

نظارت و راهنمایی آموزشی

بسیاری از اندیشمندان، مشکلات راهنمایان تعلیماتی را ناتوانی در ایجاد رابطه مفید و برقراری تفاهم موثر با معلمان و مدیران ذکر کرده اند. مضافاً به منظور آن که معلمان بیشتر به ارزش و مقام خود پی برده و محیط را طوری آماده سازند که دانش آموزان در هر فرصتی از توانایی های خود حداکثر استفاده را ببرند.

راهنمایان تعلیماتی که تجربه و آمادگی بیشتری در تدریس دارند سریعتر توسط مدیران و معلمان پذیرفته شده و بهتر می توانند با آنان در جهت یاددهی- یادگیری دانش آموزان ارتباط برقرار سازند.

بسیاری از اندیشمندان، مشکلات راهنمایان تعلیماتی را ناتوانی در ایجاد رابطه مفید و برقراری تفاهم موثر با معلمان و مدیران ذکر کرده اند. مضافاً به منظور آن که معلمان بیشتر به ارزش و مقام خود پی برده و محیط را طوری آماده سازند که دانش آموزان در هر فرصتی از توانایی های خود حداکثر استفاده را ببرند، راهنمایان تعلیماتی بایستی نکات چندی را به قرار زیر به منظور بهبود امر نظارت و راهنمایی تعلیماتی مورد توجه قرار دهند:

(۱) اهداف و فلسفه های نظارت و راهنمایی تعلیماتی را به خوبی بشناسند و کلیه معلمان و مدیران را با این اهداف و فلسفه ها آشنا سازند.

۲) کلیه مدیران و معلمان را چه با تجربه و چه کم تجربه، مورد تکریم قرار داده و به طرق مختلف به شخصیت آنان احترام بگذارند.

۳) به اظهارنظرهای مدیران و معلمان و سایر کارکنان مدرسه توجه نشان داده و پیشنهادهای سازنده آنان را به منظور بهبود آموزشی و پرورشی مدرسه لحاظ کنند.

۴) روحیه معلمان و مدیران حوزه فعالیت خود را به خوبی شناخته و در تقویت هرچه بیشتر آنان تلاش نمایند.

۵) با بها دادن به روابط انسانی که روز به روز در مناسبات انسان ها گسترش می یابد، فضای مدرسه را به فضایی سالم و صمیمی و بالنده مبدل سازند.

۶) شنونده خوبی باشند و به مسائل معلمان و مدیران به دقت گوش داده و در رفع و حل مسائل، هم از خود آنان و هم از متخصصان کمک بگیرند.

۷) صمیمی و خونگرم بوده و در جهت ایجاد رضایت خاطر معلمان و مدیران بکوشند.

۸) با نظریه های یادگیری، اصول برنامه ریزی آموزشی و درسی، روش های تدریس و به طور

کل طراحی آموزشی آشنا بوده و در فرایند آموزش و پرورش مدرسه و نحوه رهبری آموزشی خود، معلمان را به استفاده از اصول و نظریه های تربیتی ترغیب نمایند.

۹) اعتماد معلمان و مدیران را به خود جلب کرده تا آنان برای رفع نیازهای آموزشی خویش به ایشان مراجعه نموده و توصیه های آنان را با اطمینان بیشتری به کار گیرند.

۱۰) مانند هر مربی دیگری نیاز به مطالعه مستمر داشته تا از مطالب و اصطلاحات جدید در خصوص نظارت و راهنمایی تعلیماتی اطلاع یافته و خود را در سطح مسائل جاری، علمی و حرفه ای قرار دهند.

۱۱) نقش راهنمای تعلیماتی در محیط های آموزشی باید براساس تقویت، حمایت، همکاری و یاری معلم و مدیر مبتنی باشد، نه بر صدور دستور و امریه، تا تحقق اهداف ترتیبی امکان پذیر گردد.

۱۲) تا می توانند بایستی نظرات و پیشنهاد های سازنده معلمان و مدیران را مورد استقبال گرم و دوستانه قرار داده و با استفاده از آنها در اتخاذ تصمیمات، ایشان را در ادامه همکاری و شرکت فعال در محیط های آموزشی تشویق کنند.

۱۳) نظارت و راهنمایی تعلیماتی به الگو یا روش خاصی محدود نمی گردد، از این رو راهنمایان تعلیماتی باید براساس تحقیقات و نظرات اندیشمندان و تجارب ارزنده خویش همواره راه های موثر و قاطع تری برای کار کردن مطلوب با معلمان و مدیران را جستجو کنند.

۱۴) همچنان که نظارت مداوم و اعمال کننده زیاد، آزادی عمل معلمان و مدیران را سلب می کند، همان طور هم نظارت محدود و کنترل ناکافی موجب می گردد که نیروها و منابع مفید در

سازمان های آموزشی به نحو مطلوب مورد بهره برداری قرار نگرفته و در نتیجه نیل به اهداف سازمانی مشکل گردد. از این رو راهنمایان تعلیماتی باید چنان تعادلی بین نظارت و کنترل معلمان و مدیران و آزادی عمل آنان به وجود آورند که زمینه های رشد محیط های آموزشی و توسعه خلاقیت های معلمان و مدیران فراهم گردد.

۱۵) تا می توانند در اجرای طرحهای آزمایشی برنامه های درسی و ارزشیابی از وسایل آموزشی و تجویز و نمایش فنون جدید تدریس پیشگام و پیشتاز بوده تا امر نظارت و راهنمایی همچنان پویایی خود را حفظ کند.

۱۶) بایستی خدمات برجسته و کارهای ممتاز معلمان و مدیران را مورد تشویق و تقدیر قرار داده و تریبی اتخاذ کنند که این قبیل اقدامات به طرق مختلف به اطلاع یکایک معلمان برسد.

این کار چنان که کیمبل و ایلز می نویسند^۲ حسن دارد:

۱) موجب می شود تا معلمی که به اقدامات برجسته مبادرت کرده تشویق گردیده و در نتیجه کوشش های خود را افزونتر سازد.

۲) باعث می شود تا سایر معلمان و مدیران در اجرای فعالیت های مشابه و جدید تشویق و ترغیب گردند.

مقایسه نظارت و راهنمایی آموزشی سنتی و جدید از سال ۱۹۰۰ میلادی تا

حال

قبل از سال ۱۹۰۰ عمدتاً نظارت و راهنمایی از طریق بازرسی اداری و رسمی مدرسه و کلاس درس به وسیله افراد غیر حرفه ای و در بعضی موارد به وسیله شهروندان محلی یا مذهبی یا کمیته های ویژه (متشکل از افراد عادی) انجام می گرفت. در آن زمان، بازرسی به معنای تفتیش کار معلم و نگاه تیز بینانه و منتقدانه بازرسان به برنامه های مختلف مدرسه، بویژه معلم بود. بازرسان همواره در صدد عیب یابی و یافتن نقطه ضعفهای ناشی از عدم انطباق معیارهای وضع شده در آموزش و پرورش با فعالیتهای در حال اجرای معلم بودند. رابطه بین معلم و بازرس خشک و مستبدانه و توأم با ترس، ظن و شک بود.

در اوایل قرن بیستم، همزمان با تحولات جدید علمی و صنعتی، مفهوم نظارت و راهنمایی در مدارس تغییر یافت. به معلمان دستورالعملهایی داده می شد که موظف بودند طبق آنها عمل کنند و هدف راهنمایان از بازرسی مدارس آگاهی از امر بود که معلمان مطابق دستورات انجام وظیفه می کنند یا خیر، چون در آن زمان آموزش هنوز جنبه تخصصی نداشت و بیشتر معلمان افرادی بودند که برای حرفه معلمی آموزش رسمی ندیده بودند و مانند معلمان امروزی تحصیلات آکادمیک نداشتند، بلکه فقط دوره دبیرستان را به اتمام رسانده بودند

در اواخر دهه ۱۹۲۰ اعتراض به تعیین برنامه درسی و روش تدریس به وسیله مدیران رده بالای آموزش و پرورش و تحمیل آن به معلمان بیشتر شد. نویسندگان هدف از نظارت را راهنمایی معلمان می پنداشتند، نه بازرسی و تعیین روشهای تدریس و برنامه های درسی برای آنان.

معلمان باید افرادی حرفه ای باشند و برای حرفه ای شدن بناچار بایست به حداکثر رشد حرفه ای می رسیدند.

در دهه ۱۹۳۰ بدلیل تأکید اساسی بر نظارت و راهنمایی دموکراتیک یا آزاد منشانه با معلمان به نحوی رفتار می شد که مجبور می شدند از طریق این نوع رفتار و روابط دوستانه که غالباً بر جنبه های انسانی تأکید داشت، فعالیت‌هایی را که راهنمایان آموزشی بر عهده آنها گذاشته بودند انجام دهند.

در دهه ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ کسانی که در سیستم آموزشی فعالیت داشتند باید یکدیگر را در امور آموزشی راهنمایی کرده، برای رفع مشکلات خود از تجربیات و نظریات افراد کارآموده و مجرب استفاده نمایند، خواه آنان به طور رسمی راهنمای آموزشی باشند، خواه نباشند. در این دوره بر مشارکت و همکاری گروهی همه کارکنان مدرسه در بهبود وضع آموزش تأکید می شد.

در اواخر دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ با تأکید بر پیشرفت کار آموزش وقت زیادی برای کمک به پیشرفت معلمان صرف می کردند و کمتر در مورد کار آنان به قضاوت می پرداختند. در خلال این سالها کارهای گروهی مشترک و روابط آزاد منشانه برای اصلاح و پیشرفت کار آموزش توسعه فراوانی یافت و در همین سالها بود که نظارت و راهنمایی در آموزش و پرورش جنبه تخصصی یافت و صاحب‌نظران و نویسندگان در این زمینه آثاری را خلق کردند. در بسیاری از

مناطق آموزشی راهنمایان آموزشی مسئولیت توسعه برنامه های درسی جدید را عهده دار شدند.

در اواخر دهه ۱۹۵۰، دیگر نظارت و راهنمایی به مفهوم بازرسی، پیدا کردن نقاط ضعف معلم، حذف طرحهای نامناسب و استفاده از روشهای دستوری و اجرای آنها به وسیله اشخاص خاص نبود، بلکه به مفهوم بررسی و تحلیل کل فرایند تدریس، یادگیری، هدفها، ابزار و وسایل، روشها، معلم، دانش آموز و محیط کار بود.

در دهه ۱۹۶۰ بار دیگر نقش و وظیفه راهنمایان آموزشی تغییر یافت؛ بدین معنا که برخی از راهنمایان آموزشی خود را عامل اصلی هدایت فرایند تغییر در مدارس می دانستند و مشکلشان پیدا کردن استراتژی مناسب برای هدایت این تغییر بود و برخی دیگر خود را افرادی حرفه ای می پنداشتند که باید مشکلات برنامه درسی و تدریس را حل کنند. راهنمایان آموزشی در تصمیم گیریها یا تغییر برنامه های درسی به منظور اصلاح شرایط یادگیری دانش آموزان نیز با معلمان همکاری می کردند. در نتیجه در این دهه راهنمایان آموزشی نقشهای چندگانه ای پیدا کردند و بالطبع معلمان در مورد نظارت و راهنمایی آموزشی دچار ابهام و سردرگمی شدند.

در اوایل دهه ۱۹۷۰ صاحب نظران در آثار خود عمدتاً به تجزیه و تحلیل فرایند تدریس و یادگیری و همچنین گسترش مفهوم جدید نظارت و راهنمایی بالینی پرداختند. در این دهه با

اینکه عواملی مانند تشکیل اتحادیه های معلمان در روابط بین راهنمایان آموزشی و معلمان موانعی ایجاد کرد، راهنمایان آموزشی همچنان به کار خود و حمایت از معلمان ادامه دادند.

در دهه ۱۹۸۰ راهنمایان آموزشی تحت عنوان معاون آموزشی مدیر یا مدیر برنامه کار می کردند و در بسیاری از مناطق آموزشی به علت کم اهمیت شدن نقش آموزشی راهنمایان کار آنان بیشتر جنبه مدیریتی پیدا کرد و مفهوم جدید مدیریت آموزش مورد توجه قرار گرفت.

در حال حاضر، با توجه به دگرگونیها و تحولات بسیار در زمینه های مختلف علوم و تکنولوژی که موجب تغییر روشهای تدریس معلمان و ابزار مورد استفاده آنان گردیده است. در نظامهای آموزشی پیشرفته، برنامه های نظارت و راهنمایی آموزشی بطور وسیعی به کار گرفته شده است. هدف از این تلاشها حفظ و تداوم هماهنگی مدارس و معلمان با الگوهای توسعه در جامعه است.

نقش نظارت و راهنمایی آموزشی در بهبود فعالیتهای آموزش و پرورش

مقدمه

از آغاز پیدایش آموزش و پرورش رسمی در جوامع تا به امروز، تغییر و تحولات بسیاری در نظامهای آموزشی روی داده است. وقتی که مردم کشورها در دورههای خاصی آموزش و پرورش را قادر به پاسخگویی به مسائل و مشکلات و نیازهای خود نیافته اند، به اشکال گوناگون نارضایتی خود را بروز داده و توانایی و کارآیی مدیران آن را زیر سؤال برده اند. بدیهی است

امروز هم به مدیریتهای نامطلوب و غیر موثر که به از هم گسیختگی آموزش و پرورش منجر می شود، اتکا نخواهند کرد.

صاحب نظران آموزش و پرورش عموماً بر این عقیده هستند که کیفیت مدیریتی فعالیتهای آموزشی، مهمترین شاخص سطح کفایت و اثربخشی کل برنامه های آموزشی است زیرا مدیریت با نقش تعیین کننده و موثری که در امر هدایت فرآیندهای آموزشی و پرورشی در جهت هدفهای آن دارد بالقوه هم می تواند موجب پیشرفت آن شود و هم موجب از هم پاشیدگی آن. بنابراین برای استفاده عاقلانه و مقتصدانه از زمان، سرمایه، کار و تلاش نیروی انسانی برای نیل به هدفهای عام آموزش و پرورش در سطح ملی و هدفهای خاص آموزش و یادگیری در سطح آموزشگاهی باید به آموزش و تربیت تخصصی افرادی مبادرت کرد که واجد ویژگیهای بارز و حرفه ای مدیریتی هستند، به عبارت دیگر، باید سرمایه گذاری برای آموزش و آماده سازی مدیران آموزشی در آموزش و پرورش در اولویت قرار بگیرد به حدی که مؤید پیشرفت و ترقی آموزش و پرورش باشد و موجب رکود یا از هم گسیختگی آن نشود. به اعتقاد صاحب نظران سازمانی، یکی از بهترین روشها برای ایجاد و حفظ نظام آموزشی خوب، تربیت افراد کارآمد و متخصص برای مدیریت این نظام است. مدیریت آموزش و پرورش در بسط و توسعه هر حرکت، تصمیم یا برنامه مهمی که برای بهبود شرایط اجتماعی، اقتصادی،

سیاسی و فرهنگی هر جامعه طراحی می شود، حائز اهمیت بسیار است. با توجه به اینکه راه‌حلهای نهایی مسائل و مشکلات آموزشی نیز در دست مسئولان آموزشی است، باید قابلیت‌ها و تواناییهای بالقوه مدیران تا حد امکان رشد و پرورش یابد. در میان گروه مدیران آموزشی، راهنمایان آموزشی از عناصر بسیار مهم به شمار می‌روند و نقش اساسی در تحقق هدفهای آموزشی ایفا می‌کنند.

نظارت و راهنمایی آموزشی از وظایف مهمی است که برای اداره نظام آموزشی خوب ضرورت دارد و هدف اصلی آن اصلاح و بهبود وضع آموزشی است. وجود برنامه‌های نظارت و راهنمایی آموزشی و کیفیت تداوم آن در تحقق هدفهای آموزشی، نقش تعیین کننده‌ای دارد. امروزه راهنمایان آموزشی برای اصلاح وضع آموزشی به عنوان مدیران آموزشی با معلمان و به کمک آنان کار و فعالیت می‌کنند و از طریق همکاری حرفه‌ای سعی در ارتقای کیفیت عملکرد معلمان و رفع مسائل و مشکلات آنان دارند. اگر چه برنامه‌های نظارت و راهنمایی آموزشی و عناوین راهنمایان آموزشی در نظامهای آموزشی مختلف متفاوت است، اما وظایف آنان کم و بیش مشابه است.

راهنمایان آموزشی در نظامهای آموزشی کشورهای مختلف جهان در موقعیتهای گوناگون و ادوار مختلف با عناوینی از قبیل معلم راهنما، معلم سرپرست، معلم مشاور، معلم استاد، معاون

آموزشی منطقه، ناظر یا سرپرست آموزشی، بازرس، بازرس آموزشی، رئیس آموزش و پرورش منطقه، هماهنگ کننده برنامه های آموزشی، مدیر گروه آموزشی، مشاور تخصصی، برنامه ریز امور آموزشی و راهنمای آموزشی نامیده شده اند اما وظیفه اصلی آنان با هر عنوانی که نامیده شود و در هر پست و مقامی که خدمت کنند، برقراری ارتباط، کار و همکاری حرفه ای با معلمان و کمک به آنان است تا بهتر رشد و پرورش یابند و بدین وسیله فرآیند تدریس و یادگیری را اصلاح کنند، عملکرد موثرتری داشته باشند و در نهایت نتایج آموزشی مطلوب تری بدست آورند.

رشد و پرورش بهتر معلمان به معنای رشد و پرورش بهتر دانش آموزان و نیز موفقیت برنامه های نظارت و راهنمایی آموزشی است که رضایت و حمایت عمومی از مدارس را در پی دارد. هدفی که نظارت و راهنمایی آموزشی در نظام های آموزشی در صدد نیل به آن است.

ویژگیهای نظارت و راهنمایی تعلیماتی جدید

امروزه نظارت و راهنمایی تعلیماتی در راستای بهبود فرآیند یاددهی - یادگیری و رشد حرفه ای معلمان و پیشرفت همه جانبه دانش آموزان سیر می کند و اهداف آن بر این مبنا استوار شده که معلمان روز بروز قوی تر و مسلط تر شده و دانش آموزان در محیط های آموزشی با کسب تجربیات ارزنده از لحاظ علمی موفقیت های چشمگیری بدست آورند. به نقل از صاحب نظران تعلیم و تربیت، ویژگیهای زیر را برای نظارت و راهنمایی تعلیماتی جدید می توان عنوان کرد:

* نظارت و راهنمایی تعلیماتی نوین ضمن توجه به اصول و مبانی تعلیم و تربیت باید اشاعه یادگیری جهت دار و معنی دار را ترغیب کند.

* هدف نظارت و راهنمایی تعلیماتی جدید باید مبتنی بر اصلاح کل فرآیند یاددهی - یادگیری باشد و نه صرفاً در اصلاح کار معلمان محدود شود.

* تمامی کسانی که حاصل کار آنان در نهایت بر محیطهای آموزشی و شرایط و جریان آموزشی اثر می گذارد، باید در برنامه نظارت و راهنمایی تعلیماتی لحاظ شوند.

* معلم در فرآیند آموزشی باید به عنوان یک عنصر شایسته و ارزنده جایگاه خاصی در ارتباط و همکاری با سایر کارکنان داشته و سعی کند بیشترین بازدهی آموزشی را برای دانش آموزان داشته باشند.

* نظارت و راهنمایی تعلیماتی باید بخشی از کار معلم چه در کلاس درس و چه در خارج از کلاس درس باشد.

* تمام افرادی که قادرند در رفع مسائل و مشکلات آموزشی و بهبود ارتقای آن نقشی ایفا کنند، باید عملاً در این فرآیند شرکت داشته باشند.

* نظارت و راهنمایی تعلیماتی نوین بر این فرض است که آموزش و پرورش ضمن اینکه فعالیتی مشارکت جویانه است، بر مبنای خلاقیت و پویاییهای فردی و گروهی عمل می کند.

* نظارت و راهنمایی تعلیماتی باید مبتنی بر روابط پسندیده باشد تا بازدهی هر چه بیشتر معلمان و مدیران حاصل شود. به اعتقاد صاحب نظران روحیه گروهی، مشارکت گروهی، پیوستگی و خلاقیت گروهی مستلزم وجود روابط انسانی سالم و سازنده در سازمان است.

* نظارت و راهنمایی تعلیماتی باید جامع الاطراف باشد و شامل تمامی برنامه‌ها، فرآیندها، شرایط یادگیری، محیطهای آموزشی، ابزار و وسایل، تجهیزات، تسهیلات و نیروی انسانی شود.

* امروزه به همان اندازه که آموزش اهمیت دارد، تحقیقات نیز مهم است از این رو نظارت و راهنمایی تعلیماتی باید جنبه علمی و پژوهشی داشته و راهنمایان تعلیماتی، مدیران، معلمان و دانش آموزان در انجام پژوهشها شرکت فعال داشته باشند.

تجربه تدریس

از جمله عوامل متعددی که در موفقیت راهنمایان تعلیماتی دخیل هستند، می توان از تجربه در تدریس نام برد. صاحب نظران نکات قابل توجه را در خصوص اثرات تجربه تدریس در پیشبرد اهداف آموزشی مطرح ساخته اند که برخی از آنها به قرار زیر است:

* تجربه در تدریس و آمادگی راهنمایان تعلیماتی برای تدریس در واقع دلیلی برعلاقه، عشق و تعهد قلبی آنان در باره تعلیم و تربیت کودکان به شمار می رود.

* تجربه در تدریس راهنمایی تعلیماتی موجب می شود که وی درک و فهم درستی چه از نظر فعالیتهای معلمان و چه از نظرات و مسایل آموزشی ایشان داشته باشد.

* تجربه در تدریس بیش لازم را در این زمینه که مدرسه یک نهاد اجتماعی است، در راهنمای تعلیماتی به وجود می آورد.

* تجربه در تدریس، راهنمایان تعلیماتی را در موضعی قرار می دهد تا به آسانی شرایطی را که به امر یادگیری کمک می کند درک نمایند و در جهت فراهم آوردن آن شرایط هر چه بیشتر کوشش کنند.

راهنمایان تعلیماتی که تجربه و آمادگی بیشتری در تدریس دارند سریعتر توسط مدیران و معلمان پذیرفته شده و بهتر می توانند با آنان در جهت یاددهی - یادگیری دانش آموزان ارتباط برقرار سازند.

بسیاری از اندیشمندان، مشکلات راهنمایان تعلیماتی را ناتوانی در ایجاد رابطه مفید و برقراری تفاهم مؤثر با معلمان و مدیران ذکر کرده اند. مضافاً برای آنکه معلمان بیشتر به ارزش و مقام خود پی برده و محیط را طوری آماده سازند که دانش آموزان در هر فرصتی از توانایی های خود حداکثر استفاده را ببرند، راهنمایان تعلیماتی باید نکات چندی را به قرار زیر برای بهبود امر نظارت و راهنمایی تعلیماتی مورد توجه قرار دهند:

* اهداف و فلسفه های نظارت و راهنمایی تعلیماتی را به خوبی بشناسند و تمامی معلمان و مدیران را با این اهداف و فلسفه ها آشنا سازند.

* تمامی مدیران و معلمان را چه با تجربه و چه کم تجربه، مورد تکریم قرار داده و به طرق مختلف به شخصیت آنان احترام بگذارند.

* به اظهار نظرهای مدیران و معلمان و سایر کارکنان مدرسه توجه نشان داده و پیشنهادهای سازنده آنان را برای بهبود آموزشی و پرورشی مدرسه لحاظ کنند.

* روحیه معلمان و مدیران حوزه فعالیت خود را به خوبی شناخته و در تقویت هر چه بیشتر آنان تلاش کنند.

* با بهادادن به روابط انسانی که روز به روز در مناسبات انسان ها گسترش می یابد فضای مدرسه را به فضایی سالم و صمیمی و بالنده مبدل سازند.

* شنونده خوبی باشند و به مسائل معلمان و مدیران به دقت گوش داده و در رفع و حل مسائل، هم از خود آنان و هم از متخصصان کمک بگیرند.

* صمیمی و خونگرم بوده و در جهت ایجاد رضایت خاطر معلمان و مدیران بکوشند.

* با نظریه های یادگیری، اصول برنامه ریزی آموزشی و درسی، روش های تدریس و به طور

کلی طراحی آموزشی آشنا بوده و در فرآیند آموزش و پرورش مدرسه و نحوه هدایت آموزشی خود، معلمان را به استفاده از اصول و نظریه های تربیتی ترغیب کنند.

* اعتماد معلمان و مدیران را به خود جلب کرده تا آنان برای رفع نیازهای آموزشی خویش به ایشان مراجعه کرده و توصیه‌های آنان را با اطمینان بیشتری به کار گیرند.

* مانند هر مربی دیگری نیاز به مطالعه مستمر داشته تا از مطالب و اصطلاحات جدید در خصوص نظارت و راهنمایی‌های تعلیماتی اطلاع یافته و خود را در سطح مسائل جاری، علمی و حرفه‌ای قرار دهند.

* نقش راهنمای تعلیماتی در محیط‌های آموزشی باید براساس تقویت، حمایت، همکاری و یاری معلم و مدیر مبتنی باشد نه بر صدور دستور و امریه، تا تحقق اهداف تربیتی امکان‌پذیر شود.

* تا می‌توانند باید نظرات و پیشنهادهای سازنده معلمان و مدیران را مورد استقبال گرم و دوستانه قرار داده و با استفاده از آنها در اتخاذ تصمیمات، ایشان را در ادامه همکاری و شرکت فعال در محیط‌های آموزشی تشویق کنند.

* نظارت و راهنمایی‌های تعلیماتی به الگو یا روش خاصی محدود نمی‌شود از این رو راهنمایان تعلیماتی باید براساس تحقیقات و نظرات اندیشمندان و تجارب ارزنده خویش همواره راه‌های مؤثر و قاطع‌تری برای کار کردن مطلوب با معلمان و مدیران را جستجو کنند.

* همچنانکه نظارت مداوم و اعمال‌کننده زیاد، آزادی عمل معلمان و مدیران را سلب می‌کند، همانطور هم نظارت محدود و کنترل ناکافی موجب می‌شود که نیروها و منابع مفید در

سازمان‌های آموزشی به نحو مطلوب مورد بهره‌برداری قرار نگرفته و در نتیجه نیل به اهداف سازمانی مشکل شود از این رو راهنمایان تعلیماتی باید چنان تعادلی میان نظارت و کنترل معلمان و مدیران و آزادی عمل آنان به وجود آورند که زمینه‌های رشد محیط‌های آموزشی و توسعه خلاقیت‌های معلمان و مدیران فراهم شود.

* تا می‌توانند در اجرای طرح‌های آزمایشی برنامه‌های درسی و ارزشیابی از وسایل آموزشی و تجویز و نمایش فنون جدید تدریس پیشگام و پیشتاز بوده تا امر نظارت و راهنمایی همچنان پویایی خود را حفظ کند.

* باید خدمات برجسته و کارهای ممتاز معلمان و مدیران را مورد تشویق و تقدیر قرار داده و ترتیبی اتخاذ کنند که این قبیل اقدامات به طرق مختلف به اطلاع یکایک معلمان برسد. این کار چنانکه <کیمبل وایلز> می‌نویسد دو حسن دارد:

(۱) موجب می‌شود تا معلمی که به اقدامات برجسته مبادرت کرده تشویق شود و در نتیجه کوشش‌های خود را افزونتر سازد.

(۲) باعث می‌شود تا سایر معلمان و مدیران در اجرای فعالیت‌های مشابه و جدید تشویق و ترغیب شوند

مسئولیت‌های حرفه‌ای ناظر آموزشی

* مسئولیت ناظر در قبال خویشتن: فقط زمانی که انسان آموخته باشد به خود احترام بگذارد می تواند احترام به دیگران را نسبت به خود جلب کند. او باید برای عقاید، آرا و طرح های خویش احترام قائل باشد بدون اینکه دچار تعصب غیر منطقی شود.

* مسئولیت ناظر در قبال دانش آموزان: بچه ها یکی از بزرگترین مسئولیت های مربی را تشکیل می دهند مسئولیتی که تا پایان دوران معلمی بخش عظیمی از تلاش های مربی را به خود اختصاص می دهد. برای فراهم آوردن بهترین بهره آموزشی برای دانش آموزان لازم است که مربی نیازهای آنان را به طور منظم و حساب شده مطالعه و تحلیل کند. نیازهای حال و آینده بچه ها باید در نظر مربی باشد، این نیازها باید مبنای برنامه ریزی آموزشی برای دانش آموزان قرار گیرد.

* مسئولیت ناظر در قبال حامیان مدرسه: اگر مربی در مدرسه به عنوان فردی لایق شناخته شود که افراد جامعه و والدین بتوانند به او اعتماد کنند، او قادر به اداره موفقیت آمیز آرام و مؤثری در مدرسه خواهد بود.

* مسئولیت ناظر در قبال کارکنان مدرسه: اگر ناظر به آنچه می گوید عامل باشد راحت تر می تواند معلمان را تشویق به عمل کند. ناظری که در رفتارش با معلمان رعایت اصول دموکراسی را می کند می تواند توقع داشته باشد که معلمان با دانش آموزان در کلاس رفتار مشابهی داشته باشند.

* مسئولیت ناظر در قبال رئیس منطقه و مقامات بالاتر: ناظر در مقابل کسانی که او را به این منصب گماشته‌اند مسئول است. مسئولیت او نشانگر وفاداری به اهداف کلی آموزش و پرورش است. ناظر باید بدون نگرش شخصی به مسائل و مشکلات مدرسه به شکل مناسب به حل آنها پردازد. در واقع کسی که نظارت آموزشی مدرسه را به عهده دارد، باید در برقراری رابطه با مدیران بالاتر در سطح منطقه و استان با بصیرت و دقت عمل کند.

* مسئولیت ناظر در قبال همکاران و هم حرفه‌ای‌های خویش: ناظر در قبال مدرسه عضو مهمی از حرفه و رشته نظارت و راهنمایی تعلیماتی است. عضویت چنین رشته تخصصی ایجاب می‌کند که ناظر به گونه‌ای عمل کند که به اعتبار هم حرفه‌ای خویش لطمه نزند. ناظران باید با مشورت یکدیگر مشکلات آموزشی مدارس را حل کنند. لذا ضروری است که با هم رابطه داشته باشند. برای آموزش و پرورش کشور لازم است که امکانات ایجاد انجمن‌های حرفه‌ای - تخصصی را برای مربیان در حرفه‌های مختلف آموزش و پرورش فراهم کند. زیرا از طریق این مؤسسه‌ها می‌توان تبادل اطلاعات و رشد حرفه‌ای ناظران را قوت بخشید.

نتیجه‌گیری

از دیدگاه نظریه پردازان سازمانی، راهنمایان آموزشی افرادی هستند که نمی‌توانند در آموزش و پرورش تغییرات و اصلاحات اساسی و زیربنایی بوجود آورند. به نظر آنان در عالی‌ترین شرایط، راهنمایان آموزشی کسانی هستند که بر اجرای صحیح برنامه‌ها و خط‌مشی‌های جدید

آموزشی، روشهای عملیاتی استاندارد کار، حفظ و ارتقای معیارها و کیفیت تدریس و یادگیری و سرانجام اصلاح و بهبود فرآیند تدریس و یادگیری نظارت دارند. آنان همچنین می توانند برای ایجاد تغییرات مقطعی و کوتاه مدتی که به اصلاح آموزشی در موقعیت، زمان و مکان خاصی منجر می شود زمینه مناسب و آماده ای فراهم کنند.

به هر حال راهنمایان آموزشی چه مبتکر و آغازگر تغییرات و تحولات در آموزش و پرورش و مدرسه باشند و چه کنترل کننده خط مشی و برنامه های آموزشی و عملیات اجرایی؛ هدفشان این است که مطمئن شوند برنامه ها مطابق طرحهای پیش بینی شده با موفقیت اجرا می شود و مدارس، دانش آموزان و معلمان به اهدافشان دست می یابند.

اگر قرار باشد راهنمایان آموزشی در تغییر، اصلاح و ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری و برنامه درسی نقش اساسی داشته باشند، باید خواهی نخواهی از نقش سنتی و دیوانسالارانه خود خارج شده، در اصلاحات آموزشی و برنامه های آینده آموزش و پرورش نقش تحولی، انتقالی و پیشگامی ایفا کنند.

به تعبیر <سرجیوانی> و <ستارت>، فرایند نظارت و راهنمایی باید فرایند عقلانی و منطقی <تفکر مجدد> در مورد یادگیری و محیط کلاس و مدرسه تلقی شود. تفکر مجدد در مورد یادگیری و تدریس و محیط کلاس و مدرسه باید با کمک معلمان، مدیران و متخصصان دیگر

انجام گیرد. راهنمایان آموزشی باید این وظیفه و مسئولیت جدید را با تعهد اخلاقی نسبت به دانش آموزان، معلمان و نظام آموزشی انجام دهند.

آنان باید مأموریت جدید آموزش و پرورش را در دنیایی که به سرعت و از روی قهر و اجبار در حال تغییر مستمر است درک کنند، اهداف و مقاصد آن را بشناسند، تعریف و تحلیل مجدد از دانش آموز، معلم و مدرسه داشته باشند و آنگاه فعالیتهای آموزشی و پرورشی را در جهت تحقق این مأموریت، اهداف و مقاصد جدید، هدایت کنند.

هدف راهنمایان آموزشی در آینده باید غنی سازی بعد تفکر انتقادی در مورد اجزای نظام آموزشی باشد، نه اجرای روشهای قدیمی و منسوخ و غیرمؤثر. آنان باید به عنوان افرادی حرفه ای که کارشان بررسی پیچیدگیهای رفتار و رشد انسان، فرایند تدریس و یادگیری، انگیزش معلمان و دانش آموزان، طراحی برنامه درسی و هدایت آموزشی است، در فراهم ساختن محیط بهتر و مناسب تری برای جوانان با دیگر متخصصان همکاری متقابل و گسترده ای داشته باشند.

آنان باید بنا به ضرورت زمانی، در همه جنبه های کار معلم و دانش آموز صاحب نظر باشند، به طوری که بتوانند آنها را بهتر در مسیر آینده شان هدایت کنند.

در مدارس به عنوان جوامع یادگیری (به جای سازمانهای آموزشی)، تعهدات اخلاقی راهنمایان آموزشی نسبت به معلم و دانش آموز باید گسترش یابد. این تعهدات اخلاقی باید به صورت

هنجارها، ارزشها و باورهایی که مورد پذیرش و اعتماد معلمان و دانش آموزان است، متجلی شود. مبنای رفتار راهنمایان آموزشی در آینده باید معیارها و تعهدات اخلاقی نسبت به تحقق مأموریت اصلی آموزش و پرورش، یعنی رشد و پیشرفت همه جانبه دانش آموزان باشد. قوانین و مقررات سازمانی نباید در مدرسه و کلاس درس بر جریانهای آموزشی و انسانی حاکم شود بلکه باید تسهیل کننده و پیش برنده فرآیند آموزش و یادگیری و رشد و پیشرفت معلمان و دانش آموزان باشد. اهمیت قوانین و مقررات و مبنای قرار گرفتن آنها در رفتارهای سازمانی تا حدی است که انگیزه های قوی و بالای معلمان و دانش آموزان برای کار و تلاش تقویت شود.

در چارچوب مأموریت جدید آموزشی و پرورشی، تعهد اخلاقی نظارت و راهنمایی آموزشی (نه به حکم قانون، نه از روی اکراه و نه از روی سنت دیرینه و عادت) کمک کردن به تحقق مأموریت جدید است. نه تنها راهنمایان آموزشی باید به صورت یک باور و ارزش نهادی شده و باطناً به این تعهد اخلاقی اعتقاد داشته باشند بلکه مسئولان و مدیران ارشد آموزش و پرورش و مدیران مدارس و معلمان نیز باید به آن اعتقاد راسخ پیدا کنند. همه افراد مسئول و ذینفع در جامعه آموزش و پرورش باید در قبال مأموریت جدید آن تعهد اخلاقی داشته باشند و عملاً آن را در فعالیتهای خود بروز دهند.

هنگامی که معلمان، مدیران، والدین، دانش آموزان و جامعه در تلاش برای نیل به مأموریت جدید آموزش و پرورش، درک صحیحی از تغییرات و تحولاتی که باید انجام گیرد نداشته باشند و تعارض بین افراد و مقاومت در مقابل تغییرات شدت یابد، نقش راهنمایان آموزشی در رفع تعارضات و کاهش مقاومتها در مقابل تغییرات نمایان می شود. وظیفه راهنمای آموزشی در آینده ایجاب می کند که برای نزدیک کردن افکار و نظریات جناحهای ذینفع در آموزش و پرورش با آنان همکاری نزدیک و مستمر داشته باشند و تمام کوشش خود را برای ایجاد یکپارچگی و وحدت در آنان بکار گیرد.

رشد جوانان، توسعه آموزش و پرورش و توسعه ملی در گرو توجه خاص به نیروی انسانی در آموزش و پرورش است. اگر می خواهیم آموزش معنا پیدا کند، خلاقیتها بارور شود، بهره وری نیروی انسانی بالا رود، اهداف و معیارهای بالایی از عملکرد بدست آید، باید تحولی فکری و تعهدی اخلاقی در قبال تحقق مأموریت جدید آموزش و پرورش و نظارت و راهنمایی آموزشی در جهان متحول امروزی و قرن نامطمئن آینده در تک تک آحاد و مسئولان و مجریان آموزش و پرورش بوجود آوریم.

در قرن آینده آموزش و پرورش در مأموریتش برای جامعه و جوانان موفق است که بتواند به قدری که مؤید و تضمین کننده موفقیت ملی و جهانی باشد اولویتها و سرمایه های لازم را به آموزش و پرورش اختصاص دهد.

منابع:

۱- نظارت و راهنمایی تعلیماتی. و کیلیان، منوچهر. انتشارات دانشگاه پیام نور. ۱۳۸۰

۲- جزوه نظارت و راهنمایی تعلیماتی، رحیمیان، حمید دانشگاه تهران. دانشکده علوم تربیتی.

۱۳۷۳

۳- نظارت و راهنمایی آموزشی. نیکنامی، مصطفی. انتشارات سمت. ۱۳۷۷

شکوه قوانینی

کارشناس مسئول برنامه ریزی مدارس شبانه روزی و نمونه دولتی

به نقل از روزنامه اطلاعات ۱۳۸۶/۳/۸

<http://www.rie.ir>

<http://www.masy-management.blogfa.com>