



اشاره

از بحث برانگیزترین مقوله‌های نظام آموزشی، توانمندی معلمان در امر تدریس است و بحث در مورد راهکارهای افزایش این توانمندی به چالش‌های بسیار کشیده شده است. «درس پژوهی»^۱ نیز از مقوله‌هایی است که در صدد است معلم را از عنصری صرفاً یاددهنده به سمت عنصری یادگیرنده سوق دهد. البته تأثیر درس پژوهی در بهینه‌سازی روش‌های آموزش و تبدیل مدارس به «سازمان‌هایی یادگیرنده»^۲ انکارناپذیر است. این مقاله به بررسی روش‌های بهبود ظرفیت مدارس برای «یادگیری سازمانی»^۳ و گسترش فرهنگ مشارکتی درس پژوهی بین معلمان می‌پردازد.

کلیدواژه‌ها: درس پژوهی، توانمندسازی، سازمان یادگیرنده، بهینه‌سازی، دانش حرفه‌ای، عناصر فرهنگ حرفه‌ای

الگوی پرورش حرفه‌ای معلمان

در آغاز کار، درس پژوهی با مشکلات زیادی همراه است، ولی به تدریج معلمان و دانش‌آموزان حضور و مشارکت سایر همکاران را در کلاس درس عادی و فقط برای یادگیری از هم می‌انگارند و می‌آموزند که بررسی چگونگی تدریس یک معلم به معنای ارزیابی کار شخص او نیست. در این جلسات بیشتر بر روش تدریس مؤثر و یادگیری در کلاس درس تأکید می‌شود نه شخص معلم.^۴

بیش از یک دهه از معرفی و ترویج درس پژوهی در ایران می‌گذرد (سرکار آرانی، ۱۳۷۸). پژوهشگران آموزشی آن را به مثابه الگوی پرورش حرفه‌ای معلمان در مدرسه ترویج

می‌کنند (خاکباز، ۱۳۸۷).

«نظریه بهینه‌سازی مدارس»^۵ چند سال است که توسعه یافته است، اما ایده «مدارس به معنای سازمان‌های یادگیرنده»، پس از ترویج نظریه سازمان یادگیرنده توسط پیتر سنگ^۶ مورد توجه قرار گرفته است. او بر این باور است که «مدارس می‌توانند از نو بازسازی شوند و در فرایندی مداوم، منظم و خود-پایدار بهینه‌سازی شوند» (سنگ، ۱۹۹۴).

این پژوهش در آغاز، نقش درس پژوهی را به منظور ایجاد محیط فرهنگی مؤثر در مدرسه برای یادگیری معلمان از یکدیگر و توسعه «آموزش یادگیری-محور»^۷ که به نیازهای واقعی دانش‌آموزان توجه دارد، بیان می‌دارد.

سپس راهکارهای مؤثر در بازسازی مدارس و ترویج یادگیری سازمانی به منظور «بهینه‌سازی خود-پایدار»^۸ مؤسسات آموزشی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

ماهیت درس پژوهی

درس پژوهی الگوی عملی بازبینی مداوم الگوهای ذهنی و بازنمایی به منظور «بهینه‌سازی عمل کارگزاران آموزشی و الگویی مؤثر برای بهبود مستمر آموزش در مدرسه محسوب می‌شود (استیگلر و هیبرت، ۱۳۹۰). «درس پژوهی به‌عنوان روش جدید پژوهش در عمل»^۹ و هسته‌های کوچک تحول در آموزش، بر فرایند یادگیری گروهی و بهینه‌سازی مداوم، تدوین

«درس پژوهی به‌عنوان روش جدید پژوهش در عمل» و هسته‌های کوچک تحول در آموزش، بر فرایند یادگیری گروهی و بهینه‌سازی مداوم، تدوین برنامه، اجرا، بازبینی و بازاندیشی، یادگیری و ترویج یافته‌ها استوار است و فرصتی برای شراکت معلمان در تجربه‌های یکدیگر فراهم می‌کند

برنامه، اجرا، بازبینی و بازاندیشی، یادگیری و ترویج یافته‌ها استوار است و فرصتی برای شراکت معلمان در تجربه‌های یکدیگر فراهم می‌کند.

این مدل پژوهش در کلاس درس عملاً بر پایه یادگیری گروهی، کیفی، مشارکتی و مداوم دست‌درکاران آموزشی شامل مراحل پنج‌گانه تبیین مسئله، طراحی، عمل، بازاندیشی، و یادگیری، استوار است. ابتدا معلمان مسائل آموزشی را بررسی و سوالات پژوهش در کلاس درس را مشخص می‌کنند. سپس طرحی برای انجام پژوهش مشارکتی خود پیشنهاد می‌دهند. آن‌گاه یکی از معلمان آن را به اجرا در می‌آورد و در عمل روند اجرا را به دقت مشاهده می‌کند. سپس به ارزیابی و بازنگری تدریس انجام شده می‌پردازد. در این فرایند، یادگیری معلمان از یکدیگر به‌صورت مشارکتی شکل می‌گیرد و در عمل، ظرفیت مدارس برای تولید و به‌کارگیری دانش حرفه‌ای در مدرسه و گسترش امکان «تغییر خود-پایدار»^{۱۰} و مستمر افزایش می‌یابد. معلمان با بازنگری و بازسازی طرح درس اجرا شده و بحث‌هایی درباره آن، پیشنهادهای جدیدی برای بهینه‌سازی فرایند آموزش و یادگیری ارائه می‌دهند و بر اساس آن‌ها طرح درس جدیدی ارائه می‌کنند. به‌علاوه، فرایند درس پژوهی را در چرخه جدید یادگیری دوباره آغاز می‌کنند و تجربه‌های به‌دست آمده از عمل گذشته را می‌آزمایند. گزارش‌های مکتوب، کاربردی و پژوهشی تهیه شده در فرایند تبیین مسئله، طراحی، عمل، بازاندیشی، یادگیری و ترویج آموخته‌ها نیز به‌عنوان دانش حرفه‌ای معلمان در مدرسه ترویج می‌شود.

فرایند گروهی و مشارکتی طراحی، اجرا و بازاندیشی، معلمان را به یادگیری از یکدیگر، بهبود تدریس و ترویج یادگیری سازمانی قادر می‌سازد. همچنین این فعالیت‌ها به معلمان فرصت می‌دهد تا توانایی‌های حرفه‌ای خود را ارتقا و روابط خود را با دانش‌آموزان بهبود بخشند. درس پژوهی معلمان را در انجام وظایف حرفه‌ای خود توانمندتر می‌سازد و به افزایش

ظرفیت مدارس برای ترویج یادگیری سازمانی از طریق مشارکت معلمان یاری می‌رساند.

درس پژوهی و مدارس به‌عنوان سازمان یادگیرنده

پژوهش‌های مربوط به بهینه‌سازی سازمان‌ها و مؤسسات اجتماعی نشان می‌دهند که سازمان یادگیرنده، سازمانی است که یاد می‌گیرد، در عمل و پیش فرض‌های ذهنی خود بازاندیشی دارد، آهنگ تغییرات اجتماعی را رصد می‌کند و هم‌گام توان تغییر را در خود افزایش می‌دهد، دانش حرفه‌ای تولید می‌کند و به‌طور مستمر به راهبردهای بهینه‌سازی خود و ساخت دانش بهینه‌سازی می‌اندیشد (لوئیس و پرینتی، ۲۰۰۰ نقل از هیبرت و موریس، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهند، درس پژوهی یکی از اثربخش‌ترین فرایندهای توانمندسازی معلمان به منظور یاری رساندن به خود و همکارانشان برای «یادگیری حین عمل»^{۱۱}، غلبه بر ترس از تغییر، ترویج خلاقیت و تفکر انتقادی، و به آزمایش در آوردن پیش‌فرض‌های ذهنی است.

پرش اساسی و فراگیر معلمان و مدیران آموزشی این است که: «چگونه می‌توان فرهنگ حرفه‌ای معلمان و کارگزاران آموزشی را تغییر داد و نقطه آغاز تبدیل مدارس به سازمان‌های یادگیرنده کجاست؟» به‌نظر می‌آید، درس پژوهی فرایند فکورانه کار معلمان بر پایه شواهد عینی^{۱۲} است. بنابراین تمرین مشاهده فعال، تفکر انتقادی، مشارکت در گفت‌وگوهای حرفه‌ای و بحث درباره «سناریو»^{۱۳} های آموزشی و نحوه تهیه، اجرا، بازبینی و تغییر آن‌ها، نیازمند زمان و تمرین مستمر است (استیگلر و هیبرت، ۱۳۹۰).

راهبردهای ترویج درس پژوهی در عمل

گاروین می‌گوید: «سازمان‌های یادگیرنده، یک شبه ساخته نمی‌شوند، بلکه اغلب نمونه‌های موفق از نگرش‌های دقیق پرورش یافته، فرایندهای مدیریتی اثربخش و تعهدات پایدار اعضا هستند که به آرامی و به شکل مستمر

ایجاد شده‌اند» (گاروین، ۱۹۹۳).

در اینجا راهکارهایی که بیشترین فراوانی و ضریب نفوذ را در بازسازی فرهنگ مدارس برای به‌کارگیری درس پژوهی و تبدیل مدرسه به سازمان یادگیرنده دارند، تبیین می‌شوند:

◆ **گردهمایی در محیط‌های غیررسمی و دوستانه برای گفت‌وگوهای حرفه‌ای:** فرصتی فراهم کنید تا معلمان و پژوهشگران آموزشی صرف نظر از موقعیت شغلی، دوستانه با هم گفت‌وگو کنند و در تجربه‌های یکدیگر سهیم شوند.

◆ **ایجاد شبکه‌های اجتماعی و اینترنت برای سهیم شدن در ایده‌ها و تجربه‌های یکدیگر:** ایجاد گروه در شبکه‌های اجتماعی یکی از این راهکارهاست.

◆ **تعیین نقش هر یک از شرکت‌کنندگان در پژوهش مشارکتی برای بهینه‌سازی فرهنگ آموزش**

◆ **بهره‌گیری از زبان مشترک در گفت‌وگوهای حرفه‌ای و حوصله تا حصول فهم جمعی:** زمان زیادی لازم است تا زبان و فهم مشترکی ساخته شود. در فرایند عمل مشارکتی، بسیار مهم است که معلمان دیدگاه‌ها و نگرش‌های مختلف خود را به روشنی به اشتراک بگذارند.

◆ **توجه موزون به فرآیندها و پیامدها:** شایسته است انتظارات همراه و هم‌وزن فرایندها مشخص و ترویج شوند تا در تعامل دو یا چند جانبه، هم فرایندها، ماهیت و کیفیت عمل آن‌ها بهبود یابد و هم انتظار از پیامدها واقعی باشد.

◆ **تبیین عینی و روشن زمینه‌های عمل مشترک:** سعی کنید نکاتی برای اشتراک بین والدین، معلمان، مدیران و کارگزاران آموزشی بیابید. این امر نیازمند توانایی گوش دادن به سخن و ایده دیگران است.

◆ **ترویج ارزش‌های حرفه‌ای مشترک برای توانمندسازی معلمان:** برای مثال، معلم می‌تواند از معلمان بخواهد تا دیدگاه‌های شخصی خود را درباره بهینه‌سازی آموزش به روشنی بنویسند و آن‌ها را با یکدیگر به

سازمان‌های یادگیرنده، یک شبه ساخته نمی‌شوند، بلکه اغلب نمونه‌های موفق از نگرش‌های دقیق پرورش یافته، فرآیندهای مدیریتی اثربخش و تعهدات پایدار اعضا هستند که به آرامی و به شکل مستمر ایجاد شده‌اند

بحث بگذارند. این روش فرصتی را فراهم می‌آورد تا محیط یادگیری را بیافرینند که به «خودادراکی»^{۱۴} آن‌ها کمک می‌کند. این نشست‌ها بنیان‌های اخلاق جمعی را استوارتر می‌سازد و به‌عنوان منبع انرژی روانی-هیجانی، همکاری جمعی برای تغییر را تشویق می‌کند و «شوق تغییر»، احساس مسئولیت جمعی و صمیمیت برای تلاش جمعی را ترویج می‌دهد.

♦ **ترویج همکاری و فرهنگ مشارکت و تعامل:** برای شروع، ما نیازمند تغییر نگرش معلمان نسبت به هدف بازناندیشی آموزش هستیم. در فرایند درس‌پژوهی ارزیابی آموزش مهم است، نه صرفاً ارزشیابی معلم. به دلیل روابط سنتی و نگاه بالا به پایین، بعضی از معلمان دوست ندارند که درهای کلاس خود را به روی دیگران بگشایند. برخی از آن‌ها احساس می‌کنند که دانشگامیان می‌توانند از مدرسه و عملکرد معلمان انتقاد کنند، بدون اینکه راه حلی عملی برای مسائل ارائه دهند.

درس‌پژوهی ابزاری برای ارزشیابی معلمان نیست، بلکه تمرکز بیشتر بر چگونگی بهینه‌سازی سناریوهای آموزشی (ترویج آموزش گروهی و مشارکتی و فردی‌سازی یادگیری) است. البته به خاطر داشته باشید که تغییر نگرش همکاران زمان‌بر است و «دو صد گفته چون نیم کردار نیست».

♦ **تفکر عمیق در این موضوع که «تغییر» زمان‌بر است و «تداوم»، لازمه بهینه‌سازی است:** هم‌زمانی، هم‌فکری و همکاری،

مشارکت در تجربه و آموختن از یکدیگر و انجام پژوهش‌های مشارکتی در مدرسه و کلاس درس زمان‌بر است. پژوهش‌های پیتر سنگه و همکارانش نشان می‌دهند که چالش اصلی برای تداوم بهینه‌سازی مدرسه‌ها و تبدیل آن‌ها به سازمان‌های یادگیرنده، بیشتر شامل کمبود وقت، نبود حمایت‌های سازمانی لازم، فقدان ارتباط بین اهداف و عملیات، نبود تداوم در پیگیری هدف‌های معین، و ترس و فشارهای عصبی ناشی از ارزشیابی است (استیگلر و هیبرت، ۱۹۹۹).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به‌کارگیری درس‌پژوهی، برای بازسازی مدرسه‌ها به‌عنوان سازمان‌های یادگیرنده، به توسعه فرهنگ حرفه‌ای نوین در مدرسه یاری می‌دهد. فعالیت‌های مشارکتی، شریک شدن در تجربه‌های یکدیگر، ترویج تصمیم‌گیری مشارکتی، آموختن از یکدیگر، ترویج تفکر انتقادی، غلبه بر ترس از یادگیری و «هراس از اصلاح»، بهینه‌سازی رهبری آموزشی، طراحی و اجرای طرح درس‌های نوآورانه برای ترویج آموختن برای زیستن، تأمل در اندیشه و نیاز دانش‌آموزان، و مشاهده و ثبت دقیق داده‌های مربوط به پژوهش در کلاس درس برای بهینه‌سازی سبک‌های آموزش و یادگیری، مهم‌ترین عناصر فرهنگ حرفه‌ای جدید هستند.

راهکارهای ترویج درس‌پژوهی به گسترش این ایده یاری می‌رساند که «آموزش

امری فرهنگی است»^{۱۵} و توانمندسازی معلمان در فرایند تغییر تدریجی سناریوهای آموزشی محقق می‌شود (استیگلر و هیبرت، ۱۳۹۰). این راهکار همگان را برای یادگیری از یکدیگر تشویق می‌کند و تغییرات مداوم، خود-پایداری و یادگیری-محور را در مدرسه و کلاس درس بنیاد می‌نهد. در این شرایط، بیشتر معلمان به تدریج این احساس را خواهند داشت که برای یادگیری به مدرسه می‌آیند و این پیش‌فرض رایج را که «وقتی من آموزش می‌دهم، دانش‌آموزانم یاد می‌گیرند» بازبینی می‌کنند و به تدریج به این بینش تازه می‌رسند که «وقتی من یاد می‌گیرم، دانش‌آموزانم یاد می‌گیرند».

پیشنهاد می‌شود معلمان گرمایی درس‌پژوهی را به‌عنوان الگوی اثربخش در عمل بیازمایند. برای شروع درهای کلاس درس خود را به تدریج به روی همکاران بگشایند، آن‌ها را به مشاهده فرایند تدریس خود دعوت کنند، پس از تدریس با آن‌ها درباره کلاس درس و روش تدریس خود گفت‌وگو کنند، و در تجربه‌های یکدیگر برای بهینه‌سازی تدریس شریک شوند. در مرحله بعد، طرح درس مشترکی طراحی و با مشارکت فعال یکدیگر و همکاری پژوهشگران آموزشی آن را اجرا و بازبینی کنند. به این ترتیب همه ما در فرایند یادگیری (تبیین مسئله، طراحی، عمل، بازناندیشی، و یادگیری) فعالی قرار می‌گیریم که به بهینه‌سازی سناریوهای آموزشی کمک می‌کند و همه ما را به توانمندی‌های بیشتر و چشم‌اندازهای روشن‌تری می‌رساند (سرکار آرانی، ۱۳۹۰).

* پی‌نوشت‌ها

1. Lesson Study
2. Learning Organization
3. Organizational Learning
4. focus on teaching, not teacher
5. School Improvement Theory
6. Peter Senge
7. learning-centered education
8. self-sustaining change
9. lesson study as action research
10. self-sustainable change
11. learning by doing
12. reflection and evidence-based practice in action
13. script
14. self-realization
15. teaching is a cultural activity

* منابع

۱. سرکار آرانی، محمدرضا (۱۳۷۸). «پژوهش مشارکتی معلمان در کلاس درس: تجربه‌ی زاین در پرورش حرفه‌ای معلمان در مدرسه». فصل‌نامه‌ی تعلیم و تربیت، سال پانزدهم، شماره ۳.
۲. — (۱۳۸۹). فرهنگ آموزش و یادگیری: پژوهشی مردم‌نگارانه با رویکرد تربیتی. انتشارات مدرسه. تهران.
۳. خاکباز، عظیمه سادات؛ محمدرضا فدایی و نعمت‌الله موسی‌پور (۱۳۸۷). «تأثیر درس‌پژوهی بر توسعه حرفه‌ای معلمان ریاضی». فصل‌نامه‌ی تعلیم و تربیت، شماره ۹۴.
۴. استیگلر، جیمز و جیمز هیبرت (۱۳۹۰). شکاف آموزشی: بهترین ایده‌ها از معلمان جهان برای بهبود آموزش در کلاس درس، ترجمه محمدرضا سرکار آرانی و علی‌رضا مقدم، انتشارات مدرسه. تهران. چاپ ششم.
5. Garvin, D. A. (1993). Building a Learning Organization, Harvard Business Review, July-August 1993, pp. 78-91.
6. Hiebert, J. & Morris, A.K. (2012). Teaching, Rather Than Teachers, As a Path Toward Improving Classroom Instruction, Journal of Teacher Education 63(2):92-102.
7. Senge, P. M. et. al. (1999). The Dance of Change: The Challenges to Sustaining Momentum in Learning Organization, USA: Doubleday.
8. Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization, USA: Doubleday.
9. Stigler, J.W. & Hiebert, J. (1999). The Teaching Gap: Best Ideas from the World's Teachers for Improving Education in the Classroom, New York: The Free Press.