

# ضيافت آموختن

گزارشی از کارگاه نقد و بررسی کتاب «در تمنای یادگیری ۲»



چاپ شد و این در نوع خود نادر است. بخش عمده این سه بار ویراست نتیجه نظراتی بود که از جمع‌هایی همانند جمع شما گرفته شده بود. کتاب دوم در تمنای یادگیری (ضيافت آموختن) که اکنون به آن خواهیم پرداخت، دو بار ویراست و سه نوبت چاپ شده است. صحنه‌پردازی دکتر سرکارآرانی سبب شده است تعداد زیادی از معلمان و مدیران مدرسه‌ها درگیر این کار شوند.

بعد از سفر سه سال پیش دکتر سرکارآرانی به یزد، که در آن نشستی با موضوع درس‌کاوی مطرح شد و خانم باغ‌گلشنی یک ساعت از کلاس خود را با این روش ارائه دادند، همان جمع چهارنفره به سمت اصفهان حرکت کردیم و به منزل دکتر «اسدالله مرادی» رفتیم. ایشان استاد دانشگاه فرهنگیان، جانباز جنگ و از انسان‌های وارسته و فرهیخته‌اند. دکتر مرادی نقدهایی به کتاب در تمنای یادگیری داشتند، از جمله اینکه در این کتاب پرسش‌ها به خوبی ارائه نشده است. پرسش‌گرها از حواریون ایشان هستند و گاهی سر راه پاسخ‌دهنده قرار می‌گیرند و اجازه نمی‌دهند پرسش ادامه یابد، گاهی اوقات آقای دکتر سرکارآرانی پاسخ دقیقی

کاری را فراتر از بیان زندگی‌نامه یک اندیشه‌ورز و چاپ کتاب شروع کنیم.

در یکی از سفرهای دکتر سرکارآرانی به کشور، من و ایشان به اتفاق آقایان ناصری و صادق پور، مدیرکل ابتدایی آموزش و پرورش وقت، با خودرو شخصی از تهران عازم یزد شدیم. پیش‌نویس مجموعه اندیشه‌ورزان در این سفر در قالب سه فصل طرح و پذیرفته شد؛ فصل اول زندگی‌نامه، فصل دوم گفت‌وگوها، فصل سوم پیوست‌ها (عکس، مدارک تحصیلی، مقالات صاحب اندیشه و برخی مقالات و نوشته‌های دیگران).

پرسش و ضبط زندگی‌نامه دکتر سرکارآرانی از همان جا شروع شد. آقای ناصری می‌پرسیدند و ایشان پاسخ می‌گفتند. مسئله ما این بود که این اندیشمند، از تولد تا جوانی، چه راهی را طی کرده است. در طول سفر گفتیم، گوش دادیم، گاه بغض کردیم و گاه خندیدیم.

به این ترتیب، در این سفر و چند سفر و گفت‌وگوی دیگر، جلوه‌هایی از زندگی و اندیشه‌های محمدرضا سرکارآرانی در قالب کتاب در تمنای یادگیری ۱ سامان یافت. پس از انتشار، کتاب سه بار ویراست و هفت بار

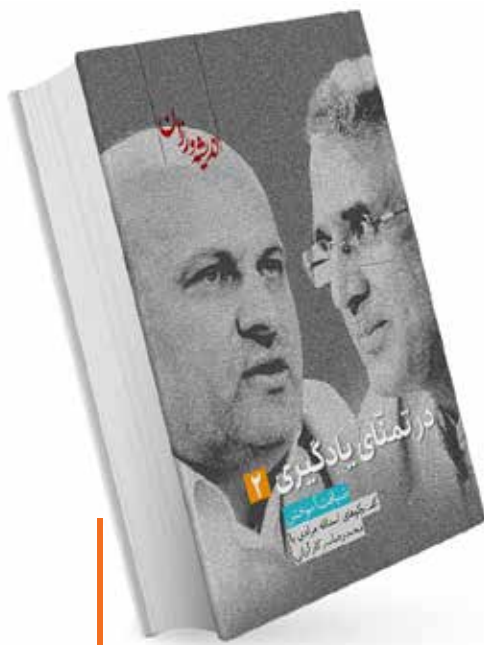
روز چهارشنبه دوم شهریور ۱۴۰۱ در یزد کارگاهی، به میزبانی مجتمع آموزشی جوادالائمه (ع)، با حضور دکتر «محمدرضا سرکارآرانی» استاد پداگوژی دانشگاه ناگویا در ژاپن، برگزار شد. تلاش ایشان در چنین نشست‌هایی که به منظور بهسازی آموزش تشکیل می‌شود، بر آن است تا رسالتی را که در کتاب‌های در تمنای یادگیری بیان کرده، یعنی «یافتن مدلی برای بهسازی قطار در حال حرکت آموزش و توانمندسازی معلمان در ایران» جامعه عمل بپوشد.

در بخش اول این کارگاه، کتاب در تمنای یادگیری ۲؛ ضیافت آموختن مورد نقد، بررسی و تحلیل قرار گرفت.

در بخش اول، آقای «سیدمحسن گلدان‌ساز» که برگزاری این نشست با هدایت ایشان انجام شده بود، پیرامون موضوع جلسه و چگونگی شکل‌گیری کتاب مذکور که تاکنون در جایی به آن اشاره نشده بود، سخنانی را بیان کرد و برای ارتباط بیشتر و بهتر معلمان با کتاب، به چگونگی تولد مجموعه اندیشه‌ورزان نیز پرداخت. در ادامه، نخست قسمتی از سخنان آقای گلدان‌ساز بیان می‌شود:

«سال ۱۳۹۳ یکی از دوستان مشترک بنده و دکتر سرکارآرانی پیشنهادی برای نوشتن زندگی‌نامه ایشان داشت؛ من اما به دوست مشترکمان گفتم از نظر من مهم اندیشه دکتر سرکارآرانی است. معتقد بودم اندیشه ایشان باید مطرح شود تا جامعه آموزش و پرورش از آن یافته‌ها استفاده کند. بعد از اینکه این دوست رفت و دیگر پیشنهادش رادنبال نکرد، با آقای «محمد ناصری» که از نویسندگان و فرهیختگان عرصه فرهنگ است و آن زمان مدیرمسئول مجلات رشد بود، این موضوع را مطرح کردم. با هم به چارچوبی رسیدیم که در حوزه اندیشه‌ورزی در آموزش و پرورش،





یک چیز است که بارها هم در این کتاب به آن پرداخته شده و آن اینکه معلم صحنه‌پرداز کلاس است، همان‌گونه که آقای دکتر سرکارآرانی عزیز صحنه‌پرداز این جلسات و نشست‌ها هستند. من به خاطر صحنه‌پردازی ایشان اینجا هستم و شما هم همین‌طور. معلم باید کمی دورتر بایستد و نگاه کند که دانش‌آموزانش چگونه به یادگیری می‌رسند. صحنه‌پردازی این نشست بیش از سه ماه به طول انجامید. سه ماه وقت گذاشته شد. شما برای اینکه به کلاس بروید کی و کجا و چگونه صحنه‌پردازی می‌کنید؟ صحنه‌پردازی کلاس زمان و فرصتی به مراتب بیشتر از اجرای ساعت رسمی کلاس لازم دارد.»

پاسخ به پرسش‌های معلمان از کتاب ضیافت آموختن

بعد از سخنان آقای گلدان‌ساز، معلمان پرسش‌های خود را از متن کتاب مطرح کردند و دکتر سرکارآرانی به ایشان پاسخ دادند. در ادامه قسمتی از پاسخ‌های ایشان که در جواب به مهم‌ترین پرسش‌ها بیان کرده‌اند، آمده است.

دکتر سرکارآرانی سخنان خود را با پاسخ به این پرسش که معنای خست‌ورزیدن در بخشنامه‌ها و اشراف مدیر بر نقشه و رفت‌وآمد و محل سکونت معلمان دقیقاً به چه

و وسواسی کتاب را خوانده‌اید، وارد بحث و گفت‌وگو شده‌اید و با موضوعات متعدد ارتباط برقرار کرده‌اید. امیدوارم این جلسه یک آغاز باشد نه انجام. در طی سفرهایی که با دکتر سرکارآرانی داشتیم، ایشان بارها و بارها می‌گفتند که من از تهییج، تبلیغ و تعجیل می‌ترسم. دقت کنید این نکته پایانی همین کتاب هم هست.

دکتر مرادی در مقدمه خود می‌گوید: «پدیدآمدن این اثر هرچه بود برای ما سراسر آنات تربیتی بود، از جنس واقعه بود و آفرینش لحظات یادگیری مستمر و عمیق. امیدوارم سخن تازه‌ای برای کاروان مربیان ایران داشته باشد. به ویژه در علوم تربیتی، اختلاف نظر و تقابل آرا و مکاتب بسیار است. نمی‌دانم در این تزاخم و تضارب آرا و اندیشه‌ها و به ویژه زمین لغزان اندیشه‌های تربیتی، آیا می‌توان جای پای محکمی یافت؟ در این اثر، ما در خصوص مسائل پیچیده و خطیری از این دست به گفت‌وگو نشوند نشستیم. شاید در راه دشوار و اسرارآمیز تربیت، مقصد همین در راه بودن و در مقام طلب بودن باشد.»

در صفحه ۲۹۰ پایان بند آخر، نیز بیان دیگری از آقای دکتر سرکارآرانی هست: «امیدوارم بر اساس نقشه راهی که به برکت تمنای یادگیری و ضیافت آموختن به دست آورده‌ام، بتوانم اندکی در بازبینی پیش‌فرض‌های ذهنی و بازناندیشی اندیشه و عمل انجام شده‌ام، در سه دهه گذشته، موفق شوم.»

دوستان خوب، در حضور کسی نشسته‌ایم که بیش از سه دهه در عرصه تعلیم و تربیت، در سطح ملی و بین‌المللی، در گوناگونی آموزش و از جمله در آموزش پیشرفته دنیا فعالیت داشته است. با این حال امروز می‌گوید من در حال بازناندیشی هستم و امیدوارم فرصت بیابم تا اندیشه‌هایم را نو کنم. بنابراین نباید فکر کنیم، بعد از چند سال تجربه، ما در جایگاهی که اکنون هستیم به یافته‌هایی موثق و خدشه‌ناپذیر دست یافته‌ایم و تمام ما هم باید خودمان را در موقعیت بازناندیشی قرار دهیم.

باز نظر کنیم به آخرین سخنان دکتر سرکارآرانی در کتاب: «رجاء و ائق دارم نگاه سنجش‌گرایانه و پیگیری‌های خوانندگان در این راه یاری‌ام خواهد کرد. می‌دانم که برای پابرجا شدن ناکفته‌ها و ارائه نتایج این بازناندیشی که این بار بیش از گفتار و نوشتار ناظر بر اندیشه و عمل و از جنس واقعه است، راه درازی در پیش داریم، ولی عمر درازی نمانده است!»

آنچه شما دیروز در همایش شیراز دیدید و امروز در این نشست مشاهده می‌کنید

به پرسش‌های مطرح شده نمی‌دهند. به نظر ایشان این حواریون، دکتر سرکارآرانی را به چالش نکشاده‌اند. من آنجا به دکتر مرادی گفتم این گوی و این میدان، این شما و این دکتر سرکارآرانی. شما پرسش‌گر باشید تا کتاب دیگری باگفت‌وگوی شما و ایشان منتشر شود. این گفت‌وگو قبل از شیوع کرونا شکل گرفت و بعد از کرونا هر سه شنبه به صورت برخط ادامه یافت تا کتاب به مرحله پرونده خبر اول رسید. یعنی گفت‌وگوها انجام شد، پرسش‌ها پرسیده و پاسخ‌ها دریافت شد. در اینجا این سؤال پیش آمد که آیا معلمان با مطالب کتاب از نظر مسئله، موضوع، زبان و قلم متن ارتباط برقرار می‌کنند؟ آیا معلمان درگیر موضوع می‌شوند؟ آیا فضا و ادبیات بحث به گونه‌ای است که بتواند معلمان را اقناع کند و راهکاری به آن‌ها بدهد؟ به این منظور تصمیم گرفتیم متن آماده شده را در اختیار برخی از معلمان و صاحب‌نظران قرار دهیم تا آن‌ها درباره روانی متن و تناسب پرسش و پاسخ‌ها اظهار نظر کنند. خوشبختانه این پیشنهاد جامعه عمل پوشید. پنجاه نسخه از پیش‌نویس این کتاب در اختیار برخی از دوستان از جمله برخی از معلمان در همین مجتمع قرار گرفت. پاسخ‌ها برگشت و با دقت و وسواس و حوصله دکتر مرادی و دکتر سرکارآرانی یک بار دیگر متن بازخوانی و اصلاح شد. سپس بارها و بارها ویرایش شد. به همین دلیل در مقدمه کتاب نوشته شده است برخی از پرسش‌ها و پاسخ‌ها از ادبیات محاوره‌ای به نوشتاری تبدیل و در خیلی از جاها منابع و مراجع اضافه شده است. اگر حرفی به اتکای حافظه مطرح شده بود، با متن اصلی تطابق یافت. کارهای زیادی انجام و زمان زیادی صرف شد تا در نهایت ضیافت آموختن در مرحله صفحه‌آرایی (لی‌اوت) قرار گرفت. از آن پس نیز بارها و بارها دکتر سرکارآرانی آن را تغییر دادند تا به این اطمینان برسند که وقتی کتاب در اختیار مخاطب قرار می‌گیرد، قابل دفاع است.

کتاب در تمنای یادگیری ۱، اولین کتاب از مجموعه اندیشه‌ورزان و در تمنای یادگیری ۲ (ضیافت آموختن) یکی مانده به آخرین کتاب این مجموعه است. کتابی که پیگیری بسیار مؤثر و کارشناسانه‌ای پشت آن بوده و با همت آقای محمد ناصری به بار نشسته است. و صدها ساعت وقت روی این کتاب گذاشته شده تا به اینجا رسیده است.

پیش از امروز و این نشست، من این توفیق را داشته‌ام که در برخی از جلسات خوانش این کتاب که در مدرسه‌های شما انجام می‌شد، حضور یابم و دیده‌ام که با چه دقت

معناست، آغاز کرد:

«در بخشنامه‌ها خست بورزید؛ یعنی مدیر وقتی می‌خواهد بخشنامه بدهد به موتور تولید بخشنامه تبدیل نشود. این بخشنامه‌ها ما را گیج می‌کند. مدیران ما معمولاً امضاکننده (پاراف‌کننده) هستند. باری بر بار می‌گذارند. باید به رؤسا بگوییم بگذارید ما خودمان باشیم. ما چیزهایی می‌دانیم که شما نمی‌دانید. موقعیت مدرسه امام‌شهر با صفاییه فرق دارد. این را معلم می‌فهمد.

و اما در مورد نقشه سکونت دانش‌آموزان گفت: نقشه خیلی مهم است. اولین بار که به مدرسه ژاپنی رفتم، دیدم نقشه‌ای به دیوار دفتر مدیر است و جاهایی روی آن با قرمز مشخص شده است. از مدیر پرسیدم: «این چیست؟» گفت: «نقشه‌ای که هر کدام از بچه‌ها از کجای

شهر می‌آیند». تعجب کردم. گفتم: «اینجا که مشخص است هر بچه از کدام محله می‌آید». گفت: «درست است. بچه‌ها برای یک محله‌اند؛ اما مدیر در ژاپن هر چند سال یک بار جابه‌جا می‌شود؛ لذا مدیر پای نقشه می‌ایستد و هر بار جایش را عوض می‌کند؛ مثلاً سه هفته از یک کوچه می‌آید، مادرها و بچه‌ها او را می‌بینند. با بچه‌ها همراهی می‌کند. سلام و علیک می‌کند و این‌گونه «کامان سنس»<sup>۱</sup> ایجاد می‌کند. با این روش بچه‌ها عاشق مدیر می‌شوند. آن‌ها دفعه اول به مدیر می‌گویند: «راه گم کردی!» این اصطلاح در ژاپن معمول است. بچه‌ها خوب می‌فهمند، آن‌ها چشم غیر نمی‌خواهند، می‌گویند ما که باید بریم داخل مدرسه و آنجا همه چیز تحت کنترل شما است، بگذارید این پنج دقیقه مسیر رسیدن به مدرسه را آزاد باشیم. بعد از سه هفته مدیر از مسیر دیگری می‌رود تا «کامیونیتی»<sup>۲</sup> دستش بیاید. ضمن این گفت‌وگو

مدیر کشوی میزش را بیرون کشید و گفت: «یک نقشه دیگر هم در کشوی خودم دارم که سن و محل زندگی و وضعیت معلمانم را در آن یادداشت کرده‌ام.»

مدیر باید بداند معلم‌هایش از کجای شهر می‌آیند؟ در چه شرایطی هستند؟ چند نفر از آن‌ها قرص فشار می‌خورند؟ چند نفرشان قرص خواب می‌خورند؟ این‌ها شوخی نیست. مدیریت تعارف‌کردن نیست، مدیریت این است که بداند این معلم فشار خورش بالاست، آن یکی فشار خورش پایین. این قرص می‌خورد، برای اینکه افت فشار دارد. آن یکی قرص می‌خورد، برای اینکه فشارش بالاست؛ لذا با دو نفر نمی‌شود یک جور رفتار کرد. وقتی ما این‌ها را بلد نیستیم، دیگران هم بلد نیستند با بچه‌های ما چطور رفتار کنند.

مدیر باید تاریخ تولد و تحصیلات و شرایط معلمش را بداند. بداند که این عزیز بزرگوار مهندسی نساجی خوانده است، چون اینجا در کارخانه کاری متناسب با رشته‌اش نیست؛ فعلاً می‌آید اینجا چون مدرسه غیردولتی زیاد است، تا یک کارخانه نساجی پیدا کند. در این صورت این مدیر حواسش هست با چه کسی حرف می‌زند. از این معلم چیزی می‌خواهد، از معلمی که فارغ‌التحصیل تربیت معلم است چیز دیگری و از کسی که فوق‌دیپلم دارد چیز دیگری و از کسی که به بچه‌ها بسیار علاقه دارد انتظاری دارد و از کسی که علاقه به کاوش در درس تجربی دارد انتظاری دیگر.

بنابراین فهرست تقاضاهایش یکی نیست. اولین باری که به مدرسه‌ای در قیطریه رفتم، از مدیر پرسیدم: «معلمان را می‌شناسی؟» پاسخش منفی بود. من رفتم به جلسه و گفتم: «آقای فلانی از کجای این شهر آمده‌ای؟ خانم فلانی از کجا می‌آیی؟» قیطره تهران را در نظر بگیرید. حالا تصور کنید یکی از میدان خراسان، یکی از کرج، یکی از میدان آرزانتین، یکی از طرشت یا یکی از کهریزک بیاید قیطره معلمی کند. این یعنی من معلم تا اینجا که آمده‌ام باید کاری نکنم، یک چایی بخورم و برگردم. برای من مدیر مهم است که بدانم با چه اطلاعاتی و چگونه مدیریت می‌کنم.»

یکی از معلمان با اشاره به جمله «پیام ضمنی این همه دیکته به ما این است که خودت نباش» در صفحه ۱۲۹ کتاب، گفت: «ما در گفتن دیکته هم سعی می‌کنیم دیکته‌هایی را

طراحی کنیم که ذهن بچه بسته نشود» دکتر سرکارآرانی در پاسخ به این پرسش گفت:

«به این می‌گویند بازپاسخ، نمی‌گویند خلاقیت. باید تغییر انگاره‌ها اتفاق بیفتد. از نظر ایشان برای ایجاد خلاقیت باید یک جایی هم بگذارند خودمان باشیم. اگر ما خودمان باشیم، انشای بچه‌های ما هم انشای خودشان است و اگر خودمان نباشیم، آن انشاها علی‌رغمی که نشان می‌دهیم، نشان از خلاقیت ندارد. فقط نمایش خلاقیت است؛ مثلاً اینکه مدرسه‌ای دانش‌آموزان را مجبور به انتخاب یک مورد از موارد مطرح‌شده بکند و مدرسه‌ای دیگر آن‌ها را آزاد بگذارد که از بین ده مورد بیان شده، هفت‌هشت مورد را انتخاب کنند، این نشان از خلاقیت ندارد، فقط روش یکی بسته‌پاسخ است و روش دیگری بازپاسخ. بازپاسخ بهتر از بسته‌پاسخ است؛ اما معنایش خلاقیت نیست. وقتی دیکته می‌نویسیم یعنی تمرین می‌کنیم خودمان نباشیم؛ ولی وقتی انشا می‌نویسیم یعنی خودمانیم. مهارت انشانویسی را در کتاب توضیح داده‌ام. معلم‌ها باید برای بچه‌ها فرصتی بسازند تا از دیکته نوشتن به انشانوشتن برسند. دیکته و انشا مثل همان مناسبات حکمرانی است. دیکته از وسط به پایین است، انشا از وسط به بالا. گفتن انشا صدور بخشنامه نیست. وقتی تأکید بر دیکته می‌کنیم؛ یعنی تأکید می‌کنیم خودمان نباشیم. دیکته، دیکته است؛ یعنی یک بخشنامه، یک فرمان، یک قالب، یک چارچوب و یک ساختاری که جایی مصوب شده است و ما گریزی از آن نداریم. بدون شک ما باید گریزهایمان را کمی تعدیل کنیم. اصلاً انشانوشتن یعنی چی؟ گرامر یعنی چه؟ یعنی می‌توانید غلط‌گیری کنید. فعل و فاعل و صفت و قید را مشخص کنید. این‌ها همه یعنی دیکته؛ یعنی بدون این قواعد آموزش زبان و نوشتن، سامان پیدا نمی‌کند. الان بحث بر سر این موضوع نیست که قواعد خوب است یا بد. بحث این است که تا کجا من معلم باید این قواعد را برای صد آدم متفاوت بگویم و تا کجا بگذارم خودشان این قواعد را گروه‌گروه دریابند.»

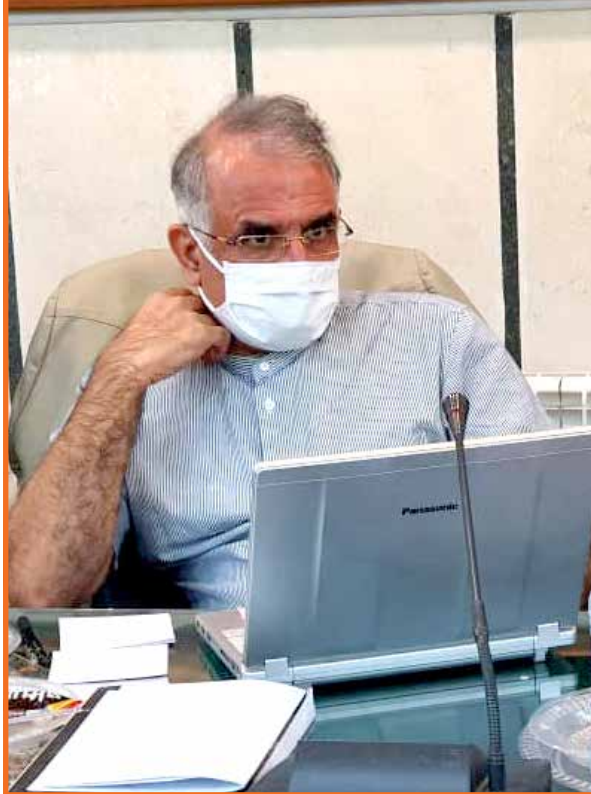
● دکتر سرکارآرانی در پاسخ به پرسشی مبتنی بر اینکه بدیهیات چیست و ما چگونه می‌توانیم خالق مسیری باشیم که در سال‌های آینده بدل به بدیهیات شود؛ چنین می‌گوید:

«عمل به بدیهیات یعنی ما صبح تا شب به اراده مدیر یا رئیس کار نکنیم. اگر رئیس ما را به حال خود بگذارد، بین خودمان یک کامان سنس ایجاد می‌کنیم. حواس جمعی

**مدیر باید بداند معلم‌هایش از کجای شهر می‌آیند؟ در چه شرایطی هستند؟ چند نفر از آن‌ها قرص فشار می‌خورند؟ چند نفرشان قرص خواب می‌خورند؟ این‌ها شوخی نیست. مدیریت تعارف‌کردن نیست**

1. commonsense  
2. community





مدیر همان کنار ایستادن است. ما فکر می‌کنیم، هر وقت بیکار شدیم باید ببینیم شما چه کار می‌کنید. نه باید کنار بایستیم. این کنار ایستادن کامان سنس، است. البته شرطش هم این است که شما نیز از خودتان رشادت نشان دهید.

بدیهیات یعنی اگر مدیر جدیدی آمد، نمی‌تواند به نحوه عملکرد شما دست بزند. این فرهنگ مدرسه شماست. می‌گویید مدیر قبلی پنج سال اینجا بود و ما این طوری بودیم. ما این طوری بودیم؛ یعنی منطق اداره مدرسه ما این است.»

● ایشان در پاسخ به پرسش در ژاپن در ابتدایی مهارت‌ها اولویت اول است و بعد آموزش درس است. این به چه شکل انجام می‌شود و در ژاپن چطور خودمان به خود تبدیل می‌شود؟ بیان کرد:

«اول تا سوم مرحله تعامل، بازی و یادگیری است. در ژاپن هم مثل اینجا محتوا از چهارم تا ششم یک دفعه سنگین می‌شود. اول تا سوم دورانی برای آموختن مهارت زندگی است. بچه‌ها در این پایه‌ها به جای علوم کتاب مهارت زندگی دارند، ریاضی و تربیت بدنی دارند، اخلاق دارند؛ اما زبان دوم را دوره اول معمولاً ندارند و غالباً از دوره دوم (چهارم تا ششم) شروع به آموزش زبان دوم می‌کنند.»

«از خودمان به خود؛ یعنی استقلال؛ یعنی خط قرمز داشته باشیم. فرق ما با پزشکان و وکلای این است که یک پزشک خط قرمز دارد. یک وکیل خط قرمز دارد. آدم حرفه‌ای خط قرمز دارد. یعنی می‌گوید من تا اینجا به حرفت گوش داده‌ام، از اینجا حرفت منطق ندارد، بنابراین من می‌روم؛ ولی ما مدام چشم را می‌گوییم. این حرفه‌ای نیست. همین حرفه‌ای برخورد نکردن باعث می‌شود مدیر هم مدام اعمال قدرت و مدیریت کند.»

● این اندیشمند فرهیخته، در پاسخ به سؤال یکی از معلمان عزیز، پیرامون سنگین بودن و تفاوت محتواهای درسی ایران و ژاپن و تناقضی که عبارت «کم هم زیاد است» با تعدد اهداف آرمانی آموزش در ایران، چنین توضیح داد که:

در ایران محتوا متناسب با نیاز نیست، مبحث درسی انرژی را مثال می‌زنند که ما در کلاس سوم این مبحث را داریم؛ اما در ژاپن این بحث در کلاس هفتم گفته می‌شود. سپس افزود: «کم هم زیاد است؛» یعنی تا جایی که دستمان می‌رسد، کاری کنیم. اصطلاحی

در ژاپن هست که می‌گویند کیفیت، پرداختن به جزئیات است تا جای ممکن. یک جاهایی ما می‌توانیم کاری انجام دهیم؛ مثلاً می‌توانیم به هم رحم کنیم؛ اما نمی‌کنیم. یک معلم باتجربه می‌تواند به یک معلم تازه‌وارد رحم کند، یک مدیر می‌تواند به معلمش یا به بچه‌ها رحم کند؛ اما نمی‌کند. باید با هم رؤف باشیم.

در مورد تکالیف نیز همین‌طور است. ما نمی‌توانیم به کتاب ریاضی و علوم دست بزنیم؛ اما می‌شود که مفهوم کسر را با یک تولد و تقسیم آن به بچه‌ها آموزش دهیم. ما فکر می‌کنیم در ژاپن دانش‌آموزان چهار بعد از ظهر می‌روند خانه و دیگر کاری ندارند. نه، چنین نیست. آن‌ها جنس تکلیفشان متفاوت است، کوله‌پشتی بچه‌های ژاپنی هم مثل بچه‌های ما سنگین است. تکلیف یادگیری هم دارند؛ ولی تفاوتی در این میان هست. آن‌ها می‌گویند اگر امشب فلان دانش‌آموز در درس ریاضی شرایطش را دارد، آن را انجام دهد. تکالیفشان قابل‌رصد کردن است. اینجاست که می‌گوییم اگر مدیر مدرسه دو تا نقشه داشته باشد، شما معلم‌ها هم نقشه دانش‌آموزانتان را دارید و اگر او از احوال معلمانش آگاه باشد، شما هم می‌توانید شرایط دانش‌آموزانتان را رصد کنید.» ایشان در ادامه همین بحث به کثرت وجود مشاوران در برخی

مدرسه‌ها پرداخت و گفت: «در بعضی از مدرسه‌ها به هر کس می‌رسی مشاور است. یک مدرسه این همه مشاور را برای چه می‌خواهد؟ مدرسه معلم می‌خواهد که سرپرست سی دانش‌آموز باشد، مشاوران را هم، اگر معلم به عنوان دستیار پذیرفت، سر کلاس می‌آیند؛ بهترین مشاور یک دانش‌آموز خود معلم است. اوست که شاگردانش را می‌شناسد و می‌تواند کمکشان کند.»

● محور پرسش دیگری معطوف بود به شیوه‌های ارزشیابی در ایران و همچنین نظر دکتر سرکارآرانی درباره ارزشیابی‌های درون مدرسه‌ای که ایشان در پاسخ گفت:

«ما باید کمی عقب بایستیم. این همه فضا و ساختارها و فرصت‌ها را سنگین نکنیم. البته به برخی از هدف‌ها هم نمی‌توان دست زد؛ ولی من فکر می‌کنم، گذشته از مدرسه‌های غیردولتی، حتی در مدرسه‌های دولتی هم می‌توانیم کارهایی بکنیم. این توضیح‌ها و این هاشم‌ها به شما می‌رسد، شما وارد کلاستان که شدید، در را که بستید، اگر بخواهید کاری بکنید، می‌توانید؛ مثال ساده‌اش ارزشیابی توصیفی است. یک جایی به شما فرصت دادند؛ اما ناله‌هایی که از ارزشیابی توصیفی بلند شد خیلی زیاد بود. در یک مدرسه سه تا کلاس اول داریم، لازم نیست ارزشیابی‌ها هماهنگ باشند؛ چون کلاس من با کلاس دیگری فرق دارد. هر کلاس شرایط خودش را دارد. سعی کنیم از هم یاد بگیریم، به هم کمک کنیم، با هم توافق کنیم. در ژاپن این‌گونه عمل می‌کنند؛ ولی اینجا ما با هم در ارتباط نیستیم.»

● دکتر آرانی متناسب با سؤال یکی از معلمان، به بحث هرس اشاره کرد:

«هرس تا جای ممکن باید صورت گیرد، همان‌طور که کیفیت تا جای ممکن باید اتفاق بیفتد. البته باید یاد بگیریم آداب گفت‌وگو را تمرین کنیم. همه ما در شرایط تب‌دار زندگی می‌کنیم و تحت فشاریم. باید دقت کنیم این تنش را زیاد نکنیم. دوستانه شروع کنید. گفت‌وگو کنید؛ ولی آرام‌آرام بالا بیایید، نه اینکه فقط در مدرسه حرف بزنید. باید در سازمان مرکزی هم فضای گفت‌وگو ایجاد شود. باید اوضاع و شرایط روان باشد تا شما سر جای خودتان برگردید...»

ادامه گزارش درس کاوی بارائنه خانم «مهمین رضایی» آموزگار پایه چهارم، در شماره بعدی خواهد آمد. □ □ □

وقتی دیکته می‌نویسیم یعنی تمرین می‌کنیم خودمان نباشیم؛ ولی وقتی انشا می‌نویسیم یعنی خودمانیم.