

# صلاحیت معلمی

■ دکتر منیره رضایی

عضو هیئت علمی پژوهشگاه تعلیم و تربیت

الهام باشند و اثری مطمئن و پایدار بر نوجوانان داشته باشند، به گونه‌ای که آن‌ها بتوانند در ارتباط با تعلیم و تربیت، کار و زندگی آینده، دست به انتخاب بزنند. به سخن دیگر، معلمان، مؤثرترین مؤلفه در مدرسه هستند که بر یادگیری دانش‌آموزان بیشترین تأثیر را دارند. آن دسته از نظام‌های آموزشی که عملکرد بالایی دارند، بر بهبود آموزش متمرکز می‌شوند، زیرا آموزش بر موفقیت دانش‌آموزان اثر مستقیمی دارد. از این رو، بهبود کیفیت معلم، اصلاحی اساسی برای بهبود موفقیت

■ معلمان در آماده‌سازی نوجوانان برای هدایت زندگی موفق و مفید مسئولیت مهم و درخور توجهی دارند. شواهد ملی و بین‌المللی نشان می‌دهند، اثربخشی معلم تأثیری قوی و نیرومند بر دانش‌آموزان دارد. اتفاق نظر و اجماع گسترده‌ای در این باره وجود دارد که کیفیت کار معلم، مهم‌ترین عنصر در مدرسه است که بر موفقیت دانش‌آموزان اثر می‌گذارد. کیفیت کار معلم بزرگ‌ترین عامل درون مدرسه‌ای مؤثر بر تعهد و نتایج دانش‌آموز است. معلمان اثربخش می‌توانند منبعی از

دانش‌آموزان محسوب می‌شود و به‌منظور بهبود نظام‌های آموزشی، نه تنها معلمان یکی از متغیرهای نیازمند تغییر هستند، بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر هم محسوب می‌شوند (شورای تدریس با کیفیت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

## تعریف صلاحیت<sup>۲</sup>

اصطلاح صلاحیت معانی متعددی دارد و همچنان یکی از مبهم‌ترین واژه‌ها در بخش توسعه مدیریت و ادبیات سازمانی و شغلی است. در لغت‌نامه دهخدا، صلاحیت به معنای شایستگی، در خوری، سزاواری و اهلیت، و در فرهنگ فارسی معین به معنای شایسته‌بودن و شایستگی آمده است. در بسیاری از تعاریف، کلماتی مانند «مهارت»، «توانایی» و «ظرفیت» به‌عنوان معنی این اصطلاح به‌کار رفته‌اند (انتشارات وزارت آموزش و پرورش کانادا، ایالت آلبرتا، ۲۰۱۲: ۲). واژه صلاحیت برای اولین بار در مقاله وایت<sup>۳</sup> در سال ۱۹۵۹ به‌عنوان مفهومی برای انگیزه عملکرد مطرح شد. پس از آن در سال ۱۹۷۰ لاندبرگ<sup>۴</sup> این مفهوم را در «طراحی برنامه توسعه اجرایی»<sup>۵</sup> تعریف کرد. این واژه در سال ۱۹۷۳ که مک‌کلند<sup>۶</sup> مقاله‌ای با عنوان «آزمونی برای صلاحیت به جای هوش»<sup>۷</sup> نوشت، جذبه و کشش بیشتری به دست آورد. بعدها این مفهوم در رابطه با بهبود عملکرد به کار رفت. کاربردهای این واژه تا حد زیادی متفاوت هستند و بدفهمی‌های قابل ملاحظه‌ای را موجب شده‌اند.

سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه<sup>۸</sup>، با تعریف صلاحیت به‌عنوان «توانایی پاسخ‌گویی به مطالبات یا انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه یا تکلیف، آن را شامل دو بعد شناختی و غیرشناختی می‌داند». این سازمان در پروژه «تعریف و انتخاب صلاحیت‌ها: بنیادهای نظری و مفهومی»<sup>۹</sup>، صلاحیت را فراتر از دانش یا مهارت‌ها قلمداد کرده و بیان می‌کند: «هر صلاحیتی مستلزم توانایی پاسخ‌گویی به مطالباتی پیچیده است و در نتیجه لازم است از منابع روانی - اجتماعی (از جمله مهارت‌ها و نگرش‌ها) موجود در بافتی خاص، کمک گرفته شود و آن صلاحیت آماده استفاده شود (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۰۲). کمیسیون اروپا<sup>۱۰</sup> هم در فهرست اصطلاحات «مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای»<sup>۱۱</sup>، مهارت را توانایی انجام وظایف و حل مسائل تعریف می‌کند، حال آنکه صلاحیت را توانایی به‌کارگیری پیامدهای یادگیری در بافتی خاص معرفی می‌کند؛ برای مثال در آموزش، در محیط کار و در جریان توسعه فردی یا حرفه‌ای (به نقل از انتشارات وزارت آموزش و پرورش کانادا، ایالت آلبرتا، ۲۰۱۲: ۳۱).

صلاحیت، کیفیت یا حالت لایق بودن یا برخورداری از دانش، توانایی و مهارت است.

قابلیت، ویژگی (خصوصیت)، توانش یا فرایندی است که می‌تواند پرورش پیدا کند یا بهبود یابد. قابلیت نوعی فرایند همکاریانه است که می‌تواند توسعه یابد و صلاحیت‌های فرد از طریق آن به کار گرفته و از آن‌ها بهره‌برداری شود. پرسش مرتبط با قابلیت این نیست که چه کسی می‌داند چگونه،

بلکه پرسش این است که چگونه می‌توانیم آنچه را نیاز است، انجام دهیم؟ یا چقدر آسان است صلاحیت‌هایی را که بدان‌ها نیاز داریم، به دست آوریم، گسترش دهیم یا به کار بگیریم؟ (همان).

ظرفیت، قدرت تحمل، پذیراشدن یا تطبیق است. ظرفیت در واقع درباره میزان یا حجم است. پرسش مرتبطی که با ظرفیت ارتباط دارد، عبارت از این است که آیا ما به اندازه کافی داریم؟ و پرسش مرتبط دیگر این است که چه مقدار مورد نیاز است؟ گفت‌وگوهای اخیر با شمار زیادی از مشتریان محصولات تولیدکنندگان آشکار کرد، در حالی که آن‌ها صلاحیت‌هایی در فناوری‌ها یا حتی برخی قابلیت‌های ضروری معین داشتند، اما سال‌ها خرید آن‌ها از بیرون، ظرفیت داخلی‌شان را کم‌مایه و اندک کرده بود. آن‌ها کمتر به واسطه آنچه می‌دانستند و بیشتر به دلیل ناتوانی در به‌کارگرفتن مهارت‌ها و دانش درباره اینکه چگونه در جاهایی که به آن مهارت‌ها نیاز است از آن‌ها استفاده کنند، محدود شده بودند.

در مجموع می‌توان گفت، صلاحیت‌ها چیزی است که افراد بدان نیاز دارند تا در شغل خود موفق باشند. صلاحیت‌های شغلی همان وظایف شغلی نیستند، بلکه بر همه دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، و خصلت‌ها و ویژگی‌هایی مشتمل هستند که شغل فرد را تشکیل می‌دهند. این مجموعه خصایص و ویژگی‌های خاص یک بافت و زمینه، با عملکرد برتر و بالاتر شغلی ارتباط پیدا می‌کند و می‌تواند به‌عنوان استاندارد برای سنجش عملکرد شغلی و نیز تربیت، استخدام و جذب کارکنان به کار گرفته شود.

## پی‌نوشت‌ها

1. Quality Teaching Council

۲. واژه Competency در فارسی با کلمات متفاوتی از قبیل صلاحیت، ظرفیت، توانش، قابلیت و به‌طور ویژه در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با کلمه «شایستگی» معادل‌سازی شده است. مجری این طرح پژوهشی با ترجیح معادل «صلاحیت»، در این متن و سایر موارد، از این واژه هم استفاده کرده است.

3. R.W.White

4. Creig C.Lunderberg

5. planning the Executive Development Program

6. David Mc Clelland

7. Testing for Competence Rather Than for Intelligence

8. The Organization for Economic Co- Operation and Development.

9. The Definition and Selection of Competencies: Theoretical and conceptual foundations (De SeCo)

10. European comission

11. The European Commission's "Cedefop" glossary.