

شما بفرمایید

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

املیلا صمدی، آموزگار پایه اول، منطقه ۱۸ تهران

احساس نیاز معلمان به یادگیری و تقویت آن کار ارزشمندی است که بخش قابل توجهی از این احساس نیاز درونی است؛ اینکه فرد به صورت خودراهر همیشه به دنبال یادگیری‌های جدید باشد و در زمینه یادگیری‌ها سیری ناپذیر باشد. من فکر می‌کنم چنین افرادی مناسب معلمی هستند. اما چطور می‌شود آن‌ها را برای معلمی انتخاب و گزینش کرد؟ کار سختی است! شاید بتوان با مصاحبه‌های عمیق توسط مصاحبه‌کننده‌های متخصص، در مصاحبه‌های استخدامی و گزینش افراد این موضوع را متوجه شد.

ایجاد انگیزه مالی

ابتدا باید به لحاظ مادی نیازهای اولیه‌شان را در شأن معلمی تأمین کنیم و بعد از آن، برای دریافتی‌های بیشتر، این‌گونه اقدام کنیم. زیرا تا زمانی که نیازهای اولیه آن‌ها را تقویت و تأمین نکرده‌ایم، نمی‌توانیم احساس نیاز به یادگیری را در آن‌ها تقویت کنیم.

شاید یکی از راهکارها این باشد که دریافتی‌های معلمان، حقوق یا رتبه آن‌ها را به میزان عملکردشان در یادگیری‌های جدید پیوند بزنیم. اما در این موضوع هم بسیار باید ظرافت به خرج دهیم. در واقع،

در راستای موضوع مهم احساس نیاز به یادگیری، که ایجاد و تقویت آن می‌تواند در ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان نقش مؤثری داشته باشد، آموزگاری از تهران دیدگاه‌های خود را بیان کرده‌اند که می‌خوانید.



ایجاد فضای رقابتی

شاید پزشکی هم می‌خوانند، اما شرایط او را ندارند و بعد از چهار سال که فارغ‌التحصیل می‌شوند و تازه می‌خواهند وارد کلاس درس بشوند و می‌بینند خب چهار سال سابقه دارد. پس خودش را همه‌چی‌دان می‌داند! در صورتی که چهار سال در حال آموختن بوده است. نه اینکه چهار سال سابقه تدریس و معلمی در کلاس و بودن با بچه‌ها را داشته باشد و احساس غرور دارد. ما نمی‌توانیم از این فرد انتظار داشته باشیم نیاز به یادگیری‌های جدید را احساس کند.

یک تجربه خوب

تجربه خوبی را در یک مدرسه غیردولتی داشتم که برای کاروری به آنجا می‌رفتم. مؤسس‌های این مدرسه خانم‌هایی بودند که خودشان از مدرسان کشوری محسوب می‌شدند که بعد از بازنشستگی خودشان مدرسه‌ای را تأسیس کرده بودند و در کارشان هم موفق بودند. خیلی برای من جالب و ارزشمند بود، وقتی می‌دیدم در آن مدرسه، بعد از ساعت آموزشی که ساعت کمی هم نبود، یا حتی در روزهای تعطیل یا تابستان برای معلمان خودشان کلاس آموزش روش تدریس می‌گذاشتند و جالب بود که معلمان شرکت می‌کردند و خیلی هم مشتاق بودند. در آن کلاس‌ها هم به آن‌ها تکلیف و پروژه داده می‌شد و باید تکالیف داده‌شده را برای جلسه بعد آماده می‌کردند و می‌آوردند، بدون اینکه به آن‌ها گواهی‌نامه ضمن خدمت داده شود یا بدون اینکه برای حضورهایی که در کلاس‌ها دارند، اضافه پرداخت شود. اما آن‌ها مشتاق بودند، حاضر می‌شدند، از کلاس استفاده می‌کردند، آموخته‌ها را به کار می‌گرفتند، نتایج را اعلام می‌کردند و خیلی هم سپاسگزار بودند؛ به چند دلیل: یک دلیل این بود که آن کلاس‌ها واقعاً مفید بودند و یک دلیل دیگر هم این بود که مدرسه غیردولتی بود و می‌دانستند این یادگیری‌های جدید به استخدام دوباره آن‌ها در این مدرسه کمک می‌کند و می‌توانند برای سال آینده قرارداد جدید ببندند. حتی اگر می‌خواستند به مدرسه‌های دیگری بروند، این یادگیری‌ها قطعاً برای آن‌ها مفید بودند. بنابراین، این احساس نیاز را داشتند و شرکت می‌کردند و خودشان هم برای جلسات آینده مشتاق بودند. حال، این را مقایسه کنیم با سیستم تربیت معلم. البته امنیت شغلی بسیار مهم است و همین معلم مدرسه غیردولتی هم قطعاً باید امنیت شغلی داشته باشد که با احساس آرامش بیشتری کار کند و این کاملاً درست است. اما ما می‌توانیم، حداقل در سال‌های تحصیل، به دانشجو معلم خودمان این امنیت شغلی را ندهیم،

نکته بعدی اینکه ما باید معلمان را در موقعیتی قرار بدهیم که متوجه بشوند لازم است یادگیری‌های جدیدی داشته باشند. اگر ما معلم را در موقعیتی قرار بدهیم که تدریس سایرین را ببیند و متوجه فاصله تدریس بین خودش و آن‌ها بشود، متوجه فاصله بین میزان یادگیری‌های خودش و مباحث خیلی زیادی که برای یادگیری‌های دیگر او وجود دارد، بشود و این احساس نیاز در او شکل بگیرد که به سراغ یادگیری‌های جدید برود، این در واقع راهکار ایجاد فضایی برای انتقال تجربه‌ها به یکدیگر است.

فضای مجازی

البته در فضای مجازی فرصت اندکی برای این کار ایجاد شده است. اما در این فضا هیچ ارزیابی انجام نمی‌شود. پراکندگی در فضای مجازی خیلی زیاد است و وقتی مثلاً یک معلم تازه کار یا حتی اولیا وارد این فضا می‌شوند، با انبوهی از تدریس‌ها مواجه می‌شوند و اگر متخصص نباشند، نمی‌توانند تدریس درست را تشخیص دهند.

چیزی که ما خیلی روی آن تأکید می‌کنیم، تقویت حافظه دیداری بچه‌هاست و بازی‌هایی برای تقویت حافظه دیداری بچه‌ها پیشنهاد می‌کنیم. یعنی فقط باید کلمات را به شکل‌های متفاوت، در جاهای متفاوت یا در بازی‌های متعدد ببیند. مثلاً ببیند که کلمه ظهر با «ظا» نوشته می‌شود. بنابراین، اصلاً نمی‌توانند شکل دیگری را در این کلمه تصور کنند. اما من در فضای مجازی می‌بینم، حتی در صفحات معلمانی که تدریس تلویزیونی هم دارند و شاید مثلاً صدهزار دنبال‌کننده دارند، در آنجا یک املاء گفته می‌شود که کلمه‌ها به شکل غلط نوشته شده‌اند و دانش‌آموز باید آن‌ها را اصلاح کند و شکل درست آن را بنویسد. مثلاً کلمه ظهر با ذال نوشته شده است. این روش کاملاً اشتباه است. دانش‌آموز نباید کلمه‌ای را اشتباه ببیند! اصلاً امکان دارد همان لحظه کلمه در ذهن بچه ثبت شود و بیرون آوردن این کلمه از ذهن دانش‌آموز کار بسیار سختی است.

اصلاح نظام تربیت معلم

یک راهکار دیگر اصلاح فعلی نظام تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان است. امروز سیستم به این صورت است که دختر و پسری که ۱۸ سال سن دارد و وارد این سیستم می‌شود، از حقوق مناسبی برخوردار است، بیمه دارد، مزایای خوبی دارد و خودش را مقایسه می‌کند با هم سن و سال‌های خودش که

چون او در حال تحصیل و یادگیری است. ولی بعد از آن، با شیوه‌هایی که برای ارزشیابی نهایی داریم، به او امنیت شغلی بدهیم. مانند معلم‌های دیگر که در حین کارشان امنیت شغلی دارند. تا این احساس نیاز را حداقل در حین تحصیلش برای یادگیری‌های جدید داشته باشد و بعد از آن هم لازم است هر چندسال یک بار رصد شود تا باز هم در بحث یادگیری‌های جدید انگیزه داشته باشد.

تغییر در نظام‌های آموزشی

بحث بعدی این است که جهان دارد تغییر می‌کند و روش‌های آموزش هم به‌طور دائم، متناسب با تغییرات حوزه فناوری، در حال تغییرند. نظام آموزش ما نباید از تغییراتی که در سطح جهانی روی می‌دهند، دور باشد! باید متناسب با آن‌ها تغییر کند تا معلم ما در این محیط که در حال تغییر است، احساس نیاز پیدا کند به تغییر و افزایش یادگیری‌هایش. وقتی در محیط تغییری نباشد و دائماً سکون باشد و متناسب با فناوری‌های جدید تغییر نمی‌کند، در معلم نیز احساس نیاز به وجود نمی‌آید. برای نمونه، در سال‌های گذشته، نیازی به تولید محتوای آموزشی احساس نمی‌شد و احساس نیاز به یادگیری نرم‌افزارهای تولید محتوا در من وجود نداشت یا خیلی کم بود. اما امروز شرایط متفاوت است.

برگزاری دوره‌های کاربردی

احساس می‌کنم ما باید واحدهای کاربردی و مفید را هم برای یادگیری به معلمان پیشنهاد کنیم. وقتی معلم در این واحدها و دوره‌ها شرکت می‌کند و آن‌ها را به کار می‌گیرد، احساس رضایت در او شکل می‌گیرد و همین زمینه‌ساز احساس نیازهای بعدی او برای یادگیری می‌شود. البته باید روی کیفیت واحدهایی که برای یادگیری به آن‌ها ارائه می‌کنیم، خیلی کار شود تا این احساس نیاز تقویت شود. مثلاً در ارتباط با ضمن خدمت‌هایی که آموزش و پرورش برای ما برگزار می‌کند و در سامانه ال‌تی‌ام‌اس (Ltms.medu.ir) قرار می‌گیرد، من به‌شخصه برای اینکه ساعت‌های خودم را پر کنم، شرکت می‌کنم، چون دوره‌ها خیلی کیفی و کاربردی نیستند، یا بهتر است بگویم کمتر کاربردی‌اند. اما ممکن است در بیناری که در گروه آموزشی اطلاع‌رسانی می‌شود، با علاقه شرکت کنم. چون سابقاً دیده‌ام این دوره‌ها چقدر کیفی و مفید بوده‌اند.

تقویت یادگیری‌های گروهی

موضوع دیگر اینکه معلمان یادگیرنده و معلمانی

که به دنبال یادگیری بیشتر هستند، دیده شوند. معلمانی که برای یادگیری همکارانشان اقدام می‌کنند، دیده شوند. ما باید یادگیری‌های گروهی و جمعی را تقویت کنیم و این طور نباشد که هر معلمی به کلاس خودش برود و در کلاس درس خودش را ببندد و سرش در لاک خودش باشد. لازم است ما به یادگیری جمعی هم بپردازیم. خیلی مهم است که معلم یادگیرنده دیده شود تا هم خودش بیشتر مشتاق شود به یادگیری‌های بیشتر و هم سایر معلمان برای یادگیری انگیزه پیدا کنند. همیشه هم این دیده‌شدن با تشویق‌های مادی اتفاق نمی‌افتد، حتی یک جمله هم تأثیرگذار است تا نشان دهد ما او را دیده‌ایم. ما باید به مدیران و معاونان مدرسه و کسانی که با معلمان ارتباط دارند، آموزش بدهیم این روحیه سپاسگزاری را داشته باشند. لازم است بین معلم یادگیرنده با سایر معلمان تفاوت باشد.

انتخاب مدرسان توانمند

گاهی اوقات این احساس نیاز در معلم وجود دارد، اما به آن پاسخ خوبی داده نمی‌شود. خاطریم هست، ما یک دوره ضمن خدمت شرکت می‌کردیم؛ دوره‌ای که احساس می‌کردیم نیاز داریم در این زمینه بدانیم و یاد بگیریم. ساعت این دوره بعد از ساعت کلاس آموزشی خودمان بود که خسته هم بودیم. می‌رفتیم به اداره که در کلاس شرکت کنیم. بعد که این همه وقت و زمان می‌گذشتیم، می‌دیدیم مدرس دوره توانمند نیست و ما چیز زیادی گیرمان نیامده است. این باعث می‌شد چنین حالت‌هایی، که خیلی هم تکرار می‌شود، خیلی در احساس نیازهای بعدی تأثیر بگذارد. بنابراین، باید روی کیفیت دوره‌ها و محتواهایی که ارائه می‌شود کار کنیم و واحدهایی کاربردی و مفید ارائه و به معلمان پیشنهاد بدهیم.

آموزش‌های هدفمند

من باز هم تأکید می‌کنم، اگر ما از معلم می‌خواهیم به سراغ یادگیری‌های بیشتر برود و می‌خواهیم این احساس را در آن‌ها تقویت کنیم، باید به این هم بپردازیم و مدنظر داشته باشیم که او با خودش می‌گوید اگر من بروم و این را یاد بگیرم، چه مزیتی برای من ایجاد می‌کند؟ من بعد از یادگرفتن این مطلب، چه فرقی دارم با کسی که این را یاد نگرفته است؟ بعد از اینکه من این دوره را گذراندم، الان چه فرقی دارم با کسانی که این دوره را نگذرانده‌اند؟ من چه چیزی به دست آورده‌ام؟ باید به این بپردازیم تا بتوانیم احساس نیاز به یادگیری را در معلمان ایجاد و آن را تقویت کنیم. ■