

نوعی از هدایت

بررسی تأثیرات مثبت نظارت راهنمایان آموزشی در مدرسه

سیدمحمد فاطمی، منطقه جرقویه علیا، استان اصفهان

و به صورت موقت انتخاب کرده‌اند، یا کسانی که پس از روبه‌رو شدن با درهای بسته در جاهای دیگر، به‌ناچار به معلمی روی آورده‌اند و همچنین، نوآوری‌های بسیار آموزشی، تعداد زیاد کودکان واجب‌التعلیم در مدرسه‌ها و گسترش روزافزون و چشمگیر دانش و معلومات بشری، نظارت و راهنمایی را در سازمان آموزش و پرورش غیرقابل اجتناب کرده است (وکیلیان، ۸۹). موفقیت مدرسه‌ها به تحقق هدف‌های آموزش و پرورش بستگی دارد و تحقق هدف‌های آموزش و پرورش در گرو مدیریت و رهبری کارآمد اثربخش است (شعاری‌نژاد، ۸۸). رهبری اثربخش مدرسه باعث می‌شود راهنمای آموزشی کمک‌حال معلم و باعث پیشرفت او و بالتبع دانش‌آموزان

ضرورت و اهمیت نظارت و راهنمایی بر صاحب‌نظران و متخصصان تعلیم و تربیت پوشیده نیست و برای ارتقای کیفیت آموزشی مدرسه‌ها لازم است. تحولات چشمگیر امروزه آموزش در مدرسه‌ها و آشنایی معلمان با شیوه‌های نوین تدریس و مدیریت کلاس درس این ضرورت را دوچندان می‌کند؛ چون مدرسه نهادی است که رشد اجتماعی و مسئولیت‌پذیری در آن پرورش می‌یابد و چکش‌کاری می‌شود (سلطانی، ۸۳). وجود معلمان تازه‌کار و کم‌تجربه یا معلمان باسابقه و باتجربه ولی کم‌مطالعه و به دور از دانش جدید یا معلمانی که از محلی به محل دیگر منتقل می‌شوند، معلمانی که تدریس را تنها به‌عنوان منبع درآمدی تا پیدا کردن شغلی دلخواه



شود. این نوشتار ضمن بیان اهمیت نظارت و راهنمایی آموزشی در مدرسه، می‌خواهد وظایف و توانایی‌های راهنمای آموزشی را در کنار همکاری با مدیر و معلم کلاس، به‌منظور بهبود آموزش بیان کند.

ویژگی‌ها و توانایی‌های راهنمای آموزشی

راهنمای آموزشی مدرسه باید خصوصیات شخصی و توانایی‌های ویژه‌ای داشته باشد و از معلمان موفق و آگاه از فرایند آموزش و دارای شخصیت دوست‌داشتنی و نیز دارای مهارت فوق‌العاده در روابط انسانی باشد. بهرنگی به نقل از وایلز و باندی چنین می‌گوید: آن که به نظارت، به‌ویژه نظارت و راهنمایی تعلیماتی می‌پردازد، باید دارای توانایی‌های زیر باشد:

- کمک به رشد افراد و کارکنان؛
- کمک به رشد برنامه‌تحصیلی؛
- متخصص در آموزش درسی؛
- سروکار داشتن با روابط انسانی، با هدف برانگیختن دیگران؛
- اداره و مدیریت امور به شکل صحیح؛
- مدیریت تغییر؛
- ارزشیابی از کار معلمان و مدیران و تحلیل نتایج ارزشیابی.

بن هاریس (۱۹۶۳) درباره نقش راهنمای آموزشی می‌گوید: نظارت و راهنمایی به‌طور مستقیم به آموزش معلمان و به‌طور غیرمستقیم به آموزش دانش‌آموزان کمک می‌کند (نیکنامی، ۸۷). راهنمای آموزشی فردی است متخصص، مجرب، صاحب‌نظر و حرفه‌ای که معمولاً در منطقه آموزشی با هم‌مین‌عنوان فعالیت می‌کند. سمت سازمانی و مرتبه شغلی او از مدیر برنامه‌ریز آموزشی پایین‌تر است و کار اصلی‌اش هدایت و رهبری آموزشی است. مانند پلی ارتباطی بین منطقه و مدرسه است. بنابراین، در منطقه آموزشی تسهیل‌کننده است و در مدرسه نشردهنده تصمیمات و خط‌مشی‌های آموزشی تلقی می‌شود. در طراحی و اجرا و ارزشیابی و توسعه برنامه‌های درسی نیز با معلم همکاری نزدیک و حرفه‌ای دارد (نیکنامی، ۸۷).

وظایف راهنمای آموزشی مدرسه‌ها

معلم از عناصری است که برنامه نظارت و راهنمای آموزشی به‌طور مستقیم با او سروکار دارد. اساس کار راهنمایان آموزشی

مشاهده، ارزیابی و گزارش کار معلم است که به اصلاح وضع آموزش و یادگیری دانش‌آموزان و معلمان می‌انجامد (نیکنامی، ۸۸). راهنمای آموزشی در مدرسه موقعیت خاصی دارد. او نه مدیر است و نه معلم، ولی از موقعیتی استثنایی برخوردار است و می‌تواند همانند پل ارتباطی مدرسه با اداره، مشکلات معلمان و دانش‌آموزان و مدرسه را انعکاس دهد. حال هرچه راهنمای آموزشی به تخصص، مهارت و توانایی حرفه‌ای خود بیشتر متکی باشد، معلمان نیز در پذیرش رهنمودها تمایل و اشتیاق بیشتری نشان می‌دهند. تحقیقات نشان داده‌اند، معلمانی که نیازمند کمک هستند، تمایل دارند ابتدا از همکاران خود و بعد از آن از راهنمایان آموزشی و مدیران کمک بگیرند (لورتنی، ۱۹۷۵).

آنچه مسلم است، همه معلمان در هر شرایط و دوره‌ای از زندگی حرفه‌ای خود، به کمک مستقیم راهنمای آموزشی نیاز دارند و این کمک برای اصلاح فرایند آموزش باید در اختیار آنان گذاشته شود. به عبارت دیگر، در مدرسه باید فردی مسئولیت نظارت و راهنمایی را به عهده داشته باشد تا اطمینان حاصل شود که معلمان به‌طور منظم بازخوردهای لازم را می‌گیرند و برای حل و فصل مشکلات خود مسیر صحیحی را انتخاب می‌کنند (نیکنامی، ۸۷). از وظایف دیگر آن‌ها، کمک به معلمان برای انتخاب بهترین روش تدریس است تا از روش‌های غیر مؤثر ولی سهل و آسان که به آن‌ها عادت کرده‌اند، بپرهیزند. چون معلمانی موفق هستند که از طرح درسی یا روش تدریسی واحد برای همه کلاس‌ها و درس‌ها استفاده نکنند. ارزشیابی، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و اجرای فعالیت‌هایی برای ارزشیابی، جنبه‌های متفاوت آموزشی از دیگر وظایف راهنمایان آموزشی به شمار می‌روند که باید منظم و مستمر انجام گیرند.

تأثیر راهنمایان آموزشی بر هدایت معلمان

اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی، معلم است. اوست که می‌تواند حتی نقص کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند، یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با ناتوانی در ایجاد ارتباط عاطفی مطلوب، به محیطی غیرفعال و غیرجذاب تبدیل کند. در فرایند تدریس، تنها تجربه‌ها و دیدگاه‌های علمی معلم نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول شاگرد تأثیر می‌گذارد. از نظر شاگردان، محبوب‌ترین و محترم‌ترین معلم کسی است که به علاقه‌های آنان توجه کافی داشته باشد و سعی کند عواطف آنان را درک کند، به عقاید آنان احترام بگذارد و هیچ‌گاه ملامت یا تمسخرشان نکند. از طرف دیگر، به

اساس کار راهنمایان آموزشی مشاهده، ارزیابی و گزارش کار معلم است که به اصلاح وضع آموزش و یادگیری دانش‌آموزان و معلمان می‌انجامد

موضوع درسی و شغل معلمی علاقه، ایمان و تسلط داشته باشد (شعبانی، ۸۱). معلمان متکی به نفس که از نحوه کار خویش راضی هستند، خود را معلمان موفق می‌دانند و از ارزشیابی کارشان به وسیله راهنمای آموزشی استقبال می‌کنند. در واقع آنان به درجه‌ای از رشد و پیشرفت حرفه‌ای رسیده‌اند که تشخیص دهند نمی‌توانند در مورد خود و کارشان به‌طور صحیح قضاوت کنند، مگر آنکه افراد دیگری بدون تعصب و به‌طور منصفانه در این کار به آنان کمک کنند. راهنمایان آموزشی با روش‌های مناسب همواره باید این احساس را در معلمان به وجود آورند که هم خود آنان و هم کارشان برای سازمان بسیار مهم و بارز است (نیکنامی، ۸۷).

است که محیط کلاس را ساکت و مملو از ارباب نگه داریم. مدیریت کلاس باید به‌گونه‌ای باشد که بیشترین یادگیری را به همراه داشته باشد (لطف آبادی، ۱۳۹۱). بنا به تعریف کیمبل وایلز (ترجمه طوسی، ۱۳۵۳) رهبری آموزشی عبارت از یاری و مدد به بهبود کار آموزشی است و هر عملی که بتواند آموزش و یادگیری را یک قدم پیشتر ببرد، رهبری آموزشی خوانده می‌شود (علاقه بند، ۸۹). راهنمایان آموزشی با تأثیرات مثبت خود می‌توانند مدیریت بحران زده کلاس را اصلاح کنند.

نظارت و راهنمایی آموزشی آزادمنشانه به همراه تشویق

راهنمایان آموزشی که در زمینه‌های خاص عقیده و نظر خویش را به معلم تحمیل می‌کنند، موجب دل‌سردی و نومیدی او می‌شوند، زیرا اصلاح و پیشرفت کار معلم با خلایق و نوآوری و کارایی و اثربخشی آنان ارتباط دارد. و این کار نه تنها با امر و نهی به معلمان یا تحمیل عقیده به آنان امکان‌پذیر نمی‌شود، بلکه موجب پیدایی سازوکارهای دفاعی گوناگون در معلمان، از بین رفتن قدرت تفکر و نوآوری و اعتماد به نفس آنان و نیز باعث بدبینی‌شان نسبت به کارشان می‌شود. نیل به هدف‌های نظارت و راهنمایی از طریق همکاری حرفه‌ای گروهی و تشویق معلمان و حمایت از آنان میسر می‌شود (نیکنامی، ۸۷). نظارت و راهنمایی آموزشی آزادمنشانه کوششی است به منظور خودکاوی معلم و حرفه‌ای شدن او به منظور تفوق و تعالی او در تدریس. در صورت استفاده از روش نظارت و راهنمایی آموزشی مبتنی بر آزادمنشی، نباید نظرات و عقاید خود را به معلم تحمیل کند؛ یعنی نباید در نظام آموزشی اراده و عقیده خود را در جهت نیل به هدف‌های آموزشی بقبولاند (نیکنامی، ۸۷). تشویق یکی از ابزارهای مهم تعلیم و تربیت است که تأثیر شگرفی بر روابط انسان‌ها، اصلاح رفتار و انگیزش دارد و عامل اساسی برقراری روابط انسانی است که در پیدایش، استحکام و توسعه عواطف، احساسات، روابط و درک متقابل تأثیر بسزایی دارد و از عوامل کنترل‌کننده و جهت‌دهنده تعلیم و تربیت است. به ظرافت‌های تشویق و تنبیه در مدرسه باید توجه شود (میرکمالی، ۸۰). تشویق در مدرسه شکل‌ها و کاربردهای فراوانی دارد که ناظران در مدرسه نباید از تشویق معلمان با روش‌های مختلف غافل شوند، چون تشویق باعث ایجاد نگرش مثبت قدردانی و ارزش دادن به معلمان و سبب افزایش میل به کار، رضایت خاطر و تقویت روحیه معلم می‌شود.

سبک مدیریت مدرسه، کلاس درس و نقش راهنمایان آموزشی

سبک مدیریت یعنی رفتارهای به نسبت پایداری که مدیران و مربیان آموزشگاه در اداره امور و برقراری ارتباط و برخورد با دیگران به کار می‌گیرند. جو سازمانی عبارت است مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک مدرسه یا محیط آموزشی که آن را گرم یا سرد، قابل اعتماد یا غیرقابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان‌بخش، تسهیل‌کننده یا بازدارنده می‌کند و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر می‌شود. جو باز آن است که افراد در آن احساس آزادی می‌کنند و جو بسته آنکه افراد از نظر فکری و رفتاری محدودیت‌هایی دارند. جو مسموم آن است که علاوه بر بسته بودن و محدودیت رفتار و نبود اعتماد، افراد به یکدیگر مظنون هستند و به کنج‌کاوی در احوال یکدیگر می‌پردازند. اساس مدیریت آموزشی بر پایه استعدادها، هوش، توانایی‌های بالقوه و نکات مثبتی است که در افراد وجود دارد (میرکمالی، ۸۰). بنابراین، راهنمایان آموزشی در ایجاد جو مطلوب در مدرسه و تحکیم آن موثرند. مدیریت کلاس درس هسته اصلی مدیریت آموزشی محسوب می‌شود و این به خاطر آن است که معلم نقش اصلی و اساسی را در اداره کلاس درس به عهده دارد. رهبری کلاس درس و مدرسه باید اساساً به هدف‌های تدریس و تربیت معطوف باشد. فضای آموزشی باید به‌گونه‌ای باشد که هم اهداف و برنامه‌های تدریس تحقق یابند و هم پیشرفت شاگردان در تفکر انتقادی، فهم شخصی، ارزیابی از خود، عزت نفس و سایر مهارت‌های سطح بالای شناختی و رشد شخصیتی تأمین شود. هدف از مدیریت کلاس درس این است که محیطی مثبت و مولد داشته باشیم. وجود نظم و ترتیب در کلاس به خودی خود هدف نیست. از لحاظ تربیتی نیز نادرست

نظارت و راهنمایی آموزشی
آزادمنشانه کوششی است
به منظور خودکاوی معلم و
حرفه‌ای شدن او به منظور تفوق و
تعالی او در تدریس

منابع

۱. نیکنامی، مصطفی (۱۳۸۷). نظارت و راهنمایی آموزشی. سمت. تهران.
۲. سلطانی، ایرج (۱۳۸۳). نظارت آموزشی بستر ساز بهبود کیفیت آموزشی. ارکان. اصفهان.
۳. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۹). مقدمات مدیریت آموزشی. روان. تهران.
۴. صفوی، امان‌الله (۱۳۹۰). روش‌ها، فنون و الگوهای تدریس. سمت. تهران.
۵. لطف‌آبادی، حسین (۱۳۹۱). روان‌شناسی تربیتی. سمت. تهران.
۶. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۰). روابط انسانی در آموزشگاه. یسطرون. تهران.
۷. وکیلان، منوچهر (۱۳۸۹). نظارت و راهنمایی تعلیماتی. دانشگاه پیام نور. تهران.