

ضرورت شناخت مسائل آموزش و پرورش

سید محسن حسینی زارچ

دانشجوی کارشناسی راهنمایی و مشاوره دانشگاه فرهنگیان

s.mohsen2690@gmail.com

جمیله نصیری زارچ

دانشجوی کارشناسی ارشد علوم قرآنی دانشگاه آزاد اسلامی یزد

Jamile.nasiri1363@gmail.com

لیدا جاویدان

مدرس دانشگاه فرهنگیان

Javidan.lida@yahoo.com

چکیده

از آنجایی که دانش و تکنولوژی با سرعت رشد داشته، آموزش و پرورش این عصر نمی تواند نسبت به این تحولات بی تفاوت بوده و برنامه ریزی و استراتژی مدونی نداشته باشد. بنابراین تحول در آموزش و پرورش با تکیه بر نوآوری و مشارکت و رقابت و کاربردی کردن آموزش و تامین نیازهای جدید ملی و استفاده از دستاوردهای جهانی استوار می باشد. از آنجایی که یکی از اهداف مهم آموزش و پرورش توجه به معلم و ایجاد فضای مناسب برای آن می باشد، ضروری است تحول از معلمین آغاز شود و معلمین به عنوان سیاست گذاران آموزش و پرورش با شناخت و درک صحیح از مراحل رشد، توانمندی ها و ضعف ها، تفاوت های فردی، نیازها و خواسته های دانش آموزان در رفتار آنان تغییر ایجاد کنند. دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت نگاه جامع تر و واقع بینانه تری از مفهوم تحول داشته باشند و آنرا یک ضرورت بدانند و نسبت به نظام آموزشی موجود پافشاری نکنند. زیرا باتوجه به تحولات علمی و آموزشی در جهان امروز تغییرات در آموزش و پرورش به صورت محتوایی لازم و ضروری است و به این نکته توجه داشته باشیم که نظام تحول شده نظامی است که در آن دانش آموز را باسواد معنوی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، هنری و علمی و حرفه ای و فناوری و بهداشتی و... آشنا می کند و ضمن انتقال ارزشها و معیارهای جامعه، باید و نیایدهای فلسفه را نیز تحلیل و تبیین می نماید.

کلید واژه ها : تحول، ضرورت ها، آموزش و پرورش

موضوع تحول در نظام مدیریت آموزش و پرورش یکی از موضوع های اساسی در نظام تعلیم و تربیت است که از منظر حوزه های سیاستگذاری، برنامه ریزی، مدیریت و اجرا اهمیت زیادی دارد. این موضوع از دیر باز ذهن مسئولان آموزشی را در سطوح مختلف به خود مشغول داشته است زیرا به دلیل ماهیت پویا و پیوسته نظام آموزشی، تنها از طریق یک فرایند تحولی نهادینه شده میتوان به تحقق اهداف آموزش و پرورش خوش بین بوده و زمینه های تحقق اهداف و آرمانهای مترتب بر نظام آموزش و پرورش را مهیا دانست و این جز با مشارکت فعال و مستمر امکان پذیر نیست. تحول در ساختار تعلیم و تربیت ایران، از گذشته تاکنون، ذهن برنامه ریزان و دست اندرکاران را به خود مشغول کرده است. این مساله، در روزهای اخیر، با هدف تغییرات اساسی و بنیادین، از سوی عالیترین سطوح مقامهای کشوری مورد تاکید قرار گرفت. حقیقت این است که همه، از وضعیت حاکم بر آموزش و پرورش (چه در داخل و چه در خارج این سیستم) به نحوی رضایت لازم را ندارند و خواستار تغییر این وضعیت هستند. این مساله بیش از هر چیز باعث اعتراضهایی در میان خود فرهنگیان شده و به دنبال آن نارضایتی مردم را نیز، در پی داشته است. لذا به نظر می رسد که، زمینه برای ایجاد تحول بنیادی فراهم شده است. چرا که انقلاب اسلامی ایران که خود یک انقلاب بزرگ فرهنگی در جهان بوده است نیازمند برداشتن یک گام دیگر به سمت کمال است. قاعدتاً تحول در نظام تعلیم و تربیت کشور، باید همه جانبه بوده و در زمینه های مختلف صورت پذیرد و بسترهای مختلفی را شامل شود.

ضرورت شناخت تحول در آموزش و پرورش

امروزه اهمیت و جایگاه نیروی انسانی برکسی پوشیده نیست و به باور صاحبانظران محور توسعه پایدار به حساب می آید اما از آموزش و پرورش فعلی چنین شانیت و وجاهتی انتظار نمی رود و تحقیقات بر این مبناست که بزرگان ضرورت تحول در دستگاه تعلیم و تربیت را مطرح و مصر به پیگیری آن هستند. اصولاً نظام آموزشی غیرهدفمند و به دور از فلسفه مبتنی بر نظام ارزشی جامعه قادر به ترسیم نقشه راه و مهندسی فرهنگی که انتظار از آن تبدیل به کشور اول در سطح منطقه مبتنی بر چشم انداز ۲۰ ساله غیرممکن خواهد بود (صالحی، ۱۳۸۰). برخی مشکلات مبتلا به نظام آموزش و پرورش ما فقدان فلسفه مبتنی بر مبانی تئوریک بومی برخاسته از نظام ارزشی، فقدان مهندسی فرهنگی هدفمند، دوری از رسالت اصلی و پرداختن به حاشیه ها و جوانب فرعی، عدم مشارکت پذیری و تعامل با عقبه فرهنگی و ناتوانی در بکارگیری انبوه نیروهای کارشناسی و تحصیل کرده عدم توفیق در مشارکت پذیر کردن آحاد جامعه و نهادهای موجود، اقتصاد زدگی و سیاست زدگی و انزوای مقوله فرهنگ و تعلیم و تربیت در باور و عمل نهادهای حکومتی و مردمی، گسست و فاصله ژرف بین نیروهای صف و ستاد، شکسته شدن هیمنه و اقتدار معلم، تنزل پایگاه اجتماعی معلم متأثر از شاخصه های مادی، عدم راه یابی نخبگان به آموزش و پرورش و رویارویی آن با فرار نخبگان، مہجوریت و مظلومیت آن درعرصه رسانه، حجیم و گسترده بودن، نگاه صرفاً مصرفی به آن، پیرسالی در ساختار مدیریتی، سیستم مدیرتی انقباضی و مدار بسته و نبود بسترهای لازم برای مدیریت های خلاق، تمرکز شدید و خلأ تفکر اقتصادی در سیستم است.

ضرورت مشارکت در ایجاد تحول در آموزش و پرورش

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 (پاتریشیا و نل، ترجمه اسلامی، ۱۳۷۷). 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 نیرو های 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). تحول در نظام آموزش و پرورش یک موضوع علمی مبتنی بر مبانی نظری گسترده ای است که با کل نظام آموزش و پرورش مرتبط بوده و با مباحث دیگری از جمله تغییر، اصلاح، نوآوری و ارتقا هم ارتباط دارد. تحول نیازمند نواندیشی هایی در باز تعریف آرمانها، اهداف، نتایج و دستاوردهای آموزش و پرورش است که از طریق استقرار یک نظام فلسفه ی دقیق، علمی و مبتنی بر هویت ملی و دینی کشور امکان پذیر می شود از این رو در نظام آموزشی، پویایی نظام می تواند از یک سو، از تغییر و اصلاح و نوآوری آغاز و با تاثیر بر ارتقای نظام به نقطه غایی خود یعنی تحول در نظام آموزشی ختم شود و از سوی دیگر، می تواند با تحول رویکردهای نظری و باز تعریف آرمانها و دستاوردهای نظام آموزشی، منجر به تغییر، اصلاح و نوآوری شود تا بدان وسیله ارتقاء نظام آموزشی حاصل آید.

چالش های موجود در نظام معلمی:

الف (پایین بودن شأن و مقام معلمی در اجتماع

ب) پایین بودن سطح دانش و مهارت حرفه ای آنان

ج) پایین بودن حقوق و مزایای معلمی.

این سه چالش نیز خود در به ثمر نرسیدن تحول بنیادین در آموزش و پرورش تاثیرگذار است و علت دیگر آن بی توجهی به فلسفه تعلیم و تربیت در نظام آموزشی است. باید معلم را با فرهنگ جدید سر کلاس فرستاد و به این صورت است که تحول شکل می گیرد. تا به امروز درباره نقش اساسی دستگاه تعلیم و تربیت به عنوان زیرساخت توسعه پایدار شعارهایی داده شده اما هنوز نقش آن باور نشده است در حالی که باید گفت آموزش و پرورش موتور توسعه جامعه است و اگر این را بپذیریم، نگاهها به این دستگاه تغییر خواهد کرد. اما اگر جایگاه آموزش و پرورش به عنوان جایگاه نخست در راه تعالی جامعه تلقی نشود، اتفاق خاصی در آن نخواهد افتاد و به همین شکل فعلی به فعالیتش ادامه خواهد داد.

یکی از اهداف مهم آموزش و پرورش و وظایف به حق مسئولان در درجه اول، حس توجه به معلم و ایجاد فضایی مناسب و بر اساس عدالت و رفع تبعیض برای اوست تا بتواند در این فضا خود را وقف جامعه و نسل هوشیاری بکند که دیگر با کلمات متناقض و بی توجهی، نمی توان آن ها را به بازی گرفت، توجه به معلمانی که شعله های آگاهی، روشنی، تحول و بالندگی از

آن‌ها نشأت می‌گیرد و اگر معلم را رها کردیم و در وادی غم معیشت گرفتارش ساختیم، نسلی طغیان‌گر رها شده است و جامعه به گرداب رذیلت و پستی هدایت می‌شود و این نه شعار و بازی با کلمات که واقعیتی است که آن را لمس می‌کنیم و با نگاه عمیقی به اطراف خود خواهیم دانست که معلمان چقدر می‌توانند الگو باشند و در ساختن و بارور نمودن اندیشه و رشد و شکوفایی مؤثرند و فراموش نکنیم که جوامع پیشرفته، مسلماً رشد و تحولات شگرف خود را مدیون انسان‌هایی می‌دانند که عمر خود را صرف تعلیم و تعلم می‌نمایند و در تغییر اساسی و بنیادی ساختار جامعه بسیار تأثیر گذارند و توجه به آنان در واقع ارج نهادن به جامعه و تمامی ملت است و بی‌توجهی به آنان، در نظر نگرفتن نسلی است که چنان سیلی ویرانگر، ریشه‌ها را به مخاطره انداخته، همه چیز را از بین می‌برد.

چالش‌های موجود در نظام یاددهی - یادگیری و بسته‌های آموزشی:

۱- کتابهای درسی: با توجه به اینکه هر ساله شاهد تغییرات در کتابهای درسی هستیم اما اغلب آنها مفاهیم گویایی برای دانش‌آموزان ندارند، آنها را نقاد و تحلیل‌گر بار نمی‌آورند، کاربردی نیستند و اصولاً کارهای علمی آزمایشگاهی و تحقیقاتی جایگاه بسیار اندک در موضوعات درسی دارد

۲- شیوه‌ها و روشهای تدریس: اصولاً نظام آموزشی غیر هدفمند که همواره شیوه‌های تدریس سنتی را سر لوحه کار خود قرار دهد معلم نقش محوری را در کلاس درس ایفا میکند و بیشتر مبتنی بر سخنرانی و استفاده از مهارت‌های کلامی است و این عامل سبب می‌شود دانش‌آموزان در فرایند تدریس و یادگیری و ایفای یک نقش فعال فرصت مشارکت کمتری را پیدا کنند. دانش‌آموزان در این نوع سیستم صرفاً مطالب را حفظ میکنند و امتحان می‌دهند و مجالی برای بروز استعدادها و خلاق نمی‌یابد و به تدریج تحرک و پویایی خود را از دست می‌دهد.

۳- تغییر مدیران و اعمال سلیقه در نظام آموزشی: یکی از معضلاتی که امروزه دامگیر آموزش و پرورش بوده این است که اغلب برنامه‌ها و تصمیمات اتخاذ شده با تغییر مدیران دستخوش تغییر و تحول میشود و بعضاً نگاههای سلیقه‌ای و صدور بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های متعدد و گرفتاری در وادی سلايق شخصی و تن دادن به آزمون و خطا ضربات جبران‌ناپذیری را بر پیکره نظام آموزشی وارد کرد.

۴- عدم هماهنگی با تکنولوژی روز دنیا: از آنجایی که جهان امروز به انفجار دانش و اطلاعات روز رسیده و با توجه به اینکه در قرن ۲۱ زندگی می‌کنیم و با دنیایی مدرن کامپیوتر، ماهواره، اینترنت روبرو هستیم. اما متأسفانه تنها ابزار آموزشی ما در بسیاری از مدارس (گچ و تخته) می‌باشد و هنوز سیستم آموزشی ما نتوانسته با دنیایی تکنولوژی وفق پیدا کند یا به عبارتی دیگر نظام آموزشی ایران با دنیای مدرنیته امروز هماهنگ نیست.

۵- بی توجهی به نقش معلم: بی توجهی به نقش معلم در تحول آموزش و پرورش یکی از دلایل عقیم ماندن تحول نظام آموزشی است. مادامی که سه چالش اساسی مانند پائین بودن شأن و مقام معلم در جامعه، پایین بودن سطح دانش و مهارت حرفه ای و پایین بودن سطح حقوق و مزایای معلمی وجود داشته باشد نمیتوانیم تحول بنیادی را در آموزش و پرورش ایجاد کنیم زیرا تحول را باید از معلمان شروع کرد و بی توجهی به این امر باعث شده که بحث چند شغله بودن معلمان مطرح گردد.

۶- مدیریت متمرکز در آموزش و پرورش از چالش های فرآروی ساختار آموزش و پرورش کشورمان مدیریت متمرکز در این سیستم می باشد. سازمانهای متمرکز آموزشی همواره به خاطر کندی در انجام کارها، بی توجهی یا کم توجهی به نیازها و فرهنگ منطقه ای و تلاش و تثبیت وضعیت موجود نمیتوانند تحولی نو در سراسر کشور ایجاد کنند. کلیه تصمیمات، خط مشی ها و برنامه ریزی های سازمان در یک جا اتخاذ و تنظیم میگردد و سپس جهت اجرا به استانها و مناطق ابلاغ می شود و مدیریت های مناطق به خصوص مدارس در واقع گردانندگان صرف بخشنامه ها و آیین نامه هایی هستند که خود قادر به اضافه کردن یک سطر از آن را ندارند.

۷- توجه و نگاه کلی به کمیت ها در آموزش و پرورش آموزش و پرورش آنقدر به حاشیه های سرگرم کننده از قبیل نوسازی و تجهیز مدارس، معیشت، مسکن، حقوق معلمان و به طور خلاصه خود را درگیر مسایل کمی کرده است که از پرداختن به موضوع اصلی که همانا فرآیند صحیح تعلیم و تربیت است دور مانده.

۸- کم رنگ بودن مشارکت مردم در مباحث آموزش و پرورش: مشارکت مردم در انجمن اولیا و مربیان در حد بسیار پایینی است و در بسیاری از خانواده ها گاهی دیده شده که به این انجمن با نگاه دیگری می نگرند.

۹- بررسی صلاحیت مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش: در حال حاضر افرادی که حتی در حوزه تخصصی خود نمی توانند کار کنند از طریق مجاری سیاسی، مدیریت آموزش و پرورش را به عهده می گیرند و در بعضی موارد تصمیماتی از سوی این افراد اتخاذ می شود که به صلاح آموزش و پرورش و نظام آموزشی نیست. از یک طرف عدم توفیق در مشارکت پذیری و تعامل با بیش از یک میلیون نیروی کارشناس و تحصیل کرده و عدم توانایی در استفاده بهینه از آنان و از طرفی دیگر نبود کارشناس متخصص تعلیم و تربیت به معنای واقعی از چالش های فرا روی آموزش و پرورش در این زمینه می باشد.

گزینه های پیش روی مدیران جهت ایجاد تحول:

جهت هر تحولی سه گزینه اساسی پیش روی مدیران قرار دارد که عبارتند از:

۱- اصالت دادن به ذهنیت و تطبیق کارکرد سامانه با ساخت اولیه و رسمی.

۲- اصالت دادن به عینیت و کارکرد فعلی و تعدیل ذهنیت از طریق مراجع رسمی.

۳- تطبیق ذهنیت با عینیت سامانه، از طریق حفظ ذهنیت سامانه به عنوان آرمان و کمال مطلوب و پیش گرفتن راه اصولی برای رسیدن به نقطه آرمانی یعنی اصلاح ذهنیت دور از دسترس و عینیت بیگانه با ذهنیت و اجتناب از تغییرات آنی و آماده کردن پیش زمینه های تغییر و تحول.

در هر صورت برای استقرار نظامی جدید سه راه عملی در اختیار است:

۱- برای رفع نیاز، از نظام های موجود کنونی به صورتی کامل الگو گرفت.

۲- بدون توجه به نظام های موجود، نظامی کاملاً جدید به وجود آورد.

۳- نظام های کنونی را مورد بررسی قرار داده و با شناخت نقاط قوت و ضعف آنها، با تغییر در نقاط ضعف و تاکید بر نقاط قوت، نظامی همخوان و همساز با نیاز پدید آمده به وجود آورد.

نکته قابل تامل آن است که برنامه های تدوین شده در جهت ایجاد تحول، بر حول هشت گام اصلی تحول پی ریزی شده است، یعنی کار با ایجاد فوریت و ضرورت آغاز شده و با تشکیل تیم راهنما و ترسیم دورنما و چشم انداز ادامه می یابد و با رساندن پیام تحول به دیگران و کنار زدن موانع اجرایی به نقطه عطف خود رسیده و با کسب پیروزی های کوچک و سریع تا رسیدن به هدف نهایی و فرهنگ سازی ادامه می یابد. گاهی نگاه به کارنامه آموزش و پرورش بیانگر آن است که متولیان آن در دوره های گوناگون بعنوان عاملین تحول، تغییرات متعددی را در حیطه های گوناگون از جمله: نظام آموزشی، کتب درسی، نظام ارزشیابی، شیوه های تدریس، سیستم مدیریت و ... را در دستور کار خود داشته و به اجرای آن اهتمام ورزیده اند، لیکن این تغییرات یا به نتایج پیش بینی شده دست نیافته و یا عمیق و تاثیرگذار نبوده و صرفاً موجب تغییرات روبنایی در نظام آموزشی شده است. در واقع امروز آنچه دست اندرکاران آموزش و پرورش را به چالش کشیده این نکته است که چرا این برنامه ها نتوانسته موجب نوآوری، پیشرفت و تحول سیستم آموزشی شود.

بسترهای قابل تحول در آموزش و پرورش:

به نقل از رمضان زاده دارایی (۱۳۸۶) بسترهای قابل تحول در آموزش و پرورش را می توان تحت عناوین زیر بیان نمود

الف) ساختار و تشکیلات درونی آموزش و پرورش.

ب) دستگاهها و سازمان ها و مراکز موثر بیرونی.

الف) ساختار و تشکیلات درونی:

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

بخش اداری ساختار تعلیم و تربیت: به آن بخش از کار ستادی گفته می‌شود که در مقام تصمیم‌گیریها و برنامه‌ریزیها و ایجاد هماهنگی در مورد آموزش بهتر در واحدهای آموزشی قرار دارد. یعنی هر تصمیمی که در این بخش گرفته می‌شود به طور طبیعی باید در مدارس و در کلاسهای درس نمود پیدا کند. لذا در ایجاد تحول اداری در این وزارتخانه، باید این باور ایجاد شود که، اداره و کارستادی مکمل و ادامه کار آموزشی است، نه انجام امور صرفاً دستوری و بخشنامه‌ای. یعنی در تدوین برنامه‌ها و تعیین اهداف توسط این بخش، باید معلمان و دیگر افراد ذینفع نیز، بکار گرفته شوند تا آنها در این زمینه احساس بیگانگی نکنند، چرا که هر تصمیمی، باید توسط آنها اجرا شود و به همین خاطر، باید با واقعیت‌های کلاسهای درس منطبق بوده و به اصطلاح در خط مقدم تعلیم و تربیت یعنی سر کلاسها و ارتباط معلم و دانش‌آموز جواب بدهد، در غیر این صورت در حد یک تصمیم باقی می‌ماند و منتج به نتیجه نخواهد شد. لذا، نهادینه شدن این فکر ضروری است که، بخش اداری باید در خدمت معلم باشد، همانطوری که معلم در خدمت دانش‌آموز است. متأسفانه در برخی موارد، نبود هماهنگی میان این دو بخش، کارها را با مشکل مواجه کرده است.

در آموزش و پرورش، هدف نخست، دانش‌آموز است و معلم و سیستم اداری با تمام امکانات باید در خدمت او باشند. ولی متأسفانه (برخلاف آنچه شعار داده می‌شود) در عمل برعکس است، چون ادارات ما آبادتر از مدارس است. وجود این چنین فضایی، کار تعلیم و تربیت را با موانع زیادی روبرو می‌کند. بنابراین در تغییرات بنیادی آموزش و پرورش، باید مدرسه محوری، مورد توجه جدی قرار بگیرد.

بخش آموزشی نظام تعلیم و تربیت: به آن بخش از بدنه آموزش و پرورش گفته می‌شود که، هدف اصلی تعلیم و تربیت را در برمی‌گیرد، این بخش تحت دو عنوان کلی و با نظارت مدیریت واحدهای آموزشی، در مدارس فعالیت می‌کنند. یکی تدریس علوم تخصصی و دیگری انجام امور تربیتی است، گرچه هدف هر دو، تعلیم و تربیت است، ولی در برخی موارد عملاً مشاهده می‌شود که با هدف انجام بهتر یکی از آنها، به دیگری بی‌توجهی می‌شود. و این بی‌توجهی برای امور تربیتی نمود بیشتری دارد. و شاید یکی از دلایلی که بعد از چندین سال از تاسیس آن، هنوز نتوانسته است جایگاه واقعی خود را پیدا کند، به همین خاطر باشد، و حتی در برهه‌ای از زمان، این بخش از آموزش، از تشکیلات آموزشی کشور، حذف شده بود. وضعیت در زمینه تدریس علوم تخصصی هم خیلی بهتر از آن نیست. چون متعلمان ما یک سری مطالبی را حفظ می‌کنند که بعد از خروج از مدرسه و

اتمام امتحانات، آنها را فراموش می‌کنند، و یا حداکثر اگر این مطالب را به خاطر بسپارند کاربرد عملی ندارد و در بیرون نیز مصداقی برای آن پیدا نمی‌کنند. در نتیجه، وضع خروجی‌های آموزش و پرورش، رضایت‌بخش نیست، چون، فارغ‌التحصیلان آن، نه تربیت را به معنای واقعی آن می‌آموزند و نه علوم تخصصی را آنطور که باید فرا می‌گیرند. البته مشکلات مربوط به امور تربیتی، در مدارس ما، نسبتاً نمود بیشتری دارد. در این خصوص به نظر می‌رسد که باید برای اهداف و راهکارهای تربیتی واحدهای آموزشی، تعریف دقیق‌تری بعمل آید و مربیان نیز، آموزش لازم را بصورت مستمر و به روز شده ببینند. حقیقت این است که، وضعیت کنونی ایران و شرایط حاکم بر جهان، باعث شده است تا دامنه مسائل تربیتی بسیار گسترده و پیچیده باشد. و از طرفی، مربیان نیز توان لازم را هم به لحاظ ابزاری و هم به لحاظ نظری ندارند. لذا ما نباید توقع خارج از توان داشته باشیم. بنابراین برای ایجاد پویایی هرچه بیشتر تعلیم و تربیت، در تحول بنیادی موردنظر، باید بدانیم که به معلمان چه چیز داده‌ایم و چه چیزی از آنها توقع داریم. در وضعیتی که اهداف گنگ و نامشخص است و معلم هم توانمند نیست و یا او را توانمند نکرده‌اند و معیارهای سنجش از کار معلم نیز، نارساست، چگونه می‌توان انتظار تحول بنیادین داشت.

غیر از نقش تعیین‌کننده معلمان و مربیان در کیفیت بخشی به آموزش و تعلیم و تربیت، یکی دیگر از مهمترین عوامل اثرگذار در آموزش و پرورش، مدیریت واحدهای آموزشی است، مدیران مدارس در این زمینه اثرگذاری زیادی دارند، به همین خاطر، در تحول بنیادی تعلیم و تربیت، باید مدرسه محوری مورد توجه قرار گیرد و در انتخاب این مدیران نیز دقت شود. در این خصوص، لازم است تا با ایجاد انگیزه قوی، توانمندترین افراد وارد عرصه مدیریت مدارس شوند، در وضعیت فعلی، استقبال افراد توانمند برای قبول این مسئولیت، پایین است. بعضاً مشاهده می‌شود که افرادی برای تبدیل شدن از دوره ابتدایی به دوره راهنمایی یا دبیرستان، ملزم می‌شوند اول پست مدیریت یا معاونت یکی از این دوره‌ها را قبول کنند تا زمینه برای جذب آنها در این دوره‌ها فراهم شود. به همین خاطر ممکن است، توانایی لازم را برای این منظور نداشته باشند. لذا در تحول بنیادی ضروری است تا با ایجاد انگیزه، مدیران مدارس از میان باسابقه‌ترین و خوش‌نام‌ترین افراد و توسط خود همکاران در همان واحد آموزشی، انتخاب شوند. این افراد باید از دارندگان بالاترین مدرک تحصیلی نیز باشند و از همه مهمتر در همان دوره تحصیلی چندین سال کلاس‌داری کرده باشند و به زیروبم‌ها و شیوه‌های کلاس داری نیز آشنایی کافی داشته باشند، به عبارتی دیگر، رانده شده کلاس و فراری از آن نباشد. زیرا مدیر مدرسه قبل از هر چیز باید خودش را در درجه اول یک معلم بداند و از رفتن به کلاس واهمه نداشته باشد. به مدیران مدارس اختیارات لازمه داده شود، بعضاً مشاهده می‌شد که مدیران، اظهار می‌دارند برای انجام فلان کار مفید آموزشی، وجود بخشنامه دست ما را بسته است. در این ارتباط بجا خواهد بود که، اهداف کلی تعلیم و تربیت در واحدهای آموزشی، تعیین شده و انجام بسیاری از کارهای جزئی، به مدارس تفویض شود، نه اینکه در هر شرایطی اداره حق و تو داشته باشد و دائماً نیز امر و نهی بکند. بنابراین ایجاد انگیزه و در نظر گرفتن اختیارات، برای مدیران مدارس

می‌تواند از اهداف اساسی تحول نظام تعلیم و تربیت در واحدهای آموزشی باشد، که به نظر می‌رسد در مدرسه محوری نمود پیدا کند. در حالت مدرسه محوری، باید دست دبیران متخصص و توانمند نیز در امر تعلیم و تربیت باز باشد، تا آنها در چارچوب اهداف مشخص شده آموزشی، راهکارهای موردنظر خودشان را متناسب با فرد دانش‌آموزان و نیز متناسب با هر کلاس و مدرسه بکار بگیرند، چرا که نمی‌شود یک نسخه را برای همه دانش‌آموزان و در همه کلاس‌های مناطق مختلف، به صورت یکسان به کار گرفت.

با بررسی و مطالعات انجام شده میتوان این نتیجه را گرفت که 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 زبده 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 طلبید(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.

این تجمع و تعامل موجد ظهور و تجدید حیات زبان ها و فرهنگ هایی شده که به گونه ای متنوع نظام پویای جهانی را پی ریزی کرده است. چالش های برآمده از این تحولات از جمله دموکراسی، مشارکت مردمی، تمرکز زدایی و کثرت گرایی، زمینه نگاهی نو را به آموزش و پرورش فراهم ساخته است. آموزش و پرورش که قرار است انسان را برای آینده آماده کند. بنا بر همین وظیفه، باید توانایی رو به رو شدن با چالش هایی را که تحولات کنونی رو در روی نسل حاضر قرار می دهد، داشته باشد. طبیعت آموزش و پرورش آن را به مثابه یک فرایند کیفی برحسب آن چه باید باشد شرح می دهد، نه آن چه هست. از این رو، ماهیت آن زاینده، پویا، تغییر پذیر و منعطف است و ناگزیر رو به رشد و تعالی و تغییر. افزون بر آن آموزش و پرورش به منزله پرورش دهنده نیروی انسانی مورد نیاز در فرایند تعامل فناورانه عصر حاضر، نقش بی بدیل خود را در جهان همچنان حفظ کرده است(پورمند، ۱۳۸۶). حفظ و حراست نظام تعلیم و تربیت از این نقش اساسی با دگرگونی هایی همراه بوده است. دگرگونی هایی که بنا به تقاضای زمان و نیازهای برآمده از عصر حاضر ایجاد شده است. تجربه کشورهایی چون آمریکا (۱۹۵۷)، ژاپن (۱۹۴۸) و کره جنوبی در سالهای اخیر به خوبی نشان می دهد که با تغییر و بازنگری در ساختار آموزش و پرورش در ادوار تاریخی در حفظ و بقای رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی ملت ها تأثیر حیاتی داشته است تحول در سیستم آموزش و پرورش از جمله موضوعاتی است که بیشتر نظامها و جوامع همواره آن را مد نظر قرار می دهند و از آنجا که زیرساخت هر نوع توسعه ای در کشورها را می توان در نظام آموزشی آن جستجو کرد، پس ایجاد تحول در بخش آموزش از

ضرورت‌های مهم و اساسی به شمار می‌رود و بر اساس آن نظام‌های آموزشی در هر دوره‌ای به دنبال ایجاد تحول رو به رشد هستند. با رهنمودهای اخیر مقام معظم رهبری مبنی بر تحول در آموزش و پرورش کشورمان به عنوان نیازی اساسی و ضرورتی اجتناب‌ناپذیر این امر در راس امور وزارت آموزش و پرورش قرار داده شد.

نتیجه گیری:

تحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه است و محور اصلی تحول و توسعه نظام تعلیم و تربیت بهبود کیفیت کار معلم، شناخت و ویژگی های آنها می باشد. معلمان به عنوان پایه گذاران اندیشه های علمی، مبلغان ارزش ها و مسئولیت های اجتماعی به کودکان ما می باشند و حرف اول را در تربیت منابع انسانی می زنند و هیچ حرفه ای همچون شغل معلمی تاثیر موثری در جوامع ندارد. طرفداران و مبلغان تحول و توسعه در جوامع باید بیش از هر کس حامیان واقعی معلمان باشند و سیاست گزاران آموزش و پرورش با در نظر گرفتن حقوق و مزایای شغلی ویژه برای معلمان مدارس و یا دارا بودن مدرک تحصیلی و تخصص و تعهد مورد نظر، دغدغه های زندگی را برای آنان کاهش دهند زیرا معلم یک هدیه الهی است و بسیاری از بزرگان فرهنگ ما و دیگر فرهنگ ها افتخارشان این بوده که سال های پر برکت عمر خود را در مدارس طی کرده اند نظیر پیازه، اریکسون، مرحوم باغچه بان، استاد نیرزاده، شهید رجایی، باهنر و از طرفی معلمان باید بدانند در چه شرایط متحول جهانی زندگی می کنند فکر و عمل و توان خود را محدود به مرزهای جغرافیایی خود نکنند از قدرت ابتکار، خلاقیت و مهارت برخوردار باشند، فعالیت های خود را محدود به چند کتاب یا جزوه که در مراکز تربیت معلم یا در طول کار خود با آن آشنا شده اند نکنند زیرا که دنیای پیچیده و متحول امروز مستلزم یادگیری مداوم و فرزند زمان خود بودن و فعالیت، حساسیت و خلاقیت است و به گفته آلبرت انشتین افراد انسانی را نباید همچون ابزارهایی بی جان در نظر گرفت و جوانان را به مثابه ی شخصیت های متعادل و موزون باید به جامعه تحویل داد.

منابع و مأخذ

- پورمند، صغری (۱۳۸۶). نقطه های عزیمت در تحول بنیادین آموزش و پرورش، روزنامه کیهان، شماره ۱۹۰۴۵
- رمضان زاده دارایی، عیسی (۱۳۸۶). بررسی چگونگی تحول بنیادین در آموزش و پرورش
- رون، سید امیر (۱۳۸۵). ضرورت تحول ساختار در سازو کار وزارت آموزش و پرورش با رویکرد علمی و اصولی، روزنامه رسالت، شماره ۵۸۹۲
- مقنی زاده، محمد حسن (۱۳۷۶). دانش آموزان، خانه، مدرسه و مشارکت، مجله پیوند، شماره ۲۱۶
- قاسمی پویا، اقبال (۱۳۷۸). چرا مدرسه محوری، رشد معلم، شماره ۱۶،۴
- صالحی، سید حسن (۱۳۸۰). فرهنگ مشارکت، شماره ۲۹.
- Rizivi , fazal.(2000) Globalization and education.Educational theory . vol 50.
- Coghburn.D (2003) Globalization,knowledge,education and training in the information age.London.