

مدیر و نوآوری در کیفیت کار معلمان

اعظم ملایی نژاد- طیبه امام جمعه



کیفیت تدریس

وارطان گریگوریان، مدیر بنیاد کارنگی و یکی از صاحب‌نظران، افزایش کیفیت حرفه‌ای معلمان را یکی از اولویت‌های مهم این بنیاد قرار داده است و می‌گوید: «در جریان جنبش اصلاحات مدارس، اصلاح حرفه تدریس باید نقش اساسی داشته باشند. اگر ما واقعاً می‌خواهیم یادگیری دانش‌آموزان را بهبود بخشیم، هیچ راه دیگری نداریم جز این که حرفه تدریس را توسعه دهیم. او معتقد است: «برای این که یک معلم بتواند موفق باشد، باید از مراحل رشد کودکان، سبک‌های مختلف یادگیری، اصول آموزشی و راه‌های گوناگون نزدیک شدن به آنان آگاهی داشته باشد و به جز احاطه بر موضوع درسی، بر چگونگی ارزشیابی، مدیریت کلاس و برنامه درسی کاملاً واقف باشد. (Grego-rian, 2001)

شانکر (۱۹۹۶) یکی دیگر از محققان، از سیاست‌های آموزشی مراکز تربیت معلم به دلیل «ارائه دانش به صورت جدا و غیر مربوط» انتقاد می‌کند و می‌گوید: «در این برنامه‌های آموزشی بخش نظری ربطی به بخش عملی ندارد؛ دانش محتوا از روش‌های تدریس جداسخت و فعالیت‌های آموزشی با فرآیند یادگیری و رشد مرتبط نیست.» کمیسیون ملی پیشرفت در تربیت معلم نیز از این عقیده حمایت کرد. این نهاد در این باره می‌گوید: «برنامه‌های آموزشی تربیت معلم اغلب نمی‌توانند بین بخش نظری و بخش عملی ارتباط ایجاد کنند. محتوا را از شیوه‌های یادگیری جدا می‌دانند و در مورد مرتبط ساختن فعالیت‌های آموزشی با فرآیند یادگیری و رشد بسیار ضعیف عمل می‌کنند.» این مشکل تقریباً در بسیاری از کشورهای از جمله کشور ما نیز وجود دارد. اما این سوال مطرح است که آیا مدیران مدارس می‌توانند راهکارهایی برای افزایش کیفیت معلمان خود داشته باشند؟



مطالعاتی که در دهه ۹۰ در زمینه آموزش و پرورش انجام شد، همگی بر این نکته تأکید داشتند که تنها عامل تأثیرگذار بر عملکرد دانش‌آموزان، بالابردن کیفیت تدریس است. در قسمت یافته‌های یکی از مطالعات عنوان شده است، «دانش‌آموزانی که از یک معلم خوب و تأثیرگذار سود می‌برند، نسبت به دانش‌آموزانی که معلم آن‌ها ضعیف‌تر بوده، عملکرد علمی قوی‌تری داشتند.» طبق آنچه یافته‌های پژوهشی عنوان می‌کنند، تأثیرگذاری معلمان بر آموزش کودکان چنان قوی است که تنها گوناگونی در کیفیت آموزشی آنان می‌تواند تفاوت‌های عظیمی در عملکرد کودکان ایجاد کند؛ کودکانی که در بافت‌های اقتصادی و اجتماعی متفاوت زندگی می‌کنند. بنابراین با توجه به این یافته‌های پژوهشی می‌توان عنوان کرد که ایجاد زمینه‌های لازم برای توانمندسازی معلمان، بیشتر از هر چیز دیگر می‌تواند عملکرد علمی دانش‌آموزان را توسعه دهد. (دارلینگ هامند، ۲۰۰۳)

در این مقاله با مروری بر نظرات صاحب‌نظران درباره کیفیت تدریس و اهمیت آن، به این موضوع خواهیم پرداخت که چگونه مدیر می‌تواند به افزایش کیفیت تدریس معلمان خود در مدرسه کمک کند.



دارلینگ هامند (۱۹۹۶) با تأکید بر استفاده از راهبردهای گوناگون یاددهی، مثل کار با فناوری و کار با دانش‌آموزانی که از دانش زمینه متفاوتی برخوردارند، یاددهی مهارت‌ها را توصیه می‌کند.

راهکارهای زیر می‌تواند به مدیران مدرسه در جهت افزایش رشد حرفه‌ای معلمان خود کمک کند:

- با ایجاد همکاری بین مدرسه و دانشگاه‌ها یک زنجیره سیال از رشد حرفه‌ای را برای معلمان فراهم آورید؛

- فرصتی برای معلمان فراهم آورید تا قابلیت‌های کاربرد فناوری خود را افزایش دهند؛

- معلمان خود را در جهت توجه و حساسیت به مسائل اجتماعی و مشکلات دانش‌آموزان ترغیب کنید؛

- فرصت‌هایی را برای تشکیل کمیته‌های کاری معلمان در مدرسه فراهم کنید؛

- معلمان نوآور را شناسایی کنید و برنامه‌هایی جهت معرفی نوآوری‌های آنان در مدرسه ترتیب دهید؛

- تلاش کنید برای مدرسه یک برنامه‌ریزی راهبردی داشته باشید. چشم‌اندازی برای هر سال خود داشته باشید و همکاران خود را

برای همسویی با خود تشویق کنید؛

- معلمان خود را تشویق کنید مسائل و مشکلات آموزشی و پرورشی کلاس خود را در کمیته‌های کاری مدرسه مطرح کنند و آنان را برای ارائه راهکارهای نو تشویق کنید؛

- از معلمان خود بخواهید روش‌های تدریس خود را در کمیته‌های کاری مطرح کنند و به تبادل تجربیات خود بپردازند؛

- از آنان بخواهید از سایر معلمان مجرب و کارشناسان و اعضای هیئت علمی (که ممکن است از اولیای دانش‌آموزان باشند) در

گروه‌های کاری دعوت به‌عمل آورند؛

- در یک دامنه وسیع، بر «همکاری‌های مشترک» بین معلمان خود و معلمان باتجربه در بخش‌های مختلف آموزش و پرورش نظارت

و کنترل داشته باشید.

منابع

1. Darling – Hommond, L. (1996) What Matters Most :A Competent Teacher for every child. Phi.Delta Kappan, 78, 193-200.
2. Darling –Hommond, L. (2003). Teacher Quality and Student Achievement: A review of State Policy Evidence, Education Policy analysis archives, Vo.8.N.1.
3. Shanker, A. (1996), Quality Assurance: What must be done to strengthen the teaching profession. phi Delta Kappan, 78. 220.224.
4. Wiggins, R.A., & Follo, E. J. (1999) Development of Knowledge, Attitudes and Commitment to Teach Diverse Student Populations, Journal of Teacher Education, 50, 94-105.

از چه راه‌هایی می‌توان برای آموزش، ارزشیابی و راهنمایی معلمان و علاقه‌مند کردن آن‌ها به این حرفه استفاده کرد؟ چه نوع محیط‌های حرفه‌ای برای موفقیت معلمان لازم است؟ مدیر مدرسه چگونه می‌تواند از ایده‌آل‌گرایی، خلاقیت و علاقه فراوان معلمان خود- به ویژه معلمان جوان- برای کسب دانش و مهارت و افزایش کیفیت تدریس حمایت کند؟ چگونه می‌توان بهترین روش‌های تدریس را شناسایی کرد و آن‌ها را از لحاظ میزان عملکرد دانش‌آموزان ارزیابی نمود و در اختیار همکاران دیگر قرار داد؟

در این زمینه صاحب نظران راهکارهای متفاوتی ارائه داده‌اند. همچنین تجارب برخی کشورها در این زمینه نشان دهنده میزان اهمیت موضوع است. به‌طور مثال در کشورهایمانند انگلستان و آمریکا برقراری ارتباط مؤثر و دوطرفه مدارس و معلمان با دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی به منظور اجرای پروژه‌های مرتبط با مسائل و مشکلات مدرسه، از جمله راهکارهای بهبود روش‌های تدریس و افزایش عملکرد

دانش‌آموزان به‌شمار می‌آید که مورد تأکید قرار گرفته است.

یکی دیگر از مواردی که مورد حمایت فراوان قرار گرفته است،

پرداختن به موضوعات برنامه‌دستی مثل فناوری، گوناگونی و تلفیق دانش محتوا و راهبردهای گوناگون

یاددهی است. برای نمونه، ایمنیت و سوئیتر در سال ۱۹۹۶ به تأثیرات

توسعه سریع فناوری‌های اطلاعات بر مدرسه اشاره می‌کنند و یاددهی

از طریق فناوری و یادگیری در استفاده از فناوری را از عوامل

مهمی می‌دانند که به آماده‌سازی معلمان و افزایش کیفیت یادگیری

کمک می‌کند. آن‌ها برای این هدف، به کارگیری برنامه‌های

آموزشی‌ای را پیشنهاد می‌کنند که در شکل‌های مختلف مثل انجام

پروژه، خواندن مطالبی با موضوع فرهنگ‌های مختلف، یادگیری

در محیط‌های چند فرهنگی و تجربه همکاری حضوری با

معلمانی با سابقه و حرفه‌ای اجرا شود. (Wiggins&follo, 1999)

