

شایستگی‌های معلمان در راستای نظام رتبه‌بندی: مطالعه‌ای فراترکیب

زهره علیمردانی^۱، جوادپور کریمی^۲، افسانه زمانی مقدم^۳

چکیده:

هدف: پژوهش حاضر باهدف شناسایی شایستگی‌های معلمان در راستای نظام رتبه‌بندی آموزش و پرورش انجام شد. **روش:** این پژوهش از نظر ماهیت کاربردی و در زمره پژوهش‌های کیفی و از نوع فراترکیب است که با استفاده از روش هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شده است. در این زمینه، کلیه اسناد علمی یافت شده و مرتبط در بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۴ به تعداد ۱۹۰ منبع علمی مورد مطالعه و جست‌وجوی اولیه قرار گرفت و در نهایت، ۳۷ منبع با رعایت معیارهای پژوهش انتخاب و تحلیل شدند. روایی پژوهش، با استفاده از شاخص‌های اعتمادپذیری، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان‌پذیری مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت. برای بررسی پایایی، از ضریب توافق بین‌کدگذارها (هولستی) استفاده شد که مقدار ۰/۸۳ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار تحلیل است. **یافته‌ها:** طبق یافته‌های این پژوهش شایستگی‌های معلمان در راستای طرح رتبه‌بندی، هشت بعد شایستگی‌های اطلاعاتی و ارتباطی (شامل: مهارت فناوری، مهارت اطلاعاتی، مهارت ارتباطی)، شایستگی‌های خود توسعه‌ای (شامل: خود توسعه‌ای دانشی، خود توسعه‌ای شغلی، خود توسعه‌ای راهبری)، شایستگی‌های سیاسی-اجتماعی (شامل: حوزه سیاسی، حوزه اجتماعی، مشارکت‌جویی)، شایستگی‌های رفتاری (شامل: تعهد و قانون‌مداری، ویژگی‌های رفتاری، ویژگی‌های شخصیتی)، شایستگی‌های علمی-پژوهشی (شامل: پژوهشگری، خلاقیت و نوآوری) و شایستگی‌های اعتقادی-اخلاقی (شامل: حوزه اعتقادی و حوزه اخلاق اسلامی)، شایستگی پداگوژیکی (شامل: حوزه تخصصی، حوزه یادگیری)، شایستگی فرهنگی-تربیتی (شامل: حوزه فرهنگی و حوزه تربیتی) را در برمی‌گیرد. **نتیجه‌گیری:** شایستگی خود توسعه‌ای با بیشترین فراوانی، از اهمیت بیشتری دارد. ارزیابان، سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزی و متصدیان نظام رتبه‌بندی، باید اقدامات مؤثری در جهت غنی‌سازی شغلی معلمان در این زمینه مدنظر قرار دهند. **کلیدواژه‌ها:** شایستگی‌های معلمان، رتبه‌بندی، آموزش و پرورش.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۴/۱۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۹

^۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. z.alimardani1366@gmail.com

^۲- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران (نویسنده مسئول). jpkarimi@ut.ac.ir

^۳- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. afz810@yahoo.com

مقدمه

آموزش و پرورش مهم ترین نهاد اجتماعی کشور و مولد سرمایه اجتماعی است. آموزش و پرورش در بین نهادهای مختلف جامعه، مهم ترین نهاد اثرگذار در تربیت و تأمین نیروی انسانی می باشد و معلم به عنوان مدرس و مربی می تواند نقش حساس و کلیدی در این نهاد داشته باشد تا نیروی انسانی کارآمد و خلاق برای جامعه تربیت نماید (عزیزی تراب، ۱۴۰۲). اولین چیزی که با نام آموزش و پرورش در ذهن انسان شکل می گیرد عنوان معلم است. معلم به عنوان اصلی ترین رکن تحول در نظام آموزش و پرورش، تأثیر زیادی در کیفیت آموزش و پرورش دارد. در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن ها وابسته است (قلمکاریان و سیدی، ۱۴۰۲). به عبارتی معلم عنصر کلیدی انتقال دانش و آموزش به دانش آموزان تلقی می شود و در واقع کارگزار حقیقی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی کشور محسوب می شود (بوچانان و اولسن^۱، ۲۰۱۸). آنچه کودکان و نوجوانان در مدرسه کسب می کنند متأثر از خصوصیات، کیفیات، شایستگی های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان است (نامداری و پاک نظر، ۱۴۰۰)

بدون تردید موفقیت هر نظام آموزشی در حد تعیین کننده ای به دانش و شایستگی های حرفه ای معلمان بستگی دارد (عزیزی تراب، ۱۴۰۲). شایستگی، مجموعه ای منسجم از دانش، توانایی ها و ویژگی هایی هستند که برای عملکرد شغلی موفق ضرورت دارند (هلمولد^۲، ۲۰۲۱؛ راجاکومار و یاسودا^۳، ۲۰۲۳ به نقل از پورکریمی و عزیزی، الف ۱۴۰۳)؛ همچنین شایستگی مجموعه ای از رفتارها است که در دستیابی به نتیجه یا خروجی مطلوب نقش دارد. به عبارت دیگر، قابلیت توانایی فرد در به کارگیری یا استفاده از دانش، مهارت ها، توانایی ها، رفتارها و ویژگی های شخصی خود برای انجام یک کار دشوار در نقش ها و موقعیت های خاص است (سلیمان و اسماعیل^۴، ۲۰۲۰).

^۱- Buchanan & Olsen

^۲-Helmold

^۳-Rajakumar & Yasodha

^۴-Sulaiman & Ismail

از جمله مسائل بحث برانگیز در حوزه تعلیم و تربیت کشور، مسئله رتبه بندی معلمان^۱ است. نظام های ارزیابی مختلف، معمولاً شامل معیارهای متعددی از جمله مشاهدات آموزشی و عملکرد تحصیلی هستند که تأثیر معلمان را منعکس می کنند (کاتلین و داستین^۲، ۲۰۲۰).

قانونگذار، در بند «الف» ماده ۶۳ قانون برنامه ششم توسعه، دولت را مکلف دانسته است تا برای ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت نسبت به تهیه نظام رتبه بندی معلمان و استقرار نظام پرداخت ها بر اساس تخصص با شایستگی ها و عملکرد رقابتی مبتنی بر نظام رتبه بندی معلمان و مهندسی نیروی انسانی بر اساس سند تحول و نقشه جامع علمی کشور با تصویب مجلس شورای اسلامی در قالب بودجه سنواتی، اقدام کند (قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۶-۱۴۰۰)).

تنظیم سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در سال (۱۳۹۰) نشان دهنده این ضرورت است که نیاز به تغییر و بازنگری در نظام فعلی آموزش و پرورش احساس شده است. در راهبرد ۲-۱۰ سند یادشده، به استقرار نظام سنجش صلاحیت های عمومی، تخصصی و حرفه ای، تعیین ملاک های ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقای شغلی اشاره شده است. باتوجه به اهمیت نقش معلمان در موفقیت تحصیلی دانش آموزان، هرگونه اقدامی در جهت افزایش و تغییر شغلی آن ها به معنای تأثیرگذاری در تربیت نسل آینده است (کیانی، ۱۳۹۶). تحقق این هدف نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن منابع و امکانات لازم، تقسیم کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد (صالحی شلیزی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ لذا بر اساس مقدمه در سند یادشده، ارتقا رتبه ی معلمان نیازمند داشتن حداقل درجه علمی مورد نیاز، داشتن تجربه ی خدمت لازم، کسب امتیازات لازم از فعالیت ها و کسب امتیاز لازم در ارزشیابی های ملی است (مولائی و یاری، ۱۴۰۱).

با نگاهی دقیق بر وضعیت معیشتی معلمان کشور مشاهده می شود که علی رغم طراحی، اجرا و پیاده سازی برنامه هایی نه چندان زیاد از سوی وزارت آموزش و پرورش در زمینه امور رفاهی معلمان، خلأ و کمبودهای مختلفی در وضعیت معیشتی معلمان وجود دارد؛ به طوری که بی میلی و بی علاقه گی گاه به دلیل عدم وجود امکانات و تسهیلات رفاهی لازم و گاه به دلیل کمبود تعهد و وظیفه شناسی

1- Teacher ranking

2 -Kathleen & Dustin

معلمان آموزش و پرورش نسبت به شغل و حرفه خود و شاگردان به وجود آمده است. به همین دلیل تمرکز بر وضعیت معیشتی معلمان در قالب طرح رتبه‌بندی به عنوان یکی از اصلی ترین عوامل شناخت این گونه مسائل در خور توجه است (حیدری، ۱۴۰۲). در این راستا پژوهش های متعددی انجام شده است که هریک از ابعاد و زوایای مختلفی به موضوع شایستگی های حرفه ای و ارزیابی عملکرد معلمان پرداخته اند. دسته ای از این پژوهش ها بر ارزیابی سطح شایستگی های معلمان تمرکز دارند و دسته ای دیگری از پژوهش ها به کیفیت آموزش و اثربخشی معلمان پرداخته اند که در ادامه به مواردی از آن اشاره می شود.

وو و ژو^۱ (۲۰۲۲) در مطالعه خود دریافتند که ویژگی های معلمان از قبیل سودمندی ادراک شده معلمان، مهارت های پردازش اطلاعات (مهارت های دسترسی به اطلاعات، استفاده از اطلاعات و مدیریت اطلاعات) و اخلاق اطلاعاتی و بافت مدرسه (نوع مدرسه، منابع آموزشی و پهنای باند شبکه) از جمله مواردی هستند که در جهت ارتقای شایستگی معلمان و در راستای توسعه سواد اطلاعاتی دانش آموزان باید مورد توجه قرار گیرند. مولانگ^۲ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به تعیین و تحلیل تاثیر شایستگی، انگیزش، محیط یادگیری بر عملکرد معلمان، پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که سه متغیر مستقل شایستگی، انگیزه و محیط یادگیری به طور مستقیم رابطه مثبت و معنادار با عملکرد منابع انسانی دارند. روسیلواتی و وحیودی^۳ (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافتند، لزوماً نمی توان معلمانی که بر پایه مقررات عمل می کنند را حرفه ای دانست. این دو محقق نشان دادند اهمیت دادن به نظارت و ارزیابی، جامعه پذیری، مشاوره و آموزش از ابعاد مورد توجه در شایستگی معلمان است. مورکاتیک و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه ای خود دریافتند که شایستگی حرفه ای و شایستگی آموزشی هر دو بر عملکرد معلم تأثیر گذار هستند. نتایج مطالعه آن ها نشان داد مهارت های تدریس یکی از ویژگی های حرفه معلمی است و دستیابی به موفقیت، رسیدن به اهداف و غلبه بر مشکلات یادگیری، به توانایی یا صلاحیت معلمان وابسته می باشد. ویلیامز و هبرت^۵ (۲۰۲۰) با مطالعه در خصوص نظام های ارزیابی معلمان دریافتند نظام های ارزیابی معلمان باهدف تقویت رشد

1- Wu et al

2- Mulang

3- Rusilowati & Wahyudi

4- Murkatik et al

5- Williams & Hebert

حرفه‌ای معلمان ظاهر می‌شوند. با این حال، حصول اطمینان از شفافیت هدف، پاسخگویی صحیح و کاربرد سازنده نتایج بسیار مهم است. سوچيادی و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی اعلام کردند پرورش و توسعه مداوم معلمان به عنوان منابع انسانی، به منظور بهبود کیفیت منابع آموزش بسیار اهمیت دارد. این مطالعه نشان داد، تمرکز بر فعالیت‌های خدمات اجتماعی ارزیابی آموزشی انجام شده در مدارس را می‌توان در دو مورد شناسایی کرد: فعالیت‌های آموزشی مربوط به مدیریت معلم و فعالیت‌های فرایند یاددهی و یادگیری^۲ که می‌تواند انگیزه‌ای برای معلمان فراهم کند تا همیشه دانش خود را بهبود بخشند و به معلمان حرفه‌ای تبدیل شوند.

رو و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در مطالعه خود، واریانس رتبه‌بندی معلمان را که در آن معلم و شاگرد اهمیت بالایی در نظام رتبه‌بندی دارند، مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که رتبه‌بندی معلمان از شایستگی‌های انطباقی و مشکلات مدرسه نشأت می‌گیرد و اساساً بر اساس رفتار و ویژگی‌های دانش آموز است. دادهی و ساخاره^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی نظام رتبه‌بندی معلمان در کشور هند پرداختند. محققان این تحقیق، بیان کردند، اینکه معلمان چه موضوع و درسی را تدریس می‌کنند، مدت زمانی که آن دروس را تدریس می‌کنند، رزومه، حوزه مورد علاقه و بازخورد دانش آموزان از جمله عوامل مهمی است که در رتبه‌بندی معلمان می‌بایست مدنظر قرار گیرند.

چوی و پارک^۵ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل مسائل مهم در نظام‌های ارزیابی معلمان دریافتند که نظام‌های ارزیابی عملکردی معلمان در کره دارای محدودیت‌ها و معایبی هستند. این پژوهش نشان داد در نظام رتبه‌بندی معلمان و توسعه حرفه‌ای آنان، عملکرد گذشته معلم، عملکرد فعلی و بالقوه معلمان در سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد پاداش‌های پولی، تصمیم‌گیری بهتری را برای ارتقاء معلمان در آموزش فراهم می‌کند. کورنل و هاسمن^۶ (۲۰۱۶) در پژوهش خود دریافتند معلمانی که بالاترین امتیاز را در رتبه‌بندی کسب کردند، کسانی بودند که بیشترین سهم را در یادگیری داشتند. اما زمانی که یادگیری به عنوان عملکرد در دوره‌های مرتبط بعدی سنجیده

¹ -Suchyadi et al

² -Teaching-Learning Process

³ -Rowe et al

⁴ -Dudhe & Sakhare

⁵ -Choi & Park

⁶ -Kornell & Hausman

شد، معلمان، رتبه‌های نسبتاً پایینی دریافت کرده بودند. این پژوهش نشان داد که نمرات ارزشیابی دانش‌آموزان نباید تنها مبنای ارزیابی تدریس در مدارس باشد. تانگک و ابوا^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی باهدف شناسایی عوامل حمایتی و محدودیت‌های معلم برای حرفه‌ای شدن، به بررسی شیوه‌های حرفه‌ای بودن و توسعه حرفه‌ای معلمان که هنوز کیفیت پایین تری بر اساس قانون دارند پرداختند. یافته‌های کیفی این پژوهش نشان داد توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان نیازمند حمایت در زمینه سیاست، اخلاق وزیر ساختی و مالی است.

پورکریمی و همکاران (ب ۱۴۰۳) در پژوهشی الگوی شایستگی‌های خود توسعه‌ای معلمان را ارائه کردند. یافته‌ها نشان داد؛ شایستگی‌های خود توسعه‌ای معلمان در پنج بعد مهارت، توانایی، دانش، نگرش و ویژگی احصاء گردید. حیطه مهارت مؤلفه‌های خود نظارتی حرفه‌ای، رهبری فرآیند یاددهی-یادگیری، شبکه‌سازی حرفه‌ای، بالندگی خودراهبر و مهارت فناورانه را در برمی‌گیرد. حیطه توانایی از مؤلفه‌های خود آگاهی، خودمدیریتی، خودانگیزشی، بلوغ شناختی و عاطفی و حیطه دانش از مؤلفه‌های دانش پداگوژیک و دانش برون سازمانی تشکیل شده‌اند. شوق تغییر و بهبود و اشتیاق شغلی مؤلفه‌های احصاء شده در حیطه نگرش هستند. ویژگی‌های شخصی و اخلاق حرفه‌ای و سازمانی هم مؤلفه‌های شناسایی شده در حیطه ویژگی می‌باشند.

ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی را با هدف بررسی تطبیقی اسناد فرادستی نظام آموزشی ایران با اسناد بین‌المللی به منظور شناسایی مؤلفه‌های رتبه‌بندی معلمان و تبیین سازوکار اثربخشی آن در شکل‌گیری نظام رتبه‌بندی معلمان در ایران انجام دادند. یافته‌های این پژوهش آشکار ساخت که شباهت اسناد درسه مؤلفه اهداف، سیاست‌ها و راهبردها و تفاوت آن‌ها در چهار مؤلفه اصول و ارزش‌ها، ساختار مسیر شغلی، حیطه عمل و پیش‌بینی چالش‌های احتمالی است. به منظور اثربخشی سازوکار رتبه‌بندی معلمان در ایران پیشنهاد دادند اهداف، سیاست‌ها و راهبردها به صورت واضح، دقیق و با توجه به نیازهای واقعی جامعه و ارزش‌های فرهنگی رایج آن تبیین گردد.

بزرگیان و همکاران (۱۴۰۲) با بررسی رابطه نظام رتبه‌بندی معلمان با کیفیت زندگی کاری و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دبیران که به صورت کمی و بین دبیران دوره متوسطه شهر اصفهان انجام شد، دریافتند رابطه‌ای معنادار بین نظام رتبه‌بندی معلمان با کیفیت زندگی کاری و

¹ -Tanang& Abu

انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دبیران برقرار است. عزیزی تراب و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند متغیرهای راهبردهای زمینه‌ای (شامل تامین منابع مالی، رفع موانع فرهنگی)، راهبردهای رفتاری (شامل بسترسازی مسیرشغلی معلمان، غنی‌سازی طرح رتبه‌بندی با استفاده از تجارب دیگران)، و راهبردهای ساختاری (شامل بهینه‌سازی نظام پرداخت‌ها، توسعه نظام ارزیابی عملکرد و ابزارهای ارزشیابی، توسعه زیرساخت‌های فناورانه، تشکیل کمیته‌های تخصصی برای ارایه راهکار) دارای تأثیر معناداری بر الگوی کیفیت‌بخشی معلمان است. حیدری و همکاران (۱۴۰۲) اثر توانمندسازی ساختاری مبتنی بر طرح رتبه‌بندی معلمان بر تعهد حرفه‌ای آنان با میانجی‌گری ویژگی‌های شغلی را در مطالعه‌شان مدنظر قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که توانمندسازی ساختاری مبتنی بر طرح رتبه‌بندی معلمان بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها از طریق ویژگی‌های شغلی تأثیر دارد. توانمندسازی ساختاری مبتنی بر طرح رتبه‌بندی معلمان بر تعهد حرفه‌ای و ویژگی‌های شغلی آن‌ها اثر مستقیم دارد. همچنین ویژگی‌های شغلی معلمان بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها اثر مستقیم دارد. مرادی و کرملیان (۱۴۰۲) در مطالعه خود به اعتبارسنجی ملاک‌ها، شاخص‌ها و مشکلات اجرایی طرح رتبه‌بندی معلمان در دوره ابتدایی به صورت آمیخته (کمی - کیفی) پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که ابعاد رتبه‌بندی معلمان، با ارزیابی شش متغیر شامل ترکیب و توزیع معلمان، فعالیت‌های آموزشی معلم، الگوها و روش‌های تدریس معلمان، فعالیت‌های پژوهشی معلم، استفاده از منابع و وسایل آموزشی و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی؛ مرتبط است.

احمدی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به طراحی الگوی پارادایمی رتبه‌بندی معلمان اقدام کردند و دریافتند: توسعه شایستگی‌های دانشی معلمان و پیامدهای صحیح رتبه‌بندی به عنوان پدیده اصلی تلقی شده و می‌تواند پیامدهای مهمی شامل توسعه بالندگی معلمان، ارتقای میزان کارایی و عملکرد، ایجاد انگیزه فعالیت و نوآوری بیشتر، افزایش بهره‌وری، ارتقای پست و مسئولیت و پاداش و تزریق پویایی و نشاط را به دنبال خواهد داشت. فتحی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و ارائه مدل مفهومی^۱ در تراز جمهوری اسلامی ایران پرداختند. یافته‌های پژوهش در ۴ بعد و ۱۹ مؤلفه و ۹۶ خرده مؤلفه شناسایی شد که این ابعاد شامل

^۱ -Conceptual Model

دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای تعهد حرفه‌ای و توسعه هویت حرفه‌ای است شایستگی حرفه‌ای بر اساس اخلاق حرفه‌ای پایبندی به ارزشهای دینی و صلاحیت حرفه‌ای تبیین شده است که در شیوه های جدید تربیت معلم توصیه می‌شود.

عزیزی تراب و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به شناسایی مؤلفه‌های نظام رتبه‌بندی معلمان اقدام کردند. نتایج نشان داد ابعاد اصلی مؤلفه‌های نظام رتبه‌بندی معلمان عبارتند از: بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد حرفه‌ای و بعد زمینه‌ای. مؤلفه‌های بعد ساختاری شامل: ضرورت مدیریتی، کاهش مسائل معیشتی معلمان، ضرورت قانونی. مؤلفه‌های شناختی شامل: باورها، نگرش‌ها، اعتقادات و رفتار مبتنی بر نظام ارزشی، فرهنگی و اخلاقی جامعه و نظام آموزش و پرورش کشور و پایبندی به قوانین و مقررات، صفات و ویژگی‌های شخصیت فرد، به کارگیری تلفیقی دانش، نگرش و مهارت‌های تخصصی و تربیتی. بعد حرفه‌ای عبارتند از: ارتقاء مهارت‌های معلمان، افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، رویکرد حرفه‌ای گرایی به معلمی، ضرورت حرفه‌ای، تسلط بر فرایند و برآیند دانش تخصصی (موضوع تدریس) دانش تربیتی و حوزه های دانشی مرتبط با یاددهی - یادگیری، دستاوردها و خلاقیت و نوآوری علمی، توانایی تفکر علمی و انجام پژوهش، ارزشیابی تیمی و مداوم. و بعد زمینه‌ای شامل: کارکرد های عمومی در حوزه رتبه‌بندی، توانمندی های کسب شده در طول سال های خدمت در حیطه تعلیم و تربیت و مدیریتی، ضرورت علمی، کاهش احساس نابرابری، جامع‌نگری و کاهش بوروکراسی.

نوشادی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه خود الگوی شایستگی معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را ارائه دادند و دریافتند که شایستگی‌های دینی شامل: دستیابی به حیات طیبه، معرفت و محبت به خدا، اعتقاد به توحید، قدرشناسی از خداوند و افزایش بصیرت و شرایط و امکانات معلم نیز شامل مؤلفه‌های استقرار نظام سنجش شایستگی‌های معلمان، آموزش و توانمندسازی معلمان و مشارکت معلمان در برنامه‌ریزی درسی جز شرایط علی محسوب می‌شوند. شایستگی‌های اخلاقی با مؤلفه‌های امانت‌داری، حقیقت‌جویی، عزت‌نفس، شجاعت و ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی جز شرایط زمینه‌ای ظلم‌ستیزی و روحیه انقلابی و سلامت، رعایت عدالت آموزشی، هستند. عادل بودن با مؤلفه‌های نداشتن نگاه نژادپرستانه، کمک به تحقق عدل جهانی سلامت فردی و بهداشت محیطی و ورزش و تفریح سالم جز شرایط مداخله‌گر هستند. جسم و

روان با مؤلفه‌های داشتن روحیه و نشاط، سلامت جسمی توسعه زمینه پژوهشگری و برخورداری از دانش پایه و شایستگی علمی با مؤلفه‌های آشنایی با ساحت‌های تعلیم و تربیت، ارج نهادن به دستاوردهای علمی ارتباط با متخصصان و ارتباط مؤثر با خانواده جز راهبردها محسوب می‌شود و در نهایت، تعقل و شایستگی فردی و اجتماعی با مؤلفه‌های مشارکت جویی توانمندسازی دانش‌آموزان، استفاده از ظرفیت‌های موجود و رشد و تعالی، رشد و تعالی خود، انضباط مالی، شایستگی حرفه‌ای با مؤلفه‌های کارآفرینی دانش‌آموزان جز پیامدهای الگو محسوب می‌شوند.

تقی‌پور و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به شناسایی شایستگی‌های تحقق تربیت اجتماعی دموکراتیک در نظام آموزش و پرورش ایران اقدام کردند. نتایج نشان داد شایستگی‌ها برای تحقق تربیت اجتماعی دموکراتیک شامل هفت مؤلفه شایستگی خرد عملی و کنش تاملی، شایستگی معنوی، شایستگی عدالت‌طلبی، شایستگی سیاسی، شایستگی فناورانه، شایستگی فرهنگی و شایستگی جهانی‌اندیشیدن می‌باشد. صمدی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه خود به طراحی الگوی شایستگی معلم به مثابه یادگیرنده مادام‌العمر در نظام آموزش و پرورش پرداختند. یافته‌ها نشان داد، شایستگی معلم در نقش یادگیرنده مادام‌العمر شامل چهار بعد اصلی در بعد مکانیسم فردی شامل مهارت‌های فراشناختی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی و میان‌فردی، مکانیسم انگیزشی شامل مهارت‌های هیجانی، انگیزه و باور، مکانیسم سواد اطلاعاتی و فناوری شامل تسلط بر سواد اطلاعاتی، مجهز بودن به صلاحیت‌های دیجیتال، تعامل با فناوری در زندگی روزمره و مکانیسم کنشگری شامل کنشگری در فرایند یاددهی-یادگیری، تأمل، هویت حرفه‌ای رشدیافته، آشنایی با مدیریت دانش، توانایی فکری، تسلط بر زبان خارجی است.

طولایی فرد و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با طراحی الگوی توسعه شایستگی پژوهشی معلمان آموزش و پرورش با محوریت شهر تهران که به روش آمیخته انجام شد، دریافتند که ابعاد و مؤلفه‌های توسعه شایستگی پژوهشی معلمان شامل شایستگی‌های ذهنی، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های میان فردی، شایستگی‌های ارزشی-نگرشی، شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های حرفه‌ای-تخصصی می‌باشد.

موسوی ندوشن و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه خود به بررسی شایستگی‌های پایه‌آموزگاران برای تحقق ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی پرداختند و دریافتند شایستگی‌های پایه آموزگاران در تربیت اجتماعی و سیاسی شامل دانش اجتماعی و سیاسی (سواد اجتماعی و سواد سیاسی)، بینش

اجتماعی و سیاسی (ارزش‌ها و تمایل‌های فردی، ارزش‌ها و تمایل‌های جمعی، ارزش‌های وطنی و فراوطنی) و رفتار اجتماعی و سیاسی (عاملیت فردی، عاملیت جمعی و عاملیت سیاسی) است. زارعی و الله‌کرمی (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به شناسایی مؤلفه‌های شایستگی معلمان و ارائه چارچوبی جهت ارزشیابی انجام دادند در این مقاله، پنج مؤلفه شایستگی جهت ارزشیابی معلمان استخراج شد. این مؤلفه‌ها عبارتند از: مهارت تربیتی، دانش تخصصی، صلاحیت اخلاقی و سلامت جسمانی و روانی و وضعیت دانش‌آموزان؛ که این شایستگی‌ها را می‌توان با روش‌های مشاهده‌ی کلاس، فرم ارزشیابی عملکرد، نمونه کارهای معلمی و نمرات استاندارد دانش‌آموزان بررسی کرد. نتایج نشان داد به‌منظور آگاهی از کیفیت فعالیت معلمان، به جای تمرکز بر یک عامل، باید نظام ارزیابی مؤثر و مشخص استفاده کرد تا ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف معلمان، برنامه‌ریزی منطقی برای بهبود شرایط انجام شود. احمدی (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی به شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر شایستگی‌های اصلی معلمان برای مدیریت استعداد مؤثر اقدام کرد و دریافت که عوامل تأثیرگذار بر مؤلفه‌های شایستگی مدیریت استعداد معلمان را می‌توان در دو مقوله بلوغ (بلوغ سیستمی، بلوغ مدیریتی) و ساختار (ساختار غیر متمرکز سیاستگذاری و مدیریت مدرسه محور دسته‌بندی کرد. همچنین یافته دیگر پژوهش در مرحله بعدی نشان داد که بلوغ سازمانی و ساختار سازمانی تأثیر معنی‌داری بر شایسته‌گرایی معلمان دارد.

نامداری پژمان و پاک‌نظر (۱۴۰۰) با تحلیلی توصیفی - اسنادی به ساختار تربیت‌معلم در کشورهای شرق آسیا با تأکید بر نظام سنجش صلاحیت و رتبه‌بندی معلمان پرداختند. در این پژوهش مشخص شد که در فرایند رتبه‌بندی، مدارس جایگاه ویژه‌ای دارند و نهادهایی برای این ارزیابی ایجاد شده‌اند. رتبه‌بندی‌ها به شکل‌های مختلفی صورت می‌گیرد؛ اما آنچه وجه اشتراک همه این نظام‌ها بود، توجه به یادگیری دانش‌آموز به‌عنوان عنصر اساسی نظام آموزش و پرورش است. میرزایی (۱۴۰۰) در پژوهش خود به بررسی شایستگی‌های معنوی و اخلاقی معلم در جهت رشد سواد تربیتی (در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی) پرداختند. یافته‌ها نشان داد که در بیانیه گام دوم انقلاب به مؤلفه‌های معنوی و اخلاقی همچون، اخلاص، ایمان توکل به خدا مشارکت مردمی، خیرخواهی شجاعت تواضع، اعتماد به نفس، گذشت، کمک رسانی، نیکوکاری وفاداری، حفظ آبرو ارتقای شناخت، اخلاقی مدیریت جهادی، افزایش عیار معنویت و اخلاق، برادری و ایثار،

فداکاری، پاکی و صداقت، یکرنگی و همدلی، همگرایی، پرسشگری، حفظ کرامت، اجتماعی عدم افراطی گری روحیه صبر و تحمل در زندگی اجتماعی، عزت نفس گروهی، ترویج اخلاق و منطق اخلاق جمعی جوانمردی، روحیه اعتدال گرایی، عقلانیت، استکبار ستیزی، صدقات، عزت و اقتدار، روحیه انقلابی آرمان خواهی خودسازی معنوی و اخلاقی، خودباوری، مقابله با استحاله فرهنگی و اخلاقی دشمن تبدیل تهدیدها به فرصت ها زایش قره تفکر، بصیرت، تحلیل گری و استدلال منطقی اشاره شده که قطعاً دستیابی به این شایستگی ها می تواند سطح سواد تربیتی معلم را ارتقاء دهند.

قرونه (۱۳۹۹) در مطالعه خود به بررسی نگرش معلمان و مدیران مدارس نسبت به طرح رتبه بندی حرفه ای مشاغل معلمان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد طرح رتبه بندی معلمان دارای ضرورت های ۱. ضرورت قانونی شامل: الزام سند تحول آموزش و پرورش، اسناد بالادستی آموزش و پرورش، قوانین مصوب آموزش و پرورش؛ ۲. ضرورت علمی شامل: پیشرفت علمی، تجارب سایر کشورها، دانش تخصصی، لزوم رشد مستمر، تغییر و تحولات معاصر، تغییرات و نوآوری های آموزشی، پیشرفت نظریات و روش های علمی جدید؛ ۳. ضرورت حرفه ای شامل: حرفه ای شدن معلمی، افزایش مهارت معلمی، هدایت جریان رشد حرفه ای، افزایش انگیزه، قانده مند شدن رشد حرفه ای، ارتقای مبتنی بر شایستگی، تعیین مسیر رشد حرفه ای معلمان و مدیریتی است؛ ۴. ضرورت مدیریتی شامل: کاهش مسائل معیشتی، سازماندهی نیروی انسانی، ترمیم حقوق معلمان، ساماندهی حقوق و مزایان، ایجاد رقابت سالم، احساس دیده شدن، منطقی کردن افزایش حقوق، ارزشیابی شایستگی ها، ارزشیابی مبتنی بر عملکرد می باشد.

دیبايي و سبجانی نژاد (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی مؤلفه های نظام توسعه شایستگی معلمان پرداختند. یافته ها پژوهش بیانگر این است که نظام توسعه شایستگی معلمان دوره متوسطه از دیدگاه خبرگان را می توان در چهار بعد: بعد آموزش (شامل روش های آموزش رسمی، آموزش غیررسمی، یادگیری عملی و یادگیری الکترونیکی)، بعد روابط توسعه ای (شامل مربیگری، منتورینگ، درس پژوهی، فعالیت در انجمن های و گروه ها، مشاهده نحوه فعالیت سایر همکاران، برقراری ارتباط کاری با همکاران سایر مدارس، حضور در شبکه های اجتماعی و حضور فعال در جلسات شورای معلمان)؛ بعد فرایندهای بازخوردی (شامل اخذ بازخورد از شاگردان، اخذ بازخورد از مدیران، اخذ بازخورد از همکاران و اخذ بازخورد از والدین) و بعد فعالیت های خود توسعه ای

(شامل روش های اقدام پژوهی، خودتأملی، بهینه‌کاوی، مطالعه مجلات علمی، و الگوسازی برای خود) دسته‌بندی کرد. رضایی (۱۳۹۹) در تحقیقی به شناسایی و تعیین شایستگی های حرفه‌ای معلمان با ابتناء بر اسناد تحولی آموزش و پرورش پرداخت و هشت شایستگی حرفه‌ای معطوف به اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تربیتی و مهارت های تربیتی به عنوان شایستگی های حرفه‌ای موردانتظار اسناد تحولی آموزش و پرورش شناسایی کرد. جاویدان و همکاران (۱۳۹۷) نیز در تحقیق خود به طراحی الگوی ویژگی ها و شایستگی های معلمی براساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش پرداختند. نتایج نشان داد ارزش ها، دانش ها، انگیزه ها، سلامت، توانایی ها، رغبت ها، باورها و صلاحیت اخلاقی به ترتیب بالاترین اهمیت را در الگوی شایستگی معلمان دارند.

بامطالعه و جمع‌بندی پیشینه پژوهش می‌توان دریافت اکثر مطالعات انجام شده به شناسایی شایستگی های حرفه‌ای معلمان و چالش های این شایستگی ها پرداختند و هریک از این پژوهش ها به صورت مجزا این شایستگی ها را موردبررسی قرار داده‌اند و لکن انجام پژوهشی که به ترکیب این شایستگی ها و ارائه الگویی یکپارچه از نظام رتبه‌بندی معلمان بصورت فراترکیب پردازد، مغفول واقع شده است. لذا هدف این پژوهش طراحی الگویی جامع از شایستگی های حرفه‌ای معلمان در نظر گرفته شده است. امید است نتایج این پژوهش به تصمیم گیران در راستای بهبود نظام رتبه‌بندی معلمان کمک نماید.

سؤال تحقیق

شایستگی های حرفه‌ای معلمان در راستای اجرای نظام رتبه‌بندی آموزش و پرورش کدام‌اند؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش های کیفی است که با روش فراترکیب^۱ انجام شده است. فراترکیب یکی از روش های کیفی است که به محققان علوم اجتماعی در گسترش و خلق یافته‌ها، یاری می‌رساند. فلسفه و پارادایم آن مبتنی بر پارادایم تفسیری است که با استفاده از روش شش مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو^۲ (۲۰۰۷) انجام شده است. به منظور اجرای روش فراترکیب، گام های ۷ مرحله‌ای زیر در نظر گرفته شده است:

^۱ -Meta-synthesis

^۲ -Sandelowski & Barroso



شکل ۱. مراحل فراترکیب

مرحله اول: تنظیم سؤالات پژوهش: اولین مرحله از فراترکیب، مجموعه‌ای از سؤالات پژوهشی است. در این تحقیق، به مؤلفه‌های شایستگی معلمان در طرح رتبه‌بندی معلمان آموزش و پرورش پرداخته شده است. مرحله دوم: جست‌وجوی نظام‌مند پیشینه پژوهش: در پژوهش حاضر منابع موردنظر از طریق پایگاه‌های داده، مجلات، کنفرانس‌ها به‌دست آمده از پایگاه‌های اطلاعاتی سیویلیکا^۱، مگیران^۲، گوگل اسکالر^۳، نورمگز^۴، پایگاه اطلاعاتی جهاددانشگاهی^۵، علم‌نت^۶ و ایراندک^۷ می‌باشند. جامعه آماری پژوهش شامل مقالات علمی پژوهشی، پایان نامه‌ها و مقالات همایشی در زمینه شایستگی معلمان در طرح رتبه‌بندی و طی سال‌های (۲۰۲۴-۲۰۱۸) معادل (۱۳۹۷-۱۴۰۳) می‌باشند.

جدول ۱. کلیدواژه‌های منتخب

English keywords	کلیدواژه‌های فارسی
Teachers' competencies	شایستگی‌های معلمان
Teachers' skills	مهارت‌های معلمان

1- Civilica

2 -Magiran

3 -Google Scholar

4-Noormags

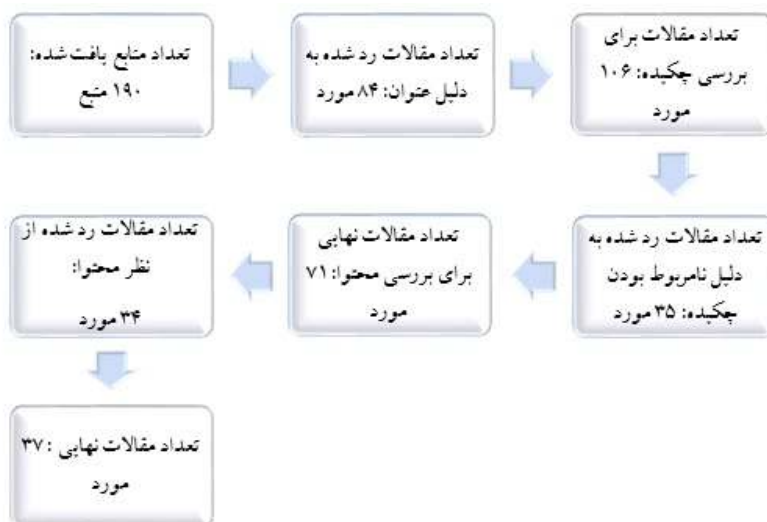
5 -Scientific Information Database

6 -Elmnet

7 -Irandoc

Teachers' abilities	توانایی های معلمان
Teacher rating system	رتبه‌بندی معلمان

مرحله سوم: ارزیابی منابع: پارامترهای متفاوتی مانند: عنوان، چکیده، محتوا و دسترسی برای انتخاب مقاله‌های مناسب منبع های مرتبط با شایستگی های معلمان، به تعداد ۱۹۰ مورد مقاله از نظر محتوا و کیفیت روش پژوهش، مورد مطالعه قرار گرفت. در این مرحله مشخص شد کدام یک از مقالات متناسب با سؤالات پژوهش است؛ بنابراین مقالاتی که با سؤالات ارتباط نداشتند، کنار گذاشته شدند و در نهایت مرتبط ترین منابع به تعداد ۳۷ مورد برای پاسخ به سؤال پژوهش استخراج شد.



شکل ۲. الگوریتم معیارهای مورد توجه در بررسی مقالات

مرحله چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی: نتایج اطلاعات مقاله‌ها و منابع بر اساس مرجع مربوطه اجزای هماهنگی در جدول شماره ۲ طبقه‌بندی شده است.

جدول ۲. مطالعات انجام شده پیرامون مولفه های شایستگی معلمان

کد	پژوهشگر	سال	یافته های پژوهش
۱	سفتیج	۲۰۲۲	شایستگی دیجیتال، آشنایی و توانایی استفاده از ابزارهای آموزش آنلاین، مهارت در آموزش از راه دور و مدیریت کلاس مجازی، شایستگی در توسعه حرفه ای و دانشی
۳	دادهی و ساخاره	۲۰۱۸	موضوع تدریس، مدت زمان تدریس، رزومه معلم، حوزه مورد علاقه، بازخورد دانش آموزان.
۴	وو و ژو	۲۰۲۲	سودمندی ادراک شده معلمان، مهارت های پردازش اطلاعات (مهارت های دسترسی به اطلاعات، استفاده از اطلاعات و مدیریت اطلاعات) و اخلاق اطلاعاتی و بافت مدرسه، نوع مدرسه، منابع آموزشی و پهنای باند شبکه.
۵	مورکاتی ک و همکاران	۲۰۲۰	تأثیر شایستگی حرفه ای و شایستگی آموزشی بر عملکرد معلم، مهارت تدریس، اهمیت به یادگیری.
۶	سویجادی و همکاران	۲۰۲۰	فرایند یادگیری، توسعه مستمر حرفه تدریس، فعالیت های آموزشی مربوط به مدیریت معلم، فعالیت های فرآیند یاددهی و یادگیری، بهبود مستمر دانش.
۷	رو و همکاران	۲۰۱۹	توجه به مشکلات مدرسه و رفتار و ویژگی های دانش آموز.
۸	روسیلووا تی و و حیودی	۲۰۲۰	اهمیت دادن به نظارت و ارزیابی، جامعه پذیری، مشاوره و آموزش.
۹	مولانگ	۲۰۲۱	تأثیر معنادار و مستقیم شایستگی، انگیزه و محیط یادگیری بر عملکرد منابع انسانی.
۱۰	چوی و پارک	۲۰۱۶	توجه به عملکرد گذشته معلم، عملکرد فعلی و بالقوه معلمان در سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد پاداش های پولی.
۱۱	کورنل و هاسمن	۲۰۱۶	توجه نکردن صرف به یادگیری در مبنی ارزشیابی تدریس.
۱۲	تانگ و ابوا	۲۰۱۴	نقش رفتار، نگرش، قدرت، دانش و باورها از طریق فعالیت های یادگیری در توسعه حرفه ای، لزوم حمایت در زمینه سیاست، اخلاقی زیر ساختی و مالی.

۱۳	ابراهیمی و همکاران	۱۴۰۳	تبیین اهداف، سیاست‌ها و راهبردها به صورت واضح، دقیق و با توجه به نیازهای واقعی جامعه و ارزش‌های فرهنگی رایج آن از طریق اجماع نظر و ایجاد فهم و ارزش مشترک
۱۴	پورکریم ی و همکاران	۱۴۰۳	شایستگی‌های خود توسعه‌ای معلمان در پنج بعد مهارت، توانایی، دانش، نگرش و ویژگی‌های خود توسعه‌ای می‌باشد.
۱۵	عزیزی تراب و همکاران	۱۴۰۱	مسیر شغلی معلمان، غنی‌سازی طرح رتبه‌بندی با استفاده از تجارب دیگران و راهبردهای ساختاری شامل بهینه‌سازی نظام پرداخت‌ها، توسعه نظام ارزیابی عملکرد و ابزارهای ارزشیابی، توسعه زیرساخت‌های فناورانه، تشکیل کمیته های تخصصی برای ارایه راهکار.
۱۶	حیدری و همکاران	۱۴۰۲	اثر مستقیم توانمندسازی ساختاری مبتنی بر طرح رتبه‌بندی معلمان بر تعهد حرفه‌ای و ویژگی‌های شغلی آن‌ها، اثر مستقیم ویژگی‌های شغلی معلمان بر تعهد حرفه‌ای آنان.
۱۷	مرادی و کرملیان	۱۴۰۲	ارتباط ابعاد رتبه‌بندی معلمان، با ارزیابی شش متغیر شامل ترکیب و توزیع معلمان، فعالیت‌های آموزشی معلم، الگوها و روش‌های تدریس معلمان، فعالیت‌های پژوهشی معلم، استفاده از منابع و وسایل آموزشی و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی.
۱۸	طولابی فرد و همکاران	۱۴۰۲	شایستگی‌های ذهنی، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های میان فردی، شایستگی‌های ارزشی - نگرشی، شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های حرفه‌ای - تخصصی
۱۹	احمدی و همکاران	۱۴۰۲	شایستگی‌های دانشی، مدیریت استراتژیک آموزش و پرورش، تفکر نظام‌مند، انعطاف و پذیرش شرایط جدید و عدم مقاومت در برابر تغییر، توجه به آموزش زبردستان و استقرار و ایجاد ارتباط صحیح با مدیران.
۲۰	فتحی و همکاران	۱۴۰۲	دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای تعهد حرفه‌ای و توسعه هویت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای پایبندی به ارزش‌های دینی و صلاحیت حرفه‌ای.
۲۱	عزیزی تراب و همکاران	۱۴۰۲	باورها، نگرش‌ها، اعتقادات و رفتار مبتنی بر نظام ارزشی، فرهنگی و اخلاقی جامعه و نظام آموزش و پرورش کشور و پایبندی به قوانین و مقررات، صفات و ویژگی‌های شخصیت فرد، به کارگیری تلفیقی دانش، نگرش و مهارت‌های تخصصی و تربیتی.

۲۲	نوشادی و همکاران	۱۴۰۲	شایستگی های دینی با مؤلفه های دستیابی به حیات طیبه، معرفت و محبت به خدا، اعتقاد به توحید، قدرشناسی از خداوند و افزایش بصیرت و شرایط و امکانات معلم نیز شامل مؤلفه های استقرار نظام سنجش شایستگی های معلمان، آموزش و توانمندسازی معلمان و مشارکت معلمان در برنامه ریزی درسی جز شرایط علی محسوب می شوند. همچنین شایستگی های اخلاقی با مؤلفه های امانت داری، حقیقت جویی، عزت نفس، شجاعت و ویژگی های ذاتی و اکتسابی جز شرایط زمینه ای ظلم ستیزی و روحیه انقلابی و سلامت، رعایت عدالت آموزشی، هستند.
۲۳	بزرگیان و همکاران	۱۴۰۲	وجود رابطه ای معنادار بین نظام رتبه بندی معلمان با کیفیت زندگی کاری و انعطاف پذیری روان شناختی دبیران.
۲۴	تقی پور و همکاران	۱۴۰۲	شایستگی خرد عملی و کنش تأملی، شایستگی معنوی، شایستگی عدالت طلبی، شایستگی سیاسی، شایستگی فناورانه، شایستگی فرهنگی، شایستگی جهانی اندیشیدن.
۲۵	صمدی و همکاران	۱۴۰۲	در بعد مکانیسم فردی شامل مهارت های فراشناختی، ویژگی های شخصیتی، مهارت های ارتباطی و میان فردی، مکانیسم انگیزشی شامل مهارت های هیجانی، انگیزه و باور، مکانیسم سواد اطلاعاتی و فناوری شامل تسلط بر سواد اطلاعاتی، مجهز بودن به صلاحیت های دیجیتال، تعامل با فناوری در زندگی روزمره و مکانیسم کنشگری شامل کنش گری در فرایند یاددهی - یادگیری، تأمل، هویت حرفه ای رشد یافته، آشنایی با مدیریت دانش، توانایی فکری، تسلط بر زبان خارجی.
۲۶	قلمکاریان و سیدی	۱۴۰۲	ایجاد روحیه و دلگرمی در کارکنان و خشنود کردن معلمان.
۲۷	مولائی و عطالو	۱۴۰۱	انصاف (برابری)، کیفیت عملکرد مطلوبیت اطلاع رسانی و کارآمدی شاخص ها.
۲۸	نامداری و پاک نظر	۱۴۰۰	توجه به یادگیری دانش آموز به عنوان عنصر اساسی نظام آموزش و پرورش.
۲۹	موسوی ندوشن و همکاران	۱۴۰۱	تربیت اجتماعی و سیاسی شامل دانش اجتماعی و سیاسی (سواد اجتماعی و سواد سیاسی)، بینش اجتماعی و سیاسی (ارزش ها و تمایل های فردی، ارزش ها و تمایل های جمعی، ارزش های وطنی و فرا وطنی) و رفتار اجتماعی و سیاسی (عاملیت فردی، عاملیت جمعی و عاملیت سیاسی).

۳۰	زارعی و الله کرمی	۱۴۰۱	مهارت تربیتی، دانش تخصصی، صلاحیت اخلاقی و سلامت جسمانی و روانی و وضعیت دانش‌آموزان؛ روش‌های مشاهده‌ی کلاس، فرم ارزشیابی عملکرد، نمونه کارهای معلمی و نمرات استاندارد دانش‌آموزان، وجود سیستم ارزشیابی مؤثر.
۳۱	احمدی	۱۴۰۱	بلوغ سیستمی، بلوغ مدیریتی و ساختار غیرمتمرکز سیاست‌گذاری، مدیریت مدرسه‌محور.
۳۲	قرونة	۱۳۹۹	ضرورت قانونی شامل: الزام سند تحول آموزش و پرورش، اسناد بالادستی آموزش و پرورش، قوانین مصوب آموزش و پرورش؛ ضرورت علمی شامل: پیشرفت علمی، تجارب سایر کشورها، دانش تخصصی، لزوم رشد مستمر، تغییر و تحولات معاصر، تغییرات و نوآوریهای آموزشی، پیشرفت نظریات و روشهای علمی جدید؛ ضرورت حرفه‌ای شامل: حرفه‌ای شدن معلمی، افزایش مهارت معلمی، هدایت جریان رشد حرفه‌ای، افزایش انگیزه، قانده مندشدن رشد حرفه‌ای، ارتقای مبتنی بر شایستگی، تعیین مسیر رشد حرفه‌ای معلمان و مدیریتی است.؛ ضرورت مدیریتی شامل: کاهش مسائل معیشتی، سازماندهی نیروی انسانی، ترمیم حقوق معلمان، ساماندهی حقوق و مزایان، ایجاد رقابت سالم، احساس دیده‌شدن، منطقی کردن افزایش حقوق، ارزشیابی شایستگیها، ارزشیابی مبتنی بر عملکرد.
۳۳	میرزایی	۱۴۰۰	شایستگی‌های معنوی و اخلاقی معلم در جهت رشد سواد تربیتی شامل الاخلاص، ایمان توکل به خدا مشارکت مردمی، خیرخواهی شجاعت تواضع، اعتمادبه‌نفس، گذشت، کمک، رسانی، نیکوکاری وفاداری حفظ آبرو ارتقای شناخت، اخلاقی مدیریت جهادی، افزایش عیار معنویت و اخلاق، برادری و ایثار، فداکاری، پاکی و صداقت، یکرنگی و همدلی، همگرایی، پرسشگری، حفظ کرامت، اجتماعی عدم افراطی گری روحیه صبر و تحمل در زندگی اجتماعی، عزت نفس گروهی، ترویج اخلاق و منطق اخلاق جمعی جوانمردی، روحیه اعتدال گرایی، عقلانیت، استکبار ستیزی، صدقات، عزت و اقتدار، روحیه انقلابی آرمان خواهی خودسازی معنوی و اخلاقی، خودباوری، مقابله با استحاله فرهنگی و اخلاقی دشمن تبدیل تهدیدها به فرصتها زایش قره تفکر، بصیرت، تحلیل گری و استدلال منطقی.

۳۴	دیپایی و سبحانی نژاد	۱۳۹۹	دوره های آموزشی غیررسمی، یادگیری عملی و یادگیری الکترونیکی، بعد روابط توسعه ای شامل مربیگری، منتورینگ، درس پژوهی، فعالیت در انجمن های و گروه ها، مشاهده نحوه فعالیت سایر همکاران، برقراری ارتباط کاری با همکاران سایر مدارس، حضور در شبکه های اجتماعی و حضور فعال در جلسات شورای معلمان؛ بعد فرایندهای بازخوردی شامل اخذ بازخورد از شاگردان، اخذ بازخورد از مدیران، اخذ بازخورد از همکاران و اخذ بازخورد از والدین و بعد فعالیت های خود توسعه ای شامل روش های اقدام پژوهی، خودتأملی، بهینه کاوی، مطالعه مجلات علمی، و الگوسازی برای خود.
۳۵	رضایی	۱۳۹۹	شایستگی حرفه ای معطوف به اخلاق و تعهد حرفه ای، دانش تربیتی و مهارت- های تربیتی.
۳۶	قربانی و همکاران	۱۳۹۷	ارتقا شایستگی حرفه ای معلم به واسطه اهمیت و توجه به اخذ آزمون پایان دوره و صدور گواهی صلاحیت.
۳۷	جاویدان	۱۳۹۷	ارزش ها، دانش ها، انگیزش ها، سلامت، توانایی ها، رغبت ها، باورها و صلاحیت اخلاقی.

یافته ها

گام پنجم: ترکیب یافته های کیفی در طول تجزیه و تحلیل، پژوهشگر موضوعاتی را جست و جو می کند که در میان مطالعه های موجود در فراترکیب پدیدار شده اند. این مورد به عنوان «بررسی موضوعی» شناخته می شود. به محض این که موضوع ها شناسایی و مشخص شدند، بررسی کننده یک طبقه بندی را شکل می دهد و طبقه بندی های مشابه و مربوط را در موضوعی قرار می دهد که آن را به بهترین گونه توصیف می کند. موضوع های اساس و پایه ای را برای ایجاد «توضیحات، مدل ها و تئوری ها یا فرضیات» کاری ارائه می دهند (سندولسکی و باروسو^۱، ۲۰۰۷) در این پژوهش، ابتدا همه عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین در مفهومی مشابه دسته بندی شده اند و به این ترتیب، مفاهیم پژوهش مشخص شدند. گام ششم: پایایی و اعتبار مدل (کنترل کیفیت): ملاک های ارزیابی پژوهش کیفی شامل اعتماد پذیری (معادل روایی درونی در پژوهش کمی)، انتقال پذیری (معادل روایی بیرونی در پژوهش کمی قابلیت اطمینان (معادل پایایی) و تأیید پذیری (معادل عینیت) است که به منظور تبیین صحت و استحکام داده ها که به نوعی مشابه روایی و پایایی پژوهش های کمی است. در روش

¹- Sandelowski & Barroso

فراترکیب، محققان رویه زیر را برای ارزیابی پایایی در این مطالعه در نظر گرفته‌اند که در این پژوهش از ضریب هولستی^۱ یا درصد توافق مشاهده، برای بررسی قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان‌پذیری استفاده شده است. بدین صورت که علاوه بر محقق که اقدام به کدگذاری اولیه نموده است محقق دیگر نیز همان متنی را که خود محقق کدگذاری کرده است را بدون اطلاع از کدهای او و بصورت جداگانه کدگذاری نموده است. در صورتی که کدهای محقق به هم نزدیک باشد نشان دهنده توافقی بالا بین آنها است که بیان‌کننده پایایی است (وشنوه و همکاران، ۱۴۰۳).

(۱) معادله $H = 2M / (N1 + N2)$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین شانون مورد تحلیل قرار گرفتند و بار اطلاعاتی و دو کدگذار میباشد $N1$ و $N2$ به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار H بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از $0/8$ بالاتر باشد، مطلوب است که در این پژوهش عدد $0/83$ میزان مطلوبیت کدگذاری و پایایی پژوهش را نشان می‌دهد گام هفتم: ارائه یافته‌ها: در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل، ارائه می‌شود. طی مراحل این پژوهش و در نتیجه ترکیب یافته‌ها، تعداد ۳۷ منبع از ۱۹۰ منبع علمی مورد مطالعه در این زمینه مورد بررسی قرار گرفت که طبق جدول شماره ۳ قابل مشاهده است. با بررسی و تحلیل داده‌های استخراج شده از پژوهش‌های مرتبط با روش تحلیل مضمون، ۸ بعد شامل شایستگی‌های اعتقادی-اخلاقی، شایستگی علمی-پژوهشی، شایستگی‌های رفتاری، شایستگی‌های سیاسی-اجتماعی، شایستگی خودتوسعه‌ای، شایستگی اطلاعاتی و ارتباطی، شایستگی فرهنگی-تربیتی و شایستگی پداگوژیکی شناسایی شد (جدول ۳). مؤلفه‌های بدست آمده از تلفیق مفاهیم در مدل مفهومی زیر ترسیم و ارائه گردیده است (شکل ۲).

جدول ۳. کدگذاری مؤلفه‌های شایستگی معلمان در طرح رتبه‌بندی

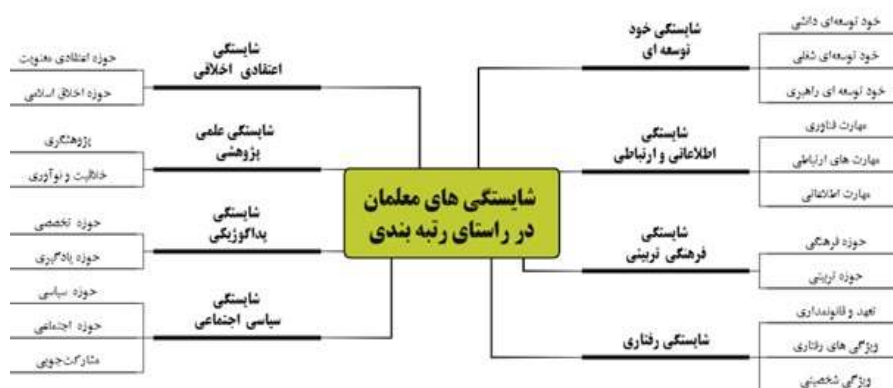
¹ -Holsti's Coefficient of Reliability

مضامین فراگیر	مضمون سازنده	مضمون پایه	کد منابع	فراوانی مضامین پایه	فراوانی مضامین سازنده
شایستگی خود توسعه‌ای	خود توسعه‌ای دانشی	توسعه مستمر توانایی، توسعه دانش، رشد و تعالی خود، عمل حرفه‌ای، توسعه هویت حرفه‌ای، توسعه دانش، توسعه بالندگی، توسعه مسیر شغلی، استفاده از ظرفیت‌های موجود، توسعه دانش حرفه‌ای، هدایت جریان رشد حرفه‌ای.	۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۶، ۲۳، ۳۲، ۳۳، ۳۵، ۲۱، ۳۷	۲۲	۳۵
	خود توسعه‌ای شغلی	توسعه ساختار شغلی، افزایش بهره‌وری، ارتقا کارایی، ارتقای مهارت‌های فراشناختی، مهارت‌های هیجانی.	۱، ۲، ۴، ۵، ۹، ۱۳، ۱۵، ۱۸، ۲۱، ۲۶، ۲۷، ۳۲، ۳۳	۱۳	
	خود توسعه‌ای راهبری	الگوسازی برای خود، نگرش، ایجاد انگیزه، رغبت‌ها، شوق تغییر و بهبود، اشتیاق شغلی، داشتن روحیه و نشاط، احساس دیده شدن، ایجاد شوق و انگیزه، تزریق پویایی و نشاط، خودآگاهی، خودمدیریتی، خود انگیزشی.	۶، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۳۲، ۳۷	۱۲	۱۲
شایستگی اطلاعاتی و ارتباطی (ICT)	مهارت فناوری	مهارت استفاده از پهنای باند شبکه، مهارت فناوری، مجهز بودن به صلاحیت‌های دیجیتالی، تعامل با فناوری در زندگی روزمره.	۱، ۴، ۹، ۱۶، ۲۵، ۲۶، ۳۶	۶	۶
	مهارت اطلاعاتی	مهارت‌های پردازش اطلاعات، مهارت‌های دسترسی به اطلاعات، استفاده از اطلاعات و مدیریت اطلاعات، تسلط بر سواد اطلاعاتی.			
	مهارت‌های ارتباطی	ارتباط صحیح با مدیران، متخصصان، ارتباط مؤثر با خانواده‌ها، مهارت‌های ارتباطی و میان فردی، همگرایی، برقراری ارتباط کاری با همکاران سایر مدارس، بازخورد دانش‌آموزان، رفتار و ویژگیهای دانش‌آموزان، جامعه پذیری، مشاوره، مدیریت مدرسه محور، نظارت، پاسخگویی صحیح، استفاده از تجارب دیگران.	۲، ۳، ۶، ۷، ۸، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۵، ۳۱، ۳۲، ۳۴، ۳۶	۱۴	۲۶
شایستگی فرهنگی- تربیتی	حوزه فرهنگی	ارزش‌های وطنی و فراوطنی، اجماع نظر در فهم ارزش‌های مشترک، نگرش فرهنگی، باورها، ارزش‌های فرهنگی، نگرش‌ها، رفع موانع فرهنگی، مقابله با استحاله فرهنگی	۵، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۲۳، ۳۰، ۳۴، ۳۷	۱۲	
	حوزه تربیتی	دانش تربیتی، مهارت تربیتی، سواد تربیتی.	۲۲، ۲۴، ۸، ۹، ۱۴، ۲۰، ۲۶، ۳۰، ۲۹، ۳۱، ۲۱، ۳۳، ۳۵، ۳۶، ۲۵	۱۶	۳۶

۱۲	۵،۶،۸،۹،۱۱،۱۲،۲۲،۱۳،۱۴،۱۷،۲۴،۲۵،۲۸،۱۹،۲۱،۳۱،۳۲،۲۹،۳۴،۳۵	حوزه تخصصی	یادگیری مستمر، آموزش مستمر، تسلط بر فرایند و برآیند دانش تخصصی (موضوع تدریس)، حوزه های دانشی مرتبط با یاددهی - یادگیری، آموزش و توانمندسازی، برخورداری از دانش پایه، آشنایی با مدیریت دانش، دانش تخصصی، کسب دانش، به کارگیری تلفیقی دانش، مهارت‌های تخصصی، دانش برون سازمانی، مهارت استفاده از منابع آموزشی.	شایستگی پداگوژیک
۸	۲،۵،۸،۱۴،۶،۱۷،۲۱،۲۵	حوزه یادگیری	توجه به موفقیت یادگیرنده، مهارت تدریس - فرایند یاددهی - یادگیری، نظارت و ارزیابی، مهارت‌های تدریس، دانش پداگوژیک.	
۱۲	۲،۵،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۹،۲۴،۲۹،۳۳،۳۴	حوزه سیاسی	شرکت در انتخابات، مدیریت استراتژیک آموزش و پرورش، دانش سیاسی، سیاستگذاری، بینش سیاسی، رفتار سیاسی، عدم افراطی گری، استکبارستیزی، تبدیل تهدیدها به فرصتها، پیگیری مسائل سیاسی سایر کشورها، شفافیت در هدف، سیاست و راهبرد، سواد سیاسی، عضو نهادهای صنفی، مذهبی و سیاسی، ایجاد زمینه ای برای تشکیل سازمانهایی مانند اتحادیه و صنف- های مجاز، شرکت در نماز جمعه به عنوان یا آیین سیاسی، شرکت در راهپیمایی ها	شایستگی سیاسی - اجتماعی
۸	۱۳،۲۲،۲۴،۲۹،۳۳،۳۴،۳۴	حوزه اجتماعی	دانش اجتماعی، بینش اجتماعی، رفتار اجتماعی، پرسشگری، حفظ کرامت اجتماعی، صبر و تحمل در زندگی اجتماعی، عزت نفس گروهی، توجه به نیازهای واقعی جامعه، اخذ بازخورد از شاگردان، اخذ بازخورد از مدیران، اخذ بازخورد از همکاران، اخذ بازخورد از والدین، سواد اجتماعی، پیگیری مسائل اجتماعی سایر کشورها، توانایی مشارکت با دیگران، نظرخواهی از دیگران	
۱۳	۱،۲،۶،۱۰،۱۱،۱۵،۱۷،۱۸،۲۱،۲۲،۳۰،۳۲،۳۳،۳۵	مشارکت جویی	ارزشیابی تیمی و مداوم، مشارکت معلمان در برنامه ریزی درسی، مشارکت جویی، فعالیت در انجمن های و گروه ها، مشاهده نحوه فعالیت سایر همکاران، حضور در شبکه	

			های اجتماعی، حضور فعال در جلسات شورای معلمان، مشارکت مردمی	
۲۴	۸	۱۶، ۲۱، ۲۲، ۲۹، ۳۲، ۳۳، ۳۵، ۳۶	پایبندی به قوانین و مقررات، عمل قانونمند توجه به سند تحول آموزش و پرورش و اسناد بالادستی آموزش و پرورش، عمل به مقررات آموزش و پرورش، تعهد حرفه‌ای، تعهد به آرمان های انقلاب، وفاداری به نظام حاکم	تعهد و قانونمداری
	۶	۱۸ ۳۴، ۱۹، ۲۲، ۲۳، ۲۹، ۳۴	انضباط مالی، انعطاف پذیری، تفکر نظام مند، تعقل، تحلیلگری، استدلال منطقی، پذیرش شرایط جدید، خرد عملی، توانایی فکری، کنش تأملی، رفتار مبتنی بر نظام ارزشی، تصمیمگیری منطقی و معقوله، قدرت حل مسأله در محیط های مبتنی بر همکاری	ویژگی های رفتاری
	۱۰	۱۸، ۲۰، ۲۱، ۱۴، ۲۵، ۲۹، ۳۳، ۳۴، ۳۵	صفات و ویژگی های شخصی، رفتار و سخن نرم، خودنظارتی و خودراهبری، خودبالندگی، خودمدیریتی، ویژگی های شخصی، توانایی فکری، روحیه اعتدال گرایی، عقلانیت، هویت حرفه‌ای، جرئت در بیان منظور و اندیشه خود، پرهیز از خودمحوری و انحصارطلبی، ساده زیستی، استقلال طلب	شایستگی رفتاری ویژگی شخصیتی
۱۰	۶	۱۷، ۱۹، ۲۲، ۲۹، ۳۲، ۳۳، ۳۴	تحلیلگری، داشتن استدلال منطقی، بهینه کاوی، مطالعه مجلات علمی، توسعه زمینه پژوهشگری، توانایی انجام پژوهش، درس پژوهی، بهینه کاوی، مهارت جستجو در منابع علمی	پژوهشگری
	۴	۱۹، ۲۱، ۲۲، ۳۲	دستاوردها، خلاقیت و نوآوری علمی، ارج نهادن به دستاوردهای علمی، پیشرفت علمی، نوآوری های آموزشی، بکارگیری نظریات و روش های علمی جدید؛ نوآوری	شایستگی علمی - پژوهشی خلاقیت و نوآوری
	۵	۲۲، ۲۴، ۲۹، ۳۳	اعتقادات، پای بندی به ارزش های دینی اخلاقی، افزایش بصیرت، امانت داری، حقیقت جویی، عزت نفس، شجاعت، معرفت (توحید) و محبت و توکل به خدا، قدرشناسی از خداوند، ظلم ستیزی، روحیه انقلابی،	شایستگی اعتقادی - اخلاقی حوزه اعتقادی (معنویت)

آشنایی با ساحت‌های تعلیم و تربیت، اخلاص و ایمان، توکل به خدا، خیرخواهی و تلاش برای حل مشکلات دیگران، تواضع، اعتماد به نفس، گذشت، نیکوکاری، وفاداری، حفظ آبرو، ایثار، صداقت، همدلی، انفاق، گشاده رویی، صادق و راستگو، فداکار و ایثارگر، وفای به عهد، عادل، حق طلب، منصف، شجاع، پرسشگر، مقتدر، حمایت از مستضعفان، همنشینی با مومنان، کوشش برای تحکیم اخوت در بین مسلمانان، التزام به ولایت فقیه، پاسداری از استقلال و آزادی جمهوری اسلامی، توجه به امر به معروف و نهی از منکر		
اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت اخلاقی، اخلاق اطلاعاتی، ترویج اخلاق، منطق اخلاق جمعی، جوانمردی، خودسازی معنوی و اخلاقی، اخلاق سازمانی، ویژگی اخلاقی، توجه به آموزش زیردستان، عدم اعمال تبعیض، کاهش احساس نابرابری، عدالت طلبی. منصف، عادل، تشکر و قدردانی از دیگران، تذکر اشتباه های دیگران در نهایت احترام		
۴،۱۲،۱۴،۱۸،۱۹،۲۰	۲۱،۲۲	۲۴،۳۰،۳۳
۳۵،۳۷	۱۳	



شکل ۳. مدل مفهومی شایستگی های معلمان در راستای نظام رتبه‌بندی

شایستگی های اعتقادی - اخلاقی: مفهوم معنویت در فرهنگ های مختلف بشری به صورت های مختلف و متفاوتی بیان شده است. در نگاه غربی، معنویت یعنی احساس وابستگی و درهم تنیدگی عمیق و به شدت شهودی بین انسان و جهان که در آن زندگی می کند. ولی در نگاه بومی و اسلامی، معنویت و معنوی حالتی نفسانی و ذومراتب است که در ارتباط با خدا یا امری متعالی در روان خود آگاه آدمی از طریق تعقل، جوشش درونی و عمل بیرونی به صورت آگاهانه و یا ناآگاهانه پدید آمده و بر شیوه نظر و عمل شخص تأثیر گذار است (میرزایی، ۱۴۰۰). در سند تحول بنیادین، معلم خوب معلمی است که همانند کومینوس سعی می کند تا انسانی پرورش دهد که زندگانی این جهانی را به خوبی بگذراند و برای زندگی آن جهانی نیز آماده شود، خود و جهان را بشناسد، فرمانروای خود گردد و به خدا رو کند (نوشادی و همکاران، ۱۴۰۲). مقبول ترین معنویت از نگاه رهبر معظم انقلاب، معنویت پیامبرانه یا انقلابی است. در این مدل فرد به دنبال کسب معنویت از لایه لای زندگی عرفی و دنیوی است. از بیانات گوهر بار مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، می توان دریافت که ایشان معلمان را افسران سپاه پیشرفت کشور می دانند (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۹) و بر شاخص های تعیین کننده شایستگی معلم در تراز انقلاب اسلامی همچون: داشتن روحیه انقلابی، بصیرت، خودسازی در پرتو معنویت دینی و اخلاق اسلامی، تبدیل تهدیدها به فرصت ها، خودباوری، در نهایت داشتن روحیه جهادی تأکید داشته اند (میرزایی، ۱۴۰۰).

شایستگی های رفتاری: یکی از پایه های تربیت اصیل در معنای اعم خود، مؤلفه های مرتبط با شخصیت معلم است. ویژگی های شخصیتی معلمان؛ شامل ویژگی های نسبتاً ثابت روحی، روانی و رفتاری است که انسانها در برخورد با افراد و یا شرایط و موقعیتهای پیش آمده، از خود بروز می دهند (طولابی فرد و همکاران، ۱۴۰۲). ظرفیت های شخصیتی یک معلم می تواند در فرآیند تربیت، سازنده و ارتقا دهنده باشد و یا حتی بالعکس؛ زمینه به بیراه کشاندن مسیر تربیت را فراهم آورد. شایستگی شخصیتی که از مضامین شایستگی رفتاری است، یک توانایی شخصی معلم است که نشان دهنده شخصیت بالغ و خردمند او در تعامل با محیط پیرامون است و بی شک زمینه های الگوسازی مفاهیم در دانش آموزان را فراهم خواهد آورد (سعیدی، ۱۴۰۳).

شایستگی فرهنگی - تربیتی: شایستگی فرهنگی مستلزم گفت و گوی پویا و مستمر درباره ساخت معانی مشترک و گفت و گوی متقابل درباره دیدگاه و هویت‌ها (ماین و همکاران^۱، ۲۰۱۹) است که از طریق گفت و گو و بحث‌های سازنده با افرادی که هویت‌های فرهنگی متفاوتی دارند، حاصل می‌شود. این نظرات نشان می‌دهد که ترکیب نهایی آنها نیازمند «ترکیب روشمند» است؛ زیرا این شایستگی‌ها در حکم لنگرگاه و مانند نقشه راهی برای تحقق تربیت اجتماعی دموکراتیک عمل میکنند؛ گویی جعبه سیاه تربیت دموکراتیک از طریق شناسایی و تبیین شایستگی‌های فرهنگی باز می‌شود (تقی پور، ۱۴۰۲). آموزش شهروندی، به عنوان تقویت کننده سواد فرهنگی، بر توسعه گوش دادن فعال، انعطاف نسبت به دیدگاه‌های دیگران و عدم قضاوت درباره درست یا نادرست بودن آنها تأکید دارد (آندولینا و همکاران^۲، ۲۰۲۱). مهارت در گفت و گو و استدلال برای دستیابی به اهداف آموزش شهروندی و نیز دانش‌آموزان را برای کسب دانش، مهارت و ارزشهای مورد نیاز برای عملکرد موثر در جامعه فرهنگی، دولت - ملت، منطقه و در جامعه جهانی آماده می‌سازد (راپانتا و همکاران^۳، ۲۰۲۰). مهارت‌های تربیتی، نیز مؤلفه ای است که در ادبیات داخلی و خارجی این حوزه، با عنوان عمل تربیتی معرفی شده است و به قلمرو رفتار و عمل و «آنچه معلم باید قادر باشد انجام دهد مربوط می‌شود. ارزشیابی حرفه‌ای معلمان نیز یکی از ابزارهایی است که به آن‌ها در تعیین مسیر رشد حرفه‌ای کمک می‌کند؛ زیرا در همه نظام‌های آموزشی توسعه‌یافته دنیا برنامه‌هایی برای نظارت و هدایت بالندگی معلمان وجود دارد (قرونه، ۱۳۹۹).

شایستگی‌های سیاسی - اجتماعی: یکی از ساحت‌های شش‌گانه درخور توجه سند تحول بنیادین، ساحت اجتماعی و سیاسی است. طبق نظر اکثر صاحب‌نظران جامعه‌شناسی و تعلیم و تربیت، اصل این است که انسان نسبت به مسائلی که او را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کند بینش موافق پیدا کند و نسبت به موانع و مشکلاتی که بین او و هدف‌هایش حائل است، بینش منفی در او پدید آید (فرگاس^۴، ۲۰۱۴). طبق این اصل، اغلب نویسندگان و صاحب‌نظران بر این باورند که مقطع ابتدایی بهترین دوره تربیت سیاسی است؛ زیرا در این دوره سعی می‌شود تا کودکان متابعت از اقتدار و مقررات اجتماعی و حکومتی را بیاموزند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که شکل‌پذیری هنجارها

^۱ -Maine et al

^۲ -Andolina et al

^۳ -Rapanta et al

^۴ -fergas

و ارزش‌های سیاسی در دوره ابتدایی جدی‌تر است (مرزوقی، ۱۳۸۴). توجه به تعلیم و تربیت سیاسی در برنامه‌های درسی آموزش و پرورش و نظام تربیتی کشور علاوه بر معماری آینده کشور از سوی متریان، بهترین فرصت تربیت اجتماعی و سیاسی نسل آینده به‌عنوان شهروندان، فعال کنشگر، مسئولیت‌پذیر و مشارکت‌جو است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷). امام علی (ع) درباره تربیت سیاسی و لزوم آگاهی‌یابی و آگاهی‌بخشی مسایلی که باید مریبان از آن آگاه باشند فرموده اند: لا تُقَسِّرُوا أَوْلَادَكُمْ عَلَى آدَابِكُمْ، فَإِنَّهُمْ مَخْلُوقُونَ لَزَمَانٍ غَيْرِ زَمَانِكُمْ^۱ «فرزندانان را به انجام آداب خودتان و اندازید؛ زیرا آنان برای زمانی، غیر از زمان شما آفریده شده اند». بدون تردید، آموزگاران به علت ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان و همچنین به دلیل آگاهی و بینش بیشتر می‌توانند با اخلاق، نظر و رفتار سیاسی و اجتماعی خود در مدرسه و کلاس، زمینه ساز جهت‌گیری سیاسی و اجتماعی دانش‌آموزان شوند. در جریان تعلیم و تربیت، نقش معلم در مقایسه با سایر عناصر نظام آموزشی بسیار پررنگ‌تر است؛ زیرا دانش‌آموزان در بیشتر اوقات، در مدرسه زیر نظر معلم فعالیت می‌کنند (موسوی ندوشن و همکاران، ۱۴۰۱). مولفه دیگری که به عنوان شایستگی‌های اجتماعی معلم مطرح می‌شود، مفهوم بازخورد معلم است. اگر عملکرد معلمی، منصفانه و به طور صحیح مورد ارزیابی قرار گیرد، موجبات برانگیختن وی فراهم می‌شود و شور و اشتیاقی در او ایجاد می‌شود و با انرژی مضاعف سر کلاس حاضر شود و منتقل‌کننده این انرژی به دانش‌آموزانش خواهد شد که نتیجه این امر گامی مؤثر برای موفقیت سازمان آموزشی در جهت انجام رسالت خویش خواهد بود (چهری، ۱۴۰۲).

شایستگی علمی - پژوهشی: معلمان به عنوان کارگزاران اصلی نظام آموزشی، با پژوهش، ارتباطی نزدیک دارند. دراصل، بخشی عمده از ترکیب حرفه معلمی را تعامل‌های علمی - پژوهشی و فکورانه معلم تشکیل می‌دهد. معلم به واسطه ویژگی‌های شغل خود نمی‌تواند منبع دانایی و اطلاعات خود را تنها به کوشش‌های دیگران و پژوهشگران خارج از کلاس درس محدود سازد. او به عنوان فردی حرفه‌ای باید بتواند روش‌های خاصی از پژوهش‌های ناظر بر عمل، مانند اقدام-پژوهی را برای حل مشکلات تدریس به کار گیرد و ضمن استفاده از نتایج آن‌ها در بهبود تدریس، شایستگی‌های خود را برای ایفای نقش معلمی ارتقا دهد (طولابی فرد، ۱۴۰۲). منظور از

^۱ - شرح نهج البلاغه، ابن ابی‌الحدید، ج ۲۰، ص ۲۶۷

معلم پژوهشگر کسی است که به امر آموزش و یادگیری مشغول است و میخواهد در فرایند آموزش و یادگیری شخص یا همراه با دیگر همکاران و دانش‌آموزان به پژوهش بپردازد تا آموزش را اثربخش سازد. منظور از اثربخشی، رسیدن به هدف‌هایی است که برای بالنده ساختن دانش‌آموزان و رشد همه‌جانبه آنان در نظر گرفته شده است (همان منبع). معلمان به دنبال ارتقای دانش و مهارت خود هستند و این امر از طریق انجمن‌های علمی امکان پذیرتر است زیرا در انجمن‌های علمی با یک نوع خرد جمعی و فعالیت جمعی مواجه هستیم و همچنین فعالیت فکری و تعاملات اجتماعی که در این جمع صورت می‌گیرد به عنوان یک دستاورد مهم تلقی می‌شود. این امر می‌تواند معلمان را به خودتکایی و استقلال برساند (دیبايي و صابرزاد، ۱۳۹۹).

شایستگی‌های پداگوژیکی: بر اساس قانون شماره ۱۴ سال ۲۰۰۵ اندونزی درباره‌ی معلمان و مدرسان، شایستگی پداگوژیکی به عنوان توانایی مدیریت یادگیری فراگیران تعریف شده است (مورکاتیک و همکاران، ۲۰۲۰). این شایستگی شامل موارد زیر است:

- ۱) تسلط بر ویژگی‌های یادگیرندگان از جنبه‌های جسمی، اخلاقی، معنوی، اجتماعی، فرهنگی، عاطفی و ذهنی؛
- ۲) تسلط بر نظریه‌ها و اصول یادگیری آموزش‌دهنده؛
- ۳) توسعه برنامه درسی مرتبط با موضوعات درسی؛
- ۴) سازمان‌دهی یادگیری آموزشی؛
- ۵) استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای اهداف یادگیری؛
- ۶) تسهیل توسعه‌ی توانمندی‌های یادگیرندگان برای به فعلیت رساندن استعدادهایشان؛
- ۷) برقراری ارتباط مؤثر، همدلانه و مؤدبانه با دانش‌آموزان؛
- ۸) انجام ارزیابی از فرایندها و نتایج یادگیری؛
- ۹) بهره‌گیری از نتایج ارزیابی برای بهبود یادگیری؛
- ۱۰) انجام اقدامات بازتابی برای ارتقای کیفیت یادگیری.

امروزه معلم اساسی‌ترین عنصر در نظام آموزش و پرورش است و نقش‌های متعددی از جمله هدایتگری فرآیند تعلیم و تربیت، الگو، مربی، راهنمای اثربخش رشد شخصیت کودکان، نوجوانان و جوانان را عهده دار بوده و میزان صلاحیت، کارآمدی، علاقه و تسلط حرفه‌ای وی، تعیین کننده

اثربخشی فرآیند یاددهی - یادگیری است (احمدی و همکاران، ۱۴۰۲). نکته قابل توجه در بحث شایستگی‌های پداگوژی این است که یک معلم خوب، مطالب ماده درسی مورد تدریس خود را گزینش می‌کند و هر کلمه و یا عبارت و بحثی را در کلاس درس مطرح نمی‌کند، بلکه قبل از ورود به کلاس مطالب را چینش و گزینش می‌کند تا اشتیاق دانش‌آموزان را برای یادگیری بیشتر کند. معلمان خوب به لایه‌های معنایی کلمات دقت می‌کنند. پیش از تدریس، مفهوم را انتخاب، مطالب را گزینش و در نمونه‌های مثبت و منفی سازماندهی می‌کند و مثال‌هایی خوب می‌آورد. معلمان خوب همانند زنبور عسل اند که شیره گل‌ها را از خارج می‌مکند و از آن عسل می‌سازند و به کام دانش‌آموزانشان می‌ریزند. بهتر است انتخاب مطالب درسی از ساده به مشکل باشد تا دانش‌آموزان دچار مشکل فهم درس نشوند و لحن گفت و گو با دانش‌آموزانی که دارای نیروی تشخیص قوی هستند با دانش‌آموزانی که گرفتار رکود و توقف ذهنی هستند متفاوت باشد (گل صنم لو و همکاران، ۱۴۰۰).

شایستگی‌های خود توسعه‌ای: خود توسعه‌ای معلمان را کلید دستیابی به کیفیت بالای تدریس و همچنین حفظ و ارتقای جایگاه حرفه‌ای در چنین شرایطی معرفی می‌کند (ایوانیوک و همکاران، ۲۰۲۰). به منظور همگام شدن با تغییرات سریع و پاسخگویی به چالش‌های جهانی، معلمان نیازمند توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هستند (رحمان و همکاران، ۲۰۲۱). بحث در زمینه شایستگی‌های خود توسعه‌ای معلمی در دنیای امروز امری جدی، چند وجهی و سیال است. یک معلم، با چالش برانگیز نمودن محیط یادگیری، یادگیری موقعیتی، توسعه پروژه‌های گروهی توجه به تفاوت‌های فردی به غنی‌سازی محیط یادگیری کمک قابل توجهی خواهد کرد (فتحی و همکاران، ۱۴۰۲). خود توسعه‌ای معلمان موجب تطبیق بهتر با نیازهای محیط مدرسه و اجتماعی؛ افزایش اعتماد به نفس؛ تقویت روحیه و مدیریت احساسات منفی؛ مدیریت استرس؛ توسعه توانایی حل مسئله به شیوه‌ای خلاقانه؛ توسعه مهارت‌های ارتباطی و بهبود تعاملات با دانش‌آموزان، والدین و همکاران می‌گردد (هرمن^۲، ۲۰۱۸).

توسعه ارزش‌های والای انسانی، اثربخشی و توسعه مفهوم خود و خودشناسی، رشد وجدان اخلاقی، ارتقای شاخص‌های تدریس متناسب با تربیت اسلامی، اعتماد به نفس، درونی‌سازی و تقویت ارزش-

¹ -Ivaniuk

² -Herman

های دینی، رشد شخصیت حرفه‌ای گرایی در تربیت و غلبه بر موانع و چالش‌ها در ارتباط با دانش‌آموزان شود. از نظر خبرگان آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین روش‌های توسعه شایستگی‌هایی که معلمان باید از آن برخوردار باشند، شرکت در دوره‌های آموزشی است. در این روش از آموزش معلمان، افراد متقاضی مانند سایر دانشجویان دوره‌های آموزشی را در دانشگاه سپری می‌کنند. بعد از دو یا چهار سال آموزش کار خود را به عنوان معلم در سیستم آموزشی شروع می‌کنند و در طی دوره خدمت بنا بر ضرورت‌های مورد تشخیص برنامه‌ریزان آموزشی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمانی شرکت و شایستگی‌های خود را توسعه می‌دهند (دیپایی صابر و سبحانی نژاد، ۱۳۹۹).

شایستگی اطلاعاتی و ارتباطی: ارتباط را فرایند انتقال پیام، اطلاعات، نگرش‌ها و حقایق از فردی به فرد دیگر معرفی کرده‌اند؛ اعم از اینکه به صورت کلامی یا غیر کلامی انجام گیرد. توسعه شایستگی معلمان به توانایی معلم در برقراری ارتباطی مناسب با دانش‌آموزان، همکاران و مدیران بستگی دارد. یکی از اشکال ارتباط برقراری ارتباط معلم با سایر همکاران است. باید تبادل اطلاعات و افکار بین معلم و همکاران به‌خوبی برقرار گردد هر چقدر این ارتباط بیشتر شود، اعتماد به نفس و انگیزه یادگیری، امکان بهره‌مندی از تجارب آموزشی و در نهایت توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های معلمان افزایش و به تبع آن کیفیت آموزشی هم ارتقا می‌یابد. با توجه به نقش محوری توانمندی‌هایی معلمان در بهبود کیفیت فرایند یاددهی-یادگیری، هر برنامه یا ابزاری که بتواند به معلمان در طی کردن مسیر رشد حرف‌هایشان کمک کند، تأثیر زیادی بر عملکرد نظام آموزش و پرورش خواهد داشت. در حال حاضر شبکه‌های اجتماعی مجازی به دلیل امکاناتی که در اختیار کاربران خود قرار می‌دهند، از محبوبیت بالایی برخوردارند و همه‌روزه مورد استفاده قرار می‌گیرند. با افزایش محبوبیت رسانه‌های اجتماعی و همچنین توسعه قوی‌تر فناوری شبکه، اغلب سازمان‌ها، پژوهشگران و محققان نیز به اشتراک گذاری منابع علمی، تبادل نظرات، دنبال کردن پژوهش‌های دیگران و یا همگام شدن با پژوهش‌های جاری می‌پردازند. معلمان نیز با توجه به تأثیرگذاری که بر فرایند یاددهی - یادگیری دانش‌آموزان دارند می‌توانند جهت توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای خود در این شبکه‌ها عضو شوند و حضور یابند (دیپایی صابر و سبحانی نژاد، ۱۳۹۹). این نوع از شایستگی، بر محورهایی چون استفاده مطمئن از فناوری اطلاعات، تبادل اطلاعات و ارتباطات و مشارکت از طریق شبکه‌های اینترنتی

تأکید دارد. آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم، خواهان معلمانی است که از اقتدار، قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌های متعدد برخوردار باشند (گل صنم لو و همکاران، ۱۴۰۰).

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر باهدف ارائه الگوی شایستگی‌های معلمان در راستای نظام آموزش و پرورش صورت گرفته است. در این زمینه، کلیه اسناد علمی یافت شده و مرتبط در بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۴ به تعداد ۱۹۰ منبع علمی مورد مطالعه و جست‌وجوی اولیه قرار گرفت و در نهایت، ۳۷ منبع با رعایت معیارهای پژوهش انتخاب و تحلیل شدند. بر اساس یافته‌های این پژوهش شایستگی‌های معلمان شامل هشت بعد شایستگی‌های اطلاعاتی و ارتباطی، شایستگی‌های خود توسعه‌ای، شایستگی‌های سیاسی - اجتماعی، شایستگی‌های رفتاری، شایستگی‌های علمی - پژوهشی، شایستگی‌های اعتقادی - اخلاقی، شایستگی پداگوژیکی و شایستگی فرهنگی - تربیتی است. در این پژوهش شایستگی خود توسعه‌ای با بیشترین فراوانی، اهمیت این موضوع را خاطر نشان می‌سازد که این نوع از شایستگی می‌تواند به منزله مبنایی در نظام سنجش صلاحیت‌ها و به تبع آن، نظام رتبه‌بندی معلمان قلمداد گردد. از نظر آلتان و همکاران^۱ بخشی از شایستگی‌های معلمی متأثر از قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی معلمان است و بخش دیگر از این جهت نیاز است تا بتوان با نظام رتبه‌بندی، تفاوتی بین معلمان از لحاظ رتبه قائل شد تا معلمانی که نسبت به ارتقاء خود کم‌اهمیت تر هستند، با این راهکار بتوانند در این جهت گام‌های ارزشمند و استواری بردارند (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ بنابراین معلمانی می‌توانند به طور مؤثر نقش خویش را ایفا کنند که راه و روش خوب اندیشیدن، خوب آموختن و خوب زیستن را به دانش‌آموزان خود بیاموزند و همچنین به دانش‌افزایی و بهبود مهارت‌های خویش نیز توجه داشته باشند (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۹). در شایستگی خود توسعه‌ای، مؤلفه‌هایی مانند توسعه حرفه‌ای، خودرهبری، خودانگیختگی، خودآگاهی و رشد شغلی معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است. این نتایج با مطالعات پورکریمی و همکاران (۱۴۰۳)، نامداری و پاک‌نظر (۱۴۰۰)، قربانی و همکاران (۱۳۹۷)، سوچادی و همکاران (۲۰۲۰) فتحی و همکاران (۱۴۰۲) و عزیزی تراب و همکاران (۱۴۰۲) که به توسعه هویت حرفه‌ای، تعهد

^۱ -Altan et al

شغلی و قابلیت‌های فردی و حرفه‌ای معلمان تأکید کرده‌اند، کاملاً منطبق است و با پژوهش‌رضایی (۱۳۹۹)، قرونه (۱۳۹۹)، ویلیامز و هیرت (۲۰۲۰) نیز همخوانی دارد.

در حال حاضر، جامعه انتظار دارد که مدارس و معلمان به گونه‌ای اثربخش، با دانش‌آموزان برخورد کنند، نسبت به موضوعات فرهنگ و جنسیت حساس باشند، هم‌زیستی و به هم پیوستگی اجتماعی را تقویت کنند، به شکلی مؤثر نسبت به دانش‌آموزان ناب‌خوردار و دانش‌آموزان دارای مسائل یادگیری یا رفتاری، واکنش نشان دهند، از فناوری‌های نو استفاده کنند و همگام با حوزه‌های در حال توسعه دانش و رویکردهای نوین ارزیابی دانش‌آموزان، پیش بروند (رضایی، ۱۳۹۸). در بعد شایستگی فرهنگی- تربیتی، یافته‌ها بر اهمیت توجه به ارزش‌های دینی، فرهنگی و تربیتی در تربیت دانش‌آموزان و تأثیر آن بر شایستگی معلمان تأکید داشتند که با پژوهش‌های میرزایی (۱۴۰۰) و نوشادی و همکاران (۱۴۰۲) مطابقت دارد. این محققان با تأکید بر ابعاد هویتی و فرهنگی معلم، چارچوبی مشابه را در راستای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ارائه کرده‌اند.

بعد شایستگی رفتاری با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری و الگو بودن معلمان، یکی از ابعاد کلیدی در پژوهش حاضر محسوب می‌شود. این یافته‌ها با پژوهش طولابی فرد و همکاران (۱۴۰۲) درباره شایستگی‌های شخصیتی و رفتاری معلمان و نیز جاویدان و همکاران (۱۳۹۷) درباره انگیزش‌ها، رغبت‌ها و ویژگی‌های فردی معلمان، همسو و هماهنگ است.

در دنیای کنونی، تغییر و تحول در عرصه اطلاعات و شتاب گرفتن جریان تولید دانش و منسوخ شدن دانش کنونی، استفاده و بهره‌گیری از فناوری‌های روز را طلب می‌کند. با افزایش حجم تولید اطلاعات و سرعت تحول فناوری، دیگر نیازی به پرکردن و انباشتن اطلاعات در مغز دانش‌آموزان نیست. در چنین شرایط مهم‌ترین وظیفه معلم کمک به فراگیران در تشخیص نیازهای اطلاعاتی و انتخاب منابع مناسب در این زمینه از بین انبوه اطلاعات و منابع و همیار یادگیرنده بودن است که دانش تخصصی معلمان را می‌طلبد. در این بعد از شایستگی که بیانگر نقش حیاتی مهارت‌های دیجیتال، استفاده از فناوری، تعامل مؤثر و مدیریت اطلاعات در اثربخشی عملکرد معلم هستند. با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های وو و ژو (۲۰۲۲)، احمدی و همکاران (۱۴۰۱) که به مهارت‌های پردازش اطلاعات، سواد دیجیتال و استفاده بهینه از ابزارهای فناورانه اشاره داشته‌اند، هم‌راستا است.

آموزگاران به علت ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان و همچنین به دلیل آگاهی و بینش بیشتر، می‌توانند با اخلاق، نظر و رفتار سیاسی و اجتماعی خود در مدرسه و کلاس زمینه‌ساز جهت‌گیری سیاسی و اجتماعی دانش‌آموزان شوند، چراکه یکی از وظایف هر نظام آموزشی تربیت شهروند ایده‌آل و مطلوب است که بتواند با مسئولیت‌پذیری و تعهد در برابر هنجارهای سیاسی و اجتماعی و ارزش‌های جامعه خویش، زمینه‌ساز توسعه و ترقی جامعه شود. پس در جریان تعلیم و تربیت، نقش معلم در مقایسه با سایر عناصر نظام آموزشی بسیار پررنگ‌تر است؛ زیرا دانش‌آموزان در بیشتر اوقات، در مدرسه زیر نظر معلم فعالیت می‌کنند (موسوی ندوشن و همکاران، ۱۴۰۱). از سویی دیگر، تغییرات سریع و روزافزون اجتماعی و ضرورت تربیت و آماده‌سازی افراد برای زندگی پیچیده و متنوع از یک‌سو و نقش‌های چالشی و متعددی که آدمیان در عصر جدید ایفا خواهند کرد، بیش‌ازپیش متصدیان تعلیم و تربیت را متوجه هدایت و سازماندهی فرایندهای آموزشی به شکل مؤثر کرده است. بنابراین نیاز به مهارت‌های موردنیاز برای رویارویی با شرایط چالشی و متغیر اجتماعی، مستلزم آموزش درست اندیشیدن و پرورش قوه تحلیل و قضاوت است تا فرد توانایی سازگاری و هماهنگی لازم را با این تحولات بیابد (صیادی و همکاران، ۱۴۰۲).

به عبارت دیگر، آموزش و پرورش سعی می‌کند تا با استفاده از فرایند تربیت سیاسی، علاوه بر انتقال گرایش‌ها و الگوهای فکری و رفتارهای خاص که در چارچوب سنت‌های رایج سیاسی هستند، نقش انتقال سیاسی و عضوگیری برای نظام سیاسی و حکومت را نیز ایفا کند (علاقه‌بند، ۱۴۰۲). یافته‌های این پژوهش نشان دادند که مشارکت‌جویی، سواد سیاسی، کنش اجتماعی و ارتباط با جامعه، نقش مهمی در شایستگی حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کند. این یافته‌ها با مطالعات تقی‌پور و همکاران (۱۴۰۲) که شایستگی‌های اجتماعی، عدالت‌طلبی و سیاسی را برای تحقق تربیت اجتماعی دموکراتیک ضروری دانسته‌اند، مطابقت دارد. همچنین پژوهش‌های احمدی و همکاران (۱۳۹۷) و موسوی ندوشن (۱۴۰۱) نیز با تأکید بر تربیت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری معلمان، بر اهمیت این بعد صحنه گذاشته‌اند و با نتایج مطالعات وو و همکاران (۲۰۱۹)، تقی‌پور و همکاران (۱۴۰۲)، قلمکاریان و سیدی (۱۴۰۲)، صمدی و همکاران (۱۴۰۲) و موسوی ندوشن و همکاران (۱۴۰۱) مطابقت دارد. قرونه (۱۳۹۹) و فتحی و همکاران (۱۴۰۲) معتقدند اگر معلم از انواع دانش برخوردار نباشد در شروع درس با مشکل برخورد خواهد کرد؛ او باید شناخت کافی از فراگیرانش داشته باشد، در مورد رشد بیولوژیکی، اجتماعی، روانی، شناختی و پیشینه فرهنگی و مذهبی دانش‌آموزان مطلع باشد و به

دانش فرايند دريافت، پردازش، نگهداري و بازيايي اطلاعات از حافظه واقف باشد. از انگيزه‌ها و سبک‌های يادگيري نيازها و نقاط قوت و ضعف يادگيري و مراحل و ابعاد رشد فراگيرانش آگاه باشد تا باتوجه به نيازها و علايق، فعاليت‌های متنوعی برای آنان طراحي نمايد. طراحي آموزشی نيز بايد باکيفيت مناسب و در نظر گرفتن مناسب‌سازي‌های ضروري انجام شود. از اين رو، با داشتن شايستگي پداگوژي، معلمان می‌توانند به بهترين شکل به دانش آموزان خود آموزش دهند و به رشد و پيشرفت آن‌ها کمک کنند. اين شايستگي، ارتباطی تنگاتنگ با زمينه‌های معرفت‌شناختی و فرهنگي آموزش و پرورش هر کشور دارد، زيرا دانش پداگوژي درباره «تربيت» است و مفهوم تربيت در بافت فرهنگي و زباني هر اجتماع معنا می‌يابد که با مطالعات داده‌ی و ساخاره (۲۰۱۸)، مورکاتیک و همکاران (۲۰۲۰)، سوچيادی و همکاران (۲۰۲۰)، کورنل و هاسمن (۲۰۱۶)، نامداری پژمان و پاک‌نظر (۱۴۰۰)، پورکريمی و همکاران (۱۴۰۳) و قرونه (۱۳۹۹) مطابقت دارد.

رهبر معظم انقلاب، همواره در بيانات خود بر نقش و جايگاه ارزشمند معلم در جامعه و پرورش ابعاد مختلف دانش آموزان تأکيد نموده‌اند. ايشان ضمن لزوم نگاه اسلامي به معلم و شغل معلمی، نقش معلم را در پايه‌ريزي جامعه، ايجاد تحول و ساختار آینده‌ی جامعه، رشد و توسعه کشور، الگوسازي اخلاقي برای نسل جوان و پرورش شخصيت‌های والای انساني، پايداري ارزش‌ها، استکبارستيزی و حماسه آفرينش مهم دانسته‌اند. معنويت و اخلاق گرایی در بنيان گام دوم انقلاب، با بی‌عدالتي، سلطه‌پذیری، روحیه انفعال اجتماعي سر ستيز دارد و بايد به شيوه‌ی معقول، منطقي، حساب شده، رثوفانه و مهربانانه و در ارتباط با آحاد مردم جامعه و بدون قوه قاهره بسط داد و در اين بين بايد بر خطرات تهاجم و استحاله فرهنگي و برنامه‌های ضد معنويت و ضد اخلاقي کانون‌های معاند توجه نمود (ميرزایی، ۱۴۰۰). اين يافته با مطالعات طولابی فرد و همکاران (۱۴۰۲)، عزيزی تراب و همکاران (۱۴۰۲)، نوشادی و همکاران (۱۴۰۲)، ميرزایی (۱۴۰۰) و تانگک و ابوا (۲۰۱۴) مطابقت دارد. با نگاهی گذرا به سير تحولات چشمگير جوامع معاصر در می‌يابيم، نقش نظام‌های تعليم و تربيت در توسعه همه‌جانبه اقتصادي، فرهنگي و اجتماعي کشورها بارزتر از ديگر نظام‌ها است (نوشادی و همکاران، ۱۴۰۲) در گذشته، انتظار می‌رفت که آنچه را معلم تدریس می‌کرد برای تمام عمر کفایت کند و در نتیجه، تدریس سرفصل‌هایی ثابت پذيرفته شده بود؛ اما برای دنياي همواره در تغيير آینده، نياز به آن است که معلم، دانش آموزان را قادر سازد تا به يادگيرندگانی مادام‌العمر تبديل شوند و

شیوه‌های پیچیده تفکر و راه‌های پیچیده کاری را که حتی کامپیوتر نمیتواند به آسانی از عهده آن برآید، مدیریت کنند (رضایی، ۱۳۹۸).

در فصل اول سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بند ۱۲ بر ارزش و اهمیت علم نافع و روزآمد تأکید دارد و مقام علمی معلم را در جایگاه هدایت‌گر و توانمندساز معرفی می‌کند. این تأکید، به طور ضمنی بر ضرورت به‌روزرسانی حوزه دانشی، تسلط مفهومی و عمیق معلم بر دانش تخصصی خود دلالت دارد (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰). در بعد شایستگی علمی-پژوهشی، وقتی معیارهای بررسی شایستگی معلمان به درستی تدوین شده باشد، معلمان خواهند فهمید که سیاست کلی نظام آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند، چه جهتگیری دارد، در نتیجه همسو با آن فعالیت خواهند کرد. از این رو، توسعه حرفه‌ای معلمان فعالیت بلندمدت بوده و معلم جهت رشد و توسعه هویت حرفه‌ای خود و کسب شایستگی‌های حرفه‌ای به‌عنوان یادگیرنده مادام‌العمر لازم است ظرفیت و پتانسیل خود را بالا ببرد و به مهارت‌ها نگرش‌ها و دانش‌های جدید مسلح شود و به پیروی از پیام جاودان پیامبر بزرگ اسلام: «زگهواره تا گور دانش بجوی» جامه عمل بپوشاند (فتحی و همکاران، ۱۴۰۲). این بخش از یافته‌ها، با نتایج مطالعات طولابی فرد (۱۴۰۲)، زارعی و الله کرمی (۱۴۰۱) درباره شایستگی پژوهشی و دیبایی و سبحانی‌نژاد (۱۳۹۹) درباره فعالیت‌های پژوهشی معلمان و نقش بازخورد علمی در بالندگی حرفه‌ای، همخوانی دارد.

آن چیزی که بدیهی به نظر می‌رسد این است که شایستگی‌ها یا صلاحیت‌های معلم را نمی‌توان تجزیه کرد و منفک از یکدیگر در نظر گرفت؛ زیرا هویت حرفه‌ای معلم، مرکب از مؤلفه‌های سازنده آن و نیز شایستگی‌های معطوف به آن مؤلفه‌هاست که در ترکیب با هم هویت او را شکل می‌دهند. شپارد و لوی^۱ (۲۰۱۹)، کلاس را به‌صورت یک فضای عاطفی در نظر می‌گیرند و معلم خوب را معلمی می‌دانند که در زندگی عاطفی دانش‌آموزانش حضور می‌یابد و با در نظر گرفتن واکنش‌های عاطفی موردانتظار یا واقعی دانش‌آموزان، تصمیم‌گیری می‌کند.

مقام معظم رهبری شکل‌گیری هویت فردی را از درون نظام آموزش و پرورش می‌دانند و در بیاناتشان همواره تأکید نموده‌اند که "هرچه شغل معلمی محترم‌تر باشد، جاذبه آن بیشتر خواهد شد. اگر یک شغلی در جامعه از احترام عمومی برخوردار باشد، طبعاً جاذبه‌ی این شغل بیشتر می‌شود. وقتی جاذبه

¹ - Sheppard & Levy

بیشتر شد، افراد با سطح بالاتری به این شغل روی خواهند کرد؛ جامعه معلمان یک ارتقایی از لحاظ سطح علمی و معنوی پیدا می‌کنند؛ اگر این [طور] شد، کشور از لحاظ تعلیم و تربیت ارتقاء پیدا خواهد کرد. کلام آخر اینکه یک معلم می‌تواند با تربیت صحیح و اصولی زمینه‌ساز بیداری فطرت پاک الهی، ایجاد تحول و اشتیاق درونی، تجلی دهنده ایمان، تقوا و تزکیه درونی، مسبب معنایابی در زندگی و هویت‌سازی دانش آموز شود و از این طریق نتایجی پایدار بر جای گذارد، به گونه‌ای که خصلت‌های کسب شده حتی در دشوارترین اوضاع و سخت‌ترین موقعیت‌ها نیز به کمک شخص آمده و در هر فراز و نشیبی به او مدد رساند.

منابع

- ابراهیمی، ام فروه؛ عبداللهی، حسین؛ عباس‌پور، عباس؛ حقانی، محمود. (۱۴۰۳). بررسی تطبیقی مؤلفه‌های رتبه‌بندی معلمان در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران و اسناد بین‌المللی. **آموزش و پرورش تطبیقی**، ۷(۴) ۳۲۰۵-۳۲۲۷.
- ابن ابی‌الحدید، عبدالحمید بن هبه الله، (۵۸۶ - ۶۵۵ق)، **شرح نهج البلاغه**، مکتبه آیه الله العظمی المرعشی النجفی العامة: قم.
- احمدی، طاهره؛ صمدی، پروین؛ احمدی، پروین. (۱۴۰۱). شناسایی و تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی معلم به مثابه یادگیرنده مادام‌العمر: یک مطالعه سنتز پژوهی. **پژوهش در برنامه ریزی درسی**، ۱۹(۷۴)، ۱۱۴-۱۳۰.
- احمدی، حسن. (۱۴۰۱). شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر شایستگی‌های اصلی معلمان برای مدیریت استعداد مؤثر؛ مطالعه موردی: معلمان شهر اردبیل. **نظریه و عمل در تربیت معلمان**، ۸(۱۴)، ۷۳-۹۶.
- احمدی، صادق؛ طهماسب زاده، داود؛ رضانی، عباس. (۱۴۰۲). طراحی الگوی پارادایمی رتبه‌بندی معلمان با استفاده از رویکرد داده بنیاد. **مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم**، ۶(۱)، ۵۳-۴۱.
- آقازاده، احمد. (۱۳۹۲). **آموزش و پرورش تطبیقی**. سمت.
- بزرگیان، امیرحسین؛ قاسمپور دهاقانی، علی. (۱۴۰۲). **بررسی رابطه نظام رتبه‌بندی معلمان با کیفیت زندگی کاری و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه**. رساله دکتری دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه پیام‌نور واحد سمیرم.
- پورکریمی، جواد؛ عزیزی، مهسا. (الف ۱۴۰۳). شایستگی‌های رهبران در محیط‌های متلاطم (یک مطالعه فراترکیب). **مدیریت دولتی**، ۱۶(۳)، ۶۰۱-۶۳۱.

پور کریمی، جواد؛ عزیزی، مهسا؛ موسوی، سید حسین. (ب ۱۴۰۳). ارائه الگوی شایستگی های خود توسعه ای معلمان (یک مطالعه فراترکیب). **علوم تربیتی**، ۳۱ (۲)، ۷۹-۱۰۸.

تقی پور حویزی، پرینان؛ شیخی فینی، علی اکبر؛ مهر محمدی، محمود؛ سماوی، سید عبدالوهاب. (۱۴۰۲). شناسایی انواع شایستگی ها برای تحقق تربیت اجتماعی دموکراتیک در نظام آموزش و پرورش ایران. **مطالعات برنامه درسی**، ۱۸ (۷۱)، ۹۹-۱۲۸.

جاویدان، لیدا؛ علی اسماعیلی، عبدالله؛ شجاعی، علی اصغر. (۱۳۹۷). تدوین الگوی ویژگی ها و شایستگی های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش. **پژوهش در نظام های آموزشی**، ۱۲ (ویژه نامه)، ۱۱۲۳-۱۱۳۶.

چهری، اسکندر؛ نوروزی، علی؛ خاکپور، عباس. (۱۴۰۲). **ارزشیابی اهداف، معیارها و رویه های کنونی نظام رتبه بندی معلمان**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه ملایر. حیدری، معصومه؛ محمودی، مهدی؛ فرج اللهی، مهران. (۱۴۰۲). **اثر توانمندسازی ساختاری مبتنی بر طرح رتبه بندی معلمان بر تعهد حرفه ای آنان با میانجی گری ویژگی های شغلی**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور مرکز تهران جنوب.

دیپایی صابر، محسن؛ سبحانی نژاد، مهدی. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه های نظام توسعه شایستگی معلمان دوره متوسطه از دیدگاه خبرگان. **پژوهش های آموزش و یادگیری**، ۱۷ (۱)، ۶۱-۷۵.

رضایی منیره. (۱۳۹۸). شایستگی های حرفه ای معلمان: گذشته، حال، آینده. **فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت**، ۳۵ (۲)، ۱۲۹-۱۵۰.

رضایی، منیره. (۱۳۹۹). شناسایی و تعیین شایستگی های حرفه ای معلمان با ابتناء بر اسناد تحولی آموزش و پرورش و اعتبارسنجی آنها. **تعلیم و تربیت**، ۳۶ (۱) (پیاپی ۱۴۱)، ۶۳-۸۲.

زارعی، محمد امین؛ الله کرمی، آزاد. (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه های شایستگی معلمان و ارائه چارچوبی جهت ارزشیابی آنان. **پژوهش در نظام های آموزشی**، ۱۶ (۵۶)، ۹۱-۱۰۴.

سعیدی، مهدی. (۱۴۰۳). شناسایی شایستگی های معلم تأثیرگذار در دوره ابتدایی. **علوم تربیتی**، ۳۱ (۱)، ۲۵۹-۲۸۴.

صالحی شبلیزی، مسعود؛ چنانی، احمد؛ نجفوند دریکوندی، امیررضا، نجفوند دریکوندی، امیرحسین. (۱۴۰۲). تحلیل و بررسی اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران از نظر میزان توجه و اهمیت به مؤلفه های

شایستگی معلمان. **روان شناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم**، ۷ (۲۵)، ۸۷۵-۸۶۲.

- صمدی، پروین؛ احمدی، طاهره؛ احمدی، پروین. (۱۴۰۲). طراحی الگوی شایستگی معلم به‌منابه یادگیرنده مادام‌العمر در نظام آموزش و پرورش ایران و اعتباربخشی آن. **علوم تربیتی**، ۳۰(۲)، ۱-۱۶.
- طولابی فرد، سمیه؛ برزگر، نادر؛ عزیزاده، سعید. (۱۴۰۲). طراحی الگوی توسعه شایستگی پژوهشی معلمان دوره ابتدایی شهر تهران. **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۴(۳)، ۱۸۴-۱۷۰.
- عزیزی تراب، زینب (۱۴۰۲). **شناسایی مولفه های نظام رتبه‌بندی معلمان (با تاکید بر رویکرد کیفی)**، دومین کنگره بین المللی مدیریت، اقتصاد، علوم انسانی و توسعه کسب و کار، تبریز.
- علاقه بند، علی. (۱۴۰۲). **جامعه شناسی آموزش و پرورش**، تهران: انتشارات روان.
- فتحی، معصومه؛ سعدی پور، اسماعیل؛ ابراهیمی قوام، صغری؛ دلاور، علی. (۱۴۰۲) شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و ارائه مدل مفهومی در تراز جمهوری اسلامی ایران. **تربیت اسلامی**، ۱۸(۴۶)، ۱۲۵-۱۴۶.
- قلمکاریان، سید محمد؛ سیدی، سید خالد (۱۴۰۲). **تحلیلی بر تأثیرات رتبه‌بندی بر روحیه و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی در شهرستان سراوان**، ششمین همایش ملی فناوری های نوین در تعلیم و تربیت، روانشناسی و مشاوره ایران، تهران.
- قاسمی پیر بلوطی زهرا؛ کلباسی، افسانه؛ میرحیدری، اشرف. (۱۴۰۱). مطالعه تطبیقی ارزیابی عملکرد معلمان در استرالیا، فنلاند، ایران و آمریکا. **آموزش و پرورش تطبیقی**، ۶(۱)، ۲۲۸۵-۲۳۰۳.
- قرونة، داود. (۱۳۹۹). نگرش معلمان و مدیران مدارس نسبت به طرح رتبه‌بندی حرفه‌ای مشاغل معلمان: یک مطالعه پدیدارشناسی. **مطالعات آموزشی و آموزشگاهی**، ۹(۲)، ۱۵۷-۱۸۲.
- کیانی بهادرخان، حجت؛ عبداللهی، حسین؛ طاهری، مرتضی؛ عباس پور، عباس. (۱۳۹۶). **رابطه نظام رتبه‌بندی معلمان با توانمندسازی روانشناختی و انگیزش شغلی معلمان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- گل صنم لو، محمد؛ نعیمی، ابراهیم؛ خرسندی طاسکوه، علی؛ شریعتی، سید صدرالدین. (۱۴۰۰). طراحی الگوی معلم خوب با تکیه بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. **مطالعات راهبردی بسیج**، ۲۴(۹۰)، ۲۲۲-۱۷۹.
- مبانی نظری سند تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۰).
- مرادی، فاطمه؛ کرملیان، حسن (۱۴۰۲). **اعتبارسنجی ملاک‌ها، شاخص‌ها و مشکلات اجرایی طرح رتبه‌بندی معلمان در دوره ابتدایی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور اصفهان.

موسوی ندوشن، فاطمه سادات؛ نیلی احمدآبادی، محمدرضا؛ نیستانی، محمدرضا. (۱۴۰۱). کاوش پدیدارشناختی بر شایستگی‌های پایه آموزگاران برای تحقق ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی. **جامعه‌شناسی کاربردی**، ۳۳(۴)، ۲۹-۴۸.

مولائی، زینب؛ یاری حاج‌عطالو، جهانگیر. (۱۴۰۱). نقش رتبه‌بندی معلمان بر بهبود اشتیاق شغلی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه. **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۶(۲۰)، ۱۶۱۶-۱۶۰۴.

میرزایی، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی شایستگی‌های معنوی و اخلاقی معلم در جهت رشد سواد تربیتی با مروری بر فصل دوم بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. **سواد تربیتی معلم**، ۱۱(۱)، ۱۵۳-۱۷۴.

نامداری پژمان، مهدی، پاک‌نظر، محدثه. (۱۴۰۰). ساختار تربیت‌معلم در کشورهای شرق آسیا با تأکید بر نظام سنجش صلاحیت و رتبه‌بندی معلمان. **مطالعات سیاست‌گذاری تربیت‌معلم (پژوهش در تربیت‌معلم)**، ۴(۲) (پیاپی ۸)، ۱۰-۳۵.

نوشادی، فاطمه؛ میرزایی قلعه‌جوق، علی؛ باقری دادوکلایی، محمد؛ والی، علی اکبر. (۱۴۰۲). ارائه الگوی پارادایمی شایستگی معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. **رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی**، ۱(۲)، ۴۴-۲۲.

Andolina, M. W., & Conklin, H. G. (2021). Cultivating empathic listening in democratic education. **Theory & Research in Social Education**, 49(3), 390-417.

Buchanan, R., & Olsen, B. (2018). Teacher identity in the current teacher education landscape. **Research on teacher identity: Mapping challenges and innovations**, 195-205.

Campbell, J. W., & Derrington, M. L. (2019). Principals' perceptions of teacher evaluation reform from structural and human resource perspectives. **Journal of Educational Supervision**, 2(1), 58.

Cowan, J., Goldhaber, D., & Theobald, R. (2022). Performance evaluations as a measure of teacher effectiveness when implementation differs: Accounting for variation across classrooms, schools, and districts. **Journal of Research on Educational Effectiveness**, 15(3), 510-531.

Helmold, M. (2021). New work, transformational and virtual leadership. **Lessons from COVID-19 and other crises**, 1-17.

Ivaniuk, H., Venhlovska, O., Antypin, Y., & Vovchok, Y. (2020). Self-Development as a Factor in the Professional Growth of Future Teachers. **Journal of History Culture and Art Research**, 9(4), 77-86.

Kathleen, W., & Dustin, H (2020). Teacher Evaluation Systems: A Literature Review on Issues and Impact. **Research Issues in Contemporary Education**, 5(1).42-50.

Kornell, N., & Hausman, H. (2016). Do the best teachers get the best ratings? **Frontiers in psychology**, 7, 570.

- Mulang, H. (2021). The effect of competences, work motivation, learning environment on human resource performance. **Golden Ratio of Human Resource Management**, 1(2), 84-93.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. **Journal of Social Work and Science Education**, 1(1), 58-69.
- Rahman, N. L. A., Mokhtar, M., & Ali, D. F. (2020). Enhancing Self-Initiated Professional Development (SI-PD) Through Technology during COVID-19 Pandemic. **Innovative Teaching and Learning Journal**, 4 (2), 30-36.
- Rapanta, C., Vrikki, M., & Evagorou, M. (2021). Preparing culturally literate citizens through dialogue and argumentation: Rethinking citizenship education. **The Curriculum Journal**, 32(3), 475-494.
- Rowe, E. W., Curby, T. W., & Kim, H. (2019). Variance in teacher ratings of children's adjustment. **Journal of Psychoeducational Assessment**, 37(1), 26-39.
- Sheppard, M., & Levy, S. A. (2019). Emotions and teacher decision-making: An analysis of social studies teachers' perspectives. **Teaching and Teacher Education**, 77, 193-203.
- Suchyadi, Y., Muhajang, T., Indriani, R. S., & Mirawati, M. (2022). Implementation Of Supervision In Improving The Learning Process And Character Education In Elementary Schools. **Journal of Social Studies Arts and Humanities (JSSAH)**, 2(2), 143-146.
- Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. **Research in nursing & health**, 30 (1), 99-111.
- Softić, S. K. (2022). Teachers' digital competences as a key factor for the digital transformation of education. *Advances in Online Education: A Peer-Reviewed Journal*, 1(1), 75-86.
- Sulaiman, J., & Ismail, S. N. (2020). Teacher competence and 21st century skills in transformation schools 2025 (TS25). **Universal Journal of Educational Research**, 8(8), 3536-3544.
- Tanang, H., & Abu, B. (2014). Teacher professionalism and professional development practices in south Sulawesi, Indonesia. **Journal of curriculum and teaching**, 3(2), 25-42.
- Williams, K., & Hebert, D. (2020). Teacher evaluation systems: A literature review on issues and impact. **Research Issues in Contemporary Education**, 5(1), 42-50.

Teacher Competencies in the Context of the Ranking System: A Meta-Synthesis Study

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.19, No 1, Spring 2025, No.71

Teacher Competencies in the Context of the Ranking System: A Meta-Synthesis Study

Zohreh Alimardani¹, Javad Pourkarimi², Afsaneh Zamani Moghaddam³
Abstract:

Purpose: The present study aims to identify the competencies of teachers in the context of the teacher ranking system in the education sector.

Method: This applied research is qualitative in nature and follows a meta-synthesis approach using the seven-step method of Sandelowski and Barroso (2007). In this regard, all relevant scientific documents published between 2018 and 2024 were reviewed, totaling 190 initial sources. Ultimately, 37 sources were selected and analyzed based on the study's criteria. The validity of the research was evaluated and confirmed using criteria of credibility, transferability, dependability, and confirmability. For reliability, Holsti's inter-coder agreement coefficient was used, yielding a value of 0.83, indicating good reliability of the analysis tool.

Findings: According to the findings of this study, teachers' competencies in line with the ranking scheme include eight dimensions: information and communication competencies (including: technological skills, information skills, communication skills), self-development competencies (including: knowledge self-development, career self-development, leadership self-development), socio-political competencies (including: political domain, social domain, participation), behavioral competencies (including: commitment and law-abiding, behavioral characteristics, personality traits), scientific-research competencies (including: research, creativity and innovation), and ethical-belief competencies (including: belief domain and Islamic ethics domain), pedagogical competency (including: specialized domain, learning domain), and cultural-educational competency (including: cultural domain and educational domain).

Conclusion: The results showed that self-development competency is more important with the highest frequency. Therefore, it is better for evaluators, policymakers, planners, and administrators of the rating system to consider effective measures for the growth and career enrichment of teachers in this field.

Keywords: Teacher competencies, Ranking, Education.

¹ -Ph.D. Candidate in Educational Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. z.alimardani1366@gmail.com

²-Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author). jpkarimi@ut.ac.ir

³-Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. afz810@yahoo.com