



برنامه ریزی درسی و کیفیت آموزشی در آموزش و پرورش آمنه بی‌آلایش

کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه پیام نور واحد کرج

چکیده

برنامه‌ریزی یکی از مؤلفه‌های حیاتی و اساسی مدیریت است و از ابزارهای لازم برای ایجاد تغییر در سازمان محسوب می‌شود. کیفیت آموزشی و کیفیت‌بخشی به فرآیند آموزش، مسئله‌ای است که در چندسال گذشته از دهان کار به دهان گوناگون آموزش و پرورش، بارها و بارها شنیده شده است. نکته مهم در بحث کیفیت آموزشی، تعریف آن و رویکردی است که در راستای رسیدن به آن برمی‌گزینیم. هدف از انجام این تحقیق بررسی برنامه ریزی درسی و کیفیت آموزشی در آموزش و پرورش بود. این مطالعه به روش کتابخانه‌ای و از نوع طرح‌های مروری است؛ که در تیرهای فرعی به بررسی برنامه ریزی درسی و کیفیت آموزشی می‌پردازد. در نتیجه می‌توان این‌گونه بیان کرد که اهمیت کیفیت تدریس و در نتیجه ویژگی معلم را نمی‌توان دست کم گرفت، در مراحل اولیه تحصیلات ابتدایی گرایش به یادگیری و نیز خودشناسی در شخص شکل می‌گیرد و نقش معلم در این مرحله بسیار مهم است. سلامت هر جامعه به کیفیت نظام آموزشی آن وابسته است. اگر دانش‌آموزان، ارزش‌ها، هنجارها و مهارت‌های اجتماعی لازم برای شهروندی خوب بودن را نیاموزند و همچنین مهارت‌ها و تخصص لازم برای انجام وظایف فردی و اجتماعی خود را به طور مؤثر و کارآمد فرا نگیرند، واحدهای آموزشی رسالت خود را به انجام نرسانیده‌اند. تحقق این رسالت مستلزم توجه به کیفیت نظام آموزشی است.

کلیدواژه‌گان: برنامه ریزی درسی، کیفیت آموزشی، آموزش و پرورش.



مقدمه

امروزه سازمان‌ها ناگزیرند به‌طور دائم بر رویدادهای داخلی و خارجی نظارت کنند تا بتوانند در زمان مناسب و برحسب ضرورت، خود را با تغییرات وفق دهند. سازمان‌ها بایستی به شیوه‌ای اصولی این تغییرات را شناسایی کنند و خود را با آن‌ها وفق دهند. پفر برنامه‌ریزی استراتژیک را فرایند ایجاد و توسعه رویه‌ها و عملیات ضروری برای دستیابی به آینده تعریف می‌کند. وی بین برنامه‌ریزی بلندمدت که به‌صورت واکنشی است و برنامه‌ریزی استراتژیک که سازمان را مجاز به خلق آینده‌اش می‌کند، تفاوت قائل می‌شود. از دیدگاه مک کون برنامه‌ریزی استراتژیک فرایندی برای بازسازی و انتقال سازمانی است. به نظر وی در برنامه‌ریزی بلندمدت اهداف و پیش‌بینی‌ها بر اساس فرض ثبات سازمانی است، درحالی‌که در برنامه‌ریزی استراتژیک، نقش سازمان در محیط آن بررسی می‌شود. برنامه‌ریزی باعث می‌شود تا سازمان فعالیت‌ها و خدماتش را برای برآوردن نیازهای در حال تغییر محیط تطبیق دهد. این برنامه‌ریزی نه‌تنها چارچوبی برای بهبود برنامه‌ها ارائه می‌کند بلکه چارچوبی برای ساختاردهی مجدد برنامه‌ها، مدیریت و همکاری‌ها و نیز برای ارزیابی پیشرفت سازمان در این زمینه‌ها ارائه می‌کند (رستگاری و نجفی، ۱۳۹۰).

اثربخشی و کارایی به آنچه که انجام می‌دهیم و این که چگونه انجام می‌دهیم مربوط می‌شود. کارایی یعنی درست انجام دادن وظیفه و به رابطه بین ورودی و خروجی اشاره دارد. برای نمونه اگر شما از نهاد معینی بازده بیشتری به دست آورید کارایی را افزایش داده‌اید. مدیران با منابع ورودی (پول، افراد و تجهیزات) که کمیاب هستند سروکار دارند لذا آن‌ها به استفاده کارآمد از این منابع توجه بیشتری دارند؛ بنابراین مدیریت در پی به حداقل رساندن هزینه‌های منابع می‌باشد (رابینز و دی سنزو، ۱۳۹۰). اصطلاح مدیریت^۱ به معنی فرآیند انجام کارها به طور اثربخش و کارآمد به وسیله دیگران است. چند اصطلاح در این تعریف قابل‌بحث و بررسی هستند. این اصطلاحات عبارت‌اند از فرآیند، اثربخشی^۲ و کارایی^۳. در تعریف مدیریت، اصطلاح فرآیند نشان‌دهنده فعالیت‌های اولیه‌ای است که مدیر آن‌ها را اجرا می‌کند. این فعالیت‌ها را در اصطلاح مدیریت، وظایف مدیریت می‌نامیم (رابینز و دی سنزو، ۱۳۹۰).

اگرچه به حداقل رساندن هزینه منابع شرط لازم برای کارایی است اما شرط کافی نیست؛ بنابراین مدیریت به تکمیل فعالیت‌ها توجه دارد. ما در اصطلاح مدیریت این توانایی را اثربخشی می‌نامیم. اثربخشی یعنی انجام درست وظیفه. اثربخشی در یک سازمان یعنی دستیابی به هدف (رابینز و دی سنزو، ۱۳۹۰). اگرچه اثربخشی و کارایی دو مقوله متفاوت هستند ولی ارتباط نزدیکی باهم دارند. برای نمونه اگر کسی کارایی را نادیده بگیرد

1. Management

2. Effectiveness

3. Efficiency



اثربخشی آسان‌تر خواهد بود. مثلاً اگر شرکت الایدسیگنال^۱ هزینه‌های ورودی (مواد و کارگر) را نادیده بگیرد در این صورت می‌تواند فیلترهای روغن پیچیده‌تر و بادوام‌تری تولید کند (رابینز و دی سنزو، ۱۳۹۰).

مدیریت از دید کارکردی شامل وظایفی همچون برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، نوآوری، هماهنگی، ارتباط، رهبری، انگیزش و کنترل می‌گردد. این نوع تعاریف از مدیریت اگر چه با کمی و کاستی یا فزونی‌هایی در واژه‌های بیان‌کننده وظایف روبروست، اما به نظر روان‌تر از تعاریفی است که می‌کوشند مدیریت را محصور به یک ویژگی خاص نمایند و یا ارزش فلسفی خاصی به مفهوم بیفزایند (رضائیان، ۱۳۹۱). یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های کشورهای توسعه‌یافته، توجه به دانش مدیریت به‌عنوان یکی از ضروریات بلامنازع پیشرفت، توسعه، رشد اقتصادی و اجتماعی است. که در این میان آنچه به‌عنوان اصلی‌ترین کارکرد مدیریت (در سطوح مختلف) هر کشور مورد بحث است همانا برنامه‌ریزی و تلاش برای نیل به هدف‌های پیش‌بینی‌شده در آن است. رخدادهای چند دهه گذشته همراه با نیازهای جدید حادث در این سال‌ها از خصوصیتی برخوردارند که با تکیه صرف بر برنامه‌های متداول و غیر منعطف نمی‌توان با این رخدادهای و نیازها مقابله و همگامی کرد. از این‌رو از سه دهه قبل توجه مدیران و صاحب‌نظران به سمت برنامه‌ریزی بلندمدت و به‌ویژه برنامه‌ریزی استراتژیک جلب شده است، برنامه‌ریزی از دغدغه‌های اصلی حکومت‌ها شده است. این ضرورت از اواخر دهه پنجاه و اوایل شصت میلادی به دلیل شرایط ویژه جهانی و رشد تدریجی ارتباطات بیشتر نمود پیدا کرده است (رستگاری و نجفی، ۱۳۹۰).

اصول مدیریت آموزشی

۱- برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی یا طرح‌ریزی یعنی اندیشیدن از پیش، متخصصان از زوایای متعدد برای برنامه‌ریزی تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند که برخی از آنها عبارتند از:

- تعیین هدف، یافتن و ساختن راه وصول به آن
- تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کارهایی باید انجام گیرد.
- تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده و یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن به آن را فراهم کند.
- طراحی عملیاتی که شیئی یا موضوعی را بر مبنای شیوه‌ای که از پیش تعریف شده، تغییر بدهد.

^۱ . AlliedSignal



۲- سازماندهی

سازماندهی فرآیندی است که طی آن تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری و هماهنگی میان آنان به منظور کسب اهداف صورت می‌گیرد.

۳- رهبری

رهبری یا هدایت یعنی تلاش مدیر برای ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان جهت دست یافتن به اهداف سازمان

۴- کنترل

کنترل، تلاش منظمی است در جهت رسیدن به اهداف استاندارد، طراحی سیستم بازخورد اطلاعات، مقایسه اجزای واقعی با استانداردهای از پیش تعیین شده و سرانجام تعیین انحرافات احتمالی و سنجش ارزش آنها بر روند اجرایی که دربرگیرنده حداکثر کارایی است.

مهارت‌های مدیریتی در مدارس

در جهان امروز مدیریت به عنوان یک حرفه معرفی می‌شود و در این راستا توجه به مهارت‌های مدیریت از جهات مختلف حائز اهمیت و بررسی است. برای روشن شدن دلایل اهمیت این مقوله ذیلاً به نکاتی اشاره می‌شود که اهمیت مطالعه مهارت‌ها را یادآور می‌شود.

۱- مهارت از آن نظر حائز اهمیت است که به تصمیمات مدیر اعتبار بخشیده و اهداف سازمان را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

۲- تجهیز مدیران به مهارت‌های مورد نیاز شغل، به آنها این امکان را می‌دهد تا وظایف خود را به دور از موانع فنی و شغلی انجام دهند. به عبارتی در صورت داشتن مهارت‌های لازم، مدیر قادر است تا رسالت حرفه‌ای خود را به نحو احسن انجام دهد (فرهی، ۱۳۸۲).

انواع مهارت‌های مدیریت

در طول ادبیات مدیریت و در طی اعصار مختلف، اندیشمندان با توجه به اهداف و تعهداتی که برای مدیران قائل می‌شدند، مهارت‌های خاصی را برای ایشان معرفی می‌کردند که البته در بخش مهارت‌های مدیریت شرح کامل این مهارت‌ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. ذیلاً شرح مختصری از برخی مهم‌ترین مهارت‌های مدیریت آورده می‌شود.



اندیشمندان و صاحب‌نظران سازمان و مدیریت هر یک به فراخور و بر حسب زمینه موضوعی کارهای تحقیقاتی خود مهارت‌های مختلفی را برای مدیران بر شمرده‌اند. اولین دسته‌بندی مورد قبول، دسته‌بندی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی و تخصیص آن بر نمودار سلسله‌مراتبی مدیریتی است که توسط کتز^۱ صورت گرفته است. دسته‌بندی مهارت‌های کتز به سه دسته اساسی مهارت‌های فنی^۲، انسانی^۳ و ادراکی^۴ صورت گرفت.

بر اساس این دسته‌بندی مهارت فنی عبارت از توانایی بهره‌گیری از دانش فنی، روش‌ها، فرآیندها و رویه‌های علمی برای انجام یک وظیفه می‌باشد. این مهارت نیازمند به کار با ابزار بوده و مدیران و سرپرستان بایستی توانایی آموختن این مهارت را به زیردستان خود داشته باشند؛ به عبارت دیگر منظور از مهارت فنی، استادی در فعالیت خاصی است که لازمه آن داشتن معلومات تخصصی، قدرت تحلیل در محدوده تخصص مورد نظر و استادی در کاربرد ابزار و فنون مربوطه به رشته است تا ضمن توانایی استفاده مطلوب از ابزار و تجهیزات تخصصی و انجام بهینه شغل، کارکنان تحت امر را نیز نسبت به انجام کار به خوبی آموزش داده و توجیه نمایند (فرهی، ۱۳۸۱).

مهارت انسانی

مهارت انسانی عبارت از توانایی کار کردن با دیگران (افراد) است؛ به عبارت دیگر مهارت انسانی توانایی انجام کار، برقراری ارتباط و ایجاد انگیزه در کارکنان می‌باشد و مدیر باید توانایی داشته باشد تا محیطی را خلق کند که در آن کارکنان برای بیان عقایدشان احساس امنیت و آزادی نمایند؛ به عبارت دیگر منظور از مهارت انسانی توانایی ایجاد تفاهم و همکاری در بین اعضای گروه، هدایت و رهبری کارکنان و ایجاد انگیزش در آنان در جهت دستیابی به اهداف سازمان است.

مهارت ادراکی

مهارت ادراکی به توانایی برداشت کلی و شناخت عناصر برجسته و هم موقعیت. به طور کلی در این مهارت، مدیر باید توانایی جامع‌نگری و درک تصویر نظام گرا از سازمان با تمام پیچیدگی‌ها، موقعیت‌ها و پدیده‌های محیطی را داشته باشد تا بتواند عوامل مهم را مدنظر قرار داده و سازمان را همواره در تمامی موقعیت‌ها به صورت کارا و اثربخش به سمت تعالی هدایت نماید (عاصمی‌پور، ۱۳۷۱). هرولد کونتر و همکاران ضمن قبول سه مهارت مورد نظر کتز، مهارت چهارمی به اسم مهارت طراحی و حل مسئله به آن اضافه کرده‌اند (کونتر و

^۱ . Kotz

^۲ . Technical Skills

^۳ . Human skills

^۴ . Perceptual skills



هینز^۱، ۱۹۸۸). بر اساس این دسته‌بندی، مهارت طراحی و حل مسئله^۲ عبارت است از توانایی حل مشکل‌ها به شیوه‌ای که به سود سازمان باشد. برای آنکه مدیران، به ویژه در سطوح بالا، اثربخش باشند، بایستی فراتر از ملاحظه مسئله، نه تنها قادر به درک آن باشند بلکه باید همانند یک مهندس طراح، مهارت و توانایی طراحی و حل مسئله را داشته باشند. تقسیم‌بندی دیگری توسط پکی ری گو و همکاران (۱۹۸۹) به عمل آمده است که علاوه بر آنکه سه دسته مهارت اصلی کتر را قبول داشته است، مهارت چهارمی به نام مهارت ارتباطی به آن افزوده اند. آنان در تحقیقی که در همین رابطه انجام داده‌اند، بیان نمودند که روند تغییرات از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۰ به سمت کمرنگ شدن مهارت‌های فنی و پراهمیت شدن مهارت‌های انسانی، ادراکی و ارتباطی است (نقوی، ۱۳۸۹).

در تقسیم‌بندی دیگری، مهارت‌های مورد نیاز در قالب سه محور کلی مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تصمیم‌گیری و مهارت‌های ابداع و خلاقیت دسته‌بندی شده است. بر اساس مدل پیشنهادی محقق، مهارت فنی حذف شده و به جای آن مهارت‌های ادراکی که برای جایگاه مدیران عامل سازمان‌ها حیاتی‌تر است به دو شاخه‌ی مهارت خلاقیت و مهارت در تصمیم‌گیری که دو وجه بارز فعالیت‌های ذهنی مدیر است تقسیم می‌شود. بر اساس این تحقیق، الگوی پیشنهادی نه تنها تناسب بیشتری با فعالیت‌ها و نقش‌های مدیران ارشد جامعه ایران دارد بلکه بر حسب ماهیت، سبک مدیریت آن‌ها را به دو گروه کارآفرین و کارگزار تفکیک می‌کند (منانی، ۱۳۸۹).

مهارت‌های فنی

این نوع مهارت شامل درک و فهم و تسلط داشتن در فعالیت‌های خاصی است که از آن جمله می‌توان به روش‌ها، شیوه‌های عملی کار، مراحل اقدام و تکنیک‌ها اشاره کرد. به بیانی دیگر، مهارت فنی ظهور دانش و تجربیات ویژه در انجام فعالیت سازمانی است (چاین^۳، ۲۰۰۹).

مهارت فنی همچنین شامل معلومات اختصاصی، قدرت علمی انجام دادن یک کار تخصصی و قدرت به‌کارگیری ابزار و تکنیک‌هایی در شغل معین است. مهارت فنی بین انواع مهارت‌ها از همه شناخته‌شده‌تر و آشنا‌تر است. لازم به ذکر است که فقط در محیط‌های تخصصی و کارشناسی این نوع مهارت به نسبت سایر مهارت‌های مدیریتی از ضرورت بیشتری برخوردار است. به همین دلیل بیشتر برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای و ضمن خدمت به منظور افزایش مهارت‌های فنی اختصاص داده می‌شود؛ اما نکته‌ای که ذکر آن در اینجا لازم

^۱ . Koontz, H. & Heniz, W.

^۲ . Problem solving

^۳ . Chin



است آن است که نیاز پرسنل سازمان به این مهارت به نسبت متفاوت است. کنتز (۱۹۵۵) اذعان می‌دارد که با حرکت به سمت سطوح عالی سازمان از اهمیت و ضرورت مهارت فنی کاسته می‌شود، به این معنا که مدیران عملیاتی به نسبت مدیران عالی سازمان به مهارت فنی بیشتری نیاز دارند (رابینز، ۱۳۸۸).

برنامه‌ریزی آموزشی

تعیین اهداف و یافتن راه وصول به آن و تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در مورد این‌که چه راه‌هایی باید صورت گیرد و طراحی وضعیت مطلوب برای آینده و انتخاب راه‌ها و وسایل رسیدن به آن و طراحی عملیاتی و اجرایی بر مبنای شیوه‌هایی که در اهداف مشخص شده است در نگرش دیگر برنامه‌ریزی عبارت است از: دست یافتن به هدف موردنظر فرآیند برنامه‌ریزی که از هفت عنصر تشکیل شده شامل مأموریت سازمانی و تحلیل استراتژیک و استراتژی‌ها و اهداف بلندمدت و برنامه‌ریزی تلفیقی و برآورده‌های مالی و خلاصه اجرایی. مهم‌ترین نقش برنامه‌ریز تمرکز همه فعالیت‌های برنامه‌ریزی روی جهت‌گیری کلی سازمان موردنظر از مبدأ به مقصد نهایی که همان تصویر وضعیت آنی مورد انتظار و چشم‌اندازهای موفقیت و استراتژی‌های سازمانی هستند می‌باشد. برنامه‌ریزی اثربخش فرآیندی است زمان‌بند و نباید اجازه داد بدون تفکر وسیع و عمیق و همه‌جانبه و تجزیه و تحلیل موردنیاز و به‌اختصار و سریع انجام شود. بنابراین نقش برنامه‌ریزی و مدیریت در اداره اجتماعات بشری امری است که امروزه بر آن تأکید فراوان می‌شود امروزه برنامه‌ریزی به‌عنوان یک نگرش و یک راه زندگی ضامن تعهد به عمل بر مبنای اندیشه و تفکر برای آینده و اراده پاسخ به برنامه‌ریزی منظم و مداوم می‌باشد. بنابراین ضرورت برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف کوچک یک واقعیت انکارناپذیر است و تمام نهادها و حتی زندگی افراد در محیطی که همیشه با تحولات همراه است و فعالیت می‌کنند نیازمند آن هستند.

برنامه‌ریزی یکی از مؤلفه‌های حیاتی و اساسی مدیریت است و از ابزارهای لازم برای ایجاد تغییر در سازمان محسوب می‌شود. در مورد برنامه‌ریزی تعاریف بسیاری وجود دارد ولی انتخاب و تدوین اهداف صحیح و همچنین شیوه‌های مناسب دستیابی به آن‌ها در اکثر این تعاریف مشاهده می‌شود. برخی از تعاریف برنامه‌ریزی عبارت‌اند از: از نظر «استونر» برنامه‌ریزی یعنی انتخاب اهداف درست و سپس انتخاب مسیر، راه، وسیله یا روش درست و مناسب برای تأمین این اهداف. از نظر «بیلو» برنامه‌ریزی فرآیندی است که سازمان در قالب آن، همه فعالیت‌ها و تلاش‌های خود را در مورد وضعیت مورد انتظار، راه رسیدن به آن و چگونگی طی مسیر را در یکدیگر ترکیب و ادغام می‌کند. به عقیده «جنسن» برنامه‌ریزی یکی از مؤلفه‌های حیاتی و اساسی مدیریت است و از ابزارهای لازم برای ایجاد تغییر در سازمان محسوب می‌شود (الوانی، ۱۳۸۴).

کیفیت آموزشی



کیفیت آموزشی و کیفیت‌بخشی به فرآیند آموزش، مسئله‌ای است که در چندسال گذشته از دهان کار به دستان گوناگون آموزش‌وپرورش، بارها و بارها، شنیده شده است. نکته مهم در بحث کیفیت آموزشی، تعریف آن و رویکردی است که در راستای رسیدن به آن برمی‌گزینیم. چنین می‌نماید که به نزد فرادستان کنونی آموزش‌وپرورش، تعدیل نیرو و حذف نیروهای «اضافی»، بخش مهمی از تعریف کیفیت آموزشی است. از آنچه در سطح جهان و در جامعه مدنی آموزش‌وپرورش از آموزش کیفی انجام می‌گیرد می‌توان، بیش از تعدیل نیرو، آموزش و توانمندسازی نیرو را برداشت کرد. در ۲۴ سپتامبر ۲۰۱۳، شانزده سازمان پیشرو جامعه مدنی فعال در گستره آموزش‌وپرورش، در تعریف خود از کیفیت آموزشی، چنین آوردند: آموزش‌وپرورش کیفی، بخش اصلی حق برخورداری از آموزش است و بایستی چند بعدی نگریسته شود. در آموزش‌وپرورش کیفی هم باید بر فرآیندهای آموزشی و آنچه در درون آن می‌گذرد، نگریت و هم بر دستاوردهای کوتاه، میان و بلندمدت. آموزش‌وپرورش کیفی، شناخت سنجش‌گرانه را در اختیار مردم می‌گذارد و به آن‌ها توانمندی‌ها و مهارت‌هایی می‌دهد که برای ارزیابی، مفهوم‌سازی و حل مسئله‌ها که در سطحی محلی و جهانی رخ می‌دهند، مورد نیاز است (اوتاری نیا، ۱۳۸۷).

برای آموزش‌وپرورش حیاتی است که دگرگون‌کننده، همساز با عدالت اجتماعی و عدالت محیط زیستی، دموکراتیزه‌کننده ساختارهای قدرت، پشتیبان برابری و یکسان‌نگری و پاس‌دارنده حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین باشد. نگاه بسته به آموزش که یادگیری را در برون‌دادهای آموزشی اندازه‌پذیر در شمردن و سواد می‌فهمد، می‌تواند به کنار گذاشتن این بعدهای اصلی کیفیت و بی‌ارزش شمردن هدف‌ها و مهارت‌های بنیادین و ارزش‌ها و روابطی همچون آفرینش‌گری، کنجکاوی، سنجش‌گرانه‌اندیشی، جامعه‌اندیشی، همبستگی، همیاری، خویشتن‌داری، خویشتن‌باوری، پاسخگویی دوسویه، گفت‌وشنود، همدردی، همدلی، دلیری، خودآگاهی، پایداری، رهبری، فروتنی، آرامش، هماهنگی با طبیعت و بنابراین کاستن از دست‌یابی به هدف فراگیر آموزش‌وپرورش، بینجامد. ناگفته پیداست که در چنین نگرشی، وجود نیروها و از آن میان مشاوران توانمند و آگاه، بایسته است. گرچه در هیچ رویکردی به مدیریت آموزشی، وجود نیروهای «اضافی» و ناکارآمد، پذیرفته نیست اما به‌ویژه با در نظر گرفتن شرایط اجتماعی- فرهنگی پیچیده‌ای که جامعه ما در آن بسر می‌برد و وجود شمار چشمگیر کودکان بازمانده از آموزش، کار، بزهکار و معتاد در آموزش‌وپرورش و در جامعه، کنار گذاشتن هرچه بیشتر نیرو و از آن میان مشاوران مدرسه‌ها، راهکاری بلندنگرانه نمی‌نماید. آموزش‌وپرورش باید بیش از کم کردن و کنار گذاشتن نیروهایش، به آموزش و توانمندسازی آن‌ها بیندیشد (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۱).

نقش آموزش‌وپرورش در کیفیت آموزشی



کیفیت در تمام طول تاریخ هدف و تقاضای همیشگی انسان بوده است. تلاش‌های فراوانی برای ارائه یک مفهوم صریح و شفاف از کیفیت شده است. سازمان جهانی استاندارد، کیفیت را مجموعه ویژگی‌ها و خصوصیات یک فرآورده یا خدمتی که بیانگر توانایی آن در برآوردن خواسته‌ها باشد تعریف کرده است (گودرزی و همکاران، ۱۳۸۳).

سلامت هر جامعه به کیفیت نظام آموزشی آن وابسته است. اگر دانش‌آموزان، ارزش‌ها، هنجارها و مهارت‌های اجتماعی لازم برای شهروندی خوب بودن را نیاموزند و همچنین مهارت‌ها و تخصص لازم برای انجام وظایف فردی و اجتماعی خود را به طور مؤثر و کارآمد فرا نگیرند، واحدهای آموزشی رسالت خود را به انجام نرسانیده‌اند. تحقق این رسالت مستلزم توجه به کیفیت نظام آموزشی است. افزایش انعطاف‌پذیری نیروی کار برای بهبود رقابت‌پذیری کشور، مبارزه علیه طرد اجتماعی در جامعه و بالا بردن تقاضا برای آموزش و پرورش، هدف‌هایی هستند که بدون بهبود کیفیت آموزش و پرورش رسیدن به آن‌ها میسر نیست (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰).

آموزش و پرورش باید به تعالی پردازد؛ اگر به کیفیت توجه نکنیم، همه کوشش‌ها و هزینه‌های ما بیهوده است، زیرا نه فقط عمر دانش‌آموزان خود را تباه کرده‌ایم بلکه توانایی خویش را برای رقابت و بقا در جهان که خود را مسئول زندگی ما نمی‌داند، از دست داده‌ایم. کیفیت چالش و مسئله مهمی است. در کشورهایی که از لحاظ درآمد در سطح پایین و متوسطی قرار دارند، عموماً کیفیت پایین است و در بسیاری از مکان‌ها در حالی که نرخ ثبت‌نام بالا رفته، کیفیت رو به زوال گذاشته است (بزرگی نژاد و زارعی، ۱۳۹۶).

آنچه بر ابهام هر چه بیشتر معنای کیفیت می‌افزاید این است که این مفهوم همانند هر واژه‌ی ارزشی دیگر قابل تعبیر و تفسیر است؛ مفهومی متغیر و پویا دارد و ممکن است آنچه که امروز کیفیت تلقی می‌شود فردا چنین نباشد. در همه‌ی الگوهای آموزشی وصول به آرمان‌ها، آن چنان که در هر الگویی تصور و تصویر می‌شوند، نهایت مقصد و مقصود است و لذا در ارتباط تنگاتنگ با آن‌ها است که کیفیت معنی پیدا می‌کند و تن به سنجش و ارزیابی می‌دهد. این اصل و قاعده در مورد نظام تعلیم و تربیت اسلامی نیز صادق است. با این ملاحظه که در این نظام کیفیت یک نقطه ثابت نیست، بلکه یک حرکت است. گاهی به جلو نهادن و پیش رفتن و به وضعیت آرمانی نزدیک و نزدیک‌تر شدن است و به گفته‌ی پیراز راز و رمز ابوسعید ابوالخیر همه انبیاء برای همین آمدند که به مردم بگویند: ای مردم، هر کسی از هر کجا که هست قدمی فراتر گذارد و پیش‌تر رود. در یک نظام آموزشی کیفیت یعنی تحقق استانداردهای از پیش تعیین شده و مصوب. به عبارت دیگر، منظور از کیفیت اطمینان از انجام اقدامات و فعالیت‌ها در قالب برنامه‌ها و با رعایت استانداردهای مصوب می‌باشد (روشندل اربطانی، ۱۳۸۱).



مفاهیم گوناگونی درباره کیفیت نظام آموزشی عرضه شده است. بر اساس یکی از این تعاریف، کیفیت نظام آموزشی در رابطه با ویژگی‌هایی است که از نظر اجتماعی به‌عنوان معرف درجه عالی بودن آن نظام منظور می‌شود. مثلاً در مورد نظام آموزشی، این ویژگی‌ها را می‌توان درباره هر یک از عوامل، درونداد، فرایند و برونداد مورد نظر قرار داد و کیفیت را تعریف کرد. بر این اساس، اگر کیفیت را در رابطه با ویژگی‌های معلمان تعریف کنیم، در صورتی نظام آموزشی از کیفیت مطلوب برخوردار است که مهارت‌های علمی و حرفه‌ای معلمان در سطح مطلوبی قرار داشته باشد و از نظر تسهیلات و دانش تخصصی دچار ضعف و نقصان نباشند، یا به لحاظ حرفه‌ای، توانایی ایجاد ارتباط مناسب با فراگیران و تسلط بر روش‌های تدریس را دارا باشند (محسن زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

کیفیت آموزش و پرورش، در حقیقت بستگی به کیفیت عواملی دارد که در تولید این خدمت مشارکت می‌نمایند. این عوامل به قرار زیراند:

- کیفیت دانش‌آموزان به‌عنوان دریافت‌کنندگان آموزش و متقاضیان تحصیل علم، که طرف تقاضا را تشکیل می‌دهند.
- کیفیت معلمان به‌عنوان عرضه‌کنندگان خدمت آموزش ارائه‌دهندگان دانشی، که طرف عرضه را تشکیل می‌دهند.
- کیفیت امکانات و تجهیزات ضروری برای فراهم آوردن محیطی مطلوب که در آن عمل آموزش به صورت مفیدتری ارائه گردد.
- کیفیت خدمات اداری سازمان‌های هدایت‌کننده و برنامه‌ریزان آموزشی در جامعه، آنان که اهداف کمی و کیفی آموزش را ترسیم و بر اساس آن منابع لازم را تخصیص می‌نمایند (محسن زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

لحظه سرنوشت ساز آموزش لحظه‌ای است که دانش‌آموز یاد می‌گیرد. تحقیق و تجربه نشان می‌دهد که یادگیری نتیجه یک عامل خاص مثل جزوه درسی، برنامه درسی یا حتی معلم نیست. یادگیری به کل بافت یادگیری و ترکیب کل دروندادها بستگی دارد. آموزش نتیجه کل عوامل است، تدریس خوب، برنامه درسی مرتبط، محیط‌های آموزشی مجهز، مدیریت اثربخش و کاربرد روش‌های یادگیرنده محور را عوامل مؤثر در دستیابی به کیفیت می‌داند (ظهیری ناو و رجبی، ۱۳۹۰).

هر جامعه‌ای دارای مقیاس‌ها یا شاخص‌هایی صریح یا ضمنی درباره‌ی کیفیت آموزشی می‌باشد. به‌طور کلی این شاخص‌ها را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد: دروندادهای آموزشی، بروندهای آموزشی و فرایندهای آموزشی. دروندادها شامل مقیاس‌های مالی، کالبدی و نیروی انسانی است. نیروی انسانی با کیفیت مهم‌ترین



مزیت رقابتی سازمان و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز است آنچه در جهان پر رقابت امروز مزیت رقابتی سازمان‌ها را تضمین می‌کند نیروی انسانی با کیفیت خلاق و پویا است (سید قطبی، ۱۳۹۳).
کومبز (۲۰۰۳) معتقد است که از میان عوامل مدرسه‌ای ۵ عامل اهداف آموزش، برنامه‌های درسی، معلمان، روش‌های تدریس و تکنولوژی آموزشی تأثیر ویژه و مهمی بر کیفیت تدریس دارند؛ اما اکثر صاحب‌نظران معتقدند که معلمان عامل اصلی در فرایند تدریس و یادگیری هستند. شایستگی هر نظام آموزشی به شایستگی و توانایی معلمان آن نظام آموزشی مرتبط است و حتی در گامی فراتر اعتقاد بر این است که میزان شایستگی هر جامعه‌ای به میزان توانایی و شایستگی یک نظام آموزشی است که مدیون و مرهون معلمان است (گل شکوه، ۱۳۸۹).

امروزه کیفیت معلم به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ی کیفیت آموزش و پرورش قلمداد می‌شود. در کیفیت کار معلم بسیاری دخالت دارند: میزان تحصیلات، آموزش‌های لازم برای تعلیم، علاقه و انگیزه به تدریس، تعهد و مسئولیت در امر آموزش، میزان تجربه و نهایتاً میزان حقوق و دستمزد دریافتی. صلاحیت معلم، اعتقاد او به توانایی شاگردان برای یادگیری دانش‌آموزان، توسعه حرفه‌ای مداوم، مکانیسم‌های بازخورد، نظارت و ارزیابی دائمی معلم از دانش‌آموزان، زندگی خوب و شرایط کاری مناسب معلمان به یادگیری بیشتر منجر می‌شود (مرادی، ۱۳۹۰).

یکی از مسائل مهم در ارتقای کیفیت آموزشی هر کشوری، جذب، حفظ و نگهداری افراد با صلاحیت در شغل معلمی است. در اکثر کشورهای در حال توسعه سه عامل عمده باعث شده تا افراد شایسته کمتر به شغل معلمی روی آورند. پایین بودن سطح حقوق و دستمزد معلمان، شرایط کاری، موقعیت اجتماعی معلم. پایین بودن حقوق و مزایا، مقام و منزلت معلمان باعث کاهش علاقه به شغل معلمی شده است. اهمیت و تحصیل ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی معلمان در تدریس و بهبود کیفیت آن موجب شده است تا علاوه بر تأکید روی خصوصیات علمی معلمان به ویژگی‌های شخصیتی آنان نیز توجه شود، زیرا دانش‌آموزان فقط از معلومات معلم بهره‌مند نمی‌شوند بلکه با توجه به سن و خصوصیات روحی ایشان معلم را الگوی خود قرار می‌دهند و معلم به‌طور ناخواسته در آن‌ها تأثیر می‌گذارد (عابدی و همکاران، ۱۳۸۹).

اهمیت کیفیت تدریس و در نتیجه ویژگی معلم را نمی‌توان دست کم گرفت، در مراحل اولیه تحصیلات ابتدایی گرایش به یادگیری و نیز خودشناسی در شخص شکل می‌گیرد و نقش معلم در این مرحله بسیار مهم است. هر قدر کودکانی که تازه پا به عرصه آموزش می‌گذارند کمبودهایی چون فقر، محیط اجتماعی دشوار یا معلولیت جسمی داشته باشند، از معلم هم انتظار بیشتری می‌رود. کلید اصلی و مهم پیشرفت کیفیت آموزش در دستان معلمانی توانا و تحصیل‌کرده می‌باشد. بهبود کیفیت آموزش به بهبود وضعیت استخدام، آموزش،



وضعیت اجتماعی، شرایط کار معلمان بستگی دارد و معلمان نیاز به دانش و مهارت مناسب، خصوصیات شخصیتی، امکان موفقیت شغلی و انگیزه دارند تا بتوانند انتظارات دیگران را برآورده بسازند (نادری، ۱۳۹۲).

عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی

طی دهه‌ی گذشته، جنبش جهانی برای فراهم کردن کیفیت آموزش برای کودکان، بر اساس مفاد پیمان‌نامه‌ی حقوق کودک و کنفرانس آموزش برای همه، وظیفه‌ای همگانی قلمداد شده است. در مرور ادبیات مربوط به کیفیت در آموزش و پرورش، معیارهای متفاوتی برای قضاوت درباره‌ی کیفیت مدارس معرفی شده است. کیفیت آموزش شامل پنج محور به این شرح است: (۱) یادگیرندگان: به‌عنوان ورودی‌های نظام آموزشی؛ (۲) محیط: که باید امن، سالم، حمایت‌کننده و حساس به جنسیت و دارای منابع و تسهیلات کافی باشد؛ (۳) محتوا: که بستر اکتساب مهارت‌های اساسی را فراهم می‌کند؛ (۴) فرایندهای آموزشی: که معلمان را برای به‌کارگیری رویکردهای کودک محور و مدیریت خوب کلاس یاری می‌رسانند؛ (۵) ارزیابی که باید استادانه فعالیت‌های یادگیرندگان را در راستای تسهیل یادگیری و کاهش تفاوت‌ها ترغیب کند. خروجی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که بر مبنای اهداف ملی تعیین می‌شوند (محبوبی و همکاران، ۱۳۹۳).

نتیجه‌گیری

اخیراً مقوله‌ی کیفیت آموزشی به جای تمرکز بر برون داده‌ای آموزشی، بر فرایندهای آن تأکید دارد. نحوه‌ی استفاده‌ی معلمان و مدیران از امکانات و شرایط موجود برای شکل‌دهی تجربه‌های یادگیری معنادار برای دانش‌آموزان، به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین محورهای کیفیت آموزش، نقش معلمان در فرایندهای یاددهی-یادگیری را بیش‌ازپیش نمایان ساخته است (رضایی، ۱۳۹۰). بهبود کیفیت در سطح مدرسه، با توجه جدی به معلمان آغاز می‌شود. اطلاعات تنها در صورتی بر عملکرد کلاس درس تأثیر مثبت می‌گذارد که معلمان فعالانه در فرایند انتقال اطلاعات درگیر شوند و با بازکاوی و ارزشیابی آن، به اصلاح روش‌های تدریس خود بپردازند. بهبود کیفیت یاددهی-یادگیری در کلاس درس، تنها یکی از محورهای فرایند آموزش و جنبه‌های اصلاحات آموزشی است (آرمند، ۱۳۹۱).

چگونگی تدریس، میزان مشارکت دانش‌آموزان، فرصت انجام تکالیف درسی، ماهیت ارتباطات کلاس درس، کیفیت دانش موضوعی معلم، روش‌های یادگیری مشترک برای تشویق دانش‌آموز به قبول مسئولیت، کیفیت عمل یادگیری با توجه به موفقیت در پرورش مهارت‌ها و دیدگاه‌های مربوط به حل مسئله و میزان همکاری معلم، از مهم‌ترین شاخص‌های فرایند آموزشی محسوب می‌شوند که از طریق گفتگو با والدین، دریافت بازخورد، میزان نوآوری در تدریس و روش‌های تدریس مبتنی بر رویکردهای عملی، قابل بررسی و سنجش هستند (ثورچیان و همکاران، ۱۳۹۳).



امروزه و در قرن ۲۱ توجه جدی به امر مهم آموزش و پرورش از اهداف کلیدی و مهم دولت‌ها محسوب می‌شود. مخصوصاً افزایش کمی دانش‌آموزان با توجه به کمبود امکانات و منابع کیفیت‌بخشی به امور آموزشی و پرورشی را در اولویت اول برنامه‌ها قرار داده است. به طوری که علمای تعلیم و تربیت معتقدند که محیط یادگیری مناسب از مهم‌ترین پایه‌های کیفیت‌بخشی محسوب می‌شود و محیط یادگیری مناسب در گروهی (فضای فیزیکی، روانی، اجتماعی) مطلوب در مدرسه توأم با مناسبات انسانی می‌باشد، یعنی هرگاه فضای مدرسه (باز، خلاق و انسانی) باشد یادگیری مداوم، لذت بخشی و عمیق خواهد بود. در کیفیت‌بخشی به امور مدرسه در ابعاد آموزشی و پرورشی باید به بازسازی الگوی روابط درون مدرسه‌ای و آموزش‌های لازم برای توانمندسازی دانش‌آموزان توجه جدی نمود تا با کمک الگوی مناسب کیفیت‌بخشی دانش‌آموزان (توانمند، مستقل، خود رهبر، پژوهشگر و متدین) تربیت کرد.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۸۴). مدیریت عمومی. چاپ بیست و دوم. تهران. نشر نی
- اوتاری نیا محمدعلی. نقش فعالیت‌های گروهی فوق برنامه بر سازگاری روانی اجتماعی دانش‌آموزان استثنایی استان گیلان (۱۳ تا ۱۳-۱-۱۳۸۷-۸۷). تعلیم و تربیت استثنایی. ۱۳۸۷؛ ۹ (۸۷)
- انصاری، محمد حسین؛ هنری، حبیب؛ کارگر، غلامعلی. (۱۳۹۰). رابطه بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) با مدیریت دانش و ابعاد آن (خلق و انتقال) در کمیته ملی المپیک، مجموعه مقالات همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد واحد آیت‌الله آملی، اردیبهشت ۱۳۹۰
- بزرگی نژاد، خدیجه و زارعی، رضا (۱۳۹۶). ابعاد و شاخص‌های کیفیت مدارس، دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران
- پارسائیان، علی، اعرابی، سید محمد، (۱۳۹۱)، ترجمه تئوری سازمان و طراحی ساختار، چاپ اول، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی
- رایبیز، استیفن پی؛ دی سنزو، دیوید ای. (۱۳۹۰). مبانی مدیریت. ترجمه: اعرابی، سید محمد؛ حمید رفیعی، محمدعلی؛ اسراری ارشاد، بهروز. تهران، نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دهم.
- رستگاری، مهدی؛ نجفی، احمد. (۱۳۹۰). تعیین ارتباط بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش در مدیران ادارات تربیت بدنی شهرستانهای استان فارس، مجموعه مقالات همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد واحد آیت‌الله آملی، اردیبهشت ۱۳۹۰
- رضایی، امین. (۱۳۹۳). "تأثیر فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان سال سوم متوسطه". مجله مدیریت منابع انسانی، شماره سوم، صص ۵۶-۶۹.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۱). مبانی سازمان و مدیریت. تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
- روشندل اربطانی، طاهره، (۱۳۸۱)، بررسی بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان حوزه ستادی وزارت تعاون، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران



- ظهیری ناو، بیژن، رجبی، سوران (۱۳۹۰). بررسی ارتباط گروهی از متغیرها با کاهش انگیزش تحصیلی دانشجویان رشته زبان و ادبیات فارسی. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد. سال ۱۶، شماره ۳۶، صص: ۸۰-۶۹.
- فرهی، برزو. (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توسعه مدیران (نظام اداری کشور): با رویکرد مدیریت منابع انسانی. رساله دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- عابدی، احمد، عریضی، حمیدرضا، سبحانی نژاد، مهدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه شهر اصفهان با ویژگی‌های شخصیتی آنها. دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد. سال ۱۲، شماره ۱۲، صص: ۳۸-۲۹.
- گل شکوه، فرزانه (۱۳۸۹). بررسی توان پیش بینی سبک‌های تفکر، انگیزه پیشرفت، عملکرد تحصیلی و خالقیت در کارآفرینی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک، رساله دکتری روان‌شناسی عمومی، واحد علوم و تحقیقات اهواز.
- گودرزی، محمود؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد. (۱۳۸۳). طراحی و تبیین الگوی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه حرکت، شماره ۲۱، صص ۵۱-۷۸.
- محبوبی، حمیدرضا؛ یزدانی، مریم و طالبی، ابراهیم. (۱۳۹۳). ارتباط هوش هیجانی و هوش شناختی با پیشرفت تحصیلی، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، سال ۱۴، شماره ۷.
- محسن زاده کریمی، ساناز، ادیب، یوسف، و حسینی، محمدحسین. (۱۳۹۱). مقایسه عوامل آموزشی موثر بر کیفیت آموزشی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز از دیدگاه استادان و دانشجویان. آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۵(۱۸)، ۱۲۱-۱۳۶.
- منانی، معصومه السادات (۱۳۸۹). ارتباط میان یادگیری سازمانی با نگرش مدیران نسبت به تغییر در سازمان‌های ورزشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران.
- مرادی، محمد رضا، بشری، مژگان؛ دشتبان، شمیه (۱۳۹۰). رابطه‌ی سبک اسناد و انگیزش پیشرفت با پیشرفت تحصیلی، فصلنامه علوم رفتاری، شماره ۷، صص ۸۹-۱۰۰.
- نادری، امیر (۱۳۹۲). طراحی و اعتبار بخشی الگوی برنامه درسی فعالیت‌های فوق برنامه برای دانش آموزان دوره دبیرستان با تاکید بر آموزش‌های همگانی ناجا، فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۳۵، صص ۴۷-۷۲.
- نقوی، میر علی و همکاران. (۱۳۸۹). فرهنگ و استراتژی و تاثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش. چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره (۱)، بهار (۱۳۸۹)، صص: ۲ الی ۸.
- Chin Tsai, Ch. (2009). "A Study of the Correlations between the Knowledge Management and the Administrative Effectiveness of General Affairs Office in the Elementary Schools in Taoyuan County". Master's Thesis" This thesis had been viewed 402 times. Download 0 times, Department Grad-Education. Page Count, 156.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). Essentials of management, 5th ed. N.y megrow hill co.