

ارتقای صلاحیت‌های شغلی معاونین پرورشی در مدارس

سمیرا نیک‌طینت ایرج

مدرس دانشگاه، آموزش دهنده نهضت سوادآموزی، بجنورد، خراسان شمالی، ایران
Neektinat2@gmail.com

چکیده

اهداف از انجام این پژوهش راهکارهایی برای ارتقای صلاحیت‌های شغلی معاونین پرورشی می‌باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری بر مبنای محورهای فعالیت معاونین پرورشی و روش نمونه‌گیری از نوع سرشماری می‌باشد. ابزار جمع‌آوری ۳۸ این تحقیق شامل داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید اساتید حوزه مدیریت آموزشی قرار گرفت و برای محاسبه پایایی از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه در حیطه‌ی دانش ۰/۹۲، در حیطه‌ی مهارت ۰/۹۸ و در حیطه‌ی نگرش ۰/۹۸ بدست آمد. و از آزمون بارتلت برای تعیین کیفیت نمونه‌گیری در تحلیل عاملی استفاده شد. در هر سه حیطه ضریب کیفیت حجم نمونه بالای ۰/۶ بدست آمد و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و از آزمون بارتلت و از روش تحلیل اکتشافی و ماتریس همبستگی استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که به ترتیب نگرش، سپس مهارت و در نهایت دانش در بین معاونین پرورشی نسبت به محورهای تعالی مدیریت مدرسه نقش تعیین‌کننده دارد و متغیرهای اثرگذار و دارای بار علمی بالا عبارتند از: فعالیت‌های مکمل و فوق برنامه پرورشی، استقرار نظام یاددهی-یادگیری، تدوین برنامه عمل، خلاقیت، و سلامت و تربیت بدنی. افزایش کیفیت برنامه‌های پرورشی در مدارس مستلزم ارتقای صلاحیت‌های شغلی معاونین پرورشی مدارس می‌باشد. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر شایسته است دست‌اندرکاران نظام تعلیم و تربیت در جهت توانمندسازی معاونین پرورشی مدارس به دیدگاه آنان در خصوص ارتقای شایستگی‌های شغلی توجه ویژه نمایند.

واژگان کلیدی: معاونین پرورشی، ارتقاء، صلاحیت، شغل

مقدمه

استقرار و ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی به عنوان یکی از اصلی‌ترین راهبردهای نظام جمهوری اسلامی ایران است، این امر تنها از طریق اجرای صحیح و منطقی سیاست‌های کلی، ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش و سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش با تأمین و تربیت منابع انسانی متعهد، متخصص و کارآمد، محقق می‌شود. طبق سند تحول بنیادین هدف وزارت آموزش و پرورش صرفاً علم‌آموزی نیست بلکه هدف آن تربیت است یعنی تربیت علمی، اخلاقی، ایمانی و عملی دانش‌آموزان. اما تا چه حد مدیران، معاونین و معلمان مدارس از مفاد، اهداف و راهکارهای سند تحول بنیادین که در اولین محور برنامه تعالی مدیریت مدرسه هم به آن اشاره شده است آگاهی دارند و طبق آن عمل می‌کنند؟ یکی از مهم‌ترین اهداف مطرح شده در سند تحول بنیادین رشد فضائل اخلاقی و تزکیه دانش‌آموزان بر پایه تعالیم عالی اسلامی و تقویت بصیرت دینی و همچنین پرورش انسان‌های موحد، مومن و معتقد به معاد و آشنا به مسئولیت‌ها و وظائف در برابر خدا، خود و دیگران و طبیعت است.

بدیهی است که در مدارس جهت نیل به این اهداف معاونین پرورشی به همراه معلمان نقش ایفا می‌کنند و نقش آنها برجسته‌تر نیز می‌باشد. مهم‌ترین مشکلی که امروزه شاهد آن هستیم فاصله تربیتی بین مدرسه و خانه هست و دانش‌آموزان مخصوصاً دانش‌آموزان مقطع ابتدایی در بین دو راهی مانده‌اند و وظیفه تربیتی معلمان و معاونین پرورشی پیچیده‌تر شده است. در این

راستا ضروری است که با اتکا به شاخص های برنامه تعالی مدیریت مدرسه که همگی برگرفته از سند تحول کلیه عوامل مدرسه بصورت یکدست و با استفاده از روش ها نوین و علم روز به، بنیادین می باشند تربیت دانش آموزان پیردازند و ایجاد محیط بانشاط و صمیمی در مدرسه را در اولویت کاری خود قرار دهند تا اثربخشی بیشتری داشته باشند. (مرسلی، یاری، ۱۴۰۱)

در هرکشوری نظام آموزشی، یکی از پیچیده ترین زیر نظام های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است؛ که همواره تعداد زیادی از افراد به عنوان یادگیرنده و یاددهنده بوده و به طور مستقیم و یا غیرمستقیم به نحوی با فعالیت های آن سروکار دارند.

در بین عناصر زیادی که در این نظام فعالیت دارند، معاونین پرورشی و مدرسین به عنوان کنشگران اصلی، دارای نقش کلیدی هستند. افرادی که انتظار می رود با گذراندن دوره های مختلف آموزشی، شایستگی ها و صلاحیت های لازم را در حوزه های گوناگون کسب کنند. (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۹)

بیان مسئله

هدف همه فعالیت های پرورشی در مدرسه این است که انگیزه ها و محرک های لازم برای ادامه رشد و تکامل طبیعی و سالم دانش آموزان فراهم شود و امکان کسب دانش و مهارت های ضروری و ارزش های مطلوب برای بهره مندی از زندگی سالم اجتماعی مهیا گردد.

معاون یا معلم حرفه ای کسی است که از چند جنبه متفاوت دارای صلاحیت کاری باشد، این افراد باید از لحاظ عاطفی، جسمی، عملی، سیاسی، رفتاری، تجربی، تاریخی، فرهنگی، معنوی، و شخصی حرفه ای بوده و دیدی حمایت گر داشته باشند تا بتوانند موجب ایجاد انگیزه کافی در دانش آموزان شوند (مک لئوند و همکاران، ۲۰۱۷)

نقش منابع انسانی توانمند در مدل های تعالی سازمانی که همگی برگرفته از فلسفه مدیریت کیفیت جامع می باشند برجسته تر شده است و تعالی سازمانی را می توان رشد و ارتقاء سطح یک سازمان در تمامی ابعاد آن دانست که شامل نیروی انسانی نیز می شود. (آقاویردی و همکاران، ۱۳۹۵)

معاونین پرورشی مانند معلمان، یکی از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش و پرورش هستند که افت کمی و کیفی آنها تاثیر مستقیمی بر اهداف و عملکرد آموزش و پرورش دارد. از سوی دیگر توفیق برنامه های نظام آموزشی هر کشور بسته به وجود معلمان و مدیرانی است که از صلاحیت های علمی و مهارت های شغلی و حرفه ای لازم برخوردار باشند، از روش های یادگیری آگاهی داشته باشند، دانش محتوایی را بدانند و به دانش چگونگی مدیریت کلاس، استفاده از منابع آموزشی بهره مند باشند. (فلدمن و همکاران، ۲۰۱۸)

منظور از صلاحیت در تحقیق حاضر دانش، مهارت و نگرش افراد می باشد. دانش عبارت است از آگاهی ها، دانائی ها و معلوماتی که در دسترس یک فرد می باشد و بر اساس آن به قضاوت هایی دست می زند. مهارت توانائی های قابل پرورش شخص است که در عملکرد و ایفای وظایف او منعکس می شود؛ به عبارت دیگر توانایی بکار بردن موثر دانش و تجربه شخصی است.

نگرش یک حالت گرایش ذهنی در انسان برای عمل در جهت موافق یا مخالف با یک شیء معین و یا شیوه ای از آمادگی در جهت مخالف یا موافق با چیزهاست. (احمدی و نریمانی زمان آبادی، ۱۳۸۶)

یکی از بندهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تحول در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر فلسفه و تربیت اسلامی در جهت رسیدن به حیاط طبیعه و رشد و شکوفائی استعداد های فطری و ارتقای کیفی در حوزه های بینش، دانش، مهارت، تربیت، سلامت روحی و جسمی، تربیت انسان های مومن و پرهیزکار و متخلق به اخلاق اسلامی، بلند همت، امیدوار، خیر خواه، بانشاط، حقیقت جو، قانونگرا، ایثارگر، دانا، شجاع، پاکدامن و باحیا، استقلال و ظلم ستیز، امیدوار و منتظر می باشد. در تبیین مفهوم تعلیم و تربیت در سند تحول بنیادین چنین بیان شده است: رسیدن به حیاط طبیعه مستلزم مفهوم صلاحیت به کسب شایستگی های پایه می باشد (شورای عالی انقلاب فرهنگی ۱۳۹۶)

برآورده شدن یک استاندارد و یا بطور ضمنی به مفهوم کیفیت دلالت می‌کند صلاحیت به مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تاثیرگذار است اطلاق می‌گردد و می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده اندازه‌گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه توسعه و بهبود یابد (ماجدی و همکاران، ۱۳۹۶)

عشق به تربیت و جدی انگاشتن آن در تمامی فعالیت‌ها از تجلیات مورد انتظار از مدرسه در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش می‌باشد. (محبی و همکاران، ۱۳۹۴)

علی‌رغم پیامدهای مثبتی که توجه به صالحیت حرفه‌های معلمان و مدیران و معاونین به دنبال دارد، این مسئله در آموزش و پرورش کشور کمتر مورد توجه قرار گرفته و بیشتر صرفاً به بحث آموزش ضمن خدمت پرداخته شده است. در حقیقت ارتقای صالحیت حرفه‌های به‌منزله یک پیوستاری است که پیش از خدمت شروع و با آموزش، نظارت و حمایت مسئولین در حین خدمت تداوم می‌یابد. این در حالی است که در کشور کانون توجه برنامه ریزان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت بیشتر به آموزش‌های پیش از خدمت معلم، معطوف است و موضوع ارتقای صالحیت حرفه‌ای در حین خدمت، کمتر مورد توجه واقع شده است. زیرا رویکرد تربیت حرفه‌های معلمان در کشور یک رویکرد متمرکز سنتی است و مسئول تمام برنامه‌های تربیت حرفه‌های، آموزش و پرورش است. لذا یک مدل تمامیت خواهانه که در الگوهای اجرایی دوره‌های پیش از خدمت معلم وجود دارد در سیاست‌های اجرایی ضمن خدمت نیز مشهود است (محمدی مهر و همکاران، ۱۳۹۲)

آنچه عمال تحت این تمرکزگرایی، اتفاق افتاده است اجرای آموزش‌های ضمن خدمت به شکلی کوتاهمدت، گسسته و خارج از بافت مدرسه و بدون مشارکت معلمان است که شاید بتوان گفت کمترین تغییر را در باورها و عملکرد حرفه‌ای ایجاد کرده است (گندمی، ۱۳۹۵)

ادبیات و پیشینه

(قاسمی و همکاران ۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان ارائه آگوی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای برای معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر، نشان داد که مولفه‌های تشکیل دهنده صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی استان بوشهر شامل: صلاحیت شناختی، مهارتی، رفتاری و صلاحیت مدیریتی بود. همچنین نتایج نشان داد که مولفه‌های صلاحیت نگرشی تاثیرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای معاونین پرورشی شامل: عوامل درونی (ویژگی‌های فردی، برنامه درسی، مدیریت، فناوری اطلاعات) و عوامل بیرونی (سیاست‌های تربیتی، رسانه و جامعه سالم) بود.

(نتایج تحقیق بابائی‌دارانی و همکاران ۱۳۹۹) تحت عنوان برآزش صلاحیت حرفه‌ای هانتلی در بین آموزگاران استان اصفهان نشان داد که عمل حرفه‌ای بیشترین نقش را در صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران دارد. تعهد حرفه‌ای در جایگاه دوم اهمیت قرار دارد و دانش حرفه‌ای در جایگاه سوم اهمیت قرار گرفته است.

(نتایج تحقیق نادری و همکاران ۱۳۹۹) تحت عنوان نقش صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای در نگرش معلمان مقطع ابتدایی به شخصی سازی یادگیری، نشان داد که ارتقای صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای معلمان موجب بهبود نگرش آنان نسبت به شخصی سازی یادگیری می‌شود.

(نتایج تحقیق ماجدی ۱۳۹۸) تحت عنوان صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبار سنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای در پنج بعد شامل: دانش حرفه‌ای، مهارت‌های حرفه‌ای، توانایی‌های حرفه‌ای، نگرش‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های حرفه‌ای می‌باشد.

(نتایج تحقیق قاسمی زاده و همکاران ۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی وضعیت ارتقای نقش معاونین مدارس ابتدائیمزندان به رهبری آموزشی، نشان داد که از بین حیطه‌های هشت گانه مورد بررسی (رهبری آموزشی، امور اداری، امور ساختمان و اموال، امور

پرسنلی، امور والدین، ارتباط با اجتماع، امور انضباطی، امور ورزشی) به غیر از امور انضباطی در سایر حیطه ها بین وضع موجود و مطلوب فاصله زیادی وجود دارد. یافته ها بیانگر این بود که فعالیت های موجود معاونان باید نسبت به وضع مطلوب ارتقاء یابد و راهکاری که می تواند در این زمینه به معاونان کمک کند آموزش های مداوم و با کیفیتی است که مختص معاونان طراحی شده باشد.

اهمیت و اهداف موضوع

از فوائد برنامه های پرورشی در مدارس می توان به رشد و تکامل شخصیت دانش آموزان، غنی سازی اوقات فراغت دانش آموزان و توجه به نیازهای فردی آنان و همچنین فرهنگ پذیری و آموزش مهارت های مختلف زندگی و تمرین مشارکت و شکوفائی استعدادهای آنها اشاره کرد.

اهمیت ارتقای صلاحیت معاونین پرورشی دارای ضروریاتی می باشد که به این اهمیت و هدف ها اشاره خواهد شد. هدف آموزشی تربیتی، ایجاد نوآوری، خلاقیت، بالا بردن سطح کیفی فرهنگی، تربیتی و اجتماعی و ایجاد فرصت و انگیزه برای دانش آموزان وابسته و غیر وابسته در زمینه آموزشی، فرهنگی، تربیتی و اجتماعی در توسعه آموزش و فرهنگ مدارس است.

فرصت آفرینی برای رشد و شکوفایی استعدادها و خلاقیت های دانش آموزان؛

کاربردی کردن دانش و ارتباط دادن آن با نیازهای جامعه و موقعیت های زندگی؛

توجه ویژه به دستاوردهای علمی و عملی دانش آموزان برای ورود به میدان رقابت های علمی.

شناسایی قابلیت ها و ظرفیت های مدارس و ادارات آموزش و پرورش در زمینه پیشگیری و مراقبت در برابر آسیب های اجتماعی گسترش نهضت فرهنگی پیشگیری از اعتیاد، رفتارهای پرخطر و آسیب های اجتماعی

معرفی الگوهای پیشگیری از آسیب های اجتماعی در سطح مدارس

شناسایی الگوهای موفق آموزش پیشگیری و مراقبت به کودکان و نوجوانان

در برگزاری کلاس های آموزشی جهت ارتقای صلاحیت های معاونین پرورشی به سرفصل های اولویت دار که بطور مشترک در هر سه حیطه (دانش، مهارت و نگرش) وجود دارند. که شامل: فعالیت های مکمل و فوق برنامه پرورشی، استقرار نظام یاددهی سلامت و تربیت بدنی و پیشگیری از آسیب های اجتماعی، تدوین برنامه عمل می باشند.

روش تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. در تحقیق حاضر معاونین پرورشی ۳۸ مدرسه ابتدائی شهرستان جنورد مورد بررسی قرار گرفته و جامعه آماری این تحقیق شامل را تشکیل دادند جهت انتخاب نمونه آماری معاونین پرورشی از روش کل شمار استفاده شد بود و با مطالعه ادبیات و پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور مرتبط با موضوع تحقیق پرسشنامه‌هایی طراحی شد. پرسشنامه‌ها از دو بخش تشکیل شد: بخش اول مربوط به ویژگی‌هایی دموگرافیک و بخش دوم پرسشنامه سوال‌هایی در خصوص میزان دانش، مهارت و نگرش معاونین پرورشی در محورهای دهگانه برنامه‌تعالی مدارس بود که با استفاده از طیف لیکرت مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی پرسشنامه‌ها با توجه به نظرات اساتید رشته مدیریت آموزشی و متخصصان حوزه علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد و پایایی پرسشنامه‌ها در سطح دانش ۰/۹۲، در سطح مهارت ۰/۹۸ و در سطح نگرش ۰/۹۸ به دست آمده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و آزمون بارتلت استفاده شد. در این بخش، به روش تحقیق، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزارهای پژوهش (چگونگی بررسی روایی و پایایی ابزارها) و روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود (مقالات غیر پژوهشی از این چارچوب مستثنی هستند).

5

یافته‌ها

براساس این جدول معاونین پرورشی مورد مطالعه ۶/۴ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۷۶ درصد لیسانس و ۱۷/۷ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و ۸۸/۵ درصد دارای سابقه بالای ۲۰ سال هستند و ۱۳/۵ درصد سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال هستند.

جدول شماره ۱، ویژگی دموگرافیک معاونین پرورشی مدارس ابتدائی

معاونین پرورشی	مدرک تحصیلی		سابقه خدمت		
	فوق دیپلم و لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	کمتر از ۱۰ سال	بین ۱۰ تا ۲۰ سال
فراوانی	۶	۲۴	۸	۰	۷
درصد	۱۷/۷	۷۶	۶/۴	۰	۱۳/۵

آزمون کفایت نمونه‌گیری

برای اطمینان از اینکه داده‌های موجود برای تحلیل مناسب است یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. براساس نتایج بدست آمده در جدول شماره ۲ در حیطه‌ی دانش ضریب کفایت نمونه برابر ۰/۷۵ و در حیطه‌ی مهارت برابر ۰/۷۹ و در حیطه‌ی نگرش برابر ۰/۷۲ بود. شاخص KMO در هر سه حیطه بزرگتر از ۰/۶ بوده و نشان دهنده‌ی کفایت حجم نمونه براساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی است.

جدول شماره ۲، آزمون کفایت نمونه‌گیری

دانش	ضریب کفایت نمونه‌گیری	آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
	۰/۷۵۵			
		۵۱۸/۳۴۶		
			۴۵	
				۰/۰۰۰

۰/۷۹۷	ضریب کفایت نمونه گیری	مهارت
۶۱۷/۹۶۴	آزمون بارتلت	
۴۵	درجه آزادی	
۰/۱۰۰۰	سطح معناداری	نگرش
۰/۸۳۴	ضریب کفایت نمونه گیری	
۶۷۴/۸۶۹	آزمون بارتلت	
۴۵	سطح معناداری	
۰/۱۰۰۰	ضریب کفایت نمونه گیری	

برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر دادهها کمک گرفته شد.

بحث و نتیجه گیری

6

براساس نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر مشخص شد که از دیدگاه معاونین پرورشی متغیرهای اثرگذار که بطور مشترک، استقرار نظام، در هر سه حیطه جزو بیشترین اثر هستند شامل: فعالیت های مکمل و فوق برنامه یاددهی-یادگیری و سلامت، تربیت بدنی و تدوین برنامه عمل میباشد. در ادامه شاخص های مهم و اثرگذار محورهایی که در هر سه حیطه بطور مشترک در اولویت اهمیت بودند آورده شده است.

جهت مشخص کردن شاخص های مهم و اثر گذار در هر محور از ماتریس همبستگی استفاده شد و مشخص شد که در محور (فعالیت های مکمل و فوق برنامه پرورشی) شاخص های مهم به ترتیب بار عاملی عبارت بودند از: فراهم سازی شرایط و امکانات لازم برای اجرای فعالیت های برگزاری اردوهای تفریحی با حضور و مشارکت دانش آموزان، مکمل و فوق برنامه پرورشی کارکنان، بکارگیری شیوه های جذب و مشارکت دانش آموزان در استفاده از برنامه ها و فعالیت های پرورشی، مکمل و فوق برنامه. مطابق یافته های مطالعه دیگر پژوهش ها در زمینه مربیان پرورشی، راهکارهای توسعه توانمندی شغلی مربیان را می توان در دو گروه اقدام های روان شناختی و اقدام های مدیریتی طبقه بندی کرد؛ لذا پیشنهاد می شود هر دو راهکار به طور هم زمان در توسعه توانمندی شغلی مربیان مورد توجه قرار گیرند؛ به علاوه چون از میان مؤلفه های روان شناختی مرتبط با توانمندی شغلی عواملی، مانند تأثیرگذاری شغلی و اعتماد شغلی و از میان مؤلفه های سازمانی مرتبط با توانمندی شغلی، عواملی نظیر صراحت اهداف و خط مشی های سازمانی و دسترسی کارکنان به منابع، دارای بیشترین همبستگی با توانمندی شغلی مربیان هستند، پیشنهاد می شود که این عوامل در توسعه توانمندی مربیان پرورشی، بیشتر مورد توجه قرار گیرند. به منظور حفظ انگیزه شغلی و توانمندی بالای مربیان پرورشی به ویژه در سطح مربیان دارای تحصیلات بالاتر پیشنهاد می شود، شرح وظایف سازمانی آنها به طور مجدد مورد تجدید نظر قرار گرفته، علاوه بر در نظر گرفتن انتظارات جدید از نقش مربیان پرورشی، چارچوب دقیق آن به منظور پرهیز از هرگونه اعمال سلیقه شخصی یا دخالت های خارج از وظیفه یا تحمیل امور خارج از چارچوب وظایف، مشخص شود.

اجرای برنامه توسعه شایستگی های حرفه ای منابع انسانی در آموزش و پرورش را بسیار با اهمیت است و جهت گیری برنامه شامل: شناسایی شایستگی های مورد نیاز جامعه هدف براساس نیازسنجی، برنامه ریزی از پایین به بالا، ارائه آموزش ها در قالب نظری، عملی و به ویژه مهارتی، توسعه شایستگی، تنوع بخشی به شیوه های تربیتی و بهره مندی از آموزش های ضمن خدمت به عنوان مکمل روش های توسعه ای می باشد.

پیشنهادها

تولید نرم افزارهای آموزشی با موضوعات پرورشی، دینی به ویژه معارف قرآنی و معارف انقلاب اسلامی در حوزه آموزش و پرورش؛
تولید نرم افزارهایی در حوزه مراقبت در برابر آسیب های اجتماعی؛
تولید قطعات و نرم افزارهای سرگرمی و بازی آموزشی با تأکید بر مفاهیم پرورشی و تربیتی؛
بیان حکایت و روایتی از قصه ها، رویدادها و وقایع زندگی که شکل دهنده ی بخش آموزنده، اندرز دهنده و امیدآفرین تلخی ها و شیرینی های زندگی است. حکایتی از زندگی در شهر و روستا، ارتباطات روزانه، مدرسه، دانشگاه، محل کار و هر آنچه می تواند درسی برای ساختن آینده ای درخور شأن ایرانی باشد. داستان ها و روایت های نو و کهنی که بیانگر ساختن آینده ای روشن است.
تولید قطعات آموزشی ویژه دانش آموزان با نیازهای خاص رفتاری.

در جهت رسیدن به اهداف عملکرد مناسب در مدارس و آموزش و پرورش پیشنهاداتی ارائه گردیده است:

شیوه های صحیح برقراری ارتباط جهت به حداکثر رساندن جذب و مشارکت دانش آموزان در فعالیت های فوق برنامه و ایجاد ارتباط دوستانه با کارکنان و دانش آموزان آموزش داده شود. جهت آشنایی بیشتر با محیط های یادگیری مثل کانون ها و اردوگاه ها، کارگاه های آموزشی ویژه معاونین پرورشی در اردوگاه ها و یا کانون ها برگزار شود. تولید محتوای آموزشی در اولویت آموزش های معاونین پرورشی در نظر گرفته شود.

در معاونین پرورشی ایجاد انگیزه نمایند و به تقویت نگرش آنان بیش از مهارت و دانش بپردازند در این زمینه هم مدیران مدارس مجری طرح تعالی مدیریت و هم دست اندرکاران آموزش و پرورش می توانند از طریق برقراری روابط دوستانه و یا پاداش در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند.

برای افزایش ارتقاء صلاحیت های حرفه ای دانشگاه فرهنگیان اقدام کند. تجهیزات و امکاناتش را هم مهیا کند. در حوزه ساماندهی نیروی انسانی الگویی را طراحی شده که هر استان و منطقه ای که الگو را ناکافی می داند باید نقد منطقی داشته باشد.
آداب و مهارت های زندگی و بنیان خانواده؛ انتخاب، برنامه ریزی، آداب معاشرت اجتماعی، تفریح سالم، انجام کارهای گروهی، انتقادپذیری، کنجکاوی، دوستیابی، مسئولیت پذیری، مهارت حل مسئله، مدیریت بحران را در حیطه ی کاری معاونین پرورشی گنجانده شود.

منابع

مرسلی، ژیلا، یاری حاج عطالو، جهانگیر، ارائه مدلی برای ارتقای صلاحیت های شغلی معاونین پرورشی زن بر مبنای تعالی مدیریت، زن و مطالعات خانواده، شماره ۵۸، زمستان ۱۴۰۱، ۶۹

قاسمی، همکاران، ارائه الگوی صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی، فصلنامه علمی و پژوهشی، توسعه ی آموزش جندی شاپور، سال یازدهم، ۱۳۹۹، ۱۴۸

قاسمی، بهروز، همکاران، شناسایی عوامل درونی و بیرونی اثرگذار بر صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی مقطع متوسطه استان بوشهر، فصلنامه علمی پژوهشی، شماره اول، پاییز ۱۳۹۷، ۱۷۵

گندمی، فهیمه، به سوی رویکردی مدرسه بنیان در حوزه رشد و بالندگی حرفه های معلمان: تعیین عناصر اساسی یک رویکرد اثربخش، فصلنامه علمی تربیت معلم فکور، ۱۳۹۵، ۱۲۱

سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، ۱۳۹۰، تدوین شده با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی وزارت آموزش و پرورش.

معروفی، یحیی، یوسف زاده، محمدرضا، بررسی سطح توانمندی شغلی مربیان پرورشی دوره ابتدایی و راهکارهای توسعه آن، فصلنامه علمی و پژوهشی، شماره ۳، ۱۳۹۲، ۱۶۴



دومین کنفرانس بین المللی و سومین همایش ملی یافته های نوین در مدیریت، روانشناسی و حسابداری

تهران - ۳۱ تیر ۱۴۰۲



2nd International & 3rd National Conference on New Findings in Management, Psychology and Accounting

22 July 2023 | Tehran

