



کلیدواژه‌ها: توانمندسازی معلمان، دانش حرفه‌ای

بشر امروز به خوبی دریافته است که تحول در آموزش و پرورش، پیش‌نیازی برای پاسخ‌گویی به چالش‌های علمی، صنعتی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، اخلاقی و دستیابی به توسعه پایدار است. اگر بپذیریم که از مجموع نهادها و ساختارهای اجتماعی، نهاد تعلیم و تربیت دارای اولویت و اهمیت بیشتری است، این پرسش مطرح می‌شود که در میان عناصر تشکیل‌دهنده این خرده‌نظام، کدام یک اهمیت و تأثیرگذاری بیشتری دارد. بی‌هیچ تردیدی می‌توان گفت معلم، که از ارکان اصلی نظام آموزشی محسوب می‌شود به همراه ویژگی‌های حرفه‌ای خود در رأس عناصر نظام آموزش و پرورش قرار دارد؛ زیرا کارگزار اصلی تعلیم و تربیت به‌شمار می‌آید و اهداف متعالی آموزش و پرورش در هر بعد و اندازه‌ای که باشند، با حضور و با واسطه معلم تحقق می‌پذیرد.

علاقه وافر بسیاری از پژوهشگران و تصمیم‌سازان تعلیم و تربیت به شناخت ویژگی‌های یک معلم توانمند، ریشه‌ای کهن و آینده‌ای درازمدت دارد. چرا که به‌طور مداوم یافته‌های تازه‌ای نمایان می‌شود که می‌توان براساس آن‌ها معلم توانمند را از معلم کمتر توانمند یا غیرتوانمند متمایز نمود. اینکه معلم توانمند کیست، چه ویژگی‌هایی دارد، و با چه ابزاری می‌توان این ویژگی‌ها را اندازه‌گیری کرد، سؤالاتی هستند که دیدگاه‌های مختلف، بر حسب انتظاراتی که از معلم توانمند می‌رود، از زوایای مختلف به آن‌ها پاسخ داده‌اند. علاوه بر این، نظام‌های سیاست‌گذاری نیز بر پایه انتظارات متفاوت خود به انتخاب معلم توانمند پرداخته‌اند که همواره این انتخاب به شکل‌گیری برداشت‌های متفاوت و مختلفی منجر شده است

معلمان در نگاه مدیران

دکتر منیره رضایی

عضو هیئت علمی پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

وضعیت مؤلفه‌های ۱۲گانه توانمندی معلمان دوره ابتدایی
در حیطه‌های دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای از نظر مدیران مدارس

حیطه‌ها	مؤلفه‌ها	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد	ترتیب میانگین
دانش حرفه‌ای	دانش آموزان و چگونگی یادگیری آن‌ها	۸۹	۱	۳/۸۳	۲/۸۶	۰/۶۰	۳
	محتوای برنامه درسی و چگونگی تدریس آن	۸۷	۱	۴	۲/۷۹	۰/۵۴	۸
	محیط یادگیری	۸۶	۱/۴۴	۴	۲/۸۲	۰/۵۱	۷
وضعیت کلی دانش حرفه‌ای					۲/۸۲		
عمل حرفه‌ای	برنامه‌ریزی فرایند یاددهی و یادگیری	۸۶	۱	۴	۲/۷۱	۰/۵۹	۱۰
	سنجش و ارزشیابی	۸۶	۱/۳۳	۴	۲/۷۴	۰/۵۸	۹
	ارتباط با دانش آموزان	۸۶	۱	۴	۲/۸۴	۰/۵۸	۴
	مدیریت بافت متغیر محیط یادگیری	۸۳	۱/۲۲	۴	۲/۸۴	۰/۶۱	۵
	تأمل و بازاندیشی	۸۴	۱	۴	۲/۷۱	۰/۷۵	۱۱
	وضعیت کلی عمل حرفه‌ای				۲/۷۷		
تعهد حرفه‌ای	بهبود دانش و عمل حرفه‌ای	۸۴	۱	۴	۲/۶۴	۰/۶۶	۱۲
	تعهد نسبت به دانش آموز	۸۴	۱۶	۴	۲/۹۴	۰/۶۱	۲
	همکاری‌های حرفه‌ای	۸۴	۱/۴	۴	۲/۸۳	۰/۶۲	۶
	وضعیت کلی تعهد حرفه‌ای				۲/۸۰		
شخصیتی	ویژگی‌های شخصیتی	۸۴	۱۸	۴	۳/۰۴	۰/۵۱	۱



عمل حرفه‌ای» را با میانگین ۲/۶۴ در پایین‌ترین حد و در مرتبه آخر (دوازدهم) ارزیابی نموده‌اند و این نکته‌ای در خور تأمل و توجه است. همچنین در مقایسه حیطه‌ها، وضعیت توانمندی معلمان دوره ابتدایی، در حیطه شخصیتی (با میانگین ۳/۰۴) بهترین وضعیت را دارد. حیطه دانش حرفه‌ای معلمان (با میانگین ۲/۸۲) در مرتبه دوم، حیطه تعهد حرفه‌ای با میانگین ۲/۸۰ در رتبه سوم

(فینمن، ۲۰۰۱؛ کالدهید، ۱۹۹۶) بر همین اساس، هر کدام از ذی‌نفعان درونی و بیرونی نظام آموزشی، انتظاراتی از معلم توانمند دارند و با توجه به میزان برآورده شدن این انتظارات است که به ارزیابی معلم توانمند می‌پردازند. از این رو، اتفاق نظر اساسی در مورد ویژگی‌های معلم توانمند و همین‌طور ابزار معتبری در زمینه سنجش این ویژگی‌ها وجود ندارد. در این راستا و برای پاسخ‌گویی به نیازی که در این زمینه وجود داشت، مطالعه‌ای با عنوان «بررسی ویژگی‌های معلم توانمند، تهیه و اعتباربخشی ابزاری برای سنجش این ویژگی‌ها و ترسیم نیم‌رخ توانمندی معلمان دوره ابتدایی» توسط نگارنده این مقاله طراحی و انجام شد و اخیراً به اتمام رسید. در این مطالعه، که نمونه آماری آن را معلمان ابتدایی تشکیل می‌دادند، ابتدا ویژگی‌های معلم توانمند شناسایی شد و سپس براساس ویژگی‌های شناسایی شده، وضعیت معلمان دوره ابتدایی از لحاظ میزان برخورداری از آن‌ها بررسی گردید.

در این پژوهش، در کنار ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های تخصصی معلمان در سه حیطه کلی دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای و مؤلفه‌های زیرمجموعه این حیطه‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است. یکی از گروه‌هایی که معلمان را از لحاظ میزان برخورداری از ویژگی‌های شناسایی شده ارزیابی کردند، مدیران مدارس ابتدایی بودند. نتایج حاصل از بررسی توصیفی دیدگاه مدیران به شرح جدول فوق است.

اطلاعات مندرج در جدول فوق حکایت از آن دارد که مدیران مدارس، میزان برخورداری معلمان دوره ابتدایی از «ویژگی‌های شخصیتی» را با میانگین ۳/۰۴ در بالاترین حد، و ویژگی‌های مرتبط با «تعهد نسبت به دانش آموز» و «دانش راجع به دانش آموزان و چگونگی یادگیری آن‌ها» را با میانگین‌های ۲/۹۴ و ۲/۸۶ به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم ارزیابی کرده‌اند. پاسخ‌دهندگان، میزان برخورداری معلمان از ویژگی‌های مرتبط با مؤلفه «بهبود دانش و

یکی از برجسته‌ترین وظایف مدیران مدارس زمینه‌سازی و تمهید شرایط برنامه‌های لازم برای کمک به معلمان در جهت بهبود مستمر دانش و عمل حرفه‌ای آن‌هاست

و حیطه عمل حرفه‌ای (با میانگین ۲/۷۷) در مقام چهارم قرار گرفته است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود براساس ارزیابی مدیران مدارس، وضعیت معلمان دوره ابتدایی از نظر برخورداری از ویژگی‌های مربوط به مؤلفه بهبود دانش و عمل حرفه‌ای، در مقایسه با ویژگی‌های دیگر در وضعیت پایین‌تری قرار دارد. این در حالی است که در جهان دائماً در تغییر امروز، شرط بقای هر سازمانی این است که هدف‌ها، ساختارها، و روش‌های کار خود را هماهنگ با این تغییرات متحول سازد و طبیعی است که این امر تنها از طریق رشد شایستگی و توانمندی، و بهسازی حرفه‌ای هر چه بیشتر کارکنان میسر می‌گردد (گمینیان، ۱۳۸۳). رشد حرفه‌ای





و دانش‌افزایی، نیازی انکارناپذیر برای هر فردی است که به شغلی اشتغال دارد و برای معلمان، به سبب ماهیت کاری که انجام می‌دهند و تعامل گسترده‌ای که با فراگیرندگان دارند، امری حساس و حیاتی تلقی می‌شود. باید توجه داشت که دانش نسبت به بافت و محیط، عنصر اساسی تلاش‌ها برای بهبود عمل است (پاین، ۲۰۰۹) و سرعت تغییر و تحولات در دنیای کنونی، توجیهی اساسی برای بهسازی دانش و عمل حرفه‌ای به‌شمار می‌رود. بر این اساس، هماهنگ شدن با سرعت و تنوع تغییرات و تحولات، مستلزم تغییر در دانش و اطلاعات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها، و روش‌های کار معلمان به‌عنوان اصلی‌ترین عناصر و کارگزاران سازمان آموزش و پرورش است.

در این راستا، یکی از موضوعات مهمی که مدیران مدارس همواره باید به آن توجه داشته باشند، آموزش مستمر و مداوم معلمان است. البته صرف توجه به این امر کفایت نمی‌کند و ضرورت اقدام عملی ایجاد می‌کند که شرایط لازم را برای آموزش، ارتقای علمی و حرفه‌ای، و به‌روزرآوری دانش و مهارت معلمان فراهم آورند. مدیر مدرسه باید بر این امر وقوف و نیز باور راسخ داشته باشد که حضور معلمان در دوره‌های آموزشی، امری انکارناپذیر است. همچنین لازم است معلمان با عضویت در انجمن‌های یادگیری غیررسمی و مستمر، همراه با دیگر افراد صاحب‌نظر و حرفه‌ای، علاقه‌ها و دلواپسی‌های خود را به اشتراک بگذارند و از این طریق حرفه‌مندی خویش را توسعه دهند. سمیعی (۱۳۹۰) روش‌های مختلفی را برمی‌شمارد که مدارس می‌توانند از آن طریق در آموزش معلمان مشارکت کنند. این روش‌ها عبارت‌اند از: ایجاد محیط یادگیرنده در مدرسه، آموزش معلمان به وسیله پژوهش کاربردی درباره برنامه‌دستی، استفاده از ظرفیت شورای مدرسه، استفاده از سایت کامپیوتر مدرسه، جلسات گروه‌های آموزشی، شورای مشترک با سایر مدارس همجوار، معرفی و توزیع کتاب‌های جدید مناسب برای معلمان غنی کردن کتابخانه مدارس به منابع مورد نیاز معلمان، توسعه فناوری و تهیه انواع لوح‌های فشرده (سی‌دی) و نرم‌افزارهای آموزشی مفید برای معلمان. به این ترتیب، ملاحظه می‌شود که یکی از برجسته‌ترین وظایف مدیران مدارس زمینه‌سازی و تمهید شرایط و برنامه‌های لازم برای کمک به معلمان در جهت بهبود مستمر دانش و عمل حرفه‌ای آن‌هاست.

پی‌نوشت

1. Professional characteristic
2. Feinman
3. Calderhead

منابع

۱. رضایی، منیره (۱۳۹۳). بررسی ویژگی‌های معلم توانمند، تهیه و اعتباربخشی ابزاری برای سنجش این ویژگی‌ها و ترسیم نیمرخ توانمندی معلمان ابتدایی، گزارش پژوهشی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
۲. گمینیان، وجهه، (۱۳۸۳). ضرورت حرفه‌ای شدن، رشد معلم، شماره ۱۸۲.
۳. سمیعی، مرتضی. (۱۳۹۰). نقش مدیران در آموزش معلمان، رشد مدیریت مدرسه، شماره ۳
4. Gerald J. Pine(2009) Teacher Action Research, SAGE
5. Calderhead, J.(1996) Teachers: beliefs, and knowledge. In D. Berliner & R. Calfee (Eds.), Handbook of educational psychology (pp.709-725). New York: Simon & Schuster.
6. Feinman- N.S.(2001) From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. Teachers College Record, 103(6), pp1013-1055.