

صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی

فریبا جعفری زاده اقدم
کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی

فریبا جعفری زاده اقدم

ناشر: عاصم

صفحه آرای: واحد هنری انتشارات عاصم

نوبت چاپ: اول/ ۱۳۹۹

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۴۱۶-۳۹-۸

قیمت روی جلد: ۴۰۰/۰۰۰ ریال

سرشناسه: جعفری زاده اقدم فریبا، ۱۳۶۳-

عنوان و نام پدیدآور: صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی/فریبا جعفری زاده اقدم.

مشخصات نشر: تبریز: انتشارات عاصم، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۱۴۵ص. جدول، نمودار.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۴۱۶-۳۹-۸

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: معلمان مدرسه های ابتدایی -- ایران -- اثربخشی

موضوع: Elementary school teachers -- Effectiveness -- Iran

موضوع: صلاحیت های حرفه ای -- ایران

موضوع: Vocational qualifications -- Iran

موضوع: تربیت معلم

موضوع: Teachers -- Training of

موضوع: معلمان -- اخلاق حرفه ای

موضوع: Teachers -- Professional ethics

رده بندی کنگره: LB۱۷۷۶/۴

رده بندی دیویی: ۳۷۲/۱۱۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۷۴۲۰۰۶۸

همه حقوق چاپ و نشر این کتاب اعم از چاپ، کپی، تکثیر، ذخیره در

سیستم های بازیابی محفوظ است.

مرکز پخش: نشر عاصم، ۹۱۴۵۸۷۴۳۵۲.

سایت الکترونیک ناشر: nashre.aseem@gmail.com کتاب: www.aseembook.ir

فهرست

پیشگفتار.....	۹
مقدمه.....	۱۷

فصل اول: اهمیت تغییر در نظام‌های آموزشی و فرایند آموزش

ویژگیهای نظام آموزشی کار آمد.....	۲۴
معلم حرفه‌ای کیست؟.....	۲۵
چگونه کلاس جذابی برای دانش آموزان خود فراهم کنیم؟.....	۲۶
چرا باید برای دانش آموزان ایجاد انگیزه کرد؟.....	۲۷
فنون ایجاد انگیزه در یادگیرندگان.....	۲۷
توسعه حرفه‌ای معلمان.....	۳۴
اهمیت و ضرورت توسعه حرفه‌ای معلمان.....	۴۲
راهبردهای افزایش انگیزه شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان.....	۴۴
آموزش و پرورش و توسعه.....	۴۶
نیازهای اساسی در جهت افزایش کیفیت و توسعه آموزش و پرورش.....	۴۶
نظریه‌های مختلف در باره اهمیت توسعه کیفیت آموزش.....	۴۷

فصل دوم: تربیت حرفه‌ای معلم

۵۱	اهداف اساسی در آموزش معلمان.....
۵۲	توسعه حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای.....
۵۴	گستره‌ی آموزش و پرورش نوین.....
۵۴	ویژگی‌های آموزش و پرورش نوین:.....
۵۶	اهمیت دوره دبستان.....
۵۷	اهداف دوره دبستان.....
۵۷	مزایا و معایب نظام آموزشی ۳-۳-۶.....

فصل سوم: ویژگیهای لازم برای معلمان

۶۱	صلاحیت‌ها و شایستگی‌های عمومی، تربیتی معلم (دیدگاه دانشمندان اسلامی).....
۶۱	۱. خصوصیات جسمانی.....
۶۱	۲. خصوصیات عقلانی و علمی.....
۶۲	۳. خصوصیات اخلاقی.....
۶۲	صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان.....
۶۳	۱. سطح رفتار:.....
۶۳	۲. سطح صلاحیت حرفه‌ای:.....
۶۳	الف) صلاحیت شناختی:.....
۶۴	ب-) صلاحیت عاطفی:.....
۶۵	ج-) صلاحیت مهارتی:.....
۷۰	صلاحیت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معلم را شامل:.....
۷۰	الف- سطح اعتقادات:.....
۷۱	ب-) سطح هویت حرفه‌ای معلمان:.....
۷۱	ج-) سطح رسالت:.....
۷۳	ارتباط صلاحیت و توسعه حرفه‌ای معلمان در ادغام ICT در فرایند تدریس، آموزش و یادگیری.....

فصل چهار: انتظارات از معلم‌های دبستان چگونه دچار تغییر شده است؟

- ویژگی‌های یک معلم ابتدایی موفق چیست؟ ۸۱
- مهارت‌های ارتباطی خوب ۸۲
- مهارت مدیریت کلاس ۸۲
- مهارت همکاری با دانش آموز ۸۲
- صبر و اعتماد ۸۳
- مهارت‌های کلیدی معلم ابتدایی ۸۳
- نقش‌های اساسی معلمان ابتدایی ۸۳

فصل پنجم: چالش‌های اساسی دوره ابتدایی

- چالش‌های اساسی معلمان ابتدایی در راستای انجام وظایف ۹۱
- ۱- بعد ارزش اجتماعی دوره آموزش ابتدایی نسبت به سایر ادوار آموزشی: ۹۱
- ۲- بعد رفاهی دوره آموزش ابتدایی نسبت به سایر ادوار آموزشی ۹۱
- ۳- نظارت و دخالت بیش از حد در دوره ابتدایی نسبت به سایر ادوار آموزشی: ۹۲
- مهم‌ترین چالش‌های حرفه معلمی در راستای انجام وظایف ۹۲
- ۱- آموزش افراد با توانایی‌های مختلف یادگیری ۹۴
- ۲- دانستن کامل موضوع تدریس ۹۴
- ۳- پذیرفتن این که نمی‌توان به همه سؤالات پاسخ داد ۹۴
- ۴- شنوا و گشاده‌رو بودن ۹۵
- ۵- پذیرش این که با وجود تمام تلاش‌ها، برخی دانش‌آموزان درس را متوجه نخواهند شد. ۹۵
- ۶- درک این موضوع که «صبر» در قلمرو تدریس جایی ندارد ۹۵
- ۷- پذیرش این موضوع که همه دانش‌آموزان مشتاق یادگیری نیستند ۹۶

فصل ششم: ویژگیهای فنی و حرفه‌ای معلم

- بعضی از ویژگی‌های فنی برای معلم به قرار زیر است. ۹۹
- ۱- علاقه مندی به شغل مقدس معلمی: ۹۹

- ۲ - علاقه مندی به دانش آموزان: ۱۰۰
- ۳ - شیک پوش ۱۰۰
- ۴ - خوش اخلاقی ۱۰۰
- ۵ - آشنایی با اصول تعلیم و تربیت: ۱۰۱
- ۶ - اشراف بر موضوع تدریس: ۱۰۱
- ۷ - علاقه مندی به شرکت در دوره‌های ضمن خدمت: ۱۰۱
- ۸ - عدالت معلم ۱۰۱
- ۹ - آگاهی از روش‌های تربیتی ۱۰۲
- ۱۰ - رعایت تفاوت‌های فردی: ۱۰۲
- ۱۱ - امانتداری: ۱۰۳
- جایگاه معلم در نظام تعلیم و تربیت ۱۰۴
- جایگاه اجتماعی معلم در آیات قرآن ۱۰۵
- معلم شایسته از دیدگاه قرآن ۱۰۷
- معلم باید دانش آموزان را به توحید دعوت کند ۱۰۸
- خلوص نیت معلم ۱۰۹
- صلاحیت علمی و هنرمندی معلم ۱۰۹
- فروتنی و گذشت معلم ۱۱۰
- رعایت عدالت در بین دانش آموزان ۱۱۰
- عطوفت و مهربانی معلم ۱۱۱
- احترام به شخصیت و نام دانش آموز ۱۱۱
- عشق و علاقه معلم به تعلیم و تربیت ۱۱۲
- معلم باید به حرف‌هایش عمل کند ۱۱۲
- سعه صدر داشتن معلم ۱۱۳
- جایگاه معلم در برخی از نظام‌های آموزشی ۱۱۳
- جایگاه معلم در نظام آموزشی الهی: ۱۱۴
- جایگاه معلم از دیدگاه بعضی از علمای تعلیم و تربیت جهان: ۱۱۴

جایگاه معلم در فرایند یاددهی - یادگیری :	۱۱۶
جایگاه اجتماعی معلم :	۱۱۷
نقش و جایگاه معلم در دوران معاصر :	۱۱۸
نقش معلم در جامعه :	۱۲۰
جایگاه و سهم معلم در نظام آموزشی ایران :	۱۲۰
جایگاه معلم در نظام آموزشی استرالیا :	۱۲۲
جایگاه معلم در نظام آموزشی چین :	۱۲۳
جایگاه معلم در نظام آموزشی ژاپن :	۱۲۳
جایگاه معلم در نظام آموزشی روسیه :	۱۲۵
جایگاه معلم در نظام آموزشی آمریکا :	۱۲۶
نقش و جایگاه معلم در دنیای جدید :	۱۲۶
نگاهی به توصیه نامه یونسکو در توصیف منزلت معلم :	۱۲۷
معلم کیست ؟ :	۱۲۸
شرایط کار معلم :	۱۳۰
رفاه معلم :	۱۳۱
اختیار و مسئولیت :	۱۳۱
ده ویژگی معلمان امروزی از دیدگاه یونسکو :	۱۳۱
جمع بندی :	۱۳۵
پیشنهادهای کاربردی :	۱۳۶
منابع فارسی :	۱۳۷
کلیدواژه ها :	۱۴۵

مقدمه

امروزه گزاره منابع انسانی به یک گزاره مسلم، قطعی، جهانشمول و مورد پذیرش همگان بدل گشته است. به همین دلیل، بر نقش ارزشمند افراد در سازمان تأکید شده و مدیریت مطلوب آنها بسیار مهم و حساس تلقی می‌شود در وضعیت رقابتی موجود سازمانها و در محیطی که تغییرات پیاپی و ضرورت نوآوریهای مستمر است، اصلی‌ترین ویژگی آن است که تنها سازمانهایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و افرادی توانمند، ماهر و دانش‌محور در اختیار داشته باشند. به این دلیل لزوم حرفه‌ای بودن سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان، مورد توجه قرار گرفته و بر افزایش انگیزش کارکنان و مدیریت مسیر شغلی آنان تأکید می‌شود (فیلیپس و راپر، ۲۰۱۹). سازمان‌ها برای حفظ بقای خود نیازمند افرادی می‌باشند که نسبت به چالشهای محیطی پاسخگو بوده، از تسهیم اطلاعات و دانش هراس نداشته باشند و بر اعتقادات خود و تیمشان پایبند باشند اگرچه ادبیات نظری بر موضوع توانمندسازی و کانالهای ارتباطی باز تأکید می‌ورزد اما بسیاری از کارکنان بیان می‌کنند که سازمان‌های آن‌ها از ارتباطات باز و تسهیم اطلاعات و دانش حمایت نمی‌کنند که همین امر یکی از دلایل شکست برنامه‌های مدیریت تغییر، می‌باشد (ابراهیمی، ۱۳۹۸) و به طور خاص از موانع اصلی برنامه‌های تغییر، فقدان اطلاعات، نبود اطمینان و آنچه توسط موریسون و میلیکن تحت

عنوان فلات شغلی^۱ یاسکوت سازمانی یاد می‌شود- قابل ذکر است. به نقل از بنر و توریا، سکوت سازمانی یا فلات‌زدگی دامی است که بر سر راه کارکنان سازمانها قرار دارد. ۳۳٪ از کارکنان در طول زندگی کاری خود مبتلا به پدیده سکونزدگی می‌شوند. بر اساس نظر بیشتر افراد ظرف حدود سه سال در یک شغل ماهر می‌شوند، سپس معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت، فرد احساس در ماندگی کرده و کار خود را کم ارزش و ناخوشایندتر از قبل می‌داند. ممکن است فرد به نگرشها و رفتارهایی برسد که دیگر کارانی ندارد و سلامت جسمی و روانی‌اش نیز دچار تزلزل گردد. در شرایط کنونی، پیشرفت و ارتقا در مسیر شغلی بسیار رقابتی و دشوار گشته است. در نتیجه بسیاری از کارکنان پیش از دستیابی به هدفهای شغلی خود، دچار فلات‌زدگی، یعنی احساس عدم کارایی و افسردگی شغلی خواهند شد (سلامی، ۲۰۱۰) و از آنجا که وزارت آموزش و پرورش از نظر تعداد نیروهای شاغل در آن، بزرگترین سازمان دولتی به شمار می‌رود که حجم زیادی از بودجه کل کشور را به خود اختصاص می‌دهد، با ساختاری یاد گیرنده و یاد دهنده، می‌بایست به پرورش نیروی انسانی توجه خاص معطوف دارد. بیشترین نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش را معلمان تشکیل می‌دهند. پرداختن به چگونگی وضعیت استخدامی آنان و مبادی ورودی معلمان به مدرسه، از اهمیت بسیار برخوردار خواهد بود؛ که در حال حاضر معلمان در ایران از ورودی‌های مختلف به مدرسه‌ها راه پیدا می‌کنند؛ مرکزهای تربیت معلم، آزمون سراسری، جذب نیروهای حق التدریس و برگزاری آزمون‌های ادواری از جمله آنهاست.

همانگونه که ذکر شد وزارت آموزش و پرورش به عنوان بزرگترین وزارتخانه ایران بیشترین نیروی انسانی را جذب می‌کند و متقابلاً هزینه‌های زیادی نیز برای حقوق و مزایای کارکنان خود متحمل می‌شود. گاهی مشاء هده می‌شود که جهت صرفه جویی در هزینه‌ها، این وزارتخانه اقدام به جذب نیرو به صورت سرباز معلم می‌کند. این در حالی است که از سال ۱۳۴۲ مراکزی به منظور تربیت معلم به صورت حرفه‌ای، تأسیس شده و وظیفه تأمین

نیروی انسانی ماهر این وزارتخانه را به عهده گرفته است. با این اوصاف جای این سؤال است که جذب نیروهای غیرتعلیم یافته که هیچ آشنایی با مهارتها و فنون ویژه معلمی ندارند می تواند باعث رشد و سازندگی کشور شود؟ این در حالی است که بررسی های تطبیقی نشان می دهد که اکثر کشورهای دنیا به نظام آموزش و پرورش کشور خویش بها داده و بهترین نیروهای متخصص خویش را صرف آموزش و پرورش نسل جوان خود می کنند. متأسفانه، در حال حاضر به دلایل مختلف، از جمله جذب افراد نهضت سواد آموزی، به کارگیری رشته های غیر مرتبط، پایین بودن انگیزه، ناکافی بودن آموزش، ضعیف بودن نظارت و راهنمایی، عملکرد سرباز معلمان، مورد رضایت نیست و وضع نامطلوبی در کلاس های درس حاکم است (صفا، ۱۳۹۱).

در نتیجه تغییرات عمیق در ساختار جذب، برنامه درسی و جمعیت دانش آموزی، در هویت حرفه ای معلمان بحران به وجود می آورد و نبود مهارت و صلاحیت های مرتبط برای برخورد با این موقعیت جدید باعث می شود که بسیاری از معلمان هویت حرفه ای خود را در تنگنا، ببینند (مورنو، ۲۰۰۷).^۱ زیرا مهمترین عامل ایجاد کننده تغییر برای بهبود سیستم های آموزشی معلمان هستند. تنها یک معلم حرفه ای است که می تواند از روش های تدریس متنوع در علوم استفاده کند و میزان یادگیری فراگیران را افزایش دهد. معلم حرفه ای کسی است که علاوه بر دانش و تجربه کافی با روش های تدریس نیز آشنایی دارد و می تواند کلاس اثر بخش و جذابی داشته باشد (صالحی، زهرا؛ احمدپور، سپیده؛ باقری، ۱۳۹۸).