

اصول و مهارت های هدفمند در مدیریت کلاس

صدیقه غفاری

کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی دزفول.

نام نویسنده مسئول:

صدیقه غفاری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۹

چکیده

روش های زیادی در خصوص اصول مدیریت از جانب معلمان توصیه میشود اما هر روشی در هر کلاسی کارایی ندارد و ممکن است روشی که در کلاسی کارآمدترین روش است، در کلاس دیگر فاقد کارایی باشد. در حالت کلی روشی برای یک معلم کارآمد است که نتیجه خوب و مطلوبی در کلاس او داشته باشد. اکثر معلمان بر حسب تجربه، بدون اینکه از روش تدریس خود آگاه باشند، روش مدیریت صحیح و علمی را در هر لحظه از زمان تدریس خود به کار می گیرند و کلاس درس آنها همیشه پر از انگیزه ی یادگیری، فعال و پر از نشاط است. در این پژوهش به بیان اصول و مهارت های هدفمند در مدیریت کلاس پرداخته می شود که با تمسک بدان بتوان به نتایج مطلوب دست یافت.

واژگان کلیدی: اصول، مهارت، هدفمند، مدیریت کلاس.

مقدمه

اصول مدیریت کلاس

از مهم ترین اصول کلاس داری، کارآیی و جامع الاطراف بودن معلم است. معلم کارآمد معلمی است که بر مطالب درسی تسلط دارد، کارها و اعمال او سازمان یافته و منظم و دارای اعتماد به نفس است، به دانش آموزان نیز اعتماد می کند و شکیباست. به تعبیری دیگر، نخستین پیش درآمد برای اعمال مدیریت بر کلاس و ایجاد شرایط بهینه برای یادگیری این است که معلم فردی کارآمد باشد تا از مهارت های مدیریت کلاس درس بهره گیرد. جامع الاطراف بودن معلم، دومین پیش درآمد برای اعمال مدیریت بر کلاس است.

معلمان سه گونه اند:

۱- توضیح دهنده

۲- مشارکت دهنده

۳- توانمندساز

معلم توضیح دهنده بر موضوع درس تسلط دارد، اما آگاهی او از روش تدریس اندک است. تدریس او بر محور سخن رانی و توضیح استوار است و برخی دانش آموزان با او همراه هستند. معلم مشارکت دهنده بر موضوع درس تسلط دارد و افزون بر آن، با روش تدریس نیز آشناست. چنین معلمی می کوشد تا از فعالیت های جالب بهره گیرد، دانش آموزان را در کارها مشارکت دهد، و در عین حال مدیریت صحیحی را در کلاس اعمال کند. معلم توانمندساز در مرحله ی عالی حرفه ای قرار دارد. او نه فقط موضوع درس و روش تدریس را به خوبی می شناسد، بلکه به تفکرات و احساسات دانش آموزان نیز توجه دارد. چنین معلمی اعتماد به نفس بالایی دارد، به حدی که دانش آموزان را در مدیریت کلاس درس سهیم می کند یا این که کلاس درس را یکسره به آنان می سپارد و خود راهنما می شود، با گفت و گو و مشورت با دانش آموزان تصمیم می گیرد تا در آنان توان یادگیری را عملی سازد.

مهارت های مدیریت کلاس

مدیریت کلاس بر دو مهارت به هم پیوسته و اساسی استوار است:

۱- تصمیم گیری

۲- اقدام

تصمیم گیری یعنی، چه اقدامی را چگونه، چه وقت، و به وسیله ی چه کسی باید انجام داد. اقدام یعنی، عملی که در کلاس درس تحقق می پذیرد. مانند تأکید بر نکته های تدریس، استفاده از تخته سیاه و... از این رو، مهارت های اساسی و ضروری برای مدیریت کلاس درس، به منزله ی اتخاذ تصمیم مناسب و تبدیل آن به اقدامی مؤثر است.

مدیریت کلاس درس زرهی نیست که معلمان از نخستین روز تدریس بر تن کنند و خود را در برابر مشکلات کلاس و چالش ها ایمن سازند، بلکه مهارتی است که هر روز با تجربه و تأمل و دقت معلم در کلاس کامل می شود و معلم را در امر تدریس کارآمدتر می سازد.

روش های مدیریت کلاس

انتخاب روش صحیح مدیریت کلاس درس و سازمان دهی آن، از علائم موفقیت معلم به شمار می آید. انتخاب هرگونه شیوه ی مدیریتی، به سبک تدریس و هدف های معلم بستگی دارد. معلمان با به کارگیری روش مدیریت مناسب کلاس درس خود می توانند، در پرورش مهارت های اجتماعی، خلاقیت ها و توانایی های دانش آموزان نقش مهمی داشته باشند و مشکلات انضباطی کمتری در کلاس خود مشاهده کنند.

اداره کردن چنین محیطی، نیازمند تصمیمات آنی و اقدامات سریع و مداوم است و به مهارت های خاص مدیریتی و گاهی تلفیق از چند روش مدیریتی نیاز دارد. در این جا سه روش مدیریت کلاس درس ارائه می شود.

۱. **روش رفتارگرایانه:** رویکرد رفتارگرایانه به این نکته تأکید دارد که معلم باید تصمیمی اتخاذ کند تا در کلاس درس او مشکلی به وجود نیاید. از آغاز سال تحصیلی، معلم موظف است قوانین و مقررات کلاس درس را وضع کند. دانش آموزان نیز موظف اند آن قوانین را اجرا کنند. فرایند تقویت از طریق پاداش دادن به رفتارهای مطلوب و پس گرفتن امتیاز در صورت بروز رفتارهای غیرمطلوب، در این روش مؤثر است. اقتدار معلم در این روش کاملاً محفوظ است و معلم در وضع و حفظ مقررات کلاس، از این اقتدار بهره می جوید.

۲. **روش تعامل گرایانه:** در این روش، مشکلات کلاس پیامد طبیعی حضور دانش آموزان تلقی می شود، غیرمنتظره به نظر نمی رسد و مانند فعالیت های حل مسئله در کلاس، مورد توجه قرار می گیرد و حل و فصل می شود.

۳. **روش غیرمداخله جویانه:** این روش حد وسط دو روش رفتارگرایانه و تعامل گرایانه است. مداخله ی معلم در حل مشکلات کلاس بسیار اندک است. هدف اصلی در این روش، ارتقای رشد فردی دانش آموزان و آزادی آنان است. معلمان در این روش با دانش آموزان خود رابطه ی مشاوره ای دارند و معلم در فعالیت های کلاس نقشی حمایتی از دانش آموز دارد. این روش حداقل اقتدار را برای معلم در نظر می گیرد و به جای آن، بیش تر به تقویت روابط میان معلم و دانش آموز تأکید دارد.

به طور کلی نمی توان گفت کدام روش کارآمدتر یا فاقد کارایی است. روشی برای معلم کارآمد است که بهترین نتیجه را در کلاس درس او داشته باشد. بنابراین معلم باید روش های متعدد را در کلاس خود بیازماید و کارآمدترین را انتخاب کند. البته به صراحت می توان گفت، شمار معلمانی که از نظر سبک یکی از روش های مدیریت رفتارگرایانه یا تعامل گرایانه یا غیرمداخله جو را اعمال می کنند، اندک است. اکثر معلمان بدون این که از روش مدیریت کلاس درس خود آگاه باشند، ترکیبی از سه نوع مدیریت را مورد استفاده قرار می دهند. این معلمان روش مدیریت صحیح و علمی و استاندارد را در هر لحظه از زمان تدریس خود به کار می گیرند و کلاس درس آن ها همیشه فعال و زنده و پر از نشاط و انگیزه ی یادگیری است.

یکی از چالشهای نظامهای آموزشی، افزایش کارایی و بهبود کیفیت عملکرد فرآیند آن در توسعه منابع انسانی است و مهمترین عامل در هر نظام آموزشی وجود آموزگاران موفق است. به عبارت دیگر معلمان، نقطه ی آغاز هر تحول آموزشی هستند و ایجاد هر تغییر و تحول در نظام آموزش و پرورش، جز با آموزش معلمان کار آمد امکان پذیر نخواهد بود (حوریزاد، ۱۳۹۰ به گونهای که در بنیانگذاری نظامهای تربیتی، معلم، تکیه گاه اصلی است).

معیارهای تربیت حرفهای معلمان مطابق با رشد و توسعه فرهنگ و سایر عناصر کلان اجتماعی تعیین میشود. و تجدید سازمانهای آموزشی در گرو تجدید بنای معلم است. تلخایی (۱۳۸۴) به عبارت دیگر اثر بخشی آموزش تا حد زیادی به اثربخشی معلم مربوط است (مدلی ۱۹۷۷، ۱، چارلز ۲ و اندرسون ۳، ۱۹۸۹، ۴، لندن ۱۹۸۷، به نقل از ولفلک، ۱۹۹۳).

بنابراین به منظور برنامه ریزی کیفی آموزش و پرورش معلمان به عنوان یکی از ارکان اساسی آموزش و پرورش و مهمترین عامل جریان آموزش هستند. به عنوان مثال قبل از بررسی تأثیر مواد و وسایل آموزشی جدید بر دانش آموزان، این معلمان هستند که باید مواد و وسایل مزبور را تأیید کنند. براین اساس معلم یکی از مهمترین عوامل مؤثر در رشد کودک است. چنان چه معلم نقش خود را خوب ایفا کند، در رشد و سلامت فکری او مؤثر واقع می شود (قاسمی ۱۳۸۲).

از سوی دیگر نتایج مطالعه بین المللی پیشرفت سواد خواندن پرلز (۲۰۰۱) که نشاندهنده جایگاه ایران در رتبه ۳۲ از میان ۳۵ کشور شرکت کننده می باشد و متوسط عملکرد دانش آموزان ایرانی به طور معناداری پایین تر از میانگین بین المللی است، حاکی از ضرورت ارتقاء صلاحیتهای حرفهای معلمان و روشهای ارزشیابی خواندن میباشد (کریمی، ۱۳۸۴) داشتن دانش برای معلم بسیار مهم است، اما مهم تر از آن آگاهی از شیوهی صحیح انتقال این دانش به شاگرد است.

افراد با سواد و آگاه از علوم گوناگون بسیارند، اما هر با سواد نمی تواند معلم باشد. آموزش و تدریس کاری بسیار ظریف و حساس است. زیرا هرکس که سواد یا معلوماتی در رشته خاص کسب کرده است نمی تواند معلم موفقی باشد (پارسا، ۱۳۷۵) مقاله حاضر در نظر دارد که در ابتدا تسهیل کنندههای کارآمدی معلمان را شناسایی کرده و در ادامه راهکارهایی جهت تقویت کارآمدی معلمان ارائه نماید.

علی رؤف (۱۳۸۸) معتقد است، ماهیت کار معلمی، هم دانش است، هم مهارت حرفهای. اما این پرسش همواره مطرح بوده که: «کدام یک از این دو ماهیت بر دیگری ارجح است.» امروزه شاهد تغییرها و دگرگونیهای بسیاری در نظامهای تربیت معلم

کشورهای جهان هستیم. عمده‌ترین تغییر و تحولات در زمینه بهمین دو ماهیت یعنی "دانش و مهارت" معلم صورت گرفته است. به این معنا که دانش‌افزایی معلمان، از نظامهای تربیت معلم خارج شده و به مراکز آموزش عالی که متولی ارائه رشته‌های گوناگون علمیانده سپرده شده است.

الین مک ایوان^۶، ترجمه حساس خواه و صادقی (۱۳۸۶) به شرح و توضیح ده ویژگی مهم معلمان کارآمد پرداخته است. وی ویژگی‌های مزبور را در سه گروه طبقه‌بندی نموده است: الف. ویژگیهای شخصیتی ب: ویژگیهای آموزشی که نتیجه را تعیین میکند. ج: ویژگیهای فکری که دانش. کنجکاوی و آگاهی را نشان میدهد. در گروه اول چهار ویژگی. ۱- مسئول، ۲- عاشق، مثبت و واقعی و ۴- معلم-رهبر را قرار میدهد.

گروه دوم شامل. ۵- دانایی: اشراف، هماهنگی و توانایی سه مهارت مدیریت و سازماندهی کلاس، مشارکت شاگردان و مدیریت زمان. ۶- سبک: معلم کارآمد سبک شخصی و منحصر به فرد خود را با آمیختن تدریس به نمایش میگذارد و ۷- مهارت انگیزشی. گروه سوم از ویژگیها عبارتند از: ۸- دانش علمی: معلم کارآمد دارای اطلاعات دقیقی از محتوای مطالب آموزشی و نتایج آن است. ۹- موقعیت‌شناسی: معلم کارآمد از شاگردان، مدرسه و جامعه‌ای که در آن درس می‌دهد، شناخت کامل دارد ۱۰- حیات فکری: معلم کارآمد دارای زندگی فکری قابل توجهی است که توانایی‌های زیر را در بر می‌گیرد. الف) فراشناختی: معلم قادر است وضعیت فکری خود را بسنجد. ب) راهبردی: او قادر است فکر خود را با صدای بلند به زبان آورد. ج) تفکری: او قادر است در مورد رفتارهای آموزشی خود فکر کند. د) ارتباطی: نظرات و مسائل و اعتقادات و ارزش‌های مربوط به تدریس را با همکاران، دانش‌آموزان و اولیا در میان گذارد. ه) انعطاف‌پذیری: او به نیازهای حرفه‌ای و تغییرات، انعطاف را نشان می‌دهد. (حساس خواه و صادقی، ۱۳۸۶)

برخی از تحقیقات نشان داده که هوش و شخصیت معلم در مقایسه با توان علمی و کاربردی او در کلاس درس از اهمیت کمتری برخوردار است. (برونینگ و گلاور ۱۹۹۰، ترجمه خرازی. ۱۳۷۵) این تحقیقات بسیاری از مهارت‌هایی را که موجب تفاوت کیفی تدریس می‌شود، مشخص کرده‌اند.

به عقیده برونینگ و گلاور (۱۹۹۰) (ترجمه خرازی، ۱۳۷۵) معلمان خوب قادرند قدرت تفکر دانش‌آموزان را پرورش دهند و رشد او را تسهیل سازند. به خوبی از عهده اداره کلاس برآیند و درس خود را در کیفیتی بالا عرضه کرده و یادگیری دانش‌آموزان را ارزیابی کنند. به اعتقاد آنان خصوصیات و کیفیت‌های مهم و مشخص معلمان کارآمد عبارتند از: توانایی جذب دانش‌آموزان: برونینگ و گلاور (۱۹۹۰) معتقدند معلمان کارآمد قادرند به خوبی آنچه دانش‌آموزان باید فراگیرند، منتقل سازند.

پرورش مهارت‌های فکری. یک معلم کارآمد فرآیند یادگیری را طوری هدایت می‌کند که با دانش قبلی آن‌ها همسو باشد، زیرا یادگیری مداوم محتاج سازمان‌دهی منطقی مطلب با یکدیگر است. (برونینگ و گلاور. ۱۹۹۰) یادگیری و ارزیابی آن: معلمان کارآمد از مهارت‌های لازم برای ارزیابی دانش‌آموزان برخوردارند و می‌توانند میزان یادگیری دانش‌آموزان را تعیین کنند (برونینگ و گلاور. ۱۹۹۰)

یادگیری مداوم: بهترین معلمان آن‌هایی هستند که اوقات خود را صرف یادگیری می‌کنند، به عبارتی آن‌ها دائماً در حال شاگردی هستند.

اداره کلاس: معلمان کارآمد معمولاً دارای کلاسی مطلوب و پر بار هستند و نسبت به آنچه در کلاسشان اتفاق می‌افتد بسیار حساس هستند.

رفتارهای کلاسی معلمان. به عقیده بسیاری از پژوهشگران آموزشی، همبستگی معناداری بین بعضی از رفتارهای معلمان و پیشرفت تحصیلی شاگردان آن‌ها وجود دارد.

ولفلک^۸، (۱۹۹۳) در کتاب روان‌شناسی تربیتی اشاره می‌نماید که سه ویژگی عمده در معلمین اثر بخش براساس تحقیقات عبارتند از: دانش. وضوح و سازمان‌دهی و گرمی و اشتیاق معلم.

دانش: معلمینی که بیشتر می دانند درس را به طور روشن تر و واضح تری ارائه می دهند. آن ها از جواب دادن به سؤالات دانش آموزان طفره نرفته و یا جواب های مبهم نمی دهند. بنابراین دانش برای تدریس معلم مؤثر است. جنبه دیگری از دانش معلمی.

"دانش معلم از دانش معلم" نام دارد. معلمان باید بدانند که چگونه دانش خود را به برنامه درسی دروس، توضیح تکالیف، بازی ها، تست ها، سؤال ها، مثال ها و سایر فعالیت های تدریس مبدل سازند (ویلسون. شولمن و ریچرت ۱۹۸۷، به نقل از ولفلک، ۱۹۹۳) از سوی دیگر معلمان باید چرایی استفاده از مطالب و نقش مطالب در حل مسائل و ارتباط آن ها با زندگی روزمره برای دانش آموزان بیان نمایند (چارلز و اندرسون ۱۰، ۱۹۸۹، به نقل از ولفلک ۱۹۹۳)

سازماندهی و وضوح: روزنشین و فورست، (۱۹۷۳ در حدود ۵۰ تحقیق در مورد تدریس را مرور کردند و نتیجه گرفتند که وضوح امید بخش ترین رفتار معلم برای تدریس مؤثر در تحقیقات آینده است. معلمینی که توضیحاتی واضح تری ارائه میدهند دانش آموزانی دارند که بیشتر یاد می گیرند و معلمین خود را مثبتتر ارزیابی میکنند (هاینز، کروک، شانگ و کندی، ۱۱، ۱۹۸۲، ۱۹۸۵، ۱۹۸۷، به نقل از ولفلک ۱۹۹۳)

گرمی و اشتیاق: برخی از معلمین مشتاقتر از دیگران هستند گرمی، رفتار دوستانه و درک. صفاتی در معلم هستند که ارتباط بسیار زیادی با نگرش های دانش آموز دارند. به عبارتی دیگر معلمینی که رفتار گرم و دوستانه ای دارند، دانش آموزان آنها را دوست دارند و در فعالیت های کلاسی بیشتر مشارکت می کنند.

اسلاوین، (۲۰۰۶) سه ویژگی را برای کارآمدی معلم بر می شمرد، ضمن این که بیان می کند تمام این ویژگی ها، برای به وجود آوردن یک آموزگار خوب ضروری است. اما کافی نیست. الف: آگاهی از موضوعات درسی و در عین حال برخوردار بودن از مهارت تدریس. آموزگاران باید مطالبی را که قرار است تدریس کنند بدانند. آگاهی از نحوه انتقال اطلاعات و مهارت ها، به اندازه آگاهی از خود این اطلاعات و مهارت ها اهمیت دارد. ب. تسلط داشتن بر مهارت های تدریس. ارتباط بین آن چه آموزگار می خواهد دانش آموزان یاد بگیرند و یادگیری واقعی دانش آموزان، آموزش یا پرورش نامیده می شود. آموزش مؤثر به این سادگی نیست که یک نفر با دانش بیشتر این دانش را به دیگری منتقل کند. با انگیزه کردن دانش آموزان، اداره کلاس، ارزیابی دانش قبلی، انتقال دانش به نحو مؤثر، به حساب آوردن خصوصیات یادگیرنده ها، ارزیابی نتایج یادگیری و مرور کردن اطلاعات باید در کلیه سطوح آموزش، داخل و خارج از مدارس، مورد توجه قرار گیرند. آن چه یک آموزگار خوب را به وجود می آورد. انجام تمامی تکالیف موجود در آموزش ثمربخش است. عناصر مهم آموزش ثمر بخش عبارتند از: تأمل، خود شناسی و خود گردانی، به کار بردن پژوهش آموزشی و تصمیم گیری. ج. آموزگار اندیشمند: آموزگاران اندیشمند آن هایی هستند که همواره درباره نتایجی که می خواهند، دانش آموزانشان به آن ها برسند و در مورد نحوه ای که هر تصمیم آن ها دانش آموزان را به سمت آن نتایج سوق می دهد. فکر می کنند. آموزگار اندیشمند عقیده راسخی به کارآیی خودش دارد.

فونتانانا ۱۲ به نقل از حق گو (۱۳۸۴) از این ویژگی به عنوان ایمنی هیجانی تعبیر می نماید. ایمنی هیجانی اشاره دارد به این که معلمان موفق خودشان نیز باید از نظر عاطفی به حد پختگی و کمال رسیده باشند. و از «نیرومندی خود» برخوردار باشند. «نیرومندی خود» تلفیقی معقول از سطوح بالای عزت نفس و اعتماد به نفس می باشد و این امکان را به معلم می هد تا با مشکلات، با خونسردی و آرامش و منصفانه برخورد کند (حق گو، ۱۳۸۴)

علاوه بر ابعاد گوناگون شخصیت معلم، معلمان موفق دارای نگرش های مطلوب حرفه ای می باشند. به این معنا که آن ها نسبت به مسئولیت و کار سخت دارای نگرش و موضع مثبتی می باشند. داشتن توانمندی برای مصالحه و سازش، می تواند برای معلم موفق ویژگی مهمی محسوب شود.

کورتیس ۱۹۷۳، ۱۳، (۱۹۸۵) در مطالعه ای وسیع که در مورد معلمان و زندگی حرفه ای شان انجام داد، دریافت که معلمانی که رضایت شغلی بیشتری را اظهار می دارند، بهترین پیشرفت های حرفه ای را کسب می کنند و توانایی آن را دارند تا مدرسه را مقدم بر خود قرار دهند (فونتانانا به نقل از حق گو، ۱۳۸۴)

همچنین وی دریافت که معلمان نا موفق کسانی هستند که بیشتر «خود تطبیقی» داشته و بیشتر سلطه جو. شکاک و ستیزه جو می باشند (فونتانانا به نقل از حق گو، ۱۳۸۴).

به اعتقاد فونتانو ویژگی دیگری که برای معلم موفق وجود دارد، انعطاف پذیری است. یعنی توانایی وفق دادن روش های خود با موضوع درسی و با کودکانی که به آن ها آموزش می دهد. اگر معلمان خشک و غیر قابل انعطاف باشند، حاضر به تغییر روش های خود نباشند، آن گاه کودکان را از طیفی از تجارب یادگیری خاص محروم می سازند (حق گو، ۱۳۸۴)

به اعتقاد میدلی (۱۹۸۲) معلمانی اثر بخش هستند که واجد دانش ومهارت های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف مورد نظر هستند و آن ها را در زمان مناسب به شیوه مطلوب و مورد انتظار به کار می گیرند. برخی از روان شناسان معتقدند که اثربخشی معلمزوماً بایستی بر اساس رفتارها و یادگیری دانش آموزان و نه بر اساس رفتارهای معلمان ارزیابی شود (میدلی، ۱۹۸۲؛ به نقل از آندرسون، ترجمه امینی، ۱۳۷۷) در حالی که برخی از متخصصین بر روابط معلم با دانش آموزان و ویژگی های شخصیتی معلمین بیشتر تأکید کردند.

میتزل ۱۴ می گوید: «جهت ارزشیابی معلمان سه جنبه را باید مد نظر قرار داد: الف. نتیجه کار معلم. یعنی فرا گیری دانش آموزان و تغییرات رفتاری آن ها. ب. چگونگی روابط متقابل معلم و دانش آموزان. ج. شخصیت معلم که شامل سازگاری و هوش و رفتار اوست» (مقدم، ۱۳۷۴)

به طور کلی نمی توان پاسخ قاطعی در جواب این سؤال که معلم خوب چه کسی است، ارائه داد. زیرا این امر کاملاً به فرهنگ و ارزش های یک جامعه بستگی دارد. از طرف دیگر هیچ معلمی همیشه و در همه ی موارد، اثر بخش و کارآمد نیست. یک معلم ابتدایی ممکن است در آموزش خواندن و درک مطلب کاملاً موفق باشد، درحالی که همین معلم شاید برای آموزش حل یک مسأله ساده ریاضی به فرا گیران دشواری های زیادی داشته باشد. بنابراین میزان اثربخشی و کارآیی یک معلم به حیطه اهداف خاصی که آن را دنبال می کند، بستگی دارد. یکی از جامع ترین تحقیقاتی که در مورد شخصیت معلم و ارتباط آن با کارآیی معلم انجام یافته، چند سال قبل توسط در آمریکا صورت پذیرفته است. رایان یک "مقیاس درجه بندی ویژگی های معلم" خاصی را به وجود آورد و دریافت که معلم موفق بیشتر گرم و صمیمی، فهیم، دوستانه، مسئول، منظم، قانونمند، مبتکر و خلاق و پر شور و حرارت و احساساتی می باشد.

به اعتقاد مقدم (۱۳۷۴) ویژگی های معلم خوب و موفق در موقعیت ها و محیط های مختلف متفاوت است با این حال می توان خصوصیات مشترک آنان را علاقه به تدریس، ثبات عاطفی و روانی، ادامه برای یادگیری، مهربانی و همدردی با دانش آموزان، روحیه همکاری، صبر و بردباری، رعایت انصاف در ارزشیابی ها، آشنایی با اصول روانشناسی، قدرت بیان، ارزشیابی از کار خود و آراستگی ظاهر مطرح می شود. علاوه براین ها شخصیت و تعادل روانی معلم نقش مهمی در سلامت روان دانش آموزان ایفا می کند. مطالعه راشتون و موری (۱۹۸۵) ابعاد چهارگانه شخصیت معلم را شامل پیشرفت طلبی، ارتباط دوستانه و نزدیک با دانش آموزان، داشتن نظم و ترتیب در امور و علاقه به موضوع تدریس و خوش بیانی توصیف نموده است. کنترل نوسانات خلقی معلم یکی از ویژگی های ضروری شخصیت معلمان موفق است. با توجه به این که انتظارات زیادی از معلم وجود دارد و معلم خود، دارای مشکلات زندگی می باشد. او باید بتواند ثبات عاطفی خود را حفظ نماید. اولین قدم برای مقابله با این مسأله این است که معلم شرایط و عواملی را که باعث ناراحتی او می شود، تشخیص بدهد و تا حد امکان از آن ها دوری جوید. با آن که تعادل روانی معلم عامل بسیار مهمی است، اما حفظ این تعادل مشکل می باشد و نیاز به مهارت و ممارست دارد.

چگونگی ارتباط میان ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه معلمان

خرقانیان (۱۳۷۲) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه ذهنیت مدیران با روحیه ی معلمان آنان در مدارس راهنمایی منطقه ۵ تهران انجام داده است. نتایج این پژوهش آشکار ساخته است که با اطمینان ۹۹ درصد روحیه معلمان که با مدیران دارای ذهنیت فلسفی بالا کار می کردند بالاتر از روحیه معلمان بوده است که با مدیران دارای ذهنیت فلسفی پایین کار می کردند. هاشمی ورجایی پور در مقاله ای به بررسی رابطه میان ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱ پرداخته اند. نتیجه این پژوهش نشان داده است که میان ذهنیت فلسفی (در همه ابعاد آن) و خلاقیت مدیران رابطه مثبت وجود دارد نتایج این پژوهش های میدانی و کمی به روشنی اهمیت و تاثیر ذهنیت و تفکر فلسفی را در عملکرد مدیران (به طور

ضمنی (معلمان) نشان می دهد. اما در این پژوهش ها روشنگری مباحث فلسفه تعلیم و تربیت به طور مفصل در زمینه جنبه های گوناگون کار معلم تبیین نشده است. امید است که پژوهش حاضر گامی هر چند کوچک در راستای این کاستی بردارد.

ویژگی های ضروری یک معلم خوب

معلم برای موثر انجام دادن کار خود همچون سایر پیشه ها نیازمند شایستگی های ویژه است. او با تعلیم و تربیت دانش آموزان سروکار دارد اما "تعلیم و تربیت بزرگ ترین و دشوارترین مسئله ای است که انسان با آن درگیر است". بنابراین نمی توان چنین امر خطیری را برعهده شخصی نهاد که صلاحیت لازم را برای این امر نداشته باشد. از این رو معلم باید صلاحیت هایی داشته باشد تا بتواند مسئولیت خطیری را که برعهده اوست به نحو احسن انجام دهد. اهمیت این موضوع موجب گردیده است که پژوهش های بسیاری در این زمینه انجام شود. نتایج حاصل از این پژوهش های پانگرایین واقعیت است که نمی توان به نتیجه قطعی و جامع در مورد ویژگی های ضروری یک معلم در قالب فهرستی از صلاحیت ها دست یافت.

مهارت استفاده و درک فناوری های جدید

ما در زمانه ای زندگی می کنیم که به عصر دیجیتال معروف است. در سال های اخیر، ما شاهد پیشرفت های فوق العاده ای در زمینه فناوری های آموزش و یادگیری بوده ایم و این تکنولوژی به سرعت به رشد خود ادامه می دهد. در چنین شرایطی نمی توان تصور کرد که معلمی با این فناوری سازگار نباشد. معلم مدرن نه تنها باید با آخرین فناوری ها آشنا باشد، بلکه باید بداند که کدام فناوری برای دانش آموزان و کلاس درس آنها یا در چه شرایطی مناسب است. در نتیجه یکی از ۵ مهارت اساسی مورد نیاز برای یک معلم در عصر دانش، استفاده از فناوری های آموزشی در تدریس است. برای شکوفایی استعداد های دانش آموزان و تولید علم و دانش جدید، لازم است معلمان با استفاده از فناوری های آموزشی، کیفیت تدریس خود را ارتقا دهند. آموزش کامپیوتر و نرم افزار های چند رسانه ای مهارتی است که هر فردی به ویژه معلمان به آن نیاز دارند.

مهارت های ارتباطی

یکی از مهم ترین اصول یک معلم خوب، داشتن مهارت های ارتباطی است. وقتی دانش آموزان خوب یاد می گیرند که ارتباط بین معلم و دانش آموز کاملاً دو طرفه باشد تا این مهارت های ارتباطی هم برای دانش آموزان و هم برای معلمان تقویت شود. داشتن مهارت برقراری ارتباط نه تنها با دانش آموزان، بلکه همچنین با والدین و همکاران بسیار ضروری و الزامی است. معلم بیشتر روز را برای برقراری ارتباط با دانش آموزان و همکاران صرف می کند؛ بنابراین مهم است که یک معلم بتواند واضح و مختصر صحبت کند تا اطرافیان منظور او را کامل بفهمند. معلم می تواند برنامه درسی کلاس را به شیوه ای مؤثر و سازمان یافته ارائه کند تا دانش آموزان آن را درک کنند تا به طور دقیق بدانند که از آنها چه انتظاری می رود؛ بنابراین این شیوه ارتباطی باعث می شود که دانش آموزان تکالیف خود را به موقع و دقیق انجام دهند. نحوه برقراری ارتباط آنقدر مهم است که این مورد جزو ۵ مهارت اساسی مورد نیاز برای یک معلم به حساب می آید. معلم باید تمام تلاش خود را برای ارتباط گیری صحیح و توضیح آداب کلاس به کار گیرد تا دانش آموزان بتوانند آن را به درستی انجام دهند و متوجه شوند. اگر به هر دلیلی دانش آموز انتظارات و آداب ارتباطی لازم را درک نمی کند، مهم است که معلم دوباره آنها را به بهترین شکل توضیح دهد.

مهارت متقاعدسازی

متقاعدسازی یک هنر و یکی از ۵ مهارت اساسی مورد نیاز برای یک معلم به شمار می رود. متقاعدسازی به معنای یادگیری اصول و مهارت ها برای ایجاد روابط موثرتر با دانش آموزان است، به گونه ای که گفتار و کردار ما مورد قبول آنان قرار گیرد. به طور کلی متقاعدسازی روندی است که طی آن نگرش یا رفتار یک دانش آموز، بدون اجبار، تحت تأثیر گفتار و رفتار معلم خود قرار می گیرد.

به طور مثال دانش آموزان در اولین برخورد اولین برداشت را درباره معلم خود دارند. این مهم است که یک معلم بداند که چگونه باید رفتار کند تا تصویر مثبتی از خود در ذهن دانش آموزان حک شود.

مهارت‌های روانشناختی

سفت و محکم بودن در دوران مدرن معنایی ندارد. در این دوره و زمانه باید معلمان سعی کنند از مهارت‌های روانشناختی برخوردار باشند و بدانند با هر فردی چگونه رفتار کنند؛ باید تلاش کنند تفکر دانش آموزان خود را درک کنند. برای تقویت این مهارت معلمان باید برای مدتی خود را جای دانش آموزان بگذارند و به این فکر کنند که در مقابل هر موضوعی چه واکنشی به عنوان دانش آموز از خود نشان می‌دهند. این باعث می‌شود وضعیت یاددهی و یادگیری بسیار بهتر و قابل کنترل تر شود. توجه به مهارت‌های روانشناختی یک مهارت ضروری است که هر معلم باید داشته باشد، چرا که هر روز با دانش آموزان و سایر کارکنان ارتباط برقرار می‌کند؛ بنابراین باید معلمان سعی کنند واضح و دقیق صحبت کنند، فعالانه به افراد گوش دهند و همدلی کنند. زیرا همین ارتباطات است که شخصیت شما را معرفی می‌کند. اگر معلمی در این زمینه احساس ضعف می‌کند، اکیداً توصیه می‌شود برای تقویت آن تلاش کند. توجه به روان افراد و داشتن تعاملی درست و اصولی از جمله ۵ مهارت اساسی موردنیاز برای یک معلم است.

مهارت یادگیری مستمر

به عقیده کارشناسان تدریس و آموزش یک روند یادگیری مادام العمر است. دنیا با برنامه درسی و تکنولوژی آموزشی دائماً در حال تغییر است و معلمان باید با روش‌های جدید تدریس آشنا شوند. معلمی که دائماً در حال یادگیری و به روز رسانی اطلاعات خود است، همیشه معلمی تاثیرگذار و موفق خواهد بود. اگر معلمی می‌خواهد مؤثر و معتبر در بین دانش آموزان خود جلوه کند، به دلیل پیشرفت سریع در بسیاری از جنبه‌ها در دنیای امروز، باید بیش از پیش به یادگیری جدید و مستمر توجه داشته باشد. برای یادگیری مستمر که یکی از ۵ مهارت اساسی موردنیاز برای یک معلم بهتر است، باید معلمان کتاب‌های مختلف بخوانند، اخبار علمی جدید را پیگیری کنند، در سمینارها و کارگاه‌ها شرکت کنند و هر کاری را انجام دهند که به یادگیری و در نتیجه پیشرفت دانش و مهارت‌های معلمی خود کمک می‌کند.

با توجه به سرعت سریع تغییر زندگی امروزه در جنبه‌های مختلف، توانایی سازگاری و یادگیری مستمر برای هر معلمی ضروری است. معلمان باید بتوانند روش‌های تدریس خود را با نوع یادگیری دانش آموزان، رفتارهای کلاسی، طرح درس و مواردی از این دست تطبیق دهند. طبق تعریف ژان پیاژه روانشناس سوئیسی از هوش که «میزان سازگاری با محیط را تعیین می‌کند»، یک فرد به عنوان یک معلم، هر چه بهتر با موقعیت‌های مختلف سازگار شود، به طور طبیعی به عنوان معلم باهوش تر شناخته خواهد شد.

آموزش بهتر با ۵ مهارت اساسی موردنیاز برای یک معلم

داشتن مهارت‌های تدریس به معلم کمک می‌کند کلاس خود را درگیر و علاقه‌مند به یادگیری نگه دارد. این ۵ مهارت اساسی موردنیاز برای یک معلم که در مقاله اشاره شد، به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری هرچه بهتر دانش آموزان کمک می‌کند. هرچه معلم در کار خود مصمم تر باشد و بهتر عمل کند، دانش آموزان بیشتر به او و نحوه تدریس وی علاقه‌مند خواهند شد. بطور کلی شایستگی های معلم به ۳ بخش عمده تقسیم می‌شود:

- مهارت‌های عمومی
- مهارت‌های تحقیق
- مهارت‌های حرفه ای

تقسیم می‌شود که در بخش مهارت‌های حرفه ای داشتن مهارت عملی در اداره و مدیریت کلاس، طراحی، اجرای ارزشیابی و انتخاب روش‌های مناسب تدریس برای یاددهی - یادگیری مهم است و همچنین معلم علاوه بر شایستگی عقلانی و صلاحیت علمی نه تنها باید دارای اطلاعات و نگرش‌های تربیتی باشد بلکه باید بتواند آنها را در عرصه عمل یعنی در آموختن و هدایت کردن به

مورد اجرا بگذارد. پس معلم باید دارای مهارتهایی مانند آشنایی با روش تدریس، طراحی آموزشی و ارزشیابی باشد. تدریس امر ساده ای نیست و معلم در تدریس با متغیرهای مختلفی سر و کار دارد، شناخت و کنترل همه عوامل و متغیرها کار آسانی نیست و شاید بتوان گفت غیرممکن است. بدون شک در ایجاد محیط یادگیری عواملی همچون ویژگیهای معلم و شاگرد، ساخت نظام آموزشی، محتوای آموزشی و دهها متغیر دیگر می تواند موثر باشد. اساسی ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدفهای آموزشی معلم است. تسلط به محتوا و موضوع درس از مهمترین ویژگیهای معلم است اما معلم علاوه بر داشتن محتوای غنی علمی، باید از فنون و مهارتهای آموزشی، روشهای ارائه محتوا و چگونگی برقراری ارتباط، نظریه های جدید ارتباطی و از دانشهای جدید روانشناسی و علوم رفتاری بویژه روانشناسی تدریس و یادگیری آگاهی کافی داشته باشد. معلم باید علاوه بر ویژگیهای شخصیتی و علمی دارای صلاحیتهای حرفه ای باشد، زیرا با این مهارت می تواند به فعالیت های آموزشی خود جهت دهد و به تحلیل فرآیند آموزشی بپردازد و با استفاده از امکانات و تجهیزات موجود روش تدریس خود را انتخاب کند. ضروری است که معلم باید علاوه بر داشتن محتوای غنی علمی و آشنایی با روشهای تدریس باید با برنامه ریزی، طراحی آموزشی و ارزشیابی که به عنوان مولفه های مهارتهای حرفه ای شناخته شده اند آشنایی و تسلط کامل داشته باشد تا بتواند تدریس موثر و اثر بخش داشته باشد.

امروزه تدریس در آموزش و پرورش فقط تدریس و یاد دادن نیست، بلکه برانگیختن و راهنمایی یادگیرندگان برای یادگیری است. معلم موفق معلمی نیست که فقط تدریس می کند یا آموزش می دهد، بلکه کسی است که فرصتهای گوناگون یادگیری را فراهم می سازد.

زمانی این فکر متداول بود که فردی چیزی را بداند می تواند آن را یاد دهد یعنی شرط تدریس را داشتن معلومات معلم می دانستند، امروزه صاحب نظران بر این اعتقادند که تنها داشتن معلومات برای تدریس کافی نیست بلکه شرایط دیگری نیز باید وجود داشته باشد. گرچه مهارت و تسلط به رشته تخصصی معلمی، یکی از ارکان مهم این شغل به حساب می آید لیکن تحقق این امر با کسب مهارتهایی در ارائه مطلب مورد تدریس امکانپذیر است. متخصصین تعلیم و تربیت شیوه های تدریس را به مهارتهای کوچک تقسیم می کنند و توصیه می نمایند هر معلم قبل از تدریس باید مهارتهای لازم را کسب کند. از جمله این مهارتها؛ مهارتهای حرفه ای معلم می باشد.

- مهارت در اداره کلاس درس یا مدیریت کلاس درس: اگر دانش آموزان در کلاس درس فعال باشند کلاس درس برای کار آماده بوده و مشکلی برای معلم فراهم نمی آید.
- مهارت در مشاوره و راهنمایی دانش آموزان: این امر زمانی تحقق پیدا می کند که دانش آموزان نسبت به معلم اعتماد داشته باشند، جلب اعتماد دانش آموزان باعث خواهد شد که آنان مسایل و مشکلات خود را با معلم در میان گذارند.
- مهارت در استفاده از تکنولوژی آموزشی: به معلم کمک می کند با کمترین فعالیت بیشترین کارایی را داشته باشد.
- مهارت در روش تدریس و انتخاب محتوای مناسب: استفاده از الگوهای نوین تدریس مبتنی بر فناوریهای جدید از جمله مهارتهایی است که باعث می شود کلاس درس جذاب و بهترین محیط برای یادگیری و آموزش خلاقیت دانش آموزان می باشد. در چنین محیطی دانش آموزان ضمن روبرو شدن با مسایل واقعی زندگی، مسایل را حل می کنند.
- مهارت در طراحی آموزشی و اجرای آن: مهارت در آغاز کردن درس، مهارت در آماده شدن برای رفتن به کلاس، مهارت در برنامه ریزی درس برای یک جلسه کار کلاس، مهارت در تعیین تکلیف مناسب، مهارت در خلاصه کردن محتوای آموزشی در کلاس درس، مهارت در کشف خلاقیت و نوآوری دانش آموزان، مهارت در استفاده از مثالهای مناسب و قابل توجه دانش آموزان از جمله مهارتهای ضروری معلمان در این بخش است که ضروری است همه معلمان به آنها مجهز باشد.

نتیجه گیری

با بررسی های انجام گرفته مشخص گردید، روش های مدیریت کلاس متنوع و متناسب با موقعیت هر کلاس می باشد، لذا ممکن است روشی بسیار کاربردی در یک کلاس مطلوب و در کلاس دیگر با شکست روبرو شود. از مهم ترین مهارت های هدفمند در مدیریت کلاس می توان به مهارت متقاعد سازی، روانشناختی، یادگیری مستمر و استفاده از فناوری جدید اشاره نمود.

منابع و مراجع

- [1] Armstrong, M. (2020). Strategic management of human resources practical guide translated by Omid Mahdieh and Hamed Arabi, Tehran Cultural Research Office. (In Persian)
- [2] Davis A. (2016). Organizational culture management, translated by Nasser Mirspasi, Paricher Motamed Gurji, Tehran, Marvarid Publication. (In Persian)
- [3] Ghaedamini Harouni, A., & Ebrahimzadeh Dastjardi, R., & Sadeghi, M., & Mahrani Borzani, M. (2022). Identifying the structural pattern of the relationship between organizational culture and leadership styles with knowledge management among the members of the academic staff of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan). Knowledge retrieval and semantic systems quarterly. Volume 10, Number 34, 59-98 (In Persian)
- [4] Hamzeh., H & Hamzeh, M. (2016). The impact of organizational culture in media organizations. The fifth international conference on new researches in economic management and accounting. (In Persian)
- [5] Imani, M.N., & Yousefi, Z., & Sharifi, A. (2021). Presenting the prediction model of ethical leadership based on normative and individual (behavioral) variables. Career and Organizational Consulting Quarterly, 13(1), (In Persian)
- [6] Khabbaz Yazdiha, S., & Sharifi, A., & Imani, M. N. (2020). An Explanation of the Role of Normative Variables in Organizational Silence. Journal of Cultural Management, 14(50), 126-141. (In Persian)
- [7] Mirza Mohammadi, M. (2021). general culture. Tehran. University Publication Center. (In Persian)
- [8] Mohebbi, L., & Maleki, M. & Benisi, V. (2023). Investigating the role of organizational culture dimensions on the performance of educational organizations, Journal of New Developments in Psychology, Educational Sciences and Education, - No. 60, 183 to 188. (In Persian)
- [9] Landran Esfahani, S. & Heydari, H.,)2023(, investigating the relationship between organizational culture and organizational behavior in Iran's administrative units, the first international conference on management capabilities, industrial engineering, accounting and economics, Babol, (In Persian).
- [10] Moghimi Ghadiklai, h. (2019) Investigating the relationship between leadership styles of organizational culture and the productivity of primary school teachers in Qaimshahr city, Master's thesis of Allameh Amini Institute of Higher Education, Department of Educational Sciences - Educational Management. (In Persian).
- [11] Olyaei Faizabadi, N., & Kafash, M., & Nagibi Torbati, A., & Asadi, R. (2023). Investigating the relationship between organizational culture and job attachment with organizational citizenship behavior of elementary school teachers in Torbat Heydarieh city, the first international conference on psychology, social sciences, educational sciences and philosophy, Babol, (In Persian)
- [12] Turki, M., & Kalantari Shahijan, M., & Alirezaei, A. (2022). The effect of green transformational leadership on green behavior with the mediating role of green organizational culture and environmental concerns. Journal of value creating in Business Management, 1(2), 93-113. (In Persian)
- [13] Yousefi, Z., & Imani, M., & Sharifi, A. (2022). Investigating the impact of individual and normative variables on ethical leadership. Sociology of education. Vocabulary of employment and organizational counseling. 13(46). 183-200. (In Persian)
- [14] Zarei Matin, H., & Sobbanipour, S.M., & Alvani, S.M & Jandaghi, G.R. (2021). Designing an Effective Human Resource Management Model Based on Organizational Culture in the Iranian Public Section. Organizational Culture Management. 19(1),25-49. (In Persian)
- [15] Zebardast, M., & Azizi, N., & Rahimi, A., & Ahmadi, H. (2022). The mediating effect of organizational culture on the structural relationships between the transformational leadership of university educational group managers and the effectiveness of faculty members, Karafan Quarterly, Volume: 19, (In Persian)

- [16] Abdollahi, M. H., & gholami torksaluye, S., & abbasian, M. (2022). Developing a model of effective factors in the effectiveness of virtual education in general physical education lessons in corona pandemic conditions. *Research on Educational Sport*, 9(25), 89-110. (in Persian).
- [17] Abd Majid, F., & Shamsudin, N. M. (2019). Identifying factors affecting acceptance of virtual reality in classrooms based on Technology Acceptance Model (TAM). *Asian Journal of University Education*, 15(2), 51-60. (in Persian).
- [18] Almaiah, M. A., & Al-Khasawneh, A., & Althunibat, A. (2020). Exploring the critical challenges and factors influencing the E-learning system usage during COVID-19 pandemic. *Education and Information Technologies*.
- [19] Brown, G. (2018). Online Education Policy and Practice: The Past, Present, and the Future of the Digital University. *American Journal of Distance Education*, 32 (2), 156-158.
- [20] Buń, P. K., & Wichniarek, R., & Górski, F., & Grajewski, D., & Zawadzki, P., & Hamrol, A. (2016). Possibilities and determinants of using low-cost devices in virtual education applications. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(2), 381-394.
- [21] Eisenclas, S. A., & Schalley, A. C., & Guillemín, D. (2013). The importance of literacy in the home language: The view from Australia. *Sage Open*, 3(4), 2158244013507270.
- [22] Escobar-Grisales, D., & Vásquez-Correa, J., & Vargas-Bonilla, J. F., & Orozco-Arroyave, J. R. (2020). Identity Verification in Virtual Education Using Biometric Analysis Based on Keystroke Dynamics. *TecnoLógicas*, 23(47), 193-207.
- [23] Friskawati, G. F., & Karisman, V. A., & Stephani, M. R. (2020). Analyzing the Challenges to Using Technology in Physical Education. In 1st South Borneo International Conference on Sport Science and Education (SBICSSE 2019) (pp. 15-17). Atlantis Press.
- [24] Gelineau-Morel, R., & Dilts, J. (2021). Virtual education during COVID-19 and beyond. *Pediatric neurology*, 119, 1-2. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33812265/>
- [25] Hinojo Lucena, F. J., & López Belmonte, J., & Fuentes Cabrera, A., & Trujillo Torres, J. M., & Pozo Sánchez, S. (2020). Academic effects of the use of flipped learning in physical education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 276.
- [26] Kim, E. J., & Kim, J. J., & Han, S. H. (2021). Understanding student acceptance of online learning systems in higher education: Application of social psychology theories with consideration of user innovativeness. *Sustainability*, 13(2), 896.
- [27] Parapi, J. M. O., & Maesaroh, L. I., & Basuki, B., & Masykuri, E. S. (2020). Virtual education: A Brief Overview of Its Role in The Current Educational System. *Scripta: English Department Journal*, 7(1), 8-11.
- [28] Qingtao, Z. (2020). Analysis and Research on the Combination of Virtual Reality Technology (VR) and College Sports Training. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1486, p. 052011).
- [29] Rezapour, F., & Moharramzadeh, M. (2021). Developing an Efficiency Model for Virtual Educational Plan of Physical Education in Schools (Case Study: Covid-19 Pandemic). *Research on Educational Sport*, 9(23), 99-128. (in Persian).
- [30] Vershitskaya, E. R., & Mikhaylova, A. V., & Gilmanshina, S. I., & Dorozhkin, E. M., & Epaneshnikov, V. V. (2020). Present-day management of universities in Russia: Prospects and challenges of e-learning. *Education and Information Technologies*, 25(1), 611-621.
- [31] Ahmad I, Said H, Zeb A, Sihatullah S, Rehman K. Effects of Professional Attitude of Teachers on their Teaching Performance: Case of Government Secondary School Teachers in Malakand Region, Khyber Pakhtunkhwa. *Pakistan Journal of Educational and Social Research*. 2013; 3(1).
- [32] Bin Hashim M, Bin Ghani M, Ibrahim S, Mohd Zain W. The relationship between teacher's self-efficacy and attitudes towards inclusive education in Pulau Pinang. *International Journal of Research in Social Sciences*. 2014; 7(4):24-33.
- [33] Schipper T, Goei S, de Vries S, van Veen K. Developing teachers' self-efficacy and adaptive teaching behavior through lesson study. *International Journal of Educational Research*. 2018; 88:109-120.

- [34] Ciampa K, Gallagher T. A comparative examination of Canadian and American pre-service teachers' self-efficacy beliefs for literacy instruction. *Reading and Writing*. 2017; 31(2):457-481.
- [35] Hussain S, Ahmad N, Saeed S, Khan F. Effects of Flip Learning Approach on Prospective Teachers' Pedagogical Skills. *The Dialogue*. 2015; 3(10):326-337.
- [36] Caliskan S, Bicen H. Determining the Perceptions of Teacher Candidates on the Effectiveness of MOODLE Used in Flipped Education. *Procedia Computer Science*. 2016; 102:654-658.
- [37] Brwom G. College Instructors' Experiences Transitioning to Inverted Classroom Instruction [Doctoral Dissertation]. College of Education, Walden University; 2017.
- [38] Cheng Y, Weng C. Factors influence the digital media teaching of primary school teachers in a flipped class: A Taiwan case study. *South African Journal of Education*. 2017; 37(1):1-12.
- [39] Avalos, B., & Assael, J. (2007). Moving from resistance to agreement: The case of the Chilean teacher performance evaluation. *Educational Research*, 45, 254-266.
- [40] Danielson, C. (2001). New trends in teacher. *Evaluation In Educational Leadership*, 58(5), 12-15.
- [41] Grant, C. A., & Maureen, G. (2006). A candid talk to teacher educators about effectively preparing teachers who can teach everyone's children. *Teacher Education*, 57(3), 292-299.
- [42] Greaney, V., & Kellaghan, T. (2008). *Assessing national achievement levels in education*. Washington DC: The World Bank.
- [43] Hong, J., Horng, J. S., Lin, C., & Chanlin, L. J. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan. *Educational Development*, 28(1), 35-56.
- [44] Huntly, H. (2008). Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 126-145.
- [45] Kimball, S. M., & Milanowski, A. (2009). Within a standards-based evaluation system. *Educational Administration*, 45, 1-8.
- [46] Koster, B., Mieke, B., Fred, K., & Theo, W. (2005). Quality requirements for teacher educators, *Teaching and Teacher Education*, 21(2), 16-28.
- [47] Moreno, J. M. (2007). Do the initial and the continuous teachers' professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education?. *Educational Change*, 8(2), 5-36.
- [48] OECD (2009). *Teacher evaluation: A conceptual framework and examples of Country Practices*. Presented at the OECD- Mexico Workshop towards a Teacher Evaluation Framework in Mexico: International Practices, Criteria and Mechanisms, held in Mexico City on 1-2 December.
- [49] Tuytens, M., & Devos, G. (2011). Stimulating professional learning through teacher evaluation: an impossible task for the school leader?. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 891-899.