

حرفه‌ای عمل کن

چند روایت برای آشنایی مدیران با کاربردهای مشاوره در مدرسه

ابراهیم اصلانی، روان‌شناس تربیتی - مریم دلاور، مدیر مدرسه

دانشته‌های مشاوره‌ای مدیر در خیلی از مسائل مدرسه‌ای به کارش می‌آید، از جمله در: هدایت نقش مشاوره‌ای معلمان، استفاده بجا از مهارت ارجاع، اجرای برنامه‌های آموزش خانواده، برگزاری امتحانات، مواجهه با مشکلات دانش‌آموزان، هدایت والدین و شاید مهم‌تر از همه در «خوب‌بین‌شناسی مدیر». از زاویه آنچه مورد بحث ماست، برای مدیر مدرسه دو امکان متصور است: یا دانش آموخته راهنمایی و مشاوره و رشته‌های نزدیک به آن مانند روان‌شناسی است، یا دانش حداقلی از راهنمایی و مشاوره دارد که این دانش احتمالاً محصول مطالعه‌های شخصی، حضور او در دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی و کسب اطلاعات از منابع دیگر است. به این ترتیب، امید می‌رود روایت‌هایی که در این مجموعه مطالب بیان شدند، انگیزه‌ای باشند برای مدیران تا اولاً دانش راهنمایی و مشاوره‌ای خود را ارتقا بخشند و ثانیاً به انواع کارکردها و کاربردهای راهنمایی و مشاوره در تربیت و مسائل مدرسه‌ای دقیق‌تر و جدی‌تر بیندیشند.

پرونده‌های دیگر!

جداگانه پرونده دیگری برای آنان تشکیل می‌دهم. در این پرونده به مرور تمام جزئیات زندگی مربوط به دانش‌آموز و والدین او را پیدا می‌کنم و می‌نویسم. چیزهایی را از خود دانش‌آموز می‌پرسم و نکات دیگر را از زیر زبان دانش‌آموز و مادر و پدرش بیرون می‌کشم. من معلم بچه‌ها هستم و اگر جزئیات زندگی و مسائل و مشکلات آن‌ها را بدانم، هم بهتر می‌توانم با آن‌ها ارتباط برقرار کنم و هم اگر لازم بود به آنان کمک کنم. فکر می‌کنم پرونده من برای هر دانش‌آموز از پرونده مدرسه سنگین‌تر است و چیزی نیست که از قلم بیندازم.

خانم مدیر نمی‌دانست از کجا شروع کند و چگونه به خانم داوری توضیح دهد که از نظر حرفه‌ای، حد و حدود دخالت او در مسائل دانش‌آموزان و والدینشان تا کجاست. لازم بود با کسی مانند خانم داوری که سال‌ها بود احتمالاً از روش «پرونده دیگر» استفاده می‌کرد، بیشتر صحبت شود. مدیر فقط چند سؤال برای خانم داوری مطرح کرد: «این حجم اطلاعات واقعاً تا چه اندازه مورد نیاز است؟ آیا گرفتن این اطلاعات به معنای اجازه ورود ما به مسائل شخصی و خانوادگی دانش‌آموزان است؟ آیا این کار واقعاً مبنای تربیتی دارد یا از کنج‌کاوی‌های شخصی و شاید مسائل دیگر ناشی می‌شود؟» مدیر همکاری‌اش را دعوت کرد تا در مورد راهنمایی و مشاوره و همچنین اخلاق حرفه‌ای مطالعاتی انجام دهد. مدیر برای گفت‌وگوهای بعدی، مقاله‌ها و کتاب‌هایی را در زمینه اخلاق حرفه‌ای معلمی گردآورد؛ اگر چه این کار چندان آسان نبود. مدیر می‌توانست حدس بزند نمونه کار خانم داوری و موارد کم‌وبیش مشابه آن در مدرسه‌ها و بین معلمان دیگر هم رایج است و به نظر می‌رسد باید منابع مناسب و بیشتری در این باره در دسترس باشند. خانم داوری به تدریج پذیرفت، داشتن اطلاعات کلی از دانش‌آموزان کافی است و معلم اجازه ندارد به جزئیات زندگی آن‌ها سرک بکشد. داشتن اطلاعات زیاد نه ضرورتی دارد و نه به کار معلم می‌آید، ضمن آنکه ممکن است دانش‌آموز و والدین او از لورفتن مسائل خصوصی‌شان رضایت نداشته باشند.

همراهی و انعطاف‌پذیری خانم داوری خوب بود. او پذیرفت در یکی از جلسات شورای معلمان، درباره اخلاق حرفه‌ای معلمی بر مبنای آموزه‌های راهنمایی و مشاوره، نیم‌ساعتی صحبت کند.

مدرسه به کارهای نجاری نیاز داشت. خانم مدیر داشت با معاون در این باره حرف می‌زد که از کجا می‌توانند نجاری پیدا کنند که هم کارش خوب باشد و هم با شرایط مالی مدرسه کنار بیاید. خانم داوری که معلم پایه پنجم بود، وسط حرفشان آمد و گفت: «بابای آیدا، دانش‌آموز کلاس من، نجار خوبی است. مغازه‌اش هم خیلی دور نیست». این اولین بار نبود که خانم داوری چنین اطلاعاتی را درباره دانش‌آموزان رو می‌کرد. خانم مدیر به یاد می‌آورد که دو بار دیگر هم اتفاق مشابهی روی داده است. مجموع این شواهد مدیر را به فکر فرو برد. در فرصت مناسبی که پیش آمد، مدیر خانم داوری را دعوت کرد با هم گپی بزنند و مسائل رفتاری و درسی دانش‌آموزان را بررسی کنند. صحبت‌ها خوب پیش می‌رفت. خانم داوری معلم خوب و مسلطی بود و دانش‌آموزان هم از او رضایت داشتند. یکی دو بار پیش آمده بود والدین از بعضی دخالت‌های خانم داوری شاکی شده بودند، اما کسی موضوع را جدی نگرفته بود. مدیر صحبت را به ماجرای پیدا کردن نجار کشاند و اینکه خانم داوری چگونه به این نوع اطلاعات دسترسی دارد. توضیحات بعدی خانم داوری مفصل و البته برای مدیر تعجب‌آور بود. او گفت: من در شروع سال تحصیلی با مساعدت معاون اجرایی مدرسه، علاوه بر مطالعه پرونده تحصیلی تک‌تک دانش‌آموزان، خودم هم



آموزش از سر رفع تکلیف



در دفتر مدرسه و در جلسه‌های شورای معلمان، یکی از موضوعات داغ، نقش والدین در تربیت فرزندان و کاستی‌ها و سهل‌انگاری‌های فراوان آنان در ایفای نقش والدینی بود. همیشه هم بحث به این جا می‌رسید که والدین دانش تربیتی کافی ندارند و با فنون تربیت آشنا نیستند. همیشه هم یک راه‌حل پیشنهاد می‌شد: آموزش والدین.

یک بار که در جلسه شورای معلمان این بحث بالا گرفت، یکی از معلمان سؤالی ساده و شاید بدیهی مطرح کرد: «مگر مدرسه ما برنامه آموزش والدین ندارد؟ پس در این جلسه‌ها چه می‌گویند؟» پاسخ این سؤال میان همه و جواب‌های متفرقه همکاران دیگر گم شد. بالاخره هم همان حرف‌ها تکرار شد و همان راه‌حل.

آقای کریمی، مدیر مدرسه شاید تنها کسی بود که سؤال همکارش را جدی گرفت. به راستی، وقتی مدرسه جلسات آموزش والدین دارد، چرا رفتار مادرها و پدرها تغییر محسوسی نمی‌کند؟ مدیر برای جلسه بعدی شورای مدرسه، یکی از والدین را که استاد راهنمایی و مشاوره بود دعوت کرد. موضوع جلسه هم راهکارهای افزایش کارآمدی جلسات آموزش خانواده اعلام شد. فارغ از هر اقدام بعدی، همین دعوت و همین موضوع جلسه باعث شد توجه و تمرکز سایر اعضای مدرسه بیشتر جلب شود. این موضوع در دو جلسه دیگر هم ادامه یافت. اولین نتیجه جلسات نکته‌ای بود که همه صادقانه و بدون پرده‌پوشی باید می‌پذیرفتند: «نگاه به آموزش والدین و برنامه‌های آن تشریفاتی و کلیشه‌ای است.» اینکه استادی با هماهنگی قبلی بیاید، حرف‌هایی بزند، برود و بعد هم هیچ‌کس پیگیر نتایج آن نباشد،

جلسه آموزش والدین نیست، بلکه هم کاری صرفاً اداری است و هم هدر دادن فرصت‌ها. شورای مدرسه برای جلسات آموزش والدین برنامه هدفمند و منظمی تدوین کرد که شامل پیش‌بینی‌هایی از این قبیل بود: نیازسنجی، تعیین اولویت‌ها و ارجحیت‌ها، یافتن روش‌های متنوع ارائه موضوعات، دعوت از استادانی که فقط سخنران نباشند و جلسه‌ها را کارگاهی مدیریت کنند، تهیه و معرفی منابع مرتبط، ارائه گزارش و نتایج هر جلسه به صورت کاغذی و درج در فضای مجازی مدرسه، پیگیری موضوعات و نظرسنجی از مخاطبان، اجرای پرسش‌نامه‌هایی درباره روابط زناشویی و ارتباط مؤثر زیر نظر همان استاد و خلاصه اقدامات دیگری که در فعال و کارآمد شدن جلسه‌ها مؤثر بود. یکی از نکات مورد تأکید در این برنامه‌ها، حضور مستمر معلمان، معاونان و به‌ویژه مدیر مدرسه در برنامه‌های آموزش والدین بود.

کارمن نیست!

خانم سالاری، معلم پایه ششم، لیسانس راهنمایی و مشاوره داشت. در جلسه‌های والدین بارها روی مدرک تحصیلی خودش و اینکه می‌تواند مشکلات بچه‌ها را به خوبی شناسایی کند، تأکید کرده بود. واقعا هم معلم فعال و علاقه‌مندی بود و با دانش‌آموزان ارتباط خوبی داشت. به تدریج فضایی در کلاس و به‌ویژه بین والدین ایجاد شد که خانم سالاری می‌توانست همه مشکلات دانش‌آموزان و حتی خانواده‌ها را حل کند. هفته‌ای نبود که یکی از والدین مشکل فرزندش را مطرح نکند. حتی گاهی پای مشکلات زناشویی و خانوادگی هم به میان می‌آمد. خانم سالاری وعده بررسی و رسیدگی می‌داد، اما خوش هم می‌دانست این موارد کار او نیست؛ نه توانایی علمی کافی دارد و نه وقتش را. بعد از چند ماه خانم سالاری مراجعانی از کلاس‌های دیگر هم

پیدا کرد؛ موضوعی که گاهی خوشایند همکارانش نبود. خانم تقی‌زاده، مدیر مدرسه، رشته مدیریت آموزشی خوانده بود، ولی بنا به باوری که داشت و معتقد بود مدیر مدرسه باید از حوزه‌های کاری مرتبط هم اطلاعات علمی کسب کند، درباره راهنمایی و مشاوره هم سررشته داشت. خانم مدیر متوجه شرایط خانم سالاری بود. می‌دانست همکارش چارچوب‌ها و فنون مشاوره را به خوبی بلد است. از طرف دیگر می‌دانست، شرایط پیش‌آمده خیلی باب طبع خانم سالاری نیست و خود او از این وضعیت راضی نبود.

مدیر با خانم سالاری صحبت کرد و گفت: دخترم! می‌دانم خودت راهنمایی و مشاوره را از من بهتر بلدی. در همین رشته مهارتی وجود دارد به نام «ارجاع». اگر از همان اول از مهارت ارجاع استفاده می‌کردی، شرایط این‌طوری نمی‌شد. احتمالاً دلایلی وجود داشته است که نتوانسته‌ای ارجاع بدهی. شاید اول فکر می‌کردی تعداد مراجعه‌ها کم است و خودت از پس آن‌ها برمی‌آیی! شاید دچار رودرواسی شده‌ای و نتوانسته‌ای نه بگویی! شاید هم دلایل دیگر وجود داشته‌اند! الان وقت آن است که در برابر حجم مراجعات یک جمله بگویی «کار من نیست!» من هم کمکت می‌کنم و افراد متخصص و جاهای معتبر و معتمدی را معرفی می‌کنم تا بتوانی در صورت لزوم مراجعان را ارجاع دهی. خانم سالاری مناسب دید در کلاس هم به دانش‌آموزانش توضیحاتی بدهد. این توضیحات هم به‌نوعی راهنمایی شغلی محسوب می‌شدند و هم حیطة‌های فعالیت راهنمایی و مشاوره را بر اساس مدرک تحصیلی و همچنین ارتباط راهنمایی و مشاوره با مشاغل مرتبط روشن می‌کردند.

