

## بررسی عوامل مؤثر از دیدگاه نهج البلاغه در تعیین جایگاه معلمان و صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان

احسان طالبی<sup>۱</sup>، مصطفی مزارعی<sup>۲</sup>، سوسن نعمت الهی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی، رشته علوم تربیتی، واحد دانشگاهی سلمان فارسی شیراز

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی، رشته علوم تربیتی، واحد دانشگاهی سلمان فارسی شیراز

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، پرسنل دانشگاه فرهنگیان فارس

### چکیده

یکی از امور ضروری در وزارت آموزش و پرورش، انتخاب افراد شایسته برای تعلیم و تربیت است. شایسته‌سالاری یعنی قرار دادن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها بر اساس مهارت‌ها و توانایی‌های آنان به گونه‌ای که بهره‌وری سازمان را افزایش بدهد به همین خاطر این مقاله به دنبال این است تا با بهره‌گیری از روش کیفی و تحلیلی به نحوه انتخاب معلمان با استفاده از سخنان ارزشمند امام علی (علیه‌السلام) در نهج‌البلاغه برسد. در این پژوهش ابتدا ماده ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی که در رابطه با نحوه انتخاب معلمان بود بررسی شد سپس تعدادی از سخنان ارزشمند امام علی (علیه‌السلام) تجزیه و تحلیل شد و این نتیجه یافت شد که معلمان به‌عنوان تربیت‌کنندگان نسل آینده این سرزمین وظایف و نقش مهمی بر عهده‌دارند و بر اساس سخنان ارزشمند و گران‌بهای امام علی (ع) در نهج‌البلاغه یک معلم به‌عنوان اسوه و الگوی جامعه باید شایستگی‌های لازم و کافی را داشته باشد تا بتواند دانش آموزان خود را برای دستیابی به حیات طیبه آماده کند. از جمله این صلاحیت‌ها می‌توان به داشتن علم و دانش کافی در خصوص احکام دین و مباحث علمی اشاره کرد.

واژه‌های کلیدی: شایسته‌سالاری، دانشگاه فرهنگیان، معلمان، نهج‌البلاغه

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۱. مقدمه

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان محسوب می‌شوند که با تلاش، کوشش و ایجاد هماهنگی و به‌کارگیری سایر اجزای سازمان، اهداف سازمانی را محقق می‌بخشند. این منابع دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می‌شوند (ایلی، ۱۳۸۴). شایسته‌سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی آن‌ها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می‌یابند؛ بنابراین شایستگی را می‌توان معادل بهره‌دهی و تلاش یک فرد در نظر گرفت (گلکار و ناصحی فر، ۱۳۸۱). واژه شایسته‌سالاری را مایکل یانگ در سال ۱۹۵۸ در کتاب طلوع شایسته‌سالاری مطرح کرد. او در این کتاب بیان می‌کند که موقعیت اجتماعی افراد در آینده، ترکیبی از بهره‌دهی و کوشش فراوان خواهد بود. همچنین نظام شایسته‌سالاری را نظامی عادلانه و کارآمدتر از دیگر نظام‌ها می‌داند و معتقد است این نظام به تبعیض‌ها پایان می‌دهد (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹).

وزارت آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد تعلیم و تربیت رسمی عمومی، متولی فرایند تعلیم و تربیت در همه ساحت‌های تعلیم و تربیت، قوام‌بخش فرهنگ عمومی و تعالی‌بخش جامعه اسلامی بر اساس نظام معیار اسلامی، با مشارکت خانواده، نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی است. این نهاد مأموریت دارد با تأکید بر شایستگی‌های پایه، زمینه دستیابی دانش‌آموزان در سنین لازم‌التعلیم طی ۱۲ پایه تحصیلی (چهار دوره سه‌ساله) به‌مراتبی از حیات طیبه در ابعاد فردی، خانوادگی، اجتماعی و جهانی را به‌صورت نظام‌مند، همگانی، عادلانه و الزامی در ساختاری کارآمد و اثربخش فراهم سازد. انجام این مهم نقش زیرساختی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی خواهد داشت (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی است: برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع موردنیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت محور، توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت‌ها، مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها، شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی، ایرانی، انقلابی دانشجو معلمان، برخوردار از هیئت‌علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین، باورمند به جامعه عدل جهانی وابسته به وزارت آموزش و پرورش که با اهداف معین تأسیس و طبق مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضوابط و مقررات وزارت‌های آموزش و پرورش و علوم و قوانین و مقررات مربوط اداره می‌شود (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۳).

## ۲. پیشینه و روش تحقیق

کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه که آن را «آخ القرآن» نیز می‌نامند در بردارنده برخی سخنان و کلمات نورانی علی بن ابی‌طالب (علیه‌السلام) است. این کتاب شاهکاری است که فضیلت‌های گوناگون بسیاری دارد که برخی از این فضیلت‌ها درباره ویژگی‌ها و صلاحیت‌هایی است که یک مربی برای تعلیم دادن و آموزش به آن‌ها نیازمند است. طبق ماده ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران داوطلبان رشته تربیت‌معلم یا در آزمون استخدامی یا در آزمون‌های کنکور شرکت می‌کنند. از آنجاکه مهم‌ترین منابع یک سازمان همان نیروهایی هستند که در سازمان مشغول به کار می‌شوند تا سازمان را به اهداف خود برسانند؛ آموزش و پرورش نیز برای نیل به اهدافش نیازمند افرادی شایسته و دارای صلاحیت است. لذا مقاله حاضر با استناد و استفاده از کتب و منابع مختلف با تأکید بر سخنان ارزشمند امام علی (علیه‌السلام) در نهج‌البلاغه به‌منظور تبیین شایسته‌سالاری در انتخاب معلمان تهیه گردیده است. پیشینه پژوهش تاکنون تحقیقات متعددی در زمینه شایسته‌سالاری در سازمان‌های مختلف و شایسته‌سالاری در مدیریت‌های آموزش و پرورش انجام گرفته است ولی در خصوص شایسته‌سالاری در انتخاب معلمان که بسیار دارای اهمیت است، تحقیقات زیادی نگارش نشده است. لذا در ذیل به تعدادی از تحقیقات گذشته که با موضوع مقاله حاضر مرتبط بوده و ضرورت انجام تحقیق حاضر را تأیید می‌کنند اشاره می‌کنیم که در جدول شماره ۱ ذکر شده است:

جدول شماره ۱ - پیشینه‌ای از تحقیق

ردیف	نام نویسنده	سال	عنوان مقاله	یافته‌ها
۱	فرزانه، پورکریمی، عزتی	۱۳۹۴	بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران متوسطه شهرستان شیروان	بین شاخص کلی صلاحیت‌های حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.
۲	نصیری، عبدالملکی	۱۳۹۳	تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در تبیین خود راهبری در یادگیری دانش آموزان	بین صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و خود راهبری در یادگیری دانش آموزان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد
۳	عبداللهی، دادجوی توکلی، یوسلیانی،	۱۳۹۲	شناسایی و اعتبار سنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش	مهم‌ترین شایستگی معلمان اثربخش داشتن توانایی ارتباط کلامی است.
۴	حسینی، شیخ اسماعیلی، مقصودی	۱۳۹۲	بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی	از جمله مسائل پیش روی سازمان‌ها در انتخاب مدیران و کارکنان، برگزیدن مدیران و کارکنان شایسته با توجه به معیارها و مؤلفه‌های لازم برای تصدی این پست بااهمیت است.
۵	گنجعلی، تیموریان، عبدالحسین زاده	۱۳۹۲	بررسی معیارهای شایستگی در قرآن	در شایسته‌سالاری هم معیار تخصص و هم معیار تعهد باید وجود داشته باشد.
۶	رهنوردی، حسینعلی شیرازی، قیصری	۱۳۹۵	شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته لاری در سطح مدیران حرفه‌ای سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز	سه عامل پارتی‌بازی، عدم برابری فرصت و سطحی‌نگری، عوامل بازدارنده می‌باشند و بین سه عامل بازدارنده و استقرار نظام شایسته‌سالاری رابطه معنادار آماری وجود دارد.
۷	یگانگی	۱۳۸۹	نقش شایستگی مدیران در اثربخشی	بین شایستگی فردی و

اجتماعی مدیران و اثربخشی مدیریت همبستگی وجود دارد.	مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین)			
بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های معلمان تفاوت وجود دارد و در کلیه مؤلفه‌های اصلی تفاوت معنادار است.	مطالعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی	۱۳۸۷	کریمی	۸
مدیر شایسته محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت‌ها به شمار می‌آید. انتخاب و انتصاب افراد در دوره‌های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارها و ملاک‌هایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست‌های سازمانی انتخاب و به کار گرفته شوند.	معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه	۱۳۸۷	موسی زاده، عدل	۹

### ۳. روش

روش پژوهش حاضر از نوع کیفی و تحلیل نحوه انتخاب معلمان بر اساس ماده ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی و همچنین سخنان امام علی (علیه‌السلام) در نهج‌البلاغه بوده است.

### ۴. تعریف و مفهوم شایسته‌سالاری

«شایستگی» در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علائق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب رشد فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. در اصطلاح عام شایستگی و شایسته‌سالاری بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی و میانی سازمان‌ها به کار می‌رود البته این مسئله در مورد کارکنان و مدیران عملیاتی نیز مصداق پیدا می‌کند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹).

### ۵. اهمیت و ضرورت شایستگی

مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور که منصب رهبری مردمان است تا پایین‌ترین امور، باید بر اساس شایستگی باشد. چنانچه این اصل مهم زیر پا گذاشته شود، شیرازه امور از هم می‌پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی‌رسد (جزایری، ۱۳۸۰). اگر سلسله‌مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی بنا شود، بدین معناست که وضعیت بالاتری دارند. باید مستعدتر، ارزشمندتر،

سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که وضعیت پایین‌تری دارند. این شایسته‌سالاری لازمه اجتناب‌ناپذیر اداره سالم است (پور عزت، ۱۳۹۰: ۷۰).

#### ۶. فرایندهای شایسته‌سالاری

۱. شایسته خواهی: جامعه بروز می‌کند. در فرهنگ اسلامی به‌مثابه یک شایسته خواهی به‌منزله یک ارزش اجتماعی، به‌صورت فرهنگ ارزش موردتوجه بسیار قرار دارد.
  ۲. شایسته شناسی: شایسته شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و مخصوص به خود است. امروزه با توسعه نرم‌افزارها و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات شایستگان برحسب توانمندی‌های روحی، ذهنی، عمومی، تخصصی و بر اساس بررسی‌های دقیق علمی و آزمون‌ها و مصاحبه‌های نظام‌مند شناخته می‌شوند.
  ۳. شایسته سنجی: لازم است افرادی که تصور می‌کنند توانمندی شایستگان را دارند، سنجیده شوند. این امر نیازمند بازخوانی دقیق آزمون‌های دینی، اخلاقی و فرهنگی و اجتماعی برای تعریف معیار سنجش است.
  ۴. شایسته گزینی: این بخش شامل دو مرحله است: نخست باید مراحل قبلی ارزیابی و تحلیل و سپس تخصیص وضعیت ایدئال مشخص شود.
  ۵. شایسته گیری: به معنای جلب‌توجه و جذب مدیران شایسته است. بدین منظور، نیازمند فضای رقابتی برای فعالیت‌ها هستیم.
  ۶. شایسته گماری: به معنای گم‌کردن شایستگان در جایگاه خود است. این امر نیازمند وجود زمینه‌های فرهنگی برای جلوگیری از هرگونه اقدام نسنجیده است.
  ۷. شایسته پروری: نظام شایسته‌سالار درنهایت، با رعایت موارد مزبور و فراهم آوردن زمینه‌های پرورش افراد، آنان را به‌مراتب بالاتر بینش و آگاهی و توانمندی سوق می‌دهد.
  ۸. شایسته داری: به حفظ و نگهداری افراد شایسته «شایسته داری» می‌گویند. این امر اهمیت فراوانی برای جذب دارد. ازاین‌رو باید تمهیدات لازم فراهم شود تا افراد احساس عدالت کنند و موجب ماندگاری این افراد در سازمان شوند (قربان پناه، ۱۳۸۷).
- تعلیم و تربیت؛ فرآیندی تعالی‌جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به‌منظور هدایت افراد جامعه به‌سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد، زمینه‌های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل‌گیری و پیشرفت جامعه اسلامی فراهم می‌آورد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). دانشگاه فرهنگیان در اوایل قرن ۲۰ و اوایل قرن ۲۱ توجه برنامه‌های تربیت‌معلم، بازنگری و ارتقا کیفیت در آن به‌عنوان اولویت اساسی بسیاری کشورها و مراکز علمی و پژوهش بین‌المللی بوده و حتی این امر لازمه تحول در نظام کلان آموزشی تلقی شده است. در همین راستا از طرف نهادهای علمی آموزشی و بسیاری کشورها فعالیت‌های ویژه‌ای انجام شده است. درنتیجه توجه به مراکز تربیت‌معلم و تلاش برای ارتقای کیفیت فعالیت‌ها و برنامه‌های آن‌ها باید در رأس اولویت‌های آموزش و پرورش کشورمان نیز قرار گیرد (بابایی، ۱۳۹۱). خوشبختانه رویکرد نوین وزارت آموزش و پرورش در طراحی و اجرای طرح تحول سند بنیادین در آموزش و پرورش می‌تواند نویدبخش تحولات اساسی در ساختارهای منابع انسانی، اداری، پشتیبانی و آموزشی تعلیم و تربیت حال حاضر ایران اسلامی باشد. یکی از اساسی‌ترین محورهای اجرایی این طرح بزرگ ملی آموزش نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش است که این امر در قالب ایجاد دانشگاهی در سطح ملی به نام دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به سرانجام برسد (عبدالخانی، ۱۳۹۳).

طبق ماده ۲۰ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان پذیرش دانشجو برای «دانشگاه» با مجوز وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و به شیوه مورد توافق وزارت های آموزش و پرورش و علوم، تحقیقات و فناوری صورت می پذیرد و بر اساس تبصره ۱ ماده ۲۰ همین اساسنامه؛ پذیرش دانشجو معلمان از بین پذیرفته شدگان آزمون سراسری پس از تأیید صلاحیت عمومی و تخصصی آنان توسط وزارت آموزش و پرورش صورت می پذیرد. پذیرفته شدگان نهایی با رعایت مقررات مربوط به عنوان دانشجو معلم متعهد به خدمت به وزارت آموزش و پرورش پذیرفته می شوند و باید پس از ثبت نام رسماً تعهد دهند که پس از دانش آموختگی به میزان دو برابر مدت تحصیل خود در محل تعیین شده توسط وزارت آموزش و پرورش خدمت نمایند. مدت تحصیل دانشجو معلمان جزء خدمت آنان محسوب می شود و مطابق با تبصره ۴ ماده ۲۰ این اساسنامه نخبگان علمی، دانش آموختگان ممتاز دانشگاه ها، حوزه های علمیه و مؤسسات آموزش عالی، مخترعان، مبتکران و برگزیدگان المپیادهای علمی، قهرمانان ورزشی بین المللی، دارندگان سوابق تجربی مفید، نیروهای بومی و منطقه ای، با رعایت مقررات مربوط از اولویت های پذیرش در دانشگاه برخوردار می باشند. مهر محمدی و محمودی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «وارونگی، رویکردی نوین به طراحی برنامه درسی معطوف به تربیت حرفه ای (با تأکید بر علوم تربیتی)» با تشریح برنامه درسی وارونه که با تلفیق دانش بالینی و کاربردی و دانش نظری و پیوند محیط کار و محیط کلاس، فضای یادگیری جدید را ترسیم می کند و کسب شایستگی های ذیل را برای دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان لازم می داند.

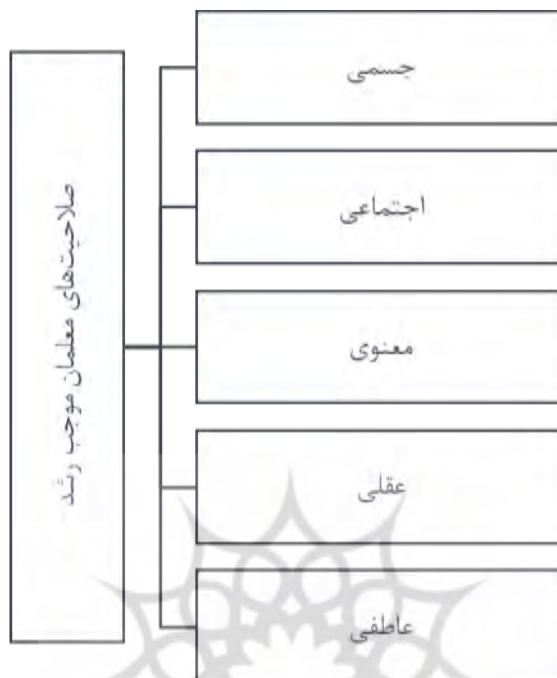
#### ۷. شایستگی های پایه

مجموعه ای ترکیبی از صفات و توانمندی های فردی و جمعی ناظر به همه جنبه های هویت (عقلانی، عاطفی، ارادی و عملی) و نیز تمام مؤلفه های جامعه بر اساس نظام معیار اسلامی است که مترجمان برای دستیابی به مراتب حیات طیبه برای درک موقعیت خود و دیگران و عمل فردی و جمعی برای بهبود مستمر آن، باید این گونه صفات و توانمندی ها را کسب کنند (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). معلمان در گسترش آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند. مهم ترین عامل کیفیت، کنش و واکنش هایی است که میان معلمان و دانش آموزان اتفاق می افتد. عناصر این تعامل دانش، مهارت و حساسیت معلم از یک سو و انتظارات یادگیری، وضعیت اقتصادی و اجتماعی و ویژگی فرهنگی یادگیرندگان از سوی دیگر هستند که موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می کنند؛ بنابراین به کار گماردن تواناترین و شایسته ترین افراد برای حرفه معلمی حیاتی ترین مسئله است و حیاتی تر از آن برنامه های تربیت معلم و آموزش های ضمن خدمت هستند که با کیفیت برتر و بالاتر فراهم آیند و برای معلمان این فرصت پیش آید تا دانش و مهارت خویش را در طول دوران خدمت افزایش دهند. کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (رئوف، ۱۳۷۹). معلم کارگزار اصلی تعلیم و تربیت و روح نظام آموزشی هر کشوری است و با کوشش خردمندانه او است که اهداف متعالی نظام آموزشی محقق می شود. آنچه کودکان، نوجوانان و جوانان در مدرسه کسب می کنند، متأثر از خصوصیات، کیفیات، شایستگی های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان است (عبدالهی، ۱۳۹۲).

صلاحیت های حرفه ای معلمی صلاحیت های معلمی، مجموعه شناخت ها، گرایش ها و مهارت هایی است که آموزگار با کسب آن ها می تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیر کمک کند. این صلاحیت ها را می توان در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه بندی کرد. منظور از صلاحیت های شناختی مجموعه آگاهی ها و مهارت های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانمند می سازد. صلاحیت های عاطفی مجموعه گرایش ها و علایق معلم به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است و صلاحیت های مهارتی به مهارت ها و توانایی های علمی آموزگار در فرایند یادگیری مرتبط می شود. از مجموعه صلاحیت های سه گانه، صلاحیت تأثیرگذاری بر دانش آموزان حاصل می شود (ملکی، ۱۳۸۴).

ملکی (۱۳۸۴) صلاحیت‌های معلم موجب کمک به رشد ویژگی‌های ذکر شده در جدول ۲ می‌شود در دانش آموزان می‌شود.

جدول ۲- صلاحیت‌های معلم



بر طبق نظر میدلی (۱۹۸۲) برخوردار از دانش و مهارت‌های مختلف با نام شایستگی یا صلاحیت معلم آورده می‌شود و کاربرد دانش و مهارت‌های مزبور به عنوان عملکرد معلم تلقی می‌شود. که در شکل شماره ۳ ذکر گردیده است.

جدول ۳- نظر میدلی (۱۹۸۲) در مورد شایستگی و عملکرد معلم



## ۸. معلم و مربی

«معلم» و «مربی» مترادف هم به کار رفته است و به فردی اطلاق می‌شود که رسالت خطیر تربیت دانش آموزان را در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی بر عهده دارد. نقش معلم (مربی) به عنوان هدایت کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰)

## صلاحیت های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان و سپس وزارت آموزش و پرورش

## ۱. صلاحیت های لازم معلمان برای تعلیم و تربیت در مدارس

- شناختی: مجموعه ای از آگاهی ها ، مهارت های ذهنی است که معلم در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت به کار می گیرد.
- عاطفی: گرایش ها و علایق معلم به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت
- مهارت ها: مهارت ها و توانایی های علمی آموزگار در فرایند یادگیری مرتبط می شود.

## ۲. برنامه دانشگاه فرهنگیان برای کسب صلاحیت در دانشجو معلمان

- تولید و ترویج علم مورد نیاز آموزش و پرورش
- تامین ، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی (دانشجو معلمان) در وزارت آموزش و پرورش
- توانمند در استفاده از فناوری های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت ها مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی
- توانمند در زمینه سازی برای شکوفایی فطرت ، استعدادها، شکل گیری هویت یکپارچه اسلامی و انقلابی دانشجو معلمان
- دارای هیات علمی و مدیران مومن ، آراسته به فضائل اخلاقی اسلامی ، عامل به عمل صالح و تعالی جو و تحول آفرین برای اجرای برنامه هایی در راستای کسب صلاحیت های معلمان در وزارت آموزش و پرورش

## ۳. صلاحیت های مورد نیاز برای ورود به دانشگاه فرهنگیان

- توافق بین وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم و تحقیقات و فناوری سپس مجوز وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای پذیرش دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان
- پذیرش دانشجو معلمان از بین شرکت کنندگان در آزمون سراسری
- تایید صلاحیت عمومی و تخصصی دانشجویان توسط وزارت آموزش و پرورش
- بعد از ثبت نام نهایی به عنوان دانشجو معلم تعهد می دهند که بعد از دانش آموختگی به مدت دوبرابر مدت تحصیلاتشان در محل تعیین شده توسط وزارت آموزش و پرورش خدمت نمایند.
- مدارک تحصیلی دانش آموختگان «دانشگاه» بر اساس وزارت علوم و تحقیقات و فناوری صادر و اعطا می گردد.

اکنون در جدول شماره ۴ ویژگی‌ها و صلاحیت‌های یک مربی از دیدگاه امام علی (ع) درباره تربیت انسان آمده است.



جدول ۴ - ویژگی‌ها و صلاحیت‌های یک مربی از دیدگاه امام علی (ع)

ردیف	معیارها	نامه/حکمت/ خطبه	سخنان امام علی (ع) درباره تربیت انسان
۱	الف - پاسخ دادن به پرسش‌های مردم ب- آموزش دادن به جاهلان ج- مذاکره با دانشمندان	نامه ۶۷	وَأَجْلِسْ لَهُمُ الْعَصْرَيْنِ فَأُفْتِ الْمُسْتَفْتَى وَ عَلِّمْ الْجَاهِلَ وَ ذَاكِرِ الْعَالِمِ. صبح و عصر با آن‌ها بنشین و فتوا بده. به پرسش کسی که حکمی از احکام الهی می‌پرسد، پاسخ‌ده. به آنان که نمی‌دانند بیاموز و با دانشمندان و علما بحث و گفت‌وگو کن.
۲	آموزش و نشر علم و دانش	حکمت ۳۷۲	وَ قَالَ (عليه السلام) لِيَجَابِرَ بَنِي عَبْدِ اللَّهِ الْأَنْصَارِيِّ: يَا جَابِرُ، قَوْمُ الدِّينِ وَ الدُّنْيَا بِأَرْبَعَةٍ: عَالِمٌ مُسْتَعْمِلٌ عِلْمَهُ، وَ جَاهِلٌ لَا يَسْتَنْكِفُ أَنْ يَتَعَلَّمَ... به جابر فرمود: ای جابر، قوام دنیا بر چهار کس است: عالمی که علم خود را به کار دارد. جاهلی که از فراگرفتن علم سر برنتابد، بخشنده‌ای که در بخشش بخل نورزد و فقیری که دنیا را به آخرتش نفروشد. هرگاه، عالم، علم خود را به کار ندارد، جاهل از آموختن سر برتابد و هرگاه، توانگر از بخشیدن مال خود بخل ورزد، فقیر آخرتش را به دنیا خواهد فروخت.
۳	پیمان گرفتن از دانشمندان برای آموزش دادن به جاهلان	حکمت ۴۷۸	به جابر بن عبدالله الانصاری فرمود: ای جابر، قوام دنیا بر چهار کس است: عالمی که علم خود را به کار دارد. جاهلی که از فراگرفتن علم سر برنتابد، بخشنده‌ای که در بخشش بخل نورزد و فقیری که دنیا را به آخرتش نفروشد. هرگاه، عالم، علم خود را به کار ندارد، جاهل از آموختن سر برتابد و هرگاه، توانگر از بخشیدن مال خود بخل ورزد، فقیر آخرتش را به دنیا خواهد فروخت.

<p>قال عليه السلام ... و مَا أَخَذَ اللَّهُ عَلَى الْعُلَمَاءِ أَنْ لَا يُقَارُوا عَلَى كِظَّةِ ظَالِمٍ وَ لَا سَغْبِ مَظْلُومٍ لِأَلْقَيْتُ حَبْلَهَا عَلَى غَارِبِهَا.</p> <p>آگاه باشید به خدا سوگند، خدایی که دانه را شکافت و انسان را آفرید، اگر نه این بود که جمعیت بسیاری گرداگردم را گرفته و به یاری ام قیام کرده‌اند و از این جهت حجت تمام شده است و اگر نبود عهد و مسؤولیتی که خداوند از دانشمندان گرفته که در برابر سیری ستمکاران و گرسنگی محرومان و ستمدیدگان سکوت نکنند، مهار شتر خلافت را رها کرده بر کوهانش می‌انداختم و از آن صرف نظر می‌کردم و آخر آن را با جام آغازش سیراب می‌کردم؛ آنگاه خوب می‌فهمیدید که دنیای شما در نظر من بی‌ارزش‌تر از آبی است که از بینی گوسفندی بیرون آید.</p>	خطبه ۳	تحقق یافتن عدالت اجتماعی	۴
<p>هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ.</p> <p>و کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آن‌ها می‌خواند و آن‌ها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب (قرآن) و حکمت می‌آموزد هر چند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند!</p>	خطبه ۱	یاددادن احکام و حقایق حکمت	۵
<p>سوگند به کسی که پیامبر را به حق مبعوث کرد به سختی مورد آزمایش قرار می‌گیرند و غربال می‌شوید و همانند محتویات دیگ جوشان زیر و رو خواهید شد آن‌چنان که بالا پایین و پایین بالا قرار خواهد گرفت، آنان به راستی در اسلام سبقت داشتند و کنار گذاشته شدند، بار دیگر</p>	خطبه ۱۶	تحقق یافتن عدالت	۶

<p>سرکار خواهند آمد و کسانی که با حيله و تزوير خود را پيش انداخته بودند، عقب زده خواهند شد.</p>			
<p>و قَالَ (عليه السلام): مَنْ نَصَبَ نَفْسَهُ لِلنَّاسِ إِمَامًا فَلْيَبْدَأْ بِتَعْلِيمِ نَفْسِهِ قَبْلَ تَعْلِيمِ غَيْرِهِ وَ لِيَكُنْ تَأْدِيبُهُ بِسِيرَتِهِ قَبْلَ تَأْدِيبِهِ بِلسَانِهِ وَ مُعَلِّمُ نَفْسِهِ وَ مُؤَدِّبُهَا أَحَقُّ بِالْإِجْلَالِ مِنَ مُعَلِّمِ النَّاسِ وَ مُؤَدِّبِهِمْ. و آن حضرت فرمود: آن که خود را در مرتبه پیشوایی قرار می دهد باید پیش از مؤدب نمودن مردم به مؤدب نمودن خود اقدام کند و پیش از آنکه دیگران را به گفتار ادب نماید، باید به کردارش مؤدب به آداب کند و آن که خود را بیاموزد و ادب نماید به تعظیم سزاوارتر است از کسی که فقط دیگران را بیاموزد و تأدیب کند</p>	<p>حکمت ۷۳</p>	<p>الف - معلم و مربی باید خودش دانش را بیاموزد و بعد به دیگران آموزش بدهد. ب- مربی باید با اعمال خود دیگران را تربیت</p>	<p>۷</p>
<p>أَيُّهَا النَّاسُ اسْتَصْبِحُوا مِنْ شَعْلَةِ مِصْبَاحٍ وَأَعْظِمْ مَتَّعِظٍ وَ أَمْتَا حُوا مِنْ صَفْوِ عَيْنٍ قَدْ رَوَّعَتْ مِنَ الْكَدْرِ. عِبَادَ اللَّهِ لَا تَرْكُنُوا إِلَيَّ جَهَاتِكُمْ وَ لَا تَنْقَادُوا لِأَهْوَائِكُمْ فَإِنَّ النَّازِلَ بِهَذَا الْمَنْزِلِ نَازِلٌ بِشَفَا جُرْفٍ هَارٍ يَنْقُلُ الرَّدَى عَلَى ظَهْرِهِ مِنْ مَوْضِعٍ إِلَى مَوْضِعٍ لِرَأْيٍ يُحْدِثُهُ بَعْدَ رَأْيٍ يَرِيدُ أَنْ يُلْصِقَ مَا لَا يَلْتَصِقُ وَ .... تَنَاهَوْا عَنْهُ فَإِنَّمَا أَمْرَتُمْ بِالنَّهْيِ بَعْدَ التَّنَاهِي!</p> <p>ای مردم! چراغ دل را از شعله گفتار گویندگان با عمل روشن سازید و ظرف های خویش را از آب زلال چشمه هایی که از آلودگی پاک است پر کنید. امام غیر از آنچه از طرف خدا مأمور است، وظیفه ای ندارد، امام وظیفه دارد: ۱. با پند و اندرز فرمان خدا را ابلاغ نماید؛ ۲. در خیرخواهی مردم کوشش نماید؛ ۳. سنت خدا را احیاء کند؛ ۴. بر مستحقان کیفر اقامه حدود نماید.</p>	<p>خطبه ۱۰۵</p>	<p>الف - عالم عامل ب- از هرگونه آلودگی پاک و منزّه باشند و دانش آن ها نیز صحیح و از منبع وحی باشد. ج- نجات مردم از تاریکی های جهل و نادانی د- به پند و اندرزهایی که به مردم می دهند عمل کنند.</p>	<p>۸</p>

سخنان گران‌بهای امام علی (ع) که در جدول بالا اشاره شده است می‌توان گفت یک معلم به‌عنوان اسوه و الگوی جامعه باید شایستگی‌های لازم و کافی را داشته باشد تا بتواند دانش آموزان خود را برای دستیابی به حیات طیبه آماده کند. از جمله این صلاحیت‌ها می‌توان به داشتن علم و دانش کافی در خصوص احکام دین و مباحث علمی اشاره کرد.

#### ۹. صلاحیت‌های معلمان از دید امام علی (ع) در نهج‌البلاغه

۱. رسیدگی به امور مردم
۲. نجات مردم از تاریکی‌های
۳. جهل و نادانی
۴. تربیت دیگران با اعمال خود
۵. آموزش دادن علم و دانش
۶. تحقق یافتن عدالت
۷. نشر و گسترش دانش
۸. یاد دادن احکام و حقایق و حکمت

در جدول شماره ۵ شایسته‌سنجی از دیدگاه وزارت آموزش و پرورش ذکر گردیده است.

جدول ۵ - شایسته‌سنجی

شایسته‌سنجی (تأیید صلاحیت‌های عمومی و تخصصی دانشجو معلمان توسط وزارت آموزش و پرورش)			
شناختی	مهارتی	عاطفی	شایسته‌سالاری

#### ۱۰. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، شایسته‌سالاری در انتخاب معلمان با تأکید بر سخنان ارزشمند امام علی (ع) تحلیل گردید و نشان داد که معلمان باید دارای صلاحیت‌ها و شایستگی‌های ویژه‌ای باشند که قوانین فعلی آموزش و پرورش برای ورود افراد به‌عنوان معلم در آن را مورد تأیید قرار می‌دهد ولی لازمه موفقیت در این امر و انتخاب معلمان بر اساس شایسته‌سالاری، اجرای مناسب این قوانین است که امید است از سخنان گران‌بهای امام علی (ع) در اجرای بهتر و مناسب‌تر قوانین به‌خوبی بهره بگیریم. بر اساس سخنان ارزشمند و گران‌بهای امام علی (ع) در نهج‌البلاغه یک معلم به‌عنوان اسوه و الگوی جامعه باید شایستگی‌های لازم و کافی را داشته باشد تا بتواند دانش آموزان خود را برای دستیابی به حیات طیبه آماده کند. از جمله این صلاحیت‌ها می‌توان به داشتن علم و دانش کافی در خصوص احکام دین و مباحث علمی اشاره کرد.

## ۱۱. منابع

۱. اساسنامه دانشگاه فرهنگیان اردیبهشت ۱۳۹۱: ۱۸-۱۷.
۲. حسنی، کاوه. شیخ اسماعیلی، سامان. مقصودی، کیهان (۱۳۹۲). بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی. فرایند مدیریت و توسعه. دوره بیست و ششم. شماره دوم. تابستان ۱۳۹۲.
۳. رهنورد، فرج اله. آقا حسینعلی شیرازی، محمود. قیصری، فرهاد (۱۳۹۲). شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته‌سالاری در سطح مدیران حرفه‌ای سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز. مدیریت بهره‌وری. سال هفتم. شماره ۲۵. تابستان ۱۳۹۲: ۳۲-۱۵.
۴. زهدات، عبدالمجید (۱۳۸۹). تعلیم و تربیت در نهج‌البلاغه: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۵. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش آذرماه ۱۳۹۰.
۶. شاه‌محمدی، نیره (۱۳۹۳). صلاحیت‌ها و شایستگی‌های آموزگار عصر حاضر (اصولی که معلمان باید بدانند و قادر به انجام دادن آن‌ها باشند). رشد آموزش ابتدایی دوره هجدهم. شماره ۱. مهر ۱۳۹۳.
۷. عبدالخانی، علی. صفایی موحد، سعید (۱۳۹۳). برنامه تربیت دبیر کار و فناوری در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان برنامه درسی مفعول (پوچ). دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال پنجم. شماره ۹. پاییز و زمستان ۱۳۹۳: ۷۴-۸۹.
۸. عبدالمجید، بیژن. دادجوی توکلی، عطیه. یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۰). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال سیزدهم. شماره ۴۹. بهار ۱۳۹۴.
۹. کریمی، فریبا (۱۳۸۷). مطالعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دوم. شماره ۴. زمستان ۱۳۸۷: ۱۶۶-۱۵۱.
۱۰. گنجعلی، اسدالله. تیموریان، مرتضی، عبدالحسین زاده، محمد (۱۳۹۲). بررسی معیارهای شایستگی در قرآن. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی سال سوم. شماره اول. پاییز و زمستان ۱۳۹۲.
۱۱. محمودی، امیرحسین (۱۳۸۷). شایستگی‌های حرفه‌ای معلم اثربخش. پژوهش آموزشی اطلاع‌رسانی مدارس، شماره اول. سال تحصیلی ۸۶-۸۷.
۱۲. موسی زاده، زهره. عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه. اندیشه مدیریت. سال سوم. شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۸۸: ۱۳۲-۱۰۳.
۱۳. نصر اصفهانی، مهدی. نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی. معرفت سیاسی، سال دوم. شماره دوم. پاییز و زمستان ۱۳۸۹: ۱۶۰-۱۴۱.
۱۴. نصیری لیک بنی، فخرالسادات. عبدالملکی، شوبو (۱۳۹۳). تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در تبیین خود راهبری در یادگیری دانش آموزان. نشریه علمی پژوهشی در آموزش. جلد ۱، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۳: ۶۷-۷۵.
۱۵. یگانگی، عاطفه (۱۳۸۹). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین). مجله مدیریت توسعه و تحول: ۶۸-۵۷.