

ابراهیم اصلانی

مدرسه متفاوت

پیشنهادهایی برای تعالی مدرسه

L کلیدواژه‌ها: تعالی مدرسه، روان‌شناسی سلامت

گاهی در جلسه‌ای نکته‌ای را می‌شنوید، در کتابی مطلبی را می‌خوانید یا در جریان گفت‌وگویی حرفی را می‌پسندید اما وقتی می‌خواهید آن را بیان کنید، هر چه به ذهن خود فشار می‌آورید، نکته مورد نظر را به‌خاطر نمی‌آورید. پیش می‌آید که از یادداشت نکردن نکته‌ای ارزشمند حسرت می‌خورید و فکر می‌کنید که کاش موقعیتی فراهم شود تا دوباره آن را به‌دست آورید. نکته‌هایی که در ادامه می‌خوانید، از آن دست مطالبی است که به یادداشت و یادآوری می‌ارزد، و ما این را به‌جای شما انجام داده‌ایم. در شماره پیشین گفتیم که مطالب این بخش شامل نکته‌های گاه ساده‌ای است که تصور می‌کنیم هر کدام می‌تواند در بالندگی و تعالی مدرسه مؤثر باشد. یادآوری می‌کنیم اگر شما هم نکاتی از این دست دارید، آن‌ها را بفرستید تا با دوستان دیگر به اشتراک بگذاریم.

گاهی آموزه‌های روان‌شناسی سلامت را مرور کنید و اقداماتی برای یادآوری آن‌ها در مدرسه انجام دهید.

گسترش آموزه‌های روان‌شناسی سلامت در شش دهه اخیر مسائل آموزشی را تحت تأثیر قرار داده و علاوه بر تحولات آموزشی اخیر در نگاه به تفاوت‌های فردی و مفاهیم استعداد و هوش، روان‌شناسی سلامت هم نگرش انسانی و بالنده به زندگی و تربیت را هم تقویت کرده است. روان‌شناسان سلامت امروزه مفاهیم و اهداف نوینی را وارد نظام‌های تربیتی کرده‌اند. تأکید بر موضوعاتی چون منحصربه‌فرد بودن هر انسان، اهمیت همه دوره‌های زندگی، خودشکوفایی، آزاداندیشی، تفکر نقاد و خلاق و در یک کلام انسانیت، موجب تغییراتی در اهداف و برنامه‌های تربیتی شده است. شعاری‌نژاد (۱۳۸۸) اعتقاد دارد آنچه آموزش‌وپرورش می‌تواند و باید بکند، این است که به مردم کمک کند تا انسان بار آیند. هدف نیروی انسانی نیست بلکه انسانیت است. انسان واقعا تربیت‌یافته، توانایی‌های خود را رشد و گسترش می‌دهد و می‌تواند از آن‌ها و شناخت خود از جهان برای مواجهه با هر گونه مشکلی که پیش می‌آید، استفاده کند.

انسان امروز، انسانی فعال و پویا فرض می‌شود که می‌اندیشد،



تصمیم می‌گیرد، برمی‌گزیند و مسئولیت اقدام‌های خود را به عهد می‌گیرد. به این ترتیب، باید از انسان نو و تربیت‌نوسخن گفت. در چنین نگرشی، تفاوت‌های بین انسان‌ها به جای آنکه برای رقابت و برتری جویی به کار آید، در جهت خودشکوفایی یا تحقق اهداف مورد استفاده قرار می‌گیرد.

آبراهام مزلو، روان‌شناسی که از فرانیازها و میل آدمی به رشد و بالندگی سخن می‌گوید، اعتقاد دارد انسان کامل کسی است که به بالاترین سطح نیازها دست یابد و در جهت خودشکوفایی قرار گیرد.

حضور روان‌شناسی سلامت در مدرسه به معنای تقویت تفکر منطقی و مثبت‌اندیشی در جو مدرسه است. یادآوری آموزه‌های سلامت در موقعیت‌ها و مناسبت‌های گوناگون برای معلمان، دانش‌آموزان و والدین هم‌نشان می‌دهد که مدیر مدرسه به انسان، زندگی، تربیت و بالندگی اهمیت می‌دهد و هم در تعدیل و آرامش جو عمومی مدرسه بسیار مؤثر است.

مدرسه‌ای که مدیر و نظام برنامه‌ریزی آن به سلامت روانی، زندگی سالم و انسانیت اهمیت می‌دهد، برای همه کسانی که در آن حضور دارند، فضایی مثبت و امیدوارکننده است؛ البته به شرطی که همه چیز در شعار و ظاهرسازی خلاصه نشود.

برای یافتن و هدایت استعدادها، نوآوری‌ها و خلاقیت‌ها برنامه‌ای پیش‌بینی کنید.

امام صادق (ع) به حسان آموزگار فرمود: «دانش‌آموزان در آموزش نزد تو مساوی باشند و برخی را بر برخی دیگر برتری و ترجیح نده» (نقل از جوادی آملی، ۱۳۹۲) بنابراین، اولین انتظاری که از مدیر و معلم می‌رود، نگاه مساوی و عادلانه به تک‌تک دانش‌آموزان و فراهم ساختن زمینه‌های پیشرفت و موفقیت برای همه آنان است. وقتی بحث از تفاوت‌های فردی در استعداد و هوش و خلاقیت به میان می‌آید و از معلم خواسته می‌شود که به هدایت و شناسایی استعداد‌های دانش‌آموزان بپردازد، باز هم مبنای همان مساوات و عدالت است و هدف جداسازی دانش‌آموزان یا تفاوت قائل شدن بین آن‌ها نیست.

بنابراین، هر نوع برنامه‌ریزی از طرف مدرسه برای شناسایی و هدایت استعدادها، نوآوری‌ها و خلاقیت‌ها نباید متکی بر تفکر مقایسه‌ای افراد با یکدیگر باشد. اگر در مسیر شناسایی استعدادها یا هدایت آنان، به روش‌های مقایسه‌ای و رقابتی متوسل شوید، برخلاف اصول و اهداف تربیتی عمل کرده‌اید.

نگاه آموزشی و مبتنی بر روان‌شناسی سلامت به نسبت تفاوت‌های فردی ایجاب می‌کند که برنامه‌ریزی برای تشخیص استعدادها منشأ تحول و پیشرفت هر دانش‌آموز در مسیری خاص باشد و اعتمادبه‌نفس او را تقویت کند. مدرسه باید برای شناسایی و هدایت استعدادها برنامه‌ای داشته باشد و به این موارد توجه کند:

- چه کسانی در شناسایی استعدادها می‌توانند مؤثر باشند؟
- با چه اقداماتی می‌توان مانع آن شد که شناسایی و هدایت استعدادها به مقایسه و رقابت دامن‌نزند؟

- از چه امکانات مادی و معنوی در داخل و بیرون مدرسه برخوردارید؟

- براساس این امکانات، چگونه می‌توانید دانش‌آموزان مستعد را یاری‌رسانید؟

گاهی برای دانش‌آموزی که استعداد یا خلاقیت خاصی دارد، می‌توان در مدرسه کارهایی انجام داد و زمانی هم باید به بهره‌گیری از امکانات و خدمات بیرون از مدرسه اندیشید و پیش‌بینی‌های لازم را به عمل آورد. فراموش نکنید که گاهی یک نکته‌سنجی و تشخیص بجا، می‌تواند مسیر زندگی دانش‌آموزی را تغییر دهد. مهم این نیست که به دانش‌آموزانی که خودشان در رشته خاصی از توانایی‌هایی برخوردارند و حتی در مسابقات موفقیت‌هایی برای مدرسه کسب می‌کنند، افتخار کنیم بلکه این اهمیت دارد که مدرسه با یک برنامه‌ریزی خوب و مؤثر استعدادهایی را شناسایی کند که شاید کسی بدان‌ها توجهی ندارد.

دخالت مدرسه در مسائل و مشکلات دانش‌آموزان باید سنجیده، تخصصی و هماهنگ باشد.

دانش‌آموزی در درس دیکته مشکل دارد؛ رفتار پرخاشگرانه دانش‌آموزی خانواده و مدرسه را کلافه کرده است و مشکلات طلاق یک مادر و پدر باعث افت تحصیلی فرزندشان شده است. هرکسی در مدرسه کار کرده باشد می‌داند که باید برای مواجهه با طیف گسترده‌ای از این‌گونه مسائل آماده بود. گاهی در مدرسه مسئله‌ای پیش می‌آید که با دخالتی در حد راهنمایی یا اقدام تخصصی محدود قابل حل است. یک معلم با انگیزه و با تجربه، می‌تواند برای اختلالات یادگیری دانش‌آموزانش راه‌هایی پیدا کند. شاید یک مدیر با تجربه با راهنمایی بجا بتواند مانع طلاق مادر و پدر دانش‌آموزان بشود. زمانی حتی مدرسه برای رفع مشکلات مالی خانواده‌ای گام‌هایی برمی‌دارد، اما قرار نیست مدرسه در همه امور مشکل‌گشا باشد یا در همه مسائل دانش‌آموزان دخالت کند. محور مسائلی که در مدرسه پیش می‌آید، دانش‌آموز است؛ حتی اگر پای والدین در میان باشد. طیف مسائل موجود در یک مدرسه هم قابل توجه است و از مسائل تحصیلی تا مشکلات رفتاری، انضباطی، اخلاقی و موارد دیگر را شامل می‌شود. نکته بسیار مهم تعیین حد و حدود دخالت مدرسه در مسائل دانش‌آموزان و والدین آن‌هاست. یک دخالت نابجا ممکن است تبعات ناخوشایندی داشته باشد. بنابراین، لازم است چارچوب و حدود دخالت مدرسه در مسائل مدرسه، مشخص و از پیش تعیین شده باشد. پس، به چند نکته توجه کنید:

- وظیفه عوامل مدرسه در بیشتر موارد، راهنمایی است.
- اگر اقدامی عملی هم صورت می‌گیرد، باید مبتنی بر دانش و تخصص لازم باشد.
- دخالت در اموری مانند مسائل خانوادگی مرتبط با دانش‌آموز یا والدین، باید با جلب رضایت و توافق آن‌ها باشد.
- معلمان، معاونان و عوامل مدرسه برای کمک به دانش‌آموز یا خانواده او باید هماهنگ عمل کنند.
- خوب است فرد مشخصی یک مشکل را پیگیری کند. توصیه‌های متفرقه و پراکنده پذیرفتنی نیست.
- مبنای تعیین حد و حدود دخالت در مسائل، فقط دانش و تخصص افراد است نه علاقه‌مندی و دلسوزی آنان.

حضور روان‌شناسی سلامت در مدرسه به معنای تقویت تفکر منطقی و مثبت‌اندیشی در جو مدرسه است

– در موارد لازم باید ارجاع تخصصی صورت گیرد تا مسئله در مسیری تخصصی و با تمایل و رضایت والدین پیگیری شود.

مدیران و ارزیابی
برنامه‌های درسی مدرسه

خودارزیابی بی‌همتا

دکتر لیلا سلیقه‌دار

تقسیم وظایف و تفویض اختیار مناسب، یکی از رموز هماهنگی موفق در مدرسه است.

سرمدیر آن قدر به امور جاری گرم است که فرصت نمی‌کند دوروبرش را ببیند. اگر از وضعیت او بپرسید، می‌گوید حتی وقت سر خاراندن ندارد. در این شلوغی، او به تدریج بر امور خاصی متمرکز می‌شود و سررشته‌ی امور دیگر را از دست می‌دهد. این سبک مدیریت، بیشتر متعلق به کسانی است که تصور می‌کنند کار درست را فقط خودشان بلدند و لازم است بر جزئیات همه‌ی امور مسلط باشند. البته گاهی دلایل آشکار و پنهان دیگری هم ممکن است وجود داشته باشد؛ از جمله مدیری که همه‌چیز را محرمانه می‌داند یا کارهایی انجام می‌دهد که دوست ندارد دیگران از آن سر در بیاورند. در مواردی هم مدیر به اطرافیان اعتماد ندارد و ترجیح می‌دهد کار همه را خودش یک‌تنه انجام دهد.

به‌طور معمول، مدیران موفق کسانی هستند که علاوه بر جنبه‌های رسمی تقسیم کار، در عمل هم به این موضوع اعتقاد دارند و مهم‌تر آنکه تفویض اختیار می‌کنند. تفویض کاری که مبتنی بر شناخت درست نیروها، اعتمادسازی و تقویت انگیزه‌های مشارکت صورت گیرد، در هماهنگی امور جواب خواهد داد. اگر تفویض اختیار مانع پیشرفت امور شود و کارها درست پیش نروند، باید دوطرفه به موضوع نگاه کرد؛ از یک طرف باید دید مدیر چه کاستی‌هایی دارد و از طرف دیگر به این نکته توجه کرد که چرا نیروها به وظایف رسمی و غیررسمی خود درست عمل نمی‌کنند. مدیری می‌تواند از قابلیت‌های تفویض اختیار به درستی استفاده کند که از ارتباط با دیگران نهراسد، بتواند احترام متقابل را برقرار سازد، به کار گروهی اعتقاد داشته باشد، در مدرسه تشکیلاتی برای تأمین منافع فردی یا گروهی درست نکند، نیروها را رو در روی هم قرار ندهد و آن‌ها را به خودی و غیر خودی تقسیم نکند.

مدیران کلیشه‌ای و آنان که با مدیر شدن شخصیت و رفتارشان تغییر می‌کند، ناخواسته به جای تقویت همدلی و تشویق کار گروهی، با تشکیل حلقه‌ی نزدیکانی که یا مطیع‌اند یا منافع مشترکی با مدیر دارند، موجب تمرکز امور می‌شوند. این روحیه، جوی سنگین و تشریفاتی در مدرسه به‌وجود می‌آورد که نتیجه‌ی آن، ظاهرسازی در همه‌ی امور است؛ حتی در احترام و نشان دادن جدیت در انجام وظایف.

اشاره

بدون تردید ارزشیابی از برنامه‌ی درسی مدرسه، یکی از پراهمیت‌ترین مؤلفه‌هایی است که امکان عبور مدرسه از مسیر تعالی را فراهم کرده و چراغ راه ایجاد تغییرات مطلوب در آن است. به همین دلیل، شیوه‌های پرداختن به ارزشیابی از برنامه‌ی مدرسه، در صدر توجه صاحبان امر قرار گرفته و در این باره راهکارهای گوناگون ارائه شده است. در بررسی هر دسته از تئوری‌های مربوط به ارزشیابی و نقش آن در تعالی مدرسه، خودارزیابی بالاترین جایگاه را داراست. خودارزیابی به شناسایی دقیق موقعیت خود و نیز وابستگی و تعلق به برنامه‌های اصلاحی و بهبودبخش کمک می‌کند و بر این اساس، موجب تأثیرگذاری بیشتر در روند روبه‌رشد مدرسه نسبت به دیگر انواع ارزیابی می‌شود. خودارزیابی از برنامه‌های مدرسه، به‌ویژه برنامه‌ی درسی، چه مراتب و مراحل و انواعی دارد؟ آیا شیوه‌های در این باره بر دیگری رجحان و برتری دارد؟ چگونه می‌توان از خودارزیابی برای ارتقاء وضعیت مدرسه بهره برد؟ پاسخ‌گویی به این سؤالات، در نوشته‌ی حاضر دنبال شده است.

کلیدواژه‌ها: خودارزیابی، نظرسنجی، برنامه‌ی درسی ملی، برنامه‌ریزی

منابع

۱. جواد آملی، عبدالله، (۱۳۹۲)، مفاتیح‌الحیاء: مرکز نشر اسراء.
۲. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر، (۱۳۸۸)، فلسفه‌ی جدید تربیت: اطلاعات.