



جهت اطلاع بیشتر  
تصویر را اسکن کنید

## حرفه‌ای شو

فرایند ارتقای کیفی معلمان

از آموزش تا نظارت

دکتر عظیم محبی

▣ زیرنظام «تربیت‌معلم و تأمین منابع انسانی» (معلم و پیرامعلم)، به‌عنوان یکی از شش زیرنظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران، وظیفه ارائه برنامه‌ها و راهکارهای تأمین منابع انسانی در سطح ستاد تا مدرسه را بر عهده دارد. معلمان و مربیان، در ادامه نقش تربیتی انبیا و اولیای الهی، اسوه‌هایی امین، راهنمایانی بصیر و عالمانی توانا هستند که وظیفه هدایت، روشنگری، برنامه‌ریزی، آموزش و پشتیبانی، مشورت، بازخورد دادن و ترغیب متربیان را برای به چالش کشاندن موقعیت‌های کنونی، در جهت بسط و توسعه ظرفیت‌های وجودی، به‌منظور کسب شایستگی و دستیابی به حیات طیبه، بر عهده دارند (مبانی نظری سند تحول، ص ۳۰۶).

این زیرنظام وظیفه جذب، حفظ، ارتقا و ارزشیابی نیروی انسانی را بر عهده دارد. لذا مسئولیت اصلی مربوط به این زیرنظام بر عهده ستاد آموزش و پرورش است که درعین‌حال می‌توان وظایف مدرسه را نیز در این زمینه استنباط کرد که در ادامه به آن می‌پردازیم.

۳. از ارتقای خودبه‌خودی سطح حرفه‌ای مربیان به ارزیابی عملکرد و صدور درجهٔ مربیگری بر اساس کارآمدی و اثربخشی.

### شاخص‌های توسعه هویت حرفه‌ای معلمان

بر اساس نکات فوق، ملاک، نشانگر و سنجه‌های مربوط به منابع انسانی در مدرسه را می‌توان به‌صورت جدول ۱ تبیین کرد.

ملاک	نشانگر	سنجه‌ها
توسعه هویت حرفه‌ای	آموزش و توانمندسازی نظارت و ارزیابی شایسته‌محور	- شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و مربیان تدوین شده است. - نشست‌های علمی و دوره‌های آموزش در جهت توسعه شایستگی‌ها صورت می‌گیرد. - معلمان و مربیان با تشکیل جلسه‌های گروهی به یادگیری و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و به‌سازی فرایند آموزش و ... می‌پردازند. - نظارت بر عملکرد معلمان و مربیان بر اساس شایستگی‌های حرفه‌ای (با تأکید بر رویکرد موقعیت‌محوری) انجام می‌شود. - گواهی صلاحیت حرفه‌ای بر اساس نظارت و ارزیابی‌ها متناسب با کارآمدی و اثربخشی برای معلمان صادر شده است.



### موقعیت‌محوری

رویکرد اصلی در توسعه شایستگی‌های معلمان «موقعیت‌محوری» است. تغییر و اصلاح موقعیت، متضمن سروکار داشتن با مسئله‌های پیچیده و واقعی، پایبندی شخصی، و تعامل با افرادی دارای سطح‌های متفاوت شایستگی است. توجه به موقعیت نیازمند گشودگی مداوم در برابر تجربیات جدید، یادگیری خودآغازگر، سازگاری میان قابلیت‌های وجودی (احساس، شهود، تخیل، تعقل، اراده و عمل) نقادی و ارزیابی مداوم عملکرد خود و یکی شدن خود و فرایند درک و اصلاح موقعیت است.

بهبود مداوم موقعیت متضمن کسب معرفت، عمل و تأمل در خصوص نتایج آن به‌صورت فردی و گروهی است که در نهایت به تحقق هویت منحصربه‌فرد در زندگی شخصی و حرفه‌ای منجر می‌شود. قرار گرفتن در فرایند کسب و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای، امکان ایجاد انسجام، هماهنگی و پیوند میان رشد شخصی و هویت حرفه‌ای را فراهم می‌آورد (ص ۳۸۷).

با توجه به رویکرد فوق، کلیدواژه اصلی در توسعه منابع انسانی در مدرسه «رشد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و مربیان» است.

### چرخش‌های تحولی

بر اساس رویکرد کلی فوق انتظار می‌رود این چرخش‌ها در جهت ارتقای کیفی نیروی انسانی مورد عنایت قرار گیرند:

۱. از معلم به‌عنوان انتقال‌دهندهٔ دانش، به معلم به‌عنوان مربی و اسوهٔ تربیتی و سازمان‌دهندهٔ فرصت‌های تربیتی؛
۲. از معلم به‌عنوان مجری تصمیمات برنامهٔ درسی به معلم تصمیم‌ساز در فرایند برنامه‌ریزی درسی؛

### سطوح شایستگی حرفه‌ای معلمان و مربیان

**سطح اول:** مفهوم یادگیری و تربیت

**سطح دوم:** اصول و رویکردهای تربیت

**سطح سوم:** راهبری تربیت (آموزش، تدریس و ...)

#### ● در سطح اول (مفهوم یادگیری و تربیت) انتظار می‌رود معلمان با این موارد آشنا باشند:

۱. تعریف یادگیری و تربیت بر اساس سند تحول؛
۲. ماهیت یادگیرنده از نظر مبانی (به‌ویژه مبانی انسان‌شناسی مبتنی بر مبانی نظری سند تحول)؛
۳. ویژگی‌های روان‌شناسی دوره‌های تحصیلی؛
۴. اهداف دورهٔ تحصیلی.

#### ● در سطح دوم (اصول و رویکردهای تربیت) انتظار می‌رود معلمان و مربیان با این موارد آشنا باشند:

۱. اصول یاددهی - یادگیری (بهتر است اصول یادگیری - یاددهی به کار ببریم)؛
۲. رویکرد یاددهی - یادگیری با تأکید بر موقعیت‌محوری، تلفیقی و ...

#### ● در سطح سوم (راهبری تربیت) انتظار می‌رود معلمان و مربیان به این نکات توجه داشته باشند:

۱. طراحی آموزش در کلاس درس را با رویکرد موقعیت‌محور انجام دهند.
۲. در تدریس و ارزشیابی رویکرد موقعیت‌محور را به کار بگیرند.
۳. تدریس و روش‌های راهنمایی و مشاوره را به‌صورت

تلفیقی به کار گیرند.

۴. از پژوهش‌های کیفی در راهبری تربیت بهره بگیرند.  
بعد از تدوین شایستگی‌های حرفه‌ای انتظار می‌رود نشست‌های علمی و دوره‌های آموزشی مدرسه‌ها در جهت رشد حرفه‌ای معلمان و مربیان طراحی و اجرا شوند.

### سرفصل‌های آموزشی دارای اولویت در مدرسه

۱. تعریف تربیت بر اساس سند تحول و تحلیل هویت؛
۲. فرایند یادگیری با تأکید بر کسب شایستگی و درک موقعیت؛
۳. رویکرد و الگوی هدف‌گذاری برنامه‌ی درسی ملی؛
۴. اهداف دوره‌های تحصیلی؛
۵. اصول راهنمایی و مشاوره؛
۶. اصول تدریس و ارزشیابی ملی؛
۷. طراحی آموزشی موقعیت‌محور و درهم‌تنیده؛
۸. فرایند اجرای رویکرد یاددهی - یادگیری پژوهش‌محور؛
۹. کاربرد پژوهش‌های کیفی در کلاس درس (درس پژوهی،

اقدام پژوهی و ...)

۱۰. ارزشیابی در خدمت یادگیری؛
۱۱. کاربرد هوش‌های چندگانه در کلاس درس؛
۱۲. تحلیل یادگیری تمام مغزی.  
با تحلیل شایستگی حرفه‌ای و دوره‌های آموزش موردنیاز معلمان، انتظار می‌رود معلمان و مربیان در عمل این شایستگی‌ها را به کار بگیرند.

انتظار می‌رود مدرسه‌ها از طریق مدیر، معاونان آموزشی و معلم پایه (با سرپرست آموزشی) به‌طور مرتب عملکرد معلمان را بررسی و در جلسات سازنده به رشد حرفه‌ای معلمان و رفع اشکالات احتمالی کمک کنند (جدول ۲). در پایان هر سال نیز لازم است بر اساس کارآمدی، گواهی صلاحیت حرفه‌ای به معلمان ارائه شود. این کار با آنچه تحت عنوان ارزشیابی سالانه کارکنان و معلمان انجام می‌شود، فرق می‌کند.

جدول ۲. فهرست واری (چک‌لیست) نظارت و ارزیابی عملکرد معلمان در مدرسه

مقیاس					محورها
۱	۲	۳	۴	۵	
					۱. برقراری ارتباط انسانی و اخلاقی
					۲. پیوند یادگیری جدید با پیش‌دانشته‌های دانش‌آموز
					۳. خلق فرصت برای کاوش و پژوهش، تعامل، دست‌ورزی و... دانش‌آموزان
					۴. ایجاد زمینه و فرصت خودارزیابی و نقد و بررسی توسط دانش‌آموزان
					۵. راهنمایی و هدایت دانش‌آموزان در دستیابی به درک، کشف و خلق مفاهیم و ...
					۶. نظارت و پایش در جهت درک و فهم دانش‌آموزان (ارزشیابی فرایندی)
					۷. ارائه بازخورد سازنده در کلاس
					۸. طرح سؤال برای پیوند مفاهیم با موقعیت‌های زندگی (چهار عرصه)
					۹. توضیح و تبیین نکات کلیدی درس متناسب با اهداف و شایستگی مورد انتظار
					۱۰. ارائه تکلیف‌ها و فعالیت‌های مناسب به‌منظور تمرین و توسعه یادگیری
					۱۱. قضاوت بر اساس تفاوت‌های فردی (مقایسه هر فرد با خودش)
					۱۲. طراحی سؤال‌ها و آزمون‌ها در ارزشیابی پایانی متناسب با اهداف درسی با تأکید بر ارزشیابی عملکردی
					۱۳. بهره‌گیری از فرصت‌های یادگیری متنوع در کلاس (وسایل آزمایشگاهی، وسایل فناوری، گروه‌بندی، یادگیری و ...)
					۱۴. بهره‌گیری از محیط‌های متنوع یادگیری
					۱۵. بهره‌گیری از روش‌های انگیزش درونی در تشویق و راهنمایی
					۱۶. هدایت پروژه‌های دانش‌آموزی با رویکرد کارآفرینی
					۱۷. برقراری ارتباط سازنده با اولیای دانش‌آموزان
					۱۸. فرصت ارائه عملکرد دانش‌آموزان در مدرسه و خارج از مدرسه (نمایشگاه و ...)
					۱۹. برگزاری جشنواره و مسابقه‌های علمی، عملی و ...