

نامرساندگی

شماره پنجم • مرداد ۱۳۹۶
نشریه داخلی دانشگاه فرهنگیان



● نشریه تخصصی مدیریت بالندگی حرفه ای منابع انسانی ● موضوع این شماره: آموزش توسعه حرفه ای مدرسان در حمایت حرفه ای از نومعلم

در این شماره می خوانید:

- | | | | |
|---|---|---------------------------------------|----|
| سخن آغازین . دکتر عباس اناری نژاد | ۱ | کانال تلگرامی معلمان جوان | ۹ |
| مصاحبه با جناب آقای دکتر خسرو باقری | ۱ | چکیده چند مقاله علمی جدید | ۱۲ |
| توسعه ی حرفه ای اساتید دانشگاه فرهنگیان | ۵ | معرفی کتاب | ۱۴ |
| نقش استاد عامل در حمایت حرفه ای از نومعلم | ۷ | رویداد های مهم ملی و بین المللی مرتبط | ۱۷ |

توسعه حرفه ای مدرسان
دانشگاه فرهنگیان
در حمایت حرفه ای از نومعلم



عباس اناری نژاد . دکترای
برنامه ریزی درسی . سرپرست
پردیس شهید رجایی فارس

سخن آغازین

کیفیت تربیت معلم از آن جهت
حائز اهمیت و توجه است که
کیفیت معلم، مهم ترین عامل
تأثیرگذار بر عملکرد آموزشی و
تربیتی دانش آموزان محسوب
می شود. کیفیت تربیت معلم
نیز محقق نمی شود مگر آنکه از
طریق توسعه حرفه ای مدرسان
بدان پرداخته شود.

مصاحبه با جناب آقای دکتر خسرو باقری



دکتر خسرو باقری نوع
پرست متولد ۱۳۳۶ استاد
تمام دانشکده علوم تربیتی
دانشگاه تهران، دکترای
فلسفه تعلیم و تربیت از
دانشگاه نیو ساوت ویلز
استرالیا دارای بیش از ۲۰۰
کتاب و مقاله ی معتبر.

ضمن تشکر فراوان از حضرتعالی بخاطر قبول زحمت برای شرکت در
این مصاحبه، خواهشمند است نظرات و دیدگاه های خود را در زمینه
ی توسعه حرفه ای مدرسان دانشگاه فرهنگیان در حمایت حرفه ای از
نومعلمان ارائه فرمایید.

به عنوان مقدمه بحث ذکر این نکته ضروری است برای اینکه بتوانیم حمایت حرفه ای مدرسان
دانشگاه فرهنگیان از نومعلمان را دنبال کنیم، قبل از هر چیز، باید بین مدرسان و نومعلمان
ارتباط وجود داشته باشد. در واقع لازم است مکانیزم های ارتباطی برای این منظور طراحی

ادامه مصاحبه با جناب دکتر خسرو باقری

و نومعلممان فراهم نماید. این چنین برنامه‌هایی در واقع نوعی آموزش ضمن خدمت پویا و مداوم برای نومعلممان محسوب می‌شود که گردآوری نتایج این نوع تعاملات و تبادل تجربیات می‌تواند کم‌کم به کتاب‌ها و جزوات با عناوین متعدد تبدیل گردد که حاوی طیفی از مشکلات حرفه‌ای نومعلممان با درجه بندی‌های مختلف همراه با پیشنهادها و راهکارهای ممکن و نتایج به دست آمده از اجرای راه‌حل‌ها خواهد بود. خود این محتواها در قالب جزوات و کتاب‌ها علاوه بر اینکه به رشد و توسعه حرفه‌ای هر دو گروه استادان و نومعلممان کمک خواهد نمود، می‌تواند وارد چرخه‌ی آموزش‌های بعدی برای مدرسان، دانشجومعلمان و نومعلمان آینده گردد. از سوی دیگر، وجود این گونه برنامه‌های ارتباطی و شناسایی و رسیدگی به مسائل و مشکلاتی که بر سر راه نومعلمان قرار گرفته است می‌تواند به عنوان نوعی نیازسنجی آموزشی به مدرسان کمک نماید تا در تعیین منابع جدید برای تدریس آن‌ها مؤثر واقع گردد و حتی این قابلیت را دارد که داده‌هایی برای تألیف کتب و منابع جدید دانشگاه به شمار آیند.

یکی از مشکلاتی که اغلب معلمان ما دارند این است که پس از فارغ التحصیلی از دانشگاه و معلم شدن، از کتاب و مطالعه فاصله می‌گیرند و ارتباطشان با مطالب علمی جدید قطع می‌شود. بنابراین معرفی دانش‌های جدید در حوزه‌ی یاددهی و یادگیری در قالب یک کتاب یا مقاله جدید از طرف مدرسان برای نومعلمانی که به تازگی وارد عرصه و میدان واقعی کار معلمی شده‌اند، باعث می‌شود آن‌ها از کتاب، مطالعه و مطالب علمی فاصله نگیرند و دانش و عمل توأم با هم باشند.

قبل از هر چیز، مدرسان ما باید این باور و اعتقاد را داشته باشند که علاوه بر داشتن مسئولیت در قبال دانشجومعلمان خود در کلاس درس، وظیفه‌ی خطیر رصد، پیگیری و حمایت حرفه‌ای از دانش‌آموختگانی را که هم‌اینک به عنوان نومعلم مشغول به کار شده‌اند را نیز بر عهده دارند. به عبارت

و تعبیه گردد. شاید مهم‌ترین دلیل برای در نظر گرفتن چنین مکانیزم‌هایی این باشد که اکثر نومعلمان به اندازه‌ی کافی با مشکلات احتمالی که در محیط‌های واقعی کلاس درس و مدرسه با آن‌ها مواجه می‌شوند، آشنا نیستند. در واقع بسیاری از مشکلات حرفه‌ای نومعلمان تا زمانی که آن‌ها در شرایط واقعی تدریس در کلاس درس و مدرسه قرار نگرفته‌اند، برای آنان آشکار نمی‌شود و معنا پیدا نمی‌کند. بنابراین یکی از مهمترین وظایف مدرسان شناسایی و رسیدگی به مشکلات حین کار نومعلمان است. برگزاری نشست با نومعلمان و شنیدن مسائل و مشکلاتی که نومعلمان در محل کار خود با آن‌ها مواجه شده‌اند و در پی آن، رسیدگی به این مشکلات به مرور می‌تواند بصورت مجموعه‌ی آموزشی بسیار ارزشمندی در آید و برای توسعه حرفه‌ای خود مدرسان مؤثر واقع گردد. زیرا با رسیدگی به این مشکلات بعد از مدتی خود بخود بسیاری از مشکلات حرفه‌ای شناسایی و رسیدگی خواهد شد. بی‌تردید بحث و گفتگوی دوطرفه و ارائه‌ی راهکارها و پیشنهادهای عملیاتی برای حل مسائل و چالش‌های نومعلمان و بازخورد اجرای راه‌حل‌ها در مراحل بعد زمینه را برای رشد و توسعه‌ی متقابل هم‌مدرسان و هم‌نومعلمان را مهیا می‌سازد. قطعاً طراحی مکانیزم‌های ارتباطی به کمک فناوری‌های نوین امروزی مانند شبکه‌های اجتماعی مجازی و کانال‌های تلگرامی برای تسهیل ارتباط متقابل و ارائه و دریافت بازخوردهای لازم و تبادل تجربیات و راه‌جویی مجدد توسط دو طرف بسیار کارساز خواهد بود.

مسلماً برقراری ارتباطات و تعاملات این‌چنینی به منظور حمایت از نومعلمان با استفاده از بستر فناوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی مجازی در وهله‌ی نخست مستلزم آشنایی لازم و کافی مدرسان با چنین ظرفیت‌هایی و چگونگی استفاده از اینگونه فضاها و شکل‌دهی شبکه‌های ارتباطی مجازی است. البته در این زمینه دانشگاه فرهنگیان می‌تواند زمینه‌ی شکل‌گیری چنین بسترهایی را برای مدرسان

در حال حاضر یک شناخت و باور رو به رشد وجود دارد مبنی بر اینکه اساتید تربیت معلم در صورتی می‌توانند به عنوان افراد حرفه‌ای عمل کنند و به کارشان ادامه دهند که در طول مسیر شغلی همواره درگیر توسعه حرفه‌ای خودشان باشند. مک‌گی و لارنس (۲۰۰۹، ص ۱۴۰) استدلال می‌کنند از آنجایی که «اساتید تربیت معلم برای ارتقاء و پشتیبانی از یادگیری حرفه‌ای معلمان تلاش می‌کنند، لذا یادگیری حرفه‌ای خودشان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو تعجب آور است که یادگیری حرفه‌ای اساتید تربیت معلم اغلب مورد غفلت واقع شده است».

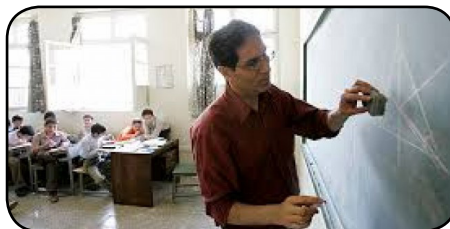
در آماده سازی معلمان برای کار معلمی و تدریس، آموزش دانش‌ها و مهارت‌ها تنها به مثابه نوک یک کوه یخی شناور در اقیانوس است؛ در واقع اقیانوسی از پیچیدگی‌های فردی، موقعیتی و اجتماعی زیر سطح این آموزش‌ها قرار دارد. زیرا در امر تربیت معلم با دانشجویانی مواجه ایم که دارای علایق، سلیق و زمینه‌های منحصر به فرد و متنوعی هستند که مواجهه مناسب با آنان مستلزم وجود مدرسانی توانمند و با قابلیت‌های بالاست. اگر اساتید تربیت معلم بخواهند که در این زمینه موفق عمل نمایند و بتوانند علاوه بر انتقال دانش و مهارت‌های لازم به نومعلمان، از پس پیچیدگی‌های فردی، موقعیتی و اجتماعی کار برآیند، باید در یک یادگیری مادام‌العمر درگیر شوند که دارای ماهیتی پویاست و منحصر و وابسته به یک مکان، مؤسسه یا مدرک خاصی نمی‌شود. بنابراین توسعه حرفه‌ای استادان تربیت معلم باید به عنوان

ادامه مصاحبه با جناب دکتر خسرو باقری

بحث و گفتگوی دوطرفه و ارائه‌ی راهکارها و پیشنهادهای عملیاتی برای حل مسائل و چالش‌های نومعلم‌ان و بازخورد اجرای راه حل‌ها در مراحل بعد زمینه را برای رشد و توسعه‌ی متقابل هم‌مدرسان و هم‌نومعلم‌ان را مهیا می‌سازد. قطعاً طراحی مکانیزم‌های ارتباطی به کمک فناوری‌های نوین امروزی مانند شبکه‌های اجتماعی مجازی و کانال‌های تلگرامی برای تسهیل ارتباط متقابل و ارائه و دریافت بازخوردهای لازم و تبادل تجربیات و راه‌جویی مجدد توسط دو طرف بسیار کارساز خواهد بود. مسلماً برقراری ارتباطات و تعاملات این چنینی به منظور حمایت از نومعلم‌ان با استفاده از بستر فناوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی مجازی در وهله‌ی نخست مستلزم آشنایی لازم و کافی مدرسان با چنین ظرفیت‌هایی و چگونگی استفاده از اینگونه فضاها و شکل‌دهی شبکه‌های ارتباطی مجازی است. البته در این زمینه دانشگاه فرهنگیان می‌تواند زمینه‌ی شکل‌گیری چنین بسترهایی را برای مدرسان و نومعلم‌ان فراهم نماید. این چنین برنامه‌هایی در واقع نوعی آموزش ضمن خدمت پویا و مداوم برای نومعلم‌ان محسوب می‌شود که گردآوری نتایج این نوع تعاملات و تبادل تجربیات می‌تواند کم‌کم به کتاب‌ها و جزوات با عناوین متعدد تبدیل گردد که حاوی طیفی از مشکلات حرفه‌ای نومعلم‌ان با درجه‌بندی‌های مختلف همراه با پیشنهادها و راهکارهای ممکن و نتایج به دست آمده از اجرای راه حل‌ها خواهد بود. خود این محتواها در قالب جزوات و کتاب‌ها علاوه بر اینکه به رشد و توسعه حرفه‌ای هر دو گروه استادان و نومعلم‌ان کمک خواهد نمود، می‌تواند وارد چرخه‌ی آموزش‌های بعدی برای مدرسان، دانشجویان و نومعلم‌ان آینده گردد. از سوی دیگر، وجود

ضمن تشکر فراوان از حضرت‌عالی بخاطر قبول زحمت برای شرکت در این مصاحبه، خواهشمند است نظرات و دیدگاه‌های خود را در زمینه‌ی توسعه حرفه‌ای مدرسان دانشگاه فرهنگیان در حمایت حرفه‌ای از نومعلم‌ان ارائه فرمایید.

به عنوان مقدمه بحث ذکر این نکته ضروری است برای اینکه بتوانیم حمایت حرفه‌ای مدرسان دانشگاه فرهنگیان از نومعلم‌ان را دنبال کنیم، قبل از هر چیز، باید بین مدرسان و نومعلم‌ان ارتباط وجود داشته باشد. در واقع لازم است مکانیزم‌های ارتباطی برای این منظور طراحی و تعبیه گردد. شاید مهم‌ترین دلیل برای در نظر گرفتن چنین مکانیزم‌هایی این باشد که اکثر نومعلم‌ان به اندازه‌ی کافی با مشکلات احتمالی که در محیط‌های واقعی کلاس درس و مدرسه با آن‌ها مواجه می‌شوند، آشنا نیستند.

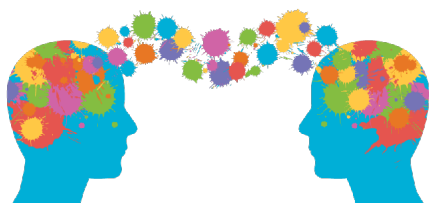


در واقع بسیاری از مشکلات حرفه‌ای نومعلم‌ان تا زمانی که آن‌ها در شرایط واقعی تدریس در کلاس درس و مدرسه قرار نگرفته‌اند، برای آنان آشکار نمی‌شود و معنا پیدا نمی‌کند. بنابراین یکی از مهمترین وظایف مدرسان شناسایی و رسیدگی به مشکلات حین کار نومعلم‌ان است. برگزاری نشست با نومعلم‌ان و شنیدن مسائل و مشکلاتی که نومعلم‌ان در محل کار خود با آن‌ها مواجه شده‌اند و در پی آن، رسیدگی به این مشکلات به مرور می‌تواند بصورت مجموعه‌ی آموزشی بسیار ارزشمندی در آید و برای توسعه حرفه‌ای خود مدرسان مؤثر واقع گردد. زیرا با رسیدگی به این مشکلات بعد از مدتی خود بخود بسیاری از مشکلات حرفه‌ای شناسایی و رسیدگی خواهد شد. بی تردید

یکی از مهم‌ترین اهداف مطرح در حوزه‌ی تربیت معلم مورد تأکید و توجه قرار گیرد.

از سوی دیگر، باید توجه داشت که جوامع یادگیری در عصر جهانی شدن بطور فزاینده‌ای متفاوت گردیده است. بنابراین، جستجوی یادگیری و یادگرفتن از دیگران برای یادگیری، یک مهارت حیاتی برای استادان تربیت معلم به منظور تعامل، درک و حمایت حرفه‌ای از نومعلم‌ان به حساب می‌آید. در عصر حاضر، مدرسان تربیت معلم و معلم‌ان، دیگر نمی‌توانند صرفاً به کمک تجربه‌های محلی، دانش و مهارت‌های غیرموقعیتی اساسی را کسب نمایند. لازمه‌ی موفقیت در این مهم، این است که استادان تربیت معلم به همراه نومعلم‌ان و دانش‌آموزان آن‌ها در یک تبادل تجربی و دانش علمی و عملی در سطوح مختلف محلی، ملی و حتی جهانی درگیر شوند و مراکز تربیت معلم نیز تسهیل‌گر راه باشند.

در این راستا، اساتید تربیت معلم خود نیازمند حمایت و پشتیبانی برای توسعه‌ی خودکارآمدی لازم در زمینه‌های مختلفی مانند هدفگذاری، طراحی آموزشی، برنامه‌ریزی درسی و تبدیل شدن به یک یادگیرنده مادام‌العمر می‌باشند. برای این منظور چنانچه اساتید تربیت معلم بتوانند از تجارب موفق بین‌المللی بهره‌گیرند، می‌توانند در خود یک حس خودکارآمدی و ذهنیت حرفه‌ای را توسعه دهند تا بتوانند به نومعلم‌ان برای این کار کمک کنند. در این مسیر، اساتید تربیت معلم می‌آموزند که باید برای رسیدن به اهداف خود تلاش کنند و از دیگران نیز حمایت نمایند و این همان چیزی است که تحت عنوان توسعه حرفه‌ای



ادامه مصاحبه با جناب دکتر خسرو باقری

پرورده ی وی می باشند، باید مدنظر واقع گردد.

با اینگونه پیگیری ها و، خود مدرسان نیز در این ارتباط یاد می گیرند؛ زیرا در معرض جدیدترین چالش های عملی قرار می گیرند و سعی می کنند مطالعات خود را با توجه به این چالش ها و مسائل نومعلممان تنظیم کنند و در واقع این کار نوعی خودآموزی برای مدرسان محسوب می گردد و لذت بخش نیز خواهد بود. ضمن اینکه ارتباط نومعلممان با یکدیگر در قالب شبکه برقرار کردن نوعی حمایت روحی برای خود آن ها نیز به حساب می آید.

سوال: به نظر شما مدرسان دانشگاه فرهنگیان در راستای وظیفه ی حمایت و پشتیبانی حرفه ای از نومعلممان باید از چه ویژگی ها، شایستگی ها و صلاحیت هایی برخوردار باشند؟

قبل از هر چیز مدرسان دانشگاه فرهنگیان باید دارای یکسری ویژگی ها و صلاحیت های عمومی باشند، زیرا این مدرسان همانند سایر هم قطار های خویش در دانشگاه ها و مراکز علمی دیگر، معلم و استاد هستند؛ بنابراین در این زمینه بیشتر باید به شایستگی ها و صلاحیت های اختصاصی توجه شود. در این بخش به چند مورد از ویژگی ها و صلاحیت های مورد نیاز مدرسان دانشگاه فرهنگیان اشاره می کنم. یکی از این ویژگی ها فهم و درک اهمیت تربیت معلم است. یعنی آن کسی که می خواهد معلم تربیت نماید باید بداند که این کارش چه اهمیتی دارد. معلم باید برای معلمی آماده و ساخته بشود.

این گونه برنامه های ارتباطی و شناسایی و رسیدگی به مسائل و مشکلاتی که بر سر راه نومعلممان قرار گرفته است می تواند به عنوان نوعی نیازسنجی آموزشی به مدرسان کمک نماید تا در تعیین منابع جدید برای تدریس آن ها مؤثر واقع گردد و حتی این قابلیت را دارد که داده هایی برای تألیف



کتب و منابع جدید دانشگاه به شمار آیند. یکی از مشکلاتی که اغلب معلمان ما دارند این است که پس از فارغ التحصیلی از دانشگاه و معلم شدن، از کتاب و مطالعه فاصله می گیرند و ارتباطشان با مطالب علمی جدید قطع می شود. بنابراین معرفی دانش های جدید در حوزه ی یاددهی و یادگیری در قالب یک کتاب یا مقاله جدید از طرف مدرسان برای نومعلمانی که به تازگی وارد عرصه و میدان واقعی کار معلمی شده اند، باعث می شود آن ها از کتاب، مطالعه و مطالب علمی فاصله نگیرند و دانش و عمل توأم با هم باشند.

قبل از هر چیز، مدرسان ما باید این باور و اعتقاد را داشته باشند که علاوه بر داشتن مسئولیت در قبال دانشجومعلمان خود در کلاس درس، وظیفه ی خطیر رصد، پیگیری و حمایت حرفه ای از دانش آموختگانی را که هم اینک به عنوان نومعلم مشغول به کار شده اند را نیز بر عهده دارند. به عبارت دیگر آن ها وظیفه دارند همچنان ارتباط خود را با نومعلمان حفظ نمایند و دانش، تجربه و اطلاعات لازم و مورد نیاز آن ها را از طرق گوناگون تأمین کنند. هرچند باید توجه داشت که این مهم نباید به عنوان یک امر تکلیفی و رسمی برای مدرس قرار داده شود، بلکه به واسطه ی عشق مدرس به وظیفه ی شاگرد پروری و دغدغه داشتن برای سرنوشت معلمی نومعلمانی که دست

استاد مطرح می گردد که بخشی از آن از طریق تجربه ی خود و دیگران حاصل می شود و بخشی نیز مبتنی بر تحقیق و تمرین خواهد بود.

این در حالی است که حمایت و پشتیبانی از معلمان تازه کار و جوان اغلب نامناسب و ناکافی به نظر می رسد. نومعلمان حتی اگر در دوران تحصیل در دانشگاه به خوبی هم آماده شده باشند، معمولاً در سال های اول خدمت در مدارس سازماندهی می شوند که پر چالش ترین کلاس ها با نظارت و حمایت کم را دارند. بنابراین لازم است توجه بیشتری به ارائه ی حمایت های اولیه و کافی مبذول گردد؛ مخصوصاً زمانی که آن ها در مدارس مطرح به کار گرفته شده شوند. در این زمینه کمک گرفتن از تجربه ی همکاران باتجربه تر نیز برای پیشرفت و توسعه ی موفقیت آمیز نومعلمان بسیار مهم و حیاتی است. ترتیب دادن برنامه هایی برای مشاهده ی تدریس همکاران باتجربه تر فرصت هایی برای نومعلمان فراهم می کند تا از بهترین شیوه ها یاد بگیرند و تجزیه و تحلیل کنند و از بازخورد آن در تدریس خود استفاده نمایند.

بنابراین برنامه ریزی و ارائه ی فرصت های مداوم و منظم برای نومعلمان تا از یکدیگر یاد بگیرند، بسیار حائز اهمیت است. انجام این گونه برنامه ها در جهت توسعه حرفه ای معلمان، آن ها را به روز نگه می دارد تا در کنار بهره گیری از مطالعات و تحقیقات جدید در مورد نحوه ی یادگیری کودکان، ابزارهای فناوری جدید برای کلاس درس، منابع آموزشی جدید و غیره، همواره چیزهای جدیدی یاد بگیرند. در این میان، بهترین برنامه ی توسعه حرفه ای



ادامه مصاحبه با جناب دکتر خسرو باقری

دیدگاه جزمی نسبت به درس فیزیک نخواهد داشت و تفکر را در دانش آموزان پرورش خواهد داد. لذا استاد فیزیک باید بخشی از وظیفه اش این باشد که در کنار دانش مربوط به درس فیزیک، فلسفه علم فیزیک را نیز به دانشجویانش بیاموزد و بینش فلسفه علمی را در آنان ایجاد نماید. حتی شاید لازم باشد تربیتی داده شود که اساتید دانشگاه فرهنگیان چند واحد از فلسفه علم مربوط به حوزه ی تخصصی خود در این زمینه را بگذرانند تا خودشان این شم را پیدا کنند و بتوانند به دانشجویان نیز منتقل نمایند. در همین زمینه بنده کتابی به نام «فلسفه برنامه درسی» نوشته ام که دروس مختلف را از منظر فلسفه علمی آن ها مورد بررسی قرار می دهد و در نتیجه اصول و قواعدی را به دست می دهد.

از جمله ویژگی های اختصاصی دیگر مدرسان دانشگاه فرهنگیان، برخورداری آن ها از اخلاق معلمی یا سرآمد بودن در زمینه ی اخلاق حرفه ای معلمی است؛ به گونه ای که علاوه بر جنبه های الگویی، بتوانند اخلاق معلمی و تدریس را بصورت عملی و نظری برای دانشجویان خود تشریح نمایند. از آنجایی که معلمان ما باید اخلاق حرفه ای معلمی را در همین جا و از اساتید دانشگاه فرهنگیان یاد بگیرند؛ بنابراین اساتید دانشگاه فرهنگیان خودشان باید از قابلیت های لازم برای آموزش در این زمینه برخوردار باشند.

بعلاوه، مدرسان دانشگاه فرهنگیان باید در حوزه ی یاددهی - یادگیری مرجعیت داشته باشند و برای سایر اساتید دانشگاه ها و معلمان نقش مرجعیت را بازی کنند. البته نه فقط در حد روش ها و فنون تدریس و روش یادگیری؛ بلکه ماهیت و چرایی یادگیری و چرایی تدریس.

معلمی فقط برخورداری از دانش و اطلاعات صرف نیست که به واسطه ی آن بتواند به کلاس برود و کار تدریس و معلمی را انجام دهد؛ بلکه علاوه بر

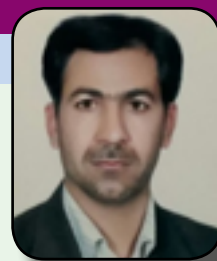
آن، معلمی ترکیبی از فن، هنر و منش است. بنابراین درک اهمیت این مسأله خودش یک مقوله است. لذا شاید بهتر باشد برای تربیت و آماده سازی مدرسان مورد نیاز دانشگاه فرهنگیان برنامه ای تدوین و اجرا شود که بتواند وی را به چنین فهم و درکی از جایگاه و اهمیت معلمی برساند. باید بدانند که تربیت معلم یک مقوله ی متمایز از سایر وظایف است. اگر باور داشته باشیم که وجود معلم خوب بسیار با ارزش است، پس تربیت این قبیل افراد بسیار مهم و ارزشمند است. چرا که معلم خوب، جبران کننده ی بسیاری از ضعف ها و کمبودهای دیگر در مدرسه و کلاس درس می باشد.

یکی دیگر از ویژگی های اختصاصی مورد نیاز مدرسان دانشگاه فرهنگیان این است که این مدرسان باید فلسفه ی علم مربوط به درس تخصصی خود را بدانند و فلسفه ی علوم و دانش های مختلف را بخوانند و بدانند؛ مثلاً فلسفه فیزیک، فلسفه علوم طبیعی، فلسفه علوم انسانی، فلسفه هنر و ... به عنوان مثال، فلسفه علم فیزیک به ما می گوید که دانش فیزیک چیست و چه می تواند باشد و طبیعتاً معلم فیزیکی که از محضر مدرس فیزیک برخوردار از بینش فلسفی علم فیزیک بهره برده و استفاده نموده است، دارای بینش فلسفه علمی از این درس می شود و در تدریس خود

برای مدرسان تربیت معلم، تبادل تجربه، مشارکت و ارتباط داشتن با نومعلمانی است که در حال کار با دانش آموزان در کلاس و مدرسه اند.

توسعه ی حرفه ای اساتید دانشگاه فرهنگیان بر مبنای استانداردها

دکتر محمد جاودانی . عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان فارس



در دهه های گذشته تلاش های پژوهشی مهمی، دانش زیادی را درباره ی تدریس و معلمان فراهم ساخته است. گرچه این تمایل رو به رشد در تلاش برای آشکار ساختن ماهیت تدریس و کار معلمان طی این سال ها توجه را به سمت تدریس درباره ی تدریس و معلمان جلب نموده، اما اینکه اساتید تربیت معلم چگونه افرادی هستند، چه کارهایی انجام می دهند، چه فکر می کنند و چه صلاحیت ها و خصوصیات باید داشته

باشند اغلب در مطالعات تربیت معلم مورد غفلت قرار گرفته است (لانیر و لیتل، ۱۹۸۶).
برهمن اساس، سوالاتی از قبیل " اساتید تربیت معلم در چه زمینه هایی باید تبحر داشته باشند؟ چه تکالیف و شایستگی هایی باید داشته باشند؟ و نهایتاً یک استاد خوب تربیت معلم بودن به چه معنا است؟ به ندرت مورد مطالعه قرار گرفته است (کوستر، برکلمانز، کورتهاگن و وابلز، ۲۰۰۵).
بنابراین تعجبی ندارد که تاکنون چیز خیلی کمی درباره ی کیفیت تربیت معلم و نیز اساتید تربیت کشف شده است (بوچ برگر و بایرن، ۱۹۹۵؛



ادامه مصاحبه با جناب آقای دکتر محمد جاودانی

کورتهاگن، ۲۰۰۰؛ کوستر و دیگران، ۲۰۰۵).

اساتید تربیت معلم "افرادی هستند که به دانشجومعلمان آموزش می دهند و آن ها را راهنمایی و پشتیبانی می کنند و کمک زیادی را به رشد و توسعه ی آن ها در جهت تبدیل شدن به معلمان شایسته می نمایند (کوستر و دیگران، ۲۰۰۵، ص. ۱۵۷). بنابراین اساتید تربیت معلم مسئول کیفیت معلمان و آموزش آن ها هستند. لذا هر گونه پژوهش درباره ی سوالات فوق برای کمک به توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم و برای تعیین صریح و روشن کیفیت و شایستگی های خاص لازم برای آن ها از اهمیت و اولویت بسیار بالایی برخوردار است.

از این جهت نقش استانداردهای حرفه ای تعیین شده از سوی منابع و نشریات علمی و دانشگاهی، سازمان های حرفه ای، رهنمود های سازمانی برای ارتقاء و انتصاب و دیگر منابع مرتبط باید برجسته شود؛ چرا که استانداردها، معیارهایی اصلی هستند که با استفاده از آن ها عملکرد و توسعه ی حرفه ای اساتید تربیت معلم می تواند مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد.

از طرف دیگر، استانداردها اگر به طور صحیح مورد استفاده قرار گیرند می توانند رهنمودهایی برای اساتید تربیت معلم، برای تصمیم گیرندگان، و برای برنامه ریزان ارائه نمایند؛ کما اینکه

می توانند به عنوان نشانگرهایی برای سنجش و ارزیابی اساتید تربیت معلم

و کارشان عمل نمایند. در هر حال، استانداردها منابع ارزشمندی برای توسعه ی حرفه ای هستند. همان طور که اینگرسول (۱۹۹۸) اظهار داشته است "در یک نظام توسعه ی حرفه ای مبتنی بر استانداردها، راهنما و چارچوب مرجعی برای برنامه ریزی توسعه ی حرفه ای افراد ارائه می کنند (ص. ۱۳۶).

بسیاری از موسسات تربیت معلم برجسته و ذی نفوذ، استانداردهای قابل کاربردی را برای اساتید تربیت معلم در سرتاسر جهان تعیین کرده اند. از جمله، موسسه ی استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه، هفت استاندارد کلیدی را برای اساتید تربیت معلم اثربخش به شرح زیر ذکر کرده است:

۱- شناخت دانشجومعلمان و چگونگی یادگیری آن ها: از اساتید تربیت معلم انتظار می رود به منظور تأمین نیازهای دانشجوین برآمده از پیشینه ها و زمینه های فرهنگی و اقتصادی مختلف، با شناخت ویژگی های دانشجوین و رشد و توسعه ی بدنی، اجتماعی و عقلانی آن ها دست به انتخاب، توسعه، ارزشیابی و تجدید نظر در راهبردهای تدریس برای بهبود یادگیری دانشجوین بزنند (موسسه ی استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه، ۲۰۱۱).

۲- شناخت محتوا و چگونگی آموزش آن: اساتید تربیت معلم باید بتوانند با "هدایت نوآوری ها، دانش محتوا و راهبردهای آموزش را" به موازات "نظارت و ارزیابی اجرا ی

راهبردهای آموزش برای توسعه ی فرصت های یادگیری و دانش محتوا برای همه ی دانشجوین" ارزیابی و بهبود بخشند (موسسه ی استرالیایی تدریس و رهبری مدرسه، ۲۰۱۱). ۳- برنامه ریزی و اجرای یاددهی و یادگیری اثربخش: اساتید تربیت معلم شایسته باید عملکرد نمونه و انتظارات بالا را نشان دهند؛ و همکاران را به برنامه ریزی، اجرا و بررسی اثربخشی برنامه های یادگیری و یاددهی هدایت نمایند.

۴- ایجاد و حفظ محیط های یادگیری حمایتی و راحت: از اساتید تربیت معلم انتظار می رود در "ایجاد و توسعه ی محیط های یادگیری اثربخش و تسهیل گر" به موازات "هدایت و اجرای نوآوری های مدیریت رفتار" به منظور اطمینان از راحتی دانشجوین، فعال باشند.

۵- سنجش، ارائه ی بازخورد و گزارش درباره یادگیری دانشجومعلمان: اساتید تربیت معلم باید برای تشخیص نیازهای یادگیری و برای "هماهنگ نمودن عملکرد دانشجو و ارزشیابی برنامه با استفاده از داده های سنجش درونی و بیرونی دانشجو برای بهبود عمل تدریس" سیاست ها و راهبردهای سنجش و ارزشیابی مدرسه را ارزیابی کنند.

۶- تلاش برای یادگیری حرفه ای: اساتید تربیت معلم باید "برای گسترش فرصت های یادگیری حرفه ای، درگیر شدن در تحقیق و تدارک فرصت های کیفی برای دانشجومعلمان، روابط مشارکتی را ایجاد نمایند."

۷- ارتباط و تعامل حرفه ای با همکاران، کارکنان و جامعه: از اساتید تربیت معلم انتظار می رود به موازات ایفای نقش رهبری در شبکه های حرفه ای و



ادامه مصاحبه با جناب آقای دکتر محمد جاودانی

اجتماعی و پشتیبانی از مشارکت همکاران در فرصت های یادگیری بیرونی "در تعاملات حرفه ای با دانشجویان، همکاران و جامعه، رفتارهای اخلاقی مثال زدنی (نمونه) و قضاوت



های آگاهانه به نمایش گذارند. " با توجه به مطالب مذکور می توان گفت که استانداردها دلالت های مهمی برای نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه های توسعه ی حرفه ای اساتید دانشگاه فرهنگیان دارد. استانداردهای مذکور حاکی از آن است که برنامه های توسعه ی حرفه ای اساتید باید در راستای شناخت بیشتر دانشجومعلم اولاً به عنوان یادگیرندگان بزرگسال و ثانیاً به عنوان فراگیرانی که باید به زودی آنچه را که در تربیت معلم آموخته و کسب کرده اند در میدان عمل و واقعی تدریس و کلاس درس بکارگیرند باشد. از جمله

در برنامه ریزی اجرا و ارزیابی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان و نیز اساتید تربیت معلم مسئولیت اجرایی داشته و نیز به عنوان مدرس، کارگاه های متعددی را برای معلمان، مدرسان و اساتید تربیت معلم و سایر دانشگاه ها برگزار نموده و نیز به عنوان کسی که بیش از پانزده سال به عنوان مدرس و عضو هیأت علمی در تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان به کار تدریس و آموزش مشغول هستم حاکی از آن است که روش ها و رویکردهای سنتی و جاری در اجرای برنامه های توسعه حرفه ای اساتید از کارآیی و اثربخشی لازم برخوردار نیست. لذا به نظر می رسد راهبردهایی از قبیل تشکیل جلسات گفتگوهای علمی و حرفه ای با تمرکز بر اجرا و بازنگری برنامه های درسی دانشگاه فرهنگیان در قالب جلسات گروه های آموزشی، اجرای پروژه های تحقیقاتی، همکاری در نشریات علمی، تدارک فرصت های مطالعاتی و ترغیب اساتید به ارائه ی سخنرانی های علمی برای دانشجویان و همکاران می تواند از کارایی بیشتری در برنامه های توسعه ی حرفه ای اساتید دانشگاه فرهنگیان برخوردار باشد.

ی دیگر حوزه هایی که برنامه های توسعه ی حرفه ای اساتید باید برآن متمرکز شوند، دانش محتوا و نیز دانش آموزش محتوا و یا به عبارت دیگر تسلط بر محتوای قلمروی تخصصی و نیز چگونگی آموزش این محتوا است. چراکه اساتید دانشگاه فرهنگیان از یک طرف باید دروس موضوعی- تخصصی و از طرف دیگر دروس موضوعی- تربیتی را به دانشجومعلم آموزش دهند که اولی برای تجهیز آن ها به دانش تخصصی و دومی برای ایجاد توانمندی تدریس و آموزش دروس تخصصی در دانشجو معلمان می باشد. توانمندی برای برنامه ریزی و اجرای یاددهی و یادگیری اثربخش، ایجاد و حفظ محیط های یادگیری حمایتی و راحت، سنجش، ارائه ی بازخورد و گزارش درباره ی یادگیری دانشجومعلم، درگیر شدن در تحقیق و تدارک فرصت های کیفی برای دانشجو و ارتباط و تعامل حرفه ای با همکاران، کارکنان و جامعه از دیگر حوزه های مهمی است که در برنامه های توسعه ی حرفه ای اساتید دانشگاه فرهنگیان باید مورد توجه جدی قرارگیرد. لازم به ذکر است که تجارب اینجانب به عنوان کسی که بیش از یک دهه

نقش استاد عامل در حمایت حرفه ای از نومعلمان

مجید بذرافکن

دانشجوی دکترای فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه شیراز



رهبر شیعیان اتریش به ایران آمده بود؛ وی را به جبهه بردند. در مسیر رفتن به جبهه، برخی از رزمندگان پرتقال می خوردند و پوستش را از دریچه ی اتوبوس به فضای بیرون می انداختند. ایشان به آن ها گفت: شما با زبانی که هیچکس نمی فهمد می گوئید: «نظافت جزء اسلام است» و به زبانی که همه می فهمند می گوئید: «نظافت جزء اسلام نیست»! خیلی حرف عمیقی زد: زبانی که همه می فهمند، زبان عمل است. چه زیبا گفته شده است: صدایی که از عمل انسان برخیزد، هیچ گوشی آن را فراموش نخواهد کرد. به راستی چه نیهی در این آیه قرآن نهفته است؛ آنجا که می فرماید: یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ... چرا می گوئید چیزی که عمل نمی کنید! این کار زشت و دور از

از یک زاویه می توان رسالت ویژه ی دانشگاه فرهنگیان را به اختصار در رشد و تعالی سه مقوله ی بینش، منش و توانش دانشجومعلمان فهرست نمود. از سوی دیگر، باید اعتراف نمود که این سه مهم بدون توسعه ی حرفه ای اساتید میسر نبوده و راه به جایی نخواهد برد. در این نوشتار نگارنده بر آن است تا به اجمال ضمن بازنمایی نقش توسعه ی حرفه ای اساتید و در پاره ای موارد غفلت زدایی، زمینه ی مناسب تری برای خدمت رسانی و تربیت معلمانی در تراز نظام جمهوری اسلامی ایران ایجاد نماید.

به واقع باید گفت آنچه می تواند زمینه ی ارتقای منش معلمی را به بار آورد، بیش از هر چیز، عمل شایسته و الگوگونه ی استاد است تا سخن او. استاد علمی و عملی اخلاق؛ آیت... حائری شیرازی (روحش شاد) بیان می کردند: آقای لنتسل

ادامه مصاحبه با جناب آقای دکتر مجید بذرافکن

کنم. تأملی نموده و نشانی یکی از درمانگاه های مطرح را در اختیارش قرار دادم. جلسه ی بعد با یک نگاه متوجه شدم که وی در کلاس حضور ندارد؛ احوالش را جویا شدم، گفتند: دیشب حالش بد شد او را به بیمارستان شهید فقیهی منتقل نمودند... بعد از کلاس به قصد عیادت وی حرکت کردم، در مسیر حرکت چند تا از دانشجویان را دیدم؛ با خوشرویی مقصدشان را جویا شدم، از قضا آن ها نیز برای عیادت می رفتند. به اتفاق آنجا رسیدیم. به بالینش رفتم و از وی دلجویی نمودم. موقع خداحافظی شماره ی خود را در اختیارش قرار دادم و خواستم هر کاری داشت با من تماس بگیرد. لازم به ذکر است در پایان نیمسال او تنها دانشجویی بود که در کلاس من از درس فلسفه آموزش و پرورش نمره ی ۲۰ را کسب نمود. یادم به این جمله از کتاب «تریت طربناک» افتاد که: ۸۵ درصد موفقیت معلم در کلاس مرهون توجه به مسائل عاطفی و انگیزشی است. اعتقاد دارم اگر می خواهم دانشجویانم به عنوان معلمان شایسته بیاموزند تا فردا به تک تک دانش آموزان خود توجه ویژه ای نموده و ارتباط عاطفی خود را حفظ کنند و این مهم در وجودشان ملکه شود، باید به اخلاق و رفتار شایسته پایبند باشم.

اگر از دانشجویان خود انتظار داریم فردا در عرصه ی عمل با طرح و نقشه وارد کلاس شوند، از پیش سازمان دهنده استفاده کنند، کلاس فعال، جذاب و پر تحرک داشته باشند، زمینه ی مشارکت بچه ها را به خوبی فراهم آورند؛ اگر توقع داریم از زبان بدن و تَن صدای خود به خوبی بهره بگیرند، از وسایل کمک آموزشی استفاده کنند، به موقع در کلاس حضور یابند، از تلاش شاگردانشان سپاس گزار باشند، برای موفقیت آن ها

انتظار است که سخنی بگویید اما به آن پایبند نباشید. همه به این مهم واقفیم که دانشجویان و دانش آموزان بیش از آنچه از گفتار استاد و معلم بیاموزند، از عمل ایشان خواهند آموخت. اصولاً گفتاری نیز مؤثر واقع می شود که ریشه در باور، اعتقاد و عمل معلم داشته باشد. متأسفانه بسیاری از دانش آموزان تصور می کنند ما در دو دنیای جداگانه زندگی می کنیم. آن ها به این نتیجه رسیده اند که بین دنیای کتاب ها و سخن های زیبا با دنیای واقعی دیواری وجود دارد؛ به این دلیل که اغلب بین گفتار و عمل معلم تفاوت مشاهده می کنند.

در چهار دیواری خانواده نیز این چنین است. بچه های ما آن گونه که می گوئیم و می خواهیم نمی شوند؛ بلکه آن گونه که هستیم می شوند. در مقام هوشیاری نیز گفته می شود: چه بسیار والدینی برای بد شدن فرزندانشان رفتار می کنند اما برای خوب شدن آن ها سخن گفته و دعا می کنند و آنچه در این مسیر کارگر می شود عمل والدین است و نه گفتار آن ها. زنهار که اساتید نیز برای خوب شدن دانشجومعلمان، همایش و نمایش و سخنانی پر طمطراق را با آب و تاب بر زبان جاری سازند اما از عمل و رفتار شایسته آن چنان که انتظار می رود غفلت ورزند!

زمانی با دانشجومعلمان ورودی ۹۱ کلاسی داشتیم؛ نیت و تلاشم بر آن بود که با اعمال خود شیرینی، معلم شایسته بودن را در کام آن ها بچشانم. تقریباً اوایل نیمسال بود، به محض خروج از کلاس یکی از دانشجویان نزد آمد و اظهار داشت که در قسمت جناق سینه احساس ناراحتی می کند؛ درخواست نمود تا در صورت امکان پزشک حاذقی را معرفی



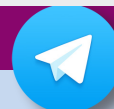
ادامه مصاحبه با جناب آقای دکتر مجید بذرافکن

دعا کنند، با کوچکترین کوتاهی زبان به عذرخواهی بگشایند، نگاه خود را بین جمع تقسیم نمایند، با بچه ها دوستانه برخورد کنند، به شاگردانشان امید ببخشند و در موارد لازم مدارا نموده و اغماض کنند و ... همه و همه باید در مقام یک استاد در اخلاق و رفتارمان ساری و جاری شود که:

ذات نیافته از هستی بخش کی تواند که شود هستی بخش

کانال تلگرامی «معلمان جوان»

moalemanejavan@



یک برنامه ی نوآورانه در خدمت حمایت حرفه ای از نومعلمان

این کانال ارتباطی به همت یکی از اساتید دانشگاه فرهنگیان استان فارس (آقای مجید بذرافکن) به عنوان یک مکانیزم ارتباطی در فضای مجازی برای حمایت حرفه ای از نومعلمان دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان استان فارس از شهریور ماه سال ۱۳۹۶ طراحی و راه اندازی گردیده است. در این کانال تلگرامی که علاوه بر نومعلمان دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان استان فارس، تعدادی از استادان این دانشگاه عضو آن می باشند، نومعلمان به طرح سوالات، دغدغه ها، مسائل، مشکلات و چالش های حرفه ای که در مدرسه و کلاس های درس خود با آن ها مواجه شده اند، می پردازند و از مدرسان و سایر هم قطاران حاضر در کانال پاسخ و راهکارهای مناسب را طلب می کنند و در عین حال به تبادل تجربیات خود در برخورد با مسائل آموزشی و تربیتی دانش آموزان می پردازند و مطالب، ویدئوهای آموزشی، فایل های صوتی، پندهای اخلاقی و تربیتی، سخنان بزرگان و بسیاری از نکات آموزنده در زمینه های مختلف و مورد نیاز نومعلمان به اشتراک گذاشته می شود. در ادامه، نمونه ای از بخش های مختلفی که در این کانال طرح می گردد، ارائه می شود:

پیام مدیر کانال:

این کانال برای استفاده ی دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان راه اندازی شده تا با حمایت و پشتیبانی فکری معلمان جوان، برخوردها و اقدامات آموزشی و تربیتی در مدارس از صحت، دقت و استحکام لازم برخوردار باشد. امید آن است که این تلاش مقبول درگاه خداوند قرار گرفته و بهانه ای برای مرحمت و عنایت او باشد و آرزوست آنچه تقدیم می گردد برای همکارانی که مسئله دارند، رهگشا گردد و در عرصه ی محشر و بالی به حساب نیاید که عمر خواننده ای بر اثر آن تلف گردد. خداوند! توکل بر توست و توفیق و اثربخشی از تو.



Telegram



پرسش یکی از نومعلمان:

زمانی که شاهد تقلب نمودن دانش آموزی هستیم، چه واکنشی باید از خود نشان دهیم؟

پاسخ استاد:

توصیه می شود در این خصوص موضوع را مخفی نگه دارید، مراقب باشید سایر دانش آموزان متوجه نشوند. گاهی لازم است با حرکتی مختصر برگه ی تقلب را برداریم، با کلامی آرام، نگاهی نافذ دانش آموز خاطی را متوجه سازیم که حواسش روی برگه ی خود باشد.

گاهی نیز شرایط ایجاب می نماید در جلسه ی امتحان سکوت نموده اما هنگام تصحیح در ذیل برگه ی مربوط به خطای دانش آموز اشاره کنیم. (مثلاً: آقا سینا! کاری که در جلسه امتحان انجام دادی را متوجه و ناراحت شدم! دیگر این کار را تکرار نکن!)

گاهی لازم است به اندازه ای که احتمال می دهید تقلب در افزایش نمره او دخیل بوده از او نمره کسر نمایید.

در مواقعی نیز لازم است به تناسب، با نگاهی درون دینی یا برون دینی، شاگردانمان را متوجه پیامدهای ناخوشایند تقلب، رشوه و از این قبیل نماییم.

ادامه ی کانال تلگرامی «معلمان جوان»

پیام دریافت شده از یکی از اعضای کانال

سلام، بابت کانال بسیار خوب معلمان جوان از شما سپاسگزارم! تمام نکاتی که اشاره فرموده اید و از شما آموختم، مانند نحوه ی معرفی و تعامل با بچه ها در آغاز سال، رو به سوی دوست و فعال نگه داشتن بچه ها در جریان تدریس را در کلاس اجرا کردم، بچه ها خیلی خوششون اومده؛ خدا خیرتون بده، یه نمونه بازخوردش امروز این بود که یکی از دانش آموزان پرسید: برای این که دانشگاه عربی بخونیم باید چه کار کنیم؟! برایم خیلی جالب بود، نمونه ی دیگه این که یکی از بچه ها همان روز از من پرسید: خانم! سال دیگه هم معلمون هستی؟ خدا را به خاطر این توفیق شکر می کنم. برای شما هم دعا می کنم در راه خدمت به معلمان جوان موفق باشید.

اسماء زارعی؛ دبیر عربی روستای خلیفه و دهداران بخش شبانکاره شهرستان دشتستان استان بوشهر

کلاس سبز

سال سوم خدمت آموزگار پایه چهارم دبستان شهید مطهری منطقه زرقان بودم، رابطه ام با بچه ها حسنه بود، ماه دوم یا سوم سال تحصیلی به آن ها گفتم: نظرتان چیست؟! کاش برای زیباتر شدن کلاس یک گلدان گل کنار پنجره می گذاشتیم. بلافاصله یکی از بچه ها گفت: آقا اجازه! ما یه گلدون گل از خونه میاریم. گفتم: ممنون! فقط پدر و مادرتون راضی باشن! گفت: حتماً! ما تو خونه گلدون زیاد داریم! به دنبال آن یکی دیگر از بچه ها گفت: من هم یه گلدون میارم! و همینطور...

خلاصه به فاصله ی چند روز، حاشیه ی دو پنجره ی کلاس پر از گلدان های گل شد؛ به گونه ای که جا برای گلدان های جدید نبود و مجبور شدیم پایه ای برای قرار دادن گلدان های تازه رسیده فراهم نماییم.

کلاس واقعاً دلچسب و دیدنی شده بود، هر روز احساس می کردم در باغ سرسبزی قدم میگذارم که بچه ها گل های باطراوت آن بودند.

باور داشتم تغییر فضا، روی روحیه ی بچه ها و فراگیری آن ها تأثیر گذاشته است.

هرگاه زمان، مکان و شرایط مناسب باشد می توان به ایجاد چنین تغییراتی نیز اندیشید.



#پسته های #آشتی_کنان



چندی پیش یکی از اعضای کانال (یکی از آموزگاران دلسوز و سختکوش دوره دوم ابتدایی) متنی را برایم فرستاد که قسمتی از آن از این قرار بود:

هنوز من با بعضی دانش آموزان کلاس مشکل دارم و حقیقتاً نمیتونم با اونها تا کنم و خیلی عصبانی میشم... متأسفانه امروز هم یک کار بدی انجام دادم و کتابو کوبندم توی سر یکیشون...!! به طرف یکی دیگشونم دفتزشو انداختم...!!

من با صراحت کار خودم رو با شما در میون گذاشتم؛ چون میدونم شما همیشه کمکم کردید... با وجود اینکه اصلاً نمیخواستم...!!

یعنی وقتی یک بچه ای مشق نمی نویسه و درس نمیخونه دنیا روی سرم فرود میاد و دیگه نمیدونم باید چکار کنم؟!

در پاسخ به ایشان ذکر کردم:

خیلی خوبه که به اشتباهتون اعتراف می کنید! من هم در زمان آموزگاری خود خطا داشتم. فردا قبل از هر کاری در جلوی کلاس از آن دو دانش آموز عذرخواهی کنید.

بگید، ببخشید دیروز عصبانی شدم!!

دیشب هم درست نتونستم بخوابم... همش به فکر شما بودم و...

خب حالا کتاب هاتون رو باز کنید...

- چرا فکر می کنیم نمره و نتیجه ی آزمون ها مهمتر از اخلاق و رفتارمونه ...

روز بعد این همکار محترم دوباره برایم پیامی فرستاد ...

استاد! به گفته ی شما عمل کردم؛ امروز صبح، بعد از سلام و احوال پرسی به بچه ها گفتم: دیشب خیلی ناراحت بودم! نمیدانم شما هم وقتی کاری را درست انجام نمیدید ناراحت میشدید یا نه؟

اما دیروز من زیاد عصبانی شدم، از بچه هایی که تند با آنان صحبت کردم معذرت میخوام... اسم تک تکشون رو که میبردم بعضی ها هم به خودشون اشاره میکردند، به خود گفتم ای دل غافل! چقدر همشون از من به خاطر رفتارهام ناراحتن... به داوود هم گفتم معذرت میخوام... و تک تک از اونایی که به خاطر ننوشتن تکالیف یا نخوندن درس ها باهاشون بد رفتاری کردم معذرت خواستم...

توی چهره بچه ها نشاطی دیده میشد... یک جور آرامش... لذت بردم از این کار...

موقع زنگ تفریح داوود به من پسته تعارف کرد، پسته هایی که طعم آشتی کنون داشت، انگار با اینکارش می خواست یکجوری نشون بده چیزی از من به دل نداره.

ادامه ی کانال تلگرامی «معلمان جوان»

ابتدایی)؛ مریم! تو دانش آموز با استعدادی هستی، مطالب را خیلی زود یاد می گیری، از این بابت خوشحالم! می دونی بعضی از دوستان اینطور نیستن، قدرت یادگیری تو نعمتی است که خدا به تو داده، خدا رو به خاطر این نعمت شکر کن، یکی از راه های شکر کردن اینه که تو درس ها به دوستان کمک کنی. مثلاً محبوبه که کنارت هست، وقتی شما رو گروه بندی کردم توی گروه خوب برات توضیح بده. ممنونم که اینقدر با دقت به حرف هام گوش دادی.

۹) گفتگوی خصوصی با یکی از دانش آموزان (دوره ابتدایی)؛ می دونی مرتضی! تو دانش آموز با اخلاق، زرنگ و مهربونی هستی، خانواده خیلی خوبی هم داری، خدا رو به خاطر این نعمت ها شکر کن، می دونی علیرضا پدرش رو از دست داده! کمی توو خودشه، بعضی موقع ها دیدم تو حیاط بچه ها اذیتش می کنن، من از تو میخوام به او نزدیک بشی، خوراکی خودت رو بهش تعارف کنی، او رو تنها نزاری، برات دوست خوبی باشی... (این حرف ها بین خودمون بمونه).

۱۰) چه قدر خوبه وقتی از مدرسه به خونه می رسید دست مامانتون و باباتون رو ببوسید، با این کار از اونها به خاطر همه ی زحمت هاشون تشکر کنید. می دونید خدا چقدر محبت و قدرشناسی از والدین رو دوست داره؟!!

۱۱) نماز تشکر از خداست، بچه ها باید ببینن ما در مقام یک معلم شکرگزار خوبی هستیم، توی نماز جماعت اونها شرکت می کنیم، نماز را به موقع اقامه می کنیم و... .

راستی! به خاطر نعمتی که خدا بهم داده و همکاران خوبی چون شما دارم او را شاکرم. عزتتان افزون / موفق باشید.



چگونه حس شکرگزاری را در دانش آموزان تقویت کنیم؟

به عنوان مقدمه می توان گفت اگر رابطه ی خوبی با شاگردانمان داشته باشیم ذره ذره ی اخلاق، رفتار، گفتار و منش ما می تواند برای آن ها درس آموز باشد. با توجه به نقش الگویی خود، مقید باشیم در موقعیت های مناسب به صورت فردی و جمعی از بچه ها سپاسگزاری نماییم.



نمونه ها:

۱) بچه ها! برگه های امتحانی شما را تصحیح کردم، نتایج نشون میده هر کدام کم و بیش تلاشی داشته اید، از تلاش تمامی شما تشکر می کنم. امیدوارم با کوشش بیشتر در امتحان بعد نتیجه ی بهتری بگیرید.

۲) (در زمانی مناسب) بچه ها می دونید! من خدا رو شکر می کنم که دانش آموزانی مثل شما دارم، همیشه بعد از نمازهام برای سعادت و خوشبختی شما دعا می کنم.

۳) خدا رو شکر که امروز همه سرحال و آماده هستید و می تونیم درس امروز را شروع کنیم.

۴) به صورت فردی (هنگام پرسش شفاهی)؛ خیلی خوب بود، تلاشت قابل تحسینه، ان شالله به خواسته های خوب خود در زندگی برسی.

۵) (دوره ابتدایی)؛ بچه ها به زنگ آخر نزدیک شدیم، خواستم از شما تشکر کنم، چون امروز دعوا و اختلافی بین شما نبود و با احترام با هم برخورد می کردید.

۶) پایین برگه ی امتحانی؛ از تلاشت متشکرم، امیدوارم در امتحان بعد نتیجه ی بهتری بگیری.

۷) آقا محمد! می شه یه مازیک از دفتر بگیری؟! خیلی لطف کردی! ممنونم!

۸) گفتگوی خصوصی با یک دانش آموز (دوره

ادامه ی کانال تلگرامی «معلمان جوان»

حدود یک هفته از شروع سال تحصیلی می گذرد. آیا از وضعیت خانوادگی بچه ها اطلاعی کسب نموده اید؟

آیا فرزند شهیدی در کلاس خود دارید؟ دانش آموزی در کلاس خود دارید که یکی از والدین خود را از دست داده باشد؟ آیا دانش آموزی دارید که در خانواده ای از هم گسیخته زندگی می کند؟ پدرش مبتلا به اعتیاد باشد، زندانی، دچار فقر شدید اقتصادی و امثالهم باشد و...؟

مبادا از حالشان غافل باشیم که آن ها توجه بیشتری را از ما طلب می کنند. (در صورت لزوم از معلم سال قبل، مسوولان مدرسه یا بررسی اجمالی پرونده ها در مورد بچه های مشکل دار کلاس اطلاع کسب کنیم). اگر دانش آموزی از عهده تکلیف داده شده بر نیامده و یا پاسخگوی درس داده شده نیست در منظر دوستانش او را مورد عتاب و خطاب قرار ندهیم، شاید رنج درونی، آشفتگی محیط خانه، فقدان و بیماری و رنج عزیزان در عدم آمادگی او اثرگذار بوده است.

چکیده چند مقاله علمی جدید

ARTICLES

به سوی یک «انجمن بین المللی برای توسعه اساتید تربیت معلم»: موضوعی برای تحقیق و عمل

در این مقاله، نتایج یک پروژه مشارکتی بین المللی، با مشارکت اساتید تربیت معلم با تجربه و محققان هشت کشور مختلف، که درگیر یک سری بحث های سازمان یافته درباره توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم هستند ارائه شده است. همچنین، نیازهای مربوط به عمل و سیاستگذاری، همراه با زمینه های پژوهشی برای ایجاد فرصت های سازمان یافته برای توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم مورد بررسی قرار گرفته است. اولین نتیجه پژوهش این است که براساس بررسی پیشینه بین المللی و بحث های انتقادی منظم از یافته های این پژوهش ها و با کمک مشارکت کنندگان در پروژه، یک مدل برای مفهوم سازی توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم ارائه گردیده است. این الگو، پژوهش مشارکتی بین المللی را تسهیل و با ارائه یک بررسی از پیچیدگی های توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم و نیز ارائه یک چارچوب برای بحث راجع به این موضوع، نوآوری ها را در سیاست و عمل ترسیم و هدایت می نماید. دومین نتیجه، پیشنهاد تاسیس انجمن بین المللی برای توسعه اساتید تربیت معلم است.



European Journal of Teacher Education

Volume 41, 2018 – Issue 1

Towards an 'international forum for teacher educator development':

an agenda for research and action

Geert Kelchtermans, Kari Smith & Ruben Vanderlinde

Pages 120–134 | Received Apr 2017, Accepted 26 Jul 2017,

Published online: Sep 2017

چکیده چند مقاله علمی جدید



European Journal of Teacher Education

Volume 41, 2018 – Issue 1

Uncovering a hidden professional agenda for teacher educators:
A mixed method study on Flemish teacher educators and their
professional development

Hanne Tack , Martin Valcke , Isabel Rots, Katrien Struyven &
Ruben Vanderlinde

Pages 86-104 | Received 10 Jun 2016, Accepted 03 Oct 2017,
Published online: 01 Nov 2017

پرده برداری از عدم توجه به موضوع توسعه حرفه ای اساتید
تربیت معلم:

یک پژوهش ترکیبی روی اساتید تربیت معلم فلاندرزی و
توسعه حرفه ای آنها

با اهمیت دادن به یک نیاز ضروری برای درک بیشتر درباره
آنچه توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم را مشخص می کند
این مقاله یک روش ترکیبی را برای مطالعه (بررسی) نیازها
و فرصت های توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم فلمینگی
(بخشی از بلژیک که به به زبان هلندی صحبت می کنند)
بکار گرفته است. همچنین در این مقاله نتایج یک پیمایش
بزرگ با ۶۱۱ استاد تربیت معلم و تحلیل اطلاعات حاصل
از پنج گروه کانونی کیفی (با ۲۴ استاد تربیت معلم) ارائه
شده است. نتایج این پژوهش، عدم توجه به توسعه حرفه
ای اساتید تربیت معلم در نظام تربیت معلم فلمینک را تایید
می کند. به علاوه نتایج، یک نیاز ساختاری برای مشارکت
در فعالیت های توسعه حرفه ای که مرتبط با فعالیت های
خود اساتید تربیت معلم که به عنوان مسیرهای طولانی
مدت توسعه حرفه ای پایدار سازمان یافته و رسماً شناسایی
شده را نشان داد. درجمع بندی این موضوع، برای پژوهش،
سیاستگذاری و عمل مرتبط با توسعه حرفه ای اساتید تربیت



European Journal of Teacher Education

Volume 40, 2017 – Issue 1

The professional developmental needs of higher education-based
teacher educators: an international comparative needs analysis

Gerry Czerniawski, Ainat Guberman & Ann MacPhail

Pages 127-140 | Received 22 Apr 2016, Accepted 04 Oct 2016,
Published online: 02 Nov 2016

نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی تربیت معلم:
مطالعه تطبیقی بین المللی از تحلیل نیازها
عدم توجه جهانی به نیازهای یادگیری حرفه ای اساتید تربیت
معلم، انگیزه شکل گیری این مطالعه است. این مطالعه،
اثربخش ترین راه ها برای پشتیبانی یادگیری حرفه ای اساتید
تربیت معلم (اعضای هیات علمی تربیت معلم) در زمانی که
بسیاری از کشورهای صنعتی درگیر در اصلاحات آموزشی منظم
شده اند را ارائه می کند. این پژوهش با تحلیل تطبیقی بین
المللی نیازها از طریق یک مطالعه پیمایشی بر روی ۱۱۵۸
استاد تربیت معلم آموزش عالی محور در کشورهای مشارکت
کننده در انجمن (نشست) بین المللی برای توسعه اساتید
تربیت معلم، شامل: بلژیک، اسرائیل، هلند، نروژ و انگلیس
انجام شده است. یافته ها نشان داد، ضمن اینکه اساتید
تربیت معلم تنها در حد متوسط از تجارب توسعه حرفه ای
خود رضایت دارند، اما یک مطالبه قوی برای یادگیری حرفه
ای بیشتر وجود دارد. البته این مطالبه متأثر از زمینه حرفه
ای آنها است و مرتبط با باورهای جاریشان راجع به «شایسته
ترین عمل» در تربیت معلم، مهارت های علمی و دانشگاهی
مورد نیاز برای تقویت مسیر شغلی حرفه ای و دانش برنامه
درسی در ارتباط با زمینه تخصصی ایشان می باشد.

چکیده چند مقاله علمی جدید



European Journal of Teacher Education

Volume 41, 2018 – Issue 1

Teacher educators developing professional roles: frictions between current and optimal practices

Wil Meeus, Wouter Cools & Inge Placklé

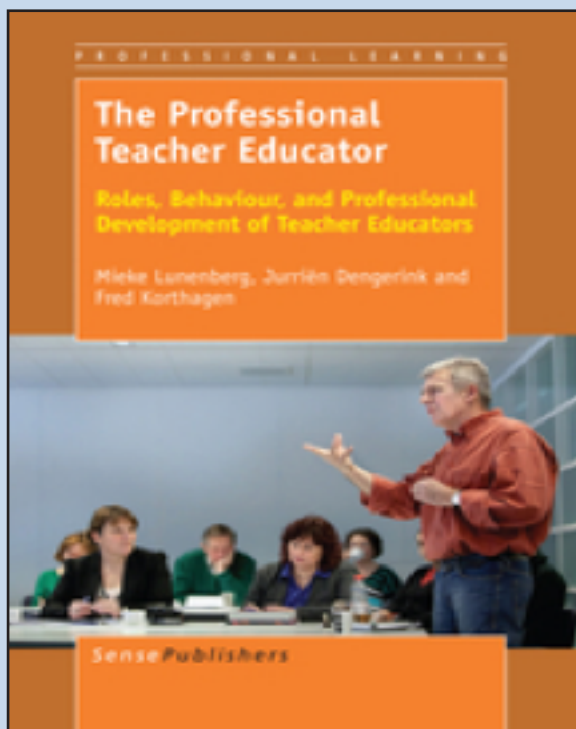
Pages 15–31 | Received 27 Jul 2017, Accepted 03 Oct 2017,

Published online: 20 Oct 2017

تفاوت‌های بین اقدامات موجود و مطلوب توسعه‌ی نقش‌های حرفه‌ای اساتید تربیت معلم:

این مقاله نتایج یک مطالعه پیرامون یادگیری حرفه‌ای اساتید تربیت معلم فلاندرزی را گزارش می‌کند. در بخش اول یک بررسی مقدماتی به منظورتبیه فهرستی از انواع موجود نوآورهای آموزشی برای اساتید تربیت معلم در فلاندرز انجام شده است. سپس، یک پیمایش الکترونیکی به منظور تشخیص نیازهای حرفه‌ای اساتید تربیت معلم در فلاندرز صورت گرفته است. بخش سوم مطالعه بر اینکه چگونه یادگیری حرفه‌ای اساتید تربیت معلم می‌تواند در سرتاسر مسیر شغلی ایشان شکل گیرد، تمرکز دارد. این موضوع به وسیله گروه‌های قانونی سازمان یافته با اساتید تربیت معلم در دو کنفرانس بین‌المللی که برای اساتید تربیت معلم برگزار گردید انجام شد. نتایج نشان داد که اساتید تربیت معلم فلاندرزی توجه زیادی به یادگیری حرفه‌ای اختصاص می‌دهند و آنها قادر هستند نیازهای حرفه‌ای خود را از طریق گستره وسیعی از دوره‌ها و برنامه‌های موجود ارائه شده درون نظام آموزشی تامین نمایند. با این وجود هنوز جای زیادی برای بهبود در هماهنگی یادگیری حرفه‌ای با نیازها در مراحل مختلف مسیر شغلی اساتید تربیت معلم وجود دارد.

معرفی کتاب



The Professional Teacher Educator Roles, Behaviour, and Professional Development of Teacher Educators.

By :

Mieke Lunenberg (VU University, Amsterdam, The Netherlands)

Jurriën Dengerink (VU University, Amsterdam, The Netherlands)

Fred Korthagen (Utrecht University, The Netherlands)

این کتاب، مروری بر بیش از بیست سال پژوهش بین‌المللی درباره اساتید تربیت معلم است. این کتاب یک بررسی جامع از آنچه درباره نقش‌های حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای اساتید تربیت معلم شناخته شده است، ارائه می‌نماید. یک تحلیل منظم از حوزه تمرکز و توجه، روش‌ها و منابع داده‌های ۱۳۷ منبع منتشر شده پیرامون اساتید تربیت معلم، این کتاب را به یک مرجع مهم برای هر کسی که علاقه مند به کار اساتید تربیت معلم و پژوهش درباره آنها می‌باشد، تبدیل نموده است.

از طریق این کتاب، لونبرگ، دنگرینک و کورته‌اگن، نه تنها بینش‌هایی را درباره نقش‌های متنوع اساتید تربیت معلم و پیچیدگی

کارشان ارائه کرده‌اند، بلکه راجع به اجزا و عناصر سازنده و شکل دهنده توسعه حرفه‌ای عمیق و سازمان یافته اساتید تربیت معلم بحث نموده‌اند. به علاوه، مولفین تصریح می‌کنند که اگر ما می‌خواهیم استاد تربیت معلم شویم، به طور جدی

ادامه معرفی کتاب

ضرورت دارد که درک و فهم خود را از این حرفه بر اساس داده های پژوهشی شکل دهیم. این کتاب نشان می دهد که گرچه تعداد مطالعات درباره اساتید تربیت معلم بطور فزاینده ای در حال افزایش است، اما پژوهش ها در این زمینه هنوز پراکنده می باشد. مولفان همچنین، نیاز برای تهیه برنامه پژوهشی منسجم درباره اساتید تربیت معلم را برجسته نموده و پیشنهادهای دقیق و حساب شده ای برای چنین برنامه ای ارائه کرده اند. این کتاب دارای ۱۶۶ صفحه و ۶ فصل به شرح زیر است:

فصل اول: مقدمه، چرا این کتاب؟ شامل: زمینه، اهداف و سوالات پژوهش، اهمیت و ضرورت پژوهش

فصل دوم: چارچوب مفهومی: اساتید تربیت معلم، نقش حرفه ای، رفتار حرفه ای؛ خصوصیات کلیدی

فصل سوم: روش شناسی

فصل چهار: یافته ها؛ ویژگی های حرفه ای و شش نقش اساتید تربیت معلم

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری: پیشنهادهایی برای تحقیق و عمل

فصل ششم: یک مورد از هلند: بهبود کیفی در حرفه اساتید تربیت معلم

این تنش ها شامل ایجاد تعادل در: ۱) جمع گرایی و فردگرایی ۲) سازگاری و ابراز وجود ۳) اقتدار و غم خواری می باشد.

در این کتاب، یافته های پژوهش مذکور از نقطه نظر چارچوب مفهومی اولیه برای توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم در سطح بین المللی با تلفیق مصاحبه با مشارکت کنندگان، منابع و متون و با ملاحظه گفتمان های علمی جاری مورد بحث قرار گرفته است.

کتاب مذکور با ارائه دلالت هایی برای عمل، پژوهش و سیاست گذاری در تربیت معلم چین و سایر کشور ها از جمله آمریکا؛ جمع بندی شده است. این کتاب همچنین استدلال می کند که چگونه یافته ها با گفتمان های علمی جهانی پیرامون توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم در موقعیت های بین المللی ارتباط پیدا می کند.

این کتاب شامل ۷ فصل به شرح زیر است:

فصل اول: مفهوم سازی موفقیت در عصر جهانی شدن (این کتاب با بحث راجع به مفاهیم تکامل یافته توسعه و پیشرفت در عصر جهانی شدن آغاز می شود)

فصل دوم: کیفیت و توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم در عصر جهانی شدن

فصل سوم: نظام آموزش و پرورش چین و مفاهیم موفقیت

فصل چهارم: روش پژوهش روایی با رویکرد زیبایی شناختی

فصل پنجم: یافته های پژوهش

فصل ششم: توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم در سطح بین المللی

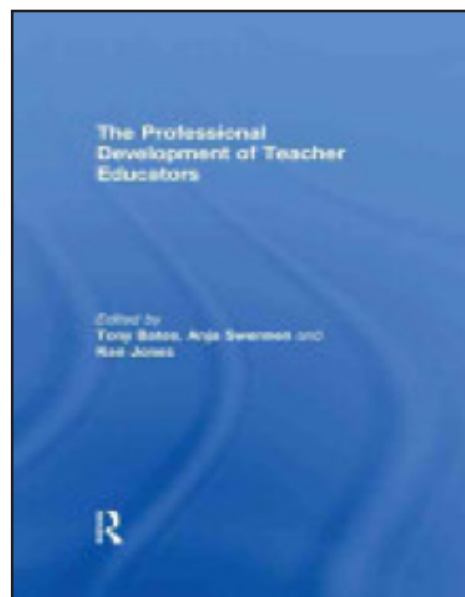
فصل هفتم: دلالت هایی برای عمل، سیاست و تحقیق در تربیت معلم



این کتاب با بحث راجع به مفاهیم تکامل یافته پیشرفت در عصر جهانی شدن با نگاه تطبیقی به ایده های جهانی و با اشاره به ابعاد رو به تکامل موفقیت چین در قرن ۲۱ آغاز می شود. این کتاب همچنین ابعاد کیفیت و توسعه حرفه ای معلم در قرن ۲۱ را مورد مطالعه قرار می دهد. سپس یک چارچوب مفهومی برای توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم در سطح بین المللی به عنوان فرایند تبدیل شدن به افراد حرفه ای، عملگران پژوهش محور و مهندسان زیبایی شناسی ارائه می نماید. در این کتاب، پژوهش روایی با رویکرد زیبایی شناختی به عنوان روش پژوهش مورد استفاده برای بررسی پیرامون توسعه حرفه ای ۱۵ عضو هیات علمی مشارکت کننده در یک مطالعه موردی در یک مرکز تربیت معلم در یک دانشگاه چینی بکار گرفته شده است. یافته های حاصل از حضور دو ساله محققین (مولفین) درمیدان پژوهش، سه دسته تعارض یا تنش مکمل را در میان ۱۵ تن از اعضای هیات علمی آشکار ساخته است.

ادامه معرفی کتاب

توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم این کتاب سهم قابل توجهی در حوزه ای که به میزان زیادی مورد غفلت واقع شده است دارد. این کتاب مجموعه گسترده ای از مقالات را برای افزایش درک ما از سفر پیچیده افرادی که آرزو دارند معلم معلمان (استاد تربیت معلم) شوند را گردآوری نموده است. نویسندگان مقالات، از بیش از ده کشور رویکرد های مختلفی شامل تاریخچه زندگی روایتی، خود پژوهی، و تحقیق تجربی را برای نشان دادن پیچیدگی تلاش تحولی اشخاص برای تثبیت هویت حرفه ایشان به عنوان استاد تربیت معلم را مورد استفاده قرار دادند. این کتاب نقدهای اساسی و فکورانه از سیاستگذاری، عمل و نمونه های جاری ساختارهای ایجاد شده مخصوص پشتیبانی از توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم که ممکن است کاربردهای گسترده ای داشته باشد را مطرح نموده است. تعدادی از نویسندگان مقالات، افراد فعال و ذی نفوذ در زمینه های بین المللی تربیت معلم و توسعه حرفه ای هستند. این کتاب به موارد زیر پرداخته است: نو مدرسان تربیت معلم و مسائل انتقال و ورود به این حرفه، توسعه و شکل گیری هویت از جمله هویت پژوهشی، کمک و راهنمایی اساتید تربیت معلم، خود پژوهی شامل نوشتن مشارکتی و استفاده از داستانها، توسعه حرفه ای در زمینه برنامه درسی و اصلاح ساختاری.



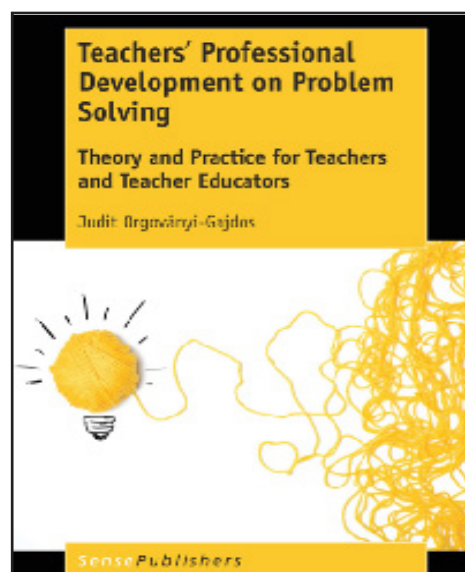
The Professional Development of Teacher Educators

Tony Bates, Anja Swennen, Ken Jones

pages ۴۲۴ – Business & Economics – ۲۰۱۴, Routledge

پیشینه نظری و عملی برای فرایند تفکر حل مساله محور گام گام ارائه می کند. همچنین فعالیت های عملی ارائه شده می تواند به معلمان برای صورت بندی و تشخیص چالش هایشان برای تحلیل علت و معلول های کارشان و همچنین برای پیدا کردن راه حل ها و راهبردهایشان کمک کند. مطالب ارائه شده در این کتاب می تواند در تربیت معلم، قبل و حین خدمت که به مسائل آموزشی یا چالش های فرایندهای یاددهی و یادگیری پرداخته می شود مورد استفاده قرار گیرد؛ هرچند اکثر ابزارهای ارائه شده می تواند به طور فردی توسط معلمان در هر مرحله از مسیر شغلیشان به کار رود. این کتاب به چهار فصل اصلی تقسیم شده است. دو فصل اول به دادن مشروعیت بیشتر به برنامه تعیین شده شامل تلفیق نتایج مطالعات بین المللی به هم مرتبط در ارتباط با رابطه تدریس و حل مساله می پردازد. فصل سوم به ویژگی های اصلی برنامه مهارت آموزی برای توسعه حرفه ای معلمان درباره حل مساله می پردازد. فصل چهارم نیز شامل یک برنامه طراحی شده خوب با فعالیت های عملی کامل برای توسعه مهارت های حل مساله معلمان با چهارچوب های مفهومی و تکنیک های فکری خاص و مشخص می باشد.

توسعه ی حرفه ای معلمان در حل مساله: نظریه و عمل برای معلمان و اساتید تربیت معلم

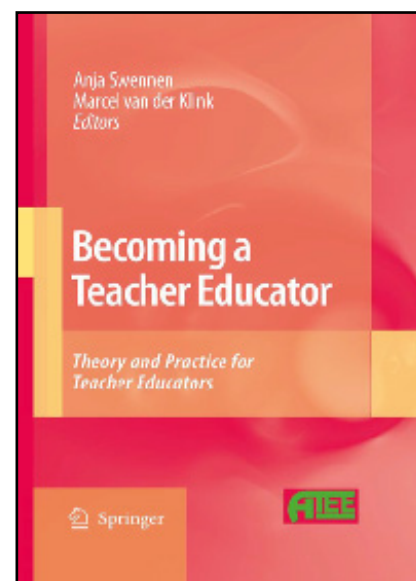


از آنجایی که تدریس یک فعالیت عملی است، مهارت حل مساله به شیوه اثربخش یکی از شایستگی های اساسی مورد نیاز معلمان است که باید کسب کنند. این کتاب یک

ادامه معرفی کتاب

استاد تربیت معلم شدن: نظریه و عمل برای اساتید تربیت معلم

این کتاب منبعی اساسی، موثر و جالب برای نو مدرسان تربیت معلم و اساتید با تجربه تربیت معلم است که می خواهند با آخرین دیدگاه ها در شغلشان آشنا شوند. این اولین کتابی است که گستره ای از موضوعات مرتبط با کار اساتید تربیت معلم از مرحله ورود به این حرفه تا توسعه حرفه ای بیشتر را مطرح می نماید. این کتاب رویکردی کاربردی دارد و دیدگاه ها و بینش های نظری را همراه با تجارب متخصصان و توصیه های کاربردی ارائه می نماید. این کتاب برآمده از انجمن تربیت معلم اروپا است؛ و بسیاری از فصول توسط افرادی نوشته شده که از اعضای فعال این انجمن هستند. در این کتاب، محققان و فعالان این حوزه، از بخش های مختلف اروپا و فراتر از اروپا تلاش هایشان برای نوشتن یک کتاب که واقعا بین المللی و ترکیبی از تحقیق، عمل و تامل است را به هم رسانده اند. این کتاب یک راهنما برای کسانی که می



خواهند بر نو مدرسان و اساتید باتجربه نظارت کنند و نیز برای افراد مختلفی که مسئول توسعه حرفه ای اساتید تربیت معلم هستند می باشد. آنچه این کتاب را برای همه کسانی که درگیر کار تربیت معلم هستند اعم از جدید و با تجربه متمایز می سازد، این است که توجه را به سمت کسانی که معلمان را آموزش می دهند کشانده و فرصتی را برای اساتید تربیت معلم به منظور بحث و بررسی جدی حرفه ی خودشان فراهم ساخته است. این کتاب دارای ۲۳۷ صفحه، ۱۴ فصل و ۴ بخش به شرح زیر می باشد: بخش اول: تغییر زمینه های تربیت معلم؛ بخش دوم: ورود به حرفه اساتید تربیت معلم؛ بخش سوم: ابعاد کار اساتید تربیت معلم؛ بخش چهارم: اساتید تربیت معلم به عنوان پژوهشگر.

رویدادهای مهم ملی و بین المللی مرتبط با موضوع این شماره

Title	Deadline for abstract/ proposal	Country/ city-Date of .conf	Website/ informatin
TEAN Conference "The Ambition of Teacher Education" – Birmingham, 10-11 May 2018	January 31 2018	Birmingham, 10-11 May 2018	https://atee1.org/tean-conference
ATEE ANNUAL CONFERENCE – Gavle (Sweden), 20-22 August	January 15 2018	Gavle (Swe- ,den August 20-22 2018	hig.se/atee2018

رویدادهای مهم ملی و بین‌المللی مرتبط با موضوع این شماره

ATEE WINTER CONFERENCE – Utrecht (The Netherlands), 15 & 16 February	Early Bird Registration until 1 January 2018	Utrecht (The Netherlands), Feb- 16 & 15 February 2018	https://husite.nl/atee
ATEE SPRING CONFERENCE – Bialystok (Poland), 7-9 June	January 2 2018	Bialystok (Poland), June 2018 7-9	https://www.facebook.com/Atee
ICTE 2018: 20th International Conference on Teacher Education Toronto, Canada June 21 - 22, 2018	May 21, 2018	Toronto, Canada June 21 - 22, 2018	https://www.waset.org/conference/2018/06/toronto/ICTE
Conference Name: 2018 – 4th International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), Apr 11-12, London	February 15, 2018	London Apr 11-12 2018	https://www.adtelweb.org/20184thInternationalConferenceonTeaching, Education & Learning (ICTEL), Apr 11-12, London
International 2018 Conference 'Teacher Education and Educational Research in the Mediterranean' [[TEERM 2018	January 15 2018	University of Malta, Valetta, Malta June 09 - 08 2018	https://www.um.edu.mt/events/teerm2018
5th International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), May 23-24, Lisbon	May 21 2018	Lisbon May 23-24 2018	https://adtelweb.org/2018-5th-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-may-23-24-lisbon-about-51

رویدادهای مهم ملی و بین‌المللی مرتبط با موضوع این شماره

International 2018 Symposium on Teaching, Education, and Learning - Winter Session	November 1st, 2017	Okinawa, Japan, January 23-25, 2018	http://ibac-conference.org/istel-winter
Conference Name: 2018 - 3rd – International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), Feb 18-19, Dubai	February 16, 2018	Dubai Feb 18-19 2018	https://adtelweb.org/2018---3rd-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-feb-18-19-dubai-about-49
5th Teaching & Education Conference, Amsterdam	May 19, 2018	Amsterdam June 19 - 22, 2018	http://www.iises.net/current-conferences/teaching-and-education/5th-teaching-education-conference-amsterdam
BCTF Conference for New Teachers, New TTOCs, and Student Teachers		Richmond March 2-3, 2018	http://www.bctf.ca/NewteachersConference2018
ATEE 2018 Spring Conference – Designing Teacher Education and Professional Development for the 21st Century	March 15 2018	Belgium to 9 June 7 2018	http://atee2018bialystok.uwb.edu.pl/index.php/programme



نامه بالندگی

نشریه داخلی دانشگاه فرهنگیان

● شماره پنجم ● مرداد ۱۳۹۶

موضوع این شماره: آموزش توسعه حرفه ای مدرسان در حمایت حرفه ای از نو معلمان

سر دبیر محتوایی این شماره: دکتر عباس اناری
ویراستار ادبی: هومهر خلج زاده
شماره تماس:
۰۲۱ (۸۷۷۵۱۴۱۰)
پست الکترونیکی نشریه:



balandegi.letter@gmail.com

معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت

مرکز بالندگی حرفه ای

نامه بالندگی دانشگاه فرهنگیان



● شماره پنجم ● مرداد ۱۳۹۶

مدیر مسئول: دکتر غلامرضا کیانی

دبیر علمی: دکتر رضا کچوئیان

مدیر اجرایی: دکتر محمد رضا گرامی

