



Designing and Validating of the Competencies Pattern of Education Teachers

Esmat Mohammadi¹, Mohammad Mojtazadeh²*, Rasoul Davoodi³

1. Department of Educational Sciences, Za.C., Islamic Azad University, Zanjan, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
3. Department of Educational Sciences, Za.C., Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** m.mojtabazadeh@cfu.ac.ir

Research Paper

Receive: 2025/05/29
Accept: 2025/10/06
Published: 2025/10/11

Keywords:

Teachers' Competencies,
Educational Leadership,
Educational Innovation, Social
Relations, Teachers,
Education.

Article Cite:

Mohammadi, E.,
Mojtabazadeh, M., & Davoodi,
R. (2026). Designing and
Validating of the
Competencies Pattern of
Education Teachers. *Sociology
of Education*, 12(1), 1-13.

Abstract

Purpose: Teachers' competencies and conducting research in this field can help to better understand the current situation and plan for its improvement. Therefore, the purpose of this research was designing and validating of the competencies pattern of education teachers.

Methodology: This study was a mixed method (qualitative and quantitative). The research population in the qualitative section was experts familiar with the research field, which number of 25 people of them were selected according to the principle of theoretical saturation and with a purposive sampling method. The research population in the quantitative section was managers, experts, and teachers of education, which number of 384 people of them were selected according to the Krejcie and Morgan table and with a multi-stage cluster random sampling method. In the qualitative and quantitative sections, semi-structured interviews and a researcher-made questionnaire of competencies of education teachers were used to collect data, respectively, which whose psychometric indicators were confirmed. To analyze the data were used coding methods in MAXQDA software, and exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS-29 and AMOS-29 software.

Findings: The results of the present study in the qualitative section showed that the competencies of education teachers had 29 sub-categories in 10 main-categories, including educational leadership, educational innovation, smart infrastructure, professional development, support from teacher, social relations, trust and culture, inclusive justice, research and development, and structural transparency. The results of the present study in the quantitative section showed that the competencies of education teachers had 29 components in 10 dimensions including educational leadership, educational innovation, smart infrastructure, professional development, support from teacher, social relations, trust and culture, inclusive justice, research and development, and structural transparency, and the factor load of all components and dimensions was higher than 0.80. Also, the competencies pattern of education teachers had a good fit and this pattern had a positive and significant effect on the ten dimensions and each of the dimensions on the relevant components ($P < 0.05$).

Conclusion: Considering the identified competencies for education teachers and the appropriate validity of the designed pattern for it, education experts and planners can take effective steps towards improving the competencies of education teachers through identified competencies.



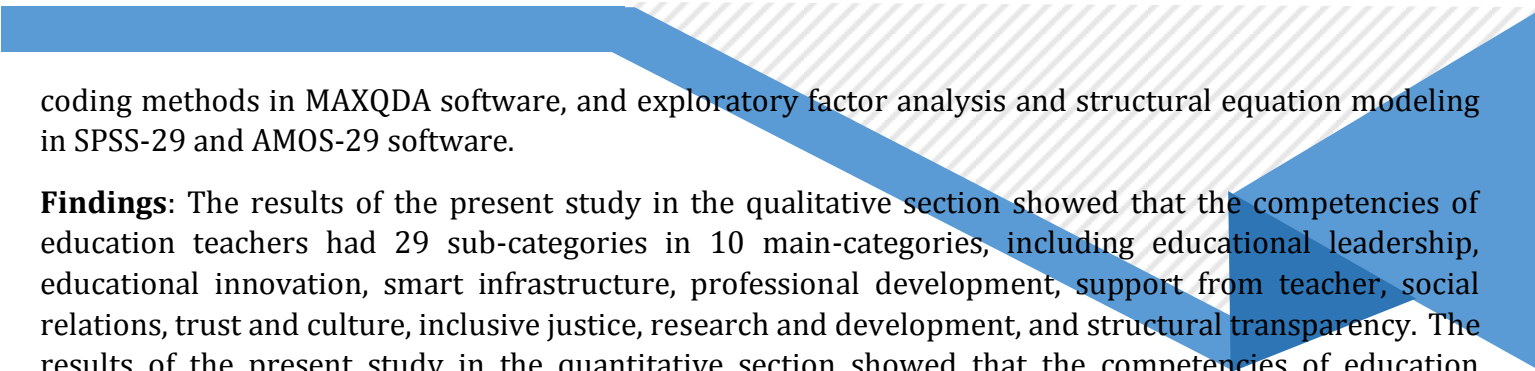
<https://doi.org/10.61838/kman.soe.12.1.3>



Creative Commons: CC BY 4.0

Introduction: Education as one of the fundamental pillars of sustainable development of any society, plays a vital role in shaping the future of countries, and the documents designed for this organization seek to improve the quality of education and adapt it to the needs of society and global developments (Allahmoradi et al., 2025). Education is one of the main foundations of the development of human societies, which is of great and special importance as the main tool for educating future generations (Mokhtari et al., 2024). The education system plays an important and effective role in the economic, political, social and cultural development of society and gaining a competitive advantage compared to other societies; so that this educational system seeks to develop knowledge and awareness by providing an educational environment (Akabayashi et al., 2023). The employees of the organization are the focus of human resource management, and an organization with more capable employees achieves greater success. The education organization is no exception to this rule, but this organization has double importance in education and knowledge production, resource excellence, and human capital (Kazemi et al., 2025). The success of the education organization depends primarily on the success of the teachers of this organization, and to be successful, teachers must growth and develop a series of competencies in themselves to provide the basis for the growth and advancement of students (Saltos-Rivas et al., 2023). In other words, the quality of any educational organization, including education organizations, depends on the competence of its teachers. Therefore, the need for effective and competent teachers is of great importance for the improvement of this organization (Kalim, 2024). Competence literally means proficiency and ability, and in terms of terminology, it means the ability to do something skillfully, competently and effectively; so that it includes a set of knowledge, expertise, characteristics, abilities and skills for success in a field (Kalim, 2024). Teachers' competencies refer to those types of knowledge, attitudes and skills that help teachers achieve effective and efficient results in the teaching and learning process in order to achieve goals (Tondeur et al., 2023). The competencies of teachers refer to a set of knowledge, attitudes, and skills that teachers can acquire to help learners grow, flourish, and develop physically, morally, emotionally, socially, intellectually, and spiritually (Kebede & Phasha, 2024). Competent teachers by using thoughtful and wise communication techniques, can make teaching and learning joyful, enjoyable, and valuable, and design an inclusive and reliable learning environment (Mavuso, 2022). The growth and development of competencies of teachers is the main factor in the success of teaching and optimizing the quality of education. Designing a competencies pattern of teachers and its application in the organization can both benefit the individual and pave the way for the growth and promotion of the organization and create a competitive advantage. Undoubtedly, conducting research on the competencies pattern of education teachers can help identify effective features in this field, and based on them, experts and planners of the education organization can design and implement programs to improve competencies of teachers with the aim of improving the quality of education and learning. Considering the above-mentioned materials, the purpose of this research was designing and validating of the competencies pattern of education teachers.

Methodology: This study was a mixed method (qualitative and quantitative). The research population in the qualitative section was experts familiar with the research field, which number of 25 people (6 prominent experts, 6 faculty members, 6 senior managers, and 7 experts) of them were selected according to the principle of theoretical saturation and with a purposive sampling method. The research population in the quantitative section was managers, experts, and teachers of education, which number of 384 people of them were selected according to the Krejcie and Morgan table and with a multi-stage cluster random sampling method. In the qualitative and quantitative sections, semi-structured interviews and a researcher-made questionnaire of competencies of education teachers were used to collect data, respectively, which whose psychometric indicators were confirmed. To analyze the data were used



coding methods in MAXQDA software, and exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS-29 and AMOS-29 software.

Findings: The results of the present study in the qualitative section showed that the competencies of education teachers had 29 sub-categories in 10 main-categories, including educational leadership, educational innovation, smart infrastructure, professional development, support from teacher, social relations, trust and culture, inclusive justice, research and development, and structural transparency. The results of the present study in the quantitative section showed that the competencies of education teachers had 29 components in 10 dimensions including educational leadership, educational innovation, smart infrastructure, professional development, support from teacher, social relations, trust and culture, inclusive justice, research and development, and structural transparency, and the factor load of all components and dimensions was higher than 0.80. Also, the competencies pattern of education teachers had a good fit and this pattern had a positive and significant effect on the ten dimensions and each of the dimensions on the relevant components ($P < 0.05$).

Conclusion: Considering the identified competencies for education teachers and the appropriate validity of the designed pattern for it, education experts and planners can take effective steps towards improving the competencies of education teachers through identified competencies. Therefore, the competencies of education teachers are complex and multidimensional in nature, and the designed pattern can be used as a comprehensive and valid framework for explaining, measuring, and promoting these competencies. This pattern, by covering educational, technological, social, cultural, and supportive dimensions can pave the way for changes in educational policies and programs and help improve educational quality, achieve educational justice, and develop the education system. Also, the pattern designed in this study can be a basis for formulating competencies of education teachers criteria for hiring, selecting, and promoting teachers, and pave the way for changes and transformations in the education system.





جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش

عصمت محمدی^۱، محمد مجتبی‌زاده^{۲*}، رسول داودی^۳

۱. گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

۳. گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: m.mojtabazadeh@cfu.ac.ir

چکیده	مقاله تحقیقاتی
هدف: شایستگی‌های دبیران و انجام پژوهش‌هایی در این زمینه می‌تواند به شناخت بهتر وضعیت موجود و برنامه‌ریزی برای بهبود آن کمک نماید. بنابراین، هدف این پژوهش طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش بود. روش‌شناسی: این مطالعه آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آشنا به حیطه پژوهش بودند که تعداد ۲۵ نفر از آنها طبق اصل اشباع نظری و با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران، کارشناسان و دبیران آموزش و پرورش بودند که ۳۸۴ نفر از آنها طبق جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در بخش‌های کیفی و کمی به ترتیب برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش استفاده که شاخص‌های روانسنجی آنها تایید شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های کدگذاری در نرم‌افزار MAXQDA و تحلیل عاملی اکتشافی و مدلیابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-29 و AMOS-29 استفاده شد. یافته‌ها: نتایج مطالعه حاضر در بخش کیفی نشان داد که شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش ۲۹ مقوله فرعی در ۱۰ مقوله اصلی شامل راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری داشت. نتایج مطالعه حاضر در بخش کمی نشان داد که شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش دارای ۲۹ مولفه در ۱۰ بعد شامل راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری بود که بار عاملی همه مولفه‌ها و ابعاد بالاتر از ۰/۸۰ بود. همچنین، الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش برازش مناسبی داشت و این الگو بر ابعاد ده‌گانه و هر یک از ابعاد بر مولفه‌های مربوطه اثر مثبت و معناداری داشت ($P < 0/05$). نتیجه‌گیری: با توجه به شایستگی‌های شناسایی شده برای دبیران آموزش و پرورش و اعتبار مناسب الگوی طراحی شده برای آن، متخصصان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش می‌توانند از طریق شایستگی‌های شناسایی شده گام موثری در جهت بهبود شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش بردارند.	دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۸ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۱۹ واژگان کلیدی: شایستگی‌های دبیران، راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، روابط اجتماعی، دبیران، آموزش و پرورش. استناد مقاله: محمدی، ع.، مجتبی‌زاده، م.، و داودی، ر. (۱۴۰۵). طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۲(۱)، ۱-۱۳.



<https://doi.org/10.61838/kman.soe.12.1.3>

Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان اساسی توسعه پایدار هر جامعه نقش حیاتی در شکل‌دهی آینده کشورها ایفا می‌کند و اسناد طراحی‌شده برای این سازمان به دنبال ارتقای کیفیت آموزش و پرورش و متناسب‌سازی آنبا نیازهای جامعه و تحول‌های جهانی است (Allahmoradi et al., 2025). سازمان آموزش و پرورش یکی از نهادهای تاثیرگذار در پایایی، پویایی و بازتولید فرهنگ و ارزش‌های مسلط جامعه می‌باشد و بسیاری از رفتارهای هنجار و سازگار فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی ریشه در باورها، افکار و رفتارهای انسان یا همان فرهنگ دارد که سازمان آموزش و پرورش نقش مهمی در شکل‌گیری آنها دارد (Dong et al., 2023). آموزش و پرورش یکی از پایه‌های اصلی توسعه جوامع انسانی است که به عنوان ابزار اصلی تربیت نسل‌های آینده از اهمیت زیاد و ویژه‌ای برخوردار می‌باشد (Mokhtari et al., 2024). این سازمان به عنوان سازمانی تاثیرگذار در آینده کشورها، به طور بالقوه از مهم‌ترین سازمانی اجتماعی تاثیرگذار در توسعه کشورها است و نقش گسترده‌ای در تربیت و آماده‌سازی نیروی انسانی برای زندگی در جامعه فردا و رشد، بالندگی و تبلور شخصیت دارد (Abdul Waheed & Panneerselvam, 2025). نظام آموزش و پرورش نقش مهم و موثری در توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه و کسب مزیت رقابتی در مقایسه با سایر جوامع دارد؛ به طوری که این نظام آموزشی با فراهم کردن محیط تربیتی به دنبال توسعه دانش و آگاهی‌بخشی است (Akabayashi et al., 2023). کارکنان سازمان کانون توجه مدیریت منابع انسانی هستند و سازمانی که کارکنان توانمندتری دارد به موفقیت بیشتری دست می‌یابد. سازمان آموزش و پرورش از این قاعده مستثنی نیست، بلکه این سازمان در امر آموزش و تولید دانش، تعالی منابع و سرمایه‌ای انسانی اهمیت مضاعفی دارد. بنابراین، سازمان آموزش و پرورش برای جلب رضایت جامعه باید به بهینه‌سازی سیستم‌های منابع انسانی، کاربرد مطلوب از شایستگی‌ها و توانمندی‌های منابع انسانی با ارائه آموزش‌های ضروری به منظور توسعه و تعالی دبیران خود توجه داشته باشند (Kazemi et al., 2025).

موفقیت سازمان آموزش و پرورش در درجه اول به موفقیت دبیران این سازمان بستگی دارد و دبیران برای موفقیت باید یک سری شایستگی‌ها را در خود رشد و توسعه دهند تا زمینه را برای رشد و ارتقای دانش‌آموزان فراهم نمایند (Saltos-Rivas et al., 2023). به عبارت دیگر، کیفیت هر سازمان آموزشی از جمله سازمان آموزش و پرورش به شایستگی معلمان آن بستگی دارد. بنابراین، نیاز به معلمان موثر و شایسته برای بهبود این سازمان اهمیت زیادی دارد (Kalim, 2024). شایستگی در لغت به معنای تبحر و توانایی و در اصطلاح به معنای توانایی انجام کاری به شکل ماهرانه، شایسته و اثربخش است؛ به طوری که شامل مجموعه‌ای از دانش‌ها، تخصص‌ها، ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌ها برای موفقیت در یک زمینه می‌باشد (Aydin et al., 2024). اصطلاح شایستگی در دنیای متغیر و متحول ایجاد شد. چون که در دنیای گذشته جامعه با چالش‌ها و ابهام‌های بسیار اندکی مواجه بود، اما در دنیای پیچیده و مبهم کنونی به طیف گسترده‌ای از دانش‌ها و مهارت‌ها برای عملکرد مناسب یا همان شایستگی نیاز است (Cai et al., 2022). شایستگی‌های دبیران به آن دسته از دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌هایی اشاره دارد که به دبیران کمک می‌کند تا در فرآیند آموزش و یادگیری به نتایج موثر و اثربخشی در راستای تحقق هدف‌ها دست یابند (Tondeur et al., 2023). شایستگی‌های دبیران به مجموعه‌ای از شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی اشاره دارد که دبیران با کسب آنها می‌توانند به رشد، شکوفایی و پرورش جسمی، اخلاقی، عاطفی، اجتماعی، عقلانی و معنوی فراگیران کمک کنند (Kebede & Phasha, 2024). دبیران شایسته با استفاده از فنون ارتباطی سنجیده و خردمندانه می‌توانند آموزش و یادگیری را شاد، خوشایند و ارزشمند سازند و یک محیط یادگیری فراگیر و قابل اطمینان طراحی نمایند (Mavuso, 2022). این دبیران با استفاده از کسب اطلاعات، یادگیری مهارت‌ها، تفکر منطقی، ارتباط‌های بین‌فردی، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و نوآوری به دنبال بهبود روابط با دانش‌آموزان و ارتقای جو یادگیری هستند (Haslaman et al., 2023).

پژوهش‌هایی درباره شایستگی‌های گروه‌های مختلف آموزشی انجام شده است. برای مثال Kazemi et al (2025) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدل شایستگی‌های معلمان با رویکرد کیفی فراترکیب ۱۰ مقوله فرعی در ۳ مقوله اصلی شامل شایستگی‌های فردی (با سه مقوله فرعی عملکرد فردی، خودکارآمدی فردی و مهارت‌های ارتباطی)، شایستگی‌های سازمانی (با چهار مقوله فرعی نوآوری سازمانی، تحول مثبت سازمانی، اشتراک دانش و یادگیری سازمانی) و شایستگی‌های حرفه‌ای (با سه مقوله فرعی شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی و شایستگی دیجیتالی) داشت. Mehrara et al (2024) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی شایستگی اعضای هیأت علمی شامل هشت مولفه در چهار بعد اصلی شایستگی‌های اخلاقی (با دو مولفه اخلاق فردی و اخلاق اجتماعی)، شایستگی‌های علمی (با دو مولفه آموزشی و پژوهشی)، شایستگی‌های ارتباطی (با دو مولفه فردی و جمعی) و

شایستگی‌های فناوری اطلاعات (با دو مولفه نرم‌افزاری و سخت‌افزاری) بود. [Seyfi et al \(2024\)](#) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان ۶۶ مقوله فرعی و ۱۵ مقوله اصلی در ۵ حیطه شامل حیطه دانش (با چهار مقوله اصلی دانش موضوعی، دانش تربیتی، دانش سازمانی و دانش عمومی)، حیطه مهارت (با چهار مقوله اصلی مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های مربی‌گری، مهارت‌های پژوهشی و مهارت‌های ارتباطی)، حیطه توانایی (با یک مقوله اصلی توانایی فکری)، حیطه ویژگی (با دو مقوله اصلی ویژگی‌های روانشناختی و ویژگی‌های اخلاقی) و حیطه نگرش (با چهار مقوله اصلی نگرش مثبت نسبت به آموزش و پرورش، نگرش مثبت نسبت به کارورزی، نگرش خودتوسعه‌گری و نگرش مثبت نسبت به جامعه) داشت. [Shahamat et al \(2023\)](#) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های آموزشی در رابطه با دبیران ۱۰ عامل شامل توانایی مدیریت، مهارت، دانش، توانمندی‌های تخصصی، روابط اجتماعی، اخلاق، آگاهی از فناوری‌های نوین، پایش و ارزیابی، برنامه‌ریزی و مستندسازی و پژوهش داشت. [Rahay et al \(2020\)](#) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های حرفه‌ای دبیران شامل چهار شایستگی کلیدی یعنی توانایی خلق استراتژی‌های موثر یادگیری، شایستگی ایجاد و توسعه محیط یادگیری موثر برای دانش‌آموزان، توزیع و نمایش حوزه‌های تحت کنترل و حوزه‌های مسئولیتی و شایستگی راهنمایی و کنترل فرآیندهای آموزشی بود. [Ryan et al \(2020\)](#) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های دبیران در شش طبقه آماده‌سازی مناسب، داشتن دانش پایه عمیق برای تسهیل یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط موثر با ذینفعان، حرفه‌ای عمل کردن و خودآگاهی قرار داشت. [Karimyan et al \(2019\)](#) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجومعلمان دوره ابتدایی دانشگاه فرهنگیان شامل چهار بعد دانش حرفه‌ای (شامل سه مولفه دانش موضوعی و آموزش، دانش درباره یادگیرنده و دانش زمینه‌ای)، عمل حرفه‌ای (شامل هفت مولفه طراحی آموزشی، محیط یادگیری، فرآیند آموزش، مهارت‌های پژوهشی، مهارت‌های ارتباطی، تفکر تأملی و ارزشیابی)، ارزش‌ها و نگرش‌ها (شامل یک مولفه ارزش‌ها و نگرش‌ها) و ویژگی‌های شخصیتی (شامل یک مولفه ویژگی‌های شخصیتی) بود. [Rezayat & Sadeq Beygi \(2018\)](#) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های دبیران دبیرستان‌های دولتی شامل ۷۱ مولفه در هشت عامل توانایی‌ها، مهارت، ویژگی‌های اخلاقی، نگرش، ویژگی‌های شخصیتی، اعتبار، دانش و بینش بودند.

رشد و توسعه شایستگی‌های دبیران عامل اصلی موفقیت تدریس و بهینه‌سازی کیفیت آموزش است. طراحی الگوی شایستگی دبیران و کاربست آن در سازمان می‌تواند هم برای شخص منفعت داشته باشد و هم زمینه را برای رشد و ارتقای سازمان و ایجاد مزیت رقابتی مهیا سازد. بدون شک انجام پژوهش‌هایی برای الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش می‌توان به شناخت ویژگی‌های موثر در این زمینه کمک نماید و متخصصان و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش بر اساس آنها برنامه‌های برای بهبود شایستگی‌های دبیران با هدف ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری طراحی و اجرا نمایند. با توجه به مطالب مطرح‌شده، هدف این پژوهش طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش بود.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آشنا به حیطه پژوهش بودند که تعداد ۲۵ نفر از آنها طبق اصل اشباع نظری و با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. از ملاک‌های مهم انتخاب این افراد می‌توان به داشتن تجربه یا تألیف برجسته در زمینه شایستگی‌های دبیران، داشتن تحصیلات کارشناسی ارشد یا دکتری، حداقل هشت سال سابقه علمی یا اجرایی در حوزه طراحی الگوهای آموزشی، سیاست‌گذاری و مطالعات تطبیقی و داشتن تجربه مدیریتی یا پژوهشی اشاره کرد. نمونه‌گیری و انجام مصاحبه با ۲۵ نفر از خبرگان (۶ متخصص برجسته، ۶ عضو هیأت علمی، ۶ مدیر ارشد و ۷ صاحب‌نظر) سبب شد که پژوهش حاضر از نظر یافته‌ها به اشباع نظری برسد. یعنی اینکه نمونه‌های جدید نتوانستند هیچ یافته جدیدی به یافته‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان قبلی بیفزایند.

همچنین، جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران، کارشناسان و دبیران آموزش و پرورش بودند که ۳۸۴ نفر از آنها طبق جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. نمونه‌های این بخش پژوهش شامل مدیران گروه‌های علوم تربیتی دانشگاه‌ها، مدیران مناطق آموزشی، مدیران مدارس نمونه، کارشناسان دانشگاه فرهنگیان، کارشناسان برنامه‌ریزی درسی، کارشناسان ارزیابی عملکرد و دبیران با سابقه بالاتر از ۱۰ سال بودند که مدرک تحصیلی مرتبط با پژوهش حاضر و تجربه تخصصی یا مدیریتی در حوزه‌های آموزشی داشتند.

در بخش‌های کیفی و کمی به ترتیب برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. سوال‌های مصاحبه با کمک اساتید و بر مبنای ادبیات نظری و اسناد بالادستی مانند سند تحول بنیادین آموزش و پرورش پس از چندین بار بازبینی طراحی شد. سوال‌های مصاحبه از همه خبرگان پرسیده شد و در حین مصاحبه علاوه بر یادداشت مطالب مهم و کلیدی اقدام به ضبط مصاحبه‌ها شد تا مصاحبه‌ها مجدد بررسی و هیچ یافته‌ای به صورت سهوی از دست نرود. روایی مصاحبه‌ها بر اساس چهار ملاک اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، وابستگی و تاییدپذیری بررسی و پایایی آنها از طریق ضریب توافق بین دو کدگذار با روش ضریب کاپای کوهن ۰/۸۷ به دست آمد. پرسشنامه محقق ساخته شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش بر اساس نتایج مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان با ۲۹ گویه در ۱۰ بعد راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. نمره هر بعد با مجموع نمره گویه‌های سازنده آن بعد محاسبه می‌شود و نمره بالاتر حاکی از بیشتر داشتن آن ویژگی یا بعد می‌باشد. روایی پرسشنامه محقق ساخته با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج آن در بخش یافته‌ها گزارش شد و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد.

جهت انجام پژوهش حاضر ابتدا سوال‌های مصاحبه با خبرگان با کمک اساتید و بر اساس اسناد بالادستی طراحی شد. در مرحله بعد اقدام به نمونه‌گیری از میان خبرگان شد و فرآیند انتخاب نمونه و مصاحبه با آنان تا زمانی ادامه یافت که پژوهش به اشباع رسید. لازم به ذکر است که پس از انتخاب نمونه‌ها برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش تبیین و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنها تعهد داده شد. پس از انجام هر مصاحبه، نتایج آنها تحلیل و به نتایج حاصل از مصاحبه با نفر قبلی اضافه شد تا پژوهش به اشباع رسید. پس از رسیدن پژوهش به اشباع و بر اساس نتایج آنها، پرسشنامه‌ای برای اندازه‌گیری شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش طراحی شد. از مدیران، کارشناسان و دبیران منتخب آموزش و پرورش خواسته شد تا به پرسشنامه پژوهش حاضر پاسخ دهند. لازم به ذکر است که برای آنان نیز اهمیت و ضرورت پژوهش تبیین و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنها تعهد داده شد. داده‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان با روش کدگذاری در نرم‌افزار MAXQDA و داده‌های حاصل از پرسشنامه محقق ساخته با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-29 و AMOS-29 تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی پژوهش حاضر تعداد ۲۵ نفر از خبرگان و در بخش کمی این پژوهش تعداد ۳۸۴ نفر از مدیران، کارشناسان و دبیران آموزش و پرورش حضور داشتند. نتایج کدگذاری مصاحبه‌ها برای شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. نتایج کدگذاری مصاحبه‌ها برای شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش

مقوله اصلی	مقوله فرعی
راهبری آموزشی	۳ مقوله سیاست‌گذاری و رهبری آموزشی، نظام پرداخت و پاداش و بودجه‌ریزی
نوآوری آموزشی	۵ مقوله نوآوری و پژوهش در آموزش، نوآوری در آموزش، روش‌های نوین یادگیری، پیشرفت و بهبود سیستم آموزشی و بهبود کیفیت
زیرساخت‌های هوشمند	۲ مقوله زیرساخت‌های آموزشی و فناوری آموزشی
رشد حرفه‌ای	۴ مقوله مهارت‌ها و شایستگی‌ها، توسعه و مدیریت منابع انسانی، مهارت‌های حرفه‌ای و توسعه اجتماعی و حرفه‌ای
حمایت از معلمان	۳ مقوله ارتقاء و جایگاه اجتماعی معلمان، رفاه و حمایت از معلمان و سلامتی روانی
روابط اجتماعی	۳ مقوله تعاملات و روابط اجتماعی، اخلاق و ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی
اعتماد و فرهنگ	۲ مقوله اعتماد و مشارکت اجتماعی و فرهنگ و سازمان
عدالت فراگیر	۳ مقوله عدالت آموزشی، پیشرفت تحصیلی و عدالت اجتماعی
پژوهش و توسعه	۲ مقوله پژوهش و توسعه علمی و اقتصاد و سرمایه‌گذاری آموزشی
شفافیت ساختاری	۲ مقوله ارزشیابی و شفافیت و ساختار و فرآیندهای آموزشی

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۱، شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش ۲۹ مقوله فرعی در ۱۰ مقوله اصلی شامل راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری داشت.

بررسی پیش‌فرض‌های تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که شاخص KMO با مقدار ۰/۹۶ و به دلیل بزرگ‌تر از ۰/۶۰ بودن و معناداری آزمون کروییت بارتلت در سطح معناداری ۰/۰۰۱ حاکی از برقراری پیش‌فرض‌های برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش

مقوله اصلی	نماد	بار عاملی	نتیجه	مقوله فرعی	نماد	بار عاملی	نتیجه
راهبری آموزشی	Eta1	۰/۹۶	۰/۳۰ > تایید	سیاست‌گذاری و رهبری آموزشی	X1	۰/۹۷	۰/۳۰ > تایید
				نظام پرداخت و پاداش	X2	۰/۹۷	۰/۳۰ > تایید
				بودجه‌ریزی	X3	۰/۹۱	۰/۳۰ > تایید
نوآوری آموزشی	Eta2	۰/۹۹	۰/۳۰ > تایید	نوآوری و پژوهش در آموزش	X4	۰/۸۵	۰/۳۰ > تایید
				نوآوری در آموزش	X5	۰/۹۰	۰/۳۰ > تایید
				روش‌های نوین یادگیری	X6	۰/۸۸	۰/۳۰ > تایید
				پیشرفت و بهبود سیستم آموزشی	X7	۰/۹۲	۰/۳۰ > تایید
				بهبود کیفیت	X8	۱/۰۰	۰/۳۰ > تایید
زیرساخت‌های هوشمند	Eta3	۱/۰۰	۰/۳۰ > تایید	زیرساخت‌های آموزشی	X9	۰/۹۴	۰/۳۰ > تایید
				فناوری آموزشی	X10	۰/۹۸	۰/۳۰ > تایید
رشد حرفه‌ای	Eta4	۰/۹۲	۰/۳۰ > تایید	مهارت‌ها و شایستگی‌ها	X11	۰/۸۹	۰/۳۰ > تایید
				توسعه و مدیریت منابع انسانی	X12	۰/۹۷	۰/۳۰ > تایید
				مهارت‌های حرفه‌ای	X13	۰/۹۶	۰/۳۰ > تایید
				توسعه اجتماعی و حرفه‌ای	X14	۰/۹۳	۰/۳۰ > تایید
حمایت از معلمان	Eta5	۱/۰۰	۰/۳۰ > تایید	ارتقاء و جایگاه اجتماعی معلمان	X15	۰/۹۶	۰/۳۰ > تایید
				رفاه و حمایت از معلمان	X16	۰/۹۹	۰/۳۰ > تایید
				سلامتی روانی	X17	۰/۹۴	۰/۳۰ > تایید
روابط اجتماعی	Eta6	۰/۹۵	۰/۳۰ > تایید	تعاملات و روابط اجتماعی	X18	۰/۹۸	۰/۳۰ > تایید
				اخلاق و ارزش‌ها	X19	۱/۰۰	۰/۳۰ > تایید
				هنجارهای اجتماعی	X20	۰/۹۱	۰/۳۰ > تایید
اعتماد و فرهنگ	Eta7	۰/۹۹	۰/۳۰ > تایید	اعتماد و مشارکت اجتماعی	X21	۰/۹۱	۰/۳۰ > تایید
				فرهنگ و سازمان	X22	۰/۸۲	۰/۳۰ > تایید
عدالت فراگیر	Eta8	۱/۰۱	۰/۳۰ > تایید	عدالت آموزشی	X23	۰/۸۵	۰/۳۰ > تایید
				پیشرفت تحصیلی	X24	۰/۹۶	۰/۳۰ > تایید
				عدالت اجتماعی	X25	۰/۹۱	۰/۳۰ > تایید
پژوهش و توسعه	Eta9	۰/۹۷	۰/۳۰ > تایید	پژوهش و توسعه علمی	X26	۰/۹۶	۰/۳۰ > تایید
				اقتصاد و سرمایه‌گذاری آموزشی	X27	۰/۸۸	۰/۳۰ > تایید
شفافیت ساختاری	Eta10	۰/۹۹	۰/۳۰ > تایید	ارزشیابی و شفافیت	X28	۰/۸۹	۰/۳۰ > تایید
				ساختار و فرآیندهای آموزشی	X29	۰/۹۹	۰/۳۰ > تایید

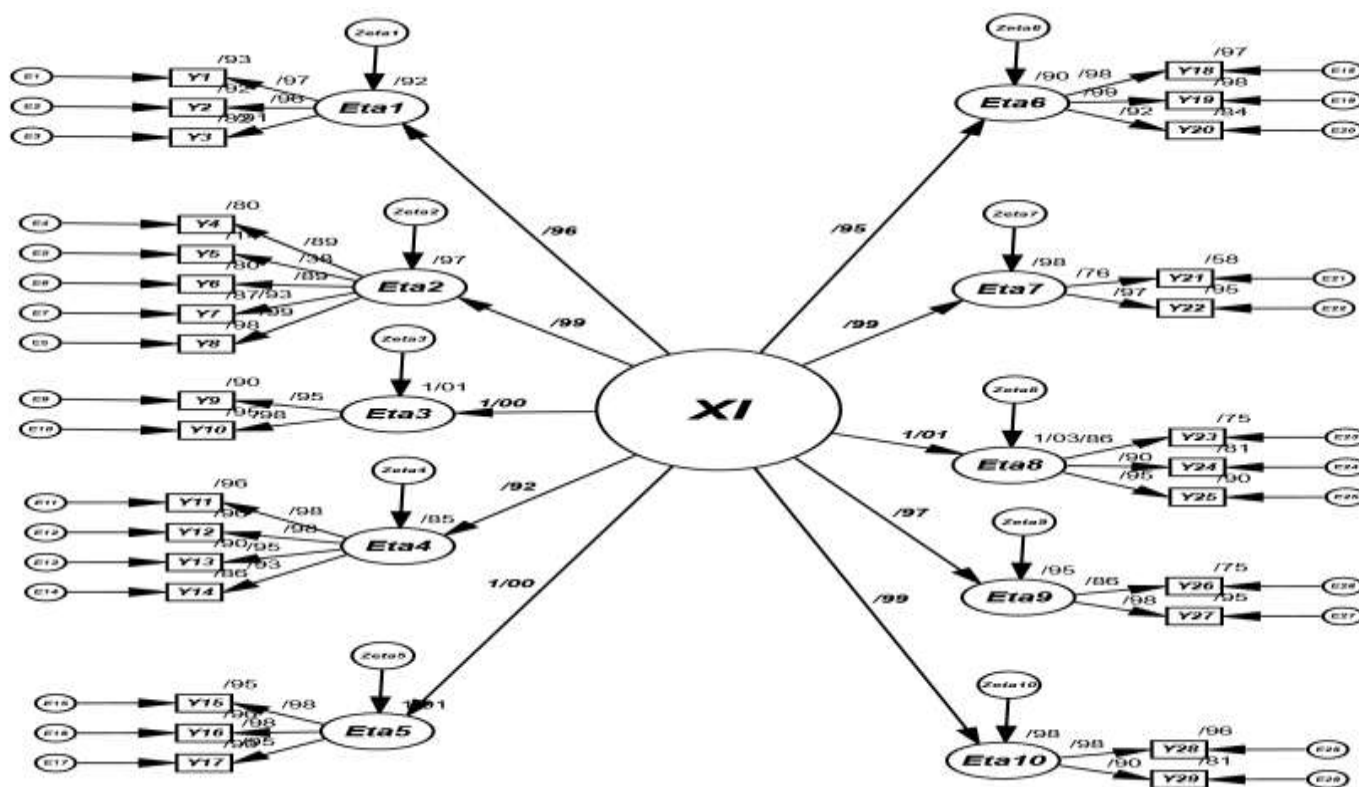
بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۲، شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش دارای ۲۹ مولفه در ۱۰ بعد شامل راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری بود که بار عاملی همه مولفه‌ها و ابعاد بالاتر از ۰/۸۰ بود. نتایج شاخص‌های برازندگی الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. نتایج شاخص‌های برازندگی الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش

شاخص	نماد	برآورد	نتیجه
نسبت مجذور خی به درجه آزادی	CMIN/DF	۱/۸۵۹	۵ < تأیید
شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده	RMSEA	۰/۰۳۹	۰/۰۵ < تأیید

شاخص نکویی برازش	GFI	۰/۹۸۲	۰/۹۰ > تأیید
شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش	AGFI	۰/۹۷۸	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۹۲	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت	NFI	۰/۹۹۸	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش توکر-لوئیس	TLI	۰/۹۸۸	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۸۴	۰/۹۰ > تأیید
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۷۶	۰/۹۰ > تأیید
شاخص نسبت اقتصاد	PRATIO	۰/۶۰۲	۰/۵۰ > تأیید
شاخص برازش هنجار شده مقتصد	PNFI	۰/۶۴۸	۰/۵۰ > تأیید
شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	۰/۶۲۶	۰/۵۰ > تأیید

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۳، الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش برازش مناسبی داشت. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش در شکل ۱ ارائه شد.



شکل ۱. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش

بر اساس نتایج ارائه‌شده در شکل ۱، الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش بر ابعاد ده‌گانه و هر یک از ابعاد بر مولفه‌های مربوطه اثر مثبت و معناداری داشت ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش با هدف شناخت وضعیت موجود و ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری اهمیت زیادی دارد. بنابراین، هدف این پژوهش طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش بود.

نتایج مطالعه حاضر در بخش کیفی نشان داد که شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش ۲۹ مقوله فرعی در ۱۰ مقوله اصلی شامل راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری داشت. نتایج مطالعه حاضر در بخش کمی نشان داد که شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش دارای ۲۹ مولفه در ۱۰ بعد شامل راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری بود که بار عاملی همه مولفه‌ها و ابعاد بالاتر از ۰/۸۰ بود. همچنین، الگوی شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش برازش مناسبی داشت و این الگو بر ابعاد ده‌گانه و هر یک از ابعاد بر مولفه‌های مربوطه اثر مثبت و معناداری داشت. با اینکه بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه از نوع کیفی بودند، اما نتایج و یافته‌های مذکور از جهاتی با نتایج و یافته‌های پژوهش‌های (Kazemi et al, 2025)، (Mehrra et al, 2024)، (Seyfi et al, 2024)، (Shahamat et al, 2023)، (Rahay et al, 2020)، (Ryan et al, 2020)، (Karimyan et al, 2019) و (Rezayat & Sadeq Beygi, 2018) همسو بودند.

در تفسیر و تشریح یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که شایستگی‌های دبیران پدیده‌ای است که مجموعه‌ای از مهارت‌های آموزشی، نگرش‌های حرفه‌ای، توانایی‌های فناورانه، تعامل‌های اجتماعی و ارزش‌های فرهنگی را شامل می‌شود. در تبیین مقوله‌های اصلی یا ابعاد راهبری آموزشی، نوآوری آموزشی، زیرساخت‌های هوشمند، رشد حرفه‌ای، حمایت از معلمان، روابط اجتماعی، اعتماد و فرهنگ، عدالت فراگیر، پژوهش و توسعه و شفافیت ساختاری می‌توان گفت که برای بهبود راهبری آموزشی نیاز به سیاست‌گذاری و رهبری آموزشی، نظام پرداخت و پاداش و بودجه‌ریزی است و برای ارتقاء نوآوری آموزشی باید در زمینه‌های آموزش، پژوهش و روش‌های یادگیری برنامه‌هایی داشت تا زمینه برای بهبود کیفیت و سیستم آموزش مهیا گردد. سازه مهم دیگر زیرساخت‌های هوشمند است که برای آن باید به زیرساخت‌های آموزشی و فناوری آموزشی توجه ویژه‌ای داشت. همچنین، برای رشد حرفه‌ای باید به مهارت‌ها و شایستگی‌های دبیران، توسعه و مدیریت منابع انسانی، مهارت‌های حرفه‌ای و توسعه اجتماعی و حرفه‌ای توجه نمود. حمایت از معلمان زمینه را برای ارتقاء و جایگاه معلمان و بهبود رفاه و سلامت روانی آنان فراهم می‌آورد. بهبود روابط اجتماعی دبیران از طریق تعاملات و روابط اجتماعی، توجه به اخلاق و ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بهبود می‌یابد. علاوه بر آن، برای ارتقاء اعتماد و فرهنگ باید زمینه برای اعتماد و مشارکت اجتماعی و ارتقاء فرهنگ و سازمان مهیا گردد و عدالت فراگیر از طریق عدالت آموزشی، عدالت اجتماعی و فراهم‌بودن زمینه پیشرفت برای همه دبیران محقق می‌شود. در زمینه پژوهش و توسعه می‌توان به بهبود پژوهش و توسعه علمی و اقتصادی و سرمایه‌گذاری آموزشی و در زمینه شفافیت ساختاری می‌توان به ارتقای وضعیت ارزشیابی و شفافیت و ساختار و فرآیندهای آموزشی پرداخت. به‌طور کلی، کیفیت آموزش بیش از هر عامل دیگری به شایستگی‌های حرفه‌ای و شخصی دبیران وابسته و برجسته‌شدن ابعادی مانند عدالت فراگیر، اعتماد و فرهنگ و حمایت از معلمان در کنار ابعاد آموزشی و فناورانه نشان می‌دهد که شایستگی‌های دبیران تنها در سطح فردی معنا نمی‌یابد، بلکه در ارتباط با ساختارهای سازمانی، ارزش‌های فرهنگی و بستر اجتماعی قابل تبیین است.

با توجه به نتایج ارزشمند این مطالعه، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه بود. برای مثال الگوی شایستگی‌های دبیران بر اساس مصاحبه با خبرگان و اجرای پرسشنامه بر روی مدیران، کارشناسان و دبیران آموزش و پرورش طراحی و اعتباریابی شد و در طراحی آن از دیدگاه دانش‌آموزان و والدین آنها استفاده نگردید. همچنین، پژوهش حاضر در یک مقطع زمانی و مکانی مشخص صورت پذیرفت. بنابراین، در تعمیم یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر باید به محدودیت‌های این مطالعه توجه ویژه‌ای گردد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که الگوی شایستگی‌های دبیران در عمل و در بستر واقعی مدارس مورد آزمون قرار گیرد تا میزان کارآمدی آن در محیط واقعی سنجیده شود. همچنین، دیدگاه سایر ذینفعان از جمله دانش‌آموزان، والدین آنها و کارشناسان سیاست‌گذاری در طراحی و توسعه مدل لحاظ گردد. پیشنهاد پژوهشی دیگر انجام مطالعه‌ها و پژوهش‌های طولی برای بررسی تغییرهای شایستگی‌های دبیران در بازه‌های زمانی مختلف و پژوهش‌های تطبیقی بین‌المللی برای مقایسه شایستگی‌های دبیران ایران با سایر کشورها است. پیشنهاد پژوهشی

دیگر بررسی تاثیر اجرای برنامه‌های مبتنی بر شایستگی‌های دبیران بر متغیرهایی مانند کیفیت آموزش، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشد.

با توجه به شایستگی‌های شناسایی شده برای دبیران آموزش و پرورش و اعتبار مناسب الگوی طراحی شده برای آن، متخصصان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش می‌توانند از طریق شایستگی‌های شناسایی شده گام موثری در جهت بهبود شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش بردارند. بنابراین، شایستگی‌های دبیران آموزش و پرورش دارای ماهیتی پیچیده و چندبعدی است و الگوی طراحی شده می‌تواند به عنوان چارچوبی جامع و معتبر برای تبیین، سنجش و ارتقای این شایستگی‌ها مورد استفاده قرار گیرد. این الگو با پوشش ابعاد آموزشی، فناورانه، اجتماعی، فرهنگی و حمایتی می‌تواند زمینه‌ساز تحول در سیاست‌گذاری‌های و برنامه‌های آموزشی باشد و به ارتقای کیفیت آموزشی، تحقق عدالت آموزشی و توسعه نظام آموزش و پرورش کمک نماید. همچنین، الگوی طراحی شده در این پژوهش می‌تواند مبنایی برای تدوین معیارهای شایستگی دبیران در استخدام، گزینش و ارتقای معلمان به کار رود و زمینه را برای تغییر و تحول در نظام آموزش و پرورش مهیا سازد.

موازين اخلاقي

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت کردند.

تشکر و قدردانی

از تمام مشارکت‌کنندگان پژوهش به خاطر همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

مشارکت نویسندگان

در این مقاله، نویسنده اول مسئول تهیه و آماده‌سازی داده‌ها، انجام مصاحبه و گردآوری داده‌ها، کدگذاری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و تهیه پیش‌نویس مقاله، نویسنده دوم مسئول طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله و نویسنده سوم مسئول مشارکت در طراحی پژوهش، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبینی مقاله بود.

تعارض منافع

در این مقاله تعارض منافع وجود ندارد.

References

- Abdul Waheed, K., & Panneerselvam, Th. (2025). Adoption of virtual reality in secondary school education: extending the diffusion of innovation theory. *International Journal of Educational Management*, 39(4), 937-953. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2024-0399>
- Akabayashi, H., Taguchi, Sh., & Zvedelikova, M. (2023). Access to and demand for online school education during the COVID-19 pandemic in Japan. *International Journal of Educational Development*, 96, 102687. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2022.102687>
- Allahmoradi, P., Talischi, Gh., & Dezhdar, O. (2025). Design and validation of a teaching-learning model for specialized architecture courses in technical high schools: An approach based on Iran's fundamental educational reform document. *Sociology of Education*, 11(2), 294-305. <https://doi.org/10.22034/ijes.2025.133389.0>
- Aydin, M. K., Yildirim, T., & Kus, M. (2024). Teachers' digital competences: A scale construction and validation study. *Frontiers in Psychology*, 15(1356573), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1356573>
- Cai, B., Shafait, Z., & Chen, L. (2022). Teachers' adoption of emotions-based learning outcomes: Significance of teachers' competence, creative performance, and university performance. *Frontiers in Psychology*, 13(812447), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.812447>

- Dong, T., Eugster, F., & Nilsson, H. (2023). Business school education, motivation, and young adults' stock market participation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 42(2), 106958. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2022.106958>
- Haslaman, T., Uslu, N. A., & Mumcu, F. (2023). Development and in-depth investigation of pre-service teachers' digital competencies based on DigCompEdu: A case study. *Quality & Quantity*, 13, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01674-z>
- Kalim, U. (2024). Evaluating teacher competencies in Pakistan's public schools: Enhancing the impact of professional development programs. *Evaluation and Program Planning*, 106, 102467. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2024.102467>
- Karimyan, H., Arasteh, H. R., Behrangi, M. R., & Zeinabadi, H. R. (2019). Designing and explaining a framework for professional competencies of primary school student-teachers at Farhangian University. *Education Strategies in Medical Sciences*, 11(5), 178-190. <http://dx.doi.org/10.29252/edcbmj.11.05.20>
- Kazemi, H., Rahimi, A., & Karimi Kandezi, M.R. (2025). Design and validation of the human capital model with a cultural approach in the education system of Qom province. *Sociology of Education*, 11(2), 179-198. <https://doi.org/10.22034/ijes.2025.2053862.1710>
- Kazemi, S., Javidpour, M., Saidi Ardabili, M., & Divband, A. (2025). Designing a teacher's competency model with a meta-composite qualitative approach. *Educational Leadership Research*, 8(32), 173-193. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.80427.175>
- Kebede, A. T., & Phasha, T. N. (2024). Developing teachers' competency for inclusive education in Ethiopia. *African Journal of Disability*, 13, 1383. <https://doi.org/10.4102/ajod.v13i0.1383>
- Mavuso, M. F. (2022). Exploring senior phase teachers' competencies in supporting learners with specific learning difficulties: Implications for inclusive education. *African Journal of Disability*, 11, 901. <https://doi.org/10.4102/ajod.v11i0.901>
- Mehrara, R., Khorshidi, A., Bakhtiari, A., & Barzegar, N. (2024). Designing a competency model for faculty members (Case study: Farhangian University, Tehran city). *Sociology of Education*, 10(2), 141-149. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2026720.1555>
- Mokhtari Sola, Kh., Afzalkhani, M., Esmaealzadeh, Z., & Shafiei, N. (2024). Validation of the neglected curriculum pathology model in secondary education: A case study in Tehran. *Sociology of Education*, 10(2), 104-115. <https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>
- Rahayu, W. P., Churiyah, M., Martha, J. A., & Basuki, A. (2020). Analysis professional and pedagogic competencies on professional teacher education participants in position phase 1 study programs of business and marketing education. *Journal of Education and Social Science*, 14(1), 19-28. https://www.jesoc.com/wp-content/uploads/2020/03/JESOC-14_204.pdf
- Rezayat, Gh, H., & Sadeq Beygi, M. (2018). Developing a competency model for teachers of Iranian public high schools. *Journal of Educational Innovations*, 17(1), 75-104. https://noavaryedu.oerp.ir/article_79140.html?lang=en
- Ryan, T., Henderson, M., & Phillips, M. (2020). Digitally recorded assessment feedback in a secondary school context: student engagement, perception and impact. *Technology, Pedagogy and Education*, 29(3), 311-325. <https://doi.org/10.1080/1475939X.2020.1744479>
- Saltos-Rivas, R., Novoa-Hernandez, P., & Rodriguez, R. S. (2023). Understanding university teachers' digital competencies: A systematic mapping study. *Education and Information Technologies*, 18, 1-52. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11669-w>
- Seyfi, A., Pourkarimi, J., Namdari Pejman, M. (2024). Designing a model of professional competencies for internship mentore's of Farhangian University. *Journal of Educational and Scholastic Studies*, 12(4), 423-459. <https://doi.org/10.48310/pma.2023.3458>
- Shahamat, N., Kowsari, M., & Kheyrandish, S. (2023). Designing and evaluating a model of educational competencies in relation to secondary school teachers in Fars province. *Journal of New Paradigms in Educational Research*, 2(2), 39-49. https://www.jopre.ir/article_175117.html?lang=en

Tondeur, J., Howard, S., Van Zanten, M., Gorissen, P., Vander Neut, I., Uerz, D., & Kral, M. (2023). The HeDiCom framework: Higher education teachers' digital competencies for the future. *Educational Technology Research and Development*, 71(1), 33-53. <https://doi.org/10.1007/s11423-023-10193-5>