



پژوهش

در دانشگاه فرهنگیان

پای صحبت دکتر رضا ساکی

معاون پژوهش و فناوری دانشگاه فرهنگیان



نصرالله دادار

عکاس: غلامرضا بهرامی

روند توسعه پژوهش در دانشگاه فرهنگیان، نقش مدیریت پردیس‌های استانی در اجرای فعالیت‌های پژوهشی، نقش اعضای هیئت علمی و مدرسان در شیوه‌نامه پژوهانه، چگونگی برگزاری همایش‌های علمی - پژوهشی، وضعیت انتشار مجلات علمی تخصصی و موانع توسعه پژوهش در این دانشگاه، محورهای اصلی گفت‌وگویی است که با دکتر رضا ساکی، معاون پژوهش و فناوری دانشگاه فرهنگیان، انجام داده‌ایم.

دکتر ساکی در این گفت‌وگو، ضمن پاسخ دادن به سؤالات ما، گفت: «پژوهش در حرفه معلمی جایگاه برجسته‌ای دارد و رویکرد معلم پژوهنده نیز ناظر بر این جایگاه است.

درس پژوهی، اقدام پژوهی، روایت پژوهی و پروژه پایانی، دروسی هستند که برای گسترش توان پژوهش دانشجویان این دانشگاه پیش‌بینی شده‌اند و به همین دلیل، پژوهش یک فعالیت راهبردی در دانشگاه فرهنگیان است.»

نگریسته می‌شود و از این رو متأسفانه همواره فرصت و بهانه‌ای برای نادیده انگاشتن آن مهیا می‌شود. اگر چنین برداشتی ترویج شود، پژوهش توسعه نخواهد یافت. البته باید اعتراف کرد که با وجود کمبود و یا نبود فرصت‌های پژوهشی در سطح دانشگاه، همواره در طول دوران حیات تربیت‌معلم، مدرسان و اعضای هیئت‌های علمی‌ای بوده‌اند که

در شرح وظایف اعضای آن به توسعه و انجام فعالیت‌های پژوهشی تأکید و توجه شده است. علاوه بر این، توسعه پژوهش با نگرش‌هایی که کمتر حمایت‌کننده بوده‌اند نیز مواجه بوده است، یعنی همان که اکنون نیز در جامعه ما اغلب به‌عنوان یک مانع اساسی فراروی پژوهش مطرح می‌شود. در مجموع به پژوهش به‌عنوان یک فعالیت زینتی و با اولویت دوم

◀ آقای دکتر! روند توسعه پژوهش در

دانشگاه را چگونه ارزیابی می‌فرمایید؟

ابتدا باید بپذیریم که در مجموع، حوزه پژوهش و فناوری در دانشگاه فرهنگیان، نسبت به حوزه‌های عملکردی دیگر از توسعه‌یافتگی کمتری برخوردار بوده است. این هم علل مختلفی دارد. از جمله اینکه دانشگاه ما به‌طور سنتی یک دانشگاه آموزش‌محور بوده است و کمتر

در حوزه پژوهش خوش درخشیده‌اند و عملکرد بسیار ارزشمندی نیز در این حوزه داشته‌اند، هر چند که تعداد آن‌ها در مقایسه با انتظارات از دانشگاه بالا نبوده است. به این ترتیب می‌توان گفت با همه محدودیت‌هایی که داشته‌ایم در توسعه پژوهش گام‌های بلندی برداشته شده است که نسبت به قبل قابل مقایسه نیست. خوشبختانه اخیراً بسیاری از مقررات در این زمینه شفاف شده و بوجه مناسبی به این حوزه اختصاص یافته است. به این ترتیب می‌توان گفت پژوهش در دانشگاه در مسیر توسعه قرار گرفته است. گفتنی است که رشد و توسعه پژوهش در دانشگاه فرهنگیان همزمان مستلزم کوشش‌های دانشگاه، مسئولان پردیس‌ها و واحدها و مدرسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه است. به‌ویژه مدرسان و هیئت علمی، نقش اول را در توسعه پژوهش بر عهده دارند. امیدواریم کوشش‌های به عمل آمده موجب شود دانشگاه فرهنگیان نیز به‌عنوان دانشگاهی پژوهشی در کشور مطرح شود.

◀ نقش مدیریت پردیس‌های استانی در اجرای فعالیت‌های پژوهشی چگونه است؟

معاونت پژوهشی فعالیت‌های خود را بر سیاست اصولی عدم تمرکز و واگذاری حداکثری فعالیت‌های قابل انجام توسط استان‌ها بنا نهاده است تا بتواند صرفاً بر سیاست‌گذاری، نظارت و پایش فعالیت‌های پژوهشی تمرکز کند. این چنین است که طی چند ماهه اخیر ما چندین شیوه‌نامه مهم تهیه و تصویب کرده و به استان‌ها فرستاده‌ایم. کوشش ما بر این بوده که با تخصیص اعتبارات مناسب و تهیه و تصویب شیوه‌نامه‌های مورد نیاز، برای توسعه زیرساخت‌های پژوهش در استان‌ها بسترسازی نماییم و پیگیر شرایطی باشیم که هویت بخشی پژوهشی را در سطح استان‌ها حمایت می‌نماید. به‌طور نمونه می‌توان به تدوین و ابلاغ

شیوه‌نامه پژوهانه اشاره نمود که بر توزیع عادلانه عضو محور و اعتبارات پژوهشی متکی است. ما حداقل ۲۵ درصد از اعتبارات پژوهشی دانشگاه را به اجرای این شیوه‌نامه اختصاص داده‌ایم و انتظار داریم با توجه به ظرفیت خود، از سوی مدرسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد استقبال لازم قرار گیرد به‌گونه‌ای که هر چه زودتر گزارش‌نامه پژوهشی را برای تخصیص اعتبار به معاونت پژوهشی دانشگاه ارسال نمایند. همچنین ارسال **شیوه‌نامه ترفیع و ارتقاء** را از حوزه معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی داشتیم که در آن اعضای هیئت علمی، مانند سایر دانشگاه‌ها، باید برای ترفیع سالانه و ارتقای علمی خود کارنامه فعالیت و امتیاز پژوهشی ارائه دهند. بنابراین شیوه‌نامه پژوهانه بستر ساز حمایت‌هایی است که باید از اعضا در مسیر ترفیع و ارتقای علمی به‌عمل آید. امیدواریم عزیزان هیئت علمی دانشگاه بیشتر با شیوه‌نامه‌های مرتبط با وظایف علمی-پژوهشی خود آشنا شوند؛ چرا که این آشنایی هم آن‌ها را با حقوق خود، و ظرفیت‌ها و امتیازات قانونی مرتبط با این فعالیت‌ها آشنا می‌سازد و هم آن‌ها به‌موقع در جریان تکالیف قانونی خود در این زمینه‌ها قرار می‌گیرند.

◀ درباره نقش اعضای هیئت علمی و مدرسان در شیوه‌نامه پژوهانه بیشتر توضیح دهید!

اتفاقاً مخاطب اصلی این شیوه‌نامه مدرسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه هستند که اطمینان به استقبال آن‌ها از طرح وجود دارد. یک عضو هیئت علمی نمی‌تواند اعتبار خود را تنها به واسطه تدریس به‌دست آورد. پژوهش یک فعالیت بنیادی برای رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و مدرسان است و آن‌ها در صورت تمهید شرایط، خود به سمت این فعالیت روی خواهند آورد. علاوه بر این براساس شیوه‌نامه ترفیع، کلیه افرادی که حکم هیئت علمی دریافت نموده‌اند

برای ترفیع سالیانه خود نیازمند به کسب حداقل امتیاز پژوهشی هستند و استمرار حکم هیئت علمی اعضا منوط به تداوم فعالیت علمی‌شان است. البته بحث رکود علمی هم که در این شیوه‌نامه مطرح شده و در موارد خاص کاربرد دارد، می‌تواند در مواقعی به‌عنوان یک مکانیزم کمکی مورد استفاده قرار گیرد. اما در کل به‌نظر من بدنه اصلی مدرسان و اعضای هیئت علمی، مطالبه این اقدام را در گفت‌وگوهای مختلف داشته و به‌طور یقین از برقراری پژوهانه استقبال خواهند نمود، چرا که برقراری پژوهانه انجام فعالیت‌های پژوهشی مدرسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه را به منبع مالی قابل اتکایی متصل می‌نماید. گفتنی است برای تحرک بخشی در این زمینه در سال جاری اعتباری تشویقی برای این کار اختصاص داده‌ایم که افراد می‌توانند در بخش‌های مربوط هزینه کنند.

◀ برای اجرای طرح‌های پژوهشی چه اقداماتی در جریان است؟

اجرای طرح‌های پژوهشی بخشی مهم از برنامه‌های معاونت پژوهشی است. به‌طور مشخص بخشی از طرح‌های پژوهشی از طریق جذب اعتبارات پژوهانه به مرحله اجرا در خواهد آمد. اما به‌طور دقیق‌تر شیوه‌نامه‌ای را نیز در این زمینه در شورای دانشگاه تصویب و ابلاغ نموده‌ایم. بر این اساس انواع طرح‌های پژوهشی و همچنین سطح اختیار تصویب طرح‌ها در استان‌ها مشخص شده است. همچنین تکلیف طرح‌های معوقه را مشخص کرده و شرایط لازم را برای عقد قرارداد با مجریان فراهم نموده‌ایم. اخیراً نیز ظرفیت لازم را برای اجرای طرح‌های پژوهشی خرد مهیا نموده‌ایم.

◀ از همایش‌های علمی-پژوهشی چه خبر؟

از ظرفیت همایش و نشست‌های علمی-تخصصی برای تکوین گفت‌وگو تربیت‌معلم در کشور و تولید علم بومی

با وجود کمبود یا نبود فرصت‌های پژوهشی در سطح دانشگاه، همواره در طول دوران حیات تربیت معلم، مدرسان و اعضای هیئت علمی‌ای بوده‌اند که در حوزه پژوهش خوش درخشیده‌اند

استفاده می‌کنیم. تاکنون ده نشست علمی- تخصصی مرتبط با تربیت معلم در دانشگاه داشته‌ایم و برنامه‌های نیز برای برگزاری کرسی‌های نظریه‌پردازی داریم که اولین آن در آبان ماه با عنوان ماهیت معلم پژوهنده برگزار شد. همچنین برنامه‌ریزی برای سومین همایش ملی تربیت ملی را داریم که در اردیبهشت سال آینده برگزار خواهد شد و به‌زودی فراخوان مقاله آن منتشر خواهد شد. البته در استان‌ها نیز به فراخور، همایش‌های دیگری در حال طراحی و اجراست. در شیوه‌نامه همایش‌ها که از سوی دانشگاه به استان‌ها ابلاغ شده، اختیار همایش‌های استانی به خود آن‌ها واگذار شده است. همچنین سامانه متمرکز همایش‌های علمی تهیه شده است که همه همایش‌ها را تحت پوشش قرار می‌دهد.

◀ مجلات و نشریات و به‌طور کلی انتشارات در دانشگاه فرهنگیان، در چه وضعیتی هستند؟

با توجه به اهمیت انتشارات، نظام‌نامه جامع انتشارات آماده برای طرح در شورای دانشگاه گردیده است که تمام فعالیت‌های انتشارات را تحت پوشش دارد. در حال حاضر کمیسیون نشر دانشگاه فعال و آماده بررسی پیشنهادهای مرتبط است. البته در صدد هستیم سطحی از اختیارات نشر را هم به استان‌ها واگذار کنیم. قابل ذکر است که حسب سیاستگذاری اخیر دانشگاه در حال حاضر مسئولیت تأیید و تولید محتوای کتاب‌های درسی نیز بر عهده معاونت پژوهش و فناوری گذارده شده است که در حال تهیه مقررات برای ساماندهی این حوزه هستیم.

در باره مجلات نیز فعلاً به دلیل مقررات نسبتاً سخت وزارت علوم، صرفاً یک مجله علمی- پژوهشی داریم و سه مجله علمی و تخصصی و سه مجله با رویکرد دانشجویی در حوزه معاونت پژوهشی نیز با همکاری پردیس‌ها منتشر می‌شود. مشخصات این مجلات نیز بر روی سایت

حوزه معاونت پژوهش و فناوری قرار دارد. تمام این مجلات از سامانه الکترونیک دانشگاه استفاده می‌کنند. برای افزایش مجلات نیز در صدد تهیه شیوه‌نامه‌ای هستیم که بتوانیم با تمهید شرایط مربوط و به‌صورت رقابتی درخواست‌ها را دریافت و بررسی نماییم.

◀ کتاب‌خانه‌ها و اطلاع‌رسانی علمی در دانشگاه در چه وضعیتی است؟

روشن است که کتاب‌خانه‌ها قلب تپنده دانشگاه هستند. جریان علمی اطلاعات از طریق کتاب‌خانه‌ها به بدنه دانشگاه تزریق می‌شود و به‌دست اعضای هیئت علمی، دانشجویان و سایرین می‌رسد. ما کوشش داریم وضعیت موجود را به سمت مطلوب هدایت نماییم. برگزاری سه بار نشست علمی- تخصصی کتابداران نشانه‌ای از این اهتمام است. ما برای تجهیزات و تهیه کتاب در سال گذشته حدود یک میلیارد تومان اعتبار پرداخت نمودیم که هر چند با توجه به نیازها اندک است اما با توجه به محدودیت‌های منابع دانشگاه، اقدام برجسته‌ای محسوب می‌شود. ما در رابطه با اطلاع‌رسانی، قراردادی با مرکز اطلاع‌رسانی علوم منطقه‌ای داریم که طی آن‌ها دسترسی کاربران کتاب‌خانه‌ها به مجموعه‌ای از کتاب‌خانه‌ها فراهم شده است. استقرار نظام یکپارچه اطلاع رسانی کتابخانه‌های دانشگاه نیز از سال گذشته محقق شده و در حال تکمیل استفاده از ظرفیت آن می‌باشیم.

◀ در بخش فناوری دانشگاه، به‌ویژه مرتبط با فعالیت‌های پژوهشی، چه اقداماتی انجام شده است؟

گرچه متولی فناوری در دانشگاه فرهنگیان، معاونت پژوهشی نیست و مرکز هوشمندسازی انجام وظایف آن را بر عهده دارد، اما برای بهره‌گیری از فناوری‌های جدید در عرصه پژوهش، برای استقرار سامانه‌های متعدد الکترونیک در حوزه پژوهش، اقداماتی انجام گرفته است، از جمله سامانه‌های مورد نیاز مشخص و شرکت‌های مرتبط

با آن‌ها شناسایی شده است. اکنون سامانه کتاب‌خانه‌ها، نشریات و همایش‌ها فعال هستند.

◀ آیا برای توسعه پژوهش نیز با موانعی مواجهید؟

جواب آری است، اما به‌نظر من این موانع، عمدتاً از جنس سخت‌افزاری، مالی و مادی نیست. برای توسعه دانشگاه باید بپذیریم که پژوهش در دانشگاه، باید به عنوان یک موضوع راهبردی توسعه یابد و برای توسعه پژوهش در دانشگاه، به توسعه فرهنگ پژوهش نیاز داریم. آنچه که باید مورد تأکید قرار گیرد، همین فرهنگ پژوهش و یادگیری است؛ فرهنگی است که در آن، پژوهشگران برای انجام پژوهش صرفاً متکی به پاداش‌های بیرونی نیستند، ارزش اصلی در خود انجام کار علمی- پژوهشی است؛ فرهنگی است که تدریس و آموزش بدون پژوهش را ناقص می‌داند، فرهنگی است که گفت‌وگو و نقادی درباره تدریس و یادگیری را برمی‌تابد، ارزش می‌گذارد و تشویق می‌کند؛ فرهنگی است که در آن شوق آموختن، رفتار بارز افراد است. خوشبختانه در فرهنگ متعالی دینی ما این ارزش‌ها به وضوح برجسته شده‌اند و فقط باید توجه به آن‌ها را در رفتار خود نمایان کنیم. ما به علاقه و تعهد همکاران خود به این فرهنگ اطمینان داریم و دلبسته به همت والای آن‌ها، به آینده خود در بخش پژوهش امیدواریم.

این‌گونه است که باید همزمان با گسترش زیرساخت‌های سخت‌افزاری به نقش و جایگاه فرهنگ هم توجه ویژه کنیم. زمانی که درس پژوهی موجب عملکرد بهتر دانش‌آموزان ژاپنی گردید، تحقیقات انجام شده چیزی فراتر از گفت‌وگوهای علمی- پژوهشی (و تدریس به‌عنوان فرهنگ) را در میان معلمان ژاپنی و کمبود آن را در میان سایر معلمان پدیدار نمود. معلمان ژاپنی به‌عنوان معلمان درس‌پژوه، رویکردی را برای توسعه علمی خود با اتکا به درس‌پژوهی برگزیده بودند.



چالش‌های دوران گذار

در دانشگاه فرهنگیان

گفت‌وگو با خانم مهری اعزازی عضو هیئت علمی

پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد

نصرت‌الله دادار

عکاس: مهدی حسین خانلو

مهری اعزازی عضو هیئت علمی پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد، ۳۴ سال سابقه آموزشی دارد. او که هم‌اینک دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی است، بیش از ۲۰ سال است در مراکز تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان) و دانشگاه پیام نور تدریس می‌کند. همچنین دارای ۱۴ مقاله پژوهشی و یک تألیف و دو پروژه پژوهشی است. با خانم اعزازی در زنجان و در نهمین کنفرانس آموزش شیمی آشنا شدیم. با ایشان گفت‌وگویی انجام داده‌ایم که متن آن را می‌خوانید.

تدریس می‌کنم از جمله: مدیریت آموزشی، سازمان و اداره امور مدارس، برنامه‌ریزی درسی، اصول و مبانی آموزش و پرورش، کلیات فنون و روش‌های تدریس، کارورزی، طراحی واحد یادگیری، طراحی آموزشی و...

◀ کیفیت آموزش دانشگاه فرهنگیان را در حال حاضر چگونه ارزیابی می‌کنید؟

◀ خانم اعزازی، حوزه آموزشی شما چیست؟ چه واحدهایی را تدریس می‌کنید؟

من دانش‌آموخته علوم تربیتی با گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی، در مقطع لیسانس، از دانشگاه فردوسی و گرایش مدیریت آموزشی در مقطع ارشد، با رتبه ممتاز، از دانشگاه شهید بهشتی تهران هستم و تمامی دروسی مرتبط با این حوزه‌ها را

◀ چه برنامه‌هایی برای دانشجویان دارید؟ آنچه که باید پیشنهاد و تأکید شود، توجه دادن دانشجویان عزیز به جایگاهی است که به‌عنوان معلم باید در آینده به آن دست یابند. حرفه معلمی نیازمند مهارت و توانمندی‌های متعددی است که دانشجو معلمان در پرتو کسب شایستگی‌های مورد نیاز به این موقعیت دست می‌یابند. بنابراین همت والای خود در این مسیر به کار بندند و در جهت رشد و تعالی حرفه‌ای خود در طی دوران تحصیل بکوشند؛ و البته هم بدانند که پژوهش در حرفه معلمی جایگاه برجسته‌ای دارد و رویکرد معلم پژوهنده نیز ناظر بر این جایگاه است. خوشبختانه برنامه‌های جدید درسی فرصت‌های بهتری برای کسب شایستگی‌های مورد نیاز برای حرفه معلمی فراهم آورده است. مثلاً درس پژوهی، اقدام‌پژوهی، روایت‌پژوهی و پروژه پایانی دروسی هستند که برای گسترش توان پژوهش دانشجویان پیش‌بینی شده‌اند. البته در کنار این کار فعالیت‌های معاونت در برگزاری همایش‌های پویش هم قابل ذکر است. امسال قرار است همزمان با هفته پژوهش اولین جشنواره نوآوری‌های علمی-پژوهشی دانشجویان را در یزد برگزار کنیم. همچنین تالار گفت‌وگو دانشجو معلمان پژوهشگر را در سامانه مدیریت یادگیری الکترونیکی فرهنگیان (فرهنگیاد) تعریف و به‌صورت مجازی به آماده‌سازی دانشجویان در حوزه پژوهش می‌پردازیم. علاوه بر این‌ها سه مجله پویش علوم انسانی، پویش علوم تربیتی و پویش علوم پایه را برای درج مقالات دانشجویان و مقالات سایرین (با رویکرد دانشجویی) پیش‌بینی نموده‌ایم. تابستان امسال در راستای رویکرد سال تحصیلی پیوسته، برنامه پویش تابستانی را با سه فعالیت اجرا کردیم، نهایتاً اینکه حمایت‌های خاص از فعالیت دانشجویان مستعد نیز امسال در برنامه رسمی معاونت قرار گرفته است.

◀ از اینکه در گفت‌وگوی ما شرکت کردید، سپاسگزاریم.

به اعتقاد من دانشگاه دوران گذار خود از سبک سنتی به سبک جدید را طی می‌کند و هرگونه تغییری در آن همراه با تغییر دانش و نگرش و رفتار است. در این راستا نحوه اعتمادسازی بین مسئولان دانشگاه و کارکنان و اساتید، می‌تواند روند تغییر را کند یا تند کند. در این روند عوامل زیادی دخیل است و لذا نیاز به آسیب‌شناسی جدی در این زمینه داریم که اگر نشود شکاف موجود رفته رفته عمیق‌تر می‌شود و از دستیابی به اهداف دانشگاه دور خواهیم ماند. مسئله کیفیت آموزشی که شما به آن اشاره کردید نیز دستخوش این اعتماد متقابل است. من استاد اگر باور داشته باشم شکل جدید کارورزی بهتر از گذشته است آن را می‌پذیرم و به اجرا در می‌آورم؛ درغیراین‌صورت کار خودم را خواهم کرد. مثلاً بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های آموزشی که با رویکرد جدید تدوین شده در همه پردیس‌ها و مراکز یکسان عمل نمی‌شود و این نقطه همان جایی است که مسئله اعتماد مطرح می‌شود. من چون حدود ۸ سال معاون آموزشی بودم و اعتقاد به اجرای صحیح و درست بخشنامه‌ها داشتم متوجه شدم که همه مثل من عمل نمی‌کنند. در بعد کیفی آموزش، مشکل اساسی، ناهماهنگی در اجراست و تا این یکسان‌سازی صورت نگیرد نمی‌توان از کیفیت صحبت کرد. نکته بعدی اینکه، بازنگری دروس و تغییر سرفصل‌ها، اگرچه با زحمات فراوان، صورت می‌گیرد ولی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه مورد بازآموزی قرار نمی‌گیرد، یک شبه ابلاغ چیزی می‌شود در حالی که سازوکار اجرایی آن آماده نیست. مسلماً این مسائل به کیفیت آموزش لطمه وارد می‌کند. نکته بعدی در این آسیب‌شناسی عدم هماهنگی آموزش و پرورش با دانشگاه در کارورزی است. مدارس، به‌خصوص دبیرستان‌ها، تمایلی به پذیرش دانشجویان ما در کارورزی ندارند و استاد کارورزی باید خودش با التماس و درخواست‌های پیاپی مدارس را به پذیرش دانشجو راضی کند. تازه این اول ماجراست. طی ۴ ترم کارورزی که ۲ ترم آن را دانشجو باید تدریس کند اصلاً شرایط مهیا نیست و دبیران راهنما به دانشجو اجازه تدریس نمی‌دهند یا به‌طور بسیار محدود مجوز می‌دهند. تا دانشجو تدریس نکند چگونه می‌تواند معلمی را تمرین کند؟ از آن طرف هم مسئولان کارورزی دانشگاه فشار می‌آورند که دانشجو الزاماً باید تدریس داشته باشد، آیا این مسائل به کیفیت آموزش لطمه نمی‌زند؟

◀ شما بیش از ۲۰ سال است که در مراکز تربیت معلم هستید. کیفیت فعلی آموزش در این مراکز از سال ۹۱ که دانشگاه فرهنگیان تأسیس شده است نسبت به قبل از آن چه تغییری کرده است؟

در سال‌های اخیر رویکرد دانشگاه در فرایند آموزشی بیشتر پژوهش‌محور است و دروسی هم که بازنگری شده‌اند بیشتر بر بعد پژوهش تأکید دارد، در حالی که روند قبلی تربیت معلم بر بعد یادگیری شناختی و عملی به‌صورت توأمان تأکید داشت. در برنامه جدید تأکید بر این است که «معلم فکور» که دارای بینش و رفتار فکورانه است تربیت شود و از این‌رو این معلم دائماً باید در حال تحقیق و پژوهش باشد و از ابزارهای جدید در آموزش مانند روایت‌پژوهی، اقدام‌پژوهی و درس‌پژوهی و مشاهده تأملی بهره گیرد نه صرفاً یادگیری شناختی (که تکیه بر محفوظات دارد)، و این روند را در جریان تدریس خود نیز داشته باشد. به‌نظر من رویکرد جدید خوب است به شرط آنکه سازوکارهای اجرایی آن آماده باشد.

◀ به‌نظر شما دانش‌جو معلمان دانشگاه فرهنگیان به هنگام فارغ‌التحصیلی، آمادگی لازم را برای انجام کار معلمی پیدا می‌کنند؟

بله، ولی نه صددرصد؛ زیرا هر معلمی با تمرین و ممارست پخته‌تر می‌شود نه فقط با یادگیری علم آن. به نظر من یک نقص وجود دارد و آن هم کارورزی است. کارورزی با تمام فرایند کاملی که دارد، دانشجویان را خسته می‌کند و دانشجو احساس خوبی از آن به‌دست نمی‌آورد زیرا فرم‌های متعددی را باید تکمیل و گزارش‌های متعددی را تنظیم کند. بیشترین وقت دانشجو بعد از سال دوم تحصیل به کارورزی گره می‌خورد، به‌گونه‌ای که تمام درس‌ها و تکالیف دیگرش را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و این مسئله موجب شده که دانشجویان به سمت کپی کردن روی آورند به‌خصوص در کارورزی ۳ و ۴؛ چون حالت تجمیعی دارد. یعنی دانشجو علاوه بر کارهایی که در کارورزی ۱ و ۲ انجام می‌داده باید کارهای جدیدی را نیز انجام دهد. من از نزدیک شاهد این کپی‌برداری‌ها از کارهای دوستان خود و یا دانشجویان سایر پردیس‌ها بوده‌ام و این سنگینی کار را به مسئولان و طراحان کارورزی جدید گزارش داده‌ام. این‌جا کیفیت فدای کمیت می‌شود. متأسفانه به گزارش‌های من نه‌تنها ترتیب‌اثاری داده نشده بلکه این‌گونه

برداشت شده که من و امثال من مخالف طرح جدید هستیم. این همان عدم اعتمادی است که در ابتدا گفتم.

◀ به نظر شما آموزش در دانشگاه فرهنگیان در حال حاضر با چه چالش‌هایی روبه‌روست؟

اولین و مهم‌ترین چالش به نظر من نحوه تعامل دانشگاه با آموزش و پرورش است، مخصوصاً که در ظاهر با هم تعامل خوبی دارند ولی در عمل و در سطح اجرا مشکلات زیاده‌اند. یک مورد که به آن اشاره داشتم نپذیرفتن کارورزان در مدارس به‌طور مطلوب است. مورد دیگر که می‌تواند چالش‌برانگیز باشد، معلمان راهنما در مدارس هستند که توسط آموزش و پرورش به هیچ‌وجه نقششان توجیه نشده. ممکن است همین مسئله دلیلی بر عدم همکاری صددرصدی با دانشجو معلمان در مدارس باشد و تأثیرات نامطلوبی که فضای مدارس (جو حاکم بر مدرسه و کلاس‌های درس) به شکل یک برنامه درسی پنهان، می‌تواند بر دانشجویان بگذارد.

دومین چالش در حوزه آموزش نحوه ساماندهی مدرسان و استادان دانشگاه است. کسانی که مجوز تدریس را در دانشگاه دریافت کرده‌اند، به‌غیر از اساتید موظفی که از گذشته در این دانشگاه تدریس دارند، بیشتر افرادی که در این دانشگاه به کار گرفته می‌شوند دبیران آموزش و پرورش‌اند که مدارک تحصیلی فوق‌لیسانس یا دکترا دارند و بسیاری از آنان از سطح علمی و پژوهشی خوبی برخوردارند و به شکل مأمور یا حق‌التدریس با دانشگاه همکاری می‌کنند. اینان چون امیدی برای جذب رسمی به دانشگاه ندارند انگیزه و شوق زیادی در آموزش از خود نشان نمی‌دهند. تعدادی از استادان سایر دانشگاه‌ها نیز با دانشگاه فرهنگیان همکاری می‌کنند که البته مورد اقبال دانشجویان هستند ولی به علت قلت حق‌التدریس همکاری آن‌ها کوتاه‌مدت و برای یکی دو ترم بیشتر نیست.

سومین چالش، بحث تغییر سرفصل دروس و عدم معرفی منابع در برخی رشته‌هاست. برای برخی دروس بازنگری شده در علوم تربیتی، هنوز پس از گذشت حدود دو سال، سرفصل هم معرفی نشده و فقط یک عنوان وجود دارد. خوب، استاد از کجا بداند عنوان جدید که مدنظر برنامه‌ریزان بوده شامل چه محتوایی است و...

چهارمین چالش، موضوع ادامه تحصیل برخی استادان است که در این خصوص دانشگاه فرهنگیان مانند سایر دانشگاه‌ها تسهیلات خاصی

برای مربیان خود قائل نمی‌شود و در عین حال می‌خواهند فضای حاکم را دانشگاهی کنند. فقط مایلند، مانند اساتید دانشگاه تمام وقت (۴۰ ساعت در هفته) در خدمت دانشگاه باشند ولی بودجه و امکانات از قبیل حقوق و مزایا، گرنت پژوهشی و... ارائه نمی‌شود. مثلاً اگر شما بخواهید کار پژوهشی انجام دهید ابزار و امکانات در هیچ پردیس و مرکزی وجود ندارد و حتی ممکن است اتفاقی که بتوانید در آن کار کنید نباشد، اما انتظار می‌رود استادی پژوهشگر باشید! به نظر من در این سه سال هیچ‌گونه تسهیلاتی که اساتید بتوانند خود را به‌روز کنند در اختیار دانشگاه گذاشته نشده است. و برخی، مثل من، با علاقه شخصی خود به دنبال این کارها می‌روند. به زودی این افراد علاقه‌مند هم تمام می‌شوند و بعید می‌دانم نسل جدید آموزشگرهای دانشگاه قدمی رایگان بردارند.

◀ چه پیشنهادهایی برای حل مشکلات فعلی دانشگاه فرهنگیان دارید؟

به نظر من، بیشتر این مشکلات باید در سطح کلان مطرح و آسیب‌شناسی شود و مطرح شدن آن توسط یک عضو این مجموعه بزرگ کمک چندانی به حل مشکل نمی‌کند. اما چون ممکن است روزی مسئولان به صفحات مجله شما نگاهی بیندازند و از نظرات ما استفاده کنند برای همین به ذکر چند نکته بسنده می‌کنیم:

- لزوم توجه بیشتر مسئولان به نیروهای صنفی سازمان و ایجاد فضای تفاهم نه تقابل در بین آنان؛
- برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی بین مسئولان و اساتید. این کار تاکنون یک‌بار انجام شده است؛
- رفع مشکلات اعضای هیئت علمی دانشگاه و همسان‌سازی آن‌ها با سایر دانشگاه‌ها در حد امکان؛

- نگاه سرمایه‌ای به آموزشگران تربیت‌معلم؛
- بررسی جو و فرهنگ حاکم بر دانشگاه فرهنگیان توسط مسئولان برای رفع برخی شبهات و مشکلات جاری؛
- حذف فاصله‌ها بین مسئولان دانشگاه و اساتید؛

- حذف لایه‌های اضافی (لایه استانی) در فرایند اجرایی و رفتن به سوی عدم تمرکز؛
- استفاده از مدیریت مشارکتی و اجرای سازوکارهای مشارکتی نه یک سویه و یک شبه؛
- داشتن نگاه فرابخشی به مجموعه نه نگاه بخشی. نیروهای ستادی از این جهت مشکلات کمتری دارند.

من استاد
اگر باور
داشته باشم
شکل جدید
کارورزی بهتر
از گذشته
است آن را
می‌پذیرم و
به اجرا در
می‌آورم.
در غیر
این صورت
کار خودم را
می‌کنم

ارتباط موفق معلم کارآمد

دکتر نیره شاه‌محمدی

عضو هیئت علمی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

تعلیم و تربیت، تغییر در رفتار است و مدرسه جولاتگاه تغییر و تبدیل است. پایه و اساس تغییر هم عشق و محبت است که در روابط انسانی محقق می‌گردد. تا معلم با مدیر، دانش‌آموزان، همکاران و اولیا رابطه برقرار نکند چگونه می‌تواند احساسات و عواطف خود را به آن‌ها منتقل کند و موجب تغییر گردد. بنابراین برقراری چنین ارتباطی برای شما که به تازگی وارد حرفه معلمی شده‌اید امری حیاتی و کلید موفقیت شما در شغل معلمی است. با دیگران آن‌چنان رفتار کنید که مایلید با شما رفتار کنند. انتظار گوش دادن، بررسی مشکل، رفتاری مناسب همراه با کرامت، حداقل انتظاری است که در روابط انسان‌ها وجود دارد.

ارتباط با مدیر

برقراری ارتباط خوب و مثبت با مدیر کمک می‌کند که مدیر چیزهای بیشتری درباره شما، شخصیت و روش تدریس‌تان بداند و بیشتر از شما حمایت کند. از همکاران خود درباره مدیر و ویژگی‌های او سؤال نمایید. از ارائه نظرات منفی درباره او در حضور دیگر معلمان خودداری کنید. با مراجعه حضوری به مدیر، وقتی را برای یک نشست دوستانه با او تعیین کنید. مشکلات آموزشی خود را با مدیر در میان بگذارید و از او بخواهید تا آن‌ها را در شورای معلمان مطرح کند تا با همفکری سایر همکاران بتوانید راه‌حل مناسب برای آن‌ها پیدا کنید. تنها مشکلات خود را با مدیر در میان نگذارید بلکه اتفاقات خود را نیز به او اطلاع دهید. به مدیر پیشنهاد دهید که محل تشکیل جلسات شورای معلمان در داخل کلاس شما یا همکارانتان باشد از این طریق این امکان ایجاد می‌شود که همه همکاران از محیط یادگیری کلاس یکدیگر باخبر شوند.

ارتباط با همکاران

محبت و مهربانی خود را نسبت به همکارانتان نشان دهید و گاهی اوقات از آن‌ها به‌خاطر اینکه با شما کار می‌کنند، تشکر کنید. زمانی که کلاس ندارید و در دفتر مدرسه به طراحی برنامه کلاسی خود یا بررسی تکالیف دانش‌آموزان مشغولید اگر یکی از همکارانتان مریض است و مشکلی دارد برای اینکه به جای او سر کلاسش بروید داوطلب

◀ لطفاً خلاصه پژوهشی را که در نهمین کنفرانس شیمی ارائه کردید بفرمایید.

مقاله من به همراه استاد شیمی دانشگاه فرهنگیان (پردیس شهید هاشمی‌نژاد) خانم دکتر احمدآبادی به رشته تحریر درآمده است. من و خانم دکتر به صورت مشترک در درس کارورزی دانشجویان دبیری شیمی کار می‌کردیم که با مشکلاتی روبه‌رو شدیم. من جمله اینکه آیا دانشجویان معلمان شیمی روش‌های تدریس آموزش شیمی را که در دانشگاه کار می‌کنند در مدارس به کار خواهند برد، و آیا مدارس ما می‌توانند الگوی خوبی برای آموزش آن‌ها باشند؟ با واکاوی گزارش‌های دانشجویان و بررسی فرم‌ها و انجام مصاحبه‌های متعدد، به این نتیجه رسیدیم که متأسفانه به دلایل متعدد روش‌های پیشنهادی در کتاب راهنمای معلم که استاندارد خوبی دارد به اجرا در نمی‌آیند و این علل متعددی دارد که در این مقاله به بررسی آن‌ها پرداختیم. همچنین یک مطالعه تطبیقی با چند کشور موفق از سه قاره مختلف در زمینه روش‌های تدریس به کار گرفته شده در درس شیمی داشتیم که ماحصل آن نشان داد در ایران اهداف و محتوای دروس شیمی خوب انتخاب می‌شوند ولی در اجرا، یعنی روش تدریس، از شیوه‌های سخنرانی یا پرسش و پاسخ و در اکثر موارد از جزوه‌نویسی در آموزش شیمی استفاده می‌شود. در حالی که در کشورهای مورد مقایسه (ژاپن، انگلستان و آمریکا) معلمان شیمی تسهیلگر آموزش هستند و نقش راهنما و ناظر را در کلاس ایفا می‌کنند. همچنین معلم در این کشورها باید توانایی برنامه‌ریزی برای موضوعات مختلف علمی به روش کاوشگری را بداند و انجام دهد. در واقع استانداردهایی برای یک معلم تعریف شده و برای اجرای آن‌ها نظارت وجود دارد در حالی که در ایران هر معلم آزاد است از هر روشی که می‌خواهد استفاده کند و نظارتی نیست. در ایران اصولاً استانداردهایی برای یک معلم تعریف نمی‌شود و صرفاً روش‌هایی تعریف می‌شود و معلم اگر بخواهد از آن‌ها استفاده می‌کند و اگر نخواهد نمی‌کند.

این مقاله یک نوع مطالعه کیفی و حاصل کار چهار ترم کارورزی دانشجویان و واکاوی روایت‌های آن‌ها توسط ما در طی دو ترم تحصیلی است. خواندن آن را به همه معلمان و دانشجویان توصیه می‌کنم.

بازنگری
دروس
و تغییر
سرفصل‌ها
با زحمات
فراوان
صورت
می‌گیرد ولی
نیروی انسانی
شاغل در
دانشگاه مورد
بازآموزی
قرار نمی‌گیرد



محیط زیست و مهارت های زندگی اختصاص دهید و در آن نمونه های کار دانش آموزان را برای والدین به نمایش بگذارید. جلسات ماهانه با اولیای دانش آموزان داشته باشید و به آن ها درباره برنامه درسی خود، فعالیت های داخل مدرسه و منزل توضیح دهید. از اولیای داوطلب برای برگزاری بهتر گردش های علمی، مسابقات محلی و انجام پروژه های کلاسی و غنی تر ساختن محیط یادگیری در مدرسه و کلاس درس دعوت به همکاری کنید. انتظارات آموزشی و رفتاری از دانش آموزان، برنامه کلاسی و شیوه تدریس خود را برایشان توضیح دهید. به والدین، نقش آن ها را در ارتباط با تکالیف فرزندان شان و رفتارهای انضباطی آن ها گوشزد کنید. هنگامی که درباره مشکل یک دانش آموز حرف می زنید از والدین او و از خود دانش آموز سؤال کنید چه کاری برای بهبود آن انجام خواهند داد و اگر والدین می خواهند درباره مسائل دیگری با شما حرف بزنند بدون حضور دانش آموز باشد.

ارتباط با جامعه محلی

با سازمانی های فرهنگی و نهادها و مراکز فرهنگی و اجتماعی نزدیک به مدرسه ارتباط برقرار کرده و زمینه های حمایت آن ها از مدرسه را فراهم کنید. از دانش آموزان بخواهید که نامه های تشکرآمیز به سازمان ها و افرادی که از مدرسه حمایت کرده اند بنویسند. این شکل ارتباطی، بر رفتار دانش آموزان تأثیر خوبی دارد و منجر به این می شود که آن ها رفتار خوب و تشکرآمیز با دیگران را بیاموزند، همچنین مهارت نوشتاری آن ها تقویت می شود.

منبع

1. Kandace, Martin (2005) One thousand best new teacher survival secrets, published by Sourcebook, USA

شود. زمانی نیز شما به چنین کمکی نیاز خواهید داشت. با چند نفر از همکارانتان گروه تشکیل دهید و اخبار خوب مدرسه را برای برخی از رسانه های محلی بفرستید. از طریق تدریس و کار گروهی با دیگر همکاران خود بیشتر از آن ها بیاموزید. در کار تیمی سرگروه شوید. این کار به شما کمک می کند تا توانایی های شما ارتقا یابد. درباره وسایل، رویه ها و روش هایی که به تدریس شما کمک می کند از همکاران باتجربه خود سؤال کنید؛ آن ها دانش، و تجربیاتی دارند که می تواند در آسان تر کردن تدریس به شما کمک کند. پیشینه آموزشی دانش آموزان را بررسی کنید. نقاط قوت و ضعف هر دانش آموز را یادداشت کنید و اگر دانش آموز مشکل داری در کلاس شما وجود دارد در زمینه شیوه حل مشکل آموزشی و اجتماعی او با همکاران خود مشورت کنید.

ارتباط با اولیا

به کمک همکاران خود دوره های آموزشی مورد نیاز اولیای دانش آموزان را برنامه ریزی و اجرا کنید. با هماهنگی مدیر مدرسه متخصصانی را از بیرون از مدرسه دعوت کنید تا درباره رشد جسمانی، عاطفی و اجتماعی دانش آموزان برای اولیا و معلمان صحبت کنند. برای اولیا می توانید دوره های آموزشی در زمینه های مختلف برگزار کنید. برای مثال یکی از دوره های آموزشی شما می تواند در زمینه نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت ها و تهدیدها و کاربردهای فناوری باشد که می توان آن را با کمک بچه های علاقه مند و توانمند مدرسه که بر فناوری مسلط هستند برنامه ریزی و اجرا کرد. خبرنامه ویژه ای برای اولیا با همکاری معلمان دیگر تهیه کنید و در آن اتفاقاتی که قرار است در مدرسه بیفتد پروژه ها و طرح های مدرسه و اطلاعاتی در زمینه موضوعات درسی بدهید. روزهایی از سال را به برگزاری نمایشگاه با موضوعات علوم، علوم اجتماعی،