

شما بفرمایید

برای تقویت احساس نیاز به یادگیری
در معلمان چه باید کرد؟



در راستای موضوع مهم احساس نیاز به یادگیری، که ایجاد و تقویت آن می‌تواند در ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان نقش مؤثری داشته باشد، تعدادی از کارشناسان و متخصصان تعلیم و تربیت به بیان دیدگاه‌های خود پرداخته‌اند، که می‌خوانید.

یادگیری را جذاب کنیم

دکتر منوچهر فضلی‌خانی

اول اینکه محتوای یادگیری از میل درونی و نیاز معلمان برخاسته باشد. یعنی هر قدر آموزش ما برخاسته از نیازهای مخاطبان باشد، طبیعی است احساس نیاز آن‌ها بیشتر خواهد بود. دوم اینکه یادگیری را براساس تجربه‌های زیسته معلمان تنظیم کنیم. یعنی یادگیری به نوعی طراحی و تدوین شود که تجربه‌های زیسته قبلی معلمان را هم در نظر بگیرد. سوم اینکه از روش‌های جذاب، یعنی روش‌های فعال و اکتشافی، استفاده کنیم. چهارم اینکه از فناوری‌های جدید مانند آی‌سی‌تی و آی‌تی بهره بگیریم که خود این‌ها یادگیری را جذاب می‌کنند. پنجم اینکه در یادگیری سعی کنیم در فرد مخاطب، یعنی در معلمان، احساس لذت یادگیری ایجاد شود. ششم اینکه فرایند یادگیری به نوعی تنظیم شود که معلمان را برای یادگیری برانگیخته کند و بتواند اشتیاق یادگیری را در آن‌ها افزایش دهد.

پانته آدری

معاون آموزش متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران

اساسی‌ترین موضوع امروز معلمان، احساس نیاز به یادگیری است. بدین منظور، ابتدا باید انگیزه درونی معلم به این باور تقویت شود. تجربه نشان داده است، هر چقدر انگیزه‌های بیرونی را چه با نظام تقدیر و چه با نظام پاداش مادی و معنوی افزایش می‌دهیم، این بعد به عادت تبدیل می‌شود. شاید الگویی که معلمان در آن یاد می‌گیرند هم بتواند به‌عنوان یک چرخه مؤثر به این موضوع کمک کند. یعنی همان قدر که ما در مورد دانش آموز به یادگیرنده‌ای فعال و مشارکتی یا مشارکت‌پذیر احتیاج داریم، این معلم است که باید این موقعیت و زمینه را فراهم کند. در فرایند یادگیری معلمان ناچاریم این موقعیت و زمینه را برای آن‌ها فراهم کنیم. متأسفانه بیشتر مدل‌های آموزشی، چه به شکل ضمن خدمت‌ها و چه به شکل یادگیری‌های غیررسمی، از روش‌های سنتی پیروی می‌کنند و طبیعی است به شکل یک روش غیرمستقیم همین الگو را به معلمان منتقل می‌کنند. می‌توان با تقویت مهارت‌های فراشناختی در معلمان، بهتر و آسان‌تر به این مهم دست یافت. در واقع تلاش کنیم معلمان بتوانند برنامه‌ریزی کنند، خودمدیریتی کنند، خودارزشیابی و خودسازمان‌دهی کنند تا به یادگیرندگانی فعال تبدیل شوند. البته نباید فراموش کنیم که نظام آموزشی و خروجی آن، در جریان تربیت و یادگیری هم از معلم چیز دیگری می‌خواهد و کمک نمی‌کند این احساس نیاز به یادگیری تقویت شود.

در شرح وظایف از معلم خواسته شده است کتاب را تمام و همه تمرین‌ها را حل کند تا درصد قبولی‌اش بالا برود. حتی در تمام دوره ابتدایی که ارزشیابی کیفی توصیفی است، باز هم خانواده‌ها به جای اینکه مطالبه و ذائقه‌شان این باشد که لذت یادگیری را به دانش‌آموزان بچشانیم، از معلم می‌خواهند محفوظات علوم و ریاضی دانش‌آموزان را افزایش دهند. مثلاً

به درس‌هایی مانند هنر یا علوم اجتماعی یا حتی درس‌های تحولی مانند سواد رسانه‌ای یا تفکر و سبک زندگی و مانند این‌ها اصلاً توجهی ندارند و آن‌ها را زائد می‌دانند. من فکر می‌کنم برای اینکه احساس نیاز به یادگیری در معلمان تقویت شود، ما باید خیلی شفاف و صریح انتظارآتمان را برایشان بیان کنیم و متأسفانه تمام ناکارآمدی نظام آموزش و پرورش در انتخاب، جذب و نگهداشت معلم فراقکنی می‌شود. این ضعف نادیده انگاشته می‌شود و وقتی به همکاران، چه در دوران ضمن خدمت یا هر اجتماع یادگیری دیگر، می‌گوییم شما به یادگیری مستمر نیاز دارید، این را فراتر از مأموریت خود تلقی می‌کنند و انتظار دارند آن قدر از لحاظ مادی و معنوی بی‌نیاز باشند و آن قدر همه چیز برایشان فراهم باشد که بعداً به این مهم روی بیاورند!

به نظر من، اگر همه این‌ها را در کنار هم قرار دهیم، باز برمی‌گردیم به اینکه ما باید افرادی را انتخاب کنیم که یا واقعاً معلمی را دوست داشته باشند یا حالا که معلم شده‌اند، به گونه‌ای آن را انجام دهند که دوست‌شان دارند و راه دیگری وجود ندارد. چون در آموزش‌های غیرحضوری، به‌ویژه این کاستی‌ها بیشتر خود را علنی می‌کنند. یعنی معلم به جای اینکه یاد بگیرد چطور موقعیت یادگیری را برای بچه فراهم کند، راهبری کند، تسهیل‌گری کند، درها را برای او باز کند، او را تقویت کند و انگیزه‌اش را بالا ببرد، ترجیح می‌دهد با همان روش سخنرانی جلوی هر دوربینی بایستد و حتی در بستر تعاملی با این همه قابلیت توجه به تفاوت‌های فردی، باز هم کار را در واقع به شکل سنتی انجام دهد!

نکته آخر اینکه ما به‌عنوان معلم یک مجموعه الزامات و مهارت‌های حرفه‌ای مشترک و اقتضائات و اختصاص‌هایی در هر رشته، شاخه و دوره تحصیلی داریم. گروهی از معلمان در مهارت اولیه عمومی مشترک ضعف دارند و نمی‌خواهند آن را باور کنند. در مقابل، گروهی از معلمان روابط انسانی خوبی دارند و می‌توانند بچه‌ها را ترغیب و تشویق کنند، اما دانش فنی و تخصصی به‌روز ندارند. بنابراین، احساس نیاز به یادگیری در هر دو بخش نیاز به تقویت دارد.

زگواره تا گور دانش بجوی

محمد آشینه

اولین نکته اینکه معلمان عزیز ما هم مانند هر عضو دیگر از جامعه به این سخن پیامبر ما ایمان کامل داشته باشند که زگواره تا گور دانش بجوی! تا زمانی که ما خودمان را دانای کل بدانیم، این مهم محقق نمی‌شود. مورد بعدی این است که نیازها و انگیزه‌ها وابستگی زیادی به هم دارند. اگر انگیزه‌ها درونی باشند، از ظرفیت بیشتری از وجودمان برای تغییر استفاده می‌کنیم. حال مشکل اینجاست که بیشتر مواقع به قدری درگیر روزمرگی شده‌ایم که نیازی به ارتقای دانشمان حس نمی‌کنیم و درست در همینجا به کاتالیزور بیرونی احتیاج داریم که متوجه کمبود دانشمان بشویم. مثلاً اینکه جلساتی به‌عنوان رفع اشکال معلم، برای دانش‌آموزانی که تا حالا با آن‌ها کلاس نداشته است، تشکیل شود و معلم درگیر پاسخ به سؤالات چالشی آن‌ها شود. حتی لزومی ندارد این جلسات به کتاب‌های درسی مربوط باشد. می‌تواند جلسه‌ای برای پاسخ به سؤالات بنیادی یا اعتقادی و غیره دانش‌آموزان باشد. این مواجهه با اعتقادات نسل جدید و سؤالاتی که قبلاً

برای آن‌ها تمرین نشده است، تلنگری برای همه معلمان است تا بیشتر جست‌وجو کنند و علم خودشان را به‌روز نگه دارند.

راه دیگری که برای انگیزه‌بخشی وجود دارد، ایجاد رقابت‌های دوره‌ای یا جلساتی برای انتقال تجربه بین معلمان مناطق است که روش‌های خلاقانه تدریس و نتیجه کارشان را به‌صورت عینی بیان کنند و این در بسیاری از آن‌ها تکاپو ایجاد می‌کند تا بیشتر بدانند و یاد بگیرند.

موضوع بعدی این است که برای دوره‌های ضمن خدمت ارزش‌گذاری واقعی انجام شود.

همچنین موضوع بعدی این است که نحوه جذب معلمان و آموزش آن‌ها صرفاً از طریق شورای عالی آموزش و پرورش برنامه‌ریزی شود.

کلاس‌های کارورزی برای معلمان کم‌تجربه تشکیل شود، به این شکل که آن‌ها در طول سال در کلاس‌های معلمان باتجربه در رشته‌های مربوط به خودشان شرکت کنند.

موضوع بعدی تشکیل دوره‌های آموزشی معمول برای همه معلمان در طول خدمت به‌صورت دوره‌ای و به‌صورت سفری است.

حفظ طراوت و احساس نیاز

دکتر لیلا سلیقه‌دار

اگر معلم در خود احساس نیاز به یادگیری نداشته باشد، اصلاً معلم نیست و نمی‌توان نام او را معلم گذاشت. معلم ذاتاً یادگیرنده است و در ماهیت خود به دنبال طلب و یادگیری است. چیزی غیر از این با روحیه معلمی سازگار نیست. اما اگر فرض کنیم حالا به هر حال شیوه‌هایی باید وجود داشته باشند تا معلمی در ساختار و سازمان تعلیم و تربیت، در طول سال‌هایی که کار می‌کند، دچار فرسودگی نشود و احساس نیاز او تازه و شاداب باقی بماند، در این صورت چه چیزها و چه کارهایی می‌توانند کمک‌کننده باشند؟ یکی از آن نکاتی که می‌تواند خیلی تأثیرگذار باشد، نیازآفرینی است. نیازآفرینی شاید به ظاهر خیلی آشنا بیاید! سؤال اصلی هم همین است که چطور نیاز را بیافرینیم؟ اما بایدش این است که در دل خودش راهکار روشنی دارد. از این جهت که آفرینش نیاز در دل خودش ضرورت یادگیری را هم ایجاد می‌کند. یعنی اگر من نیازآفرینی به یادگیری داشته باشم و مبنای آن را نیاز معلم قرار بدهم، در این صورت می‌توانم آموزه‌های لازم را هم به وجود آورم. نیازآفرینی اگر بر مبنای نیاز واقعی باشد، یعنی در پستوی یکی از حلقه‌های درونی خودش نیازسنجی را هم دارد، شناسایی نیازهای کارآمد و به‌روز جامعه معلم را هم دارد. منظور من به لحاظ یادگیری است، نه گزاره‌های دیگر. این خودش می‌تواند بازوی نیازآفرینی را قوی‌تر کند و تأثیرگذاری بیشتری داشته باشد.

پیشنهاد دوم بهره‌مندی و تکیه بر چهار «خ» است. اگر مقوله یادگیری همراه باشد با آنچه به حال خود فرد ارزشمند است، آنچه درباره ارتباط با خلق، مردم، همکاران، دوستان و دانش‌آموزان، یعنی ارتباط با دیگران (خلق)، با پدیده‌ها، (خلقت) و یا با خداوند (خالق) است. همیشه می‌گوییم آن جنبه، جنبه بیشتری است که باعث می‌شود فرد احساس نیاز کند به اینکه چه خوب است یاد بگیرم و بدانم! چون حس می‌کند با یکی از آن جنبه‌های چهار «خ» ارزشمند در ارتباط است که خب این می‌تواند خیلی تأثیرگذار باشد و نیاز را در آن فرد به جریان در بیاورد. سومین پیشنهاد این است که برای ایجاد زمینه‌های نیاز

به یادگیری در معلمان، شرایطی طراحی شود که در آن‌ها موضوعات و شیوه یادگیری و نه فقط محتوا، بلکه شیوه یادگیری، جذاب، به‌روز و کارآمد باشند. یعنی غالباً معلمان از شیوه‌های به‌روز و گاهی غیرجذاب استفاده یکسان نمی‌کنند. مثلاً گاهی اوقات به‌روز نیست، گاهی جذاب نیست، گاهی کارآمد یا گاهی کاربردی نیست و همه این جریان‌ها سبب می‌شوند او حس کند اصلاً احتیاجی ندارد به اینکه بخواهد بیشتر از این بداند.

نکته دیگر توسعه هم‌آموزی‌هاست. حرفه معلمی به‌گونه‌ای است که چه بخواهیم و چه نخواهیم، تجربه‌ها بر آن تأثیرگذارند و چون نمی‌توانیم مهره تجربه‌ها را حذف کنیم، بنابراین، هم‌آموزی باید توسعه پیدا کند و شیوه‌های هم‌آموزی باید فارغ از جشنواره‌ها و حالت‌هایی که ظاهرسازی‌ها می‌شوند و از بستر و ماهیت یادگیری خارج می‌شوند، افزایش پیدا کنند. من در قالب همین موضوع، پیشنهاد دیگری را مطرح می‌کنم: چه خوب است ساختار سازمانی برای عملکرد معلمان به‌گونه‌ای طراحی شود که دوره‌های کوتاه همراه با کارآموزی داشته باشد؛ به‌گونه‌ای که مجبور باشد برای هر دوره‌ای که تجربه کاری دارد، مثلاً یک دوره شش‌ماهه یا یک‌ساله، هم کارآموزی و هم تبادل تجربه، بگذراند. وقتی می‌گوییم کارآموزی، یعنی حتی آن کسی که بیست سال سابقه کار دارد، می‌تواند از کسی که یک سال سابقه کار دارد، یاد بگیرد. در عمل این کارآموزی معنا و مفهوم درستی دارد. اما به هر حال تبادل تجربه می‌تواند در همان زمینه هم اتفاق بیفتد و این چرخه ادامه پیدا کند.

پیشنهاد دیگر، لحاظ کردن دوره در ضوابط رشد حقوق و مزایا و جایگاه شغلی باشد. یعنی اگر این یادگیری‌ها رخ می‌دهند، البته به شیوه‌هایی که عرض کردم، ضابطه رشد حقوقی و جایگاه شغلی باشند.

پیشنهاد آخر این است که باید برای معلمان فرصت مطالعاتی برگزار کرد. یعنی یک دوره می‌رود و یاد می‌گیرد و یک دوره هم مطالبه است که باید آن را ارائه بدهد؛ یعنی باید مطالعاتی را که داشته است ارائه دهد؛ که ثابت شود من که رفتم و یاد گرفتم، در اینجا به کار آمد و می‌توانم این کارها و خدمات را ارائه دهم. این می‌تواند خودش انگیزه‌ای برای یادگرفتن بیشتر باشد.

مربوطه و گزارش کاملی از کارهایی که معلم در کلاس درس انجام داده است، سبب می‌شود معلمان جوان برای ارتقای خود دوره‌هایی را بگذرانند.

پیشنهاد دیگر من بهره‌مندی از تجربه‌ها و دانش ضمنی معلمان باسابقه است که در آستانه بازنشستگی هستند. چندین مدرسه را تحت نظر داشته باشند؛ به‌خصوص الان که معلمان جوان و جدیدی دارند وارد سیستم می‌شوند، از ابتدا عادت کنند به خوب کار کردن، و بدانند کارشان بررسی می‌شود، ایرادهای کارشان گرفته می‌شود. بعد به کارشان باز خورد داده شود و واقعاً برای این‌ها رتبه‌بندی انجام گیرد.

بهره‌مندی از دانش ضمنی معلمان باسابقه

رعنا رحیمی، معلم از شیراز

ارتقای علمی معلم دیده شود و این پیشرفت علمی برای او عواقب مثبت در پی داشته باشد. اگر معلمی از لحاظ علمی پایین باشد، بداند که ممکن است حقوق او پایین بیاید و در واقع برای او محرومیتی به همراه داشته باشد، و برعکس، اگر کارش خوب و از نظر علمی بالا باشد، بداند که باز دیده می‌شود و برای او امتیازی وجود دارد. راهکار دیگر درخواست طرح درس بعد از هر کلاس درس است. دریافت بازخورد بعد از هر کلاس درس توسط مسئول