

رتبه بندی مولفه های معلم شایسته با توجه به سند تحول بنیادین

ابراهیم حیدری لقب؛ طاهره رضائی؛ مریم تقی پور^۲

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، استاد و مدرس دانشگاه فرهنگیان - پردیس الزهرا- سمنان

^۲ دانشجوی دوره مهارت آموزی معلمی- دانشگاه فرهنگیان - پردیس الزهرا- سمنان .

^۳ دانشجوی دوره مهارت آموزی معلمی- دانشگاه فرهنگیان - پردیس الزهرا- سمنان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین مؤلفه های شایستگی حرفه ای معلمان با توجه سند تحول بنیادین و رتبه بندی اهمیت و جایگاه این مؤلفه ها از نظر معلمان دوره ابتدایی صورت گرفت. روش پژوهش، توصیفی وبا استفاده از مراحل روش تحلیل سلسله مراتبی یا AHP است. رویکرد آن نیز کاربردی می باشد. جامعه پژوهشی شامل دو بخش، بررسی سند تحول بنیادین در رابطه با شایستگی های حرفه ای معلم و بخش دوم، نظر سنجی از خود معلمان در رابطه به رتبه بندی این مؤلفه ها می باشد که با توجه به ماهیت موضوع، از روش تکنیک نظر سنجی خبرگان و روش سلسله مراتبی استفاده شد. ابزارهای اندازه گیری، پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مؤلفه های سند تحول بنیادین در زمینه معلم شایسته بود. نتایج پژوهش نشان داد در بین گزینه های اصلی مدل پژوهش ویژگی های شخصیتی (۳۱٪)، مؤلفه مورد انتخاب تمامی افراد نمونه این پژوهش بود. در مؤلفه دانش، راهبردها و مهارت های تدریس با ۴۳ درصد اولین گزینه منتخب نمونه مورد پژوهش بود. در ریز مؤلفه های نگرشها و ارزشها، نگرش انتقادی با ۳۰ درصد و توسعه حرفه ای مداوم نیز با ۳۰ درصد گزینه های منتخب افراد نمونه پژوهش حاضر بودند. در گزینه مهارت نیز مؤلفه نظارت و ارزیابی و تحلیل ارزیابی با ۳۰ درصد، برنامه ریزی، اجرا و کنترل با ۲۸ درصد گزینه های منتخب نمونه های پژوهشی هستند. در گزینه توانایی مؤلفه مهارت های مذاکره با دانش آموزان با ۲۹ درصد، گزینه منتخب نمونه مورد پژوهش هستند. در ریز مؤلفه های ویژگی شخصیت مؤلفه مهارت های عمومی (هوش و آگاهی و توانایی قضاوت با ۳۹ درصد گزینه مورد انتخاب نمونه پژوهشی بودند.

کلید واژه ها: سند تحول بنیادین، معلم شایسته، ویژگی های شخصیتی

مقدمه

نتیجه به کارگیری شایستگی برای طراحی برنامه های آموزشی، از یک سر تشخیص دقیق نیازهای آموزشی و افزایش کارایی و از سوی دیگر، کاربردی بودن آموزش ها و پرهیز از انتقال دانش است (شصتی، ۱۳۸۹) به کارگیری الگوی شایستگی در یک نظام آموزشی می تواند کاربردهای مختلفی داشته باشد از جمله اینکه برای نیازسنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، ارزشیابی کارایی، اثربخشی آموزش و نهایتا برنامه ریزی برای رشد و پیشرفت خود بکار رود (کرمی، ۱۳۸۹).

در دورانی که ضرورت ایجاد تحول بنیادین در آموزش و پرورش کشور در عالی ترین سطح مورد تأکید قرار گرفته است شاهد تدوین استاد و سیاست گذاری های زیر بنایی و بسیار مهمی از جمله اسناد چشم انداز بیست ساله، استاد نقشه جامع علمی کشور، «سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت» و برنامه درسی ملی، هستیم که هدایتگر و زمینه ساز تحقق تحول بنیادین در عرصه تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران می باشند. این استاد بالادستی نقشه راه و قطب نمای حرکت نهادهای فرهنگی و آموزشی کشور محسوب می شوند. لذا با توجه به اهمیت این مقوله، پژوهش حاضر در صدد است ضمن تبیین مؤلفه های شایستگی حرفه ای معلمان، به تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران اقدام کند تا از این طریق ضمن شناسایی و مشخص نمودن وضعیت موجود، تصویر مناسبی در اختیار مسئولان، برنامه ریزان و سایر علاقه مندان قرار دهد (سرکارانی، ۱۳۸۹).

با توجه تغییرات شتابنده در جهان امروز لزوم تغییر رویکرد آموزش معلمان از آموزش مبتنی بر شغل بر آموزش مبتنی بر شایستگی بیش از پیش مورد تأکید قرار می گیرد. بر اساس این رویکرد نقش آموزش در سازمان ها تغییر یافته و آموزش های سازمانی به جای تمرکز بر یاددهی دانش و اطلاعات به سمت تولید و تسهیم دانش و خلق مزیت برای سازمان از طریق توسعه کارکنان توانمند و خلق مهارت های ویژه در کارکنان حرکت کرده است [سانر، ۲۰۰۲].

همچنین نتایج تحقیقات عبدالمی و همکاران (۱۳۹۳)، دانش پژوه و فرزاد (۱۳۸۹)، و عابدی و همکاران (۱۳۸۴)، نشان داده است که توجه به شایستگی معلمان اثربخش و شناسایی این شایستگی ها از اهمیت و ارزش بالایی برخوردار است. این موضوع در نظام آموزش و پرورش ایران نیز در برخی گزاره های ارزشی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از جمله بند ۲۶ (زمینه سازی کسب شایستگی های عام حرفه ای) و بند ۵ کسب شایستگی های پایه) مورد تأکید قرار گرفته است. مرور اسناد و قوانین از این جهت مهم است که فهم شود آیا مشکلات و مسائل مربوط به منابع انسانی به دلیل نبرد قانون و جایگاه نازل آن در استاد و مشربات است یا بی توجهی و ضعف کارکردی نظام ها و سازمان های ذی ربط تا با بررسی عالمانه آسیب ها و شناخت دقیق تر دردها به درمان آن مبادرت کرد. با وجود اهمیت این موضوع، در بررسی ادبیات این حوزه خلای محسوس در زمینه کاوش انگاره های مرتبط با امر صلاحیت حرفه ای به چشم می خورد و پژوهش ها و نگارش های اندکی در این زمینه وجود دارند. این در حالی است که نظام آموزشی به دلیل نبود نظارت کیفی، به ویژه در سه حوزه پذیرش دانشجو-معلم، صدور مدرک (فراغت از تحصیل) و نظارت ضمن خدمت همواره آسیب پذیر خواهد بود.

مفهوم شایستگی و صلاحیت حرفه ای

رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی رویکرد جدیدی نیست. شایستگی موضوعی بسیار کهن و پرسابقه است و در آثار یونان باستان، آیات قرآن کریم، کلام معصومین (ع)، ادبیات حکما و اشعار شاعران، نمونه های آن به وفور یافت می شود. در ادبیات کشورهای غربی این

اصطلاح در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوائل دهه ۱۹۷۰ رونق چشمگیری یافت و به یکی از پرکاربردترین مفاهیم مورد استفاده مؤسسات و نهادهای آموزشی و اعتبارسنجی تبدیل شد (دیبايي، ۱۳۹۵).

فرهنگ آکسفورد شایستگی را « قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه » تعریف کرده است (آکسفورد، ۲۰۰۵).

اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها به کار می‌رود که ترکیب پیچیده و واحدی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس می‌کند و با عملکرد در یک نقش خاص مرتبط است. برای مثال، شایستگی گوش دادن که معمولاً در مدل‌های شایستگی وجود دارد، شامل رفتارهایی از قبیل تماس چشمی، تکان دادن سر، تصدیق شفاهی، تعبیر صحیح و... است. اینکه فرد چطور شایستگی گوش دادن را به طور مناسب به کار ببرد، به دانش درباره گوش دادن، توانایی درک شنیده‌ها، مهارت درباره رفتارهای گوش دادن و نهایتاً انگیزه برای گوش کردن وابسته است. (OSI, 2003) این تعریف مبنای بسیاری از پژوهش‌هاست (فیض، ۱۳۹۰).

فیض و همکاران (۱۳۸۸) در یک پژوهش کیفی به این نتیجه رسیدند که عنوان شایستگی فقط باید به مقولاتی نسبت داده شود که:

اولاً: سرمایه‌ای قابل یادگیری باشد؛

ثانیاً: ارتقای مستمر برای آن امکان‌پذیر باشد؛

ثالثاً: در راستای تعالی فرد و کمک او به تعالی دیگران قابل استفاده باشد. به علاوه اینکه هر شایستگی، هم‌زمان جزئی از شایستگی فراتری است که خود نیز به اجزای فروتری قابل تجزیه است.

نکته مهم دیگر در مورد شایستگی‌ها این است که همه شایستگی‌ها از یک نوع و از یک جنس نیستند و همین موجب شده است که صاحب‌نظران به دسته‌بندی انواع شایستگی‌ها بپردازند.

سینگلاو همکاران (۲۰۰۵) اعتقاد دارند که برخی سازمان‌ها شایستگی‌ها را به عنوان جنبه‌هایی از کلیت شخص در نظر می‌گیرند که عبارت‌اند از :

- استعدادها (کلامی، عددی، فضایی)
- مهارت‌ها و توانایی‌ها (تفکر، رهبری)
- دانش‌ها (عمومی، حرفه خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص)
- شایستگی‌های فیزیکی (طاقت و بنیه، انرژی)
- سبک‌ها (رهبر، مدیر، کارگر)
- شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی)
- اصول، ارزش‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و روحیات (مردم‌داری، دلسوزی، انصاف)
- علاقه‌ها (در ارتباط با مردم، در ارتباط با حقایق) (مومنی، ۱۳۸۷)

مفهوم شایستگی معمولاً در دو حالت متصور است: یکی بیشتر به صلاحیت کلان فرد در موقعیت شغلی وی اشاره دارد و دیگری بیشتر به صلاحیت‌هایی که باید در کنار هم جمع شوند تا فرد را در یک موقعیت شغلی موفق سازند (کوپر، ۱۹۹۸). اولی نشانگر توانایی کلان یعنی شایسته‌بودن فرد برای انجام اثربخش کارهای مربوط به شغل است و تعریف دوم ناظر به ویژگی (شایستگی)‌هایی است که فرد برای عملکرد اثربخش در یک شغل خاص نیاز دارد. این دو تعریف با وجود نزدیکی به یکدیگر، متفاوت‌اند. دومی دربردارنده آن چیزی است که برای

موفقیت در یک شغل لازم است، در حالی که اولی با استاندارد می که هر فرد برای توفیق در یک شغل با آن سنجیده می شود، ارتباط دارد (فیض، ۱۳۹۰).

صلاحیت حرفه ای معلم

صلاحیت معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می شود به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد (نیج ولدت و همکاران، ۲۰۰۵) ملکی (۱۳۸۶) صلاحیت معلم را مجموعه شناخت ها، گرایش ها و مهارتهایی می داند که معلم با کسب آنها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند و این صلاحیت ها را در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه بندی می نماید.

هانلی (۲۰۰۸) قابلیت های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه ای، عمل حرفه ای و تعهد حرفه ای دسته بندی کرده است. دانش حرفه ای شامل دانش محتوا، شناخت دانش آموز و آگاهی از تدریس و یادگیری است. عمل حرفه ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و تعهد حرفه ای، یادگیری حرفه ای، مشارکت، رهبری، ارزش ها، ارتباطات و اخلاقیات را شامل می شود.

کاستر و همکارانش (۲۰۰۵) صلاحیت های معلمان را به پنج دسته اصلی دانش تخصصی، ارتباطات، سازماندهی، تعلیم و تربیت (پداگوژی) و صلاحیت رفتاری تقسیم می کنند. با توجه به اهمیت قابل ملاحظه تدریس مؤثر در جامعه معاصر، نیاز افراد به مهارت و دانش بیشتر برای بقا و موفقیت و معیارهای یادگیری نسبت به گذشته افزایش یافته است. آموزش و پرورش نقش اصلی را در موفقیت افراد و ملتها داشته و در بین منابع آموزشی توانایی معلم در یادگیری فراگیران نقش حیاتی دارد (دارلینگ هاموند، ۲۰۰۶).

معلم شایسته

بدین ترتیب، واژه شایسته برای یک فرد، جمع پذیر نیست، ولی واژه شایستگی جمع پذیر است. برای مثال، معلم شایسته و شایستگی های معلمی، مهندس شایسته و شایستگی های مهندسی، پزشک شایسته و شایستگی های پزشکی، رهبر شایسته و شایستگی های رهبری، قاضی شایسته و شایستگی های قضاوت.

امروزه در ارزیابی نظام های آموزشی، شایستگی ها ایجاد شده در دانش آموختگان آن نظام، مورد توجه ویژه قرار می گیرد. بازرگان (۱۳۸۳) تاکید دارد: «در ارزیابی اثربخشی برنامه های درسی در نظام های آموزشی، علاوه بر جنبه های کسب دانش و پرورش توانایی های شناختی، باید تأثیر نظام را در تغییر نگرش و نظر دانش آموختگان از جنبه های انگیزشی، انضباطی، سخت کوشی، شهروندی و به طور کلی رفتاری و عقیدتی در نظر گرفت»

برای مثال، در پژوهشی که (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰ به نقل فیض، ۱۳۹۴) به منظور بررسی میزان شایستگی های کلیدی ۴ دانشجویان سال آخر چند دانشگاه انجام دادند، این دانشجویان در اکثریت قریب به اتفاق ۱۶ شایستگی مورد ارزیابی، نمره ای کمتر از متوسط دارند. به علاوه اینکه در چنین پژوهشی (که به روش خودارزیابی صورت گرفته است) آنچه محتمل است، بزرگنمایی دانشجویان از قابلیت ها و توانایی های فردی خود است که نتیجه واقعی ارزیابی را با ضریبی کاهنده مواجه می کند.

مدل عمومی شایستگی

منظور از مدل عمومی شایستگی، تشریح و توصیف صریح یک شایستگی در قالب مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن است، چرا که هر شایستگی آمیزه‌ای از چند مؤلفه نسبتاً مستقل است.

با پخته‌تر شدن مفهوم شایستگی، دیدگاه شایستگی حوزه‌های مشخص‌تری را در بر گرفت. برای مثال، ترکیب دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌ها (KASOs) که عملکرد بالاتر از متوسط را متمایز می‌کند (میرابل ۱۹۹۷ به نقل از فیض ۱۳۹۴).

کاتانو و همکاران (۲۰۰۱ به نقل از فیض ۱۳۹۴) بحث کرده‌اند که در اکثر تعریف‌ها، شایستگی‌ها گروه‌هایی از رفتارهای مرتبط یا KASOs های مورد نیاز با جنبه عملیاتی قلمداد می‌شوند. در هر دو مورد، مسئله اصلی ویژگی‌ها یا رفتارهای شخصی است که به عملکرد شغلی موفق منجر می‌شوند. تأکید برخی از تعریف‌ها روی شایستگی‌های مربوط به کارکنان برتر، با دیگران فرق دارد. همچنین اساس تعریف روی عملکرد «موفق» است که کماکان تعریف نشده باقی مانده است. عملکرد موفق در طیف صرفاً مکفی تا عالی گسترده است KASOs. ها عبارت‌اند از:

Knowledge: دانش و ساختار فنی و تخصصی شغل که مستقیماً در عملکرد شغلی دخالت دارد (مثل داشتن دانش و آگاهی از سبک‌های مناسب برقراری ارتباط).

Skill: مهارت و توان انجام وظایفی که به استفاده از ابزار، تجهیزات و ماشین‌آلات نیاز دارد (مثل مهارت کار با رایانه).

Ability: توانایی و قابلیت انجام فعالیت‌های جسمی و ذهنی مورد نیاز وظایفی که ابزار و تجهیزات در آن‌ها دخیل نیستند و غالباً کاربرد اصول علمی و مبتنی بر دانش کار را منعکس می‌کنند (مثل توانایی تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در تعارض).

Other characteristics: ویژگی‌های دیگر شامل انگیزه‌ها، تمایلات، خلق‌وخو و ویژگی‌های شخصیتی (مثل خودآگاهی و اعتماد به نفس) (نظری‌منش، ۱۳۸۵ و فیض، ۱۳۹۴).

در مجموع می‌توان ادعا کرد، هر شایستگی ترکیبی پیچیده از انگیزه، توانایی ذهنی، دانش کاربردی و مهارت عملی است که احتمال توفیق فرد را در نقشی خاص، به طور کاملاً محسوس، افزایش می‌دهد و وجود آن، وی را برای پذیرش مسئولیت آن نقش قابل اعتمادتر می‌سازد. این ترکیب را مدل عمومی شایستگی می‌نامند. البته در این که مدل عمومی شایستگی چه مؤلفه‌هایی دارد، دیدگاه واحدی وجود ندارد.

مدل پژوهش

برای تهیه مدل پژوهش حاضر از مدل ارائه شده در تحقیق دیبایی صابر و همکاران (۱۳۹۵) استفاده شده است که این محققان با استفاده از روش تحلیل محتوی اسناد بالا دستی آموزش پرورش این مولفه‌ها و فراوانی آنها را استخراج نمودند و مهم‌ترین مولفه‌ها در زمینه معلم شایسته را معرفی کرده‌اند که بیس و پایه اصلی پژوهش حاضر مولفه‌های نهایی استخراج شده از تحقیق حاضر قرار گرفتند.

تعریف مولفه ها

مؤلفه دانش:

فرآیند توسعه دانش و معلومات نظری به گونه معمول از راه تحصیل در سطوح دانشگاهی حاصل می شود. توسعه دانش و معلومات، تربینای توسعه مهارت ها و نگرش به شمار می آید و به تنهایی و به خودی خود، تأثیر چندانی در توسعه شایستگی ها ندارد (کاناگا، ۲۰۰۷) دانش از طریق یادگیری و تجربه قابل اکتساب است. به زعم مارلی (۲۰۰۵) و ملازهی و سبحانی نژاد (۱۳۹۳) دانش شامل آگاهی، اطلاعات، درک حقایق، قوانین، اصول رهنمودها، مفاهیم، تئوری ها با فراینال های مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز یک وظیفه است.

مؤلفه نگرش و ارزش ها:

معلمان تصمیمات خود را در چارچوبی از مجموعه ارزش ها اتخاذ می کنند. این ارزش ها و نگرش ها از مهم ترین وجوه تمایز معلمان از یکدیگر است. به عبارتی نگرش عبارت از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن است. تصویر ذهنی انسان چار چربی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده و شکل می دهد. درک انسان از پدیده های پیرامون خود و تصمیم گیری وی برای عمل، بر مبنای تصویر ذهنی اوست. از جمله برخی از این نگرش ها که بر رفتار و تصمیم گیری معلمان مؤثر است عبارت اند از محترم شمردن تعلیم و تربیت، نحوه پایبندی به اخلاق حرفه ای (آذر، ۱۳۸۰).

مؤلفه مهارت

مهارت عبارت از توانایی پیاده سازی علم در عمل است. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می شود؛ بدون آن، در بسیاری از موارد، معلومات، منشأ تأثیر زیادی نخواهند بود. برای مثال هیچ معلمی بانوان به کار گیری و تجربه کردن کار تیمی در عمل، نمی تواند مهارت کار تیمی را با مطالعه کسب کند (غلام زاده، ۱۳۸۶).

به گفته مارلی (۲۰۰۵) مهارت، ظرفیت اجرای وظایف فیزیکی و ذهنی با یک خروجی مشخص است. به زعم هرنگ و دیگران مهارت ها نیز می تواند از طیف بسیار واقعی و وظایف به راحتی قابل شناسایی باشد (مانند مستند سازی بر اساس حروف الفبا) تا مهارت هایی که کمتر ملموس تر و بیشتر انتزاعی هستند.

مؤلفه توانایی:

توانایی خصلتی باثبات و وسیع را مصور می سازد که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقیاد می سازد. در واقع، توانایی و مهارت مشابه هم بوده و تفاوت آن ها در این است که مهارت ظرفیتی خاص برای انجام فیزیکی کارهاست، اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می سازد (غلام زاده، ۱۳۸۶). همچنین توانایی، قابلیت شناختی و فیزیکی اثبات شده برای موفقیت در یک وظیفه، با طیف گسترده ای از نتایج محتمل است. عالیا توانایی مجموعه ای از چندین ظرفیت های بنیادین هستند که ما را برای یادگیری توانمندان می سازت ان توانایی ها اغلب وقت گیر بوده و سخت برای توسعه هستند و معمولاً یک عنصر قری از ظرفیت ذاتی دارند. به عنوان مثال توانایی تفکر ذاتی تر از دیگر توانایی هاست و می تواند برای بسیاری از افراد جهت توسعه، کاملاً "چالشی باشد (مارلی، ۲۰۰۵).

1. Kanaga

2. Marrelli

مؤلفه ویژگی های شخصیتی:

ویژگی های شخصیتی شامل تمایلات، خلق و خور و ویژگیهای شخصیتی مثل خودآگاهی و اعتماد به نفس است. ویژگی های شخصیتی ویژگی های بادوام یک فرد که به توانایی های فیزیکی و جسمی فرد و با خصوصیات شخصی او مربوط است و یک نمایش عمومی از رفتار در یک مسیر معین است خصایصی مثل درون گرا بودن در مقابل برون گرایی، همراه بودن در مقابل همواره روحیه تهاجمی و ناسازگار داشتن شکایا بودن در مقابل عجول بودن یا ریزنگر بودن در مقابل کلان گربودن(کاناگا،۲۰۰۷).

مدل مفهومی پژوهش



روش پژوهش

تحلیلی سلسله مراتبی (AHP) یک رویکرد اساسی به تصمیم گیری است. این روش برای مقایسه دو گزینه منطقی و شهودی برای انتخاب بهترین آنها در بین تعدادی از گزینه ها را با توجه به معیارهای مختلف از طراحی شده است در این فرایند، تصمیم گیرنده می تواند از مقایسه دو به دوی ساده و سپس استفاده برای توسعه اولویت برای رتبه بندی گزینه ها بهره ببرد. روش AHP اجازه می دهد تا از طریق قضاوت ها روشی برای بهبود فرایند تصمیم گیری پیدا کنیم. خلاصه این که اهمیت عناصر در این ساختار بر اساس قضاوت اشخاص، مشخص می شود. بر اساس این مدل بعد از مشخص شدن هدف اصلی در سطح دوم گزینه ها مشخص می شوند و در سطح سوم گزینه ها بر اساس مولفه ها دو به دو مقایسه می شوند و گزینه های کم اهمیت تر یکی یکی حذف می شوند و بهترین گزینه بر اساس این مقایسه و قضاوت افراد به منظور تاثیر گذاری بیشتر بر اهداف مشخص می شود.

۱- مدل سازی فرایند تحلیل سلسله مراتبی AHP^۱

انتخاب معیارها بخش اول تجزیه و تحلیل AHP است. سپس براساس معیارهای شناسائی شدند.

معیار های ما در این پژوهش KASAP می باشد.

(K=دانش^۲ A=نگرش و ارزشها^۳ S=مهارت^۴ A=توانایی^۵ P=ویژگی های شخصیتی^۶)

ساختار سلسله مراتبی برای رتبه بندی مولفه های معلم شایسته

(نام گذاری گزینه ها)

دانش	Knowledge
نگرش	Attitudes and Values
مهارت	Skill
توانایی	Ability
ویژگی های شخصیتی	Personality characteristics

۲- طراحی پرسشنامه خبره و محاسبه اولویت های گزینه های اصلی

پرسشنامه مورد استفاده برای تحلیل های سلسله مراتبی و تصمیم گیری چندمعیاره به پرسشنامه خبره موسوم است. پرسشنامه خبره اصلاً چیز پیچیده ای نیست بلکه بسیار ساده نیز هست. برای تهیه پرسشنامه خبره از مقایسه زوجی گزینه ها استفاده می شود. برای امتیاز دهی از مقیاس لیکرت استفاده شد. معمولاً از طیف پنج نقطه ذیل استفاده می کنند که ساده تر بوده و نتایج یکسانی بدست می دهد.

لطفاً هر یک از مولفه های ذیل را بر اساس اهمیتی که از نظر شما دارند اولویت بندی کنید. (۵ بالاترین اولویت-۱ کمترین اولویت)

1. Analytic hierarchy process
2. Knowledge
3. Attitudes and Values
4. Skill
5. Ability
6. Personality characteristics

دانش	۱	۲	۳	۴	۵
نگرش					
مهارت					
توانایی					
ویژگی های شخصیتی					

۳- مقایسه زوجی گزینه‌ها براساس معیارها

پس از تعیین وزن هر یک از معیارها در گام بعد باید گزینه‌ها بصورت زوجی براساس هر معیار مقایسه شوند. البته محاسبات با نرم افزار Expert Choice انجام می شود.

جامعه و نمونه آماری

نمونه گیری انجام شده در این پژوهش شامل دو بخش می باشد. بخش اول مولفه های معلم شایسته از نگاه سند تحول بنیادین و در بخش دوم به روش نمونه گیر هدفمند ۲۰ نفر از مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان شاهرود نظر سنجی شدند. برای پر کردن پرسشنامه های تکنیک فرایند سلسله مراتبی شامل ماتریس های مقایسات زوجی انتخاب شدند مهمترین مولفه برای صلاحیت و شایستگی یک معلم با توجه نظر و نگاه هر معلمی متفاوت است و انتخاب آن با در نظر گرفتن این شرایط و معیارها امکان پذیر است .

روش گردآوری اطلاعات

روش گردآوری با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته می باشد که به تایید متخصصان و همچنین استاد راهنما رسیده است . روایی پرسشنامه توسط متخصصان و اساتید حوزه حسابداری و آمار و روش تحقیق تایید گردیده است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است که ضریب قابل قبولی است. در این تحقیق یک پرسشنامه تنظیم گردید که به منظور انتخاب شاخص های موثر در انتخاب معلم شایسته بر اساس سند تحول و د که این پرسشنامه با توجه به ادبیات تحقیق و نیز مطالعه میدانی و مصاحبه و نظر خواهی از مدیران و معلمان شهرستان شاهرود تهیه شد موضوع تحقیق با استفاده از روش دلفی به طرح سوالات پرسشنامه و در نهایت تهیه پرسشنامه اقدام گردید.

در این پرسشنامه که به منظور تعیین وزن معیارها و اولویت بندی مولفه ها طراحی گردید با استفاده از خروجی تحلیل آماری که شاخص های منتخب جهت انتخاب مولفه های معلم شایسته بود که در طیف مقایسه ای ۱ تا ۹ مورد مقایسه قرار می گیرد .

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از جمع آوری اطلاعات معیارها و زیرمعیارها را مشخص می نماییم. در مرحله بعد از طریق و نظر خواهی از افراد نمونه اولویت معیارها و در نهایت پرسشنامه تحلیل سلسله مراتبی سهم فشار روانی هریک از گزینه ها را به دست می آوریم . برای پیاده سازی روش و رتبه بندی از بسته نرم افزاری Choice Expert استفاده می شود.

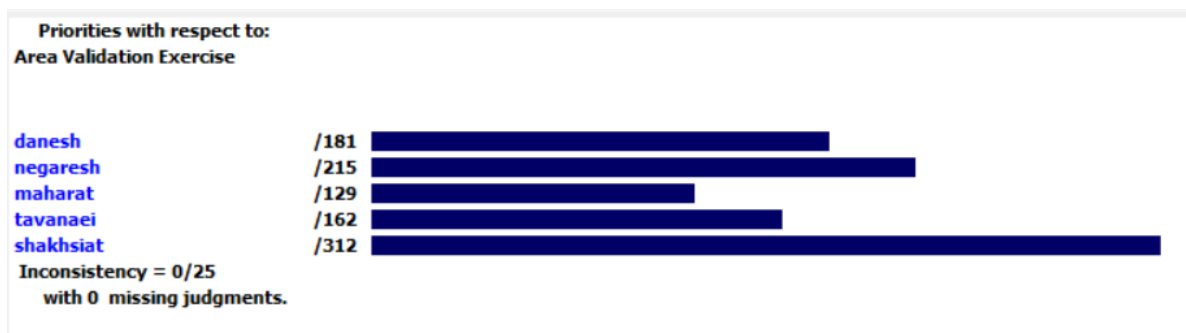
نتایج

طبق تحقیق حاضر از مجموع ۲۰ فراوانی مرتبط با مؤلفه های شایستگی حرفه ای معلمان ۹ فراوانی (۴۵ درصد) در مؤلفه دانش، ۱۲ فراوانی (۶۰ درصد) در مؤلفه مهارت، ۵ فراوانی (۲۵ درصد) در مؤلفه توانایی، ۷ فراوانی (۳۵ درصد) در مؤلفه نگرش ها و ارزش ها ۱۱ فراوانی (۵۵ درصد) و در مؤلفه ویژگی های شخصیتی ۱۷ فراوانی (۸۵ درصد) بوده است. بنابراین ویژگی های شخصیتی با بیشترین فراوانی در رده اول انتخاب و مؤلفه دانش با ۶۰ درصد در رده دوم انتخاب افراد نمونه قرار گرفت.

بررسی گزینه های اصلی مدل:

همچنین طبق نظرات ثبت شده و با توجه به آنچه نمودار نشان می دهد نیز ویژگی های شخصیتی مولفه مورد انتخاب تمامی افراد نمونه این پژوهش بوده است (۳۱٪) و سپس مولفه نگرش با ۲۱٪، مولفه دانش (۱۵٪)، مولفه توانایی ۱۶٪ و مولفه مهارت ۱۲٪ نظرات را به خود اختصاص داده است.

نمودار شماره ۱: مولفه های اصلی پژوهش



مقایسه ریز مولفه های هر یک از گزینه های اصلی

مولفه دانش: ۱- دانش تخصصی ۲- دانش برنامه درسی ۳- راهبردها و مهارتهای تدریس ۴- سنجش و ارزیابی

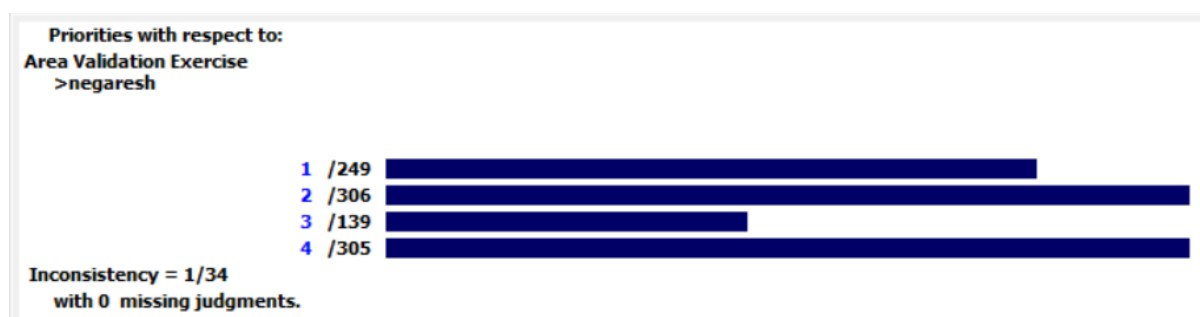
نمودار شماره ۲- ریز مولفه های دانش



طبق نمودار فوق، راهبردها و مهارتهای تدریس با ۴۳ درصد اولین گزینه منتخب نمونه مورد پژوهش بود، همچنین دانش تخصصی و دانش برنامه درسی گزینه های بعدی مورد انتخاب نمونه پژوهشی بودند.

مولفه نگرش و ارزشها: ۱- احساس کارآمدی ۲- نگرش انتقادی ۳- انعطاف پذیری ۴- توسعه حرفه ای مداوم

نمودار شماره ۳- ریز مولفه های نگرش و ارزشها



در ریز مولفه های نگرشها و ارزشها، نگرش انتقادی با ۳۰ درصد و توسعه حرفه ای مداوم نیز با ۳۰ درصد، احساس کارآمدی با ۲۴ درصد و انعطاف پذیری با ۱۴ درصد، به ترتیب گزینه های منتخب افراد نمونه پژوهش حاضر بودند.

مولفه مهارت: ۱- برنامه ریزی، اجرا و کنترل تدریس ۲- استفاده از مواد و تکنولوژی های تدریس ۳- هدایت دانش آموزان ۴- نظارت و ارزیابی و تحلیل ارزیابی ها

نمودار شماره ۴- ریز مولفه های مهارت



در گزینه مهارت نیز مولفه نظارت و ارزیابی و تحلیل ارزیابی با ۳۰ درصد، برنامه ریزی، اجرا و کنترل با ۲۸ درصد، هدایت دانش آموزان با ۲۲ درصد و استفاده از مواد و تکنولوژی تدریس با ۱۹ درصد، به ترتیب گزینه های منتخب نمونه های پژوهشی هستند.

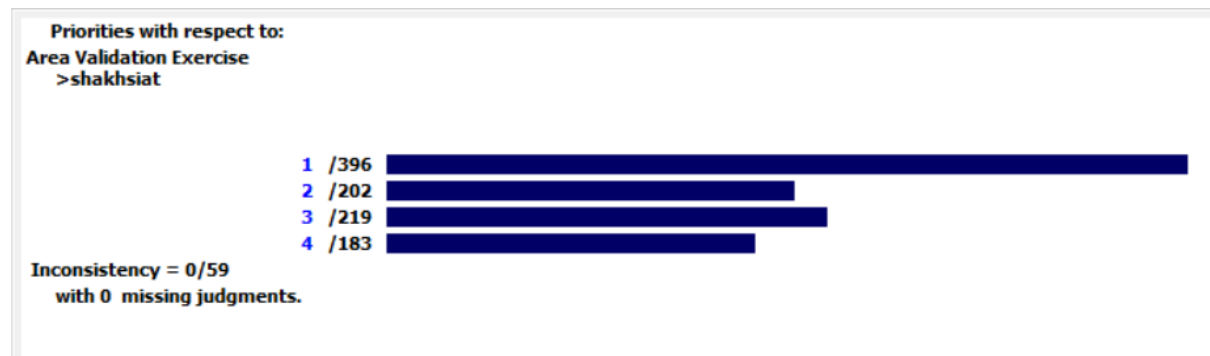
مولفه های توانایی: ۱- همکاری با همکاران، والدین و گروههای اجتماعی ۲- مهارتهای مذاکره با دانش آموزان، ۳- مهارت ارتباط بوالدین و گروههای اجتماعی ۴- توانایی های شناختی و فراشناختی

در گزینه توانایی مولفه مهارتهای مذاکره با دانش آموزان با ۲۹ درصد، مهارت ارتباط بوالدین و گروههای اجتماعی ۲۸ درصد، مولفه همکاری با همکاران، والدین و گروههای اجتماعی با ۲۴ درصد و سپس توانایی های شناختی و فراشناختی با ۱۷ درصد، به ترتیب گزینه های منتخب نمونه مورد پژوهش هستند.

نمودار شماره ۵- ریز مولفه های توانایی



مولفه های ویژگی های شخصیتی: ۱- مهارت های عمومی (هوش و آگاهی و توانایی قضاوت) ۲- توان و ظرفیت فکری ۳- صداقت و درستکاری ۴- اعتماد به نفس و مثبت اندیشی
نمودار شماره ۶- ریز مولفه های ویژگی های شخصیتی



در ریز مولفه های ویژگی شخصیت مولفه مهارت های عمومی (هوش و آگاهی و توانایی قضاوت با ۳۹ درصد، توان و ظرفیت فکری ۲۰ درصد، صداقت و درستکاری با ۲۱ درصد و اعتماد به نفس و مثبت اندیشی با ۱۸ درصد به ترتیب گزینه های مورد انتخاب نمونه پژوهشی هستند.

نتیجه گیری و بحث

در بین گزینه های اصلی مدل پژوهش ویژگی های شخصیتی (۳۱٪)، مولفه مورد انتخاب تمامی افراد نمونه این پژوهش بود. در مولفه دانش، راهبردها و مهارت های تدریس با ۴۳ درصد اولین گزینه منتخب نمونه مورد پژوهش بود. در ریز مولفه های نگرشها و ارزشها، نگرش انتقادی با ۳۰ درصد و توسعه حرفه ای مداوم نیز با ۳۰ درصد گزینه های منتخب افراد نمونه پژوهش حاضر بودند. در گزینه مهارت نیز مولفه نظارت و ارزیابی و تحلیل ارزیابی با ۳۰ درصد، برنامه ریزی، اجرا و کنترل با ۲۸ درصد گزینه های منتخب نمونه های پژوهشی هستند. در گزینه توانایی مولفه مهارت های مذاکره با دانش آموزان با ۲۹ درصد، مهارت ارتباط با والدین و گروه های اجتماعی با ۲۸ درصد، گزینه های منتخب نمونه مورد پژوهش هستند. در ریز مولفه های ویژگی شخصیت مولفه مهارت های عمومی (هوش و آگاهی و توانایی قضاوت با ۳۹ درصد گزینه مورد انتخاب نمونه پژوهشی بودند.

یافته های پژوهش نشان می دهد توزیع توجه در نظام آموزشی بین گزینه های مهم معلم شایسته ناچیز و باید متوازن و گسترده تر باشد و تمامی ابعاد علمی و اخلاقی و اعتقادی معلم را بر گیرد.

شایستگی های حرفه ای معلمان تار و پودی در هم تنیده است که برخی از نارسایی های آن نتیجه کجروی در عرصه و روایی عملی و برخی حاصل کج اندیشی در مقام نظر است. با توجه به تعامل و در هم تنیدگی عمل و نظر ضعف های موجود در اسناد بالادستی شکل بسی نظری یا عملی ندارد بلکه به صورت بافت های پیچیده آشکار می گردند که در آنها اعمال و اندیشه ها یکدیگر را تأیید و تقویت می کنند.

نارسائی موجود می تواند بخش های مختلف آموزش و پرورش را تحت الشعاع قرار داده و آثار و پیامدهای نامطلوبی را در سیاست های کلان نظام اهداف دوره های تحصیلی و سازوکارهای تأمین منابع انسانی متعهد و ارزشمدار تأمین منابع مالی و کالبدی و تربیت معلمان شایسته و فرایندهای ارزشیابی معلمان ایجاد نماید.

از محدودیت های این تحقیق می توان به عدم وجود پیشینه مرتبط با موضوع و عدم وجود تحلیل کمی مناسب در تحقیقات گذشته اشاره کرد.

همچنین تحلیل کیفی و کمی مولفه های شایستگی حرفه ای معلمان در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران و معرفی جامع هر یک از مولفه ها نیازمند پژوهش های جدید و علمی است که پژوهشگران حوزه مطالعات برنامه درسی و آموزش و پرورش باید در تحقیقات آتی خود به آنها بپردازند.

منابع

- بازرگان، عباس (۱۳۸۹) مقدمه ای بر تحقیقات کمی و کیفی و آمیخته و رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: نشر دیدار.
- حسینی، محمد (۱۳۸۹). «نقد الگوی هدف گذاری سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران». فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران. شماره ۱۸. ص ۱۱۹
- دانش پژوه زهرا فرزاد ولی ا... (۱۳۸۹) ارزشیابی مهارتهای حرفهای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه نوآوریهای آموزشی. شماره ۱۸. ص ۱۳۵-۱۷۰.
- دیباپی صابر محسن، عباسی عفت، فتحی واجارگاه کوروش و موحد صفایی سعید. تبیین مولفههای شایستگی حرفهای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. دوفصلنامه علمی - پژوهشی و پژوهشهای آموزش و یادگیری. ۱۳(۲). ۲۴. ۱۳۹۵.
- ساکي، رضا (۱۳۹۲). «دانش معلمان درباره پژوهش و نیاز آنان به آموزش پژوهش». پژوهش های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار). سال بیستم، دوره جدید شماره ۳، ص ۱۱۹-۱۳۲.
- سرکارارانی محمدرضا. ۱۳۸۹. اصلاحات آموزشی و مدرن سازی با تأکید بر مطالعه تطبیقی آموزش و پرورش ایران و ژاپن. تهران: روزنگار. سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت. ۱۳۹۱. تهران: شورای عالی آموزش و پرورش.
- سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۱۴ هجری شمسی. ۱۳۸۲. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- شارع پور، محمود؛ صالحی؛ فاضلی؛ بررسی میزان شایستگیهای کانونی در میان دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاههای صنعتی شریف، تهران و مازندران مجله: مطالعات جامعه شناختی « پاییز و زمستان ۱۳۸۰ - شماره ۱۸ ISC (۲۶ صفحه - از ۶۳ تا ۸۸
- شصتی، سمانه (۱۳۸۹). «آموزش مبتنی بر شایستگی». دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. شماره ۲، ص ۸۰ - ۱۳۷۷.
- عابدی احمد؛ عریضی حمیدرضا و سبحانی نژاد مهدی (۱۳۸۴) بررسی میزان آشنایی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با نظریه های یادگیری و کاربرد آنها در فرایند تدریس. دوماهنامه دانشور رفتار. ش ۱۵. ص ۷۲-۸۵.
- عبداللهی فردین؛ شریعتمداری علی و نادری ع، ب (۱۳۸۹) ررسی آگاهی معلمان دوره ابتدایی « از اصول تعلی، و تربی به منظور ارائه الگوی مطلوب. وجه ارتقا توسط آگاهی آنان در استان کردستان. فصلنامه علوم تربیتی. ش ۹. ص ۱۱۷
- فیض، مهدی و بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۹). الگوی شایستگی حرفه ای دانش آموختگان دانشکده های مهندسی نظام آموزش عالی ایران (مورد پژوهی: دانش آموختگان دانشگاه صنعتی شریف). فصلنامه آموزش مهندسی ایران، شماره ۴۶، ص. ۳۷.
- کرمی، مرتضی؛ صالحی مسلم. توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی رویکردی نوین در آموزش و توسعه مدیران. تهران: آییژ.
- کرمی، مرتضی؛ صالحی، مسلم (۱۳۸۹). توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی رویکردی نوین در آموزش و توسعه مدیران. تهران: آییژ.
- کرمی، مرتضی. (۱۳۸۶). آموزش مدیران با الگوی شایستگی. تدبیر شماره ۱۷۹. ۲۴.
- ملازهی اسماء؛ سبحانی نژاد مهدی (۱۳۹۳) اعتبارسنجی و رتبه بندی مؤلفه ها ی دانشی و مهارتی مورد نیاز معلمان به منظور کاربس فناوری اطلاعات و ارتباطات رفتار. پژوهشهای آموزش و یادگیری. سال بیس و یک، دوره جدید شماره ۵. ص ۱۱۳-۱۳۶.
- ملکی، حسن. (۱۳۸۶). ویژگی حرفه ای معلمان. تهران. انتشارات مدرسه

ملکی، حسن. (۱۳۸۴)، صلاحیتهای حرفه معلمی. انتشارات مدرسه، چاپ سوم، تهران.

مومنی مهمویی، حسین، کاظم پور، اسماعیل، تفرشی، محمد. (۱۳۹۰). برنامه ریزی مبتنی بر شایستگی، راهبردی مطلوب برای توسعه شایستگی های اساسی. فصل نامه راهبردهای آموزشی. دوره ۴ شماره ۳.

نظری منش، لیلا (۱۳۸۵). شاخص های انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته گزینی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی توسعه شایسته سالاری، تهران

Huntly, Helen. (۲۰۰۳). Teachers'Work: Beginning Teachers'Conceptions Of Competence, Thesis, Central Queensland University.

Huntly, Helen. (۲۰۰۸).Teachers'Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence, The Australian Educational Researcher, Vol ۳۵, No ۱, PP ۱۲۵-۱۴۵

Kanaga, Kim (2007): Performance test:Designing an effective competency model. In Leadership in Action 27 (4), pp. 7-10. DOI:10.1002/lia.1214.

Koster, Bob & Mieke, Brekelmans & Fred, Korthagen & Theo, Wubbels. (۲۰۰۵)Quality requirements for teacher educators, Teaching and Teacher Education, Vol ۲۱, No ۲, PP ۱۵۷-۱۷۶

Kupper Hendrik A.E, Palthe Wulfften(2005).Competency-Based Curriculum envelopment. Lowenstein University of Applied Sciences, The Netherlands.

Marrelli A. F, Tondora J, Hoge M. A (2005).Strategies for Developing Competency odels.Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research. NO 32 P 533-561.

Nijveldt, Mirjam, Mieke Brekelmans, Douwe Beijaard , Nico Verloop & Theo Wubbels. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process, International Journal of Educational Research ,Vol 43, No 1-2, PP 89-102. Available at: www.elsevier.com/locate/ijedures

Saner, R (2002). Competitive Advantage &Quality of Human Resources. Centre for Socio - Eco-Nomic Development, Geneva, P 4.

Singla P.K,Rastogi K.M,Sunita Rani Jain(2005).Developing Competency-Based Curriculum For Technical Programms.National Symposium on Engineering Education./India Institute of Science,Banglore.

Stylianides, Marios & Petros Pashiardis. (2007). The future of our schools, International Journal of Educational Management, Vol 21. No 5, PP 384-406. Available at: www.emeraldinsight.com.

Oxford UCCE and Oxford University in 2005