

تحول در نظام تربیت معلم از طریق اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش: پیش‌نیازی برای تحول در آموزش علوم انسانی (مورد مطالعه: سند برنامه درسی ملی)

دکتر محسن دیبایی صابر^{۷۳}

چکیده

کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است و هیچ کشوری نمی‌تواند از سطح معلوماتش بالاتر رود. بنابراین در جهان امروز، تعلیم و تربیت معلم از نظر منافع ملی جزء منافع سطح اول محسوب می‌شود. با توجه به تأثیرات مختلفی که معلمان در ابعاد مختلف می‌توانند بر دانش‌آموزان داشته باشند، توجه به شایستگی‌هایی که معلمان باید خود را با آن تجهیز کنند از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. لذا با توجه به اهمیت موضوع و نقش سند برنامه درسی ملی در سیاست‌های آموزش و پرورش، این تحقیق به منظور بررسی تحول در نظام تربیت معلم از طریق اسناد بالادستی، از طریق تعیین میزان درگیری محتوای برنامه درسی ملی با مولفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق شامل تحلیل کمی و کیفی برنامه درسی ملی آموزش و پرورش بر اساس پنج مؤلفه شایستگی (دانش، مهارت، نگرش‌ها و ارزش‌ها، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی) مطابق با مدل اسپنسر می‌باشد. در این بررسی، از روش تحلیل محتوا و آنتروپی شانون برای بررسی محتوای سند استفاده شده است.

نتایج: با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که در سند برنامه درسی ملی بیش‌ترین توجه به مؤلفه مهارت و کمترین توجه به مؤلفه توانایی شده است.

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد که برای دستیابی به اهداف برنامه درسی ملی، لازم است تا سیاست‌گذاران آموزشی و برنامه‌ریزان درسی در ویراست‌های آتی برنامه درسی ملی به مؤلفه‌های کم‌تر توجه شده به عنوان حلقه‌ای مفقوده، عنایت بیشتری داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: آموزش و پرورش، سند برنامه درسی ملی، معلمان، شایستگی‌های معلمان، تحلیل محتوا.

مقدمه و بیان مساله

یکی از اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمان‌ها می‌شود توسعه‌ی کیفی مداوم سرمایه‌ی انسانی از طریق آموزش و بهسازی است (یونسکو، ۱۹۹۰). سازمان آموزش و پرورش نیز به عنوان یکی از سازمان‌های کلیدی جوامع به علت ارتباط دیالکتیکی که با سایر سازمانها دارد نقش بسیار مهمی در رفع نیازهای ملی دارد. بنابراین تربیت و آموزش نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش دارای اهمیت خاص و حیاتی است (نصراصفهانی، ۱۳۷۵ ص ۳۲) آموزش و پرورش از عناصر و اجزای مختلفی تشکیل شده است یکی از این عناصر مهم معلمان هستند.

با توجه به اینکه امروزه تربیت معلم از شکل سنتی خود خارج شده و به صورت یک فرایندی پیوسته و ماندگار که هم دربردارنده یاد دادن و هم ورزیده ساختن - چه پیش از خدمت و چه حین خدمت - جلوه گر شده است سزاوار قوی ترین و بیشترین توجهات است (فولن^{۷۴}؛ ۱۹۹۳) حاصل و نتیجه تلقی تربیت معلم به عنوان یک فرایند منتج به این باور شده است که کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است و هیچ کشوری نمی تواند از سطح معلماتش بالاتر رود (همان) بنابراین در جهان امروز، تعلیم و تربیت معلم از نظر منافع ملی جزء منافع سطح اول محسوب میشود (سرکار آرانی، ۱۳۸۹ ص ۹).

در نظام آموزشی ایران آموزش معلمان به دو صورت صورت می گیرد ۱- آموزش رسمی ۲- آموزش غیررسمی. نتایج پژوهش های مختلف قشونی (۱۳۹۱)، دانش پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)، دانش پژوه (۱۳۸۲)، کامرون^{۷۵} (۲۰۱۲)، سوگارسکی^{۷۶} (۲۰۰۰) نشان داده است که دوره های آموزش رسمی یا با نیازهای افراد انطباقی ندارند و یا از نارسایی های جدی برخوردارند. و همچنین نتایج پژوهش های مختلف حسینی (۱۳۹۲)، اکبری (۱۳۹۲)، اورنگی (۱۳۹۰)، عربلو (۱۳۹۰)، حسینی نودری (۱۳۹۰)، (تائر^{۷۷}، ۲۰۱۱)، راجر^{۷۸} (۲۰۰۶) (بکیر^{۷۹}، ۲۰۰۴) نشان داده است که دوره های آموزشی ضمن خدمت معلمان - به عنوان یکی از اشکال آموزش غیررسمی - علیرغم هزینه های مصروفه زیاد و فراگیر بودن، این دوره ها تاثیر چندانی در بهبود عملکرد معلمان نداشته است.

با توجه تغییرات شتابنده در جهان امروز و ناقص و ناکافی بودن آموزش های رسمی و غیررسمی پژوهشگران متعددی از جمله سینگلا و همکاران^{۸۰} (۲۰۰۵) واشیست^{۸۱} (۲۰۰۲) معتقد هستند که سیستم های آموزشی

^{۷۴}- Fullan

^{۷۵}- Cameron

^{۷۶}- Schugurensky

^{۷۷}- Tanner

^{۷۸}- Roger

^{۷۹}- Bekir

^{۸۰}- Singla

^{۸۱}- Ashist

موجود در برآوردن نیازهای آموزشی محدودیت دارند و نیازمند بازنگری اساسی در این زمینه هستند. آن‌ها معتقدند از طریق نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی^{۸۲} نیاز به بازنگری سیستم‌های آموزشی پوشش داده می‌شود. براساس این رویکرد، نقش آموزش در سازمان‌ها تغییر یافته و آموزش‌های سازمانی به جای تمرکز بر یاددهی دانش و اطلاعات به سمت تولید و تسهیم دانش و خلق مزیت برای سازمان از طریق توسعه کارکنان توانمند و خلق مهارت‌های ویژه در کارکنان حرکت کرده است (سانر^{۸۳}؛ ۲۰۰۲). این موضوع در نظام آموزش و پرورش ایران نیز در برخی گزاره‌های ارزشی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از جمله بند ۲۴ (زمینه‌سازی کسب شایستگی‌های عام حرفه‌ای) و بند ۵ (کسب شایستگی‌های پایه) مورد تاکید قرار گرفته است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش؛ ۱۳۹۰ ص ۵۶). علاوه بر این نتایج تحقیقات عابدی (۱۳۸۴)، دانش پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)، شریعتمداری (۱۳۸۹) نشان داده است که توجه به شایستگی معلمان اثربخش و شناسایی این شایستگی‌ها از اهمیت و ارزش بالایی برخوردار است. در آموزش مبتنی بر رویکرد شایستگی، ابتدا نوع شایستگی مورد نظر که نیاز است کارکنان در یک سازمان داشته باشند مشخص می‌شود و بعد از آن به تدوین برنامه آموزشی مورد نیاز برای دست‌یابی به این شایستگی پرداخته می‌شود. بنابراین با برنامه ریزی بر اساس این رویکرد مشخص می‌شود که هر فردی به چه نوع آموزش و یا چه مدت زمانی به آموزش نیاز دارد و از اتلاف وقت کارکنان و ارائه آموزش‌های غیر ضروری و در نهایت هزینه‌های اضافی جلوگیری به عمل می‌آید.

با توجه به اینکه امروزه ضرورت ایجاد تحول بنیادین در آموزش و پرورش کشور در عالی‌ترین سطوح مورد تأکید قرار گرفته است و بر این اساس شاهد تدوین اسناد و سیاست‌گذاری‌های زیر بنایی و بسیار مهمی از جمله «سند چشم‌انداز بیست‌ساله»، «سند نقشه جامع علمی کشور»، «سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت» و «برنامه درسی ملی» هستیم و با توجه به اینکه این اسناد بالادستی نقشه راه و قطب نمای حرکت نهادهای فرهنگی و آموزشی کشور محسوب می‌شوند، مرور این اسناد و قوانین از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است که فهم شود آیا مشکلات و مسائل مربوط به منابع انسانی به دلیل نبود قانون و جایگاه نازل آن در اسناد و مصوبات است یا بی‌توجهی و ضعف کارکردی نظام‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط؟ تا با بررسی عالمانه آسیب‌ها و شناخت دقیق‌تر دردها به درمان آن مبادرت کرد.

علاوه بر این، نگاهی گذرا به این اسناد (با توجه به موارد فوق) نشان‌دهنده آن است که در بعد نظری و از منظر قانون‌گذاری جایگاه رفیع و شایسته‌ای برای منابع انسانی در آموزش و پرورش در نظر گرفته شده است؛ لذا به دلیل تأثیرگذاری بر ذهن و رفتار خیل عظیمی از کودکان و نوجوانان کشور نه تنها باید مهم قلمداد شود، بلکه باید از طریق بررسی محتوایی مشخص نمود که اولاً تا چه اندازه از مؤلفه‌های مربوط به شایستگی

^{۸۲}- competency

^{۸۳}- Saner