واکاوی دلالتهای اسناد بالادستی وزارت آموزش‌وپرورش بر ویژگیهای معلم

دکتر محسن حلاجی[1]

چکیده

هدف از این پژوهش واکاوی دلالتهای اسناد بالادستی وزارت آموزش‌وپرورش بر ویژگیهای معلم بود. این تحقیق ازنظر سنجش‌پذیری داده‌ها جزء روشهای کیفی از نوع تحلیل محتوای کیفی با رویکرد عرفی، ازنظر هدف کاربردی و ازنظر گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای است. جامعه آماری تحقیق اسناد بالادستی وزارت آموزش‌وپرورش شامل: مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم‌وتربیت رسمی‌وعمومی (۱۳۹۰)، برنامه‌درسی ملی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۱) و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش (۱۳۹۰) بود. نمونه آماری همهٔ گزاره‌ها، احکام و مواد اسناد بود. نمونه‌گیری با توجه به هدف و روش‌شناسی تحقیق به شکل هدفمند انجام شد. برای گردآوری اطلاعات به‌منظور یافتن پاسخ سؤالات پژوهش از نمون‌برگ (چک‌لیست) استفاده شده است. یافته‌ها نشان دادند که جامعه آماری دارای گزاره‌ها، مواد و بندهایی است که شامل واحدهای معنایی دلالت‌کننده بر ویژگیهای معلم هستند. همچنین یافته‌ها نشان دادند که از دلالتهای به‌دست‌آمده از اسناد می‌توان رمزهایی را برای دستیابی به ویژگیهای معلم استخراج کرد. ویژگیهای معلم در قالب زیرمقوله‌ها و مقوله‌ها دسته‌بندی شدند. با به‌کارگیری شیوه استدلال استقرایی درنهایت زیرمقوله‌هایی همچون صفات، شایستگیهای فردی و جمعی، کاریزما، ویژگیهای شخصیتی، باورها و اعتقادات، رشد خودآگاهی و قابلیتهای شخصی، مهارتهای پداگوژیکی، قابلیتهای ذهنی– عقلانی، باورها و تجارب حرفه‌ای، توجه به اصول پداگوژیکی، شایستگیهای پایه و ویژه، ظرفیتهای آکادمیک و هویت حرفه‌ای، وظایف سازمانی، اخلاق سازمانی، قدرت علمی‌تخصصی، قدرت مقام/سازمانی، الگوی مدرسه‌ای، خدمات سازمانی، اصول و ضوابط شغلی، رشد سازمانی، باورها و اعتقادات سازمانی، توانمندسازی، احراز صلاحیت و ارزیابی عملکرد را می‌توان به‌تناسب در هر سه سند ذیل سه مقوله ویژگی فردی، ویژگی حرفه‌ای و ویژگی سازمانی قرارداد.

کلید واژگان: ویژگیهای معلم، دلالتهای اسناد بالادستی، وزارت آموزش‌وپرورش

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۲۲ تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۹

۱. استادیار گروه آموزش تربیت‌بدنی پردیس شهید چمران دانشگاه فرهنگیان hallajymohsen@gmail.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

مقدمه

«معلم» و « مربی» در این پژوهش مترادف هم به‌کاررفته است. این ترادف که در سند برنامه درسی ملی نیز عنوان شده(برنامه‌درسی ملی، ۱۳۹۱: ۹)، واژه‌ای است که به یک عنوان شغلی/حرفه‌ای اطلاق می‌شود. واژه معلم، در فرهنگهای تخصصی و عمومی تعریفهای متعدد دارد. شعاری‌نژاد(۱۳۷۵) در فرهنگ علوم رفتاری، دو تعریف از واژه معلم بیان کرده‌است: الف) کسی که به‌منظورآموزش به یک عده دانش‌آموز/ دانشجو در یک مؤسسه تربیتی استخدام‌شده‌است، ب) کسی که دوره تربیت معلم را تمام‌کرده‌است. از نگاه قرائتی(۱۳۹۶) معلمی عشقی است الهی که پروردگار مهربان به انسان اعطاکرده تا با همت بلند خویش روشنایی‌بخش شبهای تار نادانی باشد. از منظر این پژوهش معلم کسی است که در نظام تعلیم وتربیت رسمی و عمومی در رسته شغلی آموزشی– فرهنگی در مدرسه مشغول به انجام وظیفه باشد.

عبارتهای متفاوتی به کار می‌روند همچون معلم خوب، معلم موفق، معلم کارآمد، معلم تلاشگر، معلم باوجدان، معلم در تراز جمهوری اسلامی ایران و ... که هریک از آنها به بخشی از ویژگیهای معلم اشاره‌دارند، اما گویای ویژگیهای کامل و جامع آن نیستند. صفات به‌کارگرفته‌شده در عبارتهای مذکور گذشته از گستردگی معنایی می‌توانند به تناسب مفهومی ذیل یکدیگر قرار گیرند. در این تحقیق منظور از ویژگی، کیفیت/ صفت یا نشانه ویژه ای است که انتظارمی‌رود معلم در قالب باورها، صفات و رفتارها از خود ظهور و بروزدهد. این نشان ویژه، مخصوص یا متعلق به چیزی معین است که دارای وضعی/کیفیتی انحصاری‌است(صدری‌افشار و همکاران، ۱۳۸۲). بنابراین معنای ویژگی معلم، کیفیت/صفت یا نشانه ویژه متعلق به معلم است. اندرسون[1] (۲۰۰۴) اظهارمی‌دارد که نشانه‌های معلم آن ویژگیهایی نیست که معلم دارد، بلکه آن دسته از ویژگیهای است که معلم با داشتن آنها و از طریق برنامه‌درسی، روشهای تدریس، کلاس‌داری و سبکهای سنجش و ارزیابی می‌تواند بر تربیت و یادگیری دانش‌آموزان اثرگذار باشد. فهم از ویژگیهای مطلوب معلم باید بر اساس مبانی نظری و فلسفی صورت‌گیرد که نظام آموزش و پرورش بر آن استوار است. داشتن این ویژگیها برای یک معلم شایستگی به شمار می آید و بر اساس مبانی نظری تحول بنیادین این شایستگیها عبارت اند از: تواناییها، مهارتها(فردی وجمعی) و خصایص ناظر به همه جنبه‌های هویت که یک معلم باید در جهت درک موقعیت خود و دیگران و عمل فردی و

1. Anderson

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

جمعی دارا باشد و برای بهبود مستمر آن بر اساس نظام معیار اسلامی بکوشد(مبانی نظری تحول بنیادین،۱۳۹۰: ۱۲۸).

با تصویب اسناد وزارت آموزش‌وپرورش عقلانی و ضروری است که در همهٔ عرصه‌های تربیت معلم از ارائه نظرات شخصی، پراکنده یا مبتنی بر مبانی فلسفی بیگانه پرهیز شود و تلاش‌شود تا 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 است و اکنون نیز این کار با روشهای جدید پژوهشی انجام می‌شود. درکنار تحلیل و تبیین ویژگیهای معلم از منظر عام وخاص، یعنی معلم در مفهوم کلی و فراگیر آن و معلم در معنای حرفه ای، برخی از تحقیقات دربارهٔ معلم صرفاً یک سونگرانه بوده و فقط صلاحیتهای حرفه‌ای او را مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین می‌توان به جای نظرخواهی/ نگرش‌سنجی از افراد یا گروه به نوشته‌های مکتوب پرداخت و از لابلای واژه‌ها و اصطلاحات، ویژگیهای انحصاری معلم را واکاوی‌کرد. اسناد بالادستی دارای گزاره‌ها، مواد و بندهایی هستند که در درون خود دلالتهایی نسبت به معلم دارند. اسناد بالادستی[۱] وزارت آموزش‌وپرورش شامل: مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم‌وتربیت رسمی‌وعمومی[۲] (۱۳۹۰)، برنامه‌درسی ملی جمهوری اسلامی ایران[۳] (۱۳۹۱) و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش[۴] (۱۳۹۰) است.

تحلیل اسناد بالادستی با هدف استخراج مضامین نهفته در آنها به شکلی هدف‌مند می‌تواند به تولید دانشی ساختارمند منجر شود. مهم‌ترین دلایل انجام دادن این پژوهش عبارت اند از:

- آگاهی برنامه‌ریزان آموزشی در سطح کلان از وجود گزاره‌ها، بندها و احکام اسناد بالادستی مرتبط با نقش معلم، وظایف معلم، اثربخشی معلم در قلمرو آموزشی؛

۱. منظور از اسناد بالادستی، اسنادی هستند که شورای عالی آموزش و پرورش و حتی بالاتر از آن شورای عالی انقلاب فرهنگی برای استناد یا اجرا به آموزش و پرورش ارجاع داده اند. بنابراین بر وزارت آموزش و پرورش تکلیف است تا با رجوع و استناد به آنها برنامه‌های خود را تعریف و عملیاتی سازد.

۲. سند مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران را شورای عالی انقلاب فرهنگی در آذر ماه ۱۳۹۰ تصویب کرده که دارای سه بخش کلی است.

۳. برای ارائه تعریفی از سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران از توصیف آورده شده در پیش گفتار این سند استفاده می‌شود: «برنامه درسی ملی به عنوان یکی از زیرنظامهای اصلی سند تحول بنیادین و به منزله نقشه جامع یادگیری، زمینه ایجاد تحول همه‌جانبه، گسترده و عمیق در محتوای آموزشی را فراهم می‌آورد.» سند برنامه‌درسی ملی مصوب شورای عالی آموزش‌وپرورش است. این سند دارای ۱۵ قسمت است.

۴. سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش سندی استراتژیک و مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی است. این سند شامل هشت فصل است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

- تولید گویه‌های پرسشنامه‌های تحقیقاتی در همه زمینه‌های مرتبط با معلم همچون اثربخشی معلم بر اساس فهم یکسان از معلم و ویژگیهای او در اسناد بالادستی؛
- کمک به مدیران منابع انسانی آموزش‌وپرورش در فهم صحیح از ویژگیها و رفتارهای مورد انتظار از معلم می‌تواند در همهٔ مراحل چهارگانه جذب، آماده‌سازی، حفظ و ارتقا و ارزشیابی متناسب با زیـــرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انســـانی(معلم و پیرامعلم) به‌کار گرفته شود (مبانی نظری تحول بنیادین،۱۳۹۰: ۳۷۵). این برداشت شاید از منظر مدلهای ساختاری و مفهومی با پیشنهادهای پژوهشگران حوزهٔ تعلیم‌وتربیت سایر فرهنگها مطابقت داشته باشد، اما از منظر انتظارات نقش و مسئولیتی که مبتنی بر مبانی فلسفی خاص جامعه اسلامی است این‌گونه نیست. بنابراین چنانچه تصویر ارائه شده از یک معلم در تراز جمهوری اسلامی مخدوش، نامفهوم و یکدست نباشد، برونداد مراکز تربیت نیروی انسانی یعنی معلمان آینده نیز مشخص نیست که باید چه شایستگیها/صلاحیتهای داشته باشند و دستگاه آموزش‌وپرورش نیز نمی‌داند نیروهایی که استخدام می‌کند چه صلاحیتهایی دارند.

در زمینهٔ فهم و استخراج ویژگیهای معلم تلاشهایی انجام شده‌است. ازجمله می‌توان به جدولی اشاره‌کرد که مک‌بر[1] تولید کرده است. در این جدول به ۱۲ ویژگی معلم اشاره شده است(مک‌بر، ۲۰۰۰؛ به نقل از اندرسون، ۲۰۰۴). تلاشهای دیگری نیز در این زمینه انجام شده که می‌توان از کار مظاهری(۱۳۷۰)، محمودی(۱۳۸۷)، سواری و همکاران(۱۳۸۱)، ماینر[2] و همکاران(۲۰۰۲)، لانگو[3](۲۰۱۶)، مک‌نایت[4] (۲۰۱۵)، لنکستر[5] (۲۰۱۸)، سلیمی(۲۰۱۸)، سبحانی‌نژاد و زمانی‌منش (۱۳۹۱)، پورعلیرضا توتکله (۱۳۹۵) و رزی و همکاران(۱۳۹۶) یادکرد. همچنین مدلهایی برای فهم متغیرهای تاثیرگذار بر اثربخشی معلم پیشنهاد شده که عبارت اند از: مدل ساختاری اثربخشی معلم مدلی[6] (۱۹۸۲؛ به‌نقل از اندرسون، ۲۰۰۴)، مدل اثربخشی معلم چنگ و تسویی[7] (۱۹۹۶؛ به‌نقل از اندرسون، ۲۰۰۴) و مطالعه رزی و امام‌جمعه(۱۳۹۳)، اما پژوهشگر در جستجوهای اینترنتی در سایتهای معتبر مانند نورمگز، ایرانداک و ساید به پژوهشی باعنوان این مقاله برخورد نکرده‌است.

1. McBer
2. Minor
3. Lungu
4. MacNight
5. Lancaster
6. Medley
7. Cheng & Tsui

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

بنابراین این پژوهش از تازگی برخوردار است. در ادامه به‌برخی از یافته‌های پژوهشهای فوق اشاره می‌شود:

رزی و امام‌جمعه(۱۳۹۳) گزارش کرده اند که ویژگیهای روانشناختی، اخلاقی، شخصیتی، مدیریت کلاس درس و ارزشیابی، ابعاد اصلی الگوی معلم اثربخش دوره ابتدایی اند.

رضایی(۱۳۹۴) به استخراج نشانه‌های شایستگیهای تخصصی و حرفه‌ای معلمان در دو سند بالادستی پرداخته‌است. می‌توان گفت چارچوب پژوهش حاضر با پژوهش رضایی همخوانی دارد. یافته‌های این پژوهش بدین قرارند: شایستگیهای حرفه‌ای معلمان براساس اسناد تحولی در قالب سه شایستگی ویژه، هشت استاندارد و سی و شش مؤلفه تعیین شده است.

بر اساس نتایج هفتمین کرسی علمی-ترویجی دانشگاه فرهنگیان(۱۳۹۷)، شایستگیهای معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین در ۸ گروه برخوردار بودن از ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای و ایفای نقش الگویی، تعالی‌جویی و بهسازی حرفه‌ای، ایجاد جوّ عاطفی، اخلاقی، مهرورزانه و تعاملی در موقعیتهای تربیتی، توجه به ویژگیهای مشترک و متفاوت متربیان، مشارکت و تصمیم‌سازی در فرایند برنامه‌ریزی‌درسی، خلق و سازماندهی فرصتهای تربیتی و غنی‌سازی تجارب یادگیری متربیان، ارزشیابی مبتنی بر هدف و یادگیری-محور، و همکاری با مدرسه، خانواده و جامعه محلی دسته‌بندی شده است و بر این اساس، پیشنهاداتی برای تدوین شاخصهای ارزیابی معلمان ارائه‌شده است.

سلیمی(۲۰۱۸) یافته‌های خود را چنین خلاصه کرده است: معلمان خوب، دقیق، وقت‌شناس، خوش‌قول، آداب‌دان، صبور، باتحمل، مثبت، فهمیده، مشوق، آماده به‌کار، یاری‌دهنده، باانرژی، علاقه‌مند، عادل، مطلع و مهربان هستند.

احمدی و عباسی(۱۳۹۵) درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال بودند که از دیدگاه مقام معظم رهبری معلم چه نقش و جایگاهی در سند تحول بنیادین دارد. نتایج تحقیق نشان داد که معلم جایگاهی رفیع و نقشی سازنده در نظام تعلیم وتربیت دارد. همچنین در سند تحول بنیادین معلم نه یک کارمند، بلکه پژوهشگر و استاد است و نقش او در مقام استاد و پژوهشگر، بی‌بدیل وغیر قابل جایگزین است. مقام معظم رهبری یک نگاه ویژه و ممتاز به معلم دارند و نقش معلم را سازنده و فعالیت مفید واثربخش وی را تضمین کنندهٔ فردای موفق جامعه می‌دانند.

رزی و همکاران(۱۳۹۶) ۱۳۸ ویژگی معلمان اثربخش را استخراج و در ۳۷ مشخصه تلخیص‌کرده اند: ۳۷ مشخصه را نیز با توجه به قرابت ماهیتی در ۵ بعد صلاحیتهای حرفه‌ای (با ۳

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

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 کرده اند.

مک‌نایت (۲۰۱۵) به ۱۰ ویژگی مهم معلم اثربخش اشاره کرده‌است: توانایی رشد روابط متکی بر خوش‌بینی و تاب‌آوری و صبوری، علاقه‌مندی به دیگران، داشتن شخصیت مهربان، دانش نسبت به فراگیران، وقف‌کردن خود به تدریس، دانش نسبت به موضوع آموزش یا محتوای درسی، حرفه‌ای‌گری، توانایی درگیرکردن دانش‌آموزان به یادگیری، تدریس مهارتها با تسلط به پداگوژی، خلاقیت در برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی آموزش، مدیریت‌کردن محیط یادگیری کلاس.

لانگو (۲۰۱۶) با هدف دستیابی به الگوی مفهومی از ویژگیهای «معلم الگو[1]» چنین گزارش‌کرده است: معلمانی از منظر دانشجویان شرکت‌کننده در تحقیق الگو هستند که صبور باشند، هدفمند باشند، رفتار تبعیضی نداشته‌باشند، برای دانش‌آموزان وقت بگذارند تا آنها را بشناسند و سبکهای رفتاریشان را با ویژگیهای آنها تطبیق دهند، رفتاری گشوده داشته‌باشد و تا حد ممکن در دسترس باشند، نسبت به درسی که آموزش می‌دهند تسلط داشته باشند و ... .

لنکستر (۲۰۱۸) با هدف استخراج ویژگیهای یک معلم بزرگ، ۸ ویژگی را برای یک معلم بزرگ برمی‌شمارد: این معلمان اعتماد را به نمایش می‌گذارند، دارای تجارب زندگی‌اند، انگیزه تک‌تک دانش‌آموزان را درک می کنند، فردی از بدنه جامعه اند و نه یک اسطوره، دارای توانایی حرفه‌ای هستند، الگویی از خطرپذیری هستند، بر چیزهای مهم تمرکز می‌کنند و نگران این نیستند که مدیران دربارهٔ آنها چه فکر می‌کنند.

در اسناد بالادستی وزارت آموزش‌وپرورش به‌طور صریح یا ضمنی به مصادیق و ویژگیهای مربی و معنای کلی آن اشاره شده است. از منظر روش‌شناسی تحقیق (یعنی تحلیل محتوا) تحقیقات بسیار در حوزهٔ علوم اجتماعی، به ویژه رسانه‌های مکتوب و غیر مکتوب و نیز در قلمرو علم تعلیم‌وتربیت، به‌ویژه تحلیل محتوای کتابهای درسی انجام شده‌است. از منظر روش‌شناسی و جامعه آماری چند تحقیق به پایان رسیده است از جمله می‌توان به «بررسی و تحلیل اسناد بالادستی آموزش‌وپرورش و یافته‌های پژوهشهای انجام شده مرتبط با برنامه درسی حوزه تربیت و یادگیری سلامت و تربیت‌بدنی» (ارشاد و همکاران، ۱۳۹۶) و «بررسی و تحلیل اسناد بالادستی آموزش‌وپرورش و یافته‌های پژوهشهای انجام شده مرتبط با برنامه درسی حوزه تربیت و یادگیری آداب و مهارتهای زندگی» (رون و همکاران، ۱۳۹۶) اشاره کرد. در هر صورت تاکنون پژوهشگر به

1. Model teacher

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

تحقیقی که نشانه‌های معلم در اسناد بالادستی را استخراج کرده باشد، برخورد نکرده‌است. البته مقاله‌ای با عنوان «استخراج ابعاد معلمان اثربخش به منظور ارائه چهارچوب مفهومی آموزش و تربیت معلم اثربخش و اعتباربخشی آن» (رزی و همکاران، ۱۳۹۶) به چاپ رسیده‌است. در پژوهش حاضر هدف صرفاً یافتن واژه‌ها و عبارتهایی است که به ویژگیهای معلم در اسناد بالادستی اشاره‌می‌کنند و نه راههای اثربخش کردن معلم که خود یک چالش مدیریتی است. همچنین لازم است این اصطلاحات و واژه‌ها را با توجه به آنچه در مبانی نظری مدیریت منابع انسانی(چه در داخل و چه در خارج از کشور) رایج و متداول است دسته بندی شوند. پژوهشگر قصد دارد تا با بررسی دقیق و موشکافانهٔ این اسناد نشانه‌های صریح و دلالتهای ضمنی بر ویژگیهای معلم را شناسایی و برای کاربردهای بعدی به‌ویژه در زمینهٔ تهیهٔ پرسشنامه اثربخشی معلم در اختیار سایر پژوهشگران، برنامه‌ریزان آموزشی و حتی خود معلمان قراردهد. همچنین در این پژوهش، نویسنده در جستجوی ویژگیهای معلم در اسناد بالادستی وزارت آموزش‌وپرورش است تا بدین ترتیب از وجود یا عدم وجود دلالتهای لفظی گزاره‌ها، احکام و مواد اسناد مذکور پیرامون معلم آگاهی یابد. به‌عبارت‌دیگر دلالتهای لفظی اسناد بالادستی بر ویژگیهای معلم کدام اند؟

پژوهشگر در این پژوهش در پی یافتن پاسخ به سؤالات زیر است:

۱. دلالتهای مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم‌وتربیت رسمی‌وعمومی بر ویژگیهای معلم کدام اند؟

۲. دلالتهای برنامه‌درسی ملی جمهوری اسلامی ایران بر ویژگیهای معلم کدام اند؟

۳. دلالتهای سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بر ویژگیهای معلم کدام اند؟

روش تحقیق

از نظر سنجش‌پذیری داده‌ها، روش تحقیق این پژوهش از دسته تحقیقات کیفی است و با توجه به‌عنوان و هدف پژوهش، روش تحلیل محتوا از نوع کیفی است که برای کشف و تولید داده‌ها مناسب تشخیص داده‌شد. این روش از منظری دیگر از روشهای تحقیق استدلالی محسوب‌می‌شود (کامکاری و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین، این پژوهش از نظر سنجش‌پذیری داده‌ها، کیفی، از نظر راهبردی، استدلالی از نوع تحلیل محتوای کیفی است. از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، کتابخانه‌ای است. رویکرد به‌کار گرفته‌شده در تحلیل محتوای اسناد برای یافتن دلالتهای تربیتی اسناد بالادستی، رویکرد عرفی است. ایمان و نوشادی (۱۳۹۰) رویکرد عرفی را این چنین توضیح داده اند: «این نوع طرح، اغلب هنگامی مناسب است که نظریه‌های موجود یا ادبیات تحقیق

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

دربارهٔ پدیدهٔ مورد مطالعه محدود باشد. پژوهشگران از به‌کارگرفتن مقوله‌های پیش پنداشته 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 استقرا، مقوله‌ها از داده‌ها ظهور می‌یابند. این حالت را مایرینگ[1] مقولهٔ 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 ازپیش تعیین شده است. البته به این روش انتقادهایی نیز وارد است، مانند ضعف در ایجاد فهم جامع از محتوای متن که موجب نقصان شناسایی مقوله‌های اصلی می‌شود و ممکن است بیان واقعی از داده‌ها ارائه نشود.

ابزار گردآوری اطلاعات: برای گردآوری اطلاعات به منظور یافتن پاسخ به سؤالات تحقیق از نمون‌برگ (چک لیست) استفاده‌شده است. در این نمون‌برگها ابتدا گزاره‌ها، احکام و بندهای مربوطه و سپس نشانه‌های ویژگیهای معلم استخراج شده است.

جمعیت آماری مورد بررسی، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: جامعه آماری تحقیق اسناد بالادستی وزارت آموزش‌وپرورش شامل مبانی نظری تحول بنیادین نظام تعلیم‌وتربیت رسمی و عمومی، برنامه‌درسی ملی و سند تحول بنیادین بود. نمونه آماری تحقیق عبارت است از همهٔ گزاره‌ها، احکام و مواد اسناد تشکیل‌دهندهٔ جامعه آماری که تقریباً به‌طور مستقیم سهم یا نقشی برای مربی/ معلم در فرایند تعلیم وتربیت قائل و یا برای آن ویژگی متصورند. در این پژوهش حجم نمونه را همهٔ گزاره‌ها، بندها و احکام موجود در اسناد بالادستی تشکیل می‌دهند. نمونه‌گیری باتوجه 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 توجه‌کرده است. برای نمونه واحد تحلیل در مبانی نظری تحول بنیادین، گزاره است.

روند اجرا: روند اجرا شامل پنج مرحله مجزاست. مرحله اول مطالعه و آشنایی با اسناد بالادستی وزارت آموزش‌وپرورش بود. یکی از فواید مهم در این مرحله شناخت ساختار واحدهای تحلیل و قسمتهای 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 با عنوان واحد ایده، واحد رمزگذاری یا واحد لفظی نیز یاد می‌شود. برای کشف واحد

1. Mayring

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

معنایی محقق به دو معیار تکیه کرده است. معیار/رمز اول وجود لفظ معلم به تنهایی یا همراه با صفت یا قرارگرفتن در یک گروه اسمی است که در این حالت از آن به‌منزلهٔ محتوای آشکار در ادبیات تحقیق کیفی یادمی‌شود. محقق کوشش کرده است تا در محتوای آشکار، هر سه نوع دلالت مطابقی، تضمنی و التزامی را بر معلم در نظربگیرد. معیار/ رمز دوم متکی است بر استنباط و استدلال محقق بر مرتبط بودن لفظ یا گروهی از الفاظ(گروه اسمی) یا حتی جمله‌ای که نشان دهندهٔ ویژگی، رسالت یا وظیفهٔ معلم است. در این حالت مطابق با ادبیات روش تحقیق کیفی، برداشت محقق از محتوای پنهان صورت می‌گیرد. همچنین در این مرحله در صورت نیاز به منظور کوتاه‌کردن واحدهای تحلیل فشرده‌سازی انجام‌شده است. شایان ذکر است که رمزیابی در همهٔ مراحل ذکرشده برای فرایند دلالت‌کردن از انتخاب جامعه آماری(اسناد) تا مرحله مقوله‌سازی و در صورت امکان رسیدن به تم ضرورت دارد و این کار را محقق با توجه به مراحل، در هر یک از اسناد درنظرگرفته است.

مرحله سوم در روند اجرا اختصاص به جداسازی و خلاصه‌کردن دلالتهای موجود در واحدهای معنایی دارد. در این بخش، محقق پس از جداسازی و خلاصه‌کردن یافته‌ها، حاصل آنها را در اختیار تیم اعتباریابی قرار داده است. به منظور اعتباریابی گروهی از نخبگان و صاحب‌نظران تعلیم‌وتربیت تشکیل شد. همه اعضای این گروه عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان و سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش وپرورش بودند که یا مبانی نظری تحول بنیادین در نظام و تعلیم‌وتربیت رسمی‌وعمومی را در دانشگاه به عنوان واحددرسی تدریس می‌کردند یا در تحقیقات خود مستقیماً از اسناد مذکور استفاده کرده بودند. در نهایت دلالتهای استخراجی و استنباطی درباره ویژگیهای معلم از نظر اعضای تیم مذکور اعتباربخشی و حذف و اصلاحات لازم صورت‌گرفت. باتوجه به اصلاحات انجام شده محقق لازم دید که در گام بعدی (که جزئی از مرحله سوم است) یعنی جمع بندی، دلالتهای به‌دست‌آمده از هریک 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 مرحله چهارم مجموعه دلالتهای برگرفته از هر سند مقوله‌بندی شد. نام‌گذاری هر مقوله براساس ویژگیها و مفاهیم مستتر در دلالتهای چینش‌شده در همان مقوله صورت‌گرفت. در مرحله

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

پنجم مطابق با مرحله آخر روش تحقیق کیفی کار استنباط تم[1] برای ویژگیهای معلم از منظر همان سند صورت‌گرفت. در گام نهایی که می‌توان آن را جزئی از مرحله پنجم تلقی‌کرد، باهم‌نگری از تمها به‌دست داده‌شد. به این معنی که محقق تمهای هر سند از ویژگیهای معلم را کنار هم گذاشت و با استدلال به هر دو شکل قیاسی و استقرایی به یک تم کلی دست پیداکرد.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در سه جدول شماره ۱، ۲ و ۳ خلاصه شده‌اند. در این جداول کد۱= ویژگی فردی، کد۲= ویژگی حرفه‌ای، کد۳= ویژگی رفتارسازمانی، کد۴= مهارتهای پداگوژیکی، کد۵= اصول پداگوژیکی، کد۶= ویژگیهای شخصیتی، کد۷= وظایف شغلی، کد۸=وظایف سازمانی، کد۹= صفات اخلاقی، کد۱۰=شایستگیهای فردی، کد۱۱= شایستگیهای حرفه‌ای و کد۱۲= صلاحیت سازمانی است.

جدول ۱: تقابل گزاره‌ها، دلالتها بر معلم، زیرمقوله‌ها و مقوله‌های سند مبانی نظری تحول در نظام تعلیم وتربیت رسمی و عمومی

گزاره‌ها(از مبانی نظری)	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیرمقوله	مقوله
موضوع تعریف تربیت،...(ص ۱۱۸)	معلمان/ مربیان آن دسته از انسانهای نسبتاً رشد یافته‌ای هستند که تدابیر و فعالیتهای ...	طراحی و اجرای فعالیتهای اجتماعی	۴	۲
تعامل: فرایند تربیت ... دو قطب فعال- مربیان و متربیان- به شمار آورد(ص. ۱۲۶).	باور به تعامل فعال و دو سویه مربیان با متربیان در فرایند تعلیم وتربیت	باور به دوسویه بودن تعامل مربی و متربی	۷	۲
زمینه‌سازی: طراحی و اجرای مجموعه‌ای از... (ص. ۱۲۶).	توانایی طراحی و اجرای مجموعه‌ای از تدابیر و اعمال هماهنگ، سنجیده و عمدی را دارد.	طراحی و اجرای فعالیتهای آموزشی‌وتربیتی	۴	۲
«مربیان مجموعه‌ای از افراد نسبتاً رشد یافته، ...جامعه صالح به عهده‌گرفته‌اند.» (ص. ۱۲۷).	افراد نسبتاً رشد یافته، دلسوز و خیرخواه	دلسوز و خیرخواهی	۹	۱
	مسئولیت سنگین کمک به هدایت دیگران	مسئولیت تعلیم‌وتربیتی	۸	۳
	دارای شایستگیهای فردی و جمعی قابل توجهی از حیات طیبه در وجود خویش	وجود شایستگی در دو بعد فردی و جمعی	۶	۱
	زمینه‌ساز رشد و تحول وجودی دیگران ...	زمینه‌سازی برای تعلیم- وتربیت	۴	۲
در فرایند تربیت، مربیان که به	طراح و مجری تدابیر و اقدامات	محور اصلی اقدامات	۴	۲

۱. ایجاد تم شیوه ای است که مضامین و معانی اساسی را در یک مقوله با هم مرتبط می‌سازد. به‌عبارت‌دیگر تم یک اصل تکراری ایجاد شده در درون مقوله‌ها یا گسست میان مقوله‌هاست. یک تم می‌تواند محتوای پنهان متن در نظر گرفته‌شود. از آنجایی که همه داده‌ها به‌کاررفته دارای معناهای چندگانه اند، تمها لزوماً جامع و مانع نیستند. یک تم می‌تواند با خرده‌تمها ساخته یا به خرده‌تمها تقسیم‌شود.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

گزاره‌ها(از مبانی نظری)	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیرمقوله	مقوله
لحاظ کسب شایستگیهای فردی و جمعی ... بر می دارند(ص. ۱۷۷)...	زمینه‌ساز تکوین وتعالی پیوستهٔ هویت متربیان	زمینه‌ساز تعلیم و تربیت		
	فراهم‌کننده مقتضیات رشد متربیان و رفع موانع به شایستگی	زمینه‌سازی برای تعلیم وتربیت	۴	۲
سندیت و مرجعیت نظری و عملی مربیان در فرایند تربیت ناشی از...(ص. ۱۷۷).	دارای سندیت و مرجعیت نظری و عملی‌اند	شایستگی اخلاق حرفه‌ای مرجعیت نظری و عملی	۷	۲
			۱۱	۱
تکوین و تعالی پیوستهٔ هویت متربیان و شکل‌گیری و پیشرفت جامعهٔ صالح باید .. (ص. ۱۸۰).	تعامل مداوم با متربیان برای تکوین و تعالی پیوستهٔ هویت آنها	روابط معلم و شاگرد	۴	۲
	باور به نتیجه‌بخشی تکوین و تعالی پیوستهٔ هویت متربیان	باوریابی	۱۱	۲
	بر این باورند که لازمه تعامل هدفمند از سوی آنها، فراهم شدن انواع زمینه های ...	روابط معلم و شاگرد	۴	۲
البته اصلاح موقعیت و شرایط محیطی را مربیان باید به گونه‌ای انجام‌دهند که متربیان امکان انتخاب و واکنش مناسب و ... (ص. ۱۸۰).	امکان انتخاب و واکنش مناسب و عمل ارادی را در مواجهه با ... به متربیان.	طراحی و اجرای فعالیتهای انتخابی آموزشی و تربیتی	۴	۲
این گونه سندیت و مرجعیت مربیان ... مصادیق این اصل عبارت‌اند از:	دارای سندیت و اقتدارند.	سندیت و اقتدار	۱۲	۳
	...دارای اقتدار شخصیتی هستند.	اقتدار شخصیتی	۱۰	۱
توجه به اقتدار شخصیتی مربی ...؛	فرصتهای عمل آزادانه و خلاقانه برای متربیان را فراهم می‌کنند.	طراحی و اجرای فعالیتهای انتخابی آموزشی و تربیتی	۴	۲
فراهم کردن فرصتهای عمل آزادانه و خلاقانه برای مربیان در ارائهٔ برنامه‌های تربیتی ...؛(ص. ۲۶۹).	انعطاف‌پذیرند.	صفات انعطاف‌پذیری و خلاقیت	۶	۱
برخورداری از محبوبیت و مقبولیت ...(ص. ۲۷۰)..	محبوبیت و مقبولیت دارند	محبوب بودن و مقبولیت داشتن	۶	۱
	دارای نقش الگویی در محیط مدرسه	ایفای نقش الگویی	۸	۳
جو عاطفی، اخلاقی و مهرورزانه- ای در محیط تربیت ...(ص. ۲۷۰).	ایجادکننده جو عاطفی، اخلاقی و مهرورزانه در محیط مدرسه	توجه به جو سازمانی مدرسه	۸	۳
فراهم‌آوردن زمینهٔ مناسب برای تکوین و تعالی هویت متربیان ... (ص. ۲۷۱).	... تشریک مساعی متقابل دارند	همکاری در تعلیم‌وتربیت	۸	۳
	در تولید برنامه‌های تربیتی و اصلاحی آنها تصمیم‌گیرنده اند.	همکاری در تعلیم‌وتربیت	۸	۳

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

گزاره‌ها(از مبانی نظری)	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیرمقوله	مقوله
	... از همکاری متربیان بهره می‌گیرند.	مشارکت‌دادن / جلب همکاری دانش‌آموزان	۷	۳
رابطهٔ حقوقی رابطه‌ای متقابل اســـت... (ص. ۲۷۳).	حقوق متربیان را ضمن مسئولیت‌پذیری نسبت به آنها رعایت می‌کنند.	رعایت حقوق دیگران	۹	۱
	براین باورند که میان مسئولیت و احترام متقابل میان آنها، متربیان و اولیا رابطه برقرار است.	باور به رابطه متقابل	۱۱	۱
ویژگی ششـــم مدرسهٔ صالح، حاکمیت... (ص. ۲۸۵).	تلاش‌می‌کنند تا روابطشان با متربیان براساس حکمیت اصل «رابطهٔ احســـان و عدالت» باشد.	حکمیت اصل «رابطهٔ احســـان و عدالت» در روابط با متربیان	۹	۱
یکی دیگر از خصوصیات مهم فضای مدرســـهٔ صالح، مشـــارکت و تعاون اســـت. (ص. ۲۸۶).	میان آنها و متربیان همـــکاری، مشارکت و تعاون وجود دارد.	مشارکت‌دادن / جلب همکاری دانش آموزان	۷	۳
ساحت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی....	او باید به نقش فعال متربی در فرایند یاددهی – یادگیری توجه کند.	مشارکت فعال متربی	۵	۲
ب) رویکرد: فعال‌بودن(تأکید بر نقش اصلی متربیان در فرایند و نتیجه)؛ مسئله محوری(توجه به موضوعات و مسائل زندگی روزمره)؛ ج) اصول: حرکت از پیامدگرایی به تکلیف مداری (ص. ۲۹۰)	او لازم است با توجه به موضوعات و مسائل زندگی روزمره در فرایند یاددهی- یادگیری (با تأکید بر مسئله- محوری) فرایند یاددهی – یادگیری را فعال سازد؛	به‌کارگیری روشهای فعال تدریس	۵	۲
زیـــرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انســـانی(معلم و پیرامعلم) به‌عنوان یکی از شـــش زیرنظام تربیت رسمی‌وعمومی جمهوری اسلامی ایران ... (ص. ۳۷۵).	مسئولیت زمینه‌سازی رشد متربی در نظام تربیت رسمی و عمومی به عهده مربی است.	تدارک و زمینه‌سازی تعلیم و تربیتی	۵	۲
	مربی اسوه الگویی امین است.	الگو بودن	۹	۱
	راهنمایی بصیر است.	مشاور و راهنما	۸	۳
	عالمی توانا است.	توانایی علمی	۴	۲
	وظایف هدایتگری، روشنگری، برنامه‌ریزی، آموزش، پشتیبانی، مشورت، بازخورد دادن، و ترغیب متربیان برای به چالش کشاندن موقعیتهای کنونی جهت	برنامه‌ریزی، اجرا، راهنمایی، بازخورد و ترغیب متربیان	۷	۳

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

گزاره‌ها(از مبانی نظری)	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیرمقوله	مقوله
مأموریت اصلی این زیرنظام (تامین و تربیت نیروی انسانی)...(ص. ۳۷۶).	قادر به تشخیص موقعیت، نقاط قوت و ضعف، سطح بلوغ فکری و روانی خود بوده و ...	تشخیص موقعیت، نقاط قوت و ضعف خود	۱۰	۱
وظایف این خرده نظام(تامین و تربیت نیروی انسانی) عبارت است از: برنامه‌ریزی به‌منظور رشد و ساماندهی وتعالی	دارای شایستگیهای اعتقادی، اخلاقی، حرفه‌های وتخصصی‌اند.	ابراز شایستگیها پایه و ویژه	۱۰	۲
	دارای شایستگیهای پایه در جهت تقویت هویت مشترک(اعتقادی، اخلاقی، دانش پایه....) هستند.	ابراز شایستگیهای پایه	۱۰	۲
استقرار سازو کارهای لازم برای رشد شایستگیهای پایه ... و شایستگیهای ویژه ... (ص. ۳۷۶).	دارای شایستگیهای ویژه در جهت هویت حرفه‌ای (دانش تخصصی و دانش و مهارت تربیتی) هستند.	ابراز شایستگیها ویژه / تخصصی	۱۰	۲
	کسانی هستند که فرصتهای متنوعی را که در آن امکان انتخاب، اولویت بندی و به‌کارگیری آموخته‌ها در عرصه عمل ...	به‌کارگیری دانشها و مهارتها در عرصه عمل / شرکت در دوره‌های کارورزی	۱۰	۲
توجه به موقعیت نیازمند ...(ص. ۳۷۷). .	در برابر تجربیات جدید گشودگی مداوم دارند.	کسب تجارب جدید	۷	۳
	یادگیرنده و خود آغازگرند	مطالعه منابع علمی و پژوهش	۷	۳
	میان قابلیتهای وجودی‌شان(احساس، شهود، تخیل، تعقل، اراده، و عمل) سازگاری وجود دارد.	سازگاری و هماهنگی در قابلیتهای وجودی	۶	۱
	بر اساس نظام معیاراسلامی عملکرد خود را نقادی و ارزیابی مداوم می‌کنند.	خود- ارزیابی	۶	۱
بهبود مداوم موقعیت ... (ص. ۳۷۷).	بر این باورند که کسب معرفت، عمل و تأمل درخصوص نتایج آن به صورت فردی و گروهی است.	کسب تجارب علمی و عملی در ابعاد فردی و گروهی	۱۱	۳
	فرایند کسب و توسعه شایستگیهای حرفه‌ای امکان ایجاد انسجام، هماهنگی و پیوند میان رشد شخصی- هویت حرفه‌ای آنها را فراهم می‌نماید.	توسعه شایستگیهای حرفه ای، رشد شخصی و هویت حرفه‌ای	۱۱	۲
از معلم به‌عنوان انتقال دهنده دانش به معلم به عنوان مربی ... (ص. ۴۰۷).	به‌عنوان مربی و اسوه تربیتی و سازمان-دهنده فرصتهای تربیتی متنوع برای احیا و ارتقای مراتب حیات طیبه متربیان است	سازمان دهنده فرصتهای تربیتی متنوع	۵	۲

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

گزاره‌ها(از مبانی نظری)	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیرمقوله	مقوله
از معلم به‌عنوان مجری تصمیمات برنامه‌درسی به معلم تصمیم ساز...(ص. ۴۰۷).	تصمیم‌ساز در فرایند برنامه ریزی درسی است	تولید و اصلاح برنامه-ریزی درسی	۵	۲
از برنامه‌های صلب و بسته در تربیت مربیان به برنامه‌هایی منعطف ...(ص. ۴۰۷).	دارای هویت حرفه‌ای منحصر به‌فرد است	هویت حرفه‌ای منحصر به‌فرد	۱۰	۲
از ارتقای خودبه‌خودی سطح حرفه‌ای مربیان به ارزیابی عملکرد و صدور درجه مربیگری براساس میزان کارآمدی و اثربخشی(ص. ۴۰۷).	معتقد به مشارکت جویی علمی و انتقال تجربیات در سطوح مختلف است.	مشارکت جویی علمی و انتقال تجربیات	۷	۳
از فرهنگ سازمانی بسته به مشارکت‌جویی علمی .....(ص. ۴۰۷).	شخصیتی علمی و تربیتی دارد.	شخصیتی علمی و تربیتی	۱۰	۱
از نگاه به معلم به‌عنوان کارمند اداری به معلم به‌عنوان شخصیتی علمی وتربیتی(ص. ۴۰۷).	ارتقای سطح حرفه‌ای‌شان بر اساس ارزیابی عملکرد که گویای میزان اثربخشی و کارآمدی آنهاست، صورت می‌گیرد.	ارتقای سطح حرفه‌ای	۱۰	۳

جدول ۲: تقابل گزاره‌ها، دلالتها بر معلم، زیرمقوله‌ها و مقوله‌های سند برنامه‌درسی ملی

گزاره‌ها	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیر مقوله	مقوله
متن زیربخش ۴-۳ : اعتبار نقش مرجعیت معلم بدین قرار است: « برنامه‌های درسی وتربیتی ... را فراهم‌سازد».	در هدایت تربیتی مرجعیت دارد	مرجعیت در هدایت تربیتی	۱۲	۳
	بر این باور است که تزکیه متربیان بر تعلیم آنها تقدم دارد.	تقدم تزکیه بر تعلیم	۱۱	۲
	باید در غنی‌سازی محیط تربیتی و یادگیری کوشا باشد.	غنی‌سازی محیط تربیتی و یادگیری	۵	۲
	باید در فعال‌سازی دانش‌آموزان در فرایند یادگیری وتربیت‌پذیری کوشا باشد.	فعال‌سازی دانش‌آموزان	۵	۲
	باید در ترغیب دانش‌آموزان نسبت به یادگیری مستمر کوشا باشد.	ترغیب دانش‌آموزان نسبت به یادگیری	۵	۲
	صلاحیتهای اعتقادی، اخلاقی و حرفه‌ای خود را ارتقا می‌دهد.	ارتقای صلاحیتها	۷	۳
متن شماره ۱ از زیربخش۲-۴ : در مسیر راه انبیا و ائمه اطهار	اسوه‌ای امین و بصیر برای دانش‌آموزان است.	الگو بودن	۹	۱

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

گزاره‌ها	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیر مقوله	مقوله
(ع)، اسوه ای امین و بصیر برای دانش‌آموزان است.				
متن شماره ۲ از زیربخش۲-۴ : با شناخت و ... را فراهم‌می‌سازد.	فرصتهای تربیتی وآموزشی خلق می‌کند.	خالق فرصتهای تربیتی و آموزشی	۵	۲
	باید در شناخت و بسط ظرفیتهای وجودی دانش‌آموزان کوشا باشد.	شناخت و بسط ظرفیتهای وجودی	۵	۲
	معلم زمینه درک و انگیزه اصلاح مداوم موقعیت دانش‌آموزان را فراهم می‌کند.	زمینه‌سازی اصلاح موقعیت	۵	۲
متن شماره ۳ از زیر بخش۲-۴ : زمینه‌ساز رشد عقلانی، ایمانی، علمی، عملی و اخلاقی دانش‌آموزان است.	معلم زمینه‌ساز رشد عقلانی، ایمانی، علمی، عملی و اخلاقی است.	زمینه‌ساز رشد	۵	۲
متن شماره ۴ از زیر بخش۲-۴ : راهنما و راهبر فرایند یاددهی- یادگیری است.	راهنما و راهبر فرایند یاددهی- یادگیری است.	راهنما و راهبر فرایند یاددهی- یادگیری	۵	۲
متن شماره ۵ از زیر بخش۲-۴: برای خلق ... را برعهده دارد.	خالق فرصتهای تربیتی و آموزشی است.	خالق فرصتهای تربیتی و آموزشی	۵	۲
	مسئولیت تطبیق، تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های درسی و تربیتی در سطح کلان را به‌عهده‌دارد.	تطبیق، تدوین، اجرا و ارزش‌یابی برنامه‌های درسی وتربیتی	۷	۳
متن شماره ۶ از زیر بخش۲-۴ : یادگیرنده و پژوهشگر آموزشی وپرورشی است.	یادگیرنده و پژوهشگر آموزشی‌و پرورشی است.	یادگیرنده و پژوهشگر	۷	۳

جدول ۳: تقابل گزاره‌ها، دلالتها بر معلم، زیرمقوله‌ها و مقوله‌های سند تحول بنیادین وزارت آموزش‌وپرورش

گزاره‌ها	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیر مقوله	مقوله
فصل دوم(بیانیه ارزش‌ها)، گزاره ارزشی شماره ۷ پیرامون نقش معلم چنین آمده است: « نقش معلم به‌عنوان هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند ...»	هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم‌وتربیت است.	الگو بودن	۹	۱
			۷	۳
	مؤثرترین عنصر در تحقق بخشیدن به ماموریتهای نظام تعلیم‌وتربیت رسمی‌وعمومی است.	مرجعیت و سندیت	۱۲	۳
فصل چهارم(چشم انداز)، ضمن اشاره‌به ویژگیهای نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی در افق ۱۴۰۴، این نظام را برخوردار از	مومن و آراسته به فضایل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی‌جو و تحول آفرین، انقلابی، آینده‌نگر، عاقل، متعهد، امین، بصیر و حق‌شناس است.	فضایل اخلاق اسلامی	۹	۱
		ویژگیهای انقلابی بودن	۱۲	۳

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

گزاره‌ها	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیر مقوله	مقوله
مربیان و مدیران مومن، .... می‌داند.				
راهکار۲-۲: تعمیق تقوای الهی و ...؛	تعمیق‌بخش تقوای الهی و مهارت خویشتنداری در دانش‌آموزان است.	تعمیق‌بخش تقوای الهی	۵	۲
	تسهیل‌گر و انتخاب‌گری درست و تعالی‌بخش مستمر دانش‌آموزان از طریق فرصتها و فعالیتهای مکمل و فوق‌برنامه است.	تسهیل‌گر و انتخاب‌گری فرصتها و فعالیتهای مکمل	۵	۲
	مشارکت جو و استفاده‌کننده از ایام‌الله برای رشد دانش‌آموزان است.	مشارکت‌جویی	۸	۳
راهکار۴-۲: تقویت ایمان، ... و انقلابی؛	دارای بصیرت دینی و باور به ارزشهای انقلاب اسلامی است.	دارای بصیرت دینی و باور به ارزشهای انقلاب	۸	۳
	دارای خصیصه وفاداری و حمایت آگاهانه از ارزشهای دینی و ملی در مواجهه هوشمندانه با توطئه‌های دشمنان است.	وفاداری و حمایت آگاهانه از ارزشهای دینی و ملی	۸	۳
	از ظرفیت برنامه‌های آموزشی‌وتربیتی آموزش‌وپرورش و مشارکت خانواده و سایر نهادها و دستگاهها به ویژه حوزه‌های علمیه وتشکلهای سازمان‌یافته دانش‌آموزان و مدارس در برنامه‌های سیاسی و اجتماعی و انقلابی بهره‌می‌گیرد.	استفاده از تمامی ظرفیتها در برنامه‌های...	۸	۳
راهکار ۲-۳: اتخاذ تدابیر ...؛	شایسته و متعهد است.	شایسته و متعهد بودن	۱۲	۳
	عامل به رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب در کلیه مراکز اداری و آموزشی است.	رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب	۸	۳
راهکار۳-۳: جلب مشارکت سازنده خانواده در حفظ و اشاعه عفاف و پوشش دانش‌آموزان.	توانایی جلب مشارکت خانواده برای حفظ و اشاعه عفاف و پوشش دانش‌آموزان را داراست.	جلب مشارکت خانواده برای حفظ، تعمیق و اشاعهٔ حیا	۸	۳
راهکار ۷-۳: ارائه خدمات مشاوره‌های تربیتی در کلیه سطوح تحصیلی برای افزایش سلامت جسمی و روحی دانش‌آموزان؛	توانایی ارائهٔ مشاوره‌های تربیتی برای افزایش سلامت جسمی و روحی دانش‌آموزان را داراست.	ارائه مشاوره‌های تربیتی	۵	۲

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

گزاره‌ها	دلالتها بر معلم	رمز/ کد	زیر مقوله	مقوله
راهکار ۷-۸: تأکید بر معلم‌محوری در رابطه با معلم و دانش‌آموز در عرصه تعلیم‌وتربیت ...	رابطه دانش‌آموز با معلم براساس اصل معلم- محوری است.	اصل معلم- محوری و مرجعیت	۷	۳
راهکار ۱-۱۶: ایجاد تنوع در ... برای پاسخگویی به نیازهای دانش‌آموزان.	برای پاسخگویی به نیازهای دانش‌آموزان، معلمان در تنوع فرصتهای تربیتی در مدرسه و کلاس نقش دارند	طراحی و ایجاد فرصتهای یادگیری	۵	۲
راهکار ۳-۱۶: توجه کافی ... ارائه مشاوره و آموزشهای دینی و اخلاقی متناسب با آنها.	توجه کافی به شرایط روحی دانش‌آموزان در سنین بلوغ.	کاربست اصول روانشناسی رشد	۵	۲
	به دانش‌آموزان مشاوره و آموزشهای دینی و اخلاقی ارائه دهند.	مشاوره و آموزش	۵	۲
راهکار ۳-۱۷: اصلاح و به روزآوری روشهای تعلیم‌وتربیت با تأکید ...	روشهای تعلیم و تربیت با تأکید بر استفاده از روشهای فعال، گروهی و خلاق باید با توجه به	نقش مرجعیت و سندیت معلم	۷	۳
راهکار ۲-۱۸: ... در آموزشهای ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم.	برای تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم در آموزشهای ضمن خدمت شرکت کنند.	شرکت در دوره‌های توانمندسازی	۷	۳
راهکار ۴-۲۱: استقرار نظام راهنمایی و مشاوره تربیتی مبتنی بر ...	در هدایت و راهنمایی دانش‌آموزان ایفای نقش می‌کنند.	نقش هدایتگری دانش‌آموزان	۵	۲

پژوهشگر در این تحقیق به سه گونه ویژگی برای معلمان دست یافت. ویژگیهای فردی، ویژگیهای حرفه‌ای و ویژگیهای سازمانی. منظور از ویژگیهای فردی آن دسته از ویژگیهایی است که منتسب به شخص/ فرد معلم است. ویژگیهای حرفه‌ای آن دسته از ویژگیهایی است که منتسب به دانش، تواناییها و مهارتهای شغلی و حرفه‌ای است. ویژگیهای سازمانی آن دسته از ویژگیها و رفتارهایی است که منتسب به موقعیت، وظایف، انتظارات سازمانی/ اداری شاغل است. در نهایت در فرایند اعتبارسنجی از مقوله‌های به‌دست آمده مشخص شد که در هماهنگی با منابع علمی معتبر به‌جای کاربرد واژه «ویژگی»، در برخی از موارد می‌توان از واژه «رفتار» استفاده‌کرد، به ویژه اصطلاح رفتارسازمانی که خود ویژگی سازمانی است، بیشتر در ادبیات علم مدیریت متداول است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

بحث و نتیجه‌گیری

سه سؤال دربارهٔ اینکه دلالتهای اسناد مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم‌وتربیت رسمی-وعمومی، برنامه‌درسی ملی و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بر ویژگیهای معلم کدام اند، مطرح و یافته‌های آنها در بخش پیشین ارائه‌شد. در این قسمت به بحث و نتیجه‌گیری دربارهٔ آنها با تکیه بر ادبیات تحقیق و مبانی نظری پرداخته می‌شود.

یافته‌ها نشان دادند که هر سه سند دارای گزاره‌هایی هستند که شامل واحدهای معنایی دلالت‌کننده بر ویژگیهای معلم اند. این واقعیت از طریق بررسی و مطالعه کل اسناد محقق شد. پژوهشگر در مطالعه اسناد واحدهای تحلیل را مورد شناسایی قرارداد. تأکید پژوهشگر بر محتوای آشکار اسناد بود و تا حد امکان از بررسی محتوای پنهان پرهیز شد، مگر در مواردی که ابهام اندکی در برداشت مضمون آن نسبت به معلم وجود داشته‌است. اگرچه تعداد کمی از گزاره‌ها اهمیت ندارد، اما تعداد دلالتها می‌تواند امکان متنوع بودن آنها را افزایش دهد و به‌تبع آن ابعاد بیشتری از ویژگیهای معلم را آشکار سازد. تاکنون هیچ تحقیق مشابه‌ای در زمینهٔ دلالتهای اسناد مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم‌وتربیت رسمی‌وعمومی، برنامه‌درسی ملی و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش بر ویژگیهای معلم انجام‌نشده‌است، اما پژوهشهای قابل توجه‌ای برای ترسیم ویژگیهای معلم انجام‌شده‌است. از جمله آنها پژوهش مظاهری(۱۳۷۰)، نیکنامی(۱۳۷۹)، محمودی (۱۳۸۷)، سواری و همکاران (۱۳۸۱)، عقیلی (۱۳۸۸)، سبحانی‌نژاد و زمانی‌منش(۱۳۹۱)، پورعلیرضا توتکله(۱۳۹۱)، رزی و امام‌جمعه(۱۳۹۳)، شاه‌محمدی(۱۳۹۳)، پورعلیرضا توتکله (۱۳۹۵)، سلیمی(۲۰۱۸)، احمدی و عباسی(۱۳۹۵)، رزی و همکاران(۱۳۹۶)، فورد و تراتمن[1] (۲۰۰۱)، بروان[2] (۲۰۰۴)، گو و دی[3](۲۰۰۷)، مک‌کابی[4](۲۰۱۱)، هادلی[5] (۲۰۱۱)، گالکینی[6](۲۰۱۴)، مک‌نایت (۲۰۱۵)، لانگو(۲۰۱۶) و لنکستر (۲۰۱۸) است. از میان پژوهشهای انجام شده صرفاً رزی و همکاران(۱۳۹۶) تلاش کرده‌اند تا سند مبانی نظری تحول بنیادین را برای یافتن ویژگیهای معلم واکاوی‌کنند. تفاوت روش پژوهش مذکور با تحقیق حاضر در رویکرد تحلیل محتواست. رویکرد پژوهش حاضر عرفی است، درحالی‌که رویکرد پژوهش رزی و همکاران(۱۳۹۶) تلخیصی است. در پژوهش حاضر، پژوهشگر بدون پیش‌داوری و جهت‌گیری به تمامی نشانه‌ها و دلالتهای سند توجه

1. Ford & Trotman
2. Brown
3. Gu & Day
4. MaCabe
5. Hadley
6. Galkiene

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

کرده است، درحالی‌که پژوهش رزی و همکاران از طریق نمونبرگی از پیش طراحی شده و با هدف تلخیص ویژگیهای معلم اثربخش در فرایند یاددهی-یادگیری صورت‌گرفته است.

یافته‌ها نشان‌دادند که از دلالتهای به‌دست‌آمده از سند مبانی نظری تحول بنیادین، برنامه‌درسی ملی و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش می‌توان رمزهایی را برای دستیابی به ویژگیهای معلم استخراج کرد. پژوهشگر ابتدا از طریق رمزها به زیرمقوله‌ها و سپس به مقوله‌ها دست پیداکرد. روند استقرایی دستیابی به مقوله‌ها در نهایت سه مقوله اصلی را به‌دست داد. جداول۱، ۲ و ۳ تناظر گزاره‌ها/ مواد/ احکام، دلالتها، زیرمقوله‌ها و مقوله‌های سند مبانی نظری تحول بنیادین، برنامه‌درسی ملی و سند تحول بنیادین آموزش‌وپرورش را نشان می‌دهند. مقوله‌های به‌دست‌آمده از سه ویژگی کلی فردی، حرفه‌ای و سازمانی حکایت دارند. برخی از یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تحقیقات دیگران همسوست: سبحانی‌نژاد و زمانی‌منش(۱۳۹۱) در پژوهش خود به مقوله‌های شخصیتی، ارزشیابی، تدریس و مدیریت کلاس درس و رزی و امام‌جمعه(۱۳۹۳) به مقوله‌های ویژگیهای روانشناختی، اخلاقی، شخصیتی، مدیریت کلاس درس و ارزشیابی اشاره‌کرده اند. شاه‌محمدی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به مقوله‌های صلاحیتهای عمومی و حرفه‌ای معلم در عصر حاضر اشاره و رضایی(۱۳۹۴) به مقوله شایستگیهای تخصصی وحرفه‌ای معلمان متناسب با سند تحول بنیادین و مبانی‌نظری اشاره کرده است. سلیمی(۲۰۱۸) ویژگیهای معلم را چنین خلاصه کرده است: معلمان خوب، دقیق، وقت‌شناس، خوش‌قول، آداب‌دان، صبور، باتحمل، مثبت، فهمیده، مشوق، آماده به‌کار، یاری‌دهنده، باانرژی، علاقه‌مند، عادل، مطلع و مهربان هستند. رزی و همکاران(۱۳۹۶) به ۱۳۸ ویژگی برای معلمان اثربخش اشاره و آنها را در ۳۷ مشخصه تلخیص‌کرده‌اند. ۳۷ مشخصه نیز باتوجه‌به 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) دسته‌بندی‌شدند. گو و دی (۲۰۰۷) به ویژگی انعطاف‌پذیری معلم اشاره کرده اند. مک‌نایت (۲۰۱۵) به ۱۰ ویژگی مهم معلم اثربخش اشاره‌کرده‌است: توانایی رشد روابط متکی بر خوش‌بینی، تاب‌آوری و صبوری، علاقه‌مندی به‌دیگران، داشتن شخصیت مهربان، دانش نسبت به فراگیران، وقف‌کردن خود به تدریس، دانش نسبت به‌موضوع آموزش یا محتوای درسی، حرفه‌ای‌گری، توانایی درگیرکردن دانش‌آموزان به‌یادگیری، 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» پژوهشی را انجام داد. معلمی ازمنظر

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

دانشجویان شرکت‌کننده در این تحقیق الگو است که صبور باشد، هدفمند باشد، رفتار تبعیضی نداشته‌باشد، برای دانش‌آموزان وقت‌بگذارد تا آنها را بشناسد و سبکهای رفتاریش را با ویژگیهای آنها تطبیق‌دهد، رفتاری گشوده داشته‌باشد و تاحدممکن در دسترس باشد، بر آموزش موضوع درسی‌اش تسلط داشته‌باشد، راههای برانگیختن و انگیزه‌دادن به دانش‌آموزان را بداند، برای تدریس اشتیاق داشته‌باشد و خود را وقف تدریس‌کند، دانش‌آموزان را حمایت‌کند، در صورت انجام‌دادن خطا به‌جای سرزنش آنها، آنها را به‌یادگیری وادارکند، به دانش‌آموزان برای تشخیص خطاهایشان و اصلاح آنها کمک‌کند، شیفته انتقال دانش باشد، در شکل‌دهی به رشد دانش‌آموزانش فعالانه درگیرشود، دارای شایستگیهای روان شناختی-پداگوژیکی، آکادمیکی، مهارت کار با کامپیوتر، مهارتهای ارتباطی و تعاملی، علمی، خودآگاهی، واکنشی و خود-واکنشی باشد و ضمن تشویق دانش‌آموزان به بیان افکار، احساسات، ترسها و آرزوهایشان در کلاس جوی مبثت ایجادکند. لنکستر (۲۰۱۸) هشت ویژگی را برای یک معلم بزرگ برمی‌شمارد: اعتماد به‌نفس، تجارب زندگی، انگیزه‌بخشی، توانایی حرفه‌ای، الگویی از خطرپذیری، تمرکز، خوداقتداری.

همسویی یافته‌های این تحقیق با پژوهشهای فوق عمدتاً در زیرمقوله‌هاست. در زمینهٔ مقوله‌های اصلی فقط می‌توان به پژوهش رزی و همکاران (۱۳۹۶) که به ویژگی فردی و لنکستر (۲۰۱۸) که به ویژگی حرفه‌ای اشاره کرده‌اند، بسنده کرد. بنابراین از جهت مقوله‌بندی به تفکیک ویژگیهای فردی، حرفه‌ای و سازمانی(وایلز،۱۳۹۲) و آن هم به‌شیوه پژوهشی اجرا شده در این پژوهش، می‌توان به تازگی و بداعت در مقوله‌بندی اشاره کرد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در زمینه‌های زیر به کارگرفته شود:

- تدوین شرح شغل، شرح وظایف سازمانی و ... معلمان مبتنی بر کاربرد عبارتهای ویژگیهای فردی، حرفه‌ای و سازمانی که به صلاحیتهای[1] معلم اشاره می‌کند.
- تولید ابزارهای تحقیقاتی برای ارزیابی عملکرد معلمان؛
- امکان اجرای پژوهشهای تطبیقی در تربیت معلم.

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.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

منابع

احمدی، علی و عباسی، فاطمه.(۱۳۹۵). *نقش و جایگاه معلم در سند تحول بنیادین از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)*. بازیابی شده در تاریخ ۱۳۹۵/۱۲/۰۷ از وب سایت:
https://www.farsnews.com/news/13951206000051/

ارشاد، طیبه؛ حلاجی، محسن و اردستانی، عباس. (۱۳۹۶). *بررسی و تحلیل اسناد بالادستی آموزش و پرورش و یافته‌های پژوهش‌های انجام شده مرتبط با برنامه درسی حوزه تربیت و یادگیری سلامت و تربیت‌بدنی*. تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

ایمان، محمدتقی و نوشادی، محمودرضا. (۱۳۹۰). تحلیل محتوای کیفی. *پژوهش*، ۳ (۲)، ۱۵-۴۴.

پورعلیرضا توتکله، علی. (۱۳۹۱). *مهارت‌های حرفه ای معلم*. رشت: دهسرا.

_____. (۱۳۹۵). ۵۰ ویژگی معلم موفق. *روزنامه اطلاعات*، ۱۵ آبان ۹۵.

دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، (سند مشهد مقدس)*. تهران: وزارت آموزش و پرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.

_____. (۱۳۹۰). *مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم‌وتربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران*. تهران: شورای عالی آموزش و پرورش با همکاری شورای‌عالی انقلاب فرهنگی.

_____. (۱۳۹۱). *برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران*، مصوبه اسفند ۱۳۹۱. تهران: شورای عالی آموزش و پرورش با همکاری سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

رزی، جمال و امام‌جمعه، سید محمدرضا. (۱۳۹۳). *معلم اثربخش پدیده ای مغفول در بهبود کیفیت یاددهی - یادگیری دوره ابتدایی*. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان شناسی، مرودشت، شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان.

رزی، جمال؛ امام‌جمعه، سید محمدرضا و احمدی، غلامعلی. (۱۳۹۶). استخراج ابعاد معلمان اثربخش به منظور ارائه چهارچوب مفهومی آموزش و تربیت معلم اثربخش و اعتباربخشی آن. *پژوهش در تربیت معلم، ۱(۱)، ۱۳-۴۶*.

رضایی، منیره. (۱۳۹۴). *تعیین شایستگی‌های تخصصی و حرفه ای معلمان متناسب با سند تحول بنیادین و مبانی نظری آن و اعتباربخشی شایستگی‌ها*. تهران: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.

رون، سید امیر و معافی، محمود. (۱۳۹۶). *بررسی و تحلیل اسناد بالادستی آموزش و پرورش و یافته‌های پژوهش‌های انجام شده مرتبط با برنامه درسی 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 برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)*، ۹ (۵)،۶۸-۸۱.

سواری، کریم؛ قاسمی‌نژاد، جهانگیر و دهقانی، حسن. (۱۳۸۱). بررسی ویژگی‌های معلم خوب از دیدگاه دانش آموزان دوره متوسطهٔ بندرماهشهر. *دانش و پژوهش*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، (۱۳و۱۴)، ۸۴-۷۵ .

شاه‌محمدی، نیره. (۱۳۹۳). صلاحیت‌ها و شایستگی‌های آموزگار عصرحاضر: اصولی که معلمان باید بدانند و قادر به انجام دادن آن‌ها باشند. *رشد آموزش ابتدایی، ۱۸* (۱)، ۸-۱۳.

شعاری‌نژاد، علی‌اکبر. (۱۳۷۵). *فرهنگ علوم رفتاری*. تهران: امیرکبیر.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

صدری‌افشار، غلامحسین؛ حکمی، نسرین و حکمی، نسترن. (۱۳۸۲). *فرهنگ معاصر فارسی امروز*، ویراست جدید. تهران: فرهنگ معاصر.

عقیلی، جلیل. (۱۳۸۸). *بررسی ویژگی‌های معلم اثربخش از دیدگاه معلمان و دانش آموزان پسرانه مقطع متوسطه شهر نور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.

قرائتی، محسن.(۱۳۹۶). *مهارت معلمی*. تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی درس‌هایی از قرآن.

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

محمودی، امیرحسین. (۱۳۸۷). شایستگی‌های حرفه ای معلم اثربخش. *فصلنامه مدارس کارآمد*، (۱)، ۸۶-۸۸

مظاهری، حسین. (۱۳۷۰). *ویژگی های معلم خوب*. بازیابی شده در تاریخ ۹۷/۵/۲۲ از وب سایت:

http://www.ghadeer.org/Book/210/2839

نیکنامی، مصطفی. (۱۳۷۹). مقایسه ویژگیهای معلمان خوب و اثربخش. *فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی*،۲ (۷)، ۷-۱۸.

وایلز، کیمبل. (۱۳۹۲). *مدیریت و رهبری آموزشی*، ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: بازتاب.

هفتمین کرسی علمی- ترویجی سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان.(۱۳۹۷). بازیابی شده از وب سایت:

www.https://cfu.ac.ir/fa/99034

Anderson, L. W. (2004). *Increasing teacher effectiveness* (2nd ed.).Paris. UNESCO International Institute for Educational Planning.

Brown, N. (2004). What makes a good educator? The relevance of meta programmers. *Assessment and Evaluation in Higher Education, 29*(5), 515-533.

Ford, D. Y., & Trotman, M. F. (2001). Teachers of gifted students: Suggested multicultural characteristics and competencies. *Roeper Review, 23*(4), 235-239. DOI:10.1080/02783190109554111

Galkiene, A. (2014). Professional identity characteristics of a teacher implementing inclusive education: Pupil and teacher experience. In von Carlsburg, G.-B., & Vogel, T. (Eds.), *Bildungswissenschaften und akademisches Selbstverständnis in einer globalisierten Welt /Education and academic self-concept in the globalized world* (p. 371-390). Peter Lang.

Gu, Q. & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, *23*(8), 1302-1316.

Hadley, D. H. (2011). *Characteristics of effective teachers: A comparison of the perceptions of upper level secondary school students and secondary school administrators*. Electronic Theses & Dissertations. 342. https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/342

Lancaster, I. (2018). *8 characteristic of a great teacher*. Available at: https://www.teachthought.com/pedagogy/8-characteristics-of-a-great-teacher/

Lungu, M. (2016). The characteristics of the model teacher in the present society. *Journal Plus Education*, *14*(1),157-169.

MaCabe, M. (2011). *Teacher Quality*. Education Week. Retrieved June 28, 2013, from http://www.edweek.org/ew/issues/teacher-quality/

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

McBer, H. (2000). *Research into teacher effectiveness*: *A model of teacher effectiveness* (Research Report No. 216). Norwich: The Crown Copyright Unit.

McKnight, K. (2015). *What makes an effective teacher?* George Mason University. Retrieved from https://www.pearson.com.

Minor, L. C., Onwuegbuzie, A. J., Witcher, A. E., & James, T. L. (2002). Preservice teachers' educational beliefs and their perceptions of characteristics of effective teachers. *The Journal of Educational Research*, *96*(2), 116-127.

Saleemi, A. R. (2018). *Qualities of a good teacher*. University of Engineering and Technology, Lahore.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.3.7]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]