

Examine the Implications of the Upstream Documents of the Farhangian University on the Teacher Characteristics

Mohsen Hallaji*

Assistance Professor, Department of Physical Education Instruction, Shahid Chamran Pardice, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: January 8, 2019; Accepted: March 9, 2021)

Abstract

The purpose of this research was to examine the attributes of the upstream documents of the Farhangian University on the characteristics of the teacher. This research is a qualitative method of qualitative content analysis with a conventional approach. The statistical population was the upstream documents of the Farhangian University. The statistical sample was all the statements of the documents. Sampling was done purposefully. A checklist was used to collect information to answer the research questions. The results showed that the statistical society has predictions, materials and clauses that include semantic unit that affects teachers' characteristics. Also, the findings showed that the signatures obtained from the documents could be extracted to obtain teacher attributes. The teacher's characteristics are categorized under the categories and categories. Applying the method of inductive reasoning in the end are subcategories such as personality traits, pedagogical skills, mental-intellectual capabilities, attention to pedagogical principles, basic and special competencies, organizational tasks, specialized scientific power, job tasks, organizational services, organizational growth, empowerment, qualification and performance evaluation in proportion to both documents, classified in three categories of individual characteristics, professional characteristics, and organizational characteristics.

Keywords: Farhangian University, Teacher characteristics, The upstream documents.

* **Corresponding Author, Email:** hallajymohsen@gmail.com

واکاوی دلالت‌های اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان

بر ویژگی‌های معلم

محسن حاجی *

استادیار، گروه آموزش تربیت بدنی، پردیس شهید چمران، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۹)

چکیده

هدف پژوهش حاضر واکاوی دلالت‌های اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم بود. این تحقیق از نظر سنجش‌پذیری داده‌ها جزء روش‌های کیفی از نوع تحلیل محتوای کیفی با رویکرد عرفی، از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا (جمع‌آوری داده‌ها) جزء پژوهش‌های اسنادی است. جامعه آماری تحقیق اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بود. نمونه پژوهش تمامی گزاره‌ها، احکام و مواد اسناد بود. نمونه‌گیری با توجه به هدف و روش‌شناسی تحقیق به شکل هدفمند انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات به منظور پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق از چک‌لیست کیفی استفاده شد. روایی ابزار تحقیق توسط صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی تأیید شد. یافته‌ها نشان داد جامعه آماری دارای گزاره‌ها، مواد و بندهایی است که شامل واحد معنایی دلالت‌کننده بر ویژگی‌های معلم هستند. همچنین یافته‌ها نشان داد از دلالت‌های به دست آمده از اسناد می‌توان رمزهای را برای دستیابی به ویژگی‌های معلم استخراج کرد. ویژگی‌های معلم در قالب زیرمقوله‌ها و مقوله‌ها دسته‌بندی شدند. به کارگیری شیوه استدلال استقرایی در نهایت، زیرمقوله‌های مانند خصوصیات شخصیتی؛ مهارت‌های پداگوژیکی، قابلیت‌های ذهنی - عقلانی، توجه به اصول پداگوژیکی، شایستگی‌های پایه و ویژه، وظایف سازمانی، قدرت علمی تخصصی، وظایف شغلی، خدمات سازمانی، رشد سازمانی، توانمندسازی، احراز صلاحیت و ارزیابی عملکرد را آشکار کرد و به تناسب، آن‌ها را در هر دو سند (اساسنامه و سند راهبردی دانشگاه فرهنگیان) در ذیل سه مقوله ویژگی فردی، ویژگی حرفه‌ای و ویژگی سازمانی قرار داد. در نتیجه، ویژگی‌های معلم از منظر اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان در یکی از سه مقوله فردی، حرفه‌ای و سازمانی جای می‌گیرد.

واژگان کلیدی: اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه فرهنگیان، ویژگی‌های معلم.

مقدمه

از نظر پروردگار عالم، کار معلم، کار خداست و نقش او در جامعه نقش پیامبر اکرم است. نقش همه انبیاء و اوصیاء و بالاخره نقش روحانیت است (قرائتی، ۱۳۹۶). «معلم» و «مربی» که در این پژوهش مترادف هم به کار رفته است - این ترادف مد نظر سند برنامه درسی ملی نیز هست (برنامه درسی ملی، ۱۳۹۱، ص ۹)، واژه‌ای است که به یک عنوان شغلی / حرفه‌ای اطلاق می‌شود. واژه معلم، تعریف‌های زیادی در فرهنگ‌های تخصصی و عمومی دارد. شعاری‌نژاد (۱۳۹۱) در فرهنگ علوم رفتاری/شناختی، دو تعریف از واژه معلم بیان کرده است: الف) کسی که به منظور آموزش معین به یک عده دانش‌آموز یا دانشجو در یک مؤسسه تربیتی استخدام شده است، ب) کسی که دوره تربیت معلم را تمام کرده است. معلمی هنر است، هنر آموختن هر آن چه سال‌ها با سعی و تلاش اندوخته است. از نگاه قرائتی (۱۳۹۶) معلمی عشقی الهی و آسمانی است که پروردگار مهربان به انسان اعطا کرد تا با همت بلند خویش روشنایی شب‌های تاریک جهالت و نادانی باشد. از منظر پژوهش حاضر معلم کسی است که در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی (آموزش و پرورش) در رسته شغلی آموزشی - فرهنگی در مدرسه (به عنوان یک نهاد/ سازمان آموزشی، تربیتی و فرهنگی) مشغول به انجام وظیفه است.

به شکل معمول و محاوره‌ای ممکن است عبارتهای متفاوتی مانند معلم خوب، معلم موفق، معلم کارآمد، معلم تلاشگر، معلم دلسوز، معلم باوجدان، معلم مطلوب و معلم در طراز جمهوری اسلامی ایران و، که هر یک از آنها به بخشی از ویژگی‌های معلم اشاره دارند، اما گویای ویژگی‌های کامل و جامع آن نیستند، به کار رود. اما نکته برجسته آن است که صفات به کار گرفته شده در عبارتهای یادشده گذشته از گستردگی معنای می‌توانند به تناسب مفهومی ذیل یکدیگر قرار گیرند. در این تحقیق منظور از ویژگی کیفیت، صفت یا نشانه ویژه است که انتظار می‌رود معلم در قالب باورها، صفات و رفتارها از خود ظهور و بروز دهد. این نشان ویژه مخصوص یا متعلق به چیزی معین است که دارای وضعی / کیفیت انحصاری است (صدری افشار، ۱۳۹۳). بنابراین، معنای

ویژگی معلم، کیفیت/صفت یا نشانه ویژه متعلق به معلم است. اندرسون^۱ (۲۰۰۴) اظهار می‌دارد که نشانه‌های معلم آن ویژگی‌ها و خصایصی نیست که معلم داراست، بلکه آن دسته از ویژگی‌های است که معلم می‌تواند با و از طریق برنامه‌دستی، روش‌های تدریس، کلاس‌داری و سبک‌های سنجش و ارزیابی بر تربیت و یادگیری دانش‌آموزان اثر گذارد. فهم از ویژگی‌های مطلوب معلم حتماً باید با اتکاء به مبانی نظری و فلسفی صورت گیرد که نظام آموزش و پرورش بر آن استوار است. تصویر ویژگی‌های معلم شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست. داشتن این ویژگی‌ها برای یک معلم شایستگی محسوب می‌شود و مطابق با مبانی نظری تحول‌بنیادین این شایستگی‌ها شامل توانایی‌ها، مهارت‌ها (فردی و جمعی) و خصایص ناظر به همه جنبه‌های هویت که یک معلم باید برای درک موقعیت خود و دیگران و عمل فردی و جمعی برای بهبود مستمر آن بر اساس نظام معیار اسلامی بکوشد (مبانی نظری تحول‌بنیادین، ۱۳۹۰، ص ۱۲۸).

با تصویب اسناد دانشگاه فرهنگیان عقلانی و ضروری است تا در همه عرصه‌های تربیت معلم از ارائه نظرهای شخصی، پراکنده یا مبتنی بر مبانی فلسفی بیگانه پرهیز شود و تلاش شود با نگاهی موشکافانه و مطالعه عمیق این اسناد برداشتی مبتنی بر مبانی تربیت در نظام جمهوری اسلامی ایران از واژه‌ها، عبارت‌ها، اصطلاحات، فرایندها و روش‌ها و ... داشته و آن‌ها ترویج شوند. یکی از مهم‌ترین اصطلاحات ویژگی‌های معلم است. بررسی و تحلیل ویژگی‌ها/خصایص معلم از گذشته مطرح بوده و اکنون نیز این کار با روش‌های جدید پژوهشی انجام می‌شود. در کنار تحلیل و تبیین ویژگی‌ها معلم از منظر عام و خاص، یعنی معلم در مفهوم کلی و فراگیر آن و معلم در معنای شغل و حرفه، برخی تحقیقات به معلم صرفاً در یک سمت و حرفه نگریسته و شایستگی‌های/صلاحیت‌های حرفه‌ای او را بررسی کرده‌اند. همچنین، می‌توان به جای نظرخواهی/نگرش‌سنجی از افراد یا گروه به نوشته‌های مکتوب پرداخت و از لابه‌لای واژه‌ها و اصطلاحات، ویژگی‌های انحصاری معلم را واکاوی کرد. اسناد بالادستی دارای گزاره‌ها، مواد و بندهای هستند که در درون خود

1. Anderson

دلالت‌های نسبت به معلم دارند اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان شامل اساسنامه دانشگاه فرهنگیان^۱ (۱۳۹۰) و برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان^۲ (۱۳۹۵) می‌باشند.

تحلیل و کاوش اسناد بالادستی به منظور استخراج مضامین نهفته در آن‌ها به طور هدفمند می‌تواند به تولید دانشی ساختارمند منجر شود. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی در سطح کلان نیازمند آگاهی از وجود گزاره‌ها، بندها و احکام مرتبط با نقش معلم، وظایف معلم، رسالت معلم در محیط آموزشی و ...؛ روشن‌سازی تکالیف معلم و وظایف او در چارچوب PCK^۳ (دانش محتوای پداگوژیکی)؛ نگاه و تأکید اسناد بالادستی نسبت تربیت معلم با عنایت به شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای او هستند. همچنین، فهم صحیح از ویژگی‌ها و رفتارهای مورد انتظار از معلم می‌تواند در همه مراحل چهارگانه جذب، آماده‌سازی، حفظ و ارتقا و ارزشیابی متناسب با زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی (معلم و پیرامعلم) که نقشی در ادامه نقش تربیتی انبیا دارد و وظیفه هدایت، برنامه‌ریزی، آموزش، پشتیبانی، مشورت و... متریان به او عهده اوست؛ به عنوان یکی از شش زیرنظام تربیت رسمی و عمومی و وظیفه تأمین منابع انسانی از سطح ستاد تا سطح مدرسه را بر عهده دارد، راه‌گشا و کمک مؤثری به مدیریت منابع انسانی در وزارت آموزش و پرورش باشد (مبانی نظری تحول در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، ۱۳۹۰، ص ۳۷۵). این فهم و برداشت شاید بتواند از منظر مدل‌های ساختاری و مفهومی با پیشنهادهای محققان تعلیم و تربیت سایر فرهنگ‌ها مطابقت داشته باشد، اما از منظر انتظارات نقشی و مسئولیتی که مبتنی بر مبانی فلسفی خاص جامعه اسلامی است اینگونه نیست. بنابراین چنانچه تصویر ارائه شده از یک معلم در طراز جمهوری اسلامی - که از آن به عنوان معلم مطلوب یاد می‌شود، مخدوش، نامفهوم و یک‌دست نباشد، محصول

۱. اساسنامه دانشگاه فرهنگیان سندی است که مشتمل بر ۳۱ ماده و ۲۲ تبصره است که در جلسه ۷۰۴ مورخ ۹۰/۱۰/۶ به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده است.

۲. برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان یک سند استراتژیک است که با قصد تدوین یک برنامه بلندمدت برای دانشگاه تا افق ۱۴۰۰ نگارش شده است.

3. Pedagogical content knowledge

و برون داد - مورد انتظار از معلمان آینده - مراکز تربیت نیروی انسانی نیز مشخص نیست که باید چه ویژگی‌هایی داشته باشند. از سوی دیگر، مراکز تربیت نیروی انسانی نیز دقیقاً نمی‌دانند نیروی‌های تربیت‌شده باید چه شایستگی‌هایی را داشته باشند و از همه مهمتر، دستگاه آموزش و پرورش نمی‌داند نیروهایی که استخدام می‌کند، چه صلاحیت‌هایی باید داشته باشند و انتظار از آن‌ها چیست؟

در زمینه فهم و استخراج ویژگی‌های معلم تلاش‌های انجام شده است. از جمله می‌توان به جدولی اشاره کرد که توسط مک‌بر^۱ (۲۰۰۰) تدوین شده است. در این جدول به ۱۲ ویژگی معلم اشاره شده است (اندرسون، ۲۰۰۴). کارهای دیگری که در این زمینه انجام شده که می‌توان از لین^۲ و همکاران (۲۰۰۲)، لانگو^۳ (۲۰۱۶)، مک‌نایت^۴ (۲۰۱۵)، لن‌کستر^۵ (۲۰۱۸)، سبحانی‌نژاد و زمانی‌منش (۱۳۹۱)، و رزی، امام‌جمعه و احمدی (۱۳۹۶) یاد کرد. همچنین، مدل‌های برای فهم متغیرهای تأثیرگذار بر اثربخشی معلم پیشنهاد شده است؛ مدل ساختاری اثربخشی معلم مدلی^۶ (۱۹۸۲) و مدل اثربخشی معلم چنگ و تسو^۷ (۱۹۹۶) (اندرسون، ۲۰۰۴). در ادامه، به برخی یافته‌های این پژوهش‌ها اشاره می‌شود: رزی و امام‌جمعه (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «معلم اثربخش پدیده‌ای مغفول در بهبود کیفیت یاددهی - یادگیری دوره ابتدایی، بیان کردند ویژگی‌های روان‌شناختی، اخلاقی، شخصیتی، مدیریت کلاس درس و ارزشیابی، ابعاد اصلی الگوی معلم اثربخش دوره ابتدایی می‌باشند. شاه‌محمدی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای به تدوین صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای معلم در عصر حاضر بدون تکیه بر مبانی خاصی پرداخته است. رضایی (۱۳۹۴) در تحقیقی به استخراج نشانه‌های شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان در دو سند بالادستی پرداخته است. می‌توان گفت چارچوب پژوهش حاضر با پژوهش رضایی همخوانی دارد. احمدی و عباسی (۱۳۹۵) در در صدد پاسخ‌گویی به این سؤال بود که از دیدگاه مقام معظم رهبری معلم چه نقش و جایگاهی

-
1. Mcber
 2. Lyn
 3. Lungu
 4. McKnight
 5. Lancaster
 6. Medley
 7. Cheng & tesu

در سند تحول بنیادین دارد؟ نتایج تحقیق نشان داد معلم جایگاه رفیع و نقشی سازنده در نظام تعلیم و تربیت دارد. همچنین، در سند تحول بنیادین معلم نه یک کارمند، بلکه پژوهشگر و استاد است که نقش معلم در مقام استاد و پژوهشگر بی‌بدیل و غیر قابل جایگزین است. با بررسی گزیده‌ای از فرمایشات مقام معظم رهبری درباره اهمیت معلم و لزوم شروع تحول سازنده و عمیق در آموزش و پرورش، این نتیجه که ایشان یک نگاه ویژه و ممتاز به معلم دارند و نقش معلم را سازنده، و فعالیت مفید و اثربخش وی را تضمین‌کننده فردای موفق جامعه می‌دانند، حاصل می‌شود. رزی، امام‌جمعه و احمدی (۱۳۹۶)، به صورت هدفمند ۴۰ سند (۲۹ مطالعه خارجی، ۴ مطالعه داخلی و ۷ سند بالادستی) از متون نظری و پژوهشی داخلی و خارجی در دسترس، مراجع مرتبط و اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران را انتخاب و مطالعه کردند. در نهایت، ۳۷ مشخصه با توجه به قرابت ماهیتی در ۵ بعد صلاحیت‌های حرفه‌ای (با ۳ مشخصه)، ویژگی‌های شخصیتی (با ۹ مشخصه)، مدیریت کلاس درس (با ۵ مشخصه)، مهارت‌های تدریس (با ۱۰ مشخصه) و نظارت و ارزشیابی (با ۱۰ مشخصه) دسته‌بندی شدند. مک‌نایت^۱ (۲۰۱۵) به ۱۰ ویژگی مهم معلم اثربخش در پژوهشی اشاره کرده است. یافته‌های او بدین شرح هستند: توانایی رشد روابط متکی بر خوش‌بینی و باروری؛ صبوری، علاقه‌مندی به دیگران، داشتن شخصیت مهربان؛ دانش نسبت به فراگیران؛ وقف کردن خود به تدریس؛ دانش نسبت به موضوع آموزش یا محتوای درسی؛ حرفه‌ای‌گری؛ توانایی درگیر کردن (مشغول کردن) دانش‌آموزان به یادگیری؛ تدریس مهارت‌ها با تسلط به پداگوژی؛ خلاقیت در برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی آموزش؛ مدیریت کردن محیط یادگیری کلاس؛ لانگو (۲۰۱۶) در تحقیقی با هدف دستیابی به الگوی مفهومی از ویژگی‌های «معلم الگو»^۲، با اتخاذ روش پژوهش کیفی از دانشجویان رشته‌های مختلف تحصیلی شرکت‌کننده در یک پنل ۷۰ نفری درخواست کرد تا در ۲۵ تا ۳۰ سطر به توصیف معلمان دوران تحصیل خود بپردازند. از آن‌ها خواسته شد صرفاً به توصیف ویژگی‌های معلمانی بپردازند که همواره آن‌ها را تحسین کرده‌اند. معلمانی که توانسته‌اند نقش یک الگو را برای آن‌ها داشته باشند. برخی مهمترین یافته‌های لانگو بدین شرح

1. McKnight
2. Model teacher

است: معلمانی از منظر دانشجویان شرکت‌کننده در تحقیق الگو هستند که صبور و هدفمند باشد؛ رفتار تبعیضی نداشته باشد؛ برای دانش‌آموزان وقت بگذارد تا آن‌ها را بشناسد و سبک‌های رفتاریش را با ویژگی‌های آن‌ها تطبیق دهد؛ رفتاری گشوده داشته باشد و تا حد ممکن در دسترس باشد؛ برآموزش موضوع درسی‌اش تسلط داشته باشد؛ راه‌های برانگیختن و انگیزه‌دادن به دانش‌آموزان را بداند؛ برای تدریس اشتیاق داشته باشد و خود را وقف تدریس کند؛ دانش‌آموزان را حمایت کند؛ در صورت انجام‌دادن خطا به جای سرزنش، آنها را به یادگیری وادار کند؛ به دانش‌آموزان برای تشخیص خطاهایشان و اصلاح آن‌ها کمک کند؛ شیفته انتقال دانش باشد؛ به‌طوری که فعال در شکل‌دهی به رشد دانش‌آموزانش درگیر شود؛ دارای شایستگی‌های روان‌شناختی - پداگوژیکی، آکادمیکی، مهارت کار با کامپیوتر، ارتباطی و تعاملی، علمی، خودآگاهی، واکنشی و خود-واکنشی؛ ضمن تشویق دانش‌آموزان به بیان افکار، احساسات، ترس‌ها، و آرزوهایشان در کلاس جوی مثبت ایجاد می‌کند و... . لن‌کستر (۲۰۱۸) در تحقیقی با هدف استخراج ویژگی‌های یک معلم بزرگ، ۸ خصیصه/ویژگی را برای یک معلم بزرگ برمی‌شمرد.

در اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان به طور مستقیم (صریح) و غیر مستقیم (تلویحی و ضمنی) به مصادیق و ویژگی‌های مربی و معنای کلی آن اشاره شده است. از منظر روش‌شناسی تحقیق (یعنی تحلیل محتوا) تحقیقات زیادی در حوزه علمی علوم اجتماعی و به ویژه رسانه‌های مکتوب و غیر مکتوب و نیز در قلمرو علم تعلیم و تربیت و به ویژه تحلیل محتوای کتاب‌های درسی انجام شده است. همچنین، از منظر روش‌شناسی و جامعه آماری (یعنی اسناد بالادستی وزارت آموزش و پرورش) اخیر چند تحقیق به پایان رسیده و چندین تحقیق نیمه‌کاره وجود دارد: از جمله می‌توان به پژوهش‌های ارشاد و همکاران (۱۳۹۶)، و روان و همکاران (۱۳۹۶) اشاره کرد. در هر صورت تاکنون محقق به تحقیقی که به استخراج نشانه‌های معلم در اسناد بالادستی پرداخته باشد، برخورد نکرده است. البته به‌تازگی مقاله‌ای با عنوان «استخراج ابعاد معلمان اثربخش به منظور ارائه چهارچوب مفهومی آموزش و تربیت معلم اثربخش و اعتباربخشی آن» به چاپ رسیده است (رزئی، امام‌جمعه و احمدی، ۱۳۹۶). همان‌طور که در تبیین وضع موجود تحقیقات اشاره شد در هدف پژوهش،

دستیابی به وضع مطلوب، صرفاً یافتن دلالت‌های لفظی^۱ گزاره‌ها، احکام و مواد اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان است که به ویژگی‌های معلم در اسناد بالادستی اشاره می‌کند و نه راه‌های اثربخش کردن معلم که خود یک چالش مدیریتی است. در عین حال، محقق نسبت به استنباط و استدلال بر مرتبط بودن لفظ یا گروهی از الفاظ (گروه اسمی)، حتی جمله‌ای که بر ویژگی/ویژگی‌های، رسالت یا وظیفه‌ای که بر عهده معلم / مربی دلالت دارد، غفلت نکرده نمی‌کند. پژوهشگر قصد دارد با بررسی دقیق و موشکافانه این اسناد (با روش کیفی و چک‌لیست تعیین گزاره‌ها و نشانه‌ها/دلالت‌های ضمنی اسناد) نشانه‌های صریح و دلالت‌های ضمنی بر ویژگی‌های معلم را شناسایی و برای کاربردهای بعدی در اختیار سایر محققان، برنامه‌نویسان، حتی خود معلمان قرار دهد. همچنین، نظر به آشفتگی‌های موجود در اصطلاحات به کار رفته در تدوین شرح شغل معلم، شرح وظایف سازمانی معلم و ارزیابی عملکرد معلمان از یک سو و فقدان مقیاس‌های بومی متکی بر اسناد بالادستی برای پژوهش در زمینه اثربخشی معلم از سوی دیگر انگیزه محقق در انجام این تحقیق بود. به همین منظور، در این پژوهش نویسنده در جست‌وجوی ویژگی‌های معلم در اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان است. تا بدین ترتیب، از وجود یا نبود دلالت‌های لفظی گزاره‌ها، احکام و مواد اسناد یادشده پیرامون معلم آگاهی یابد. به عبارت دیگر، دلالت‌های لفظی اسناد بالادستی بر ویژگی‌های معلم کدامند؟

محقق در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱. دلالت‌های و مقوله‌های اساسنامه دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم کدامند؟
۲. دلالت‌های و مقوله‌های برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم کدامند؟
۳. سهم کمی دلالت‌ها و مقوله‌های اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی معلم چقدر است؟

۱. به منظور پرهیز از استنباط‌ها و دریافت‌های نادقیق از گزاره‌های اسناد مورد تحلیل، کوشش محقق بر یافتن دلالت‌های لفظی در گزاره‌های اسناد محدود شد.

روش‌شناسی پژوهش

از منظر سنجش‌پذیری داده‌ها، روش پژوهش کیفی محسوب است که جزء تحقیقات غیر تجربی (غیر آزمایشی) یا توصیفی محسوب می‌شود. روش تحلیل محتوای از نوع کیفی که در ذیل دسته‌بندی تحقیقات کیفی است با توجه به عنوان و هدف تحقیق برای کشف و تولید داده‌ها مناسب تشخیص داده شد. این روش از منظری دیگر جزء روش‌های تحقیق استدلالی محسوب می‌شود (کامکاری، کیومرثی و شکرزاده، ۱۳۸۷). بنابراین، این پژوهش را می‌توان از نظر سنجش‌پذیری داده‌ها، کیفی از نظر راهبردی، استدلالی از نوع تحلیل محتوای کیفی دانست. از نظر هدف نیز این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، اسنادی محسوب می‌شود. رویکرد به کار گرفته شده در تحلیل محتوای اسناد برای یافتن دلالت‌های تربیتی اسناد بالادستی، رویکرد عرفی است. ایمان و نوشادی (۱۳۹۰) این رویکرد را این چنین تشریح می‌کنند: «این نوع طرح، اغلب هنگامی مناسب است که نظریه‌های موجود یا ادبیات تحقیق درباره پدیده مورد مطالعه محدود باشد. در این حالت پژوهشگران از به کار گرفتن مقوله‌های پیش‌پنداشته می‌پرهیزند و در عوض ترتیبی می‌دهند که مقوله‌ها از داده‌ها ناشی شوند. در این حالت، محققان خودشان را بر امواج داده‌ها شناور می‌کنند تا شناختی بدیع برایشان حاصل شود. بنابراین، از طریق استقراء، مقوله‌ها از داده‌ها ظهور می‌یابند. این حالت را مایریگ مقوله استقرایی نامیده است. امتیاز بارز تحلیل محتوای کیفی براساس رویکرد عرفی، به دست آوردن اطلاعات مستقیم و آشکار از مطالعه، بدون تحمیل کردن مقوله یا نظریه‌های از پیش تعیین شده است. البته به این روش انتقادهایی نیز وارد است؛ از جمله ضعف در ایجاد فهم جامع از محتوای متن که در نتیجه موجب نقصان شناسایی مقوله‌های اصلی می‌شود و ممکن است بیان واقعی از داده‌ها ارائه نشود.

متغیرهای پژوهش شامل: الف) ویژگی^۱ معلم، که کیفیت^۲، صفت^۳ یا نشانه ویژه متعلق به او است که می‌تواند دربرگیرنده باورها، خصایص، رفتارها و... باشد (صدری افشار، ۱۳۹۳). همچنین، در

-
1. Characteristic
 2. Quality
 3. Trait

فرهنگ توصیفی علوم تربیتی اصطلاح ویژگی معلم به کار نرفته است، ولی به واژه‌های ویژگی، خصیصه و صفت اشاره شده است (فرم‌هینی، ۱۳۹۳) که در متون نظری موضوع بیشتر دو واژه صفت و ویژگی به کار رفته است، از آنجا که ویژگی‌ها متعدد هستند، می‌توان آن‌ها را بر حسب معیارهای دسته‌بندی و نام‌گذاری کرد. ب) اسناد بالادستی، که منظور از اسناد بالادستی اسنادی هستند که از سوی شورای عالی آموزش و پرورش و بالاتر از آن شورای عالی انقلاب فرهنگی برای استناد یا اجرا به آموزش و پرورش ارجاع شده است. بنابراین، بر وزارت آموزش و پرورش تکلیف است با رجوع و استناد به آن‌ها برنامه‌های خود را تعریف و عملیاتی کند. سند راهبردی دانشگاه فرهنگیان و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان دو سند مورد استناد در این پژوهش هستند.

برای جمع‌آوری اطلاعات به منظور پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق از چک‌لیست استفاده شد. با عنایت به امتیاز بارز تحلیل محتوای کیفی با رویکرد عرفی که همانا به‌دست آوردن اطلاعات مستقیم از مطالعه بدون تحمیل کردن مقوله یا نظریه‌های از پیش تعیین شده است، محقق نیز مناسب دید با استفاده از یک چک‌لیست روش و استنباط خود را نسبت به استخراج گزاره/ماده/بند و ارتباط آن‌ها به نشانه/ دلالت (آشکار و ضمنی) را اعتبارسنجی کند. در این چک‌لیست‌ها ابتدا گزاره‌های / احکام و بنده‌های مربوطه استخراج، سپس، نشانه‌های ویژگی‌های معلم از آن‌ها استخراج شد. روایی این ابزار توسط گروهی از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش تأیید شد. این گروه دارای تجربه عملی و نظری در زمینه کار معلمی و مطالعه در زمینه پژوهش هستند. این گروه با محقق تعامل تحقیقاتی داشته و برای بهبود ابزار و روش به‌کارگیری آن رهنمودهای لازم را ارائه کردند. سر جدول ابزار به‌کار گرفته شده به شرح شکل ۱ است:

شکل ۱. سر جدول ابزار برای چک‌لیست

غلط	صحیح	نشانه/دلالت (آشکار، ضمنی)	گزاره/ماده/بند
	

محقق برای هر سند به‌طور جداگانه این چک‌لیست را به کار گرفت. ابتدا محقق گزاره/ماده/بندی را که حاوی نشانه/دلالت ضمنی بر هر نوع ویژگی بر معلم بود، استخراج، سپس، آن را در اختیار

گروه تأییدکننده قرار داد. پس از مدنظر قراردادن نظرات و پیشنهادهای ارائه شده (به عنوان تحلیل پنهان)، داده‌ها برای مرحله بعد استفاده شد (توضیح بیشتر در قسمت تشریح روند اجرا آورده شده است).

جامعه آماری تحقیق را اسناد بالادستی^۱ دانشگاه فرهنگیان شامل اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان بود. نمونه آماری تحقیق برابر جامعه تحقیق بوده که عبارت است تمامی گزاره‌ها، احکام و مواد متون اسناد تشکیل‌دهنده جامعه آماری که تقریباً به طور مستقیم سهم یا نقشی برای مربی/ معلم در فرایند تعلیم و تربیت قائل هستند، یا برای آن ویژگی متصورند. همه گزاره‌ها، بندها و احکام موجود در متن اسناد بالادستی حجم نمونه را در این پژوهش تشکیل می‌دهند. نمونه‌گیری با توجه به هدف و روش‌شناسی تحقیق به شکل هدفمند بود. واحد تحلیل در این تحقیق گزاره، حکم، مواد و سایر پیام‌های مورد بررسی در اسناد بود. واحد تحلیل بر حسب ادبیات نگارش و تدوین اسناد، کمی متفاوت است که محقق به این موضوع توجه کرد. برای نمونه واحد تحلیل در مبانی نظری تحول بنیادین، گزاره (جمله) و در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان ماده است.

روند اجرای پژوهش شامل پنج مرحله مجزا است. مرحله اول مطالعه و آشنایی با اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بود. در مرحله اول محقق با ساختار تدوین اسناد آشنا شد. یکی از فواید مهم در این مرحله شناخت ساختار واحدهای تحلیل و منطقه‌های محتوایی بود. مرحله دوم شناسایی و انتخاب واحد تحلیل در هر یک از اسناد بالادستی بود. در این مرحله ملاک انتخاب واحد تحلیل در هر سند وجود واحد معنایی بود. از واحد معنایی به عنوان واحد ایده، واحد رمزگذاری و یا واحد لفظی نیز یاد می‌شود. برای کشف واحد معنایی محقق به دو معیار تکیه کرد. معیار/ رمز اول وجود لفظ معلم به تنهایی و یا همراه با صفت یا قرارگرفتن در یک گروه اسمی که در این حالت از آن به عنوان محتوای آشکار در ادبیات تحقیق کیفی یاد می‌شود. در این حالت، محقق کوشش کرد در محتوای آشکار، هر سه نوع دلالت مطابقی، تضمینی و التزامی بر معلم را در نظر بگیرد. معیار/ رمز

۱. البته ممکن است دانشگاه اسناد دیگری نیز داشته باشد، اما در این تحقیق فقط اسناد بالادستی تحلیل شده‌اند.

دوم متکی بر استنباط و استدلال محقق بر مرتب‌بودن لفظ یا گروهی از الفاظ (گروه اسمی)، حتی جمله‌ای که بر ویژگی/ویژگی‌های، رسالت و یا وظیفه‌ای که بر عهده معلم / مربی است. در این حالت مطابق با ادبیات روش تحقیق کیفی، برداشت محقق از محتوای پنهان صورت می‌گیرد. همچنین، در این مرحله در صورت نیاز هرگونه فشرده‌سازی به منظور کوتاه‌کردن واحدهای تحلیل انجام شد. شایان ذکر است رمزیابی در همهٔ مراحل ذکرشده برای عمل دلالت‌کردن از انتخاب جامعهٔ آماری (اسناد) تا مرحلهٔ مقوله‌سازی و در صورت امکان رسیدن به تم ضرورت دارد و این کار را محقق بنا به مراحل در هر یک از اسناد در نظر گرفت.

مرحلهٔ سوم در روند اجرا اختصاص به جداسازی و خلاصه‌کردن دلالت‌ها موجود در واحدهای معنایی دارد. پس از جداسازی و خلاصه‌کردن محقق در این بخش حاصل یافته‌های را در اختیار تیم اعتباریابی قرار داد. پنل اعتباریابی متشکل از نخبگان و صاحب‌نظران تعلیم و تربیت هستند. همهٔ اعضای این پنل عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش بودند که یا مبانی نظری تحول بنیادین در نظام و تعلیم و تربیت رسمی و عمومی را در دانشگاه به عنوان واحد درسی تدریس می‌کنند، یا به عنوان محقق در تحقیقات خود مستقیماً از اسناد مذکور استفاده کرده‌اند. در نهایت، دلالت‌های استخراجی و استنباطی دربارهٔ خصوصیات/ویژگی‌های معلم از نظر اعضای تیم یادشده اعتبار بخشی و هرگونه حذف و اصلاح صورت گرفت. البته اصلاحاتی که صاحب‌نظران در نشانه‌های/دلالت‌های استخراجی ذکر کردند، در گام بعدی (که جزئی از مرحلهٔ سوم است) یعنی جمع‌بندی، محقق لازم دید تا دلالت‌ها به دست آمده از هر یک اسناد را که گویای بخشی از ویژگی‌های معلم یا تصویری از معلم از منظر همان سند بود، در یک مجموعه در کنار هم بچیند.

در مرحلهٔ چهارم مجموعهٔ دلالت‌های برگرفته از هر سند مقوله‌بندی شد. نام‌گذاری هر مقوله براساس ویژگی‌ها و مفاهیم مستتر در دلالت‌های چیش‌شده در همان مقوله صورت گرفت. در مرحلهٔ پنجم مطابق با مرحلهٔ آخر روش تحقیق کیفی کار استنباط تم برای ویژگی‌های معلم از منظر همان سند صورت گرفت. در گام نهایی (که می‌توان آن را جزئی از مرحلهٔ پنجم تلقی کرد)،

باهم‌نگری از تم‌ها به دست داده شد. بدین معنا که محقق تم‌های هر سند از ویژگی‌های معلم را کنار هم گذاشته و با استدلال به هر دو شکل قیاسی و استقرایی به یک تم کلی دست یافت.

روش آماری در تحلیل داده‌ها: اگرچه در تحلیل محتوای کیفی از روش‌های آماری به معنای محاسبات پیچیده استفاده نمی‌شود، اما محقق با استفاده از روش آمار توصیفی (توزیع فراوانی‌ها و درصد) نسبت به توضیح چگونگی و سهم گزاره‌ها، احکام و مواد اسناد به اعتباربخشی این گویه‌های استنباطی در باره خصوصیات معلم اثربخش از نظر صاحب‌نظران مختلف اقدام کرد.

یافته‌های پژوهش

هدف تحقیق حاضر واکاوی دلالت‌های اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم بود. انگیزه محقق از این پژوهش کشف نگاه اسناد به ویژگی‌های منتسب به معلم شامل باورها، خصایص و انواع رفتارها بود. به همین منظور برای یافتن دلالت‌ها، این پرسش مطرح شد که محقق به دنبال چه چیزی از معلم در اسناد می‌شود. محقق تلاش کرد مقوله‌های به دست آمده مبتنی بر دلالت‌های اسناد بر ویژگی‌های معلم، بدون تحمیل هیچ‌گونه مدل از پیش طراحی شده‌ای صرفاً به نحوی استقرایی از درون بافت دلالت‌ها بجوشد. چنین واکاوی و کشفی بدون هیچ‌گونه پیش‌بینی به جلو سوق داده می‌شود تا پس از استنتاج زیرمقوله‌ها، مقوله به دست آید. در این تحقیق بدون حدس محقق زیرمقوله‌ها با اتکا به مبانی نظری، دانش و تجربه محقق در سه مقوله ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های سازمانی محدود شدند.

۱. دلالت‌های و مقوله‌های اساسنامه دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم کدامند؟

اساسنامه دانشگاه فرهنگیان سندی است سازمانی که به منظور اعتباربخشی به تشکیلات سازمانی دانشگاه تهیه شده است و در سال ۱۳۹۰ به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده است. این اساسنامه دارای ۳۱ ماده و ۲۲ تبصره است.

۱. ایجاد تم شیوه‌ای است که مضامین و معانی اساسی را در یک مقوله با هم مرتبط می‌کند. به عبارت دیگر، تم یک اصل تکراری ایجادشده درون مقوله‌ها یا گسست میان مقوله‌ها است. یک تم می‌تواند محتوای پنهان متن در نظر گرفته شود. از آنجا که همه داده‌ها به کار رفته دارای معناهای چندگانه هستند، تم‌ها لزوماً جامع و مانع نیستند. یک تم می‌تواند به وسیله خرده‌تم‌ها ساخته یا به خرده‌تم‌ها تقسیم شود.

جدول ۱. مواد و دلالت‌ها، مقوله‌های اساسنامه دانشگاه فرهنگیان بر معلم

ماده	دلالت‌ها بر معلم	رمز / کد	زیر مقوله	مقوله
ماده ۱: دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی است پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش	وجود معلمان توانمند در وزارت آموزش و پرورش	معلمان توانمند	قدرت تخصص	ویژگی سازمانی
	وجود معلمان سرآمد در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت‌محور	شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی	مهارت‌های پداگوژیکی	ویژگی حرفه‌ای
	وجود معلمان توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی-ایرانی-انقلابی دانشجوی معلمان	توانمند در شکوفاسازی فطرت، استعدادها	مهارت‌های پداگوژیکی	ویژگی حرفه‌ای
	برخوردار از هیئت علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی جو و تحول‌آفرین، باورمند به جامعه عدل جهانی	برخوردار از کادر آموزشی مطلوب	خدمات سازمانی	ویژگی سازمانی
ماده ۲: تأمین و تربیت معلمان، مدیران، مربیان، کارکنان و ... -تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و ...	وجود معلمان مؤمن و متعهد، معتقد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و ارزش‌های والای انسانی، کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی ایران	فضائل اخلاقی و ارزش‌های انسانی، کارآمد و توانمند	شایستگی‌های پایه	ویژگی فردی
	دارا بودن معلمان با شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای با تأکید بر ویژگی‌های متقی بودن، کارآفرین، خودباور، خلاق و توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری، متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه	متقی بودن، خودباور، خلاق	شایستگی‌های پایه	ویژگی فردی
	دارا بودن معلمان با شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، تخصصی و حرفه‌ای و مسلط بر مبانی و شیوه‌های تربیت اسلامی، در طراز جمهوری اسلامی ایران...	شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی	شایستگی‌های ویژه	ویژگی حرفه‌ای
	وجود معلمان با سطح بالای خصایص تربیتی، دانشی و مهارتی	دارا بودن خصایص تربیتی، دانش و مهارتی	مهارت‌های پداگوژیکی	ویژگی حرفه‌ای
ماده ۳: تعلیم و تربیت دانشجو معلمان و مدیران و کارشناسانی با شایستگی‌های ... - توانمندسازی و ارتقای ... - تبیین و ارزیابی دانش ...	وجود معلمان دارای شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، تخصصی و حرفه‌ای و مسلط بر مبانی و شیوه‌های تربیت اسلامی، در طراز جمهوری اسلامی ایران...	شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی	شایستگی‌های پایه	ویژگی فردی
	وجود معلمان دارای سطح علمی و شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای	شایستگی‌های اخلاقی	شایستگی‌های ویژه	ویژگی حرفه‌ای
	وجود معلمان دارای سطح علمی و شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای	شایستگی‌های اخلاقی	شایستگی‌های ویژه	ویژگی حرفه‌ای

مطابق با جدول ۱ از دلالت‌های اساسنامه دانشگاه فرهنگیان زیرمقوله‌های شایستگی‌های پایه در ذیل مقوله ویژگی فردی؛ مهارت‌های پداگوژیکی و شایستگی‌های ویژه ذیل ویژگی حرفه‌ای؛ و قدرت تخصص، خدمات سازمانی در قالب ویژگی سازمانی قابل استنباط است.

۲. گزاره‌ها، دلالت‌ها و مقوله‌های برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم کدامند؟ برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان در افق ۱۴۰۴، یک سند راهبردی به شمار می‌رود که تمامی زیربرنامه‌ها و فعالیت‌های دانشگاه باید برای مدت ۱۰ سال توسط آن هدایت شود.

جدول ۲. گزاره‌ها، دلالت‌ها و مقوله‌های برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان بر معلم

مقوله	زیرمقوله	رمز / کد	دلالت‌ها بر معلم	گزاره‌ها
ویژگی سازمانی	خدمات سازمانی	توانمندسازی معلم	تربیت و توانمندسازی معلم باید متکی بر اسناد بالادستی باشد.	چشم‌انداز و بیانیه: - دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز، مؤسسه‌ای است
ویژگی فردی	شایستگی پایه	ویژگی‌های معلم	ویژگی معلم تربیت‌شده باید پاسخگوی نیازهای جامعه باشد.	-کانون تجلی مرتبه قابل قبولی از حیات طبیعه در ابعاد فردی و اجتماعی
ویژگی حرفه‌ای	شایستگی ویژه	شایستگی پایه	معلم باید به مرتبه قابل قبولی از حیات طبیعه در ابعاد فردی و اجتماعی دست یابد.	-زمینه‌ساز تکوین و تعالی هویت یکپارچه ... اسلامی، انقلابی،
ویژگی حرفه‌ای	شایستگی ویژه	شایستگی پایه	معلمان باید دارای هویتی یکپارچه با ابعاد اسلامی، انقلابی، ایرانی، انسانی و حرفه‌ای باشند؛	ارزش‌ها: -حاکمیت معنویت، عقلانیت، عدالت... -رعایت حقوق افراد و احترام به عقاید و ارزش‌ها ... - تأکید بر حفظ کرامت مخاطبان....
ویژگی حرفه‌ای	قابلیت‌های ذهنی - عقلانی	کاربست معنویت، عقلانیت، عدالت، آزاداندیشی و تقوا	به منظور رشد متوازن و همه‌جانبه شخصیت دانش‌آموزان وجود و کاربرت معنویت، عقلانیت، عدالت، آزاداندیشی و تقوا از سوی معلمان ضروری است؛	- حمایت از مواجهه انتقادی، خردورزانه، ... -تأکید بر رعایت موازین، آداب و
ویژگی فردی	شایستگی پایه	احترام به حقوق دانش‌آموزان	معلمان باید به حقوق دانش‌آموزان و عقاید، ارزش‌ها، آداب و سنن فرهنگی و اجتماعی آنها در چارچوب نظام معیار اسلامی احترام بگذارند؛	-یکپارچگی و انسجام تدابیر و - ایجاد محیطی پاکیزه و سالم،
ویژگی فردی	شایستگی پایه	حفظ کرامت دانش‌آموزان	صرف نظر از تفاوت‌های فردی و فرهنگی دانش‌آموزان، معلمان در راستای وحدت، تقویت هویت ملی و انسجام اجتماعی کرامت آنها را حفظ می‌کنند.	
ویژگی حرفه‌ای	قابلیت‌های ذهنی - عقلانی	حمایت از مواجهه انتقادی، خردورزانه و..	در بررسی موضوعات متنوع دینی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، معلمان از مواجهه انتقادی، خردورزانه، عالمانه و منصفانه با دیدگاه‌های حمایت می‌کنند.	

مقوله	زیرمقوله	رمز / کد	دلالت‌ها بر معلم	گزاره‌ها
ویژگی فردی	شایستگی پایه	ویژگی‌های اخلاقی و دینی	در فرایند تربیت، معلم بر رعایت موازین، آداب و اخلاق انسانی و اسلامی و تقدم تهذیب و تزکیه بر تعلیم و تعلم در ارتباطش با مربی تأکید می‌کند.	-الترام به رویکرد شایستگی محوری ...
ویژگی فردی	ویژگی شخصیتی	خصیصه خلاقیت	معلم دارای خصیصه خلاقیت در بهبودبخشیدن به فرایند یاددهی- یادگیری است.	
ویژگی رفتار سازمانی	وظایف سازمانی	توجه به جو سازمانی مدرسه	معلمان در کمک به ایجاد محیطی پاکیزه و سالم، آراسته و زیبا، امن و ایمن، سرشار از نشاط، صمیمیت، همدلی، اعتماد و درک متقابل ایفای نقش می‌کنند.	
ویژگی فردی	شایستگی پایه	شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای	معلمان با تأکید بر شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای تربیت می‌شوند.	
ویژگی رفتار سازمانی	وظایف سازمانی	بهره‌مندی از عوامل تعلیم و تربیتی در دوران مدرسه	معلم در مشارکت عوامل موثر در تعلیم و تربیت در محدوده مدرسه ایفای نقش می‌کند.	چالش‌ها: -پایین بودن منزلت اجتماعی حرفه معلمی ... -مشارکت نابسندۀ عوامل و نهادهای .
ویژگی فردی	شایستگی پایه	شایستگی‌های عام و حرفه‌ای طراز جمهوری اسلامی ایران	معلمان از شایستگی‌های عام و حرفه‌ای طراز آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران برخوردار هستند.	اهداف کلان: -تربیت دانش آموزان (معلمان، مدیران و سایر منابع انسانی) برخوردار .. - ساماندهی و مدیریت علمی فرآیند توانمندسازی و ارتقای سطح ..
ویژگی رفتار سازمانی	وظایف سازمانی	توانمندسازی و ارتقای سطح شایستگی	معلمان براساس مدیریت علمی و با محوریت اهداف تعلیم و تربیت اسلامی توانمندسازی شده و سطح شایستگی‌هایشان ارتقا می‌یابد.	
ویژگی رفتار سازمانی	احراز صلاحیت	سنجش صلاحیت‌ها	صلاحیت داوطلبان، دانشجو معلمان و دانش آموزان بر اساس نظام معیار اسلامی سنجش می‌شود.	اهداف عملیاتی: -استقرار نظام پذیرش داوطلبان بر اساس نظام معیار اسلامی؛ -توسعه گروه‌های آموزشی و استقرار نظام ارتباط دانشگاه با مدرسه (کارورزی- مرجعیت در اجرای نظام رتبه‌بندی...
ویژگی رفتار سازمانی	شایستگی ویژه	کارورزی	معلمان باید قبل از فارغ‌التحصیلی دوره‌های کارورزی را طی کنند.	
ویژگی رفتار سازمانی	ارزیابی عملکرد	رتبه‌بندی معلمان	ارائه خدمات تربیتی معلمان رتبه‌بندی می‌شود.	

مطابق با جدول ۲ از دلالت‌های اسانامه دانشگاه فرهنگیان زیرمقوله‌های ویژگی شخصیتی، شایستگی‌های پایه در ذیل مقوله ویژگی فردی؛ قابلیت‌های ذهنی- عقلانی و شایستگی‌های ویژه

ذیل ویژگی حرفه‌ای؛ و وظایف سازمانی، خدمات سازمانی، توانمندسازی، احراز صلاحیت و ارزیابی عملکرد در قالب ویژگی سازمانی قابل استنباط است.

در این تحقیق محقق به سه ویژگی برای معلم دست یافت. ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های سازمانی. منظور از ویژگی‌های فردی آن دسته از ویژگی‌ها است که متناسب به شخص / فرد است. ویژگی‌های حرفه‌ای آن دسته از ویژگی‌هاست که متناسب به دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای است. ویژگی‌های سازمانی آن دسته از ویژگی‌ها و رفتارهای است که متناسب به موقعیت، وظایف، انتظارات سازمانی / اداری شاغل است (رضائیان، ۱۳۹۹؛ جزئی، ۱۳۹۸). در نهایت، در فرایند اعتبارسنجی از مقوله‌های به دست آمده مشخص شد که در هماهنگی با منابع علمی معتبر به جای کاربرد واژه «ویژگی»، در برخی موارد می‌توان از واژه «رفتار» استفاده کرد. به ویژه اصطلاح رفتار سازمانی که خود ویژگی سازمانی است، بیشتر در ادبیات علم مدیریت متداول است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۸).

سؤال فرعی: سهم کمی دلالت‌ها و مقوله‌های اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی معلم چقدر است؟

اگرچه روش تحقیق انتخابی برای این تحقیق روش تحلیل محتوای کیفی است، اما ارائه تصویری کمی از اطلاعات به دست آمده می‌تواند نشان‌دهنده نمای کمی از تلاش‌های انجام‌شده پیرامون استخراج دلالت‌های اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم باشد. جدول ۳ فراوانی و درصد دلالت‌ها و مقوله‌های اسناد بالادستی بر ویژگی‌های معلم را نشان می‌دهد. به طور خلاصه، درصدهای نشان می‌دهند چه سهمی از کل دلالت‌ها مربوط به کدام سند است؛

جدول ۳. فراوانی و درصد دلالت‌ها و مقوله‌های اسناد بالادستی بر ویژگی‌های معلم

سؤال‌های تحقیق		سؤال اول (اساسنامه دانشگاه)		سؤال دوم (برنامه راهبردی دانشگاه)	
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
دلالت‌ها		۹	۷٪	۲۰	۱۷٪
ویژگی‌ها	ویژگی فردی	۴	۱۳٪	۱۱	۳۴٪
	ویژگی حرفه‌ای	۷	۱۳٪	۷	۱۳٪
	ویژگی‌های رفتار سازمانی	۲	۴٪	۷	۱۷٪

شایان ذکر است هدف از ارائه تصویری کمی از داده‌های به دست آمده (دلالت‌ها و مقوله) مقایسه اسناد با یکدیگر نیست، بلکه توصیفی کمی است. اسناد بنا به نوع کارکردی که دارند، تهیه می‌شوند و نمی‌توان انتظار داشت که به شکل یکسان و هماهنگی به یک متغیر همچون ویژگی‌های معلم بپردازند.

بحث و نتیجه‌گیری

دو سؤال در زمینه اینک دلالت‌ها و مقوله‌های اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم کدامند؟ مطرح شد و یافته آن‌ها در بخش قبل ارائه شد. در این قسمت به بحث و نتیجه‌گیری در زمینه آن‌ها با تکیه بر ادبیات تحقق و مبانی نظری پرداخته می‌شود. با توجه به هدف تحقیق به‌منظور بررسی و نتیجه‌گیری جامع از یافته‌ها، هر دو سؤال توأمان مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

یافته‌ها در پاسخ به هر دو سؤال نشان داد که این اسناد دارای احکام/گزاره‌ها/موادی است که شامل واحد معنایی دلالت‌کننده بر ویژگی‌های معلم است. این واقعیت از طریق بررسی و مطالعه کل اسناد محقق شد. در مطالعه این اسناد محقق واحدهای تحلیل را شناسایی نمود. تأکید محقق بر محتوای آشکار اسناد بود و تا حد امکان از بررسی محتوای پنهان پرهیز شد، مگر در مواردی که ابهام حداقلی در برداشت مضمون آن نسبت به معلم وجود داشته است. اگرچه تعداد کمی گزاره‌ها اهمیتی ندارد، اما تعداد دلالت‌ها می‌تواند امکان متنوع‌بودن آن‌ها را افزایش دهد، و به تبع آن ابعاد بیشتری از ویژگی‌های معلم را آشکار کند. جدول‌های ۱ و ۲ تناظر گزاره‌ها/مواد، دلالت‌ها، زیرمقوله‌ها و مقوله‌ها را نشان می‌دهند. تاکنون هیچ تحقیق مشابهی در زمینه دلالت‌های اساسنامه و سند راهبردی دانشگاه فرهنگیان بر ویژگی‌های معلم انجام نشده است. اما تحقیقات قابل توجهی برای ترسیم ویژگی‌های معلم انجام شده است. از جمله محمودی (۱۳۷۷)، سبحانی‌نژاد و زمانی‌منش (۱۳۹۱)، رزی و امام‌جمعه (۱۳۹۳)، شاه‌محمدی (۱۳۹۳)، احمدی و عباسی (۱۳۹۵)، رزی، امام‌جمعه و احمدی (۱۳۹۶)، لین و همکاران (۲۰۰۲)، استرانگ^۱ (۲۰۰۷)، مک‌نایت (۲۰۱۵)، لانگو (۲۰۱۶)،

1. Strong

و لن کستر (۲۰۱۸). از بین تحقیقات انجام شده صرفاً رزی، امام جمعه و احمدی (۱۳۹۶) تلاش کرده‌اند تا سند اساسنامه دانشگاه فرهنگیان را برای یافتن ویژگی‌های معلم واکاوی کنند. تفاوت روش پژوهش در این تحقیق با تحقیق حاضر در رویکرد تحلیل محتوا است. رویکرد تحقیق حاضر عرفی است در حالی که رویکرد پژوهش رزی، امام جمعه و احمدی (۱۳۹۶) تلخیصی است. در پژوهش حاضر محقق بدون پیش‌داوری و جهت‌گیری به تمامی نشانه‌ها و دلالت‌های اسناد توجه کرد، در حالی که در پژوهش رزی، امام جمعه و احمدی (۱۳۹۶) از یک چک‌لیست از پیش طراحی شده و با هدف تلخیص ویژگی‌های معلم اثربخش در فرایند یاددهی - یادگیری صورت گرفته است.

همچنین، یافته‌ها حاصل از هر پاسخ به هر دو سؤال نشان داد از دلالت‌های به دست آمده از اسناد اساسنامه و برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان می‌توان رمزهای را برای دستیابی به ویژگی‌های معلم استخراج کرد. محقق ابتدا از رمزها به زیرمقوله‌ها، سپس، به مقوله‌ها دست یافت. روند استخراجی دستیابی به مقوله‌ها در نهایت، سه مقوله اصلی را به دست داد. جدول‌های ۱ و ۲ تناظر مقوله‌بندی دلالت‌ها، زیرمقوله‌ها و مقوله‌ها اسناد را نشان می‌دهد. مقوله‌های به دست آمده بر سه ویژگی کلی فردی، حرفه‌ای و سازمانی حکایت دارد. برخی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تحقیقات دیگران همسو است: سبحانی‌نژاد و زمانی‌منش (۱۳۹۱) به مقوله‌های شخصیتی، ارزشیابی، تدریس و مدیریت کلاس درس اشاره می‌کند. رزی و امام جمعه (۱۳۹۳) به مقوله‌های ویژگی‌های روان‌شناختی، اخلاقی و شخصیتی، مدیریت کلاس درس و ارزشیابی اشاره می‌کند. شاه‌محمدی (۱۳۹۳) به مقوله‌های صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای معلم در عصر حاضر اشاره می‌کند. رضایی (۱۳۹۴) به مقوله شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان متناسب با سند تحول بنیادین و مبانی نظری اشاره می‌کند. سلیمی (۱۳۹۵) ویژگی‌های معلم را چنین خلاصه می‌کند: معلم‌های خوب دقیق، وقت‌شناس، خوش‌قول، آداب‌دان، صبور، باتحمل، مثبت، فهمیده، مشوق، آماده به کار، یاری‌دهنده، باانرژی، علاقه‌مند، عادل، مطلع و مهربان؛ رزی، امام جمعه و احمدی (۱۳۹۳)، به ۱۳۸ ویژگی برای معلمان اثربخش اشاره می‌کند که آن‌ها را در ۳۷ مشخصه تلخیص شده‌اند. ۳۷ مشخصه نیز با توجه به قرابت

ماهیتی در ۵ بعد صلاحیت‌های حرفه‌ای (با ۳ مشخصه)، ویژگی‌های شخصیتی (با ۹ مشخصه)، مدیریت کلاس درس (با ۵ مشخصه)، مهارت‌های تدریس (با ۱۰ مشخصه) و نظارت و ارزشیابی (با ۱۰ مشخصه) دسته‌بندی شدند. لین و همکاران (۲۰۰۲)، ویژگی‌های معلم اثربخش را در هفت مقوله دسته‌بندی می‌کند: دانش‌آموزمحوری (۵۵ درصد)، مدیریت رفتاری و کلاسی مؤثر (۳۳/۶ درصد)، آموزگار شایسته (۳۳/۶ درصد)، داشتن اخلاق (۳۰ درصد)، اشتیاق به تدریس (۲۴ درصد)، دانش نسبت به محتوا (۱۹/۴ درصد) و حرفه‌ای‌گری (۱۵/۷ درصد). ویژگی معلم اثربخش بخشی از ویژگی‌های یک معلم است. استرانگ (۲۰۰۷)، به چند ویژگی خاص برای معلمی اشاره می‌کند: شخصیت معلم، سازماندهی و مدیریت کلاس، سازماندهی و جهت‌دهی به آموزش، اجرای آموزش، نظارت بر پیشرفت یادگیری و پتانسیل دانش‌آموزان و حرفه‌ای‌گری اشاره می‌کند. مک‌نایت (۲۰۱۵) به ۱۰ ویژگی مهم معلم اثربخش اشاره کرده است. توانایی رشد روابط متکی بر خوش‌بینی و باروری، صبوری، علاقه‌مندی به دیگران، داشتن شخصیت مهربان، دانش نسبت به فراگیران، وقف کردن خود به تدریس، دانش نسبت به موضوع آموزش یا محتوای درسی، حرفه‌ای‌گری، توانایی درگیرکردن (مشغول‌کردن) دانش‌آموزان به یادگیری، تدریس مهارت‌ها با تسلط به پداگوژی، خلاقیت در برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی آموزش، مدیریت‌کردن محیط یادگیری کلاس؛ لانگو (۲۰۱۶) برای دستیابی به الگوی مفهومی از ویژگی‌های «معلم الگو»، مهمترین یافته‌های لانگو بدین شرح است: معلمانی از منظر دانشجویان شرکت‌کننده در تحقیق الگو هستند که صبور باشد؛ هدفمند باشد؛ رفتار تبعیضی نداشته باشد؛ برای دانش‌آموزان وقت بگذارد تا آن‌ها را بشناسد و سبک‌های رفتاریش را با ویژگی‌های آن‌ها تطبیق دهد؛ رفتاری گشوده داشته باشد و تا حد ممکن در دسترس باشد؛ بر آموزش موضوع درسی اش تسلط داشته باشد؛ راه‌های برانگیختن و انگیزه‌دادن به دانش‌آموزان را بداند؛ برای تدریس اشتیاق داشته باشد و خود را وقف تدریس کند؛ دانش‌آموزان را حمایت کند؛ در صورت انجام‌دادن خطا به‌جای سرزنش آن‌ها، آن‌ها را به یادگیری وادار کند؛ به دانش‌آموزان برای تشخیص خطاهایشان و اصلاح آن‌ها کمک کند؛ شیفته انتقال دانش باشد؛ به شکلی فعال در شکل‌دهی به رشد دانش‌آموزانش درگیر شود؛ دارای شایستگی‌های روان‌شناختی - پداگوژیکی، آکادمیکی، مهارت کار با کامپیوتر، ارتباطی و تعاملی، علمی، خودآگاهی، واکنشی و خودواکنشی؛ ضمن تشویق دانش‌آموزان

به بیان افکار، احساسات، ترس‌ها، و آرزوهایشان در کلاس جوی مثبت ایجاد می‌کند و لن کستر (۲۰۱۸) به هشت خصیصه/ ویژگی را برای یک معلم بزرگ برمی‌شمرد: اعتماد به نفس، تجارب زندگی، انگیزه‌بخشی، توانایی اداره‌کل (حرفه‌ای)، الگوی از خطرپذیری، تمرکز، خوداقتداری.

همسوی یافته‌های این تحقیق با تحقیقات فوق عمدتاً در زیرمقوله‌ها است. در زمینه مقوله‌های اصلی فقط می‌توان به رزی، امام‌جمعه و احمدی (۱۳۹۳) که به ویژگی فردی و لن کستر (۲۰۱۸) که به ویژگی حرفه‌ای اشاره کرده‌اند، بسنده کرد. دلیل امر از چند منظر قابل تحلیل و شناسایی است. ممکن است موضوع و عنوان پژوهش ضرورت چنین عملی را توجیه نکند و از سوی دیگر، ممکن است محققان تلاش کافی در طی کردن مسیر استقرا و استنباط ارتباط این زیرمقوله‌ها با مقوله‌ها کلان‌تر را نکرده باشند. با عنایت به اینکه در بیان مسئله تشریح شد، نیت محقق از انجام پژوهش یافتن دیدگاه اسناد بالادستی بر ویژگی‌های معلم برای کاربرد در پژوهش‌های آتی است، بنابراین، از جهت مقوله‌بندی به تفکیک ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و سازمانی و آن هم به شیوه پژوهشی اجرا شده در این تحقیق، می‌توان به تازگی و بداعت در مقوله‌بندی اشاره کرد.

همچنین، یافته‌های این پژوهش می‌تواند در زمینه‌های زیر به کار گرفته شود: تدوین شرح شغل، شرح وظایف سازمانی و ... معلمان مبتنی بر کاربرد عبارت‌های ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و سازمانی که به صلاحیت‌های^۱ معلم اشاره می‌کند؛ تولید ابزارهای تحقیقاتی برای ارزیابی عملکرد معلمان؛ و در نهایت، کیفیت پژوهش‌های تطبیقی در تربیت معلم را ارتقا بخشد.

بر اساس یافته‌های این تحقیق رهنمودها و پیشنهادهای کاربردی را می‌توان ارائه داد:

- نظر به اینکه یافته‌ها نشان دادند هر دوی اساسنامه و برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان دارای احکام/گزاره‌ها/ مواد هستند که شامل واحد معنایی دلالت‌کننده بر ویژگی‌های معلم می‌باشند، متخصصان، اعضای هیئت علمی و سایر ذی‌نفعان می‌توانند از یافته‌های این پژوهش (جدول‌های ۱ و ۲) در تدوین برنامه‌ها در سطوح مختلف، تولید محتوای آموزشی

۱. به‌کارگیری اصطلاح «صلاحیت» به معنای آن دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های تخصصی است که معلم از منظر شغلی و سازمانی باید داشته باشد و نه اصطلاح «شایستگی» که اشاره به توانایی‌ها و مهارت‌های عام معلمی می‌کند.

به ویژه محتوای آموزشی مطابق با سرفصل دروس خاص دانشگاه فرهنگیان و تولید مستندات و برنامه متنوع لازم برای حفظ ارتباط با جامعه معلمان ایران بهره ببرند.

- نظر به اینکه واحد معنایی دلالت‌کننده بر ویژگی‌های معلم با تلاش محقق و با یاری گرفتن از مبانی نظری به سه مقوله ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و سازمانی تفکیک شد، می‌توان از آن‌ها در تولید پرسشنامه‌های برای سنجش و ارزیابی اثربخشی معلم بهره گرفت. اکنون پرسشنامه‌های برای سنجش و ارزیابی اثربخشی معلم تولید شده است که بر اساس مبانی فکری محققان خارج از کشور هستند. اما مقوله‌های اصلی تولیدشده در این تحقیق این امکان را فراهم می‌کند تا جامعه محققان از مبانی فکری مبتنی بر آموزه‌های دین اسلام (بر اساس زیرمقوله‌ها و دلالت‌های اسناد بالادستی) در طراحی گویه‌های پرسشنامه‌های سنجش و ارزیابی اثربخشی بهره ببرند.

محدودیت‌های خارج از کنترل محقق در این تحقیق عبارت از یکدست نبودن نمونه تحقیق که شامل تمامی گزاره‌ها، بندها و احکام موجود در اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان بود. همچنین، محدودیت‌های اعمال‌شده از سوی محقق عبارت بود از محدودکردن جامعه تحقیق به اسناد بالادستی، محدودکردن دامنه جست‌وجو در اسناد و استفاده‌کردن از افراد آشنا به اسناد و مجرب در به‌کارگیری آن‌ها در تدوین برنامه‌های درسی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

منابع

- احمدی، علی، و عباسی، فاطمه (۱۳۹۵). نقش و جایگاه معلم در سند تحول بنیادین از دیدگاه مقام معظم رهبری. برداشت شده در تاریخ ۱۳۹۵/۱۲/۰۷ از سایت <https://www.farsnews.com/news/13951206000051/>
- ارشاد، طیبه، حلاجی، محسن، اردستانی، عباس (۱۳۹۶). بررسی و تحلیل اسناد بالادستی آموزش و پرورش یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط با برنامه درسی حوزه تربیت و یادگیری سلامت و تربیت بدنی. تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- ایمان، محمدتقی، و محمودرضا، نوشادی (۱۳۹۰). تحلیل محتوای کیفی. پژوهش، ۳(۲)، ۴-۱۵.
- جزئی، نسریند (۱۳۹۸). مدیریت منابع انسانی. تهران: نی.
- دیبرخانه شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۹۰). مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران. تهران: وزارت آموزش و پرورش.
- دیبرخانه شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۹۰). مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران. تهران: وزارت آموزش و پرورش.
- ری، جمال، امام‌جمعه، محمدرضا، و احمدی، غلامعلی (۱۳۹۶). استخراج ابعاد معلمان اثربخش به منظور ارائه چارچوب مفهومی آموزش و تربیت معلم اثربخش و اعتباربخشی آن. پژوهش در تربیت معلم، ۱(۱)، ۱-۱۳.
- ری، جمال، و امام‌جمعه، محمدرضا (۱۳۹۳). معلم اثربخش پدیده‌ای مغفول در بهبود کیفیت یاددهی - یادگیری دوره ابتدایی، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مردشت، شرکت اندیشه‌سازان مبتکر جوان.
- رضایی، منیره (۱۳۹۴). تعیین شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان متناسب با سند تحول بنیادین و مبانی نظری آن و اعتباربخشی شایستگی‌ها. تهران: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- رضاییان، علی (۱۳۹۹). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- روان، سیدامیر، معافی، محمود (۱۳۹۶). بررسی و تحلیل اسناد بالادستی آموزش و پرورش و

یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط با برنامه‌دستی حوزه تربیت و یادگیری آداب و مهارت‌های زندگی. تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

سبحانی‌نژاد، مهدی، و زمانی‌منش، حامد (۱۳۹۱). شناسایی ابعاد معلم اثربخش و اعتبارسنجی مؤلفه‌های آن توسط دبیران دوره متوسطه شهر یاسوج. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه‌ریزی درسی)، ۹(۳۲)، ۸۱-۶۸.

سلیمی، جمال (۱۳۹۵). پدیدارنگاری تعاملات آموزشی معلمان و دانش‌آموزان. مطالعات برنامه‌دستی ایران، ۱۰(۳۶)، ۳۶-۵.

سند راهبردی دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ (۱۳۹۵). تهران: دانشگاه فرهنگیان.

شاه‌محمدی، نیره (۱۳۹۳). صلاحیت‌های آموزگار عصر حاضر: اصولی که معلمان باید بدانند و به آن عمل کنند. رشد آموزش ابتدایی، ۸(۱)، ۱۳-۸.

شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۹۱). فرهنگ توصیفی علوم رفتاری / شناختی. تهران: اطلاعات.

صدری افشار، غلامحسین (۱۳۹۳). فرهنگ معاصر فارسی یک‌جلدی. ویراست جدید. تهران: فرهنگ معاصر.

فرمهبینی، محسن (۱۳۹۳). فرهنگ توصیفی علوم تربیتی. تهران: شباهنگ.

قرائتی، محسن (۱۳۹۶). مهارت معلمی. تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن.

کامکاری، کامبیز، کیومرثی، فیروز، و شکرزاده، شهره (۱۳۸۷). روش پژوهش کاربردی (با تأکید بر سازه هوش). تهران: دانشگاه آزاد واحد اسلامشهر.

محمودی، امیرحسین (۱۳۸۷). شایستگی‌های حرفه‌ای معلم اثربخش. رشد مدارس، ۱، ۸۸-۸۶.

هرسی، پال، و بلانچارد، کنت (۱۳۹۸). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌المللی.

وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۱). برنامه‌دستی ملی جمهوری اسلامی ایران. تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

Anderson, L. W. (2004). *Increasing teacher effectiveness*. 2nd ed., UNESCO, International institute for educational planning.

Lancaster, L. (2018). Eghit characteristic of a great teacher. <https://www.Teach.Though.com>.

Lungu, M. (2016). The characteristics of the model teacher in the present society. *Plus Education*, XIV(1), 157-169.

- Lynn, C. M., Anthony, J. O., Ann E. W., & Terry, L. J. (2002). Pre-service teachers' educational beliefs and their perceptions of characteristics of effective. *Educational Research*, 96(2), 116-127.
- McKnight, K. (2015). *What makes an effective teacher?*. George Mason University. Retrieve from <https://www.pearson.com>.
- Strong, H. G. (2007). *Qualities of effective teacher*. Association for Supervision and Curriculum Development