

## بررسی شاخص های شایستگی حرفه ای معلمان در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کشور

زهرا قنبرپور

گروه روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

زهرا قنبرپور

### چکیده

در راهبرد ۱۳ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، توسعه شایستگی ها و توانمندی های حرفه ای، تخصصی و اخلاقی فرهنگیان در راستای تحقق اهدافی همچون برقراری نظام اثربخش و کارآمد مدیریت منابع انسانی ... مورد توجه قرار گرفته است. همچنین اهداف عملیاتی، راهکارها ناظر به ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان شامل شایستگی های حرفه ای متناسب با مبانی و اهداف سند تحول راهبردی می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش زمینه ای است. جامعه این تحقیق را گروه معلمان تشکیل می دهند که عبارتند از: کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۵، شهر تهران که در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ مشغول به تدریس هستند که ۲۰۵ نفر برآورد شده است. در نتیجه عنوان شد که دانش، مهارت و نگرش در خصوص شایستگی حرفه ای ضروری است و گروه معلمان اتفاق نظر بر وجود این شایستگی ها در هر ۳ حیطه (دانش و نگرش و مهارت) شایستگی حرفه ای داشتند.

**واژگان کلیدی:** سند تحول بنیادین، آموزش و پرورش، شایستگی معلمان.

## مقدمه

سند تحول بنیادین به نوعی به عنوان قانون اساسی نظام آموزش و پرورش ایران است. در مقدمه سند تحول بنیادین آمده است: تحقق ارزش ها و آرمانهای متعالی انقلاب اسلامی مستلزم تلاش همه جانبه در تمام ابعاد فرهنگی، علمی، اجتماعی، اقتصادی است. احراز عرصه آموزش و پرورش از مهم ترین زیر ساخت های تعالی پیشرفت همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه های مختلف است. تحقق این هدف نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن طی مسیر منابع و امکانات لازم، تقسیم کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده است. در تهیه سند ملی تحول بنیادین کوشش شده است تا با الهام گیری از اسناد بالا دستی و بهره گیری از ارزشهای بنیادین آنها و توجه به اهداف راهبردی نظام جمهوری اسلامی ایران، چشم انداز و اهداف آموزش و پرورش در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی تبیین شود. [۱]

نظریه شایستگی ها تحولی جدید در فهم رابطه عقل و عواطف و احساس ها است که در سند تحول مورد توجه واقع شده است. شناخت شایستگی های حرفه ای و تشخیص این شایستگی ها (حرفه ای، تخصصی، اخلاقی) به عنوان شایستگی های شناختی در سند راهبردی تعریف شده است. شایستگی هایی نظیر درون فردی که ویژگی هایی مانند خود شکوفایی، استقلال و خود آگاهی را شامل می شود. و بین فردی که شایستگی هایی مانند مسؤلیت اجتماعی را در بر می گیرد، سازش پذیری که ویژگی هایی از قبیل حل مسئله و واقعیت آزمایی را شامل می شود، نگرش در خصوص شایستگی اخلاقی که کنترل تکانش و تحمل روانی را در بر می گیرد و نیز خلق کلی که شامل شادمانی و خوش بینی است» [۲]

از آنجا که بین تعلیم و شایستگی های معلم یک ارتباط قوی نهفته است رشد در هر دو این بخش ها متقابلاً کیفیت تعلیم و شایستگی هارا توسعه می دهد و خط اصلی شایستگی های معلم، کیفیت عملکرد او در هنگام برخورد با یاد گیرنده است که بطور غیر مستقیم کیفیت عملکرد اجتماع دانش آموزان تاثیر می گذارد. معلم باید جواب گوی تغییرات جامعه باشد و امروز او نه تنها برای تدریس بلکه برای فهم دانش آموزانش و درک والدین آنها باید آماده باشد. [۳]

در کشور اسلامی ایران علیرغم توجه به تربیت اخلاقی در نظام مدارس شواهد حاکی از آن است که به دلیل تحولات سیاسی و اجتماعی در قرون اخیر و به هم خوردن ترکیب اقشار جامعه نظامهای اخلاقی سنتی کارایی گذشته خود را از دست داده اند و بیش از هر زمان دیگر به بررسی نظری در حوزه این شایستگی ها نیاز هست.

## بیان مساله

سند تحول بنیادین یک سند مترقی است که چشم انداز وافق نظام آموزشی را بسیار روشن و امیدوارکننده می نماید. اما آنچه در این برهه اهمیت دارد و نیاز به توجه بیشتر دارد چگونگی اجرای این شاخصهای سند تحول در معلمان و فرایند یاددهی-یادگیری می باشد که اگر اهمیت آن بیشتر از خود سند نباشد کمتر نیست. با توجه به اهمیت شایستگی های معلمان در جامعه امروز و بررسی آن در سند تحول بنیادین و بررسی تحقیقات گذشته خلأیی در موضوع تربیت در سند تحول بنیادین را نشان می دهد و کم بودن پژوهش هایی در این زمینه است، [۴]

شاخص های شایستگی های حرفه ای نیز سال ها مورد توجه دانشمندان و فلاسفه اسلامی و غربی قرار گرفته، بنابراین باید مولفه های شایستگی حرفه ای مورد توجه قرار بگیرد زیرا شایستگی در مدیریت منابع انسانی رویکرد جدیدی با توجه به روند تکوین و تحول هویت داشته است. [۴] منظور از شایستگی حرفه ای مجموعه ای ترکیبی از صفات، آمادگی، انگیزه، توانمندی های اجرا و آزمایش و مهارت های فردی و جمعی برای به کارگیری های روش های فعال و خلاقانه به ذهن دانش آموزان است. متأسفانه مدیریت نا مناسب کلاس درس، نبودن تعامل و ارتباط عاطفی بین معلم و دانش آموز از موانع اجرای شایستگی حرفه ای معلمان می باشد. [۵]

آشنایی با دانش، مهارت و نگرش درمورد شایستگی حرفه ای برای معلمان به این معنی است که معلمان با مجموعه ای از رفتارها آگاه بشوند و نیز در شیوه تدریس و تعامل با دانش آموزان به کار ببرند و ترکیب پیچیده و واحدی از دانش، مهارت، توانایی ها و انگیزه ها را منعکس کنند و با عملکرد در یک نقش خاص مرتبط است، آشنا شوند و جز نگرش و باورهایشان گردد. برای مثال، شایستگی گوش دادن که معمولاً در مدل های شایستگی وجود دارد، شامل رفتارهایی از قبیل تماس چشمی، تکان دادن سر، تصدیق شفاهی، تعبیر صحیح و... است. اینکه یک معلم چطور شایستگی گوش دادن را به طور مناسب به کار ببرد، به دانش درباره گوش دادن، توانایی درک شنیده ها، مهارت درباره رفتارهای گوش دادن و نهایتاً انگیزه برای گوش کردن وابسته است.

از دیدگاه صادقی (۱۳۹۷) اگر به نحوه جذب معلمان بنگرید و مقایسه کنید، شایستگی های تخصصی و اخلاقی تا حدودی رعایت می شود که قابل تحسین است اما آنچه که به ارتباطات انسانی مربوط می شود ناظر است به ویژگیهای روان شناختی و چند فرهنگی که در مقوله

شایستگی های حرفه ای خلا آن با توجه به مسائل پیش آمده، تا حدود زیادی احساس می شود. لذا ویژگی های شایستگی حرفه ای در گزینش و استخدام معلمان کمرنگ است. ولی نظام جذب معلمان در ایران توجه خود را بر یک شایستگی دیگر متمرکز کرده است و آن مصاحبه ها با داوطلبان معلمی با تمرکز بر سؤال های مذهبی است. با توجه به وجود نظام مذهبی مستقر، شاید وجود این نوع تستها هم لازم می باشد. اما سئوالی که مطرح می شود این است که مثلاً نماز میت چند رکعت است؟ چند بار به نماز جمعه رفته اید؟ به چه کسی رای داده اید؟ نظرتان در مورد شخص سیاسی چیست؟ البته این سئوالها با توجه به فلسفه اسلامی حاکم بر کشور جمهوری اسلامی ایران ضروری است اما کافی نیست چون سئوالها نمی تواند معرف شایستگی های حرفه ای معلمان باشد. اینجاست که لزوم چرخشی اساسی و تعیین و ارائه (گواهی) های صلاحیتهای حرفه ای (معلمان) و استقرار سازو کاری برای (ایجاد نظام صنفی معلمان) برای سنجش میزان شایستگی های معلمان بیش از پیش ضروری به نظر می رسد تا شاید کمتر با حوادث های نامطلوب روبرو شد. [۶]

سوال پژوهشگر در این پژوهش: شاخص های شایستگی حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان منطقه ۵ تهران چیست؟

### روش تحقیق

این پژوهش از نوع کاربردی و روش انجام گرفتن آن زمینه ای<sup>۱</sup> است زیرا هدف محقق توجه به آن نکات و عوامل مهم و یا با معنی است که به صورتی در شناخت دانش، مهارت و نگرش مورد خاص (شایستگی حرفه ای) موثر است و محقق را قادر خواهد ساخت تا به مطالعه و بررسی دقیق و عمیقی از متغیرهای شایستگی حرفه ای، به این دانش، مهارت و نگرش دست یابد و این هدف با هدف روش تحقیق زمینه ای تناسب دارد. [۷] بنابراین ابتدا اطلاعات در زمینه مؤلفه های شایستگی حرفه ای از طریق فیش برداری جمع آوری می شود و سپس به بررسی دیدگاههای پاسخ دهندگان در مورد دانش، مهارت و نگرش جمع آوری شده بر اساس شایستگی ها که یک معلمان دارا باشد می پردازد.

### یافته های پژوهش

#### گستره شایستگی حرفه ای و پارادایم های آن

منظور از شایستگی ها مجموعه ای ترکیبی از صفات و توانمندی های فردی و جمعی<sup>۲</sup> ناظر به همهی جنبه های هویت (عقلانی، عاطفی، ارادی و عملی) و نیز تمام مولفه های جامعه سالم براساس نظام معیار اسلامی است، که متریبان برای دست یابی به مراتب حیات طیبه در جهت درک موقعیت خود و دیگران و عمل فردی و جمعی برای بهبود مستمر آن، باید این گونه صفات و توانمندی ها را «کسب» کنند. [۱]

### انواع شایستگی ها

در مبانی نظری تحول بنیادین، شایستگی های مورد انتظار از معلمان به دو دسته کلی تقسیم می شود. شایستگی های پایه مشتمل بر شایستگی های اعتقادی، اخلاقی، دانش پایه و ... که رشد آنها منجر به تقویت هویت مشترک مربیان می شود و شایستگی های ویژه مشتمل بر اخلاق و تعهد حرفه ای، دانش تخصصی، دانش تربیتی و مهارت های تربیتی، که رشد آنها به شکل گیری و تقویت هویت حرفه ای مربیان می انجامد. این رویکرد جامع نگر به شایستگی های معلم، ملهم از یافته های فلسفه تربیت است که در آن هویت دارای لایه ها و ابعاد مختلف می باشد. از این رو ضرورت دارد که در بحث تربیت معلم، با تأکید بر تعمیق هویت مربیان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی، برای تکوین همه مولفه های هویت حرفه ای به صورت یکپارچه برنامه ریزی شود. در مجموع این برنامه ریزی، شامل تدارک فرصت هایی می شود که در آن، امکان انتخاب، اولویت بندی، و بکارگیری آموخته ها در عرصه عمل، متناسب با استعدادها و توانمندی های فردی و نوع مسئولیت حرفه ای معلمان فراهم می گردد. [۲]

<sup>۱</sup> Field

<sup>۲</sup> شایستگی ها را -علاوه بر تقسیم بندی برحسب ابعاد فردی و اجتماعی زندگی- چنانچه خواهیم دید می توان برحسب سطح و لزوم کسب آن ها توسط عموم افراد جامعه به دو گروه شایستگی های پایه و شایستگی های ویژه تقسیم نمود. شایستگی های پایه آن دسته از صفات و توانمندی ها هستند که متریبان باید آن ها را برای وصول به مرتبه ای لازم یا شایسته از آمادگی عموم افراد جامعه برای تحقق حیات طیبه کسب کنند؛ ولی شایستگی های ویژه آن گروه از صفات و توانمندی هاست که در سطحی بالاتر از سطح مورد انتظار از آمادگی همگان جهت تحقق حیات طیبه است و افراد برحسب علاقه و استعداد فعلیت یافته ی خود و نیازهای خاص جامعه آن ها را کسب می کنند.

شایستگی های اخلاقی	شایستگی های حرفه ای	شایستگی های تخصصی
رفتار توأم با احترام و ادب بادیگران	اجرای مسئولیت های حرفه ای و تبعیت از الزامات قانونی، اداری و سازمانی	بهره گیری از مفاهیم و زبان متناسب با سن و سوابق دانش آموزان
توانایی خلق دانش و تدریس با عدالت و تساوی	مسئولیت های حرفه ای، علمی، اجتماعی معلم	ارائه دستورالعمل های متناسب با سطح درک دانش آموزان
داشتن پاکدامنی و تقوا	با شبکه های حرفه ای تدریس و گروه های وسیع تر درگیر می شوند	تغییر سوالات با توجه به توان دانش آموزان برای حفظ علاقه آنان به
تعهد به کنجکاوی، بردباری، صداقت، زیبایی و نیکویی به دانش آموزان	همکاری های حرفه ای درگیر شدن با همکاران، والدین و اعضای جامعه محلی به شکل حرفه ای	بکارگیری راهبردهای مناسب طرح سوال جهت کمک به دانش آموزان برای تفکر و حل مسئله
پایبندی به ارزش ها، مذهب و اخلاقیات	تعهد به استانداردهای حرفه ای در حل مسئله و تصمیم گیری	ترغیب دانش آموزان به خودارزشیابی از طریق طراحی سوالات
اعتقاد داشتن به تفاوت های فردی دانش آموزان	داشتن رفتار و تعامل محترمانه با والدین	بکارگیری تجارب یادگیری به منظور چالش، تلاش، انگیزش، و مشارکت فعال
پایبندی به ارزش ها، مذهب و اخلاقیات و خودارزشیابی	دادن اطلاعاتی به خانواده ها در باره پیشرفت دانش آموزان	بکارگیری استراتژی هایی برای افزایش تفکر انتقادی و ایجاد تجربه های یادگیری
احترام به برابری فردی دانش آموزان	ارائه پیشنهادهای به خانواده ها برای رشد دانش آموزان از طریق آشنایی با منابع هم در مدرسه و هم در جامعه بزرگتر	تعیین اهداف یادگیری چالش برانگیز و طراحی، تنظیم و توالی برنامه های یادگیری
تشخیص و احترام به تفاوت های قومی، فرهنگی و مذهبی	دارای توانایی ارزیابی اثر کار خود و برداشتن قدم برای بهبود آن	توانایی خلق روش های جدید و نوآوری در روش های آموزشی
تعهد به ارزشها و قوانین جامعه	ارزیابی موفقیت ها و اشتباهات از طریق تفکر در باره تدریس	آگاهی از چگونگی تولید و سازماندهی دانش موضوعی
مهارت الهام بخشی به دانش آموزان از طریق معرفی افراد الگو	شرکت در دوره های آموزشی کوتاه مدت و عملی برای به روز کردن دانش تخصصی خود	توانایی تحلیل مطالب و نقادی آن و مهارت توسعه این توانایی در دانش آموزان
قضاوت های منطقی و قابل مقایسه انجام می دهند	تعهد به استانداردهای حرفه ای در حل مسئله و تصمیم گیری	تسلط به دانش و مهارت های چندگانه ارزشیابی
بوجود آوردن احترام، اعتماد و منصف بودن برای شأن انسانی، تحول شناختی و خوب بودن	اهمیت دادن به رفاه دانش آموزان و آماده کردن منابع لازم برای موفقیت دانش آموزان	ارتقاء تفکر انتقادی دانش آموزان از طریق کاوشگری، حل مسأله و بازانديشی
الگوی احترام به ارزشهای معنوی و فرهنگی، عدالت اجتماعی،	فراهم کردن مشارکت همه دانش آموزان در فعالیت های آموزشی از طریق برنامه ریزی دقیق برای تجارب یادگیری	انتخاب و سازماندهی محتوا، برنامه درسی، سنجش و ارائه گزارش
آزادی، رازداری، دموکراسی در محیط	اهمیت دادن به نظرات دانش آموزان	بهره گیری از زمان آموزش برای بهینه ساختن یادگیری
رعایت استاندارد اخلاقی اعتماد؛ انصاف، بی غل و غش بودن، و درستکاری بین روابط	بکارگیری مثال ها و استعاره ها به منظور روشن سازی ایده های جدید و یا مهارت و	بکارگیری روال های عادی، رویه ها، هنجارها و حمایت های کلاسی برای

معلمان بدانند آموزان، همکاران، والدین و جامعه مبتنی بر اعتماد	ارتباط محتوای جدید با آموخته ها و دانش ها	رفتار مثبت دانش آموزان به منظور تأمین و تضمین جوی که در آن، همه دانش آموزان بتوانند یاد بگیرند
ایجاد محیطی احترام آمیز، مثبت، امن و با محوریت دانش آموز برای وجود آوردن یادگیری	ارزیابی عمیق فهم دانش آموزان با پرسیدن سوال از آنها	به نمایش گذاشتن دانش موضوع درسی، استانداردهای محتوای علمی، و چارچوب های برنامه درسی

## سیر تحولات و دشواری های نظام تربیت معلم در ایران وارائه راهکارهای تربیتی مبتنی بر شایستگی حرفه ای

### برای معلمان

بررسی سیر تحولات در قلمرو تربیت معلم در ایران از آغاز تاسیس دارالفنون به عنوان نخستین مرکز تربیت معلم تاکنون نشانگر این واقعیت است که گرچه این نهاد تربیتی دستخوش تغییرات و مورد بازنگری مستمر به ویژه در جهت توسعه کمی قرار گرفته است لیکن به لحاظ فقدان ضمانت های قانونی، مالی و اجرایی نتوانسته است با ایجاد تحول در راهبردها و رویکردهای سنتی جایگاه پراهمیتی در فرایند اصلاحات و توسعه کیفی و محتوایی و شایستگی حرفه ای در آموزش و پرورش پیدا کند لذا بی سبب نیست که امروزه نظام تربیت معلم در کشور ایران به علت ضعف فرهنگ برنامه ریزی علمی و نبود فرایند ارزیابی از نتایج و پیشرفت مراحل اجرایی طرحهای اصلاحی، با تنگناها و نارسایی های بسیاری چون کمبود اعتبارات مالی، نبود اهداف روشن در زمینه گزینش و آماده سازی معلمان و استخدام آنان، نبود نظام صنفی برای معلمان، فقدان تشکیلات تازه ای به منظور تحقق بخشیدن به آرمان ها و ارزشهای جدیدی که در راستای تأمین کادر شایسته آموزشی که بتوانند بایه بهره گیری از شایستگی حرفه ای خود نقش کلیدی را در فرایند اصلاحات آموزش ایفا نمایند، مواجه است. [۸] اگر به طرح های توسعه تربیت معلم و تغییرات کمی مربوط به آن طی دودهده اخیر، توجه کرد، ملاحظه می گردد که نظام تربیت معلم برای دوره های مختلف در طول سال های گذشته، تفاوت هایی داشته است. به دنبال پیروزی انقلاب اسلامی و تغییر در دوره های تحصیلی مراکز تربیت معلم، دانشسراهای مقدماتی و راهنمایی تحصیلی و مرکز تربیت مربی، تعطیل و مراکز تربیت معلم دوساله در رشته های مختلف بدون هیچ گونه پشتوانه مطالعات و تحقیقاتی دایر گردید. این تغییر که بر اساس سلیقه و علایق فردی مدیران سطوح بالای وزارت آموزش و پرورش صورت گرفته است و حجم عظیمی از سرمایه، کار و تلاش در جهت برنامه ریزی درسی، تألیف کتابهای درسی، ایجاد امکانات و تجهیزات برای این دوره ها رابه دنبال داشت. پس از گذشت چند سال به دلایل باز شناخته نشده ای، دانشسراهای تربیت معلم دوساله و چهار ساله در کنار مراکز دوساله ی تربیت معلم تاسیس شدند. این دانشسراها پس از مدتی فعالیت بار دیگر به تعطیلی گراییدند. حال این سوال مطرح می شود بر اساس چه منطق و پرمبنای کدام یک از یافته های تحقیقاتی این دانشگاه ها دایر شدند و دلایل انحلال آنها چه بوده است؟ هزینه های از بین رفته و تلاش های انجام شده در این جریان را چگونه می توان جبران نمود؟ و سرانجام، نتایج حاصل از این تصمیمات که فاقد پشتوانه تحقیقاتی بوده است چه تاثیرات منفی در روند توسعه ی تربیت و آماده سازی معلمان در سطح کشور داشته است؟ آیا با اجرای چنین طرح هایی که بدون توجه به نیازهای کمی و کیفی کشور در زمینه ی تربیت معلم صورت می گیرد، این برنامه ها بخش مهمی از جامعیت و کارایی خود را از دست نمی دهند و نظام تربیت معلم را با تمام کمبودها و نواقصی که از گذشته وارث آن است با مشکلات و معضلات جدیدتری روبه رومی سازد؟ [۹]

بنابراین باید به آسیب شناسی به طرح مسایل مربوط به گزینش، آماده سازی و تربیت معلمان و سرانجام استخدام و جذب آنان براساس شایستگی های مهم تر که از عمده ترین مسائل امروز نظام تربیت معلم کشور به شمار می آید، پرداخته شود.

### راهکارهای آموزشی مبتنی بر ترویج شایستگی حرفه ای برای معلمان تقویت حیظه عاطفی معلمان

یکی از عوامل که سلامت جسم و روان معلمان را تهدید می کند، آسیب های روانی و بهداشتی و عاطفی است. شغل معلمی و تدریس پر از اضطراب و تنش است و فشار روانی زیادی متوجه معلم می کند. در نتیجه، اضطراب و فشار وارد شده به معلم، مستقیماً به دانش آموزان منتقل می شود. از جمله این فشارها، مشکلات روزمره ی زندگی است که آرامش او، در گرو حل آن هاست. معلمان نه تنها با تدریس علم و دانش سروکار دارند، بلکه با شرایط سنی و تفاوت های فردی دانش آموزان و خصوصیات عاطفی و روانی آن ها نیز روبه رو هستند. اکثر معلمان در برخورد با فراگیرندگانی که مسائل روانی و عاطفی دارند، با مشکل مواجه می شوند؛ به خصوص زمانی که خود معلمان نیز مشکلاتی مانند فشارهای کاری و تنگناهای مالی داشته باشند. [۱۰]

آستانه ی خستگی معلمان در اموری مانند صحبت کردن، بالاتر از میانگین افراد عادی است در فعالیتهای روزمره، عوامل فشارزا فراوان است. مراجعات مکرر، سخن گفتن های طولانی برای تفهیم مطالب، عصبانیت از درک نکردن مطالب از سوی فراگیرندگان، تلاش پیگیر

برای متقاعد کردن آن‌ها، روبه‌رو شدن با مسائل پیش‌بینی نشده و دادن پاسخ‌های مناسب به آن‌ها و تلاش مستمر برای حفظ نظم و آرامش کلاس، نیازمند صرف انرژی زیادی است. آسیب‌پذیری در برابر فشارهای روانی کلاسی و مدیریت آن تأثیری بازدارنده دارد و سبب ناهماهنگی در روال کارها می‌شود. برای همین، معلمان باید در برابر فشار کار، به خصوص فشارهای ناشی از تعامل با دیگران، استقامت کنند تا از آسیب‌پذیری در شرایط ویژه کلاس کاسته شود. [۱۱]

خودپذیری و دیگرپذیری از دیگر شاخص‌های شخصیتی-روانی انسان است. رفتار خشک و غیرقابل انعطاف و نپذیرفتن ضعف‌ها و قوت‌های دیگران، به سخت‌گیری عصبیت و پرخاشگری منجر می‌شود. این امر واکنشی منفی در دیگران برمی‌انگیزد و بر کار هماهنگی تأثیر سوء می‌گذارد. در مدارس رفتار برخی معلمان غیرقابل انعطاف است و ضعف‌های خود را نمی‌پذیرند و مشکل را به دیگران نسبت می‌دهند. [۱۲]

معلمانی که از ضعف‌های خود آگاه نیستند نمی‌توانند کاستی‌های خود را بپذیرند و با ایجاد دیواری دفاعی، به جای نفوذ در شاگردان، در پی کسب اقتداری دروغین‌اند. رفتارهای سلطه‌جویانه در پیش می‌گیرند و با حربه‌هایی چون تنبیه و ارباب برای حفظ خود، امنیت روانی کلاس را به خطر می‌اندازند. پذیرش دیگران، آن‌گونه که هستند از عواملی است که قدرت نفوذ رهبران آموزشی را افزایش می‌دهد. اگر معلمان از تفاوت‌های فردی و خصوصیات دانش‌آموزان و شرایط سنی آن‌ها اطلاعات کافی نداشته باشند، بین آن‌ها فرق می‌گذراند و به بعضی از آن‌ها، فشار مضاعف وارد می‌آورند و برخی دیگر را نادیده می‌گیرند. بنابراین، معلمان باید با بهداشت روانی فراگیرندگان در سنین متفاوت و علوم روان‌شناسی و تربیتی آشنا شوند و از دوره‌های مربوط، بهره بگیرند. همچنین باید با کاهش مشکلات رفاهی و معیشتی، فشارهای روانی معلمان را تقلیل داد. معلم باید مورد حمایت و احترام مسؤولان باشد و در سطوح متفاوت سلسله مراتب اداری در مدرسه، باید با دیگران رابطه‌ای صمیمانه، در جهت ترک مشکلات شغل پر مسؤولیت تدریس داشته باشد. [۱۲]

### ترسیم یک محیط یادگیری مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای

کلاس‌های درس سنتی به بچه‌ها آموزش می‌دادند که شایستگی حرفه‌ای را بیرون کلاس رها کنند زیرا فرض بر این بود که یادگیری در مدرسه خردمند شدن است و شایستگی حرفه‌ای در آن یا نقش بازی نمی‌کنند. و این درک نادرستی بوده است زیرا شایستگی حرفه‌ای و شناخت به طور غیرقابل مجزا به هم ارتباط دارند.

تحقیقاتی که طی دو دهه گذشته انجام شده است حاکی از این است که توجه به شایستگی حرفه‌ای و زندگی خردمندانه ما از هم جدا و مجزا نیستند. [۱۳]

شواهد زیادی در دسترس است مبنی بر اینکه شایستگی‌های حرفه‌ای نقش اساسی در سازماندهی و خلق مفاهیم شایستگی‌ها دارند. شایستگی‌های حرفه‌ای رفتار را تنظیم می‌کنند پس در کلاس درس هم شایستگی‌های حرفه‌ای منابع اطلاعات هستند. شایستگی‌های حرفه‌ای، یادگیری را با شادی یا رنج همراه می‌کنند که نتیجه آن پشتکار یا عقب‌نشینی در یادگیری است. شایستگی‌های حرفه‌ای، قدرتی جهت پرورش اشتیاق به یادگیری را در بردارد (پاول، ۲۰۱۰) همچنین دانش‌آموزان باید در کلاس درس احساس آرامش کنند و از عوامل تهدیدآمیز به دور باشند تا بتوانند به یادگیری بپردازند. معلمان هم نیاز به امنیت شغلی، رفاه نسبی، بیمه‌های اجتماعی دارند تا بتوانند بدون دغدغه خاطر به پرورش کودکان و نوجوانان اقدام کنند. و تقویت شایستگی‌ها در سه بعد دانش، مهارت و نگرش شان باشند. پس باید نیازهای مربوط به احساس امنیت، عدم نگرانی خاطر، محیطی امن و بدون تهدید و خطر نیز مدنظر قرار گیرد. وقتی که دانش‌آموز و معلم از نگرانی مسائل فوق، فارغ شدند آن‌گاه به محبت، دوستی و تعلق خاطر نیاز خواهند داشت. [۱۳]

### تشکیل «سازمان نظام معلمی»؛ یک فرصت صنفی - حرفه‌ای برای معلمان

اگرچه زمزمه‌های تشکیل چنین سازمانی به سال‌ها پیش برمی‌گردد و در این زمینه طرح‌هایی نیز در شورای عالی آموزش و پرورش در چند سال اخیر مطرح بوده و چه بسا عقیم مانده است، لیکن در باب ضرورت و اهمیت ایجاد نهاد صنفی و حرفه‌ای خاص برای قشر معلمان جامعه دلایل بسیاری می‌توان ذکر نمود که بخش اعظمی از آن‌ها نیز مستند به یافته‌های پژوهشی و استدلال‌های علمی فراوان هستند. البته در خصوص پرداختن به موضوع نظام صنفی معلمان کشور، ابتدا لازم است نسبت به برخی ابهامات و شائبه‌ها روشن‌گری نمود تا زمینه طرح موضوع هم برای خوانندگان و هم برای طرفین موضوع شفاف‌تر گردد. [۱۴]

لذا هر ساختار قانونی و رسمی ایجاد شده برای مدیریت حقوق و خواسته‌های صنفی معلمان باید در کنار نیازهای معیشتی به نیازهای منزلتی، شغلی و حرفه‌ای اعم از آموزش، رتبه‌بندی، اعتبارگذاری، سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای، معیارهای شایستگی، شایسته‌سالاری، ارتقا و... نیز بپردازد. دوم این‌که در خلا نبود ضوابط، معیارها یا ساختارهای رسمی و قانونی برای پاسداشت و ارتقای حقوق صنفی و شغلی

معلمان، افراد و گروه‌ها و انجمن‌های متعددی به شیوه‌ی قیّم مآبانه وارد حوزه دفاع از حقوق صنفی معلمان می‌شوند که در اغلب موارد ممکن است شباهت و نارسایی‌هایی را به اصل موضوع حقوق صنفی معلمان وارد سازند. [۱۴]

تشکیل قانونی و رسمی «سازمان نظام معلمي» زمینه هر نوع پراکنده کاری، موازی کاری، قیّم مآبی و... را تا حد امکان از بین خواهد برد. و این که با مطرح شدن موضوع تشکیل «سازمان نظام معلمي»، مدیران نظام آموزشی نباید تلقی استحاله اختیارات قانونی و حق دستوردهی در صورت اجرای چنین طرحی برای معلمان را داشته باشند؛ چرا که حق سیاست گذاری، تقنین و نظارت برای ستاد محفوظ بوده و اهرم‌های تعاملی نیز فعال خواهند بود ضمن این که بخش بزرگتری از امور استخدامی و پرسنلی و نظام پرداخت، همچنان بر عهده وزارت آموزش و پرورش خواهد بود و اساساً معلمان نیز نیروی انسانی آموزش و پرورش محسوب می‌شوند که حرفه‌ای تر شدن عملکرد شغلی آن‌ها نهایتاً منجر به کارآیی و اثربخشی در نظام آموزشی کشور خواهد شد. [۱۵]

در دهه‌های اخیر در نظام آموزشی کشور با ارتقای دانش، مهارت و سطح تحصیلات معلمان و همچنین بهبود نظام تربیت معلم، حیطة کاری آموزش و پرورش در حوزه‌های مختلفی همچون: تدریس، مدیریت، نظارت، مشاوره و... در مسیر حرفه‌ای شدن گام گذاشته و بعد حرفه‌ای را بر سایر ابعاد معنوی، عاطفی، مهارتی هنری و فنی کار معلم افزوده است. برای مثال همان قدر که عمل تربیتی یک معلم در کلاس درس باید آمیخته به اخلاق، عشق و هنر معلمی باشد به همان اندازه نیز باید از ظرافت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای در عمل تدریس و تعلیم به منظور کارآمدی و اثربخشی برآیند تلاش‌ها برخوردار باشد تا به عنوان یک معلم حرفه‌ای کارآمد نمود یابد. لذا جای هیچ گونه تردیدی نیست که داشتن نگاه حرفه‌ای به کار معلم حداًال امکان با هدف تامین انتظارات نظام آموزشی از کارآمدی معلمان و تسریع تحقق اهداف کلان باید بخشی از رویکرد سیاست‌گذاران نظام آموزشی در تشکیل نهاد صنفی معلمان باشد. [۱۵]

چنانچه دغدغه اصلی برنامه‌ریزان و مدیران نظام آموزشی مبتنی بر تحقق بالنسبه اهداف و برنامه‌ها باشد، باید گفت که بر طبق تئوری‌های نوین مدیریت آموزشی و به اعتقاد صاحب نظران تعلیم و تربیت، بهترین سیاست‌های آموزشی و برنامه‌های درسی زمانی تحقق مطلوب می‌یابند که با اراده قلبی و همکاری متعهدانه معلمان و سایر بازیگران آموزشی در مدارس همراه گردد و طبیعی است که یکی از کانال‌های همسویی معلمان به عنوان مجریان عملی سیاست‌ها و برنامه‌های تربیتی، دخالت دادن آراء و نظرات آن‌ها در تدوین برنامه‌های کلان آموزشی و درسی و سایر تصمیم‌سازی‌های ذی‌نفعانه می‌باشد و لذا ایجاد تعهد اخلاقی و عملی نسبت به مسئولیت‌پذیری برای تحقق کامل اهداف و برنامه‌ها و نیز پرهیز از مقاومت در برابر تحولات بنیادین از ضروریات است و این زمانی میسر است که قشر فرهنگی جامعه در چارچوب نهاد صنفی و حرفه‌ای هم‌تراز خویش، بیش از این خود را شریک برنامه‌ها و ملزم به تحقق آن‌ها بداند و این خود مزید بر دلایلی است که بایستی مسئولین و سیاست‌گذاران در ایجاد نظام صنفی معلمان بیشتر وجهه همت خود قرار دهند. [۱۶]

از بعد تکالیف برنامه‌ها و اسناد بالادستی نیز توجه و تمرکز خاصی بر پاسداشت شان و مقام معلمان جامعه و همچنین تلاش برای ارتقای پایه شغلی و حرفه‌ای و اخلاقی معلمان توصیه شده است. به طوری که در «سیاست‌های کلی ایجاد تحول بنیادین در آموزش و پرورش» ابلاغ شده از سوی مقام معظم رهبری، «نقشه جامع علمی کشور»، برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه، «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» و... نسبت به تحکیم جایگاه و تکریم شان و منزلت شغلی و حرفه‌ای معلمان توجه ویژه‌ای شده و بر ایجاد سازوکارهای تعیین صلاحیت‌ها و اعتبارسنجی حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی تاکید شده است. واضح است که مطلوب‌ترین الگوی صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان و تن دادن به رضایت بخش‌ترین اعتبارسنجی حرفه‌ای و نظام مند از کار و عمل تربیتی معلمان، زمانی اثربخش خواهد بود که در چارچوب نظام صنفی متعلق به جامعه معلمان کشور و در یک فرآیند علمی و عادلانه باشد. [۱۶]

### نتیجه‌گیری

از تحلیل مجموع اسناد بر می‌آید که نظم و منطق توجیه شده کمتری در تربیت و توالی طرح مضامین شاخص‌های حرفه‌ای در محتوای درس‌ها و وسند دیده می‌شود با این وجود، کم و بیش سیاست‌گذاران تلاش داشته‌اند مضامین و موضوعات حرفه‌ای از ساده به مشکل تنظیم شود اما این رویه در طول سال‌ها ثابت و مشخص نبوده است. انبوهی از مفاهیم و موضوعات شایستگی‌های حرفه‌ای در محتوای درس‌ها چیده شده‌اند که این چیدمان منطق خاصی نداشته است و یا دیدگاه خاصی برای چینش آن‌ها در نظر گرفته نشده است و فقدان وجود برنامه‌ای مدون برای ارائه و بازنمایی شایستگی‌های حرفه‌ای در راستای تربیت حرفه‌ای مشخص می‌شود.

تهیه و تدوین و اجرایی شدن سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران گامی بلند در زمینه انجام این مهم است با توجه به متمرکز بودن نظام آموزش ایران که سند و هر گونه برنامه‌ای برای کل کشور لازم اجرا می‌باشد، متولیان و صاحبان امر آموزش و پرورش با دقت بیشتری این مؤلفه‌ها را مد دیدگاه قرار دهند و کمبود و کاستی‌ها را با غنی‌سازی برنامه‌های درسی در زمینه تربیت حرفه‌ای فضای تعلیم و تربیت را مهیای تربیت نسلی آگاه و پیشرو در زمینه فراهم کردن شایستگی‌های حرفه‌ای مطلوب برای پرور دادن معلمان

و دانش آموزان که پایه و اساس سند تحول بنیادین می باشد فراهم کنند. چنین به نظر می رسد در سند تحول بنیادین به میزان لازم به مؤلفه های تربیت حرفه ای نپرداخته است لازم است از طریق برنامه های درسی در حال تدوین و آینده توجه بیشتری به این مؤلفه ها شود. از مهمترین ضرورت های عصر حاضر در جامعه کنونی ما توجه به تربیت حرفه ای است، لیکن در این تربیت حرفه ای باید از هر گونه افراط و تفریط خودداری شود و همواره اصل تعادل و اعتدال مد نظر قرار گیرد. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که مسئله تربیت حرفه ای از نیازهای ضروری هر جامعه انسانی است که به ویژه از دوره کودکی و نوجوانی برای والدین و برنامه ریزان آموزش و پرورش مسئولیت آفرین است و کیفیت تحقق آن می تواند برای فرد، خانواده و جامعه سرنوشت ساز باشد.



## منابع و مراجع

- [۱] سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۱) وزارت آموزش و پرورش.
- [۲] شورت، ادموند سی (۱۳۸۷)، روش شناسی مطالعات برنامه درسی، ترجمه مهرمحمدی و همکاران، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش و سازمان مطالعه و تدوین (سمت).
- [۳] عابدی، لطفعلی (۱۳۸۲)، تأملی بر سطوح سه گانه آرمانی، رسمی، تجربه شده برنامه درسی تربیت معلم، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۷۳-۷۲، صص ۸۷-۴۵.
- [۴] صمدی، معصومه (۱۳۹۳)، بررسی سطح توانمندی و راهکارهای ارتقاء توانمندی حرفه ای معلمان رشته های مختلف تحصیلی دبیرستان در فرایند یاددهی- یادگیری، گزارش پژوهش، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- [۵] کریمی، فریبا (۱۳۹۱)، مطالعه صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دوم، شماره ۴، صص ۱۶۶-۱۵۱.
- [۶] صادقی، علی رضا (۱۳۹۷)، بررسی و تحلیل شلیستگی های پمد فرهنگی در آموزش چند فرهنگی و معضلات آن در گزینش معلمان در ایران گزارش پژوهش، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- [۷] سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۶)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: مؤسسه نشر آگه.
- [۸] جلیلی، مهسا. نیکفرجام، حسین (۱۳۹۳)، بررسی وضع موجود توانایی و صلاحیت های معلمان از دیدگاه دانش آموزان و مقایسه با وضع مطلوب از دیدگاه صاحب دیدگاهان در درس فیزیک سال چهارم دبیرستان، پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۱۳، صص ۱۳۸-۱۳۹.
- [۹] خرمشاهی، بهاءالدین (۱۳۷۳) فرهنگ اصطلاحات فلسفه و علوم اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- [۱۰] سلسبیلی، نادر. ابراهیمی قوم، صغری. انصاری، عبدالم... ساکی، رضا. کریمی، فرهاد (۱۳۸۲)، سند و منشور اصلاح نظام آموزش و پرورش، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- [۱۱] محمدی، مهدی، مصالایی، مرجان (۱۳۹۳) ارائه مدل توضیحی باورهای معرفت شناختی و باورهای تدریس دبیران ریاضی منتخب کشور، روشها و مدل های روان شناختی، شماره هفدهم، صص ۱۱۳-۱۲۳.
- [۱۲] دانش پژوه، زهرا، (۱۳۸۵)، ارزشیابی مهارت های حرفه ای معلمان ابتدایی، گزارش پژوهش، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- [۱۳] رضایی، منیره (۱۳۹۳)، بررسی ویژگی های معلم توانمند، تهیه و اعتباربخشی ابزاری برای سنجش این ویژگیها و ترسیم نیمرخ توانمندی معلمان در دوره ابتدایی، گزارش تحقیق، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- [۱۴] فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۸۶). «برنامه درسی به سوی هویت های جدید، شرحی بر دیدگاهیات معاصر». جلد اول، چاپ اول تهران: نشر آبیژ
- [۱۵] قهرمانی فرد، عای. کریمی، فریبا (۱۳۹۶)، صلاحیت های حرفه ای معلمان و نظام صنفی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب، پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۲۳، صص ۲۲-۱.
- [۱۶] فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۸۸) «اصول و مفاهیم برنامه ریزی درسی». چاپ اول، انتشارات بال.