



سهام مدیر در رشد حرفه‌ای معلمان

لیلا سوادکوهی

لازمه موفقیت تلاش‌های صورت گرفته در زمینه تحول آموزش و پرورش، رشد حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. از این رو، بحث و گفت‌وگو درباره کیفیت مدارس اثربخش هر چه پیشتر متوجه رشد حرفه‌ای معلمان بوده است. در این مسیر، مدیر مدرسه از مهم‌ترین عناصر تأثیرگذار و هدایت‌کننده برنامه‌های رشد حرفه‌ای معلمان به حساب می‌آید. در واقع، بعد از توافق معلمان و مدیران، شالوده برنامه رشد حرفه‌ای شکل می‌گیرد و هر یک از معلمان آماده اجرای فعالیت‌های رشد حرفه‌ای و تکمیل فعالیت‌های توافق شده می‌شود.

از این رو ما در مجله رشد مدیریت مدرسه با هدف به اشتراک‌گذاری تجارب و درس‌آموخته‌های مدیران مدارس از برنامه‌های رشد حرفه‌ای معلمان به سراغ مدیرانی رفتیم که گام‌های مؤثری در اجرای این برنامه‌ها برداشته‌اند. این مدیران شایسته با شناسایی موانع رشد حرفه‌ای معلمان، به از میان برداشتن آن‌ها در مدرسه خود اقدام کرده و در گفت‌وگو با مجله پیشنهادهای کاربردی و ارزشمند خود را ارائه داده‌اند. خلاصه‌ای از گفت‌وگوی ما با این مدیران با تجربه را در ادامه می‌خوانید.



نیلوفر مؤمنی، با ۲۸ سال تجربه
مدیر مدرسه هیئت امنایی شهید
باهنر، شهر کرد

ارائه الگویی برای رشد حرفه‌ای معلمان

به‌منظور رشد حرفه‌ای معلمان فعالیت‌های زیر را انجام داده‌ایم:

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی ویژه معلمان، با حضور استادان مجرب و سرآمد
- برگزاری گروه‌های درسی معلمان، به‌منظور تبادل اطلاعات و تجربه‌های معلمان با یکدیگر
- نظارت بر فعالیت‌های آموزشی معلمان با رویکرد بالینی در کلاس‌های درس، به‌منظور توانمندسازی معلمان، با کمک معلمان علاقه‌مند و معاونان آموزشی (مثلاً معلم فیزیک در کلاس همکار خود متوجه شد که زیاده‌گویی‌اش روش خوبی نیست

و همکاری‌اش چقدر شسته و رفته به بچه‌ها درس می‌دهد و گیجشان نمی‌کند.)

- برگزاری جلسه معلمان با اولیا به‌صورت همگانی. در اینجا اولیا می‌توانند در طول یک روز با همه معلمان فرزند خود تعامل مؤثر داشته باشند.
- برقراری رابطه دوستانه و عاطفی توأم با احترام با معلمان، دانش‌آموزان و اولیای مدرسه.

پیشنهاد می‌کنم الگویی برای رشد حرفه‌ای معلمان تعیین و پارامترهایی تعریف شوند تا بتوانیم ملاک معلم رشد یافته حرفه‌ای از نظر جامعه فرهنگی کشور چیست و می‌خواهیم از کجا به کجا برسیم.



رقیه بابایی
با ۲۶ سال تجربه
مدیر مدرسه نمونه الزهرا (س)، زنجان

ساعات تدریس را کاهش دهیم!

اولین اقدام ما برای توانمندسازی معلمان این بود که جلسات شورای دبیران را به کارگاه‌های آموزشی تبدیل کردیم. مدرسان این کارگاه نیز دبیران محترم آموزشگاه هستند. همکاری در زمینه اقدام پژوهی، درس پژوهی و پژوهش روایتی، فعالیت‌های متمرثری را در مدرسه دنبال می‌کنند و یافته‌های پژوهشی خود را در جلسات شورای دبیران و در سایت مدرسه به اشتراک می‌گذارند. روش دیگری که در مدرسه‌مان پیاده می‌کنیم، استفاده از روش مربیگری همتاست که دبیران با هماهنگی قبلی، از تدریس دبیران هم‌رشته خود در کلاس درس بهره‌مند می‌شوند و بعد از

کلاس درس، به‌صورت دوستانه روش‌ها و فرایند تدریس و یادگیری دانش‌آموزان را تجزیه و تحلیل می‌کنند. چون این کار در فضای دوستانه و کاملاً داوطلبانه انجام می‌شود، معلمان از نقد دلخور نمی‌شوند.

همچنین، برای ترویج رشد حرفه‌ای معلمان با دانش‌آموزان، اولیا و کارکنان ارتباط متمرثری برقرار می‌کنیم. در مسیر رشد حرفه‌ای معلمان، حجم زیاد کتاب‌های درسی یک مانع محسوب می‌شود. اگر ساعت تدریس کاهش یابد و ساعت تحقیق و مطالعه برای معلمان وجود داشته باشد، شاید بتوانند با انگیزه بیشتری در فعالیت‌های پژوهشی و تأثیرگذار مشارکت فعال داشته باشند.



عصمت‌السادات مجابی
با ۲۸ سال تجربه
مدیر مدرسه رضی‌الوالدین، قزوین

چگونه از مقاومت معلمان بکاهیم

رشد حرفه‌ای معلمان در گرو وجود فرایندهای طرح‌ریزی شده و مستمر برای عمق دادن به میزان آگاهی و مهارت‌های معلمان است. من به‌عنوان مدیر همیشه انگیزه دارم و به روز هستم. گسترش روابط انسانی در مدرسه از اولویت‌های من است. از هنر رهبری آموزشی بیشتر از مدیریت آموزشی استفاده می‌کنم و همکاری‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهم.

مقاومت معلمان در برابر تغییر و برنامه‌های رشد حرفه‌ای به این خاطر است که آنان آموزش ندیده‌اند و از ناشناخته‌ها می‌ترسند. اگر آموزش مؤثری

داشته باشیم و برنامه‌های انگیزشی را تقویت و نظام‌های پرداختی را اصلاح کنیم، مقاومت معلمان هم کاهش می‌یابد. ما با برگزاری صحیح برنامه‌هایی چون شورای دبیران، انجمن اولیا و مربیان، نشست سرگروه‌های درسی و کارگاه‌های آموزشی، می‌کوشیم فرصت‌های تعامل بین معلمان و تبادل تجربه بین آنان را افزایش دهیم. بازدیدهای تخصصی، اجرای درس پژوهی و اقدام پژوهی، همکاری با سایر مراکز آموزشی و تقویت دانش فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان نیز از جمله برنامه‌هایی هستند که به افزایش توانمندی معلمان در مدرسه ما کمک بسیاری کرده‌اند.

هنر در دیدن رازهای نهان است!

معلمان برای رفع مشکلات آموزشی و مسائل اخلاقی و رفتاری، در توانمندسازی آنان مؤثر خواهد بود. ما در مدرسه‌مان تلاش کردیم ندیده را ببینیم. دیدن آنچه همگان می‌بینند، هنر نیست، هنر در دیدن رازهای نهان است. ما با مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه، توجه به شایسته‌سالاری و احترام به عقاید، ایجاد رقابت سالم بین معلمان، توجه به تفاوت‌های فردی معلمان، اعتماد و جانب‌داری آگاهانه، صمیمیت و ارتباط عاطفی با معلمان و پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری در مقابل برنامه‌هایی که ارائه می‌دهیم، موفق شدیم پیوند مستحکمی با معلمان برقرار کنیم و همراهی آنان را در برنامه‌های رشد حرفه‌ای جلب کنیم.



مهروز ضمامی املشی
مدیر دبیرستان تهذیب، ناحیه ۳ کرج

به یادگیری الکترونیکی روی آوریم

با معلمان مشورت می‌کنم. در شورای معلمان نیز از معلمانی که مورد رضایت بچه‌ها هستند، دعوت می‌کنم تجربه‌های خود را با همکارانشان به اشتراک بگذارند. از آنجا که نوک پیکان رشد حرفه‌ای معلمان به بچه‌ها بر می‌گردد، تغییر معلمان در جهت افزایش توانمندی و کیفیت تدریس، تغییر دانش‌آموزان را به دنبال خواهد داشت. باید متناسب با پیشرفت جهان رو به بهبود باشیم و تغییر کنیم. حضرت علی (ع) می‌فرمایند: کسی که دیروز و امروزش برابر باشد، متضرر است.

رشد حرفه‌ای معلمان در گرو تغییر در جهت نزدیک شدن به استانداردهای موردنظر معلمی است. ما در مدرسه خود، با روش‌های دوستانه، معلمان را در مسیری قرار می‌دهیم که به فناوری‌های روز مجهز شوند و به سمت یادگیری الکترونیکی سوق پیدا کنند. همچنین، آدرس سایت مدرسه را در ورودی مدرسه زده‌ایم. همه اطلاع‌رسانی‌ها را هم به صورت اینترنتی و مجازی انجام می‌دهیم. من همواره در تصمیم‌گیری‌های مدرسه



دکتر فوزیه سبزیان، با ۳۰ سال تجربه
مدیر مدرسه شهید صدوقی، تهران

دو بال پرواز معلم کدام‌ها هستند؟

معلمان را افزایش خواهد داد. از جمله برنامه‌های مدرسه ما به‌منظور بالابردن مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، تشکیل گروه‌های علمی و کمیته‌های تخصصی متشکل از دبیران هم‌رشته است که فرصت خوبی برای تبادل تجربه‌ها و افزایش معلومات شغلی دبیران فراهم می‌کند. همچنین با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دعوت از استادان مجرب، آخرین دستاوردهای علمی را به معلمان انتقال می‌دهیم. هم‌اکنون نیز تصمیم داریم با برنامه‌ریزی مدون، تجربه‌های مدرسه‌مان را با سایر مدرسه‌های منطقه به اشتراک بگذاریم.

معمولاً معلمان با سابقه در مقابل تغییر مقاومت می‌کنند، اما اگر مدیر به ایجاد تغییر و تحول در مدرسه اعتقاد داشته باشد، با برنامه‌ریزی صحیح از روش‌های اثرگذار استفاده کند و به کار احاطه داشته باشد، می‌تواند معلمان را رشد دهد و با جریان تحول همراه کند. دو بال پرواز معلم و کسب مهارت‌های حرفه‌ای، مرکز آموزش ضمن خدمت و گروه‌های آموزشی هستند. اما هم‌اکنون به جهت کمبود امکانات و منابع مالی این دو مرکز آن‌طور که باید، اثرگذار نیستند. ارتقای کیفی این دو مرکز، رشد



محمود خرمنی شاد، با ۳۲ سال تجربه
مدیر مدرسه نمونه امام صادق تهران