

نسخه ۲

سه راهکار بنیادین در اصلاح فرایند تربیت معلم

تألیف:

مهدی عالمی



انتشارات آوای نور

تهران - ۱۳۹۸

تقدیم به

شقایق‌های معطر و مستعد وطن که در فرایند تعلیم و تربیت رسمی
به درجه ناتوانی در مهارت زندگی رسیده‌اند

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

عنوان و نام پدیدآور : نسخه ۲ سه راهکار بنیادین در اصلاح فرایند تربیت معلم / مولف مهدی عالمی.

مشخصات نشر : تهران : آوای نور، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری : ۷۶ ص.؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۳۰۹-۵۰۹-۰

وضعیت فهرست نویسی : فیبا

موضوع : تربیت معلم -- ایران

Teachers -- Training of -- Iran : موضوع

آموزش و پرورش -- آینده نگری : موضوع

Education -- Forecasting : موضوع

معلمان -- ایران : موضوع

Teachers -- Iran : موضوع

۱۷۲۷LB : رده بندی کنگره

۳۷۸/۰۱۳۰۹۵۵ : رده بندی دیویی

۵۶۹۹۴۳- : شماره کتابشناسی ملی



تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهید وحید نظری،
پلاک ۹۹، طبقه دوم تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ / شماره: ۶۶۴۸۰۸۸۲

نسخه ۲ سه راهکار بنیادین در اصلاح فرایند تربیت معلم

مؤلف: مهدی عالمی

ناشر: انتشارات آوای نور

چاپ: اول ۱۳۹۸

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۰۹-۵۰۹-۰

کلیه حقوق برای ناشر و مولفان محفوظ است قیمت ۱۴۰۰۰ تومان

فهرست

مقدمه	۹
سخنی با دست اندر کاران تربیت معلم	۱۱
سه کار اساسی در فرایند تربیت معلم	۱۴
۱- تربیت معلم با رویکرد «معلم چند تخصصی»	۱۴
گام‌های اجرایی معلم چند تخصصی	۱۷
گام اول	۱۷
گام دوم	۱۷
گام‌ها و اقدامات تکمیلی	۱۸
تنظیم ارتباط معنی‌دار آموزشی و تربیتی بین متغیرهای مؤثر در تعلیم و تربیت	۲۲
تقویت یادگیری معنی‌دار در فرایند آموزش	۲۴
اثرات معلم چند تخصصی	۲۵
اقتناع به جای انتقال مطلب به دانش‌آموزان	۲۷
اثرات تربیتی و آموزشی معلم چند تخصصی	۲۸
میزان شناخت معلمان و نقش آن در درونی کردن ارزش‌های دانش‌آموزان	۳۷
شناخت دانش‌آموز و توجه به تفاوت‌های فردی	۳۹
توجه به نقش الگویی معلم	۴۱

- تقویت ارتباط مؤثر اولیا و معلمان ۴۳
- همپوشانی مدرسه و اولیا در آموزش و تربیت ۴۴
- ضرورت تعامل خانه و مدرسه ۴۵
- تقویت تحرک و شور و اشتیاق بین معلمان و دانش‌آموزان ۴۶
- ۲- باز تعریف بنیادین در طراحی و اجرای کارورزی (کارورزی پنجاه درصدی) ۴۸
- مشکلات کارورزی در شرایط جاری ۴۹
- گامهای اجرای کارورزی به متد پیشنهادی (پنجاه درصدی) ۵۰
- طراحی رویکرد پنجاه درصدی کارورزی ۵۰
- محاسن کارورزی (پنجاه درصدی) ۵۰
- فعال شدن مدیران در فرایند اجرای کارورزی ۵۱
- شکل دهی شبکه‌های ارتباطی حرفه‌ای بین معلم آینده (دانشجوی تربیت معلم) و مدیر مدرسه ۵۴
- تلفیق کارورزی و تحصیل از سال دوم دانشجوی تربیت معلم با ۵۶
- تقویت تعامل بین مدارس و مراکز تربیت معلم ۵۶
- در حرفه معلمی فرصت خطا نداریم ۵۹
- کارورزی فرصت خود شناسی حرفه‌ای و شخصیتی ۶۱
- دور نمای کارورزی ۶۲
- برای انجام یک کارورزی صحیح و مؤثر باید به موارد ذیل توجه شود ۶۳
- ۳- نقش آفرینی مشترک مراکز تربیت معلم و مدیران مدارس در فرایند ضمن خدمت ۶۶

- گامهای اجرای ضمن خدمت به مدل پیشنهادی ۶۹
- جهت دادن مناسب به هزینه‌های ضمن خدمت ۷۰
- کاهش تمرکز و تعدیل نقش ادارات در فرایند اجرای ضمن خدمت ۷۰
- ایفای نقش معلم و مدیر بلافصل برای نیاز سنجی ضمن خدمت
- معلمین ۷۱
- تبدیل معلمین ناکارآمد به معلمان توانمند ۷۲
- آزاد سازی انرژی و توانمندی معلمین در مسیر ارتقای فرایند تربیت و آموزش ۷۲
- باز آموزی معلم ضعیف با نیاز سنجی مناسب و با مدیریت مدیر بلافصل ۷۳
- نحوه مواجهه با معلمین ضعیف و ناکارآمد ۷۴
- تغییر نقش معلمین از مانع به عامل آموزش در فرایند تربیت ۷۵
- کنترل و مدیریت اعتراضات دانش آموزان و اولیاء از معلمان ناکارآمد و ایجاد بستر پاسخ گویی مناسب مدیر آموزشگاه ۷۵

مقدمه

آنچه که امروزه در فرایند تربیت ما جاری و مخفی می‌باشد این است که سیستم تعلیم و تربیت ما براساس تربیت اجباری استوار می‌باشد. می‌دانیم که تربیت کردن اجباری خود مانع تربیت شدن فراگیران است. در واقع "خود مانعی" در فرایند تربیت ایجاد کردیم و تربیت کردن مانع تربیت شدن می‌باشد.

شاید در بدو امر مفهوم "تربیت کردن مانع تربیت شدن است" با ادعاهای بزرگان تعلیم و تربیت و پارادایم‌های علمی و هنجارهای رایج و جاری ناسازگار باشد و این عبارت ایهام گونه مطرح شود که چگونه ممکن است تربیت کردن مانع تربیت شدن شود؟

واقعیت این است که از سر تا ذیل فرایند تربیت و آموزش و پرورش ما با رویکرد "من خوبم تو بدی" استوار است و فراگیران افراد ناتوانی هستند که فرایند تربیت می‌خواهد بسته آماده تربیتی را تقدیم آنها نماید و اگر چنین کاری را نکند از فلسفه وجودی خود دور

افتاده است و توسط مدعی العموم اولیا و سیستم نظارتی تعلیم و تربیت محاکمه می‌شود. تلاش دستگاه تعلیم و تربیت آن است که دانش‌آموزان را به آن چه ناخودآگاه در پی آن هستند را آگاه نمایند، و این آگاه‌سازی را از صفر تا صد به عهده بگیرد .

در صورتی که هنرمعلم باید ایجاد و جوشش خواستن و عشق و تقویت نیاز مرتبی نسبت به نیازهای تربیتی باشد، نه اجبار به خواستن و عشق ورزیدن و تلاش بیرونی!!! اگر دانش‌آموز احساس کند که بدون تمایل درونی چیزی از بیرون و از جانب دیگری بر او تحمیل می‌شود، نسبت به آن مقاومت نشان می‌دهد.

فرایند تربیت معلم جاری در ایران ما تجویز تربیت اجباری است و در این مسیر هر چه موفق‌تر می‌شویم از هدف تربیتی دورتر می‌شویم و نتیجه آن است در رفتار شهروندی دانش‌آموزان دیروز ما دیده می‌شود . معلمی شغلی پویاست. معلم همواره باید در حال افزایش انگیزه و علاقه خود به فعالیت تدریس و ارتباط با دانش‌آموزان باشد، به نحوی که شغل او باعث پیشرفت و رشد شخصیت او و دانش‌آموزان شود. در این کتاب با رویکرد نواندیشانه و تقویت فعالیت محور بودن معلمین و دانش‌آموزان توجه می‌شود و تلاش داریم متدهای تربیت معلم را با رویکرد مذکور تبیین نمایم .

سخنی با دست اندر کاران تربیت معلم

تثبیت مدیریت برای «هیچ» (به قول علامه جعفری ما می‌دویم که بدویم) در فرایند مدیریت کشور بیماری مزمنی است که سابقون در مدیریت کشور را درگیر خودش کرد و متخصصین زیادی در حوزه مدیریت وارد عرصه کار شدند و در چرخه مبهم مدیریت برای «هیچ» سالها را سپری کردند باید گفت در پایان کار در بهترین حالت در اول راه مانده اند. البته ناگفته نماند که آمار سازی واقعی همیشه در زمان تودیع ارائه شد و مورد تشویق قرار گرفت و همیشه امکانات نداشته مقصر نابسامانیها بود. مدیریت سازنده امکانات جای خود را به مدیریت بهره بردار از امکانات داده است. حجم عظیم امکانات موجود مصرف تکراری می‌شود و بدنه فربه دستگاهها فربه‌تر می‌شود و هر مدیری در فربه سازی موفق تراز قبل عمل نموده است.

مدیریت جاری در تربیت معلم در چند دهه اخیر نوید بخش تحول معنی دار نیست، مگر اینکه شخصیتی چون دکتر خنیفر، که خود در عمل به جهت تجربه حرفه معلمی و مدیریتی و تلاش علمی و روحیه جهادی و نقادانه نسبت به وضعیت جاری بتواند نوید بخش پایان این چرخه بیمار گونه باشد. آشنایی چند دهه با تفکر علمی و رویکردهای مدیریتی نقادانه ایشان برای نگارنده این جسارت را داده است که با صدای رسا اعلام کنم که اگر در دوران مدیریت دکتر چرخه بیمار تربیت معلم اصلاح نشود و به ریل اصلی خود برنگردد، انتظار اصلاح

کیفی مدیریت در تربیت معلم برای سالهای طولانی دور از ذهن خواهد بود.

اگر آدمی را در جهان هستی گرفتار زندانهای طبیعت، جامعه و خویشتن بدانیم، این معلم هستند که با راهنمایی خود آدمی را به کمک علم، از این زندانها رهایی می‌بخشند و به زندگی انسانها معنی می‌دهند.

در جهان گذشته و امروز معلمان با بهره‌گیری از هنر، علم، تجربه، ایمان به کار و عشق به متعلم انگلستان و مغزهای کودکان و نوجوانان را در فرایند یاددهی - یادگیری قیمتی ساخته‌اند و انسان‌های خام را به انسان‌های تربیت شده عالم، محقق، متخصص، مومن و هنرمند تبدیل کردند.

آمار قابل تأمل در بزه‌های اجتماعی از طلاق تا اعتیاد و از عصبانیت تا افسردگی و از وطن‌گریزی تا از خود بیگانگی و نابسامانیهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و..... همه بیانگر عدم موفقیت فرایند تعلیم و تربیت است که بخش عمده آن را باید در معلمان کشور جستجو کرد. اعتقاد به برون‌یابی دلایل فرافکنی مضمومی است که تکنیک توجیهی مدیران ضعیف می‌باشد. هرچند موانع بیرونی واقعیتی غیر قابل انکار می‌باشند.

تجربه قریب به سه دهه نگارنده در سیستم آموزش و پرورش این اطمینان را به بنده می‌دهد که با اعتماد به نفس بگویم که فرایند تعلیم و

سه راهکار اساسی در فرایند تربیت معلم // ۱۳

تربیت و خصوصاً تربیت معلم در یک دوره شش ماهه قابل ریل گذاری مناسب می باشد که در طول ۴-۶ سال قابل بهره برداری و در طول ۱۲-۱۸ سال قابل نمود در جامعه می باشد. امید دارم که در طول مدیریت جناب دکتر خنیفر این کار مهم به سرانجام برسد .