/37	مهارت‌های ارتباطی
3/2	23/10	همدلی
4/7	44/50	مدیریت
2/6	39/75	اشتیاق برای تجربه‌های تازه

1/4	39/25	سازگاری
2/6	41/88	مسئولیت‌پذیری
7/5	29/15	ویژگی‌های اخلاقی رفتاری مثبت

برای بررسی فرضیه پژوهش (بین شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران، با کارایی آموزشی آنان رابطه مثبت وجود دارد)، از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (5) ارائه شده است.

با توجه به داده‌های جدول 4، میانگین آموزگاران در ویژگی‌های پرانرژی بودن، بردباری، مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مدیریت، اشتیاق برای تجربه‌های تازه، سازگاری، مسئولیت‌پذیری و ویژگی‌های اخلاقی مثبت، به ترتیب برابر با 39/75، 44/5، 23/10، 53/37، 52/03، 50/55، 39/25، 41/88 و 29/15 می‌باشد.

جدول 5- همبستگی بین شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران با کارایی آموزشی آنان

sig	r	متغیر
0/001	0/405**	پرانرژی بودن با کارایی آموزشی آموزگاران
0/001	0/481**	بردباری با کارایی آموزشی آموزگاران
0/001	0/643**	مهارت‌های ارتباطی با کارایی آموزشی آموزگاران
0/001	0/449**	همدلی با کارایی آموزشی آموزگاران
0/003	0/382**	مدیریت با کارایی آموزشی آموزگاران
0/045	0/260*	اشتیاق برای تجربه‌های تازه با کارایی آموزشی آموزگاران
0/010	0/329*	سازگاری با کارایی آموزشی آموزگاران
0/001	0/425**	مسئولیت‌پذیری با کارایی آموزشی آموزگاران
0/001	0/639**	ویژگی‌های اخلاقی- رفتاری مثبت با کارایی آموزشی آموزگاران
0/001	0/54**	شایستگی‌های شخصیتی با کارایی آموزشی آموزگاران

**P < 0.01 *P < 0.05

تحلیل داده‌های پژوهش این یافته حاصل شد که شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران از دیدگاه آموزگاران، مدیران و متخصصان روان‌شناسی تربیتی پرانرژی بودن، بردباری، مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مدیریت، اشتیاق برای تجربه‌های تازه، سازگاری، مسئولیت‌پذیری و ویژگی‌های اخلاقی- رفتاری مثبت می‌باشد. این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش قربانی (2015) که نشان داد شخصیت آموزگاران مرتبط با شادکامی یادگیرندگان است، همسو می‌باشد. شیروانی، نوروزی، و نعمت‌الهی (2019) نیز برای اثربخش بودن آموزش آموزگاران به چهار بُعد سازمانی، شخصیتی، اجتماعی و تخصصی اشاره دارند که این نیز همسو با یافته این پژوهش است. در زمینه اثربخش و کارآمد بودن آموزش Essex, et. al. (2011) نیز برای مقوله ارتباط اهمیت زیادی قایل هستند که همسو با یافته‌های این پژوهش است. Gregory, et. al. (2016) تأکید زیادی بر مسأله نظم و انضباط در مدیریت کلاس دارند. این ویژگی در اثربخش و کارآمد بودن آموزش نقش مهمی دارد که همسو با یافته‌های این پژوهش است. Kim, Dar- Nimrod, & MacCann (2018) قوی‌ترین

مندرجات جدول (5) ارتباط بین شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران با کارایی آموزشی آنان را نشان می‌دهد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین شایستگی‌های شخصیتی و کارایی آموزشی آموزگاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (r = 0/54; P < 0/01). پس فرضیه این پژوهش تأیید شد. همچنین ویژگی مهارت‌های ارتباطی نسبت به سایر شایستگی‌های شخصیتی ارتباط بیشتری با کارایی آموزشی آموزگاران دارد (r = 0/64). اولویت‌های بعدی در شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران به ترتیب مربوط به ویژگی‌های اخلاقی- رفتاری مثبت (r = 0/64)، بردباری (r = 0/48)، همدلی (r = 0/45)، مسئولیت‌پذیری (r = 0/42)، پرانرژی بودن (r = 0/41)، مدیریت (r = 0/38)، سازگاری (r = 0/33) و اشتیاق برای تجربه‌های تازه (r = 0/26) بود.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث و نتیجه‌گیری با توجه به این که هدف پژوهش حاضر شناسایی شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران و بررسی رابطه این ویژگی‌ها با کارایی آموزشی آنان بوده است، با تجزیه و

پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ارتباط دارد. به منظور تبیین این یافته می‌توان این‌گونه استدلال کرد که آموزگاران که شایستگی‌های شخصیتی بالایی دارند، معمولاً سازگاری و توافق‌پذیری خوبی با شرایط دشوار پیش آمده در طول کلاس و نیز با دانش‌آموزان دارند؛ آن‌ها قابل اعتماد هستند؛ اخلاقیات مثبت را در خود پرورش داده‌اند؛ نوع‌دوستی و همچنین همدلی با دیگران در آن‌ها بالاست؛ همکاری خوبی با دانش‌آموزان و آموزگاران دیگر دارند؛ به تمایلات بین‌فردی و خواسته‌های دانش‌آموزان توجه نشان می‌دهند؛ نظرات آن‌ها را می‌شنوند و در مقابل این انتقادات مقاومت نشان نمی‌دهند و آن‌ها را می‌پذیرند؛ در نهایت اینکه می‌توانند ارتباط خوبی را با دانش‌آموزان ایجاد کنند و در جریان مشکلات آن‌ها قرار گیرند. این امر هم باعث رضایت کادر آموزشی و مدیران از عملکرد آموزگار شده و هم موجب بالا رفتن انگیزه پیشرفت در دانش‌آموزان می‌گردد و در نهایت عملکرد کلی آموزگار را بالا می‌برد (Kim, Dar- & Nimrod, & MacCann, 2018). همچنین می‌توان به این نکته اشاره کرد که برپایه یک توافق کلی در روان‌شناسی، شخصیت هر فرد همان الگوی نسبتاً پایدار در رفتار، اندیشه‌ها، علایق و توانمندی‌هاست. با توجه به این تعریف از شخصیت، می‌توان این نتیجه را تبیین کرد که ویژگی‌های شخصیتی در کنار عوامل موقعیتی و محیطی می‌تواند عامل مهم و مؤثری در هر کنش و واکنش انسان باشد. این ویژگی‌ها هر قدر مثبت‌تر و با ثبات‌تر باشند و هرچه آموزگار دارای ویژگی‌های اثربخش‌تری باشد، به همان میزان کیفیت کار او بهبود می‌یابد و در نهایت منجر به بهبود و ارتقای آموزش و به طور کلی بالا رفتن عملکرد آموزگار می‌شود (Kim, Jörg, & Klassen, 2019).

در نهایت با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر مهم و مؤثر بودن ویژگی‌های شخصیتی و شایستگی‌های آموزگاران در میزان کارایی آموزشی آنان، می‌توان فهرستی از شایستگی‌های آموزگاران در نظر گرفت که همه مؤلفه‌های استخراج شده در آن مورد توجه قرار گیرند. همان‌گونه که vanDam, Schipper, & Runhaar (2010) یک چارچوب مبتنی بر شایستگی را برای رفتار کارآفرینانه آموزگاران هلندی ارائه نموده و بر این اساس میزان شایستگی آموزگاران را در زمینه کارآفرینی برآورد کرده‌اند. همچنین پژوهشگرانی همچون Rushton, Morgan, & Richard (2007) با بررسی پروفایل‌های به دست آمده از مقیاس شخصیتی مایرز-بریگز توانسته‌اند ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران کارآمد را شناسایی کنند. این دسته از پژوهش‌ها می‌تواند راهنمای خوبی برای تدوین الگوی مذکور باشد. از محدودیت‌ها و مشکلات اصلی این پژوهش می‌توان به دسترسی دشوار به نمونه و همه‌گیری

پیش‌بینی‌کننده‌ها را در کارآمدی آموزگاران، وظیفه‌شناسی برای حمایت تحصیلی، موافق بودن برای حمایت شخصی و روان‌رنجوری برای خودکارآمدی عملکرد دانش‌آموز می‌دانند که این یافته همسو با نتایج پژوهش حاضر است. بدین ترتیب که شخصیت با کارآمدی و اثربخش بودن آموزگاران ارتباط دارد. همسو با این نتایج، یافته‌های Kim, Jörg, & Klassen (2019) نیز نشان داده که پنج عامل بزرگ شخصیت با معیارهای کارآمدی آموزگاران و نیز فرسودگی شغلی ارتباط دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در کنار محیط کلاسی و درسی، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر یادگیری، آموزگار و ویژگی‌های شخصیتی اوست. آموزگار باید بتواند محیطی شاد و خلاق برای یادگیری فراهم نماید. علاقه و توان آموزگار و دانش‌آموزان در کلاس، تعاملات رفتاری را موجب می‌شوند که اساس فرآیندهای یاددهی-یادگیری را به وجود می‌آورند. البته روابط بین آموزگار و دانش‌آموزان کاملاً تنظیم شده و قابل پیش‌بینی نیست (den Brok, Bergen, Stahl, & Brekelmans, 2004). این ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران است که بسیاری از رفتارها و رویدادها را در کلاس به وجود می‌آورد و پیش می‌برد. حال اگر یک آموزگار برون‌گرا باشد به روش خودش کلاس را اداره خواهد کرد و یا اگر درون‌گرا باشد به شیوه‌ای دیگر این رویدادها و فرآیندها رقم خواهند خورد.

همچنین در این اواخر، پژوهش‌ها نشان داده که مدارس تأکید بیشتری بر مسئولیت‌های آموزگار دارند و میزان مسئولیت‌پذیری را به عنوان عاملی اساسی در کارآمدی آموزگاران مطرح کرده‌اند (Shirvani, Norouzi, & Nematollahi, 2019). همسو با این نتایج، یافته دیگر این پژوهش نشان داد که بین شایستگی‌های شخصیتی آموزگاران با کارایی آموزشی آنان رابطه مثبت وجود دارد و ویژگی مهارت‌های ارتباطی در مقایسه با دیگر شایستگی‌های شخصیتی ارتباط بیشتری با کارایی آموزشی آموزگاران دارد. این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های Kim, Dar- & Nimrod, & MacCann (2019)، Kim, Jörg, & Klassen (2019) همسوست. همچنین یافته‌های تابع‌بردار و همکاران (2010) که بر نقش برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی تأکید دارد همسو و تأییدکننده این یافته است. همان‌گونه که یافته‌های هادیان و طاهری (2014) نشان داد ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران بر انگیزه پیشرفت دانش‌آموزان اثرگذار است. پس این بسیار مهم است که آموزگار چه ویژگی‌هایی دارد و چگونه عمل می‌کند. این ویژگی‌ها و رفتارها در انگیزش یادگیرندگان اثر دارد. متغیری که مستقیماً با میزان عملکرد و

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد. همچنین اصل کمترین احتمال آسیب یا خطر و نیز اصل محرمانگی رعایت گردید.

حامی مالی

هزینه‌های این پژوهش توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده‌پردازی: خسرو رشید و پریمه محمدیان؛ روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: حسین محقق؛ نظارت و نگارش نهایی: احمد بیات.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع می‌باشد.

References

- Abdullahi, B., Tavakoli, A., & Youseliyani, Gh. (2014). Identify and validate the professional competencies of effective teachers. *Educational Innovations*, 13(49): 25-48. [In Persian]
- Aliakbari, M., & Darabi, R. (2013). On the relationship between efficacy of classroom management, transformational leadership style, and teachers' personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1716-1721.
- BahadoriKhosroshahi, J., & Habibi, R. (2017). The effect of communication skills training on academic motivation and academic adjustment of high school students. *Education and Evaluation*, 10(39): 151-173. [In Persian]
- Bardach, L., & Klassen, R. M. (2020). Smart teachers, successful students? A systematic review of the literature on teachers' cognitive abilities and teacher effectiveness. *Educational Research Review*, 30, 100312.
- Cheng, Y. C. (1997). Function and effectiveness of education. *Hong Kong: Educational Research Committee, Hong Kong Catholic Diocesan Schools Catholic Dio.*
- Corcoran, R., & Tormey, R. (2010). Teacher education, emotional competencies and development education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2): 2448-2457.
- Denbrok, P., Bergen, T., Stahl, R. J., & Brekelmans, M. (2004). Students'

ویروس کرونا اشاره کرد. همچنین خودگزارشی بودن داده‌های گردآوری می‌تواند اعتبار یافته‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. از سوی دیگر نیز تنوع در میزان تحصیلات شرکت‌کنندگان ممکن است زمینه‌ای برای خدشه‌دار شدن یافته‌ها باشد. پس به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که پس از هم‌تاسازی نمونه (سن، جنسیت، تحصیلات، قومیت)، اقدام به گردآوری داده نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد روابط ساختاری مؤلفه‌هایی همچون رضایت شغلی، تعهد شغلی، کارآمدی، ویژگی‌های شخصیتی و شایستگی‌های آموزگاران مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت پیشنهاد می‌گردد که برنامه‌ریزان سطح کلان آموزش و پرورش به تقویت و ارتقای مؤلفه‌های شایستگی شناسایی شده برای آموزگاران در پژوهش، توجه ویژه‌ای داشته باشند. به‌ویژه درباره مدیریت کلاس، ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، و ویژگی‌های ارتباطی - عاطفی پیشنهاد می‌گردد که دوره‌های آموزش تکمیلی برای آموزگاران تدارک دیده شود. تدوین پروتکل‌های آموزشی ویژه آموزگاران با محتوای شایستگی‌های مورد نظر برای یک آموزگار برپایه ویژگی‌های شخصیتی نیز می‌تواند کمک شایانی به سیستم آموزش و پرورش کشور نماید.

perceptions of teacher control behaviours. *Learning and Instruction*, 14(4): 425-443.

-Doležalová, J. (2015). Competencies of teachers and student teachers for the development of reading literacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 519-525.

-Essex, M. J., Armstrong, J. M., Burk, L. R., Goldsmith, H. H., & Boyce, W. T. (2011). Biological sensitivity to context moderates the effects of the early teacher-child relationship on the development of mental health by adolescence. *Development and Psychopathology*, 23(1): 149.

-Fackler, S., Malmberg, L. E., & Sammons, P. (2021). An international perspective on teacher self-efficacy: personal, structural and environmental factors. *Teaching and Teacher Education*, 99, 103255.

- Fist, G., & Fist, G. (2016). Theories of Personality. Translated by YahyaSeyedMohammadi. Tehran: Ravan. [In Persian]

1. Ghorbani, S. (2015). The relationship between teacher personality traits and students' happiness. The second scientific-research conference of educational sciences and psychology of social and cultural injuries in Iran. [In Persian]

-Göncz, L. (2017). Teacher personality: a review of psychological research and

- guidelines for a more comprehensive theory in educational psychology. *Open Review of Educational Research*, 4(1): 75-95.
- Gregory, A., Hafen, C. A., Ruzek, E., Mikami, A. Y., Allen, J. P., & Pianta, R. C. (2016). Closing the racial discipline gap in classrooms by changing teacher practice. *School Psychology Review*, 45(2): 171-191.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teacher's resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(8): 1302-1316.
- Hadian, Z., & Taheri, A. (2015). The effect of teachers' personality traits on achievement motivation among female high school students in District 1 of Shiraz in 1994-93. Second International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences. Istanbul. Turkey. [In Persian]
- Ida, Z. (2017). What Makes a Good Teacher? *Educational Research*, 5(1): 141-147.
- Javidan, L., Ismaili, A., & Shojaei, A. (2018). Develop a model of teacher characteristics and competencies based on upstream education documents. *Research in Educational Systems*, 21(40): 1136-1236. [In Persian]
- Kanchana, P. N., & Panchanatham, D. N. (2012). Analytical study on organizational commitment with reference to Tamil nadu papers limited, kagidapuram, karur district. *Multidisciplinary Research*, 2(1): 77-89.
- Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Educational Psychology*, 110(3): 309.
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1): 163-195.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76.
- Kwan Cho, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *Inquiry and Practice*, 15(2): 117-139.
- Lee, J., Zhang, Z. & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education*, 27, 820-830.
- Mansourikhah, J. (2014). Investigating the relationship between principal personality traits and teacher empowerment. Master Thesis. Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Garmsar Branch. [In Persian]
- Nousiainen, T., Kangas, M., Rikala, J., & Vesisenaho, M. (2018). Teacher competencies in game-based pedagogy. *Teaching and Teacher Education*, 74, 85-97.
- Pantić, N., & Wubbels, T. (2010). Teacher competencies as a basis for teacher education—Views of Serbian teachers and teacher educators. *Teaching and Teacher Education*, 26(3): 694-703.
- Peters, S., Ehm, J. H., Wolstein, K., & Mischo, C. (2022). Profiles of German early childhood teachers' pedagogical content beliefs and the relation to their competencies. *Early Childhood Research Quarterly*, 58, 47-58.
- Rushton, S., Morgan, J., & Richard, M. (2007). Teacher's Myers-Briggs personality profiles: Identifying effective teacher personality traits. *Teaching and Teacher Education*, 23(4): 432-441.
- Saki, R., Gholipour, Z., & Rezaei, M. (2010). Investigating the relationship between teachers' organizational commitment and students' academic performance in girls' middle schools in district 6 of Tehran. *Educational Leadership and Management*, 3(4): 61-85. [In Persian]
- Schultz, D., Schultz, S. A. (2015). Theories of Personality. Translated by Yahya Seyed Mohammadi. Tehran: Virayesh. [In Persian]
- Seufert, C., Lugin, J. L., Oberdörfer, S., Latoschik, M. E., Roth, A., & Grafe, S. (2021). Classroom management competency enhancement for student teachers using a fully immersive virtual classroom. *Computers & Education*, 179, 104410.
- Shirvani Shiri, A., Norouzi, R. A., & Nematullah, S. (2019). An analysis of the relationship between learning and the teacher with emphasis on new educational approaches. *Research Education*, 5(29): 30-46. [In Persian]
- Sysoyev, P. V., & Evstigneev, M. N. (2014). Foreign language teachers' competency and competence in using information and

communication technologies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 154, 82-86.

-Tabebordar, F., Kazemi, S. A., & Ranjbaran, J. (2010). The relationship between mental health and job performance based on teachers' personality traits in line with a causal model. *Psychological Methods and Models*, 1(2): 13-23. [In Persian]

-VanDam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour. *Teaching and Teacher Education*, 26(4): 965-971.

-Wong, K. Y., Sulaiman, T., Ibrahim, A., Mohd, A. G. K., Hassan, O., & Jaafar, W. M. W. (2021). Secondary school teacher's psychological status and competencies in e-teaching during Covid-19. *Heliyon*, 7(11): e08238.

-Zojaji, N., Khanifar, H., Agha Hosseini, T., & Yazdani, H. R. (2017). Identifying and explaining the basic competencies and professional development requirements of teacher training teachers in Farhangian University. *Jundishapur Education Development*, 8(3): 149-159. [In Persian]

