

تنور تربیت معلم

گفت و گو با صغری ملکی، مدرس پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان کرج

گفت و گو از: نصرالله دادار

عکاس: اعظم لاریجانی

صغری ملکی مدرس دانشگاه فرهنگیان در پردیس‌های امیرکبیر و حکیم فردوسی کرج است. او در سال ۱۳۵۲ در شهریار متولد شده و از سال ۱۳۷۰ به عنوان معلم دوره ابتدایی به آموزش و پرورش راه یافته است. دارای مدرک کارشناسی در رشته آموزش ابتدایی، کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی با گرایش تکنولوژی آموزشی و دانشجوی دکتری علوم تربیتی با گرایش برنامه‌ریزی درسی است. با ایشان گفت‌وگویی در زمینه چشم‌انداز دانشگاه فرهنگیان انجام داده‌ایم که متن آن را در ادامه می‌خوانید:

◀ خانم ملکی! تشکر می‌کنیم که گفت‌وگو با مجله رشد معلم را پذیرفتید. لطفاً بفرمایید شما در پردیس‌های کرج، چه درس یا واحدی را تدریس می‌کنید و چرا؟

من کارورزی تدریس می‌کنم. دلیل آن هم این است که وقتی سوابق علمی و کاری‌ام را به پردیس دانشگاه دادم، ابتدا گفتند پنج ساعت درس تکنولوژی آموزشی را به شما اختصاص داده‌ایم؛ چون می‌دانستند که من در نرم‌افزارها هم تخصص دارم. اما خودم چون در دوره دکتری، شاگرد آقای دکتر مهرمحمدی بودم و مرتب مصاحبه‌ها و سخنرانی‌های ایشان را می‌خواندم یا گوش می‌کردم و در کلاس هم با افکار ایشان آشنا بودم و ایشان روی درس کارورزی در تربیت معلم خیلی تأکید می‌کرد، تحت تأثیر ایشان درس کارورزی را انتخاب کردم. آقای دکتر مهرمحمدی همیشه می‌گفت: کارورزی مادر تربیت معلم است. البته تعبیر دیگری هم ایشان داشت و می‌گفت: «کارورزی پاشنه آشیل تربیت معلم»





است» و من همیشه از خودم سؤال می‌کردم که مگر کارورزی چیست که ایشان این همه روی آن تأکید می‌کند و می‌گویند اگر تربیت‌معلم از ناحیه کارورزی آسیب ببیند، باید فاتحه آن را خواند. این مسائل باعث شد که من علاقمند شوم و درس کارورزی را برای تدریس انتخاب کنم.

◀ درباره‌ی کم‌وکیف این درس بیشتر توضیح دهید.

روال دانشگاه تربیت‌معلم این‌گونه است که مدرس کارورزی ثابت است و در ترم‌های بعد عوض نمی‌شود. یعنی هر گروهی که به یک استاد کارورزی سپرده می‌شود تا آخر، یعنی تا پایان ترم چهارم با همان استاد کارورزی را می‌گذرانند. الان که من بچه‌های گروه خودم را در ۴ ترم کارورزی رصد کرده‌ام؛ و به کارورزی‌هایشان توجه کرده‌ام؛ دریافته‌ام که واقعاً اگر کارورزی نباشد، یا باشد ولی بد باشد، یا اگر به هر طریقی کارورزی دچار مشکلی باشد، این دانشجویان معلم نخواهند شد. نه اینکه معلم نشوند، معلم می‌شوند ولی سال‌های اولیه کارشان، سال‌های پر زحمتی برای خودشان و دیگران خواهد شد. یعنی هویت معلم پیدا نخواهند کرد. دانشجویان ما بعد از گذراندن دوره‌های کارورزی است که کم‌کم حال و هوا و رنگ و بوی معلمی و هویت معلمی پیدا می‌کنند. به هر حال، من بعد از این بررسی فهمیدم که آن تأکیدات دکتر مهرمحمدی برای چه بود. همه این مسائل می‌تواند شواهدی باشد برای اینکه در حال حاضر یک تیم آگاه، برای کارورزی، پشت سر دانشگاه فرهنگیان است.

من در دوره فوق‌لیسانس دانشگاه خوارزمی هم تدریس می‌کنم. در آنجا کارورزی صورت دیگری دارد. در دانشگاه خوارزمی هم بچه‌های خیلی خوبی وارد می‌شوند. اما کارورزی در آن دانشگاه بدین صورت است که دانشجویان یک‌بار استاد را در جلسه

اول می‌بینند و بعد می‌روند یک مشت امضا از مدرسه جمع می‌کنند و در جلسه آخر امضاها را می‌آورند و به استاد می‌دهند که ما مدرسه رفتیم! اصلاً کارورزی‌ای وجود ندارد. اما کارورزی در دانشگاه فرهنگیان بسیار جدی برگزار می‌شود. یعنی کارورزی دانشگاه فرهنگیان در حد حرف نیست و واقعاً روی دوره‌های کارورزی کار می‌شود.

◀ نظر شما درباره‌ی سرفصل‌های درس کارورزی چیست؟

سرفصل‌های این درس سفت و سخت است. مخصوصاً برای من که با بخش نظری کارورزی و تربیت «معلم فکور» آشنا هستم. یک مدرس دانشگاه تربیت‌معلم خودش باید مدرس فکوری باشد. اما اگر ما مدرس فکور می‌خواهیم، باید برنامه‌ی ما پذیرای چنین مدرسی باشد و آزادی عمل را به او بدهد. هیچ فکر و تأملی در فضای فشار و اجبار شکل نمی‌گیرد. سرفصل‌های کارورزی آن قدر محکم و غیر منعطف بسته شده که حتی نحوه گزارش‌نویسی دانشجو معلم را فهرست می‌کند و می‌گویند این، این، این باید در آن باشد. یعنی سرفصل‌ها هم محکم‌اند و هم دقیق نیستند.

◀ کارورزی آیا در سطح تربیت‌های معلم جهان هم وجود دارد؟

بله! به‌طور کلی در کارورزی‌های کشورهای جهان دو نگاه دیده می‌شود: نگاه اول این است که در کارورزی تکنیک را یاد بدهیم و دانشجویان بروند تمرین کنند. یعنی هر بار که یک تکنیک را یاد می‌گیرند، بروند و آن تکنیک را تمرین کنند و دست آخر به افرادی تبدیل شوند که روش تدریس فلان را بلدند یا روش تدریس بهمان را بلدند. تعلیم محتوا را بلدند و از این‌ها در عمل، یعنی بعداً در مدرسه، استفاده کنند. به‌عنوان مثال ما بیابیم و چیزهایی مثل طراحی

واحد یادگیری، طراحی یک درس، طراحی تحلیل محتوای یک درس را به بچه‌ها یاد بدهیم و آن‌ها بروند و تمام این موارد را در کارورزی تمرین کنند.

و اما نگاه دوم این است که می‌گویند اصلاً موقعیت‌های کلاس تکنیک‌پذیر نیستند! درست است که تکنیک‌ها می‌توانند به معلم کمک کنند، مثلاً اگر من، به عنوان یک معلم، انواع و اقسام تکنیک‌ها را بلد باشم بتوانم معلم خوبی باشم. اما این نگاه می‌گوید اساساً موقعیت‌ها در کلاس موقعیت‌های پیچیده‌ای هستند و این‌طور نیست که من با دانستن این تکنیک بتوانم بروم در آن کلاس و به راحتی تدریس کنم. در هر کلاس درسی موقعیت‌هایی نامعین وجود دارد که این‌ها از پیش تعیین شده نیستند تا من با دستیابی به انواع تکنیک‌ها بتوانم وارد آن موقعیت‌ها بشوم و جواب بگیرم. چون در دنیای عمل هر موقعیتی پیچیدگی‌های خاص خودش را دارد. بنابراین، اینکه ما به دانشجو معلم تکنیک‌هایی را یاد بدهیم و بخواهیم آن‌ها بروند در



کارورزی همان‌ها را تمرین کنند تا معلم خوبی شوند خیال باطلی است. در مجموع، نگاه دوم می‌خواهد بگوید که کارورزی یک کار تکنیکی نیست و باید یک نگاه فکروانه یا تأملی به آن داشته باشیم. کلمه «تأمل» را اولین بار **جان دیویی** مطرح کرد. به این معنا وقتی شما یک تجربه‌ای را انجام دادید و از آن تجربه گذر کردید باید بیابید روی آن تأمل و فکر کنید، زیرا این تأمل باعث می‌شود که تجربه و کار بعدی شما بهتر و بهتر شود و نگاه صحیح به تدریس را همین نگاه می‌دانند. مسلماً اگر هنرمند تکنیک بداند تا حدی موفق می‌شود، اما عاملی که باعث موفقیت قطعی او می‌شود، درس گرفتن از تجربه، تأمل کردن، بازنگری در کار و از این موارد است.

◀ آیا دانشگاه فرهنگیان واقعاً نگاه دوم را دنبال می‌کند؟

بله، به‌طور کلی باید گفت که این نگاه دوم را دنبال می‌کند و تأکیدش بر این است. اما بنده می‌توانم بگویم که هنوز در عمل این اتفاق نیفتاده است و دستورالعمل‌هایی که برای

کارورزی صادر شده زیاد با این نگاه نمی‌خواند. من به‌عنوان مدرس با این سرفصل‌ها مشکل داشتم. مجبور بودم آزادی داشته باشم تا بتوانم این سرفصل‌ها را کنار بزنم چون این آن چیزی نبود که رویکرد فکروانه را دنبال کند.

منطق سرفصل‌هایی که برای کارورزی ارائه شده بود خبر از نگاه فکروانه داشت، اما قسمت‌هایی که برای اجرا به ما داده می‌شد، همگی نشان از تکنیکی داشت و من نمی‌توانستم این نگاه را هضم کنم.

◀ شما با این تناقض چه کردید؟

من با شجاعت سرفصل‌ها را کنار زدم. ترم اول خیلی جروبحث و مبارزه کردم، با برنامه‌ریزان در مرکز صحبت کردم. مدام می‌گفتم که این اشتباه است، اما توجهی نشد. و من وقتی دیدم نمی‌توانم آن‌ها را قانع کنم، کار خودم را ادامه دادم و پیش بردم. نه اینکه سرفصل‌ها را اجرا نکنم؛ اجرا کردم ولی آن‌ها را تعدیل کردم. جاهایی که خوب بود استفاده می‌کردم و جاهایی که می‌دیدم از تربیت «معلم فکور» و روح آن منحرف می‌شود حذف می‌کردم. چون من تربیت‌معلم فکور را می‌شناختم و آن را از خود آقای دکتر مهرمحمدی یاد گرفته بودم. در کلاس‌های دانشگاه عنوان درس ما نظریه‌های فکروانه بود. من این فضا را می‌شناختم و می‌دانستم وقتی باید برنامه‌ای براساس رویکرد فکروانه تولید شود چگونه است. اما در عمل، یعنی در درس کارورزی، این تناقض‌ها باعث شد که من راه خودم را پیش ببرم. البته من، به اصطلاح، چراغ خاموش حرکت کردم و در مرکز خودمان اصلاً کارم را مطرح نکردم. چون امکان داشت مشکل پیدا کنم. در عین حال، با آقای دکتر مهرمحمدی، دکتر موسی‌پور و خانم احمدی یک گروه ایمیلی داشتیم و من هر هفته روایت‌ها را از طریق ایمیل برای این گروه ارسال می‌کردم.

در این میان آقای دکتر مهرمحمدی خیلی از من حمایت می‌کردند. تأیید نمی‌کردند. بلکه می‌گفتند در کنار کار باش؛ در کنار برنامه‌ریزان باش. چون، به نظر ایشان، رابطه تدریس و برنامه‌ریزی باید یک رابطه دیالکتیکی باشد و ما باید بفهمیم که در دنیای عمل چه اتفاقاتی در حال وقوع است. برای من خیلی عجیب بود که دکتر مهرمحمدی هر هفته روایت‌های من را می‌خواند. البته دیگران هم می‌خواندند اما خوب گوش نمی‌دادند. مثلاً برنامه‌ریزان کارورزی زیر بار تغییرات نمی‌رفتند می‌خواندند ولی اعمال نمی‌کردند.

◀ چه پیشنهادی برای اصلاح برنامه و سرفصل‌های درس کارورزی دارید؟

پیشنهادهای من رساله دکترای من شد. همه این خودپژوهی‌هایی که انجام داده‌ام، در واقع برنامه جدیدی است که برای کارورزی می‌خواهم پیشنهاد دهم. بنابراین الان می‌توانم یک پیشنهاد کلی مطرح کنم و آن اینکه در تمام برنامه‌های تربیت‌معلم، اعم از کارورزی و غیرکارورزی، باید امکان آزادی مدرس در آن‌ها دیده شود و این نکته‌ای است که برای همه برنامه‌های دانشگاه فرهنگیان ضرورت دارد. در رابطه با درس کارورزی هم اولین پیشنهاد این است که برنامه‌ها و سرفصل‌های این درس به گونه‌ای طراحی شود که مدرس هم اختیار یا امکان دخل و تصرف در آن‌ها را داشته باشد.

◀ شما در حال حاضر در دو پردیس از پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان مشغول کار هستید. فضای حاکم بر پردیس‌ها تا چه اندازه متناسب با تربیت‌معلم فکور است؟

یکی از مشکلاتی که ما، نه تنها در پردیس‌ها، بلکه در همه سازمان‌ها و ادارات کشور شاهد آن هستیم، عدم

دکتر
مهرمحمدی
سرکلاس به
ما می‌گفت:
کارورزی
ما در
تربیت‌معلم
است و اگر
تربیت‌معلم
از ناحیه
کارورزی
آسیب ببیند
باید فاتحه آن
را خواند



اِزّهات رات

اگر به من ۱۰ ساعت وقت بدهند تا درختی را ببرم، ۶ ساعت اول را صرف تیز کردن اِزه خواهم کرد.

آبراهام لینکلن

مقدمه

هر معلم تازه‌کار و البته توانمند، باید برای تدریس خود طرح درس داشته باشد و در آن به برنامه‌ریزی و سازمان دادن فعالیت‌های تدریس، با توجه به هدف‌های آموزشی، محتوای درس و توانایی‌های دانش‌آموزان برای یک زمان مشخص بپردازد. طرح درس می‌تواند به او کمک کند تا به یادگیری شکل بدهد، روش‌ها و فنون مناسب را برای تدریس درس‌های متفاوت انتخاب کند، مشکلات احتمالی پیش رو را پیش‌بینی کند، با اعتماد بیشتری در کلاس حاضر شود، به تنظیم زمان کلاس بپردازد و از ایجاد بی‌نظمی جلوگیری کند.

معلمان تازه‌کار در مراحل اولیه تدریس خود نمی‌توانند تمامی مراحل تدریس و جزئیات آن را به خاطر بسپارند، اما در نظر گرفتن موارد زیر در تهیه طرح تدریس، می‌تواند به آن‌ها کمک شایانی بکند.

کمک گرفتن از همکاران

زمان زیادی برای تهیه طرح درس صرف کنید. این کار نیازمند برنامه‌ریزی، خلاقیت و دانش موضوع درسی است. از پرسیدن نترسید. از همکاران خود در مورد استانداردها و معیارهای موضوع درس سؤال کنید. از نمونه طرح درس‌هایی که دیگران تهیه کرده‌اند کمک بگیرید. درباره طرح درس خود با معلمان دیگر صحبت کنید و درباره شیوه تهیه طرح درس‌شان سؤال نمایید.

تحلیل درس و تعیین اهداف

و انتظارات خود از دانش‌آموزان

هر درس را کاملاً تحلیل کنید. بر مهم‌ترین

همکاری گروهی برای انجام کارهاست. به نظر من، ما اساساً خوب بلد نیستیم با همدیگر کار گروهی کنیم و این یک نقطه ضعف عمومی در جامعه ماست. به‌ویژه در یک جایی مانند تربیت‌معلم که نیازمند فرهنگ فکورانه است، باید همکاری گروهی و تعامل وجود داشته باشد. اصلاً یکی از ویژگی‌های معلم فکور این است که با هم‌تایان خودش بنشیند و بحث کند و بگوید که مثلاً من این درس را این‌طور دادم و به‌نظر شما چه اشکالی دارد. یعنی معلم فکور همواره پذیرای این است که یک یا چند نفر دیگر بیایند و روش تدریس او را نقد کنند و او هم از این نقدها استقبال کند. به نظر من فرهنگ فکورانه باید از مراکز و پردیس‌ها شروع شود که در اینجا رئیس هر مرکز یا پردیس نقش مهمی در توسعه فرهنگ فکورانه دارد.

◀ **حتماً اطلاع دارید که امسال اولین دورهٔ دانشجو معلمانی که، در سال ۱۳۹۱ وارد دانشگاه فرهنگیان شده‌اند، فارغ‌التحصیل می‌شوند و به مدارس می‌روند. نظر شما دربارهٔ کیفیت فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان چیست؟**

من شخصاً می‌توانم در مورد دانشجویان خود نظر دهم. از نظر من خروجی‌های دورهٔ اول شاید خیلی تحول‌آفرین نباشند چرا که وقتی آن‌ها وارد دانشگاه شدند سرفصل‌ها هنوز شکل نگرفته بود. بنابراین طبیعی است که تا اندازه‌ای آسیب‌ها و نارسایی‌هایی داشته باشیم. اما من در مجموع نسبت به آیندهٔ دانشگاه فرهنگیان خوش‌بینم.

دلیل دیگری که نسبت به آیندهٔ دانشگاه فرهنگیان خوش‌بینم، این است که من خودم سال‌ها معلمی کرده‌ام و محیط عمل معلم را می‌شناسم و از برنامه‌های دانشگاه فرهنگیان هم آگاهم.

البته این برنامه‌ها در ابتدای راه است و نیاز دارد که مرتب مورد بررسی قرار گیرد و خروجی‌های دانشگاه هم رصد شوند تا آن اتفاق صددرصدی یا نزدیک به صد بیفتد. به نظر من یک تیم خوب پشت‌سر این دانشگاه است و سرفصل‌های تعیین شده برای دروس حکایت از آن دارد که یک بینش خوب دارد برنامه‌ها را هدایت می‌کند. اگرچه هنوز نواقصی در کارها دیده می‌شود.