

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

موضوع مقاله :

مدیریت در آموزش از راه دور

تهیه و تنظیم : معصومه یزدان پناه

مدیر مرکز آموزش از راه دور رضوان

ناحیه ۷ مشهد

فهرست عناوین

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۲	مدیر و نظام آموزشی پیشرو
۴	مدیر و تنوع مخاطبین
۶	مدیر و روابط انسانی
۷	مدیر و بهره‌وری در آموزشگاه
۹	مدیر و تغییرات
۱۰	مدیر و مشکلات رفتاری معلمان
۱۰	مدیر و نظارت و راهنمایی
۱۱	مدیر و توسعه آموزش از راه دور
۱۲	مدیر و شاخص‌ها و مهارت‌های مدیریت

مدیریت در آموزش از راه دور

کار، تحصیل، زندگی

آموزش برای بهبود زندگی

آموزش آسان، همه جا و برای همه

آموزش ورای مکان و زمان

تلاش یکبار دیگر از راه دیگر

خدایا بر محمد و آل محمد درود بفرست و عشق یادگیری را در دل ما زنده دار و به ما کمک کن که باور کنیم، که توانایی از طریق دانایی میسر است.

مقدمه

اکنون که دوران علم و دانش، عصر انفجار اطلاعات، حضور الکترونیک، رایانه ها و ماهواره هاست. دورانی است که قدرت در جوامع، برخورداری از دانش بیشتر است و یکی از این عوامل زیر ساخت جامعه توان علمی است. این همان گفته فردوسی طوسی است:

« توانا بود هر که دانا بود »

علم در پیوند با ایمان راه ترقی و سعادت را در جامعه هموار کند. بنابراین باید مدارس را برای این عصر آماده کرد. با تغییر و تحولات اخیر، مدارس کارکرد های سنتی خود را از دست داده و باید کارکرد های جدید برای آن یافت.

تصویر مدرسه، تصویری زیبا و نظام یافته است ولی تصویر واقعی مدرسه امروز در مدرسه ساخته نمی شود، بلکه با تصویری که منطقه یا سازمان یا وزارت می دهد، شکل می گیرد. اگر تصویر مدرسه در مدرسه ساخته شود می توان آنرا نمادین کرد و از مدرسه به مثابه یک نماد کامل تعلیم و تربیت نام برد.

تحصیل علم و دانش چه از طریق نظام آموزشی و چه از طریق آموزش ضمن کار و خدمت، نمونه هایی از سرمایه گذاری در سرمایه انسانی به شمار می رود.

نظام آموزشی دیروز، دانش آموز را با تهدید مجبور می کرد خودش را با آن تطبیق نماید، نظام آموزشی امروز خود را با دانش آموز هماهنگ می کند تا او بیشترین ذخایر علمی و فکری خود را آزاد کند، آموزش و پرورش فردا بر پایه نظام ارزشی معنویت خواهد بود.

در نظام آموزش و پرورش پیشرو، متخصصان تعلیم و تربیت و روان شناسان تربیتی تأکید می کنند روش تدریس قدیمی، معلم محور، موضوع مدار و بیمارگونه (واگیر دار) توسط روش های تدریس نوین، فعال، فراگیر محور و موفقیت مدار؛ جبران، پیشگیری، درمان و حتی بازتوانی (کنترل مجدد) گردد، چرا که در روش تدریس قدیمی و کهنه، هدف یادسپاری است و پر شدن ذهن از معلومات نظری از طریق یادگیری شرطی سازی و در پی مقلد پروری فراگیران است و معلمان را تا حد مریبان سیرک تنزل می دهد و روش آموزشی چنین معلمانی همانند سیرک بازان از نوع آزمایش و خطا و تمرین و تکرار مکتب روانشناسی کاهش گرایان خواهد بود، اما در روش تدریس نوین، هدف فعال سازی یادگیری شاگرد محور (تغییر مستمر افکار، اعمال و احساس با اشتیاق شاگردان) بر مبنای مکاتب روانشناسی؛ «گشتالت» شناختی و فرا شناختی است و درصدد خواهد بود تا محصل جای مقلد را بگیرد و با ایجاد روحیه پژوهشی و کنجکاوی و جستجوگری او را با موضوع بحث پیرامونی فراتر از محیط مسقف کلاس درس درگیر کند. این امر میسر نخواهد شد، مگر اینکه:

اولاً رویکرد نوین تدریس طبیعت محور جایگزین دیدگاه فرسوده و سنتی معلم محور شود تا فعال سازی فراگیران با منفعل شدن آنها جابجا شود، چرا که در رویکرد قدیمی و کهنه، معلم سعی دارد با تلقین آموزشی، شاگردان را هیپنوتیزم (خواب مصنوعی) کند تا محفوظات خویش را بدون سر و صدا ارائه دهد.

ثانیاً معلمان به صورت عینی و ذهنی مجهز به طرح درس سالانه و روزانه شوند و دانایی و توانایی لازم را در مورد کلیات روش تدریس و فنون ارائه ی مطالب درس خاص (روش تدریس تخصصی) داشته و نحوه استفاده و به کار گیری نرم افزار ها و کارافزار های سنگین آموزشی تحت عنوان تکنولوژی آموزشی را بدانند، تا امکان استفاده از روش تدریس بارش مغزی از نوع طلبگی (درخواست ها و نیاز های فراگیران طالب مباحث درسی) برای معلمان فراهم گردد و فراگیر بتواند با میل و اشتیاق خویش و احساس نیاز، راجع به موضوع بحث نماید و امکان تبادل اطلاعات در فضای کارگاهی درون کلاسی و برون کلاسی مهیا شود به همین دلیل در فرآیند جهانی سازی تعلیم و تربیت و توسعه عدالت آموزشی که می خواهد آموزش و پرورش را متحول کند و درصدد است انسان (فراگیر)، محیط (برون و درون کلاس) و تکنولوژی (کارافزار های سنگین آموزشی) را پیوند دهد. نظام نوین آموزشی نقش نابودگر حیات بخش (نابودکننده افکار و رفتار متحجرانه و احیا کننده علوم و فنون جدید) را ایفا می کند تا بتواند به نظریه دو عاملی (بهداشتی-انگیزشی) جامعه عمل ببوشاند. از همین

روزنه حساس است که چرایی و فلسفه یادگیری الکترونیکی و آموزش های مجازی در فرآیند یاددهی- یادگیری نظام آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم نقش آفرینی می کند و به روز آوری علم و اطلاعات همه افرادی که با آموزش و پرورش فراگیران نقش دارند، ضرورت میابد.

در باره چرایی یادگیری الکترونیکی و آموزش های مجازی دلایل متعددی ذکر شده از جمله:

✦ نیاز به یادگیری سریع و آموزش به هنگام که قبل از مطرح شدن در حوزه تعلیم و تربیت در قلمرو تجارت و صنعت به منزله یک ضرورت نشان داده شد.

✦ توسعه عدالت آموزشی و ایجاد فرصت های برابر آموزشی برای همه اقشار جامعه از جمله زنان و دخترانی که موانع فرهنگی اجازه حضور آنان را در مرکز آموزشی کلاسیک و رسمی نمی دهد، استفاده بهینه ناتوانان جسمی- حرکتی، زندانیان، پناهندگان، بیماران، بیکاران، محرومین از آموزش و همچنین کسانی که بدلیل سکونت در مناطق محروم و دور دست، دسترسی به آموزش نداشته اند.

✦ ارتباط برون کلاسی معلم و فراگیران با همدیگر در داخل و خارج از کشور است که آموزش بدون مرز را برای انسان قاره هفتم در فلسفه جهانی سازی تعلیم و تربیت ترسیم، تبیین، طراحی و اجرا می کند تا به دنبال مهندسی و اصطلاحات آموزشی، انقلاب آموزشی به وقوع بپیوندد.

حمایت کنندگان یادگیری الکترونیکی و آموزش مجازی کسانی هستند که برای رسانه در حوزه آموزش نقش تحول آفرین قائل هستند و معتقدند اینترنت که رسانه اصلی آموزش مجازی است، روند آموزش را دگرگون خواهد کرد و لاجرم استفاده از اینترنت در آموزش تمام روش های آموزش و تدریس و یادگیری را در قرن ۲۱ تغییر خواهد داد و طبیعتاً آموزش مجازی و یادگیری الکترونیکی که با هر نوع یادگیری با استفاده از رسانه و شبکه های نرم افزاری است با راهنمایی معلم و تعامل با او و دیگر شاگردان جنبه ماتریسی (شبکه ای) و چند سویه دارد و کانون اصلی یادگیری الکترونیکی تعامل بین فرد (معلم راهنما، شاگردان درون کلاس و برون کلاس) و تکنولوژی آموزشی با تأکید بر اینترنت، ایمیل و ویدئوکنفرانس و غیره است. از این رو برای تغییر نظام آموزشی سنتی و ایجاد تحول در این سیستم آموزشی چالش دار توصیه میشود از آموزش مجازی چه به صورت کامل و یا مکمل آموزش و تدریس چهره به چهره در فضای مسقف کلاس درسی استفاده شود تا محدودیت های وارده بر شیوه تدریس قدیمی کاهش یابد و آموزش و پرورش کهنه و سنتی در مسیر اصطلاحات قرار گیرد و کار راهه بهره وری میسر گردد و نظام آموزشی بیمار گونه، روتین و تکراری با استفاده از آموزش مجازی و یادگیری الکترونیکی در جهت روند جدید و تعلیم و تربیت پیشرو قرن ۲۱ بازسازی شود.

اگر بخواهیم کارآمدی و اثر بخشی روش های تدریس قدیمی و ایستا، نوین و پویا را با یادگیری الکترونیکی و آموزش های مجازی مقایسه کنیم می توانیم به دیدگاه فراگیران که به صورت زیر نوشته شده توجه کنیم:

✦ در کلاس های سنتی و به شیوه تدریس قدیمی، می نشینیم، گوش می دهیم و حفظ می کنیم و میگذرد.

✦ در کلاس های پویا و به شیوه تدریس فعال، تعامل داریم، صحبت می کنیم، یاد می گیریم و می ماند.

در مدارس با یادگیری الکترونیکی و آموزش های مجازی، ما ارتباط برقرار می کنیم، رفع اشکال میشود، خلاق میشوند، بروز میکنند (نوآوری می کنیم) و گسترش می یابد (کار آفرینی می گردد).

شیوه جدید و نوپای آموزش از راه دور شیوه ای فراگیر است که در این عمر کوتاه خود توانسته است، مطلوبیت قابل قبولی احراز کند و پلی برقرار کند تا همه کسانی که به هر دلیل از تحصیل بازمانده اند، فرصتی دوباره پیدا کنند تا در آینده حسرت ندامت و پشیمانی بر روح و جانیشان سایه نگسترد. شعارمان در این نظام «کار، تحصیل، زندگی» است، «آموزش ورای مکان و زمان، تلاش یک بار دیگر از راه دیگر، انعطاف در آموزش برای همه، هر جا، هر زمان، اعطاف در فرآیند یاد دهی یاد گیری نه انعطاف در دادن نمره و مدرک»، این سیستم آموزشی توانسته است با به کارگیری جدیدترین روش های آموزشی و تکنولوژی آموزشی و کار گروهی و کلاس های محدود هدایت آموزشی، به تدریج نظام آموزشی رایج را با ۳۶ ساعت درس هفتگی و انواع کلاس های تقویتی، جبرانی، تکمیلی و کنکور و ... را زیر سوال ببرد، گرچه هنوز در آغاز راه است و فراگیران فقط از کتب خود آموز و نرم افزار های چند رسانه ای و کلاس های رفع اشکال برخوردارند، ولی به زودی در خانه و محل کارشان با روش های مجازی، آموزش خواهند دید و این شیوه خواهد توانست با نظام رایج رقابت نماید. آن وقت صرفه جویی در هزینه های هنگفت آموزش و پرورش قابل محاسبه نخواهد بود.

در این سیستم وقتی می گوئیم، «کار، تحصیل، زندگی» می بایست برنامه ها، طوری طراحی شوند که همه بدون اجبار و فشار توأماً به سه هدف خود برسند، که نتیجه این امر رسیدن به اهداف متعالی تعلیم و تربیت است یعنی رسیدن به بهبود زندگی که توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی را به دنبال دارد.

محیط یادگیری و تربیتی می بایست به گونه ای طراحی شوند، که فراگیر خود با مدیریت بر زمان، خود بیاموزد، خود ارزیابی کند. بسیاری از محرومیت های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با ارتقاء سطح تحصیلات کاهش میابد. تبدیل کردن مراکز آموزش از راه دور به مکان های مثبت، که تمامی فراگیران از بهترین فرصت ها و نیز حمایت و قدردانی از موفقیت برخوردار شوند و با درک هنجار های رفتاری و داشتن نگرشی مثبت در زندگی و آگاهی از خود «رشد انتظارات واقع گرایانه از خود»، به منظور پیش بینی رفتار شان به رشد فرهنگی، اجتماعی و اخلاقی برسند.

می توان با مد نظر داشتن موضوع، «تسهیل و پیشبرد امر آموزش و یادگیری» در این مراکز قدم های مثبتی برداشت و با برقراری روابط انسانی بویا و نشاط بر انگیز فضای گرم و صمیمی و کاهش فاصله های ارتباطی بین مدیر-دبیران-فراگیران و خانواده ها سریعتر به اهداف رسید. در این صورت نیاز به ساعات طولانی مشاوره برای راهنمایی آنها نیست و با نزدیک شدن به آنان می توان احساس خود رضایت مندی و خود باوری را در آنها تقویت نمود. با گفتمان آموزشی نیاز های آنها را شنجید و ایجاد انگیزش کرد تا با هدف گذاری بهتری به تحصیل ادامه دهند، و بهتر بتوانند به خود نظارتی، خود کنترلی و خود مدیریتی برسند و با آگاهی بر مدیریت زمان به خود آموزی و خود ارزیابی دست یابند.

تنوع و تعدد مخاطبین

بطور کلی فراگیران متنوعی به این مراکز روی آورده اند که همگی احساس نیاز کرده و با انگیزه های قوی و علاقه زیاد به ادامه تحصیل پرداخته اند. کاش می توانستیم شرح حال آنها را بازگو نمایم ولی از حوصله این مقاله خارج است و اگر وقت سروران اقتضا می کرد یک روز تحصیلی دانش آموزان و دانش پژوهان مرکز را به نظاره بنشینند به وضوح می دیدند، که چه فراگیرانی و چگونه با داشتن مشکلات عدیده به اینجا روی آورده اند.

گروهی معلولینی هستند که به خاطر مشکلات رفت و آمد از حضور در محیط آموزشی محروم بوده و حالا با حضور در اینجا به افزایش امید زندگی دست میابند.

گروهی دیگر شاغلینی هستند که برای استخدام رسمی به تحصیل پرداخته اند تا به رشد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیشتری برسند.

گروهی از دانش آموزان مدارس روزانه هستند که به دلیل مشکلات رفتاری و یا درسی و یا خانوادگی در مدارس عادی به دلایلی دچار شکست تحصیلی شده و احساس بیهودگی و سرکشی می کنند.

گروه زیادی واجب التعلیم هستند که به علت مشکلات از تحصیل بازمانده اند.

گروه زیادی نان آور خانه اند، آمده اند تا با ادامه تحصیل شغلی کسب نموده و زندگی خود را بهبود بخشند.

فراگیران زیادی هستند، که به علت نارضایتی همسرشان برای ادامه تحصیل در مدت تمام هفته، حال به اینجا آمده و به تحصیل پرداخته اند.

بانوان جوانی هستند که به علت اعتیاد همسرانشان متارکه کرده اند، گاهی نیز خود گرفتار شده و یا پیامدهای این مشکلات گریبان گیرشان شده است (که برای این افراد برنامه ریزی های خاص لازم است که در فرصت مناسب برنامه پیشنهادی ارائه خواهد شد).

فراگیری که فرزند معلول خود را در ویدچر، پشت در کلاس درس گذاشته است و در کلاس هدایت آموزشی حضور دارد.

همه و همه از پی سالها افسوس و دریغ، با شور و اشتیاق تمام، کتاب در بر و قدردان به حضور خویش در کارخانه انسان سازی بر خود می بالند و چه شیفته، مایه ی اعجاب معلمین و مربیان خویش را بر می انگیزند. تا جایی که فرد فرد دبیران و پرسنل در برابر این همه علاقه مندی و انگیزه نیرو مند آنان، دلسوزانه تر و مسئولانه تر هم و غم خود را بر آن می دارند، تا به پاس این همه اشتیاق لحظه لحظه آن را پربار تر سازند.

مدرسه جایگاه تعلیم و تربیت است و رابطه متقابلی با جامعه دارد. کسب دانش برای خدمت و اصلاح جامعه است. کار مدرسه ایجاد رابطه میان فراگیرندگان و محیط اجتماعی آنان است. هدف آموزش و پرورش با ارزش تر کردن، فراگیران است. اولین هدف هر سازمان آموزش رشد خود رهبری دانش آموزان است که بدون آن تعلیم و تربیت بی محتوا خواهد بود.

دانش آموزان باید در اثر تعلیم و تربیت به خود رهبری نائل آیند و بر مشکلات زندگی فائق شوند و با دیگران زیستن و با دیگران را بطنه داشتن را بیاموزند و به عنوان یک شهروند تربیت شده بگویند، جامعه ام، مدرسه ام، خانواده ام سپس خودم نه برعکس.

مدیر و روابط انسانی

امروزه تکنولوژی با سرعت شتابنده ای در حال حرکت است و سرعت آن به حدی است که حتی انسان امروز را دچار شگفتی میسازد و گاه به گونه ای مرموزانه تا حدی پیش می رود که گویی روابط انسان ها را به شدت در کنترل و سیطره خود در آورده است. آنچه انسان امروز از آن نگران است، پیشرفت تکنولوژیکی ابزار مدرن یا دگرگونی نظام های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیست، بلکه ناکامی انسان ها در برقراری روابط صحیح و به دور از هر گونه منفعت طلبی صرف و غرض ورزی خود خواهانه است. اکنون وقت آن رسیده تا بیشتر به روابط انسانی و انسانی بودن روابط بیندیشیم. در حقیقت امروز قدرت واقعی در داشتن اطلاعات نهفته است و گسترش و کار برد اطلاعات، خود بینش وسیعی را می طلبد. این بینش وسیع نه از راه مطالعه و بررسی صرف، بلکه از راه تجربه و نیز داشتن اطلاعات موثر و پویا امکان پذیر است. اگر بخواهیم ارتباطات متقابل موفق را در یک واژه خلاصه کنیم، می بینیم که روابط عمومی شایسته ترین واژه برای حقیقت فوق است.

در این مراکز با توجه به تعدد و تنوع فراگیران و کار دشوار دبیران مدیر با داشتن روابط عمومی قوی می تواند بسیار اثر بخش واقع شود و با ایجاد هماهنگی به منظور رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت نیاز به برنامه ریزی، سازمان دهی، هماهنگی، نظارت و کنترل دقیق تری دارد. در مدیریت مشارکتی، تمام کارکنان در گردش امور سازمان و مدیریت آن مشارکت دارند، در چنین حالتی هر یک از آنان نسبت به سازمان احساس تعلق واقعی پیدا کرده و در راه رسیدن به اهداف سازمان از هیچ تلاشی فروگذاری نخواهند کرد. اینجاست که مدیر با روابط عمومی قوی به خواسته ها، نیاز ها، دیدگاه ها و ارزش های فردی و شخصیتی کارمندان خود توجه دارد و همواره به یاد دارد که این کارکنان با تلاش پیگیر و پویای خود وی را در داشتن مدیریتی موفق و پایدار یاری می دهند و آن محیط آموزشی سریع تر می تواند به بهره وری و اثر بخشی لازم برسد. مدیریت، کلید بهبود بهره وری است. نگرش ها، اقدامات و سرمشق (رفتار و کردار)، مدیریت در سازمان پخش می شود و نگرش ها و انگیزش ها و اقدامات کارکنان را متأثر می سازد.

مگر نه این است که اثر بخشی یعنی میزان تحقق هدف‌ها به طوری که نیل به اهداف و تحقق آنها، بقا، تطبیق و رشد فرد، سازمان یا مجموعه را به همراه داشته باشد.

و بهره‌وری مقوله‌ای است پر رمز و راز، آینه‌روشنی است که شایستگی‌ها و شادابی‌ها، منش‌ها و بینش‌ها و رشادت‌ها و همت‌ها را نشان می‌دهد. بهره‌وری عبارت است از بازده فرد یا سازمان در یک دوره زمانی خاص، رایحه دل‌انگیز بهره‌وری تنها از جایی به مشام می‌رسد که دو ویژگی والای انسانی را با هم تلفیق کرده باشیم، یعنی درست کاری و خردمندی.

«درستکاری» میوه شاداب درختی است که ریشه استوارش را انگیزه‌های شایسته و تنه تنومندش را بینش حرفه‌ای و شاخه‌های محکم آن را وفای به عهد و اندازه‌داری در هزینه‌ها میسازد و درست انجام دادن کارها یعنی کارایی. اثر بخشی بعلاوه‌ی کارایی برابر است با انجام صحیح کارها و برابر است با انجام کارهای صحیح که همان بهره‌وری است.

«خردمندی» یعنی پرس و جوی دائمی اولویت و اهمیت کارها از مشاور و راهنمای فرزانه‌ای چون خرد. یعنی آیا این کاری که انجام می‌دهیم مهمترین کار است؟ بنا بر این گزینش و پرداختن به کارهای مهم را اثر بخشی می‌گویند. مدیر با لیاقت خارق العاده، جامعیت و نیت والا، قضاوت صحیح و رشد فردی پیوسته‌ای که از خود نشان می‌دهد در برخورد با کارکنان و دانش‌آموزان با مهارت و پویایی به انبوه مشکلات و موفقیت‌های آنان پاسخ می‌دهد، الهام بخش آنان است، شوق و اشتیاق در سازمان پدید می‌آورد و با در نظر گرفتن جایگاه هر فرد در برابر دیگران از او حمایت و دفاع می‌کند.

اساس آموزش و یادگیری بر محبت و انتقال عواطف است بویژه فراگیری که به علت مشکلات روحیه‌ی حساس تری دارند. درک و بیان احساسات آنقدر اهمیت دارد که متخصصین تعلیم و تربیت روابط حسنه را معادل درک احساسات و القای احساسات مثبت می‌دانند. آبراهام مزلو، علت اساسی بیماری‌ها و عقده‌های روانی را عدم تأمین نیازهای افراد می‌داند.

نقش معلم با همتای دیروز او تغییر کرده است. بنا بر این مسئولیت او جدی تر شده است. شرکت مستقیم معلم در فعالیت هایی که تا دیروز در آنها نقشی نداشته است، به آنان به عنوان افرادی تصمیم گیرنده در سازمان مدرسه، اعتبار و اهمیت خاصی می بخشد. مدیر با راهنمایی و کمک به معلم و ایجاد فرصت های مناسب برای رشد و پیشرفت حرفه ای او زمینه را برای تشریک مساعی او فراهم می سازد.

اگر در مدرسه این احساس مثبت القا شود، که هم به عنوان یک فرد و هم گروهی که به آن تعلق دارد در اداره امور مدرسه و پوشش در تصمیم گیری های آموزشی دارای ارزش و اهمیت است. معلمی که با این احساس مفید و ارزشمند کار می کند یعنی در عمل جلوه خارجی آن را در محیط کارش در مورد افراد دیگر در مدرسه مشاهده می کند، دارای شخصیت پویا و فعال می شود. خود پنداری مثبت معلم از خود و کارش موجب برانگیختن، فعال شدن و هدایت رفتارش در جهت اهداف مدرسه می شود.

تمام افراد و سازمان ها در فرآیند گذر زمان نیاز به تغییر پیدا می کنند که دوام و ادامه حیات آنها مستلزم تغییر است و باید پاسخگوی تغییرات و تحولات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه باشند. زمینه لازم برای تغییر جهت اصلاح روش های تدریس و اصلاح فرآیند یاددهی، یادگیری، روش های ارزشیابی و بهبود وضعیت آموزشی ایجاد گردد تا محیطی غنی، تازه و جالب برای یادگیری بوجود آید. گرچه ابتدا با مقاومت های زیادی مواجه خواهیم شد پس باید این مقاومت ها پیش بینی شده و به طرق گوناگون رفع شوند.

معلمانی که اعتقادی به تغییر ندارند، و در حقیقت منکر لزوم تغییر در فرآیند کارشان هستند، مانع رشد و پیشرفت حرفه ای خود، که نتیجه ای جز رکود شغلی در پی ندارند، می شوند. بسیاری از افراد، چون موقعیت خرا در خطر می بینند، و یا در گذران مراحل تغییر خود را نا توان می پندارند، یا انطباق با تغییر را مشکل تلقی می کنند و یا اصولاً آن را ضروری تشخیص نمی دهند، در مقابل ایجاد تغییر مقاومت می کنند و یا آن را به اکراه می پذیرند. چنانچه متقاعد شوند که تغییر برای رشد و پیشرفت حرفه ای آنها ضروری است و فرآیند تغییر را برایشان تسهیل کنند، بدیهی است معلمان نیز به تدریج تمایل به تغییر پیدا می کنند. زیر بنای «تغییر دادن» و «تغییر یافتن» آمادگی و علاقه مندی برای پذیرش آن است، در غیر اینصورت

تغییر لزوماً خود به خود اتفاق نمی افتد و نتایج پیش بینی شده را به همراه ندارند، زیرا همواره با مقاومت و حالت های تدافعی افراد توأم است.

مدیر و مشکلات رفتاری معلمان

پنرو نوکز (۱۹۶۰) مقاومت در برابر تغییر را منبع عدم کارایی در سازمان های انسانی مانند مدارس، تلقی کرده است. بطور کلی معلمان همانند دانش آموزان از نظر شخصیت حالات، تمایلات، وضعیت جسمانی و بهره هوشی با یکدیگر تفاوت دارند. مدیر آموزشی باید این تفاوت را تشخیص دهد و تمام معلمان را چنان درک و شناسایی کند که آنان بتوانند توانایی های خود را گسترش دهند و از مسئولیت های خویش واقف گردند و محدودیت های خود را به حداقل برسانند. مدیر با تخصص و تبحری که دارد به شناخت ویژگی ها، دلایل و درمان مشکلات رفتاری معلمان مشکل ساز (معلم سالخورده، معلم خودکامه، معلم کم تأثیر و بی روح، معلم تنبل و معلم نا موافق) اقدام می نماید و توانایی های آنها را شناسایی کرده و تقویت می نماید. البته در این مراکز، اینگونه معلمان به مراتب مشکل سازتر خواهند بود، بنابراین اقدامات لازم جهت گزینش معلمان می بایست صورت گیرد، زیرا معلمانی در این مراکز موفق و کارساز بوده اند که با حوصله، پر تلاش، کل نگر، آگاه به زمانه و مسلط بر تدریس و محتوی دروس بوده اند.

مدیر و نظارت و راهنمایی

مدیر با ایجاد ارتباط تنگاتنگ و صحیح، بین معلم و راهنمای آموزشی به خوبی می تواند تشخیص دهد که چه تغییراتی باید در روش تدریس معلم ایجاد شود، چه رفتار هایی باید عوض شود، تقویت شده و یا حذف گردد؟ بنا براین در تعیین رفتار های موثر به جای رفتار های کم اثر یا بی نتیجه و تقویت رفتار هایی که به کسب عملکرد کلاسی اثر بخش منجر شود آنها را یاری میابد. اصلاح و بهبود کیفیت آموزشی از طریق آموزش ضمن خدمت است که موجب خودشناسی و کمال آنها میشود و هزینه هایی که صرف آن می شود، خود یک نوع سرمایه گذاری است که بیشترین بازدهی را برای نظام آموزشی به دنبال دارد. در آموزش از راه دور که شیوه ای جدید است مدیر توانمند با اطلاعاتی که کسب نموده است با برگزاری جلسات توجیهی برای کارکنان، دبیران و فراگیران به تبیین اهداف آموزش از راه دور پرداخته و راه را برای تحقق هدف ها آنها میسر می سازد.

امروزه برنامه های نظارت و راهنمایی آموزشی از جهت گیری علمی ای بر خوردار است و موفقیت آن در رفع موانع آموزشی و بهبود عملکرد معلمان مدیون دست آورد های بسیار علوم رفتاری و سازمانی است. یافته های علوم به طور فزاینده ای در آموزش و پرورش کاربرد یافته و تحولات بسیاری را در زمینه های تدریس، یادگیری، ارتباطات، سازماندهی و مدیریت بوجود آورده است.

مدیر و توسعه نظام آموزش از راه دور

جهان در حال تغییر، واقعیت های ناخوشایند موجود در نظام رایج تحصیلی در مدارس، نیاز روز افزون به آموزش مستقل و همراهی و اقتضای عوامل پیرامونی آموزش مانند شرایط خانوادگی، شغلی و سرانجام پیشرفت علوم و فنون سبب شده است تا نوع و شیوه نیاز به آموزش و پرورش دگرگون شود و از طرفی بهبود شرایط مدرسه با ایجاد انعطاف، آزادی عمل بیشتر دانش آموز و ارتقاء سطح کیفی فرآیند یاددهی، یادگیری، شکل گیری نهضت تحصیل در خانه رواج هر چه بیشتر آموزش از راه دور را به دنبال داشته باشد، زیرا شیوه های قبلی متناسب عصر و دوره ی ما نیست و کارایی لازم را ندارد. اگر بخواهیم مثل گذشته دانش آموزان را در تمام طول هفته آموزشی در حصار و چهار چوب کلاس به اجبار پشت میزها مجسمه کنیم و سماعاً و طاعتاً ذهنشان را از محفوظات تلنبار کنیم، انتظار توفیق بی فایده است.

نظام آموزش از راه دور در وهله اول راهی برای انعطاف بخشی به روش های نظام آموزشی و تغییر آگاهانه در فرآیند یاددهی، یادگیری می باشد و در وهله دوم تلاش می کند تا نظم تصنعی ایجاد شده بر مبنای جدایی حوزه تحصیلات را با کار و زندگی پایان دهد و یادگیری مستقل و مادام العمر را سامان بخشد.

مدیریت در این مراکز بسیار متفاوت از مدارس عادی است، ثبت نام و برخورد با فراگیران و جذب آنها، برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، کنترل و ارزشیابی و سایر امور در این مراکز ظرافت و حساسیت خاص خود را می طلبد، مدیر می بایست به آنها خیلی نزدیک شده و موقعیت و مشکلات آنها را در نظر بگیرد تا بهتر بتواند هدایتشان کند و با تدوین برنامه درسی جامعی همه آنها را در کلاس های آموزشی پوشش دهد.

جذب این فراگیران در این روش جدید برخوردی بسیار مناسب و رفتاری دوستانه را می طلبد که شاداب و دل گرم شده و به کلاس درس راهی شوند، علاقه و قدر شناسی آنان که موجب پیشرفتی چشم گیر و نتایجی مطلوب برایشان می گردد در پایان برای همه بسیار لذت بخش است.

مدیر با تهیه و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی در جهت نیل به هدف مذکور تلاش می نماید. با برقراری روابط مؤثر با اداره آموزش و پرورش، جذب و نگه داری کارکنان، حفظ ارتباط متقابل میان مدرسه و اجتماع، و با ایجاد روحیه و شرایط مناسب، تهیه و تدارک مواد و وسایل آموزشی، راهنمایی و مساعدت فکری و ارزشیابی عملکردها و نتایج فعالیت های آموزشی، زمینه اجرای مؤثر برنامه ها و تحقق هدف ها را فراهم می سازد. شرایط به گونه ای که امکان بروز استعداد های کارکنان و دانش آموزان فراهم شود، قدرت استدلال و تفکر تقویت شود و از سه بال ایمان، علم و عمل و تقویت هرسه هماهنگ با هم استفاده نماید و آموزش را با عمل توأم کرده تا تقویت فکر و دست و ایجاد مهارت های یدی در خود و دیگران پردازد.

برای اینکه قدمی مثبت در جهت پیشبرد اهداف بلند آموزش از راه دور برداریم، امور مربوط به مدیریت آموزشی در آموزش از راه دور، در چند شاخص به طور اختصار بیان می شود.

مدیر و شاخص ها و مهارت های مدیریت

- ۱- تبیین اهداف و روش های آموزش در نظام آموزش از راه دور برای کلیه همکاران و دانش آموزان تا همه در جهت تحقق اهداف هم سو شوند، مشکلات را بهتر بشناسند، به صورت مسئله به آن بنگرند و در پی حل آن برآیند.
- ۲- با مدیریتی سیستمی و مجموعه نگر، با تقسیم کار و آشنا نمودن نیرو ها به وظایف آنها و آگاهی کامل از قوانین و بخش نامه ها و آشنا نمودن همکاران با قوانین و مشارکت دادن آنها در تصمیمات و طرح و اجرای برنامه های مدرسه و نظارت بر امور اداری و مالی در رسیدن به اهداف تلاش نماید و بازده آموزشی مدرسه را بهبود بخشد.
- ۳- با ایجاد شرایط مناسب، تهیه وسایل آموزشی، راهنمایی و مساعدت فکری، ارزشیابی عملکردها و نتایج فعالیت های آموزشی، زمینه اجرای مؤثر برنامه ها و تحقق هدف ها را فراهم سازد و با سازماندهی مؤثر منابع انسانی، مالی و مادی بازده آموزشی و پرورشی را در مدرسه بهبود بخشد. با داشتن روابط عمومی قوی و ایجاد روابط انسانی در آموزشگاه جوی تعاملی و امن و قابل اعتماد برای معلمان و دانش آموزان فراهم نماید.
- ۴- فراهم نمودن زمینه و فرصت های مناسب برای رشد حرفه ای و تخصصی معلمان و حمایت از آنها و قرار دادن خدمات آموزشی مدرسه برای همه آنها و آشنا نمودن آنان با الگوهای توسعه در جامعه و همچنین با کارایی و اثر بخشی بالا موجب افزایش کارایی و اثر بخشی معلمان شود.
- ۵- فعال نمودن گروه های آموزشی در آموزشگاه و تبیین نقش راهنمای آموزشی در نظارت و راهنمایی تا با ارائه خدمات تخصصی و مشاوره ای به معلمان در زمینه آموزش و یادگیری و ایجاد تغییر کمک شود و ایجاد هماهنگی و همکاری لازم بین معلمان و راهنمای آموزشی.
- ۶- اجرای گفتمان آموزشی با فراگیران در جمعی غیر رسمی برای شناخت بیشتر نیازهای آموزشی و تربیتی آنها و مطلع شدن از وضعیت اقتصادی، اجتماعی، اخلاقی، سوابق تحصیلی دانش آموزان، جهت برنامه ریزی صحیح

برای هدایتشان و تلاش در جهت تأمین نیاز هایشان و کمک به آنها در کسب دو مهارت «مدیریت زمان» و «مدیریت برخورد»

تلاش در جهت ارتقای توانمندی علمی همکاران با توجه به آنکه اکنون عصر اطلاعات است و دانایی رمز بقاست و باور اینکه دانش فناوری می تواند یادگیری مادام العمر را به یک واقعیت تبدیل کند.

کمک به معلمان در بهینه سازی فرآیند «یاد دهی- یاد گیری» و تشویق و برانگیختن آنها در اجرای روش های فعال تدریس و پویا نمودن گروه های مطالعاتی هم درس با تأکید بر محور بودن دانش آموز و توجه دادن معلمان به دو سویه بودن فرآیند «یاد دهی- یادگیری» و کمک به او در پرورش دو مهارت «خود آموزی» و «خود ارزیابی» در دانش آموزان.

نظارت بر فعالیت های آموزشی در جهت اصلاح فرآیند تدریس و یادگیری و کمک به معلمان در ارزشیابی صحیح آموخته های دانش آموزان با تهیه و برگزاری صحیح آزمون های جامع و کامل و تجزیه و تحلیل اطلاعات، نتیجه گیری و داوری، ارزش گذاری و تصمیم گیری.

مشارکت دادن دانش آموزان در اداره امور مدرسه و فعالیت های پرورشی تا احساس تعلق به مدرسه در آنها ایجاد شده و علاقه و انگیزه تحصیلی بوجود آمده و بهبود یادگیری صورت گیرد.

آگاه نمودن والدین و جامعه از نحوه عملکرد مدرسه و پیشرفت های آن و مشارکت دادن آنها در امور تحصیلی دانش آموزان، حل و فصل مشکلات مدرسه و فراهم نمودن امکانات آموزشی و تجهیزات مدرسه.

به امید روزی که به این اهداف برسیم:

❖ یاد بدهیم که او بخواهد.

❖ یاد بدهیم که او بداند.

❖ کمک کنیم که او بتواند.

❖ کمک کنیم که او باور کند.

❖ کمک کنیم که او عمل کند.

یزدان پناه

مدیر آموزش از راه دور **رضوان** ناحیه ۷ مشهد

منبع :

روابط انسانی در آموزشگاه - دکتر سید محمد میر کمالی

نظارت و راهنمایی آموزشی - دکتر مصطفی نیک نامی

www.Rezvan-Dei.ir