

بخش نخست

چالش پایان ناپذیر تربیت معلم

مریلین کوچران اسمیت
کریستین پاور
ترجمه: حسین ربانی



امروزه، آموزش و پرورش دغدغه همه کشورهای و جوامعی است که می‌خواهند در گردونه تحولات جهانی و رقابت‌های نفس گیر اقتصادی، از دیگران عقب نمانند. و جالب توجه این است که این دغدغه‌ها در کشورهای پیشرفته بیشتر مشهود است تا در کشورهای فقیر یا در حال توسعه! آمریکایی‌ها یک بار هنگامی که دیدند روس‌ها در رقابت‌های فضایی بر آن‌ها پیشی گرفته‌اند (۱۹۶۵)، به خود آمدند و باریشه‌یابی دلایل عقب ماندگی خود در نظام آموزشی‌شان، و عمدتاً علوم و ریاضیات، توانستند این ضعف را جبران کنند. اکنون نیز به نظر می‌رسد با توجه به رکود اقتصادی که در این چند سال اخیر گریبان گیرشان شده است، بار دیگر مشکل را در نظام آموزشی و شیوه‌های تربیت معلم خود جست‌وجو می‌کنند و می‌کوشند، از این طریق مَقَری بیابند. نوشته‌ای که می‌خوانید، از مجله *Educational Leadership* ترجمه شده، و موضوع آن در همین راستاست. مطالعه آن می‌تواند بویژه برای کارشناسان آموزش نیروی انسانی مفید باشد. این مقاله در دو شماره از نظرتان می‌گذرد.

جهانی شده، منوط به آماده سازی شهروندان آن جامعه است تا به استانداردهای دانشگاهی در سطح جهانی برسند و بر مهارت‌های پیچیده مسلط شوند.

این در حالی است که بر اساس ارزیابی‌های ملی و بین‌المللی، بسیاری از دانش‌آموزان آمریکایی به انحاء مختلف، برای ورود به بازار کار یا ورود به مرحله تحصیلات دانشگاهی، آمادگی لازم را ندارند؛ به خصوص در ریاضیات و علوم.

پس بحث به این جا می‌رسد که ما در نظام آموزشی خود نیازمند اصلاحاتی اساسی و عمیق هستیم که شامل استانداردها و ارزیابی‌های سخت‌گیرانه و جلدی نیروی آموزش دهنده مستعدتر و کارتر، و نوعی نظام آموزشی کاملاً بازنگری شده با محوریت «آموزش مشاهده محور» باشد.

چرا که رونق و شکوفایی اقتصادی آمریکا در گرو توانایی یک شهروندان آن به رقابت در اقتصادی دانش محور نهفته است (که این خود به معلمان و دانش‌آموزان وابسته است).

در جهان امروز، در آمریکا و بسیاری دیگر از کشورها، شاهد تأکید بی‌سابقه‌ای بر آمادگی معلمان و کیفیت کار آموزگاران هستیم. گرچه رابطه میان آمادگی معلمان با میزان موفقیت دانش‌آموزان و دیگر دستاوردهای هر مدرسه رابطه‌ای تنگاتنگ به نظر می‌رسد، ولی نباید این موضوع، یک مفهوم مجرد با مضامین مجرد تلقی شود. چرا که مجموعه‌ای از مسائل پیچیده و بحث‌انگیز را در بر می‌گیرد. مسائلی چون استخدام، ارزیابی، صلاحیت دوره‌های آموزش معلمان و راهکارها، تعلیم معلمان جدید، توسعه شغلی، شرایط کاری معلمان، ارزیابی و مؤثر بودن آن‌ها و کارهایی که به حقوق و مزایا و استخدام مربوط می‌شود.

۱. ارتباط بین آمادگی معلم و کیفیت کار معلم و اقتصاد

اتفاق نظری در حال شکل‌گیری است که بنابر آن، کیفیت و استانداردهای نظام آموزشی آمریکا، به صورتی مستقیم، به وضعیت و سلامت اقتصادی آن کشور وابسته است. این جا بحث آن است که موفقیت یا پیشرفت کشور در جامعه‌ای

۲. پذیرش این که کمبود معلمان با کیفیت وجود دارد.



بحث اصلی این است که مدارسی که تعداد زیادی دانش آموز فقیر و نیز دانش آموزان اقلیت‌ها را در خود جای داده‌اند، به احتمال زیاد، معلمانی کم تجربه‌تر دارند؛ معلمانی که معمولاً در حوزه تخصصی خودشان هم تدریس نمی‌کنند و یا به طور کلی صلاحیت کافی را برای تدریس ندارند. کمبود معلمان با کیفیت موجب کاهش دستاوردها و موفقیت‌های دانش آموزان و مدرسه می‌شود. تازه آن‌ها که خواهان اقدام در زمینه تأمین کافی معلمان با کیفیت هستند، خودشان اختلاف نظر دارند در این که مکان و زمان اولیه برای آماده سازی و آموزش معلمان چگونه و کجا باشد. برخی از اینان برنامه‌های آموزشی اصلاح شده دانشگاهی را برای آماده سازی معلمان قبل از ورود به مسئولیت‌های آموزشی و تدریس توصیه می‌کنند. اما منتقدان از سوی دیگر، روش‌های جایگزین آموزشی را پیشنهاد می‌کنند که شامل آماده سازی تیتروار یا کلی قبل از مسئولیت کامل تدریس است؛ همراه با تعلیم و آموزش تحت نظارت و مطالعه مداوم در طول سال اول.

با وجود این و با تمام اختلاف نظرهایی که این دو گروه با هم دارند، همه مدافعان طرح کاهش شکاف آموزشی، بر حق دسترسی به فرصت‌های برتر و کیفی آموزشی به عنوان یک حق مدنی برای همه دانش آموزان تأکید دارند. و این موضوع اساساً تفاوت آشکاری با این مدعای ساده دارد که همه دانش آموزان باید به استانداردها و دستاوردهای سطح بالایی دست یابند؛ اگر چه فرصت‌های آموزشی برابری ندارند. از جمله این پیشنهادها، مثلاً یکی به کارگیری روش‌های جایگزین برای تدریس است که برای اجرای آن می‌توان دامنه وسیع‌تری از معلمان را به کار گرفت. و یا به کارگیری نظام‌های اطلاعاتی جدیدی که سه ضلع مثلث معلم، دانش آموز و تربیت معلم را به هم مرتبط می‌سازند و بدین وسیله، برنامه‌های آماده‌سازی و روش‌ها را لازمه فراگیری دانش آموز می‌سازند.

پیشنهاد دیگر، دگرگونی در شیوه‌های استخدام و وظایف محول شده (ارائه صلاحیت) به منظور اطمینان از این است که معلمان با صلاحیت، در مدرسی که بیشترین نیاز به این معلمان را دارند، توزیع شوند. مشوق‌های مالی و دیگر مشوق‌های تأثیر گذار، مشاوره مؤثر معلمان به خصوص در مدرسی که بیشتر نیازمندند، و یکپارچه سازی روش‌های ارزیابی برای تمام کاندیداهای معلمی، بدون توجه به چگونگی ورود آن‌ها، نیز ضروری است.

۳. در نظر گرفتن خروجی و نتیجه موفقیت دانش آموزان در یادگیری و فراگیری

اکثراً دوره‌های تربیت معلم و شیوه‌های آموزشی آن‌ها را لازمه و عامل دخیل در فراگیری دانش آموزان معرفی می‌کنند؛ چه توسط ارزیاب‌های بیرونی و چه توسط استانداردها و اهدافی عالی که هر کدام از این دوره‌ها برای خود تعریف کرده‌اند.

راه حل‌های کنونی را در چهار دسته می‌توان دسته‌بندی کرد:

الف. ارزیابی (و سپس اصلاح و حتی حذف) دوره‌های آموزشی مختلف؛ و نیز شیوه‌های ورود به این دوره‌ها، مطابق

با رتبه‌بندی حاصل از میزان موفقیت دانش آموزانی که توسط فارغ التحصیلان آن دوره‌های تربیت معلم (آموزشی) و روش‌های مربوطه ورود به آن دوره‌ها تدریس شده‌اند.

ب. ارزیابی دوره‌های آموزشی تربیت معلم و شیوه‌های ورود به این دوره‌ها بر اساس این که آیا داوطلبان معلمی در طی دوران آموزشی خود آن روش‌های تدریس و روش‌های آموزشی را که می‌تواند به کسب نمرات بالایی در آزمون‌های سنجش موفقیت دانش آموزان بینجامد، از خود نشان می‌دهند یا خیر؟

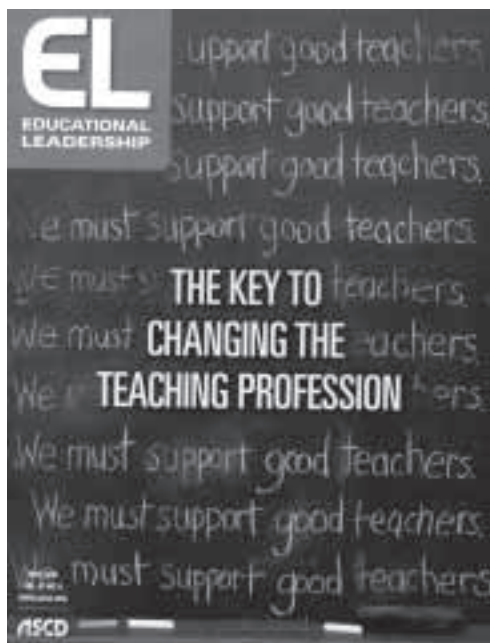
ج. ارزیابی داوطلبان معلمی، از طریق سنجش میزان فرصت‌های یادگیری که آن‌ها می‌توانند در هر کلاس درس ایجاد کنند. علاوه بر آن که باید معلوم شود دانش آموزان در قبال این تدریس چه عملکردی از خود نشان می‌دهند.

د. ارزیابی دوره‌های تربیت معلم و روش‌های ورود به آن‌ها به کمک سنجش، ارزیابی فرصت‌های فراگیری ایجاد شده در کلاس درس توسط فارغ التحصیلان این دوره‌ها که در سال‌های آغازین فعالیت تدریس خود قرار دارند، در کنار عملکرد دانش آموزان آن‌ها.

۴. ضرورت وجود نظام جامع اطلاعاتی در سطح استانی (ایالتی) به منظور برقراری ارتباط و تعامل بین معلم، شاگرد و فرایند آموزشی معلمان

برخی ایالت‌ها هم اکنون در حال توسعه سامانه‌های اطلاعاتی در سطح ایالتی و با گستردگی زمانی هستند تا بتوانند بین نتایج سنجش عملکرد دانش آموزان با داده‌های جمع‌آوری شده در مورد معلمان آن‌ها، از قبیل مؤسساتی که از آن فارغ‌التحصیل شده‌اند، ارتباط برقرار سازند.

کلیات این موضوع هم اکنون به صورت گسترده‌ای مورد پذیرش واقع شده است و با تأکید بر این که: اثر بخشی برنامه‌های آموزشی آماده‌سازی معلمان (دوره‌های تربیت معلم) و ساز و کارهای گزینش و ورود به این دوره‌ها، باید بر اساس خروجی‌ها اندازه‌گیری شود و ملاک‌ها روی دانش آموزان قرار گیرد، نه این که ورودی‌ها مبنا و ملاک قرار گیرند؛ هم چون برنامه درسی و یا منابع درسی و مطالعاتی دانش آموز بودجه فدرال (دولتی) هم اکنون به عنوان مشوق برای ایالت‌هایی که این نظام‌ها را گسترش می‌دهند، در دسترس است و در



همین حال تلاش‌های دیگری هم در دست بررسی و یا اقدام است؛ از جمله در ایالت‌های هم‌چون تگزاس، فلوریدا، آهایو و چند ایالت دیگر کامل‌ترین نوع این نظام‌های ارزیابی هم اکنون نظامی است که در ایالت لویزیانا تحت عنوان «مدل ارزش افزوده ارزیابی آموزشی معلمان» وجود دارد و وزیر آموزش و پرورش مرتباً از آن به عنوان نمونه و الگو یاد می‌کند.

این نظام ارزیابی، به کمک استفاده از یک بانک جامع اطلاعاتی بزرگ، اثر بخشی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی معلمان (دوره‌های تربیت معلم) را در سراسر ایالت لویزیانا ارزیابی می‌کند. به این ترتیب که بر پایه نمرات کسب شده دانش آموزان، معلمانی را که از فلان مؤسسه آموزشی فارغ التحصیل شده‌اند، رتبه بندی می‌کند.

این نظام ارزیابی، دوره‌های آموزشی مناسب و نمونه را شناسایی می‌کند (همان‌طور که دوره‌های نامناسب و پایین‌تر از حد آستانه را تشخیص می‌دهد) و میزان اثر بخشی فارغ‌التحصیلان را به عنوان معلم بر میزان موفقیت دانش‌آموزانشان ملاک قرار می‌دهد. در واقع، از این نظام، به منظور بهبود مستمر برنامه‌های آموزشی دوره‌های تربیت معلم استفاده می‌شود.

۵. ارزیابی عملکرد داوطلبان معلمی به صورتی گسترده‌تر و فراگیرتر

برخی ایالت‌ها به منظور بهبود کیفیت معلمان، روش سنتی ارزیابی و سنجش تستی را برای اعطای گواهی و مجوز تدریس کنار گذاشته‌اند و به جای آن به ارزیابی‌های عملکردی با سر فصل‌های استاندارد شده به منظور اعطای گواهی تدریس به معلمان استفاده می‌کنند. برای مثال، در کالیفرنیا داوطلبان معلمی علاوه بر گذراندن واحدهای درسی لازم، باید چهار مرحله ارزیابی عملکردی زیر را پشت سر بگذارند.

الف. انطباق و تحلیل برنامه تدریس بر اساس مطالعات

موردی

ب. برنامه‌ریزی و اجرای یک درس در کلاس

ج. طراحی و پیاده‌سازی یک مورد ارزیابی و سنجش در کلاس

د. نشان دادن تمام این کارها در یک تجربه (تجربه تدریس)

علاوه بر این برنامه، در ایالت کالیفرنیا، برنامه دیگری هم طرح‌ریزی شده است که داوطلبان را ملزم می‌کند تا روش‌های تدریس خود را تحلیل کنند و توسعه دهند و خلاصه‌ای تهیه کنند که ارزیابی برنامه تدریس، حالات و عکس‌العمل‌ها و مثال‌های ویدیویی تدریس در آن موجود باشد.

۶. ایجاد تعدد در مسیر و راه‌های معلم شدن

پدیده تکرر در روش‌های رسیدن به حرفه معلمی، از کمبود معلم در برخی مناطق ناشی می‌شود.

همان‌طور که هر سال در گزارش کیفیت آموزگاران وزارت آموزش و پرورش به کنگره پیشنهاد شده است، روش‌های جای‌گزین برای تربیت معلم و اعطای گواهی تدریس، در تمام ۵۰ ایالت آمریکا وجود دارد و در حال حاضر این روش‌ها در

تربیت حدود ۲۰ درصد از معلمان به کار می‌رود. قابل توجه این است که با وجود رشد زیادی که در برنامه‌های جای‌گزین وجود داشته است، توافق و اتفاق نظر کمی در مورد تعریف این برنامه‌ها وجود دارد. علاوه بر این، اگر چه هر کدام از این برنامه‌ها از نظر اهداف استخدای، روش‌های آماده‌سازی و حمایتی تفاوت‌هایی اساسی با یکدیگر دارند، بیشترشان به گونه‌ای، از همکاری‌های دانشگاهی (ارتباط و همیاری) بهره‌مند می‌شوند. این موضوع خود مقایسه روش‌های سنتی و برنامه‌های جای‌گزین را دشوارتر می‌سازد. به خصوص، اگر منظور از روش‌های سنتی، روش‌های آماده‌سازی دانشگاهی باشد. برای مثال، برنامه Teach for America (به خاطر آمریکا آموزش بدهید!) که معروف‌ترین دوره از برنامه‌های جای‌گزین آموزش معلمان تازه است، فارغ التحصیلان دانشگاهی را استخدام می‌کند. این افراد یک دوره آموزشی شش هفته‌ای را قبل از ورود به مدارس بیشتر نیازمند طی می‌کنند و سپس در دوران خدمت هم به مدت دو سال در طرح‌های ارتقای حرفه‌ای و شغلی شرکت می‌کنند.

از سوی دیگر، New teacher project (پروژه معلم نوین) معلمانی را که در اواسط دوره حرفه معلمی خود قرار دارند، استخدام و به طور فعال با مدارس مناطق همکاری می‌کند تا راه‌های اعطای گواهی را به طوری که مطابق استانداردهای ایالتی باشد، پایه ریزی نماید.

روش‌ها و برنامه‌های جای‌گزین دائماً محبوبیت بیشتری کسب می‌کنند و این بیشتر به خاطر رکود و اوضاع نامناسب اقتصادی است.

برنامه Teach for America در سال ۲۰۰۹، ۳۵۰۰۰ درخواست از سوی داوطلبان معلمی دریافت کرد که نسبت به سال قبل آن، ۴۲ درصد رشد داشته است و برنامه New teacher project نیز، در همین سال، حدود ۴۴ درصد رشد داشت.

ادامه دارد

