

چرا بعضی معلمان در برابر تغییر مقاومت می‌کنند؟

– خلق یک انجمن یادگیری حرفه‌ای

سایر پیشنهادات برای خلق یک محیط دوستانه تغییر و

نوآوری در مدارس

- به یاد داشته باشید: تغییر و نوآوری، یک فعالیت انسانی است، نه یک فعالیت تکنولوژیکی.
- قبول کنید که تغییر نوآوری، یک جریان (فرایند) است.
- ظرفیت سازمان برای تغییر و نوآوری باید افزایش یابد.
- برای سطوح مختلف نوآوری باید برنامه‌ریزی کرد.
- از شکست‌ها درس بگیرید.
- تمام امکانات مورد نیاز را فراهم کنید.
- از نظر صاحب‌نظران، مهم‌ترین شرط برای اجرای یک تغییر و نوآوری، منابع آن است.
- یک نظام حمایتی قابل اعتماد برای تغییرات و نوآوری‌های تکنیکی و غیرتکنیکی فراهم نکنید.
- مشارکت معنادار را تشویق کنید.
- از نظر صاحب‌نظران، دومین شرط مهم برای اجرای یک تغییر نوآوری مشارکت است.
- مدیران باید در جست‌وجوی عقاید، نظرات و بازخوردهای تمام دست‌اندرکاران در تغییر و نوآوری باشند؛ از جمله اساتید، کارمندان، والدین و دانش‌آموزان.
- توسعه پایدار دانش و مهارت سومین شرط مهم برای اجرای تغییر و نوآوری است.
- احساس نارضایتی از شرایط موجود را ایجاد کنید.
- مزایای تغییر و نوآوری را برای مدارس روشن کنید.
- مدیریت صحیح و به‌روز داشته باشید.
- مدیران باید حمایت‌های تکنیکی، مدیریتی و اخلاقی برای استفاده‌کنندگان از تغییر و نوآوری را فراهم کنند.
- برای مدرسه اجازه تغییرات مختلف را صادر کنید.
- پاداش‌ها و مشوق‌های مناسب را فراهم کنید.
- زمان کافی و مناسب را به وجود آورید.
- تعهد خود را نشان دهید.
- مدیران می‌توانند تعهد خود را به صورت مالی، فراهم کردن منابع، خلق سیاست‌ها و فراهم کردن تشویق‌ها و محرک‌ها نشان دهند. ■

از آن‌جا که مقاومت یکی از عوامل کلیدی شکست در اصلاحات است، لازم است از عوامل مقاومت مخصوصاً مقاومت معلمان آگاه باشیم و بدانیم که چگونه باید با آن مقابله کنیم. دلایل مقاومت بعضی از معلمان در برابر تغییر شامل این موارد است: ناتوانی در تشخیص نیاز برای تغییر عادت، تلاش‌های ناموفق گذشته در تغییر و اصلاحات، نیاز به ماندن در منطقه امن، عادت‌ها و شرایط و ترس از ناشناخته‌ها، تغییر به‌عنوان تهدیدی برای ارتباطات قدرتمند آن‌ها، تغییر به‌عنوان تهدیدی برای مهارت آن‌ها، تغییر به‌عنوان تهدیدی برای تخصیص منابع آن‌ها، مدل‌های ذهنی که ممکن است باعث اضطراب آن‌ها در طول تغییر شوند و انکار.

راهکارهای مدیران برای افزایش آمادگی تغییر

- توسعه مهارت‌ها و رفتارهای اساسی
- مدیران ابتدا باید خود در برابر تغییرات، ذهن باز داشته باشند. آن‌ها باید با نقاط ضعف و قوت خود آشنا باشند. باید از قدرت تجزیه و تحلیل بالایی برخوردار باشند. دیگر این که باید اعتماد معلمان را نسبت به خود جلب کنند.
- توسعه فرهنگ تصمیم‌گیری مشارکتی
- مدیران با فراهم کردن فرصت اظهارنظر و مشارکت دیگران، خصوصاً معلمان، به آن‌ها در ایجاد فرهنگ تصمیم‌گیری مشارکتی و فرهنگ تغییر کمک می‌کنند.
- بالا بردن تأثیرات مثبت معلمان
- مربیان و معلمان با اعتماد به نفس بالا، در برابر موانع ایستادگی می‌کنند تا بر آن‌ها غلبه کنند؛ همچنین دارای ایده‌های جدید و نوآورانه بسیاری هستند.
- بالا بردن رشد حرفه‌ای و حمایت همتایان.
- ایجاد احساس فوریت برای تغییر
- رشد دیدگاه تغییر در دیگران: آینده باید چگونه باشد؟ اهداف چیست؟

– پاداش دادن به رفتارهای سازنده

– هدف‌گیری موفقیت‌های کوتاه مدت

منبع

Zimmerman, Judith, (2006), Why some teachers resist change and what principals can do about it?, found at NASSP bulletin, downloaded from <http://bul.sagepub.com>.