

- یادداشت شورای سردبیری | ۰۲
- پرتره | ۰۳
- پرونده | ۰۴**
- آموزش‌های ضمن خدمت مجتمع آموزشی راه رشد | ۰۵
- یادگیرندگی، برای خلق آینده‌ای بهتر | ۰۸
- یادگیری لازمه‌ی هر تغییری است! | ۱۰
- از آموختن تا آموزش دادن | ۱۳
- ایجاد اشتیاق یادگیری در دانش‌آموزان | ۱۵
- گزارش | ۱۸
- ضرورت آموزش ضمن خدمت در مناطق محروم | ۱۸
- خلاصه‌ای از گزارش بخش ضمن خدمت مجتمع راه رشد | ۲۰
- وقایع اتفاقیه | ۲۲**
- در مدارس جهان چه می‌گذرد؟ | ۲۶
- گزارش از سمینار آموزشی پدیده آموزش فنلاند | ۲۹
- سفر به کتابخانه‌ها | ۳۱
- تعاونی | ۳۳**
- گفت و گو | ۳۴
- تعاونی مهم‌ترین حوزه برای رفع محدودیت علیه زنان | ۳۵
- آری به تعاونی نیروهای کار | ۳۸
- نیم رخ | ۴۲
- الگویی غیر سرمایه‌دارانه در جهان سرمایه‌داری | ۴۲
- کلاس درس | ۴۵
- جسارت ایده‌پردازی و اجرا | ۴۵
- کسب مهارت برای زندگی در اجتماع | ۴۸
- کارگاه فنی، آموزشی برای زندگی | ۵۰
- ذوق ساختن با دست‌ها | ۵۴
- دانش‌نامه آموزشی | ۵۷
- یادگیری معکوس | ۵۷
- معرفی سایت | ۵۸
- خان آکادمی | ۵۸
- بیشتر بخوانیم | ۵۹



صاحب امتیاز و مدیرمسئول:

مجتمع آموزشی راه رشد

زیر نظر شورای سردبیری

همکاران این شماره:

سمیرامیس شاه اسماعیلی، فیروزه منتظری، فرشید

یوسفی، لیلا شیرزاد، مریم میلانی، هدی موسوی

گرافیکست و صفحه‌آرا:

محمود رضا لطیفی



تهران، شهرک قدس، خیابان ایران زمین، خیابان

میهستان، جنب دانشگاه آزاد، پلاک ۲۱، واحد پژوهش

نیمکت سفید در نحوه استفاده از مطالب ارسالی

آزاد است.

شماره پنجم نیمکت سفید به کوشش دوستان و همکاران در تحریریه‌ی این مجله، پیش روی شماست. پرونده‌ی اصلی ما در این شماره موضوع "توسعه حرفه‌ای معلمان" است؛ کوشیده‌ایم تا به حد توان نگاهی جامع به وضعیت آموزش معلمان بیاندازیم. جهان امروز، جهان تغییر است؛ جامعه شناسان معتقدند به تبع آهنگ سریع تغییرات، نسل‌ها در زمان بسیار کوتاهی عوض می‌شوند، زیرا سرعت تغییرات آن چنان بالاست که تغییر نسل‌ها را از لحاظ دانش، اطلاعات، سبک زندگی و غیره در دوره‌های چندساله امکان پذیر کرده است. در چنین شرایطی، معلمان به عنوان حاملان دانش و آگاهی به نسل‌های بعد، می‌بایست خود از دانش به روز و همراه با تغییرات برخوردار باشند؛ چنین ضرورتی ایجاب می‌کند تا آنها در یک جریان دائمی آموزش و یادگیری قرار بگیرند و به طور مداوم با جریان تغییرات، همراهی کنند. این مسئولیت سخت و وظیفه‌ی نفس‌گیری است که تنها از عهده‌ی معلمان برخواید آمد. مجتمع راه رشد با چنین نگاهی، سال‌هاست که اقدام به آموزش مستمر معلمان کرده است، اما دو ویژگی عمده‌ی این آموزش‌ها را از روند رایج در مدارس مشابه، متمایز می‌کند؛ یکی نگاه معلم محور به آموزش‌های حرفه‌ای که صرفاً نه بر مبنای بهره‌وری بیشتر معلمان بلکه با دغدغه‌ی منافع و موقعیت شخصی آنها توجه دارد و دوم پیوند نگاه مسئولیت اجتماعی به بحث آموزش معلمان که پای مدرسه را به مناطق دورافتاده کشانده است. این هر دو ویژگی به ذات تعاونی بودن مجموعه برمی‌گردد؛ تنها یک مجموعه‌ی تعاونی است که به منافع معلمان به مثابه اعضا و صاحبان کار نگاه می‌کند و مسئولیت اجتماعی خود را فراتر از رُست‌های رایج این روزها، متحقق می‌کند. بنابراین مجله در پرونده‌ی اصلی‌اش، کوشیده است به وضعیت معلمان و اثربخشی آنها در موضوع آموزش‌های ضمن خدمت نگاه کند و همچنین به گزارشی از برگزاری این کلاس‌ها تحت عنوان مسئولیت اجتماعی راه رشد، در شهرستان چابهار پرداخته است. نگاه کلان به آموزش معلمان در سند چشم انداز مجموعه، برگزاری این دوره‌ها و بازخورد معلمان از این کلاس‌ها نگاه چندجانبه‌ای از سطح کلان تا خرد دارد که کوشیده‌ایم در این شماره لحاظ شود. موضوعات دیگر از جمله بررسی نقش تعاونی در شرایط فعلی اقتصاد ایران از زبان محمد مالجو، اقتصاددان و استاد دانشگاه، وضعیت اشغال زنان از طریق تعاونی در نگاه الهه کولایی، استاد دانشگاه دو بخش خواندنی دیگر در مجله است. این موضوع البته به فراخور برگزاری همایش سالیانه‌ی مجموعه با عنوان "تعاون، توسعه‌ی آموزشی و اشتغال پایدار" طرح شده است. این همایش در تاریخ سی بهمن ماه و با هدف معرفی الگوی مدرسه تعاونی و بررسی شرایط و وضعیت تعاونی در ایران برگزار می‌شود.

امید ما این است که خوانندگان این مجله ضمن آشنایی با رویکرد مجموعه در آموزش معلمان، بتوانند به ضرورت این امر و طرح ایده‌های جدیدتری در این راستا نزدیک شوند. این یک جریان مستمر و زاینده است که با ایجاد فضای متقابل و گفتگو مستمر تقویت خواهد شد.

شورای سردبیری

ابوالحسن فروغی

(۱۳۳۸-۱۲۶۳)

ابوالحسن فروغی در سال ۱۲۶۳ هـ.ش در تهران متولد شد. او ادیب، فیلسوف و سیاستمدار ایرانی ست. فرزند محمدحسین فروغی و برادر محمدعلی فروغی از مؤسسين مدرسه عالی دارالمعلمین بود.

ابوالحسن فروغی دومین پسر محمدحسین فروغی اصفهانی، ملقب به ذکاءالملک بود و در سال ۱۲۶۳ هـ.ش در تهران به دنیا آمد. تحصیلاتش را ابتدا زیر نظر پدر و سپس در مدارس دارالفنون و آلیانس^۱ فرانسه ادامه داد؛ قرآن، ادبیات فارسی و عربی و مقدمات علوم و معارف اسلامی را خواند و با زبان فرانسه به خوبی آشنا شد. پس از فراغت از تحصیل چندی در مدرسه سیاسی و دارالفنون عهده‌دار تدریس فرانسه، جغرافیا، تاریخ و علوم طبیعی شد. فروغی در هجده سالگی به روزنامه تربیت که پدرش انتشار می داد، پیوست و مدیریت داخلی و توزیع روزنامه مزبور را برعهده گرفت.

باید به خاطر داشت، تأسیس دارالفنون در سال ۱۲۳۰ هـ.ش نقطه عطف و بلکه نقطه‌های آغازین در تاریخ تحولات آموزشی و فرهنگی ایران به شمار می‌آید. پاره‌ای از اولین معلمان دارالفنون از خارج استخدام شده بودند. در سال‌های منتهی به انقلاب مشروطه و بعد از آن نیز مدارس جدید بیشتری در تهران و شهرستان‌ها تأسیس شد، در آن زمان اثری از تربیت‌معلم نبود؛ ظاهراً مدرسه‌ها معلمان خود را صرفاً از میان افرادی که سواد آموزش داشتند، برمی‌گزیدند. اما از آنجا که گسترش مدارس بدون داشتن معلم یا معلمان آموزش‌دیده و باصلاحیت نمی‌توانست ادامه یابد، سرانجام حدود ۷۰ سال پس از تأسیس دارالفنون، یعنی در سال ۱۲۹۸ هـ.ش، سیزده سال پس از مشروطه، آموزشگاهی به نام **دارالمعلمین مرکزی** در تهران تأسیس شد تا به تربیت معلم برای دبستان‌ها و دبیرستان‌ها بپردازد. این گامی بسیار اساسی در تحول آموزشی در ایران بود. دارالمعلمین را گرچه وزارت معارف تأسیس کرد؛ اما گفته می‌شود فکر تأسیس آن از ابوالحسن فروغی و برادرش محمدعلی بود که توانستند لزوم آن را به وزیر معارف وقت، میرزا احمدخان نصیرالدوله (احمد بدر) بقبولانند. در هرحال، نام دارالمعلمین مرکزی با نام میرزا ابوالحسن خان فروغی گره خورد.

ابوالحسن فروغی در ۱۲۹۸ هـ.ش با کمک برادرش محمدعلی که ریاست دیوان عالی کشور را برعهده داشت، به تأسیس مدرسه‌ای به نام دارالمعلمین مرکزی پرداخت که برنامه آن عیناً از مدارس متوسطه فرانسه اقتباس شده بود. نقطه عطف زندگی فروغی را باید سال‌های مدیریت او بر دارالمعلمین مرکزی

دانست. دارالمعلمین، در سال‌های پایانی سلطنت احمدشاه قاجار، تأسیس



شد. این مرکز دارای دو بخش بود؛ بخشی برای تربیت آموزگار مدارس ابتدایی و بخشی برای تربیت دبیر برای دبیرستان‌ها.

ابوالحسن فروغی نخستین مدیر دارالمعلمین مرکزی شد و در آنجا دو درس را تدریس می‌کرد؛ یکی قرآن و دیگری تاریخ ملل مشرق. در ۱۳۰۷ دارالمعلمین مرکزی به دارالمعلمین عالی تبدیل شد. در واقع بخش ابتدایی آن به صورت **دانش‌سرای مقدماتی**، سه ساله درآمد که به کار تربیت آموزگار می‌پرداخت. دارالمعلمین عالی با پذیرش افراد دیپلمه، به آنها لیسانس می‌داد. دانش‌سرای مقدماتی الگویی برای تأسیس دانش‌سراهای مقدماتی بسیاری در سراسر کشور شد و طی چند دهه آموزگاران کارآمد بسیاری در آنها تربیت شدند. دارالمعلمین عالی بعدها با نام **دانش‌سرای عالی** به کار خود ادامه داد.

با پیروزی انقلاب این نام نیز به دانشگاه تربیت‌معلم تغییر یافت و سرانجام به دانشگاهی مانند دیگر دانشگاه‌ها تبدیل شد تا امروز که دانشگاه خوارزمی نامیده می‌شود. دارالمعلمین مرکزی بود که راه و رسم چگونگی تربیت معلم با روش‌های نوین را بنیاد نهاد، به‌طوری که نه تنها اکثر معلمان بلکه بسیاری از چهره‌های تراز اول علمی و دانشگاهی چند دهه اول تأسیس آن، از فارغ‌التحصیلان همین دارالمعلمین بودند.

از جزئیات و چگونگی مدیریت ابوالحسن فروغی در دارالمعلمین گزارش دقیق و روشنی، در دست نیست؛ وی ظاهراً پس از پایان مدیریت خود، در سال ۱۳۰۶ هـ.ش به مدت دو سال به اروپا سفری داشت و به تکمیل معلومات علمی و فلسفی خود پرداخت؛ سپس به ایران بازگشت. پس از بازگشت به دعوت دولت شوروی، برای شرکت در جشن صدمین سال تولد تولستوی به مسکو رفت و در آنجا سخنرانی مهمی درباره ادبیات فارسی ایراد کرد. در این زمان فروغی به عنوان یکی از شخصیت‌های مؤثر و تراز اول فرهنگی ایران شناخته می‌شد. فروغی از ورود به سیاست احتراز می‌کرد با این حال دو سال به مأموریت سیاسی رفت. در سال ۱۳۱۲ هـ.ش به سوئیس اعزام و ضمن اینکه وزیر مختار ایران در آن کشور شد، نمایندگی ایران در جامعه ملل متحد (قبل از تشکیل سازمان ملل متحد) را نیز به عهده گرفت. او پس از این مأموریت و بازگشت به تهران، به عنوان عضو فرهنگستان، استاد دانشکده حقوق و نیز استاد دانشکده معقول و منقول (الهیات و معارف اسلامی) منصوب شد و در این سمت‌ها باقی ماند تا بازنشسته شد. وی در ۶ بهمن ۱۳۳۸ در سن ۷۵ سالگی در تهران درگذشت و در آرامگاه خانوادگی در ابن بابویه به خاک سپرده شد.

پرونده

توسعه حرفه‌ای معلمان
آموزش ضمن خدمت



سال تحصیلی و البته بررسی روندهای گذشته آنها را مشخص می‌کند، اما اهداف کلی همگام با سند چشم‌انداز راه رشد را می‌توان در عناوین زیر دسته‌بندی کرد:

۱. توانمندسازی علمی و دانش‌افزایی همکاران در گرایش علمی و حرفه‌ای در راستای روش‌ها و علوم نوین، باتوجه به اهداف چشم‌انداز راه رشد.
۲. تربیت و تأمین نیروی جوان کارآموز، متعهد و با انگیزه برای فعالیت‌های مختلف در مجموعه، مراکز آموزشی دیگر و مناطق محروم.
۳. دانش‌افزایی و تجربه‌افزایی پدران و مادران در جهت تربیت و پرورش هرچه بهتر فرزندان.
۴. همکاری با مراکز وابسته به وزارتخانه‌های ذیربط (وزارت آموزش و پرورش و تعاون) در راستای اهداف آموزشی و تربیتی کارکنان.

❖ وقتی از سند ضمن خدمت صحبت می‌کنیم، دقیقاً از از چه چیز سخن می‌گوییم؟

آموزش ضمن خدمت را به راحتی و در لغت می‌توان معنی کرد. اما تعریف دقیق و عملیاتی این عبارت چیزی فراتر از کلمات است. صلاحیت آغازین آنچه افراد در هنگام استخدام به وسیله‌ی آن تأیید می‌شوند. آموزش‌های ضمن خدمت یا به عبارت دیگر آنچه در طول خدمت می‌آموزند؛ مجموعه‌ای از دانش، نگرش و مهارت‌های مناسب است که همراه با هم به کار رفته و فرد را قادر می‌سازند تا به‌طور مؤثر در ورود به سازمان، شرایط جدید و تغییرات به نحو مؤثر فعالیت کنند. در حوزه آموزش، افراد با موضوعاتی همچون بهبود کیفیت آموزشی و روش‌های آن، پیشرفت درک متقابل همکاران، ارتقاء علمی - تخصصی کارکنان و نیز حذف نگرانی‌ها و رخدادهای شغلی روبه‌رو هستند. بنابراین حوزه‌ی ضمن خدمت راه رشد باید مکانی برای توسعه‌ی فردی تمامی کارکنان، تبادل تجربیات و امکان توسعه گروه‌های مختلف شغلی مجتمع (کارکنان اداری و اجرایی، سطوح مدیریتی، دبیران و تسهیل‌گران متوسطه یک و دو، آموزگاران و تسهیل‌گران یک و دو ابتدایی، مربیان مهد کودک‌ها، کارآموزان و کارکنان خدماتی) باشد.

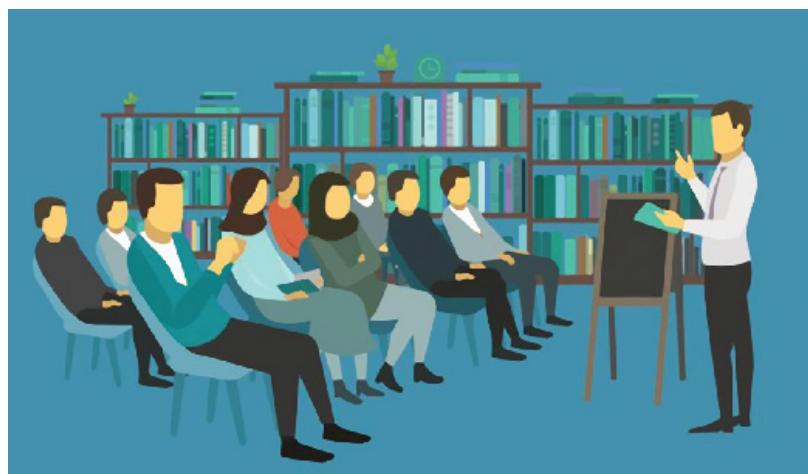
بخشی از این دوره‌ها توسط خود مرکز برگزار می‌شوند که در تقسیم‌بندی مکانی به عنوان دوره‌های داخلی شناخته می‌شوند. اما علاوه بر دوره‌های داخلی، دسته‌ی دیگر نیز وجود دارد که دوره‌های خارجی نام گرفته‌اند. به‌طور خلاصه این دوره‌های ضمن خدمت را براساس محل برگزاری می‌توان اینگونه مشخص کرد.

دوره‌های داخلی. دوره‌هایی که توسط خود مرکز برگزار می‌شود.
دوره‌های خارجی.

الف- داخل ایران (دوره‌هایی که توسط مراکز مختلف در کشور در ارتباط با ارتقاء کارکنان برگزار می‌شود).
ب- بین‌المللی (دوره‌هایی که در زمینه‌های شغلی وابسته به مرکز در خارج از کشور برگزار می‌شود).

❖ مخاطبان چه کسانی هستند؟

مخاطب دوره‌های ضمن خدمت چه کسانی هستند؟ آیا تنها برای معلمان



آموزش‌های ضمن خدمت مجموع آموزشی راه رشد

❖ از یادگیری تا یادگیرنده بودن؛ راهکاری برای ارتقاء سطح کیفی عملکرد کارکنان

به هریک از واحدهای آموزشی راه رشد که سر می‌زنید، تابلویی نگاه‌تان را جلب می‌کند؛ سند چشم انداز مجتمع راه رشد. در متن حتی اگر هم دقیق آن را نخوانید تکرار واژه‌ی یادگیری و یادگیرندگی کنجکاو‌ی‌تان را برمی‌انگیزد. بیش از همه در این سند بندی با عنوان: کمک به یادگیرنده بودن در تمام طول زندگی به چشم می‌خورد. اما، این یادگیرندگی تنها شامل دانش‌آموزان نیست، سند راه رشد نشان می‌دهد که در فضای مشارکتی این مجتمع آموزشی هرکس همواره در مسیر یادگیری باید قدم بردارد؛ همین سند است که می‌تواند ثابت کند چرا اجرای دوره‌های ضمن خدمت در راه رشد جدی گرفته شده و با برنامه‌ریزی دقیق، هرساله برگزار می‌شود.

این اما همه‌ی ماجرا نیست؛ بررسی‌ها نشان می‌دهد که افزایش کارایی هر سازمانی در گرو افزایش کارایی نیروی انسانی است. این افزایش کارایی نیروی انسانی به آموزش، توسعه‌ی دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب بستگی دارد. بر پایه‌ی همین نیازها و چشم‌انداز، مجتمع دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را برای تربیت و افزایش بازدهی کارآموزان در زمینه‌ی تدریس دبستان، دبیرستان و مربی‌گری مهد کودک برگزار می‌کند.

❖ اما برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت چه اهدافی را دنبال می‌کند؟

بدیهی است که برگزاری هر دوره‌ای اهدافی را دنبال می‌کند؛ دوره‌های ضمن خدمت راه رشد نیز اهدافی بلندمدت دارد و رسیدن به چشم‌انداز همین سند را تضمین می‌کند. اما در کنار آن برای هر دوره نیز اهدافی مشخص می‌شود؛ این همان اهدافی است که بررسی نیازهای فعلی و مناسب با هر

تا زمانی که دوره‌های ضمن خدمت مجوزهای معتبر لازم جهت برگزاری دوره را ندارد، کدگذاری توسط ضمن خدمت، طراحی و انجام می‌شود. برای سازماندهی کدگذاری گواهی کارگاه‌ها در راه رشد بدین شکل تقسیم‌بندی انجام می‌شود.

۱. دوره یا کارگاه‌های حرفه‌ای (مهارت‌های شغلی)،
۲. دوره یا کارگاه‌های عمومی (مهارت‌های فردی)،
۳. دوره یا کارگاه‌های تخصصی (مهارت‌های نظری).

این دوره‌ها دقیقاً چه هستند؟

کارگاه‌های حرفه‌ای (مهارت‌های شغلی) که در زمینه‌های شغلی مشخص (اداری، آموزشی و خدماتی) تعریف می‌شوند. شرکت در آنها توانایی حرفه‌ای افراد را بالا برده و بازدهی کار را بالاتر می‌برد. (کارگاه طرح درس نویسی درک مطلب برای یکی از داستان‌های شاهنامه برای معلمان فارسی، یک کارگاه حرفه‌ای است). با کد: ۹۰۰۱۰۰۰

کارگاه‌های عمومی (مهارت‌های فردی) که هدف از این آن تقویت مهارت‌های فردی در راستای سلامت زندگی و کار مخاطبان به‌طور عمومی است. (کارگاه شاهنامه‌خوانی برای مخاطبان عمومی). با کد: ۷۰۰۱۰۰۰

کارگاه‌های تخصصی (مهارت‌های نظری) که افراد را از طریق به‌روز رسانی علوم در کار تخصصی خود ماهرتر می‌شوند. (کارگاه تأثیر فردوسی بر زبان و ادب فارسی برای معلمان ادبیات یک کارگاه تخصصی است). با کد: ۸۰۰۱۰۰۰

کد ۱۰۰۰ اضافه شده به کد اولیه که در کنار ۹۰۰۰ و ۸۰۰۰ و ۷۰۰۰ آمده است. برای جداکردن رشته‌های تخصصی در هر گروه کارگاه است؛ به عنوان مثال، ۸۰۰۰ مربوط به کارگاه‌های آموزشی و ۸۰۰۱۰۰۰ می‌تواند مربوط به کارگاه‌های درس فارسی، ۸۰۰۲۰۰۰ درس ریاضی و ۸۰۰۳۰۰۰ مربوط به درس شیمی و ۸۰۰۴۰۰۰ مربوط به درس زیست‌شناسی و ۸۰۰۵۰۰۰ مربوط به فیزیک است.

نمونه کارگاه‌های برگزارشده و کدگذاری شده در راه رشد:

کارگاه‌های حرفه‌ای برگزارشده مهد کودک ۱۳۹۵			
شروع	خاتمه	نام کارگاه	کد کارگاه
۱۳۹۴/۸/۱	۱۳۹۴/۹/۳۰	کارگاه بررسی الگوهای جهانی آموزش پیش از دبستان	۹۰۰۱۰۰۰
۱۳۹۵/۶/۲۵	۱۳۹۵/۶/۲۵	روشهای فعال یاددهی - یادگیری	۹۰۰۱۰۰۱

کارگاه‌های تخصصی برگزارشده مهد کودک سال ۱۳۹۵			
شروع	خاتمه	نام کارگاه	کد کارگاه
۱۳۹۵/۹/۶	۱۳۹۵/۹/۱۶	کارگاه بازی	۸۰۰۱۰۰۰
۱۳۹۵/۶/۱۶	۱۳۹۵/۶/۱۸	روانشناسی رشد کودک	۸۰۰۱۰۰۱

برگزار می‌شود یا به گونه‌ای تعریف شده که دیگر فعالان عرصه‌ی آموزشی را هم پوشش دهد؟ این سؤال‌هایی است که با شنیدن نام دوره‌های ضمن خدمت به ذهن می‌رسد. اگر بخواهید دید و درکی کلی از این دوره‌ها پیدا کنید، باید بدانید که مخاطبان نیز چه کسانی هستند؟

۱. سطوح مدیریتی یعنی تمام افرادی که در رأس امور اجرایی و آموزشی و فعالیت‌های تعاونی حضور دارند. شامل: مدیرعامل، مدیران واحدها، معاونین آموزشی و پژوهشی.
۲. کارکنان اداری و اجرایی به همه‌ی کسانی گفته می‌شود که شرایط اجرای امور آموزشی را با نظم و هماهنگی‌های لازم امکان‌پذیر می‌کند. این افراد شامل کارکنان بخش روابط عمومی، نظامات، دبیرخانه، مالی - اداری، تعاونی، مشاوره، پژوهش، مسئول پایه و بهداشت می‌شود.
۳. دبیران و تسهیل‌گران متوسطه یک و دو که در واقع به تمامی کارکنانی گفته می‌شود که با دانش‌آموزان متوسطه به‌طور مستقیم و تنگاتنگ با دانش‌آموزان در ارتباط هستند.
۴. آموزگاران و تسهیل‌گران یک و دو ابتدایی که در ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان این دوره هستند.

۵. مربیان مهدکودک‌ها که همچون تسهیل‌گران در ارتباط با کودکان هستند.
۶. کارآموزان که به‌منظور یادگیری و بدست آوردن تجربه‌ی کاری در زمینه‌های مختلف همچون مربی‌گری و آموزگاری و ... برای آمادگی ورود به محیط‌های کاری مختلف به مدت محدود در مجتمع آموزشی راه رشد مشغول به فعالیت هستند.

۷. نیروهای خدماتی و تأسیسات که در امور پاکسازی محیط آموزشی، سرباهداری، آبدارخانه، آشپزخانه و امور تجهیز و پیگیری امکانات وسایل و سخت‌افزارها، تأمین، تعمیر و تعویض آنها فعالیت می‌کنند.

از برنامه و محتوای آموزشی راه رشد چقدر می‌دانید؟

دوره‌های آموزشی راه رشد را براساس زمان برگزاری و نیازها می‌توان به سه دسته‌ی کلی تقسیم کرد. تعامل و شناخت نیازهای آموزشی در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی بسیار مؤثر و تعیین کننده است. این سه گروه عبارت است از:

۱. کلاس و کارگاه تکوینی در طی سال تحصیلی،
۲. کلاس‌ها و کارگاه‌های پایان سال تحصیلی (خرداد و تابستان)،
۳. کلاس‌ها و کارگاه‌های فوری براساس نیاز ناگهانی. اینگونه کارگاه‌ها براساس شرایط خاص و براساس نیاز بنابر تشخیص هیأت مدیره و مدیرعامل دستور اجرا یافته و برگزار می‌شود. مانند، کلاس‌های مربوط به ایمنی و یا خانواده در شرایط خاص مجتمع بنا بر رخدادها ناگهانی. اما به شکلی دیگر نیز می‌توان این دوره‌ها را تقسیم‌بندی کرد؛ موضوعاتی که در این دوره‌ها به مخاطبان آموخته می‌شود که پیشتر به آن اشاره کردیم. محتوای آموزشی در قالب کتاب و جزوه یا محتوای الکترونیک ارائه می‌شود. دوره‌های آموزشی براساس محتوا به این سه دسته تقسیم می‌شوند.

۱. دوره یا کارگاه‌های حرفه‌ای،
۲. دوره یا کارگاه‌های عمومی،
۳. دوره یا کارگاه‌های تخصصی.

از نحوه برگزاری تا ارزیابی

نحوه برگزاری دوره‌ها آموزشی به شکل‌های مختلف انجام می‌شود. این دوره‌ها می‌تواند حضوری، غیرحضوری و در مواردی آنلاین باشد، همچنین برخی از این دوره‌ها بدون آزمون و برخی با آزمون برگزار می‌شود، این آزمون‌ها به صورت آنلاین یا حضوری و کتبی انجام می‌شود.

آنچه در نحوه برگزاری مؤثر است؛ نوع محتوای دوره، تعداد شرکت کنندگان، بودجه‌ی در اختیار، نظر استاد و در نهایت تأیید مدیرعامل مجتمع است. آشنایی با تعریف این دوره‌ها می‌تواند شما را با ماهیت کلاس‌های ضمن خدمت بیشتر و بهتر آشنا کند.

کارگاه یا دوره‌های خودآموز به صورت غیرحضوری یا به صورت حضوری با «معرفی کتاب و مطالعه» برگزار می‌شود. انتخاب نوع کتاب با نیازسنجی و روش بردی انجام شده و سپس کتاب‌های مرتبط با تخصص یا در زمینه‌های تربیتی، رفتاری و روش‌های مهارتی در زمینه‌ی کاری گروه مخاطبان معرفی می‌شود.

روند اجرای دوره‌های خودآموز غیر حضوری به این صورت است، ابتدا کتاب مورد نظر معرفی می‌شود، سپس مهلتی برای مطالعه‌ی کتاب و نیز تاریخ امتحان تعیین می‌شود. برخی از آزمون‌ها به صورت کتبی و برخی دیگر به صورت آنلاین انجام می‌شود.

در دوره‌های خودآموز حضوری نیز ابتدا کتاب معرفی شده، سپس کلاس‌ها به صورت حضوری و به شکل هفتگی برگزار شده و در آن پیرامون موضوعات مورد بحث کتاب بحث و گفت‌وگو انجام می‌شود. توسط همکاران گزارش‌هایی از کلاس تهیه شده که برنامه‌ریزی انجام این کار معمولاً براساس تعداد جلسات و توسط همکاران انجام می‌شود.

در کارگاه‌های استادیار برنامه‌ریزی و اداره‌ی کلاس توسط استاد انجام می‌شود. پس از نیازسنجی با روش بردی، تعیین تعداد همکاران شرکت کننده و میزان ساعات آموزشی براساس نیاز و میزان بودجه در اختیار، با دعوت اساتید بنام برگزار می‌شود.

اما در راه رشد کار با برگزاری کلاس‌ها به پایان نمی‌رسد بلکه پس از آن، ارزیابی آغاز می‌شود. همین ارزیابی‌ها کمک خواهد کرد تا نیازسنجی‌ها بهتر انجام شده و دوره‌ها مناسب‌تر برگزار شود. از یک‌سو، اساتید دوره‌ها توسط بخش ایزو ارزیابی می‌شوند. این نتایج تحلیل شده و می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های بعدی مبنی بر دعوت و یا عدم دعوت اساتید مؤثر باشد. از سوی دیگر شرکت‌کنندگان دوره نیز ارزیابی می‌شوند که بخشی از این کار به دو بخش تقسیم می‌شود. ارزیابی پیش از دوره به منظور دستیابی به دانسته‌های شرکت‌کنندگان بخشی از آن است که بر برنامه‌ریزی کلاس اثر به‌سزایی دارد.

بخش دیگر این ارزیابی در پایان دوره انجام می‌شود. این کار به منظور دستیابی به اطلاعات و آگاهی مخاطبان پس از گذراندن دوره‌ی آموزشی است. بدیهی است که هر دوره‌ی آموزشی به چنین ارزیابی‌هایی نیاز دارد تا بتواند میزان اثرگذاری را بسنجد. به عبارت دیگر، بدون این ارزیابی‌ها نمی‌توان به صورت مستمر دوره‌های باکیفیت را برگزار کرد.

توانمندسازی کارکنان علاوه بر هزینه‌های مالی و نیز امکانات و تجهیزات، نیازمند موارد دیگری در روند اجرای دوره است که باید مورد توجه قرار گیرد.

۱. انتخاب زمان برگزاری دوره. بخش ضمن خدمت، پس از بررسی و انتخاب دوره می‌تواند پیشنهادات خود را مبنی بر زمان برگزاری دوره به هیأت مدیره ارائه دهد و در نهایت با امضاء مدیرعامل زمان برگزاری دوره نهایی می‌شود؛

۲. میزان بوجه. پس از انتخاب و بررسی دوره بودجه‌ها تفاوت در برگزاری دوره را به هیأت مدیره ارائه داده و با امضاء و دستور مدیرعامل در نهایت مدرس و نوع کلاس انتخاب می‌شود؛

۳. مجوز برگزاری دوره. طی نامه‌ای از طرف بخش ضمن خدمت به مدیرعامل ارائه می‌گردد و با تأیید مدیرعامل برگزاری دوره در جریان اجرا قرار می‌گیرد؛

۴. انتخاب محل برگزاری. هماهنگی با روابط عمومی و تدارکات. برای سالن و محل برگزاری کلاس یا دوره هماهنگی‌های لازم انجام شود؛

۵. هماهنگی با استاد و مدرس در دوره‌های استادیار (در صورت نیاز دوره). پس از انتخاب و تأیید مدرس با هماهنگی با زمان و وقت در اختیاری که مدرس محترم اعلام می‌کند، زمان دوره تنظیم می‌شود.

۶. هماهنگی با بخش سخت‌افزار. پس از هماهنگی با استاد و گفتگو با مدرس تجهیزات لازم برای برگزاری دوره (کارگاه یا سخنرانی) با هماهنگی گروه سخت‌افزار فراهم می‌شود؛

۷. گواهی‌نامه دوره. در پایان دوره گواهی‌نامه شرکت در دوره برای تمامی افرادی که دوره را با موفقیت به اتمام رساندند، اعطاء می‌شود. این گواهی‌نامه در بخش ضمن خدمت طراحی و کدگذاری می‌شود. در بخش پژوهش تایپ و آماده و در نهایت توسط بخش سخت‌افزار پرینت می‌شود و پس از امضاء و مهر لازم به همکار اعطاء می‌شود؛

۸. دفتر ثبت اعطاء گواهی‌نامه. هنگام تحویل گواهی‌نامه در دفتر ثبت تاریخ تحویل و امضاء تحویل گیرنده انجام می‌شود؛

۹. پذیرایی از همکاران و اساتید مدعو در ساعات برگزاری دوره‌های ضمن خدمت صورت می‌گیرد.

۱۰. یادگیرنده شدن و یادگیرنده ماندن کار آسانی نیست و نیازمند فرآیندی مستمر و مداوم است. اگر معلم‌ها و مربی‌ها و دیگر کسانی که با دانش‌آموزان به صورت مداوم و روزانه در ارتباط هستند این مهارت و ویژگی را در خود تقویت نکنند، به‌سختی می‌توانند آن‌را به دانش‌آموزان بیاموزند. زندگی، خود بزرگ‌ترین عرصه‌ی یادگیری است و پیشرفت و بهبود زمانی رخ می‌دهد که به دانش‌آموزان بیاموزیم چگونه همواره یادگیرنده باشند و معلمان، خود یادگیرنده بمانیم. این همان چشم‌انداز راه رشد است و دوره‌های ضمن خدمت، راهی به سوی تحقق آن است.

اساس کمک به یادگیرنده بودن در طول زندگی تنظیم شده است، چرا و با چه اهدافی یادگیرنده بودن به عنوان یکی از سیاست‌های کلان راه رشد انتخاب شده است؟

تعریف سواد در هزاره‌ی سوم چیزی فراتر از صرف خواندن و نوشتن است؛ بلکه بیشتر معطوف به توانایی همسویی و همراهی افراد با تغییرات مدام و پرسرعت تکنولوژی است. در منطقه جغرافیایی که ما زندگی می‌کنیم به طور ویژه، توجه به این ضرورت از حساسیت بیشتری برخوردار است با وجود سرعت بالای تحولات، تکنولوژی دیرتر به ما رسیده، اما به دلیل شرایط سیاسی و اجتماعی، تحولات در جهت عکس آن ما را تهدید کند. به همین دلیل ما باید بیش از بقیه آمادگی یادگیری در شرایط جدید را برای فرزندانمان فراهم کنیم تا آنها بدانند که چطور در هر موقعیت از یادگرفته‌هایشان یاد بگیرند، استفاده کنند و خود را با شرایط جدید تطبیق دهند.

در تعریف سازمانی "تعاونی آموزشی و فرهنگی راه رشد"، واژه‌ی تعاونی به طور خاص جلب توجه می‌کند. تعاونی دارای اصول، ارزش‌ها و قواعدی است؛ یکی از اصولی تعاونی، یادگیری و آموزش دائمی است. توجه به اینکه چرا این امر یک از اصول هفتگانه تعاونی‌هاست، می‌تواند بقیه‌ی راه را برای ما روشن‌تر کند؛ به نظر این طور می‌رسد که اگر یادگیرندگی و تحت آموزش دائم بودن و آن آموزش را بدل به دانش و مهارت کردن و با استفاده از آن، تغییر رویه‌ها اتفاق نیفتد، گروه نمی‌تواند با هم حرکت کند. دانش گروه با دانش افراد ساخته می‌شود، دانش افراد به طور میانگین دانش گروه را نمی‌سازد، یعنی ممکن است که اعضای یک گروه صاحب دانش‌های خردی باشند اما برآیند آنها می‌تواند یک دانش عظیم را برای سازمان یا گروه به همراه داشته‌باشد، بنابراین اگر ما نتوانیم خود را با دانش و مهارت‌های گروه پیش برده و تطبیق دهیم از گروه جا مانده و از تعاون و همکاری با گروه خارج می‌شویم. به این ترتیب نمی‌توانیم ادعا کنیم که کار گروهی انجام داده‌ایم و با ساختار تعاونی پیش رفته‌ایم، بنابر این دلایل، آموزش دائمی؛ جزو اصول اولیه‌ی تعاونی‌ها است.

حال ما می‌آییم و مدرسه را نیز به تعاونی اضافه می‌کنیم، ما با یک جامعه‌ی عظیمی از یادگیرندگان روبه‌رو هستیم؛ کودکان، دانش‌آموزان و اولیا مدام در حال یادگرفتن هستند و برای آینده خودشان را آماده می‌کنند. اولیا هم یاد می‌گیرند که چطور بتوانند به فرزندان‌شان کمک کنند و چطور در جریان زندگی تسهیل‌گر باشند و برای برخوردهای اجتماعی آنها را آماده کنند. بچه‌ها هم هر روز با نیت یادگیری وارد مدرسه می‌شوند، پس ما اکنون با سه دسته از افراد طرف هستیم؛ اولیای مدرسه، اولیای دانش‌آموزان و خود دانش‌آموزان که مدام یادگیری‌هایشان با هم روبه‌رو می‌شود، یکدیگر را تصحیح می‌کنند، از هم فاصله می‌گیرند، به میلان اجرا وارد می‌شوند و بعد از اجرا دوباره اشکالات در می‌آید و دوباره با فرآیند یادگیری به هم نزدیک می‌شوند. تقابل داشتن، انتقاد داشتن برای چنین سازمانی ضروری است و در نهایت پیامد آن بالا رفتن سطح یادگیری سازمان خواهد بود. در نتیجه ما در سه حوزه با شهروندانی مواجه هستیم که مهارت به روزرسانی خودشان، حرکت با گروه، انتقال دانش به گروه و کسب دانش از گروه را داشته و از دانش‌هایی که کسب می‌کنند، خلق ارزش خواهند کرد.

در هزاره‌ای که قرار گرفتیم، یادگیرنده بودن و داشتن تحمل یادگیرنده بودن یک موضوع مهم است که گاهی برای بزرگسالان چالش برانگیز می‌شود؛



«یادگیرندگی»

برای خلق

آینده‌ای بهتر

گفت‌وگو با آناهیتا اصلاح‌پنذیر

وقتی به فعالیت‌های راه رشد و فضای حاکم بر مجتمع‌های مختلف نگاه می‌اندازیم بیش از هر چیز متوجه تکرار یک اصل می‌شویم و آن یادگیرنده بودن است؛ این را در سند چشم‌انداز راه رشد نیز می‌توان دید؛ سندی که گویی سرلوحه‌ی تمامی فعالیت‌های آموزشی و پرورشی است که نظیر آن را کمتر در مدارس دیگر دیده می‌شود. برای آنکه بیشتر این بند را بشناسیم سراغ مدیرعامل تعاونی راه رشد رفتیم و از وی خواستیم تا بند یک سند را بیشتر برایمان توضیح دهند.

به عقیده‌ی شما یک سازمان یادگیرنده چگونه سازمانی است؟

سازمان یادگیرنده از گردهم آمدن جمعی تشکیل می‌شود که از دانش، تجربه و اتفاقاتی که در آن سازمان می‌افتد، بهره برده و اطلاعات خود را به روز رسانی و مهارت‌های جدیدی را برای خود و سازمان خلق می‌کنند.

در بیانیه مأموریت سند چشم‌انداز از تعاونی فرهنگی آموزشی راه رشد به عنوان جامعه‌ای یادگیرنده یاد شده و بند یک سند هم بر

چون فکر می‌کنند آنچه که باید یاد می‌گرفتند را یاد گرفته و حالا وقت بهره‌برداری است؛ تغییر چنین دیدگاه‌هایی باعث می‌شود که ما برای تطبیق با جهان جدیدی که ایجاد شده و شاید هنوز متوجه تغییرات عظیمش نیستیم، آماده‌تر شویم و برای بهره‌مندی از این تغییرات همراه‌تر شویم و بتوانیم با استفاده از تمام پتانسیل‌های یادگیری در هر کجا، جامعه‌ای را برای فرزندان این سرزمین شبیه‌سازی کنیم که در فردایی که پا به عرصه‌ی واقعی جامعه می‌گذارند بتوانند از آموخته‌هایشان و اینکه یاد گرفتند که چگونه یاد بگیرند و همواره باید یاد بگیرند، بهترین بهره‌برداری را داشته تا دنیای بهتری را برای خود و دیگران خلق کنند

چگونه یادگیری را در سازمان خود جاری می‌کنید؟

در حوزه‌ی معلمی، یادگیری یکی از اصول تدریس است، معلم هر لحظه به همه چیز به عنوان آموزش نگاه می‌کند؛ اینکه چطور می‌تواند از موقعیت‌های مختلف استفاده کند تا آموزش را اثرگذارتر پیش ببرد؛ از اتفاقی که سر کلاس افتاده، از ابزاری که در دست دارد و هر چیز دیگری. معلمی که مدام به این مسایل فکر می‌کند، باید خودش هم منبعی برای تغذیه داشته باشد مثل گروه‌های معلمی که یادگیری را به شکل گروهی انجام دهند و آموزش‌های جدید و به روز را در اختیار داشته‌باشد تا نگاه جدیدی که مناسب شرایط جهان امروز است را برای بچه‌ها ترسیم کنند. مدارس به طور کلی، جزو سازمان‌هایی هستند که یادگیرنده بودشان حتی به مخاطبان یا -اگر بخواهیم اسم مشتری بر روی اولیا و دانش‌آموزان بگذاریم- به مشتریانشان هم تسری پیدا می‌کند. به عبارتی در یک مدرسه، تمام افراد ذی‌نفع باید یادگیرنده باشند. به ویژه وقتی که از سه سالگی بچه‌ها به مجتمع می‌آیند، می‌توان آموزش‌هایی به آنها داد که وقتی دو سه سال قبل از کنکور در آن جریان رقابتی ورود به دانشگاه غرق شوند مطمئن باشیم که کوله‌باری را با خود به همراه دارند که هر جا به لحاظ منطقی و روحی دچار آسیب شده یا به اصطلاح کم آوردند، به آن کوله‌بار یعنی همین نگاه یادگیرنده بودن رجوع کنند.

مبنای این نگاه یک رویکرد انتقادی است؛ اینکه هیچ چیز دائمی نیست و همه‌چیز در حال تغییر است و باید یاد بگیریم با استفاده از تغییرات کوچکی که دور و برمان اتفاق می‌افتد محل امنی را برای خودمان ایجاد کنیم. این مهارت‌ها شاید برای بچه‌های ما، بیش از بچه‌های سایر کشورهای جهان مفید باشد. بچه‌های ما با تحولات عظیمی روبه‌رو هستند، اینکه اینها را درک، تجزیه و تحلیل کنند و نگذارند این گرفتاری‌ها و مشکلاتی که برایشان ایجاد می‌شود، دفنشان کند، ناامیدشان کند و مدام ابزارها و رویکردهایی را با خود داشته باشند که بتوانند بشکافند و راه را از میان گرفتاری‌ها پیدا کرده و پیش روند، بسیار اهمیت دارد. یکی از اتفاقات مهم در مدارس همین است که بتوانیم شهروندان جهانی تربیت کنیم. سند چشم‌انداز ما هم در همین راستا ترسیم شده‌است، شهروند جهانی در جنگ و صلح، زیست مناسبی را برای خود ایجاد می‌کند. می‌تواند به حقوق دیگران احترام بگذارد، گروه را درک می‌کند و منافع جمعی را می‌شناسد. جهان را به عنوان محل زیست خود در نظر می‌گیرد پس حتما نسبت به مسایل زیست محیطی حساس است؛ این یادگیرنده بودن خودش همه‌ی اینها را در پی دارد، در واقع یاد بگیریم به وقایع نگاه انتقادی داشته باشیم، بتوانیم از بین همه

اطلاعاتی که شبانه روز بر سر ما می‌ریزند، اطلاعات صحیح را استخراج کنیم. یاد بگیریم که هیچ چیز دائمی نیست، یک زلزله می‌تواند همه‌چیز را از بین ببرد، یک طلاق می‌تواند پایگاه عاطفی ما را به هم بریزد، یک مرگ ناگهانی می‌تواند تمام رویاهایمان را نابود کند، اما ما باید بتوانیم از میان این ویرانه‌ها ققنوس وار دوباره بلند شویم؛ اینها مهارت‌های بسیار مهمی است که بچه‌های ما باید به آن دسترسی داشته باشند و اگر یادشان ندهیم، آنها را برای آینده آماده نکرده‌ایم بلکه به گذشته نگاه کردیم و فقط بر اساس گذشته تربیتشان کرده‌ایم.

یکی از مسایلی که مدرسه‌ی یادگیرنده باید به آن توجه کند، این است که بچه‌ها را به سمت شغل‌ها و آینده‌ای که وجود ندارد، سوق ندهد، آینده‌پژوهی کند و راه درست را ترسیم کند. کودکی که امروز در مهد کودک راه رشد سه ساله است و می‌خواهد ۲۰ سال بعد وارد جامعه شود، آیا باید برای شغل پزشکی و مهندسی آماده شود؟ ما چه آموزش‌هایی را به بچه‌ها می‌دهیم؟ آیا بچه‌ها نباید بتوانند مدام خود و مهارت‌هایشان را بر اساس نیازهای جامعه تغییر دهند و برای خدمات‌رسانی به جامعه آماده شده و بتوانند شغل‌هایی را در اختیار داشته‌باشند که هم برای گذران امور زندگی مفید باشد و هم برای جهانشان؟

آموزش لازم برای این رویکرد چه حیطه‌هایی را شامل می‌شود؟

برای اولیاء متناسب با نیازهای آنها و فرزندانشان است مثل چگونگی فرزندپروری، چگونه مواجه شدن با بلوغ، موضع‌گیری در ارتباط با تکنولوژی و فضاهای مجازی؛ در واقع بر اساس آسیب‌هایی که در جامعه به طور عموم وجود دارد و نیازسنجی که در مجموعه انجام می‌شود، میانگینی گرفته شده و آموزش‌هایی برای اولیا لحاظ شده است. برای بچه‌ها هم با توجه به مطالبی که پیشتر مطرح شد، بر اساس تقویم درسی، آموزش‌ها تنظیم می‌شود.

در حوزه‌ی آموزش معلمان امسال نگاه جدیدی به مجموعه اضافه شد؛ ما همیشه به معلم آموزش می‌دهیم که چگونه بهره‌وری بالاتری داشته باشند، چگونه مؤثرتر باشند، چگونه بهتر آموزش بدهند، اما به شخص معلم کمتر پرداخته می‌شود. آسیب‌هایی که به او وارد می‌شود و نحوه‌ی جلوگیری از آنها بررسی نشده بود. این نگاهی بود که ما از امسال در آموزش معلمان به آن توجه کردیم، برای نمونه دوره‌ی چگونگی محافظت از حنجره را برای معلمان گذاشتیم؛ در واقع بخشی از این نگاه به این برمی‌گردد که ما معلم‌ها هوای هم را داریم، احتیاج داریم یاد بگیریم از خود مراقبت کنیم، از خودمان صحیح استفاده کرده و کمتر دچار آسیب شویم.

راه رشد آموزش و توسعه معلمان در چابهار را با چه هدفی عهده‌دار شده است؟

ما یک تعاونی هستیم. مسئولیت اجتماعی جزو اصول تعاونی‌هاست، برخلاف شرکت‌های خصوصی که بعد از گذر زمان و رسیدن به موفقیت‌ها یا به دلیل بحث‌های رقابتی و یا معافیت‌های مالیاتی و ... وارد حوزه‌ی مسئولیت اجتماعی می‌شوند، یک تعاونی از روزی که تاسیس می‌شود با نگاه به مسئولیت اجتماعی و رفع یک معضل اجتماعی تشکیل می‌شود. تعاونی‌ها دارای مسئولیت اجتماعی هستند و ما هم در همین راستا فکر کردیم به هم‌صنف‌های خودمان در مناطقی که نیاز بیشتری حس می‌شود کمک رسانی کرده و یاری‌گر یادگیرنده بودن آنها باشیم.

این اولین مصاحبه از مجموعه‌ی مصاحبه‌هایی بود که در رابطه‌ی پرونده‌ی ضمن خدمت انجام دادیم؛ برای مصاحبه به یک کلاس درس رفتیم، خانم توخش در همان برخورد اول مثل یک معلم با لبخندی مطمئن و گرم به استقبال مان آمدند.

گفت‌وگو با وی درست مثل یک کلاس درس بود، کلاسی که پس از پایان آن مجموعه‌ی زیادی از اطلاعات مفید و جالب را به دست آوردیم.

شما در چه مقاطعی تدریس می‌کنید؟

در حال حاضر آموزگار پایه‌ی دوم هستیم البته سابقه‌ی تدریس در پایه‌ی اول و سوم را هم دارم، کارشناسی روانشناسی عمومی را داشته و در کل یازده سال است که با راه رشد همراه هستیم.

چند دوره تجربه‌ی حضور در کلاس‌های ضمن خدمت را داشتید؟

به صورت کلی از ابتدا که وارد راه رشد شدم، دو سری دوره برگزار می‌شد، یکی دوره‌هایی است که آموزش و پرورش معلمان را موظف می‌کند که در آن شرکت کنند و یک سری هم که راه‌رشد به صورت اختصاصی برگزار می‌کند. برای من خیلی مهم است که تفاوت این دو کلاس را بگویم، هر وقت هرکس بخواهد تغییر کند، لازمه‌اش یاد گرفتن است ولی چیزی که مصوبه‌ی آموزش و پرورش است به طور مستقیم به کارکرد کتاب توجه دارد اما مواقعی هم ما نگاهمان یک نگاه ثانویه است و می‌خواهیم چیزهایی را از این طریق یاد بگیریم که در نهایت منجر به تغییر در کلاس، تغییر در یادگیری، تغییر در یادگیرنده می‌شود، که این روش دوم خیلی مهم‌تر است و آنچه در راه رشد اتفاق می‌افتد هم همین است، در حالیکه در کلاس‌های آموزش و پرورش به طور مستقیم و صرف بر روی اهداف کتاب متمرکز می‌شود.

پس یعنی تنها زمانی که کتاب عوض می‌شود، این دوره‌های (آموزش و پرورش) برگزار می‌شود؟

زمانی که کتاب تغییر می‌کند یا کسانی تازه وارد شده‌اند؛ نگاه آموزش و پرورش یک نگاه مقطعی و ضرورتی است. اما راه رشد یک نگاه مستمر به یادگیری دارد. به یاد دارم که مسئولین راه رشد همیشه گفته‌اند نباید از یاد گرفتن دریغ کنیم. به نظر من کلمه‌ی فارغ التحصیل برچیده شده، به این معنی که ما یک اوقات فراغتی دور از آموختن داشته باشیم...

آموختن را صرفاً حضور در دوره‌های ضمن خدمت می‌دانید؟

آموختن صرفاً حضور در دوره‌های ضمن خدمت نیست، به صورت کلی، هر معلمی که بخواهد به روز باشد نیاز دارد تا خود را مورد بازنگری قرار دهد؛ عصر کنونی، عصر اطلاعاتی است که از منابع مختلف به دست می‌آید. اینکه می‌گویم راه رشد صرفاً نگاه یک سویه ندارد را از جلساتی که شرکت کرده‌ام دریافتم؛ معلمی که در دوره‌های ضمن خدمت دیگر شرکت کرده‌اند فقط نگاهشان این است که کتاب



یادگیری

لازمه‌ی هر تغیری

است

گفت‌وگو با ناداتوخش، دبیر پایه‌ی دوم

« زندگی عرصه‌ی رشد و شکوفایی است. این قول

معروف را شاید خیلی از ما شنیده باشیم اما این قول چطور می‌تواند عملی شود؟ شاید کلید این مسأله این باشد که یاد بگیریم چطور در کل زندگی یادگیرنده باشیم، یادگیری چیزی است که به پایان نمی‌رسد یا شاید بهتر است بگوییم نباید فکر کنیم که به پایان می‌رسد و این یکی از اهداف دوره‌های ضمن خدمت راه رشد است. در راه رشد، معلمان نیز خود به یادگیرنده بدل می‌شوند تا بتوانند بهتر یاد بدهند؛ در مصاحبه‌های پیش رو به سراغ دبیران در مقاطع مختلف رفتیم تا از تجربیات و دریافته‌هایشان از دوره‌های ضمن خدمت، بیشتر بدانیم.

بله...

وی در میانه‌ی صحبت‌هایش به تفاوت میان دوره‌های سال جدید با دوره‌های پیشین اشاره می‌کند، از وی می‌خواهیم کمی بیشتر در این باره توضیح دهند.

دوره‌های امسال خیلی هدفمند بود، وقتی من به عنوان معلم از جلسه خارج می‌شدم ذهنم را آماده می‌کرد که طرف دیگر ماجراها را نگاه کنم حالا نه اینکه توانسته باشم به تمامی اجرا کنم اما نگاهم را تغییر می‌داد.

از صحبت‌هایتان متوجه شدم که این دوره‌ها علاوه بر تمرکز بر مهارت‌های مناسب، دستاوردهایی هم برای خود شما به صورت فردی دارد؟

بله، درستش هم همین است، اگر من به عنوان معلم خودم اصلاح شوم می‌توانم دیگران را هم اصلاح کنم، ما باید خودمان را مورد بازنگری قرار دهیم. یک معلم باید اطلاعات در زمینه‌های مختلفی داشته‌باشد و اهل مطالعه باشد.

پس دوره‌های ضمن خدمت باید کمک کند تا سطح معلم تغییر کند؟

بله، سطح آگاهی، بینش، نگاه نسبت به یادگیری؛ یادگیری جنبه‌های مختلف دارد، مثلاً اگر ما همراه بچه‌ها به نهار می‌رویم کمک می‌کند که روحیاتش را بهتر بشناسیم، یادگیری تنها سر کلاس اتفاق نمی‌افتد، بچه باید حس کند که معلم حتی خوراکی‌اش را برایش باز می‌کند و به بهانه‌ی همین موضوع می‌تواند فضای گفت‌وگو شکل بگیرد.

اهمیت این دوره‌ها را در چه می‌بینید؟

آموزش و پرورش ضمن خدمت و ارتباط متقابل همکارها با یکدیگر

به نظر شما چه چیزهایی می‌تواند به پربارتر شدن دوره‌ها کمک کند؟

اینکه موضوعات پرورشی بیشتر شود.

برای اثرگذاری در کنار بازآموزی معلمان لازم است که برای اولیا هم کلاس‌های آموزشی ترتیب داده‌شود. اولیاء را توجیه کنیم که بچه مهم است، در کنار ارزیابی مصوب، تلاش ما این است که کودک برای اجتماع آماده شوند و مثبت‌گرا و سازگار باشند. اگر به معلم می‌گویند نظریه‌ی نوازش اریک برن چیست، مادر هم باید با این نظریه آشنا باشد.

مورد خاصی هست که به شما کمک کرده باشد مشکلی را به شکل دیگری حل کنید؟ یعنی با خود فکر کرده باشید اگر در دوره‌ی ضمن خدمت شرکت نکرده بودید، برخوردتان جور دیگری می‌بود؟

آسیب‌شناسی حنجره از بحث عصب‌شناسی شروع شد و به جای دیگری رفت و بسیار فوق‌العاده بود. در دوره‌های بازآموزی کسانی که هم جنبه‌ی فیزیولوژی را می‌دانند و هم جنبه‌های درمانگری را می‌توانند بسیار مفید باشند و ضمن اینکه هم زمان هم برای اولیاء دوره‌هایی برگزار شود که هم‌سو با هم باشند.

را چه کار کند، مثلاً صفحه‌ی اول را چطور حل کند، این یک نگاه اولیه است، اشراف به کتاب لازم است اما اگر نگاه آخر ما این باشد جای تأسف است. به نظرم اگر نگاه همه‌ی ما به این سمت برود که طوری آموزش دهیم که این مهارت‌ها را در زندگی به کار برند و تعمیم به همه‌ی جوانب زندگی یعنی تصمیم‌گیری، شخصی، اجتماعی بدهند، درست است.

به این ترتیب شما یک معلم موفق را چطور تعریف می‌کنید؟

معلمی موفق خواهد بود که علاوه بر اینکه بر کتاب تمرکز می‌کند، صلح، محیط زیست و حس ارزشمندی را به بچه آموزش دهد؛ بچه‌ای ارزشمند بودن را حس می‌کند، برای آمدن به مدرسه، انگیزه دارد و تا دبیرستان ادامه پیدا می‌کند، در واقع انگیزه‌ی به تحصیل در او شکل می‌گیرد؛ حال اگر من معلم بخوام خودم را فارغ کنم، قطعاً نمی‌توانم این نگاه را در دانش‌آموزم مستمر کنم. اگر نگاهمان این باشد که نقطه‌ی پایانی برای یادگیری داریم، نقطه‌ی پایان معلمی است.

در سند راه رشد، موضوعی عنوان می‌شود به نام یادگیرنده بودن که آن را تعمیم می‌دهد به اینکه جامعه‌ی یادگیرنده داشته‌باشیم از دانش‌آموزان تا معلم و مدرسه، به نظر شما راه رشد توانسته این فضا را ایجاد کند؟

سؤال جالبی است؛ بله قطعاً. کسی که معلم راه رشد می‌شود باید یک ویژگی‌های ورودی داشته باشد، صرف اینکه بچه‌ها را دوست دارد نمی‌تواند موفق باشد، دوست داشتن یک بخش است و بخش دیگر این است که چقدر می‌توانی به این مجموعه کمک کنی یعنی آنقدر خودت را از نظر آموختن مهارت‌های مختلف و انتقال آن به بچه‌ها ورزیده کنی و بر همکارانت هم تأثیر بگذاری و از آنها تأثیرپذیری داشته باشی.

به نظر شما دوره‌های ضمن خدمت مؤثر بوده است؟

بله، قطعاً؛ اما بازخوردش برای معلم‌ها متفاوت است. یعنی اینکه نیاز آنی ما نباید باشد، قطعاً سرگروه‌ها و دپارتمان‌هایی هست که به صورت موردی به آنها مراجعه می‌کنیم، اما دغدغه در کلاس فقط حل مسأله نیست. راه رشد همیشه جهانی فکر کرده و به روز است.

ممکن است مثالی بزنید؟

کلاسی امسال گذراندیم درباره‌ی آسیب‌های حنجره، من بسیار از این کلاس، یاد گرفتم، خب من خیلی درگیر آسیب‌های حنجره بودم، ولی وقتی اسم این دوره را شنیدم، فکر کردم چطور می‌توانم ارتباط معناداری بین این کارگاه و دانش‌آموزم پیدا کنم؛ کارگاه با فیزیولوژی شروع شد و در نهایت به جایی رسید که من بتوانم دانش‌آموزم را از منظرهایی دیگر ببینم. مثلاً ما به یک کلاس موسیقی رفتیم ولی در آن گفته می‌شد که این موسیقی چه تأثیری بر یادگیری می‌گذارد.

پس این کلاس‌ها دوسویه است؟ یعنی هم مهارت را به شما یاد می‌دهد و هم تأثیر آن را در کلاس نشان می‌دهد؟

بنابراین وارد رشته‌ی آموزش ریاضیات شدم و از این بابت خوشحالم چون احساس می‌کنم این درس ترکیبی از ریاضی و روانشناسی است و هم نظریه‌های آموزشی را بررسی می‌کند.

از چه زمانی به عنوان مدرس وارد دوره‌های ضمن خدمت شدید؟

اولین تجربه‌ی من از دوره‌های ضمن خدمت در مدرسه‌ی سلام بود، کارگاهی را پیشنهاد داده و من اجرا کردم که کارگاه کسر بود و استقبال خوبی از سمت معلمان شد، چون آنها خود نیز وارد بحث می‌شدند. دوره‌ی ضمن خدمت بعدی من که به نظرم جدی‌تر بود، با معلم‌های آموزش و پرورش انجام شد در آن سال کتاب ششم تغییر کرده بود و نیاز به دوره ضمن خدمت وجود داشت. نکته جالب توجه این بود که معلم‌ها از مناطق مختلف آمده بودند.

چند وقت هست که با راه رشد همکاری می‌کنید؟

حدود سه تا چهار سال

فکر می‌کنید دوره‌های ضمن خدمت چه نیازی را پاسخ می‌دهد و چه اهمیتی دارد؟

ببینید به طور مثال اگر یک روزی مسئولیت این را قبول کنم که معلم درس دیگری شوم، قطعاً نیاز دارم دوره‌ای را بگذرانم؛ ما تنها نیاز نداریم که به کتاب مسلط باشیم، به عنوان معلم لازم داریم فراتر از کتاب باشیم که اگر بچه‌ای اشتباه کرد بدانیم از کجا آن اشتباه می‌آید، یا اگر بچه‌ای با روش دیگری فکر می‌کند، بفهمیم چه می‌گوید. معلم نیاز دارد همیشه یک سطح بالاتر از کتابش باشد تا بتواند بررسی کند؛ من فکر می‌کنم دوره‌های ضمن خدمت می‌خواهد این را پوشش دهد.

این «فراتر» اشاره به مهارت‌های کلاس‌داری و آموزش دارد؟

خب این موضوع بستگی به دوره و مدرس آن دارد. بنابراین ممکن است من در ده دوره‌ی مختلف شرکت کنم و از هر دوره چیزی به دست بیاورم. به طور مثال دوره‌ای که من الان تدریس می‌کنم هدف این است که مفاهیم پایه‌ی سوم (ریاضی) را توضیح دهد، اما ممکن است در دوره‌ی دیگری هدف طرح مسأله باشد، یعنی اگر می‌خواهید کلاستان را با روش طرح مسأله اداره کنید، چطور باید این کار را انجام دهید یا دوره‌ای را تعریف کنیم که برای انگیزه‌بخشی چه باید انجام دهید.

با توجه به تجربه‌های پیشین، دوره‌های ضمن خدمت چه تفاوتی با سایر دوره‌ها در جاهای دیگر دارد؟

در راه رشد خیلی سعی می‌کنند از کسانی که در آن عرصه کاری کردند و تجربه دارند استفاده بکنند ولی یک اتفاق مهم باید بیافتد؛ اینکه کسی که درس می‌دهد معلم هم بوده باشد، یعنی یک دوره‌ای را حداقل گذرانده باشد که آرمانی فکر نکند، فضای کلاس را دیده باشد، نسبت



«از آموختن تا آموزش دادن»

گفت‌وگو با ژبلا ملکی

مدرس ریاضی و شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت

ژبلا ملکی کسی است که هم خود دبیر دوره‌ی روش‌های تدریس ریاضیات است و هم شرکت‌کننده در این دوره‌ها و همین ویژگی دوگانه می‌تواند موضوع صحبت‌هایمان را جذاب‌تر کند. وی ذهنی منظم دارد، پیش از هر سؤال مکتبی می‌کند و توضیحاتی کامل و مشخص می‌دهد، صحبت با او می‌تواند زوایایی دیگر از دوره‌های ضمن خدمت را برای مان روشن کند.

برای شروع لطفا خودتان را کمی معرفی کنید.

من کارشناسی‌ارشد آموزش ریاضیات را از دانشگاه شهید بهشتی گرفته‌ام. چندسالی معلم بودم و سپس علاقمند شدم که خود، آموزش ریاضی را مورد بررسی قرار دهم و ببینم به چه نحوی می‌توان ریاضی را تدریس کرد. وقتی ریشه‌ی مشکلات بچه‌ها در دبیرستان را بررسی کردیم، متوجه شدیم که در دبستان و در یادگیری مفهوم مشکل داشتند.

به بودجه‌بندی و زمان آگاه باشد، در این صورت همه‌ی دغدغه‌ها و نگرانی‌های را می‌داند و بعد نظر می‌دهد. بعضی از مدرسین این تجربه را کمتر دارند.

خود شما به عنوان مدرس در تدوین طرح درس‌ها نقش دارید؟

طراحی دوره با خودم بود. یکی از مهم‌ترین مفاهیمی که در ریاضیات در دبستان با آن درگیر هستیم، مفهوم کسر است، از دوم شروع می‌شود تا ششم ادامه دارد و در پایه‌های هفتم و هشتم بچه‌ها نتیجه‌ی آن را می‌بینند، یعنی باید با این مفهوم کار کنند. یکی از مشکلاتی که در کتاب‌های جدید وجود دارد، این است که برخی معلم‌ها فکر می‌کنند اگر بخشی از کسر در کتاب سوم گفته شده، دیگر باید همه چیزش را بگویند ولی کتاب در برخی موارد اشاره کرده و ما هم باید همین کار را کنیم.

نظرتان درباره‌ی زمان برگزاری این دوره‌ها چیست؟ مؤثرتر است که در طول سال باشد یا بعد از اتمام سال؟

به نظر من اگر در تابستان برگزار شود فرصت بهتری برای معلمان است. تصور کنید به عنوان یک معلم کل روز درگیر دانش‌آموز، اولیا، برگه‌ها هستم و کلی دغدغه تا ساعتی که در مدرسه هستیم، اگر بعد از آن کلاسی باشد، خب برای یاد گرفتن می‌روم اما با خستگی تمام. اگر در تابستان باشد بهتر است چون خیالمان راحت است که کار دیگری نداریم و نگران زمان نیستیم؛ فرصت هست که تمام ایده‌ها و بازی‌ها را بنویسید و بعد برنامه‌ریزی کنید که مهر این کار را انجام بدهیم.

شیوه‌ی اداره‌ی کلاس به چه صورت است؟ با معلم‌ها چگونه جلسات را پیش می‌برید که مؤثرتر باشد؟

هدف من این است که معلم‌ها خودشان وارد این گفت‌وگو بشوند، نظر بدهند، حرف بزنند، به معلم هم خیلی بستگی دارد که چقدر خودش را در آن موضوع درگیر کند. من در جلسه‌ی دوم هم گفتم اگر من یک بازی می‌دهم و کسی نظر ندهد دو حالت وجود دارد یا کل بازی را متوجه شده یا هیچی از بازی متوجه نشده که نظری در موردش ندارد. بنابراین اگر سؤال بپرسد، یعنی خود را درگیر کرده و به باور رسیده که این بازی می‌تواند اجرا شود؛ من فکر می‌کنم اگر معلم‌ها سؤال کنند و وارد بحث شوند، یعنی باورشان در حال تغییر است، البته ما نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم که در ده جلسه یک معلم را تغییر دهیم ولی می‌شود این کار را مرحله به مرحله پیش برد.

تجربه‌ی خودتان به عنوان شرکت‌کننده چگونه بوده است؟

من در چند کلاس این تجربه را داشتم که برایم سؤال‌ی پیش آمده بود که مطرح می‌کردم، پاسخی دریافت نمی‌کردم به این منظور که

اجازه بدهید بحث تمام شود بعد، اما وقتی هم که بحث تمام می‌شد، آن سؤال پاسخ داده نمی‌شد، اما یک سری کارگاه هم در همین راه رشد بود که واقعا همه‌ی کارگاه بحث بین معلم‌ها بود و آن کلاس‌ها برای من اتفاق بهتری بود، برای اینکه نظر آدم‌های مختلف را راجع به یک موضوع می‌شنیدم و می‌دیدم یک آدم دیگر یک جور دیگر دارد به موضوع نگاه می‌کند.

پس به نظر شما شیوه‌ی کارگاهی و مشارکتی بهتر و مؤثرتر است؟

در کلاس اگر برویم و به عنوان یک سخنران فقط سخنرانی کنیم، حوصله‌ی بچه‌ها سر می‌رود، ما با همین شیوه نمی‌توانیم با معلم‌ها برخورد کنیم، معلم آدمی است که یک سره دارد حرف می‌زند، پس گوش‌ی برای شنیدن ندارد، مگر اینکه خودش هم حرف بزند و درگیر شود.

این درگیر شدن در بحث نیازسنجی برای کلاس‌ها نیز هست؟

لازم است، شاید درجایی که تخصص نداریم بتوانیم خیلی نظر بدهیم که چطور برگزار شود، اما ممکن است نظر بدهیم که در کلاس‌ها به چه چیزهایی نیاز داریم، مثلا برای بالا بردن انگیزه‌ی بچه‌ها چه کاری باید انجام دهیم، برای بچه‌هایی که توانمندند اما شرایط خانوادگی باعث دور شدن از درس شده چه کنیم... در واقع به این ترتیب که از معلم‌ها پرسیده شود نیاز شما الان چیست، چه مهارتی را اگر کسب کنید می‌توانید معلم بهتری شوید.

برای برگزاری دوره‌ی پیشین ضمن خدمت، برگه‌های نیازسنجی به معلمان و معاونین آموزشی داده و بر اساس آن فهرست این کلاس‌ها تنظیم شد؛ به نظر شما این جای خود را در راه رشد باز کرده، یعنی این اتفاق افتاد که معلم آن چیزی که نیاز دارند را بگویند؟

ما فرم‌هایی را پر کردیم، ولی فکر می‌کنم معلم‌ها آگاهی کافی نداشتند که قرار است دوره‌هایی را مبتنی بر آن ببینید.

از وی درباره‌ی دسته‌بندی‌های تخصصی‌تر دوره‌های ضمن خدمت راه رشد پرسیدیم؟

یک تجربه‌ی خوبی که به دست آوردم در چابهار بود؛ در دوره‌ی اولی که برگزار کردیم به صورت کلی و عمومی بود؛ وقتی دوره تخصصی شد و از معلم‌ها نیازسنجی کردیم که چه کنیم بهتر است و آنها گفتند بیاید کتاب را صفحه به صفحه و پایه به پایه بگویید، احساس کردم رضایت معلم‌ها بیشتر شد.



کمی گفت‌وگویمان پیرامون اهمیت موضوع نیازسنجی ادامه پیدا می‌کند که در میان بحث، وی نکاتی دیگر را به خاطر می‌آورند:

برخی دوره‌ها مثل آسیب‌شناسی حنجره واقعا کلاس خوبی بود اما کوتاه بود. برخی کارگاه‌ها لازم است تکرار شود.

از او درباره‌ی ارتباط با معلم‌ها بیشتر می‌پرسیم و اینکه چگونه می‌توان مطمئن شد که آنچه یاد می‌گیرند را به کلاسشان می‌برند و اینکه آیا اگر رابطه‌ی مدرسین دوره‌ی ضمن خدمت و معلمان بیشتر شود، تأثیر دارد یا خیر؟

نظر معلم‌ها خیلی مهم است، من از معلم‌ها می‌خواهم که جلسات را نقد کنید، آیا برایتان مفید بوده، اگر جلسه‌ی بعد چطور برگزار شود، بهتر است، خب یک نقد مهمی که شد و به جا بود این بود که می‌گفتند، حرف‌ها و ایده‌های شما درست و به جا؛ اما من یک کتاب درسی حجیم دارم که آنقدر زیاد است که نمی‌توانم کارهایی که شما می‌گویید را انجام دهم.

یعنی فکر می‌کنید کلاس‌های ضمن خدمت جایی به آموزش وصل نشده؟

بله و باید به هم وصل شوند.

با توجه با بازخورد معلمان، این اتفاق در درس فارسی افتاده و قرار است کتاب کاری مناسب با نیازهایشان تنظیم شود.

این خیلی اتفاق خوبی است و یعنی شما دقیقا دارید کاری را می‌کنید که در کلاس‌ها دیده‌شده و بر اساس اهداف است.

در صحبت‌هایتان به حساسیت والدین نسبت دروسی مثل ریاضی اشاره کردید، به نظر شما ارتباط میان اولیاء و معلمان چگونه می‌تواند کمک کند؟

من یک تجربه به عنوان معلم دارم، من امسال و پارسال وقتی خواستم مفهوم نسبت و تناسب را درس بدهم، از خانم آشوری خواهش کردم با اینکه هماهنگی آن سخت بود، اولیای سه کلاس من جمع بشوند و من بگویم که در این مفهوم قرار است چگونه آموزش بدهم و لطفا آنها تا پایان فصل به من فرصت بدهند و اتفاقی که در سال‌های گذشته افتاده بود را نشان دادم و توضیح دادم که این بچه بدفهمی‌اش از کجا آمده و از آنها خواستم این یک ماه را فرصت داده و چیزی را جلو جلو نگویند. خب اتفاق خوبی افتاد، چون به خواسته‌ای که داشتم رسیدم.

یکی از معلم‌های چابهار هم می‌گفت که وقتی می‌خواهم یک فصل را درس بدهم، اولیا را جمع می‌کنم و راجع به آن فصل به بعضی از آنها آموزش می‌دهم (در حوزه‌ی ریاضی) این آموزش باعث می‌شود که هم سختی کار من را متوجه شوند هم اینکه بدانند نباید از روش‌های قدیمی

برای تدریس استفاده شود، چون واقعا در دبستان روش‌ها خیلی متفاوت شده و درگیر کردن اولیاء از این نظر که هدف کتاب چیست و ما داریم چه کار می‌کنیم، می‌تواند به ما کمک کند.

در سند چشم‌انداز راه‌رشد، اولیاء نیز بخشی از جامعه‌ی یادگیرنده تعریف شده‌اند، به نظر شما اگر آموزش‌هایی از این دست برای اولیاء داشته باشیم مفید است؟

بله به کار ما کمک می‌کند. مثلا لازم نیست برای هر فصل اولیاء را جمع کنیم، اما برخی فصل‌های مهم و حیاتی وجود دارد، مثل فصل ضرب و تقسیم در پایه‌ی چهارم یا مثل تقسیم اعشار پایه‌ی ششم که چالش‌ها باید با آنها بررسی شود.

شرط ارزش‌یابی مدارس دولتی این است که ۳۰ ساعت دوره‌ی آموزش ضمن خدمت بگذرانند، اما در مدارس غیرانتفاعی اینگونه نیست و کمتر هم برای آن هزینه می‌کنند؛ فکر می‌کنید دوره‌های ضمن خدمت راه‌رشد، جزو نقاط قوت آن باشد؟

نقطه‌ی قوت هست و اگر هدفمندتر هم باشد بهتر و بیشتر می‌تواند کمک کند، اما واقعا نقطه‌ی قوت هست چون اگر من معلم در جایی کار کنم که دوسال بعد از من، آدم حرفه‌ای‌تری بسازد، هم من و هم مجموعه رشد خواهیم کرد.

هدفمندتر به چه معناست؟

یعنی برای هر دوره بدانیم نیاز معلم چیست، آن مدرس به درد آن دوره و معلم می‌خورد، پیوستگی دوره‌ها و ... همه‌ی این‌ها باید مدنظر قرار گیرد.

انگیزه‌ی معلم برای شرکت در دوره‌ها چگونه تقویت می‌شود؟

ارزیابی بعد از دوره‌ها از خود معلم و درخواست از او برای نقد آن می‌تواند بسیار کمک کند، مثل اتفاقی که در چابهار افتاد.



آیا خارج از مجموعه هم در کلاس‌های ضمن خدمت شرکت کردید؟

بله، کلاس‌های آموزش و پرورش هم بود که خیلی مؤثر نبودند. اغلب در این کلاس‌ها مطالبی آموزش داده می‌شد که ما به آنها تسلط کافی داشتیم و قبل از کلاس‌های آموزش و پرورش به‌طور مجزا در مدرسه آموزش دیده بودیم. کلاس‌های ضمن خدمت آموزش و پرورش به نحوی بود که گاهی خود معلمان در روند تدریس وارد شده و از مدرس اشکال‌گیری می‌کردند. در صورتی که کلاس‌های داخلی و کارگاهی بسیار مؤثرتر بودند.

در مدرسه چه کلاس‌هایی برای شما برگزار شد؟

خوب قاعدتا علاوه بر کلاس‌های آموزشی دروس مختلف، سال گذشته کلاس حنجره نیز برگزار شد که کلاس بسیار مفیدی بود. در واقع استادی که تدریس کردند بسیار خوب و با علم ظاهر شدند و اطلاعات بسیار خوبی در رابطه با آموزش دروس به معلمان ارائه دادند. در این کلاس در مورد تن‌های متفاوت صدا در کلاس صحبت شد. به‌طور مثال وقتی قرار است معلم دیکته یا داستان بگوید باید تن صدای او در حالت‌های مختلف تفاوت داشته باشد. اینکه نوع تن‌ها صدا و نحوه‌ی بیان چطور می‌تواند نقطه اوج داستان و یا بخش غمگین یک داستان را برای کودک بازسازی کند تا دانش‌آموز در حال و هوای داستان باقی بماند و با معلم همراه شود. کلاس‌هایی که با دکتر قاسم‌پور نیز برگزار شد جزو کلاس‌های فوق‌العاده باارزش بودند.

آیا روند آموزش دوره‌های ضمن خدمت مدرسه و نهاد آموزش و پرورش با یکدیگر هم پوشانی دارد؟

قطعا همین‌طور است. نمی‌توان جدا از روند آموزش و پرورش کاری مستقلانه انجام داد. اما، در کنار آموزش‌های این نهاد، مجموعه‌ی راه رشد کارهای فراتری نیز انجام داد. شاید به تعبیری بهتر باشد بگوییم برخی دروس را زودتر شروع کرده و سریع‌تر به نتیجه رسیدیم. این یکی از دلایل جلو بودن ما از کلاس‌های ضمن خدمت آموزش و پرورش است. یکی از این کارها به‌طور مثال، نوشتن دفاتر توصیفی بود که به جرأت می‌توانم بگویم این روند را مدرسه راه رشد دو سال زودتر برگزار کرد. اما، این به معنای گسست دو روش از یکدیگر نیست. گرچه من احساس می‌کنم دوره‌هایی که مجموعه برگزار می‌کند بسیار پربارتر از دوره‌هایی است که توسط آموزش و پرورش و مدرسانی که برای آموزش در مدرسه به کار گرفته می‌شوند حرفه‌ای‌تر ظاهر می‌شوند.

آیا تناسب دروس با سرفصل‌های مورد نیاز معلمان در دوره‌ها رعایت می‌شود؟

بله، در حال حاضر کلاس‌های ریاضی در داخل مدرسه برگزار می‌شود. مدرس نیز به دلیل آشنایی با روند کار مجموعه، با شاخ و برگ دادن موضوعات کتاب به مسیر تدریس معلمان بسیار کمک می‌کند. این در حالی است که کلاس‌های ضمن خدمت آموزش و پرورش تنها به تدریس کتاب اکتفا کرده و چیزی فراتر به معلمان نمی‌آموزد. آموزش در راه رشد فراتر از حد کتاب است؛ بنابراین نیاز به آموزش‌های بیشتری برای معلمان احساس می‌شود.



ایجاد اشتیاق یادگیری در دانش‌آموزان

گفت‌وگو با بیابانی

از معلمان ابتدایی مجموعه راه رشد

بیابانی از معلمان با انرژی مجموعه راه رشد است. معلمی که به دانش‌آموزان عشق می‌ورزد و از هیچ کوششی برای پیشرفت درسی آنان دریغ نمی‌کند. پای صحبت‌های او نشستیم تا از تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت برای معلمان و نحوه‌ی بکارگیری این آموزش‌ها در کلاس‌های درس بیشتر بدانیم.

به‌طورکلان، آموزش ضمن خدمت معلمان برای چیست؟ چه فایده‌ای دارد؟ و آیا آموزش‌ها مؤثر بوده یا خیر؟

اول بگویم که وجود کلاس‌های ضمن خدمت از ضروریات یک مجموعه موفق است. من از سال ۱۳۸۵ وارد مجموعه شدم. از همان سال آموزش‌های ضمن خدمت برگزار می‌شد. این آموزش‌ها برای من که هیچ‌گونه سابقه‌ی تدریس نداشتم بسیار مؤثر بود. وجود این نوع آموزش‌ها کمک کرد تا متوجه شوم هنگام ورود به کلاس چطور رفتار کنیم. در واقع آموزش‌های ضمن خدمت روند کار کلاس را از ابتدای ورود، نحوه‌ی اداره کردن، تدریس و ... به ما آموزش می‌داد. البته در برخی از کلاس‌های آموزشی که برای آموزش معلمان برگزار می‌شد، کلاس‌هایی که به‌صورت کارگاهی برگزار می‌شد بسیار مناسب‌تر و پربازده‌تر بود. به این ترتیب ما بهتر می‌توانستیم در جریان آموزش قرار گرفته و بیاموزیم.

منظور تان از فراتر بودن آموزش چیست؟

درواقع جدا از کتاب درسی، هر درسی برای خود یک کتاب کار متفاوت و مجزا دارد. به طور مثال، در درس ریاضی به مبحث زاویه تنها در یک صفحه به صورت خیلی کوتاه اشاره شده است و در صفحه بعد کتاب سراغ مبحث دیگری رفته، اما در کتاب کارهای راه رشد برای زاویه حداقل دو صفحه تمرین قرار داده شد. به همین صورت برای باقی کتاب‌ها نیز حل مسائل و تمرین‌های بیشتری برای فهم بهتر دانش آموز گنجانده شده است.

آیا کلاس‌هایی که در تابستان سال جاری برگزار شد نیازهای حرفه‌ای شما را به عنوان یک معلم برطرف کرد؟

به نظر من کلاس یک مسیر را به افراد نشان می‌دهد و من این مسیر را با وجود کلاس‌های امسال دریافت کردم. اما، در نهایت این معلم است که باید پیگیری باشد و به دنبال مسائل برود. ما با این کلاس‌ها توانستیم در فضای آموزش قرار بگیریم. اما امر مسلم این است که همه چیز به تلاش یک معلم بستگی دارد تا به جایی که می‌خواهد برسد.

به نظر شما چند درصد آموزش‌های ضمن خدمت وارد کلاس می‌شود؟

از نظر من اگر به این نوع کلاس‌ها باور داشته باشید تغییر قطعا رخ خواهد داد. اما، اگر وجود این کلاس‌ها برای شخص معلم ضروری حس نشود قطعا وجود حاشیه‌هایی مثل تعطیلات، زمان کم، تعداد بالای دانش‌آموزان دست به دست می‌دهد تا کار اصلی انجام نشود. اگر به این باور برسیم که کلاس‌های ضمن خدمت باعث پیشرفت ما خواهد شد تأثیرگذاری آن را حس خواهیم کرد اما، اگر از روی اجبار و ناچارا در این کلاس‌ها حضور یابیم تأثیری نخواهیم گرفت. این مسائل بسیار مهم است و بایستی معلم خود به این درک برسد. من به شخصه تأثیر این کلاس‌ها را در روند تدریسم مشاهده کردم و از این تجربه بی‌نظیر خوشحال هستم. به واقع یک آموزگار باید بداند که برای چه هدفی معلم شده است و اگر مسیر را انتخاب کرد می‌تواند با همه‌ی گرفتاری‌ها و مسائل کنار آید.

در نوع برگزاری دوره‌ها، کلاس‌های کارگاهی را پربازده‌تر دانستید، دلیل تان چیست؟ این کلاس‌ها چه تفاوتی با سایر کلاس‌ها دارد؟

دلیل اصلی این است که من آموزگار از حالت معلمی خارج شده و به شاگرد و دانش‌آموز تبدیل می‌شوم. مسأله را اجرا کرده و حس می‌کنم. زمانی که به حل کردن دروس روی می‌آورم متوجه می‌شوم اشکال یک دانش‌آموز در کجا می‌تواند باشد. درک می‌کنم که دانش‌آموز آیا می‌تواند مسئله را حل کند یا خیر؟ در کدام قسمت مسأله ممکن است با مشکل مواجه شود؟ اینها را حس می‌کنم و با توجه به شناختی که نسبت به دانش‌آموزان خود دارم متوجه می‌شوم که هرکدام ممکن است در کدام قسمت مسأله با مشکل مواجه شوند و این باعث می‌شود در یادگیری بهتر کمکشان کنم.

برای بهتر برگزار شدن دوره‌های ضمن خدمت چه پیشنهاداتی دارید؟

در آموزش‌های ضمن خدمت، کلاس‌هایی داشتیم که در آن بازی‌هایی به معلمان آموزش دادند. به نظر من هرچه کلاس‌ها دست‌ورزی باشد نتیجه بهتری خواهیم داشت. آموزش‌ها اگر به صورت بازی و تفریح باشد مؤثرتر است. درس‌هایی

که خودم با دست‌ورزی برگزار می‌کنم بیشتر نتیجه می‌دهد تا زمانی که تنها گوینده صرف بوده‌ام.

آیا آموزش کلاس‌داری هم داشتید که چطور با دانش‌آموزان مختلف برخورد کنید؟ آیا به نظر شما وجود چنین کلاس‌هایی لازم است؟

بله، آموزش‌هایی به صورت تئوریک داشته‌ایم اما باید توجه داشت زمانی که یک معلم وارد کلاس می‌شود داستان تغییر می‌کند. وجود چنین کلاس‌هایی ضروری است اما، به هر حال بعضا بحث‌های تئوری نیز به ما کمک می‌کند.

آیا آموزش در راه رشد تنها در دوره‌های ضمن خدمت وجود دارد؟ در جاهای دیگر ردپای آموزش را نمی‌بینید؟

آموزش می‌تواند در هر جایی اتفاق بیافتد. همه جا می‌توان آموزش را داشت و به دانش‌آموزان هم منتقل کرد. به نظر من بهتر است در کنار آموزش‌های ضمن خدمت، شاد بودن را هم به معلمان و هم به کودکان و دانش‌آموزان خود بیاموزیم تا علاوه بر داشتن معلمان شاد، دانش‌آموزانی داشته باشیم که در حین بازی درس هم یاد می‌گیرند. باید آموزش به شکل تفریح و بازی به دانش‌آموزان منتقل شود. کما اینکه می‌بینیم کودکانمان تکلیف دارند ولی از انجام آن خوشحال نیستند من دوست دارم آن اتفاق بیفتد که بچه‌ها کلاس و تکلیف را دوست داشته باشند. کمتر پیش می‌آید کودک از انجام تکلیف خوشحال باشد اما، در خارج از ایران این طور نیست. دانش‌آموزان با خوشحالی در کلاس حاضر می‌شوند. من علاقه‌مندم تا این اتفاق خوب در کشور ما هم رخ دهد و دانش‌آموزان از انجام تکالیف و حل کردن مسائل لذت ببرند.

نظر شما در رابطه با برگزاری کلاس‌ها در خرداد یا در طول سال چیست؟

برگزاری کلاس‌ها در خرداد قطعا فرصت بهتری است. تقریبا حجم کار معلمان سبک‌تر شده است و ذهن آنها درگیر دانش‌آموزان نیست پس با فکری بازتری می‌توانند در کلاس‌ها حاضر شوند. البته باید در نظر داشت که وجود برخی کلاس‌ها در طول سال بسیار جوابگو است و می‌تواند بسیاری از اشکالات معلمان در طول سال را رفع کند. بنابراین بسته به نیاز، برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت هم بسیار اهمیت دارد.

روند کلاس‌های ضمن خدمت را تا به امروز چطور ارزیابی می‌کنید؟

قطعا کلاس‌هایی که در تابستان اجرا شد بسیار مؤثر بود. در کلاس‌های درس در حال اجرای آموخته‌های خود هستیم. خوشبختانه در این دوره‌ها، نظرات و پیشنهادات ما شنیده شد و راهنمایی‌هایی هم صورت گرفت. با برگزاری این کلاس‌ها و آموزش‌های نوین معلمان، نحوه‌ی برگزاری امتحانات و نحوه‌ی پرسش هم تغییر کرد به طور مثال، اگر تا قبل از این دوره، دانش‌آموز را مجبور می‌کردیم لغات را حفظ کرده و به صورت شفاهی به معلم پاسخ دهند دیگر از وی می‌خواهیم که هنگام خواندن متن، درک و فهم خود را از لغت بگوید. به این ترتیب روند یادگیری و به خاطر سپاری لغات بسیار راحت‌تر خواهد بود. به عبارتی بهتر، روند آموزش و یادگیری در حال حاضر مفهومی‌تر شده است و این خود از نکات مثبت برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت است. هم‌چنین پیشنهاد من این است که در دوره‌ها از مدرسانی استفاده شود که دسترسی به آنها برای رفع اشکالات وجود داشته باشد.

سخن آخر

به نظر من وجود آموزش‌های ضمن خدمت برای ارتقاء معلمان امری ضروری است؛ اما، اینکه برگزاری چه کلاس و دوره‌هایی تأثیرگذار است نیازمند این موضوع است که معلمان را در رابطه با نوع کلاس‌ها آگاه‌تر سازیم تا نیازهای واقعی آنان منعکس شود. تشخیص این نیاز که چه آموزش‌های ضمن خدمتی ضروری است؛ به تعامل بیشتر معلمان و برگزارکنندگان این دوره بستگی دارد. پیشنهاد من این است که قبل از برگزاری آموزش‌ها نظرسنجی‌هایی صورت گیرد تا معلمان از چرایی برگزاری کلاس‌ها آگاه شوند. در این صورت معلم می‌داند که برای چه باید در کلاس حاضر شوم و اگر انتقادی وارد است نوشته شود تا آموزگار با ناراحتی در کلاس حاضر نشود و این هزینه‌ها و زمان‌هایی که گذاشته می‌شود نتیجه بخش باشد. کماکان اعتقاد من بر این است که آموزش‌های ضمن خدمت به معلمان حس اعتماد به نفس می‌دهد تا هر روز با اعتماد بیشتری وارد کلاس شوند.

گفت‌وگو با سعیده رجبی

مدرس و شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت

سعیده رجبی مربی مهد کودک راه رشد از مربیانی است که در دوره‌ی ضمن خدمت راه رشد، شرکت کرده است. دوره‌هایی که برای هر معلمی در هر مقطعی می‌تواند دستاوردهایی جالب و مهم به همراه داشته باشد؛ با وی درباره‌ی تجربه‌ها و تأثیر دوره‌ها صحبت کردیم که در ادامه می‌خوانید.

کمی از خودتان و اینکه چطور وارد دوره‌های ضمن خدمت راه رشد شدید، بگویید؟

من سعیده رجبی هستم. از ۱۳۸۴ وارد مجتمع راه رشد شدم و در حال حاضر نیز هم دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره‌ی خانواده هستم.

چه مدت است که در دوره‌های ضمن خدمت شرکت کردید؟

از زمانی که وارد راه رشد شدم، دوره‌هایی در زمینه‌ی روانشناسی تربیتی، با دکتراسدیان گذراندیم که بیشتر درباره‌ی فلسفه‌ی خلقت انسان بود که البته برای ما کاربرد زیادی نداشت، کلاس‌هایی با آقای نوین داشتیم که به حل مشکل و مدیریت بحران می‌پرداخت و بسیار مفید بود. با خانم چمن آرا کلاس‌های اقدام‌پژوهی را گذراندیم که هدف پژوهش و تحقیق را بررسی می‌کرد و بیشتر برای مقطع دبستان بود که من آن زمان در مقطع پیش‌دبستان بودم و شرکت در آن برایم جالب بود. کلاس‌های بازی، را با خود معلمان شروع کردند که بسیار جالب بود، همچنین کلاس‌های نمایش، مربی‌گری از دیگر کلاس‌های مفید بود، قصه‌خوانی و روش‌هایی که بچه‌ها جذب آن شوند.

سال گذشته هم کلاس ادبیات با دکتر قاسم‌پور برگزار شد که بیشتر برای مقطع دبستان بود ولی ما هم حضور داشتیم. کلاس‌هایی هم با دکتر ترابی‌نژاد داشتیم و موضوعاتی در رابطه با حنجره و اینکه معلم چه کاری کند که فشاری بر روی حنجره‌اش نباشد، بررسی شد و همچنین این موضوع که از نظر کلامی چگونه بتوان دانش‌آموزان را جذب کرد مطرح شد که این کلاس‌ها برای یک معلم به ویژه در مقطع پیش دبستان مفید بود. کلاس‌های مهارت آموزشی زبان و کامپیوتر هم داشتیم. از بهترین کلاس‌ها، دکتر بدیعی بود که حتی پیشنهاد دادیم که تکرار شود.

گویا این کلاس‌ها به دو بخش تقسیم می‌شود، برخی از آنها به مهارت‌های کلاس‌داری اشاره دارد و بخشی هم به مسایل آموزشی موردی اختصاص دارد، شما کدام را مفیدتر دید؟

کلاس‌های موردی، آنهایی که در ارتباط با مفاهیم تربیتی بود، روش‌های تنبیه، برخورد با اضطراب، مسایل جنسی. اطلاعات ما در برخورد با بچه‌ها پس از آن دوره‌ها زیاد شد.

شما اثر دوره‌های ضمن خدمت بر روی شیوه‌ی تدریس‌تان را حس کرده‌اید؟

نه همه‌ی کلاس‌ها، چون برخی از آنها مرتبط با مقطع ما نبود، اما آنهایی که مرتبط با ما بود، بله.

اگر شما نیازی را برای برگزاری یک دوره حس کنید، این فضا وجود دارد که آن را مطرح کنید؟

بله به طور مثال چندی پیش برگه‌هایی به ما ارائه شد که تمایل دارید در چه کلاس‌هایی شرکت کنید یا چه پیشنهاداتی دارید.

این اتفاق را مفید می‌دانید؟

بله

دوره‌های ضمن خدمت راه رشد چه تفاوتی با دوره‌های مشابه دارد؟

خیلی از دوستان دانشجوی من چنین کلاس‌هایی را تجربه نکردند یا اگر برایشان برگزار می‌شود خودشان هزینه‌ی آن را می‌دهند و وقتی من می‌گویم که برایمان با هزینه‌ی مجموعه کلاس می‌گذارند بسیار تعجب می‌کنند.

بعد از اینکه کلاس تمام می‌شود با استاد در ارتباط هستید؟ پیگیری و گرفتن بازخورد وجود دارد؟

نه نبوده؛ البته مواردی که در کلاس‌ها مطرح می‌شود با روش‌های پیشین ما تفاوت دارد که درباره‌ی آنها گفت‌وگو می‌کنیم تا ببینیم چطور می‌توانیم آن را اجرا کنیم، که موضوعی را با روش‌های خودمان هماهنگ کنیم.

زمان برگزاری دوره‌های ضمن خدمت چگونه است؟

برخی از آنها طی روز برگزار می‌شود؛ برخی آخر هفته‌ها (پنجشنبه و جمعه) برگزار شد.

به نظر شما زمان برگزاری چطور باشد بهتر است؟

در طی روز بهتر است تا اینکه آخر هفته بیایم.

به عنوان سؤال آخر، فکر می‌کنید چطور انگیزه معلم‌ها می‌تواند بیشتر شود؟

هرچقدر مسایل کاربردی بیشتر آموزش داده شود بهتر است. اما در مجموع اکثر همکاران از شرکت در این دوره‌ها راضی هستند.

آموزش و پرورش، یکی از مهم‌ترین راه‌های هماهنگ شدن با دنیایی است که هر روز اختراعات و اکتشافات تازه علمی، ادبی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی را مشاهده می‌کند. در این میان، آموزش معلمان و به‌روزرسانی اطلاعات علمی آنها امری بسیار ضروری است؛ زیرا معلم بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه جامعه (نیروی انسانی) را تربیت می‌کند. ماهیت حرفه‌ای معلم عصر حاضر ایجاب می‌کند که او با این یافته‌های جدید آشنا شود و آنها را در تدریس به کار برد. امروزه معلم باید در قالب حرفه‌ای خود ظاهر شود. برای تحقق هر چه بیشتر این امر لازم است از طریق دوره‌های تربیت معلم، ضمن خدمت و مطالعات و تجربیات مستمری که در آینده خواهد داشت، صلاحیت‌ها و توانایی‌هایی را کسب کند تا بتواند به نحو شایسته‌ای، به ایفای نقش حساس، پر مسئولیت و در عین حال تخصصی معلمی بپردازد.

■ لزوم توسعه حرفه‌ای معلمان

در راستای انجام مسئولیت اجتماعی راه‌رشد در منطقه‌ی چابهار و انعقاد تفاهم‌نامه‌ای با دبیرستان دانشوران در این منطقه، طرح خواهرخواندگی دو مجموعه اجرا شد. به این ترتیب مجموعه راه‌رشد اقدام به آموزش ضمن خدمت برای دبیران چابهار کرد. به‌منظور آگاهی از کم و کیف این دوره‌ها گفتگویی را با خانم موسوی، مدیریت محترم دبیرستان دخترانه دانشوران و خانم قاسمی، یکی از معلمان این مجموعه غیرانتفاعی در منطقه چابهار داشتیم.

■ تأکید بر مهارت‌ورزی، به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه آموزش

موسوی در رابطه با نحوه‌ی آشنایی مجموعه تحت مدیریت خود با تعاونی راه‌رشد می‌گوید: راه‌رشد به‌عنوان یک تعاونی برای انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی خود وارد منطقه چابهار شد. طی این رفت‌وآمدها مدرسه‌ی ما با این مجموعه آشنا شد و پس از اعلام آشنایی و صحبت‌های اولیه درخصوص آموزش معلمان، این مجموعه به سؤالات ما پاسخ داد و از ما دعوت کردند تا برای آموزش‌های ضمن خدمت معلمان برخی از معلمان خود را به تهران بفرستیم. در این راستا مدیریت تعاونی راه‌رشد، خانم اصلاح‌پذیر با ما همکاری خوبی داشتند و در تابستان سال جاری ما سه تن از معلمان خود را برای شرکت در کلاس‌های ضمن خدمت به تهران و مدرسه راه‌رشد اعزام کردیم. اما در نهایت معلمان این منطقه به دلایل مختلف مانند دوری راه، دور ماندن از خانه و فرزندان، نتوانستند به تهران سفر کنند، به همین جهت از مجموعه راه‌رشد خواستیم تا معلمان آموزش دیده خود را به چابهار بفرستند تا ما هم بتوانیم از این آموزش‌ها استفاده کنیم. در این میان بین تعاونی راه‌رشد و مجموعه دانشوران یک دوره تفاهم‌نامه خواهرخواندگی به امضاء رسید که ارتباطات بین دو مجموعه را افزایش داد.

وی با بیان اینکه این دوره تفاهم‌نامه برای یک سال و در چهار دوره به امضاء رسیده است، اضافه کرد: این تفاهم‌نامه از شهریور سال جاری شروع شد و تا شهریور ماه ۱۳۹۷ ادامه خواهد داشت. موسوی با اشاره به نحوه و کیفیت برگزاری این دوره‌ها می‌گوید: این دوره‌های ضمن خدمت صد در صد به لحاظ آموزشی بسیار تأثیرگذار بوده و توانسته به معلمان این



ضرورت آموزش

ضمن خدمت

در مناطق محروم

گزارشی از فعالیت راه‌رشد در چابهار

لیلی شیرزاد

شرط بقای هر سازمانی، آن است تا هدف‌ها، ساختار، روش‌های کار و الگوهای رفتاری خود را به نحوی هماهنگ با تغییرات، متحول کند. این امر از طریق رشد شایستگی، کارایی، اثربخشی و توانمندی هر چه بیشتر کارکنان امکان‌پذیر است. برای رسیدن به این هدف، باید تحصیلات و دانش حرفه‌ای، علاقه به پژوهش و تحقیق، ابتکار و نوآوری را به عنوان ملاک‌هایی از تخصصی شدن کار کارکنان به شمار آورد. با در نظر گرفتن این تغییرات شگرف و گسترده در دنیای کنونی، تمام سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران و به‌خصوص صاحب‌نظران تعلیم و تربیت اذعان دارند که آموزش و پرورش، تنها راه‌حل یا دست‌کم بهترین راه‌حل مسائل دشوار و بغرنج جوامع بشری است.

این دغدغه وجود دارد که از کلان شهرهایی مثل تهران و دیگر شهرها عقب باشیم و مطالب را کمتر توضیح داده یا حق مطلب را ادا نکنیم. به دلایل متعددی از جمله عدم دسترسی به مؤلفان کتاب، همواره نگران هستیم که نتوانیم اهداف کتاب را بطور کامل بیان کنیم، اما با برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و وجود یک فضای هم‌فکری و کار مشارکتی با معلمان حاضر در تهران و مجموعه راه رشد فضای بسیار خوبی برای ما فراهم شد تا متوجه شویم بسیاری از اهداف کتاب‌ها به دور نبودیم و بتوانیم از روش‌های تدریس به‌ویژه در درس علوم و آزمایشگاه بهره ببریم.

وی در رابطه با بازخورد این آموزش‌ها و تأثیر آن در کلاس‌های درس دانش‌آموزان می‌گوید: قطعاً بازخوردهای مثبتی وجود داشته؛ بطور مثال تدریس شبکه خورشیدی به معلمان چابهار در این دوره‌ها باعث شد تا



معلمان از این مثال مفید برای آموزش بهتر مفاهیم دیگر، به دانش‌آموزان بهره ببرند. مثال شبکه خورشیدی و تدریس از روش‌ها به من بسیار کمک کرده است.

قاسمی با اشاره به مشکلات معلمان در مدارس چابهار می‌افزاید: در مناطقی مانند چابهار به شدت با دانش‌آموزان دو زبانه به مشکل مواجهیم. دانش‌آموزانی هستند که نمی‌توانند حتی یک کلمه فارسی صحبت کنند و می‌خواهند فارسی را در مدرسه یاد بگیرند. قطعاً این وضعیت مشکلاتی را برای معلمان به وجود می‌آورد و کیفیت آموزش و بازدهی را پایین می‌آورد. حال شما تصور کنید در مدارس دولتی این مشکل را داریم و افزون بر آن با کلاس‌هایی بالغ بر ۶۰ دانش‌آموز مواجه هستیم.

وی با بیان راهکار برای اجرای بهتر دوره‌های ضمن خدمت می‌گوید: به شدت معتقدم باید تدریس از روش‌های سنتی فاصله گرفته و به سمت مهارت‌ورزی برود تا جایی که هدف از تدریس، یادگیری اهداف سرفصل‌ها

منطقه کمک‌های شایانی کند. ضمن اینکه دید مثبتی همواره در منطقه ما نسبت به دوره‌های ضمن خدمت وجود دارد اما، تنها مشکل ما مسائل مربوط به هزینه‌ها است.

وی در رابطه با مشکلات معلمان منطقه چابهار و نحوه‌ی کمک و حضور مجموعه‌های این چنینی مانند راه رشد ادامه می‌دهد: قطعاً حضور مجموعه‌هایی مثل راه رشد بسیار کارساز است اگر آموزش‌دهندگان دانسته‌های خود را به طور حداکثری به یادگیرندگان انتقال دهند.

مدیر دبیرستان دخترانه دانشوران در رابطه با راهکارهایی برای اجرای بهتر دوره‌ها، پیشنهاد می‌دهد روی مهارت‌ورزی معلمان و کارهای عملی بیشتر تأکید شود. وی می‌افزاید: مباحث تئوری و خواندنی کار دشواری نیست و معلمان ما از عهده‌ی آن برمی‌آیند. اما ما با روش‌های جدید تدریس و کار آشنا نیستیم. به بیان بهتر در مباحث مهارتی ضعف‌های قابل توجهی داریم. پیشنهاد من این است که در دوره‌های جدیدتر به دلیل وجود امکانات فضای مجازی، بیش‌تر به مباحثی مثل خلاقیت، روش‌های تدریس نوین و آزمایشگاه پرداخته شود. در چابهار ما با اقدام‌پژوهی‌ها و آزمایشگاه به هیچ‌وجه آشنا نیستیم و در این حوزه نیاز به کار جدی است. موسوی با بیان اینکه آموزش‌های ضمن خدمت در به‌روزرسانی معلمان و ایجاد فضای همکاری و هم‌فکری، کار مشارکتی و گروهی بسیار تأثیرگذار بوده است، ادامه می‌دهد: به شخصه از مجموعه راه رشد ممنونم که با تمام انرژی، هم و غم خود را به آموزش معلمان مناطق محرومی مثل چابهار گذاشت. ما در دوره‌های ضمن خدمت از هر مدرسه و شهرستان سرگروه‌هایی را دعوت کردیم تا در کلاس‌ها حضور پیدا کنند. به این ترتیب چهار یا پنج معلم از هر پایه‌ای در کلاس‌ها بودند. اما، به عقیده‌ی من دروسی مثل ریاضی و علوم نیاز به آموزش‌های بیشتری دارد. به طور مثال وقتی دانش‌آموزان پایه‌ی پنجم به‌خوبی متوجه مفهوم تقسیم نشده‌اند یعنی ما در آموزش مفاهیم ضعف‌هایی داریم. قطعاً اگر معلمان با روش‌های تدریس نوین آشنایی داشته باشند، می‌توانند در امر یادگیری به دانش‌آموزان کمک کنند.

به عنوان سخن پایانی از مجموعه راه رشد و سرکار خانم اصلاح پذیر که بانی این کار بوده تشکر ویژه‌ای کرده و تقاضا دارم که این همکاری ادامه پیدا کند. پیشنهاد من این است که اگر رفت و آمدهای معلمان عزیز به منطقه ما با دشواری‌هایی همراه است می‌توان از امکانات فضای مجازی استفاده کرد و از طریق ایجاد کانال‌های متعدد با مدارس راه رشد در تهران در ارتباط بود؛ به طوری که با استفاده از اینترنت به نحوه آموزش معلمان در کلاس‌های درس و آزمایشگاه دسترسی پیدا کرد و از نحوه تدریس معلمان با تجربه این مجموعه بهره گرفت.

نقش پررنگ راه رشد در به‌روز کردن اطلاعات معلمان چابهار

قاسمی یکی از معلمان خوب مجموعه دانشوران در منطقه محروم چابهار است. معلمی که اعتقاد دارد باید همواره و هر ساعت به روز باشیم تا بتوان آموزش‌دهنده قابل اتکایی برای دانش‌آموزان باشیم. وی در رابطه با کیفیت برگزاری دوره‌های ضمن خدمت در منطقه چابهار می‌گوید: دوره‌ها بسیار مناسب بود اینکه بتوانیم در منطقه محرومی مثل چابهار با سطح دانشی که در تهران وجود دارد تبادل نظر و هم‌اندیشی داشته باشیم، بسیار نکته مثبتی است. ما در این دوره‌ها توانستیم به‌روز شده و آموزش‌های خود را ارتقاء دهیم؛ زیرا همواره در مناطقی مانند منطقه ما

خلاصه‌ای از گزارش

بخش ضمن خدمت

مجموعه راه رشد

واحد ضمن خدمت یکی از پر مشغله ترین بخش‌های مجموعه است. نیازسنجی، طراحی و برنامه ریزی، برگزاری تا بازخورد و گزارش از کلاس‌ها جزو فعالی‌های این بخش است. در زیر به طور گذرا نگاهی به بخشی از فعالیت‌های این واحد داشته‌ایم و بعد از آن جدول پایین و زمستان برگزاری دوره‌ها را مرور کرده‌ایم.

مکتوب و کامل کردن سند ضمن خدمت راه رشد

طراحی، توزیع و جمع‌آوری فرم‌های نظر سنجی همکاران (مدیران، بخش اجرایی، دبیران و آموزگاران، کادر اداری و مالی) برای انتخاب دوره‌های ضمن خدمت سال جاری

بررسی اسامی همکاران حاضر در کلاس‌های ضمن خدمت سال قبل برای اعطاء گواهی‌نامه

بررسی موانع و تهیه گزارش از برگزاری کلاس‌های مشارکتی

برنامه‌ریزی جهت برگزاری کلاس‌های VIP از جمله دوره سطح یک کلاس‌های تفکر سیستماتیک و برگزاری نشست پدیده فنلاند در آموزش

تهیه گزارش برگزاری دوره اول کلاس‌های آموزش معلمان، در و برنامه‌ریزی دوره دوم کلاس‌های ضمن خدمت چابهار

با تکیه بر افزایش مهارت دانش‌آموزان باشد. مهارت‌گرایی باید از دوران ابتدایی شروع شود. اما لازمه آن داشتن ابزار است. متأسفانه بسیاری از ابزارها در این مناطق وجود ندارد یا اگر ابزار باشد، روش استفاده از آن‌را معلمان نمی‌دانند. بسیار مشتاقم در دوره‌های بعدی تدریس علوم و ریاضی براساس مهارت‌ورزی صورت گیرد و در آموزش این دروس استفاده از ابزارهای مناسب مثل کیلوگرم و ... مورد توجه قرار گیرد تا دانش‌آموز بتواند این نوع از یادگیری را لمس کند. البته لازم به ذکر است که قطعا آموزش چنین شیوه‌ای از تدریس بایستی بر تعداد کم دانش‌آموزان تکیه کند. قطعا یک معلم نمی‌تواند ۶۰ دانش‌آموز را با امکانات کم و کلاس‌های شلوغ مهارت‌گر تربیت کند. پس ناچار است روش تدریس سنتی را پیش گیرد تا بتواند دانش‌آموزان را کنترل کند.

وی در رابطه با حضور مجموعه‌هایی مانند راه رشد در مناطقی محرومی مثل چابهار می‌گوید: قطعا حضور مجموعه‌هایی مثل راه رشد برای معلمان که در این مناطق همواره به دلیل عدم دسترسی به بسیاری از امکانات نگران عقب‌ماندن از معلمان کلان شهرها هستند، می‌تواند در به‌روز شدن اطلاعات آنها کمک شایانی کند. دوره‌هایی که در چابهار توسط مجموعه راه رشد برگزار شد؛ همانند دوره‌ی اقدام پژوهی با حضور دکتر بختیاری و تی‌ای، بسیار دوره‌های خوب و باکیفیتی بودند. من احساس می‌کنم برگزاری کلاس‌های مجدد تی‌ای و روانشناسی همچنان برای معلمان چابهار ضروری است. ضمن اینکه کلاس‌های ضمن خدمت ریاضی و علوم هنوز به‌طور کامل به اتمام رسیده و ما در این دروس نیاز به آموزش‌های ضمن خدمت بیشتری داریم. قطعا در درسی مانند علوم به‌ویژه در مقطع ابتدایی نیاز به آموزش‌هایی مبنی بر آزمایشگاه و عملیاتی وجود دارد تا بتوان کودکان را در این پایه مهارت‌ورز تربیت کند.

قاسمی در پایان در رابطه با اهمیت آموزش ضمن خدمت ادامه می‌دهد: همه حتی یک پزشک و مهندس خبره باید به‌روز باشند و از دانش‌نوین بهره‌گیرند. هر شخصی در هر حرفه‌ای نیاز دارد که به‌روز باشد و معلمان هم از این قاعده مستثنی نیستند. کتاب تغییر می‌کند، دانش‌آموزان تغییر می‌کنند و رفتارهای آنان نیز در هر دوره متغیر است. پس یک معلم نمی‌تواند با دانش حتی یک ماه پیش خود تدریس کند. اعتقاد من این است که دانش در هر لحظه تغییر می‌کند و این دوره‌های ضمن خدمت در به‌روزرسانی معلمان بسیار کارساز است. ضمن اینکه کمک می‌کند تا نسبت به سایر همکاران خود عقب نمانیم. به نظر من در مناطق محرومی همانند چابهار نیاز است که گاهی حتی معلمان از منطقه خود فاصله بگیرند و از نزدیک مدارس تهران و فضای آن‌را لمس کنند. لمس این تفاوت‌ها بسیار در کیفیت کار آنها تأثیرگذار خواهد بود.

■ دوره‌های برگزار شده‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای کارکنان سال ۹۶

نام استاد	تاریخ برگزاری	نام دوره	
دکتر ترابی‌نژاد	خرداد ۹۶	آسیب شناسی حنجره	۱
دکتر ایزدی، مؤلف کتب ریاضی و کارشناس سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی کتب درس	خرداد ۹۶	بررسی راهنمای برنامه درسی ریاضی از پایه اول تا ششم	۲
دکتر قاسم‌پور، رییس گروه فارسی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی کتب درسی	خرداد ۹۶	بررسی راهنمای برنامه درسی فارسی از پایه اول تا ششم	۳
دکتر بختیاری، پژوهش‌گر آموزش و پرورش	خرداد ۹۶	اقدام پژوهی و درس پژوهی برای دوره‌ی متوسطه ۱ و متوسطه ۲	۴
دکتر حسینی، پژوهش‌گر پژوهش‌کده آموزش و پرورش	خرداد ۹۶	ارزش‌یابی توصیفی	۵
دکتر وطن‌خواه	خرداد ۹۶	T.A تحلیل رفتار متقابل	۶
شاهو رحمانی	خرداد ۹۶	طرح درس مشارکتی اول تا پنجم	۷
دکتر خوشبخت	تابستان ۹۶	کلاس‌های قانون کار برای واحد اداری	۸
خانم قوام شیرازی - خانم هنگامه طولانی خیال	خرداد ۹۶	کامپیوتر - Storyline	۹
خانم قوام شیرازی - خانم هنگامه طولانی خیال	خرداد ۹۶	کامپیوتر Windows	۱۰
خانم قوام شیرازی - خانم هنگامه طولانی خیال	خرداد ۹۶	کامپیوتر - Word	۱۱
خانم قوام شیرازی - خانم هنگامه طولانی خیال	خرداد ۹۶	کامپیوتر - PowerPoint	۱۲
محمد زارع	پاییز ۹۶	کامپیوتر - Word و تایپ ده انگشتی بخش خدمات	۱۳
خانم ریحانه اخگری	پاییز ۹۶	کامپیوتر - Word - Windows - Exele	۱۴
ژیلا ملکی	زمستان ۹۶	کارگاه روش خلاق آموزش ریاضی	۱۵
ایوا پنتیلا رییس اسبق اتحادیه آموزش اروپا	زمستان ۹۶	پدیده فنلاند در آموزش: سیاست و عمل	۱۶
حسین اسدیان	زمستان ۹۶	نقاشی کودکان	۱۷
دکتر اسماعیل‌زاده از دانشگاه شریف	پاییز ۹۶	تفکر سیستمیک (به درخواست معلمان به خرداد منتقل شد)	۱۸
شهرام کریمی	زمستان ۹۶	اصول، فنون و ابزار مصاحبه استخدامی برای واحد اداری	۱۹

■ کدام یکی از کلاس‌ها باز خورد بهتری دارند؟

تنوع کلاس‌های فوق‌برنامه بالا است، اما به نظر می‌رسد بچه‌ها با کلاس‌های نقاشی ارتباط خوبی برقرار می‌کنند و خلاقیت را در آنجا حس می‌کنیم. در کلاس‌های نقاشی به بچه‌ها الگویی نمی‌دهیم؛ الگو دادن خلاقیت بچه‌ها را متوقف می‌کند، به طور مثال مربی می‌خواهد رسم یک خرگوش را آموزش دهد، خرگوش را پای تخته کشیده و می‌گوید این خرگوش من است، سپس خرگوش روی تخته را پاک کرده و می‌گوید حالا می‌خواهم شما یک خرگوش بکشید و وقتی نقاشی بچه‌ها را می‌بینیم متوجه می‌شویم که هرکس به یک شکل آن را ترسیم کرده و این یعنی خلاقیت.

■ بازدیدهای خارج از مهد

با توجه به سرما و آلودگی هوا معمولاً بازدیدها در مقطع مهد کودک در فصل بهار انجام می‌شود، اما در اسفند ماه کودکان را در مقطع آمادگی یک به دیدن نمایش می‌بریم و برای علوم پستانداران نیز بازدید از پارک ارم را در برنامه داریم. اما اگر هوا سالم نباشد یا مشکلاتی پیش بیاید، برنامه را به بهار منتقل می‌کنیم.

■ برنامه‌های جالب پیش رو

جشن‌های مناسبتی برای بچه‌ها خیلی جالب است. برای چهارشنبه‌سوری نیز مراسمی را خواهیم داشت، آتش‌های کوچکی روشن خواهیم کرد و با مراقبت و هماهنگی، بچه‌ها را از روی آتش می‌پرانیم.

با ترانه جوادپور و شیرین مشایخی، معاونین آموزشی دبستان دخترانه، همراه شوید تا از اخبار این مجموعه با خبر شوید:

■ یک تغییر مهم!

سال‌ها کتابی به نام بهتر بنویسیم را کار می‌کردیم؛ این کتاب، تکلیف غیرفعال بود و همیشه سعی داشتیم آن را تغییر دهیم اما تألیف یک کتاب، کاری زمان‌بر بود، بالاخره امسال با همکاری معلمان پسرانه و دخترانه هم زمان با سال تحصیلی جدید با کتابی نو در چهار جلد تألیف شد که بازخورد خوبی هم از آن داشتیم و به یادگیری بچه‌ها کمک کرده، تکلیف غیرفعال کافی نیست چون در راه رشد، شیوه‌ی تفکر را آموزش می‌دهیم، پس می‌خواستیم نگاهمان به تکلیف هم عوض شود، این کتاب‌ها به گونه‌ای است که بچه‌ها درگیرش می‌شوند و فکر می‌کنند که به نوعی حل مسأله دارند. در واقع کتاب جدید انگیزه‌ها را قوی‌تر و به روند سوادآموزی کمک و حتی آن را تسریع کرده‌است.

چندماهی از سال تحصیلی ۹۶-۹۷ گذشته و در همین مدت اتفاقات و مراسم بسیاری در مراکز مختلف راه رشد برگزار شده‌است؛ به معاونین آموزشی سری زدیم تا ما را درباره‌ی آنچه گذشته‌است مطلع کنند؛ با ما همراه شوید.

با شیرین توده‌گشت معاون آموزشی مهد کودک، از اخبار این مجموعه با خبر شوید:

■ روز جهانی کودک

جشن جهانی کودک جزو اولین فعالیت‌هایی بود که به عنوان یک برنامه شاد برگزار شد. ایستگاه‌هایی در نظر گرفته شد تا بچه‌ها بتوانند از بودن در آنها احساس شادی کنند. در کنار این، موضوعاتی مثل تزیینات مهد را هم داشتیم. کاردستی و نمایش از جمله ایستگاه‌هایی بود که بچه‌ها فضایی جذاب را در آن تجربه کردند.

■ جشن شب یلدا

شب یلدا هر ساله در مجموعه جشن گرفته می‌شود و بچه‌ها یاد می‌گیرند که چرا به این مناسبت شب یلدا می‌گویند و به صورت نمادین آنچه در این شب اتفاق می‌افتد را می‌بینند.

■ دیدار با حیوانات

در این برنامه دیداری ترتیب داده شد و بچه‌ها با آقای شهرداری که با سازمان محیط زیست همکاری داشته آشنا شده و وی به بچه‌ها پستاندارانی را که امکان آوردنشان به مهد وجود دارد را آورده و به بچه‌ها نشان داده و معرفی کردند. همچنین خزندگانی نیز آورده شده تا بچه‌ها با دوزیستان، خزندگان و پستانداران آشنا شوند تا آموزشی که در علوم به آنها داده می‌شود، عینی‌تر شود.

■ تقویت مهارت

این روزها به سبب وجود گوشی، تبلت و لپ‌تاپ، کارهای مهارتی و کار با دست، تطابق دید در بچه‌ها پایین آمده، در این کارگاه‌ها و با آموزش‌هایی که داده می‌شود، این مهارت‌ها در آنها تقویت می‌شود. با برگزاری این کارگاه‌ها می‌بینیم که بچه‌ها حالا در لباس پوشیدن، زیپ و دکمه بستن بسیار پیشرفت کرده‌اند و این می‌تواند شروع خوبی باشد. به طور مثال دوخت بدون سوزن را به آنها یاد می‌دهیم که ابزارهای آن یک پارچه و سوزن پلاستیکی است.

این کارگاه‌ها را از نیمه‌ی دوم سال گذشته شروع کردیم اما از امسال با

■ مشارکت

فعالیت‌هایی متفاوت از خرید و فروش و کسب درآمد دارد. کلاس فلسفه‌ی مهارت نیز بسیار جذاب است. سرفصل‌هایی طبق طرح درس وجود دارند. اما معلم بچه‌ها را به گونه‌ای هدایت می‌کند که خود به مسئله برسند. کلاس‌ها به صورت مشارکتی است و عملکردشان هم متفاوت از روتین کلاس‌های دیگر است.

■ زنگ تفریح

یکی از بحث‌هایی که در جلسات ما مطرح شد، نیاز بچه‌ها به داشتن شادی بیشتر است؛ به‌طور مثال روز جهانی بادیادک‌ها را برگزار کردیم، بچه‌ها بادیادک‌هایی را ساختند، آرزوهای خود را روی آن نوشتند به دوستان‌شان نشان دادند و روز شادی را گذراندند. در واقع ما سعی کردیم در این راستا روی زنگ تفریح‌هایمان کار کنیم.

■ می‌ریم به اردو

ما با یک مؤسسه‌ی گردشگری متخصص در این زمینه همکاری می‌کنیم که باعث شد نگاهمان به اردو تفاوت پیدا کند، اردوهای سالیان گذشته را بازبینی، نقاط قوت و ضعف و نیز نیازهای بچه‌ها را بررسی کردیم تا به هرحال به آموزش‌هایشان هم کمک کند. سعی کردیم عناوین رو تغییر داده و برنامه‌ریزی جدیدی داشته باشیم؛ خوشبختانه اردوهای بسیار جذابی مهیا شد به‌طور مثال بچه‌ها به پردیسان که می‌روند، در فضای باز کارهایی را انجام می‌دهند که تجربه‌های خوبی را برایشان ایجاد می‌کند، پخت نان با خمیر، کباب کردن قارچ با آتش، دیدن گیاهان و جانوران و معرفی آنها به بچه‌ها.

■ همراه با مهدی دیلاش از اخبار دبیرستان پسرانه مطلع شوید!

■ شروع مدرسه و ارائه‌ی پروژه‌ها

با شروع مدرسه و در هفته‌ی اول، دمو‌ی پروژه‌ها را داشتیم که برای بچه‌ها بسیار جذاب بود؛ پروژه‌ها با ارائه‌ی اسلایدهایی در سالن به بچه‌ها معرفی شد و سپس به حیاط رفته و دانش‌آموزان پروژه‌های مورد نظر خود را انتخاب کردند.

■ معرفی فعالیت‌ها

در هفته‌ی دوم مهر معرفی تمامی فعالیت‌های آموزشی و فرهنگی را به اولیاء را در برنامه داشتیم، آنها را دعوت کرده و تقویم اجرایی سال و دبیران را به آنان توضیح دادیم هم‌چنین تقویم اجرایی سال را در کانال، برای دسترسی آن‌ها قرار دادیم. دو جلسه‌ی شورای دبیران نیز در همین هفته برگزار شد که موضوعاتی از جمله؛ طبقه‌ی نمره دادن، معرفی آزمون‌ها و ... را با آنها بررسی کردیم.

ما سعی کردیم در آموزش رویکرد را به سمت یادگیری مشارکتی ببریم و آن را در طرح درس‌ها پیاده سازیم، با نشست‌هایی که با معلمان داشتیم این را در نگاه معلمان نیز ایجاد کردیم. ما فعالیت‌های مشارکتی را سه نوبت در سال اجرا می‌کنیم. با بازبینی فعالیت‌ها سعی کردیم کارها تلفیقی باشد، اما خب در پایه‌ی اول نمی‌توان این کار را کامل انجام داد چون ابتدا باید بفهمد، فارسی، ریاضی و علوم چیست. در نتیجه تلفیق در پایه‌ی اول کم‌رنگ اما در پایه دو به بالا پر رنگ‌تر است تا بچه‌ها بفهمند که دروس به هم ارتباط دارند در واقع در این کاربرگ‌ها کار گروهی و همفکری بچه‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد.

■ دهه‌ی ریاضی

اول تا دهم آبان هر سال دهه‌ی جهانی ریاضی است و این دهه را نیز در دبستان برگزار می‌کنیم. دانش‌آموزان با بازی‌های استراتژیک آشنا شده، فعالیت‌ها و بازی‌های متنوع ریاضی را انجام می‌دهند. بخشی از این کارها فردی است مثل حل مسئله و سودوکو و برخی هم گروهی است که شامل حل مسئله و بازی‌های دو تا چهار نفره است. معلم‌های ریاضی و کارگاه وظیفه‌ی کمک و هدایت و آموزش را بر عهده دارند.

■ فعالیت‌های فوق برنامه

یادگیری باید فعال باشد و این در راه‌رشد در حد شعار نیست. ما در همه‌ی دروس سعی کردیم این رویکرد را عملی کنیم. مثلاً در درس علوم به آزمایشگاه می‌روند. فیلم‌های آموزشی دیده و گفت‌وگو می‌کنند تا به نتیجه برسند تا یادگیری واقعی برایشان اتفاق بیفتد؛ در درس ریاضی کارگاهی داریم، بچه‌ها مفاهیمی که قرار است یاد بگیرند را از طریق درگیر شدن با بازی‌های ریاضی می‌آموزند. معلم‌ها هم در سال جاری نگاهشان به این سمت رفته و انگیزه‌ای قوی دارند تا کارهای جدیدی ارائه دهند. این فضا تأثیر مثبتی روی دانش‌آموزان گذاشته است.

شعار راه رشد این است که تک بعدی حرکت نکنیم، بچه‌ها باید چند بعدی باشند، با فوق‌برنامه سعی کردیم که یک رغبت‌سنجی هم انجام بدهیم. مثلاً بچه‌ای که در هنر استعداد زیادی دارد را شناسایی کرده و موضوع را با والدینش به اشتراک می‌گذاریم در برخی مواقع آنها هم از ما برای کمک به رشد فرزند خود کمک می‌گیرند.

■ نمونه‌ای از کارگاه‌ها

نقاشی، موسیقی، هنر خوشنویسی که از پایه‌ی دوم آغاز می‌شود، کارگاه کتاب‌خوانی به عنوان کارگاه تکمیلی درس فارسی که در آن علاقه‌مند کردن بچه‌ها به مطالعه را سرلوحه قرار دادیم و بچه‌ها هر جلسه کتابی را که دوست داشتند به دوستان خود معرفی می‌کنند. کلاس اقتصاد که امسال با رویکرد اقتصاد محیط زیست تعریف شده،

■ اردوهای علمی-تفریحی

در اردوهای شهری بچه‌ها به موزه‌ی سینما و پروفیسور حسابی رفتند؛ در برنامه‌های آتی هم قرار است بچه‌ها به موزه‌ی حشره‌شناسی بروند که یکی از بزرگترین مجتمع‌های حشره‌شناسی در کشور است. همچنین قرار است که از پژوهشکده‌ی لیزر و نور دانشگاه شهید بهشتی دیدن کنند. مرکز ستاره‌شناسی ایران نیز در برنامه‌ی اردوهای علمی است. یک سفر برون استانی نیز برای سفر به یزد در برنامه‌ی اردوها قرار دارد.

■ هدایت تحصیلی

یکی از برنامه‌های مهم ترم دو در پایه‌ی نهم، برنامه هدایت تحصیلی است؛ این برنامه خانواده‌ها و دانش‌آموزان را درگیر انتخاب رشته می‌کند. یک جلسه‌ی دو ساعته با حضور یک کارشناس مشاور تحصیلی، والدین و دانش‌آموزان برگزار و رشته‌های تحصیلی به آنها معرفی می‌شود. سپس مشاغل هفته به هفته توسط فردی که هم تجربه‌ی آکادمیک و هم تجربه‌ی کار در آن رشته را دارد، معرفی می‌شود. بچه‌های پایه‌ی نهم از طریق اردوها بیشتر با مشاغل آشنا می‌شوند؛ به طور مثال در اسفند به یک بیمارستان خواهیم رفت و هم‌چنین دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌ها و ...

■ دهه‌ی ریاضیات

از یکم تا دهم آبان ماه، دهه‌ی ریاضیات است. این دهه را برخلاف سال‌های گذشته که بیش‌تر به بازی اختصاص داشت سراغ نمایش فیلم‌ها و کاربردهای عینی ریاضی در علوم دیگر رفتیم؛ فیلم‌های TED را نمایش دادیم، مسابقه‌ای هم بر مبنای همان فیلم‌ها برگزار کردیم، آقای اصلاح‌پذیر هم برای دانش‌آموزان سخنرانی کرد. در کنار آن نمایشگاه عکسی از دانشمندان سرشناسی که مفاهیم جدید را معرفی کردند به اجرا درآمد.

■ هفته‌ی کتاب

نمایشگاه کوچکی از کتاب برپا و پس از آن هم امتحانات میان‌ترم برگزار شد.

■ پروژه‌های پیش رو

مهم‌ترین اتفاق پیش رو، دفاع از پروژه‌ها برای جشنواره‌ی اسفند است.

■ مدرسه در دست بچه‌ها

دهه‌ی اول اسفند به مدت دو روز طرح مدرسه در دست بچه‌ها اجرا خواهد شد که دانش‌آموزان خودشان مدرسه را اداره می‌کنند. در این برنامه بچه‌ها خود را برای پست‌های مختلف کاندید می‌کنند و رأی‌گیری انجام می‌شود. یک نفر مدیر، یک نفر معاون آموزشی و ... کلاس‌ها سر جای خود هست اما بچه‌هایی که انتخاب شدند به جای کلاس؛ سر پست خود حاضر می‌شوند.

■ انتخابات شورای دانش‌آموزی

در آبان انتخابات شورای دانش‌آموزی برگزار شد و برای دومین سال متوالی در هفته‌ی تبلیغات، مناظراتی را اجرا می‌کنیم.

■ جشنواره‌ی زبان

بچه‌ها برای این جشنواره مشغول آماده کردن کارهای خود هستند، این جشنواره انواع مختلفی دارد، از اجرای موسیقی و تئاتر به زبان انگلیسی تا ارائه‌ی مفاهیم علوم، مسائل فرهنگی و ... بین این‌ها آزمون‌هایی از جمله آزمون‌های استرالیا، مبتکران و ... هم برگزار شد.

■ اولین جلسه‌ی آموزش خانواده

در این جلسه به مسائل فضای مجازی پرداخته شد تا آن‌ها بدانند چگونه باید با این موضوع برخورد کرده و چگونه کنترل لازم را انجام دهند.

■ المپیاد ورزشی

پس از امتحانات ترم اول، یک المپیاد ورزشی داشتیم که دانش‌آموزان را به سالن ورزشی برده و انواع مسابقات ورزشی در آنجا برگزار شد. آن روز هم، روز شادی برای بچه‌ها بود.

■ همراه با مژگان پورحسین از رویدادهای دبستان پسرانه

■ باخبر شوید:

■ جشن شکوفه‌ها

در روزهای پایانی شهریور، جشن شکوفه‌ها با هدف آشنایی دانش‌آموزان کلاس اولی با محیط مدرسه برگزار شد.

■ شروع سال تحصیلی

در مهرماه، جشن بازگشایی مدارس و بزرگداشت روز آتش‌نشان اجرا شد؛ هم‌چنین جلسات آشنایی اولیاء با آموزگاران برگزار شد و رویکردهای آموزشی مجتمع توسط مسئولان دپارتمان‌های مختلف شرح داده شد. از دیگر فعالیت‌های مرتبط با حوزه‌ی آموزشی می‌توان به برگزاری مجمع عمومی نیز اشاره کرد.

■ در مهرماه چه خبر بود؟

جشن روز جهانی کودک، بزرگداشت روز حافظ، برگزاری جشن قرآن در پایه‌ی اول، گرمی‌داشت هفته‌ی بهداشت روان، برگزاری هفته‌ی تربیت بدنی و آغاز ورزش‌های خانوادگی.

■ از روز دانش‌آموز تا انتخابات شوراها

آبان هم ماه پر رویدادی بود؛ در ابتدای ماه همزمان با دهه‌ی جهانی ریاضیات مراسمی هم در دبستان پسرانه راه‌شد برگزار شد. برگزاری انتخابات شورای دانش‌آموزی نیز در این ماه انجام شد. مراسم روز دانش‌آموز و

برگزاری هفته‌ی کتاب از دیگر رویدادهای جالب این ماه بود.

■ مانور زلزله

یکی از برنامه‌های مهم این ماه، برگزاری مانور زلزله و دادن آموزش‌های لازم و ایجاد آمادگی برای دانش‌آموزان نسبت به این پدیده‌ی طبیعی بود.

■ یک یلدای شاد

در تقویم ایران و جهان روزهایی هستند که به دلایل مختلف از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند، مدرسه‌ی راه رشد نیز در تقویم اجرایی خود با هدف آشنایی بیشتر و درک ملموس این روزها و مناسبت‌ها، برنامه‌هایی را در نظر گرفته‌است تا به یادگیری بیشتر دانش‌آموزان کمک کند. جشن یلدا نیز که از مناسبت‌های مهم ایرانی است در دبستان پسرانه جشن گرفته شد.

■ جلسات با خانواده

در ماه آذر جلسات آموزش خانواده با موضوعاتی نظیر آشنایی با الگوهای فرزندپروری (پایه‌ی اول)، آموزش و مهارت‌هایی برای پرورش کودکان مستقل (پایه‌ی دوم)، مشارکت در ارتقای یادگیری (پایه‌ی سوم)، تأثیر رسانه‌ها و فضای مجازی (پایه‌ی چهارم) ایجاد انگیزه‌ی درونی (پایه‌ی پنجم) و کمک به دانش‌آموزان در مدیریت زمان (پایه‌ی ششم) برگزار شد، همچنین ارایه‌ی کارنامه‌ی رفتاری و اجتماعی را نیز در برنامه‌های این ماه داشتیم.

■ گردش‌های علمی و تفریحی

با توجه به نیاز هر پایه، برنامه‌های اردو و بازدیدهای مختلفی برنامه‌ریزی و اجرایی شد. از جمله این برنامه‌ها می‌توان؛ به بازدید از باغ کتاب، پارک پردیسان، موزه‌ی زمان، گشت در محله‌ی سعادت‌آباد، خرید از فروشگاه شهروند، بازدید از بازار تجریش و اردوی شبمانی اشاره کرد.

■ آزمون‌های آنلاین

برگزاری آزمون‌های آنلاین هفتگی، شرکت در مسابقات کانگورو استرالیا، مبتکران و شرکت در چالش ببراس از اتفاقات مهم دیگری بود.

■ همراه با فرناز حسینی، معاون آموزشی دبیرستان دخترانه از رویدادهای این مرکز با خبر شوید:

■ آشنایی با مدرسه

ابتدای هر سال برنامه‌ی اردوی یک روز در مدرسه را برگزار می‌کنیم تا بچه‌ها ارتباط بهتری با هم و با یک‌دیگر و هم مسئولین برقرار کند.

■ برنامه‌های درسی

دبیران برنامه درسی را مطابق با طرح درس ارائه شده پیش برده و تقریباً به‌طور ماهانه کارنامه‌ای جهت اعلام وضعیت دانش‌آموز به والدین داده

می‌شود، بعد از آن اردوهای مطالعاتی با حضور دبیر جهت رفع اشکال دانش‌آموزان برگزار می‌شود.

■ بازدیدهای علمی و تفریحی

تقریباً هر ماه برای هر پایه، یک برنامه‌ی بازدید برگزار می‌شود، از جمله‌ی این بازدیدها می‌توان به دیدار از موزه‌ی سینما، پارک فن‌آموز، باغ گیاه‌شناسی، کارخانه‌ی فرمند و ... اشاره کرد. علاوه بر بازدیدهای داخلی، سفرهایی برون‌استانی نیز برگزار می‌شود، برای پایه‌ی نهم سفر به یزد برنامه‌ریزی و اجرا شد، البته سفر بقیه پایه‌ها به علت وضعیت آب و هوایی هنوز اجرا نشده است.

■ هم‌زمان با دهه‌ی جهانی ریاضیات

یکم تا دهم آبان هر سال دهه‌ی ریاضیات به صورت جهانی برگزار می‌شود؛ به همین مناسبت، یک روز فیلم کوتاهی در مورد زندگی مریم میرزاخانی نمایش داده شد و یکی از دبیران هم سخنرانی کرد. همچنین در زنگ‌های تفریح بازی‌های متنوع ریاضی انجام شد. یک روز هم شهرسازی ریاضی داشتیم، غرفه‌هایی بود که دانش‌آموزان در آنها بازی می‌کردند که در صورت برنده شدن ژتون دریافت کرده و در انتها با آنها جایزه می‌گرفتند.

■ جلسات با خانواده

سالانه چهار جلسه برای والدین برگزار می‌شود که در آنها با خانواده‌ها در مورد موضوعاتی مرتبط با نوجوانان صحبت می‌شود.

■ پژوهش و آموزش

در پایان هر هفته، کلاس‌های المپاد ریاضی جهت آمادگی برای شرکت در المپیاد در پایه‌ی متوسطه دوم برگزار می‌شود. آزمون‌های هماهنگ مانند مبتکران، چالش ببراس، ریاضی استرالیا، ریاضی کانگورو نیز برگزاری آزمون ICDL و ارایه مدرک در پایان متوسطه یک، داشتن زنگ پژوهش در شاخه‌های مختلف علوم و شرکت در مسابقات مربوط به آن از دیگر برنامه‌های آموزشی و پژوهشی بود.

■ تقویم اجرایی

برای هر ماه یک تقویم از برنامه‌های آموزشی و فرهنگی وجود دارد که بر اساس آن حرکت می‌شود.





درباره‌ی تمرین‌های درسی این روزها بحث‌های زیادی وجود دارد، برخی از افراد معتقدند مطالعات به سختی این موضوع را اثبات می‌کند که لزوماً انجام تکالیف درسی سبب افزایش بازدهی و دستیابی به نتایج بهتر برای دانش‌آموزان می‌شود، حتی در نظام آموزشی کره‌ی جنوبی و فنلاند که در بالاترین رده‌های کیفی قرار دارد، دانش‌آموزان کمتر از سه ساعت از زمان خود را صرف انجام تمرین‌های درسی در خانه می‌کنند، آنچه این روزها بسیار مورد توجه قرار گرفته، محتوا و کیفیت این تمرین‌ها است، این که چه عواملی می‌تواند به این کار کمک کند تا نگرش دانش‌آموزان مثبت‌تر شده و برای انجام این تمرین‌ها رغبت بیشتر نشان دهند و مهم‌تر اینکه چگونه بتوانند آنها برای اهداف کلی آموزشی اثربخش‌تر کنند. در مقاله‌ی پیش رو نگاهی به برخی از این عوامل و نیز مقایسه‌ی سیستم‌های آموزشی در سراسر جهان خواهیم پرداخت.

■ چه عواملی سبب می‌شود تا تکالیف برای دانش‌آموزان طاق‌فرسا به نظر بیاید؟

تأثیر والدین

خانواده‌ها اولین افرادی هستند که درگیر روال انجام تمرین‌ها می‌شوند. این روزها بسیاری از پدران و مادران شاغل بوده و درگیری‌های بسیاری دارند

در مدارس جهان چه می‌گذرد؟

ما آن را به اسم مشق شب می‌شناسیم، تکالیفی که معلمان با هدف یادگیری بیشتر دروس مختلف مشخص کرده و آن را برای انجام در خانه به ما می‌سپردند، به یاد دارید زمانی که دانش‌آموز بودید چه مدت زمان صرف انجام تکالیف‌تان می‌کردید؟

■ اطلس خوانی

خواندن درباره‌ی کشورها، پایتخت آنها و دیگر اطلاعات جغرافیایی اهمیت زیادی دارد، اما خواندن اطلس‌ها ممکن است سخت و کسل‌کننده شود. این آموزش‌ها می‌تواند از طریق بازی‌ها و مسابقه‌هایی که در کلاس صورت می‌گیرد انجام شود. معلم می‌تواند از دانش‌آموزان بخواهد هر یک نام پنج کشور را با پایتخت‌هایشان به خاطر بسپارند و سپس در کلاس و با مشارکت همه مسابقه‌ای برای به خاطر آوردن آنها به راه اندازند، این شیوه‌ی مشارکتی می‌تواند توجه و علاقه‌ی دانش‌آموزان را برانگیزد و در به خاطر سپاری اطلاعات موثرتر باشند.

■ روزنامه‌خوانی

عادت مطالعه را باید در دانش‌آموزان ایجاد و تقویت کرد، تشویق به خواندن روزنامه یکی از روش‌های این کار است. معلمان می‌توانند به عنوان تکلیف از دانش‌آموزان بخواهند که بخش‌هایی از یک روزنامه را بخوانند و بعد از آنها سؤالاتی را درباره‌ی این مطالب بپرسند. تدوین آزمون‌های هفتگی و ایجاد رقابت به صورتی گروه یا انفرادی می‌تواند به گونه‌ای انجام شود که با مطالعه‌ی بیشتر، دانش‌آموزان قادر شوند سؤالات بیشتری را پاسخ داده و به این ترتیب برنده شوند. این کار می‌تواند انگیزه‌ی لازم برای مطالعه را در آنها ایجاد کند.

■ تحقیق

معلمان می‌توانند از دانش‌آموزان بخواهند درباره‌ی موضوع تکلیف تحقیق کرده و آنچه یافته‌اند را با دیگر همکلاسی‌های خود به اشتراک بگذارند.

■ در کشورهای دیگر چه می‌گذرد؟

بررسی‌های مختلفی بر روی سیستم‌های آموزشی در کشورهای گوناگون انجام شده که در ادامه به برخی از آنها اشاره خواهیم کرد، در این تحقیق عناصری همچون میزان ساعت انجام تکالیف، رتبه‌ی سیستم آموزشی و ... مورد توجه قرار گرفته و می‌تواند دیدی کلی و جالب توجه را به ما بدهد. گفتنی است رتبه‌ی ذکر شده بر اساس تحقیق Pearson در سال ۲۰۱۴ است.

■ فنلاند

دکتر سالبرگ (Sahlberg) مدیر مرکز بین‌المللی پویایی در این کشور معتقد است که هرچه کمتر بهتر، به اعتقاد او مدرسه باید جایی باشد برای آنکه دانش‌آموزان بتوانند کشف کنند که چه کسی هستند و چه کارهایی می‌توانند انجام دهند.

سیستم آموزشی فنلاند در جایگاه پنجم قرار دارد. دانش‌آموزان از سن هفت سالگی مدرسه را شروع کرده و به طور میانگین دو ساعت و نیم در هفته را به انجام تکالیف در منزل اختصاص می‌دهند، گفتنی است که تا سن شانزده سالگی در هیچ یک از مقاطع نمره‌ای به دانش‌آموزان داده نمی‌شود.

که سبب می‌شود تا زمان کافی برای راهنمایی فرزندان‌شان نداشته باشند و به این ترتیب این تمرین‌ها را یک موضوع سخت و طاقت‌فرسا می‌پندارند، حسی که به فرزندان‌شان نیز منتقل می‌شود.

در واقع والدین به‌طور منظم و مناسب چگونگی انجام این تکالیف را زیر نظر ندارند و زمانی که نمره‌ی نهایی فرزندان را مشاهده می‌کنند نسبت به سطح آموخته‌های آنها قضاوت می‌کنند بی‌آنکه درک درستی از مشکلاتشان داشته باشند. پدران و مادران تصور می‌کنند که بهترین شرایط را برای فرزندان‌شان ایجاد کرده و وظیفه‌ی خود را به انجام رسانده‌اند در حالی که در بسیاری از مواقع به‌طور غیرمستقیم به آنها آموخته‌اند چگونه از زیر بار انجام تکالیف شانه خالی کنند.

■ عدم درک درست از چرایی انجام تکالیف

دانش‌آموزان ممکن است مایل باشند که تمرین‌های درسی در خانه را انجام دهند، اما چیزی که در این چرخه جا مانده است، چرایی آن است، نه والدین و نه حتی معلم‌ها سعی نمی‌کنند به درستی به آنها بگویند اصلاً این تمرین‌ها قرار است چه کارکردی داشته‌باشد یا قرار است که چه تأثیری برای آنها به دنبال داشته باشد. روشن‌سازی درباره‌ی ضرورت تکالیف می‌تواند سبب شود تا شاگردان با میل و رغبت بیشتری تکالیف خود را انجام دهند.

■ ذهن انسان و نیاز آن به وجود خلاقیت

دانش‌آموزان به‌طور معمول انتظار دارند که معلمان‌شان، تمرین‌های خلاق‌تری را به آن‌ها محول کنند؛ این موضوع به سبب ساختار ذهنی انسان است که به‌طور دائم در جستجوی موضوعات و روش‌های تازه بوده و در این شرایط از خود تمایل و کنجکاوی بیشتری نشان می‌دهد.

■ نمونه‌هایی از تمرین‌های خلاق اجرا شده

■ آموختن واژه‌های تازه

برای بسیاری از دانش‌آموزان خواندن واژه‌نامه‌ها کسل‌کننده است. یکی از راه‌هایی که برای انجام این تکلیف پیشنهاد می‌شود، این است معلمان از دانش‌آموزان بخواهند تا واژه‌های انتخابی خود را بنویسند و حتی با تشویق آنها به ترسیم چیزی در برابر آن، این تکلیف را جذاب‌تر و خلاق‌تر نیز کنند. دانش‌آموزان می‌توانند این واژه‌ها و تصاویر را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و به این ترتیب میزان یادگیری واژه‌های گوناگون را افزایش دهند.

■ داستان‌گویی

برخی تمرین‌ها می‌توانند جوانب مختلفی را در دانش‌آموزان تقویت کنند. یکی از تمرین‌هایی که انجام آن پیشنهاد می‌شود، داستان‌گویی است، معلمان می‌توانند از دانش‌آموزان خود بخواهند تا در برابر هم‌کلاسی‌های خود داستانی را تعریف کنند، داستانی که واقعی بوده یا خود آن را نوشته باشند. این کار می‌تواند توانایی‌های خواندن و نوشتن را تقویت کرده، آنها را مشتاق مطالعه‌ی بیشتر کند و در کنار این مهارت‌ها، اعتماد به نفس دانش‌آموزان را بالا برده و مهارت صحبت کردن در برابر مخاطبان که در مراحل بعدی تحصیل و زندگی بسیار به کار می‌آید را بالا برد.

کره جنوبی

استیسی برنر (Stacey Bremner) یکی از معلمان شاغل در کره جنوبی، معتقد است دانش‌آموزان بیشترین فشار را در پایان دوره دبیرستان و برای آزمون ورودی (دانشگاه‌ها) تجربه می‌کنند چراکه آینده‌ی آنها بستگی زیادی به این آزمون دارد.

کره جنوبی در فهرستی که پیشتر به آن اشاره کردیم، جایگاه اول را به خود اختصاص داده است. دانش‌آموزان به طور میانگین ۲۹ ساعت را در هفته به انجام تکالیف می‌پردازند و پنج تا شش روز به مدرسه می‌روند. آنها برای ورود به دبیرستان و کالج باید آزمون ورودی دهند و شاید به همین دلیل است که شرکت در کلاس‌های خصوصی رواج بالایی دارد. یکی از ویژگی‌های سیستم آموزشی کره، استفاده از تکنولوژی‌های مختلف در کلاس‌ها است.

برزیل

سینتیا فوجیکوا نس (Cynthia Fujikawa Nes) مؤسس The Brazil Business معتقد است یکی از بزرگترین مشکلاتی که برزیل با آن روبه‌رو است این است که ۱۸ درصد جمعیت این کشور عملاً کم‌سواد هستند و این به خاطر ضعف سیستم آموزشی به ویژه آموزش عمومی است. برزیل جایگاه سی‌وهشتم را به خود اختصاص داده، در این کشور میانگین ساعت انجام تکالیف ۳۳ ساعت در هفته است و کودکان و نوجوانان پنج روز در هفته به مدرسه می‌روند. گفتنی است تنها یک سوم دانش‌آموزان به رده‌ی ششم می‌رسند.

آرژانتین

دانش‌آموزان آرژانتینی ۳۷ ساعت در هفته را به انجام تکالیف اختصاص داده و پنج روز در هفته به مدرسه می‌روند. مدارس آرژانتین دو شیفت دارد.

ژاپن

مؤسس یکی از دبیرستان‌های ژاپن معتقد است معلمان به جای آن که به دانش‌آموزان آنچه می‌دانند را یاد دهند باید این توانایی را در آنها تقویت کنند که بتوانند در اینترنت جستجو کرده و اطلاعات به دست آمده را مدون کنند. میانگین انجام تکالیف در این کشور که در رتبه‌ی دوم جهان قرار دارد، ۳۸ ساعت است. جالب است بدانید هم معلمان و هم شاگردان موظف هستند که مدرسه را تمیز نگه دارند. در برخی مدارس گاه‌به‌گاه کلاس‌های آموزشی صبح شنبه برگزار شده و تکالیف تابستانی در مقطع دبیرستان به دانش‌آموزان داده می‌شود.

انگلستان

انگلستان رتبه‌ی ششم را در فهرست بهترین سیستم‌های آموزشی به خود اختصاص داده است. آنها نزدیک به پنج ساعت را به حل تمرین‌های خانه اختصاص می‌دهند؛ شاگردان انگلیسی از سن چهار سالگی به مدرسه می‌روند.

فرانسه

وزیر آموزش فرانسه معتقد است بسیاری از دانش‌آموزان، از روش‌ها و ساختارهای سنتی مقطع متوسطه کسل و خسته شده‌اند. این کشور رتبه‌ی بیست و سوم را به خود اختصاص داده است. شاگردان فرانسوی ۵۱ ساعت را به انجام تکالیف اختصاص داده و بین چهار تا پنج روز را به مدرسه می‌روند.

استرالیا

استرالیا در جایگاه پانزدهم قرار دارد. وزیر آموزش این کشور قطعه‌ی اصلی پازل آموزشی این کشور امکان انتخاب کردن می‌داند. شاگردان استرالیایی نزدیک به شش ساعت در هفته را به انجام تکالیف اختصاص می‌دهند.

آمریکا

بسیاری از دست‌اندرکاران ساختارهای آموزشی در آمریکا معتقدند وجود آزمایشگاه‌های علمی، امکانات هنری و ... بخش‌هایی لوکس نیستند بلکه از موارد ضروری و واجب برای مدارس به شمار می‌آیند. دانش‌آموزان پنج روز به مدرسه رفته و ۶۱ ساعت در هفته را به حل تمرین‌های خانه اختصاص می‌دهند. سیستم آموزشی آمریکا در جایگاه هفدهم قرار دارد.

ایتالیا

دانش‌آموزان ایتالیایی شش روز در هفته به مدرسه رفته و ۸۷ ساعت را به طور میانگین به انجام تمرین‌های خانه اختصاص داده‌اند؛ دوره‌ی دوم مدرسه هشت سال به طول می‌انجامد. رتبه‌ی این کشور در این تحقیق ۲۵ است.

روسیه

وزیر آموزش روسیه باور دارد بدون وجود زیرساخت‌ها، ایجاد آینده غیرممکن است. دانش‌آموزان روسی که کشورشان رتبه‌ی سیزدهم را به خود اختصاص داده پنج روز به مدرسه رفته و میانگین ساعات هفتگی حل تمرینشان به ۹۷ می‌رسد. در روسیه دانش‌آموزان باید برای ورود به کالج و دانشگاه آزمون ورودی دهند.

همانطور که از این بررسی‌ها می‌توان دریافت، موضوع تکالیف، میزان و محتوای آن همواره از مهم‌ترین بحث‌ها در برنامه‌ریزی روندهای آموزشی بوده و هست؛ در این بستر نقش عناصر فرهنگی و تاریخی را نیز نمی‌توان نادیده گرفت؛ شما خود را در کدام گروه قرار می‌دهید، طرفدار انجام تکالیف زیاد یا کاهش آن؟





کارگاه دو روزه پدیده‌ی آموزش فنلاند

چندی پیش کارگاهی با عنوان پدیده آموزش فنلاند برگزار شد. در زیر به گزارش کوتاهی از این کارگاه پرداخته‌ایم. ایوا کارینا دارای کارنامه‌ای بسیار غنی در آموزش در کشور فنلاند و دیگر کشورهای اتحادیه اروپا است. وی علاوه بر زبان فنلاندی، به زبان‌های انگلیسی، سوئدی، آلمانی و فرانسوی صحبت می‌کند. گزیده‌ای از رزومه شخصی وی به این شرح است:

ریاست اسبق اتحادیه آموزش اروپا

مدرس دانشگاه Joensuu فنلاند

عضو کارگروه تخصصی توسعه ارزشیابی شفاهی در دبیرستان از طرف وزارت فرهنگ و آموزش فنلاند

رییس و عضو هیئت مدیره کنفدراسیون بین المللی مدیران

برنده‌ی جایزه طلایی اتحادیه آموزش فنلاند

برنده نشان ویژه شوالیه توسط وزارت آموزش فرانسه

برنده جایزه رز سفید توسط رییس جمهور فنلاند

مسئول واحد آموزش تکمیلی معلمان و مدیران

عضویت در کمیته شورای ملی آموزش فنلاند

در فصل پنجم، پنج فرمان سفر تحول‌ساز را خواهید خواند که رویکردی است برای معرفی یادگیری برای یاد گرفتن از پیش از مدرسه تا دبیرستان که توسط تیم لوکاس معرفی شده‌است. «توانایی روشن بیان کردن و توسعه‌ی یک چشم‌انداز شخصی، متکی به قابلیت‌هایی است که در طی زمان از تولد تا سال‌های نوجوانی به منحصه‌ی ظهور می‌رسد. مطالبی که در این فصل آمده در واقع یک راهنمای کلی برای معرفی پنج فرمان کلی به بچه‌ها است. در فصل ششم نیز با تمرین‌های مختلفی پیرامون گفت‌و شنود خلاق برای تحقق راهبردهای کتاب در مدرسه و کلاس آشنا خواهید شد و در فصل هفتم به طور کامل درباره‌ی تفکر سیستمی خواهید خواند؛ از جذابیت‌های این بخش وجود جداول و مدل‌هایی است که درک مفاهیم را برای شما آسان می‌کند.

بخش سوم و پایانی مدرسه نام دارد که سه فصل ورود به مدرسه، چشم‌انداز مدرسه و واقعیت جاری را شامل می‌شود؛ خلق مدرسی که یاد می‌گیرند، نیازمند ایجاد تغییراتی است که در فصل هشتم به آن اشاره می‌شود. تعلیم دادن به مثابه تلاش اخلاقی مقاله‌ای است که در این بخش خواهید خواند که در آن به ابعاد اخلاقی تعلیم و تربیت اشاره می‌شود. چگونگی ایجاد دسترسی به دانش، انتقادگری و فرهنگ‌سازی از دیگر مباحثی است در اینجا مطرح می‌شود.

فصل نهم چشم‌انداز مشترک برای مدرسه نام دارد. پس از پشت سر گذاشتن مراحل که در فصول قبل به آن اشاره شد، حال وقت آن رسیده تا افراد متوجه شوند که مدارس "عملاً باید حاصل مشارکت بین معلمان، قانون‌گذاران، اولیاء و اعضای جامعه باشد." در واقع باید آرمانی مشترک در مدرسه شکل گیرد و همه‌ی افراد برای تحقق آن اقدام کنند. در فصل پایانی و در مقاله‌ی مارگات آربوکل به مرور واقعیت جاری می‌پردازیم. در این فصل مدل‌ها و ویژگی‌های فرهنگ مدرسه مرور می‌شود. ایده‌های راهنما و برنامه‌ریزی‌های سازمانی از کاربردی‌ترین موضوعات این فصل است که می‌تواند شما را در تحقق اهدافتان کمک کند. این فصل بخش‌هایی دیگری را نیز دارد که در واقع مجموعه‌ای از مقالات است که تمرین‌ها و قواعد را به شما ارائه می‌کند.

کتاب مدرسی که یاد می‌گیرند، می‌تواند یک مرجع و راهنمای عملی برای تمامی دست‌اندرکاران حوزه‌ی آموزش و پژوهش باشد که در مواقع مختلف و مورد نیاز به آن رجوع کنند. مجموعه‌ی مدل و تمرین‌ها، همراه با ترجمه‌ی روان و ساده این کتاب را بسیار قابل فهم کرده‌است. خواندن کتاب مدرسی که یاد می‌گیرند، تفکر سیستمی را به شما آموزش داده و یاد می‌دهد چگونه سازمان آموزشی خود را در مسیر یادگیرندگی قرار داده و از ماندن و حرکت در این مسیر مطمئن شوید؛ اگر معلم و مربی هستید و یا در هریک از بخش‌های سازمان‌های آموزشی کار می‌کنید، خواندن این کتاب برایتان بسیار ضروری خواهد بود.

این کتاب را شورای ملی توسعه‌ی کارکنان آمریکا به عنوان کتاب ممتاز سال ۲۰۰۱ انتخاب کرده و مجموعه‌ای نویسندگان، مشاوران و استادان این حوزه در تهیه‌ی آن با پیتتر سنگه همکاری داشته‌اند.

با هدف توسعه‌ی حرفه‌ای کارکنان، مجتمع آموزشی راه رشد، از وی دعوت و کارگاه دو روزه‌ای توسط وی با عنوان پدیده فنلاند در آموزش؛ برگزار کرد. در این سمینار خانم ایوا پنتیلا ضمن تشریح آموزش مدرن در فنلاند به عنوان یک صاحب‌نظر آموزش در جهان به پرسش‌های همکاران در زمینه‌های مختلف پاسخ داد.

اما چرا راه رشد فنلاند را به خانه خود دعوت کرد، تجربه سفرهای مؤسسات مختلف به اقصای نقاط جهان و به‌ویژه کشورهای اروپایی برای بازدید از مدارس و بررسی وضعیت آموزش نشان داد که اگرچه این سفرها درجه‌ای به آموزش مدرن می‌گشایند اما سیاست‌های دقیق آموزشی و شیوه‌های اجرایی شدن آن را به همراه ندارد. چنین بود که مدیران راه رشد تصمیم گرفتند یکی از صاحب‌نظران آموزش فنلاند را دعوت کنند که ضمن برگزاری کارگاه، مجموعه را بازدید و ارزیابی کنند. بنابراین بعد از برگزاری کارگاه دو روزه، مدرسه به مدت سه روز از مهدکودک و دبستان‌های راه رشد و شیوه‌های آموزشی آن بازدید و سپس پیشنهادات و نظرات خود را ارائه داد. دستاورد خوب و متمایز این سمینار؛ آشنایی با شیوه‌های آموزش مدرن و بررسی شیوه‌های رایج در مدرسه بود که این امر دستاورد خوبی برای معلمان و تیم آموزشی ما داشت. در این سمینار ۱۲۰ معلم و پشتیبان آموزشی شرکت کردند و در بازدید بیش از ۲۵ کلاس آموزشی مورد بازدید قرار گرفت و بیش از ۱۰ ساعت بازخورد داده شد. نکات زیر برگرفته از نتایج بازخورد داده شده در این چند روز است.

- اهمیت به مسئولیت‌پذیری کودکان و معلمان
- اهمیت به انگیزش معلمان
- برچسب نزدن به کودکان مسأله‌دار و پذیرش آنها در مدارس و گزینش نکردن کودکان
- تشکیل گروه‌های سلامت برای رسیدگی به مشکلات کودکان و دانش‌آموزان
- خودارزیابی
- اصل استقلال مدارس
- عدم انفعال کودکان و دانش‌آموزان در فرآیند آموزشی

- تنوع در روش‌های اجرایی و امکان یادگیری برای کودکان
- اهمیت دادن و ارزش نهادن به تفاوت‌های فرهنگی
- داشتن معلم‌هایی با استعدادهای متنوع (چند استعدادی بودن معلم‌ها).
- داشتن فضای مناسب جهت یادگیری و آموزش.
- معلمان حتما باید مدرک فوق لیسانس داشته باشند.
- آموزش بر اساس برابری صورت می‌گیرد؛ جنسیت بی‌معناست و همه از آموزش یکسان برخوردارند.
- برای احترام به تفاوت‌های فردی لباس فرم ندارند اما در منشور مدرسه نوشته شده که همه باید لباس مناسب بپوشند.
- ارزیابی دانش‌آموزان بر اساس توانمندی‌هایشان صورت می‌گیرد.
- زبان مادری زبان مادری اهمیت ویژه‌ای دارد و برای تدریس زبان دوم به پیشینه‌های فرهنگی آن زبان با زبان مادری توجه می‌کنند.
- گروه سلامت مدرسه هر هفته گزارش‌های تمامی دانش‌آموزان را بررسی می‌کنند.
- معلم هر ساله با دانش‌آموزان به کلاس بالاتر می‌رود.
- محیط مدرسه را جزئی از جامعه می‌دانند و به همین دلیل مدرسه را از سایر نقاط جدا نمی‌کنند.
- بعضی کلاس‌ها دیوارهای متحرک دارند که در صورت لزوم برداشته می‌شوند تا کلاس بزرگ‌تر شود.
- خواندن کتاب بسیار اهمیت دارد و از دوران جنینی مادران موظفند برای بچه‌ها، کتاب می‌خوانند.
- معلم بسیار مستقل عمل می‌کند، حتی بودجه‌ی تخصیص یافته را به تشخیص خودش استفاده می‌کند.
- آموزش پدیده محور است.
- تمرین‌ها و مسأله‌ها را دانش‌آموزان به صورت گروهی حل می‌کنند.
- در تابستان کلاس‌های آموزشی ندارند.
- آموزش بازیافت به بچه‌ها
- میزان تکلیف بسیار کم و براساس توانایی بچه در نظر گرفته می‌شود.
- بچه‌ها فقط ۴ ساعت در روز مدرسه هستند.

کلمنتینوم (Clementinum): پراگ؛ جمهوری چک

این کتابخانه به سبک باروک ساخته شده است و با توجه به نقاشی های زیبا و خیره کننده با موضوعات هنری و علمی، بی راه نیست اگر آن را یک موزه بدانیم. داستان هایی هست که می گوید ساخت این کتابخانه با یک کتاب در سال ۱۶۲۲ آغاز شد اما وقتی کار ساخت به پایان رسید، در کلمنتاین نزدیک به ۲۰ هزار کتاب داشتند. گفتنی است که برچسب های روی طبقات و ردیف ها هنوز مربوط به همان زمان افتتاح کتابخانه است.

بیشتر بدانید: در این مجموعه یک برج نجوم نیز قرار دارد که در سال ۱۷۲۲ ساخته شده و دیدن آن خالی از لطف نیست.

کتابخانه سلطنتی کپنهاگ؛ دانمارک

این کتابخانه به الماس سیاه نیز معروف است، ساختمانی مدرن که در سال ۱۹۹۹ به عنوان جایگزینی برای کتابخانه ی پیشین شهر گشوده شد. در نما و ساختمان از فلز، شیشه و سنگ های گرانیتی سیاه استفاده شده است. در این کتابخانه ی سلطنتی کپنهاگ یک سالن کنسرت، یک فضای نمایشگاهی و یک کافه نیز قرار دارد. در روزهای شنبه تورهایی برای بازدید از این کتابخانه ترتیب داده شده است. این کتابخانه مجموعه ی ارزشمندی از کتاب های چاپی دانمارک از سال ۱۴۸۲ تا به کنون را در خود جای داده است. از سال ۲۰۰۶ کتاب های الکترونیک نیز به مجموعه ی کتابخانه اضافه شد.

کتابخانه ی شهر اشتوتگارت؛ آلمان

این کتابخانه یکی از معروف ترین و زیبا ترین کتابخانه های جهان است. این ساختمان نه طبقه مثل یک مکعب سفید است که این معماری آن را بسیار جالب و زیبا کرده و به لطف نورپردازی منحصر به فرد، این ساختمان همیشه روشن و شفاف به نظر می رسد. اتاق جلسات، اتاق مطالعه در پنج طبقه، کافه و تراس روی بام باعث شده تا فضایی دلپسب و دائمی برای مراجعه کنندگان ایجاد شود. بخشی از این کتابخانه به صورت ۲۴ ساعته فعالیت کرده و این یکی از نکات درخشان و کاربردی این مجموعه است.

کتابخانه ی بودلیان (Bodleian) دانشگاه آکسفورد؛ انگلستان

اگر خود یا فرزندتان فیلم های هری پاتر را دوست داشته باشید، حتما تصویر سالن مطالعه ی این کتابخانه را در نقش کتابخانه ی هاگوارتز دیده اید. این کتابخانه می تواند شما را به راحتی به قرون گذشته برد، بسیاری از مشاهیر در این دانشگاه تحصیل کرده و در این کتابخانه درس خوانده اند. به جز دانشجویان، دیگر افراد برای بازدید از این مکان باید در زمان های تعیین شد، با تورهای مشخص همراه شوند.

بیشتر بدانید: این کتابخانه مجموعه ای کم نظیر از کتاب هایی به زبان های انگلیسی، آلمانی، فرانسه، چینی، ایتالیایی، اسپانیایی، ژاپنی و لهستانی را در خود جای داده است.

بزرگترین سالن مطالعه ۷۰۲ صندلی و کوچک ترین آن پنج صندلی مطالعه



سفری به بهترین کتابخانه های جهان

کتابخانه ها مکان های شگفت انگیزی هستند، قدم به درون ردیف های بلند و تو در توی آنها که می گذاریم، انگار به سرزمینی دیگر و تازه وارد شده ایم که ما را از زمان و مکان فعالیت مان جدا می کند و گاه حتی می توان صدای راویان و نویسنده ها را از لابه لای این راهروها شنید.

کتابخانه ها بهترین مکان برای مطالعه و کار کردن در سکوت و تمرکز است و اگرچه بیشتر این فضاها در نوع خود جالب هستند، اما از میان همه ی آنها برخی از کتابخانه ها در سراسر جهان شهرتی دو چندان پیدا کرده که عوامل مختلفی همچون تعداد مخازن کتاب، آرشیو، وسعت و معماری بر آن اثرگذار بوده است، حتی برخی از آنها در بسیاری از فیلم ها نیز نقش آفرینی کرده یا به عنوان بخشی از حافظه ی جهانی در پیوندسکو به ثبت رسیده اند؛ با ما همراه شوید تا شما را به سفری در این کتابخانه ها ببریم.

کتابی است که از چوب و شیشه ساخته شده، حتی راه پله‌ها نیز با همین ایده طراحی و بنا شده و بدل به ردیف کتاب شده است، فوجیمو خود از این کتابخانه با عنوان جنگل کتاب یاد می‌کند. علاوه بر دانشجویان و اعضای این کتابخانه، دیگر افراد نیز اجازه‌ی بازدید از آن را دارند.

این کتابخانه اگرچه تقریباً تازه تأسیس است اما مجموعه‌ی قابل قبول و کاربردی از کتاب‌ها را برای اعضای خود فراهم کرده است، یکی از بهترین ویژگی‌ها، ایجاد فضای مناسب و دلچسب برای گذران ساعات طولانی مطالعه است.

کتابخانه‌ی ملی چین؛ پکن

بزرگترین کتابخانه‌ی آسیا با مجموعه‌ای متشکل از ۳۱ میلیون کتاب، مجله و ... علاوه بر قفسه‌های پر از کتاب، این مجموعه، چهار سالن مطالعه دارد که همیشه پر از دانشجویانی است که خود را برای امتحانات آماده می‌کنند؛ طراحی ساختمان به گونه‌ای انجام شده تا صداهای کمتری ایجاد شده و فضایی متمرکز خلق شود.

بیشتر بدانید؛ این کتابخانه، مقررات سختگیرانه‌ای در ارتباط با صحبت کردن دارد و تنها صدایی که شنیده می‌شود، فشردن دکمه‌های لپ‌تاپ‌ها و کشیده شدن خودکار بر کاغذ است.

کتابخانه‌ی کالج ترینیتی (Trinity) دوبلین؛ ایرلند

وقتی به سالن مطالعه‌ی طولانی و قرن هجدهمی ترینیتی قدم می‌گذارید، انگار به سفری در زمان رفته‌اید؛ قفسه‌های کتاب در دوسوی این راهرو پر است از کتاب‌های نفیس که برخی از آنها بسیار نایاب بوده و هم‌چون گنجینه‌ی گران‌بها از آنها مراقبت می‌شود. یکی از این مجموعه‌های نفیس، چهار انجیل است که قدمت آن به ۸۰۰ سال پیش از میلاد مسیح باز می‌گردد.

دیدار از کتابخانه‌ها می‌تواند تجربه‌ای جالب و به یادماندنی باشد؛ به علاوه بهترین فضا برای مطالعه و تمرکز، فضای آرام و تمرکز در کنار دیگر افرادی که آنها نیز با هدف مشترک مطالعه حضور یافته‌اند، می‌تواند انگیزه هرکسی را برای بیشتر خواندن و بیشتر یادگرفتن بیشتر کرده و بازدهی را نیز بالا ببرد؛ شاید شما هم مشتاق شده باشید که در یکی از کتابخانه‌های نزدیکتان عضو شوید.



موزه‌ی ملی اتریش؛ وین

این بنا را نیز می‌توان یک موزه-کتابخانه دانست، جایی که در سالن ورودی آن مجسمه‌ی مینروا؛ ایزدبانوی هنر، حکمت و سلامتی در روم باستان که قدمت آن به سال ۱۷۲۳ میلادی می‌رسد، به شما خوش آمد می‌گوید. پیش از سال ۱۹۲۰ این کتابخانه به کاخ اختصاص داشت اما پس از آن به صورت عمومی مورد استفاده قرار گرفت. این کتابخانه در فهرست میراث و حافظه‌ی جهانی ثبت شده و آثار کمیابی را از قرن چهارم میلادی تا کنون در خود جای داده است.

بیشتر بدانید؛ در این کتابخانه یک موزه‌ی گره و نقشه‌های جغرافیایی قرار دارد که قدمت برخی از آنها به قرن شانزدهم میلادی باز می‌گردد، این موزه بسیار دیدنی است.



دانشگاه هنر موساشینو (Musashino) توکیو؛ ژاپن

معماری این کتابخانه که توسط طراح ژاپنی سو فوجیموتو صورت گرفته، آن را بسیار منحصر به فرد کرده است. دیوارهای این ساختمان در واقع، قفسه‌های



سالی یک بار هم مجمع عمومی با حضور اعضاء و هیأت مدیره تشکیل می‌شود که معمولاً کلیه فعالیت‌های مالی و تصمیمات صورت گرفته در مؤسسه به صورت گزارش، ارائه داده می‌شود.

فکر می‌کنید تعاونی چه مزیت‌هایی نسبت به سایر روش‌ها دارد؟

شاید یکی از مزایای بزرگی که می‌تواند برای اعضا مشغول به کار آن مؤسسه داشته باشد این است که موجب احساس تعلق خاطر و احساس مسئولیت نسبت به آن مؤسسه می‌شود. از مزایای دیگر آن قرار گرفتن مدیریت و سرمایه و منافع حاصله در اختیار نیروی کار و تشویق بهره‌برداری مستقیم از حاصل کار خود است. از طرفی هم تعاونی موجب توسعه و تحکیم مشارکت و تعاون عمومی بین همه می‌شود.

اساساً تعاونی برای پاسخ‌گویی به چه نیازهایی شکل گرفته است؟

۱. ایجاد و تأسیس شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل (کارآفرینی)
۲. قرار دادن وسایل کار در اختیار کسانی که قادر به کار هستند ولی وسایل کار ندارند.
۳. پیشگیری از تمرکز ثروت افراد و گروه‌های خاص جهت تحقق عدالت اجتماعی
۴. قرار گرفتن مدیریت و سرمایه و منافع حاصله در اختیار نیروی کار و تشویق بهره‌برداری مستقیم از حاصل کار خود
۵. توسعه و تحکیم مشارکت و تعاون عمومی میان اعضاء

حضور در تعاونی در زندگی شما چه اثری داشته و فکر می‌کنید اگر عضو تعاونی نمی‌بودید چه تفاوتی با اکنون داشت؟

حتماً تأثیر مثبت داشته است؛ حس هم‌فکری و کمک گرفتن از دیگران برای حل مشکلات از تأثیرات مهم آن است.

آیا دیگران را به حضور یا شکل دادن تعاونی تشویق می‌کنید و چرا؟

بله حتماً، چون تعاونی مزایای زیادی دارد. یکی از مزایای مهم آن کارآفرینی است، مسأله‌ای که کشور هم‌اکنون بسیار نیازمند آن است. مسلماً با سرمایه‌ای اندک امکان ایجاد شغل مناسب نیست ولی با جمع شدن سرمایه‌های اندک و حس تعاون و هم‌یاری اعضا می‌توان کارهای بزرگی انجام داد.

چه نقدهایی را بر روش فعلی حاکم می‌دانید؟

تعاونی ما روند رو به رشدی را آغاز کرده و حس تعاون را می‌شود در تک‌تک اعضاء دید که مسلماً نتیجه مدیریت درست و صحیح آن است. من نقد خاصی به روش فعلی ندارم زیرا از پیشرفت آن راضی و خشنودم.

وجه تمایز راه رشد با مدارس و مؤسسات مشابهش در تعاونی بودن است؛ تعاونی یک سازمان کار پیچیده و بلند مدت است که زندگی اعضاء به واسطه عضویت و اشتغال با آن گره می‌خورد و برای مدت طولانی با تعاونی هم‌سرنوشت می‌شوند. این بخش به مصاحبه با اعضای تعاونی اختصاص دارد تا بتواند به تعامل و ارتباط متقابل تعاونی و زندگی فردی اعضا نظر کند. ما می‌خواهیم بدانیم که آیا تعاونی بر روی زندگی اعضا اثرگذار بوده یا مانند اشکال دیگری از اشتغال است؟ در همین‌باره با فلور عباسپور از اعضای قدیمی و معلمین راه‌رشدی به گفت‌وگو نشستیم.

از دید خودتان تعریفی از تعاونی بدهید؟

تعاونی یک مکان مشارکتی است که عده‌ای از افراد که هم‌صنف یا تشابه شغلی دارند؛ آن‌را به وجود می‌آورند. در واقع این عمل به‌منظور دستیابی به منافع مشترک به وجود می‌آید. می‌توان تعاونی را یک نوع خودیاری و کمک متقابل به منظور رفع نیازمندی‌های مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی اعضاء نیز تعریف کرد.

چطور وارد تعاونی شدید؟

به شخصه علاقه‌ای به عضو شدن در تعاونی نداشتم، در واقع قصد ماندن در شغل فعلی‌ام را هم نداشتم و به صورت تفریحی در دوران دانشجویی به دلیل رابطه‌ای دوستانه‌ای که با یکی از معلمین داشتم سرکار آمدم. هر سال قصد رفتن داشتم. با خودم می‌گفتم وقتی درس تمام شد حتماً می‌روم ولی این رفتن ادامه داشت و ۲۰ سال طول کشید و من همچنان در راه رشد ماندم. پس از سپری شدن چند سال مدیر عامل وقت از من درخواست کرد که عضو تعاونی بشوم. مقداری از مبلغ را نقدی و یک‌جا دریافت کردند و مابقی را از حقوقم کسر می‌کردند. به مرور به اهمیت تعاونی و تأثیری که روی فعالیت‌ام در مدرسه داشت پی‌بردم و از این‌که من هم عضو کوچکی از تعاونی راه‌رشد شده‌ام به خودم می‌بالیدم. زیرا موجب احساس تعلق، وابستگی و تعهد من نسبت به مؤسسه شده بود.

ساز و کار تعاونی راه‌رشد به چه صورت است؟

تعاونی راه‌رشد تا آنجا که من می‌دانم یک تعاونی خدماتی و توزیعی است و ساختاری مانند سایر تعاونی‌ها دارد که اعضای آن نباید کمتر از ۷ نفر باشد و با سرمایه‌ای اندکی که اعضای آن داشت شکل گرفته و به مرور گسترش یافته است.

معمولاً بیشتر اعضای این تعاونی از معلمان و کارمندان تشکیل شده و اعضای خارج از مؤسسه معمولاً با نظر هیأت مدیره هر دو سال یک‌بار توسط آرا اخذ شده از اعضای تعاونی انتخاب می‌شوند. اصل فعالیت‌ها طبق آیین‌نامه‌ای که تصویب مجمع عمومی رسیده باید صورت گیرد.

الهه کولایی استاد دانشگاه تهران است. او سال‌ها پیش با تحریر کتابی با عنوان نقش زنان در توسعه کشورهای اسلامی به کنکاش نقش زنان در ساختار اقتصادی و اجتماعی این کشورها پرداخت. ضرورت توجه به این موضوع و تأکید بر توانمندسازی زنان در حوزه‌های مختلف اجتماعی دلیلی بود تا سراغ این فعال حقوق زنان رفته و با وی به گفت‌وگو بنشینیم.

سابقه‌ی کار غیررسمی زنان را در ایران چگونه ارزیابی می‌کنید؟

منطقه‌ای که ما امروز در آن زندگی می‌کنیم، منطقه‌ای است که زنان آن قرن‌ها به حوزه‌ی خانگی تعلق داشت و موجود خانگی بودند. بنابراین، ورود زنان به حوزه‌ی عمومی یک پدیده‌ی جدید است. به عبارتی هنگامی که کشورهای این منطقه را با کشورهای اروپایی یا مناطق دیگر جهان مقایسه می‌کنیم، زنان اغلب نقش‌های خانگی داشتند. اما، به تبع فرآیند صنعتی شدن و جنگ جهانی اول و دوم، فرصت و ضرورت بیرون آمدن زنان از خانه در این جوامع زودتر شکل گرفت. در کشور ما قبل از پیروزی انقلاب اسلامی این تلاش‌ها برای نوسازی آغاز شد. اما چون الگو، الگوی غربی بود، با مقاومت جامعه‌ی سنتی مواجه شد و تعداد زنانی که در این زمان در بخش اقتصادی شاغل هستند، تعداد قابل توجهی نیست (کمتر از ۱۵ درصد). نکته‌ی مهم این است که اقتصاد اصولاً در کشورهایی مانند کشور ما که پایه‌ی اقتصاد آن بر نفت و صادرات منابع انرژی فسیلی است، عموماً در اختیار دولت است؛ بنابراین حضور زنان در اقتصاد به بخش دولتی ارتباط دارد و اینکه اراده و تمایل دولت برای حضور زنان در جامعه چگونه باشد.

ما هم جنگ را تجربه کردیم. جنگ جهانی اول و دوم به اروپا و آمریکا (کشورهای غربی) صدماتی وارد کرد. مشکلاتی را نیز برای ما ایجاد کرد. جنگ جهانی دوم فضایی برای ورود زنان به حوزه‌ی عمومی بوجود آورد. جامعه‌ی سنتی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی به شدت با حضور زنان مخالف بود، این ضرورت سبب شد تا این تغییر تسهیل شود؛ یعنی شرایط غیبت مردان حضور اجتماعی زنان را تا دوره‌ی سازندگی با سهولت بیشتری امکان‌پذیر کرد. آقای هاشمی رفسنجانی، بر این اعتقاد بود که زنان به تبع دیدگاه رهبر انقلاب حضور اجتماعی فعال، مؤثر و گسترده‌ای داشته باشند. ما پس از پیروزی انقلاب با این مقاومت جامعه‌ی سنتی مواجه هستیم؛ با وجود اینکه، بخش عمومی یا دولتی راه را برای آموزش زنان باز می‌کند، اما در حوزه‌ی علمیه طرفدار زیادی نداشته و همچنان ما شاهد تداوم این مقاومت در برابر حضور اجتماعی زنان هستیم.

تا آغاز دولت محمود احمدی‌نژاد (سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۸۴) این فرصت به زنان داده می‌شود. اما، دوباره بازگرداندن سیستماتیک آنها به خانه در دستور کار دولت قرار می‌گیرد. حتی سهمیه‌بندی جنسیتی علیه حضور زنان در دانشگاه‌ها صورت می‌گیرد. در این فاصله‌ی هشت ساله تلاش می‌شود تا زنان به خانه‌ها بازگردانده شوند و حوزه‌ی آموزش هم هدف قرار می‌گیرد؛ سهمیه‌های جنسیتی، بومی‌گزینی، تلاش برای خانه‌نشین کردن زنان یا محدود کردن زنان در مشاغل مربوط به آنها. این سنت و تفکر تاریخی یا

دو گفت‌وگوی پیش رو؛ یعنی مصاحبه با الهه کولایی و محمد مالجو از اساتید حوزه سیاست و اقتصاد، به بهانه برگزاری دومین همایش سالیانه دبیرخانه توسعه‌ی مدرسه تعاونی، انجام شده است. امسال نیز به‌مانند سال گذشته به برگزاری همایش همت کردیم. همایش امسال البته رویکردی عام‌تر از سال گذشته دارد؛ اگر سال قبل وجه نظر ما بر معرفی مدارس تعاونی و اشاراتی به مساله زنان بود، امسال به طور مبسوط‌تری به مساله تعاونی‌ها پرداخته‌ایم. الهه کولایی به دلیل تخصص‌اش در حوزه‌ی زنان و محمد مالجو به دلیل نگاه تخصصی اقتصادی‌اش؛ دو تن از همراهان ما در همایش امسال با عنوان تعاونی، توسعه‌ی آموزشی و اشتغال پایدار هستند که در روز سی بهمن‌ماه برگزار خواهد شد. تعاونی برگ نو امسال کارگزار راه رشد برای برگزاری این همایش بوده است.



الهه کولایی از سابقه تاریخی مشارکت اقتصادی و اجتماعی زنان می‌گوید

تعاونی مهم‌ترین

حوزه برای

رفع محدودیت علیه زنان

تجرب، به تداوم خود با پایداری ادامه می‌دهد. طبیعتاً دوره‌ی هشت ساله‌ی احمدی‌نژاد که به اتمام می‌رسد، مجدداً در حوزه‌ی اعتدال و با تغییر نگرش سیاسی، فضا برای مطرح شدن مطالبات زنان فراهم می‌شود. اما همان‌طور که شما هم اشاره کردید، ما در طول سال‌های بعد از هشت سال جنگ، با رفع موانع آموزش زنان و با ارتقای موقعیت زنان در حوزه‌ی سلامت و بهداشت مواجه هستیم. من در کتاب نقش زنان در توسعه‌ی کشورهای اسلامی به موضوع ادامه‌ی توسعه و پیشرفت پرداخته‌ام؛ اما این موارد به دلیل کلیشه‌های جنسیتی به حوزه‌ی اشتغال و بازار کار منتقل نمی‌شود. زیرا مرد همچنان نان‌آور خانواده و نفقه‌پرداز است. این تصور هنوز وجود دارد که اگر شما فرصت محدود شغلی به مردان بدهید، می‌تواند چند نفر دیگر را نیز تحت پوشش قرار دهد و کمتر به تغییرات اجتماعی و فرهنگی توجه می‌شود. واقعیتی هم که باید به آن اشاره کرد، مسئله‌ی جهانی شدن است. دسترسی‌هایی که به الگوهای جدید، بدون مداخله دولت به‌وجود می‌آید و متأسفانه تغییر نکردن قوانین مربوط به حوزه‌ی خانواده، ازدواج و مسائل مربوط به زنان که مقاومت‌های بسیار جدی در برابر آن وجود دارد.

آیا ساختار تعاونی را برای توانمندسازی زنان مناسب می‌دانید؟

ما با نوعی عدم تعادل و ناهنجاری‌ها مواجه هستیم. این نشان می‌دهد مدیریت جامعه به ویژه مدیریت سیاسی جامعه، نگاه همه‌جانبه به این واقعیت‌ها ندارد، البته همان‌طور که اشاره شد بخش سنتی جامعه به شدت در برابر دگرگون شدن نقش اجتماعی زنان مقاومت می‌کند. در کنار آنچه گفته شد مسئله‌ی مهم این است که ما با ضعف ماندگار و پایدار بخش خصوصی روبرو هستیم؛ به عبارتی، به دلیل ماهیت دولت مبنی بر صادر کردن منابع خام، سرمایه‌ها عموماً در بخش دولتی متمرکز است. با وجود اینکه، ما این پیشرفت‌ها را در حوزه‌ی آموزش داریم؛ اما، به خاطر کلیشه‌های جنسیتی اجازه و امکان فراهم شدن موقعیت‌های مناسب برای اشتغال زنان در بخش دولتی فراهم نمی‌شود. ما همچنان کمتر از ۱۵ درصد زنان‌مان در حوزه‌ی عمومی یا در بخش دولتی مشغول به کار هستند. البته این ۱۵ درصد هم خیلی خوشبینانه است. زیرا من رقمی دارم حتی کمتر از ۱۳ یا ۱۴ درصد شنیده‌ایم. به عبارتی ما همچنان با همان وضعیت زنان قبل از پیروزی انقلاب مواجهیم. با وجود تعداد زیاد زنان تحصیل کرده که هزینه‌های گزافی برای آموزش آن‌ها صرف شده است. نکته‌ی مهمی را نیز باید به این مسئله اضافه کنیم و آن رکود و مشکلات حاد اقتصادی ناشی از تحریم‌ها است. این مسئله که باعث به‌وجود آمدن فشارهای اقتصادی بیرونی و شرایط دشوار اقتصادی می‌شود، اشتغال زنان را محدودتر کرده و عوامل پیشین هم‌چنان به قوت خود باقی است. این فشارها با محدود شدن فرصت‌های شغلی بر زنان بیشتر شد.

زنان به‌طور سنتی نه‌تنها در کشور ما بلکه در همه‌ی مناطق جهان حقوقی کمتر، دستمزدی پایین‌تر، توقعات کمتر و از حمایتی کمتر برخوردارند. این عوامل محدودیت زیادی برای کارفرما به‌وجود می‌آورد. اما ما در کنار آن شاهد رفتارهای ناشیانه‌ای از طرف مجلس شورای اسلامی هستیم، با این

تصور که باید از حقوق زنان پشتیبانی کرد. مثل مرخصی‌های نُه ماهه برای زایمان. فرصت‌هایی که برای دفاع از نقش مادری به زنان داده می‌شود. این مسائل جاذبه‌های اشتغال را کاهش می‌دهد. کارفرماها ترجیح‌شان این است که مردان جوان را جایگزین زنانی کنند که احتمال باردارشدنشان وجود دارد. در بخش خصوصی سرمایه‌های عظیم اجتماعی- فرهنگی و اقتصادی برای زنان دانش‌آموخته در حوزه‌های مختلف صرف می‌شود. اما، امکان به کار گرفته شدنش به وجود نمی‌آید. همین‌طور که اشاره شد طبیعتاً تکنولوژی‌های مدرن که بیشتر باید در استارت‌آپ‌ها کاربست آن‌را دنبال کرد. این هم با نوعی عقب‌ماندگی زنان همراه هست؛ به عبارتی، ما بیشتر شاهد آن هستیم که مردان در استفاده از فرصت‌های فضای مجازی و تکنولوژی‌های جدید فعال باشند. البته تعداد زنان قابل توجه است. اما، هنوز این عقب‌ماندگی که همه‌ی دنیا هم با آن روبرو است، ما نیز در مسائل مربوط به زنان در حوزه‌ی استارت‌آپ‌ها روبرو هستیم که هم‌چنان در جای خود باقی است.

عوامل فرهنگی- اجتماعی، حضور زنان را در عرصه‌ی اشتغال محدود می‌کند و دسترسی‌ها را کاهش می‌دهد. اما، حوزه‌ی تعاونی یکی از مهمترین حوزه‌هایی است که زنان می‌توانند این عقب‌ماندگی‌ها و محدودیت‌ها را در آن جبران کنند. به عبارتی، در جهان با جذب سرمایه‌های خرد و با هم‌گرایی و همکاری نزدیک در حوزه‌ی تعاونی‌ها تجربه‌های موفق‌تری وجود دارد. این‌جا وظیفه‌ی زنان تحصیل‌کرده است تا تجربه‌های جوامع موفق دیگر را بومی‌سازی و به دستگاه‌های اجرایی منتقل کنند. این انتقال، از طریق نمایندگان‌شان در مجلس شورای اسلامی، دستگاه‌های دولتی، معاونت زنان ریاست جمهوری و معاونت حقوقی ریاست جمهوری صورت می‌گیرد.

به عقیده‌ی من باید زنان را به دو دسته طبقه‌بندی کرد؛ نخست، گروهی از زنان که صرفاً بخشی از مهارت‌ها را آموخته‌اند. دوم، گروهی از زنان که در گروه‌ها و حتی فعالیت‌های اجتماعی- سیاسی ورود بیشتری داشتند. این زنان باید به هم وصل شوند. ما نیازمند تشکیل شبکه‌های زنان هستیم. شبکه‌هایی که زنان را به هم وصل کند. امروزه این فعالیت‌ها را شبکه‌های مجازی مثل تلگرام، واتس‌آپ و اپلیکیشن‌هایی که امکان ایجاد ارتباط و انتقال تجربه را برای زنان فراهم می‌کند، وجود دارد. اما، کمتر شاهدیم که مورد استفاده قرار بگیرند. زنان نیازمند آن هستند تا بتوانند مهارت‌ها یا یافته‌ها و تجربیاتشان را با هم شریک شوند و به هم منتقل کنند. در دنیا تجربه‌های بسیار موفق را نهادهای غیردولتی انجام می‌دهند البته بخشی از آنها کار غیراقتصادی انجام می‌دهند.^۱ آن‌ها قرار نیست وارد فعالیت‌های اجتماعی شوند بلکه، راهکارها و تجربه‌های موفق را به جامعه‌ی زنانی که فعالیت اقتصادی دارند، منتقل می‌کنند.

۱. (NGO) برای انتقال تجربه دیگران به بخش اقتصادی.

برای تولیدات داخلی خودمان برندسازی کنیم. این فعالیت‌ها در سطح محدود و ملی در حال انجام است. اگر بتوانیم آنها را به بازارهای جهانی منتقل کنیم، یک انفجار است.

در جامعه‌ای که همه با مشکلات اقتصادی دست و پنجه نرم می‌کنند. زنان به دنبال این فرصت‌ها هستند و توانایی‌ها وجود دارد؛ اما لینکی نیست تا آنها را به هم وصل کند. متأسفانه همه رها می‌شوند. بنابراین پیشنهاد من این است که روی استارت‌آپ‌ها تمرکز کنیم. حتی اگر می‌خواهید به حوزه‌ی آموزشی تعاونی‌ها بپردازید، سراغ لینک‌های آن بروید. ما نیازمند آن هستیم که این الگوها را تکثیر کنیم. یک نفر یا یک مجموعه نباید باشد، شما می‌توانید آنها را در یک کانون قرار دهید و این به اراده و خلاقیت افراد برمی‌گردد. چرا اسنپ و تپ‌سی در حوزه‌ی کارآفرینی آموزشی اتفاق نیفتد؟ کسی باید این کُر (هسته) را ایجاد کند و دیگران را به آن وصل کند. ما باید مرتب روی حوزه زنان تمرکز کنیم (در کار آموزش، انتقال تجربه‌ها و استفاده از تجربه‌های موفق که حتی در جامعه‌ی خودمان وجود داشته باشد). البته در این زمینه نیاز به جریان‌سازی و گفتمان‌سازی داریم. دقیقاً، تمامی این ظرفیت‌ها وجود دارند. تنها افرادی باید باشند تا برای آن زمان بگذارند و برای انتشارش تلاش کنند.

وجه اقتصادی تعاونی بیشتر مطرح شد، با توجه به پیشینه‌ی فرهنگی که زنان در ایران دارند و شاید کمتر امکان ورود به حوزه‌های مشارکت اجتماعی و اقتصادی را داشتند، آیا تعاونی می‌تواند امکانی برای مشارکت اجتماعی زنان باشد و آن را تقویت کند؟

خب، بهتر است بگوییم دیگر اسم آن تعاونی نیست و در قالب ثمن‌ها قرار می‌گیرد. مکانیسمی در تعاونی است که عده‌ای مشی دموکراتیک دارد و با هدف کار اقتصادی یک مدیر انتخاب کنند. اگر هدف کار اقتصادی است در قالب تعاونی می‌آید، چون هدفی که باید در ثمن‌ها انجام شود کار غیراقتصادی است. در واقع باید هدف غیرانتفاعی باشد. ولی اگر هدف تولید درآمد است، باید حتماً در قالب تعاونی که قالبی بسیار مفید است و می‌تواند ظرفیت‌هایی را ایجاد کند، به وجود آید. این افراد را که هر کدام توانایی متفاوت اما تکمیل‌کننده‌ای دارند را کنار هم قرار داد تا بتوانند به یک هدف واحد برسند. در واقع هدف‌گذاری این تقسیم‌بندی‌ها براساس الگو و اجزایی است که طراحی و تعریف می‌شود تا بتوانند نقش‌های متفاوت را به عهده بگیرند و به آن هدف واحد برسند. به نظر من الگوی تعاونی، الگوی مناسبی است. زیرا می‌تواند زنان را حتی با تمرکزهای جغرافیایی کنار هم قرار دهد. مثلاً زنی که به سن ۵۰ سالگی می‌رسد. این سن میانسالی است. زنان در این سن بسیار اثرگذار هستند و معمولاً دغدغه‌های سنین پایین‌تر را ندارند. این ظرفیت بسیار مفیدی است تا بتواند آن‌را در سطح محلات ساماندهی کرد. می‌توانیم از منافع مشترکی که در محلات وجود دارد، شروع کنیم مثل بحث تفکیک زباله یا حتی مسائل بهداشتی.



ما به تبع توسعه‌نیافتگی‌مان شاهد حضور همه‌ی منابع، اما بدون مدیریت هستیم. به عقیده‌ی من؛ مثل، ثمن‌ها. حتی زنان فعال حوزه‌ی اقتصادی نیازهای خود را باید از معاونت زنان ریاست جمهوری و معاونت‌های اجتماعی - فرهنگی شهرداری درخواست کنند و این امکانات همه جا وجود دارد. فرهنگ‌سراها کانون‌های بسیار مناسبی هستند. ما باید این لینک‌ها را ایجاد کنیم. مشکلی که در فرهنگ جامعه‌ی ما وجود دارد این است، ما سراغ مسائلی می‌رویم که از قبل فراهم شده و از آن بهره‌مند می‌شویم. ما اغلب این ظرفیت‌ها را باید ایجاد و دیگران را جذب کنیم. به نظر من زنان کارآفرین مثل خانم هدی صابر می‌توانند برای زنانی که در شکل تعاونی‌ها فعالیت می‌کنند، حمایتی باشند. این انتقال تجربه بین بخش‌ها از طریق جذب بچه‌هایی که درس خوانده‌اند، آموزش تئوریک دیده و تجربه دیگران را به دست آوردند، مهم‌تر از همه به زبان انگلیسی مسلط هستند، تجربه‌های جامعه جهانی را به داخل متصل می‌کنند تا بومی شود، صورت می‌گیرد. بومی‌سازی مسئله بسیار مهمی است. صرف اینکه فکر کنیم در تانزانیا این تجربه بوده، آن‌را نمی‌توانیم به ایران منتقل کنیم. باید شرایط بومی، سنت‌ها و فرهنگ ایران در نظر گرفته شود. به نظر من تعاونی‌هایی که به آن اشاره شد، ما در همه‌ی حوزه‌ها این ظرفیت‌ها را داریم.

بخش خصوصی در جامعه‌ی ما بخش قوی نیست. همه امتیازات در اختیار دولت قرار دارد. این بخش برای زنان قابل ورود نیست. زیرا، همیشه آقایان حضور پررنگ‌تری دارند. لازمی این کار آن است که به توانایی‌ی اثرگذار اجتماعی تبدیل شوند.

به نظر من تعاونی‌ها ساختارهای خوبی هستند، حتی در وزارت کار و امور اجتماعی. قاعدتاً حوزه‌ی معاونت تعاونی‌ها باید پشتیبانی‌های خوبی را ارائه کنند. خاطرم می‌آید شاید حدود ۱۰-۱۵ سال پیش، همایش جهانی با موضوع «جوانان و کارآفرینی‌های جوانان» به‌طور منظم تشکیل می‌شد. این همایش‌ها در سطح بین‌المللی و منطقه‌ای کنفرانس‌هایی را برگزار می‌کرد تا بتوانند تجربه‌های‌شان را به دیگران منتقل کنند و در آن شریک شوند. به نظر من این همایش‌ها نیز باید در ایران برگزار شود. اما، متأسفانه اگر شما در ایران کاری انجام دهید به سرعت رنگ سیاسی می‌گیرد. رنگ سیاسی‌اش را باید کنار گذاشت و رنگ اجتماعی و اقتصادی آن‌را پررنگ‌تر کرد. تعاونی‌های زنان باید در کنار زنان کارآفرین قرار بگیرد تا ایده‌های موفق را منتقل کنند. شما می‌دانید برندهایی در دنیا است که ما متأسفانه با آنها ارتباط نداریم؛ برای نمونه، فعالیت‌هایی که زنان مناطق مختلف ایران انجام می‌دهند مثل سوزن‌دوزی‌های زنان بلوچ. عده‌ای سراغ آن‌ها می‌روند ولی در مناطق مختلف ایران فعالیت‌هایی که همه با دست و نیروی انسانی انجام می‌شود در دنیا طرفدار زیادی دارد. اما ما با آن‌ها ارتباط نداریم. در حالی که فضای مجازی می‌تواند ارتباط بسیار کارآمدی را ایجاد کند؛ مثل کاری که علی بابا در چین و دیجی کالا در ایران انجام داد. بخشی از آن‌را

برای شناخت راهبردهای تعاون در وضعیت اقتصاد امروز ایران توانستیم جلسات مستمری را در کلاس درس محمد مالجو حاضر شویم که در مجموعه‌ی راه رشد برگزار شد. این کلاس‌ها فرصت مغتنمی برای طرح موضوع تعاونی‌ها بود. در زیر گزارشی از رویکرد وی به مسأله‌ی تعاونی را می‌خوانید که به باور او، راه برون‌رفتی از وضعیت فعلی است.



آری به

تعاونی نیروهای کار

محمد مالجو

در شرایط بحران عمیق بیکاری اصولاً چه پیشنهاد ایجابی برای اشتغال‌زایی داریم؟ در وضعیتی قرار داریم که دولت سال‌های سال است تمایلی به اشتغال‌زایی مستقیم در بدنه‌ی خودش ندارد، به نظر من البته به‌خطا. اما، به‌هرحال، دولت از پایان جنگ هشت ساله به این سو همواره خواهان کوچک‌سازی خودش بوده است. هرچند نباید گمان کنیم که دولت مستقیماً اشتغال‌زایی نکرده است. البته تعداد فراوانی از فرصت‌های شغلی را فراهم آورده است اما، نه برای توده‌های بیکاران بلکه عمدتاً در قالب بسط سازویرگ‌های ایدئولوژیک خودش و برای نیروهای متعهدی که کادرهای این دستگاه‌ها را تشکیل می‌دهند. دولت با چنین رویه‌ای چشم امید خودش برای اشتغال‌زایی را به بخش خصوصی دوخته است.

بخش خصوصی اما، در شرایط کنونی یقیناً فاقد توان اشتغال‌زایی است، دست‌کم در ابعادی که بتواند بحران بیکاری را مهار کند.

اگر دولت نمی‌خواهد در چارچوب بدنه‌ی خودش اشتغال‌آفرینی کند و بخش خصوصی نیز به‌هرتقدیر عاجز از اشتغال‌زایی است، پس چگونه باید اشتغال‌زایی کرد؟ پیشنهاد مشخص و ایجابی ما عبارت از تسهیل و تأسیس و توسعه تعاونی‌های نیروهای کار. از تعاونی‌های مصرف سخن نمی‌گوییم. از تعاونی‌های توزیع سخن نمی‌گوییم. از تعاونی‌های خدمات و تعاونی‌های مسکن و تعاونی‌های مالی و اعتباری و ... سخن نمی‌گوییم. مشخصاً از تعاونی‌های نیروهای کار سخن می‌گوییم، آن‌هم مبتنی بر اصول زیر است:

یکم، حق مالکیت تعاونی‌های مربوطه متعلق به نیروهای کارشان و نیز سایر گروه‌های ذی‌نفع باشد. **دوم،** میزان مالکیت و سهم‌بری از ثمره‌های تعاونی براساس سهم سهام‌داران باشد؛ اما میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های گوناگون تعاونی براساس عضویت دموکراتیک اعضا باشد. **سوم،** تعاونی‌ها مستقل از دخالت مستقیم دولت یا هر قدرت بیرونی نظیر شرکت‌های بخش خصوصی باشند. **چهارم،** تعاونی مربوطه بر همکاری با سایر تعاونی‌ها مبتنی باشد، ازجمله در کلیدی‌ترین مبادله‌هایش. **پنجم،** راهنمای فعالیت تعاونی‌ها از جمله بر حفاظت از محیط‌زیست و مشارکت دموکراتیک اعضا در توسعه‌ی پایدار جامعه مبتنی باشد.

تأسیس چنین تعاونی‌هایی در شرایطی که دولت با کمبود شدید منابع مالی مواجه است باید از کجا تأمین مالی شود؟ می‌توان بر سه منبع مالی تکیه کرد.

ابتدا، اصلی‌ترین منبع مالی عبارت است از پرداخت مالیات توسط بخش‌های عمومی غیردولتی که گرچه تخمین دقیقی در دست نیست اما، گفته می‌شود بین چهل تا شصت درصد از تولید ناخالص داخلی را تحت پوشش خود دارند و گرچه مثل سایر شهروندان و سوژه‌های حقوقی از امکانات محلی و ملی به‌وفور بهره می‌جویند ولی غالباً نه‌تنها مالیاتی به دولت نمی‌پردازند؛ بلکه حتی غالباً از بودجه‌های دولتی نیز سهم فراوانی دارند. اشاره‌ام مشخصاً به نهادهای حکومتی و انقلابی و نهادهای نظامی و انتظامی و بنیادهای خیریه‌ی مذهبی و بخش‌های اعظمی از سازمان‌های عمومی شبه‌دولتی است. اعلام شده است، حدود نوزده‌هزار شرکت و بنگاه و مؤسسه در زیر چتر این هویت‌های اقتصادی قرار دارند. پرداخت مالیات توسط این مجموعه‌ها می‌تواند مهم‌ترین منبع مالی تأسیس تعاونی‌های نیروهای کار باشد. این مجموعه‌ها از اصلی‌ترین ذی‌نفع‌های استمرار نظم سیاسی موجود هستند و بحران بیکاری نیز یکی از بزرگ‌ترین تهدیدها برای استمرار نظم سیاسی موجود است. اگر اصلی‌ترین ذی‌نفعان نظام سیاسی موجود برای مهار اصلی‌ترین تهدید نظام سیاسی هزینه نکنند، این تهدید

نیروهای کار، عمدتاً متشکل از تمام رده‌های نیروهای کار همان واحدها و نیز سایر گروه‌های ذی‌نفع، سپرد. اتفاقاً چنین سیاستی از پشتوانه‌های قانونی در مجموعه‌ی قوانین بالادستی خصوصی‌سازی نیز برخوردار است. همچنین، ارائه‌ی تسهیلات بانکی برای تأسیس تعاونی‌های نیروهای کار می‌تواند از عواملی باشد که الگوی عمیقاً نابرابر توزیع تسهیلات بانکی را به نفع طبقات فرودست‌تر تاحدی دگرگون سازد.

دوم، بحران اختلال در بازتولید اجتماعی نیروی کار.

این بحران عمدتاً معلول کاهش توان چانه‌زنی فردی و دسته‌جمعی نیروهای کار در بازار کار و محل کار است که به‌نوبه‌ی خود از اجرای چند سیاست دولتی در زمینه‌ی مناسبات کار طی سال‌های پس از انقلاب ناشی شده است. موقتی‌سازی قراردادهای کاری، حضور شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی در مقام واسطه بین نیروهای کار و کارفرمایان اصلی، خروج بخش‌های گسترده‌ای از نیروهای کار از شمول قانون کار و ممانعت حقیقی و حقوقی از تشکیل‌یابی مستقل کارگران. تأسیس و استمرار تعاونی‌های نیروهای کار بی‌آنکه نیاز به هیچ‌گونه تغییری در مجموعه‌ی قوانین داشته باشد، می‌تواند اصلی‌ترین علل موجه‌ی کاهش توان چانه‌زنی فردی و دسته‌جمعی نیروهای کار را کم تأثیر کند. عضویت دموکراتیک نیروهای کار در تعاونی‌ها خودبه‌خود معضل موقتی‌بودن قراردادهای کار را حل می‌کند و چتر حمایتی نهاد غیربازاری قانون کار را از نو روی سرشان می‌کشد و نقش‌آفرینی شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی را در استخدام نیروهای کار از حیز انتفاع ساقط می‌کند. همچنین تعاونی‌های نیروهای کار بی‌آنکه نیازی به تغییر در فصل ششم قانون کار باشد، می‌توانند همان نقش را برای تشکیل‌یابی مستقلانه‌ی نیروهای کار ایفا کنند که از هر نوع شکل مستقل کارگری انتظار می‌رود.

سوم، بحران تخریب فزاینده‌ی محیط‌زیست.

بخشی از اصلی‌ترین علل بحران محیط‌زیست در سال‌های بعد از انقلاب به نوع خاص گسترش سه نوع حقوق مالکیت بر ظرفیت‌های محیط‌زیست برمی‌گردد. گسترش حقوق مالکیت خصوصی بر ظرفیت‌های محیط‌زیست توأم با فقدان قوانین مستحکم برای صیانت از محیط‌زیست و فقدان نظارت کافی و بایسته‌ی نهادهای متولی حفاظت از محیط‌زیست بر عملکرد بخش خصوصی، بسط حق تصرف دولتی بر ظرفیت‌های محیط‌زیست در نبود نظارت از پایین به بالای دموکراتیک نوعی جامعه‌ی مدنی محیط‌زیست آگاه و تقویت حق مالکیت وقفی بر ظرفیت‌های محیط‌زیست در نبود توانِ تنفیذِ اعمال مقررات دولتی در زمینه‌ی فعالیت‌های بخش وسیعی از نهادهای واجدِ حقوق مالکیت وقفی. گسترش حقوق مالکیت تعاونی بر ظرفیت‌های محیط‌زیست در چارچوبی که اعضای تعاونی‌ها نه مثل بخش خصوصی به‌دنبال حداکثرسازی

در سطح تهدید باقی نخواهد ماند و بسیار محتمل است که وضعیت سیاسی ایران را دگرگون کند، هرچند نه ضرورتاً به سمت و سویی خوشایند. من دغدغه‌ی نظام سیاسی را ندارم. مسئله یقیناً حفظ فابریک اجتماعی است. از درخت عسرت و نکبت نمی‌توان میوه‌ی ثمربخش چید.

دوم، منبع مالی می‌تواند ارائه‌ی تسهیلات تکلیفی بانکی با نرخ بهره‌ی مناسب در بازار متشکل پولی به تعاونی‌های نیروهای کار باشد.

سوم، منبع مالی نیز می‌تواند پرداخت اقساط تأسیس تعاونی‌ها از درآمدهای آتی‌شان باشد.

تأسیس و استمرار تعاونی‌های نیروهای کار می‌تواند

فشارهای بحران بیکاری را برای جامعه به مرزهایی

تحمل‌پذیر کاهش دهد و اصلی‌ترین بحران‌هایی که

مسبب بحران بیکاری‌اند به سهم خود مهار کند و موجی

از تمهید زمینه‌های اشتغال‌زایی در اقتصاد کلان را فراهم

آورد. تأسیس و استمرار تعاونی‌های نیروهای کار مشخصاً

از این قابلیت برخوردار است که از شدت شش بحران اصلی

اقتصاد سیاسی ایران بکاهد.

اول، بحران نابرابری در ثروت و درآمد و مصرف میان خانوارها. اصلی‌ترین مجموعه‌ی علل موجه‌ی بحران نابرابری در سال‌های پس از انقلاب عبارت بود از انواع سازوکارهای تصاحب به‌مدد سلب مالکیت از توده‌ها از طریق شیوه‌های غیر از تولید کالاها و خدمات. این مجموعه از سازوکارهای پرشمار بودند از جمله خصوصی‌سازی، توزیع تسهیلات در بازارهای متشکل و غیرمتشکل پولی، خلق نقدینگی در بازارهای متشکل و غیرمتشکل پولی، فساد اقتصادی در بدنه‌ی دولت، کالایی‌سازی خدمات اجتماعی دولت نظیر سلامت و بهداشت و درمان و مسکن و آموزش عمومی و آموزش عالی، الگوی مالیات‌ستانی، الگوی توزیع مخارج دولت، الگوی تعرفه‌گیری، الگوی اخذ انواع عوارض، گورستان‌خواری در شهرهای بزرگ، تصرف حریم رودخانه‌ها و روددره‌ها، تغییر کاربری اراضی کشاورزی، کوه‌خواری و کوهپایه‌خواری و به‌طور کلی زمین‌خواری و تراکم‌فروشی شهرداری‌ها.

تأسیس و استمرار تعاونی‌های نیروهای کار نمی‌تواند از تأثیر همه‌ی این سازوکارها بر نابرابری بکاهد. با مبادرت به تأسیس تعاونی‌های نیروهای کار فقط می‌توان از شدت تأثیر دو مورد از این سازوکارها بر نابرابری کاست: خصوصی‌سازی و توزیع تسهیلات بانکی در بازارهای متشکل پولی. می‌توان ادامه‌ی خصوصی‌سازی‌ها را به جای سپردن دارایی‌های دولتی به بخش‌های خصوصی یا شبه‌دولتی به تعاونی‌های تازه تأسیس

سود هستند و نه مثل دولت از توان اعمال قدرت غیردموکراتیک برخوردارند و نه مثل نهادهای واجد حقوق مالکیت وقفی بر دولت چیرگی دارند، می‌تواند نوعی حقوق مالکیت بر ظرفیت‌های محیط‌زیست را به زبان سایر انواع حقوق مالکیت گسترش دهد که توان هم‌زیستی مسالمت‌آمیز به‌مراتب بیش‌تری با محیط‌زیست دارد.

چهارم، بحران تولید کالاها و خدمات.

بخش اعظمی از اصلی‌ترین علل بحران به نوع تخصیص منابع بخش‌های خصوصی و دولتی برمی‌گردد. بخش خصوصی به این موضوع گرایش دارد که حجم عظیمی از منابع اقتصادی خودش را به سمت فعالیت‌های نامولد هدایت می‌کند که گرچه سودآوری بیش‌تری دارند اما محمل تولید کالاهای و خدمات نیستند. بخش دولتی نیز به این گرایش دارد که سهم بزرگی از بودجه‌ی خود را برای تقویت کنترل بر رفتار شهروندان و حفظ حداقل‌هایی از توازن قوا بین خودش و سایر نیروهای منطقه‌ای و بین‌المللی به سمت گسترش سازوکارهای ایدئولوژیک و سازوکارهای سرکوب تخصیص دهد.

اعضای تعاونی‌های نیروهای کار به‌دلیل برخورداری از انگیزه‌ای بسیار قوی برای حفظ مشاغل خودشان در چارچوب تعاونی‌ها عمدتاً به این موضوع گرایش خواهند داشت که از سویی نه در فعالیت‌های نامولد که اشتغال‌زایی کمی دارند بلکه بر فعالیت‌های مولد که اشتغال‌زا هستند متمرکز شوند؛ از سویی دیگر نیز خودشان را در جایگاه دولت نمی‌بینند تا منابع‌شان را مصروف فعالیت‌های ایدئولوژیک و سرکوب‌گرانه کنند. انگیزه‌ی اصلی اعضای تعاونی‌های نیروهای کار عبارت است از استمرار و تحکیم مشاغل‌شان که منشأ بخش عظیمی از هویت اجتماعی‌شان در جامعه است.

پنجم، بحران کمبود تقاضای مؤثر کافی برای محصولات تولیدشده در اقتصاد ملی.

بخش اعظمی از علل چنین بحرانی به غلبه‌ی سرمایه‌ی تجاری بر تولید داخلی برمی‌گردد که مسبب روانه‌سازی کسر بزرگی از تقاضای مؤثر داخلی به سوی تولیدکنندگان خارجی می‌شود. تأسیس و گسترش تعاونی‌های نیروهای کار از دو راه می‌تواند در افزایش تقاضای مؤثر داخلی برای محصولات داخلی نقش بازی کند. یکی از راه برپایی کنفدراسیونی از تعاونی‌های نیروهای کار در سطح ملی که گسترش خرید و فروش‌ها و مبادله‌های متقابل درون شبکه‌ی

تعاونی‌ها براساس تصمیم‌گیری‌های دموکراتیک اعضاء را تسهیل می‌کند. دیگری نیز از راه دریافت داوطلبانه‌ی جنسی با قیمت‌هایی توافق‌ی به‌جای بخشی از دستمزد و حقوق و سود اعضای تعاونی‌ها براساس شرایط خاص اقتصاد.

ششم، بحران انباشت‌زدایی در اقتصاد ملی.

بحران انباشت‌زدایی عمدتاً معلول رفتار چهار دسته از کارگزاران، فرار و خروج سرمایه از اقتصاد ایران است. اول، صاحبان کسب و کارهای بزرگ که به بهانه‌ی نرخ سود بیش‌تر و امنیت سرمایه‌شان به فرار سرمایه از کشور مبادرت می‌کنند. دوم، اعضای طبقه‌ی متوسط که برای برخورداری از حقوق اجتماعی، اقتصادی، مدنی و سیاسی شهروندی عملاً با پاهایشان رأی می‌دهند و به مهاجرت می‌روند و چون دارایی‌هایشان در حدی نیست که یک پا در کشور و یک پا در نقطه‌ی مقصد داشته باشند ناگزیر سرمایه‌های خردشان را نیز برای همیشه با خود می‌برند. سوم، رده‌های گوناگون اعضای تکنوکراسی دولتی که با نظر به فقدان چشم‌انداز با ثبات سیاسی در کشور می‌کوشند همه‌ی تخم‌مرغ‌هایشان را در یک سبد نگذارند و بخشی از داشته‌هایشان را عمدتاً از طریق فرستادن فرزندان خود به بیرون از مرزها برای کسب امنیت سیاسی در فرادهای احتمالی به خارج از کشور انتقال دهند. چهارم، هسته‌های اصلی قدرت در نظام سیاسی مستقر که به بهانه‌ی تحقق خواسته‌های سیاسی و دیپلماتیک‌شان در بیرون از مرزها حجم عظیمی از مخارج ارزبر در بیرون از مرزها را به هزینه‌ی ملت متقبل می‌شوند.

تأسیس و گسترش تعاونی‌های نیروهای کار در این میان از این ظرفیت برخوردار است که از فرار سرمایه‌های نوع اول و دوم کارگزاران فرار سرمایه تاحدی بکاهد. اولاً، تا جایی که گسترش تعاونی‌های نیروهای کار بتواند بر وزن مالکیت‌های تعاونی‌ها به زیان مالکیت‌های خصوصی بخش خصوصی بیفزاید. فرار سرمایه‌های کلان متناسباً دیگر نمی‌تواند براساس توافق قلیلی از تصمیم‌گیرندگان شرکت‌های بخش خصوصی تحقق یابد بلکه مستلزم اجماع دموکراتیک شمار پرتعدادی از اعضای هر تعاونی است که چون حفظ و استمرار مشاغل‌شان در قیاس با نرخ سود فعالیت اقتصادی تعاونی برای‌شان اهمیت به‌مراتب بیش‌تری دارد یقیناً از میزان فرار سرمایه‌ها خواهد کاست. ثانیاً، به میزانی که تأسیس و گسترش تعاونی‌های نیروهای کار بتواند در اشتغال‌آفرینی تأثیر مثبت داشته باشد؛ متناسباً از انگیزه‌های آن دسته از اعضای طبقه‌ی متوسط که برای تأمین حقوق اجتماعی و اقتصادی شهروندی‌شان به مهاجرت می‌روند خواهد کاست و از این‌رو بخشی از فرار سرمایه‌های خرد طبقه‌ی متوسط را کماکان در اقتصاد ملی نگه خواهد داشت.

بگذارید نوع تأثیرگذاری تأسیس و گسترش تعاونی‌های نیروهای کار بر اقتصاد کلان ایران را بر همین مبنا جمع‌بندی کنم. اقتصاد

نیروهای اجتماعی هستند. ازجمله نیروهای کارگری و دانشجویی. امروز شاهد برآمدن انواع عاملیتهای عمدتاً ناسازنده هستیم. ستیز دولت علیه مردم. منازعه‌ی مردم با مردم. جنگ سرآمدان با فرودستان. نبرد فرودستان با نخبگان. امروز جنگ همه علیه همه را شاهدیم. عاملیتهای در بین هستند. اما نه به شیوه‌ای که گره‌گشا باشند. عاملیتهای بی‌صدایان و محذوفان باید زبانی مشترک یابد و خواسته‌هایی مشترک را وسط بگذارد و در قالب کُنش‌های دسته‌جمعی تجلی یابد. در زمینه‌ای که محل بحثمان بود اقدام مشترک در قالب فشار بر دولت برای برآوردن مطالبه‌ی مهار بحران بیکاری به‌مدد تعاونی‌های نیروی کار می‌تواند در نقش نوعی نخ تسبیح عمل کند.



ایران در سال‌های پس از انقلاب دو ویژگی متناقض را هم‌زمان از خود بروز داده است. از سویی گرایش به تقویت مستمر مناسبات طبقاتی سرمایه‌دارانه؛ از دیگرسو گرایش به تضعیف مستمر تولید سرمایه‌دارانه. اگر از منظر ساختاری بنگریم، این دو گرایش متناقض مثل دو تیغه‌ی یک قیچی واحد عملاً زیست‌پذیری نظام اقتصادی را همواره تحت فشار گذاشته و اقتصاد سیاسی ایران را مستعد ابتلا به بحران کنترل‌ناپذیری کرده‌اند.

ایده‌ی تأسیس و گسترش تعاونی‌های نیروهای کار در این میان راه‌حلی برای بحران ساختاری کنترل‌ناپذیری اقتصاد ایران نخواهد بود اما، به سهم خودش، نوعی خط مشی برای تحقق درجاتی از مهار چنین بحرانی است. تأسیس و گسترش تعاونی‌های نیروهای کار به سه طریق از تقویت مستمر مناسبات طبقاتی سرمایه‌دارانه می‌کاهد. نخست، با تغییر جهت خصوصی‌سازی‌ها به سمت تعاونی‌ها و نیز با بسط ارائه‌ی تسهیلات بانکی به تعاونی‌ها به‌جای بخش‌های خصوصی و دولتی و شبه‌دولتی از ابعاد تأثیرگذاری دو مورد از مهم‌ترین سازوکارهای سلب مالکیت از توده‌ها تاحدی می‌کاهد و سرعت موتور تمرکزبایی منابع اقتصادی در دستان اقلیت را کاهش می‌دهد. دوم، چون مهم‌ترین عوامل کاهش توان چانه‌زنی نیروهای کار را از حیز انتفاع ساقط می‌کند از شدت مناسبات نابرابر قدرت میان کارفرمایان و کارگران می‌کاهد. سوم، با بسط سهم مالکیت تعاونی‌ها وزن نسبی انواع مالکیت‌های خصوصی و وقفی و نیز حق تصرف دولتی بر ظرفیتهای محیط‌زیست را متناسباً کاهش می‌دهد.

تأسیس و گسترش تعاونی‌های نیروهای کار به سه طریق از تضعیف مستمر تولید در اقتصاد ایران ممانعت می‌کند. نخست، گرایش بخش خصوصی و بخش دولتی به تخصیص منابع اقتصادی‌شان به فعالیت‌های نامولد. آن‌گاه که تعاونی‌های نیروهای کار متناسباً جایگزین‌شان شوند به علت نقش‌آفرینی انگیزه‌ی حفظ مشاغل‌شان به هر قیمت عملاً تخصیص منابع اقتصادی به فعالیت‌های مولد را تقویت می‌کند. دوم، درجاتی محسوس از تقاضای مؤثر برای محصولات تولید شده در داخل کشور را مهیا می‌کند. سوم، از بخش قابل توجهی از فرار سرمایه ممانعت می‌کند. درنتیجه، تأسیس و توسعه تعاونی‌های نیروهای کار دو تیغه‌ی قیچی واحدی که عملاً زیست‌پذیری نظام اقتصادی در ایران را در معرض خطر قرار داده‌اند به سهم خودش کند می‌کند.

بسیار خب، مخاطب عرایض من کیست؟ آیا دولت است؟ به‌هیچ‌وجه. دولت در ساختار کنونی عمدتاً نماینده‌ی تمام‌قد منافع و مصالح اقلیتی از اعضای جامعه است و محال است به اختیار خود به سمت تأسیس و توسعه تعاونی‌های نیروهای کار حرکت کند. مخاطب پیشنهادی که اینجا مطرح می‌شود عمدتاً



شرکت تعاونی موندراگون (ام‌سی‌سی) یک شرکت تعاونی در منطقه‌ی باسک اسپانیا است. این شرکت شامل ۱۵۰ شرکت مجزا بوده است. بیش از ۶۶ هزار شاغل/مالک دارد. در سال ۲۰۰۲م. فروش کلی معادل ۹/۲۳ میلیارد یورو و دارایی کلی معادل ۱۵/۳ میلیارد یورو داشت.

بعد از جنگ داخلی اسپانیا، منطقه باسک از نظر اقتصادی و اجتماعی وارد رکود شد. تحت تأثیر آموزه‌های یک کشیش محلی بر مبنای تفکر اجتماعی کاتولیک و پنج فارغ‌التحصیل دانشکده مهارت‌های صنعتی تعاونی موندراگون را تأسیس کردند.

ام‌سی‌سی ده اصل تشکیل این تعاونی را که هسته مرکزی چشم‌انداز و مأموریت خود می‌داند به این صورت فهرست کرده است: پذیرش آزاد (عدم تبعیض)، سازمان دموکراتیک، حق حاکمیت نیروی کار، ماهیت فرعی سرمایه، مدیریت مشارکتی، انسجام در پرداخت حقوق، همکاری میان‌سازمانی، تحول اجتماعی، جامعیت و آموزش.

این تعاونی سه بخش تجاری اصلی و دو مرکز پژوهش و آموزش دارد. بزرگ‌ترین بخش، گروه صنعتی است که شامل لوازم خانگی، عمران، ابزار ماشینی، تجهیزات صنعتی، قطعات اتومبیل و کالاهای سرمایه‌ای مهندسی است. گروه پخش شامل فروشگاه‌های خرده‌فروشی و توزیع

الگوی غیر سرمایه‌دارانه در جهان سرمایه‌داری

موندراگون؛ نمونه‌ای موفق
از الگوی تعاونی

دیوید مورا مترجم: علی حاتمیپان

کشاورزی است. گروه مالی دارای سه بخش بانکداری، بیمه و رفاه اجتماعی است. بانک ام‌سی‌سی، موسوم به کاخا لابورال سال ۲۰۰۲م. ۳۲۲ شعبه داشت. ۸/۵ میلیارد یورو دارایی کسب کرد و سود عملیاتی‌اش ۱۲۵ میلیون یورو بود. دیرزمانی است که شرکت‌های بزرگ تجاری به‌عنوان تنها الگوی سازمان‌دهی کسب‌وکارهای اقتصادی در سطح کلان شناخته می‌شوند. این در حالی است که به سادگی می‌توان الگوهای موفق دیگری را نیز با مبانی نظری متفاوت یافت. یکی از نمونه‌های چنین سازمان‌هایی اتحادیه‌ی تعاونی‌های موندراگون در اسپانیا است که مبانی نظری و عملی خویش را بر اندیشه‌ی اجتماعی کاتولیک استوار ساخته است. این سازمان توانسته است ارزش‌های دینی- مسیحی خود را در عین حضور نیرومند در بازار جهانی حفظ کند و تمامی ساختار سازمانی خود را بر اندیشه‌ی اجتماعی کاتولیک بنا نهد.

موندراگون از بخش‌های تولیدی، توزیعی، مالی، سه مرکز تحقیق و توسعه، دانشگاهی با چندین واحد آموزشی، بانک اختصاصی و نظام سلامت مختص به خویش برخوردار است. این تعاونی بر مبنای اصولی ثابت عمل می‌کند، تحت تملک کارگران و مدیریت آنها است و با توزیع فرآیند تصمیم‌گیری در سراسر سطوح سازمانی خود را به نمونه بی‌نظیری از توسعه و پیشرفت در دوره‌ای ۵۰ ساله تبدیل ساخته است. در چنین سازمان‌هایی میان اهداف و گرایش‌های سرمایه‌گذاران، مدیران و کارکنان سازگاری چندانی به چشم نمی‌خورد. مفاهیم چهارگانه اندیشه اجتماعی اصول مرتبط با عدالت اجتماعی دو اصل سازمان دموکراتیک و مشارکت کارگر- مالکان، محورهای اصلی پیگیری عدالت اجتماعی در موندراگون را تشکیل می‌دهند.

پایه‌گذاری عدالت و انسجام اجتماعی، موندراگون در مقام سازمانی دموکراتیک تجربه موندراگون بیش و پیش از هر چیز مدیون اصل سازمان دموکراتیک است که محیطی قانونی، اخلاقی و عملیاتی را برای پیاده‌سازی سایر اصول، سیاست‌ها و رویه‌ها فراهم می‌آورد.

آریزمن‌دیاریا نیز با اشاره به نیاز نهادینه‌سازی مشارکت و برابری در موندراگون می‌نویسد: «کارگران نباید تا زمانی که از نمایندگی و مشارکت برخوردار باشند جایگاه خویش را در قلب کسب‌وکار تجاری بپذیرند، چرا که اجتماع کاری باید از نمایندگانی حقوقی و مشروع برخوردار باشد. در حقیقت دوستی و همبستگی تنها در فضایی تحقق خواهد یافت که برابری بر آن حکمفرما باشد و در فقدان آن چنین احساسات ارزشمندی در اندک زمان ناپدید خواهند شد.» بر همین اساس در موندراگون مالکیت و تصمیم‌سازی دموکراتیک نهادینه شده است. اصل سازمان دموکراتیک کار و سرمایه را از طریق توزیع برابر سرمایه و قدرت تصمیم‌گیری میان مدیران و کارگران به نحو جدایی‌ناپذیری به یکدیگر متصل ساخته است.

اصل سازمان دموکراتیک در موندراگون (که می‌توان آن را در معنایی عام‌تر دموکراسی کاری نیز نامید) بر ارزش اجتماعی و اقتصادی کارگر- مالکان تأکید می‌کند. حقوق و مسئولیت‌های آنها را در باب نیازهای شخصی و سازمانی به رسمیت می‌شناسد. جرج چنی دموکراسی کاری موندراگون را این‌گونه توصیف می‌کند: نظامی مدیریتی که اهداف

و احساسات فردی را در کنار برنامه‌های معمول سازمانی ارج می‌نهد، نظامی که به‌گونه‌ای فعالانه ارتباط میان این دو دسته اهداف را از طریق تشویق افراد به مشارکت در انتخاب‌های سازمانی حفظ می‌کند و اصلاح فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را به‌صورت جمعی میسر می‌سازد. نقش محوری مشارکت در تصمیم‌گیری مشارکت کارگر- مالکان در فرایند تصمیم‌گیری، تمامی وجوه نظری و عملی موندراگون را دربرمی‌گیرد. در فرایند تصمیم‌سازی موندراگون، مشارکت دموکراتیک نقش محوری را ایفا می‌کند. به بیان دیگر، مشارکت کارگر- مالکان عامل تعیین‌کننده تمامی سیاست‌ها و رویه‌های جاری است. تصمیمات ناشی از این مشارکت ممکن است هر تعاونی یا تمامی اتحادیه را از طریق نمایندگان کارگر- مالکان تحت تأثیر قرار دهد.

به‌علاوه از آنجا که موندراگون از ابتدا سازمانی مبتنی بر مشارکت بوده است می‌توان تمامی اصول، سیاست‌ها و رویه‌های امروز آنرا حاصل مشارکت کارگر- مالکان در طول تاریخ سازمان تلقی کرد. گستره و تمرکز مشارکت اصل سازمان دموکراتیک و نتیجه‌ی مستقیم آن یعنی مشارکت کارگر- مالکان در فرآیند تصمیم‌گیری را می‌توان به‌طور مختصر در چارچوب زیر فهرست کرد. بسیاری از موارد مورد اشاره در این فهرست بر تحقق عدالت و هم‌بستگی جمعی تأثیرگذارند:

۱. مشارکت اقتصادی. سرمایه‌ی اولیه در موندراگون به نحوی برابر طراحی شده و ریسکی یکسان را بر تمامی مالکان تحمیل می‌کند. مالکان حقوق و مسئولیت‌های برابری دارند. تقسیم منافع و سود اقتصادی به کیفیت عملکرد و میزان سرمایه‌گذاری وابسته است.

۲. مشارکت دموکراتیک در فرآیند تصمیم‌گیری. در سطح اتحادیه انتخاب نمایندگان اتحادیه در هر تعاونی. اخذ تصمیمات توسط این نمایندگان که هریک منافع رأی‌دهندگان خویش را تأمین می‌کنند. در سطح هریک از تعاونی‌ها انتخاب اعضای کمیته اجرایی، بازرس و کمیته اجتماعی، مدیریت کسب‌وکار از طریق مشارکت و رأی تمامی کارگر- مالکان؛ طراحی شرح شغل توسط خود فرد.

۳. مشارکت در توسعه و پیشرفت جمعی. کارآفرینی و سرمایه‌گذاری از طریق مشارکت مبتنی بر تقسیم منافع. اجرای طرح‌های توسعه جمعی از طریق ده درصد منافع کارگر- مالکان در نهایت نکته جالب توجه آن است که در موندراگون مشارکت کارگران ابزاری برای رشد فردی است که در آن کارگر- مالکان از ذهن، دانش و آزادی خویش برای تصمیم‌گیری بهره برده و با اخذ تصمیمات مناسب به نتایجی فراتر از حاصل کار انفرادی دست می‌یابند.

در موندراگون، جایگاه شغلی امری مقدس بوده و محافظت از آن به‌طور جدی پی‌گرفته می‌شود. اتحادیه، عدالت اقتصادی را از طریق اصل همکاری میان بخشی پی می‌گیرد: شامل سیاست عدم تعدیل و کنارگذاشتن نیروها است. در نتیجه این سیاست، هیچ کارگر- مالکی در موندراگون اخراج نمی‌شود و آنها در برابر نوسانات بازار حفاظت می‌شوند. این حفاظت از طریق انتقال نیروها به دیگر تعاونی‌ها در صورت بیکاری در اثر برخی علل مرتبط با بازار صورت می‌پذیرد. موندراگون از فرآیندی برای

پیگیری، باز تعلیم و تخصیص دوباره نیروهای سرگردان برخوردار است که سطح درآمد آنها را در صورت کار در شغلی با درآمد کمتر ثابت نگاه می‌دارد. هم‌چنین بیکاران موقت تا زمانی که شغلی بیابند تا ۸۰ درصد آخرین دستمزد خود را دریافت خواهند کرد.

در حقیقت در موندراگون فرض بر این است که یک کارگر توانمند و جویای کار اگر در موقعیتی که با مهارت‌هایش نامتناسب است به کار گرفته شود، کارآیی پایینی خواهد داشت و بطور قطع در سازمان، محلی که او قادر باشد به نحو مؤثر ادامه فعالیت دهد وجود دارد. به بیان دیگر موندراگون کار را برای انسان می‌خواهد و نه انسان را برای کار.

در اتحادیه، نسبتی توافقی میان نرخ دستمزد کارگر-مالکان در سطوح مدیریتی و نیروهای میدانی- با دستمزد حداقلی فرضی- وجود دارد که بازه‌ای از ۳ تا ۹ برابر را شامل شده و بطور میانگین پنج برابر است. به بیان دیگر، دریافتی مدیر یک تعاونی متوسط در موندراگون پنج برابر دستمزد حداقلی مفروض در همان تعاونی است. البته این نرخ در عالم واقع بسیار کمتر است چراکه شمار اندکی از کارگر-مالکان موندراگون دستمزد حداقلی دریافت می‌کنند و مشاغل آنها عموماً در دستمزدهای بالاتر طبقه‌بندی می‌شود. به‌علاوه نرخ مورد بحث در ادامه باز هم کاهش می‌یابد. زیرا، در اسپانیا قوانین مالیات تصاعدی اعمال می‌شود که مطابق آنها دستمزد بالاتر مستلزم پرداخت مالیات بیشتر است. باید به این نکته توجه کرد که با آنکه نرخ دستمزدها میان تعاونی‌ها متفاوت است، کارگر-مالکان در چارچوب هر تعاونی به نحوی دموکراتیک درباره این نرخ تصمیم می‌گیرند. از این‌رو اگر مدیر کل یک تعاونی ۹ برابر حداقل دستمزد دریافتی داشته باشد به این علت است که کارگر-مالکان آن تعاونی این نرخ را عادلانه می‌دانند و تصمیم خود را با درنظر گرفتن دستمزد پست مشابه در دیگر شرکت‌های محلی و با نظر به پیچیدگی، تمرکز و تخصص فنی مرتبط با آن شغل اخذ نموده‌اند. در مجموع دستمزدهای پرداختی موندراگون در قیاس با مشاغل مشابه محلی در سطوح مدیریتی ۳۰ درصد بالاتر و در سطوح میانی، فنی و تخصصی برابر است. در نتیجه کارگر-مالکان کم‌درآمد موندراگون دست‌کم بطور میانگین ۱۳ درصد بیش از کارگران مشاغل مشابه درآمد دارند.

همبستگی موندراگون با سایر نهادهای اجتماعی اتحادیه تعاونی‌های موندراگون براساس همکاری میان اعضاء و تعاونی‌های گوناگون در سطوح مختلف شکل یافته و این امر نشانه آشکاری از همبستگی درونی اتحادیه است. در حقیقت همکاری در قالب تعاونی نیازمند حمایت و یاری‌رسانی دوسویه، همکاری نزدیک، مشارکت، مذاکره و پذیرش نظراتی خلاف عقاید شخصی است. در کنار این امر، هم‌بستگی در موندراگون صرفاً به کارگر-مالکان محدود نمی‌شود و کوشش برای ایفای نقش اجتماعی و یاری به سایر اجتماعات با عایدی پایین‌تر را در برگرفته و کمک به تمامی ابنای بشر را براساس اندیشه‌ی اجتماعی کاتولیک مبنا قرار می‌دهد.

کارآفرینی از اولویت‌های موندراگون در ارتباط با جامعه مهم‌ترین عرصه‌ی ظهور همبستگی جمعی است در موندراگون اصل دگرگونی اجتماعی است. براساس این اصل پیگیری عدالت اقتصادی، اجتماعی

و همبستگی جمعی، موندراگون را به سوی کارآفرینی سوق می‌دهد. ارماچیچا براین باور است که کارگر-مالکان با این مسأله موافقت کامل دارند که «موندراگون باید در جهت افزایش گزینه‌های کاری برای تمامی اعضای جامعه عمل کند.» درحقیقت موندراگون با تقسیم کارفرمایان به دو گروه مستقیم و غیرمستقیم از ایفای نقش صرف کارفرمای مستقیم فراتر رفته است. کارفرمای مستقیم شخص یا نهادی است که مستقیماً کارگران را به استخدام درمی‌آورد، در حالی که کارفرمای غیرمستقیم (که اغلب دولت است) روابط شغلی را تعریف کرده و مسئول «سیاست‌گذاری اخلاقی برای کار است که در چارچوب آن حقوق کارگران مورد توجه قرار گیرد.» به‌علاوه الگوی مالی موندراگون از توافقی عمومی میان کارگر-مالکان بر اختصاص بخشی از سود شخصی‌شان برای ایجاد مشاغل جدید حکایت دارد. آنها پذیرفته‌اند که استفاده از باقی‌مانده همین سود را نیز برای تأمین منابع مالی این فرآیند به تعویق بیندازند. به بیان دیگر، کارگر-مالکان اتحادیه در اسپانیا مطابق قاعده موندراگون ۷۰ درصد سود خود را مستقیماً دریافت می‌کنند، ۲۰ درصد آن را برای صندوق ذخیره سازمان کنار می‌گذارند و ۱۰ درصد باقیمانده را برای خدمات اجتماعی هزینه می‌کنند. اما، آنها به صورت جمعی تصمیم گرفته‌اند که سود دریافتی خود را تا ۴۵ درصد کاهش داده و مشارکت ۱۰ درصدی خود را نیز حفظ کنند.

به این صورت موندراگون قادر است ۹۰ درصد سود حاصل از فعالیت‌های خود را صرف رشد مالی و توسعه کارآفرینی کند. نکته جالب توجه آن است که این الگوی مالی خود نتیجه‌ی تصمیم‌گیری جمعی کارگر-مالکان است و باور آنها را به خبر عمومی آشکار می‌سازد. موندراگون سازمانی انتفاعی است و اعضای آن می‌توانند به مانند سازمان‌های سنتی انباشت سرمایه را انتخاب کنند. اما آنها بخش اعظم عایدی خود را با درک این نکته که «اجتماعی‌سازی این سود می‌تواند به توسعه مالی و تکنولوژیکی شرکت منتهی شود و ابزارهای مورد نیاز برای ایجاد فعالیت‌ها و مشاغل جدید را فراهم آورد» در اختیار بانک موندراگون قرار می‌دهند. در نتیجه این سیاست موندراگون تعداد مشاغل خویش را از ۲۸ هزار شغل در سال ۱۹۹۵م. به ۶۰ هزار شغل در ۲۰۰۱م. ارتقاء داده است که افزایش بیش از ۱۰۰ درصدی را نشان می‌دهد.

اختصاص ۹۰ درصد از سود شخصی به ایجاد مشاغل جدید در برابر تخصیص تنها ۱۰ درصد از آن برای ارائه خدمات اجتماعی اولویت ایجاد عدالت را در نسبت به فعالیت‌های خیریه نزد اعضای اتحادیه نشان می‌دهد. در این راستا کارگرانی که در ادامه مسیر مشاغل جدید را بدست می‌آورند، کرامت خویش را به‌عنوان یک انسان و از طریق کار و مشارکت در فرآیندی عادلانه حفظ می‌کنند و با برخورداری از دستمزدی منصفانه قادرند با سربلندی نیازهای خود و خانواده خویش را تأمین کنند. در کنار این امر کارگران جدید با مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری امکان استفاده از فرصت‌های رشد فردی و اجتماعی را بدست آورده و از عدالت اجتماعی نیز بهره‌مند می‌شوند. از این‌رو آنها نیز در ادامه قادر خواهند بود به مانند پیشینیان خود به جامعه خدمت کنند.

■ کارگاه فنی

درس کار فناوری از سال ششم متوسطه به عنوان یکی از دروس اصلی در طرح درس مدارس مطرح می‌شود؛ اما در راه رشد حکایت این درس فراتر از یک کتاب است؛ چند سالی است که در تمامی مقاطع، از مهدکودک تا دبیرستان، طرح درس کارگاه فنی مطرح شده، کارگاهی با ابزارهای واقعی، جایی که بچه‌ها می‌توانند مهم‌ترین مهارت‌ها را بیاموزند و تجربه کنند، تجربه‌هایی که نه تنها می‌تواند پیوندی میان دروس و جهان واقعی باشد، بلکه به آنها کمک می‌کند تا جسارت و توانمندی بیشتری را نیز در زندگی به دست آورند. اگر مشتاق شنیدن حکایت کارگاه‌های فنی راه رشد هستید، آن را از زبان دبیران آن بشنوید!



جسارت ایده‌پردازی

و اجرا

گفت و گویی با محمد فکور مسئول کارگاه‌های فنی مجتمع راه رشد

محمد فکور چند سالی است که مسئولیت کارگاه‌های فنی در مجموعه‌ی راه رشد را بر عهده دارد؛ از تدوین طرح درس‌ها تا اجرا و تربیت معلمان؛ سخن درباره‌ی کارگاه‌ها را با وی آغاز می‌کنیم، کسی که بسیاری از ایده‌های جالب کارگاه‌ها را به انجام رسانده است؛ ذهن منظم و دیدگاه‌های جالب او سبب شد تا گفتگویی طولانی و دلچسب شکل بگیرد؛ این گفت‌وگو وجوه جالبی از کارگاه‌ها و وقایعی که در آن می‌گذرد را نشان داد موضوعاتی جالب مطرح شد که در مصاحبه‌های بعدی با دبیران مقاطع مختلف بیشتر به آن‌ها خواهیم پرداخت.

■ کمی از کارتان بگویید...

سال ۱۳۹۲، اولین جایی که درست کردیم کارگاه دخترانه بود که در واقع آن را استانداردسازی کردیم، کارگاه پسرانه هم در همین سال تجهیز شد؛ دبیران را آموزش دادیم و شرح وظایف را مشخص و طرح درس‌ها را کاربردی کردیم تا بچه‌ها بتوانند با واقعیت زندگی آشنا شوند.

■ منظورتان از کاربردی کردن دروس چیست؟

سعی کردیم طرح درس‌ها به گونه‌ای باشد که اجرایی شود، یعنی بچه‌ها بدانند که نتیجه‌ی کار خود را باید در جایی کار بگذارند یا به گونه‌ای باشد که از آن استفاده شود، پیشتر دست سازه‌های دانش‌آموزان با خودشان به منزل برده می‌شد و برخی از آنها اینجا می‌ماند. اما اینکه آنچه می‌سازند به گونه‌ای باشد که بدل شود به نیمکت، تابلو و لوستر و ... در طرح درس‌هایی بود که از سال ۱۳۹۲ به بعد انجام شد.

■ پس به این ترتیب بر اساس نیازهای مجموعه این طرح درس‌ها تعریف می‌شود؟

ما طرح درس‌ها را دسته‌بندی کردیم تا مشخص کنیم که در هر پایه‌ای چه چیزی باید یاد بدهیم؛ در واقع برای هر سالی از ششم تا نهم که البته امسال پایه‌ی دهم نیز اضافه شده، یک خروجی تعریف شده است که این خروجی‌ها یا به درد مدرسه می‌خورد یا برای خانه مناسب است.

■ روند این کلاس‌ها به چه صورت است؟ از ابتدای سال تا آخر سال؟

به پایه بستگی دارد، تا پایه‌ی نهم ما ایده می‌دهیم، چون دانش‌آموز باید از آموزش‌های اجباری پیروی کند. از پایه‌ی نهم دیگر خود بچه‌ها ایده می‌دهند.

برایم واژه‌ی آموزش‌های اجباری جالب می‌شود و از آقای فکور می‌خواهم بیشتر درباره‌ی آن توضیح دهد.

ابزارهای پایه؛ مواد پایه، فلزات، برق، مکانیسم‌ها هر کدام در پایه‌ای تدریس می‌شود، مثلاً یک دانش‌آموز پایه‌ی ششم همان شناخت ابزار و مواد پایه برایش کفایت می‌کند، بیشتر نمی‌توان به او کار داد؛ تا پایه‌ی هشتم این آموزش‌ها را جمع‌بندی می‌کنیم، پایه‌ی هشتم به بعد و در واقع نهم، بچه‌ها خود پروژه تعریف می‌کنند.

از ایده تا اجرا؟

بله، ما تنها به دانش‌آموز مشاوره می‌دهیم.

هدف اصلی این کارگاه‌ها چیست؟

هدف کارگاه‌های فنی بیشتر آموزش‌های اجتماعی است، نه تنها در اینجا بلکه در هنرستان‌ها نیز این‌گونه است. دانش‌آموز هنرستانی یاد می‌گیرد خودش مواد لازم را بخرد، خودش آن را تا مدرسه آورده و در صورت خرابی خود، آن را تعمیر کند؛ یعنی در کنار آموزش‌های فنی، می‌آموزد زندگی کند؛ این‌جا هم همین است، ما حتی در کارگاه‌مان خدمتکار نداریم، این کاری بود که من انجامش دادم، بچه باید مهارت‌های زندگی را یاد بگیرد و بفهمد.

در راه رشد به تجهیز کارگاه‌های دخترانه توجه ویژه‌ای شده، تأثیرات آن چه بوده است؟

به نظر من عمده اتفاقی که در کارگاه‌های دخترانه افتاد، این بود که توانست سطح اعتماد به نفس و کارهای اجرایی بچه‌ها را بالا برد و کارگاه فنی از علاقمندی‌هایشان شده، حتی وسایلی را برای منزل خود می‌سازند، شاید آن کیفیت کالاهای لوکس خریداری شده را نداشته‌باشد اما اتفاق جذابی است.

آیا تعاملی میان کارگاه‌های فنی و سایر دروسی که بیشتر به صورت تئوریک تدریس می‌شود وجود دارد؟

ذات این درس‌ها تفاوت دارد؛ با هر درسی این اتفاق نمی‌افتد.

اما برخی دروس به نظر می‌رسد می‌توانند با این درس تعامل ملموس‌تری داشته باشند، به عنوان مثال ارتباط این کارگاه‌ها به طرح درس هندسه...

بله مفاهیمی مثل زاویه، تراز کردن، چرایی چفت و بست‌ها به صورت غیرمستقیم مطرح می‌شود، خیلی از کارهای اضافه‌ای که در پروژه انجام می‌شود تازه چرایی‌اش را در پایان کار متوجه می‌شوند، مثل همین چفت و بست که متوجه می‌شوند چرا این‌گونه انجام شده، یا چرا نیرو این‌گونه توزیع می‌شود. گاهی ممکن است دانش‌آموز تئوری محض را نداند، اما وقتی به او درباره‌ی مهاربندی توضیح می‌دهیم، متوجه می‌شود که اگر این کار را نکند، سازه‌اش خراب می‌شود.

نظر خود شما چیست در این باره چیست؟

دانش‌آموز در کار فنی موضوعات بسیاری را یاد می‌گیرند، اما اشاره‌های ما اجرایی است. مثلاً برای آزمایشگاه فیزیک نیاز به ترموکوبل بود، ما همه‌ی مدل‌ها را خریدیم و ساختیم، بچه‌های آزمایشگاه همه‌ی قطع‌کن‌های حرارتی را در آزمایشگاه در اختیار دارند، در واقع قطعات را تهیه کردیم و در کارگاه مونتاژ کردیم.

در صحبت‌ها اشاره شد اما می‌خواهیم کمی این بحث را باز کنیم، توجه و اجرای کارگاه فنی دخترانه باعث شده تا نگاه جنسیتی برداشته شود؟

ببینید نگاه جنسیتی در آموزش وجود دارد اما در بازار کار وجود ندارد، این اشکالی است که باید حل شود و همه باید با اصطلاحات واقعی فنی آشنا شوند، در دانشگاه‌ها دخترها گاهی عقب می‌افتادند، دلیلش نه کم‌توانی که بیشتر نداشتن شهامت لازم است، من پسر هم که پای دستگاه می‌رفتم، کار خراب می‌کردم، جوش خراب می‌کردم، سازه می‌آمد پایین و ... ولی دخترها شهامت و ورزیدگی کمتری داشتند، دانش‌آموزان دختر با تجربه‌ای که این‌جا به دست می‌آورند ورزیده‌تر شده و جرات می‌یابند. الان نگاه جنسیتی دیگر معنی ندارد، در واقع این کارگاه‌ها یک آگاهی و اعتماد به نفس می‌دهد.

برخی دانش‌آموزان هم که والدین فنی داشته یا خود استعداد بسیاری در این کارگاه‌ها دارند، نسبت به کارگاه احساس مالکیت می‌کنند که ما می‌توانیم از این دانش‌آموزان برای کنترل کلاس کمک بگیریم. به بچه‌ای که توانمندی بالایی دارد، نمی‌توانید کار اجرایی آسان بدهید، چون کلافه شده و کلاس را به هم می‌ریزد، اما اگر از او بخواهیم کمک دست بچه‌ها یا معلم باشد، حضور بهتری در کلاس خواهد داشت.

□ کارگاه‌های فنی به لحاظ زمانی چگونه است؟

درحال حاضر یک زنگ برای هر کلاس، البته سعی کردیم فوق‌برنامه‌هایی را نیز تعریف کنیم، مثل دوره‌های تأسیسات یا مدارات ساختمانی برای دخترانه، حال منتظریم ببینیم دانش‌آموز جذب می‌شوند یا نه؛ کارهای پایه‌ای و اجرایی از طرف مدرسه انجام شده و مشکلی ندارد، دو سال پیش با دانش‌آموزان دختر یک کارگاه جوشکاری فلزات داشتیم، یعنی هر دو دختری برای گرفتن نمره، باید دو پاس کامل را جوش می‌زد.

برای چه پایه‌ای؟

پایه‌ی هشتم به خاطر می‌آورم که در آن سال یک طرح درسی هم داشتیم برای برپایی یک گلخانه‌ی صنعتی که دو بار برای اجرایی کردنش اقدام کردیم و هر دو بار به دلیل دخالت شهرداری سازه‌ی آن جمع شد و در نهایت این طرح درس عملیاتی نشد.

ندارد.

پس در مجموع طرح درس های تلفیقی را مفید می دانید؟

الان هم همین کار را می کنیم، در پایه ی نهم قبل از اجرا باید بیایند و از طرح درس خود دفاع کنند و ممکن است من و معلم اش آن را رد کنیم و بخواهیم چیز دیگری درست کند.

بین دو درس چطور مثل همین اقتصاد و ...؟

یکی از کاستی ها برای این کار زمان است با یک زنگ نمی توان خیلی مانور داد.

محدودیت هایی که با آن روبه رو هستید، چیست؟

در مجموعه ی راه رشد از نظر معلم و مواد مشکلی نداریم و مدیریت مجموعه حمایت می کند، محدودیت ما زمان و در برخی مراکز، مکان است. در حال حاضر، در دبستان پسرانه فضایی را توانستیم به کارگاه فنی اختصاص دهیم اما در دبیرستان پسرانه هنوز با محدودیت مکانی مواجه ایم؛ البته به نسبت سنوات گذشته اوضاع خیلی بهتر شده است.

□ در مهدکودک هم کارگاه فنی داریم؟

یکی از کارهای خوبی که در مهدکودک راه رشد اجرا شد؛ این بود که یک طرح درس کارگاه فنی نوشته ایم که مهارت های لازم را به آنها آموزش می دهد و این کار بزرگی بود که تقریباً یک سال و نیم است که اجرایی می شود.

یکی از بزرگترین محاسن کارگاه های فنی در مهد، خرید ابزار واقعی برای آنها بود. یعنی؛ ابزار، اسباب بازی نیست؛ سه ماه طول کشید تا بتوانیم بفهمیم این ابزارها را کجا می فروشند و قانع بشویم که خطر فاحش ندارد؛ خود ما تک تک ابزارها را آزمایش کردیم و به جای بچه هر بلایی سر آنها آوردیم تا اتفاقات احتمالی آنها را متوجه شویم.

مزیت کار با ابزار واقعی چیست؟

درس های مهارتی، حرکتی و تمرکز از طریق این کارگاه ها آموخته می شود.

پس در راه رشد کارگاه فنی از مهد تا دبیرستان ادامه دارد؟

بله، از مهد شروع می شود، از اول ابتدایی تا پنجم فوق برنامه است، اگر خانواده ای بخواهد که فرزندش این دوره ها را بگذراند، بعد از آن هم که در دروس اصلی قرار می گیرد.

فرآیند تربیت دبیران فنی و معیارهای آموزش آنها به چه صورت است؟

پرورش دبیران سخت است، چرا؟ چون هم باید دید فنی داشته باشند و هم دید آموزشی و هم برای آنها منطق داشته باشد که از بازار فنی به آموزش بیایند. برای آقایان، از دبیران فنی هنرستان ها کمک گرفتیم

یکی از موضوعاتی که در رابطه با این کارگاه ها ذهن ما را مشغول کرده بود، بازخورد والدین بود برای همین هم از محمد فکور به عنوان برنامه ریز و اجراکننده ی کارگاه ها پرسیدیم) تا به حال چه بازخوردهایی از والدین گرفته اید؟

معمولاً در اوایل کار کمی ناراضی هستند؛ چراکه باید از نظر فرهنگی برای شان جا بیافتد؛ اگر دخترت خسته می شود، اگر لباسش کثیف می شود و ... شرمند، اینجا باید کار کند. اما پس از آنکه تأثیرات کلاس را بر فرزندان شان می بینید، رضایت برایشان حاصل می شود.

پس آنها جنبه های مثبت کارگاه را می پذیرند؟

بله قانع می شوند، برخی جنبه ی لوکس را می خواهند اما ما اینجا جنبه ی واقعی کار را داریم، مثلاً ممکن است والدی بیاید و اعتراض کند چرا امروز دختر من باید کف کارگاه را جارو بزند، خب ساده است، امروز وظیفه ی او بود و باید جارو می زد، یا می گویند چرا دختر من امروز باید چوب پایه ی همه ی کلاس را می ساخت، چون باید دختر شما یاد بگیرد یک تولید نمی تواند بدون زیرساخت باشد، وقتی خودمختاری را می گیرید و کارگروهی را یاد می دهید ممکن است دانش آموز خوشش نیاید.

پس در واقع این جا مهارت هایی اجتماعی را یاد می دهید؟

بله، کار گروهی و کمک به دیگران وظیفه است؛ نه لطف. این جمله گاهی اوقات با مقاومت و ناراحتی همراه است، مثلاً می گویند چرا باید برای مدرسه کار کنیم، خب مدرسه هم محل زندگی تو هست و باید برایش کار کنی.

اگر بخواهیم یک جمع بندی داشته باشیم این کارگاه ها برای پاسخ گویی به چه نیازهایی تعریف شده است؟

یک، کار اجرایی را یاد بگیرند و با واقعیت روبه رو شوند. دو، تقویت خلاقیت، وقتی بلد باشید از آنچه دور و برتان است به یک جمع بندی برسید، بنابراین می توانید خلق کنید. به طور مثال یک تجربه ی موفق در هنرستان این بود که جشنواره ی بازیافت برگزار می کردیم و به دانش آموزان می گفتیم از میان دورریزها هرچه ممکن است به کارتان بیاید را بردارید و با آنها کاردستی بسازید و در این مدت انبار مواد قفل می شد.

در یکی از پایه ها درسی به نام اقتصاد بازیافت دارند، به نظرتان این دو درس را می توان به هم مرتبط کرد و یک طرح درس تلفیقی را شکل داد؟

در پایه های بالا می تواند این اتفاق بیافتد اما در پایه های پایین به دلیل این که هنوز مهارت های اولیه و لازم را ندارند، این امکان وجود

که حداقل، هزینه‌ی پرورش نیرو کاهش پیدا کند. برای دبیران خانم نیز سعی کردیم، از کسانی که پایه‌ی رشته‌ی آنها هنرستان باشد استفاده کنیم و بعد آموزش‌هایی تکمیلی بدهیم.

بنابراین گذراندن دوره‌هایی الزامی است؟

هنوز هم می‌گذرانند، این دوره‌های آموزشی، مداوم است. جالب است بگوییم که این کارگاه فنی دخترانه را به همراه دبیران خانم تجهیز کردیم.

شیوه‌ی اداره‌ی کارگاه‌ها به چه صورت است؟

در هر کلاس دست کم دو دبیر سر کلاس حاضر می‌شوند، این کار برای تأمین امنیت بچه‌ها است، حتی برای طرح درس‌های سنگین سه و گاه چهار دبیر حاضر هستند. یادم می‌آید برای ساخت فریم لوستری که در راهروی مدرسه نصب شده، علاوه بر خودمان دوتا از بچه‌های تأسیسات را نیز برای کمک آوردیم که کمک دست بچه باشند که او کار را انجام دهد. ما از تمامی امکانات استفاده می‌کنیم. یکی دیگر از طرح درس‌های جالب دبیرستان پسرانه، ساخت شطرنج با فلز بود.

یعنی تراشکاری کردند؟

ما امسال برای آنها میز صلیبی هم خریدیم. آن‌جا کمی ابزارها متفاوت است. ما در کارگاه دخترانه هم با سنگ فرز کار کردیم و اهری آتشی نیز دارند. ما آرام آرام آن‌ها را با دستگاه‌ها آشنا کرده و به آن‌ها کار می‌دهیم تا ترسشان از ابزارها کم شود.

رابطه‌ی پروژه‌ها و کارگاه فنی چگونه است؟

یک انتقادی وارد است و آن این‌که نقدی که هماهنگی لازم برای اجرای پروژه‌ها در بعد فنی وجود ندارد. دبیر و دانش‌آموز ذهنیت روشنی ممکن است نداشته باشند و من هم که بیرون از داستان هستم نمی‌توانم به درستی آن را انجام دهم، در صورتی‌که ما از نظر زمانی و امکانات هزینه می‌کنیم، برخی از این پروژه‌ها هم بسیار ایده‌آلیستی است و خود دبیران باید بیشتر سرکار خود باشند.

افق و دورنمای شما برای این کارگاه‌ها چیست؟

افقی که ما داشته و اکنون به تازگی در حال گذاشتن در آن مسیر هستیم؛ این است که دانش‌آموزان بتوانند فکرشان را متولد کنند، ایده بدهند و خلق کنند. که این اتفاق در پایه‌ی نهم در حال وقوع است.

دورنما این است که بچه بتواند خلق کند و این خیلی با ارزش است که بتوانی این توانایی را به او بدهی، جرأت ایده دادن و دفاع کردن.



کسب مهارت

برای زندگی در اجتماع

گفت‌وگو با میثم زارعی

دبیر کارگاه فنی پسرانه

میثم زارعی مسئول کارگاه‌های فنی دبستان و دبیرستان پسرانه است، برای صحبت با او و کامل شدن آخرین تکه‌ی پازل کارگاه فنی به دبستان پسرانه می‌رویم، در کتابخانه با او به گفت‌وگو می‌نشینیم، روپوش کارگاه به تن دارد و معلوم است که کلاسی پرکار را سپری کرده‌است. وقتی صحبت آغاز می‌شود، شور و اشتیاق و دیدگاه او نسبت به اهمیت تقویت مهارت‌ها برای اجتماعی شدن و تأثیر کارگاه بر آن، شنونده را نیز مشتاق می‌کند.

وی صحبت را با یک معرفی کوتاه شروع می‌کند:

نقشه‌ها را خودشان درآورند و بسازند، از طراحی تا تولید کار را به نتیجه برسانند، در اینجا معلم در کنار دانش‌آموز هست که اگر نیاز به مهارت جدید دارد یا چیزی نیاز دارد به او کمک کند. در مقطع پسرانه به این ترتیب است. باید در کنار اهداف، کلاس نیز فضای خوب و شیرینی داشته باشد.

اگر درست متوجه شده باشم شما تنها به کتاب مصوب آموزش و پرورش اکتفا نمی‌کنید؟

ما کتاب را مطالعه می‌کنیم، مثلاً سال ششم بیشتر درس‌ها مربوط به حوزه‌ی کار با کامپیوتر است، در سال هفتم نیز تا حدی مطالب مربوط به نقشه‌کشی مطرح می‌شود. در دپارتمان کامپیوتر مجتمع با آنها کار می‌شود، اما امیدوارم که تعاملی ایجاد شود که این بخش را حتماً معلم کارگاه فنی به آنها آموزش دهد.

ما کتاب را مطالعه می‌کنیم اما الزامی به استفاده صرف آن نیست و خودمان طراح درس‌ها را مطرح می‌کنیم و به بچه‌ها نیز این را توضیح می‌دهیم و این طرح درس‌ها هم با توجه به تجربه و تخصص دبیران باشد و بیشتر بر روی مهارت‌های خودش مانور می‌دهد.

ارتباط کارگاه با سایر درس‌ها چگونه است؟ فکر می‌کنید، تعامل بیشتر میان درس‌هایی هم‌چون هندسه و ریاضی می‌تواند مفید باشد؟

این اتفاق می‌تواند بیفتد و حتی سال‌هایی هم اتفاق افتاده مثلاً امسال در یکی از پایه‌ها در درس ریاضی گفتند می‌خواهند یک ساعت خورشیدی درست کنند و ما یک تعاملی داشتند.

اما یک نقد به سیستم آموزشی وجود دارد، ما بچه‌ها را برای اجتماع آماده می‌کنیم این هدف در سیستم آموزشی است اما در واقعیت بچه‌ها را تنها برای درس فیزیک و ریاضی آماده می‌کنیم، درس‌هایی که به اجتماع ربط پیدا می‌کند باید جدی گرفته شود، اما در بیشتر مدارس ما تنها درس‌هایی مثل ریاضی است که حرف اول را می‌زند. الان به طور مثال بچه‌ها پس از پایان امتحانات، سؤالشان این است که نمره‌ی درس کار و فن‌آوری در معدل تأثیر دارد یا نه؛ از ابتدای سال درس‌های دیگر را بیشتر جدی می‌گرفتند علی‌رغم اینکه ما قوانینی را وضع کردیم و روش ارزیابی را توضیح دادیم که حضور پیدا کردن، خلاقیت داشتن، آماده شدن نهایی کار، بخشی از نمره است.

درس‌هایی که به اجتماع برمی‌گردد و مهارت را افزایش می‌دهد، مثل کار و فن‌آوری، مطالعات اجتماعی باید بالاتر باشد. ما برای اجتماع آموزش نمی‌بینیم و این خیلی بد است. بچه فقط به این فکر می‌کند که من تمرین را تا جلسه‌ی بعد برسانم و دیگر تعمیم نمی‌دهد که من دارم آن را در درس کار و فن‌آوری می‌آموزم.

در راه رشد فضا چگونه است؟

این فضایی است که برای بچه‌های ما ایجاد شده، راه رشد تلاش‌هایی را کرده که تغییر ایجاد شود، در جلسه‌هایی که با معاون‌های آموزشی داشتیم شیوه‌های آموزشی را بررسی کردیم و در این راه معاون آموزشی

من از سال تحصیلی ۹۳-۹۴ در مقطع دبستان و دبیرستان پسرانه کار خودم را شروع کردم؛ پیش از آن هم از سال ۱۳۸۹ در هنرستان، درس‌های فنی را با توجه به رشته‌ام که مکانیک ساخت و تولید بود تدریس می‌کردم. درس کار و فن‌آوری در راه رشد به عنوان کارگاه فنی شناخته می‌شود و مهارت‌هایی کار می‌شود که دانش‌آموزان به آن‌ها نیاز دارند تا از یک ماده‌ی خام تا قطعه‌ای که نقشه‌اش توسط معلم آماده شده، برسد، مهارت‌هایی مثل اهر کردن، سوهان کاری کردن، سوراخ کاری و فرآیندهای مختلف براده‌برداری که در نهایت به وسیله‌ای که در خانه یا مدرسه به کار می‌آید، می‌رسند. مواد اولیه هم معمولاً چوب انتخاب می‌شود که در توان بچه‌ها است و انرژی کمتری نیاز دارد، در سال‌های هفتم، هشتم و نهم که قوی‌تر می‌شوند کمی هم با فلز کار می‌کنند.

هدف اصلی این درس چیست؟

خلاقیت دانش‌آموزان بالا برود و به درستی با ابزارهایی که دور و برشان هست، آشنا شوند و نکات ایمنی را نیز در نظر گیرند و به نتیجه برسند. در پایه دهم که باید انتخاب رشته کنند، این درس تا حدی می‌تواند کمک کند، در گرایش‌هایی از مهندسی این درس زمینه‌هایی را ایجاد می‌کند، رشته‌هایی مثل مکانیک، برق و معماری، بچه‌هایی هم که علوم انسانی و تجربی می‌روند نیز همین که یاد می‌گیرند با چه احساسی با ابزار کار خود برخورد کنند، چگونه آموزش ببینند و نتیجه‌اش را بگیرند یک تجربه‌ی خوب است و جسارت پیدا می‌کنند که دست به کار برد. چون ما در اطرافمان همه چیز را می‌بینیم اما برای درست کردن باید جسارت پیدا کرد.

به جسارت و خلاقیت اشاره کردید، این یعنی طرح درس‌ها هر سال تغییر پیدا می‌کند یا بهتر است بگوییم چگونه طرح درس‌ها چگونه تدوین می‌شود؟

سعی می‌کنیم که از بچه‌ها بپرسیم چه چیزی را دوست دارند، چون این کار ایجاد انگیزه می‌کند؛ در هر سال بچه‌ها باید چند مهارت مثلاً پنج مهارت را یاد گرفته و آن را تکرار کنند؛ مثلاً امسال قرار است یک هزارتو درست کنند، پس به آنها گفتیم که هفت قطعه‌ی مستطیلی را بسازند و چند هفته است که آن را تکرار می‌کنند و این ممکن است برای آنها خسته کننده باشد؛ به خاطر همین اوایل به آنها گفتیم پس از مهارت‌های اولیه آن کاری را کنید که دوست دارید؛ خب بعضی‌ها می‌پذیرند و می‌گویند دوست دارند و برخی نمی‌پذیرند.

من امسال به این نتیجه رسیدم که در پایه‌های ششم، هفتم و نیمی از سال هشتم آن چیزی که معلم برای آنها در نظر می‌گیرد را انجام دهند، یعنی نقشه را معلم در اختیار آنها قرار دهد. انتهای پایه‌ی هشتم و سال نهم هدف کتاب این است که حال که مهارت‌هایی را یاد گرفتند، جسارت به کار گرفتن آنها را پیدا کند، پس ساده‌ترین چیزی که امکان دارد را باید انتخاب کرده و از نگاه کردن به یک عکس یا فیلم،

متوسطه دوم دخترانه (فرناز حسنی) بسیار کمک و حمایت کردند. فکریایی را اجرایی کردیم و تا به حدی هم موفق بوده‌ایم اما هنوز جای پیشرفت بسیاری وجود دارد. امیدوارم این سیستم تغییر کند، برخی از اولیا هم به این درک رسیده‌اند که نمره برایشان مهم نیست.

کمی به صحبت‌های قبلی برگردیم، در دبیرستان روند آموزشی چگونه است؟

در دبستان کار با چوب را بیشتر تجربه می‌کنند، در پایه‌ی هفتم یک کار بزرگ‌تر را به آنها می‌دهیم مثلاً یک مکانیزم را می‌دهیم که دوباره با چوب کار می‌کنند و ممکن است کمی هم کار با فلز به آن اضافه شود و چون مسئولیت‌پذیرتر می‌شوند، ابزارهای دیگر هم به آنها معرفی می‌شود. اما در سال هشتم، مقداری نقشه‌کشی گفته می‌شود، امسال کمی هم سرفصل الکترونیک و مدارها به آن‌ها اضافه شده، کار امسالشان هم ساخت یک رادیو است که بدنه‌ی آن از چوب است و قطعات داخلش را نیز خودشان سوار می‌کنند. در پایه‌ی نهم، برق‌کشی ساختمان و مدارهایی که در یک واحد مسکونی استفاده می‌شود تدریس شده و بعد هم خودشان باید یک چیزی را بسازند.

به نظر می‌رسد آموزش‌هایی را می‌بینند که در زندگی نیز به کارشان می‌آیند...

بله به محض این که از مدرسه فارغ‌التحصیل می‌شوند بعدها جرأت می‌کنند که روکش یک کلید را عوض کنند و به خودشان صدمه نزنند و ایمنی را بفهمند، خودش نکته بسیار مثبتی است. تلاش ما هم همین است که از این مهارت‌هایی که یاد می‌گیرند، استفاده کنند.

بر خورد والدین چطور است؟ به ویژه نسبت به استفاده از ابزار واقعی و شیوه‌ی ارزیابی؟

برخی از والدین که خودشان درگیر کار فنی هستند، فرزندان‌شان هم کار بلد هستند. برخی هم مشتاق هستند بدانند، برخی هم خب آشنایی زیادی ندارند.

امسال در جلسه‌ی اولیاء و مربیان با والدین صحبت کردم و طرح درس را به آنان توضیح داده و یک پیشنهاد ارائه کردم که حتی یک نفر هم که شده بیاید و با ما هماهنگ کند و یک مهارت را او در کلاس به بچه‌ها آموزش دهد یا یک مهارتی را که ما درس دادیم تکرار کند، حتی اگر مهارت درس دادن به همه راندارند، بیایند و یک جلسه کنار بچه‌ی خود آن مهارت را با او کار کنند، این باعث می‌شود که آن مطلب همیشه در ذهن بچه بماند. البته این کار نیاز به برنامه‌ریزی دارد که ما را به هدفمان برساند.

از وی می‌خواهیم به عنوان سخن آخر آن چه را که می‌خواهند بازگو کنند...

«درس کار و فن‌آوری نباید در درجه‌ی پایین اولویت‌ها باشد و باید برای آن انرژی کافی گذاشته شود. این سرمایه‌ها را به گونه‌ای مناسب استفاده کنیم می‌توان به اهداف کلان راه رشد رسید. بسیاری از اولیاء به دلیل آن که می‌خواهند فرزندى اجتماعى داشته باشند آن را به راه رشد می‌آورند.



کارگاه فنی،

آموزشی برای زندگی

گفت‌وگو با مهسا رحیمی

دبیر کارگاه فنی

مهسا رحیمی یکی دیگر از دبیران کارگاه فنی در مقاطع دخترانه است؛ روز دیگری دوباره به کارگاه می‌آییم تا با وی هم گفت‌وگو کنیم؛ کلاس بچه‌ها تازه تمام شده، اما همه جا مرتب است و تمام وسایل در جای خود قرار گرفته‌اند؛ بر روی یکی از میزها کاسه‌هایی رنگی قرار دارد که وی توضیح می‌دهد با خمیر کاغذ درست شده، کاسه‌های زیبایی که هر کدام به شکلی رنگ‌آمیزی و طراحی شده‌اند. این کاسه‌ها ساخته‌ی دست دانش‌آموزان همین کارگاه است. همچنان که نیم‌نگاهی به این آثار داریم با وی مشغول صحبت شده و از او می‌خواهیم خود را معرفی کند.

درگیر کنیم و در بخش نقشه‌کشی مشارکت آن‌ها بیشتر کنیم، در سال نهم که آخرین پایه‌ای است که درس کار و فن‌آوری را می‌گذرانند، دیگر با آموزش مهارت‌های لازم می‌توانند شروع به انجام این کار کنند.

در مورد فرایند کار در پایه‌ی نهم بیشتر توضیح می‌دهید؟

در تابستان یک جلسه‌ای همراه با آقای فکور با بخش آموزش داریم و مدرسه فهرستی از نیازمندی‌هایش را می‌دهد، در ابتدای سال این پیشنهادها به بچه‌ها مطرح شده و دانش‌آموزان یک کلاس به چند گروه تقسیم شده و هر گروه یکی از این محصولات را انتخاب می‌کند. از آن جایی که نمی‌توان به اندازه‌ی یک دانشجوی طراحی از آنها انتظار داشت که دید نقشه‌کشی داشته باشند از آن‌ها می‌خواهم بروند نمونه‌ها را ببینند، ایده‌ها را جمع کنند و سپس بررسی می‌کنیم که کدام یک از آنها با توجه به وقت، فضا و خرید مواد ممکن‌تر است، پس از بررسی یک طرح انتخاب و تغییرات لازم با توجه به خلاقیت انجام می‌شود.

بنابراین دانش‌آموزان اینجا با مهارت‌های نقشه‌کشی تا حدودی آشنا می‌شوند؟

من سعی می‌کنم در پایه‌ی هشتم مقداری درباره‌ی نقشه‌کشی و تجسم فضایی، مواردی را به آنها آموزش می‌دهم به ویژه مباحثی از هندسه مطرح می‌شود تا برای پایه‌ی نهم نیز آماده شوند تا بتوانند آن محصولی که می‌خواهند بسازند را از زوایای مختلف از بالا، زیر، جانب تصور کنند و بدانند اجزای آن چیست؟ سپس کمک می‌کنیم که نقشه را تهیه کنند، محاسبات را انجام دهند و مواد مورد نیاز را برآورد کنند. حال دیگر نقشه را دارند و شروع به برش قطعات کرده و محصولات ساخته می‌شود.

این کارگاه سعی می‌کند تعاملی ایجاد کند تا آن درس‌هایی که به صورت تئوریک می‌خوانند را اینجا به صورت ملموس تجربه کنند؟

سعی من بر همین است، دلم می‌خواهد اینجا همان اتفاق هماهنگی ذهن و دست شکل گیرد، این دغدغه‌ی آموزشی من هست. خوب است که هر از چندگاهی یک ارزیابی کنیم، البته در پایان سال نیز یک بررسی می‌شود که ببینیم چقدر موفق بوده‌ایم. هدف این هست که برای آنچه در تئوری یاد گرفته‌اند، یک تجربه‌ی عملی برایشان فراهم شود. خب با مواردی مثل هندسه بیشتر سر و کار داریم.

تصور شما این است که اگر این تعامل بیشتر شود اتفاق خوبی است؟

حتماً، یک بار که من نقشه‌های سه نمای بچه‌ها را به دفتر می‌بردم، توجه دبیر هندسه‌ی آنها جلب شد و دیالوگی بین ما شکل گرفت.

مهسا رحیمی کارشناسی ارشد طراحی صنعتی از دانشگاه علم و صنعت هستیم، اولین بار در کلاس‌های پژوهشی، دبیری را شروع کردم. همیشه دغدغه‌ی این را داشتم که طراحی و حل مسأله‌ای را که در دانشگاه یاد گرفتم به دانش‌آموزان منتقل کنم، اما در کلاس‌های پژوهش این کار کاملاً امکان‌پذیر نیست زیرا زمان‌بندی و طرح درس مشخصی ندارد. از سال ۹۲-۹۱ در مجموعه‌ی فرزانه‌گان کار خود را شروع کردم و سال بعد به مجموعه‌ی راه رشد وارد شدم؛ در این مجموعه نیز یک سال کار پژوهشی انجام دادم، سپس به پیشنهاد آقای فکور درسی با عنوان تفکر و پژوهش را که برای پایه‌ی ششم بود، برداشتم، ایشان گفتند بخش تفکر به صورت تئوری است اما در بخش پژوهش می‌خواهیم وارد کار عملی بشویم در نتیجه با یک رویکرد عملی‌تر در کارگاه فنی این درس را تعریف کنم.

سال بعدترش، پیشنهاد شد که در پایه‌ی هشتم نیز به عنوان دبیر درس کار و فن‌آوری مشغول شوم، در درس‌های کار و فن‌آوری بیشتر بحث مهارت‌ورزی مطرح است و آن تأکید بر حل مسأله و پژوهش کمتر دیده می‌شود و مهم این است که بچه‌ها یک فرایند را یاد بگیرند، اما با بحث‌هایی که با مدرسه داشتیم، ترجیح‌مان این بود که بتوانیم آن بخش تفکر طراحی را نیز همراه کار کنیم، بنابراین همیشه در کنار فضای عملی کارها مباحث تئوری نیز داشته‌باشیم.

در مورد مباحث تئوری کمی بیش‌تر توضیح می‌دهید؟

یکی از نکات مثبتی که در راه رشد وجود دارد این است که تنها به کتاب آموزش و پرورش اکتفا نمی‌کنیم و دست من باز است تا آنچه می‌خواهم را به آنها آموزش بدهم.

روند آموزش و کار به چه صورت است؟

از دوره‌ای که آقای فکور به کارگاه آمدند، بنا بر این شد که بچه‌ها به گونه‌ای کار کنند که انگار یک تیم طراحی و ساخت هستند و مدرسه یک کارفرما است و آن محصول مورد نظر برای مدرسه ساخته می‌شود. در پایه‌های پایین‌تر بیشتر بار طراحی بر روی دوش معلم است چراکه باید ابعاد و اندازه، مواد مصرفی و شیوه‌های مونتاژ مشخص شود. سال اولی که پایه‌ی هشتم را گرفتم سفارش، یک میز اتاق جلسات بود. پیچیدگی کار از این جهت است که هم کسی بی‌کار نماند و هم آموزش و فرایند یکسان باشد. برای همین من ذهنم رفت سراغ طراحی مودولار ما یک واحد یکسان از یک چیزی را تعریف می‌کنیم و بچه‌ها همه آن واحدها را می‌سازند سپس این واحدها بر روی هم مونتاژ شده و محصول شکل می‌گیرد، آن میز هم به همین شکل ساخته شد، یک مجموعه‌ی قابی شکل که بچه‌ها یک سری از این قاب‌ها را ساختند، مونتاژ کردند و الان هم فکر کنم که در دفتر معلمان دبستان باشد.

سال بعد ما به این فکر کردیم که چگونه بچه‌ها را در بخش طراحی، پیش‌بینی مواد و ... بیشتر درگیر کنیم، طرح و ایده‌ها را

سعی بر این است که نگاهی چند جانبه به این درس داشته باشیم.

تفاوت کارگاه‌های راه رشد را با جاهای دیگر چه می‌بینید؟

چیزی که من را مشتاق می‌کند این است که تجربه و فضای کار عملی وجود دارد و یک جریان شکل گرفته، مدرسه در اولویت‌های خود این کار را قرار داده‌است؛ کمتر این نگاه وجود دارد که به عنوان یک درس مهم به آن بها داده شود و از زاویه‌ی دیگر به آن نگاه شود اما راه رشد از این نظر و همچنین امکانات و مسئولین واقعا شاخص است.

استفاده از ابزارهای واقعی برای من خیلی جالب است، این چه تأثیری دارد و والدین چه برخوردی داشته‌اند؟

سخت‌ترین بخش همین است و مسئولیت زیادی دارد، به ازای هر ده دانش‌آموز علاوه بر مدرس یک مسئول نیز باید حضور داشته‌باشد و گاهی حتی سه نفری در کلاس حاضر می‌شویم. البته یک درجه‌بندی هم کرده‌ایم که ابزارها به تدریج سخت می‌شود. ابزارهای برقی حسایت بیشتری دارند و حتما یکی از ما مربیان ناظر است. من برخورد بدی هم از سمت والدین نداشتم. اما به نظر بیش‌تر دانش‌آموزان ما معلم‌های بد اخلاقی هستیم، چون در کارگاه بسیار جدی هستیم و نظم و ایمنی یکی از پارامترها است تا حوادث را کم کنیم.

ارزیابی کار بچه‌ها به چه صورت است؟ به نظر می‌رسد با دروس دیگر تفاوت دارد و تلاششان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فرآیند محور است و اتفاقا هم کار بسیار سختی است، چون یک چیز کیفی را باید با یک عدد مقایسه کنیم. سعی می‌کنم بازخوردهای کیفی را به آنها بدهم؛ من نمره‌ی هر جلسه‌ای نیز برای آنها مشخص کرده‌ام، حضور مؤثر اینکه اثربخش باشد برای گروه، کار گروهی و مشارکت و بخش بعدی این است وظایفی که در هر جلسه برای هر گروه مشخص می‌کنم را در زمان‌بندی انجام دهند. نتیجه‌ی نهایی برای شخص من درجه‌ی اهمیتش کمتر است و بیشتر مهم است که آموزش‌های تئوری و مهارتی، کار گروهی و ... اتفاق افتاده باشد. البته که دیدن نتیجه‌ی کار خستگی بچه‌ها و ما را از بین می‌برد اما آن آموزش‌ها مهم‌تر است. هم‌چنین دفتر ارزیابی ما باز است و بچه‌ها آنها را می‌بینند و من هم توضیح می‌دهم که چرا مثبت یا منفی به آنها داده‌ام.



به نظر شما چه تجربه‌های جالب دیگری شکل گرفته‌است؟

یک اتفاق مفید دیگری که می‌افتد از جنس کارآفرینی است، بچه‌ها وقتی شروع می‌کنند به طراحی کارها به آنها می‌گویم که باید از نظر مدرسه تأیید شود. حتی یک دانشجوی طراحی هم ممکن است بعد از فارغ‌التحصیلی برخورد با کارفرما را تجربه کند، اما اینجا به دانش‌آموزان می‌گوییم که گرچه شما بسیار زحمت می‌کشید اما به هرحال این کار برای یک کارفرما است. وی برخی از نقشه‌ها را نشانمان می‌دهد، وسایلی بسیار زیبا و کاربردی که دقت و تمیزی نقشه‌ی آنها بسیار جالب توجه است. در نتیجه پس از مشخص شدن طرح‌ها یک جلسه می‌گذاریم و طرح‌ها بازبینی می‌شود، به نظرم مواجهه‌ی خوبی است که ببینند اگرچه خیلی زحمت کشیده‌اند اما ممکن است آن طرح نیاز کارفرما نبوده باشد. یکی از پیشنهادهای من به بچه‌ها این است که کارفرمای شخصی پیدا کنند، مثلا یکی از گروه‌ها الان دارد جعبه‌ی انتقاد و پیشنهاد بخش مشاوره را می‌سازد و این دیالوگ‌های مداوم بسیار تجربه‌ی مفیدی است تا چیزی به عنوان نیاز کارفرما به جز نظر آنها وارد طراحی می‌شود و گاهی دیگر نظر طراح صرفا شرط نیست.

به نظر می‌رسد در این کارگاه‌ها تأکید زیادی بر کار گروهی وجود دارد؟

بله کار گروهی هم یکی از اتفاقات خوب است. ما ابتدا می‌گذاریم که بچه‌ها خودشان گروه‌شان را انتخاب کنند به شرط اینکه در پایان فاز طراحی ببینیم که کار خوب پیشرفت کرده‌است. خب معمولا گروه‌های دوستی شکل می‌گیرد ولی به آنها می‌گویم که لزوما بهترین دوست شما بهترین هم‌گروهی شما نخواهد بود و گاهی هم این بازخوردها به من می‌رسد. این هم تمرین مثبتی است.

مهارت‌های اجتماعی آنها نیز تقویت می‌شود؟



برنامه بر این مبنا بود که بچه‌ها با توجه به آموزش‌هایی که می‌بینند، هماهنگی دید و دستشان بیشتر شود و از آنجایی که بسیاری از دانش‌آموزان از ابتدای ورود تا آخرین مقطع، همراه راه رشد هستند، قرار شد این آموزش‌های مهارتی به صورت سلسله‌ای و پیوسته از مهدکودک آغاز شود، به این ترتیب یک تجربه‌ی کوچک در مهد به دست می‌آورند. پس از یک بار برگزاری با استقبال زیادی روبه‌رو شدیم هم بچه‌ها دوست داشتند و هم مادرها و پدرها، حتی آنها می‌گفتند که فوق‌برنامه‌ای نیز داشته‌باشیم و به این ترتیب کارگاه‌های فنی به بخشی از برنامه بدل شد.

چه مدت است که این کارگاه‌ها برگزار می‌شود؟

امسال، سال چهارم است.

برخورد خانواده‌ها چگونه است؟

برخی بچه‌ها بعضی از این ابزارها را در خانه دیده‌اند، اما مثلاً وقتی صحبت از اری برقی می‌شود، ابتدا فکر می‌کنند که آن اری درخت‌بری منظور است، بعضی‌ها می‌ترسند، بعضی‌ها می‌گویند ما دوست داریم؛ اما کم‌کم این وسیله و شکل کوچکش را که می‌بینند، هم ترسشان می‌ریزد و هم در خانه از آن و کارهایی که انجام می‌دهند، تعریف می‌کنند. به خاطر همین، اشتیاق خانواده‌ها نیز زیاد می‌شود و حتی می‌آیند و سؤال‌هایی را می‌پرسند تا با کارگاه بیشتر آشنا شوند.

کاری که بچه‌ها انجام می‌دهند را به والدین نشان می‌دهید؟

بچه‌ها به طور واقعی چوب را برش داده و شب عید کاری را که خودشان برش زده‌اند به خانه می‌برند. یک نمایشگاه هم اواخر خرداد از کارگروهی آنها داریم.

یعنی به صورت گروهی کارهایی را ارائه می‌دهند؟

بله، مثلاً در سال اول نمایشگاه به این شکل بود که هریک از بچه‌ها

گفتگو با الهه ابراهیمی و صدف فرجیان

مربی‌ان مهدکودک

وارد کارگاه فنی مهدکودک می‌شویم تا با دبیران مصاحبه کنیم، نیمکت و میزهای چوبی فضای اتاق را پر کرده، در انتهای کارگاه نیز قفسه‌ی ابزار قرار دارد، چیزی که توجهم را جلب می‌کند وجود برخی از ابزارهای واقعی است. در همین لحظه بچه‌ها وارد کارگاه می‌شوند، تقریباً تمام آنها از هر دو دبیر سراغ اری را می‌گیرند که امروز می‌آید یا نه. دبیران با حوصله نیز پاسخ می‌دهند که امروز نمی‌رسد در راه است و هفته‌ی بعد حتماً به کلاس آنها می‌آید؛ اول ماجرای اری را جدی نمی‌گیرم، شاید دیدن ابزارهای واقعی باعث شده آنها فکر کنند، اری‌ای هم قرار است بیاید، اما در طول گفت‌وگو متوجه می‌شوم که یک اری واقعی و مخصوص برای کودکان وجود دارد که مجتمع راه رشد آن را تهیه کرده و بچه‌ها با آن کار می‌کنند! ابزاری که با مشخصات کودکان طراحی شده و از همین سن مهارت‌هایی لازم را برای کار با دستان به آنها می‌آموزد. این گفت‌وگوی جذاب را بخوانید تا بیشتر با کارگاه فنی مهدکودک و آنچه در آن می‌گذرد، آشنا شوید.

شاید بد نباشد گفت‌وگو را با معرفی خودتان شروع کنیم.

من الهه ابراهیمی به همراه همکارم صدف فرجیان مسئول کارگاه فنی هستیم و با بچه‌های پیش دبستان کار می‌کنیم.

بچه‌ها مشغول کار با شکل‌هایی رنگی هستند که آنها را مطابق نقشه‌ای روی تخته چوبی قرار می‌دهند. از مربی می‌خواهم کمی بیش‌تر درباره آنها بگویم.

این یک بسته‌ای است به نام تنگ‌رام که شامل یک سری اشکال هندسی رنگی، یک تخته‌ی چوب پنبه‌ای، کتاب نقشه و راهنما و میخ است.

ابزارها واقعی است؟ یعنی از میخ و چکش واقعی استفاده می‌کنید؟

بله البته از میخ‌های معمول، ظریف‌تر و از چکش‌های دیگر، ظریف‌تر و مناسب با شرایط فیزیکی کودکان و مخصوص این گروه سنی است...

از هفته‌ی آینده قرار است که بچه‌ها با یک اری برقی کار کنند که خیلی هم برای کار با آن مشتاق هستند، دختر و پسر هم اصلاً ندارد.

الان این اری موجود است؟

در حال حاضر این اری برقی موجود است، این اری‌ها، بسیار ظریف هستند و چوبشان نیز مخصوص است. همچنین باید پیش از شروع کار، آموزش‌های لازم را بدهیم.

علت اینکه تصمیم گرفتید از ابزارهای واقعی استفاده کنید چه بود؟



ذوق ساختن با دست‌ها

گفتگو با زهرا جمالی
دبیر کارگاه فنی دخترانه

میزهای مرتب کار، تکه‌ها و بوی خوب چوب که در زیر آنها قرار گرفته، دیواری که تمامی ابزارها بر روی آن به ترتیب و منظم آویزان شده‌است؛ کارگاه فنی حال و هوای جالبی دارد، آدم دلش می‌خواهد خودش هم دست به کار شود و کاری انجام دهد، همه چیز اینجا حکایت از ذوق و شوق ساختن دارد. کارگاه خالی و ساکت است و هنوز تا شروع کلاس بچه‌ها مانده وقتی از میان ردیف میزهای کار می‌گذرم با خود فکر می‌کنم چقدر دوست داشتم فرصت به دست آوردن چنین تجربه‌هایی را می‌داشتم.

شکلی را با قطعات هندسی ساختند، یعنی هرکسی با آن قطعات و با استفاده از خلاقیت خود شکلی را ایجاد کرد. سال بعد یک کار کلی ساخته‌شد، شکل‌ها در قطعات بزرگ برش خورد و در کنار هم نصب شد، یک بالن که در آسمان پرواز می‌کند و یک تابلوی دیگر که یک درخت است به همراه رنگین کمان؛ وقتی همه‌ی این قطعات در کنار هم قرار گرفت و تابلو بر روی دیوار نصب شد، حتی پدرها و مادرها نیز تعجب کردند.

/// نگاه در این کارگاه‌ها جنسیتی نیست؟

در راه رشد چیزی به اسم تفکیک نداریم، هر چیزی که هست از طرح تا استفاده از ابزار، دختر و پسر در کنار هم هستند.

/// نمونه‌ای شبیه به این کارگاه فنی را در جای دیگری دیده‌اید؟

فکر می‌کنم منحصر به راه رشد است، نه خودم دیده‌ام و نه شنیده‌ام، حتی گاهی صحبت می‌شود، تعجب می‌کنند که مگر کودکان می‌توانند با ابزار کار کنند؟!

/// ایده‌ی استفاده از اره و آموختن برش از کجا آمده است؟

فکر می‌کنم ایده‌ی خود راه رشد بوده و حدود چهارسال است که اجرایی می‌شود، ابتدا خانم جمالی در کارگاه بودند و از سال دوم من به همراه همکارانم به مجموعه اضافه شده و کار را پیگیری کردیم.

/// تا به حال اتفاق ناخوشایندی پیش نیامده است؟

خدا را شکر، نه؛ پیش از این که کارگاه را شروع کنیم، یک جلسه بیرون از کارگاه با بچه‌ها داریم، ابتدا معارفه انجام می‌شود، وسایل را به آنها نشان می‌دهیم، درباره‌ی ایمنی و شرایط حضور حرف می‌زنیم، اینکه حتما باید روپوش و عینک استفاده کنند. سپس دو سه جلسه تنها روش کار با میخ و چکش را آموزش می‌دهیم و قوانین اولیه را یاد داده و درنهایت به ساخت می‌رسیم.

/// این روند چه مزیت‌هایی دارد؟

هم‌محتاط‌تر می‌شوند و هم مشتاق تر و البته کمک می‌کند که بهتر بسازند.

/// کار با اره چه روندی دارد؟

در مورد اره هم همین است، اره را می‌آوریم و همراه با آن چوب را نیز نشان می‌دهیم؛ بچه‌ها آن را بو می‌کنند، لمس می‌کنند و از نزدیک قطعات را نگاه می‌کنند، درباره‌ی صدای آن توضیح می‌دهیم و همیشه هم یکی از ما کنار بچه هستیم و او را به طور کامل کنترل می‌کنیم. انقدر هم مشتاق هستند که بچه‌هایی که فرصت نمی‌کنند برش بزنند حسابی ناراحت می‌شوند و دوست دارند که زودتر نوبتشان بشود.

وی با اشتیاق توضیحات کاملی را درباره‌ی کارگاه ارائه داده و اضافه می‌کند: بچه‌ها نکاتی مثل اسم اشکال و ... را که در درس‌های دیگرشان آموخته‌اند اینجا به طور ملموس تجربه می‌کنند.

برای شروع لطفا خودتان را معرفی کنید؟

زهره جمالی هستم و فارغ التحصیل رشته‌ی زمین‌شناسی

کارگاه را در چه مقطعی اداره می‌کنید؟

در ابتدا تنها برای مقاطع پس از دبستان داشتیم اما برای پروژه‌ها هم همه‌ی مقاطع می‌آمدند و از کارگاه استفاده می‌کردند. از چند سال گذشته برای بچه‌های مهد هم کارگاه‌هایی برنامه‌ریزی و اجرا شد.

روند کار در دوره‌های مختلف چگونه است؟

در سال ششم از ابزار پایه‌ی چوب استفاده می‌شود، آنها یاد می‌گیرند تا خط موجی، دایره، شکسته و صاف ببرند؛ سپس بریده‌ها را سوهان بزنند و اثری را با آنها خلق کنند اینکه درنهایت طرح چه باشد آن چیزی است که بچه‌ها انتخاب می‌کنند؛ در پایه‌های بعدی تلفیق انجام می‌شود، چوب با فلز یا ... در مقاطع بالاتر حتی می‌توانند تنها با فلز کار کنند یا مثلاً حوزه‌هایی مثل برق و الکترونیک را تجربه کنند. حتی یک سال دخترها جوش کار کردند و بسیار هم ظریف این کار را انجام دادند.

این کارگاه‌ها برای پاسخگویی به چه نیازهایی این‌گونه طراحی شده است؟

یکی از موضوعات این بود بر روی مهارت دست‌ورزی تمرکز شده و آن را تقویت کند به ویژه در حال حاضر که همه چیز با توجه به تکنولوژی‌های جدید، لمسی شده و کار با دست کمتر شده است؛ هم‌چنین اینکه دانش‌آموزان در تولید یک محصول با فرآیند طراحی تا ساخت آشنایی پیدا کنند.

دبیران باید چه ویژگی‌هایی داشته باشند؟

بتوانند یک محصول را طراحی کرده و پس از آن بچه‌ها را به سمت آن چه می‌خواهند بسازند، هدایت کنند. ببینید مثلاً ما می‌خواهیم امسال یک تابلو داشته باشیم، از بچه‌ها می‌پرسیم به نظر شما چطور آن را بسازیم بهتر است، چه طرحی داشته باشیم بهتر است و از بچه‌ها بخواهیم و کمک کنیم که ایده بدهند.

باز خورد والدین چطور بوده؟

والدین همراه هستند؛ اما در مجموع دو نوع واکنش داریم، برخی از والدین همیشه نگران هستند، به ویژه در سال ششم برای بچه‌ها کار سخت است و دیر به نتیجه می‌رسند اما والدینی هم بودند که می‌خواستند کلاس‌هایی را برای ادامه معرفی کنیم.

برای به‌روز شدن خود شما هم در دوره‌ها و کارگاه‌هایی شرکت می‌کنید؟

بله البته؛ حتی دوست دارم که یک مقدار مواد را تغییر بدهیم مثلاً

با شیشه و کوره کار کنیم؛ اگر قرار است فلز کار کنیم با چیزی مثل مس کار کنیم که چکش کاریش بیشتر باشد.

برای مشخص کردن سر فصل هر سال چه روندی وجود دارد؟ بازخوردهای دوره‌ی قبل را بررسی می‌کنید؟

ارائه طرح درس بیش‌تر با معلم است، البته معلمانی که سال اول کاری‌شان در راه رشد است، ابتدا از مهارت‌ورزی تا طرح درس را آموزش می‌بینند، برای ارائه‌ی طرح درس‌ها هم نظرسنجی می‌شود و مشورت و تعاملی هم با معلمان دیگر و مهم‌تر از همه خود بچه‌ها وجود دارد، در نهایت نظر نهایی بچه‌ها نیز مورد توجه قرار می‌گیرد.

تجربه یا خاطره‌ی جالبی در ذهن دارید؟

به نتیجه رسیدن کار از ایده تا اجرا؛ بچه‌ای که از کارش حمایت می‌کند، پیگیر می‌شود که کارش کجا نصب شده و ...

همه‌ی کارها در مدرسه نمایش داده می‌شود؟

کار باید کاربردی باشد و در مدرسه استفاده شود؛ حتی کارهای انفرادی هم که در برخی پایه‌ها برای افزایش مهارت انجام می‌شود نیز برای مدتی نمایش داده می‌شود.

یکی از سؤال‌های من هم همین بود، کارها بیشتر گروهی است یا انفرادی؟

تمرکز بر کار گروهی است ولی در برخی پایه‌ها مثل ششم برای بالا رفتن مهارت ابتدا کارهایی انفرادی را انجام می‌دهند و سپس گروهی؛ این کار گروهی ممکن است یک کار بزرگ برای کل پایه باشد یا کار گروهی چند نفره؛ در پایه‌ی ششم و هفتم معمولاً کل پایه یک کار را انجام می‌دهند.

چرا مهم است که کارگاه فنی باشد و بچه‌ها در آن شرکت کنند؟

به این دلیل که بچه‌ها از طراحی یک محصول تا ساخت با همه‌ی مشکلات و موانع آن آشنا شوند، چیزی را که فکر می‌کنند بسیار راحت تهیه می‌شود، وقتی می‌خواهند بسازند می‌بینند چقدر ریزه کاری دارد، من به بچه‌ها می‌گویم همیشه به کاری که با دست خودتان می‌سازید احترام بگذارید، موضوع ارزش قائل شدن برای کالایی است که با سختی ساخته شده است.

در کنار ساخت، نگهداری و تمیز کردن کارگاه هم جزو وظایف دانش‌آموزان است؟

بله، از بچه‌ها این‌ها را می‌خواهیم؛ اول هر کلاس از بچه‌ها در فراهم

کردن ابزارها کمک می‌خواهیم و در پایان و پیش از خروج هم باید کلاس را تمیز کنند و قانونی هم داریم که جارو می‌زنند. البته این قانون در همه‌ی کارگاه‌ها هست.

دوره‌های مشابهی بوده که از آنها الهام گرفته باشید؟

خارج از ایران بیشتر است اما در ایران ما بیشتر از تجربه‌های هنرستان استفاده می‌کنیم، اما به جز هنرستان‌ها در سایر مدارس چنین نمونه‌هایی نیست حتی کارگاه ما به نسبت بسیاری از کارگاه‌های هنرستان‌ها هم کامل‌تر است.



نهایتی که خودتان متصور هستید، یا در واقع آنچه می‌خواهید به آن برسید چیست؟

دوست دارم فضایی باشد که بتوانیم کارگاه‌ها، تخصصی‌تر و متفاوت‌تر شود و فضا به قدری برای بچه‌ها جذاب شود که در ساعات غیردرسی خود هم به اینجا بیایند.

آیا تعاملی میان کارگاه فنی و سایر دروس وجود دارد؟ منظورم این است که می‌توانند بخشی از آنچه را یاد می‌گیرند اینجا به صورت ملموس تجربه کنند؟

بله قطعاً این پتانسیل وجود دارد مثلاً ما احتمال خطا را به آن‌ها می‌گوییم و می‌آموزند که یک درصد پایین از خطا چطور به خرابی سازه منجر می‌شود، یا صبح‌ها که ابزار سرد است مونتاژ و پیچیدن پیچ‌ها سخت می‌شود و به این ترتیب مفاهیمی همچون انقباض و انقباض را در عمل متوجه می‌شوند. البته من و معلمان باید این دانش و تسلط را داشته باشیم که بتوانیم توضیحات لازم را به دانش‌آموزان ارائه کنیم.

به عنوان یک پیشنهاد فکر می‌کنید که می‌تواند این ارتباط میان درسی قوی‌تر شود؟

بله. یادم می‌آید یک سال جلساتی با معلم فیزیک دانش‌آموزان داشتیم درباره‌ی ساخت وسایلی برای آزمایشگاه که تجربه‌ی خوبی از مشارکت بود را داشتیم.

با چه محدودیت‌هایی روبه‌رو هستید؟

سختی‌ها و سنگینی‌هایی هست ولی برایم لذت‌بخش است چون ساختن را دوست دارم، پیشتر این کارها تعریف شده نبود هم‌چنین موضوع ارزیابی و نمره دادن، اما به تدریج شرایط بهتر شد و ماهیت کارگاه و ارزیابی آن برای همه بیشتر روشن شد. نکته‌ی دیگر موضوع انضباط بود، چون در کارگاه بحث ایمنی مطرح است و به همین جهت هم باید انضباط بسیار رعایت شود؛ به نظر همه، من فرد بسیار سخت‌گیری می‌آمدم اما خب این لازمه‌ی کار است و من هم این نقش را دارم کم‌کم می‌پذیرم.

کارگاه از مراکز دخترانه شروع شد، به نظر می‌رسد نگاه غیرجنسیتی وجود ندارد؟

بله، اصلاً یکی از سیاست‌ها این بود که مدرسه‌ی دخترانه کاملاً مجهز باشد و می‌خواهیم این نگاه جنسیتی را برداریم، یکی از تصمیمات ما این است که این ساعت دست‌ساز را در مدرسه‌ی پسرانه نصب کنیم.

کارگاه فنی دخترانه فعال‌تر است؟

ببینید یک تفاوتی میان دخترها و پسرها وجود دارد، دخترها نتیجه‌گراتر هستند اما پسرها بیشتر انرژی خود را تخلیه و مرتب کار می‌کنند.

کلام آخر؟

چیزی که بیشتر از همه دوست دارم اتفاق بیفتد همین بزرگ‌تر شدن و تخصصی‌تر شدن کارگاه‌ها است به شکلی که حتی شود افرادی از بیرون بیایند و آموزش ببینند. همیشه هم دلم می‌خواست به پدرها و مادرها بگویم اگر ما سخت‌گیری می‌کنیم برای خود بچه‌ها است. مثلاً بارها پیش آمده که مادرها نامه داده‌اند که امروز دختر ما روپوش ندارد و بگذارید که کار کند، اما از لحاظ ایمنی علت تأکید ما بر پوشیدن روپوش این است که اگر با همین روپوش که اینجا کار می‌کند به خانه برود، آلودگی را با خود منتقل می‌کند، کوچکترین براده‌ی چوب ممکن است مشکل‌ساز شود.

FLIP LEARNING

در کلاس درس معکوس، شیوی متداول تدریس وارونه می‌شود و به جای این‌که تکالیف در خانه و تدریس در مدرسه و کلاس درس انجام شود، دانش‌آموزان درس را در خانه و از طریق ویدیو یا پادکست می‌آموزند، که معلم از پیش آماده کرده و در اختیار آن‌ها قرار داده است و در کلاس به انجام تکالیف و پرسش و پاسخ می‌پردازند. در این روش معلم لقمه را نمی‌جود و در دهان دانش‌آموز نمی‌گذارد، بلکه در کلاس، معلم موضوع کلی را مطرح می‌کند و دانش‌آموزان موظفانند درباره آن فکر و تحقیق کنند و مطالبی را که فهمیده‌اند در کلاس برای یک‌دیگر توضیح دهند؛ سپس معلم آن را تدریس می‌کند.

در یک کلاس وارونه، تحویل محتوا ممکن است انواع مختلفی داشته باشد. به طور مثال، ویدئوهای ضبط شده که برای ارائه مطلب از سمت معلمان در نقش متکلم وحده به دانش‌آموزان تهیه می‌شوند یکی از انواع روش‌های تحویل محتوا در این روش به حساب می‌آیند. از دیگر ابزارهای این مدل آموزشی می‌توان به مشارکت دانش‌آموزان در بحث‌های مشترک و تحقیقات آنلاین یا حتی مطالعات گروهی اشاره کرد.

گام‌های وارونه کردن کلاس‌های سنتی اشاره شده است که عبارتند از:

گام اول: گزینش بخش‌هایی از مفاهیم درسی که با مدل چرخشی نزدیکی بیشتری دارند.

گام دوم: داشتن طرح درس با الگوی کلاس معکوس

گام سوم: هماهنگی بین محتوای خارج و داخل کلاس

گام چهارم: هماهنگی بین محتوای آموزشی و نیازهای دانش‌آموزان

گام پنجم: تشویق و ترغیب دانش‌آموزان به انجام فعالیت‌های بعدی در خارج از کلاس درس

از آنجا که این نوع از یادگیری فعال می‌تواند آموزش با روش‌های بسیار متفاوت داشته باشد، زمان بیشتری را می‌توان در کلاس برای مهارت‌های تفکر در مرتبه بالاتر گذاشت؛ همانند یافتن مسئله‌ها، همکاری، طراحی و حل مسائل.

کلاس‌های درس وارونه هم‌اکنون در بسیاری از مدارس و دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته پیاده‌سازی شده است و بازده بسیار باورنکردنی به بار آورده است. تعامل یک استاد و معلم با دانشجویان در یک کلاس با این مدل آموزشی می‌تواند شخصی‌تر و آموزنده‌تر باشد و همچنین دانش‌آموزان به‌صورت فعال، در فراگیری و ایجاد دانش بیشتر درگیر می‌شوند و همزمان دانش خود را آزمایش و ارزیابی می‌کنند.

یادگیری معکوس

جاناتان برگمن معلمی است که در گذشته کلاس معلم محور را دوست داشت اما زمانی که دید دانش‌آموزانش با معکوس کردن آموزش بیشتر درگیر آموختن می‌شوند، روش قبلی خود را رها کرد و اکنون به عنوان یکی از دو بنیان‌گذار شیوه «یادگیری معکوس» شناخته می‌شود. اصطلاح یادگیری معکوس (Flipped Learning) یا کلاس معکوس در چند سال اخیر در دنیای آموزش حسابی سروصدا به‌پا کرده است و اکنون در اسپانیا، آمریکا، تایوان، کره، چین، ژاپن، هلند و در سراسر دنیا در حال رشد و استقبال است. تمام معلمانانی که در سراسر جهان از روش یادگیری معکوس استفاده می‌کنند آن را تحولی شگرف در شیوه‌های آموزشی می‌دانند که ضمن کم کردن از زمان آموزش، برآیند و نتیجه بهتری دارد. اما در واقع یادگیری معکوس چیست؟

کلاس درس معکوس شکلی از یادگیری ترکیبی است

(blended learning) اما با یادگیری ترکیبی و یادگیری

آنلاین متفاوت است. به‌طور خلاصه در کلاس درس معکوس،

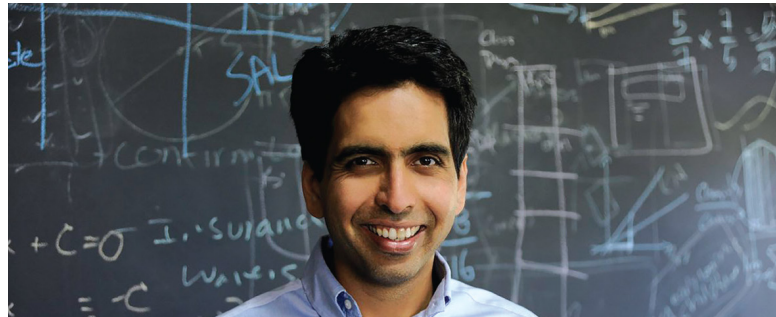
معلم قبل از شروع کلاس آموزش محتوای درس را معمولاً به

صورت ویدئو یا مطلب در اختیار یادگیرندگان قرار می‌دهد

و در کلاس درس به رفع مشکل و افزایش میزان یادگیری

دانش‌پژوهان متناسب با ویژگی‌های شناختی و توانایی

های‌شان می‌پردازد.



KHANACADEMY

خان آکادمی

khanacademy.org

آرمان راه ما؛ فراهم کردن آموزش رایگان و باکیفیت، برای همه و در

هر نقطه جهان هستی است

اگر جزو آن دسته از افراد هستید که دوست دارند هر روز چیز جدیدی را به دانش خود بیفزایند، «خان آکادمی» حتما شما را هیجان زده خواهد کرد. این اپلیکیشن اجازه می دهد علوم و مهارت های آکادمیک مختلف را با استفاده از آموزش های ویدیویی ساده فرا بگیرید. این سازمان تا به حال بیش از ۷۰۰ دوره ی آموزشی مختلف را در موضوعات مختلف، از ریاضیات، فیزیک، شیمی و زیست شناسی گرفته تا کامپیوتر، تاریخ، هنر و علوم انسانی تولید کرده است. در خان آکادمی به همه ی این دوره های آموزشی دسترسی خواهید داشت. دوره های آموزشی در خان آکادمی به شکلی مناسب دسته بندی شده اند تا بتوانید در هر سطحی که هستید به راحتی موضوع مورد علاقه و متناسب خود را پیدا کنید. هر دوره ی آموزشی خان آکادمی از تعدادی ویدیوی کوتاه تشکیل شده که به صورت درس به درس مرتب شده اند. «اپلیکیشن خان آکادمی» پیشرفت شما در هر دوره را ذخیره می کند تا هر گاه به یک دوره ی آموزشی بازگشتید بدانید تا کدام درس پیش رفته بودید. در ابتدای هر دوره هم یک آزمون سنجش سطح در نظر گرفته شده که با استفاده از آن می توانید مهارت خود در آن دوره ی خاص را محک بزنید. تمام دوره های آموزشی و ویدیوهای اپلیکیشن خان آکادمی همیشه و همه جا به صورت آنلاین و کاملا رایگان در اختیار شما هستند. با این حال اگر دوست داشته باشید، اپلیکیشن خان آکادمی حتی این امکان را هم فراهم کرده که ویدیوها را دانلود کنید و زمانی که به اینترنت دسترسی ندارید با خیال راحت آن ها را ببینید. معلمان می توانند با عضویت در وبسایت خان آکادمی تکالیف تکمیلی و راهکارهای مناسبی برای آموزش بهتر و مؤثرتر در کنار کلاس درس دریافت کنند. خان آکادمی در حال حاضر بیش از ۴ میلیون کاربر از سرتاسر دنیا دارد.

ایده ی آکادمی خان در سال ۲۰۰۴ به گونه ای آغاز شد که سلمان خان و پسرعموهایش شروع به استفاده از اینترنت برای تدریس استفاده کردند. به علت تقاضای خوب از محتوای انتشار داده شده آنها در دانشگاه، خان تصمیم گرفت فیلم های خود را در YouTube منتشر کند تا کاربران بیشتری از آنها استفاده کنند. واکنش های مثبت دانشجویان باعث شد سلمان خان کار خود را در سال ۲۰۰۹ ترک کند و تمام تمرکز خود را روی تولید محتوای آموزشی کند.

این سازمان عمدتاً از طریق کمک های مالی سازمان های بشردوستانه غیر وابسته به دولت ها تامین می شود. در سال ۲۰۱۰ گوگل حدود ۲ میلیون دلار برای ایجاد دوره های جدید و ترجمه محتوا به زبان های دیگر به خان آکادمی اهدا کرد که باعث رشد محتوا و بازدید یوتیوب نیز می شد که بازی دو سر بردی به حساب می آمد. در سال ۲۰۱۳، کارلوس اسلیم از بنیاد مکزیک، هزینه ایجاد محتوای اسپانیایی-مکزیک خان آکادمی را تقبل کرد. سال ۲۰۱۵ سازمان بزرگ ترین شرکت مخابراتی جهان (ATT) ۲۲۵۵ میلیون دلار در زمینه توسعه و ایجاد محتوای نسخه موبایل به خان آکادمی اهدا کرد. در سال ۲۰۱۴ سلمان خان و گروه های متشکل خان آکادمی، دانشکده و آزمایشگاه خان در کالیفرنیا را افتتاح کردند.

خان آکادمی در کنار ارائه خدمات MOOC، تکالیف و داشبورد یادگیری شخصی فراهم می کند که یادگیرندگان را قادر می سازد تا دروس مورد نظر را با سرعت دلخواه خود مطالعه کنند. این سازمان در توسعه محتوای تخصصی با مؤسساتی مانند ناسا، موزه هنر مدرن، آکادمی علوم کالیفرنیا و MIT همکاری دارد. در خان آکادمی کاربران به سه گروه مربیان، اولیاء و دانش آموزان دسته بندی می شوند. شما با ورود به این سایت و انتخاب یکی از سه گزینه فوق، پروفایل اختصاصی مختص خود خواهید داشت. با ثبت نام در سایت، اطلاعاتی از قبیل سن، تحصیلات و علایق از شما خواسته می شود که طبعاً دروسی به شما پیشنهاد می شود که مطابق اطلاعات ورودی شما است. همچنین در صفحه پروفایل خود می توانید دوره های گذرانده، تعداد ساعات یادگیری و محتوای کلاس ها را به صورت دسته بندی شده داشته باشید.

آکادمی خان به همه مربیان و اولیاء کمک می کند تا علایق دانش آموزان را بیابند و بتوانند تحت یک محیط مجازی سازماندهی شده روند یادگیری دانش آموزان را پیگیری کنند. مربیان و اولیاء با استفاده از ابزاری که خان آکادمی در اختیار آنها قرار می دهد، می توانند میزان رغبت دانش آموزان را بررسی کنند. آنها می توانند ببینند که دانش آموزان به چه میزان درگیر یادگیری و چالش های آن هستند. از این رو با کمک خان آکادمی استعداد های کودکان به شیوه درست و علمی کشف می شود. در داشبورد مربی عملکرد کلاس، پروفایل دانش آموزان و فعالیت های آنها نمایش داده می شود.

وبسایت کلاس درس که توسط شیمیا صالحی بنیان گذاری شده، شریک آموزشی آکادمی خان برای فارسی زبانان است که تمام ویدیوهای آن در نسخه فارسی سایت خان آکادمی نیز وجود دارد. در حال حاضر کتابخانه ویدیوهای کلاس درس شامل بیش از ۳۸۰ ویدیو (و هر روز در حال افزایش) است که مباحثی از فیزیک، ریاضیات، نظریه ی بازی ها و هندسه را پوشش می دهند. معلم ها همه روزه در حال مطالعه، آماده کردن طرح دروس جدید و ضبط ویدیو هستند و انبار ویدیوهای «کلاس درس» در حال گسترش است.



■ مدارسی که یاد می‌گیرند

نام کتاب: مدارسی که یاد می‌گیرند

نویسنده: سنگه، پیترا

مترجم: هوشنگ عزتی امینی

ناشر: موسسه فرهنگی هنری پویه مهر اشراق

مکان نشر: تهران

سال نشر: ۱۳۹۵

نوبت چاپ: اول

زمینه علمی: یادگیری سازمانی؛ برنامه‌های بهبود

آموزش

تعداد صفحات: ۵۹۴

پیترا سنگه، نویسنده این کتاب و خالق اثر مهم و معروف پنجمین فرمان، از مهم‌ترین نظریه‌پردازان و اندیشمندان ایده‌ی سازمان یادگیرنده است. او باور دارد که رشد و پیشرفت یک سازمان تنها توسط تعداد محدودی از کارمندان صورت نگرفته و همه‌ی اعضا باید با هم کار کنند و بیاموزند. او این ایده را به طور کلی در کتاب پنجمین فرمان که به عنوان یکی از اصلی‌ترین منابع تفکر سیستمی به شمار می‌رود، توضیح می‌دهد.

کتاب مدارسی که یاد می‌گیرند نیز یکی دیگر از آثار مهم اوست که به عنوان یک منبع ارزشمند نیز در این حوزه شناخته شده و می‌تواند شروعی برای ایجاد تفکر سیستمی و پروراندن مهارت یادگیرندگی در مدارس باشد. پیش از شروع کتاب، مترجم مقدمه‌ای را نگاشته که در آن پیش از ورود

به بحث، توضیحاتی کامل را درباره‌ی این ایده مطرح کرده و ذهن خواننده را برای ورود به بحث آماده می‌کند. در این مقدمه به دغدغه‌ی مهم اندیشیدن به فردای فرزندان اشاره شده و شرح می‌دهد که قابلیت یادگیرنده بودن چه معنا و مفهومی دارد. در این بخش به بررسی نمونه‌ای موفق در آسیا در زمینه‌ی آموزش، مفاهیم مرتبط با توسعه‌ی انسانی و سیمای ایران و وضعیت کنونی آن می‌پردازد.

بخش اول کتاب از دو فصل تشکیل شده که در آن مقدمات بحث شرح داده می‌شود؛ این مقدمات اهمیت بسیاری دارد و می‌تواند تصویر مفهوم یادگیرندگی و مدارس یادگیرنده را ذهن شما روشن سازد.

فصل اول از یک خاطره‌ی مرتبط با حوزه‌ی آموزشی شروع شده تا ورود به بحث را جذاب و شیرین کند. در ادامه با مفهوم ایده‌ی مدرسه‌ی یادگیرنده آشنا می‌شوید. این نویسنده به این نکته اشاره می‌کند که کتاب پیش رو را مقدمه‌ای می‌داند بر سایر کتاب‌هایی که در حوزه‌ی سازمان‌های یادگیرنده نگاشته شده‌است، به این ترتیب پنج فرمان مهم شامل قابلیت‌های شخصی، آرمان مشترک، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی به صورت مختصر توضیح داده می‌شود. در میان تعاریف، مفاهیم اساسی این حوزه از جمله کلاس درس، معلمان، دانش‌آموزان و ... به عنوان بازیگران اصلی این فرایند معرفی می‌شوند.

کتاب مدارسی که یاد می‌گیرند، کتابی مرجع و مهم است که قرار است به افراد کمک کند تا چنین فرآیندی را در سازمان خود عملیاتی کنند، از این رو یکی از مزایای کتاب وجود بخشی در فصل اول است که شما را راهنمایی می‌کند که چگونه باید این کتاب را بخوانید. این راهنمایی‌ها نه تنها درباره‌ی خواندن و به کار بردن این کتاب به شما کمک می‌کند بلکه برای مطالعات مشابه و نیز دست‌یابی به تفکر سیستمی و اجرای آن بسیار راهگشا است.

برتری شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان‌های مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی و چرخ‌های یادگیری مفهیمی است که در مقدمات پنج فرمان اشاره‌ای کوتاه به آن شد. در فصل دوم مقدمات، به شکلی مشروح این مفاهیم توضیح داده می‌شوند؛ در شرح هر یک از آنها مدل‌ها، مثال و ارجاعاتی به مطالب دیگر وجود دارد که باعث می‌شود این موضوعات به خوبی در ذهن جای گیرد و برایتان روشن شود.

در اینجا مقدمات پایان یافته و با ایجاد یک دید درست وارد بخش دوم، کلاس درس می‌شوید. در فصل سوم کتاب با راهکارهایی چند سویه برای خلق کلاس‌هایی که یاد می‌گیرند آشنا می‌شوید. این بخش در واقع به پرسش‌های ما درباره‌ی چگونگی طراحی کلاس‌هایی که پیوسته انرژی تولید می‌کنند، پاسخ می‌دهد. در بخشی از این فصل به صورت گام به گام طراحی یک کلاس یادگیرنده را با جزئیات آن خواهید آموخت و در پایان چالش‌های احتمالی برای شما شرح داده می‌شود تا همه چیز برای انجام این کار مهیا شود.

در فصل چهارم کتاب بر روی فرد یادگیرنده به عنوان بخشی مهم از این فرایند تمرکز می‌شود. در این فصل مفاهیمی مثل عزت نفس، جلب کردن توجه بچه‌ها به آن و نیز تعلیم و تربیت بر اساس عزت نفس با ذکر مثال‌هایی شرح داده می‌شود. ساختاردهی مجدد هوش، رمزگشایی فرد یادگیرنده، تعمق بر مهارت‌ها و شایستگی‌ها از دیگر موضوعات این فصل است؛ هم‌چنین نکاتی کلیدی را درباره‌ی باورهای اشتباهی همچون بچه‌ی بد یا تمام عیار مطرح کرده و مدرسه را به مانند یک جامعه ترسیم می‌کند که این امر برای اصلاح ساختار کلاس و ساختار آموزشی بسیار مهم است.



کشور:



نام مدرسه: Independent Hill School

• نوع مدرسه: دولتی • مقطع: دبیرستان

Building a better world one student at a time

شعار مدرسه: با آموزش به بچه ها جهان را می سازیم

They will soar our wing like eagles

شعار مدرسه:

ما بال هایمان را همچون عقاب باز می کنیم

نام مدرسه: Clear Lake Christian School

دبستان
راهنمایی
دبیرستان

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: دبیرستان



کشور:



کشور:



نام مدرسه: Monarch School

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: راهنمایی

Shaping lives from the inside out

شعار مدرسه: شکل دادن به زندگی از درون به سوی جامعه

نام مدرسه: Danesfield cote middle school



کشور:



Living and learning together

شعار مدرسه:

زندگی و یادگیری در کنار یکدیگر

• نوع مدرسه: دولتی • مقطع: راهنمایی



کشور:



نام مدرسه: Blue oak school

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: راهنمایی

Nurturing children to think clearly and feel

شعار مدرسه: آموزش بچه ها برای درست فکر کردن، عمیق احساس کردن و عاقلانه رفتار کردن

نام مدرسه: Jordan high school



کشور:



Honoring the past, embracing the present, anticipating the future

شعار مدرسه:

ارج نهادن به گذشته، در آغوش کشیدن حال، پیش بینی آینده

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: راهنمایی



کشور:



نام مدرسه: East lake middle school

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: راهنمایی

today's foundation, tomorrow's future

شعار مدرسه: امروز زیربناست، فردا آینده

نام مدرسه: Higher openshaw community school



کشور:



creat an atmospher of diciplined learning

شعار مدرسه:

فراهم کردن یک محیط قانونمند یادگیری

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: دبستان



کشور:



نام مدرسه: Rolls crescent primary school

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: دبستان

pre children for life in a multiethnec society

شعار مدرسه: تربیت دانش آموزان پیش دبستانی برای زندگی در یک جامعه چندقومیتی

نام مدرسه: Ross school



کشور:



Know thyself in other to serve

شعار مدرسه:

قبل از عمل خودت را بشناس

دبستان
راهنمایی
دبیرستان

• نوع مدرسه: غیر انتفاعی • مقطع: دبیرستان