



# خودارزیابی شرط اساسی ارتقا آموزش معلمان در کشور انگلستان

صلاحیت‌های آموزشی (توانایی تدریس، مدیریت کلاس و...) و هم‌پوشانی دوره‌های آموزش معلمان با دوره‌های آموزش عالی، از عمده‌ترین اصلاحاتی است که در این زمینه صورت پذیرفته است.

دپارتمان آموزش انگلستان نهاد مرکزی آموزش حرفه‌ای معلمان انگلستان است و بر افزایش استانداردهای آموزش حرفه‌ای معلمان، تعهد معلمان و نوسامانی حرفه معلمی پافشاری می‌کند. معلمان نیز ملزم هستند که روش‌های تدریس و برنامه‌های کاری خود را ارزیابی کنند و در دوره‌های حرفه‌ای آموزش خاص خود حضور یابند. به عبارت دیگر، حضور در دوره‌های آموزش ضمن خدمت از جمله وظایف حرفه‌ای معلمان بریتانیایی است. لذا برای تحقق این امر حداقل زمان مقرر خدمت برای کلیه معلمان تمام وقت پنج روز کاری در هفته تعیین شده که از این زمان لازم است حداقل سه روز هم‌زمان با تدریس در مدرسه، در آموزش‌ها نیز شرکت کنند. لذا زمانی که دوره‌های آموزش حرفه‌ای معلمان، هم‌زمان با سال تحصیلی شروع می‌شود، مدیریت کلاس‌های درس به معلمان جایگزین واجد شرایط (معلمان ذخیره) تفویض می‌شود. گفتنی است که هزینه استخدام معلمان ذخیره را خود مدارس می‌پردازند.

مسئولیت ارزیابی نیازهای تربیتی و طراحی و پشتیبانی طرح‌های تربیتی حوزه آموزش معلمان به عهده مراکز آموزش پاره‌وقت و آموزش از راه دور معلمان است. بخشی از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان را نیز دانشگاه

جان استوارت میل: «آنچه را انسان بر اثر تربیت به دست می‌آورد و به کمک آن در میدان کار موفق می‌شود، به درستی می‌توان ثروت نامید.»

انگلستان از کشورهای توسعه‌یافته‌ای است که در عرصه‌های اقتصاد، تجارت، فناوری و سیاست گام‌های زیادی برداشته است. اقتصاددانان و دولت‌مردان انگلیسی از دیرباز بر اهمیت پرورش نیروی انسانی و تأثیر آن بر افزایش تولیدات، تأکید بسیار کرده‌اند. آن‌ها معتقدند که فراهم کردن سرمایه‌های نیروی انسانی مورد نیاز جامعه به معنای افزایش سطح معلومات، مهارت‌ها و استعدادها می‌باشد. همه افراد جامعه و استفاده مؤثر و مطلوب از آن در توسعه اقتصادی و اجتماعی و نیز مدرنیزه کردن کشور است.

براساس همین تفکر است که برنامه‌ریزان آموزشی و دست‌اندرکاران نظام تعلیم و تربیت این کشور، تربیت معلمان شایسته را از مهم‌ترین امور تربیت نیروی انسانی ذکر می‌کنند و اعتقاد راسخ دارند که کیفیت آموزش و پرورش در گرو تربیت و استخدام معلمان خبره و با کفایتی است که نظام تربیت معلم آن‌ها را آماده می‌کند. این امر خود مستلزم بازنگری آموزش معلمان است. لذا یکی از وظایف اصلی نظام آموزشی، بازنگری آموزش معلمان است. پیرنگ شدن نقش مدارس در تربیت و آموزش معلمان، مشارکت مراکز آموزشی و مراکز دانشگاهی با مدارس کشور برای تعیین و تدوین معیارهای اساسی آموزش معلمان، تأکید عمده بر

آزاد انگلستان بر عهده می‌گیرد و سالانه حدود یک صد هزار معلم را تحت پوشش چنین آموزش‌هایی قرار می‌دهد.

### اهداف دوره‌های آموزشی ضمن خدمت

- \* توسعه توانمندی‌های فردی، کسب مهارت و یادگیری مطالب جدید و کاربردی در حوزه تدریس؛
- \* درک بهتر دانش‌آموزان و موقعیت آموزشی مدرسه؛
- \* کسب دیدگاه‌ها و رویکردهای جدید در مورد تدریس؛
- \* یادگیری کنترل بهتر موقعیت و مسائل آموزشی؛
- \* تبادل تجربه بین معلمان؛
- \* فراهم‌سازی گواهی‌نامه برای معلمان شایسته؛
- \* ارتقای دانش و مهارت معلمان؛
- \* آماده‌سازی معلمان برای نقش‌های جدید مانند مدیر یا مدرس؛
- \* معرفی برنامه‌های درسی جدید برای تجهیز معلمان به دانش و علم روز.

### شیوه‌های ارائه آموزش‌های ضمن خدمت

- \* مطالعه فردی؛
- \* بازدید معلمان هر مدرسه از کلاس‌های یکدیگر؛
- \* آموزش از طریق برگزاری جلسات آموزشی با حضور معلمان مدارس دیگر به منظور تبادل تجربه؛
- \* برگزاری دوره آموزشی درون مدرسه‌ای با استفاده از مدرسان بیرونی برای معلمان، اولیا و کارکنان مدرسه؛
- \* اجرای پروژه‌های آموزشی و انجام کارهای گروهی توسط گروه معلمان؛
- \* برگزاری سمینار با همکاری و هماهنگی مدارس همجوار؛
- \* اجرای کارگاه‌های آموزشی در مدرسه (این کارگاه‌ها بر مبنای نیازهای آموزشی مدرسه و معلمان در مدرسه تشکیل می‌شود)؛
- \* برگزاری کارگاه‌ها و نشست‌های خوشه‌ای (در چند بخش همجوار یا ناحیه با موضوعات مشترک)؛
- \* آموزش پیمانه‌ای<sup>۱</sup> از طریق مطالعه فردی توسط خود معلم یا مطالعه گروهی (در مکانی مرکزی مانند مدرسه یا مرکز آموزشی و به مسئولیت معلمی باتجربه یا یک مدرس)؛
- \* استفاده از مواد آموزشی ساختاریافته<sup>۲</sup> در آموزش (لوح‌های فشرده آموزشی و کتاب‌های الکترونیکی). با ارزیابی آن‌ها از طریق بازدیدهای دوره‌ای، مشاهده، اجرای نشست یا کارگاه؛

\* دوره‌های آموزشی مبتنی بر رسانه<sup>۳</sup>: مانند آموزش یکسویه یا آموزش تعاملی<sup>۴</sup> از طریق رادیو (به شیوه نمایش، سخنرانی و گفت‌وگو)، آموزش از طریق لوح‌های فشرده یا فیلم‌های ویدیویی، مدل‌های درسی تلویزیونی یا سخنرانی‌های ارائه شده از طریق تلویزیون، آموزش از طریق رایانه و یادگیری مبتنی بر اینترنت؛

\* اجرای دوره‌های آموزشی کوتاه مدت که معمولاً برای ارتقای حرفه‌ای معلمان در تعطیلات مدرسه‌ای انجام می‌شود؛

\* بازدیدهای مطالعاتی معلمان از کشورهای دیگر. از این طریق، آن‌ها با بررسی نظام‌های آموزشی دیگر کشورها، از مدل‌های جایگزینی در مدیریت و اداره کلاس‌های درسی بهره‌مند می‌شوند. برنامه‌ریزی چنین بازدیدهایی به صورت دوجانبه و توسط هیئت مرکزی آموزش انگلستان و دایره بین‌المللی آموزش معلمان انجام می‌شود. هیئت دولت انگلستان نیز با اعطای بورسیه‌های تحقیقاتی و بودجه آموزشی به آموزش معلمان در مقیاس کوچک، از دوره‌های آموزش حرفه‌ای معلمان حمایت می‌کند.

مدل‌های ذکر شده امکان ارائه محتوای آموزشی به اشکال گوناگون را فراهم می‌کند و از شکل آموزش رسمی موضوعی خاص مانند ریاضیات، زبان، روش‌های تعلیم و تربیت مانند کار گروهی و مدیریت کلاس درس تا موضوعات پرورش حرفه‌ای مانند اقدام‌پژوهی و تمرینات بازخوردی<sup>۵</sup> را دربرمی‌گیرد.

طول دوره‌های آموزشی بسته به موضوع دوره متفاوت است و از دو هفته تا چهار هفته و یک سال ادامه می‌یابد.

معلمان ملزم هستند که روش‌های تدریس و برنامه‌های کاری خود را ارزیابی کنند و در دوره‌های حرفه‌ای آموزش خاص خود حضور یابند







## همیاری مدارس در آموزش دانشجو معلمان

با مشورت و اعلام همکاری معلمان مدرسه در این راه گام بردارند. نقش دیگر مدیر، بررسی میزان آمادگی معلمان مدرسه برای مربیگری است. مدیر مدرسه باید تشخیص دهد در میان معلمان چه کسانی آمادگی و صلاحیت مربیگری دارند و آیا هر معلم شایسته‌ای می‌تواند مربی مطلوبی هم برای آموزش به معلمان دیگر باشد؟

در آموزش مدرسه محور از معلمان انتظار می‌رود نقش مربیگری را برای دانشجو معلمان به عهده داشته باشند. ایفای این نقش علاوه بر هدایت فرایند یادگیری، به رشد حرفه‌ای معلمان کمک خواهد کرد. اجرای درست این نقش منوط به آموزش معلمان است که آن را می‌پذیرند، زیرا آن‌ها باید مسئولیت‌های خاصی از قبیل برنامه‌ریزی با دانشجو معلم، تنظیم جلسات برای مشاهده تدریس، نظارت بر تهیه گزارش دانشجو در مورد تدریس مشاهده شده، بحث و تحلیل در زمینه درس مورد مشاهده، مطالعه گزارش‌های کارورزی دانشجو معلم و ارزشیابی مشترک کار دانش‌آموزان را به عهده بگیرند. علاوه بر آن، باید با توافق سایر معلمان، برنامه‌هایی برای مشاهده فعالیت‌های آموزشی و پرورشی کلاس آنان برای دانشجو معلمان تنظیم شود.

یکی دیگر از مسئولیت‌های معلم کمک به ارزشیابی از دانشجو معلمان است. لذا معلم کلاس و استاد کارورزی در تهیه برنامه‌ای تکوینی برای پیشرفت دانشجویان و تعیین اهداف یادگیری آنان با هم مشارکت می‌کنند و نقش هر یک با توجه به انتظارات آموزشی و پرورشی دوره آموزشی معلم روشن می‌شود. مزیت این روش آن است که وجود دانشجو معلمان در مدرسه، افکار تازه‌ای به ارمغان می‌آورد و راهنمایی معلمان به دانشجویان برای تفکر انتقادی در تدریس باعث می‌شود معلمان خود نیز در مورد اثربخشی تدریسان تفکر کنند و درباره اقدامات آموزشی و پرورشی خود نیز تجدیدنظر کنند. جلسات هماهنگی و شورای معلمان در مورد حق انجام این فعالیت به همکاری معلمان با هم و در نهایت به انجام کارهای گروهی منتهی می‌شود که دانش‌آموزان مهم‌ترین بهره‌گیران آن هستند.

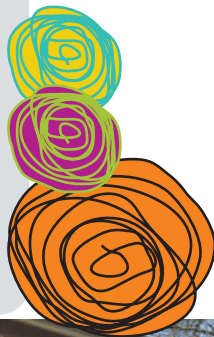
از دیگر نوآوری‌های آموزشی کشور انگلستان در زمینه آموزش معلمان، اجرای طرح همیاری مدارس در آموزش دانشجو معلمان است. این روش در نظام آموزشی کشور انگلستان برای آماده‌سازی معلمان آینده به کار گرفته می‌شود و به نام «آموزش مدرسه محور» شناخته شده است. در این روش که براساس فلسفه مدیریت مشارکتی پایه‌گذاری شده است، مدارس که در آن‌ها کارورزی انجام می‌گیرد، به عنوان شرکا و همکاران اصلی در تربیت معلمان آینده تلقی می‌شوند و معلمان مدرسه در طراحی و اجرای برنامه کارورزی و همچنین در آموزش و ارزشیابی دانشجو معلمان نقش عمده‌ای دارند. از طرف دیگر، در این مدل از آموزش، به اثرات این همکاری بر مدرسه توجه می‌شود و کارورزی دانشجویان وسیله‌ای مؤثر برای ایجاد تغییر و تحول در مدرسه و نوعی آموزش ضمن خدمت برای معلمان محسوب می‌شود.

در این روش، نقش مدیر مدرسه در ایجاد تغییر و نوآوری و کمک به تربیت معلمان بسیار حائز اهمیت است. با اینکه مدیران به طور مستقیم در برنامه آموزش و ارتقای حرفه‌ای معلمان درگیر نیستند و این مسئولیت غالباً توسط معاون آموزشی مدرسه یا معلم ارشد، به عنوان هماهنگ‌کننده برنامه انجام می‌شود، با این حال نقش مدیر در این برنامه اساسی است، زیرا وظیفه اوست که نظر اولیا و هیئت امنای مدرسه را در مورد مشارکت در امر آموزش و تربیت معلمان جلب کند. مدیر نمی‌تواند چنین تصمیمی را به تنهایی اتخاذ کند، زیرا لازمه مشارکت در این برنامه که بر کل مدرسه تأثیر می‌گذارد، حمایت و تعهد همه کارکنان است. بنابراین، لازم است مدیران علاقه‌مند ضمن توضیح فایده‌هایی که این امر می‌تواند برای مدرسه داشته باشد و فرصت‌های متنوع یادگیری که برای دانش‌آموزان به وجود خواهد آمد، تمایل خود را برای شرکت در این برنامه در شورای معلمان ابراز کنند و

حضور در  
دوره‌های آموزش  
ضمن خدمت  
از جمله وظایف  
حرفه‌ای معلمان  
بریتانیایی است



مدارسی که در آن‌ها کارورزی انجام می‌گیرد، به عنوان شرکا و همکاران اصلی در تربیت معلمان آینده تلقی می‌شوند و معلمان مدرسه در طراحی و اجرای برنامه کارورزی و همچنین در آموزش و ارزشیابی دانشجو معلمان نقش عمده‌ای دارند



#### بی‌نوشت

- 1.Modularized instruction
- 2.Structured instructional material
3. Media based training
- 4.Interactive instruction
- 5.Reflective practices
- 6.Kirk Patrick

#### منابع

۱. آقازاده، احمد (۱۳۷۹). «آموزش و پرورش تطبیقی». تهران: انتشارات سمت.
- 2.Euan, Henderson (1977): The Growth of In Service Education and Training in the U.K., British Journal of In-Service Education, 3:3, 163- 174
- 3.Lazarova, Bohumira & Prokopova, Alice (2004) "Psychological aspects of in-service teacher training: educational needs and expectations", Paper presented at the European Conference on Educational Research, 22- 25 September 2004
۴. بازرگان، زهرا. آموزش مدرسه محور روشی مؤثر برای آماده‌سازی معلمان. نشریه روان‌شناسی و علوم تربیتی، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، پاییز ۱۳۷۶، شماره ۵۱.
- 5.Lynd, Mark, (2005), FAST-TRACK TEACHER TRAINING, August 2005
۵. عباسیان، عبدالحسین (۱۳۸۵). اثربخشی دوره‌های آموزشی نشریه مدیریت. تدبیر، تیر ۱۳۸۵، شماره ۱۷۰.

## ارزیابی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی

برای اطمینان از تأثیر دوره‌های آموزشی برگزار شده، آن‌ها را از روش‌های زیر ارزیابی می‌کنند:

- \* نرخ ثبت‌نام معلمان در دوره‌های آموزشی و میزان استقبال آن‌ها از این دوره‌ها؛
- \* نرخ گذر تحصیلی دانشجو معلمان؛
- \* نمرات کسب شده در دوره آموزشی؛
- \* نرخ قرارگیری معلمان در پست‌های آموزشی بعد از دوره‌های آموزشی؛
- \* دانش معلم که معمولاً با آزمون‌های استاندارد سنجیده می‌شود؛
- \* اعتماد به نفس معلم؛
- \* نگرش معلم به تدریس؛
- \* نرخ ماندگاری معلمان در حرفه معلمی؛
- \* عملکرد معلم که از طریق مشاهده توانایی او در کلاس درس ارزیابی می‌شود؛
- \* نمرات دانش‌آموزان.

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های کوتاه مدت و استفاده از نتایج آن به منظور برنامه‌ریزی آموزش‌های آینده برای مدیران آموزش و مسئولان ضروری و مهم است. ارزیابی این چنینی، اگر به صورت منسجم بعد از اجرای برنامه آموزشی انجام پذیرد، می‌تواند در بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی ابزار مهمی باشد. با عنایت به این امر، احتمالاً دست‌اندرکاران برنامه آموزشی زمانی بیشترین استفاده را از ارزشیابی می‌کنند که نقش یک تصمیم‌گیرنده را بازی کنند و با توجه به اینکه اجرای این برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی از لحاظ زمان، وقت بسیاری را می‌طلبد و مستلزم صرف هزینه‌های کلان است، انجام یک ارزشیابی دقیق و علمی ضروری است تا نقاط قوت و کاستی‌ها و نیز راه‌های پیشرفت و اصلاح آن و همچنین میزان تحقق اهداف و به طور کلی تصویری از وضعیت اثربخشی آموزشی این دوره‌ها را نشان دهد.

کرک پاتریک، دانشمند برجسته آموزش، دلایل اصلی ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت را چنین بیان می‌کند:

- \* توجیه دلایل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و رسالت‌های سازمان؛
- \* اتخاذ تصمیم لازم در خصوص تداوم داشتن یا نداشتن برنامه‌های آموزشی؛
- \* اخذ اطلاعات در مورد اینکه چطور می‌توان برنامه‌های آموزشی را در آینده بهبود داد.