

عوامل کارایی معلمان و جایگاه معلم در تربیت اسلامی

برزو مولایی پاردۀ^۱

قدرت الله سعیدی اصل^۲

رضوان سعیدی اصل^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵

چکیده

نیروی انسانی در هر جامعه تعیین کننده پیشرفت و توسعه در آن جامعه است؛ رسالت تعلیم و تربیت نیروی انسانی بر عهده آموزش و پرورش در هر جامعه می باشد که نقش اصلی آن بر عهده معلمان آن جامعه می باشد. در تربیت اسلامی این نقش تربیتی بسیار پر رنگ تر به نظر می رسد؛ زیرا الگوی تربیتی اسلام رسول خدا (ص) می باشد که در کتاب راهنمای تعلیم و تربیت بشر (قرآن مجید) به عنوان معلم و شغل آن و سایر انبیای الهی معلمی عنوان شده است بنابراین برای تربیت سازنده نیروی انسانی باید معلمان خوب تربیت کرد که هدف این تحقیق عوامل کارایی معلمان و جایگاه معلم در تربیت اسلامی می باشد که به روش مطالعات کتابخانه ای به آن پرداخته شده است و به این نتایج منجر شد که از جمله عوامل مهم در کارایی معلمان: افزایش منزلت اجتماعی دبیران، تأمین نیازمندی های مادی دبیران، انتخاب افرادی که خصوصیات ذهنی، جسمی و روحی مناسب برای معلمی، ارائه آموزش های مناسب اولیه به داوطلبان معلمی، ایجاد محیط مناسب کار برای دبیران، ارزشیابی عملکرد دبیران و پاداش دادن به دبیران کارآمد، تشکیل دوره های آموزش ضمن خدمت مفید برای دبیران و ... می باشد.

واژگان کلیدی

عوامل کارآیی، معلم، تربیت اسلامی

۱ - دکتری تعلیم و تربیت اسلامی، فرهنگی و مدرس دانشگاه.

۲ - فرهنگی، کارشناسی ارشد ادبیات عرب.

۳ - نویسنده مسئول، کارشناسی علوم تربیتی.

مقدمه

قال علی (ع): «مَنْ عَلَّمَنِي حَرْفًا فَقَدْ صِيرَنِي عَبْدًا»

هر آن کس که آموخت حرفی به من سزد گر کند بنده ی خویش

بعد از کلام خداوند در قرآن کریم و پیامبر اکرم (ص)، کلامی والاتر، جامع تر و اثربخش تر از گفتار علی (ع) در باره ی ارزش معلّم و تکریم شخصیت او وجود ندارد.

می خواهم در باره کسی که وجودش معناگر تواضع، نگاهش روشنگر خانه ی دل، کلامش حکایتگر شیرینی های زندگی، گامهایش ترسیمگر طریق هدایت و رستگاری و همه ی فکر و اندیشه اش جلوه گر خود شکوفایی است، یعنی «معلّم» " معلّمی " که شخصیت او آمیزه ای از مهر و صفا، بصیرت و تعهد، منطق و استواری، صبوری و گذشت و ایثار است مطالبی را درخصوص عوامل افزایش کارایی اوبنویسم.

باید دانست که مهم ترین کار اجتماعی که همان آموزش می باشد ساده ترین کار معلّم است. کار معلّم تنها در آموزش مطالب درسی خلاصه نمی شود، کار او موقعی اهمّیت دارد که با پرورش همراه باشد، جهت فکری، آینده نگری و راه و روش با دیگران بودن و از منافع فردی به نفع جمع گذشتن را به دانش آموزان بیاموزد. اجتماعی پیشرفته و پیشرو و موفق است که معلم خوب دارد، مدرسه ی خوب دارد. در هر نظام آموزشی از میان عناصر آن معلمان به عنوان خط مقدم و عامل تحقق بخشی اهداف آن نظام تلقی می شوند. معلمان می توانند با وجود کمبود امکانات و فضای آموزشی، بستری لازم را برای یادگیری ورشد فراگیران تسهیل و فراهم کنند و با به کارگیری شیوه ها و الگوهای مناسب موجب رشد فکری، اجتماعی، عاطفی، اخلاقی و خلاقیت آنان شوند.

به یقین با داشتن معلمانی شایسته، می توان چهره ی سازمان های آموزشی را دگرگون ساخت و فضای مدارس را به فضایی صمیمی، بالنده و روح افزا تبدیل کرد که:

درس معلم اربود زمزمه ی محبّتی جمعه به مکتب آورد طفل گریز پای را

به علت ارزش و اعتبار معلّم، سرمایه گذاری در جهت تربیت و تأمین این رکن مهم تعلیم و تربیت، بهترین و سودمندترین نوع سرمایه گذاری است. رسالت و مسؤولیت مدیران رده های مختلف آموزش و پرورش در این زمینه بسیار سنگین است، زیرا مدیریت در خدمت معلّم و معلّم در خدمت دانش آموز است. لذا عواملی که باعث افزایش کارایی معلمان می شوند بیان می گردد.

اهمّیت معلم در تعلیم و تربیت و وظایف متعددی که در اثر پیشرفت علم خصوصاً آموزش و پرورش برعهده ی او گذاشته شده است، بیش از پیش نقش معلمان را در نظام آموزش و پرورش با اهمّیت تر نموده است. معلم امروز تنها عهده دار تدریس مواد درسی نیست، او علاوه بر آگاهی از محتوی دروس، باید با روانشناسی تربیتی، برنامه ریزی درسی، سنجش و اندازه گیری ... نیز آشنا باشد و به قول اچ، کلارک معلم واقعی امروز، کسی است که در سه رکن تدریس، یعنی شناخت دانش آموزان، محتوای دروس و روش تدریس کارآمد باشد.

مسئله سه محور مذکور باید در کنار هم به معلمان آموزش داده شود و هیچکدام بر دیگری برتری ندارند، به عبارت دیگر این سه مهارت و توانایی لازم و ملزومند و توانا بودن معلم در همه ی آن ها موجب ارتقاء کیفیت تدریس می شود. امروزه اهمیت نقش معلم و پیچیدگی کار تدریس تا آن جا است که داشتن مدرک تحصیلی نمی تواند مجوز ورود افراد به شغل معلمی باشد بلکه وجود صفات و ویژگی هایی متعددی را در فرد بررسی می کنند تا پس از حصول اطمینان از وجود صفات و ویژگی های مورد نظر در افراد، آن ها را برای معلمی و تدریس انتخاب کنند. معیار های زیر از جمله مواردی است که امروزه در کشور های پیشرفته در هنگام انتخاب معلم مدنظر قرار می دهند.

- داشتن تجربه کار در آموزش و پرورش

- داشتن توانایی برای مشارکت دانش آموزان در یادگیری، توانایی برای اجرای عملکردهایی که لازمه ی شغل معلمی است.

- داشتن مهارت هایی که مربوط به تدریس است.

- داشتن دانش هایی که مربوط به تدریس درس مورد نظر است.

مسئله بهبود یافتن کارایی دبیران به عوامل بسیاری بستگی دارد لکن در این مقاله فقط اهم مواردی که مربوط به شخص دبیر می شود ذیل عناوین زیر مطرح می گردد.

۱- افزایش منزلت اجتماعی دبیران

۲- تأمین نیازمندی های مادی دبیران

۳- انتخاب افرادی که خصوصیات ذهنی، جسمی و روحی مناسب برای معلمی داشته باشند.

۴- ارائه آموزش های مناسب اولیه به داوطلبان معلمی

۵- ایجاد محیط مناسب کار برای دبیران

۶- ارزشیابی عملکرد دبیران و پاداش دادن به دبیران کارآمد

۷- تشکیل دوره های آموزش ضمن خدمت مفید برای دبیران

۱- افزایش منزلت اجتماعی دبیران

معمولاً اهمیتی که آحاد جامعه برای مشاغل قائل است، ارزش اجتماعی مشاغل را تعیین می نماید. این ارزش براساس اهمیت و میزان درآمد مشاغل، میزان خدمتی که برای مردم انجام می دهند و بعضی معیارهای دیگر تعیین می شوند. این ارزش ها همیشه و الزاماً حقیقی نیستند، چه بسا براساس عواملی و در شرایط خاصی بعضی از مشاغل ارزش های کاذب پیدا می کنند. در هر حال یکی از معیارهای افراد برای انتخاب شغل، توجه به ارزش های اجتماعی آن مشاغل می باشد.

چون در گذشته معلمان جامعه ی ما علاوه بر تعلیم، به پرورش افراد نیز توجه می کردند و واژه های معلم، روحانی، مسجد و مدرسه منظوره های یکسانی را در اذهان مردم یادآور می شده است معلمی را یک شغل شریف، باارزش و مهم می دانسته اند. از طرف دیگر چون سطح سواد و تعدادبا سوادان جامعه کم بوده، معلمان نزد مردم از احترام خاصی

برخوردار بوده اند؛ اما در دهه های اخیر معلمی ارزش و منزلت گذشته خود را تا حدودی از دست داده و مانند گذشته یکی از ارزنده ترین و آبرومندترین مشاغل بشمار نمی آید.^۱

متخصصان تعلیم و تربیت راحت تر شدن ضوابط انتخاب معلم، پرجاذبه بودن بخش های خصوصی و بعضی از ادارات دولتی، پایین آمدن کیفیت کار معلمان و کم بودن حقوق و مزایای معلمی را از جمله علل کاهش منزلت معلمی می دانند.

با توجه به این که آینده ی هر ملت به دست معلمان آن جامعه رقم می خورد، مسئولان امر و مردم جامعه باید برای رفع این مشکل و عمیق تر نشدن این فاجعه با سرعت اقدام نمایند و موجبات افزایش منزلت اجتماعی معلمی را فراهم سازند. از جمله مهم ترین عوامل افزایش منزلت اجتماعی معلمان، پرداخت حقوق و مزایای مناسب و انتخاب افراد مستعد برای معلمی می باشد. البته عده ای از صاحب نظران معتقدند ابتدا باید حقوق و مزایای معلمی را افزایش داد تا افراد مستعد و توانا به معلمی جذب شوند و کیفیت تدریس را بهبود بخشند. عده ای نیز معتقدند آن چه به یک شغل ارزش اجتماعی می دهد ویژگی های شاغلان آن شغل و کیفیت محصول کار آن ها است نه میزان در آمد آن شغل. لذا باید افراد ممتاز و با صلاحیت برای معلمی انتخاب شوند و اجازه نداد هر فردی جذب آموزش و پرورش شود.

صاحب نظران تعلیم و تربیت در رابطه با تأثیر بالابودن منزلت اجتماعی معلمان و تأمین نیازمندی های مادی آنان در حل مسائل و مشکلات معلمان معتقدند: «اگر موضوع معلم امروزه به صورت مسأله ای بغرنج درآمده است علت آن، نارسایی برنامه های آموزش معلمان نیست بلکه بیشتر به سبب آن است که وضع اقتصادی و موقعیت اجتماعی معلمان رضایت بخش نیست».

در هر صورت با اجرای طرح های مناسب باید منزلت اجتماعی این شغل افزایش یابد تا افراد توانا و علاقه مند رغبت ورود به معلمی را پیدا کنند و با آموزش های مناسبی که به این افراد داده می شود، موجب ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش را فراهم سازند.^۲

۲- تأمین نیازمندی های مادی دبیران

همه ی انسان ها نیازهایی دارند که برای ارضاء آن ها تلاش می نمایند زیرا ارضاء نیازها موجب سلامت جسمی، روحی و به فعلیت رسیدن توانائی های بالقوه ی انسان ها می گردد. به عبارت دیگر ارضاء نیازها محور فعالیت بشر محسوب می شود. مزلو نیاز های انسان را در پنج دسته ی فیزیولوژیک نیاز به امنیت نیاز های اجتماعی و محبت نیاز به مقام و موقعیت و نیاز به خودیابی تقسیم نموده است. اهمیت تأمین نیازهای معلمان در بهبود کیفیت تدریس آنان تا آنجا است که اگر مدیری قادر باشد نیاز های مختلف پرسنل خود را برآورده نماید می توان گفت که قسمت اعظم وظایف خود را به خوبی انجام داده است. با توجه به اهمیت و نقش ارضاء نیاز ها در بهبود کیفیت تدریس معلمان، در این قسمت پیرامون نیاز های مادی دبیران مطالب مختصری ارائه می گردد (نیاز های غیر مادی در قسمت قبل تحت عنوان منزلت اجتماعی دبیران بررسی شد).

مکفی نبودن حقوق و مزایای معلمان باعث می شود تا تعداد زیادی از آنان با تدریس در کلاس های فوق العاده و تعدادی با روی آوردن به مشاغل دیگر تا حدودی کمبود درآمد خود را جبران نمایند. تدریس بیش از حدود و یا چند شغله شدن معلمان موجب خستگی آنان می شود و هیچ فرصتی برای تفکر، مطالعه بازنگری اعمال و کردار و تهیه ی طرح درس به آن ها نمی دهد.

شرایط مذکور علاوه بر کاهش کیفیت تدریس، موجب می شود تا بسیاری از معلمان از شغل معلمی کناره بگیرند و افراد علاقه مند به معلمی نیز بالاجبار به مشاغل ورشته های تحصیلی دیگری روی آورند و افرادی که احتمال پذیرفته شدن کمتری در سایر رشته ها دارند، به معلمی روی آورند. عده ای دیگر به خاطر گریز از خدمت سربازی آن را انتخاب کنند.

متأسفانه وجود این مسائل خاص کشور ما نیست، بلکه به ادعای «کمبز» بسیاری از کشورها دچار این مشکلات شده اند. وی می گوید در پیشرفته ترین کشورها هم تعداد خیلی کمی از فارغ التحصیلان خوب دوره متوسطه، ادامه تحصیل در رشته های معلمی را با علاقه انتخاب می کنند و بسیاری از کسانی هم که چنین انتخابی می نمایند خیلی زود به مشاغل با حقوق بیشتر روی می آورند.^۳

در صورتی که شرایط فعلی به همین نحو ادامه یابد، درآینده ای نه چندان دور آموزش و پرورش به دست افرادی اداره خواهد شد که توانایی علمی پایینی دارند و مسلماً این افراد توانایی رشد و تربیت استعداد های درخشان جامعه را نداشته و در نتیجه خسارات جبران ناپذیری در دراز مدت به جامعه وارد می شود.

عدم ارضای نیازهای انسان علاوه بر کاهش کارایی افراد، اعتقادات، اخلاق و ارزش های انسان ها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد تا آنجا که پیامبر اسلام فرموده است: ^۴«كاد الفقر أن يكون كفراً» نزدیک است که فقر تبدیل به کفر شود (فقر فاصله زیادی با کفر ندارد). «ان الفقر مدله للنفس، مدهشه للعقل، جالب للهموم».

تحقیقاً فقر خوار کننده ی انسان، حیران کننده ی عقل و جلب کننده ی اندوه ها است. همچنین عدم تأمین نیازهای مادی انسان ها موجب کاسته شدن انگیزه ی کار افراد و پایین آمدن منزلت اجتماعی آن ها می شود.

به عبارت دیگر رابطه ی تنگاتنگی بین درآمد افراد و وجود انگیزه ی کار و پایگاه اجتماعی مشاغل به وجود آمده است. تجربه ی بعضی از کشورها نشان می دهد که اگر حقوق معلم کمتر از سایر متخصصانی باشد که به همان اندازه دوره های دانشگاهی دیده اند، نتایج منفی بیار می آید. معلمان توانا به سایر مشاغل روی می آورند، استانداردهای حرفه ای معلمان مانند سطح تحصیلات آنان افت می کند و معلمان از فقدان موقعیت در اجتماع رنج می برند که نتیجه همه ی این ها روبه زوال گذاردن حتمی کیفیت تدریس در مدارس می باشد. بر عکس اگر حقوق معلمان مساوی یا بالاتر از سایر

متخصصان هم سطح باشد، حرفه‌ی معلمی فراگیر می‌شود و جوانان با استعداد، شغل معلمی را انتخاب می‌کنند، هم چنین معلمان از احترامی که به شغل معلمی گذارده می‌شود لذت می‌برند.

۳- انتخاب افرادی که خصوصیات ذهنی، جسمی و روحی مناسب برای معلمی داشته باشند

متفاوت بودن توانایی‌ها و نگرش‌های افراد و تخصصی شدن مشاغل ایجاب می‌کند تا در به کارگماردن افراد به مشاغل مختلف تلاش شود تا بیشترین توافق و هماهنگی بین توانایی‌های افراد و مقتضیات آن مشاغل حاصل شود، بنابراین باید در داوطلبان شغل معلمی که به حق یکی از دشوارترین و با اهمیت‌ترین مشاغل محسوب می‌شود و نیاز به توانایی‌های متعدد دارد، توافق و هماهنگی کامل بین ویژگی‌های آنان و مقتضیات شغل معلمی وجود داشته باشد تا هم افراد از شغل خود احساس رضایت کنند و هم دانش‌آموزان از آنها بهره‌برند. به عبارت دیگر مطابقت داشتن علاقه، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان با نیازمندی‌های حرفه معلمی موجب بهبود کیفیت آموزش معلمان می‌شود. این گونه معلمان نه تنها در تدریس موفق هستند بلکه با مشکلات انضباطی کمتری در کلاس مواجه‌اند و به راحتی می‌توانند کلاس خود را اداره کنند.

با توجه به مطالب مذکور و توجه به این مطلب که بعضی از خصوصیات معلم با توجه به فرهنگ، ارزش‌ها و اهداف هر نظام آموزشی تعیین می‌شود، باید از میان داوطلبان، بهترین افراد را انتخاب نمود.

اهمیت و تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی معلمان در تدریس موجب شده تا علاوه بر تأکید روی خصوصیات علمی معلمان، به ویژگی‌های شخصیتی آنان نیز توجه شود. زیرا دانش‌آموزان فقط از معلومات معلم بهره‌مند نمی‌شوند، بلکه با توجه به سن و خصوصیات روحی ایشان، معلم را الگوی خود قرار می‌دهند و معلم به طور ناخواسته در آن‌ها تأثیر می‌گذارد. به گفته مقدم، رفتار، حرکات، نگرش‌ها، ارزش‌های اخلاقی و خلاصه کل شخصیت معلم در دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر تعلیم و تربیت تنها انتقال معلومات نیست بلکه معلم همه‌ی خصلت‌های خود را در قالب اعمال و رفتار به شاگردان انتقال می‌دهد، لذا باید از جهات مختلف شایسته و مناسب برای این شغل باشد.

در صورتی که همه‌ی خصوصیات مذکور در افراد وجود داشته باشد ولی علاقه‌مند به معلمی نباشد، باز هم نمی‌توانند معلمان موفق باشند زیرا معلمی کار پر زحمتی است که بدون علاقه نمی‌توان در آن موفق شد.

معلمی تنها یک فعل و انفعال فکری صرف نیست، بلکه باید نسبت به حرفه‌ی خود شور و شوق داشته باشند تا موفق شوند. با توجه به مطالب مذکور در این قسمت و تأکید متخصصان تعلیم و تربیت مبتنی بر انتخاب بهترین و تواناترین افراد برای شغل معلمی، لذا باید در انتخاب معلم بسیار دقیق بود و باید برای استخدام معلمان شایسته، صافی‌های گزینشی مناسب وجود داشته باشد و هنگام گزینش داوطلبان، ابعاد علمی، اعتقادی، اخلاقی، شخصیتی و سلامت روح و جسم آنان حتماً مورد ملاحظه‌ی جدی قرار گیرد.^۵

۴- ارائه ی آموزش های اولیه ی مناسب به داوطلبان دبیری

آموزش یکی از عوامل مهم افزایش کارایی پرسنل هر سازمان است که در همه ی کشور ها بدان توجه می شود و همه ی مؤسسات تلاش می کنند تا سطح دانش نیروی انسانی خود را ارتقاء دهند. آموزش و پرورش که مهم ترین نقش را در به فعلیت رساندن تواناییهای بالقوه ی افراد جامعه بر عهده دارد و همواره باید دانش های جدید و پیشرفته را به افراد جامعه آموزش دهد مسلماً بیش از سایر مؤسسات باید برای آموزش پرسنل خود اهمیت قائل شود.

تأمین نیاز های معلمان، علاقه مند نمودن آنان به معلمی و هر عامل دیگر هر چند نقش اساسی در بهبود کارآیی معلم داشته باشد اما تا موقعی که معلم نیاموخته باشد که چگونه عمل کند و چه چیز را درس بدهد، مسلماً هیچ موقعیتی در اجراء وظائفش نخواهد داشت. بنابراین ضمن توجه به عوامل مذکور، باید به آموزش معلم بهای فراوان داده شود زیرا ارتباط مستقیمی بین معلومات علمی و حرفه ای معلمان و کیفیت آموزش مدارس در همه ی کشور ها مشاهده شده است، بطوری که متخصصان تعلیم و تربیت در طرح هایی که برای تغییر و اصلاح مدارس ارائه نموده اند. موفقیت هر نوع تغییر و نوآوری آموزشی در مدارس را وابسته به بهبود کیفیت آموزش معلمان دانسته اند.

بعضی از صاحب نظران همه ی موفقیت های معلم را مرهون معلومات او می دانند و عدهای دیگر معلمی را صرفاً یک هنر می دانند. افرادی که به هنر بودن معلمی اعتقاد دارند می گویند از آنجا که تدریس با احساسات و ارزشهای انسن سر و کار دارند و این دو از مقولات علمی نیستند، لذا یاد دادن، یک هنر است و نیاز به هنرمند دارد. صاحب نظران متأخر ضمن اذعان به اهمیت بعد هنری تدریس، آن را قابل آموزش می دانند و معتقدند داوطلبان معلمی باید خصلت های ذاتی مناسب داشته باشند اما داشتن این خصلت ها به معنای بی نیازی از گذراندن آموزش های معلمی نیست. چنانچه آلن می گوید:

«فن تخصصی تدریس قابل آموزش است، معلمان در اثر آموزش مهارت یافته اند و از ابتدا، معلم زائیده نشده اند، البته توانایی های ذهنی اشخاص می تواند در افزایش مهارت های تخصصی آنان مؤثر باشد.»

با اعتقاد به این مطلب که دبیران باید آموزش های لازم را فرا گیرند و همگام با رشد علم و تکنولوژی معلومات خود را افزایش دهند و حتی هدایت کننده ی تحولات و پیشرفت های جدید باشند، نباید انتظار داشت در حد یک دانشمند بلکه باید در حد ضرورت از مواد و محتوی رشته های تخصصی خود آگاه باشند. آموزش های لازم برای همه ی معلمان شامل معلومات عمومی مهارت در موضوع تدریس و تسلط بر روانشناسی تربیتی و شیوه های تدریس می باشد معلم باید علاوه بر آگاهی کامل از موضوع درس، روانشناسی تربیتی، استراتژی های تدریس را به خوبی بداند. او باید از نیازها و علائق دانش آموزان به خوبی آگاه باشد و بتواند علاقه مندی دانش آموزان را درس افزایش دهد. همچنین معلم باید امیال، آرزوها و احساسات دانش آموزان را برای بهبود کیفیت تدریس مد نظر قرار دهد و در کنار همه ی این توانایی ها، باید قدرت اداره ی کلاس را نیز داشته باشد. بنابراین بنا به گفته ی «وایت» معلمان باید در سه زمینه ی، رشته ی تخصصی مورد تدریس، شناخت دانش آموزان و اصول یادگیری و روش های تدریس، کاملاً آموزش ببینند و این سه

زمینه باید در راستای هم به معلمان آموزش داده شود و هیچ کدام بر دیگری برتری ندارد. به عبارت دیگر این سه زمینه، لازم و ملزومند.

وظیفه ی معلم در درجه ی اول عالم بودن در رشته ی تدریس است، البته هر عالمی نمی تواند معلم باشد اما هیچ معلمی بدون آگاهی علمی نمی تواند معلم خوبی باشد. در کنار این قبیل سفارشات، تأکیدات فراوانی هم نسبت به لزوم فراگیری شیوه های تدریس شده است به طوری که «ریمون لاله» می گوید: قدرت تدریس فقط با آگاهی از موادی که باید تدریس شود به دست نمی آید، داشتن این آگاهی ها شرط لازم است شرط کافی نیست لذا معلمان باید در رابطه با حرفه ی معلمی هم مهارت های لازم را کسب نمایند. اهمیت و لزوم فراگیری این سه زمینه موجب شده تا معلمی مانند بسیاری از مشاغل دیگر به عنوان یک تخصص پیچیده و مهم مطرح باشد و صاحب نظران تعلیم و تربیت تأکید نمایند که داوطلبان معلمی باید در این زمینه ها متخصص باشند و حتی گواهینامه ی تخصصی نیز دریافت کنند. کنانت می گوید: درحالی که معلم باید در زمینه ی آنچه که تدریس می کند متخصص باشد، لازم است مهارت های تربیتی را هم بیاموزد و برای تحقق این امر باید به معلمان واجد صلاحیت گواهینامه ی تدریس داد و افرادی که گواهینامه ی تدریس ندارند، نباید به کار معلمی گمارده شوند.

از مجموع مباحث این قسمت نتیجه گرفته می شود که معلم باید در سه زمینه ی مذکور آموزش ببیند اما نباید این طور تصور شود که صرف دین این آموزش ها، می توان معلم خوبی شد، بلکه شرط ثمردهی این آموزش ها آن است که معلم در حین تدریس بتواند به موقع از این آموزش ها استفاده کند و در هرشرایطی مواد و محتوای ضروری را با استفاده از شیوه های مناسب تدریس ارائه دهد. به بارت دیگر بتواند هنر معلمی خود را بروز دهد. مالکوکوا یکی از کارشناسان یونسکو در رابطه با این هنر معلمی می گوید: معلمی کاری خلاق و ابتکاری است و با یکنواختی و تصمیمات از قبل گرفته شده ناسازگار است. (منظور نداشتن طرح درس نیست) هر درس و هر موقعیتی در کلاس ویژگی های مخصوص به خودش را دارد و معلم باید قادر باشد تا آن شرایط را فوراً ارزیابی کند و تصمیم مناسب را اتخاذ نماید. داشتن توانایی ابداع و خلاقیت برای حل مسائل جدیدی که معلم با آن ها برخورد می کند جزء فعالیت های ضروری و اجتناب ناپذیر هر معلم است.^۶

۵- ایجاد محیط مناسب کار برای دبیران

حداقل ۱/۳ عمر انسان ها در محیط کارشان سپری می شود و می توان آن را خانه ی دوم انسان ها محسوب کرد. علاوه بر این مدت که همه ی کارکنان جسماً و روحاً در خدمت سازمان هستند، اوقات دیگری از عمرشان را نیز با مطالعه ی موضوعات مربوط به سازمان، فکر در مورد تصمیماتی که باید اتخاذ شود می گذرانند. اگر محیط سازمان برای کارکنان، دلبذیر و جاذب باشد آنان نیز علاقه مندی بیشتری به کار و سازمان پیدا می کنند که مسلماً کیفیت و کارآیی آن ها را بهتر می کند.

بنا به حساسیت مشاغل آموزشی، ایجاد محیط جاذب بسیاری ضروری است و در کیفیت تدریس دبیران بسیار مؤثر است.

معلمان میل دارند کاری داشته باشند که دارای کار مطلوب و مناسب باشند این شرایط بر حسب افراد تفاوت می کند اما بدون شک خواصی از قبیل دلپذیر بودن محیط کار، نظافت و پاکی، وسائل و لوازم تازه ونو، تدابیر مربوط به آسایش و راحتی کارمند، حمایت و یاری مدیران و کارکنان، از جمله شرایطی است که همه ی معلمان خواهان آن می باشند.

در صورتی که شرایط مذکور مهیا باشد و دبیران نیز توانائی های تدریس را داشته باشند موفق خواهند بود؛ اما اگر دبیران توانائی های تدریس را داشته باشند لکن محیط فعالیت مناسب نباشد، موفقیت آن ها کم خواهد بود. «کومبز» می گوید: صرف توانا بودن یک معلم در مهارت های معلمی، نمی تواند موفقیت او را تضمین کند بلکه ثمردهی معلم به شرایط محیطی که معم در آن کار می کند نیز بستگی دارد. اگر در محیط های آموزشی به معلمان احترام گذاشته شود و آنان را در تصمیم گیری آموزشی شرکت دهند و امکانات رشد آن ها را فراهم سازند، همچنین پاداش مناسب با فعالیت شان به آنان داده شود، محیط مناسبی برای فعالیت معلمان به وجود می آید.

ایجاد این گونه فضاهای مناسب برای معلمان یک کار تخصصی است که از عهده ی هر کس ساخته لذا باید متخصصان یعنی مدیران آموزشی را بر این گونه مسند گمارد. در کشور ما مدیران آموزشی از میان دبیران با سابقه و خوب انتخاب می شوند لکن هر دبیر موفق نمی تواند مدیر خوبی هم باشد زیرا همان طور که علوم مختلف پیشرفت نموده، مدیریت نیز از حالت سابق بیرون آمده و بر اثر پیچیدگی های روابط و اداره ی کارها به صورت یک عمل و تخصص در آمده لذا مدیرانی موفق هستند

معلمی کاری خلاق و ابتکاری است و با یکنواختی و تصمیمات از قبل گرفته شده ناسازگار است. که ضمن آشنائی با مسائل دبیران و داشتن سابقه ی خوب در دبیری و تدریس شم مدیریت نیز داشته باشند.^۷

۶- ارزشیابی عملکرد دبیران و پاداش دادن به دبیران کارآمد

همان طور که اهداف آموزش، چگونگی مدیریت مدیر و دهها مسئله دیگر آموزش و پرورش باید ارزشیابی شود، عملکرد معلم هم به عنوان یکی از پاره سیستم های آموزش و پرورش باید ارزشیابی شود. اگر معلمان بدانند زحمات آنان هدر می رود و از معلمان کم کار نیز چشم پوشی نمی شود، با انگیزه و جدیت بیشتری برای بهبود کیفیت تدریس خود تلاش می کنند.

امام علی (ع): ارزشیابی را یکی از وظایف مهم مدیران می شمرد و می فرماید: «ولا یكونن المحسن و المسئئ عندک به منزله سواء، فأن فی ذالک تزهیدا.» «لا هل الاحسان فی الاحسان و تدریبا لا هل الاساء علی الاساء والزم کلاً منهم ما الزم نفسه.»^۸

ترجمه: مبدا نیکوکار و بد کار در نظرت یکسان باشد این برخورد موجب دلسردی نیکو کاران و تشویق و تجری بد کاران می شود. باید با هر یک از آن ها مطابق با آن چه کرده اند عمل کنی. با وجود فوائد فراوانی که انجام ارزشیابی دارد اما شیوه و ملاک هایی که مورد ارزشیابی قرار می گیرد، بحث جنجالی و کار بسیار مشکلی است که معمولاً مورد اعتراض معلمان واقع می شود و اتفاق نظری در این رابطه وجود ندارد. همواره این سؤال مطرح است که چه ملاک هایی

باید در ارزشیابی معلمان مورد توجه باشد. آیا نظرات دانش آموزان، نظر هیئت ارزشیابی مدرسه، تألیفات و تحقیقات معلمان و یا نتیجه امتحانات سراسری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و یا ملاک های دیگر باید مورد توجه باشد. به خاطر دشواری ارزشیابی صحیح و مقاومت بعضی دبیران، متأسفانه در کشور ما و بسیاری از کشورهای دیگر، ارزشیابی صحیحی انجام نمی شود و ارتقاء معلمان و حقوق و مزایای آنان بر اساس سنوات خدمت و تحصیلات آنان تنظیم می شود.

در صورتی که یک نظام صحیح ارزشیابی میزان کارآیی باید ملاک ترفیع و پرداخت مزایا باشد نه فقط سنوات خدمت و تحصیلات. روش اعطاء حقوق و ارتقاء رتبه که به طور خودکار انجام می گیرد نه موفقیت ها و زحمات معلم را مورد تقدیر قرار می دهد و نه بی ثمر و بی ارزش بودن آن ها را توبیخ می کند

در هر حال از هر روشی که برای ارزشیابی استفاده شود چون با منافع عده ای بر خورد دارد با آن مخالفت می کنند لکن برای انجام ارزشیابی صحیح و کاستن مقداری از این فشارها باید همه ی مراحل ارزشیابی به دست نمایندگان معلمان انجام شود و نمایندگان دولت بر آن نظارت کنند.

با وجود همه ی مشکلاتی که بر سر راه انجام ارزشیابی صحیح هست ولی می توان معلم خوب و بد را شناخت، می توان تشخیص داد که ادامه ی خدمت چه معلم برای آموزش و پرورش مفید و ادامه ی خدمت چه کسی مضر است. چه بسا فردی از ابتدای استخدام، صلاحیت معلمی را داشته باشد لکن در خلال خدمت، به دلایل مختلف کارآیی خود را از دست بدهد که در این موارد نباید مصالح جمع را فدای مصالح فرد نمود. معلمی که توانایی تدریس ندارد نباید سر کلاس برود بلکه باید کار متناسب با توانش به او محول شود و اگر صلاحیت ادامه ی خدمت در آموزش و پرورش را ندارد، باید او را به کارهای دیگر گمارد تا خللی به کیفیت تدریس وارد نشود.

در صورتی که عملکرد دبیران ارزشیابی شود و با آن ها به عدالت رفتار شود و به هر کدام از آن ها پاداش مناسب داده شود. همچنین مسائل و مشکلات آن ها مورد توجه واقع شود، روحیه ی آن ها بالا می رود و به همین روحیه موجب نشاط و بهتر کار کردن آن ها می شود.^۹

۷- تشکیل دوره های آموزش ضمن خدمت مفید برای دبیران

دنیای کنونی بیش از هر زمان دیگر در حال دگرگونی و تغییر است و بسیاری از مجهولات برای او کشف شده است بطوری که دنیای امروز با ۲۰ سال قبل قابل قیاس نیست و می توان پیش بینی کرد که دنیای ۲۰ سال آینده با امروز قابل قیاس نباشد. در چنین جهانی که هر چند سال یکبار اندوخته های علمی بر دو برابر می شود، چگونه می توان انتظار داشت آموزش های اولیه ی یک معلم برای طول خدمت او کافی باشد؟ آیا معلمی که امروز از دانشگاه فارغ التحصیل می شود و باید تا ۳۰ سال دیگر خدمت کند می توان تا پایان خدمتش به همان آموزش های اولیه بسنده کند معلم کارآمد و مفیدی هم باشد؟ مسلماً جواب منفی است زیرا هر چند کیفیت آموزشی دانشگاه ها هم عالی باشد، با گذشت زمان و پیدایش کشف ها و اختراعات جدید، عقب افتادن فارغ التحصیلان آن دانشگاه ها از قافله ی علم و تمدن حتمی

است و معلومات آن ها کهنه می شود، بالتبع معلمان نیز در این اوضاع و شرایط کهنه می شوند. بنا براین نمی توان معلمان را یک بار برای همیشه آموزش داد بلکه باید همواره آن ها را در جریان پیشرفت های علمی و تربیتی قرار داد. بنا به اظهارات کارشناسان یونسکو، اگر آموزش و پرورش بخواهد پاسخ گوی نیازهای جامعه باشد و همپای تغییرات همه جانبه و پیشرفت های دهه های اخیر، روند تکاملی داشته باشد، باید سازمان، محتوای و روش های آموزشی معلم را دائماً تغییر و بهبود بخشد.

فراگیری معلومات جدید نه تنها باید وظیفه معلمان محسوب شود، بلکه باید برای تمام افراد، یک وظیفه ی دائمی و مستمر در سرتاسر عمر محسوب شود، زیرا پیامبر اسلام فراگیری علم را یک امر واجب و ضروری دانسته (طلب العلم فريضة على كل مسلم) و مهم تر از آن که هیچ مقطع زمانی و مکانی خاصی نیز برای آن قائل نشده است (اطلبوا العلم من المهد الى اللحد) و این تأکید همواره در فرهنگ ما وجود داشته است و امروز تبدیل به یک ایده ی فراگیر جهانی شده است و یکی از تفاوت های آموزشی در جهان امروز و دیروز همین اعتقاد به آموزش مداوم می باشد.

در زمانی که صاحب نظران تعلیم و تربیت سعی در برنامه ریزی برای آموزش مداوم دانش آموزان دارند، معلمانی که اداره ی این نظام هستند چگونه می توانند در جریان آموزش های مداوم قرار نگیرند؟ به قول کومبز: اگر معلمان همواره از پیشروان جهان دانش نباشند، نخواهند توانست به افراد جهان فردا جز تعلیم و تربیتی کهنه و بلا استفاده چیز دیگری ارائه دهند.

بنابراین معلمان همواره باید در جریان پیشرفت های جدید قرار داده شوند؛ و در کنار انجام وظایفشان در دوره های آموزشی جدید نیز شرکت نمایند، فری بر مبنای این ضرورت طراحی برای آموزش مداوم معلمان مطرح کرده وی معتقد است داوطلبان معلمی پس از گذراندن یک دوره ی آموزشی ۲ ساله در دانشگاه، باید کار عملی خود را شروع کنند و به تدریج آن را افزایش دهند و به همان نسبت از آموزش های تئوری خودشان بکاهند بطوری که در سال ۸۵ درصد آموزش ها باید تئوری باشد و در سال های چهارم، پنجم و ششم به ترتیب ۶۰ درصد ۳۰ درصد و ۲۰ درصد اوقات معلمان باید صرف آموزش مطالب جدید و استمرار بخشیدن به مطالب قبلی باشند. علاوه بر آن که به خاطر رشد علوم مختلف و تکنیک های تدریس و علوم رفتاری، باید معلمان را همواره آموزش داده و آن ها را با آن علوم و مسئولیت های جدیدی که به آموزش و پرورش و معلمان واگذار می شود، آشنا کرد به خاطر رفع یکنواختی و احساس بیهودگی کردن معلمان نیز، باید برای آن ها دوره های آموزشی ضمن خدمت تشکیل داد زیرا معلم پس از مدتی تدریس در یک رشته احساس می کند که تبدیل به یک ضبط صوت شده و چیزی هم به معلومات او افزوده نمی شود.

با توجه به مطالب مذکور در این قسمت می توان اهداف آموزش های ضمن خدمت را تکمیل شناخت ها و مهارت های قبلی، اصلاح لغزش های احتمالی در دوره ی اشتغال و ایجاد شناخت ها و مهارت های تازه برای معلمان دانست.

با توجه به اهداف و فوایدی که آموزش ضمن خدمت دارد بسیاری از کشورهای پیشرفته، اهمیت زیادی برای آن قائل می شوند و نه تنها معلمان بلکه همه ی کادرهای متخصص جامعه را در معرض آموزش هی جدید قرار می دهند.

ضرورت برگزاری آموزش های ضمن خدمت آن قدر زیاد شده که بعضی از متخصصان پیشنهاد کرده اند این آموزش ها به صورت اجباری برای کارکنان برگزار شود. متخصصان تعلیم و تربیت نیز با خاطر نشان کردن تحقیقاتی که بیانگر کارایی بهتر معلمان آموزش ضمن خدمت دیده است، اظهار می دارند که برای بهبود کیفیت تدریس معلمان، باید آموزش های ضمن خدمت به صورت اجباری برای معلمان تشکیل شود. شاید اشکالی نداشته باشد این آموزش در کشور ما نیز اجباری شود اما قبل از آن باید کیفیت آموزش ها را مطلوب نموده هم چنین حقوق و مزایای معلمان را به اندازه ای نمود که زندگی آن ها تأمین شود.

برای ارائه ی این آموزش ها باید از شیوه های مناسب و کاربردی استفاده نمود و به گونه ای ارائه شوند که برای معلمان جذاب و متنوع باشد. چنانچه «وایز» می گوید:

«برنامه های آموزشی ضمن خدمت در مواردی نتیجه ی مطلوب داده است که ساعات آن جزء ساعات کار معلم محسوب کرده اند، در حقیقت برنامه ی آموزش ضمن خدمت به صورت باری اضافه بر بار گران معلم افزوده نشده است. زمان اجراء آن نیز در پایان فعالیت روزانه ی مدرسه که معلمان خسته و کوفته هستند و توجهشان به مسائلی غیر از مسائل مدرسه و آموزش و پرورش معطوف می گردد، قرار داده نشده باشد.»^{۱۰}

آموزش ضمن خدمت نباید به صورت فعالیت های پراکنده و غیر منسجم برگزار شود و هر مدیری هر گاه که مربی و امکاناتی به دست آورد، یک دوره ی آموزشی بر پا کند، بلکه باید سیر آموزش برای دبیران دروس مختلف تهیه کرد. باید مشخص شود که دبیر هر درسی در طول دوران خدمتش چه آموزش هایی را در چه مدت و در چه سنواتی از خدمتش و با چه شیوه ای باید بگذرانند. هر دبیر باید پرونده ای خاص در این زمینه داشته باشد و معلوم باشد چه دوره هایی دیده، نتیجه ی ارزشیابی معلم چه بوده و چه تأثیر هایی در ارتقاء کیفیت تدریس معلم داشته است؟

منابع و مآخذ

- ۱- ماهنامه تربیت شماره ۶ اسفندماه ۷۱ ص ۳.
- ۲- ماهنامه تربیت شماره ۷، فروردین ۷۲، ص ۵۳
- ۳- ماهنامه تربیت شماره ۸، اردیبهشت ۷۲، ص ۵۵
- ۴- فیض الاسلام، نهج البلاغه، نامه مالک اشتر ص ۱۰۰۰
- ۵- ماهنامه تربی شماره ۹، خردادماه ۷۲، ص ۵۴