



تحلیل برنامه درسی دوره های ضمن خدمت معلمان و نقش آنها

در تقویت شایستگی های معلمان

سمیرا کاظمی نیا، دکتر سولماز نورآبادی*

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شاهد

۲- عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد (نویسنده مسئول)

Email: samirakazeminia۷۳@gmail.com

Email: nourabadi@shahed.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تحلیل برنامه درسی دوره های ضمن خدمت معلمان دوره ابتدایی است. روش پژوهش حاضر کیفی و تحلیل اسناد و مقالات است تا نقش دوره های ضمن خدمت در تقویت شایستگی های معلمان دوره ابتدایی مورد تحلیل قرار گیرد. یافته ها نشان داد آموزش ضمن خدمت تأثیر بسزایی در پیشرفت دانش آموزان و توانمندی معلمان دارد. این دوره ها به معلمان کمک می کند تا مهارت های آموزشی خود را ارتقا دهند و صلاحیت های حرفه ای خود را تقویت کنند. البته بررسی ها نشان داد که آموزش ضمن خدمت نیز مسائل و مشکلات خاص خود را دارد که از جمله آنها می توان به بی توجهی اهداف این دوره ها با نیاز معلمان، به روز نبودن روش ها و دانش ها اشاره کرد. از یافته های دیگر این پژوهش این است که تعریف های متفاوت و متنوعی برای شایستگی وجود دارد. به عبارتی می توان گفت شایستگی مجموعه ای از صفات، توانمندی ها و مهارت هایی است که افراد برای بهبود وضعیت خود باید کسب نمایند. درباره دسته بندی شایستگی ها نیز نظرات مختلف وجود دارد. اشمیت مؤلفه های شایستگی معلمان را به چهار دسته دانش حرفه ای، عقاید و ارزش ها، انگیزش و خودتنظیمی تقسیم کرده است. الینکو مؤلفه های اصلی شایستگی را در سه دسته شایستگی کلیدی، اساسی و ویژه می داند. گروهی و هن نیز شایستگی معلمان را در سه دسته شناختی، عاطفی و مهارتی دسته بندی کرده است. در سند تحول بنیادین شایستگی معلمان به دو دسته شایستگی پایه و ویژه تقسیم کرده است. همچنین سند طراحی کلان برنامه درسی تربیت معلم شایستگی را به دو دسته کلیدی و اساسی تقسیم کرده است. در مجموع نتایج حاکی از آن است که برنامه درسی دوره های مختلف ضمن خدمت که برای معلمان برگزار می شود، بر تقویت شایستگی های مختلف بخصوص شایستگی های پایه و کلیدی تأکید می کند که لازم است نقاط ضعف آن به دقت شناسایی و برطرف شود.

کلمات کلیدی: برنامه درسی، دوره های ضمن خدمت معلمان، دوره ابتدایی، شایستگی، نظام آموزش و پرورش.



۱. مقدمه

«در عصر حاضر اصلاح کیفیت آموزش و پرورش در گرو اصلاح اساسی در کیفیت و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان است. طی دهه گذشته، مریبان به‌طور فزاینده‌ای دریافته‌اند که هر بهبود و اصلاح در کیفیت آموزش و پرورش که دانش‌آموزان دریافت می‌کنند تا حد زیادی به کیفیت آموزشی که معلمان ارائه می‌دهند بستگی دارد. با اندکی اغماض می‌توان گفت اثربخشی آموزشی تا حد زیادی وابسته به اثربخشی معلم است» [۱]. اثربخشی معلم وابسته به دارا بودن ترکیبی از انواع شایستگی‌هاست. بخشی از شایستگی‌های معلمی متأثر از تربیت‌معلمان است که این بخش سهم بسزایی در سرنوشت حرفه‌ای معلم ایفا می‌کند [۲]. «از آنجا که بین تعلیم و شایستگی‌های معلم ارتباط قوی نهفته است، رشد در هر دوی این بخش‌ها متقابلاً کیفیت تعلیم و شایستگی‌ها را توسعه می‌دهد و خط اصلی شایستگی‌های معلم، کیفیت عملکرد او در هنگام برخورد با یادگیرنده است که بطور غیرمستقیم کیفیت عملکرد اجتماع دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. معلم باید جوابگوی تغییرات جامعه باشد» [۳]. «بطوریکه درخواست جوامع از مدارس و معلمان روز به روز پیچیده‌تر می‌شود و جامعه انتظار دارد که مدارس و معلمان به گونه‌ای اثربخش با دانش‌آموزان برخورد کنند [۴].

این امر از طریق اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان امکان‌پذیر است. آموزش ضمن خدمت با هدف افزایش کارایی و اثربخشی معلمان، رشد توانمندی‌های ایشان متناسب با توسعه دانش و فناوری، رشد فضایل اخلاقی، بهبود روابط انسانی، همه ساله اجرا می‌شود» [۵]. «آشنایی با دانش، مهارت و نگرش درباره شایستگی حرفه‌ای برای معلمان به این معنی است که معلمان با مجموعه‌ای از رفتارها آگاه بشوند و نیز در شیوه تدریس و تعامل با دانش‌آموزان بکار ببرند و ترکیب پیچیده و واحدی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس کنند و با عملکرد در یک نقش خاص مرتبط، آشنا شوند و جزء نگرش و باورهایشان گردد» [۳]. «آموزشی که اثربخشی خود را مدیون مجموعه وقایع از پیش تعیین شده‌ای تحت عنوان برنامه‌درسی می‌داند که قصد دستیابی به نتایج آموزشی-تربیتی برای معلمان در دوره‌های ضمن خدمت در نظر گرفته می‌شوند» [۵].

۲. بیان مسئله

«آموزش و پرورش در مقام یک سازمان، در زیر چتر سازمانی خود تعدادی نیروی انسانی دارد که از این بین، مهمترین و اثرگذارترین نیرو، معلم است و از اینرو برای افزایش کارایی سازمان آموزش و پرورش، می‌بایست به آموزش معلمان توجه ویژه‌ای شود» [۶]. «از سویی دیگر، برنامه‌های درسی به عنوان بخشی از اصلاحات در آموزش و پرورش، تغییر قابل توجهی یافته است. هدف نهایی این تغییرات تجهیز و تطبیق بهتر دانش‌آموزان به الزامات تغییر و جهان در حال توسعه است. برای دستیابی به این هدف مهم، باید معلمان به عنوان مجریان اصلاحات در مورد الزامات تغییرات آموزش ببینند» [۷]. «آموزش معلمان در قالب دو رویکرد کلی آموزش پیش از خدمت و آموزش ضمن خدمت به‌منصه عمل درمی‌آید. آموزش پیش از خدمت در بیشتر مواقع بر عهده مراکز تربیت حرفه‌ای معلمان بوده و هدف آن آماده‌سازی معلمان برای ورود به دنیای شغلی خود است؛ اما در آموزش ضمن خدمت اهداف دیگری نظیر بهتر کردن راندمان یک معلم، فراگیری دانش و افزایش مهارت‌های شغلی او، به‌روز کردن و یا گسترش مهارت‌های معلمان فعلی به‌هنگام ارائه روش‌ها و رویه‌های کاری جدید و جلوگیری از اتلاف هزینه برای سازمان دنبال می‌شود» [۶].



باید افزود «آموزش ضمن خدمت معلمان امروزه یک الزام برای بقای سازمان آموزش و پرورش است و اهمیت دادن به آن در سازمان آموزش و پرورش با توجه به ماهیت فعالیت های آن از اهمیت مضاعفی برخوردار است» [۸]. همچنین آموزش ضمن خدمت با هدف بهبود نظام مندی و بهبود مستمر دانش، مهارت ها و افزایش کارایی معلمان و افزایش سازگاری آن ها با محیط کار و پیشرفت های این محیط ارائه می شود [۹]. «در سازمان آموزش و پرورش، برنامه های آموزش ضمن خدمت در راستای تغییر، اصلاح و بهسازی نگرش، مهارت، دانش و عملکرد معلمان عملیاتی می شوند» [۱۰]. «همچنین آموزش ضمن خدمت تا حد زیادی باعث افزایش بهره وری، صرفه جویی در پول و کاهش هزینه و همچنین صرفه جویی در زمان می شود» [۱۱]. «در این راستا، آموزش و پرورش ایران با هدف افزایش کارایی و اثربخشی معلمان، رشد توانمندی های ایشان متناسب با توسعه دانش و فناوری و رشد فضایل اخلاقی و بهبود روابط انسانی، همه ساله هزینه های هنگفتی را برای آموزش نیروی انسانی تحت پوشش خود تخصیص می دهد» [۱۲]. علیرغم اهمیت کلیدی آموزش ضمن خدمت در افزایش کیفیت کار معلمان و در تحقق اهداف و مأموریت نظام آموزشی و همچنین هزینه هنگفت، آموزش های ضمن خدمت تا ایده آل، فاصله زیادی دارند.

بررسی متون پژوهشی و تنوع مطالعات در مورد برگزاری انواع دوره های ضمن خدمت برای معلمان نشان می دهد که نتایج اثربخشی دوره ها در دو دسته متناقض قابل تقسیم است. «عده ای از تحقیقات گزارش داده اند که دوره های ضمن خدمت اثربخش بوده اند، و در نقطه مقابل، عده ای نسبتاً زیادتر گزارش کرده اند که اجرای برنامه های آموزش ضمن خدمت مؤثر نبوده و هیچگونه اثربخشی در راستای تغییر یا اصلاح ویژگی های مورد نظر در معلمان نداشته اند؛ بطوری که این برنامه ها به عنوان بستر و مجرای برای توسعه، فاقد هرگونه اثربخشی بوده است» [۱۰]. «همچنین نتایج مطالعات پیشین نشان می دهد که بصورت کلی این دوره ها به علت عدم همخوانی برنامه های آموزشی ضمن خدمت معلمان با نیاز واقعی معلمان، همسو نبودن این آموزش ها با اهداف و اولویت های سازمان و انتظاراتی که سازمان از معلمان خود دارند، عدم انتظاراتی که سازمان از معلمان خود دارند، عدم تطابق آموزش ها با استانداردهای آموزش ضمن خدمت، عدم ارزیابی صحیح اثربخشی دوره ها، عدم توفیق در اجرای روش های جدید آموزش؛ سبب شده اند تا آموزش های ضمن خدمت بجای خلق سود و ایجاد تغییرات مثبت در عملکرد سازمان، هزینه هنگفتی را بر سازمان ها تحمیل نمایند» [۹]. بنابراین محتوای برنامه درسی آموزش ضمن خدمت باید با یک رویکرد جدید مورد بررسی قرار گیرد؛ رویکردی که بتواند سبب افزایش مهارت معلمان در تدریس به دانش آموزان شود.

لازم به ذکر است «معلمان شایسته در بوجود آوردن برنامه های درسی مناسب برای دانش آموزان در قرن بیست و یکم، عامل مهم به شمار می روند. همه دانش آموزان باید زیر نظر معلمان شایسته آموزش ببینند» [۱۳]. «این در حالی است که برای آموزش و ایجاد یادگیری پایدار، باید معلمان نظام آموزشی یکسری اطلاعات دانشی و مهارتی را داشته باشند که به آن شایستگی معلم می گویند» [۱۴]. «در بخش کلیات سند تحول بنیادین آموزش و پرورش [۱۵]، در تبیین مفهوم تعلیم و تربیت آمده است: رسیدن به مراتب حیات طیبه مستلزم کسب شایستگی های پایه دانسته شده است» [۱۶]. «یک معلم خوب باید دارای ویژگی های شخصیتی و ویژگی های حرفه ای باشد، چرا که موفقیت دانش آموزان پیوندی ناگسستنی با وجود معلمان مؤثر دارد؛ از اینرو باید اطمینان حاصل شود که معلمان به سطحی از شایستگی رسیده اند» [۱۳].



با توجه به اهمیت اثرگذاری معلمان بر شاگردان و با توجه به اینکه دانش و مهارت، قابل اکتساب و آموختن و انتقال است؛ نیاز است برای رشد و اعتلای حرفه‌ای معلمان، ویژگی‌های معلمان شایسته و باصلاحیت و شیوه‌های تربیت آنان با توجه به شرایط و دانش جدید؛ به روز و نو شود. این شایستگی‌ها به طور کلی به چندین شیوه دسته‌بندی می‌شوند که مهمترین دسته‌بندی آن در ایران، دسته‌بندی سند برنامه درسی ملی تربیت معلم است. بر اساس این سند شایستگی‌های معلمی تحت چهار دسته کلیدی معرفی شده‌اند که شامل شایستگی‌های معطوف به دانش موضوعی، شایستگی‌های معطوف به دانش تربیتی، شایستگی‌های معطوف به عمل تربیتی موضوعی، شایستگی‌های معطوف به دانش عمومی است. بنابراین مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که محتوای برنامه درسی آموزش ضمن خدمت معلمان در تقویت شایستگی‌های معلمان چه نقشی دارد؟

۳. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر با توجه به منابع مطالعاتی این پژوهش، ماهیت موضوع و اهداف آن، از نوع تحقیق کیفی بوده و پژوهشی تحلیلی-استنتاجی می‌باشد. با توجه به این که هدف پژوهش تحلیلی عبارت است از «فهم و بهبود مجموعه مفاهیم یا ساختارهای مفهومی که بر حسب آن‌ها تجربه‌ها تفسیر، مقاصد به وضوح بیان، مسائل ساخت‌بندی شده و پژوهش‌ها به اجرا درمی‌آیند» [۱۷]؛ به استنتاج نقش محتوای برنامه درسی آموزش ضمن خدمت معلمان در تقویت شایستگی‌های معلمان پرداخته می‌شود.

۴. یافته‌های پژوهش

نظام آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود که امر مهم آموزش را بر عهده دارد [۱۸]. «در واقع، نظام آموزش و پرورش، الگوی همه نهادها، مؤسسات و سازمان‌های رسمی جامعه است. از این رو، با رشد و توسعه جامعه در ابعاد اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی پیوندی ناگسستنی دارد. در بین منابع آموزشی موجود در نظام آموزش و پرورش، معلمان در یادگیری فراگیران نقشی حیاتی دارند و مهمترین عامل کیفیت در این امر، کنش و واکنش‌هایی است که میان معلمان و دانش‌آموزان اتفاق می‌افتد. عناصر این تعامل شامل دانش، مهارت و شایستگی معلمان از یکسو و انتظارات یادگیری، وضعیت اقتصادی، اجتماعی و ویژگی‌های فرهنگی دانش‌آموزان از سوی دیگر، عامل موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می‌کند. استفاده از تواناترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه معلمی، حیاتی‌ترین مسئله است و هر ملتی که معلمان شایسته و باتجربه داشته باشد، از تعلیم و تربیت پیشرفته‌ای نیز برخوردار است. به همین دلیل دانش‌آموختگان مراکز تربیت معلم هر نظام آموزشی باید دارای مجموعه‌ای از شایستگی‌ها در سطح ملی (بومی) و جهانی باشند» [۱۹]. بنابراین، رشد نیروی انسانی از راه آموزش و پرورش بیش از پیش مورد توجه و تأکید قرار گرفته است و این امر توجه بیش‌ازپیش به جامعه معلمین و مدارس را می‌طلبد [۱۸].

باید افزود تعلیم و تربیت امری وقت‌گیر، پرثمر و درعین حال دشوار است که در آن معلمان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند، به طوری که ایجاد تحول در جامعه، در عصر مواجهه با چالش‌های جهانی، جز از طریق معلمان ممکن نخواهد بود. نیاز به معلمان توانمند در هر عصر و به ویژه عصر حاضر که عصر تحقیقات، تکنولوژی، انفورماتیک و عصر انفجار دانش و اطلاعات



است، بیش از پیش احساس می شود [۲۰]. آنچه کودکان، نوجوانان و جوانان در مدرسه کسب می کنند، متاثر از خصوصیات، کیفیات، شایستگی های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان است [۲۱]. «اگرچه، تعلیم و تربیت برای همه اصناف بشر ضروری است، اما آموزش معلمان به دلیل نقش و تأثیری که این قشر آنها در پیشرفت کشور دارند؛ امری مهم تر تلقی می گردد. در جهان امروز، تعلیم و تربیت معلم از نظر منافع ملی، جزء منافع سطح اول محسوب می شود. بطوری که سرمایه گذاری در جهت آموزش معلمان از نوع سودمندترین سرمایه گذاری ها محسوب می شود، زیرا معلمان توانمند، نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند. وقتی معلمان از اثرگذاری بالا برخوردار شوند، دانش آموزان آنها هم به سطوح بالایی از دانش آکادمیک، انگیزه، استقلال و اعتماد به نفس دست خواهند یافت. امروزه اهمیت آموزش بر هیچ کس پوشیده نیست. با آموزش می توان پایه های نظام تعلیم و تربیت در مدارس را استحکام بخشید. آموزش های ضمن خدمت این روند را با سرعت بیشتری می پیماید. هر چقدر آموزش های ضمن خدمت اصولی تر اجرا شود، عملکرد معلمان در مدارس بهتر خواهد شد» [۲۲].

به طور کلی آموزش ضمن خدمت عبارت است از توسعه نظامند نگرش ها، دانش، مهارت ها و الگوی رفتاری مورد نیاز معلمان برای انجام وظیفه خود تعریف می شود [۲۳]. آموزش ضمن خدمت عبارت است از کوشش نظام دار به منظور هماهنگ کردن آرزوها، علایق و نیازهای آنی افراد با نیازهای آتی سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می رود. آگاهی از میزان اثربخشی دوره های آموزشی و ارزیابی تأثیر آن بر عملکرد کارکنان، برای مدیران بسیار حائز اهمیت است. آموزش های ضمن خدمت به منظور تشخیص اولویت ها ضروری بوده و باید منابع و امکانات محدود به شکل مطلوب تشخیص داده شوند [۲۴]. فتحی و اجارگاه (۱۳۹۵) [۲۵] آموزش ضمن خدمت را به عنوان آموزشی تعریف می کند که:

- ۱) پس از استخدام فرد در سازمان یا مؤسسه آغاز می شود؛
- ۲) به صورت مستمر و منظم ارائه می شود؛
- ۳) با سه هدف توسعه دانش، ایجاد یا تغییر نگرش ها، و بهبود مهارت ها؛
- ۴) هدف آن آماده سازی افراد برای انجام بهینه وظایف، هماهنگی نیازهای افراد با نیازهای سازمان و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی است.

لازم به ذکر است پنج ویژگی اصلی دوره های مؤثر ضمن خدمت عبارتند از: «۱- برنامه ریزی دقیق دوره ها بر اساس ارزیابی دقیق نیازها، ۲- زمان و مدت این دوره ها، ۳- روش های تدریس، امکانات و کیفیت مدرسین دوره ها، ۴- ارزشیابی پایانی از شرکت کنندگان، ۵- ارائه پشتیبانی پس از دوره ها که هدف نهایی است» [۷]. در باب اهمیت دوره های ضمن خدمت باید اشاره کرد «آموزش های ضمن خدمت در بهبود عملکرد، تقویت مهارت های شغلی، رضایت شغلی و آمادگی لازم برای انجام دادن وظایف در کارکنان مؤثر است. منابع انسانی برای هر سازمان و بطور کلی برای جامعه مهمترین عامل و سرمایه است. نیروی کار در هر سازمان باید متناسب با پیشرفت های علمی و فنی توسعه یابد تا بتواند جوابگوی نیازهای سازمانی و ملی باشد. امروزه دوره های آموزشی به شکل های گوناگون در همه جا رایج و به عنوان یک ضرورت شناخته شده است، ولی هنوز در برخی موارد دید جامع و منظم درباره آموزش شکل نگرفته است. در حالی که آموزش نیاز همه سطوح سازمان است و سازمان ها نیز چون در مسیر تحولات علمی و فنی



قرار می گیرند، به ناچار باید این ضرورت را بپذیرند و برخورد بهتر این است که آمادگی لازم را به وسیله آموزش کارکنان در خود ایجاد کنند و از این تحولات استقبال کنند» [۲۶]. هدف اصلی آموزش ضمن خدمت توانمند کردن افراد برای موفقیت در مشاغل، توسعه حرفه گرایی، تطبیق با تغییرات و موقعیت های جدید در زندگی کاری برای بهبود عملکرد مورد نیاز برای رفع نیازهای کاری ایشان است [۲۷].

پیشرفت دانش آموزان به عوامل متعددی مرتبط است، اما معلمان باکیفیت یکی از مهم ترین مؤلفه های پیشرفت دانش آموزان هستند [۲۸]. «معلمان عنصر اصلی هرگونه تحول در نظام آموزش و پرورش به شمار می آیند. سرمایه گذاری برای آموزش معلمان به ویژه در دوره ابتدایی که زیربنای نظام آموزشی و از اساسی ترین و مهم ترین دوره های تحصیلی است، از سودمندترین سرمایه گذاری ها محسوب می شود. این سرمایه گذاری موجب گسترش آموزش عمومی می شود و از نظر فردی و سازمانی نیز ثمربخش است، همچنین مهم ترین عامل رشد و توسعه کیفی تعلیم و تربیت به شمار می رود» [۵]. معلمان باید دانش و مهارت های خود را ارتباط با برنامه درسی، روانشناسی و تحقیقات جدید در مورد آموزش و یادگیری به روز کنند. از اینرو آن ها به آموزش ضمن خدمت مناسب نیاز دارند. نگرانی های ناشی از نرخ فزاینده تغییرات تکنولوژی و سایر تغییرات در جامعه و توسعه اقتصادی از جمله دلایل دیگر برای آموزش ضمن خدمت معلمان است [۲۹]. آموزش ضمن خدمت در سطح جهانی با این باور انجام می شود که سبب رشد حرفه ای معلمان می شود. به طور خلاصه این آموزش برای ارتقای بهبود مستمر معلمان، حذف تفاوت ها در زمینه آماده سازی معلمان، حفظ حرفه معلمی با دانش جدید، امکان تحقق نوآوری خلاقانه و تسهیل وظایف معلمان برای مقابله با مسئولیت های مرتبط با تغییر یادگیری اتخاذ شده است [۲۳].

بنابراین آموزش ضمن خدمت این فرصت را برای معلمان فراهم می کند تا شیوه های تدریس خود را به اشتراک گذارند. این معلمان روندهای جاری تدریس و سایر مسائل آموزشی مرتبط و راه حل آنها را به روز می کند. این معلمان مهارت های آموزشی را برای یاددهی به دانش آموزان خود ارتقا می دهند و صلاحیت حرفه ای خود را بهبود می بخشند [۳۰]. «آموزش ضمن خدمت به مفهوم آموزش طی دوران خدمت است و هدف اینگونه آموزش ها، ایجاد امکانات شغلی، آگاهی به وظایف و مسئولیت ها، بالا بردن سطح مهارت، توانایی لازم برای ارتقا به مشاغل بالاتر و انطباق با وضع جدید است» [۳۱]. همچنین شرایط آموزشی تغییر می کند و بنابراین نیاز به کنار آمدن با تغییرات است. آموزش ضمن خدمت معلم امکان انجام چنین فعالیت هایی را فراهم می کند که ممکن است شامل سمینارها، کارگاه ها، کنفرانس ها، کلاس ها و نمایشگاه ها از جمله مواردی باشد که برای توسعه و بهبود معلمان از مرحله استخدام اولیه تا بازنشستگی طراحی شده است [۲۸].

البته مشکلات آموزش ضمن خدمت در تحقیق های مختلف و از دیدگاه های متفاوت مورد بحث قرار گرفته است. برای مثال تونسل و جوبان اقلو (۲۰۱۸) [۳۲] از بی توجهی اهداف آموزش ضمن خدمت به نیاز معلمان اشاره دارد. معمولاً فرآیند برنامه ریزی با دقت انجام نمی شود و همین امر سبب کاهش تأثیر آموزش ضمن خدمت برای معلمان می شود. محتوای آموزش ضمن خدمت کاربردی و به روز انتخاب نمی شود. در پژوهش هوهتالا و وسلاینین^۱ (۲۰۱۷) [۳۳] به عدم همخوانی نیاز معلمان و آموزش های ضمن

^۱. Huhtala & Vesalainen



خدمت اشاره می کنند. توضیح آنها در این باره این است که هنگام برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت، تحلیل دقیقی از نیازهای معلمان نشده است. در تحقیق اوزتاسکین^۱ (۲۰۱۰) [۳۴] عدم اثربخشی در بکارگیری فناوری است. در آموزش ضمن خدمت باید بر تحقیق علمی و توسعه مطالعاتی درباره سودمندی آموزش مبتنی بر رایانه و امکانات دیگر فناوری آموزشی تأکید کرد و تحقیقات مرتبط با این موضوع، از نظر مالی حمایت شوند. برنامه های آموزش ضمن خدمت لزوماً به شیوه عمیق اجرا نمی شوند. حتی کارکنان درک کرده اند برنامه های آموزش ضمن خدمت نسبتاً غیرمرتبط است. آموزش و توسعه می تواند بصورت کارهای مختلف توسط سازمان های مختلف، تصور شود. برخی اوقات به عنوان فعالیتی یکباره، و بعضی مواقع به عنوان پاسخی به محیط در حال تغییر و پیچیده، و زمانی دیگر، به عنوان ابزار راهبردی برای تغییر محیط و همانطور که بیان شد زمانی نیز به عنوان وسیله ای برای دستیابی به خودمنفعتی مدیریتی. موضوع دیگر تعارض بین توسعه مهارت های کارکنان و نیازهای آینده سازمان است. اکثر برنامه های آموزش، پاسخ کوتاه مدتی به تصمیم های مدیریت که هدفش دستیابی به اهداف خاص بدون ارزیابی اینکه چگونه آموزش اهداف کارمند و اهداف سازمانی را ارتقا می دهد، است [۳۵]. «در تحقیق میربد و لباف (۱۳۸۸) [۳۶] مشکلات آموزش در فرایند آموزش مطرح شده است. به نظر آنها آموزش فرایندی مرحله ای است، که در هر مرحله مشکلات خاصی به وجود می آید. آنها با مقایسه آموزش در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته دریافته اند که بیشتر مشکلات کشورهای در حال توسعه مربوط به مراحل اولیه اجرای آموزش و ایجاد بستر مناسب برای برگزاری دوره های آموزشی است، در حالی که مشکلات کشورهای توسعه یافته متوجه بهبود و ارتقای روش ها با هدف بهره برداری بیشتر است» [۲۶].

در ادامه به نقش شایستگی در برنامه درسی تربیت معلم پرداخته می شود. ملاکها در زمینه برنامه درسی، عناصر تشکیل دهنده آن است که دامنه وسیعی از یک تا یازده عنصر نیازها، اهداف، محتوا، سازماندهی محتوا، فعالیت های یادگیری، روش های تدریس، مواد و منابع یادگیری، زمان، فضا، گروه بندی، ارزشیابی و منطق را در برمی گیرد. کلاین این عناصر را شامل اهداف، محتوا، راهبردهای یاددهی-یادگیری، مواد و منابع، فعالیت های یادگیری فراگیران، روش های ارزشیابی، گروه بندی فراگیران، زمان و فضا می داند [۳۷]. تحولات فوق منجر به گرایش هایی در مطالعات برنامه درسی شده است، زیرا برنامه های درسی باید پاسخگوی این تحولات در جامعه باشند. رویکردهای برنامه درسی متأثر از این رویدادها به چندرشته ای و میان رشته ای گرایش پیدا کرده اند. این رویکرد دانش آموز محور است و مباحث درسی حول مضامین^۲ مورد نیاز و علاقه دانش آموزان تنظیم می شود. هر چند کار میان رشته ای حیاتی و مؤثر است، اما زمانی نتیجه می دهد که معلمان حداقل به بخش هایی از رشته های تخصصی مسلط باشند [۳۸].

اینکه شایستگی به چه معنایی است، در فرهنگ اصطلاحات فلسفه و علوم اجتماعی، واژه صلاحیت^۳، تبحر و توانش و واژه صلاحیت دار^۴، متبحر معنا شده است. در واژه نامه آکسفورد، شایستگی یا واژه صلاحیت در فارسی با کلماتی متفاوت مانند ظرفیت، توانش، قابلیت و به طور ویژه در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با کلمه «شایستگی» معادل سازی شده است. در مبانی نظری

۱. Oztaskin

۲. Themes

۳. Competence

۴. Competent



تحول بنیادین و نیز در سند طراحی کلان (معماری) برنامه درسی تربیت معلم، صلاحیت و شایستگی معادل هم بکار برده شده اند که به معنای توانایی انجام دادن کاری به شکل ماهرانه یا نتیجه بخش است. در واژه نامه کمبریج، شایستگی یا صلاحیت، مهارتی مهم است که برای انجام یک شغل مورد نیاز است. در فرهنگ لغت کسب و کار، شایستگی به عنوان دسته ای از توانایی ها، تعهدات، دانش و مهارت های مرتبط تعریف شده است که فرد را قادر می سازد تا در یک شغل یا موقعیت، به شکلی اثربخش اقدام کند. در ادامه این تعریف آمده است که شایستگی، بسندگی دانش و مهارت هایی را نشان می دهد که فرد را قادر می سازد تا در موقعیت های متنوع دست به اقدام بزند. در حوزه منابع انسانی، منظور از شایستگی، ترکیب قابل مشاهده و قابل اندازه گیری دانش ها، مهارت ها، توانایی ها و صفات شخصی است که به عملکرد فرد کمک می کند و سرانجام به موفقیت سازمانی می انجامد» [۴]. در وبگاه^۱ منابع انسانی دانشگاه نبراسکا^۲ ضمن تعریف فوق، گفته شده است که برای درک مفهوم صلاحیت ها، تعریف عناصر سازنده صلاحیت اهمیت دارد:

- **دانش**^۳، درک و آگاهی از حقایق، اصول و واقعیت های کسب شده از آموزش رسمی یا تجربه است. کاربرد و به اشتراک گذاشتن دانش فرد، برای موفقیت فردی و سازمانی حیاتی و سرنوشت ساز است.
- **مهارت**^۴ عبارت است از خبرگی، کارکشتگی یا زبردستی در عملیات ذهنی یا فرایندهای جسمی که غالباً از طریق کارآموزی ویژه کسب می شود. اجرای این مهارت ها به عملکرد موفقیت آمیز می انجامد.
- **توانایی**^۵ عبارت است از قدرت یا استعداد به اجرا گذاشتن فعالیت های بدنی یا ذهنی که اغلب به یک کار یا حرفه خاص مانند برنامه ریزی کامپیوتر، لوله کشی، حسابداری و غیره نسبت داده می شود.
- **صفات فردی**^۶، خصوصیات^۷، خصلت ها^۸ یا ویژگی هایی^۹ از افرادی که خلق و خوی شخصی منحصر به آن فرد را نشان می دهند. اگر چه ویژگی های فردی، ذهنی ترین مؤلفه ها هستند؛ اما مجموعه رو به رشد و در خور توجهی از پژوهش ها، ویژگی های شخصیتی خاص را به عملکرد فردی و سازمانی موفق پیوند می زنند [۳۹].

«سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه^{۱۰}، صلاحیت را به عنوان «توانایی پاسخگویی به مطالبات یا انجام دادن موفقیت آمیز یک وظیفه یا تکلیف تعریف کرده است که شامل دو بعد شناختی و غیرشناختی می شود». در پروژه «تعریف و انتخاب صلاحیت ها: مبانی نظری و مفهومی» که سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه اجرا کرده، چنین آمده است: «صلاحیت، فراتر از دانش یا مهارت ها» است. هر صلاحیت مستلزم توانایی پاسخگویی به مطالباتی پیچیده است و در نتیجه ضرورت دارد که از منابع

^۱. <https://hr.unl.edu/compensation/nuvalues/corecompetencies.shtml/>

^۲. Human Resources, University of Nebraska

^۳. Knowledge

^۴. Skill

^۵. Ability

^۶. Individual Attributes

^۷. Properties

^۸. Qualities

^۹. Characteristics

^{۱۰}. The Organization for Economic Co-operation and Development



روانی - اجتماعی (از جمله مهارت‌ها و نگرش‌ها) موجود در بافتی خاص، کمک گرفته شود. برای مثال، برقراری ارتباط تأثیرگذار، یک صلاحیت است که می‌تواند بر چندین مهارت متکی باشد؛ دانش فرد در زمینه زبان بکار رفته، اطلاعات مرتبط با نحوه عملکرد و مهارت‌های فناورانه و نیز نگرش مناسب به افرادی که با آن‌ها در حال گفتگو است» [۴].

در نهایت می‌توان گفت: «شایستگی^۱» به مجموعه‌ای ترکیبی از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های ناظر به همه جنبه‌های هویت اطلاق می‌شود که متریبان برای درک موقعیت خود و دیگران و عمل (فردی و جمعی) برای بهبود مستمر آن (بر اساس نظام معیار اسلامی) در جهت دستیابی به مراتب حیات طیبه، باید کسب کنند [۴۰]. «مروری بر روند تعاریف ارائه شده برای واژه شایستگی، 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. چنانکه هیز^۲ (۱۹۷۹) در دهه هشتاد، صلاحیت را مشتمل بر دانش، انگیزش، ویژگی‌های اجتماعی و نقش‌ها یا مهارت‌های همسو با تقاضاهای سازمان تعریف می‌کند و رنکین^۳ (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» [۴].

در مورد شایستگی‌های معلم، دسته‌بندی‌های مختلفی انجام شده است. البته «شایستگی‌های موجود در یک مدل شایستگی صرفاً نباید به صورت یک فهرست کلی ارائه شود؛ بلکه لازم است، به روش‌های مختلف طبقه‌بندی، با هم مرتبط گردند. هر طبقه اصلی از شایستگی‌ها دربردارنده گروهی از شایستگی‌هاست که اغلب از نظر مفهومی با یکدیگر ارتباط پیدا می‌کنند. شایستگی‌ها در هر طبقه بصورت نظری (به وسیله یک تئوری و یا بر مبنای یک چارچوب نظری خاص) و یا بصورت تجربی با هم ارتباط پیدا می‌کنند. همچنین تحلیل‌های آماری نیز ممکن است، به طبقه‌بندی شایستگی‌های مرتبط باهم کمک نمایند. یک الگوی شایستگی مطلوب بایستی ضمن جلوگیری از همپوشانی طبقه‌ها و تکرار شایستگی‌ها در طبقه‌های مختلف، بتواند اهداف کاربردی خود را نیز به خوبی پوشش دهد. در طبقه‌بندی شایستگی‌ها باید دلیل انتخاب طبقه‌ها و ارتباط شایستگی‌های موجود در هر طبقه مشخص شود. طبقه‌بندی‌های مختلفی در ارتباط با مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌ها صورت گرفته است، مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در پنج گروه کلی شامل ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مسئولیت‌های اجتماعی، شایستگی‌های سازمانی و مهارت‌های سازمانی، اطلاعاتی و فناوری طبقه‌بندی می‌شود» [۴۱].

اشمیت^۴ (۲۰۱۰) [۴۲] مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌های معلمان را چهار شایستگی اصلی دانش حرفه‌ای، عقاید و ارزش‌ها، انگیزش و خودتنظیمی می‌داند. اوگینکو^۵ (۲۰۱۱) [۴۳] هم مؤلفه‌های اصلی شایستگی معلمان را به سه دسته شایستگی‌های کلیدی، اساسی و ویژه دسته‌بندی کرده است. کمیت (۲۰۱۱) [۴۴] نیز مؤلفه‌های اصلی شایستگی عمومی معلمان دارای نه بعد: شایستگی رشته، شایستگی پژوهشی، شایستگی برنامه درسی، شایستگی یادگیری مادام‌العمر، شایستگی اجتماعی فرهنگی، شایستگی عاطفی،

۱. Competency

۲. Hayes

۳. Rankin

۴. Schmidt

۵. Ogienko



شایستگی تعاملاتی، شایستگی فناوری اطلاعات و ارتباطات، شایستگی های محیطی، شایستگی های برنامه ریزی درسی، شایستگی های مادام العمر، شایستگی های فرهنگی - اجتماعی، شایستگی های عاطفی تقسیم بندی نموده است [۴۵]. مؤلفه های اصلی شایستگی ها را در هشت گروه کلی شامل دانش، مهارت ها، توانایی ها، بینش، نگرش، ویژگی های عاطفی شخصیتی، ویژگی های اخلاقی طبقه بندی نمود.

با تأکید بر اهمیت نوع نگرش و طرز تلقی معلم، صلاحیت های معلمی را می توان در سه حیطه طبقه بندی نمود:

- **شایستگی شناختی:** مجموعه آگاهی ها و مهارت های ذهنی ای است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل توانا می سازد.
- **شایستگی عاطفی:** مجموعه گرایش ها و علایق معلم نسبت به موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است؛
- **شایستگی مهارتی:** آن بخش از شایستگی ها است که با مهارت و توانایی های عملی معلم در فرایند یادگیری مرتبط باشد [۴۶].

صفات و به ویژه صفات حرفه ای، ویژگی هایی را ترسیم می کنند که به منزله ویژگی های ضروری برای تدریس اثربخش، قابل شناسایی و معرفی اند. این صفات، اطمینان خاطر می دهند که معلمان برای چالش ها، نیازها و الزامات تدریس آماده اند و شیوه کار و همکاری معلمان با دانش آموزان، والدین و دیگران را توصیف می کند. صفات حرفه ای، شالوده و بنیان ارزش ها، باورها و مهارت ها را برای تصمیمات و اقداماتی فراهم می آورند که معلمان در کار روزانه خود اتخاذ می کنند. در مجموع، صفات، نگرش ها و رفتارهایی را که معلمان می توانند از طریق آن ها، توانایی خود را برای سهولت بخشیدن به یادگیری دانش آموزان به نمایش بگذارند، توضیح می دهند [۴۷]. ویژگی های شخصیتی مربوط به نقش حرفه ای معلم می شود که می تواند از طریق آموزش پیش از خدمت و کارآموزی مداوم، رشد و توسعه یابد. مطالعات نشان داده اند که ویژگی هایی مانند انعطاف پذیری، شوخ طبعی، بی طرفی، شکیبایی، شور و اشتیاق، خلاقیت، توجه و علاقه به دانش آموزان، همگی به اثربخشی معلمان کمک می کنند و به نظر می رسد که خود معلمان هم بر این باورند که اثربخشی آن ها نمی تواند صرفاً از طریق کسب دانش و مهارت ها تأمین شود، بلکه به شخصیت آن ها هم بستگی دارد. این گروه از شایستگی ها، همچنین شامل نگرش ها و باورهای معلم درباره یاددهی - یادگیری و نقش او می شود و همه این ها شیوه ای را که معلم انتخاب می کند، ارزشیابی می کند و دانش کسب شده را درک می کند و نیز طریقه ای را که در عمل از این دانش منتفع می شود، تحت تأثیر قرار می دهد؛ چرا که این شیوه عمل، از آن دانش شکل می گیرد [۴۸].

«عامل دیگری که به اثربخشی معلمان کمک می کند، احساس تعلق به شغل معلمی و علاقه به زندگی شخصی دانش آموزان و خانواده های آن هاست» [۴]. «نگرش های معلمان همچنین تأثیر می گذارد بر میزان تعهد آن ها نسبت به وظایفشان، بر شیوه ای که تدریس می کنند و بر نحوه برخورد آن ها با دانش آموزان و نیز اینکه رشد حرفه ای خود را چگونه تصور می کنند [۴۹]. از مجموع آنچه گفته شد می توان استنتاج کرد که این گروه از شایستگی ها اشاره دارد به اینکه «معلمان باید چگونه باشند» [۴]. در

۱. How teachers should be



استانداردهایی که کالج معلمان اونتاریو^۱ (۲۰۱۸) [۵۰] منتشر کرده، استانداردهای عمل برای حرفه تدریس که مشتمل بر پنج استاندارد است (از جمله عمل حرفه‌ای) به این شرح تعریف شده است: معلمان، دانش و تجربه حرفه‌ای را بکار می‌گیرند تا یادگیری دانش‌آموزان را ارتقا بخشند. آن‌ها از علم تربیت، 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، گفتگو و بازاندیشی مداوم، شیوه عمل خود را اصلاح می‌کنند».

«استانداردهای حرفه‌ای استرالیا برای معلمان (۲۰۱۷) شایستگی معلمان را به دو دسته تقسیم می‌کند. نخست شایستگی‌های مربوط به دانش است. این دسته از شایستگی‌ها، شامل آنچه «معلمان باید بدانند»^۲، می‌شود. در استانداردهای حرفه‌ای استرالیا برای معلمان^۳ (۲۰۱۷)، معلمان شایسته در حیطه دانش حرفه‌ای افرادی هستند که «از مجموعه‌ای از دانش و پژوهش حرفه‌ای کمک می‌گیرند تا در بافت‌های آموزشی خود، به نیازهای دانش‌آموزان پاسخ دهند. آن‌ها دانش‌آموزان خود را به خوبی می‌شناسند و این شناخت، شامل آگاهی از پیش‌زمینه‌های متفاوت زبانی، فرهنگی و مذهبی دانش‌آموزان می‌شود. آن‌ها می‌دانند که چگونه تجاربی که دانش‌آموزان با خود به کلاس درس می‌آورند، یادگیری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نیز می‌دانند که چگونه درس‌های خود را سازمان دهند تا به رشد جسمی، اجتماعی و فکری و نیز ویژگی‌های مطلوب دانش‌آموزان دست یابند». معلمان، محتوای موضوعات و برنامه درسی خود را می‌دانند. با مفاهیم اساسی، ساختار و فرایندهای پژوهشی مرتبط با برنامه‌هایی که آموزش می‌دهند، آشنا هستند و می‌دانند که چه چیزی راهبردهایی را تشکیل می‌دهد که از نظر رشدی برای تنظیم برنامه‌های یاددهی-یادگیری آن‌ها مناسب است و از این دانش برای معنادار ساختن محتوا برای دانش‌آموزان استفاده می‌کنند. آن‌ها با فناوری اطلاعات و ارتباطات آشنا هستند و می‌دانند که چگونه از آن برای وسعت بخشیدن به روش‌ها و گستره یادگیری دانش‌آموزان خود بهره بگیرند» [۵۱].

«در ملاحظه منابع مربوط به دانش حرفه‌ای معلمان، در نظر گرفتن حیطه‌های دانش معلم از نظر شولمن^۴ (۱۹۸۶) [۵۲] ارزشمند است. به نظر شولمن، هفت حیطه مرتبط با دانش معلم وجود دارد که شناخت آن‌ها برای تدریس ضرورت دارد: دانش عمومی تربیتی، دانش درباره دانش‌آموزان و چگونگی یادگیری آن‌ها، دانش موضوع درسی، دانش تربیتی موضوعی، دانش درباره محتوای دیگر، دانش درباره برنامه درسی و دانش درباره اهداف آموزشی، به این ترتیب دسته دیگری از شایستگی‌های اساسی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، شامل انواع دانشی می‌شود که می‌توان آن‌ها را به شرح ذیل طبقه‌بندی کرد: الف) دانش محتوایی یا موضوعی^۵؛

^۱. Ontario College of Teachers

^۲. What teachers should know

^۳. Australian Professional Standards for Teachers

^۴. Shulman

^۵. Subject/Content Knowledge



(ب) دانش تربیتی^۱؛ (پ) دانش تربیتی موضوعی^۲؛ (ت) دانش درباره یادگیرنده^۳؛ (ث) دانش برنامه درسی^۴؛ (ج) دانش عمومی تربیتی^۵؛ (چ) دانش درباره بافتها^۶؛ (ح) دانش درباره خود^۷» [۴].

دومین نوع شایستگی استانداردهای حرفه‌ای استرالیا برای معلمان، عمل و مهارت‌های حرفه‌ای^۸ است. این دسته از شایستگی‌ها، شامل آنچه «معلمان باید بتوانند انجام دهند»^۹، می‌شود. بنابر استانداردهای حرفه‌ای استرالیا برای معلمان (۲۰۱۷)، معلمان شایسته می‌توانند یادگیری را خوشایند و ارزشمند سازند. آن‌ها قادرند محیط‌های یادگیری قابل اطمینان، فراگیر و متغیر را به وجود آورند و حفظ کنند و طرح‌های مدیریت رفتار قابل حصول و منصفانه‌ای را به اجرا گذارند. آن‌ها از فنون ارتباطی سنجیده و خردمندانه‌ای استفاده می‌کنند. معلمان مجموعه‌ای از راهبردهای تدریس اثربخش را در اختیار دارند و از آن‌ها بهره می‌گیرند تا برنامه‌های تدریس و درس‌های به خوبی طراحی شده را به اجرا در آورند. آن‌ها بطور منظم همه ابعاد شیوه عمل تدریس خود را ارزیابی می‌کنند تا اطمینان حاصل کنند که نیازهای یادگیری دانش‌آموزان 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 همه مراحل چرخه یادگیری مشتمل بر برنامه‌ریزی برای یادگیری و ارزیابی، تهیه برنامه‌های یادگیری، تدریس، سنجش، ارائه بازخورد درباره یادگیری دانش‌آموز و گزارش دهی به والدین، بطور مؤثری عمل می‌کنند [۵].

«در استانداردهایی که کالج معلمان اونتاریو (۲۰۱۸) منتشر کرده، استانداردهای عمل برای حرفه تدریس که مشتمل بر پنج استاندارد است (از جمله عمل حرفه‌ای) به این شرح تعریف شده است: معلمان، دانش و تجربه حرفه‌ای را بکار می‌گیرند تا یادگیری دانش‌آموزان را ارتقا بخشند. آن‌ها از علم تربیت، سنجش و ارزیابی، منابع و فناوری مناسب و مقتضی در برنامه‌ریزی و پاسخگویی به نیازهای تک‌تک دانش‌آموزان و اجتماعات یادگیری بهره می‌گیرند. آن‌ها از طریق پژوهش، گفتگو و بازاندیشی مداوم، شیوه عمل خود را اصلاح می‌کنند» [۴].

لازم به ذکر است انواع شایستگی‌ها در مبنای نظری تحول بنیادین، و شایستگی‌های مورد انتظار از معلمان به دو دسته کلی تقسیم می‌شود: شایستگی‌های پایه مشتمل بر (شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی، دانش پایه) که رشد آن‌ها منجر به تقویت هویت مشترک مربیان می‌شود؛ و شایستگی‌های ویژه مشتمل بر (اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش تربیتی و مهارت‌های تربیتی)، که رشد آن‌ها به شکل‌گیری و تقویت هویت حرفه‌ای مربیان می‌انجامد. این رویکرد جامع‌نگر به شایستگی‌های معلم، ملهم از یافته‌های فلسفه تربیت است که در آن هویت دارای لایه‌ها و ابعاد مختلف می‌باشد. از این رو ضرورت دارد که در بحث تربیت معلم،

۱. Pedagogical Knowledge
۲. Pedagogical Content Knowledge
۳. Knowledge of Learners
۴. Curriculum Knowledge
۵. General Pedagogical Knowledge
۶. Knowledge of Contexts
۷. Knowledge of Self
۸. Professional Practice and Skills
۹. What Teachers Should Be Able To Do



با تأکید بر تعمیق هویت مریبان در ابعاد فردی، انسانی، اسلامی و ایرانی، برای تکوین همه مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای بصورت یکپارچه برنامه‌ریزی شود. در مجموع این برنامه‌ریزی، شامل تدارک فرصت‌هایی می‌شود که در آن، امکان انتخاب، اولویت‌بندی، و بکارگیری آموخته‌ها در عرصه عمل، متناسب با استعدادها و توانمندی‌های فردی و نوع مسئولیت حرفه‌ای معلمان فراهم می‌گردد [۵۳]. از آنجا که هدف غایی تربیت اسلامی، دست یافتن به «حیات طیبه» [۵۴] ذکر شده که تحقق آن در گرو ظهور زمینه‌ها و قابلیت‌های معینی است، بنابراین می‌توان شایستگی‌های لازم معلمان برای نیل به حیات پاک را مشخص نمود تا در چارچوب کلی محتوای تعلیم و تربیت در برنامه درسی تربیت‌معلم به منزله اهداف واسطه‌ای تعلیم و تربیت به کار رود [۵۵]. همچنین در سند طراحی کلان (معماری) برنامه درسی تربیت‌معلم (۱۳۹۵)، با اذعان به امکان‌پذیری ترکیب پیچیده و متنوعی از شایستگی در جهان واقعی، شایستگی معلمی کردن (معلم حرفه‌ای) به عنوان یک پدیده واحد و شایستگی محوری متشکل از دو نوع شایستگی تصور شده است: شایستگی‌های کلیدی و شایستگی‌های اساسی. بر اساس این رویکرد می‌توان مشخص کرد به هنگام پیگیری هر شایستگی در فرایندهای آموزش و تربیت، چه نتایج و پیامدهایی حاصل می‌شود. یعنی شایستگی‌های حرفه‌ای معلم نسبت به یکدیگر و نسبت به اهداف پیامدهای یادگیری، دارای نسبت دربردارندگی هستند. پس شایستگی‌های کلیدی دربردارنده شایستگی‌های اساسی و آن‌ها نیز دربردارنده، اهداف/پیامدهای یادگیری هستند.

با این تعبیر از شایستگی حرفه‌ای‌گری معلم، ابعاد کلیدی آن (شایستگی‌های کلیدی) که در تولید برنامه درسی تربیت‌معلم دارای نقش کلیدی دارند، عبارتند از: شایستگی‌های معطوف به دانش موضوعی (شایستگی تخصصی رشته)، شایستگی‌های معطوف به دانش تربیتی، شایستگی‌های معطوف به عمل تربیتی موضوعی، شایستگی‌های معطوف به دانش عمومی [۴۰].

شایستگی معطوف به دانش موضوعی (CK): «این شایستگی، تسلط نسبی به فرایند و برآیند دانش موضوعی تخصصی و احياناً حوزه‌های دانشی دیگر (حسب اقتضای برنامه درسی و حوزه‌های یادگیری در برنامه درسی ملی) برای دستیابی به مثابه یکی از پیش نیازهای شایستگی تدریس اثربخش است. این شایستگی مشتمل بر دو بعد اصلی دانش تخصصی است: ۱- دانش موضوعی یا دستاوردهای علمی که می‌توان آن را علم به مثابه محصول نامید؛ ۲- دانش روشی با روش‌های علمی که می‌توان آن را علم به مثابه فرایند قلمداد کرد» [۵۵].

شایستگی معطوف به دانش تربیتی (PK): آشنایی با دانش تربیتی و فهم اصول و روش‌های کاربست آن در موقعیت‌های مختلف تربیتی و کسب توانایی موقعیت‌شناسی به همراه قابلیت تشخیص احکام تربیتی متناسب با موقعیت‌های واقعی تربیت به زبان علم تربیت (علوم تربیتی) و توانایی بکارگیری روش‌های پژوهش تربیتی در حل مسأله‌های خرد موقعیت‌های تربیتی (اقدام پژوهی) را شامل می‌شود. این شایستگی مشتمل بر انواع دانش‌های حوزه تعلیم و تربیت است. این دانش‌ها مشتمل بر ماهیت تربیت، موقعیت‌شناسی تربیتی (واقعیت افراد درگیر در تربیت از حیث وجوه فردی و جمعی و حقیقت محیط دربردارنده فرایند تربیتی) و فرصت‌های تربیتی و آثار آن است. این زمینه‌های دانش تربیتی در دو عرصه مهم حیات بشر، یعنی علم و دین متبلور شده‌اند. به همین علت هر دو حوزه مذکور، مورد توجه است و شایستگی تربیتی در دو بخش مرتبط پیگیری می‌شود: بخش معطوف به دانش علمی (علوم تربیتی) و بخش معطوف به دانش دینی تربیت اسلامی) است [۴۰].



شایستگی معطوف به دانش تربیتی موضوعی (PCR): «این شایستگی حاصل در هم تنیدگی و ادراک ترکیبی

دانش موضوعی و دانش تربیتی است که برای به کار گیری در موقعیت تربیتی حاصل آمده و امکان آموزش تربیت مدرسه‌ای در رشته تخصصی را فراهم می‌کند و با قابلیت به کار گیری توأمان شایستگی موضوعی و شایستگی تربیتی در موقعیت تربیتی خاص متبلور می‌شود. این شایستگی، نوعی برآیند ترکیبی است و با ادراک دانش، فهم مسئله، انطباق تجربه و تولید نظر همراه است. این شایستگی، توان اجتهادی معلمی در موقعیت تربیتی دارای مصداق خاص آموزش موضوع است. آنچه در اینجا مطرح است، تلفیق وجه کاربردی شایستگی‌های تربیتی و وجه آموزشی شایستگی‌های موضوعی است. می‌توان آن را مشتمل بر دانش‌های ترکیبی رشته «برنامه‌ریزی درسی رشته»، «آموزش رشته» و «خلق موقعیت‌های تربیتی اثربخش در رشته در درس (موضوع) خاص قلمداد کرد» [۵۵].

شایستگی معطوف به دانش عمومی (GK): فهم امور مرتبط با فرهنگ، دین، زبان و سیاست را می‌توان

شایستگی‌های عمومی قلمداد کرد. این شایستگی‌ها زمینه لازم برای تحلیل موقعیت‌ها و تصمیم‌گیری مناسب را فراهم می‌کنند و انجام کار متعهدانه را برای معلم ممکن می‌سازند. شایستگی‌های عمومی مشتمل بر دانش دینی، دانش زبان ملی، دانش فرهنگی سیاسی و دانش زبان بین‌المللی است [۴۰].

محتوای برنامه درسی تربیت‌معلم از جایگاه خاصی در نظام آموزشی ضمن خدمت معلمان برخوردار می‌باشد که مهم‌ترین مسئولیت اصلی آن اثربخشی معلمان در رشد توانمندی‌ها و شایستگی‌های آن‌ها در عرصه دانش، فناوری و رشد ارزش‌های اخلاقی و علمی، تربیتی و دانش تخصصی برای آموزش نیروی انسانی در آموزش معلمان در نظام آموزش و پرورش است. برای این که آموزش‌های ضمن خدمت به اهداف والای خود برسد باید محتوای آموزشی دوره‌های ضمن خدمت متناسب با نیازهای روزآمد معلمان باشد. محتوای آموزشی این دوره‌ها نخست باید بر اساس تعامل معلمان و مدرسان دوره باشد. بهره‌گیری از دانش معتبر و روزآمد در تدوین محتوا، زمینه‌ساز رشد و پرورش انواع شایستگی‌های معلمان می‌شود.

با آسیب‌شناسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و تقویت آن می‌توان شایستگی‌های معلمان را در به روز بودن اطلاعات، و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان بهبود بخشید. از جمله مهارت‌هایی که می‌توان به معلمان در این دوره آموخت شامل تسلط به دانش مورد آموزش و ترغیب یادگیری بیشتر درباره آن، توانمند ساختن معلم در بکارگیری دانش روش‌های علمی، آموختن روش‌های تربیت اسلامی و ماهیت آن، توانمندسازی وضعیت تحلیلی معلم در موقعیت‌های مختلف و فرصت‌های تربیتی، آشنا ساختن معلم با دانش‌های ترکیبی، آشنا ساختن معلم با دانش دینی، بهبود توانایی تحلیل موقعیت فرهنگی سیاسی و اهمیت دادن به زبان بین‌المللی از جمله این موارد می‌باشد.

۵. نتیجه‌گیری

هدف عملیاتی ۱۱ «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» به بازمهندسی سیاست‌ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در



نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست‌های مناسب برای ارتقای شیوه‌های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش اشاره کرده است. یکی از موارد تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش، آموزش ضمن خدمت معلم بوده است. همچنین بر اساس سند برنامه درسی ملی تربیت معلم، شایستگی‌هایی برای معلمان تعریف شده است که لازم است در آموزش‌های ضمن خدمت نیز مدنظر قرار گیرند.

بررسی پژوهش‌های متعددی در زمینه آموزش ضمن خدمت نشان داد که اشاره‌ای به شایستگی‌های تربیتی معلم نکرده‌اند. از سویی دیگر در ارتباط با شایستگی (صلاحیت)‌های حرفه‌ای معلمان، پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است که تعداد اندکی از آن پژوهش‌ها به آموزش ضمن خدمت اشاره کرده‌اند و هیچ پژوهشی در ارتباط با شایستگی تربیتی معلم صورت نگرفته است. بنابراین نوآوری این پژوهش در قسمت مربوط به آموزش‌های ضمن خدمت معلمان، و توجه به شایستگی‌های مندرج در محتوای برنامه درسی آموزش‌های ضمن خدمت معلمان بود.

در مجموع باید گفت پژوهش‌های متعددی درباره آموزش ضمن خدمت معلمان در ایران و جهان انجام شده است. اما بیشتر آن‌ها بر اثربخشی و ارزیابی دوره‌ها پرداخته‌اند و از سویی دیگر، توجهی به تقویت شایستگی معلمان در آموزش ضمن خدمت معلمان نشده است. بنابراین لازم است سه مفهوم برنامه درسی، آموزش ضمن خدمت و شایستگی معلم مدنظر در سند برنامه درسی ملی تربیت معلم، مورد بررسی قرار گیرند. اکثر پژوهش‌های انجام شده درباره آموزش ضمن خدمت، به ناکارآمدی و نامطلوب بودن این دوره‌ها اشاره دارد. به نظر می‌رسد یکی از عوامل مؤثر بر ناکارآمدی این دوره‌ها، بی‌توجهی به برنامه درسی و محتوای این آموزش‌ها بوده است. نیز یکی از عوامل بی‌توجهی به برنامه درسی، بی‌توجهی به سند برنامه درسی ملی تربیت معلم در آن بوده است. سند برنامه درسی ملی تربیت معلم، نقشه جامع یادگیری گسترده و عمیق در مفاهیم و محتوای برنامه‌های درسی و تربیتی است. بنابراین برای افزایش بازدهی لازم است سند برنامه درسی ملی تربیت معلم، به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدنظر قرار بگیرد. در ادامه برای کارآمدی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر اساس سند برنامه درسی تربیت معلم، نیازمند بهبود شایستگی‌های معلمان هستیم. سند برنامه درسی ملی تربیت معلم، چهار شایستگی معرفی کرده است که شامل شایستگی‌های معطوف به دانش موضوعی، شایستگی معطوف به دانش تربیتی، شایستگی‌های معطوف به عمل تربیتی موضوعی، شایستگی‌های معطوف به دانش عمومی بوده است. از میان این شایستگی‌ها، شایستگی تربیتی بیشترین قرابت را با آموزش ضمن خدمت داشته است. این شایستگی مشتمل بر انواع دانش‌های حوزه تعلیم و تربیت است که مشتمل بر ماهیت تربیت، موقعیت‌شناسی تربیتی و فرصت‌های تربیتی و آثار آن است.

دوره‌های آموزش ضمن خدمت در توانا کردن و به‌روز نمودن اطلاعات نقش مؤثری در تقویت شایستگی‌های معلم دارد. برنامه درسی آموزش ضمن خدمت باید شایستگی‌های چهارگانه دانش عمومی، دانش تربیتی، عمل تربیتی موضوعی و دانش موضوعی را تقویت کند. استفاده از منابع به‌روز، آموزش تربیت اسلامی، روش‌های شناخت دانش‌آموزان، توانمندسازی معلمان در موقعیت‌های مختلف تربیتی، آموزش خلق موقعیت‌های تربیتی و آشنایی با تحلیل پدیده‌های فرهنگی - سیاسی و توانمندسازی آنان به زبان انگلیسی می‌تواند تأثیر بسزایی در ارتقای شایستگی‌های معلمان داشته باشد.



مراجع

۱. ماجدی، پری، سیماسادات، نادری، عزت‌الله، سیف نراقی، مریم، صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه مدارس، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هفتم، شماره اول، بهار ۱۳۹۸، صفحات ۸۴-۱۰۴.
۲. عیاباف، زهره، فراستخواه، مقصود، قدوسی، فائزه، شایستگی‌های معلمی از نگاه کنشگران عرصه تربیت: نقاط اشتراک و تمایز، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۴۱، بهار ۱۳۹۹، صفحات ۸۳-۱۰۵.
۳. قنبرپور، زهرا، بررسی شاخص‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کشور، مجله علمی رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی (سال پنجم)، شماره ۲۰، زمستان ۱۳۹۸، صفحات ۷-۱۵.
۴. رضایی، منیره، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان: گذشته، حال، آینده. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۳۸، تابستان ۱۳۹۸، صفحات ۱۲۹-۱۵۰.
۵. فارسی علی‌آباد، نسرين، ناطقی، فائزه، سیفی، محمد، ارزیابی برنامه‌های درسی ضمن خدمت معلمان دوره ابتدایی در ایجاد صلاحیت‌های لازم در معلمان به منظور تحقق بخشیدن به هدف کلی برنامه‌های درسی و تربیتی دوره، فصلنامه خانواده پژوهش، شماره ۳۵، بهار ۱۳۹۶، صفحات ۶۵-۸۵.
۶. نیکخواه، محمد، قنبری، مهدی، جستاری در برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی فرهنگیان در استان چهارمحال و بختیاری. فصلنامه آموزش پژوهشی، دوره هفتم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰، صفحات ۱۷-۳۵.
۷. آذررخش، پردیس، احمدی، حاتمی و عظیمی، محمد، بررسی مزایا و معایب دوره‌های ضمن خدمت برگزار شده در آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی شهر بناب. نشریه پویا در آموزش علوم انسانی دانشگاه فرهنگیان، شماره ۱۸، بهار ۱۳۹۹، صفحات ۱۷-۲۲.
۸. علوی، سیدعلیرضا، حسین‌پور، محمد، مهرعلی‌زاده، یدالله، شناسایی عوامل مؤثر در بهبود آموزش‌های ضمن خدمت مدیران مراکز مجری آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای علوم پزشکی، یک مطالعه کیفی، نشریه پژوهشکده علوم پزشکی جهاددانشگاهی، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۹، صفحات ۱۵-۲۹.
۹. لیمائی، علی رضائی، سبحانی، عبدالرضا، محمدداودی، امیرحسین، تقی‌پورظهیر، علی، تدوین مدل ارتقاء آموزش اثربخش ضمن خدمت کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه استان تهران). فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال دوازدهم، شماره اول، زمستان ۱۳۹۹، صفحات ۶۷-۹۱.
۱۰. حبیبی‌آذر، افسانه؛ کیهان، جواد؛ طالبی، بهنام، پدیدارشناسی تجربیات زیسته معلمان در مورد چالش‌های برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش، نشریه علمی فناوری آموزش، جلد ۱۵، شماره ۴، پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۷۴۳-۷۵۶.
۱۱. محمدی، حامد، سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت (مورد مطالعه: شرکت آب منطقه‌ای استان مازندران)، بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، سال هفتم، شماره ۲۷، تابستان ۱۴۰۰، صفحات ۱۵۷-۱۸۰.
۱۲. بازگیر، تهمینه، حجازی، اسد، کربلایی، مژگان، افشار، حسین، تعیین میزان تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر



- توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران، راهبردهای نوین تربیت معلمان، سال پنجم، زمستان ۱۳۹۹، صفحات ۶۵-۸۷.
۱۳. رستمی، پیمان، ویسی، کوروش، غفوری، فرزاد، علی‌آبادی، سمیرا، طراحی الگوی شایستگی دانشجومعلمان تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان براساس نظریه داده‌بنیاد، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، دوره ۹، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۹، صفحات ۶۳-۸۹.
۱۴. ابوالحسنی، زهرا، جوادی‌پور، محمد، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی با تاکید بر دیدگاه سازنده‌گرایی، نشریه علمی فناوری آموزش، جلد ۱۳، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۸، صفحات ۹۱۱-۹۲۰.
۱۵. وزارت آموزش و پرورش، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. تهران: وزارت آموزش و پرورش؛ شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۰.
۱۶. جاویدان، لیلا، علی‌اسماعیلی، عبدالله؛ شجاعی، علی‌اصغر، تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش، پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۲، بهار ۱۳۹۷، صفحات ۱۱۲۳-۱۱۳۶.
۱۷. شورت، ادموند سی، روش‌شناسی مطالعات برنامه درسی، ترجمه محمود مهرمحمدی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۸.
۱۸. افضل‌خانی، مریم، نجابت، سمیه، بررسی راهکارهای کیفیت‌بخشی به دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سمنان، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۲، صفحات ۸۳-۹۴.
۱۹. اولی، اسماعیل، ارشدی، نعمت‌الله، موسی‌پور، نعمت‌الله، یادگارزاده، غلامرضا، طراحی الگوی شایستگی معلمان شیمی دوره متوسطه دوم، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، سال نهم، شماره ۲۷، پاییز ۱۳۹۸، صفحات ۱۲۹-۱۶۶.
۲۰. امانی، فرزانه (۱۳۹۴)، ابعاد تأمل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور، فصلنامه تربیت معلم فکور، سال اول، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۴، صفحات ۳۷-۵۲.
۲۱. عبداللهی، بیژن، دادجوی، عطیه، یوسلیانی، غلامعلی، شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال سیزدهم، شماره ۴۹، بهار ۹۳، صفحات ۲۵ تا ۴۸.
۲۲. کاکلی، الهام، تأثیر دوره‌های ضمن خدمت بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی کرمانشاه، مجموعه مقالات همایش ملی آموزش ابتدایی، بیرجند، ۱۳۹۴.
۲۳. Nzarirwehi, J, Atuhumuze, M. In-Service Teacher Training and Professional Development of Primary School Teacher's in Uganda. IAFOR Journal of Education. Volume ۷. Issue ۱. Summer ۲۰۱۹.
۲۴. جلالیان، زهره، طباطبایی، محسن، پوربابایی، هادی، افزاره، عباس، نقش آموزش ضمن خدمت در یادگیری سازمانی و تاثیر آن بر بهبود عملکرد کارکنان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، ۱۳۹۴، صفحات ۱-۱۱.
۲۵. فتحی و اجارگاه، کوروش، برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات: سمت، تهران، ۱۳۹۵.



۲۶. حسینی، مرضیه سادات؛ شامی، معصومه؛ خنیفر، حسین، آسیب شناسی آموزش ضمن خدمت بر اساس مدل OEM (مورد مطالعه: نواحی آموزش و پرورش استان قم)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۴، صفحه ۱۲۲۱-۱۲۰۱.
۲۷. Altun, A.; Gok, B. "Determining in service training programs characteristics given to teachers by conjoint analysis". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, ۲۰۱۰. ۲, ۱۷۱۰-۱۷۱۴.
۲۸. Mugarural, P, Ssempala, F, Nachuha, S. Role of In-service teacher training as a tool for the student's performance in selected public secondary schools in Kisoro District. *International Journal of Educational Policy Research and Review*. ۲۰۲۲. Vol. ۹ (۱), pp. ۱-۱۳.
۲۹. Tuncel, Z. A.; Çobanoğlu, F. In-service Teacher Training: Problems of the Teachers as Learners. *International Journal of Instruction*, ۲۰۱۸. ۱۱(۴), ۱۵۹-۱۷۴.
۳۰. Ulla, M. In-service Teachers' Training: The Case of University Teachers in Yangon, Myanmar. *Australian Journal of Teacher Education*. ۲۰۱۸.
۳۱. Zandian, F. Vafaie, Z.; Hassanzadeh, M. Fulfillment of the goals of in-service training courses in central libraries of public universities in Tehran. *Knowledge Studies*. ۲۰۱۸. ۴ (۱۶). ۱۴۳-۱۲۱.
۳۲. Tuncel, Z. A.; Çobanoğlu, F. In-service Teacher Training: Problems of the Teachers as Learners. *International Journal of Instruction*, ۲۰۱۸. ۱۱(۴), ۱۵۹-۱۷۴.
۳۳. Huhtala A. & Vesalainen, M. Challenges in developing in-service teacher training: Lessons learnt from two projects for teachers of Swedish in Finland. *Apples - Journal of Applied Language Studies*, ۲۰۱۷. ۱۱(۳), ۵۵-۷۹.
۳۴. Öztaskin, Ö. "Identifying the in-service training needs of the social studies teachers within the context of lifelong learning". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, ۲۰۱۰. (۲), ۳۰۳۶-۳۰۴۲.
۳۵. Soltani, E.; Liao, Y. "Training interventions: fulfilling managerial ends or proliferating invaluable means for employees? Training Interventions". *Europaen Business Review*, ۲۰۱۰. (۲), ۱۲۸-۱۵۲.
۳۶. لباف، حسن، میرید، نازنین، بررسی مشکلات آموزش در سازمان های ایران و ارائه راه حل برای آن، دو ماهنامه مدیریت، سال بیستم، شماره ۱۵۱، زمستان ۱۳۸۸، صفحات ۵۴ - ۵۸.
۳۷. فتحی واجارگاه، کورش، اصول و مفاهیم اساسی برنامه ریزی درسی، چاپ دوم. انتشارات علم استادان، تهران، ۱۳۹۴.
۳۸. عباباف، زهره، فراستخواه، مقصود، مهرعلیزاده، یدالله و فتحی واجارگاه، کورش، تأمل بر صلاحیت های حرفه ای معلمان در مطالعات برنامه درسی، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، سال ۲۱، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۳، صفحات ۱۵۷-۱۸۲.
۳۹. University of Nebraska-Lincoln, Business & Finance Human Resources. The definition of competencies and their application at NU. Retrieved from <https://hr.unl.edu/compensation/nuvalues/corecompetencies.shtml/> ۲۰۱۸.
۴۰. موسی پور، نعمت الله و احمدی، آمنه، طراحی کلان (معماری) برنامه درسی تربیت معلم برنامه درسی ملی تربیت معلم جمهوری اسلامی ایران، انتشارات دانشگاه فرهنگیان، تهران، ۱۳۹۵.
۴۱. رضایت، غلامحسین، صادق بیگی، منیژه، تدوین الگوی شایستگی های دبیران دبیرستانهای دولتی ایران، فصلنامه نوآوری های آموزشی شماره ۶۵، سال هفدهم، بهار ۱۳۹۷، صفحات ۷۵-۱۰۴.
۴۲. Schmidt, M. Development and validation of a competency model for pre-service teachers; Paper Presented at the Second Meeting of the EARLISIG^{۱۸} Educational Effectiveness, Leuven, ۲۰۱۰. ۲۵-۲۷.



۴۳. Ogienko, O. Model of professional teacher's competences formation: European dimension; Available at: www.htk.tlu.ee/tepe/wp-content. ۲۰۱۱.
۴۴. Kiymet, S. Teacher's competencies in cultura. *International Journal of philosophy of culture and Axilogy*, ۲۰۱۰. ۷(۱), ۱۶۷-۱۷۵.
۴۵. رضایت، غلامحسین، یمینی دوزی سرخابی، کیامنش، علیرضا، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، الگوی شایستگی های رؤسای دانشگاه های دولتی ایران (پایان نامه دکترا)، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، مجله آموزش عالی ایران، سال چهارم، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۳، صفحات ۴۷-۸۴.
۴۶. Goroshit, Mariana & Hen, Meirav. "Does Emotional Self Efficacy Predict Teachers' Self-Efficacy and Empathy?" *Journal of Education and Training Studies*, ۲۰۱۴. Vol. ۲, No. ۳, pp. ۸۱-۱۰۲.
۴۷. Kulshrestha, A.K.; Pandey, K. Teachers Training and Professional Competencies, *Voice of Research*. ۲۰۱۳. ۱(۴), ۲۹-۳۳.
۴۸. Liakopoulou, M. The professional competence of teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness. *International Journal of Humanities and Social Science*, ۲۰۱۱. ۱ (۲۱), ۷۷-۷۸.
۴۹. Goh, Swee Choo. Conceptions of competency: A phenomenographic investigation of beginning teachers in Malaysia. *The Qualitative Report*, ۲۰۱۳. ۱۸(۲۰), ۱-۱۶.
۵۰. Ontario College of Teachers. The standards for the teaching profession. ۲۰۱۸.
۵۱. Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL). Australian professional standards for teachers. Retrieved from <https://www.aitsl.edu.au/teach/standards>. ۲۰۱۷.
۵۲. Shulman, L.S. Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, ۱۹۸۶. ۱۵(۲), ۴-۱۴.
۵۳. موسی پور، نعمت الله و احمدی، آمنه، طراحی کلان (معماری) برنامه درسی تربیت معلم برنامه درسی ملی تربیت معلم جمهوری اسلامی ایران، انتشارات دانشگاه فرهنگیان، تهران، ۱۳۹۵.
۵۴. قرآن کریم - سوره نحل، آیه ۹۷.
۵۵. خروشی، پوران، نصر، احمد رضا، میرشاه جعفری، سید ابراهیم، موسی پور، نعمت الله، بررسی رویکرد تربیت معلم شایسته بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، راهبرد فرهنگ، دوره ۱۰، شماره ۳۷، بهار ۱۳۹۶، صفحات ۱۶۳-۱۸۶.