

بررسی اثرات سنتحول بنیادین در آموزش و پرورش اثربخش

فرزانه باغبان اول

کارشناس مشاوره و راهنمایی دانشگاه پیام نور رشتخوار- ایران

Baghban_f@gmail.com

چکیده

دنیای امروزی دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر عدم تداوم هاست که بر سازمان ها تاثیر عمیقی دارند. لذا ضرورت دارد سازمان بصورت مستقیم یا غیرمستقیم برای حفظ، بقا و تداوم حیات خود با تغییراتی که سازمان را با تهدید مواجه می نمایند تطبیق یابد. سهم نهاد تعلیم و تربیت در حیات فردی و اجتماعی غیر قابل انکار است. به همین دلیل اندیشمندان از نهاد تربیتی بعنوان مدار توسعه یاد نموده و بر نقش آموزش و پرورش تأکید دارند قطعاً هیچ نهاد تربیتی موفق به این نقش کارا نیست. جز اینکه سیاستگذاران، تصمیم گیران، مدیران ارشد اجرایی و... با رویکردی محققانه به پدیده تعلیم و تربیت بنگرند. بدیهی است رویکردی محققانه به اجزای تعلیم و تربیت می تواند موجبات توسعه همه جانبه آن را فراهم آورد. در این راستا سنتحول بنیادین آموزش و پرورش یکی از اسناد بالادستی است که می تواند مسیر آینده نظام تعلیم و تربیت را مشخص نموده و برنامه ریزان درسی با توجه به آن در مسیر آموزش و پرورش اثربخش گام بردارند. از این رو در این تحقیق کوشیده شده است تا با واکاوی مولفه های سنتحول بنیادین، میزان اثربخشی آن در برنامه های آموزش و پرورش مشخص گردد.

واژگان کلیدی: آموزش و پرورش، سنتحول بنیادین، مدرسه، اثربخشی.

مقدمه

امروزه مسأله‌ی تغییر و تحول یکی از مسایل بسیار مهم و حیاتی است که سازمانهای کنونی خصوصاً آموزش و پرورش درگیر آن بوده و بقا و دوام خود را وابسته به آن می‌دانند، اگر نگاهی جامع و به دور از تعصب به سیستم آموزشی کشور داشته باشیم باید بگوییم که وضع آموزش فعلی در کشور نمی‌تواند حداقل‌های یک سیستم آموزشی موفق را کسب کند. به عبارت بهتر نظام آموزش فعلی نه تنها با معیارهای اسلامی قابل تطبیق نیست بلکه استانداردهای آموزشی نوین را نیز کسب نمی‌کند. در واقع فرایند آموزشی فعلی در کشور میراث به جا مانده از رسوبات اندیشه‌های سلطنتی و غربی استنظام آموزشی ما، نظام وارداتی است و بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی مبتنی و استوار نمی‌باشد به همین دلیل بسیاری از چالش‌ها، کاستی‌ها و مسائلی که آموزش و پرورش ما با آن دست و پنجه نرم می‌کند، ریشه در مبانی نظری این نظام دارد. زیرا این مبانی با اعتقادات، باورها، انتظارات و فرهنگ مردم مؤمن و خداجوی ما این همخوانی ندارد این ناهمخوانی پس از پیروزی انقلاب اسلامی خودنمایی فزون تری کرد و به رغم تلاش قابل تقدیر و زحمات تحسین برانگیز مسئولان، مدیران و معلمان عزیز در جای جای این مرز و بوم در دهه‌های پس از انقلاب اسلامی، این کاستی هنوز به قوت خود باقی است و بر تمام سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها، فرایندها و روندها سایه افکنده است. مدارس ما از کاستی‌های، نرم‌افزاری و سخت‌افزاری فراوانی رنج می‌برند و کارایی و اثربخشی آن‌ها کاهش فراوان یافته است معلمان در تحقق رسالت خطیر خویش و تربیت متربّیان مؤمن، خلاق، فعال، توانمند با مشکلات روبرو هستند فعالیت‌های اصلاحی و تلاشی که برای بهبود اجزاء و عناصر آن در طول سه دهه بعد از انقلاب اسلامی در آن صورت گرفته است بدلیل عدم ابتناء بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی نتوانسته است کارکرد مورد انتظار را داشته باشد، چگونه‌ای که بتواند تربیت یافتگانی در تراز جمهوری اسلامی پرورش دهد که از شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، عاطفی و رفتاری هماهنگ با نیازهای جامعه برخوردار باشند همچنین لزوم هماهنگی با حرکت شتابان و تحولات سریع اجتماعی و بهره‌گیری از تجارب موفق آموزشی و تربیتی عصر حاضر تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت کشور را بیش از پیش نمایان می‌نماید. (حاجی بابایی، ۱۳۹۰)

تحقق این هدف نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن نحوه طی مسیر، منابع و امکانات لازم، تقسیم کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد خوشبختانه با درک عمیق و کارشناسانه از این نیاز اساسی آموزش و پرورش و در پاسخ به ندای رهبر معظم انقلاب اسلامی در راستای تحقق سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی به عنوان سند تحول بنیادین در دی ماه ۱۳۸۸ در دستورکار «سند ملی آموزش و پرورش» شورای عالی آموزش و پرورش قرار گرفت. در تدوین این طرح بزرگ، سترگ، و کم‌نظیر در تاریخ آموزش و پرورش، بیش از ۶۰۰ نفر از متخصصان، صاحب‌نظران و کارشناسان آموزش و پرورش، حوزه‌های علمیه، دانشگاه‌ها مشارکت جدی داشته‌اند تا پس از چند سال فعالیت روشمند مطالعاتی و تلاش خستگی‌ناپذیر، در سایه مساعدت و معاضدت خبرگان تعلیم و تربیت و بسته تدوین به مراجع قانون‌گذار تقدیم شود. این بسته تحول آفرین «سند ملی آموزش و پرورش حاوی مبانی نظری تحول بنیادین و نیز سند تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی می‌باشد که با الهام از آموزه‌های وحیانی و معارف بلند مکتب اسلام و تعالیم حیات اهل‌البیت علیهم‌السلام، ضمن وفاداری به اندیشه‌های حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری تدوین شده است. (مخبرنژاد، حاجی بابایی، ۱۳۹۰)

تحول یعنی فرایند ذوب شدن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید، یعنی منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌های روز با توجه به اهمیت و شکل‌گیری زیرساخت‌های اصلی در عصر کنونی، یکی از عوامل اصلی پیشرفت و توسعه در کشورها، توسعه امر آموزش و پژوهش است. بنابراین در زمره تغییر در ارکان پایه می‌بایست جایگاه حقیقی پژوهش در تمامی جوانب و ساختارهای آموزش و پرورش روشن و شفاف باشد. همراهی افراد در مسیر زندگی با مشکلات و موانعی مواجه می‌شوند. نوع برخورد انسانها با این موانع و مشکلات به ویژگیهای شخصیتی آنها بازمی‌گردد. باورهای افراد دنیای آنها را

سازمان می دهد و به تجربیاتشان معنا می بخشد. اینکه چگونه این باورها می تواند دنیای روانشناختی را در افراد ایجاد کند و آنها را در موقعیتهای مشابه به تفکر، احساس و عمل متفاوتی هدایت کند، موضوعی بسیار مهم است. خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازماندهی شایستگی انسان است. انجام وظایف از سوی افراد مختلف با مهارتهای مشابه در موقعیتهای متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای خودکارآمدی آنان وابسته است. به همین دلیل، احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می کند تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق العاده ای انجام دهند. عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیتهای دائم التّغییر، مبهم، غیرقابل پیش بینی و استرس زا، مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. (عبداللهی و موسوی، ۸۸، ۱۳)

موفقیت و پیروزی هر انسانی در زندگی، کسب و کار، دوست یابی یا هر اقدام دیگر، حاصل تصوّر و نگرش مثبت شخصی احراز خویش است. این نگرش مثبت است که فرد را به سوی موفقیت می کشاند و برعکس نگرش منفی از خود و دیگران باعث می شود که ذهن انسان به جای استفاده از فرصت‌ها، صرف فکر کردن به مشکلات شود که در درازمدت می تواند اثرات سوء دیگری در رفتار و خلق و خو با دیگران داشته باشد. تجربه های ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سالهای خدمت، تصوّرات آنان را در رابطه با توانایی هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می دهد. اگر کارمند معتقد باشد که قبلاً وظیفه مشابهی را با موفقیت انجام داده است، احتمالاً با وظایف و فعالیت‌های بعدی، بیشتر با نگاه مثبت برخورد خواهد کرد و اگر با شکست مواجه شده باشد، به تکالیف بعدی با نوعی نگاه منفی روبه رو خواهد شد. فرآیندهای انتخابی افرادی که حس خودکارآمدی قوی دارند، مجدداً موقعیتهایی را انتخاب می کنند که در آنها موفق شوند. هم چنین این اشخاص در اجرای کارها و کسب نتایج مطلوب فعال تر هستند. برعکس، افرادی که احساس اثربخشی نمی کنند، به تماشای غیر فعال تبدیل می شوند که دنیا را علیه خود می دانند و نسبت به کنترل وقایعی که در زندگی آنها رخ می دهد احساس ضعف دارند. (باندورا: ۱۹۹۹)

فرآیندهای انتخابی به توانایی افراد در ایجاد محیط مطلوب و سودمند و کنترل نسبی بر آنچه در زندگی روزمره با آن مواجه می شوند، اشاره دارد. افراد تا حدی در شکل دهی محیط خود نقش دارند، بنابراین باورهای خودکارآمدی از طریق تأثیر بر انواع فعالیت‌ها و محیط‌هایی که افراد انتخاب می کنند، می تواند زندگی آنها را شکل دهد. افراد از طریق انتخاب‌هایی که انجام می دهند، قابلیت‌ها، علایق و ارتباطات اجتماعی را که تعیین کننده جریان زندگی آنهاست، پرورش می دهند. هر عاملی که بر رفتار انتخابی تأثیر می گذارد، می تواند عمیقاً در جهت رشد فردی نقش داشته باشد. (باندورا: ۱۹۹۴)

بیان مساله

در عصر حاضر سازمانها به صورت فزاینده ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجهند و بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر حاضر، سازمانهایی موفق و کارآمد محسوب می شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونیها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (آقای فیشایی، ۱۳۷۷)

اگر کشوری بخواهد به عزت مادی، به سعادت معنوی، به سیطره‌ی سیاسی، به پیشروی علمی، به آبادانی زندگی دنیا، به هر آرزویی، بخواهد دست پیدا کند، باید به آموزش و پرورش به عنوان یک کار بنیادی، مقدماتی لازم بپردازد؛ چرا؟ چون همه‌ی این کارها به نیروی انسانی احتیاج دارد. نیروی انسانی هم عمدتاً در آموزش و پرورش شکل می‌گیرد و صورت می‌بندد؛ به طوری که اگر آموزش و پرورش ما، که تقریباً دوازده سال از بهترین فصل عمر یک انسان را در اختیار دارد، به شکل مطلوبی کار کند، باعث

می‌شود که جوانی که در این‌جا ساخته شده و قالب‌گیری شده و صورت‌بندی شده، دیگر کمتر احتمال تغییر بنیانی در حوادث آینده در او برود. اگر آن جوان شکل خوبی گرفت، به همین شکل کمابیش زندگی را ادامه خواهد داد. پس آموزش و پرورش کانون اصلی ساختن و پرورش دادن و تولید آن عامل اساسی است؛ که چیست؟ انسان است؛ انسان کارآمد، نیروی انسانی (مقام معظم رهبری ۱۳۸۵).

تغییر سریع جوامع به علت دانش و تکنولوژی، تغییر نگرش‌ها و نیازهای مردم، تغییر در روابط انسانی، و تغییر در تمام جنبه‌های زندگی و تمدن سبب پیدایش تغییرات زیادی در سازمان‌ها شده است. به علت همین تغییرات سریع، بنیاسازمان‌ها را سیستم‌های موقت می‌نامند. آن‌ها امروز مانند آنچه دیروز بودند نیستند و فردا نیز مانند آنچه امروز هستند نخواهند بود امروزه ضرورت تغییر و نوآوری در سازمان‌ها، به خصوص در مؤسسات دولتی، شناخته شده، اما در بسیاری از کشورهای در حال توسعه هنوز نقش و اهمیت این موضوع روشن نشده است. تغییر و نوآوری جزء طبیعت زندگی اجتماعی انسان بوده و طی دوره اخیر، این پدیده با سرعتی بسیار زیاد و در تمام زمینه‌ها ایجاد شده است، آنچه تازگی دارد شناخت و اهمیت و به کارگیری آن به طور وسیع و به خصوص در سازمان‌های پویا در رابطه با محیط است. (نجف بیگی، ۱۳۷۷)

برنامه تحول بنیادین در آموزش و پرورش

امروزه مسأله‌ی تغییر و تحول یکی از مسایل بسیار مهم و حیاتی است که سازمان‌های کنونی خصوصاً آموزش و پرورش درگیر آن بوده و بقا و دوام خود را وابسته به آن می‌دانند، اگر نگاهی جامع و به دور از تعصب به سیستم آموزشی کشور داشته باشیم باید بگوییم که وضع آموزش فعلی در کشور نمی‌تواند حداقل‌های یک سیستم آموزشی موفق را کسب کند. به عبارت بهتر نظام آموزش فعلی نه تنها با معیارهای اسلامی قابل تطبیق نیست بلکه استانداردهای آموزشی نوین را نیز کسب نمی‌کند. در واقع فرایند آموزشی فعلی در کشور میراث به جا مانده از رسوبات اندیشه‌های سلطنتی و غربی استنظام آموزشی ما، نظام وارداتی است و بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی مبتنی و استوار نمی‌باشد به همین دلیل بسیاری از چالش‌ها، کاستی‌ها و مسائلی که آموزش و پرورش ما با آن دست و پنجه نرم می‌کند، ریشه در مبانی نظری این نظام دارد. زیرا این مبانی با اعتقادات، باورها، انتظارات و فرهنگ مردم مؤمن و خداجوی ما این همخوانی ندارد این ناهمخوانی پس از پیروزی انقلاب اسلامی خودنمایی فزون تری کرد و به رغم تلاش قابل تقدیر و زحمات تحسین برانگیز مسئولان، مدیران و معلمان عزیز در جای‌جای این مرز و بوم در دهه‌های پس از انقلاب اسلامی، این کاستی هنوز به قوت خود باقی است و بر تمام سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها، فرایندها و روندها سایه افکنده است. مدارس ما از کاستی‌های، نرم‌افزاری و سخت‌افزاری فراوانی رنج می‌برند و کارایی و اثربخشی آن‌ها کاهش فراوان یافته است معلمان در تحقق رسالت خطیر خویش و تربیت متربیین مؤمن، خلاق، فعال، توانمند با مشکلات روبرو هستند فعالیت‌های اصلاحی و تلاشی که برای بهبود اجزاء و عناصر آن در طول سه دهه بعد از انقلاب اسلامی در آن صورت گرفته است بدلیل عدم ابتناء بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی نتوانسته است کارکرد مورد انتظار را داشته باشد، بگونه‌ای که بتواند تربیت یافتگانی در تراز جمهوری اسلامی پرورش دهد که از شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، عاطفی و رفتاری هماهنگ با نیازهای جامعه برخوردار باشند چنين لزوم هماهنگی با حرکت شتابان و تحولات سریع اجتماعی و بهره‌گیری از تجارب موفق آموزشی و تربیتی عصر حاضر تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت کشور را بیش از پیش نمایان می‌نماید. (حاجی بابایی، ۱۳۹۰)

تحقق این هدف نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن نحوه طی مسیر، منابع و امکانات لازم، تقسیم کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد خوشبختانه با درک عمیق و کارشناسانه از این نیاز اساسی آموزش و پرورش و در پاسخ به ندای رهبر معظم انقلاب اسلامی در راستای تحقق سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی به عنوان سند تحول بنیادین در دی ماه ۱۳۸۸ در دستور کار «سند ملی آموزش و پرورش» شورای عالی آموزش و پرورش قرار گرفت. در

تدوین این طرح بزرگ، سترگ، و کم نظیر در تاریخ آموزش و پرورش، بیش از ۶۰۰ نفر از متخصصان، صاحب نظران و کارشناسان آموزش و پرورش، حوزه های علمی، دانشگاه ها مشارکت جدی داشته اند تا پس از چند سال فعالیت روشمند مطالعاتی و تلاش خستگی ناپذیر، در سایه مساعدت و معاضدت خبرگان تعلیم و تربیت بسته تدوین و به مراجع قانون گذار تقدیم شود. این بسته تحول آفرین « سند ملی آموزش و پرورش حاوی مبانی نظری تحول بنیادین و نیز سند تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی می باشد که با الهام از آموزه های وحیانی و معارف بلند مکتب اسلام و تعالیم حیات بخش اهل بیت علیهم السلام، ضمن وفاداری به اندیشه های حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری تدوین شده است. (مخبرنژاد، حاجی بابایی، ۱۳۹۰)

بسترهای قابل تحول در آموزش و پرورش

قاعداً تحول در نظام تعلیم و تربیت کشور، باید همه جانبه بوده و در زمینه های مختلف صورت پذیرد و بسترهای مختلفی را شامل شود. این بسترهای قابل تحول را می توان در دو عنوان کلی خلاصه کرد:

الف) ساختار و تشکیلات درونی آموزش و پرورش ب) دستگاهها و سازمانها و مراکز موثر بیرونی

الف) ساختار و تشکیلات درونی

حوزه درونی آموزش و پرورش باید بیشترین تغییرات را در برگیرد و اصولاً این بخش، هدف اصلی در ایجاد تغییرات است، که خود از دو قسمت اداری و آموزشی تشکیل شده است

ب) دستگاههای موثر بیرون از حوزه تعلیم و تربیت

آموزش و پرورش یکی از بخشهایی است که با دیگر ساختار سیاسی کشور و هم چنین با آحاد مردم، ارتباط تنگاتنگی دارد. بنابراین نوع نگاه و عملکرد همه آنها می تواند بر کارآمدی و ناکارآمدی نظام تعلیم و تربیت اثرگذار باشد. کما اینکه در حال حاضر نیز این مسأله به وضوح قابل مشاهده است. لذا در تحول نظام تعلیم و تربیت، بخشهای مختلف این حوزه می توانند نقش موثری داشته باشند. این قسمت از مطالب را می توان با سه دسته کلی مسئولان، جامعه و رسانه ها بیان کرد (رمضان زاده، ۱۳۸۶)

نقش مدیران مدارس در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش

از میان انواع مدیریت، مدیریت آموزشی، با اهمیت ترین، مؤثرترین و ظریف ترین نوع مدیریت است انسانی که در مدارس و مؤسسات آموزشی وارد شده « انسان » است که موضوع آن و نیازمند تعلیم و تربیت و رشد ابعاد جسمانی، عاطفی، اجتماعی، عقلانی و اخلاقی است. عظمت توجه به مدیریت به ویژه مدیریت آموزشی تا آن حد است که در قرن بیست و یکم، هنر و علم اداره کردن گروه های کوچک و بزرگ انسانی، از شاخص ها و خصوصیات عمده تمدن معاصر اعلام شده و این دانش در زمره یکی از رشته های تخصصی علوم انسانی در آمده است. در ایران نیز توجه به مدیریت آموزشی و سرمایه گذاری در تربیت مدیران و شایسته در سطوح عالی، میانی و اجرایی ضرورت دارد. (صافی، ۱۳۸۳، ۱)

مدیریت در آموزش و پرورش در حقیقت کوششی آگاهانه است برای بالابردن کیفیت تعلیم و تربیت انسانهایی که با تحول پیشرفت فردی و جمعی روبرو دارند. با بکارگیری اصول و موازین علمی در اداره امور آموزشگاهها و سازمانهای آموزشی نه تنها کیفیت آموزش و پرورش بهبود می یابد، بلکه در بهره گیری از منابع مالی و انسانی نیز صرفه جویی هایی به عمل خواهد آمد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت های کافی باشند بدون تردید نظام آموزشی از اثر بخشی و کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود (میرکمالی، ۱۳۸۳، ۱۵)

آموزش و پرورش به عنوان نظامی اجتماعی نیازمند مشارکت و همکاری همه اجزای نظام است و این نظام بدون مشارکت موثر مردم و کارکنان در ابعاد علمی، فرهنگی، اقتصادی و عاطفی نمی تواند فرایند تعلیم و تربیت را به خوبی عملی سازد. پژوهندگان و متخصصان موضوع مشارکت معتقدند که این مفهوم تازه ای نیست و مترادف همکاری نمی باشد بلکه شیوه ای است از اداره امور

متناسب با نیروهای جدید و قدرتمند فعال دنیای کنونی برای نگاه جدید ضرورت دارد وضعیت موجود مشارکت ارزشیابی شود در پرتو دستاوردهای حاصل از ارزشیابی تلاشهای لازم برای سازمان دهی صورت پذیرد (قاسمی پویا، ۱۳۸۰)

در سالهای اخیر نظام آموزش کشور با مشکلات متعددی روبرو شده است. حل این مشکلات یکی از دغدغه های دست اندر کاران آموزش و پرورش است. طبق بیانات رهبر معظم انقلاب در گردهمایی روسای مناطق آموزش و پرورش کشور در مردادماه ۱۳۸۶، نیاز اصلی آموزش و پرورش ایجاد تحول بنیادین است و مهم ترین مانعی که بر سر راه ایجاد تحول در آموزش و پرورش وجود دارد، باقی ماندن بر پایه و اساس نظام قدیمی و کپی برداری شده قبلی است. مطرح شدن این مسئله از سوی رهبر معظم انقلاب اهمیت مسئله را دو چندان می کند بر این اساس وزارت آموزش و پرورش اقدام به تشکیل ستاد تحول بنیادین در آموزش و پرورش پرداخت که وظیفه اصلی این ستاد بررسی موضوع تحول در ابعاد مختلف با بهره گیری از همه نیروهای فکری و ظرفیتهای علمی و کارشناسی کشور با مشارکت دستگاههایی مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی، شورای عالی آموزش و پرورش، دولت و مجلس اسلامی است (طوسی، ۱۳۸۰).

آموزش و پرورش کنونی برای اینکه از دانش و تکنولوژی که به سرعت در حال رشد است عقب نماند نیازمند تحول می باشد و این تحول با تکیه بر نوآوری و مشارکت و استفاده از نیروهای فکری و کارآمد و زنده امکان پذیر است و آموزش و پرورش کشور ما نیز در این خصوص گام هایی را برداشته است و برای موفقیت در این زمینه مساعدت و تلاش همه را می طلبد (رون، ۱۳۸۵). امروزه تقریباً تمام کسانی که به هر نحو طرفدار توسعه و اصلاحات هستند در همه جای دنیا از آموزش و پرورش شروع می کنند؛ چه، توجه به اصل تعلیم و تربیت و تلاش در راه آن می تواند امر توسعه را پیش ببرد و با مسیر جهان هماهنگ کند. فناوری های جدید، بویژه فناوری های مربوط به عرصه اطلاعات و ارتباطات زمینه تحولات سریع و غیرقابل برگشتی را در جهان فراهم آورده است.

ضرورت تحول بنیادین در آموزش و پرورش:

برخی از دلایل تبیین ضرورت تحول بنیادین در آموزش و پرورش ایران عبارتند از:

عدم ابتناء آموزش و پرورش موجود بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی
کاستی در شکوفایی و تربیت همه جانبه و متوازن شایستگی های انسانی
کندی در همپایی تحولات محیطی

کاستی در پاسخگویی به نیازهای جامعه

ناکارآمدی در تحقق رسالت فرهنگی واجتماعی ملی و جهانی

پائین بودن نرخ بهره وری و اثربخشی نظام آموزش و پرورش

نقش آفرینی حداقلی در فرایند پیشرفت و توسعه کشور

ناکارآمدی نظام مدیریتی اداری و اجرایی آموزش و پرورش

«کوچک انگاری» و «مصرفی» پنداشتن نظام آموزش و پرورش (نوید ادهم، ۱۳۹۱)

نتیجه گیری

در گذشته کانون تمرکز اصلاحات بر تغییرات و نوآوری سراسری، بویژه در نظام برنامه ریزی درسی بوده است؛ ولی در حال حاضر، این موضوع به مدرسه معطوف شده است. هدف تمامی نظامهای آموزشی، برپا کردن مدارس خوب و ثمر بخش، به طوری که ثمر بخشی مدارس مستلزم تلاش و کار جمعی و هماهنگی کلیه پارامترهای داخلی و خارجی نظام مدرسه است. چنانچه برنامه ریزی آموزشی را کاربرد روشهای تحلیلی در استقرار نظام آموزشی کار آمد بدانیم، مدرسه نیز باید به برنامه ریزی برای بهبود اجزاء

پارامترهای داخلی و خارجی خود پردازد روشهایی که تا امروز در مدیریت آموزش و پرورش به کار گرفته شده اند، بدلیل عدم تحقق بخش عمده ای از هدفهای نظام آموزشی، نا کارآمد بوده است؛ بنابراین، باید با مهندسی مجدد آموزش و پرورش، تلاش کنیم با بهره گیری از روشهای نوین مدیریت، کیفیت کلی، ارائه خدمات آموزشی و پرورشی را ارتقاء بخشیده و این امر میسر نخواهد شد مگر با تلاش جمعی و از طریق رهیافت پژوهشی مشارکتی کارکنان و انجام مطالعات آسیب شناختی و طراحی و تولید برنامه رشد. بررسی پژوهشهای انجام شده حاکی از این واقعیت است که بیشتر پژوهشهای انجام شده، از نوع زمینه یاب و توصیفی بوده است. از طرف دیگر تربیت و تأمین مدیر در نظام آموزشی حاضر به شیوه سنتی انجام می گیرد و نظام و یژه ای برای تربیت و تأمین مدیر وجود ندارد. مدیران مدارس که از بین معلمان و دبیران مدارس انتخاب و منصوب میشوند، ابتدا، هیچ نوع آموزشی در زمینه مدرسه و مدرسه داری ندیده و بیشتر از طریق مشاهده رفتار و عملکرد مدیران مدرسه که خود تحصیل کرده و یا اشتغال داشته اند، مهارت هایی را کسب می کنند. به همین دلیل اثر بخشی شیوه موجود مورد تردید است پژوهش های رهبران علمی در این زمینه مثل بلوم (۱۹۸۵)، گاردنر (۱۹۸۳)، گیلفورد (۱۹۷۷)، استرنبرگ (۱۹۸۳)، تری فینگر (۱۹۸۲)، تورنس (۱۹۷۹)، کاملاً حاکی از نیاز به بررسی مهندسی مجدد در آموزش و پرورش بوده، براساس الگوهای آن مدارس اداره می شوند. این پژوهش ها همچنین تایید یک رویکرد انعطاف پذیرتر در برنامه و روش را نشان می دهد. خوشبختانه تغییر در جریان است و هدایت جدید فعالیت های آموزشی و پرورشی به طور مشخص در آموزش و پرورش بسیاری از نقاط دنیا پدید آمده است. امروزه، مدیران و دست اندرکاران آموزش در برابر چالش های این مقوله در دنیایی که پیوسته در حال تغییر است، قرار گرفته اند. در دنیای کنونی پیشرفت در فناوری، بالا رفتن انتظارات و توقعات جامعه از نظام آموزشی را به همراه داشته است. وجود دار د، مدیران باید با این چالش ها چه کار کنند؟ از چه روشها و تدابیری برای اثر بخش بودن در محیط جدیداستفا ده کنند؟ پدیده تغییر که جزء جدا نشدنی زندگی روز مره و دنیای آینده شده است، چه تأثیری بر مدرسه خواهد داشت؟ هم اکنون شاهد موج جدیدی از تحوّل هستیم که در آن از استقلال و اختیار عمل متناسب با مسئولیت و ایجاد تحوّل در درون مدرسه صحبت می کند. مدیران باید حقایق آینده را برای اعضای مدرسه خود تفسیر کنند و در سایه پژوهش مشارکتی کارکنان در مدرسه دریابند که در چه وضعیتی هستند و چگونه بدین وضعیت و موقعیت رسیده اند و بالاخره، برای آینده ای که ویژگی تغییر جزیی از آن است، چه باید کرد؟ تمرکز بر مشتری و تأمین نیازهای آنان اهداف، اولویتها و ایجاد آمادگی برای رسیدن به هدف، آموزش و توسعه توانمندی های خود و کارکنان و اولیای دانش آموزان، از ایده های نوین برای مدیریت و با کیفیت بالا است (ایزری، یزد خواستی، ۱۳۸۵).

مدرسه یک نظام خرد آموزشی است که باتمامی عناصر محیط خود در تعامل و تعادل به سر می برد اگر قرار است طرح یا روشی نو، این وضعیت را تحت تأثیر خود قرار دهد و تعادل مذکور را بر هم بزند لازم است شیوه ای مناسب انتخاب شود زیرا نمی توان مدرسه را نظام (سیستم) مادی تصوّر کرد که به سادگی بتوان برخی تغییرات را در آن بوجود آورد به ویژه تغییراتی که به صحت و درستی آنها، تنها تصمیم گیرندگان پی برده اند و کارگزاران زیر دست از دلایل ایجاد چنین تغییراتی آگاهی عمیق ندارند به سخن دیگر نمی توان استقرار ایده ای نو در مدرسه، مانند تغییر قطعه ای از ماشین در نظر گرفت که در آن به محض فهم ناقص یا ناکارآمدی یک قطعه، قطعه ای دیگر طراحی، تولید و جایگزین آن نمی شود چنین روشی دلالت بر وجود نگرش مادی و مهندسی به محیط های انسانی چون مدرسه دارد. اگرچه مدرسه در برابر فرایندهای جدیدی که به آن تحمیل می شود واکنش نشان می دهد و کم و بیش به طور صوری، خود را با آن، منطبق می سازد، اما این انطباق صوری که در نظام های با مدیریت متمرکز شدیدتر است، حاکی از موفقیت در نوآوری نیست زابو (۲۰۰۲)، از فابراستون و همکاران او نقل می کند که بزرگسالان در وانمود کردن به پذیرش اصلاحات، بدون درگیری واقعی با آن، استناد به ویژه، اگر دستور و فرمان از بالا باشد. بدین سان بسیار نوآوری هایی که پشت در کلاس متوقف می شوند (حسینی، ۱۳۸۵)

پیشنهادات

پیشنهادات اجرایی

برگزاری دوره های ضمن خدمت در خصوص مولفه های سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران شفاف سازی ارکان سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جهت پذیرش آن توسط مدیران
برگزاری دوره ها و همایش ها در استان جهت تشریح ضرورت و لزوم برنامه تحول بنیادین در آموزش و پرورش
بومی سازی روش های پذیرش تغییر و اجرا و پیاده سازی آن بر روی مدیران و عوامل موثر در پذیرش تغییر
حمایت همه جانبه مدیران سطوح عالی و مدیران کل از برنامه پذیرش تحول بنیادین در محافل عمومی و خصوصی جهت ترغیب مدیران برای پذیرش تحول بنیادین آموزش و پرورش

منابع و مآخذ

ایزری، مهدی، یزدخواستی، علی (۱۳۸۵) فرهنگ مدیریت تغییر و بهبود کیفیت در آموزش و پرورش دکتر مهدی ایزری دانشیار دانشگاه اصفهان علی یزدخواستی عضو هیأت علمی دانشگاه کاشان و دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان ص ۱ هفتمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت
آقایی فیشانی، تیمور (۱۳۷۷)، خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها، چاپ اول، تهران، نشر ترمه
حاجی بابایی حمید رضا (۱۳۹۰) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران.
حسینی، محمد (۱۳۸۵) زمینه یابی اجرای ارزشیابی توصیفی در مدارس شهر تهران، آموزش و پرورش، شورای تحقیقات آموزش و پرورش شهر تهران .
خامنه ای، علی، ۱۳۸۵، بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار وزیر، معاونان و مدیران آموزش و پرورش ۱۳۸۵/۵/۳
صافی، احمد (۱۳۸۳)، سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، تهران ، ارسباران.
طوسی، محمد علی (۱۳۸۰). بررسی موانع مشارکت در نظام اداری ایران، تهران : مرکز آموزشی مدیریت دولتی
قاسمی پویا، اقبال (۱۳۸۰)، مشارکتهای مردمی در آموزش و پرورش، تهران : پژوهشکده تعلیم و تربیت - پاتریشیا مک لگان (۱۳۷۷).
عصر مشارکت، ترجمه مصطفی اسلامی، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی
میرکمالی، سید محمد وحسینی، سیدرسول (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین روحیه و خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم، آموزش عالی، دوره ی جدید سال اول، شماره ی ۴

Bandura, A. (1994), Self-Efficacy, In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of Human Behavior, Vol. 4, pp. 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H Friedman [Ed.], Encyclopedia of Mental Health. San Diego: Academic Press, 1998).

Bandura, A. (1994), Self-Efficacy, In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of Human Behavior, Vol. 4, pp. 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], Encyclopedia of Mental Health. San Diego: Academic Press, 1998).

Bandura, A. (1995), Self-Efficacy in changing societies, Cambridge University press

Bandura, A. (1999). "Social cognitive theory: An agentic perspective" Asian Journal of Social Psychology (2), 21-41

Bandura,A (2000)."Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy". Current Directions in Mayer J D, Caruso D R, Salovey P. Emotional intelligence meets traditional standards for intelligence