

نقش و جایگاه معلم در تحول بنیادین آموزش و پرورش

مبانی آموزش حرفه معلمی

حسین پیریایی
دانشجوی دکترای مدیریت آموزش
شهرام شهبازی
کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی

اشاره

انسان‌ها در طول قرن‌ها زندگی در مقابل تغییرات واکنش‌های متفاوتی از خود بروز داده‌اند. اما در نهایت همه به‌ناچار باید در مقابل تغییرات سر تسلیم فرود آورند. بنای هستی و آفرینش نیز براساس تغییر است. اینکه خداوند در قرآن کریم فرموده است: «ان الله لا یغیر ما بقوم حتی یغیروا ما بانفسهم» (رعد، آیه ۱۱)، نشان از اهمیت تأثیر عامل نیروی انسانی در تغییر است. تغییر پدیده‌ای بزرگ در آفرینش است که همواره با آن مواجه هستیم. پیتر دراکر می‌نویسد:

«امروزه تنها چیز ثابتی که می‌توان یافت تغییر است» و جامعه‌ها و سازمان‌ها نیز تحت تأثیر این پدیده بزرگ هستند (بکهارد، ۱۹۹۹). و رکن اصلی ایجاد و اعمال تغییر در آموزش معلم است. بنابراین، در این مقاله به‌دنبال بررسی دو موضوع هستیم:

۱. اهمیت تغییر و تحول در آموزش و پرورش
۲. نقش معلم در تحول بنیادین

بر این اساس، ابتدا مدل‌های تغییر را بررسی می‌کنیم.

مدل‌های مدیریت تغییر

مدیریت تغییر در سازمان‌ها عبارت است از دگرگونی سازمان از وضعیت موجود در حداقل یکی از حوزه‌های ساختار، نیروی انسانی، قواعد و خط‌مشی‌ها و وظایف و عملکردها و رسیدن به وضعیت مطلوب (اخوان، ۱۳۸۴: ۲۷).

تحول جامعه بی‌تأثیر از تحول آموزش و پرورش نیست و نقش معلم در این تحول بر همه روشن است. در سند تحول بنیادین نقش معلم به‌عنوان هدایت‌کننده و اسوای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی کشور مورد تأکید قرار گرفته است (سند تحول، بیانیه ارزش‌ها، بند ۷). گرچه بعضی از سازمان‌ها با تغییر و تحول به‌عنوان رویدادی اتفاقی برخورد می‌کنند، اما تحول مثبت برای توسعه هر سازمانی، با برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و آینده‌نگری صورت می‌گیرد. هدف تغییر و تحول در سازمان‌ها بقا و تداوم فعالیت‌های سازمان است که در سازمان آموزش و پرورش رکن اصلی این تغییر معلم است. در این مقاله، ضمن تعریف مفهوم تغییر و تحول و ضرورت آن، بیست نقش معلم به‌عنوان مهم‌ترین عامل تحول در آموزش و پرورش بررسی می‌شود. در پایان نیز پیشنهاداتی کاربردی ارائه شده است.

کلید واژه‌ها:

معلم، تحول بنیادین، مدیریت تغییر، مدل‌های تغییر

مقدمه

امروزه با گسترده‌گی و پیچیدگی جامعه، انتظارات از آموزش و پرورش بسیار متنوع شده و این امر، تحول در آموزش و پرورش را برای تطبیق با نیازهای جامعه ضروری می‌سازد. بین عوامل ایجادکننده تغییر و تحول در آموزش و پرورش در حوزه صف و ستاد، معلم نقش کلیدی دارد، چراکه اگر همه عوامل مهیا باشد و نگرش و خواست معلم برای تحول و تغییر مثبت نباشد، مسلماً طرح‌های نظام تعلیم و تربیت با شکست مواجه خواهند شد و هیچ جامعه‌ای از دانایی معلمانش فراتر نخواهد رفت.

پیشرفت بدون تغییر غیرممکن است و کسانی که نمی‌توانند ذهنشان را تغییر دهند، هیچ چیز دیگری را هم نمی‌توانند تغییر دهند (جرج برناردشاو). امروزه تغییر جزء جدانشدنی زندگی بشر است.



کوستکا و موئینج (۲۰۰۵) نیز معتقدند، در صورتی که مدیران مراحل تغییر را درک و براساس آن عمل کنند، قادر خواهند بود بدون تخریب انگیزه و تعهد افراد، فرایند تغییر را با موفقیت اداره کنند. چند مدل تغییر عبارت‌اند از: تغییر از دیدگاه هاوولاک^۱؛ مدیریت تغییر از گاتو^۲؛ مدیریت تغییر از گودیچ^۳؛ مدیریت تغییر از پروسی^۴؛ مدل پیشنهادی مدیریت تغییر در برنامه درسی.

■ مدل هاوولاک

یکی از الگوهای مهمی که می‌توان تغییر را براساس آن مدیریت کرد، الگوی هاوولاک (۱۹۷۵) است. در این الگو در مواجهه با تغییر پنج مسئولیت در نظر گرفته شده است:

۱. توانایی ریشه‌یابی و تشخیص نیاز و تبیین آن به صورت مسئله از روش حل مسئله
۲. استفاده از فرصت‌ها و ایجاد زمینه پذیرش تغییر
۳. به‌کارگیری روش آزادمنشانه در مدیریت و ایجاد جو مناسب برای مشارکت کارکنان
۴. دارا بودن نگرش نظام‌دار در مدیریت با مدنظر قرار دادن وضع موجود و مطلوب
۵. فراهم کردن منابع انسانی و مادی مورد نیاز برای اجرای تغییرات

■ مدل مدیریت تغییر از پروسی

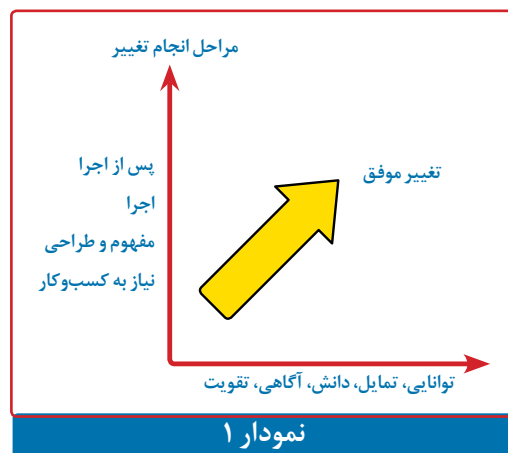
پروسی (۲۰۰۴) مدلی با عنوان ادکار پیشنهاد کرده است. این مدل می‌کوشد مراحل ضروری اجرای موفقیت‌آمیز تغییر را شناسایی کند تا مدیر بتواند نقش مؤثری در فرایند تغییر ایفا کند. این محقق مدل خود را در قالب یک نمودار نشان داده است که تغییر زمانی در آن با موفقیت همراه است که هر دو بُعد آن به صورت هم‌زمان پیش بروند. مؤلفه‌های این مدل عبارت‌اند از:

- توانایی A^۵: داشتن توانایی در اجرای مهارت‌ها و رفتارهای مورد نیاز
- تمایل D^۶: داشتن تمایل به پشتیبانی از تغییر
- دانش K^۷: شناخت از چگونگی اجرای تغییر
- آگاهی A^۸: داشتن آگاهی از نیاز برای تغییر
- تقویت R^۹: ارائه تقویت مناسب به منظور تداوم تغییر مورد نظر (نمودار ۱).

■ مدل مدیریت تغییر از نظر گاتو

گاتو (۲۰۰۵) مدیریت تغییر را در شش حرف کلمه لاتین تغییر یعنی «Change» بررسی کرده است که عبارت‌اند از:

- C^{۱۰}: داشتن روحیه خطرپذیری، پرسش‌گری و ایجاد چالش
- H^{۱۱}: داشتن درک و شناخت مناسب از خود و سازمان
- A^{۱۲}: داشتن قدرت تحلیل دانش عمومی و تخصص سازمان



**اگر همه عوامل
مهمها باشد و
نگرش و خواست
معلم برای تحول
و تغییر مثبت
نباشد، مسلماً
طرح‌های نظام
تعلیم و تربیت
با شکست مواجه
خواهند شد**

N^{۱۳}: نیاز به دانستن، پژوهش و توسعه
G^{۱۴}: حرکت به سمت اهداف با تأکید بر نقاط
قوت
E^{۱۵}: تعیین نتایج مورد انتظار
این مدل فرایند تغییر را در فرد و سازمان بررسی
می‌کند و رسیدن به وضعیت مطلوب را که خاستگاه
تغییر است، مستلزم دارا بودن موارد بالا می‌داند.

■ مدل مدیریت تغییر از گودیچ

گودیچ (۲۰۰۶) مدلی با عنوان « STARE » برای
تغییر بیان کرده است. هر کدام از حروف این کلمه،
نمایانگر یکی از مؤلفه‌های مدل تغییر است. این

شاخص‌ها عبارت‌اند از:

S^{۱۶}: موقعیت: این مؤلفه شامل بررسی موقعیت
تغییر است و با سؤالاتی از این دست ارزیابی
می‌شود: تغییر چه بود؟ چه دلایلی برای تغییر
وجود داشت؟ تغییر از درون ناشی می‌شد یا
از بیرون؟ تغییر چه پشتوانه و امکاناتی داشت؟
اعضای گروه چه کسانی بودند؟ نگرش گروهی
برای طرح یا پیشنهاد تغییر چه بود؟ آیا افراد
و بخش‌ها به‌طور گسترده در تغییر درگیر شدند؟
T^{۱۷}: وظیفه: این مؤلفه نیز با طرح سؤالاتی بررسی
می‌شود که عبارت‌اند از: وظیفه چه بود؟ نقش
شما و مجموعه کارهائتان چه بود؟ چارچوب
زمانی شما چه بود؟

A^{۱۸}: فعالیت عملی: بررسی می‌شود که فعالیت‌ها
چگونه انجام شده‌اند: فرایندها را فهرست
کنید و گام‌های اجرایی خاص را تعریف کنید؛
فعالیت‌هایی را که باید انجام شوند، فهرست کنید.
بررسی کنید آیا هیچ آموزش یا فعالیتی خدماتی
برای حمایت از انجام کار انجام داده‌اید؟
R^{۱۹}: نتیجه: بررسی می‌کند آیا تغییرات موفقیت‌آمیز
بوده‌اند؟ و اگر چنین بوده، چرا؟
E^{۲۰}: ارزشیابی: چه ارتباطات و فعالیت‌هایی
با مؤسسه خود داشته‌اید و پس از تغییر چه
نتایجی گرفته‌اید؟

■ مدل پیشنهادی تغییر از نویسندگان مقاله

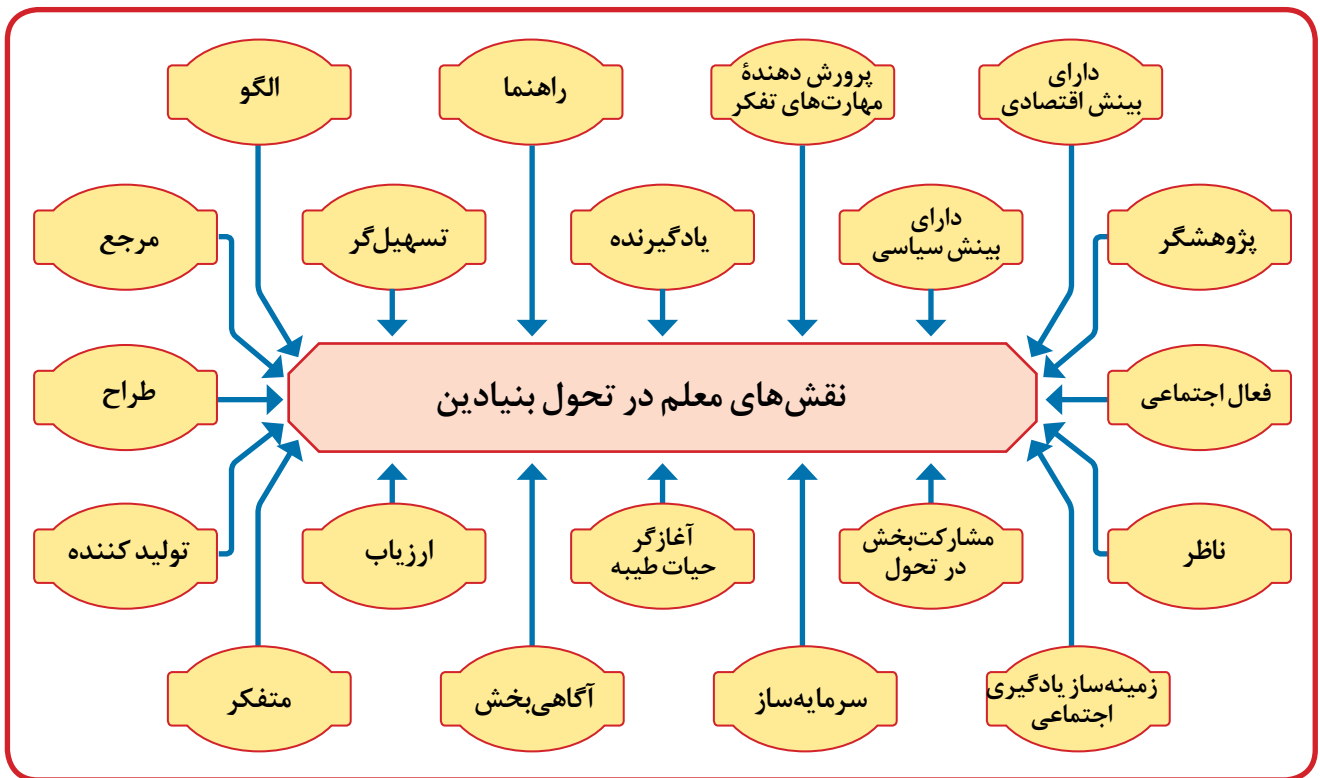
بر اساس مطالعات صورت گرفته، نویسندگان مقاله،
مدلی را برای تغییر در نظام آموزش و پرورش بر اساس
سند بنیادین طراحی کرده‌اند (نمودار ۲).
بر اساس این مدل، فرایند تغییر از مرحله ابتدایی
یعنی آماده‌سازی، دانش و آگاهی، و اجرا تا استمرار
و ثبات در برنامه، با شاخص‌های هر مرحله طراحی و
مورد توجه قرار گرفته است.

■ بیست نقش معلم در تحول بنیادین

معلمان علاوه بر اینکه در نظام تعلیم و تربیت
کشور، بر اساس مبانی دینی و فرهنگی، از جایگاه
رفیعی برخوردارند، در فرایند یاددهی - یادگیری نیز
نقش‌های متعددی دارند. مهم‌ترین نقش‌های معلم در
تغییر و تحول بنیادین آموزش و پرورش مطابق نمودار ۳
عبارت‌اند از:



نمودار ۲



نمودار ۳

معلم باید یادگیرنده مادام‌العمر باشد و زمینه را برای اینکه دانش‌آموزان به یادگیرندگان مادام‌العمر تبدیل شوند مهیا کند

پس زبان همدلی خود دیگر است
همدلی از هم‌زبانی بهتر است

- معلم باید ضمن ایفای نقش بازیگری (ارائه مفاهیم و تدریس)، طراحی صحنه (طراحی وسایل، امکانات و محیط یادگیری) و نوشتن سناریو (طرح درس) را نیز انجام دهد. معلم ضمن آشنایی با انواع محتواهای آموزشی عصر، خود نیز به تولید محتوا می‌پردازد و با استفاده از نرم‌افزارهای متعدد از جمله پاورپوینت و انیمیشن‌سازی، محتوای مورد نیاز خود را با توجه به اهداف و از طریق چند رسانه‌ای (یعنی صدا، تصویر و حرکت) تولید می‌کند. معلم باید از آموزش دادن صرف بپرهیزد و با استفاده از روش‌های حل مسئله، تحقیق و فرضیه‌سازی، مهارت‌های تفکر را در دانش‌آموزان تقویت کند. معلمان در ارتقای بینش سیاسی و پرورش روحیه اتحاد اسلامی بین مسلمانان، پرورش روحیه پاسداری از استقلال همه جانبه کشور، پرورش روحیه سلحشوری به متعلقات، تقویت بینش سیاسی نسبت به مسائل ایران و جهان مؤثرند (فروغی ابری، ۱۳۸۶: ۳۹).

درخصوص توضیحات این بیست نقش به‌طور خلاصه باید گفت: معلم باید یادگیرنده مادام‌العمر باشد و زمینه را برای اینکه دانش‌آموزان به یادگیرندگان مادام‌العمر تبدیل شوند مهیا کند. معلمان امروزه به‌جای آنکه ذهن دانش‌آموزان را از اطلاعات پر کنند، بیشتر به راهنمایی آن‌ها می‌پردازند و شیوه‌ها و منابع یادگیری را به آن‌ها نشان می‌دهند. در عصر کنونی، دانش‌آموز خود وارد دنیای اطلاعات می‌شود و با جست‌وجو، کنکاش، ارزیابی و هدایت معلم، محتوای مورد نیاز را فرا می‌گیرد، اما معلم به‌عنوان تسهیل‌گر باید زمینه برخورداری از امکانات و تجهیزات مورد نیاز یادگیری را در اختیار او قرار دهد.

- معلم باید همیشه در رعایت مسائل اخلاقی و دینی نسبت به فراگیرندگان پیشرو باشد و بیش از آنکه با زبان دیگران را هدایت کند اعمالش الگوی مناسبی برای دانش‌آموزان باشد تا آنان را متخلق به اخلاق حسنه بار آورد. به قول مولانا:

ای بسا هندو و ترک هم‌زبان
ای بسا دو ترک چون بیگانگان

نتیجه

محرك موتور آموزش و پرورش، ضمن آموزش کلیه مدرسان خود به صورت کارگاهی، درخصوص نقش معلمان در تحول بنیادین، این آموزش‌ها را به صورت حضوری و کارگاهی به سایر معلمان ارائه کند.

● برگزاری دوره‌های آموزش مجازی ضمن خدمت و ارزشیابی به صورت مجازی باید بیشتر بسط یابد و بالنده‌سازی معلمان این دوره‌ها به صورت مجازی، همراه با تولید محتوای الکترونیکی، بهتر است به سرعت عمومیت یابد.

● در استخدام معلمان به ویژگی‌ها و توانایی‌های مورد نیاز معلمی تأکید بیشتری شود.

● نقش‌های جدید معلمان در هزاره سوم تدوین و تبیین شود. شایسته است کتاب یا جزوه‌ای با این عنوان در اختیار معلمان قرار گیرد و به عنوان یک دوره ضمن خدمت ۱۰ تا ۱۵ ساعته محسوب شود.

● دوره‌های ضمن خدمت به صورت کارگاهی و عملی در زمینه تولید محتوای الکترونیکی به طور گسترده‌تر برای همه معلمان برگزار شود و جشنواره این تولیدات به صورت منطقه‌ای، استانی و کشوری (به طور سالانه) برگزار شود.

● شاخص‌های حیات طیبه (با توجه به احادیث و آیات) بیشتر مورد توجه قرار گیرند. این شاخص‌ها در جزوه‌ای تدوین و به مدارس ارائه شوند.

● رتبه‌بندی و ارزشیابی معلم براساس معیارها و شاخص‌های معلمی به صورت دقیق‌تر و مصداقی‌تر صورت گیرد تا انگیزه آن‌ها را در حرفه معلمی افزایش دهد.

● شایسته است مدل‌های تغییر بر مبنای الگوهای ارائه شده توسط صاحب‌نظران بر مبنای الگوی اسلامی - ایرانی، در دوره‌های کوتاه‌مدت ضمن خدمت به معلمان و مدرسان دانشگاه فرهنگیان آموزش داده شود.

براساس مدل‌های مدیریت تغییر، لازمه پرداختن به مدیریت تغییر در فرایند تغییر و تحول سازمانی، شناخت مراحل آن و مدیریت تغییرات براساس الگوهای تعریف شده است. چنانچه تفکر مدیریتی حاکم بر فرایند تغییر از نوع علمی و براساس الگوهای علمی باشد، می‌توان به آینده تغییرات خوش‌بین بود. در غیر این صورت، سازمان نه تنها حرکتی رو به جلو نخواهد داشت، بلکه از وضعیت مطلوب فاصله خواهد گرفت. در سند تحول بنیادین به این تغییرات به خوبی توجه شده و خصوصاً نقش محوری معلم در زمینه‌های مهمی همچون تسهیل‌گری، تحقق حیات طیبه، یادگیرندگی، آگاهی‌بخشی، ایجاد بینش اقتصادی، کنترل و ارزیابی، و پرورش دهنده‌گی مهارت‌های تفکر مشخص شده است. توجه به هر یک از این نقش‌ها مستلزم بررسی‌های همه جانبه و تمهید امکانات لازم از طرف مسئولان نظام تعلیم و تربیت است.

پیشنهادات

نگارندگان پیشنهاداتی را به منظور ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت با رویکرد محوریت معلم تبیین می‌کنند.

● شایسته است دانشگاه‌های فرهنگیان هر چه سریع‌تر (به منظور الگوسازی) کلاس‌های خود را هوشمند کنند تا تحصیل کرده‌های این مراکز آموزش عالی با IT آشنایی کامل کسب کنند و این مهم آغازی برای تحول در آموزش و پرورش باشد.

● نقش انتخاب استادان دانشگاه‌های فرهنگیان در ارتقای دانش و منش معلمان تربیت شده در این دوره‌ها بسیار چشم‌گیر است. بنابراین باید شاخص‌های دقیق‌تر و علمی‌تری برای گزینش مدرسان این مراکز در نظر گرفته شود.

● شایسته است دانشگاه فرهنگیان به عنوان مولد و

معلم باید از آموزش دادن صرف پرهیزد و با استفاده از روش‌های حل مسئله، تحقیق و فرضیه‌سازی، مهارت‌های تفکر را در دانش‌آموزان تقویت کند

پی‌نوشت

1. Havelock
2. Gatto
3. Goodijk
4. Prosci
5. Ability
6. Desire
7. Knowledge
8. Awareness
9. Resinforcement
10. Courage
11. Have
12. Analyze
13. Need
14. Go
15. Expected
16. Situation
17. Task
18. Action Activities
19. Results
20. Evaluation

منابع

۱. اخوان صراف، احمد رضا (۱۳۸۴). مدیریت تغییر برای اجرای فناوری اطلاعات. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۵۱. سال پانزدهم.
۲. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. آذرماه ۱۳۹۰. چاپ وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران.
۳. فروغی ابری، احمدعلی؛ سلیمی، قربانعلی؛ گودرزی، اکرم (۱۳۸۵). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی با نگرش نوین. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی (خوارسگان).
4. Bachard R, Pritchard V. (1999). Evolution management and innovation iran – Nejad Parizi M. (translator) 1set ed. Tehran: Modiran : 23-5 (Persian).
5. Havelock R.G. (1975). The change agents guide to innovation in education . Philadelphia: Educational technology: 4.
6. Gatto , R.P. (2005). the smart manager , F.A. , Q .
7. Goodijk,w.(2006). Towards the Teacher as a Learner Contexts for the New Role of the Teacher
8. Kustka, C. Moench, A. (2005). The methods of having successful changes, unpublished Doctoral – Dissertatation Abstract. Texas A & M university, An oracle whit paper
9. Prosci. (2004). How to deploy change Management . Journal for uality participation . 24 (3): 38-9.