

# تربیت معلم فکور

آشنایی با برنامه‌های جدید رشته زبان انگلیسی  
در دانشگاه فرهنگیان (بخش پایانی)

محمد رضا عنانی سراب

## اشاره

بخش اول میزگرد برنامه جدید تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان در شماره گذشته به چاپ رسید که در آن، اعضای میزگرد، نحوه طراحی برنامه و محتوای آن را مطرح کردند. اکنون در بخش دوم، اجرا و ارزشیابی برنامه مطرح می‌شود. نظر خوانندگان گرامی را به این بخش که قسمت پایانی میزگرد است، جلب می‌کنیم.



باید با تجربه تدریس همراه شود تا از طریق تلفیق نظر و عمل رشد محقق شود.

بدیهی است در این زمینه میزان مهارت مدرسان تربیت معلم نقش مهمی دارد. آیا در این خصوص، یعنی به روز کردن مهارت‌های مدرسان نیز تمهیداتی اندیشیده شده است؟

عنانی سراب: در صحبت‌های شما به این مطلب اشاره شد که در برنامه جدید قرار است تربیت معلم (Teacher Development) جایگزین آموزش معلمان (Teacher Training) شود و رشد معلم مورد توجه قرار گیرد. به هر حال پایه‌های رشد معلم - به لحاظ نظری - در دوره‌های پیش از خدمت شکل می‌گیرد ولی این پایه

**دردی نژاد:** لازم به ذکر است که در دانشگاه فرهنگیان چند معاونت جدید تأسیس شده که کارشان نظارت، ارزشیابی و سنجش کیفیت است. مثلاً معاونت علمی دانشگاه بخشی دارد به نام «پژوهش و ارزشیابی» که یکی از اهدافش به‌روز کردن دانش مدرسان است. در این جهت تاکنون دو همایش یکی در تهران و دیگری در بوشهر برگزار شده است. برای همایش تهران از پروفیسور جک سی ریچاردز دعوت شده بود که آمد و در این همایش شرکت کرد و در قالب هم سخنرانی و هم کارگاه‌های آموزشی برای همه استادان دانشگاه فرهنگیان برنامه‌هایی داشت.

این مه‌ره شاخص در آموزش زبان مهمان گروه بازنگری بود و در مورد دروسی که ارائه کردیم و در مورد چارت‌هایی که داشتیم نظرات مفیدی داشت. باید اشاره کنم و با توجه به اشراف ایشان به این بحث ما از تدریس ایشان بسیار بهره بردیم. و سعی می‌کنیم برگزاری این همایش‌ها ادامه پیدا کند.

**عنانی سراب:** به نظر می‌رسد کارگاه‌های برگزار شده برنامه کوتاه مدت دانشگاه را تشکیل می‌دهد. آیا برنامه بلندمدتی هم در این زمینه وجود دارد؟

**دردی نژاد:** بله، دانشگاه فرهنگیان قراردادی با دانشگاه نیویورک دارد که در رشته آموزش زبان ۲۰۰ دانشجو دارد. با توجه به قرارداد، ارتباط ما با دپارتمان آموزشی زبان آنجا برقرار شده است.

در مورد پروفیسور جک سی ریچاردز لازم است اشاره کنم. در یکی از روزهایی که ایشان در تهران بود از او پرسیدم: دوست دارید کجای ایران را ببینید؟ وی کاشان را ترجیح داد. در مسیر کاشان در اتوبوس ایشان به من گفت: با توجه به اینکه زمان اختصاص یافته به درس زبان در مدارس شما هفته‌ای دو ساعت است من دارم فکر می‌کنم با این همه برنامه‌هایی که دارید، چگونه می‌توانید آموزش زبان را در این دو ساعت به هدف برسانید و اضافه کرد دارم فکر می‌کنم که برای این مشکل راه‌حلی پیدا کنیم. روز بعد از او پرسیدم: راه‌حلی پیدا کردید؟ پاسخ داد: آیا می‌شود ملاقاتی با مسئولان آموزش و پرورش داشته باشم؟ که من برنامه ملاقات ایشان را با آقای دکتر امانی طهرانی مدیر کل دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی و گروه زبان انگلیسی این دفتر ترتیب دادم. ریچاردز در این جمع پیشنهاد خوبی داد. پیشنهاد این بود که در چنین شرایطی - و منظورش در شرایط دو ساعت تدریس در هفته بود - بهترین راه مربیگری (Coaching) است، و گفت برای این کار ده نفر مربی (Coach) لازم است. خودش هم اعلام همکاری کرد و در ضمن گفت برای این کار هیچ پولی دریافت نمی‌کند. اما به زمان کافی نیاز دارد تا کتاب و مطالب کمک آموزشی و سایر منابع را آماده کند و آن‌ها را در سایتی قرار دهد تا دانش‌آموزان بتوانند از آن استفاده

کنند. در آن جلسه از این طرح خیلی استقبال شد ولی در این زمینه هنوز اقدام عملی صورت نگرفته است. او می‌گفت چند نفر نیرو بدهید تا من مربی آن‌ها بشوم و به آن‌ها بگویم چه کار کنند. او می‌خواست بدون دریافت هیچ حق‌الزحمه‌ای این کار را انجام دهد.

**عنانی سراب:** بله؛ دکتر ریچاردز در مصاحبه با رشد زبان به بعضی از این نکات اشاره کرد و ما هم آن مصاحبه را در مجله رشد آموزش زبان‌های خارجی، شماره ۳، بهار ۱۳۹۴ چاپ کردیم. به هر حال، به نظر می‌رسد **Follow up** را باید جدی گرفت. ضمناً بحث ارزشیابی برنامه‌ها نیز بسیار با اهمیت است و روشن است که هر برنامه جدیدی نیاز به ارزشیابی مستمر دارد. اینجا این سؤال پیش می‌آید که آیا در مورد ارزشیابی از برنامه‌های جدید تربیت معلم کاری صورت گرفته است؟

**خانم سلیمانی:** اصل برنامه‌های جدید از مهرماه ۱۳۹۵ اجرایی شده است. در واقع برای دوره کارشناسی همان برنامه قبلی را ارائه کردیم و تنها واحدی که اضافه شده است «درس کارورزی» که با پی‌گیری‌های خانم دکتر احمدی اجرایی شد. در ابتدا نکات مبهم زیاد بود ولی با تشکیل جلسات بحث و گفت‌وگو این درس به تصویب رسید. به هر حال هر تغییری با مقاومت مواجه می‌شود. بعضی از مدرسان برنامه قبلی را بهتر می‌پسندیدند و معتقد بودند که حداقل ما به دانشجو می‌گوییم چگونه درس بدهد حال آنکه در برنامه جدید دانشجو باید خودش فکر کند و راه را پیدا کند؛ یعنی دانشجو بدون اینکه خودش بداند وارد برنامه بافت‌محور (Context-Based) می‌شود، بدین معنی که او باید بافت‌های آموزشی را بشناسد، مخاطب خود را بشناسد، هیچ کسی به او نمی‌گوید چکار بکند. در این روش در واقع Training از بین رفته است. مراحل کار دانشجو بدین گونه است که اول فرم‌های خاصی را طراحی و قبل از اجرا پیش‌بینی‌هایی می‌کند. سپس از اجرایش فیلم‌برداری می‌کند و بعد فیلم را در کلاس نمایش می‌دهد تا همه نظر دهند و نقد کنند. او بعد از انجام این فرایندها اگر لازم بود تغییراتی روی کارش انجام می‌دهد. این روند تعریف شده است و باید مراحل یکی پس از دیگری طی شود. اما اینکه یک مدرس چقدر خودش را ملزم به اجرای این روش می‌داند و آیا متعهد به اجرای آن است جای بحث دارد. من خودم این نیم‌سال که کلاس کارورزی داشتم (سال ۱۳۹۵) تقریباً چهار ساعت در روز مطالعه می‌کردم. کارهای دانشجویان را چک می‌کردم و اصرار هم داشتم که به طور غیرمستقیم معلم راهنماها نیز آموزش ببینند.

از نظر من شش‌ماهه کار در این بود که وقتی دانشجویان این دوره، که تعدادشان ۱۴ نفر بود و اغلبشان هم با من ارتباط داشتند

آخر ترم هم ایده‌آل‌های خودشان را که در ابتدای ترم داشتند با ایده‌آل‌هایی که در پایان ترم به آن‌ها دست یافته‌اند مقایسه می‌کنند خودشان به نقاط ضعفشان پی می‌برند. دانشجویان در حقیقت وقتی مطلبشان را می‌نویسند باید سه نکته را رعایت کنند. بدین معنی که چی فکر می‌کنند؟ چه احساسی دارند؟ و برداشتشان چیست؟ در کارورزی‌ها از دانشجو خواسته می‌شود یک درس از کتاب درسی را انتخاب کند و با توجه به مسئله خودش روی درس کار کند.

**عنانی سراب: این مراحل کارورزی، که بسیار جالب هم هست، آیا مستند شده تا همکاران هم در جریان قرار گیرند و بدانند باید این فرایند طی شود؟**

**سلیمانی:** تمام هم و غم ما همین درس کارورزی است و تنها درسی است که هر هفته برایش جلسه می‌گذارند و از مدرسان می‌خواهند و تأکید دارند این مراحل را در کارورزی انجام دهند. مثلاً من خودم هفت هزار روایت (narrative) خواندم و از دل این کلاس‌ها سه مقاله تهیه کردم که در مجلات مختلف ارائه شد. این نکته را باید عرض کنم که در یکی دو سال اول در برابر درس کارورزی مقاومت وجود داشت اما الان پذیرفته شده است. مدرسان و دانشجویان الان که نمونه کارها را می‌بینند، علاقه‌مند شده‌اند که این درس را دنبال کنند و حتی رقابت ایجاد شده است. البته من یک کانال تلگرامی نیز ایجاد کردم و نمونه کارها را آنجا ارائه می‌دهیم. یک کانال دیگر هم درست کردم برای TTC. یکی از نگرانی‌ها این است که اگر در آزمون

فارغ‌التحصیل شدند، چقدر کارهای خوب و خلاقانه‌ای انجام دادند؛ واقعاً لذت بردم. در حقیقت، کلاس‌های کارورزی اوج داستان است. اینجا باید اضافه کنم که در کلاس‌های کارورزی، دانشجویان موظفند نقشه ذهنی (Mind Map) کتاب درسی را بکشند و وقتی این کار را انجام می‌دهند بدین معنی است که روی کتاب اشراف پیدا می‌کنند و متوجه می‌شوند مثلاً در کتاب هفتم به چه نکاتی اشاره شده و در کتاب هشتم چه موضوعاتی مطرح شده و الی آخر و بدین ترتیب ایرادات برجسته‌تر می‌شود و نقاط قوت و ضعف کتاب‌ها مشخص می‌شود.

وقتی گفته می‌شود باید رشد حرفه‌ای (Professional Development) اتفاق بیفتد یعنی کارورزی انجام شود. در کارورزی ۱ دانشجویان یاد می‌گیرند مشاهده کنند و در کارورزی‌های بعدی پنج مرحله را تا مرحله مسئله‌یابی طی کنند و مشکلی را در آموزش پیدا و حل نمایند. آن پنج مرحله عبارت است از **مشاهده، توصیف، تفسیر، یافتن نقطه کانونی** و بعد **تبیین مسئله**. در حقیقت این مراحل شبیه مراحل اقدام‌پژوهی است. در کارورزی ۲ دانشجو باید برای حل مسئله‌ای که یافته است راه‌حل ارائه دهد از دانشجو انتظار می‌رود فعالیت‌های متنوعی را یاد بگیرد. در کارورزی ۳ دانشجو روی هویت حرفه‌ای (Professional Identity) خودش کار کند. ویژگی‌های خودش را بیان کند، خودش شرح دهد و کدگذاری کند. جالب این است که همه در ابتدا خودشان را ایده‌آل می‌بینند، اما وقتی در عمل یک درس را طراحی و سپس اجرا می‌کنند و بعد فیلم‌های تهیه شده را می‌بینند و

**فرضاً اگر می‌خواستیم یک درس را در این حوزه بگذاریم واحدهای عملی و واحدهای نظری ما تمام شده بود. بنابراین باید از ظرفیت کارگاهی استفاده می‌کردیم و برای اینکه درس را تعریف کنیم باید به صورت کارگاهی ارائه می‌دادیم. اگر از این ظرفیت استفاده نمی‌کردیم، دروس فارسی علوم تربیتی جایگزین می‌شد**

جامع در سراسر کشور یکسان عمل نشود همه تلاش‌ها بی‌نتیجه می‌ماند. ما می‌دانیم که درس کارورزی، کار زیادی را می‌طلبد و فعالیت‌های زیادی باید انجام شود بنابراین پیشنهاد شد که هر مدرسی که این درس را برمی‌دارد ترفیع بگیرد.

**عنانی سراب: در فرایندی که ارائه کردید فرصت‌های**



دکتر فرهاد دردی‌نژاد

زیادی برای ارتقای دانشجو - معلمان ایجاد می‌شود. سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که در این برنامه ارتباط مدرسه با دانشگاه چگونه تعریف شده است؟

**سلیمانی:** در زمان آقای دکتر فانی، وزیر آموزش و پرورش وقت، قرار شده بود بخشنامه‌ای ارسال شود به اداره کل همه استان‌ها مبنی بر اینکه تشویق‌هایی برای معلم راهنما (معلم رسمی آموزش و پرورش) و برای مدرسه در نظر گرفته شود که متأسفانه اجرایی نشد. ما در سال اول خیلی مشکل داشتیم اما سال ۹۵ خیلی بهتر شد. بدین معنا که اول دانشگاه تمام معاونین و رؤسای مناطق تهران را دعوت می‌کند منتها این دعوت توسط استان تهران صورت می‌گیرد. زیرا در استان تهران هنوز کسانی سر کار هستند که از تربیت معلمی‌های قدیمی بوده‌اند و می‌توانند ارتباط خوبی با مدارس برقرار کنند. این مهم در توان مسئولین دانشگاه نیست. ما جلساتی با معلمان مدارس در مراکز دانشگاه داشتیم که آموزش ببینند که چگونه با دانشجو - معلمان رفتار کنند و مشوق‌هایی هم برایشان در نظر گرفته شد. الان دیگر این‌گونه شده است که از طرف دانشگاه با مناطق صحبت می‌کنند و مناطق اعلام آمادگی می‌کنند و مراکز دانشگاه فرهنگیان به دانشجو نامه می‌دهد و دانشجو به مناطق و به مدرسه معرفی می‌شود. البته در این فرایند یک نکته منفی وجود دارد و آن این است که وقتی دانشجو به کارورزی ۳ می‌رسد توصیه این است که باید محتوا (Content) را بشناسد و آن را برنامه‌ریزی و اجرا کند. دانشجویی که اهل آذربایجان است می‌گوید چرا من باید بروم

تهران درس بدهم بافت آموزشی آذربایجان با تهران خیلی فرق دارد. مواردی از این قبیل به برنامه‌ریزی نیاز دارد تا کارورزی در شهر و استان خود دانشجو انجام شود که فعلاً این اتفاق نمی‌افتد و دانشجویان مجبورند در تهران پخش بشوند و کارورزی را انجام دهند. در ابتدا اشکال وجود داشت و معلم نمی‌پذیرفت و مقاومت می‌کرد اما به تدریج جا افتاده است. این برنامه برای همه رشته‌هاست. البته این را هم اشاره کنم که تنها دوره‌هایی که برای مدرسان گذاشته می‌شود دوره کارورزی است.

**عنانی سراب:** البته این برنامه نیاز به ایجاد تغییراتی در قوانین و مقررات دارد. مثلاً ارتباطاتی که فعلاً به صورت تعاملی است باید به قوانین و مقررات تبدیل شود تا وقتی مسئولی بازنشسته یا عوض می‌شود برنامه دچار مشکل نشود. ارزشیابی و سنجش این درس‌ها چگونه است؟

**سلیمانی:** دروس عملی به عهده مدرس است. مثلاً مدرس می‌تواند در پایان ترم هم بگیرد اما آنچه مطرح است

تقسیم‌بندی نمره حذف شده است. فقط چالش بزرگی که با آن مواجه هستیم این است که دروس دانشی (Knowl- Competency) باید به دروس توانشی (Based) تبدیل شوند. اگر قرار باشد دروس، توانشی شوند سنجش و ارزیابی آن‌ها نیز باید تغییر کند. در اساس نامه شاخص‌هایی تعیین شده مثلاً سطح‌ها مشخص شده‌اند سطح یک مقدماتی، سطح دو متوسط و سطح سه پیشرفته است. این‌ها ثبت شده اما اینکه در اجرا چگونه عمل می‌شود قابل بحث است. در رشته زبان تا حدودی مشخص است ولی برای رشته‌های دیگر که با «آموزش» آشنایی ندارند خیلی اشکال ایجاد می‌کند.

**عنانی سراب:** شما فرمودید دانشجویان یک آزمون جامع نیز دارند. این آزمون چه مشخصاتی دارد؟

**سلیمانی:** لازم است اول توضیح دهم که هیئت امنای دانشگاه فرهنگیان را وزیر علوم، وزیر آموزش و پرورش، رئیس‌جمهور و چند نفر از نمایندگان مجلس تشکیل می‌دهند. در حقیقت هیئت امنای سطح بالایی است و همان قدر هم سخت‌گیری می‌شود.

برای هیئت علمی مدرسان دانشگاه فرهنگیان، وزارت علوم می‌گوید باید از استانداردهای من استفاده شود. از طرفی مدرسان معتقدند جنس کارها با دانشگاه‌های دیگر فرق دارد، چون ما فرهنگی (Educator) هستیم. در اساس نامه دانشگاه فرهنگیان آمده است که فقط این دانشگاه موظف است در هر



تحول می‌شود. وقتی که نیازها تغییر کند و معلم‌ها چیزهای متنوعی را بخواهند و دانش‌آموزان نیز با این نیازها هماهنگ شوند و سیستم هم مجبور می‌شود انعطاف نشان دهد.

**سلیمانی:** وقتی معلم این‌گونه تربیت بشود اگر بخواهد می‌تواند تغییرات ایجاد کند. الان بعضی دبیران ترجیح می‌دهند همه چیز شسته رفته در اختیارشان قرار گیرد، بنابراین جامعه باید خودش تحول پیدا کرده باشد که نقد کند.

**عنانی سراب:** آیا برنامه‌ای برای آشنایی معلمان موجود آموزش و پرورش با برنامه جدید وجود دارد؟

**سلیمانی:** قرار است در دانشگاه فرهنگیان ۵۰٪ امکانات به معلم و ۵۰٪ نیز به برنامه‌هایی برای ارتقای سطح علمی معلمان فعلی اختصاص یابد. قرار است آموزش، تمام نیروهای آموزش و پرورش، از کارمندان گرفته تا معلمان، همه را در بر بگیرد. انجام برنامه جزء مفاد اساس نامه دانشگاه است. البته نمی‌توانم ادعا کنم که الان دارد انجام می‌شود ولی جزو برنامه است و در آینده تمام بدنه آموزش و پرورش با برنامه جدید آشنا خواهند شد.

**عنانی سراب:** در پایان از تک تک همکارانی که در این میزگرد شرکت کردند و توضیحات بسیار مفیدی را در اختیار مجله قرار دادند، تشکر می‌کنم با این امید که برنامه جدید زمینه‌ساز تحولی در تربیت معلم زبان شود.



مورگان سلیمانی

رشته‌ای «آموزش» آن رشته را به عهده گیرد.

البته در دانشگاه‌های دیگر نیز رشته دبیری وجود دارد اما الان دانشگاه فرهنگیان متولی آن است و فارغ‌التحصیلان دانشگاه نیز به استخدام آموزش و پرورش در می‌آیند. در حال حاضر در وزارت علوم این سؤال مطرح است که فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها چگونه باید به استخدام وزارت آموزش و پرورش درآیند. ماده ۲۸ این را می‌گوید که فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دیگر باید این فرایند را بگذرانند: ابتدا در آزمون استخدام شرکت کنند و در صورت قبولی در مصاحبه علمی هم شرکت کنند. تازه، بعد از این مرحله، باید به مدت یک سال در دانشگاه فرهنگیان آموزش ببینند. در آن یک سال PCK و دروس تربیتی را خواهند گذراند و اگر پذیرفته شدند می‌توانند آزمون جامع بدهند و در حقیقت اگر در امتحان جامع پذیرفته شوند می‌توانند گواهی نامه صلاحیت معلمی دریافت کنند و به استخدام آموزش و پرورش درآیند. چنانچه نتوانند گواهی نامه صلاحیت را دریافت کنند به‌طور آزمایشی استخدام می‌شوند تا گواهی نامه صلاحیت خود را بگیرند. این نکته در دفترچه آزمون ورودی ۹۵ نیز منعکس شده است.

**عنانی سراب:** در برنامه جدید فضای بیشتری برای پرورش خلاقیت‌های معلم ایجاد شده است. معلم در این برنامه به عنصری تصمیم‌گیر تبدیل شده که می‌تواند در برنامه درسی نیز دخل و تصرف داشته باشد. الان برنامه درسی ما از این انعطاف برخوردار نیست. معلمی که به آن‌گونه تربیت شده و در محیط مدرسه قرار می‌گیرد آیا فرصتی برای تفکر و خلاقیت خواهد داشت؟

**سلیمانی:** در برنامه بر دو مسئله خیلی تأکید شده است؛ یکی استقلال معلم (Teacher & Autonomy) و دیگری اصالت (Authenticity). از طرفی فعلاً یک پل بسیار باریک ارتباطی بین اینجا و دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی وجود دارد. خانم احمدی که قبلاً معاون تربیت معلم در دفتر تألیف بودند. هنوز با دفتر تألیف ارتباط دارند. از طرف خانم احمدی مطرح شده است که به استناد برنامه‌های جدید تربیت معلم دیگر نمی‌شود به معلمان پیشنهاد داد که کتاب‌ها را این‌گونه تدریس کنید. حتی معلم می‌تواند از بخش‌هایی از کتاب استفاده نکند و یا مطالبی را جایگزین کند. اگر یادتان باشد قبلاً وقتی بارم‌بندی و نمونه سؤالی از دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی به استان‌ها و مناطق ارسال می‌شد جنبه پیشنهادی داشت ولی حالا نمونه سؤالات امتحانی تهیه می‌شود و طی بخشنامه از معلمان خواسته می‌شود از آن‌ها استفاده کنند.

**دردی نژاد:** این موجی که ایجاد شده است در آینده باعث