

بررسی رویکرد تربیت معلم شایسته براساس اسناد تحولی آموزش و پرورش

سید مسعود مصطفوی^۱، عرفان حیاتی^۲، محمد حسین رنجبر^۳، محمد حسین رنجبر^۴

^۱ کارشناسی رشته علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی آموزش علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان

^۳ دانشجوی کارشناسی رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان

^۴ دانشجوی کارشناسی راهنمایی و مشاوره دانشگاه فرهنگیان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رویکرد تربیت معلم شایسته براساس اسناد تحولی آموزش و پرورش به روش مروری کتابخانه ای انجام شد. در جهان امروز تدوین اصول شایستگی های اخلاقی برای هر حرفه ای به ضرورتی انکار ناپذیر در سراسر جهان تبدیل شده است. شایستگی های شغلی سبب می شود که فرد عملکردی فراتر از حد انتظار خود نشان دهد. در مدل شایستگی کارشناسان ویژگی های شخصیتی مهارتی را به کوه یخ تعبیر نموده اند با این توضیح که بخشی از شایستگی ها مانند دانش ومهارت قسمت ظاهری کوه هستند و به خوبی دیده می شوند و به راحتی نیز قابل ارزیابی است اما قسمت درونی آن مانند خصوصیات شخصیتی کمتر مشهودند. به رغم تأکید اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت، به پرورش و توسعه شایستگی های پایه، جهت تعمیق هویت مشترک و حرفه ای معلمان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی، فقدان الگوی مناسب تربیت معلم و عدم وجود چارچوب مدونی از شایستگی های معلمان در برنامه درسی تربیت معلم، موجب بروز آشفتگی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی در دستگاه تعلیم و تربیت شده است.

واژه های کلیدی: شایستگی معلم، اسناد تحولی، آموزش و پرورش

مقدمه

بهسازی در آموزش و یادگیری همواره در خط مقدم برنامه های آموزشی در سراسر جهان بوده است. در مناطق مختلف جهان تحقیقات بسیاری توسط انجمن ها و اجلاس های آموزش معلم به منظور پیگیری عملکرد نظامهای آموزشی و تعیین «شایستگی های معلمان» انجام شده است. آموزش و یادگیری به منظور آموختن می تواند به عنوان اقدام مهم، پیچیده، چندوجهی توأم با ارزشهای متعدد در مقابل افت جهانی جامعه دانش تعریف شود. پیوستار یادگیری معلم و آموزش معلمان که مبنای اساسی را در رویکرد یادگیری مادام العمر آشکار می کند، حاکی از نیاز برای حرفه ای گری پیشرفته معلم است. مدل ها و الگوهای بسیاری در رابطه با تربیت معلم، شایسته تعدد اهداف و شیوه های آموزشی همچون معلم به عنوان مدیر آموزشی؛ شخص مراقب؛ یادگیرنده متخصص؛ شخصی فرهنگی و اجتماعی را ارائه کرده اند. در عین حال، دیدگاههای نظری، خط مشی ها و شیوه های حرفه ای در سطح بین المللی همگرایی کمی را در این راستا نشان می دهند [۱].

خلا الگوی مناسب برای تربیت معلمان آموزش و پرورش موجب بروز آشفستگی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی در دستگاه تعلیم و تربیت شده است که کاهش چشمگیر کارآمدی و اثربخشی آنان از عواقب ناگوار و بیم آن می رود که این خلأ طی سالهای آتی افت شدید و ناگهانی کیفیت معلمان و منابع انسانی را، که اصلی ترین عامل در فرایند تربیت دانش آموزان به شمار می رود موجب شده و به تبع آن مشکلات آن است.

آموزش و پرورش را تشدید نماید. امروزه تربیت معلم از شکل سنتی خود خارج شده و به صورت فرایندی پیوسته و ماندگار که هم در بردارنده یاد دادن و هم ورزیده ساختن پیش از خدمت و حین خدمت -است جلوه گر شده و سزاوار قوی ترین و بیشترین توجهات است. حاصل و نتیجه تلقی تربیت معلم به عنوان یک فرایند منتج به این باور شده است که کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است. بسیاری از پژوهشگران همچون بالاکریشن سینگلا و همکاران معتقدند که سیستمهای آموزشی موجود در برآوردن نیازهای آموزشی محدودیت دارند و نیازمند بازنگری اساسی در این زمینه هستند [۲]. آنها معتقدند از طریق نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی، نیاز به بازنگری سیستمهای آموزشی پوشش داده میشود. بر این اساس پرداختن به شایستگی معلمان موضوع مورد توجه بسیاری از کشورها قرار گرفته است. در ایران نیز با تدوین و انتشار اسناد راهبردی نظام تعلیم و تربیت کشور در یکی دو دهه اخیر، بر تنظیم و ساماندهی چهارچوب فلسفه تربیتی مدون و بومی متناسب با جامعه اسلامی ایران به منظور تعیین ویژگیها، غایات اهداف و اصول حاکم بر این نوع تربیت و مشخص نمودن ارتباط آن با سایر عوامل سهیم و مؤثر در جریان تربیت نظیر دولت، خانواده رسانه و نظام آموزش عالی و سازماندهی و گسترش نظام فعلی تربیت رسمی و عمومی کشور با تکیه بر الگوی نظری جامع با دو ویژگی اسلامی و ایرانی توجه شده است. همچنین اشاره شده که اصول تربیت قواعدی تجویزی و کلی اند که جهت بیان چگونگی تحقق غایت تربیت به مثابه معیار و راهنمای عمل عوامل سهیم و تأثیرگذار در جریان تربیت قرار میگیرند تا هر یک وظایف تربیت خود را به نحو مطلوب انجام دهند. توجه و التزام به اصول تربیت به همه کارگزاران تربیتی کمک میکند تا مؤلفه های جریان تربیت را به نحو شایسته جهت تحقق غایت، تربیت، ساماندهی نمایند. تربیت رسمی نیز از این امر مستثنی دانسته نشده، زیرا تربیت رسمی، بخشی از جریان تربیت است که به شکل، قانونی سازماندهی شده، ضمن حفظ انعطاف پذیری در جهت آماده سازی متریبان برای تحقق مراتب حیات طیبه در ابعاد مختلف متناسب با نیازهای متنوع جامعه طراحی و اجرا شده و پس از کسب شایستگی های لازم به اعطای مدرک معتبر می انجامد. نکته قابل توجه این است که در سند تحول بنیادین از دو دسته شایستگی های پایه اعتقادی، اخلاقی دانش پایه و شایستگیهای ویژه دانش، تخصصی، دانش تربیتی، مهارت تربیتی در جهت تعمیق هویت مشترک و حرفهای معلمان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی یاد شده است. گفتنی است که این موارد در قالب بیانیههای کلان تأکید شده است ولی هیچ ذکری از فهرست شایستگیها؛ و یا استانداردهای مربوطه شان و چگونگی دستیابی معلمان به آنها به عمل نیامده

است و این در حالی است که شایستگی را مجموعه‌ای ترکیبی از صفات توانمندیها و مهارت‌های ناظر به همه جنبه‌های هویت عقلانی، عاطفی ارادی و عملی که متربیان در جهت درک و عمل برای بهبود مستمر موقعیت خود برای دستیابی به مراتب حیات طیبه باید آنها را کسب کنند [۳] معرفی مینماید. از طرفی در برنامه ریزی به منظور رشد و ارتقای شایستگیهای معلمان - یا مجموعه ای از افراد نسبتاً رشد یافته دلسوز و خیرخواهی که به لحاظ کسب شایستگی های فردی و جمعی و تحقق مراتب قابل توجهی از حیات طیبه در وجود خویش، مسئولیت سنگین کمک به هدایت دیگران و زمینه سازی برای رشد و تحول وجودی افراد دیگر را در راستای شکل گیری و پیشرفت مداوم جامعه صالح بر عهده گرفته اند. در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان که متولی تربیت شایستگی های معلمی در نظام تربیت معلم کشور است چارچوب مدونی از شایستگیها و استانداردهای مربوط به آنها وجود ندارد. [۲]

سطوح صلاحیت و شایستگی حرفه ای

شایستگی و صلاحیت شغلی در بیشتر منابع دارای ابعاد، دانش، مهارت توانایی و نگرش میباشد دانش بعنوان یکی از ابعاد صلاحیت شغلی کارکنان زیربنای توسعه مهارتها و نگرش به شمار میآید و به تنهایی تأثیر چندانی در توسعه صلاحیت حرفه ای و شایستگی شغلی کارکنان ندارد مهارت توانایی پیاده سازی علم در عمل است و از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی حاصل شده و توسعه مییابد توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می.شود توانایی شخص را برای اجرای مشاغل فیزیکی و فکری آماده میسازد در واقع، توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص میسازد نگرش دربردارنده تصویر ذهنی انسان از دنیای پیرامون آن است و چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده و شکل میدهد. در این تحقیق صلاحیت های حرفه ای و شغلی مدیران بر اساس ابعاد، دانش، مهارت توانایی و نگرش مورد بررسی قرار می گیرد. صلاحیت‌های شغلی را بر اساس ابعاد، دانش مهارت ها تواناییها و رفتارهای مورد نیاز بمنظور انجام موفقیت آمیز شغل مطرح می.کند دانش بیانگر، بینش درک و مهارت‌های عملی است که افراد با یک روش هوشمندانه باید قادر به انجام کار خود باشند. او مهارتها را تواناییهایی میداند که ممکن است از طریق آموزش به این مهارت ها دست پیدا کرده باشد [۴] تواناییها بیانگر قابلیت‌های ذاتی یا استعداد نهفته از قبیل خلاقیت، هوش عمومی یا مهارت بدنی میباشد رفتار شامل هر چیزی که شخص انجام میدهد، انگیزه ویژگیهای شخصیتی خود پنداره، دانش و مهارت را به عنوان ابعاد صلاحیت شغلی شناسایی کرده اند انگیزه ویژگیهای شخصیتی و خود پنداره، اقدامات مهارت‌های رفتاری و نتایج عملکرد شغلی را پیش بینی می.کنند از آنجاییکه تأکید بیشتری بر ویژگیهای قابل مشاهده افراد می شود، دانش و مهارت ابعاد مناسبتری در جهت بهسازی هستند انگیزه و صفات شخصی اغلب جنبه‌های پنهان شخصیت هستند و ابعاد دشواری در زمینه ارزیابی و بهسازی کارکنان میباشد بر طبق نظر وتزل و ویتون دانش شامل اطلاعاتی است که افراد در موقع اجرای شغل خود به آن نیاز دارند مهارت سطح تسلط یا چیرگی مورد نیاز در موقع اجرای کار را معرفی میکند. توانایی ها ویژگیهای پایدار در افراد هستند که آنها را قادر به انجام کار میکنند رفتار هم شامل ویژگیهای شخصیتی افراد میباشد. ابعاد صلاحیت شغلی را شامل صلاحیت فنی که مربوط به تواناییهای لازم در جهت اجرای وظایف میباشد. صلاحیت‌های پایه ای که مربوط به درک نحوه انجام وظایف میباشد حیدری و همکاران شایستگی هوشمندانه که مربوط به توانایی انسجام اقدامات از طریق درک فعال که در نتیجه به ایجاد یادگیری و تغییر منجر شود صلاحیت کاربردی به توانایی اجرای مجموعه ای از وظایف از طریق درک و تفکر مربوط میشود شایستگیهای شغلی عملکرد افراد را اندازه گیری میکند میتوان از این اندازه گیری در استخدام، ارتقاء تصمیم گیریهای مرتبط با جانشینی و راهنمایی برای آموزش و توسعه استفاده نمود. استفاده از صلاحیتها یک موفقیت کلیدی برای بسیاری از دانشگاهها و سازمانهایی بوده است که

تغییرات سریع و گسترده را تجربه کرده اند میتوان شایستگی و صلاحیت را در سه سطح فردی سازمانی و راهبردی از یکدیگر متمایز کرد. در سطح فردی، شایستگی شامل دانش و مهارت‌های بالقوه ظرفیت‌ها و صلاحیت‌های کارکنان است در سطح سازمانی، شایستگی شامل روش ویژه ای در ترکیب منابع گوناگون سازمان با یکدیگر است در سطح راهبردی شایستگی شامل ایجاد و حفظ برتری رقابت آمیز از راه ترکیب خاصی از دانش مهارت‌ها، ساختارها راهبردها و فرایندهاست تمرکز بر شایستگی ها در سطح فردی با فراهم آوردن راهنمایی‌هایی برای تغییر رفتارها افراد را قادر می‌سازد که نقش فعالی در توسعه خودشان بر عهده گیرند. تمرکز بر صلاحیت ها در سطح سازمانی در مدیریت و توسعه عملکرد مدیریت منابع انسانی را فراهم می‌سازد همزمان با بیشینه کردن عملکرد افراد در دنبال کردن اهداف و رفتارهای معین مرتبط با شغل عملکرد افراد را با ارزشها و راهبردها هم جهت سازد. با استفاده از شایستگی ها میتوان عملکرد افراد را اندازه گیری کرد و میتوان از این اندازه گیری در استخدام ارتقاء تصمیم گیری‌های مرتبط با جانشینی و راهنمایی برای آموزش و توسعه استفاده نمود. استفاده از صلاحیت‌ها و شایستگی ها یک موفقیت کلیدی برای بسیاری از دانشگاهها و سازمانهایی بوده است که تغییرات سریع و گسترده را تجربه کرده اند. صلاحیت های شغلی در سه سطح شایستگی‌های، کلیدی صلاحیت‌های کنشی و صلاحیت‌های فنی نیز قابل تجزیه و تحلیل است. صلاحیت‌های کلیدی شامل مجموعه شایستگی‌های مشترک و برگرفته از رسالت و ارزشهای سازمان برای تمام سطوح شغلی در سازمان است صلاحیت‌های کنشی یا گروهی ویژگی‌های مشترکی است که مشاغل گوناگون درون خانواده ی شغلی در آن سهیم اند.

صلاحیت‌های فنی شامل مجموعه ویژگی ها و ملزومات فنی و حرفه ای است که در شغلی خاص مورد توجه قرار می گیرد. در ساختار نظام صلاحیت سازمان شایستگی های کلیدی زیربنای شایستگی های کنشی بوده و درعین حال از شایستگی های فنی حمایت می کنند.

یافته های تحقیق

تربیت به منزله عنصر بنیادین و محور تحول آموزش و پرورش از عهده معلمانی بر می آید که دارای شایستگی‌های، تخصصی حرفه‌ای و اخلاقی لازم باشند از این رو با مصوب شدن اسناد تحولی و ابلاغ آن جهت اجرا توجه به دالتهایی که از این اسناد در مورد معلمان استخراج می شود، اولین گام در جهت دهی به فرایند جذب و تأمین، تربیت حفظ و ارتقای معلمان است. با تحلیل محتوای سه سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی و رهنامه نظام تربیت رسمی و عمومی از مجموعه مبانی نظری اسناد تحولی و سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی، رهنمونهای زیر در عرصه مؤلفه جذب و گزینش معلم و مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان احصا شده است. [۱]

دالتهای مرتبط با مؤلفه جذب و گزینش معلمان با توجه به اسناد تحولی برای جذب افراد مستعد و برخوردار از صلاحیت‌های دینی اخلاقی و علمی در نظام تربیت معلم، پیش از هر اقدام باید جایگاه و اهمیت تعلیم و تربیت در جامعه تبیین و با توجه به اصل تقدم مصالح تربیتی مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی مسائل و امور مرتبط با تعلیم و تربیت در رأس برنامه ها و سیاست‌گذاری‌های دستگاههای گوناگون کشور قرار گیرد و بیشترین سرمایه گذاریهای مالی و معنوی در راستای تحقق بخشیدن به اهداف نظام تربیت رسمی و عمومی کشور انجام شود. ایجاد جاذبه های لازم برای شغل معلمی از طریق بالا بردن ارج و منزلت در جامعه تشویق و ترغیب دانش آموزان مستعد و توانمند از سوی مربیان و اولیای مدرسه برای گرویدن به حرفه معلمی ایجاد ساز و کارهای لازم برای استعدادیابی از دانش آموزان مستعد و مناسب برای این حرفه در

مدارس تشکلهای دانش آموزی و می توانند زمینه ای برای جذب افراد مستعد و توانمند در این حرفه باشند همچنین قرار دادن حقوق و مزایای مادی و معنوی برای برگزیدگان این حرفه مانند دادن بورس تحصیلی پرداخت حقوق و مزایایی همسان با اعضای هیأت علمی دانشگاه ها گسترش و تجهیز همه جانبه مراکز تربیت معلم یا دانشگاه فرهنگیان و ارتقای سطح علمی آموزشی تحقیقاتی و تجهیزاتی دانشگاه فرهنگیان در حد دانشگاههای برجسته و [۳]... می توانند عواملی برای روی آوردن افراد واجد شرایط به این حرفه باشند. همچنین از برنامه های تربیتی و آغازین حرفه معلمی نباید غفلت ورزید. با توجه به اینکه حرفه معلمی به عنوان یک حرفه تخصصی و بسیار حائز اهمیت در جامعه نیازمند آموزش دانش، اصول و مهارتهای خاص این حرفه و کسب شایستگیهای لازم اخلاقی و حرفهای در افراد متقاضی برای این حرفه است لازم است برای علاقه مندان به این حرفه با هر سطحی از تحصیلات دوره های تربیتی لازم در نظر گرفته شود. از این رو به نظر میرسد که میبایست مرکزی تخصصی به این امر بپردازد. استقرار نظام ملی تربیت معلم و راه اندازی دانشگاه ویژه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه ای تربیت محور از سوی وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاههای ذیربط مهمترین راهکار برای این مسئله است [۴]. به نظر میرسد طول مدت دوره های تربیتی در مراکز تربیت معلم یا دانشگاه فرهنگیان باید با توجه به سطح تحصیلات متقاضیان در نظر گرفته شود چنانچه افرادی پس از پایان تحصیلات متوسطه وارد نظام تربیت معلم شوند باید دوره های تربیت معلم را با توجه به رشته و تخصص تعیین شده در طول چهار سال در دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلم بگذرانند اما کسانی که از دانشگاهها یا حوزه های علمیه فارغ التحصیل شدهاند با توجه به اینکه در رشته ای خاص تخصص پیدا کرده اند تنها باید دوره های تربیت عمومی و خاص این حرفه مانند آشنایی با روشهای تدریس و دیگر صلاحیتهای لازم برای این حرفه را به مدت یک یا دو سال در دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلم بگذرانند که در طول این دوره باید حقوقی برای این افراد در نظر گرفته شود و هزینه های تحصیلی آنان پرداخت شود تا انگیزه های لازم برای ورود این افراد به این حرفه فراهم شود. شایان ذکر است که دوره های تربیتی تحت دو عنوان تربیت حرفهای عام و تربیت حرفه ای خاص باید برای دانشجو - معلمان در نظر گرفته شوند و بر اساس محورهای ذیل طبقه بندی شوند [۲].

۱. درسهای ناظر به تربیت حرفهای عام این مؤلفه از برنامه درسی تربیت معلم بر انتقال دانش نظری به دانشجو - معلمان تأکید دارد دانش نظری مورد نظر در اینجا دانش مدون و سازمان یافته تربیتی است که در قلمروهای فرعی گوناگون مانند فلسفه تعلیم و تربیت، سنجش و اندازه گیری، برنامه ریزی درسی مشاوره تکنولوژی آموزشی و ... سازمان یافته است.

۲. تربیت حرفهای خاص شامل دانش محتوایی تخصصی همراه با کارورزی است. شایان ذکر است که از روشهای موازی برای به کارگیری افراد واجد شرایط در این حرفه نباید غفلت ورزید. چه بسا افرادی که دوره های تربیت معلم را نگذرانده اند، اما از توانمندیهای لازم برای انجام این حرفه برخوردارند همچون روحانیون اساتید دانشگاهها و حوزه های علمیه و ... که واجد شرایط لازم برای تدریس در کسوت معلمی هستند و میتوان از آنها برای تحقق بخشیدن به برخی از اهداف ساحتیهای متفاوت تربیت در مدارس به صورت پاره وقت حق التدریسی و بهره مند شد [۳]. بر این اساس باید زمینه ها و ساز و کارهای لازم برای به کارگیری این افراد از سوی مدارس فراهم آید تا از تمام ظرفیتهای موجود در جامعه برای تأمین افراد واجد شرایط در این حرفه استفاده شود. موضوع گذراندن دوره های کارورزی زیر نظر مدرسان و معلمان خبره و توانمند همراه با تحصیل که در ارتقای توانمندی عملی دانشجو معلمان بسیار مؤثر است باید برای دانشجو - معلمان در طول دوره های تربیت معلم در نظر گرفته شود. کارورزی یکی از عواملی است که شخصیت حرفه ای معلمان را شکل میدهد و موجب بارور سازی قوام و دوام توانمندیهای معلمان میشود. در زمینه مؤلفه گزینش معلم با توجه به اصل تنوع مطرح در سند رهنامه که حاکم بر زیر نظام تربیت معلم است لازم است برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به دوره های تربیت معلم آزمونهای اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان دیپلم کارشناسی و بالاتر (همراه با مصاحبه های علمی و اخلاقی و بررسی سوابق تحصیلی اخلاقی و

خانوادگی داوطلبان با توجه به ملاکهای برشمرده شده برای معلمان بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش، در نظر گرفته شود. همچنین کسب اطلاع از احراز شایستگیهای حرفه معلمی باید در دو مرحله صورت بگیرد: مرحله اول قبل از ورود افراد فارغ التحصیلان آموزش متوسطه یا آموزش عالی به دوره های عام و خاص تربیت معلم و مرحله دوم پس از گذراندن دوره های تربیتی و قبل از ورود به حرفه معلمی است که در هر یک از این مراحل باید شایستگیهای احراز این حرفه که با توجه به اهداف و ساحت‌های گوناگون تربیت استخراج شده اند مورد نظر قرار گیرد. سپس برای کسانی که واجد شرایط می باشند گواهینامه موقت تدریس در نظر گرفته شود [۵]. شایان ذکر است که نباید از برنامه آگازین ورود به حرفه معلمی غفلت ورزید یعنی تربیت حرفه ای باید پس از گذراندن مرحله پیشین و پس از آنکه دانشجو معلم موفق به دریافت گواهینامه صلاحیت معلمی میشود نیز به شکل سازمان یافته استمرار داشته باشد لذا این مؤلفه از آموزشهای پیش از خدمت به شکل طبیعی به آموزشهای ضمن خدمت متصل میشود غفلت از این مؤلفه که به دلیل ماهیت ضمن خدمتی قائل شدن برای آن از دستور کار تربیت معلم پیش از خدمت خارج میماند، خسارتهای بسیار را در شکل فرسایش شغلی و خروج زود هنگام از حرفه معلمی به بار می آورد [۶]. با توجه به این اصل نظام تربیت معلم که پذیرش در مؤسسات تربیت مربی معلمیا دانشگاهها باید پس از اتمام تحصیلات در نظام تربیت رسمی و عمومی و با سنجش صلاحیتهای عمومی و حرفه ای بدو ورود صورت گیرد و پذیرش در این مراکز منجر به استخدام نخواهد شد مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت این مسئله را باید مدنظر داشت که ورود افراد به دوره های تربیت معلم را نباید به منزله استخدام آنان در حرفه معلمی دانست زیرا احراز یا عدم احراز صلاحیتهای علمی اخلاقی و حرفه ای افراد متقاضی در این حرفه پس از گذراندن این دوره ها مشخص می شود بنابراین کسب اطلاع از احراز شایستگیهای لازم در افراد متقاضی برای ورود به این حرفه باید در دو مرحله یعنی قبل از گذراندن دورههای تربیت معلم چهار ساله یا یکساله در دانشگاه فرهنگیان و پس از آن صورت پذیرد و به افراد واجد شرایط گواهینامه صلاحیت معلمی اعطا شود باید بر این نکته تأکید کرد که پشت سر گذاشتن موفقیت آمیز برنامه های تربیت معلم به خودی خود برای پیوستن به کسوت معلمی کافی نیست و صلاحیت معلمان در مقاطع مشخص از طریق شرکت در آزمون صلاحیت معلمی و بررسی سوابق کاری و اخلاقی آنان باید مورد بررسی قرار گیرد [۱] در نظر گرفتن گواهینامه صلاحیت میتواند در این زمینه مؤثر باشد. گواهینامه صلاحیت باید در مقاطع مشخصی مثلاً هر ۵ سال یک بار با توجه به استانداردهای آموزش ضمن خدمت و صلاحیتهای مورد نیاز برای معلمان تمدید شود. مهم این است که در این نوع تقسیم کار، پیوستگی و استمرار تربیت معلم با پایان نیافتن آن با دریافت نخستین گواهینامه صلاحیت نیز دیده شده است و کل ظرفیت ایجاد شده در آموزش و پرورش و رویه هایی که برای تربیت حرفه ای پیش از خدمت مورد استفاده بوده، در تربیت حرفه ای حین خدمت نیز تداوم خواهد یافت. در مورد اساتید دانشگاه و حوزه های علمیه احراز صلاحیتهای علمی، اخلاقی و حرفه ای آنان برای پذیرش مسئولیت خطیر معلمی در نظام تربیت رسمی و عمومی کشور کافی است [۷].

دلالت‌های مرتبط با مؤلفه حفظ و ارتقای معلمان با توجه به اسناد تحولی در خصوص ارتقا و توسعه حرفه ای معلمان باید با توجه به ملاک تحقق یا عدم تحقق اهداف تربیت رسمی و عمومی تصمیم گیری شود زیرا توسعه حرفه ای معلمان فرایندی است که طی آن معلمان به تدریج به مجموعه ای از مهارتها، دانشها بینشها و شایستگیها دست می یابند و به این ترتیب کیفیت تدریس و انجام یافتن مسئولیتهای آنان که تحقق بخشیدن به اهداف تربیت در تمامی ساحت‌های آن است، بهبود می یابد. با توجه به اصل تدریج و تعالی مرتبتی مطرح در سند فلسفه تربیت لازم است مجموعه ای توانمند در زمینه توسعه حرفه ای معلمان شامل مشارکت سیاستگذاران در سطح ملی، صاحب نظران در حوزه، تربیت نمایندگان تدوین برنامههای تربیت معلم مدیران مدرسه و معلمان ایجاد و ارتقا و توسعه حرفهای معلمان امری ضروری و با اهمیت شمرده شده و به طور مستمر و نظام مند انجام شود. بر این اساس زمینه های لازم برای توسعه حرفه ای معلمان مانند برگزاری سمینارهای سالانه

کارگاههای آموزشی و پژوهشی در سطح ملی و منطقه ای، انتشار نشریه حرفه ای مناسب برای معلمان و برقراری ارتباط با معلمان از طریق متون قابل انتشار پایگاه های آموزشی و علمی ویژه معلمان و ایجاد فرصتها و شرایط لازم برای ادامه تحصیل معلمان در مقاطع تحصیلی بالاتر فراهم آید [۲] همچنین تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد ساز و کارهای کارا و اثر بخش در آموزشهای ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت های حرفه ای برای یادگیری مداوم در آنان را نیز باید مدنظر داشت با توجه به اصل یکپارچگی و انسجام مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی حیطه های توسعه حرفه ای و ارتقای معلمان را باید با توجه به ساحت های متفاوت تربیت در نظام تربیت رسمی و عمومی در نظر گرفت [۴]. به این ترتیب حیطه های توسعه حرفه ای معلمان عبارت اند از ارتقا و توسعه حرفه ای معلمان متناظر با ساحت های تربیت، اعتقادی، عبادی، اخلاقی ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی؛ ساحت تربیت زیستی و بدنی؛ ساحت تربیت هنری و زیبایی شناختی؛ ساخت تربیت اقتصادی و حرفه ای و ساحت تربیت علمی و فناوری و ارتقای معلمان باید فرصتهای برابر برای همه معلمان با توجه به اصل عدالت تربیتی مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی، در حفظ مشترک آنان در نظر گرفته شود بر این اساس باید برای معلمان در همه مناطق کشور امکانات شرایطی یکسان از لحاظ بهره مندی از برنامه های رشد و توسعه حرفه ای و مزایای مادی و رفاهی فراهم آید. همچنین با در نظر گرفتن تفاوت های فردی و اجتماعی باید در زمینه حفظ و ارتقای معلمان، به شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر محیط کار آنان توجه داشت و برخی از برنامه های توسعه حرفه ای متناسب با آن طراحی و اجرا شود. همچنین تفاوت های فردی و صلاحیتهای معلمان نیز مورد توجه قرار گیرند و برای معلمان با ظرفیتهای گوناگون وجودی، علمی و اخلاقی برنامه های یکسان اجرا نشود [۳].

با توجه به اصل سندیت شایستگی محور مربیان مطرح در دو سند فلسفه تربیت و فلسفه تربیت رسمی و عمومی تلاش برای جذب و پرورش معلمان شایسته و با کفایت و توجه به انتخاب مدرسان واجد شرایط برای تربیت معلمان در دانشگاه فرهنگیان یا مراکز تربیت معلم از اولین گامهای مؤثر در زمینه حفظ و ارتقای معلمان است. همچنین با در نظر گرفتن این اصل باید امکانات لازم برای مشارکت معلمان که شایستگیهای حرفه ای اخلاقی لازم را دارند [۶]. در تصمیم گیریها سیاست گذاریها و برنامه ریزیها در نظام تربیت رسمی و عمومی و بهره مندی از نظرات و تجارب آنان در امور مرتبط با تعلیم و تربیت فراهم شود. افزایش کارآمدی شورای معلمان با تفویض برخی از اختیارات اداره مدرسه به آنان و فراهم آوردن زمینه مشارکت بیشتر معلمان در فرایند تعلیم و تربیت مدرسه. موجب موفقیت معلمان در انجام دادن رسالت خطیر خود که تربیت متربیان است میشود و به این ترتیب معلمان احساس مسئولیت و ارزشمندی بیشتر میکنند و بر مقام و منزلت آنان افزوده میشود و موجبات حفظ و ارتقای آنان فراهم می آید. همچنین با توجه به این اصل، فراهم آوردن شرایطی برای مشارکت معلمان در مراحل نیازسنجی و ارزیابی برنامه های توسعه حرفه ای بسیار اثر گذار خواهد بود [۵].

نتیجه گیری

تحلیل اسناد تحولی نشانگر این مطلب است که شرایط زمینه های شایستگی های معلمان؛ با مدد دولت خانواده رسانه ها مدرسه دانشگاهها و مراکز تربیت معلم مراکز پژوهش و ارزشیابی، حوزه های علمیه انجمن و تشکلهای مردم نهاد و مؤسسات ارائه دهنده خدمات مکمل و پشتیبانی کننده فراهم میشود شرایط واسطه ای نیز به عنوان بستری عام، از طریق برخورداری از ویژگیهای مسئولیت پذیری و کرامت انسانی مشارکت جویی و هم افزایی و شایسته سالاری معلمان راهبردهای شایستگیهای آنان را متأثر می سازند. البته این شرایط با جستجو در مطالب اسناد تحولی طبقه بندی شده اند، اما به صورت منسجم و یکجا تحت یک برنامه درسی مدون مشخص نشده اند. در این راستا، ضرورت توجه به انسجام این مطالب و مطالب تکمیلی دیگر در

یک برنامه درسی جامع مورد نیاز میباید. راهبردها و اقداماتی هم در اسناد تحولی نظام آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، در زمینه شایستگیهای معلمان در برنامه درسی آورده شده است که در دو مقوله کلی برنامه ریزی و توسعه حرفهای طبقه بندی شدند و نشانگر برنامه ریزی در زمینه تقویت توسعه و گسترش ابعاد پنج گانه شایستگیهای معلمان میباشند [۸]. با اینکه راهبردهای مطرح شده، هم متأثر از شرایط زمینه ای و عوامل واسطه ای مربوط در اسناد تحولی آموزش و پرورش کشور هستند میتوان نتیجه گرفت که تنها به مواردی چند از آنها، آن هم به صورت پراکنده اشاره شده است. بنابراین راهبردها نیز، کامل و کافی نیستند [۶].

واسطه ای است که تحت تأثیر راهبردها و اقدامات برنامه درسی شایستگی محور می تواند قابلیت های معلم شایسته را پرورش داده و توسعه دهد. اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش به عنوان یکی از گسترده ترین متون اثرگذار و جهت دهنده در آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران با توجه به مخاطبان فراوان و مستعدی که دارند و با توجه به رسالتهای آموزشی و پرورشی خود (ترسیم نقاط راهبردی، روشن نمودن افقهای آتی شکل دهی ایده آله و ترسیم انسان مورد انتظار)، باید توجه به شایستگیهای حرفه ای معلمان را جزء اصلی ترین و محوری ترین رسالت های خود قرار دهند. این ضرورت که برخاسته از نقش معلمان در تعلیم و تربیت است، زمانی احساس میشود که یکی از وظایف اصلی این اسناد را سیاست گذاری جهت پرورش معلمانی بدانیم که همواره در راستای احیای فطرت الهی دانش آموزان کوشا هستند. با توجه به اینکه در اسناد تحولی آموزش و پرورش بر دو دسته شایستگی های پایه اعتقادی، اخلاقی، دانش پایه و شایستگیهای ویژه دانش تخصصی، دانش تربیتی، مهارت تربیتی در جهت تعمیق هویت مشترک و حرفه ای معلمان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی تأکید شده است؛ و از آنجا که هدف غایی تربیت اسلامی دست یافتن به حیات طیبه ذکر شده که تحقق آن در گرو ظهور زمینه ها و قابلیت های معینی است بنابراین میتوان شایستگی های لازم معلمان برای نیل به حیات پاک را مشخص نمود تا در چارچوب کلی محتوای تعلیم و تربیت در برنامه درسی تربیت معلمان به منزله اهداف واسطه ای تعلیم و تربیت به کار رود [۵]. یافته های این پژوهش رهنمودهایی به منظور حرکت هدفمند و برنامه ریزی شده برای آینده، نسبت به تدوین الگوی آموزش تربیت معلمان در بردارد. نخست، تحلیل اسناد تحولی آموزش و پرورش کشور با این، بررسی زمینه برناه زمینه برنامه ریزی و پیش بینی تهیه یک برنامه درسی مبتنی بر شایستگیهای معلمان را فراهم آورد از آنجا که برنامه ریزی صحیح بدون شناخت کامل از کل فرآیند میسر نیست لذا از جمله فوائد این اقدام دستیابی به شناخت کامل و همه جانبه از شرایط موجود دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی تربیت معلم؛ به ویژه دانشگاه فرهنگیان و دیگر عوامل سهیم در امر تربیت خواهد بود که به معلمان در تربیت رسمی و عمومی کشور یاری میرسانند و نقش به سزایی دارند. از طرفی روشن است که تأمل و جستجو در گزاره های مستخرج از اسناد تحولی آموزش و پرورش میتواند لایه ها و زمینه های متنوع دیگر و تفصیل بیشتر در هر عنوان اصلی و مقوله های فرعی شایستگیهای معلمان را آشکار کند یکی از زمینه های تحقیق میتواند تفصیل بیشتر در هر عنوان اصلی باشد زمینه دیگر تحقیق میتواند بررسی ارتباط محتوایی میان عناوین اصلی شایستگیها و شرایط و عوامل زمینه ساز باشد. در این بررسی میتوان ارتباط میان گزاره های مختلف در هر عنوان را از نظر میزان اتکا و استقلال آنها به یکدیگر مورد توجه قرار داد.

همچنین معیاری را برای آگاهی بهتر و بیشتر از نظرات و تجارب متخصصان و برنامه ریزان برنامه درسی تربیت معلم کشور فراهم میکند البته به طور همزمان، مطالعات تطبیقی برنامه درسی تربیت معلم کشورهای موفق در زمینه تقویت و توسعه شایستگیهای معلمان شان به منظور استفاده از تجارب آنها در جهت تدوین برنامه درسی شایسته محور نیز توصیه میشود. از جهتی در طراحی برنامه کلان تربیت معلم کشور، فرصتی فراهم آورده تا برنامه درسی مبتنی بر شایستگیهای معلمان نیز همزمان تدوین گردد. برنامه درسی تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان بیانگر این مطلب مهم است که دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به آن به صورت هدفمند و برنامه ریزی شده به سوی آینده گام بر می دارند همچنین نشانگر آن است که

نه تنها در جذب افراد متناسب با نیازها و پیش بینی اقدام مینمایند بلکه معلمان را ملزم به انجام برنامه ها و دستیابی به اهداف تعیین شده نموده و عملکردشان را نیز در معرض خودارزیابی خودشان و قضاوت سایر عوامل سهیم در امر تربیت قرار میدهند علاوه بر آن تنظیم مدون برنامه درسی مبتنی بر شایستگیهای معلمان زمینه پراکندگی و عدم انسجام آنها را در اسناد مذکور مرتفع خواهد نمود. و علوم انسانی و مطالعات فرهنگی دانشگاه فرهنگیان -آموزش عالی وابسته به آن با توجه به شرایط منحصر به فرد خود در تربیت :: کشور، باید اقدام به تدوین برنامه درسی معلم شایسته طراز جمهوری اسلامی ایران نمایند لذا این دانشگاه به منظور تدوین این برنامه لازم است شناخت هر چه بهتر از گذشته و حال وضعیت خود و شرایط جامعه را بر اقدامات دیگر مقدم، شمارد سپس پس با تمرکز بر نیروها و توان بالقوه، خود مؤثرتر از گذشته به سوی آینده گام بردارد. [۸]

منابع

۱. بازارگان، عباس. (۱۳۸۷) مقدماتی بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته؛ رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: نشر دیدار.
۲. وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۰) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. تهران: وزارت آموزش و پرورش؛ شورایعالی انقالب فرهنگی و شورایعالی آموزش و پرورش.
۳. وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۰) مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران. تهران: وزارت آموزش و پرورش؛ شورایعالی انقالب فرهنگی و شورایعالی آموزش و پرورش.
۴. وقورکاشانی، م، و حاجی حسین نژاد، غ، و موسی پور، ن، و ابراهیم زاده، ع (۱۳۹۸) راهکارهای اعتالی شایستگی های حرفه ای معلمان و تعیین اثربخشی آن ها. پژوهش در برنامه ریزی درسی دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی

۵. Bogler, R., & Somech, A . (2004). Influence of teacher empowerment on teachers ' organizational commitment, professional commitment, and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education* , 20(3), 277 -289 .
۶. Goodlad, J., & Su, Z. (1992). Organization of the curriculum. In P. Jackson (Ed.), *Handbook of research on curriculum* (pp. 327 -344). New York, NY: Macmillan.
۷. Hobbs, M., & Moreland, A. (2009). Growth of empowerment in career science teachers: Implications for professional development. Paper presented at the International Conference of the Association for Science Teacher Education in Hartford, CT, January 9, 2009.
۸. Moy, M.J ., Henkin, A.B., & Egley, R.J. (2005). Teacher -principal relationships : Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration*, 43(3), 260-277.