

معلمان را از کارمندی به هیات علمی برسانیم

سیدجواد حسینی

مقدمه- کارگزار اصلی تحول در نظام تعلیم و تربیت معلم است، اوست که جانشین همه نداشته‌هاست. معلم با کیفیت از دو ویژگی باید برخوردار باشد؛ انگیزش و مهارت، برای ارتقای این دو عامل مهم ابتدا باید از دانشگاه فرهنگیان آغاز کرد و سپس برنامه‌هایی برای افزایش انگیزه و اندیشه معلمان تدوین و تصویب و به اجرا گذاشت. در این نوشتار پنج پیشنهاد مشخص ارائه خواهم داد.

۱- تدوین نظام شایستگی‌های دانشجو-معلم با تاکید بر ترتیبات تشویقی-ترجیحی

متأسفانه هزینه‌ها و اکثر امتیازاتی که دانشجو-معلمان در دانشگاه فرهنگیان به نسبت سایر دانشگاه‌ها مثل پذیرش دوران تدریس به عنوان سابقه کار، تحصیل رایگان، تغذیه، خوابگاه، معافیت تحصیلی خدمت سربازی، دریافت حقوق در دوران تحصیل و از همه مهم‌تر تضمین استخدام که هر کدام می‌تواند به عنوان مشوق‌های جدی برای تحصیل و انگیزش کاری محسوب گردد نه تنها این‌چنین کارکردی را ندارد که به شکل ناخواسته کاهش انگیزه دانشجو-معلمان را به دنبال داشته و وفق مطالعه‌ای که در سال جاری روی دانشجویان و اساتید این دانشگاه به انجام رساندم به هر میزان دانشجویان به ترم‌های بالاتر و فارغ‌التحصیلی نزدیک می‌شوند میزان انگیزه و رضایتمندی‌شان کاهش می‌یابد، گرچه در تحلیل چنین وضعیتی باید عوامل مختلفی را در سطوح کلان میانی و خرد و نیز درون سازمانی و بیرون سازمانی دخیل دانست و چندوجهی آن را تبیین نمود، اما صرفاً در سطح درون‌ساختاری نبود نظام سنجش صلاحیت‌های دانشجو-معلمان یکی از این عوامل می‌باشد، زیرا:

اولاً، شایستگی‌هایی را که دانشجو-معلمان باسناد اساسنامه دانشگاه باید کسب کنند در نظام تربیت معلم مفقود است.

ثانیاً، نظام ارزیابی از اینکه آیا دانشگاه به سمت این شایستگی‌ها حرکت می‌کند نیز غایب است.

و ثالثاً، اینکه اصولاً بهبود عملکرد بر مبنای سنجشی از میزان دستیابی به این شایستگی‌ها صورت نمی‌گیرد.

تدوین نظام شایستگی‌های دانشجو- معلم با تاکید بر ترتیبات تشویقی-
ترجیحی

کار ارزشمندی است که هم افزایش انگیزه و هم توسعه مهارت دانشجو- معلم را به دنبال خواهد داشت. در این نظام ارزشیابی دانشجو-معلمان باید گواهی صلاحیت‌های معلمی را اخذ کنند و بدون اخذ این گواهی به استخدام آموزش و پرورش در نیایند. همچنین با توجه به میزان پیشرفت در احراز این صلاحیت‌ها از مزایای بیشتری در نظام رتبه‌بندی معلمان و نیز انتخاب مکان خدمت و قبولی در مقاطع تحصیلی برخوردار شوند.

۲- دو استلزام مهم نظام رتبه‌بندی معلمان
از دیگر سو تصویب و اجرای نظام رتبه‌بندی اگر با دو استلزام همراه گردد، اثربخشی بالاتری خواهد داشت؛ اول اینکه مقدمه رتبه‌بندی، طراحی نظام سنجش صلاحیت‌های معلمی است تا بر آن اساس معلمان عادلانه ارزیابی و سپس رتبه‌بندی گردند، تدوین نظام سنجش شایستگی‌های معلمی علاوه بر چنین کارکردی اصولاً قادر است یکی از بزرگ‌ترین آسیب‌های نظام تعلیم و تربیت را نیز برطرف نماید. چالش مهمی که ما در طول سالیان پس از انقلاب با آن روبه‌رو بوده‌ایم اینکه وقتی مشکلات آموزش و پرورش بر سرمان آوار شده است برای اینکه از زیر آوار سر بر آوریم بسیج شده و فعالیت‌های مدیریتی خود را بر رفع آنها متمرکز نموده‌ایم، اما پرسش اساسی نظام تعلیم و تربیت که مبتنی است بر اینکه این غافله عظیم که در بهترین دوره عمر بیش از دوازده سال دانش‌آموزان را در اختیار دارد به کجا می‌رود؟ و چرا و چگونه می‌رود؟ و به چه میزان می‌رود؟ اساساً مورد غفلت بوده و هست، سنجش شایستگی‌های معلمان که مبتنی بر چنین آرمانی باید تنظیم گردد مهم‌ترین کارکرد آن طرح چنین اهداف و تلاش در راستای تحقق آن است و البته رتبه‌بندی معلمان بر مبنای آن معنای واقعی و عادلانه می‌یابد و دوم پس از آنکه رتبه‌بندی، معلمان با این نگاه به اجرا گذاشته شد، معلمان از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری و کارمندی خارج شده و به عنوان هیات علمی یا آموزشی تعریف شوند تا حتی اگر از حیث پرداخت حقوق و پاداش در کوتاه‌مدت نتوان آنها را مثل هیات علمی حقوق پرداخت کرد، دست‌کم از سایر مزایای هیات علمی مثل خروج از شمول قانون منع مداخلات دولتی، امکان شغل دوم مثل عضویت هیات مدیره یا مدیر عاملی شرکت‌های دانش‌بنیان یا واگذاری برخی پروژه‌ها از جمله پروژه‌های تحقیقاتی به ایشان را دارا شوند،

۳- تصویب قانون خاص نظام آموزش و پرورش
در این راستا تصویب قانون خاص برای نظام تعلیم و تربیت همانند قانون خاص وزارت علوم ضرورتی انکارناپذیر است تا از این مسیر

بسیاری از ظرفیت‌های خفته و بالقوه آموزش و پرورش بیدار و به فعلیت در آید، در این قانون نه تنها معلمین از حالت کارمندی خارج شده و براساس رتبه‌های به دست آمده عضو هیات علمی-آموزشی مدرسه می‌شوند و از مزایای خاص آن بهره‌مند خواهند شد، بلکه امکان فعال شدن بسیاری از منابع بالقوه اقتصادی که براساس قوانین موجود امکان فعلیت ندارند و آموزش و پرورش را به لشکر اقتصادی بزرگ اما خفته تبدیل کرده‌اند نیز فرصت تحقق و شکفتگی می‌یابند و بزرگ‌ترین چالش طول سال‌های آموزش و پرورش که عدم تناسب منابع با اهداف است، مرتفع می‌گردد.

۴- جبران کارکردهای نامناسب و تجدید ساختار براساس کارکردهای مناسب زیست بوم کرونا در آموزش و پرورش پساکرونا دو سال آموزش و پرورش جهان و ایران در زیست بوم کرونا سپری شد، کارکردهای مناسب و نامناسب زیادی در این زیست جهان برای آموزش و پرورش به جای گذاشته شد که باید در دوره پساکرونا به شکل جدی، آسیب‌ها جبران و کارکردهای مناسب در دوران پساکرونا استمرار یابد که به نظر می‌رسد هنوز اهتمام کافی در این زمینه وجود ندارد، شوریختانه مشاهده می‌شود دوباره، آموزش و پرورش پس از گذران این دوره به نقطه صفر پیشاکرونا رجعت نموده است، معتقدم یک تیم کارشناسی قوی باید بر این موضوع تمرکز یابد و خصوصاً از کارکردهای مناسب دوران کرونا برای ایجاد تغییراتی که معمولاً در شرایط عادی امکان تحقق آن یا نیست یا با مقاومت شدید همراه است، استفاده حداکثری بنماید و این یک فرصت تاریخی استثنایی و طلایی برای انعطاف در برنامه درسی، مدیریت مدرسه، استفاده از فناوری‌های نوین، تسهیل در ارتباط جامع مدیر، معلم دانش‌آموز و اولیا از ستاد تا مدرسه و بین نقش‌های گوناگون مدرسه با عنوان ارتباط و انعطاف حداکثری، عدالت آموزشی و... می‌باشد که اکنون آموزش و پرورش باید از این فرصت برای تغییر سود جوید از جمله با توجه به کارکردهای هوشمندسازی مدارس و اتصال به شبکه ملی ارتباطات فرصت خوبی برای دریافت اعتبارات به منظور مناسب‌سازی و تجهیز کامل هوشمندسازی مدارس به وجود آمده است که مدیران نظام تعلیم و تربیت باید حداکثر استفاده را بنمایند.

۵- بازآرایی و تجدید سازمان آموزش و پرورش و مدرسه برای موج متاورس

جهان پس از گذار از موج ارتباطات رئالیستی و ایدئالیستی و سپس دیجیتالی و منتالیستی به دوره متاورسم با مشخصه هوش مصنوعی گام گذاشته است، آموزش و پرورش باید خود را به سرعت برای استفاده از این موج در فضای جدید آماده سازد اگر در این زمینه به موقع عمل

نکنیم عدالت آموزشی که در دوره امواج فیزیکی و واقعی (رنالیستی) در قالب شکافهای نابرابر اقتصادی عمل کرد و در دوره دیجیتالی در شکل نابرابریهای دیجیتال رخنمون شد در عصر منتالیستی که مشخصه اصلی آن واقعیت مجازی و بازنمایی بازنمایی‌هاست و نیز در دوره متاورسم با مشخصه هوش مصنوعی شکافهای آموزشی عمیق‌تر خواهد شد و عدالت آموزشی با چالشهای جدی‌تری مواجه خواهد گردید و اما برعکس اگر از این فرصت درست و به موقع استفاده نماییم علاوه بر افزایش کیفیت و سرعت یادگیری و بهره‌وری نظام آموزش و پرورش بهترین فرصت برای کاهش نابرابریهای آموزشی و بسط و استقرار عدالت آموزشی فراهم می‌آید. آموزشهای یکنواخت و فرمال به عنوان آسیب جدی نظام تعلیم و تربیت از متن به حاشیه کوچ می‌کند و آموزشهای خصوصی شده انفرادی مبتنی بر تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان جای آن را می‌گیرد. شوق یادگیری بر گریز و مقاومت نسبت به آموزش چیرگی می‌یابد و امریت از عرصه آموزش کنار نهاده شده و نقش تسهیلگری برای معلمین تحقق عملی می‌یابد، قبلاطی یادداشت مستقل نه گام برای بازآرایی و بازآفرینی مدرسه را نوشته‌ام که علاقه‌مندان را به آن یادداشت ارجاع می‌دهم.

م:؛ 12 1402