



یادگدگیری مادام‌العمر

می‌شود. ضمن اینکه به‌طور کلی، آموزش حین خدمت، به بهبود عملکرد کارکنان در هر حوزه‌ای کمک می‌کند. اما آموزش‌هایی که به معلمان ارائه می‌شوند، تا چه حد مبتنی بر نیازهای آنان و هنگام تدریس، به چه میزان، راهگشا هستند؟

پیش از هر چیز باید به این نکته توجه داشت که برای آموزش پیش و حین خدمت، نمی‌توان نسخه‌ای یکسان برای تمامی معلمان پیچید. برخی از عوامل که در این تنوع تأثیر دارند، عبارت‌اند از درس یا موضوع تدریس، مقطع سنی فراگیرندگان، موقعیت جغرافیایی و سطح برخورداری منطقه، میزان دسترسی به امکانات و ابزار خاص از جمله اینترنت، رایانه و... به این معنا که علاوه بر دوره‌های آموزشی که بین تمامی معلمان مشترک است و

یادگیری معلم از چه زمانی آغاز می‌شود؟ چه زمانی پایان می‌گیرد؟ آیا اصلاً تمام می‌شود؟ معلم برای آغاز کار خود به چه مهارت‌ها و دانشی نیاز دارد؟ چگونه باید این موارد را فراگیرد؟ آیا تمامی مهارت‌های معلمی، یاددانی و آموختنی هستند؟ چرا اصلاً معلم به آموزش نیاز دارد؟ پاسخ‌دادن به این پرسش‌ها و پرسش‌های دیگری از این قبیل، در مورد آموزش پیش و حین خدمت^۱ معلمان، اهمیت زیادی دارند.

بهتر است از پاسخ به پرسش آخر آغاز کنیم: کسی که قرار است به دیگران آموزش دهد، طبیعتاً خود نیز به آموزش نیاز دارد و در دنیای رو به رشد و متغیر امروز، این نیاز بیشتر احساس

پویایی زبان و تغییرات و دگرگونی‌های سریعی که در حوزه آموزش زبان صورت می‌گیرند سبب شده است نیاز به آموزش حین خدمت در معلمان زبان بیشتر به چشم بیاید

نیاز عمومی آنان را برطرف می‌کند، برخی از دوره‌ها و کارگاه‌ها باید بر مبنای عوامل ذکر شده، طراحی و اجرا شوند.

نکته بعد، ایجاد انگیزه در معلمان برای حضور و مشارکت در این دوره‌هاست. تجربه ثابت کرده است که معمولاً معلمان برای شرکت در دوره‌های پیش از خدمت، اشتیاق و انگیزه بیشتری دارند تا دوره‌های حین خدمت که علاوه بر تازگی، می‌تواند به علت اجباری باشد که برای اشتغال و دریافت مجوز شروع به کار وجود دارد. بنابراین ایجاد انگیزه‌های مالی، تأثیر در پیشرفت و ارتقای حرفه‌ای، ارتباط مستقیم با نیاز معلمان، کارآمدی و جذابیت دوره، نحوه ارائه، مدرس دوره و... از مواردی هستند که می‌توانند در میزان و کیفیت حضور معلمان در این دوره‌ها مؤثر باشند.

یکی دیگر از مواردی که در آموزش معلمان اهمیت دارد، در نظر گرفتن و تشخیص زمان (کوتاه مدت، بلندمدت یا ترکیبی از این دو)، شکل و هدف (توجهی، بازآموزی و دانش افزایی) و ماهیت (عمومی و تخصصی) مناسب برای این دوره‌هاست که در نهایت، در طراحی و اجرای درست این دوره‌ها و کارآمدی آن‌ها مؤثر خواهد بود. اما یادمان باشد که همه چیز را نمی‌توان به معلم آموخت. چون علاوه بر اینکه برخی از مهارت‌های معلمی در اثر تجربه به دست می‌آید، به قول معروف، فرد باید «گِل معلمی» هم داشته باشد، در غیر این صورت، صدها ساعت آموزش نیز بی‌تأثیر خواهد بود.

شاید یکی از بهترین راه‌های یادگیری و کسب تجربه، یادگیری از همکاران باتجربه و قدیمی‌تر و به نوعی ایجاد رابطه مرشدی و هدایتگری (منتورینگ)^۲ است. این کلمه که معانی دیگری از جمله، مشاور، پیش‌کسوت و راهنما را نیز در خود دارد، روش و فرایندی برای انتقال غیررسمی دانش و تجربه است و غالباً تأثیر و ماندگاری آن از روش‌های

رسمی، بیشتر و عمیق‌تر است. این روش، به نوعی، شکل پیشرفته و امروزی همان روش آموزش شاگرد-استادی است که اتفاقاً در ایران، سابقه‌ای دیرینه و بسیار موفق دارد. روش دیگر، «آموزش از طریق هم‌تایان»^۳ است. در این روش، یک سازمان به جای استفاده از مشاوران بیرون از سازمان، به استعدادهای داخلی و کارکنان خود روی می‌آورد. در این روش، هر یک از کارکنان و در بحث ما، هر کدام از معلمان، از معلمان دیگری که با او همکار هستند، یاد می‌گیرد. این معلمان لزوماً از او مسن‌تر و باتجربه‌تر نیستند، بلکه این کار در حقیقت، نوعی به اشتراک گذاشتن تجربه‌هاست. جالب اینجاست که این روش می‌تواند نسبت به آموزش‌های رسمی و مدون، تأثیر بیشتر و عمیق‌تری داشته باشد. معمولاً این شکل از ارتباط در اتاق‌های معلمان و زمان استراحت بین دو کلاس برقرار می‌شود و بعدها در زمان‌های دیگری ادامه پیدا می‌کند.

«سایه‌سازی شغلی»^۴ یا «کارآموزی شغلی» نیز روشی است که به فرد تازه‌کار اجازه می‌دهد عملاً وظایف و مسئولیت‌های شغل خود را بداند و مشکلات آن را از نزدیک لمس کند. ضمناً به او نشان می‌دهد که او از شغل آینده خود چه انتظاراتی باید داشته باشد و سازمان از او چه می‌خواهد. در این روش، کارآموز فردی را که در کار خود حرفه‌ای است، هنگام انجام فعالیت‌های شغلی روزانه، دنبال می‌کند. مدت زمان این آموزش، به موقعیت شغلی و نیاز کارآموز بستگی دارد و ممکن است چند روز یا هفته‌ها طول بکشد. حضور در کلاس‌های واقعی و در محضر معلمان حرفه‌ای و باتجربه، به معلم تازه‌کار کمک می‌کند علاوه بر درک و تجربه یک کلاس واقعی، نکاتی درباره مدیریت کلاس، مدیریت تعارضات، روش‌های تدریس اثربخش، و... یاد بگیرد.

«تهیه محتوای آموزشی الکترونیکی» نیز

می‌تواند به آموزش معلمان کمک کند. این محتوا، هم به شکل سراسری و ملی قابل تهیه و ارائه است و هم به شکل منطقه‌ای و حتی در یک مدرسه. در حال حاضر، در کشور خود ما نیز معلمان وجود دارند که علاوه بر تسلط بر رشته‌ای که تدریس می‌کنند، مهارت‌های خوبی نیز در تهیه محتوای آموزشی الکترونیکی و دیجیتال دارند. استفاده از این محتواها به ویژه در روزهای خاص- مثلاً در دوران همه‌گیری کرونا- که امکان برگزاری جلسه‌های حضوری آموزشی وجود ندارد، به استمرار آموزش معلمان، یاری می‌رساند.

علاوه بر تمامی این‌ها، وجود یک کتابخانه/آرشیو دیجیتال یا سنتی در هر مدرسه که کتاب‌ها و نشریه‌های به روز مرتبط با هر رشته را در اختیار معلمان بگذارد، از روش‌های قدیمی، ولی همچنان مفید برای دانش‌افزایی معلمان است.

و نکته آخر اینکه پویایی زبان و تغییرات و دگرگونی‌های سریعی که در حوزه آموزش زبان صورت می‌گیرند (با توجه به ارائه نظریات جدید از سوی متخصصان و پژوهشگران امر آموزش زبان و افزایش رو به رشد مفهوم‌ها، اصطلاح‌ها و واژه‌های تازه)، سبب شده است نیاز به آموزش حین خدمت در معلمان زبان بیشتر به چشم بیاید. ضمن اینکه سطح دانش و مهارت‌های زبانی دانش‌آموزان، به ویژه در کلان‌شهرها، نسبت به سال‌های قبل، ارتقای چشمگیری یافته است.

پی‌نوشت‌ها

1. Pre-service and On-the-job / In-service Training.
2. Mentoring
3. Peer Teaching
4. Job Shadowing