

# معلمان برزیگران ترویج علم

\* علی رؤوف

## چکیده

در عصر دانایی باید به جست و جوی عوامل ایجاد و ترویج دانایی پرداخت. دانایی به تنهایی کارساز نیست هر عنصر دانایی باید با عنصر دیگری به نام توانایی همساز شود تا ترویج حقیقی و راستین دانایی شکل گیرد. زمان زیادی گذشت بود که رشد دانایی، هم‌زمان با ترویج آنها سرشته و آمیخته نشده بود. از همین روی بود که در اوایل دهه‌های نیمه دوم قرن بیستم نابسامانی‌های آشکاری در زندگی انسانها و جوامع بروز کرد و زنگ خطر، بحران جهانی را به گوش رساند و کشورهای پیش افتاده‌تر را با مسأله‌های جدی مواجه ساخت. موجی به وجود آمد که پیام آور ناخشنودی‌های دل‌سرد کننده پیشین بود. در جستجوی‌های نهایی، ریشه این بحران در نظام‌های ناکارآمد آموزش و پرورش برخاسته از شیوه‌های سنتی تربیت معلم تشخیص داده شد. با این تشخیص ویژگی‌های تربیت معلم دیروز مورد بحث و مذاقه جدی و انتقاد قرار گرفت و اصول موجه‌تری برای تربیت معلم امروز تدوین گردید و به جهانیان اعلام شد.

## کلید واژه‌ها

تربیت معلم، معلم‌های حرفه‌ای (حرفه‌مند)، دانایی سرشته با توانایی، الگوهای تربیت معلم، سیمای تربیت معلم امروز، کارورزی، به‌سازی تربیت معلم.

## مقدمه

می‌گویند در آستانه ورود به عصر دانایی هستیم. این گفته راز نهفته‌ای دارد که باید به کشف آن بپردازیم. دانایی انباشتن دانش

و اطلاعات است. تردیدی نیست که مجهز بودن به دانش و اطلاعات نوعی فرزادگی است که اگر فاقد آن باشیم توانایی حاصل نمی‌شود.

دانایی صرف یا در اختیار داشتن دانش و اطلاعات به خودی خود کارآیی ندارد. اگر با توانایی، یعنی شگردی‌های به کارگیری و بهره‌مندی از دانش و اطلاعات، همنشین نشود ناتمام می‌ماند.

اما اگر دانایی با رفتار و کردار همراه و همگام شود، یعنی با توانایی دمساز گردد، کارآمد می‌گردد. کارآمدی همان راز نهفته‌ای که نیاز عنصر دانایی است. پس گفته بالا را می‌توان اصلاح کرد و از کاستی رها کنید: اگر دنیای آینده را عصر دانایی سرشته با توانایی بنامیم می‌توان گفت دانایی و خرد خود را بجا مصرف کرده‌ایم.

در کنار همه پاسخ‌هایی که از پرسش‌های بالا به دست می‌آوریم، توانایی در اثر یادگیری‌هایی به دست می‌آید که با تمرین و ممارست، آن هم در تکرار فرصت‌های زمانی، به ویژه در دوران کودکی و نوجوانی و نیز در سایه‌گاه راهنما و هدایت‌گری مهربان و دلسوز، پربصیر و حوصله، دانا و کاردان، صورت گرفته باشد. همچون گل‌ها و گیاهان و درختان، که در دامان طبیعت مهربان، آهسته و آرام، تغذیه می‌شوند، رشد می‌کنند، به پرورش هر رنگ و بو و خاصیتی که در درون و در نهاد دارند



\* عضو انجمن ترویج علم ایران

دورنگار: ۸۰۸۶۰۰۳

تلفن: ۸۰۹۲۷۸۳

می‌پردازند، بارور می‌شوند، زیبایی می‌آفرینند، می‌بالند و گردونه حیات را تداوم و جلا می‌بخشند.

معلم در اعطای توانایی به ابنای بشر، همان نقش طبیعت مهربان را ایفا می‌کند، تا با مهرورزی‌های آهسته و آرام و رهنمودهای درخور و شایسته، توانمندی‌های بالقوه و نهاده‌ی هر کودک و نوجوان را پالایش دهد، جلوه و جلا بخشد و هر یک از آنان را به وادی توانایی رهنمون سازد. کلید رمز سرشتن دانایی با توانایی در دست معلم است. پس تنها او همچون طبیعت اعطا کننده توانایی‌ها است.

بی‌تردید، گله‌ها و گیاهان و درختان در دامان طبیعت نامهربان، یا ناتوان از عرضه آب و هوا و شرایط مناسب و لازم، رشد نمی‌کنند و به بالندگی نمی‌رسند. چنین است که در بسیاری از مکان‌ها، این بالندگی بالفطره هستی، به توانایی‌های لازم نمی‌رسند تا گردونه زندگی در طبیعت را با شکوهی که سزاوار آنها است، تداوم و جلا بخشد. معلم ناآزموده همان طبیعت نامهربان و ناتوان است، هر قدر هم مرزها و سرزمین‌های دانایی را پیموده باشد و از چشمه زلال و روحبخش آن سیراب شده باشد، نمی‌تواند اعطا کننده توانایی‌ها باشد.

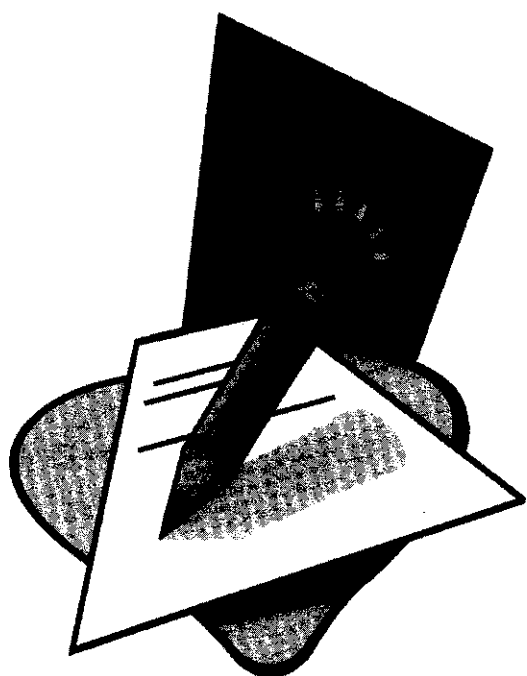
حال آنکه توانمندسازی معلمان کلید پرورش توانایی در نونهالان، کودکان و نوجوانان هر کشور و جامعه و سرزمین است. معلمان دانا که به مرحله توانایی نرسیده‌اند کارآیی ندارند. جوامعی که تنها معلمان دانا صاحبان دانش و آگاهی تحویل مدرسه‌ها می‌دهند، راز نهفته را کشف نکرده‌اند، از همین روعقب مانده‌اند.

این بررسی در جستجوی جوامعی است که آن راز را کشف کرده‌اند و معلمانشان را به توانایی رسانده‌اند. توانایی معلم همان مهارتی است که یاد می‌دهد یاد بگیرند چگونه توانا شوند. آیا همه معلمان جهان چنین توانایی و مهارت‌هایی را که برای پرورش توانایی‌های یادگیرندگان خود لازم دارند، کسب کرده‌اند؟ اگر کسب کرده‌اند چرا هنوز بسیاری از انسان‌ها نمی‌دانند چگونه دانایی‌شان را مصرف کنند، و عصر دانایی سرشته با توانایی را تحقق بخشند؟

تفاوت‌های معلمان کارآزموده و مهارت یافته با معلمان کارنازآموده و مهارت نایافته چیست؟ آیا آنها که توانمندی سرشتن دانایی‌ها با توانایی‌ها را دارند، از ابتدایی که این حرفه را انتخاب کرده‌اند چنین بوده‌اند؟ اگر چنین نبوده‌اند، چگونه به مهارت‌های این‌چنینی رسیده‌اند؟

آیا آنها که این توان و مهارت را ندارند، یا کسب نکرده‌اند، به اصل دانایی سرشته با توانایی پی برده‌اند؟ اگر پی برده‌اند؟ چه راهی انتخاب کرده‌اند، یا برایشان انتخاب شده‌است؟ تا جبران ناتوانایی‌هایشان را بکنند؟ و در این راه تا چه اندازه پیش رفته‌اند؟

باید بررسی کنیم تا بتوانیم پاسخی واقع بینانه و درخور به دست آوریم. شاید اگر نظام تربیت معلم دیروز و تربیت معلم امروز را کنار هم بگذاریم و تفاوت‌های این دو را ببینیم، مقایسه کنیم و بسنجیم، بتوانیم پاسخ قانع‌کننده‌ای برای این‌گونه پرسش‌ها بیابیم، و برای مشی آینده، طرحی نو دراندازیم.



## تربیت معلم دیروز

وقتی خانم روزا ماریاتورس<sup>۱</sup> مشاور ارشد آموزش و پرورش در یونیسف<sup>۲</sup> عهده‌دار تهیه و تنظیم کتابی شد که این عنوان طولانی برایش انتخاب شده بود:

تغییر در عمل: یاد دادن به آنها که یاد می‌دهند. به سوی الگویی تازه برای آموزش معلمان [۱].

مقدمه‌ای دلسوزانه نوشت. در این مقدمه دو تصویر فکری سیاه و سفید را در کنار هم به نمایش گذاشت. تصویر سیاه مربوط به نظام تربیت معلم ناکارآ بود که در گذشته وجود داشت و سوگوارانه اظهار داشت که این نظام هنوز در بسیاری از کشورهای جهان ثابت مانده و تغییری نکرده است. تئوری در این تصویر حقایق زیادی را نشان می‌دهد که زنگاری تیره و کدر بردل می‌نشانند. از این رو سیاه است که حقایقی از شیوه‌های تربیت معلم دیروز و حتی امروز را به شرح زیر منعکس می‌سازد.

- تربیت معلم در جایگاهی فرعی قرار دارد. بودجه آن بعد از ردیف ساختمان مدرسه‌ها و کتاب‌های درسی جای می‌گیرد.

- تحقیقی در این باره که معلمان چه چیز و چگونه حرفه‌شان را می‌آموزند، به چه چیزهایی نیاز دارند و چه چیزهایی باید بیاموزند صورت نمی‌گیرد.

- بیشتر اصلاحات متوجه این است که شرایط بهتر (آموزشی) ایجاد کنند، اما درالگوی تربیت معلم هیچ گونه بازاندیشی صورت نمی‌گیرد.

- معیارهای استخدام معلمان تغییر نمی‌کند، حتی گاه مسیر قهرایی می‌بیماید.

- زمانی که صرف تربیت معلم می‌شود، هم قبل از خدمت و هم حین خدمت، رو به کاهش می‌گذارد.

- معلمان که مهارت‌های حرفه‌ای کمتر یا ضعیف‌تری دارند آنانی هستند که در مدت زمانی کمتر تربیت می‌شوند.

- اصولاً معلمین نه تنها باید براساس دانایی و توانایی و با حقوق مکفی انتخاب شوند، بلکه باید از بین مشتاقان به آموزش و پرورش و نه از میان محتاجان به آموزش برگزیده شوند.

- متأسفانه براساس برخی از تحقیقات انجام شده ای که به این نتیجه (غلط) رسیده‌اند که مهارت‌ها و میزان دستمزد معلمان

تأثیر چندانی بر نتایج یادگیری دانش آموزان ندارند، سیاست‌هایی اتخاذ می‌شود که هزینه‌های تربیت معلم را کاهش می‌دهد و مسائل مربوط به تقویت معلم کم اهمیت شمرده می‌شود.

- این نگرش (خام) سبب می‌شود آموزش معلمان همواره به شیوه‌های کارورزی بسیار محدود تقلیل یابد و تلاش برای برگزاری دوره‌های کوتاه مدت حین خدمت با نفی دوره‌های پیش از خدمت جایگزین شود.

- هنوز آموزش معلم امری جداگانه و بی‌ارتباط با سایر عواملی که نقش و نحوه عملکرد معلمان را شکل می‌دهند انگاشته می‌شود، عواملی از قبیل: شیوه استخدام، میزان حقوق، شرایط کار، توسعه یک جانبه مهارت‌های حرفه‌ای و غیره.

- در طرح‌هایی که برای اصلاح آموزش و پرورش به اجرا گذاشته می‌شود، معلمان به عنوان کارآموزان بالقوه و ابزارهای کار به شمار می‌آیند، به این ترتیب اهمیت دانش و تجربه و مشارکت فعال آنان در فرایند اصلاحات نادیده گرفته می‌شود.

- شیوه‌های سنتی تربیت معلم انطباق معلم با برنامه‌های اصلاحی را به جای انطباق برنامه‌های اصلاحی با معلم، ترجیح می‌دهد.

تئوری، پس از بیان حقایقی از این دست در درون این تصویر دل‌گیر، الگوی تربیت معلمی را که کارآیی ندارد ترسیم می‌کند:

### الگوی تربیت معلمی که کارآیی ندارد

- هر طرح یا برنامه تازه‌ای را از صفر آغاز می‌کند و دانش و تجربه پیشین خود را نادیده می‌گیرد.

- تنها معلم را نیازمند به آموزش و تعلیم می‌داند و مدیران، سرپرستان و سایر نیروهای استانی را که با نظام آموزش ارتباط مستقیم دارند، بی‌نیاز از تعلیم می‌بیند.

- آموزش و تربیت معلم را جدا از سایر ابعاد حرفه‌ای او می‌داند و به مسائلی از قبیل گذران زندگی، شرایط کاری، سازوکارهای ارتقاء، مقررات سازمانی و مانند آنها توجهی ندارد.

- شرایط کار حرفه‌ای معلمان مانند انگیزش، نگرانی‌ها، دانش، زمان، منابع در دسترس و غیره را نادیده می‌گیرد.

- در مورد برنامه‌ریزی نگرشی خشک و باریک دارد و نقش معلمان را پذیرانه و دریافت کننده می‌بیند. با معلمان مشورت

نمی‌کند و به فکر مشارکت آنان در طرح‌ریزی و برنامه‌های تربیتی نمی‌افتد.

درسی خاص، سمینار، کارگاه و از این قبیل، که هم به عنوان ابزاری ممتاز و حتی یگانه ابزار، دور می‌زند. تبادل نظر افقی معلمان، بحث‌های گروهی، آموزش از راه دور، خودآموزی و بسیاری اصول دیگر را در حاشیه قرار می‌دهد.

- اهمیت و پیچیدگی تدریس برای بچه‌های کوچک و دانش‌آموزان سالهای آغازین دبستان را نادیده می‌گیرد.

- این اندیشه را رواج می‌دهد که فقط مسائل مربوط به تدریس در قلمرو وظایف معلم است. مسائل اداری و اجرایی را به دیگران واگذار می‌کند و در تحلیل این دو نوع دانش و مهارت نگرش جامع و یکپارچه ندارد.

- محتوا و روش یعنی شناخت موضوع درس و نحوه تدریس را از یکدیگر جدا می‌کند. از این که این دو موضوع مکمل همدیگر هستند و جدایی ناپذیرند غافل می‌ماند.

- به تدریس معلم اهمیت می‌دهد، به یادگیری شاگردان بها نمی‌دهد.

- روی ضعف‌ها انگشت می‌گذارد. نقطه‌های قوت را نمی‌بیند و موجب تحکیم آنها نمی‌شود.

- به الگوی تدریس رو در رو و انتقال مطلب پای‌بند است، یادگیری را فقط جذب منفعلانه اطلاعات می‌داند.

- با الگوهای آموزشی که از معلمان خواسته می‌شود متناقض و نامنسجم عمل می‌کند: از معلمان انتظار می‌رود یادگیری فعال، تفکر انتقادی، خلاقیت و از این قبیل را که خودشان در جریان تحصیل و کارورزی تجربه نکرده‌اند در شاگردان برانگیزند.

وقتی کتاب «تفکر درباره تحولات آینده آموزش و پرورش» را نگاه می‌کنیم به عبارت‌های زیر برمی‌خوریم:

«از آموزش و پرورش انتظار می‌رود که انسان‌های فردا را تربیت کند. یعنی نسل‌های امروز را برای زندگی و جامعه فردا آماده سازد. این انتظار در جوامع سنتی وجود نداشت، چون آنها به طور بنیادی در سکون و رکود به سر می‌بردند، در زندگی اجتماعی آنان جز تکرار و استمرار وجود نداشت. در واقع امروز همانند دیروز و فردا همانند امروز بود [۲]. شتاب تحولات و تغییرات بی‌امان سبب شد باورهای سنت مدار تغییر کنند و آینده‌نگری را در محاسبات زندگی خود وارد سازند.



- به طور کلی برای همه معلمان پیشنهاد‌های یکسان دارد. به نیازهای خاص معلمان در سطوح مختلف بی‌توجه است.

- در تربیت حرفه‌ای معلمان شیوه‌ای را می‌پذیرد که کاربرد اجرایی یک سویه دارد. شیوه انتخابی‌اش را به منزله ابزاری می‌داند که یک خط‌مشی، یک برنامه، یک طرح و حتی یک کتاب درسی را تشویق کند.

- به عوامل تشویقی بیرونی و سازوکارهای انگیزشی متوسل می‌شود. جدول امتیاز درست می‌کند، گواهی نامه می‌دهد و براساس اینها ارتقاء می‌بخشد، ولی به هدف یادگیری و بهبود تدریس یاری نمی‌رساند.

- به فردیت معلمان می‌پردازد. به گروه‌ها، گروه‌های کاری و یا به مدرسه به عنوان یک کل وحدت یافته نمی‌اندیشد.

- تمرین مهارت‌های حرفه‌ای را به خارج از محل می‌برد. به جای این که کارورزی و اصول تمرینی آن را به نزد معلمان بیاورد معلمان را به محل‌های کارورزی (مدرسه‌ها) اعزام می‌دارد.

- یادگیریهای معلم بر محور پیش آمده‌هاست. مثل دوره‌های

زیرا، این واقعیت پدیدار شده بود که هرگز امروز مثل دیروز نیست و فردا نیز با امروز شباهت یا همانندی نخواهد داشت» کتاب یاد شده مجموعه اطلاعاتی را ثبت کرده است که براساس تصمیم‌های اجلاس بیستمین کنفرانس عمومی یونسکو، به دبیرکلی مختار ابو در پاریس برگزار شد و سرآغاز مطالعاتی گردید که طی سالهای ۱۹۷۰ - ۱۹۶۰ در زمینه آموزش و پرورش صورت گرفت [۲].

مطالعات این دو دهه، نه تنها هرگز نتوانست موضوع تربیت معلم را در تار و پود آموزش و پرورش آینده مورد غفلت و بی‌توجهی قرار دهد، بلکه دریافت که تربیت معلم تنها سازه‌ای است که هم در تار و هم در پود آموزش و پرورش تنیده شده است.

### تربیت معلم امروز

امروز تربیت معلم از شکل سنتی خودش بیرون آمده است و به صورت یک فرآیند پیوسته و ماندگار جلوه‌گر شده است.

روزا ماریا توریس در ادامه مقدمه خود در مورد آموزش معلم و پرورش معلم می‌نویسد:

«تربیت معلم هم یاد دادن و هم ورزیده ساختن است، چه پیش از شروع خدمت و چه حین خدمت. در طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی آموزش و پرورش (ISCED) <sup>۴</sup> تصریح شده است که آموزش در مفهوم وسیع ایجاد ارتباط منظم و مداوم به منظور تحقق یادگیری است. حال آن که واژه پرورش یا تربیت عمده‌تاً به کسب مهارت‌ها اطلاق می‌شود.

سپس ویژگی‌های تلاش برای آموزش و تربیت معلمان را برمی‌شمرد:

- کم کردن فاصله میان هدف‌های آموزشی و توانایی‌های معلم
- معلمان به عنوان یادگیرندگان
- تجدید نظر در معیارهای صرفه‌جویی در تربیت معلم
- راه‌حل‌های فنی و تکنولوژیکی اولویت اول را ندارند
- خودمختاری، یا خودگردانی معلم مستلزم استقلال حرفه‌ای است.
- رویکرد جامع به پیشرفت حرفه‌ای معلمان

چنانچه تربیت معلم را فرآیندی مداوم تلقی کنیم از راه‌های مختلف می‌توانیم به آن جامه عمل بپوشانیم. در اجرای این فرآیند نه تنها با گونه‌های متعدد آن آشنا می‌شویم بلکه اولویت‌های گوناگون آن را نیز درمی‌یابیم و بهترین ترکیب‌ها و ترتیب‌های آن را پیدا می‌کنیم. در این صورت پاسخ به پرسش‌هایی از این قبیل آسان می‌شود: چگونه باید نظر و عمل را با هم تلفیق کرد؟ چه چیزهایی باید در تربیت معلم حین خدمت گنجانید؟ از کارورزی چه چیزهایی می‌توان فراگرفت؟ چه چیزی را همزمان با کارورزی می‌توان بهتر فراگرفت؟ چگونه و چه زمان باید وجوه مربوط به خودآموزی را مطرح کرد؟ و...

- برآوردن نیازهای پیچیده‌ای که امروز در مورد معلمان مطرح است کوشش وسیع‌تری را در زمینه آموزش معلمان ایجاب می‌کند. از جمله: درک پدیده‌ها، گسترش توانایی‌های نظری/عملی برای تشخیص و ترویج آنها، این کوشش لزوماً بعد پرورشی را هم دربردارد، مانند رشد مهارت‌های حرفه‌ای.

- تشویق کردن شیوه‌های تماس معلم با معلم، کار دانشگاهی و قطع رابطه با روش سنتی تدریس.

- فرصت دادن به معلمان برای اجرای برنامه‌های مبتکرانه، نمونه در درس‌های مختلف و بررسی «تغییر» در جریان عمل.

- یک کاسه کردن آموزش معلمان با آموزش بزرگسالان و جمع‌آوری اطلاعات در رشد و تجربه‌های کارآ.

- به هم آمیختن روش‌های کارورزی به منظور ایجاد تفکر، تحلیل و یادگیری منظم معلمان.

- تشویق کردن به «خودپژوهشی» و «خودآموزی».

- به باور رساندن اهمیت «بازی» و «تفریح» در فرآیند یاددهی از طریق تجربه‌های عملی.

بازی، خنده و موسیقی بویژه برای معلمان پیش دبستانی و دبستانی بخشی از راز مهم برنامه‌های «قوی سازی معلم» است. در ایالت ماداپراداش هند از زبان معلمان می‌شنویم: ما با هم‌اندیشی و پشتیبانی‌های گروه‌های هم‌تراز فوران اندیشه‌ها، آگاهی‌ها، مهارت‌ها و همکاری‌های متقابل و گسترده‌ای از مطالب رنگارنگ و جذاب درباره یادگیری و روش‌های گوناگون تدریس را تجربه می‌کنیم.

معلمان به یادگیری چیزهایی نیاز دارند تا بتوانند به عنوان آسان‌کنندگان یادگیری، جهت دهندگان انعطاف‌پذیر، مطالعه‌کنندگان همیشگی کتاب، تهیه‌کنندگان برنامه‌های درسی، پژوهشگران متفکر در کلاس درس، پیش‌برندگان و نظم‌دهندگان کارهای گروهی، تنظیم‌کنندگان تجربه‌های خود، اعضای فعال گروه‌های پژوهشگر، روشنفکران انتقادگر و حرفه‌مندان مستقل عمل کنند.

تربیت معلم امروز معلم را در قلب جامعه می‌بیند، او را می‌شناسد و تصویرش را در دل زندگی ترسیم می‌کند، از او انتظار دارد و مسئولیت می‌خواهد.

تربیت معلم امروز می‌داند که معلم کسی نیست، یا نباید باشد که در چارچوب کلاس، تنها مطالب درسی کتاب را یاد بدهد. بنابراین به او یاد می‌دهد که زندگی کردن را یاد بدهد. نوآوری‌هایی که در زمینه تربیت معلم صورت گرفته‌اند نشان از دو چیز دارند:

#### ۱- ضرورت زمان ۲- شهادت پذیرش نوآوری

این دو خصیصه اراده ملی و همه‌جانبه را طلب کرده‌است و این اراده به وجود نیامده است مگر این که در سطح وسیعی از جامعه، یا حداقل برای اشخاص و گروه‌های مرتبط که به نحوی مشارکت را از حقوق و وظایف خود دانسته‌اند، احساس شده است.

#### عوامل حرکت دهنده تربیت معلم

از مطالعه و بررسی اسناد و نوشته‌ها چنین برمی‌آید که در نیمه دوم قرن بیستم، در اغلب کشورها، اعم از کشورهای توسعه یافته یا در حال توسعه، عامل کانونی حرکت دهنده فرایند تربیت معلم دولت بود. این عامل کانونی از طریق دو نهاد کارگزار بیشترین وظیفه را در این زمینه به عهده دارد. یکی از این دو نهاد دانشگاه یا کارگزار آموزش عالی و دیگری وزارت آموزش و پرورش یا کارگزار آموزش‌های رسمی یا عمومی بود. نهاد اول جایی است که در آراستگی علمی و تقویت حرفه‌ای معلمان سهمی به سزا به عهده می‌گیرد و نهاد دوم بیش از هر چیز نقش مشاوره‌ای و مشارکتی دارد. نقش مشاوره‌ای از این نظر که سفارش دهنده است و باید سفارش‌هایش را براساس

نیازهایی که دارد و نیز براساس امکانات و آمادگی‌هایی که دانشگاه ارائه می‌دهد هماهنگ سازد. همچنین تربیت نیروهای معلم‌یار<sup>۳</sup> را که دامنه‌ای وسیع و گسترده دارند، طراحی کند [۳].

هم اینک، انواع آموزش‌های نوین یا بازسازی شده‌ای که در ارتقاء تربیت معلم متداول شده‌اند بشرح ذیل بیان می‌شود:

#### آموزش رویاروی

غالباً در دانشکده‌های تربیت معلم یا مراکزی که وابسته به دانشگاه هستند صورت می‌گیرد و نشانگر فعال شدن جدی‌تر ارگان‌های آموزش عالی در این عرصه است.

تربیت معلم امروز معلم را در قلب جامعه می‌بیند او را می‌شناسد و تصویرش را در دل زندگی ترسیم می‌کند از او انتظار دارد و مسئولیت می‌خواهد تربیت معلم امروز می‌داند که معلم کسی نیست یا نباید باشد که در چارچوب کلاس تنها مطالب درسی کتاب را یاد بدهد بنابراین به او یاد می‌دهد که زندگی کردن را یاد بدهد

#### آموزش از راه دور

اولین هدف آن مهارت دادن معلمان به خودآموزی است. معلمان به وسیله این آموزش، هم دانش و مهارت حرفه‌ای خود را ارتقاء می‌دهند و به درجات بالاتر شغلی می‌رسند و هم به مهارت خودآموزی می‌رسند. مهارتی که اگر به دست آید به خودباوری و پرورش توانمندی‌های فردی می‌انجامد.

## آموزش‌های کارگاهی

آموزش کارگاهی به تقویت مهارت‌های حرفه‌ای از طریق فعالیت‌های گروهی می‌انجامد. بزرگ‌ترین سودمندی‌های آموزش گروهی به معلمان این است که پس از رسیدن به مهارت، این شیوه را در کلاس درسی خود به اجرا می‌گذارند و دیوارهای کهنه روش‌های سنتی را فرو می‌ریزند.

## کارآموزی‌های مداوم و بی توقف

حرکت منظم و هماهنگی با نو شدن و نوآوردن دارد. در این نوع آموزش معلمان پی می‌برند که هیچ دانش و مهارتی ثابت و ایستا نیست و همواره تغییر می‌کند، نوتر و تازه‌تر می‌شود و همراه با زندگی پیش می‌رود.

## بازآموزی‌های برنامه‌ریزی شده

دانش افزایی معلمان را مدنظر دارد و اطلاعات علمی آنها را در زمینه موضوعاتی که به تخصص آنها مربوط می‌شود بالا می‌برد. بازآموزی‌های علمی هم با شیوه آموزش رویارو در دانشکده‌ها و هم با شیوه آموزش از راه دور به سرپرستی و حمایت دانشگاه‌ها و هم به شیوه‌های آموزش گروهی انجام می‌گیرند. در این شیوه جدید ویژگی‌های بسیاری برای معلم و حرفه معلمی مطرح شده است که تمامی آنها را می‌توان در شیوه‌های آموزش‌هایی که به معلمان داده می‌شود خلاصه کرد. در کنار این آموزش‌ها و تمرین‌های عملی، که هم به دانش‌افزایی‌ها و هم به تمرین مهارت‌های حرفه‌ای معلمان پرداخته می‌شود، سایر ویژگی‌های شخصیتی، اجتماعی و حرفه‌مندی‌های خلاقانه آنان نیز مورد توجه قرار می‌گیرد.

در تربیت معلم امروز آموزش‌های قبل از خدمت، به منزله بتون‌ریزی‌های حساب شده و مستحکمی است که بتوان بر روی آن بنای بلند و بالایی ساخت و زندگی حرفه‌مندانه معلم را تا پایان عمر تضمین کرد. از این رو تربیت معلم قبل از خدمت آغاز کار است. پس از این آغاز، وارد متن اصلی می‌شود. یعنی کار و عمل را با نوآوری‌هایی که تغییرات زمان ایجاب می‌کنند پیوند می‌دهد و با

آموزش‌های مداوم حین خدمت مهارت‌های حرفه‌ای و اطلاعات علمی آنان را به روز نگاه می‌دارد.

## چهار اصل به باور رسیده در بهسازی تربیت معلم

بهسازی تربیت معلم چهار اصل زیر را به باور رسانده است:

۱- معلم باید قبل از شروع به کار، آموزش کافی ببیند و با شیوه‌های حرفه‌ای و مهارت‌ها و نحوه مشارکت‌ها، در زمینه‌های مختلف کاری آشنا شود.

۲- معلم یاران باید هم زمان با معلمان آموزش ببینند، حرفه معلمی را بشناسند و برای همیاری و مشارکت‌هایی که انجام وظیفه او را تسهیل می‌کنند آماده شوند.

۳- خانواده‌های دانش آموزان باید شیوه‌های همدوشی و همکوشی با معلم و نحوه مشارکت و همراهی خود را با او بشناسند.

۴- جامعه نیز باید اهمیت حرفه معلمی را به درستی بشناسد و از معلم حمایت کند، به طوری که این شناخت و اهمیت تبدیل به فرهنگ عمومی گردد.

با ترویج این چهار باور، بهسازی تربیت معلم راهی را در پیش گرفته است که معلم را از عزلت و تنهایی بیرون می‌آورد.

معلم‌یاران اصطلاحی است که باید همانند پزشک‌یاران یا کاردانان فنی<sup>۹</sup> و دستیاران در حرفه‌های مختلف پذیرفته شود.

این اصطلاح شامل مدیران، معاونان آموزشی، فن‌شناسان آموزشی<sup>۱۰</sup>، مشاوران، مربیان بهداشت، کاردانان فنی در آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها، کتابداران و مسئولان اطلاع‌رسانی، مربیان پرورشی و تربیت بدنی، برنامه‌ریزان آموزشی، ارزشیابان و پژوهشگران آموزشی و سایر نیروهای دیگر است که ضرورت حضور آنها در محیط آموزشی پیدا می‌شود. مثل متصدیان رایانه<sup>۱۱</sup>.

معلم‌یار به عنوان نیروهای پیراملمی، در کنار معلم قرار می‌گیرند و اگر با وظایف اصلی و حرفه‌ای خویش آشنا نباشند وجود معلم را ناقص می‌کنند و به کارایی‌های حرفه‌ای، به ویژه

در مشارکت‌های حرفه‌مندانه او صدمه می‌زنند [۵]

ژاپنی‌های می‌گویند: «شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن نظام است.»

«کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است، در واقع هیچ کشوری نمی‌تواند از سطح معلمانش بالاتر برود. بنابراین، تربیت معلم سزاور فوری‌ترین توجهات دقیق و مستمر است.

«اگر بخواهیم تغییر در زندگی اجتماعی به وجود آوریم باید از مدرسه شروع کنیم. اگر بخواهیم از مدرسه شروع کنیم، بی‌تردید از معلم شروع می‌کنیم (فدریکو مایور، دبیرکل سازمان یونسکو)»  
 «تمام کنفرانس‌های بزرگ سازمان ملل، با هر موضوعی که داشته‌اند یک صدا اعلام کرده‌اند که آموزش و پرورش کلید تغییر مسیر جهانی است که در آن جهان فاصله بین انسانها در زمینه‌های مادی و فرهنگی و معنوی پر می‌شود. (پیام فدریکو مایور، دبیرکل سازمان یونسکو به مناسبت روز جهانی صلح ۱۹۹۱)»

«هیچ اصلاحی نمی‌تواند بدون همکاری و مشارکت فعال معلمان موفق شود. یونسکو: یادگیری گنج درون [۶].

در تربیت معلم امروز داغ‌ترین بحث برسر این است که اگر معلم را تربیت کنیم و بعد رهاش سازیم انکار هیچ کاری نکرده‌ایم. از همین‌رو دو مرحله تربیت معلم پیش از خدمت و حین خدمت با هم ترکیب شده‌اند و به یک مرحله تکامل یافته تبدیل گشته‌اند. دانشکده‌های تربیت معلم تنها به نو معلمان آموزش نمی‌دهد بلکه به همه معلمان، در هر تخصصی که باشند، هر سن و سالی که داشته‌باشند، هر مهارتی را که بخواهند، در هر زمانی که باشد خدمات می‌دهند، نوآوری‌های حرفه‌ای را، هم در اختیار می‌گذارند و هم دریافت می‌کنند و بر حجم آن می‌افزایند.

### نتیجه گیری

اگر معلم دیروز همچون شمع، نماد خودسوزی بود، معلم امروز نماد خودباوری شده است. نمادی که آن چنان قدرت بالایی دارد که می‌تواند خودباوری را به نسل‌های نو انتقال دهد.

او دیگر این وظیفه را نمی‌پذیرد که تزریق اطلاعات کند، حتی به برکت انبوه دانش و اطلاعات نمی‌تواند چنین وظیفه‌ای را بپذیرد.

تربیت معلم دیروز خودسوزانی پرورش می‌داد تا نور بیفشاند و دانش و اطلاعات را به کاسه مغز دانش‌آموزان فرو ریزند و تربیت معلم امروز خودباورانی پرورش می‌دهد که می‌تواند تلاش در زندگی و با زندگی را به نسل‌های نو یاد بدهند، دانش و اطلاعات را فقط ابزاری بدانند برای خروش جوشش‌های درونی فردا که هم بتوانند رشد کنند، به جستجوی دانش بپردازند، بهره بگیرند و هم‌دانش نو بیافرینند.

درخت تعلیم و تربیت، با هرساز ویرگی آراسته شود، پا نمی‌گیرد و ثمر نمی‌دهد، مگر آنکه نهال تربیت معلم با سازوکاری بایسته نشانداده شود.

### یادداشت‌ها

- 1- Rossa Maria Tours
- 2- UNICEF= United Nations International Children's Emergency Fund.
- 3- International Standard Classification for Education
- 4- IPER= Interdisciplinary Program for Educational Research

### منابع و مأخذ

- [۱] رؤف، علی، جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- [۲] امیری، محمدعلی، تفکر درباره تحولات آینده آموزش و پرورش، یونسکو، پاریس، ۱۹۸۴، وزارت آموزش و پرورش، ترجمه تابستان ۱۳۶۸.
- [۳] رؤف، علی، تربیت معلم و کارورزی، انتشارات ناظمی، ۱۳۷۵.
- [۴] رؤف، علی، راهنمای مؤسسه‌های پژوهشی، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت، تابستان ۱۳۶۸.
- [۵] یادگیری گنج درون، وزارت آموزش و پرورش، دفتر همکاریهای علمی و بین‌المللی و پژوهشکده تعلیم و تربیت، ۱۳۷۶.
- [6] Change in Action: The Learning of Those who Teach; Towards a New Parading of Teacher Education, UNESCO-UNICEF.