

# سایه سنگین اهمال

مرضیه علی نژاد

دکترای برنامه‌ریزی درسی



توسط مدیران (ستادی و اجرایی) می‌توان از اهمال کاری تا حدودی فاصله گرفت تا چرخه آموزش در مدار اصلی خود، که یاددهی - یادگیری است، قرار گیرد.

از دیگر مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای، نگرش و ارزش‌ها (احساس کارآمدی، تمایل به کار تیمی، تعهد به افزایش یادگیری، تمایل به تغییر) و توانایی (همکاری با همکاران، والدین و گروه‌های اجتماعی) و ویژگی‌های شخصیتی (مؤلفه‌های فردی، ذهنی و فردی، شخصیتی) است. با ایجاد تشویش‌های ذهنی و ناکارآمدی، باعث اهمال کاری خواهیم شد.

با توجه به اینکه مؤلفه‌های ذکر شده به‌طور مداوم به تکرار و بازنگری در روش‌ها نیاز دارند، لذا مفهوم یادگیرنده مادام‌العمر در دوران خدمت معلمان به منصفه ظهور می‌رسد.

برای دستیابی به معلمان حرفه‌ای و جلوگیری از اهمال کاری آنان، توجه به مؤلفه‌ها و مقیاس‌های ذکر شده نیاز است. این مهم به فراهم ساختن زیرساخت‌ها و رصد مداوم مسئولان منوط است.

## \* منابع

1. غلام‌زاده، داریوش (۱۳۸۶). طراحی الگوی شایستگی مدیران بخش دولتی. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
2. Saner, R(2002). Competitive advantage & quality of Human Resources. Center for Socio- economic Development, Genova, P4.
3. ساکی، رضا (۱۳۹۲). دانش معلمان درباره پژوهش و نیاز آنان به آموزش و پژوهش. پژوهش‌های آموزش و یادگیری. سال بیستم، دوره جدید. شماره ۳.
4. دیبای، صابر؛ عباسی، غفت؛ فتحی‌واجارگاه، کوروش و صفایی‌موحد، سعید (۱۳۹۵). تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. پژوهش‌های آموزش و یادگیری. دوره ۳. شماره ۲.
5. Line, H. (2018). The Effect Of Inclusive leadership on Employees procrastination psychology, 9, 714-727.
6. صفاری‌نیا، مجید؛ امیرخانی رازلیفی، زهرا (۱۳۹۷). ساخت و استانداردسازی مقیاس همکاری سازمان. مطالعه روان‌شناسی صنعتی و سازمان. سال پنجم.

منابع انسانی، به‌ویژه معلم، در فرایند تعلیم و تربیت رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش بدون وجود معلمانی برخوردار از توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود (غلام‌زاده، ۱۳۸۶).

با توجه به تغییرات شتابنده جهان امروز، لزوم تغییر در رویکرد آموزش معلمان از آموزش مبتنی بر شغل به آموزش مبتنی بر شایستگی، بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌گیرد. براساس این رویکرد، نقش آموزش در سازمان‌ها تغییر یافته و آموزش‌های سازمانی به جای تمرکز بر یاددهی دانش و اطلاعات، به سمت تولید و تسهیم دانش و خلق مزیت برای سازمان، از طریق توسعه توانمندی کارکنان و خلق مهارت‌های ویژه در کارکنان حرکت کرده است (ساکی، ۱۳۹۲: ۱۱۹-۱۳۲).

با توجه به عمده‌ترین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان (دانش، نگرش و ارزش‌ها، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی) اهمال کاری به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان نقصانی در هریک از مؤلفه‌ها، مانع حرفه‌ای شدن معلمان خواهد شد (دیبای، عباسی، فتحی و اجارگاه، و صفایی‌موحد، ۱۳۹۵).

تاخیر انداختن عبادانه تقویت هر یک از مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای، با وجود آگاهی از پیامدهای منفی آن، به نوعی به اهمال کاری معلمان می‌انجامد.

با توجه به مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای و نیازهای اهمال کاری معلمان (ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف)، آن را از زاویه کاربردی و به‌طور اجمالی بررسی می‌کنیم (صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیفی، ۱۳۹۷: ۳۷-۳۵).

اکثر قریب به اتفاق معلمان بعد از ورود به چرخه آموزش دارای دانش (دانش تخصصی، برنامه درسی و محتوای آموزشی، راهبردها و مهارت‌های تدریس، استفاده از زبان و چندرسانه‌ای‌ها، سنجش و ارزشیابی) و مهارت (برنامه‌ریزی، اجرا، کنترل تدریس، استفاده از مواد و فناوری تدریس) هستند، اما ناکارآمدی در به‌کارگیری و بیزاری از انجام آن، به نقصان هر یک از مؤلفه‌ها منجر می‌شود که با فراهم کردن زیرساخت‌ها