

عوامل زمینه‌ساز تغییر برنامه درسی مرتبط با معلمان

محمد رضا یوسف‌زاده^۱ و داود میرزایی‌فر^۲

کلید واژه‌ها: تغییر برنامه درسی، معلمان، عوامل زمینه‌ساز

مقدمه

تغییر یکی از مفاهیم متأخر حوزه‌ی برنامه درسی است که از دهه ۱۹۷۰ مطرح شد و دارای ظرافت‌ها و پیچیدگی‌های خاص خود است (مهرمحمدی، ۱۳۸۷). معلمان، کلیدی‌ترین عنصر نظام تعلیم و تربیت و مهم‌ترین کارگزاران، عاملان و مولدان برنامه درسی به شمار می‌روند و نقش بسزایی در سوق دهنده‌گی و بازدارندگی تغییر ایفا می‌کنند. زیباترین طرح اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش در صورتی که معلم به تعداد کافی و با کیفیت مطلوب در اختیار نباشد با شکست مواجه خواهد شد (پیاز، به نقل از صافی، ۱۳۸۲) تغییر برنامه درسی به شیوه‌های متفاوت مورد توجه قرار گرفته است که می‌توان این مفاهیم را به دو دسته شامل مفاهیم مربوط به ماهیت تغییر و مفاهیم مربوط به فرایند تغییر تقسیم نمود. دسته اول شامل مفاهیم تغییر، نوآوری، اصلاح و جنبش است و دسته دوم شامل مفاهیم تدوین، نشر و ترویج، انتشار، برنامه‌ریزی و است (خاکباز، ۱۳۸۹). در این مقاله عوامل روان‌شناختی، فرهنگی، حرفه‌ای و ساختاری زمینه‌ساز و بازدارنده تغییر مرتبط با معلمان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱- عوامل روان‌شناختی و تغییر

عوامل روان‌شناختی بیشتر جنبه شخصی دارند و با تمایلات، رغبت‌ها و انگیزه‌ها سروکار دارند. این عوامل از یک سو می‌توانند می‌توانند موتور محرک تغییر باشند و از سوی دیگر می‌توانند به عنوان سد در برابر تغییر تلقی شود. از مهم‌ترین عوامل روان‌شناختی مانع تغییر می‌توان به رضایت از وضع موجود، انعطاف‌ناپذیری، عدم تمایل به یادگیری، عادت، احساس نامنی، ترس از ناشناخته‌ها و عدم رضایت از تغییرات گذشته (زارعی، ۱۳۷۹)؛ ویژگی‌های شخصی شامل عدم توانایی برخورد با مفاهیم انتزاعی، عدم ریسک‌پذیری و جزم‌اندیشی (خسروی، ۱۳۹۲)؛ نداشتن روحیه کنجکاوی (ایروانی، ۱۳۸۷) اشاره نمود. هم‌چنین هویت حرفه‌ای، سابقه‌ی تدریس، صلاحیت‌های شناختی، عاطفی، مهارتی، ارزش‌های شخصی، نقش اجتماعی، علایق ویژه نیز جزء این عوامل قلمداد می‌شوند (کورتاجن^۳، ۲۰۰۴). عامل مهم دیگر نوع نگرش و میزان تحمل عدم قطعیت ناشی از تغییر است. افراد در درجه تحمل ابهام با یکدیگر تفاوت دارند. افرادی وجود دارند که از بودن در پروازی با مقصد نامشخص نه تنها ناراحت نمی‌شوند که لذت هم می‌برند. در مقابل افرادی هم هستند که چنین شرایطی را نمی‌توانند تحمل کنند و تا زمانی که تمام جزئیات پرواز را ندانند، از سفر کردن حذر می‌کنند. شناخت توانایی‌های خود و باور به آن‌ها و توانمندی یا ناتوانی در مدیریت استرس‌های معمول زندگی روزانه نیز در زمره‌ی عوامل روان‌شناختی تغییر قرار می‌گیرند (گیلبرت^۴، ۲۰۰۸).

۲- عوامل فرهنگی و تغییر

عوامل فرهنگی به باور داشته‌ها، نظام ارزشی، انگاره‌ها، طرز تلقی، ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر رفتار تدوین‌کنندگان و مجریان برنامه درسی اشاره دارند. تغییر در برنامه درسی نیازمند تغییرات فرهنگی عمده است. به کارگیری و عدم به کارگیری و ایجاد نوآوری ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ معلمان دارد. از این‌رو باید برنامه مستمر را برای آن‌ها طراحی کرد (ودل^۵، ۲۰۰۹؛ ۴۴۷). فرهنگ معلمان، ارزش‌ها، اعتقادات و نگرش‌های معلمان را شکل داده و در رفتار کلاسی آن‌ها

۱ دانشیار دانشگاه بو علی سینا (fuman47@gmail.com)

۲ نویسنده مسؤل، دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی دانشگاه بو علی سینا (mirzai_davod@yahoo.com)

3. Korthagen

4. Gilbert

5. Wedell

ظهومی‌یابد (کارلس^۱، ۲۰۰۱؛ ۲۶۴). اگر معلم مجهز به صفات فرهنگ ایستا و محافظه‌کار باشد مانع تغییر و اگر فرهنگ حاکم بر رفتار معلم فرهنگ تغییر باشد معلم پیشگام تغییر است. میزان سواد اطلاعاتی مجریان، شناخت فرهنگ‌ها و خرده فرهنگ‌ها، چگونگی تعامل با فرهنگ‌های متنوع، شناخت گفتمان‌های حاکم از مهم‌ترین عوامل فرهنگی به شمار می‌روند (لاتوکا^۲ و همکاران، ۲۰۰۹) بر اساس این عامل معانی متعدّدند و در حال تغییرند بنابراین توجه به مفاهیم ثابت از کیفیت برنامه درسی می‌کاهد (گیرالدلی، ۲۰۰۰).

۳- عوامل حرفه‌ای و ساختاری و تغییر

عوامل حرفه‌ای به تعهد و نگرش حرفه‌ای سروکار دارد؛ و شامل مواردی چون استعداد تحول، روزآمدی، عضویت در مجامع و انجمن‌های حرفه‌ای، پیوند ناگسستنی بین حرفه و زندگی، میل به موفقیت، تلاش و پشتکار و بی‌نیاز نبودن از دانستن است (یوسف‌زاده و بختیار، ۱۳۹۱) عوامل ساختاری به ماهیت ساختار و تشکیلات، ماهیت قوانین و مقررات، نوع نظام برنامه درسی، امکانات مادی و کالبدی، عوامل مدیریتی اطلاق می‌گردد. برای مثال اگر معلمان در طراحی برنامه تغییر نقشی نداشته باشند و مثل بسیاری از افراد عادی جامعه ناگهانی با تغییر مواجه شوند بدیهی است که در پذیرش و اجرای آن نقش انفعالی خواهند داشت و بالعکس اگر جزء طراحان و بازیگران اصلی تغییر باشند به برنامه تغییر وفادار بوده و آن را تسهیل می‌کنند. (هریس^۳، ۲۰۰۳) هم چنین اگر ساختار و تشکیلات متولی تغییر متجانس نباشد اجرای تغییر با مقاومت مواجه خواهد شد (چنگ^۴، ۲۰۰۷).

بحث و نتیجه‌گیری

معلم در تغییر برنامه درسی نقش اساسی دارد. برای این که تغییر برنامه درسی تسهیل شود معلم از لحاظ روان‌شناختی باید به صفاتی چون گشودگی، انعطاف‌پذیری، حمایت‌گری و عدم جزم‌اندیشی مجهز باشد (یارمحمدیان، ۱۳۹۲)؛ و از لحاظ فرهنگی باید دانایی را ارزش تلقی کند و همواره در جستجوی سواد اطلاعاتی نوین باشد. مطالعه و یادگیری از فرهنگ‌ها را محور فعالیت‌های خود قرار دهد؛ و نسبت به محیط بی‌تفاوت نباشد (لی و رودلیندا، به نقل از میرعرب رضی، ۱۳۹۱) و از لحاظ حرفه‌ای استعداد تحول داشته باشد و پیشگام تغییر باشد و از لحاظ ساختاری فقط مجری محض نباشد بلکه در طراحی‌ها و سیاست‌گذاری‌های برنامه تغییر مشارکت داشته باشد (یوسف‌زاده و بختیار، ۱۳۰۱) به طور کلی آشنا بودن معلمان با هدف‌ها و نتایج تغییر قبل از اجرای تغییرات، حمایت مدیران از اجرای تغییرات توسط معلمان، گفت‌وگو با معلمان برای متقاعد کردن آن‌ها، اختصاص زمان کافی برای سازگاری با تغییرات، اعمال تغییرات در زمان مناسب و دخالت معلمان در طراحی و تدوین برنامه تغییر می‌توانند از عوامل مهم تغییر باشند.

منابع

- ایروانی، شهین؛ شرفی، محمدرضا و دهنوی، مراد یاری (۱۳۸۷). چرا معلمان به آموختن فلسفه تعلیم و تربیت نیاز دارند؟ *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۴، (۹۳)، ۳۳-۶۸.
- خاکباز، عظیمه‌سادات؛ مهرمحمدی، محمود و نعمت‌الله، موسی‌پور (۱۳۸۹). بررسی برنامه درسی میان رشته‌ای در آموزش عالی از منظر چگونگی تغییر آن در سطوح مختلف برنامه درسی (مورد مطالعه: برنامه درسی کارشناسی ارشد رشته آموزش ریاضی) *دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، ۱، (۲)، ۲۷-۵۶.
- زارعی، حسین (۱۳۷۹). مقاومت کارکنان در برابر تغییر و روش‌های غلبه بر آن، *تدبیر*، (۱۰۲)، ۶۱-۶۴.
- صافی، احمد (۱۳۸۲). تربیت و تأمین معلم در ایران، گذشته، حال و آینده، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، (۱۸)، ۱۱-۴۴.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۸۷). برنامه درسی: نظرگاه‌ها، رویکردها و چشم‌اندازها، تهران: سمت.
- میرعرب رضی، رضا؛ فردانش، هاشم و طلایی، ابراهیم (۱۳۹۱). فرهنگ معلمی: عاملی مهم در تحقق یا عدم تحقق اصلاحات برنامه درسی مدرسه‌ای، *فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران*، ۷، (۲۶)، ۸۳-۱۰۴.

6. Carless

7. Lattuca

8. Harris

9. Cheng



- یوسف‌زاده، محمدرضا و بختیار، عیسی (۱۳۹۱) تربیت مدرس حرفه‌ای به عنوان یکی از افق‌های فراروی نظام‌های آموزشی، فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، ۴(۱)، ۸۹-۱۱۷.
- یارمحمدیان، محمدحسین و شفی‌پو مطلق، فرهاد (۱۳۹۲). ارائه مدلی جهت ارزیابی عوامل مؤثر بر توسعه ارتباط کارآمد ادراک‌شده بین دانش‌آموز و معلم در مدارس هوشمند. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۰(۲)، ۱۶-۲۶.
- Carless, D. R. (2001). A case study of curriculum innovation implementation in Hong Kong. In D. R. Hall, & A. Hewings (Eds.), *Innovation in English language teaching*, 26(3), 263–274.
- Cheng, T. W. (2007). The curriculum design in universities from the perspective of providers in accounting education. *Education*, 127(4), 581-590.
- Gilbert, K. L. (2008). *A Meta -Analysis of social capital and health B.A. Wabash college, M.A.in African-American and African Diaspora Studies, Indian university, (Bloomington, IN), 2008 M.P.A.* in public Affairs, submitted to the Graduate Faculty of Graduate school of public health in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of public health university of Pittsburgh.
- Harris, C. (2003). Syllabus development in NSW: curriculum control and its impact on teachers. *Curriculum perspectives*, 32(1), 50-55.
- Korthagen, A. J. (2004). In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching & Teacher Education*, 20(1), 77-98.
- Lattuca, Lisa R & Stark, Joan S. (2009). *Shaping the college curriculum: academic plans in context*, John Wiley & Sons, Inc, second edition, San Francisco.
- Wedell, M. (2009). *Planning for Educational Change Putting people and their contexts first*, The Continuum International Publishing Group Ltd, London.