

## **Diagnosing the Effective Competencies of Secondary School Teachers From the Viewpoint of Expert Educators**

**Mohsen Dibaei Saber<sup>1\*</sup>, Effat Abbasi<sup>2</sup>, Kourosh Fathi Vajargah<sup>3</sup>, Saeid Safaei Movahed<sup>4</sup>**

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Human Sciences, University of Shahed, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences & Psychology University of Kharazmi, Tehran, Iran
3. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences & Psychology University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran
4. Assistant Professor, Department of Educational Methods and Curriculum, Faculty of Educational Sciences & Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received: November 25, 2017; Accepted: December 7, 2019)

### **Abstract**

The aim of this study was to identify the main competencies of high school teachers from the perspective of education experts. The present study was conducted in a qualitative method with a grounded theory strategy. The statistical population of the study was all education experts of public universities in Tehran, that which 18 of whom were selected using targeted sampling. Data were collected through a semi-constructed interview. Smith's coding method (2007) was used to analyze the data. Also, the validity of the research was investigated by members' review method. To increase the reliability of the research, the methods of conducting a systematic process of recording, recording and writing data (recording audio, conducting interviews and writing oral data) in all interviews and methodical data analysis and extraction Logical categories and macro-abstract abstract concepts were applied based on coding methods. According to the research findings, the main competencies of secondary school teachers from the perspective of education experts include "communication", "psychological", "service", "research", "individual" and "educational" skills. Each of which is made up of several sub-competencies. Recognizing and introducing these competencies in the country's teacher training system can help policy makers, managers and educational planners in adopting appropriate strategies to reduce the gap between the current and favorable situation in this field and improve the status of competency components.

**Keywords:** Competency, Education experts, Effective competence, Secondary schools.

---

\* Corresponding Author, Email: [m.dibaei1359@gmail.com](mailto:m.dibaei1359@gmail.com)

## شناسایی شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه

### از دیدگاه خبرگان تعلیم و تربیت

محسن دیبایی صابر<sup>۱\*</sup>، عفت عباسی<sup>۲</sup>، کوروش فتحی واجارگاه<sup>۳</sup>، سعید صفایی موحد<sup>۴</sup>

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۳. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۴. استادیار، گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۶)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه از دیدگاه خبرگان تعلیم و تربیت انجام گرفته است. پژوهش حاضر به روش کیفی با استراتژی داده‌بنیاد اجرا شد. جامعه آماری پژوهش همه خبرگان تعلیم و تربیت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند، و با معیار اشباع داده‌ها، ۱۸ نفر از آنان انتخاب شده‌اند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روش کدگذاری اسمیت (۲۰۰۷) به کار گرفته شد. همچنین، بررسی اعتبار پژوهش با روش بازبینی اعضا انجام گرفت. برای افزایش پایایی پژوهش روش‌های اجرای فرایند نظام‌مند ثبت، ضبط و نوشتن داده‌ها (ضبط صدا، پیاده‌سازی مصاحبه و نگارش داده‌های شفاهی) در همه مصاحبه‌ها و تحلیل روشمند داده‌ها و استخراج منطقی مقولات و مفاهیم انتزاعی کلان‌تر بر مبنای روش کدگذاری به کار گرفته شد. براساس یافته‌های پژوهش، شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه از دیدگاه خبرگان تعلیم و تربیت، شامل شایستگی‌های «ارتباطی»، «روان‌شناختی»، «خدمت‌اتی»، «پژوهشی»، «فردی» و «تربیتی» است که هریک از آن‌ها نیز از خرده‌شایستگی‌های متعددی تشکیل شده‌اند. شناخت و معرفی این شایستگی‌ها در نظام تربیت معلم کشور می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت مؤلفه‌های شایستگی یاری رساند.

**واژگان کلیدی:** خبرگان تعلیم و تربیت، شایستگی اصلی، شایستگی، معلمان دوره متوسطه.

## مقدمه

کیفیت هر نظام آموزشی، به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است و هیچ کشوری نمی‌تواند از سطح معلمانش فراتر رود. مهم‌ترین عامل کیفیت، کنش و واکنش‌هایی است که میان معلمان و دانش‌آموزان اتفاق می‌افتد. 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، موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می‌کنند (سرکارآرانی، ۱۳۸۹). بنابراین، به کارگماردن تواناترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه معلمی حیاتی‌ترین مسئله است. بحث در زمینه شایستگی‌های<sup>۱</sup> حرفه معلمی در دنیای امروز امری جدی، چندوجهی و سیال است. دامنه شایستگی‌های حرفه معلمی با توجه به شاخص‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای، هویت‌های ثابت و وابسته به شرایط دارند و گستره‌ای از شایستگی‌ها را دربرمی‌گیرند (ورث،<sup>۲</sup> ۲۰۰۱). شایستگی معلم شامل دانش و مهارت‌های ضروری تدریس در مدرسه است. این شایستگی شامل میزان عالی برخوردار از دانش، مهارت‌ها، نگرش و ارزش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، حساسیت‌ها، قابلیت‌ها و همچنین، توانایی تلفیق آن‌ها در جهت عمل و به‌کارگیری روش‌های مناسب است (آدیتایو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶).

با توجه به اینکه موفقیت معلمان یک کشور، به میزان برخوردار از آنان از شایستگی‌های حرفه‌ای وابسته است، در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ایران (۱۳۹۰) نیز بر استقرار نظام سنجش شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاک‌های ارزیابی و نظام رتبه‌بندی علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقای شغلی در آنان، براساس «نظام معیار اسلامی»، «استقرار نظام پرداخت‌ها»، «تخصص»، «شایستگی‌ها» و «عملکرد رقابتی» تأکید شده است. بدین معنا که برای ارتقای شأن معلم در نظام اجرایی کشور و توسعه و پیشرفت همه‌جانبه جمهوری

---

1. Competency  
2. Voorhees  
3. Adetayo

اسلامی ایران، به‌ویژه نقش آن در تعلیم و تربیت اسلامی، بایسته است در یک نظام شایسته‌سالاری، مبتنی بر ارزیابی‌های کاربردی و رقابتی، معلم آزمون شود و متناسب با توانمندی‌های تخصصی، حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی و اجتماعی در رتبه‌ای مناسب قرار گیرد.

در حالی که امروزه تغییرات عمیق در ساختار برنامه درسی و جمعیت دانش‌آموزی در هویت حرفه‌ای معلمان بحران به وجود آورده است (مون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ صباح<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶)؛ به‌طوری که نتایج پژوهش‌های مختلف از جمله عابدی و همکاران (۱۳۸۴)، دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)، نیکنومی و کریمی (۱۳۸۸)، سوگارنسکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) و کامرون<sup>۴</sup> و هریسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) نشان داده است اکثر کسانی که جذب مراکز تربیت معلم شده اند، اصولاً شایستگی و توانایی لازم را برای احراز شغل معلمی ندارند. علاوه بر این، نتایج پژوهش‌های دیگری مانند هانتلی<sup>۶</sup> (۲۰۰۸)، سلوی<sup>۷</sup> (۲۰۱۰)، سودسومبون<sup>۸</sup> (۲۰۰۷)، و نیکنومی و کریمی (۱۳۸۸) نشان داده است که بین شایستگی‌های موجود و شایستگی‌های مطلوب معلمان تفاوت وجود دارد.

بدین ترتیب، متأسفانه در تاریخ آموزش و پرورش ایران، معلمان پس از استخدام، به‌رغم همه کاستی‌های نظام استخدامی، روانه کلاس درس می‌شوند و کمتر پیش می‌آید که شایستگی‌های آنان از ابعاد حرفه‌ای، تخصصی و روابط انسانی سنجیده می‌شود. در حالی که با توجه به سرعت شتابان تغییرات در دنیای امروز، نقش معلمان دیگر به سوادآموزی محدود نمی‌شود، بلکه وظیفه تسهیل در جهت رشد تفکر منطقی، انتقادی، خلاقانه و توانمندی‌های متناسب با آن‌ها در دانش‌آموزان برای همگامی و هماهنگی با این تغییرات را نیز برعهده دارند. باید اذعان کرد تحقق چنین امری نیازمند آن است که معلمان، خود شایستگی‌های لازم برای ایفای نقش‌های چندگانه را کسب کنند.

1. Moon
2. Sabbah
3. Schugurensky
4. Cameron
5. Harrison
6. Huntly
7. Selvi
8. Sudsomboon

علاوه بر این، با توجه به وضعیت در حال گذار جهان و به تبع آن ایران به لحاظ فناوری، رشد و گسترش فزاینده علوم به‌ویژه در حوزه روان‌شناسی رشد و یادگیری و نیز تغییر رو به جلوی نظام آموزش و پرورش کشور در زمینه اهداف و مأموریت‌ها و به تبع آن، افزایش وظایف معلمان و نقش محوری آنان در آموزش و اینکه هیچ فردی بیشتر از معلم نمی‌تواند بر مدارس تأثیر بگذارد و اوست که می‌تواند تعلیم و تربیت را فرایندی توأم با لذت و کامیابی یا فرایندی بی‌تمرکز کند (مهرمحمدی، ۱۳۹۲)، ایجاب می‌کند شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان شناسایی شود. این شایستگی‌ها علاوه بر اینکه می‌تواند در آموزش و تربیت معلمان به کار گرفته شود، قابلیت قرارگرفتن به‌منزله ملاک و شاخصی برای ارزشیابی میزان کیفیت عملکرد معلمان را نیز دارد؛ بنابراین، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه از منظر خبرگان تعلیم و تربیت کدام‌اند؟

### روش‌شناسی پژوهش

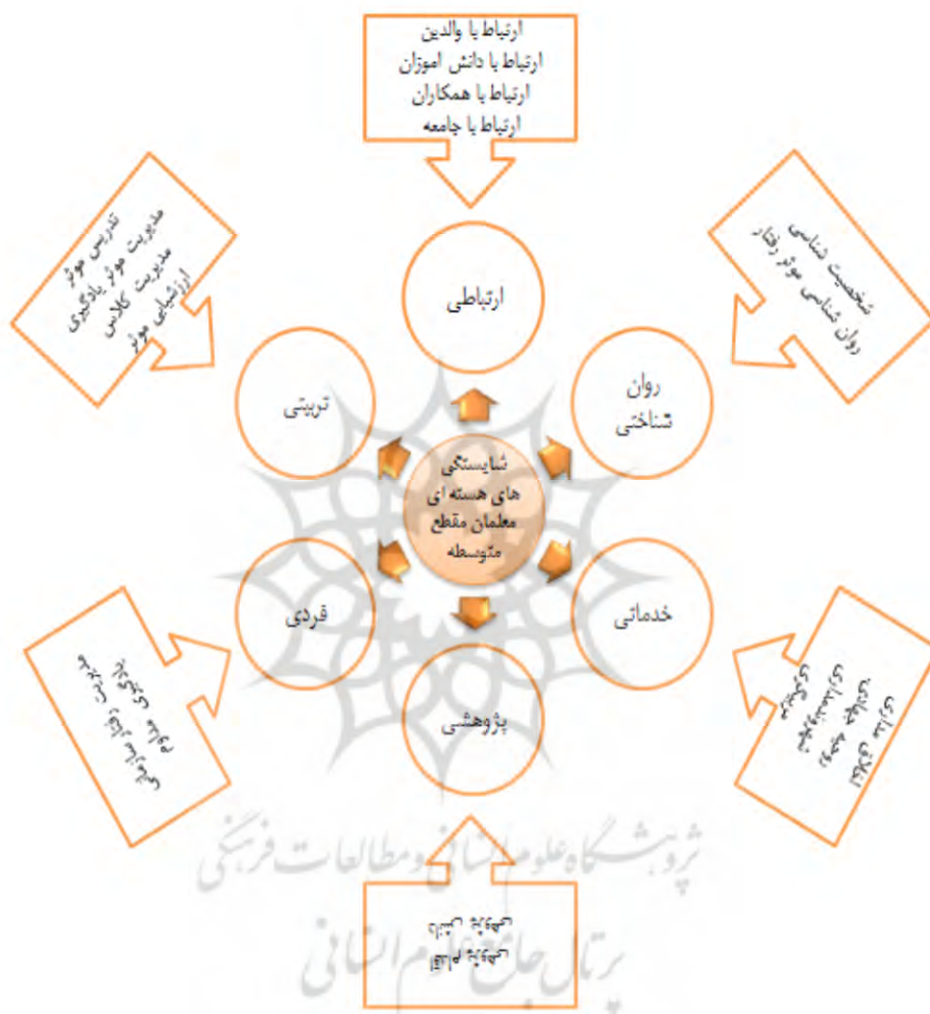
مطالعه حاضر پژوهشی کیفی به روش نظریه داده‌بنیاد است که جامعه آماری آن شامل نظریه‌پردازان تعلیم و تربیت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران هستند. با توجه به منطبق پژوهش‌های کیفی، روش نمونه‌گیری هدفمند (غیرتصادفی) یا ملاک‌محور<sup>۱</sup> بوده و افرادی انتخاب شده‌اند که دارای مقالات، کتاب‌های تألیفی و تدریس مرتبط با توسعه حرفه‌ای معلمان بودند و محققان را بیشتر و بهتر به پاسخ مطلوب نزدیک می‌کردند. در پژوهش حاضر، نظر ۱۸ نفر از صاحب‌نظران یادشده به دست آمد. از دانشگاه تهران، دانشگاه پیام نور و پژوهشکده تعلیم و تربیت، هر یک ۳ نفر، و از دانشگاه فرهنگیان و سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، به ترتیب، ۷ و ۲ نفر انتخاب شد. دیدگاه‌های افراد درباره شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه از طریق مصاحبه عمیق و به صورت نیمه‌ساختاریافته به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روش کدگذاری اسمیت<sup>۲</sup> به کار گرفته

1. Criterion Sampling  
2. Smith

شد. بدین صورت که پس از گردآوری داده‌ها، هر مصاحبه به صورت مجزا و چندین بار مرور شد، تا متن کامل مصاحبه‌ها به طور کامل نوشته شود. پس از پیاده‌سازی کامل مصاحبه‌ها روی کاغذ، همه مصاحبه‌ها به صورت خط به خط کدگذاری و کدهای اساسی شناسایی شد. پس از کدگذاری، مضمون‌هایی که مشخص‌کننده هر یک از بخش‌های متن بود، تعیین و یک برچسب یا عنوان به آن تعلق گرفت. در مرحله بعد، عناوین مشترک در یک خوشه دسته‌بندی شد تا با تجزیه و تحلیل داده‌ها و به مضمون‌های استخراج شده، سازمان داده شود. در مرحله بعد، جدول خلاصه‌سازی از مضمون‌های سازمان‌دهی شده تهیه شد. نقل قول‌هایی که بیان‌کننده هر یک از مضمون‌ها بودند و نیز نقل قول‌ها از متن مصاحبه، استخراج شد و در جدول جاگذاری شد. برای تلفیق داده‌ها یک جدول خلاصه‌سازی برای اولین شرکت‌کننده تهیه شد و برای تجزیه و تحلیل موردهای بعدی نیز به کار گرفته شد. در این فرایند، مضمون‌های جدید به جدول اولیه اضافه شد. در نتیجه، مضمون‌ها به صورت پیش‌رونده و در طول زمان تلفیق شد و این کار با تجزیه و تحلیل آخرین دست‌نوشته به پایان رسید. جمع‌آوری داده‌ها در زمانی که مشخص شد، داده‌های جمع‌آوری شده، تکرار داده‌های قبلی است و اطلاعات جدیدی حاصل نمی‌شود، به پایان رسید. در این پژوهش برای بررسی اعتبار پژوهش روش بازبینی اعضا به کار گرفته شد. بدین گونه که از پنج نفر از مصاحبه‌شوندگان تقاضا شد تا درباره دریافت محقق از صحبت‌هایشان بازخورد ارائه دهند و نظر خود را درباره مفاهیم و ابعاد مصاحبه‌ها بیان کنند. همچنین، در زمینه کدگذاری نظر پنج نفر از افراد متخصص به کار گرفته شد. برای افزایش پایایی پژوهش نیز روش‌های اجرای فرایند نظام‌مند ثبت، ضبط و نوشتن داده‌ها (ضبط صدا، پیاده‌سازی مصاحبه و نگارش داده‌های شفاهی) در همه مصاحبه‌ها، و تحلیل روشمند داده‌ها و استخراج منطقی مقولات و مفاهیم انتزاعی کلان‌تر بر مبنای روش کدگذاری به کار گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج کدگذاری داده‌ها، شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه را می‌توان در شش مقوله کلی و ۱۸ مقوله فرعی به شکل زیر استخراج و طبقه‌بندی کرد:



شکل ۱. شناسایی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه

جدول ۱. نمونه‌ای از شیوه کدگذاری باز به همراه مفاهیم و مقوله‌های فرعی

شایستگی	مقوله فرعی	مفهوم	کد نهایی
روان‌شناسی تربیتی	تخصیص‌شناسی	دگرآگاهی	شناسایی ویژگی‌ها و خصوصیات شخصیتی همکاران
			توانایی شناخت احساس، افکار، رفتار دانش‌آموزان همکاران در موقعیت‌های مختلف
			تیزبینی و باهوشی در تشخیص توانایی‌های دانش‌آموزان
			آگاهی و شناخت جنبه‌های مثبت و منفی شخصیت دانش‌آموزان
	خودآگاهی	آگاهی از نقاط قوت و نقاط ضعف خود در همه ابعاد جسمی روان‌شناختی و اجتماعی	
		آگاهی و شناخت نیازها، علایق اهداف و اولویت‌های شغلی خود	
		تشخیص سبک رفتاری خود در برخورد با دانش‌آموزان مختلف در موقعیت‌های مختلف	
		آگاهی و شناخت نیازها، علایق اهداف و اولویت‌های زندگی شخصی خود	

**شایستگی ارتباطی:** از نظر خبرگان تعلیم و تربیت، یکی از مهم‌ترین شایستگی‌هایی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، شایستگی ارتباطی است. از نظر آنان توجه به این مقوله معلم را در تحقق اهداف آموزشی، که همانا کسب دانش و افزایش مهارت‌هاست، یاری می‌کند. خبرگان تعلیم و تربیت معتقدند شایستگی‌های یک معلم خوب در مقوله ارتباط را می‌توان شامل مقولات فرعی زیر دانست:

۱. **ارتباط مؤثر با والدین:** ارتباط و برخورد با والدین دانش‌آموزان یکی از مسائلی است که همه معلمان با آن مواجهند. در این زمینه، مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه تهران بیان کرد: «ارتباط خوب میان والدین و معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل بهبود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است که همواره باید معلمان بدان توجه کنند و احترام بگذارند. یکی از دلایل آن این است که معلم و والدین هر دو دلسوزانه خواستار پیشرفت درسی دانش‌آموزان هستند و ارتباط بین معلم و خانواده‌ها باعث تقویت دروس آنان خواهد شد». یا مشارکت‌کننده شماره ۲ از سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی گفت: «زندگی پیوسته دستخوش تحولات گوناگون مثل تولد، مرگ، طلاق، بیماری و مشکلات خانوادگی و گاه جابه‌جایی مکانی است که هر کدام از آنها بر روحیه، رفتار و درس دانش‌آموزان تأثیر خواهد گذاشت. بنابراین، معلم باید کم‌وبیش از وضعیت و



شرایط دانش‌آموز در خانواده آگاه باشد تا بتواند براساس مشکلات یا شاید شرایط ویژه او در خانواده‌اش، برای تفهیم مطالب درسی به وی کمک کند. یا مشارکت‌کننده شماره ۱ از پژوهشکده تعلیم و تربیت می‌گوید: «پس از ایجاد ارتباط و آشنایی معلمان با وضعیت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی خانواده‌ها لازم است که معلمان برای توسعه زمینه‌های این همکاری تلاش کنند. یکی از ابزارهایی که معلمان می‌توانند به‌منظور توسعه این همکاری به کار گیرند، آشنایی با مشاغل والدین است. آشنایی با شغل‌های مختلف والدین می‌تواند زمینه‌ای برای جلب همکاری خانواده‌ها در فعالیت‌های عمرانی و آبادانی مدرسه باشد».

**۲. ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان:** معلم از هنگامی که وارد کلاس می‌شود تا هنگامی که زمان تدریس پایان می‌یابد، به‌طور دائم با دانش‌آموزان در ارتباط است. ارتباطی که معلم با دانش‌آموزان برقرار می‌کند، در زمینه مطالب تدریس‌شده و موارد غیردرسی است که نحوه و کیفیت هر دو بر یکدیگر تأثیر می‌گذارد. روابط معلم و دانش‌آموز به‌طور گسترده‌ای بر انگیزه‌های دانش‌آموز، رشد بهره‌هوشی و پیشرفت تحصیلی او مؤثر است. یکی از خبرگان در این زمینه بیان کرد: «روابط مؤثر معلم و دانش‌آموز، درگیری دانش‌آموز در فرایند تعلیم و تربیت را موجب می‌شود که این امر خود، در دانش‌آموزان ایجاد علاقه می‌کند و زندگی تحصیلی آنان را بهبود می‌بخشد». در این زمینه مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه تهران اعتقاد داشت: «دانش‌آموزانی که احساس می‌کنند معلمان-شان در مدرسه آن‌ها را حمایت می‌کنند، دارای عزت نفس بیشتری هستند و انگیزه یادگیری بیشتری دارند». همچنین، مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه پیام نور بیان کرد: «در یک کلاس درس معلم و دانش‌آموز نقش‌های متفاوتی برعهده دارند. معلم نقش یاردهی و دانش‌آموز نقش یادگیری را ایفا می‌کنند؛ اما بین معلم و دانش‌آموز باید ارتباط متقابل اجتماعی وجود داشته باشد. جلوه عینی و بارز این ارتباط، مشارکت فعال دانش‌آموزان در جریان آموزش است».

**۳. ارتباط مؤثر با همکاران:** معلمان در مدرسه علاوه بر دانش‌آموزان و والدین، با همکاران خود نیز در ارتباط هستند. یکی از خبرگان بیان کرد: «معلمان با برقراری ارتباط متقابل با یکدیگر می‌توانند علاوه بر بهبود فعالیت‌های حرفه‌ای خود سبب تسهیل یادگیری دانش‌آموزان شوند؛ مثلاً

برای تدریس یک موضوع یک معلم می‌تواند در خصوص روش مناسب با آن از سایر همکاران خود مشورت گرفته و باتوجه به دانش و تجربه خود بهترین روش را انتخاب کند. برای برقراری چنین ارتباطی لازم است معلمان در وهله اول با روحیات و خصوصیات روانی و عاطفی یکدیگر آشنا شوند و ضمن احترام به تفاوت‌ها و اختلاف سلیقه‌ها، سعی کنند که نقاط مشترک زیادی را با یکدیگر پیدا کنند. یکی دیگر از خبرگان در این زمینه تشریح کرد: «معلمان باید بپذیرند که نیازی نیست در طول دوره حرفه‌ای خود بسیاری از امور را تجربه کنند. آن‌ها می‌توانند با اشتراک‌گذاری تجارب حرفه‌ای خود با دیگر معلمان موجب رشد همکاران خود شوند».

**۴. ارتباط مؤثر با جامعه:** وظیفه یک معلم تنها تدریس یک موضوع و انتقال دانش موضوعی به دانش‌آموزان نیست، بلکه وظیفه او مسئول‌بودن در اجتماع و احساس مسئولیت کردن در قبال مسائل روزمره اعم از اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، دینی و... است. در این زمینه یکی از خبرگان می‌گوید: «یک معلم آگاه و مسئول باید هم بتواند با دیدن و درک و فهم درست به تشخیص منطقی از موضوعات و دغدغه‌های اجتماعی برسد و هم با انتقادات و پیشنهادهای درست و به‌جا و طرح برنامه مناسب و سازنده گامی مسئولانه در جهت ارتقای فرهنگ جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند داشته باشد و در نهایت بتواند این احساس مسئولیت‌پذیری را به دانش‌آموزان و به اجتماع گسترش دهد. کسی که در قبال جامعه خود احساس مسئولیت می‌کند هرگز زیر بار حرف‌ها و اقدامات نابجا نمی‌رود و هرگز ناآگاهانه انتخاب نمی‌کند».

**شایستگی روان‌شناختی:** یکی دیگر از مهم‌ترین شایستگی‌هایی که از نظر خبرگان تعلیم و تربیت معلمان باید از آن برخوردار باشند، شایستگی روان‌شناختی است. توجه به این مقوله می‌تواند معلم را در تحقق شناخت بهتر دانش‌آموزان و در نتیجه برقراری ارتباط مؤثر با آنان که پیش‌نیاز هر نوع فعالیت یاددهی - یادگیری است، یاری کند. شایستگی‌های یک معلم خوب در بعد روان‌شناختی را می‌توان شامل مقوله‌های فرعی زیر دانست.

**۱. شخصیت‌شناسی:** نتایج تحلیل مصاحبه‌های خبرگان نشان می‌دهد حرفه معلمی بیش از هرچیز با دانش‌آموزان سروکار دارد؛ دانش‌آموزانی که هرکدام از شخصیت و ویژگی‌هایی بی‌همتا

برخوردارند. بنابراین، معلم در این میان باید با حفظ تفاوت‌ها و تنوع‌ها، برنامه‌ای را برای توسعه وجوه مشترک در میان دانش‌آموزان طراحی و به مرحله اجرا درآورد. مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه فرهنگیان بیان کرد: «از آنجا که معلمان به‌طور مستقیم در تعامل با دانش‌آموزان هستند، و غالباً نقش الگویی را برای آنان ایفا می‌کنند، باید به این نکته توجه داشته باشند که همه دانش‌آموزان به شیوه‌ای واحد عمل نمی‌کنند، بلکه آن‌ها دارای استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود و در یک کلام تفاوت‌های درون‌فردی و برون‌فردی زیادی با هم دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. معلم باید با شناخت این ویژگی‌ها با آن‌ها رفتار کند. بروز شخصیت و منش معلم در تعاملات کلاسی، بر رفتار و افکار دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد».

**۲. روان‌شناسی مؤثر رفتار:** خبرگان تعلیم و تربیت در صحبت‌های خود برآنند که یکی از مقوله‌های فرعی شایستگی روان‌شناختی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، مقوله روان‌شناسی مؤثر بر رفتار است؛ برای مثال مشارکت‌کننده شماره ۵ از دانشگاه فرهنگیان می‌گوید: «از همه دانش‌آموزانی که در سن مشابهی قرار دارند، نباید انتظار داشت که به یک شیوه یکسان و مشخص رفتار کنند. باید این نکته را مدنظر قرار داد که دانش‌آموزان دارای نیازها، علایق، توانمندی‌ها و تجربیات گذشته متفاوتی با یکدیگر هستند. مثلاً از یک دانش‌آموز با میزان بهره هوشی طبیعی و عادی که از یک محیط فرهنگی محروم می‌آید، نباید انتظار داشت مانند دانش‌آموزی با همان توانایی هوشی و دارای والدینی در سطوح بالای تعلیم و تربیت و حمایتگر فرزند خود در آموزش، از قدرت تحصیلی یکسانی برخوردار باشد». مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه بیان کرد: «در برخورد با دانش‌آموزان، نمی‌توان از روش‌های مشابه استفاده کرد. ممکن است روشی برای یک دانش‌آموز مناسب باشد و ما را با موفقیت روبه‌رو سازد، ولی برای دیگری نامناسب باشد و ما را با شکست مواجه کند». نظر مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان این است که: «اگر ما به این نکته واقف باشیم که در میان دانش‌آموزان تفاوت‌های فردی وجود دارد، این امر به معلمان، والدین و سایر افرادی که با آنان ارتباط دارند، کمک خواهد کرد تا در مواجهه

با خصوصیات و یا اختلالات رشد، اختلالات یادگیری، انتخاب شیوه برخورد با دانش‌آموزان و انتخاب روش تدریس مناسب، به‌طور عملی‌تر و عینی‌تر برخورد کنند و از این طریق در تثبیت بیشتر یا تعدیل این‌گونه رفتارها مؤثر باشند. بدین‌منظور معلمان باید در وهله اول وجود تفاوت‌های فردی بین افراد را به‌منزله یک واقعیت آموزشی بپذیرند و سعی در همگن کردن کلاس و دانش‌آموزان به یکدیگر نداشته باشند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران در این زمینه بیان کرد: «هیچ موقع دانش‌آموزان را نباید با هم مقایسه کرد. معلمان باید بپذیرند که هر دانش‌آموزی دارای شخصیتی مستقل است و لازم است به تک‌تک این شخصیت‌ها احترام گذاشته شود».

**شایستگی خدماتی:** خبرگان تعلیم و تربیت شایستگی خدماتی را از دیگر شایستگی‌هایی می‌دانند که معلمان باید از آن برخوردار باشند. براساس دیدگاه آنان توجه به این مقوله معلم را در نوع تعامل با دانش‌آموزان، والدین و همکاران خود یاری می‌کند. مهم‌ترین شایستگی‌های یک معلم خوب در مقوله خدمات را می‌توان شامل مقوله‌های فرعی زیر دانست.

۱. **اخلاق‌مداری:** از مقوله‌های فرعی شایستگی خدماتی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، مقوله اخلاق‌مداری است. مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه گفت: «یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را به فضایل اخلاقی آراسته نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکار شدن آن‌ها در رفتار واقعی خود معلم است. دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال رعایت ارزش‌های شغل معلمی برعهده دارد». دیگر صاحب‌نظری چنین گفت: «پایبندی معلمان به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات ممیزه و ویژگی‌های برجسته انسانی به دانش‌آموزان و در نتیجه اشاعه آن‌ها در جامعه، بسیار حائز اهمیت است». در تأیید این سخنان، مشارکت‌کننده شماره ۶ از دانشگاه فرهنگیان بیان کرد: «نحوه تدریس می‌تواند زمینه‌ساز یادگیری مطلوب دانش‌آموزان متناسب با تحولات علمی و تقاضاهای جامعه را فراهم بیاورد یا نیاورد؛ منابع

آموزشی، محتوا و سرفصل‌های دروس ممکن است به‌گونه‌ای باشند که نوع خاصی از تفکر و اندیشه را تقویت یا تضعیف کنند که برای جامعه دارای فواید یا مضرات فراوانی باشد. مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران این‌گونه اظهار کرد: «در صورت پیروی معلم از اصول اخلاقی در تدریس، ارزش‌هایی چون اعتماد، رفتار مناسب کاری، انصاف و مهربانی در کلاس متبلور می‌شود».

**۲. روحیه جهادی:** از مقوله‌های فرعی شایستگی خدماتی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، مقوله روحیه جهادی است. روحیه جهادی به‌معنای کار خستگی‌ناپذیر با تکیه بر ارزش‌ها و اعتقادات معنوی است؛ در این شیوه صرف نظر از تشریفات زاید، افراد سعی می‌کنند قابلیت‌ها و توان بالقوه خود و سایر همکاران خود را به‌سرعت در راستای تحقق اهداف تعریف‌شده همسو و هم‌راستا کنند؛ به‌طوری که از حداکثر توانمندی و خلاقیت افراد، بیشترین بهره‌برداری را به‌منظور دستیابی به توسعه همه‌جانبه به عمل آورند. مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه گفت: «معلمان ما باید تمام هم‌خویش را «رضایت الهی» می‌داند و به دنبال مطرح کردن خویش و کسب مقام و شهرت نباشند». در این باب مشارکت‌کننده شماره ۲ از پژوهشکده تعلیم و تربیت گفته است: «معلم علاقه‌مندی که زندگی و حیات خویش را وقف خدمت به تعلیم و تربیت کشور کرده و شبانه‌روز خود را در کار و تلاش و کوشش مستمر می‌گذراند، هیچ‌گاه به دنبال راحتی و پست و مقام نیست. این معلم به‌معنای واقعی شغل خود را شغل انبیا می‌داند و به جای مقام دنیوی، مقام غُقبایی را در نظر دارد».

**۳. شهروندمداری:** سومین مقوله فرعی شایستگی خدماتی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، مقوله شهروندمداری است. هدف آموزش و سرمایه‌گذاری آموزشی، کشف و توسعه منابع انسانی در جهت تعالی بخشی ارزش‌ها و استعدادها و بهینه‌کردن آنهاست. در مصاحبه‌هایی که انجام گرفت، مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران تصریح کرد: «جامعه زمانی در رسیدن به اهداف و آرمان‌هایش موفق خواهد بود که بتواند شهروندانی آگاه، مسئول و خلاق پرورد و این میسر نیست مگر از طریق آموزش و پرورش. بر این اساس معلمان نقش مهمی در این زمینه ایفا

می‌کنند». مشارکت‌کننده شماره ۶ از دانشگاه فرهنگیان گفت: «از آنجا که معلمان به‌طور مستقیم با دانش‌آموزان در ارتباط بوده و الگویی برای دانش‌آموزان هستند و از رفتار و گفتار معلمان خود بسیار تأثیر می‌پذیرند، لازم است این الگوها خود در تمامی امور مدنی و شهروندی سرآمد باشند». همچنین، تجربه دیگری بیان کرد: «یکی از شایستگی‌های اساسی معلمان، قانون‌مداری است. بنابراین یکی از اصولی که معلم قانون‌مدار حتماً باید رعایت کند، نظم و انضباط است. گرچه این خصلت برای همگان لازم است، ولی برای معلم ضرورت بیشتری می‌یابد. اگر معلمان به قوانین کلاس، مدرسه و جامعه احترام نگذارند، دانش‌آموزان نیز خود را متعهد به این قوانین و مقررات نخواهند دانست».

**۴. مربیگری:** چهارمین مقوله‌ای که خبرگان برای معلمان ضروری می‌دانند، مربیگری است. مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه پیام نور در این خصوص می‌گوید: «در آموزه‌های اسلامی شغل معلمی را به‌منزله نقش انبیا دانسته‌اند». دیگری بیان کرد: «معلم علاوه بر تسلط بر موضوع درسی می‌داند چگونه مهارت‌ها را آموزش دهند». همچنین مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه اضافه کرد که: «معلمان موفق علاوه بر آموزش مطالب درسی، مهارت‌هایی ضروری برای زندگی در جامعه را به دانش‌آموزان می‌آموزند».

**۵. شایستگی پژوهشی:** یکی دیگر از مهم‌ترین شایستگی‌هایی که از نظر خبرگان تعلیم و تربیت معلمان باید از آن برخوردار باشند، شایستگی پژوهشی است. آنان اعتقاد دارند توجه به این مقوله معلم را در آشناسازی با دانش روز، ریشه‌یابی و علت‌یابی مسائلی که ممکن است در خصوص رفتار دانش‌آموزان برای او پیش بیاید و همچنین آشنایی با روش‌های نوین تدریس و کلاس‌داری یاری می‌کند. شایستگی‌های یک معلم خوب در بعد شایستگی پژوهشی را می‌توان شامل مقوله‌های فرعی زیر دانست:

**الف) اقدام پژوهی:** به نظر خبرگان تعلیم و تربیت باید پژوهش عملی و کاربردی را معلمان بیش‌ازپیش سرلوحه کارشان قرار دهند؛ چراکه یکی از دغدغه‌های کارگزاران و سیاست‌گذاران آموزشی گسترش پژوهش به‌ویژه پژوهش مشارکتی در کلاس است. مشارکت‌کننده شماره ۲ از

دانشگاه فرهنگیان در این زمینه بیان کرد: «شغل معلمی عرصه‌ای بسیار پیچیده‌ای است که معلمان برای توسعه حرفه‌ای خود ناگزیر باید در ابعاد گوناگون با پژوهش ارتباط برقرار کنند». مشارکت‌کننده شماره ۶ از دانشگاه پیام نور بیان کرد: «موقعیت‌هایی به‌طور روزمره در عرصه تدریس و یادگیری پدید می‌آیند که اگر معلم بخواهد فرایند تدریس و جو کلاس درس را به‌صورتی اثربخش مدیریت کند، خودش باید وارد عمل بشود. این آن چیزی است که امروزه با عنوان «معلم‌پژوهنده» وارد علم تدریس شده است. در این زمینه، معلمان در نقش پژوهشگران آموزشی وارد میدان پژوهش می‌شوند تا خود بتوانند برای رفع موانع فراروی و درک پیچیدگی فعالیت یاددهی- یادگیری، دانش لازم را تولید کنند و به کار بندند». همچنین، مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه پیام نور دیگری در این زمینه گفت: «رویدادهای درون کلاس موقعیت‌هایی منحصر به فرد تلقی می‌شوند که با تکیه صرف بر پژوهش‌های کلاسیک و دانشگاهی قابل تبیین نیستند». اقدام پژوهشی در نظر مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران اهداف مختلفی دارد، او در این زمینه بیان کرد: «این شایستگی به‌عنوان یکی از مؤثرترین مقوله‌های توسعه حرفه‌ای معلم است و شامل اهدافی چون فراهم کردن فرصتی برای تمرکز عمیق‌تر حواس معلمان بر روی موضوعات درسی، بررسی چگونگی تفکر و یادگیری دانش‌آموزان و اینکه تدریس چه چیزی به تجارب یادگیری آن‌ها می‌افزاید، آگاهی یافتن از اینکه چه انگیزه و علایقی در دانش‌آموزان باعث تداوم و حضور و یادگیری آن‌ها در کلاس درس می‌شود».

**ب) دانش پژوهی:** دانش پژوهی پرورش حرفه‌ای معلمان را در فرایند بهسازی تدریجی مستمر سناریوهای فرهنگی آموزش جست‌وجو می‌کند و هدف اساسی خود را توانمندسازی همه عناصر سازنده فرایند آموزش و یادگیری برای پرورش دانش‌آموزان فرهیخته می‌داند. مشارکت‌کننده شماره ۱ از سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی این شایستگی را این‌گونه بیان کرد: «دانش پژوهی رویکردی برای توسعه حرفه‌ای است که طی آن معلمان با یکدیگر برای تدوین طرح درس، اجرا، مشاهده و تحلیل نتایج آن در جهت بهبود یادگیری دانش‌آموزان همکاری و مشارکت می‌کنند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران گفت: «معلمان برای تکمیل دانش خود باید از

نتایج پژوهش‌های بومی که در زمینه روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و فرایند یاددهی - یادگیری انجام شده است، استفاده کنند».

**۶. شایستگی فردی:** این شایستگی بیشتر به بهسازی منش‌ها و ویژگی‌های فردی و شخصیتی معلمان در سازمان مدرسه اشاره دارد. بُعد فردی اهمیت خاصی دارد؛ زیرا فردیت معلمان همواره بر رفتار شغلی آنان نیز تأثیرگذار است. در ادامه، به شایستگی‌های فرعی بهسازی فردی، از جمله مدیریت رفتار سازمانی و یادگیری مداوم اشاره می‌شود.

**الف) مدیریت رفتار سازمانی:** خبرگان معتقدند این مقوله شامل مفاهیمی مانند حفظ شأن و جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان، آگاهی از مسئولیت‌ها و وظایف سازمانی معلمان و ارزش‌گذاری و پاسداری از مقام معلم است. در این زمینه، مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان بیان کرد: «مقوله مدیریت رفتار سازمانی با دو مفهوم احساس رضایت شغلی و علاقه‌مندی به تعلیم و تربیت در معلمان ارتباط دارد».

**ب) یادگیری مداوم:** دومین مقوله فرعی شایستگی فردی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، مقوله یادگیرندگی مستمر است. معلمی یکی از فعالیت‌های انسانی است که از زمان پیدایش جامعه متمدن انسانی و زمان شکل‌گیری نهاد اجتماعی تعلیم و تربیت به وجود آمده است. در این دوره تاریخی طولانی، معلمی متناسب با تحول جامعه انسانی و دگرگونی در نهاد تعلیم و تربیت، متحول شده است. مشارکت‌کننده شماره ۶ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه می‌گوید: «معلمان علاوه بر اینکه خود به‌عنوان عامل ایجادکننده تغییر محسوب می‌شوند، خودشان نیازمند تغییر هستند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه فرهنگیان بیان کرد: «متأسفانه امروزه زیاد می‌بینیم که معلم طی چندین سال یک مطلب را با یک روش در همه کلاس‌هایش می‌گوید». مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان گفت: «دولت باید سیاست‌های تشویقی در زمینه ارتقای تحصیلی را برای معلمان فراهم کند و امتیازات مختلفی در نظر بگیرد تا معلمان به ادامه تحصیل بپردازند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه پیام نور افزود: «هرگاه معلمان ما از دانش، مهارت و توانایی غنی‌تر، کیفی‌تر و جدیدتری برخوردار باشند، بهتر می‌توانند شرایط رشدی و پیشرفت تحصیلی



دانش‌آموزانشان را فراهم کنند». همچنین، مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه فرهنگیان بیان کرد: «امروزه از صحبت‌ها و رفتارهای دانش‌آموزان، می‌فهمیم آنان معلمانی را که باسوادترند و دانش و مطالب جدید در اختیارشان قرار می‌دهند، بیشتر دوست دارند و به آنان بیشتر احترام می‌گذارند». درنهایت مشارکت‌کننده شماره ۲ از دانشگاه تهران در اهمیت یادگیری مداوم برای معلمان، گفت: «رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، یادگیری را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای فعالیتی بلندمدت بوده که دامنه آن آموزش معلمان و دوره‌های ضمن خدمت در هنگام اشتغال را دربرمی‌گیرد».

۷. **شایستگی تربیتی:** آخرین شایستگی که از نظر خبرگان تعلیم و تربیت معلمان باید از آن برخوردار باشند، شایستگی تربیتی است. توجه به این مقوله معلم را در تحقق اهداف آموزشی یاری می‌کند. شایستگی‌های یک معلم خوب در بعد شایستگی تربیتی را می‌توان شامل ابعاد فرعی زیر دانست:

**الف) تدریس اثربخش:** اولین مقوله فرعی شایستگی تربیتی، تدریس اثربخش است. مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه گفت: «روش‌های سنتی تدریس قادر به هدایت افراد به سوی یک تحول عمیق نیست». همچنین، مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه پیام نور بیان کرد: «معلمان درکلاس‌های درسی برای تدریس و آموزش مطالب و محتوای کتاب‌های درسی از روش‌ها و شیوه‌های خاصی استفاده می‌کنند. امروزه معلمانی موفق هستند که ضمن انتقال دانش و اطلاعات، نحوه به‌کارگیری مؤثر آن دانش و اطلاعات را نیز به دانش‌آموزان می‌آموزند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه فرهنگیان تهران گفته است: «موفق‌ترین معلمان، کسانی هستند که می‌توانند روش‌های تدریس خود را تغییر دهند، یعنی روش‌های تدریس آن‌ها، آن‌قدر انعطاف‌پذیر است که می‌تواند به‌سهولت با موقعیت‌های مختلف تطبیق پیدا کند». مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان اعتقاد دارد: «در یک جلسه تدریس الزاماً نباید از یک روش استفاده شود، بلکه باید از شیوه‌های متعددی برای تدریس موضوع مد نظر استفاده شود. بنابراین، معلم باید بر شیوه‌های گوناگون تدریس، مسلط باشد و با توجه به مقتضیات کلاس از روش‌های خاصی

استفاده کند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران در این زمینه باور داشت: «اگر معلم بر موضوعات درسی احاطه کامل داشته باشد و برای شاگردان از نظر علمی شخص مهمی جلوه کند، شاگردان توجه خاصی به سخنان وی خواهند داشت، بنابراین، تسلط معلم بر مطالب نقش مؤثری در پاسخ‌گویی او به سؤالات شاگردان خواهد داشت». مشارکت‌کننده شماره ۳ از دانشگاه فرهنگیان داشتن طرح درس را در اثربخشی تدریس مهم تلقی می‌کند و می‌گوید: «معلم باید به‌گونه‌ای وقت کلاس را تنظیم کند که وقت او بیهوده تلف نشود و بعداً نیاز به کلاس‌های فشرده جبرانی نباشد. مشارکت‌کننده شماره ۳ از سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی که در این زمینه با تیزبینی گفته است: «تنوع در مواد، وسایل و منابع آموزشی و کمک آموزشی، روش‌ها و فضای آموزشی از موقعیت تدریس را از حالت یکنواخت و خسته‌کننده خارج می‌سازد و به آن جذابیت خاصی می‌بخشد».

**ب) مدیریت مؤثر یادگیری:** دومین مقوله فرعی در این شایستگی، مدیریت مؤثر یادگیری است. مشارکت‌کننده شماره ۵ از دانشگاه پیام نور در این زمینه گفت: «درس جدید باید بر پایه دانسته‌ها و تجارب قبلی دانش‌آموزان طراحی و ارائه شود، به‌طوری که ارتباط منطقی درس جدید با دروس قبلی کاملاً مشخص باشد. به عبارت دیگر، مطالبی که معلم تدریس می‌کند باید دارای پیوستگی و نظم باشند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران نیز گفت: «معلم باید قبل از آغاز درس کلیه هدف‌های آموزشی، نوع رفتار و یا مهارت‌هایی را که از آنان می‌خواهد از پیش در اختیارشان قرار دهد تا دانش‌آموزان پیش‌زمینه‌ای مناسب داشته باشند». در این زمینه مشارکت‌کننده شماره ۱ از پژوهشکده تعلیم و تربیت چنین اظهار کرد که: «ارائه مطالب درسی از ساده به دشوار، موجب می‌شود دانش‌آموزان نخست در یادگیری مطالب ساده، به‌اندازه کافی موفقیت به دست آورند. این کسب موفقیت اولیه، انگیزش یادگیری را برای یادگیری‌های بعدی افزایش می‌دهد». مشارکت‌کننده شماره ۷ از دانشگاه فرهنگیان نظر بر این داشت که: «تکالیف ارائه‌شده نه باید بسیار مشکل باشند و نه ساده، مهم این است که تکالیفی که معلم برای دانش‌آموزان مشخص می‌کند، باید از خاصیت برانگیختگی برخوردار باشند».

ج) مدیریت مؤثر کلاس: در نظر خبرگان مصاحبه‌شونده، سومین مقوله فرعی در شایستگی تربیتی، مدیریت مؤثر محیط یادگیری یا کلاس است. کلاس درس، خط مقدم جبهه تعلیم و تربیت است که مسئولیت اداره آن برعهده معلم است. بنابراین یکی از نقش‌هایی که معلمان ایفا می‌کنند، مدیریت کلاس است. خبرگان تعلیم و تربیت به مجموعه مهارت‌هایی که معلمان برای رسیدن به محیط آموزشی جذاب و سازنده و اثربخش به آن‌ها نیازمندند، مدیریت کلاس درس می‌گویند. مشارکت‌کننده شماره ۵ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه گفت: «پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در کلاس‌هایی که به‌خوبی مدیریت می‌شوند، بیشتر است؛ زیرا در این کلاس‌ها اولاً دانش‌آموزان بیشتر فعالیت می‌کنند و ثانیاً فرایند یاددهی یادگیری در سطح بالایی سازمان می‌یابد». مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان در این زمینه بیان کرد: «گاهی نگاه‌های معنی‌دار معلم به دانش‌آموزی که به درس توجه ندارد یا سروصدا می‌کند، باعث کاهش رفتار نابخجای او می‌شود». مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه فرهنگیان می‌گوید که برای جلب توجه دانش‌آموزان «گاهی با ضربه زدن به میز یا تابلوی کلاس، توجه افراد را به مطالب و مفاهیمی که ارائه می‌دهم، جلب می‌کنم». اما مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران معتقد است برای مدیریت مطلوب کلاس باید: «معلمان در روزهای اول با مشارکت دانش‌آموزان به تدوین مقررات کلاس بپردازد و این قوانین را برای هم تشریح کنند». مشارکت‌کننده شماره ۱ از سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی هم با این نظر موافق بود و گفت: «معلم باید برای بسیاری از موقعیت‌ها و وظایف قواعد و مقرراتی را مشخص کند تا نه تنها کلاس از کنترل او خارج نشود، بلکه بتواند از وقت تعیین‌شده بهترین استفاده را ببرد». در کنار این نکات، مشارکت‌کننده شماره ۶ از دانشگاه فرهنگیان بر مدیریت زمان در کلاس تأکید کرد و گفت: «معلمان اثربخش از این امر آگاهند که زمان چگونه صرف می‌شود. آنان هر دقیقه از وقت خود را حساب می‌کنند؛ چراکه از نظر آنان، از دست رفتن زمان یکی از مهم‌ترین عوامل مزاحم در فرایند تدریس به‌شمار می‌رود».

د) ارزشیابی مؤثر: چهارمین و آخرین مقوله فرعی در شایستگی تربیتی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، مقوله ارزشیابی مؤثر است. متن مصاحبه‌ها نشان می‌دهد ارزشیابی فرایندی است

که میزان تحقق اهداف آموزشی، همچنین، نواقص یادگیری را مشخص می‌کند. مشارکت‌کننده شماره ۱ از پژوهشکده تعلیم و تربیت در این زمینه بیان کرد: «معلم باید دانش‌آموزان را در انتخاب روش ارزشیابی آزاد بگذارد». خبره‌ای اعتقاد دارد که: «معلمان باید با استفاده از روش‌های مختلف در خصوص میزان آموخته‌های شاگردانشان قضاوت کنند». در همین راستا مشارکت‌کننده شماره ۴ از دانشگاه فرهنگیان گفت: «معلم باید از نتایج ارزشیابی دانش‌آموزان در فرایند یاددهی - یادگیری استفاده کند». اما مشارکت‌کننده شماره ۱ از دانشگاه تهران بیان کرد: «بسیاری از معلمان تصور می‌کنند که ارزشیابی از پیشرفت تحصیلی تنها به‌منظور ارتقای شاگرد صورت می‌گیرد، در حالی که ارزشیابی وسیله‌ای برای شناخت توانایی و زمینه‌های علمی شاگردان و تصمیم‌گیری برای انجام‌دادن فعالیت‌های بعدی آموزشی است».

### بحث و نتیجه‌گیری

در یک نظام آموزشی کارآمد، اجزا و عناصر مختلف اعم از برنامه و مواد درسی، یادگیرنده‌ها، معلم، وسایل آموزشی، فضا و تجهیزات، بودجه و اعتبارات و... بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند، تا دستیابی به هدف‌های مورد انتظار را امکان‌پذیر کنند. علاوه بر این، باید هر یک از اجزا به‌تنهایی نیز از کیفیت و کارآمدی لازم برخوردار باشند. در این میان، «معلم»، مهم‌ترین نقش را در فراهم‌کردن شرایط مناسب برای فعالیت‌های یادگیری ایفا می‌کند و ضروری است شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم را برای انجام‌دادن چنین نقشی داشته باشد. این شایستگی‌ها معلم را برای ورود به اجتماع یادگیری آماده می‌کند، تا بتواند فردی موفق و اثربخش در حرفه خویش باشد و وظایف مختلف خود را به‌درستی انجام دهد. بنابراین، پژوهش حاضر نیز با هدف شناسایی شایستگی‌های اصلی معلمان دوره متوسطه از دیدگاه خبرگان تعلیم و تربیت انجام گرفته است. نتایج بررسی نشان داد:

- شایستگی‌های اصلی معلمان دارای شش مقوله کلی ارتباطی، روان‌شناختی، خدماتی، پژوهشی، فردی و تربیتی است که در صورت هماهنگ‌بودن آن‌ها، زمینه دستیابی به اهداف عالی معلمی فراهم خواهد شد. بررسی هندسه معرفتی شایستگی‌های ششگانه از دیدگاه خبرگان حاکی از آن بود که اولین شایستگی که ارتباطی نام دارد بدان دلیل اهمیت دارد که دانش‌آموزان در فرایند

آموزش، معلمانی را ترجیح می‌دهند که رابطه گرم و دوستانه‌ای با آن‌ها داشته باشد. معلمان با به‌کارگیری مهارت‌های ارتباطی در کلاس، می‌توانند ضمن برقراری ارتباط میان‌فردی مثبت با دانش‌آموزان و فراهم کردن محیط کلاسی مطلوب، مفاهیم را با یک تعامل مناسب و با همکاری و مشارکت فعال دانش‌آموزان، آموزش دهند. وکیلی هریس و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند درگیرکردن دانش‌آموزان در فعالیت‌های تحصیلی موجب پیشرفت تحصیلی آنان می‌شود. سان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۷) نیز تدریس موفقیت‌آمیز را حاصل وجود ارتباطی قوی و درک متقابل میان معلم و دانش‌آموز که برپایه جو سالم کلاس و مدرسه استوار باشد، دانسته‌اند (پهلوان صادق و کجباف، ۱۳۹۰). همچنین، روشن شد ارتباط خوب میان والدین و مربیان یکی از مهم‌ترین عوامل بهبود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است که همواره باید مورد توجه و احترام انجمن اولیا و مربیان قرار گیرد. در این زمینه، خبرگان باور دارند یکی از دلایل آن این است که معلم و والدین هر دو دلسوزانه خواستار پیشرفت درسی دانش‌آموزان هستند و ارتباط نزدیک انجمن اولیا و مربیان باعث تقویت پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان خواهد شد. ازجمله موارد دیگری که در ذیل شایستگی ارتباطی به آن تأکید شد، ارتباط مؤثر با همکاران بود. خبرگان در این زمینه اعتقاد داشتند که این کار موجب شناخت همکاران از لحاظ رشته‌های تخصصی، و همچنین، اخلاق و ویژگی‌های شخصیتی می‌شود. البته شناخت همکاران می‌تواند موجب همکاری تیمی میان معلمان در مسائل موجود در تدریس شده و علاقه‌مندی به کار گروهی و آگاهی به تأثیر همکاران در توسعه حرفه‌ای یکدیگر شود. ارتباط مطلوب با جامعه، دیگر شایستگی بود که خبرگان برای معلمان تجویز کردند، آنان معتقد بودند که این ارتباط پیامدهایی مانند آشنایی با فرهنگ و ویژگی‌های بومی، آگاهی از مسئولیت‌های خود در قبال جامعه، نهادینه کردن ارزش‌های جامعه در دانش‌آموزان و معرفی ناهنجاری‌های اجتماعی به دانش‌آموزان را در پی خواهد داشت.

- دومین شایستگی توصیه‌شده خبرگان، شایستگی روان‌شناختی بود. همه استادان گفته‌اند

شخصیت هر معلم نقش مهمی در عملکرد شغلی اش دارد؛ زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌های که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. توصیه متخصصان آن بود که برای بهبود وضعیت کلاس‌های آموزشی خصوصاً دوره متوسطه بهتر است معلم ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و گشاده‌رویی داشته باشد. برخی دبیران کار را در سطح عالی و با وظیفه‌شناسی و احساس مسئولیت انجام می‌دهند و نسبت به شغل و سازمان خویش متعهد هستند، در حالی که برخی دیگر بازده زیادی ندارند و کار را در حد رفع تکلیف انجام می‌دهند و علاقه و تعهدی به سازمان نشان نمی‌دهند. معلم متعهد اساسی‌ترین مؤلفه موفقیت مدرسه شناخته می‌شود. دیگر شایستگی فرعی در این گروه، روان‌شناسی مؤثر رفتار بود. خبرگان باور داشتند اگر معلم کارایی و موفقیت بیشتری در تدریس می‌خواهد، باید ضمن مهارت و تسلط بر محتوای درسی به نکات حساس و ظریف روان‌شناسی یادگیری و تربیتی به‌طور دقیق توجه کند. آنان تأکید می‌کردند چون دانش‌آموزان دوره متوسطه، نیازهای ویژه‌ای دارند، آشنایی معلمان با خصوصیات رشدی و تطوری، و همچنین، نیازهای ویژه دانش‌آموزان، می‌تواند در پیشرفت تحصیلی و تکامل شخصیت آن‌ها بسیار مؤثر باشد. برای تحقق چنین امری معلم باید از کاربرد روان‌شناسی تربیتی در آموزش آگاه باشد و به‌راحتی بتواند اصول و قواعد آن را در کلاس اجرا کند. آشنایی معلم با دانش روان‌شناسی به او کمک می‌کند تا شناخت کافی از دانش‌آموزان خود پیدا کند، و سپس، با توجه به خصوصیات آن‌ها آموزش‌های لازم را ارائه دهد. نتایج شایستگی‌های ارتباطی و روان‌شناختی با یافته‌های پژوهشی دیگری مانند الگا<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، تنر<sup>۲</sup> (۲۰۱۱)، احمدی (۱۳۹۱)، جلیلی (۱۳۹۱)، نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸)، استرانگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، و رمزدن<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) همسو است.

- از دیدگاه خبرگان تعلیم و تربیت، سومین شایستگی برای معلمان دوره متوسطه، خدماتی

- 
1. Olga
  2. Scheer
  3. Stronge
  4. Ramsden

بود. از شایستگی‌های فرعی در این قسمت اخلاق‌مداری معرفی شد، این مقوله آثار فردی مانند پایبندی به قوانین و مقررات کلاس، مدرسه و سازمان و متخلق شدن به ویژگی‌هایی مانند شکیبایی و سعه صدر و آثار بین‌فردی مانند مقدم داشتن منافع دانش‌آموزان، سازمان و جامعه بر منافع شخصی خود و ایجاد حس دگرخواهی و خدمت به مردم را در پی دارد. روحیه جهادی دیگر شایستگی فرعی بود؛ در این شایستگی نیز آثاری مانند به‌کارگیری ارزش‌های معنوی و دینی برای ارتقای سلامت روانی دانش‌آموزان، خانواده‌ها و همکاران و تکریم ارباب‌رجوع (دانش‌آموز، والدین و همکاران) نهفته است. شهروندمداری هم از جمله شایستگی‌های معرفی شده بود؛ براساس نظرات خبرگان این شایستگی به‌شناسایی انتظارات (شناسایی خواسته‌ها و انتظارات مشابه و متضاد میان خانواده‌ها، رصدکردن مستمر خواسته‌ها و انتظارات دانش‌آموزان و خانواده‌ها، علاقه درونی به دانش‌آموزان، خانواده‌ها و رضایت‌مندی آن‌ها) و اجرای انتظارات (معرفی خدمات و فعالیت‌های مدرسه به خانواده‌ها، طراحی فعالیت‌های فوق برنامه مطابق با انتظارات جامعه، انعطاف‌پذیری و انطباق برنامه‌ها و فعالیت‌های مدرسه) مرتبط است. آخرین شایستگی فرعی در این قسمت مربیگری نام داشت. به نظر خبرگان این شایستگی در پی تأثیرگذاری در خانواده‌ها جهت هدایت رشد دانش‌آموزان، ایجاد فرصت‌های مناسب برای بهبود روابط دانش‌آموزان با خانواده‌ها و ایجاد شرایط مناسب برای بهبود روابط دانش‌آموزان با یکدیگر است. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های نجفی و همکاران (۱۳۹۵)، پین و پرسلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، بون<sup>۲</sup> (۲۰۱۱)، کمپل<sup>۳</sup> (۲۰۰۸)، و زدنگ و شاختر<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) که بر بعد اخلاقی تدریس، و همچنین، ضرورت عامل به اخلاق حرفه‌ای بودن معلم تأکید داشته‌اند، همسوست.

- چهارمین شایستگی برای معلمان دوره متوسطه، شایستگی پژوهشی نام داشت. خبرگان

- 
1. Payne & Pressley
  2. Boon
  3. Campbell
  4. Zdenek & Schochor

درباره این شایستگی اعتقاد داشتند از آنجا که معلمان که از دانش حرفه‌ای بیشتری برخوردارند، از توانایی بالاتر در جلب مشارکت دانش‌آموزان در فرایند یادگیری، لذت‌بخش کردن و معنادار کردن آموزش نیز برخوردارند؛ بر آنان ضروری است که دانش و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را با تحولات آینده حوزه‌های علمی هماهنگ کنند. به نظر آنان پژوهش‌محوری و دانش‌پژوهشی (به‌کارگیری پژوهش‌های دیگران در تدریس، آشنایی با زمینه‌های تحقیقاتی همکاران، پژوهش برای حل مشکلات آموزشی خود، مطالعه کتاب‌ها و منابع پیش از ورود به کلاس، آشنایی با مجلات تخصصی، آشنایی با دانشمندان و صاحب‌نظران رشته تخصصی خود) مقوله‌هایی هستند که می‌تواند به این امر کمک رساند. در این زمینه ساداتی و همکاران (۱۳۹۰) معتقدند پژوهش حین عمل، به معلمان کمک می‌کند که در موقعیت واقعی تدریس درک بهتری از عمل خود داشته باشند که به بهبود عمل آن‌ها در کلاس درس منجر می‌شود.

- شایستگی بهسازی فردی با داشتن مقوله‌هایی مانند یادگیری مستمر و مدیریت رفتار سازمانی از دیگر شایستگی‌های مورد نظر خبرگان بود. براساس نظرات خبرگان یادگیری مستمر از مواردی مانند احساس نیاز به یادگیری مداوم، انجام دادن مطالعات مستمر، استقبال از تغییرات، پیش‌بینی تغییرات و اظهار نظر درباره تغییرات محتوایی و ساختاری آموزش و پرورش حکایت دارد. این در حالی است که مدیریت رفتار سازمانی از مفهوم دانش سازمانی (آشنایی با قوانین و دستورالعمل‌ها، آشنایی با چارت اداری آموزش و پرورش، آشنایی با حقوق معلمان)، رفتار سازمانی (حفظ شأن و جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان، آگاهی از مسئولیت‌ها و وظایف سازمانی، پاسداری از مقام معلم) و مفهوم تعلق شغلی (احساس رضایت شغلی، علاقه‌مندی به تعلیم و تربیت) تشکیل می‌شود. یافته‌های یادشده با نتایج پژوهش‌های استورگیس<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، دبینگر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، ترنت<sup>۳</sup> (۲۰۱۲)، پارکر و والترز<sup>۴</sup> (۲۰۰۷)، و ادی<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) همسوست.

- 
1. Sturgis
  2. Deißinger
  3. Trent
  4. Parker & Walters
  5. Adey



- آخرین شایستگی مد نظر خبرگان تعلیم و تربیت، شایستگی تربیتی با چهار شایستگی فرعی تدریس اثربخش، مدیریت مؤثر یادگیری، مدیریت مؤثر کلاس درس و ارزشیابی مؤثر بود. اگر از دیدگاه خبرگان جمع‌بندی منطقی از تدریس اثربخش ارائه دهیم، این شایستگی شامل سه مفهوم دانش برنامه درسی (بیان اهداف قبل از شروع تدریس، آشنایی با اصول و فنون برنامه‌ریزی درسی)، دانش موضوعی (آشنایی با منابع تخصصی، آشنایی با مباحث تخصصی رشته خود، استفاده از منابع متعدد در تدریس) و دانش پداگوژیکی (آشنایی با راهبردهای مختلف تدریس، آشنایی با چگونگی تدریس یک موضوع، شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت) می‌شود. در ارتباط با شایستگی مدیریت مؤثر یادگیری هم باید گفت این مقوله از دو مفهوم طرح‌ریزی یادگیری (طراحی اهداف یادگیری به صورت رفتاری، آشنایی با اصول، قواعد و نظریات یادگیری، زمان‌بندی محتوا، داشتن طرح درس) و سازمان‌دهی یادگیری (اطمینان از یادگیری دانش‌آموزان، ایجاد ارتباط بین دروس مختلف، سازمان‌دهی مطالب درسی)، تشکیل می‌شود. دیگر شایستگی فرعی، مدیریت مؤثر کلاس درس بود که به‌طور عمده، بر مفهوم یادگیری مشارکتی، مفهوم مدیریت زمان و همچنین مفهوم کنترل کلاس تأکید داشت. آخرین شایستگی فرعی، ارزشیابی مؤثر بود. در این شایستگی، معلمان باید به داشتن هدف از ارزشیابی و همچنین نظرخواهی از دانش‌آموزان درباره شیوه ارزشیابی توجه داشته باشند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های رعدآبادی و همکاران (۱۳۹۱)، الگا (۲۰۱۲)، سلوی (۲۰۱۰)، عالی و امین یزدی (۱۳۸۷)، هانتلی (۲۰۰۸)، دنیلسون (۲۰۰۸)، استرانگ (۲۰۰۷)، رختی (۱۳۸۶)، یمنی و بهادری (۱۳۸۷)، و وشان<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) همسو است.

در ادامه، برخی پیشنهادها برای عملیاتی‌شدن و اجرایی‌سازی شایستگی‌های ششگانه بیان می‌شود:

- به سازمان آموزش و پرورش توصیه می‌شود شایستگی مورد نظر خبرگان تعلیم و تربیت که

در این پژوهش شناسایی شدند در قالب بروشور یا بولتن به صورت نمایشی جلوی دید همگان قرار دهد. ماهیت برخی از این شایستگی‌ها ترویجی است و به مخاطب این گونه القا می‌شود که در آینده به چه معلمانی توجه می‌شود.

- اداره برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش می‌تواند براساس این شایستگی‌ها، آموزش‌های کاربردی و تعریف‌شده‌تری را طراحی و اجرا کند.
- استفاده اجرایی از الگو شایستگی‌ها، نظام و فرهنگ شایسته‌سالاری را در سازمان آموزش و پرورش ارتقا می‌دهد و به نوعی الگویی برای تمام معلمان سازمان آموزش و پرورش خواهد بود، تا براساس آن، خود را بسنجند و در جهت ارتقای آن‌ها گام بردارند.
- شایستگی‌ها به‌منزله رویکردی مکمل در کنار آیین‌نامه انتخاب معلمان شایسته، باید مبنای انتخاب معلمان شایسته باشد.

## منابع

- احمدی، محمد (۱۳۹۱). *ارزیابی شایستگی‌های معلمان هنرستان‌های فنی - حرفه‌ای و شهرستان قم*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی (چاپ‌نشده).
- پهلوان صادق، اعظم، و کجباف، محمدباقر (۱۳۹۱). نقش واسطه‌ای فرایند آموزش ریاضی و فرهنگ مدرسه در ارتباط میان وضعیت اقتصادی - اجتماعی خانواده و باورها و ارزش‌ها درباره یادگیری ریاضی با نگرش ریاضی. *نوآوری‌های آموزشی*، ۱۰(۴۰)، ۱۴۹-۱۶۸.
- جلیلی، مهسا، و نیک‌فرجام، حسین (۱۳۹۱). بررسی وضع موجود توانایی و صلاحیت‌های معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان و مقایسه با وضع مطلوب از دیدگاه صاحب‌نظران در درس فیزیک سال چهارم دبیرستان‌های شهرستان قدس. *مجموعه مقالات سیزدهمین کنفرانس آموزش فیزیک و سومین کنفرانس آزمایشگاه و فیزیک*، زنجان: دانشگاه زنجان.
- دانش‌پژوه، زهرا، و فرزاد، ولی‌الله (۱۳۸۵). *ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی*. *نوآوری‌های آموزشی*، ۵(۱۸)، ۱۷۰-۱۳۵.
- رختی، طاهره (۱۳۸۶). *بررسی میزان رضایتمندی دانشجویان دانشکده‌های کشاورزی تهران و تربیت مدرس از روش‌ها و ابزار تدریس در دوره‌های آموزش عالی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس تهران (چاپ‌نشده).
- رعدآبادی، مهدی، صادقی‌فر، جمیل، بهادری، محمدکریم، درگاهی، حسین، فروزان‌فر، فائزه، حموزاده، پژمان، و صدیق معروفی، شهنام (۱۳۹۱). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان: کاربرد فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP). *آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲(۱۱)، ۸۲۵-۸۱۷.
- ساداتی، سیده زهرا، عنایتی، بهروز، و گرگانی، تقی (۱۳۹۰). مقایسه مهارت‌های حل مسئله، بینش پژوهشی و فرایند تدریس در بین معلمان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده دوره اقدام‌پژوهی. *روان‌شناسی تربیتی*، ۲(۶)، ۹۷-۷۷.
- سرکارآرانی، محمدرضا (۱۳۸۹). *رویکرد فرهنگی به آموزش*. *رشد معلم*، ۲۸(۲۵۰)، ۱۲-۴.
- عابدی، احمد، عریضی، حمیدرضا، و سبحانی‌نژاد، مهدی (۱۳۸۴). *بررسی میزان آشنایی معلمان*

- دوره ابتدایی شهر اصفهان با نظریه‌های یادگیری و کاربرد آن‌ها در فرایند تدریس. دانشور رفتار، ۸(۱۵)، ۶۳-۷۵.
- عالی، آمنه، و امین یزدی، امیر (۱۳۸۷). تأثیر ویژگی‌های معلم بر سبک مدیریت کلاس. تعلیم و تربیت، ۲۴(۹۳)، ۱۰۳-۱۳۵.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). *بازاندیشی فرایند یاددهی- یادگیری و تربیت معلم*. تهران: انتشارات مدرسه.
- نجفی، حسن، ملکی، حسن، فرمهبینی فراهانی، محسن، و جعفری هرنندی، رضا (۱۳۹۵). ارزیابی ابعاد اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان دانشکده پزشکی دانشگاه شاهد. *توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۹(۲۱)، ۹۳-۱۰۲.
- نیکنمایی، مصطفی، و کریمی، فریبا (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چهارچوب ادراکی مناسب. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۲۳(۲۳)، ۱-۲۲.
- وکیلی هریس، شهرام، حجازی، الهه، و اژه‌ای، جواد (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌ها و کارآمدی معلم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *روانشناسی و علوم تربیتی*، ۳۹(۳)، ۱۷۱-۱۸۹.
- یمنی، محمد، و بهادری حصار، مریم (۱۳۸۷). مقایسه برخی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی دوره‌های کارشناسی ارشد در دانشگاه‌های شهید بهشتی و صنعتی شریف. *آموزش عالی ایران*، ۱(۱)، ۷۵-۸۰.

- Adetayo, J. O. (2016). Teachers' factors as determinants of the professional competence of the Nigeria Certificate in Education (NCE) teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(13), 1-11.
- Adey, P. (2004). *The professional development of teachers: Practice and theory*. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Boon, H. J. (2011). Raising the bar: Ethics education for quality teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(7), 76-93.
- Cameron, R., & Harrison, J. L. (2012). The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning: Evidence from labour market program participants. *Australian Journal of Adult Learning*, 52(2), 277-309.
- Campbell, E. (2008). The ethics of teaching as a moral profession. *Journal of Curriculum Inquiry*, 38(4), 357-385.
- Deißinger, T., Dipl. H., & Silke, H. (2012). *Structures and functions of Competency-based Education and Training (CBET): A comparative perspective*. Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH/Capacity Building International, Germany
- Denilson, C. (2008). *The handbook for enhancing professional practice: Using the framework for teaching in your school*. USA: ASCD.

- Huntly, H. (2008). Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-145.
- Moon, Y. L. (2007). Education Reform and Competency Based Education. *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 337-341.
- Olga, N. (2012). *The competencies of the modern teacher*. Part 2: Pre -Service and In-Service Teacher Training, pp.148-154.
- Parker, B., & Walters S. (2008). Competency based training and national qualifications frameworks: Insights from South Africa. *Asia Pacific Education Review*, 9(1), 70-79.
- Payne, D., & Pressley, M. (2013). A transcendent code of ethics for marketing professionals *Leadership & Organizational Management*, 55(1), 55-73.
- Ramsden, P. (2006). Effective training: six key to success. *The Teaching Professor*, 20(3), 88-102.
- Sabbah, S. S. M., Naser, I. A. S., & Awajneh, A. M. H. (2016). The teacher's roles in light of knowledge economy from the perspective of the educational supervisors' in Palestine. *Journal of Education and Practice*, 7(6), 88-98.
- Schugurensky, D. (2000). The form of informal learning: towards conceptualization of the field. *Centre for the Study of Education and Work*, 5(19), 1-8 .
- Selvi, K. (2010). Teacher's competencies. *International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167-175.
- Stronge, J. H. (2007). *Quality of effective teachers*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sturgis, C. (2015). *Implementing competency education in K-12 systems: Insights from Local Leaders. CompetencyWorks Issue Brief. International Association for K-12 Online Learning*.
- Sudsomboon, W. (2007). Construction of a competency – based curriculum content framework for mechanical technology education program on automotive technology subject. *Proceeding of the ICASE Asian Symposium 2007*, Pattaya, Thailand.
- Tanner, A. (2011). INSET (in-service education and training) and professional development of teachers: A comparison of British and Turkish cases. *US-China Education Review* *China Education Review*, A6, 846-858.
- Trent, J. (2012). Teacher professional development through a school-university partnership, What role does teacher identity play?. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 1-7.
- Voorhees, R. A. (2001). Competency – based learning models, a necessary future. *Journal of New Directions for Institutional Research*, 28(110), 5-13.
- Weshan, H. A. (1999). *A study of effective teaching skills of preservice student teachers as perceived by cooperating teachers and university supervisors in Jordan*. Doctoral dissertation, Ohio University.
- Zdenek, B., & Schochor, D. (2007). Developing moral literacy in the classroom. *Journal of Educational Administration*, 45(4), 514–530.