

چگونه توانستیم در راهبری همکاران در تولید محتوای آموزشی در آموزش مجازی ناشی از تعطیلات کرونا موثر باشیم؟

شهربانو کفاش^۱، کلثوم ابراهیمی شاهرودی^۲، فرزانه سرابندی^۳، مهناز نقیعی فرد^۴، موسی باقری فر^۵

۱- کارشناسی، علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

مدیریت آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان، آموزشگاه شکوفه های دانش

۲- کارشناسی، علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

مدیریت آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان، آموزشگاه پانزده خرداد

۳- فوق دیپلم آموزش ابتدایی، تربیت معلم رسالت زاهدان

مدیریت آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان، آموزشگاه پانزده خرداد

۴- کارشناسی، علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

مدیریت آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان، آموزشگاه شهید چمران

۵- کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

مدیریت آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان زاهدان، آموزشگاه شهید چمران

bagheri_moosa@yahoo.com

چکیده:

تعلیم و تربیت در فضای مجازی، ارائه محتوای آموزشی و تجربیات، به فراگیری این افراد می انجامد؛ به طوری که می توانند در هر نقطه از جهان، از این نوع آموزش ها بهره ببرند. با توجه به تعطیلات ناشی از کرونا و اهمیت تداوم آموزش در مدت تعطیلات ناشی از کرونا تولید محتوای آموزشی مناسب بسیار مهم است؛ اقدام پژوهی حاضر در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ طی تعطیلات ناشی از کرونا با هدف راهبری اثر بخش محتوای آموزش مجازی در دبستان شکوفه های دانش ناحیه ۱ زاهدان توسط این جانب شهربانو کفاش مدیر این دبستان اجرا گردید در این اقدام پژوهی از روش های پرسشنامه و چک لیست با در نظر گرفتن ۲۰۲ دانش آموز و اولیا برای جمع آوری اطلاعات بهره گیری شده است؛ نتایج نشان داد تعداد محتوای آموزش مجازی تولید شده در انواع مختلف و ویژگی این محتوا از نظر اولیا و دانش آموزان کم و خیلی کم بوده است و با اجرا راهکارهایی از قبیل تشکیل جلسه ی شورای معلمان و تشکیل گروه های درسی مجازی، تهیه ی محتوای آموزشی تصویری و... و اجرای دوباره ی پرسشنامه برآوردها حاکی از موفقیت آمیز بودن راهکارهای اجرا شده بود. پیشنهاد می شود در پژوهش های بعدی در ارتباط با راهکارهای موفقیت آموزش مجازی در شبکه ی شاد بحث و تبادل نظر گردد.

واژگان کلیدی: محتوای آموزشی، راهبری معلمان، آموزش مجازی، تعطیلات کرونا

مقدمه:

عامل موفقیت و یا شکست هر سازمانی، نحوه ی عملکرد نیروی انسانی آن سازمان است. رهبری ناشی از قدرت سازمانی تفویض شده است که عملکردش بیشتر در ارتباط با انجام وظایف تکنیکی و اجرایی است، و تثبیت نگهداری وضع موجود در سازمانها است در صورتی که رهبری و مدیریت از قدرت و نفوذ شخص بهره مند است که نقش اساسی در توسعه و اجرای سیاستها نظیر و اصلاح ساختار و روندها و چگونگی طی کردن مراحل کار را در سازمان ها برعهده دارند شیوه های مدیریت مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر