



جستاری پیرامون شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای معلمان با تأکید بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران

^۱ میرمجید محمدی فومنی، ^۲ محمدحسین براتچی
^۱ استادیار گروه تعلیم و تربیت، دانشگاه فرهنگیان، زنجان
fomanimajid@yahoo.com
09125425400
^۲ کارشناسی پیوسته علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، زنجان
mhbaratchi80@gmail.com
09102859448

چکیده:

صلاحیت به توانایی و صلاحیت های حرفه ای معلمان در استفاده از دانش و مهارت در محیط کار، ظرفیت ها و عملکرد حرفه ای آن ها مربوط می شود. مطالعه حاضر با هدف مروری بر شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای معلمان با تأکید بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش انجام گرفته است. با استفاده از کلیدواژه های "شایستگی"، "صلاحیت"، "صلاحیت حرفه ای" و "سند تحول بنیادین آموزش و پرورش"، تمامی مقالاتی را که به زبان فارسی و انگلیسی در پایگاه های علمی معتبر و نشریات علمی-تخصصی منتشر شده و مرتبط با کلیدواژه ها مرتبط بودند، بررسی و از میان آن ها، مقالاتی را که بیش ترین ارتباط را با موضوع پژوهش داشتند، انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و نتایج طبقه بندی، خلاصه و گزارش شد. معلمان از کلیدی ترین اجزای نظام آموزش و پرورش محسوب می شوند. آن ها به دلیل جایگاه ویژه ای که در تربیت و یادگیری دانش آموزان برعهده دارند و همچنین اعمال و رفتارشان در ایجاد انگیزه های یادگیری مؤثر است، نیازمند برخورداری از شایستگی های مختلف شغلی و حرفه ای هستند. شایستگی ها و مهارت های معلمان در کارآمد بودن معلمان و در نتیجه تحقق اهداف مدرسه و نظام آموزش و پرورش نقش اساسی دارند.

واژگان کلیدی: معلم، شایستگی، صلاحیت های حرفه ای، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تعلیم و تربیت



۱- مقدمه

در بنیان‌گذاری نظام‌های تربیتی، معلم بنیان اصلی است. معلمان نقش مهمی در شکل‌دادن و مدل‌سازی به عادات، آداب و رسوم و بالاتر از همه، شخصیت دانش‌آموزان برای تبدیل شدن به انسان‌های سالم و شایسته ایفا می‌کنند. بر همین پایه، سیستم‌های آموزشی پیشرو در دهه‌های اخیر به استانداردهای نیروهای آموزشی پرداخته‌اند. معیارهای تربیت حرفه‌ای معلمان، مطابق با رشد و توسعه فرهنگ و سایر عناصر کلان اجتماعی فراهم می‌آید. تعلیم و تربیت به عنوان جریانی پویا با نقش‌های متفاوتی که معلم و شاگرد ایفاء می‌کنند، شکل می‌گیرد. در این فرایند، معلمان با صلاحیت حرفه‌ای خود، از جمله صلاحیت علمی، اخلاقی و عاطفی روی شاگردان اثر می‌گذارند (تلخابی، ۲۰۰۴). مهارت‌ها و صلاحیت‌های کلیدی، از جمله مسائل مورد توجه مجامع تخصصی آموزش و پرورش در مقیاس جهانی است. شایستگی‌ها و مهارت‌های معلمان در کارآمد بودن معلمان و در نتیجه تحقق اهداف مدرسه و نظام آموزش و پرورش نقش اساسی دارند (دانش‌پژوه و ولی‌الله، ۲۰۰۶). همه‌ی متون غربی، سرآغاز ارزیابی صلاحیت معلمان را دوره سقراط می‌دانند (شینک‌فیلد و استافل‌بیم، ۱۹۹۵، ۲۰۱۲؛ دنیلسون و مک‌گریل، ۲۰۰۰). در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به برخورداری و نیز سنجش و ارتقای صلاحیت و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان توجه فراوان شده است (عبداللهی و رستگاریور، ۲۰۰۷). برخورداری از ویژگی‌های فردی و شخصی متناسب (شایستگی‌های شغلی) از ضروریات اصلی حرفه معلمی و مربی‌گری است.

۱-۱_ معنا و مفهوم‌شناسی صلاحیت و شایستگی

در فرهنگ اصطلاحات فلسفه و علوم اجتماعی (۱۳۷۳)، واژه competence تبحر و توانش واژه competent، متبعر معنا شده است. در واژه‌نامه آکسفورد، شایستگی یا صلاحیت^۱، به معنای توانایی انجام دادن کاری به شکل ماهرانه یا نتیجه‌بخش است. در واژه‌نامه کمبریج، شایستگی یا صلاحیت، مهارتی مهم است که برای انجام یک شغل مورد نیاز است. در فرهنگ لغت کسب‌وکار، شایستگی به عنوان دست‌های از توانایی‌ها، تعهدات، دانش و مهارت‌های مرتبط تعریف شده است که فرد را قادر می‌سازد تا در یک شغل یا موقعیت، به شکلی اثربخش اقدام کند. در ادامه این تعریف آمده است که شایستگی، بسندگی دانش و مهارت‌هایی را نشان می‌دهد که فرد را قادر می‌سازد تا در موقعیت‌های متنوع دست به اقدام بزند. در حوزه منابع انسانی، منظور از شایستگی، ترکیب قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و صفات شخصی است که به عملکرد فرد کمک می‌کند و سرانجام به موفقیت سازمانی می‌انجامد. در وبگاه منابع انسانی دانشگاه نبراسکا^۲، ضمن تعریف فوق، گفته شده است که برای درک مفهوم صلاحیت‌ها، تعریف عناصر سازنده صلاحیت اهمیت دارد:

- دانش^۳، درک و آگاهی از حقایق، اصول و واقعیت‌های کسب شده از آموزش رسمی یا تجربه است. کاربرد و به اشتراک گذاشتن دانش فرد، برای موفقیت فردی و سازمانی حیاتی و سرنوشت‌ساز است.
- مهارت^۴، عبارت است از خبرگی، کارکشتگی یا زبردستی در عملیات ذهنی یا فرایندهای جسمی که غالباً از طریق کارآموزی ویژه کسب می‌شود. اجرای این مهارت‌ها به عملکرد موفقیت‌آمیز می‌انجامد.
- توانایی^۵، قدرت یا استعداد به اجرا گذاشتن فعالیت‌های بدنی یا ذهنی است که اغلب به یک کار یا حرفه خاص مانند برنامه‌ریزی کامپیوتر، حسابداری و غیره نسبت داده می‌شود.

^۱ واژه competency در فارسی با کلماتی متفاوت مانند صلاحیت، ظرفیت، توانش، قابلیت و به طور ویژه در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با کلمه «شایستگی» معادل‌سازی شده است. در مبانی نظری تحول بنیادین (ص ۳۸۹) و نیز در سند طراحی کلان (معماری) برنامه‌درسی تربیت معلم (ص ۴)، صلاحیت و شایستگی معادل هم به کار برده شده‌اند.

^۲ Human Resources, University of Nebraska

^۳ Knowledge

^۴ Skill

^۵ Ability



- صفات فردی^۱، خصوصیات^۲، خصلت‌ها^۳ یا ویژگی‌هایی^۴ از افرادند که خلق‌وخوی شخصی منحصر به آن فرد را نشان می‌دهند. اگر چه ویژگی‌های فردی، ذهنی‌ترین مؤلفه‌ها هستند اما مجموعه رو به رشد و درخور توجهی از پژوهش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی خاص را به عملکرد فردی و سازمانی موفق پیوند می‌زنند (منابع انسانی، دانشگاه نبراسکا، ۲۰۱۸).

سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۵، صلاحیت را به عنوان «توانایی پاسخگویی به مطالبات یا انجام دادن موفقیت‌آمیز یک وظیفه یا تکلیف تعریف کرده است که شامل دو بعد شناختی و غیرشناختی می‌شود» (۸:۲۰۰۲). در پروژه «تعریف و انتخاب صلاحیت‌ها: مبانی نظری و مفهومی» که سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه اجرا کرده، چنین آمده است: «صلاحیت، فراتر از دانش یا مهارت‌ها» است. هر صلاحیت مستلزم توانایی پاسخگویی به مطالباتی پیچیده است و در نتیجه ضرورت دارد که از منابع روانی-اجتماعی (از جمله مهارت‌ها و نگرش‌ها) موجود در بافتی خاص، کمک گرفته شود (ص ۳۱). برای مثال، برقراری ارتباط تأثیرگذار، یک صلاحیت است که می‌تواند بر چندین مهارت متکی باشد؛ دانش فرد در زمینه زبان به کار رفته، اطلاعات مرتبط با نحوه عملکرد و مهارت‌های فناورانه و نیز نگرش مناسب به افرادی که با آنها در حال گفت‌وگو است. مروری بر روند تعاریف ارائه شده برای واژه صلاحیت، نشانگر آن است که توجه به هر یک از مؤلفه‌های سازنده شایستگی در ادوار مختلف وجود داشته، اما در هر تعریف، یکی از مؤلفه‌ها بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است. هیز^۶ (۱۹۷۹) در دهه هشتاد، صلاحیت را مشتمل بر دانش، انگیزش، ویژگی‌های اجتماعی و نقش‌ها یا مهارت‌های همسو با تقاضاهای سازمان تعریف می‌کند و رنکین (۲۰۰۲) در دهه اول قرن بیست و یکم، صلاحیت را مجموعه‌ای از رفتارها و مهارت‌هایی می‌داند که انتظار می‌رود افراد در سازمان خود به نمایش بگذارند (مالکی، ۲۰۱۸). به این ترتیب ملاحظه می‌شود که واژه صلاحیت، چندوجهی است. در پژوهش‌هایی اعتقاد بر این است که بعضی شایستگی‌ها به آسانی تعریف می‌شوند و در رفتارهای افراد قابل مشاهده و قابل دستیابی‌اند.

در این پژوهش‌ها، دانش و مهارت در سطح قرار دارند، در حالی که ارزش‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و انگیزه‌ها، شایستگی‌هایی هستند که در زیرسطح قرار دارند و مشهود نیستند. به عبارت دیگر، برخی با بهره‌گیری از تنها یک عنصر عملکرد انسان، آن را به شکلی محدود تعریف کرده‌اند. اما بعضی دیگر اجازه داده‌اند که تعریف آن‌ها چندین عنصر عملکرد انسان را پوشش دهد و حتی هم‌پوشانی داشته باشد. اگر چه در این تغییر جهت دادن و دگرگونی تعاریف، ملاحظه می‌شود که به‌ویژه در سال‌های اخیر، تأکید بر صفات و ویژگی‌های شخصی معلم بیش از گذشته بوده است، اما بیشتر پژوهشگران، صلاحیت را به مثابه ترکیبی از دانش عملی و نظری^۷ مهارت‌های شناختی^۸، رفتار^۹ و ارزش‌های^{۱۰} به کار گرفته شده برای بهبود عملکرد قلمداد می‌کنند یا آن را به عنوان وضعیت یا کیفیتی تلقی می‌کنند که فرد به اندازه کافی شرایط لازم را داشته باشد یا از توانایی برای ایفای نقشی خاص برخوردار باشد. بنابر تعریف مبانی نظری سند تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۰)، شایستگی‌ها مجموعه‌ای ترکیبی از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی و جمعی ناظر به همه جنبه‌های هویت (در ابعاد فردی و جمعی) است (ص ۱۳۸). در سند طراحی کلان (معماری) برنامه درسی تربیت معلم (۱۳۹۵)، هم‌راستا با سند مبانی نظری تحول بنیادین (۱۳۹۰) شایستگی به عنوان مجموعه‌ای ترکیبی از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های ناظر به همه جنبه‌های هویت تعریف شده و ویژگی‌هایی به این شرح برای آن ذکر شده‌اند:

- ناظر به توصیف عمل یادگیری در صورت‌های متفاوت آن است؛
- تلفیق حیطه‌ها و سطوح یادگیری (حوزه‌ها) را با خود دارد؛
- از وحدت و یکپارچگی در سطوح گوناگون یادگیری برخوردار است؛

¹ Individual attributes

² Properties

³ Qualities

⁴ Characteristics

⁵ The Organization for Economic Co-operation and Development

⁶ Hayes

⁷ Practical and theoretical knowledge

⁸ Cognitive skills

⁹ Behavior

¹⁰ Values



• انعطاف‌پذیر و پویاست؛

• نسبت به ویژگی‌ها و مشخصه‌های فردی پذیراست.

همان‌طور که بررسی شد؛ صلاحیت، واژه‌ای است که افراد گوناگون از آن در بافت‌های متفاوت بهره گرفته‌اند، در نتیجه به شکل‌هایی متفاوت نیز تعریف می‌شود. اینک پس از ارائه معنای لغوی و اصطلاحی واژه شایستگی و آشنایی با تعاریف آن، لازم است که مقصود از شایستگی یا صلاحیت معلمان بررسی شود. به عبارت دیگر، پرسش مطرح این است که چه شایستگی‌ها یا صلاحیت‌هایی برای یک معلم مورد نیازند تا در کارش اثربخش باشد؟

شایان ذکر است که در اینجا توجه به دو نکته ضرورت دارد. نخست اینکه شناسایی و برشمردن ویژگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان کار آسانی نیست، چرا که اجتماعات و اقشار گوناگون اجتماعی با فلسفه‌ها و دیدگاه‌های مختلف، انتظاراتی متفاوت از معلمان دارند و تغییرات سریع علوم و فناوری نیز، صلاحیت‌های مورد نیاز معلمان را برای انجام وظایف‌شان دچار تغییر و تحول می‌کند. نتایج پژوهش‌های گوناگونی که در زمینه بررسی و شناسایی شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان انجام گرفته بیانگر این موضوع است که اگر چه صلاحیت‌های مشترک بسیار میان این مطالعات وجود دارد، اما این پژوهش‌ها، ابعاد و دسته‌بندی‌های متفاوتی از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان ارائه کرده‌اند.

با توجه به ماهیت ناپایدار تدریس و پیچیدگی نقش معلم، یک تعریف قطعی و تمام عیار از این شایستگی‌ها، نه ممکن است و نه مطلوب. با این همه، ارائه فهرستی از این شایستگی‌ها، هم برای برنامه‌ریزی برنامه تربیت معلم و هم برای ایجاد معیارهایی به منظور استخدام، ارزشیابی و خودارزشیابی معلمان ضروری است. چیزی که در تعیین و تعریف این شایستگی‌ها قطعی به نظر می‌رسد، تأثیر عوامل چندگانه است. البته این نکته درخور توجه است که کمک و مساعدت معلمان مشغول به کار، در مشخص کردن این شایستگی‌ها، اهمیتی قابل ملاحظه دارد چرا که آن‌ها از تجربه‌ای برخوردارند که از شیوه عمل واقعی کسب کرده‌اند و در این موضع هستند که نیازهای خود را بر حسب شایستگی‌هایی که می‌تواند کار آن‌ها را تسهیل و اثربخشی آن‌ها را تضمین کند، ارزشیابی کنند. واژه‌ای که در خلال چند سال گذشته به کار رفته تا موضوع شایستگی‌های معلم را ترسیم و بازنمایی کند، واژه «صلاحیت» است. در چارچوب برداشتی گسترده‌تر از این واژه، یک رویکرد کل‌گرایانه اتخاذ می‌شود (اینگوارسون، ۱۹۹۸) که به توجه به آن، واژه صلاحیت، متضمن کیفیت‌ها و نگرش‌های فردی معلمان و نیز مهارت‌ها و دانش آن‌هاست که به‌عنوان نتیجه کارشان ظهور پیدا می‌کند (لیاکوپولو، ۲۰۱۱).

تدوین سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با تکیه بر مبانی نظری تحول بنیادین و نیز تدوین سایر اسناد بالادستی و اشاره به شایستگی‌های مورد انتظار از معلمان در این اسناد، ایجاب می‌کند که با کندوکاو و غور در آن‌ها، این شایستگی‌ها مشخص شوند. دربارهٔ مربیان تصریح شده است که اقتدار شخصیتی مربی حاصل احراز شایستگی اخلاقی و حرفه‌ای در فرایند گزینش و تربیت معلم است. شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی، حرفه‌ای و تخصصی مربیان از طریق تغییر در معرفت، میل، اراده، عمل و تکرار عمل تا سطح تکوین صفات و هویت حرفه‌ای حاصل می‌شود. از آنجا که بر اساس یافته‌های فلسفه تربیت، هویت لایه‌ها و ابعاد گوناگون دارد، در بحث تربیت معلم نیز با تأکید بر تعمیق هویت مربیان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی، باید بر تکوین همه مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای- اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش تربیتی، و مهارت‌های تربیتی ایشان به‌صورت یکپارچه برنامه‌ریزی کرد. همچنین، یکی از وظایف زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی، استقرار سازوکارهای لازم برای رشد شایستگی‌های پایه و شایستگی‌های ویژه در جهت هویت حرفه‌ای مربیان (دانش تخصصی و دانش و مهارت تربیتی مربیان) ذکر شده است (سند مبانی نظری تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

۲-۱- صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان

ملکی (۱۳۹۱) صلاحیت معلم را مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی می‌داند که معلم با کسب آن‌ها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک می‌کند و این صلاحیت‌ها را در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه‌بندی کرده است. هانتلی^۱ (۲۰۰۸) قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته‌بندی کرده است. کاستر و دنگرینک^۲ (۲۰۰۸) صلاحیت‌های معلمان را به پنج دسته اصلی دانش تخصصی، ارتباطات، سازماندهی، تعلیم و تربیت (پداگوژی) و صلاحیت رفتاری تقسیم کرده‌اند.

¹ Huntly

² Koster & Dengerink



شولمن (۲۰۱۵) آنچه را معلمان باید بدانند و بتوانند انجام دهند، در پنج گزاره اصلی بیان کرده است:

۱. نسبت به دانش‌آموزان و یادگیری آن‌ها متعهدند،
۲. نسبت به موضوع درسی که تدریس می‌کنند و چگونگی تدریس آن به دانش‌آموزان، آگاهی و شناخت دارند،
۳. در قبال مدیریت یادگیری دانش‌آموزان و نظارت بر آن مسئول‌اند،
۴. درباره شیوه عمل خود نظام‌مند فکر می‌کنند و از تجربه‌ها می‌آموزند،
۵. عضو اجتماعات یادگیری هستند.

حاتمی (۱۳۸۳) در طراحی مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی، مؤلفه‌های صلاحیت‌های معلمان را شامل این موارد می‌داند. عملکرد حرفه ای: آگاهی از موضوع تدریس و نحوه تدریس آن، مدیریت بر یادگیری دانش‌آموزان، ارزیابی منظم پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اتخاذ تدابیر لازم، تعهد در برابر توسعه حرفه‌ای خود و ارائه سطح بالای رفتار حرفه‌ای؛ رفتار شغلی: رعایت مقررات اداری، برخورد مناسب با اولیای دانش‌آموزان و همکاران، انتقال تجربیات به همکاران، پشتکار و جدیت در کار، ابتکار، خلاقیت و نوآوری، انعطاف‌پذیری؛ رفتار اخلاقی: رعایت ارزش‌های دینی؛ شاخص‌های عملکردی: علاقه‌مندی به تعلیم و تربیت، آگاهی از فنون اداره کلاس، شناخت تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان، داشتن روحیه همکاری با مدرسه.

کریمی (۱۳۸۷) در مطالعه خود که به منظور بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی و راهنمایی انجام داده است، ابتدا ۹۹ صلاحیت را مورد شناسایی قرار می‌دهد که پس از تحلیل عاملی این صلاحیت‌ها به ۹ مؤلفه اصلی و ۹۰ زیرمؤلفه تغییر یافته است. مؤلفه‌های اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان عبارت‌اند از: آموزشی-رفتاری-شناختی، توسعه حرفه‌ای، مدیریتی، شخصیتی، فناوری، تدریس، اخلاق حرفه‌ای و فکری است. احمدی و همکاران (۱۳۹۵) صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را به عنوان آن دسته از مهارت‌ها و دانش‌هایی تعریف می‌کنند که به معلمان کمک می‌کند تا در فرایند تدریس با داشتن ورودی‌های مشخص، نتایج مشخص به دست بیاورند. آن‌ها، پرداختن به این صلاحیت‌ها را تضمین خروجی‌های موردانتظار فرایند تدریس (کیفیت تدریس) از یک سو و صحت فرایند آن (تدریس خوب) از سوی دیگر می‌دانند و بر این اساس معتقدند که دسته‌بندی و پرداختن به همه ابعاد تدریس در این مهم واجب است، اما بر این باورند که افراط در ایجاد شاخ و برگ‌های جدید علاوه بر ایجاد فضای ابهام، معلمی را به حرفه ای دست‌نیافتنی تبدیل خواهد کرد. ملکی (۱۳۷۶) با تأکید بر اهمیت نوع نگرش و طرز تلقی معلم اظهار می‌کند که صلاحیت‌های معلمی را می‌توان در سه حیطه طبقه‌بندی نمود:

۱) صلاحیت‌های شناختی: منظور از صلاحیت‌های شناختی، مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانا می‌سازد. به عنوان مثال «شناخت علایق و توانایی‌های ذهنی یادگیرنده» یکی از صلاحیت‌های شناختی معلم است.

۲) صلاحیت‌های عاطفی: منظور از صلاحیت‌های عاطفی مجموعه گرایش‌ها و علایق معلم نسبت به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است. به عنوان نمونه «گرایش و علاقه به تکریم دانش‌آموز» یکی از صلاحیت‌های عاطفی است.

۳) صلاحیت‌های مهارتی: آن بخش از صلاحیت‌هاست که به مهارت‌ها و توانایی‌های علمی معلم در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود. به عنوان مثال مهارت معلم در تهیه درس یکی از این صلاحیت‌هاست. وی پس از مطرح کردن این صلاحیت‌ها نتیجه می‌گیرد که از مجموعه صلاحیت‌های سه‌گانه مورد اشاره، صلاحیت تأثیرگذاری بر دانش‌آموز حاصل می‌شود.

هونگ، جوی، چان و لی‌چان^۱ (۲۰۰۸) ناهماهنگی بین شایستگی‌های تربیت معلم پیش از خدمت و شایستگی‌های مورد نیاز تدریس معلمان ضمن خدمت را مورد بررسی قرار دادند. با استفاده از تحلیل عاملی شایستگی‌های معلمان در شش دسته اصلی: توانایی فکری، سیستم ارزش‌ها، مهارت‌های بین‌فردی، توانایی مدیریت، توانایی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی شد. نتایج پژوهش تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای بین نظر معلمان در مورد شایستگی‌های تربیت معلم پیش از خدمت و نیازمندی‌های شغلی معلمان در حال خدمت نشان نداد. بیش‌ترین تفاوت در سه زمینه مدیریت ریسک، تفکر پیش‌کنشی و تفکر منطقی بود که این شایستگی‌ها در طول دوره تربیت معلم به اندازه کافی و مورد نیاز حرفه معلمی، توسعه داده نشده است.

¹ Hong, Jon, Jeou, Chan & Lin-Jua



ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش از دیدگاه دانیل سون^۱ و استرانگ^۲ (۲۰۰۷) عبارتند از: مسئولیت‌های حرفه‌ای، مدیریت و سازماندهی کلاس درس، آموزش یا تدریس، نظارت و کنترل بر پیشرفت دانش‌آموزان، پیش‌نیازهای تدریس مؤثر، برنامه‌ریزی و آمادگی و ویژگی‌های شخصی معلم. کورتاگن و وابلز^۳ شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان را در پنج دسته اصلی: دانش تخصصی، صلاحیت رفتاری، پداگوژی، ارتباطات و سازماندهی تقسیم‌بندی نموده‌اند.

یافته‌های تحلیل محتوای سند تحول بنیادین نشان می‌دهد که تهیه‌کنندگان این سند به مهارت حرفه‌ای معلمان توجه داشته‌اند. نتیجه بررسی شاخص‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان براساس سند تحول بنیادین به شرح زیر است:

- اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌ها: ایمان به خدای یکتا، اعتقاد به دین مبین اسلام، صلاحیت‌های دینی و اخلاقی انقلابی، صلاحیت‌های شخصیتی، تعامل با نهادهای علمی و پژوهشی، و هدایت‌کنندگی.
 - دانش (علم نافع): ارتقای علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه‌های شغلی، رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای، یادگیری مداوم.
 - مهارت‌ها: هدایت‌گری، ارتقای توانمندی‌های معلمان، پژوهشگری.
 - توسعه حرفه‌ای: پژوهش، توانمندسازی، افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای، شرکت در دوره‌های ضمن خدمت.
- در سند طراحی کلان (معماری) برنامه درسی تربیت معلم (۱۳۹۵) شایستگی معلمی (معلم حرفه‌ای) به‌عنوان یک پدیده واحد و شایستگی محوری، متشکل از دو نوع شایستگی‌های کلیدی و اساسی ذکر شده است. شایستگی‌های کلیدی عبارت‌اند از:
- شایستگی‌های معطوف به دانش موضوعی؛
 - شایستگی‌های معطوف به دانش تربیتی؛
 - شایستگی‌های معطوف به عمل تربیتی موضوعی؛
 - شایستگی‌های معطوف به دانش عمومی.

در واقع، در این سند چهار بعد کلیدی، یازده شایستگی، و چهارده بعد اساسی برای شایستگی ذکر شده‌اند (ص ۲۴). با توجه به عمده تعریف‌هایی که از واژه صلاحیت مطرح شده‌اند و به استناد آنکه در بیشتر موارد صلاحیت به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، دانش‌ها و توانایی‌ها تعریف شده است، طیف گسترده شایستگی‌هایی که معلمان باید از آن‌ها برخوردار باشند، به شرح زیر طبقه‌بندی می‌شود:

- صفات، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها و عقاید^۴: در واژه‌نامه فلسفه و علوم اجتماعی، «attribute» به معنای صفت، متغیر کیفی، خصلت و ویژگی ذکر شده است. صفات و به‌ویژه صفات حرفه‌ای، ویژگی‌هایی را ترسیم می‌کنند که به‌عنوان ویژگی‌های ضروری برای تدریس اثربخش، قابل شناسایی و معرفی هستند. این صفات اطمینان می‌دهند که معلمان برای چالش‌ها، نیازها و الزامات تدریس آماده‌اند. این صفات شیوه کار و همکاری معلمان با دانش‌آموزان، والدین و دیگران را توصیف می‌کنند. صفات حرفه‌ای شالوده و بنیان ارزش‌ها، باورها و مهارت‌ها را برای تصمیم‌ها و اقداماتی که معلمان در کار روزانه خود اتخاذ می‌کنند، فراهم می‌سازند. صفات در مجموع نگرش‌ها و رفتارهایی را توضیح می‌دهند که معلمان می‌توانند از طریق آن‌ها توانایی خود را برای تسهیل یادگیری دانش‌آموزان به نمایش بگذارند و همکاری معلمان با دانش‌آموزان، والدین و دیگران را توصیف می‌کنند. صفات حرفه‌ای شالوده و بنیان ارزش‌ها، باورها و مهارت‌ها را برای تصمیم‌ها و اقداماتی که معلمان در کار روزانه خود اتخاذ می‌کنند، فراهم می‌سازند. صفات در مجموع نگرش‌ها و رفتارهایی را توضیح می‌دهند که معلمان می‌توانند از طریق آن‌ها توانایی خود را برای تسهیل یادگیری دانش‌آموزان به نمایش بگذارند (کالشرستا و پاندی، ۲۰۱۳). ویژگی‌های شخصیتی به نقش حرفه‌ای معلم مربوط می‌شود که می‌تواند از طریق آموزش پیش از خدمت و کارآموزی مداوم رشد و توسعه یابد. مطالعات نشان داده‌اند، ویژگی‌هایی از قبیل انعطاف‌پذیری، شوخ‌طبعی، بی‌طرفی، شکیبایی، شور و اشتیاق، خلاقیت، توجه و علاقه به دانش‌آموزان، همگی به اثربخشی، معلمان کمک می‌کنند (مالیکو^۵، ۲۰۰۵؛ هرسلت و همکاران^۶، ۲۰۰۰ به نقل از لیاکوپولو ۲۰۱۱) و به نظر می‌

¹ Danielsn

² Stronge

³ Korthagen, Wubbels

⁴ attributes, personality traits, attitudes and beliefs

⁵ Malikow

⁶ Harslett et al



رسد خود معلمان هم بر این باورند که اثربخشی آن‌ها نمی‌تواند صرفاً از طریق کسب دانش و مهارت‌ها تأمین شود، بلکه به شخصیت آن‌ها هم بستگی دارد (همان). این دسته از شایستگی‌ها همچنین شامل نگرش‌ها و باورهای معلم درباره یاددهی-یادگیری و نقش او می‌شود. همه این‌ها شیوه‌ای را که معلم انتخاب می‌کند، ارزشیابی و دانش کسب‌شده را درک می‌کنند و نیز طریقه‌ای را که در عمل از این دانش منتفع می‌شود، تحت تأثیر قرار می‌دهد، چرا که این شیوه عمل، از آن دانش شکل می‌گیرد (فیمان-نمسر^۱، ۱۹۹۰؛ شون، ۱۹۸۳؛ زیچنر و لیستون^۲، ۱۹۹۶ به نقل از همان). عامل دیگری که به اثربخشی معلمان کمک می‌کند، احساس تعلق به شغل معلمی (کولادارسی^۳، ۲۰۰۲) و علاقه به زندگی شخصی، دانش آموزان و خانواده‌های آن‌هاست (هارسلت و همکاران، ۲۰۰۰). نگرش‌های معلمان همچنین بر میزان تعهد آن‌ها نسبت به وظایف‌شان، بر شیوه‌ای که تدریس می‌کنند و بر نحوه برخورد آن‌ها با دانش آموزان، و نیز اینکه رشد حرفه‌ای خود را چگونه تصور می‌کنند، تأثیر می‌گذارد (چن و ررونکو^۴، ۲۰۰۰؛ دارلینگ هاموند^۵، ۲۰۰۰ به نقل از سوته چو گو، ۲۰۱۳). بلومک و دلانی^۶ ۲۰۱۲ هم در مدلی که ارائه کردند و در آن توانایی‌های شناختی و ویژگی‌های عاطفی-انگیزشی را به عنوان دو مؤلفه اصلی صلاحیت حرفه‌ای معلم مشخص کردند، ویژگی‌های عاطفی-انگیزشی را شامل انگیزش، خودتنظیمی و باورهای حرفه‌ای درباره یاددهی و یادگیری و محتوای موضوعی ذکر می‌کنند. در مجموع شاید بتوان نتیجه گرفت، آنچه در این بخش مطرح شد، شامل بیشتر مواردی می‌شود که اخلاق و تعهد حرفه‌ای معلم را تشکیل می‌دهند.

دانش‌ها: این دسته از شایستگی‌ها شامل آن چیزی می‌شود که معلمان می‌دانند یا باید بدانند. در استانداردهای حرفه‌ای استرالیا برای معلمان^۷ (۲۰۱۷) شایستگی‌های موردانتظار در حیطه دانش حرفه‌ای به این شرح بیان شده‌اند: «از مجموعه‌ای از دانش و پژوهش حرفه‌ای کمک می‌گیرند تا در بافت‌های آموزشی خود به نیازهای دانش آموزان خویش پاسخ دهند. آنها دانش آموزان خود را به خوبی می‌شناسند و این شناخت شامل آگاهی از پیش‌زمینه‌های متفاوت زبانی، فرهنگی و مذهبی دانش آموزان می‌شود. آن‌ها می‌دانند تجربه‌هایی که دانش آموزان با خود به کلاس درس می‌آورند، چگونه یادگیری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نیز می‌دانند چطور درس‌های خود را سازمان دهند تا به رشد جسمی، اجتماعی و فکری و نیز شناخت ویژگی‌های دانش آموزان دست یابند. معلمان محتوای موضوعات و برنامه درسی خود را می‌دانند. با مفاهیم اساسی، ساختار و فرایندهای پژوهش مرتبط با برنامه‌هایی که آموزش می‌دهند، آشنا هستند و می‌دانند چه چیزی راهبردهایی را تشکیل می‌دهد که به لحاظ رشدی برای تنظیم برنامه‌های یاددهی و یادگیری آن‌ها مناسب است و از این دانش برای معنی‌دار کردن محتوا برای دانش آموزان استفاده می‌کنند. آن‌ها با فناوری اطلاعات و ارتباطات آشنا هستند و می‌دانند چطور از آن برای وسعت بخشیدن به روش‌ها و گستره یادگیری دانش آموزان خود بهره بگیرند (مؤسسه استرالیایی برای تدریس و رهبری مدرسه، ۲۰۱۷). به نظر شولمن (۱۹۸۶) هفت حیطه مرتبط با دانش معلم وجود دارد که شناخت آن‌ها برای تدریس ضرورت دارد: دانش عمومی تعلیم و تربیت، دانش راجع به دانش آموزان و چگونگی یادگیری آن‌ها، دانش موضوع درسی، دانش تربیتی محتوا، دانش راجع به محتواهای دیگر، دانش راجع به برنامه درسی و دانش درباره اهداف آموزشی. بلومک و دلانی (۲۰۱۲) هم، در مدلی که ارائه کردند، توانایی‌های شناختی را به عنوان یکی از مؤلفه های اصلی صلاحیت حرفه‌ای معلم مشخص کردند که شامل دانش حرفه‌ای، دانش پداگوژیکی عمومی، دانش محتوایی، دانش محتوایی - پداگوژیکی می‌شود. به این ترتیب، دسته دیگری از شایستگی‌های اساسی که معلمان باید از آن‌ها برخوردار باشند، شامل انواع دانشی می‌

¹ Feiman - Nemser

² Zeichner & Liston

³ Coladarsi

⁴ Chen & Rovengo

⁵ Darling - Hamond

⁶ Blomeke & Delaney

⁷ Australian Professional Standards for Teachers



شود که می‌توان آن‌ها را به این شرح دسته‌بندی کرد: الف) دانش محتوا یا موضوعی^۱؛ ب) دانش تربیتی^۲؛ پ) دانش تربیتی موضوعی^۳؛ ت) دانش راجع به یادگیرنده^۴؛ ث) دانش برنامه‌داری^۵؛ ج) دانش عمومی تربیتی^۶؛ چ) دانش دربارهٔ بافت‌ها^۷؛ ح) دانش درباره خود^۸.

• عمل و مهارت‌های حرفه‌ای: این دسته از شایستگی‌ها شامل آنچه معلمان باید بتوانند یا می‌توانند انجام دهند می‌شود. بنابر استانداردهای حرفه‌ای استرالیا برای معلمان (۲۰۱۷)، معلمان شایسته می‌توانند یادگیری را خوشایند و ارزشمند کنند. آن‌ها قادرند محیط‌های یادگیری قابل اطمینان، فراگیر و متغیری به وجود آورند و حفظ کنند و طرح‌های مدیریت رفتار قابل حصول و منصفانه‌ای را به اجرا بگذارند. آن‌ها از فنون ارتباطی سنجیده و بخردانه‌ای استفاده می‌کنند. معلمان مجموعه‌ای از راهبردهای تدریس اثربخش را در اختیار دارند و از آن‌ها بهره می‌گیرند تا برنامه‌های تدریس و درس‌های به‌خوبی طراحی‌شده را به اجرا بگذارند. آن‌ها به‌طور منظم همهٔ ابعاد شیوهٔ عمل تدریس خود را ارزشیابی می‌کنند تا اطمینان حاصل کنند نیازهای یادگیری دانش‌آموزان خود را تأمین می‌کنند. اطلاعات و داده‌های ارزیابی دانش‌آموز را تفسیر می‌کنند و از آن‌ها بهره می‌گیرند تا موانع یادگیری را تشخیص دهند و دانش‌آموزان را برای بهبود عملکرد خودشان به چالش بکشند. آن‌ها در همهٔ مراحل چرخهٔ یادگیری مشتمل بر برنامه‌ریزی برای یادگیری و ارزیابی، تهیهٔ برنامه‌های یادگیری، تدریس، سنجش، ارائهٔ بازخورد دربارهٔ یادگیری دانش‌آموز و گزارش‌دهی به والدین، به‌طور مؤثر عمل می‌کنند (مؤسسهٔ استرالیایی برای تدریس و رهبری مدرسه، ۲۰۱۷). در استانداردهای منتشرشده از کالج معلمان اونتاریو^۹ (۲۰۱۸) استانداردهای عمل برای حرفهٔ تدریس که مشتمل بر پنج استاندارد است، از جمله شامل عمل حرفه‌ای هم می‌شود که به این شرح تعریف شده است: «اعضا دانش و تجربهٔ حرفه‌ای را به کار می‌گیرند تا یادگیری دانش‌آموزان را ارتقا بخشند. آن‌ها از پداگوژی، سنجش و ارزشیابی، منابع و فناوری مناسب و مقتضی در برنامه‌ریزی و پاسخ‌گویی به نیازهای تک‌تک دانش‌آموزان و اجتماعات یادگیری بهره می‌گیرند. آن‌ها از طریق پژوهش، گفت‌وگو و بازاندیشی مداوم، شیوهٔ عمل خود را اصلاح می‌کنند».

کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و به‌روز در معلمان، موجب کاهش اعتمادبه‌نفس، کاهش سطح انرژی و علاقه، ضعف حافظه و سایر عوامل ناشی از افسردگی و فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بی‌زاری از کار و همگی، موجب کاهش صبر و بردباری، ظرافت در کار، کمی تسلط بر کار و افت بازده می‌گردد که طبعاً نارضایتی شغلی را به‌وجود می‌آورد و علاوه بر به خطر انداختن بهداشت روانی فرد، بر مسئولیت شغلی خطیر وی، به‌عنوان معلم و انسان ساز، خلل وارد می‌کند (شعبانی، ۱۳۹۷). برآیند پژوهش‌های بین‌المللی، منطقه‌ای و محلی موجود، همگی از اثر مستقیم و بی‌بدیل صلاحیت حرفه‌ای معلمان بر ارتقای کیفیت نظام آموزشی و همچنین بهبود سطح یادگیری دانش‌آموزان حکایت دارد (کیانی، نویدی‌نیا، مومنیان، ۱۳۹۰؛ هتی، ۲۰۰۸؛ کلاتفلتر و همکاران (۲۰۰۷، ۲۰۰۸، ۲۰۱۰)، کوکران اسمیت و همکاران، ۲۰۱۳، کوکران اسمیت، ۲۰۱۰؛ هانوشک و همکاران، ۲۰۰۷). براساس

۲- روش‌شناسی

پژوهش حاضر، یک مطالعه مروری-روایتی است که با استفاده از روش تحلیل اسنادی و بررسی متون به شیوه‌ی توصیفی-تحلیلی انجام شده است. ابتدا با استفاده از کلیدواژه‌های "شایستگی"، "صلاحیت"، "صلاحیت حرفه‌ای" و "سند تحول بنیادین آموزش و پرورش"، تمامی مقالاتی را که به زبان فارسی و انگلیسی در پایگاه‌های علمی Scopus, Civilica, Google Scholar, Ebsco, Noormags, Magiran, SID و نشریات علمی-تخصصی منتشر شده و مرتبط با کلیدواژه‌ها مرتبط بودند، بررسی و از میان آن‌ها، تعداد ۲۵ مقاله که بیش‌ترین ارتباط را با موضوع پژوهش داشتند، انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و نتایج طبقه‌بندی، خلاصه و گزارش شد. شایان ذکر است علاوه بر مقالات، از کتبی که با موضوع شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مرتبط بودند نیز استفاده شده است. همچنین با بررسی و تجزیه و تحلیل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز، نکات مهم و اساسی مرتبط با موضوع پژوهش نیز از آن استخراج شد.

¹ subject / content knowledge

² pedagogical knowledge

³ pedagogical content knowledge

⁴ knowledge of learners

⁵ curriculum knowledge

⁶ general pedagogical knowledge

⁷ knowledge of contexts

⁸ knowledge of self

⁹ Ontario College of Teachers



۳- نتیجه گیری

پژوهش حاضر، با هدف مرور و تأملی بر شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای معلمان انجام گرفت. آموزش و پرورش به عنوان یک نظام باز، متأثر از شرایط و تغییرات محیط اطراف خود است، جهانی شدن، فناوری اطلاعات و ارتباطات و تحولات سریع در عرصه زندگی بشر، تمام جنبه های آن از جمله آموزش را دگرگون ساخته است. در جامعه اطلاعاتی که سیل اطلاعات در ابعاد مختلف انسان را محاصره کرده است، انتخاب مشکل تر و حساس تر شده است؛ در چنین شرایطی تربیت باید به گونه ای باشد تا افراد در برابر تندبادهای فرهنگی، اجتماعی و انسانی هویت خود را گم نکنند و با سوار شدن بر موج تغییرات، تهدیدات را به فرصت تبدیل نمایند. در جهان امروزی به قول الوین تافلر دانایی عظیم ترین منبع ثروت و سرمایه ملت ها است، پس آموزش و پرورش باید به جای انتقال اطلاعات و حافظه پروری به پرورش ذهن های خلاق بپردازد و دانش آموزان را در تمام ابعاد رشد دهد. معلم به عنوان پیشگام این تغییرات، در صورتی قادر به همراهی با این تغییرات خواهد بود که به دانش، مهارت و نگرش لازم مجهز گردد در غیر این صورت «ذات نایافته از هستی بخش، کی تواند که شود هستی بخش». معلم قبل از ورود به عرصه تعلیم و تربیت باید ویژگی ها و صلاحیت های حرفه ای یک معلم را داشته باشد و در طول خدمت این صلاحیت ها را ارتقا بخشد.

منابع

- احمدی، غلامعلی؛ امینی زرین، علیرضا و مهدی زاده تهرانی، آیدین. (۱۳۹۵). بازنگری انواع دانش معلمی (دیدگاه لی شولمن) از منظر نظریه خبرگی (دیدگاه البوت آیزنر) و ارتباط آن با فناوری آموزشی، نمونه ای از یک پژوهش توصیفی-تحلیلی. فصلنامه نوآوری های آموزشی، ۱۵(۴)، ۷-۲۸.
- بريجانيان، ماری. (۱۳۷۳). فرهنگ اصطلاحات فلسفه و علوم اجتماعی، ویراسته بهاء الدین خرمشاهی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- حاتمی، حسین (۱۳۸۳). طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی. پایان نامه دکتری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. خرمشاهی، بهاء الدین. (۱۳۷۳). فرهنگ اصطلاحات فلسفه و علوم اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، (سند مشهد مقدس). تهران: وزارت آموزش و پرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- شعبانی، حسن. (۱۴۰۱). مهارت های آموزشی و پرورش. تهران: انتشارات سمت.
- مبانی نظری تحول بنیادین در تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۹۰). وزارت آموزش و پرورش.
- مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۱). بازاندیشی فرآیند یادگیری و تربیت معلم. تهران: انتشارات مدرسه.
- ملکی، حسن. (۱۳۹۱). صلاحیت های حرفه معلمی. تهران: انتشارات مدرسه.
- کریمی، فریبا. (۱۳۸۷). مطالعه صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۴)، ۱۶۴-۱۶۵.
- کیانی، غلامرضا؛ نویدی نیا، حسین و مومنیان، محمد. (۱۳۹۰). نقد و بررسی طرح ملی: نگاهی دوباره به رویکرد برنامه درسی ملی نسبت به آموزش زبان های خارجی. جستارهای زبانی. شماره ۲(۲). ۱۸۵-۲۰۹.

References

- Abdolahi, N, Rastegarpur, H. (2007). *Comparative Study of ICT Teachers' Professional Development Strategies in Three Countries in the United Kingdom, Malaysia, and the United States, and provides an Applied Model for Education*. Educational Research, 13, 115-140. (Persian)
- Australian institute for teaching and school leadership(aitsl), *Australian professional Standards for teachers*, 2017.
- Blömeke, S. & Delaney, S. (2012). *Assessment of teacher knowledge across countries: A review of the state of research*. ZDM Mathematics Education, 44, 223-247.
- Clotfelter, C. T., Glennie, E. J., Ladd, H. F., & Vigdor, J. L. (2008). *Teacher bonuses and teacher retention in low performing schools: Evidence from the North Carolina \$1,800 Teacher Bonus Program*. Public Finance Review, 36(1), 63-87.



Clotfelter, C. T., Ladd, H. F., & Vigdor, J. L. (2007). **Teacher credentials and student achievement: Longitudinal analysis with student fixed effects.** *Economics of Education Review*, 26(6), 673-682.

Clotfelter, C. T., Ladd, H. F., & Vigdor, J. L. (2010). **Teacher credentials and student achievement in high school: A cross-subject analysis with student fixed effects.** *Journal of Human Resources*, 45(3), 655-681.

Cochran-Smith, M. (2010). **Toward a theory of teacher education for social justice.** In M. Fullan, A. Hargreaves, D. Hopkins, & A. Lieberman (Eds.), *International handbook of educational change* (2nd ed., pp. 445-467). New York, NY: Springer.

Cochran-Smith, M., Piazza, P., & Power, C. (2013). **The politics of accountability: Assessing teacher education in the United States.** *Educational Forum*, 77(1), 6-27.

Competence (Human resources). (n.d.). Retrieved from [https://en.wikipedia.org/wiki/Competence_\(human_resources\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Competence_(human_resources))

Daneshpajuh, Z, Valiollah, F. (2006). **Assessing the skills of elementary school teachers.** *Quarterly Journal of Educational Innovation*, 18, 135-180. (Persian)

Danielson, C. (2007). **Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching.** Alexandria, VA: Association for supervision and curriculum Development.

Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). **Teacher evaluation to enhance professional practice.** Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).

Darling-Hammond Linda. (2006). **constructing 21st-century teacher education,** *Journal of Teacher Education*, Vol 57, No 3, PP 300-314.

Hanushek, E. A., Kain, J. F., Rivkin, S. G., & Branch, G. F. (2007). **Charter school quality and parental decision making with school choice.** *Journal of Public Economics*, 91(5), 823-848.

Harslett, Mort. Harrison, Bernard. Godfrey, John. Partington, Gary. Richer, Kaye (2000) **Teacher perceptions of characteristics of effective teachers of aboriginal middle school students,** *The Australian Journal of Teacher Education*, Vol 25, No 2.

Hattie, J. (2008). **Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement.** London: Routledge.

Hong, J. C., Jeou-Shyan, H., Chan-L. L. & Lih, J. C. (2008). **Competency disparity between preservice teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan.** *International Journal of Educational Development*, Vol. 28, No. 1, pp. 4- 20.

Huntly, H. (2008). **Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence.** *Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-145.

Liakopoulou, M. (2011). **The professional competence of teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness.** *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(21), 66-78.



Koster, B., & Dengerink, J. J. (2008). **Professional standards for teacher educators: How to deal with complexity, ownership and function. Experiences from Netherlands.** *European Journal of Teacher Education*, 31(2), 135-149.

Kulshrestha, A.K & Pandey, Kshama (2013). **Teacher Training and Professional Competencies**, *Voice of Research Vol. 1, Issue. 4*, pp 29-33.

Ontario College of Teachers, **professional Standards**, 2016.

Shinkfield, A. J., & Stufflebeam, D. L. (1995). **Teacher evaluation: Guide to effective practice.** Norwell, MA: Kluwer.

Shinkfield, A. J., & Stufflebeam, D. L. (2012). **Teacher evaluation: Guide to effective practice (Vol. 41).** London: Springer Science & Business Media.

Shulman, L. S. (2015). **What teachers should know and be able to do.** National Board for Professional Teaching Standards.

Shulman, Lee S (1986). **Who understand: Knowledge growth in teaching**, *Educational Researcher*, Vol 15, No 2, pp 4-14.

Talkhabi, M. (2004). **Professional Teacher: Thinking is the basis for the professional practice of teachers.** *Teacher growth*, 181, 10-13. (Persian)