



زمینه های تحول در تعلیم و تربیت

سیما رفیعی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی ، دانشگاه آزاد واحد دماوند

sima.rafiiee@gmail.com

۰۹۱۹۴۱۸۸۱۴۲

چکیده :

در جوامع انسانی، نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این نهاد یکی از مهم ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی جامعه به شمار می آید. اما امروزه آموزش و پرورش به علت ضرورت استقرار بر پایه فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، هماهنگی با تحولات سریع اجتماعی و بهره گیری از تجارب موفق آموزشی و تربیتی عصر حاضر، نیاز به تحول بنیادین دارد تا بتواند کارکردی منطبق با مبانی اسلامی و انقلابی داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی زمینه های تحول در تعلیم و تربیت و به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است . نتایج بیانگر آن است تحول در نظام تعلیم و تربیت موضوعی علمی بر اساس مبانی نظری گسترده ای است که با کلیت نظام تعلیم و تربیت و مباحثی نظیر اصلاح ، نوآوری ، تغییر و ارتقا در ارتباط است . لازمه تحول ، نواندیشی هایی در تعریف مجدد آرمانها، اهداف، نتایج و دستاوردهای تعلیم و تربیت است که با روی کارآمدن یک نظام فلسفی علمی و مبتنی بر هویت دینی و ملی ممکن می شود .

واژگان کلیدی: تعلیم و تربیت ، تحول ، آموزش و پرورش



مقدمه

انسان موجودی سرکش است که برای تداوم حیات بشری خود نیازمند راهنمایی و تربیت است. خصوصیات جسمی، غرایز و هوسهای انسان باید تحت کنترل و نظارت باشد؛ زیرا در غیر اینصورت به سمت نابودی پیش می رود. «انسان موجودی آزاد است و آزادی او را موظف می کند که بر طبع سرکش خود فایق آید. بنابراین برای شناخت جهان و انجام اعمال، صحیح، منطقی و انسانی لازم است که بر قوا و غرایز حیوانی خود غلبه کند و آنها را به اطاعت وا دارد.» (برزینکا، ۱۳۷۱) پس تربیت از مهمترین دغدغه های بشری است که ریشه در هزاران نسل پیش دارد و آثار آن در نسل های بعدی به طور متوالی ادامه می یابد.

در آغاز قرن بیست و یکم، توجه همگان بیش از گذشته، به نظام های رسمی تعلیم و تربیت معطوف شده است تا به کمک ایجاد تحول در این زیر مجموعه نظام های اجتماعی و افزایش کارایی و کفایت آنها، جوامع بشری قادر شوند تا به گونه ای سازنده با معضلات و چالش هایی که پیش رو دارند مواجه شوند. به دیگر سخن، بشر امروزی برای رویارویی مولد و موثر با چالش های علمی، صنعتی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی بستری مناسب تر، کارسازتر و موجه تر از نظام تعلیم و تربیت شناسایی نکرده و بدین سبب نزد انسان هایی هوشمند، تحول در نظام های آموزش و پرورش، به عنوان پیش نیاز نیل به اهداف توسعه پایدار ارزیابی شده است.

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 خوشبین 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. (کریم زاده و همکاران، ۱۳۹۴)

سند ملی تحول بنیادین نقشه راه آموزش و پرورش است که توسط صاحب نظران با مشارکت متخصصان عرصه تعلیم و تربیت تدوین و تصویب شده است. در این سند، تعلیم و تربیت فرآیندی تعالی جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به منظور هدایت افراد جامعه به سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد، زمینه های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل گیری و پیشرفت جامعه صالح اسلامی فراهم می آورد. بدون شک تهیه، تدوین و تصویب این سند در شورای عالی انقلاب فرهنگی نقطه عطفی در سازمان آموزش و پرورش باید دانست.

نتایج پژوهش کریم زاده و همکاران (۱۳۹۴) پیرامون بررسی چالش های پیشروی تحول در آموزش و پرورش (ایران) نشان داد «امروزه، آموزش و پرورش به خاطر پیچیده تر شدن و سرعت بالای تغییرات، ضرورت تربیت نیروی انسانی برای بر عهده گرفتن نقشهای مختلف در جامعه و پاسخگویی به نیازهای متنوع و پیچیده آن، اهمیتی مضاعف و روز افزون یافته است. ولی نظام آموزشی کشور با توجه به نارساییهای درونی و محیطی نتوانسته است رسالت اصلی خود در ارتباط با توسعه و شکوفایی ملی را ایفا نماید. به طوری که حتی در برخی مواقع در شکل گیری و نهادینه شدن برخی ارزشهای ضد توسعه نقش اساسی داشته است. بنابراین از آنجایی که دانش و تکنولوژی با سرعت رشد داشته، آموزش و پرورش نمی تواند نسبت به این تحولات بی تفاوت بوده و برنامه ریزی و استراتژی مدونی نداشته باشد. پس نتیجه گرفته می شود که زیرساخت هر نوع توسعه ای در کشورها را میتوان در نظام آموزشی آن جستجو کرد، پس ایجاد تحول در بخش آموزش از ضرورت های مهم و اساسی به شمار می رود و بر اساس آن نظامهای آموزشی در هر دوره ای به دنبال ایجاد تحول رو به رشد هستند.»



پورمظاهری و همکاران (۱۴۰۲ / ۶) در تحقیقی به بررسی شیوه های تحول آفرینی اثربخش در مدارس و نظام آموزش و پرورش مبتنی بر اسناد بالادستی پرداختند و نتیجه گیری کردند « مدرسه در جمهوری اسلامی ایران، جلوه ای ست از مراتب حیات طبیه و دارای ویژگی های منحصر از بقیه کشورها می باشد؛ برپایه ی این چشم انداز، مدرسه جلوه ای است از تحقق مراتب حیات طبیه، کانون عرضه ی خدمات و فرصت های تعلیم و تربیتی، زمینه ساز درک و اصلاح موقعیت توسط دانش آموزان و تکوین و تعالی پیوسته ی هویت آنان براساس نظام معیار اسلامی است. »

ذبیحی نژاد و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تحول تعلیم و تربیت در آموزش های حرفه ای و شغلی پرداختند. « در این تحقیق، پژوهشگر ضمن تشریح موضوع و تبیین تحول نظام تعلیم و تربیت در آموزش های حرفه ای و شغلی به بیان شرح مختصری پیرامون تحول در آموزش های حرفه ای و شغلی از طریق نظام تعلیم و تربیت، پرداخته و راهکارهایی جهت تحقق این امر خطیر ارائه نموده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که تحول تعلیم و تربیت در آموزش های حرفه ای و شغلی میتواند در جهت آماده سازی و بهبود عملکرد کارکنان نقش بسزایی داشته باشد و در کوتاه مدت و دراز مدت قادر است آثار مطلوبی را به همراه داشته باشد و در مس توان گفت که مهمترین راز موفقیت سازمانهای پویا در عصر حاضر است. »

یافته های پژوهش حیدری و قنات (۱۴۰۲) در بررسی مراکز یادگیری بستری برای تحول در یادگیری نشان داد « مراکز یادگیری زمینه یادگیری مادام العمر را فراهم کرده و مهارت حل مساله و مهارتهای اجتماعی را تقویت می کنند اما مهم ترین عیب مراکز یادگیری هزینه بر بودن ایجاد آنها است. در طراحی مراکز یادگیری از الگوی اشور میتوان استفاده کرد که اثربخشی طراحی محیط یادگیری را تضمین کند. در راه اندازی مرکز باید به موارد نظیر انتخاب نام مرکز بر اساس هدف، ساختن مرکز در مکانی که امکان رفت و آمد را آسان کند و طراحی و چینش فضای فیزیکی بر اساس هدف مرکز توجه کرد. ارزشیابی نیز به عنوان مولفه اساسی هم در آخرین مرحله ایجاد مرکز جهت بررسی میزان اثربخشی و هم در طراحی و راه اندازی مرکز به صورت ضمنی وجود دارد تا اشکالات سیستم را شناسایی و برطرف کند. »

فریدون نژاد (۱۴۰۲ / ۷) در تحلیل و بررسی راهکارهای ارتقای سطح کیفیت در نظام تعلیم و تربیت با تکیه بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نشان داد « امروزه ضرورت بحث تحول در آموزش و پرورش و چگونگی انجام آن در دستور کار تمامی دست اندرکاران تعلیم و تربیت قرار گرفته است و تمام دستگاه و نهادها خصوصا رسانه ی ملی موظفند در چارچوب این سند با نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی همکاری لازم را به منظور تحقق اهداف تحول بنیادین آموزش و پرورش به عمل آورند. برای رسیدن به چنین هدفی شایسته است که معلمان به عنوان نیروهای فکری، کارآمد و زبده طبق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس هویت دینی و ملی کشور مبنای تغییر در نظام آموزشی را سر لوحه کار خود قرار دهند. »

روش شناسی

پژوهش حاضر با استفاده از روش توصیفی و با اتکا به منابع کتابخانه ای به بررسی زمینه های تحول در تعلیم و تربیت پرداخته و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی از قبیل کتب، مقالات و پایان نامه ها می باشد.



بحث درباره یافته ها

در مفهوم و تعریف تعلیم و تربیت، وحدت و اتفاق نظر وجود ندارد بلکه تعریفهای متعدد و گوناگونی برحسب نوع اندیشه ارائه شده که یقیناً نظریات و دیدگاه های مشخص تعریف کنندگان نیز در تعدد این مفاهیم بی بهره نبوده است، بدین لحاظ نمیتوان تعریف کامل (جامع و مانع) از آن عرضه نمود اما اجمالاً به بعضی از تعاریف صاحب نظران در این زمینه اشاره می کنیم:

- افلاطون (۴۲۷ – ۳۴۶ ق.م) می گوید : تعلیم و تربیت عبارت است از کشف استعدادهای طبیعی و شکوفا ساختن آنها.
- ارسطو (۳۸۴ – ۳۲۲ ق.م) می گوید : تعلیم و تربیت مجموعه ای از اعمال است که به وسیله خانواده یا دولت برای ایجاد فضایل اخلاقی و مدنی در افراد صورت می گیرد.
- بوعلی سینا (۳۷۳ – ۴۲۸ ه.ق) می گوید : تعلیم و تربیت عبارت است از برنامه ریزی و فعالیت محاسبه شده در جهت رشد کودک، سلامت خانواده و تدبیر شئون اجتماعی، برای وصول انسان به کمال دنیوی و سعادت جاویدان الهی.
- در دیدگاه استاد شهید مرتضی مطهری : « تعلیم، پرورش و استقلال نیروی فکری دادن و زنده کردن قوه ابتکار متعلم است و تربیت، پرورش دادن و به فعلیت درآوردن استعدادهای درونی که بالقوه در یک شیء موجود است؛ از این رو، کاربرد واژه تربیت فقط در مورد جانداران صحیح است؛ زیرا غیر جانداران را نمی توان به مفهوم واقعی پرورش داد آن طور که یک گیاه یا حیوان و یا یک انسان را پرورش می دهند. از همین جا معلوم می شود که تربیت باید تابع و پیرو فطرت، طبیعت و سرشت شیء باشد. اگر بنا باشد یک شیء شکوفا شود باید کوشید تا همان استعدادهایی که در آن هست بروز کند. بنابراین، تربیت در انسان به معنای پرورش دادن استعدادهای او است و این استعدادهای در انسان عبارتند از : استعداد عقلی (علمی و حقیقت جویی)، استعداد اخلاقی (وجدان اخلاقی)، بعد دینی (حس تقدیس و پرستش)، بعد هنری و ذوقی یا بعد زیبایی و استعداد خلاقیت، ابتکار و ابداع. » (مطهری، ۱۳۷۳)
- در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) تعلیم و تربیت فرآیندی تعالی جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به منظور هدایت افراد جامعه به سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبیه در همه ابعاد، زمینه های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل گیری و پیشرفت جامعه صالح اسلامی فراهم می آورد.
- لازم به ذکر است که اساساً دو واژه تعلیم و تربیت را نمی توان به عنوان دو کلمه هم معنی و مساوی از همه جهات تلقی نمود. به عبارت دیگر این دو واژه به صورتی نیستند که هر کدام بر معنا و مفهومی دلالت داشته باشد و دیگری نیز بر همان معنا دلالت کند؛ بلکه این دو واژه از جهاتی با یکدیگر مرتبط و در مواردی حتی با هم تفاوت دارند. به عنوان مثال از نظر وسعت معنا با هم متفاوت بوده زیرا که مفهوم و معنای تربیت بسیار گسترده بوده در حالیکه واژه تعلیم از لحاظ معنا، وسیله ای از ابزار تربیت است. (صفری و همکاران، ۱۳۹۸)

در کتاب تعلیم و تربیت اسلامی هر کدام را جداگانه مورد بررسی قرار می دهد:

تربیت عبارت است از فراهم کردن زمینه ها و عوامل برای به فعلیت رساندن و شکوفا نمودن استعدادهای انسان در جهت مطلوب.

تعلیم عبارت است از فراهم کردن زمینه ها و عوامل برای این که متعلم دانشی را فرا گیرد. (شکوهی یکتا، ۱۳۶۳)



آموزش و پرورش به عنوان اساسی ترین نهاد تربیتی کشور پایه گذار شخصیت دینی، علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نسل آینده است. متأسفانه این نهاد مهم در کشور، آن گونه که باید و شاید، پاسخگوی نیازهای گسترده جامعه در راستای اهداف و آرمانهای بلند انقلاب اسلامی نبوده، و تربیت نیروی انسانی مؤثر با مشکلات نظری و عملی فراوانی روبرو شده است. رهایی از کاستی ها و ناکارآمدی های موجود، و دستیابی به آموزش و پرورش پویا، موفق و اثربخش، نیازمند تحول عمیق و ریشه ای در این نهاد گسترده و سرنوشت ساز است، تا با بازخوانی و بازتولید تمام عوامل مؤثر پیدا و نهان این نظام، بتوان با استفاده بهینه از فرصتها، منابع و امکانات، تحقق اهداف را تسهیل و تسریع کرد. (خنیفر، ۱۳۸۹)

بسترهای قابل تحول در آموزش و پرورش

به نقل از رمضان زاده دارابی(۱۳۸۶) بسترهای قابل تحول در آموزش و پرورش را می توان تحت عناوین زیر بیان نمود : (عسگری ، ۱۳۹۰)

الف) ساختار و تشکیلات درونی آموزش و پرورش.

ب) دستگاهها و سازمان ها و مراکز مؤثر بیرونی.

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 :

۱. بخش اداری ساختار تعلیم و تربیت

به آن بخش از کار ستادی گفته می شود که در مقام تصمیم گیری ها و برنامه ریزی ها و ایجاد هماهنگی در مورد آموزش بهتر در واحدهای آموزشی قرار دارد. یعنی هر تصمیمی که در این بخش گرفته می شود به طور طبیعی باید در مدارس و در کلاسهای درس نمود پیدا کند. لذا در ایجاد تحول اداری در این سازمان، باید این باور ایجاد شود که، اداره و کار ستادی مکمل و ادامه کار آموزشی است، نه انجام امور صرفاً دستوری و بخشنامه ای. یعنی در تدوین برنامه ها 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 واقعیت های کلاسهای درس منطبق بوده و به اصطلاح در خط مقدم تعلیم و تربیت یعنی سر کلاسها و ارتباط معلم و دانش آموز جواب بدهد، در غیر این صورت در حد یک تصمیم باقی می ماند 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 دانش آموز است.

در آموزش و پرورش، هدف نخست، دانش آموز است و معلم و سیستم اداری با تمام امکانات باید در خدمت او باشند. بنابراین در تغییرات بنیادی آموزش و پرورش، باید مدرسه محوری، مورد توجه جدی قرار بگیرد.



۲. 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 تأسیس 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 معلمان 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، 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.

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 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.

برخی محورهای مورد توجه تغییر که از واری منابع تخصصی و روز آمد تعلیم و تربیت قابل وصول است عبارت است از :

۱. تمرکز زدایی و اعطای مسئولیت بیشتر به سطوح محلی

تحقق چنین خواسته‌ای، مستلزم توجه داشتن به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان است و تنها به همان اندازه که در این زمینه سرمایه گذاری شود، می‌توان به موفقیت این سیاست اصلا حی دل بست.

۲. ایجاد انعطاف در طراحی برنامه‌های درسی و اعطای فرصت تصمیم‌گیری درباره پاره‌ای از مولفه‌های برنامه‌های درسی به سطوح پایین‌تر.

روشن است که فاصله گرفتن از الگوهای سنتی و تجویزی در طراحی برنامه‌های درسی، پیش از هر چیز، مستلزم افزایش قابلیت‌ها و صلاحیت‌های معلمان در این زمینه هاست. در غیر این صورت، مترقی‌ترین صورت‌های برنامه‌های درسی نیز در عمل، منتهی به تغییر معناداری در اوضاع کنونی نخواهد شد.



۳. تقویت مولفه پرورش اخلاقی و آموزش ارزش های دینی (انسانی) در نظام های تعلیم و تربیت

محققان و صاحب نظران حوزه تعلیم و تربیت، بر این باورند که رفتار، سلوک، منش و شخصیت معلم است که عمیق ترین تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم را بر شخصیت دانشآموزان به جای گذاشته و موجب نهادینه شدن ارزش ها در وجود آن ها می شود. علاوه بر این، به کارگیری روش های نوین تدریس برای نیل به این اهداف نیز در گرو بازسازی اندوخته حرفه ای معلمان است.

۴. تقویت یا پرورش ظرفیت خلاق دانش آموزان، حس کنجکاوی و پرسشگری در آنان.

توجه به این مقوله ها در نظام های آموزش و پرورش، به عنوان پیش نیاز دستیابی به توسعه علمی و فرهنگی مطرح می شود و باز هم معلم باید آگاهانه در حین ایفای وظایف حرفه ای خود را به عنوان نماد خلاقیت و پرسشگری به دانشآموزان بشناساند تا بدر این کیفیت های ممتاز انسانی در وجود آنها کاشته شود. همچنین معلم است که باید آگاهانه و با هوشیاری و زیرکی، هر گونه جلوه و ظهور این ویژگی ها را در دانش آموزان، مورد تشویق، حمایت و تمجید قرار دهد.

۵. ایجاد تغییرات لازم متناسب با تحولات تکنولوژیک در عرضه اطلاعات و ارتباطات.

این موضوع به عنوان یکی از محورهای جدی تغییر در قرن بیست و یکم، به ویژه در کشورهای پیشرفته تر مطرح است. جالب این جاست که برخلاف تصور خام برخی شیفتگان تکنولوژی، بیشتر دست اندرکاران نظام های آموزش و پرورش که عملاً به کاربرد این ابزارها پرداخته اند، بر نقش اساسی معلم در این جریان تاکید داشته و پیش بینی کم رنگ شدن این نقش را با استفاده از تکنولوژی های جدید واهی و خلاف واقع ارزیابی می کنند. اینان تاکید می کنند که در پرتو به کارگیری منابع و ابزارهای اطلاعاتی جدید در آموزش و پرورش باید نقش متفاوتی را برای معلمان تعریف کرده و در صدد ایجاد قابلیت ها و شایستگی های متناسب با این نوآوری ها در آنان بود.

مدرسه و تحول در تعلیم و تربیت

از زمان ایجاد مدارس به عنوان سازمانی رسمی برای آموزش تربیت و یادگیری، مدارس با اهداف و ویژگیهای متنوعی ایجاد شدند که از جمله دلایل تغییر اهداف می توان به نیازهای جامعه و تعاریف حکومتها از مدارس اشاره کرد که این امر نشان می دهد مدرسه به عنوان سازمان اثرگذار در جامعه نقش مهمی دارد. بنابراین اهمیت مدرسه به عنوان سازمان تربیت کننده نیروی انسانی به مرور برای کار فراتر رفته و به محلی برای تحول جامعه در ابعاد مختلف تبدیل شده است. (برادران و سادات نیری پور، ۱۳۹۹) امروزه دیگر با مدارس سنتی نمی توان دانش آموزان را برای زندگی در آینده آماده نمود و برای داشتن دانش آموختگانی دانا، توانا و متعهد نیازمند تحول در تمامی عرصه های آموزش و پرورش و بازتعریف و تحول اساسی در تعریف مدارس و اهداف و اصول آن است. (Tokarev, et al. 2021)

در قرن بیستم حکومتها در راستای تحول و ارتقای بهره وری مدارس، به سمت تمرکز زدایی و آزاد سازی مدارس پیش رفته اند. مدیریت مدرسه مدار تفیض اختیار و دادن آزادی عمل بیشتر به مدارس برای تصمیم گیری است. مدیریت مدرسه محور یا تصمیم گیری



مشارکتی از ویژگی‌های بارز نظام‌های آموزشی در دهه اخیر به شمار می‌رود. این مهم، به ویژه در کشورهای پیشرفته جهان به دگرگونی‌های مهمی در روش‌های اداره و راهبری مراکز آموزشی و آموزشی به وجود آورده است.

«مدرسه محوری به این امر اشاره دارد که در فرآیند تصمیم‌گیری جامع و فراگیر، همه اعضای گروه به طور برابر شرکت داشته باشند. لازم است اقتدار گروه‌هایی که در مدرسه تصمیم‌گیری می‌کنند، به وسیله سطوح سازمانی و سلسله مراتب آن حمایت شوند و مورد احترام قرار گیرند، لذا مدرسه محوری یا تصمیم‌گیری مشارکتی در مدرسه، یک بازنگری در مدارس به ویژه مدارس دولتی است که انحصار قدرت تصمیم‌گیری را از یک ناحیه مرکزی به یک مدرسه، به منظور بهبود عملکرد آن مدرسه به دنبال دارد. سوگیری این فرآیند به سمت افزایش دادن سطح دخالت و درگیری مدرسه در اداره مدیریت خود است. این فرآیند باعث توانمند شدن مدرسه برای ایجاد تصمیم‌گیری‌های آموزشی در مورد نیازهای یک مدرسه و کمک به استفاده موثر از منابع محدود مدرسه و تقویت مشارکت محلی در اداره امور مدارس است. به این ترتیب مدرسه محوری به دنبال تمرکز زدایی در نظام آموزشی و انتقال اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به مدرسه، به وجود می‌آید.» (سالکی، ۱۳۸۸)

جوهره اصلی مدیریت مدرسه محور مبتنی بر چند محور است: «تمرکز زدایی، مشارکت جویی و مشارکت‌پذیری تفویض اختیارات، متناسب سازی اختیارات و مسئولیت‌ها، بومی‌سازی برخی برنامه‌ها، ایجاد انعطاف در برنامه‌ها متناسب با شرایط اقلیمی با توجه به مبانی و اصول، قائل شدن هویت استقلال نسبی برای مدارس ایجاد زمینه‌های خود رهبری، خلاقیت و پویایی در مدارس می‌باشد در اجرای سیاست مدرسه محور نهاد مدارس هویت پیدا می‌کنند و از استقلال، کارایی و توانایی ویژه ناشی از مشارکت جمعی برخوردار می‌شود.» (مرادی، ۱۳۹۴).

بر این اساس اصول مدیریت مدرسه محور شامل موارد زیر می‌شود:

۱. تمرکز زدایی:

تمرکز زدایی انتقال یا واگذاری قدرت و اختیارات برنامه ریزی، تصمیم‌گیری یا مدیریت از سوی دولت مرکزی و کارگزاران وابسته به آن به سازمان‌های میدانی، واحدهای تابعه دولت، شرکت‌های عمومی نیمه مستقل، مقامات محلی، مقامات اجرایی یا سازمان‌های غیردولتی می‌باشد. تمرکز زدایی در مدرسه-محوری بر دخالت دادن مدرسه و ارکان آن در آموزش و پرورش و محول کردن بسیاری از حیطه‌های تصمیم‌گیری است که نقطه‌ی عطف این اندیشه در ساختار نظام آموزش و پرورش تبدیل تمرکز به عدم تمرکز در حیطه‌های تصمیم‌گیری و اجراء است. مدرسه-محوری بارزترین نوع تمرکز زدایی آموزشی است و ساختار آن براساس میزان قدرت تصمیم‌گیری داده شده به مدارس تغییر می‌کند.

۲. تفویض اختیار:

فرآیندی است که توسط آن مدیر یا سرپرست، بخشی از اختیار مشروع خود را بدون انتقال مسئولیت نهایی خود به زیر دست واگذار می‌کند (رضاییان، ۱۳۹۳). تفویض اختیار: انتقال اختیار و مسئولیت رسمی از مافوق به زیر دسته برای انجام وظایف خاص و تفویض اختیار معمولاً به انتقال قدرت قانونی از رئیس به مرئوس اطلاق می‌شود. (علاقه بند، ۱۳۹۳)



مشارکت پذیری و مشارکت جویی: امروزه مشارکت و مدیریت مشارکتی را مهم‌ترین انقلاب در مدیریت می‌نامند و بر این باورند که تحقق اهداف و ایجاد تحول در امور با مدیریت مشارکتی امکان پذیر است. در مدیریت مشارکتی به فرایند سهیم شدن افراد در کارها توجه می‌شود و مدیران مشارکت جو همه چیز را به زیردستان واگذار نمی‌کنند؛ بلکه با دخالت دادن دیگران در کار آن‌ها را نیز سهیم می‌کنند تا همکاری و همیاری برای همه ممکن شود. (نصیری و کرمی، ۱۳۹۹)

۳. انعطاف پذیری و بومی سازی برنامه‌ها:

سیل شتابان تغییرات سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی را ناگزیر از حرکت در مسیر انعطاف پذیری نموده است. انعطاف پذیری به عنوان توانایی سازمان‌ها و نگاه‌های آموزشی برای سازگاری با تغییرات غیر قابل پیش بینی محیطی تعریف نموده است و نیازمند توانایی و قابلیت لازم برای واکنش سریع نسبت به محیط می‌باشد که تاثیر بسیار زیادی بر عملکرد آن‌ها دارد (اعرابی و دانش پژوه، ۱۳۸۶) به عبارت دیگر انعطاف‌پذیری میزان بهره‌مندی منابع انسانی نظام‌های آموزشی از مهارت‌ها و الگوهای رفتاری لازم برای اتخاذ بهترین تصمیمات در محیط رقابتی و همچنین بهره‌گیری سازمان‌ها از مناسب‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در مدیریت بهینه این منابع است. به بومی سازی برنامه‌ها با رعایت ویژگی‌ها و تفاوت‌های بومی و محلی مناطق مختلف کشور موجب انطباق برنامه‌های درسی با ویژگی‌های دانش‌آموزان شده و نزدیکی برنامه درسی با ویژگی‌های زندگی محلی را فراهم خواهد آورد. انعطاف پذیری برنامه و انطباق آن شرایط اقلیمی باعث توجه به فرهنگ محلی شده است. بومی سازی و انعطاف‌پذیری برنامه‌ها به عبارتی پذیرش منطقی روش‌ها و راه‌های جدیدی که در جهان تعلیم و تربیت پدید آمده است و دوری از مقاومت ناروا در زمینه این تغییرات را فراهم خواهد آورد. (خاوری و همکاران، ۱۳۹۳)

بومی سازی استفاده آگاهانه از الگوها، روش‌ها و فنون توسعه و تطابق آن با شرایط جامعه بومی در کنار به روز کردن و تقویت تکنیک‌ها و روش‌های بومی یا همان پیوند دانش رسمی با دانش و شرایط بومی می‌توان تعریف کرد، چنین راهبردی می‌تواند به توانمندسازی و مشارکت مردم در جریان توسعه و شکل‌گیری یک جریان توسعه درون‌زا، متکی به خود و پایدار منجر شود

در سند تحول بنیادین بومی سازی و توجه به اقوام و هویت ایرانی- اسلامی در هنگام برنامه ریزی و اجرا مورد تاکید قرار گرفته است. بومی سازی راهبرد های مدیریت مدرسه محور با توجه به فرهنگ غنی ایرانی - اسلامی بسیار دارای اهمیت است. برای مثال مشارکت مساجد، مراکز فرهنگی، هیئت در مدارس به پرورش استعداد های مذهبی دانش آموزان می‌انجامد و اجرا آیین و مراسمات ایرانی و قومی در مدرسه به ایجاد روحیه نشاط و تقویت روحیه همکاری و کار گروهی و مهارت های بسیار دیر منجر می‌شود.

۴. توانمندسازی نیرو انسانی:

توانمندسازی، نوعی آفرینش مجدد در جهت بهبود سازمان معرفی می‌شود که باید به عنوان یک فعالیت اساسی و حساس مدیریت، از سوی مدیران جهت بهبود عملکرد سازمانی انجام پذیرد. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی افراد شروع می‌شود، بدین معنی که آنها باید به این باور دست یابند که توانایی و شایستگی لازم را برای انجام وظایف، به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، و باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنادار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند (بازوند و همکاران ۱۳۹۴ به نقل از عبد اللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).



محدودیت های مدرسه محوری

هنگام برنامه ریزی درسی به سبک مدرسه محوری، معلمان و مدیران با مشکلات و محدودیت های زیادی مواجه می شوند که از جمله آنها می توان به موارد زیر اشاره کرد: (آقاخانی، ۱۳۸۹)

- عدم مسئولیت پذیری در سطوح مختلف مدیریتی که باعث ابهام در مسئولیت ها می شود.
- عدم وجود منابع لازم برای تصمیم گیری و ایجاد تغییرات اساسی.
- وقت گیر بودن آن که نیاز به مدت زمان طولانی دارد.
- عدم مسئولیت پذیری مدارس برای اجرای برنامه ها و دست یابی به هدف ها.
- نداشتن تخصص در برنامه ریزی درسی
- امکان سوءاستفاده مدارس
- احتمال فراموش شدن فرهنگ ملی و کشوری به بهای توجه به خرده فرهنگها

نتیجه گیری

از جمله مهمترین پایه های تعالی کشور و ابزار جدی ارتقای سرمایه انسانی در عرصه های مختلف، تعلیم و تربیت است. محقق شدن اهداف و آرمان های تعالی انقلاب اسلامی همچون احیای تمدن عظیم اسلامی، حضور سازنده، فعال و پیشرو در میان ملتها و کسب آمادگی برای برقراری عدالت و معنویت در جهان در گرو تربیت انسانهای عالم، متقی و آزاده و اخلاقی است. تعلیم و تربیتی که تحقق بخش حیات طیبه، جامعه عدل جهانی و تمدن اسلامی ایرانی باشد. در این راستا سند تحول بنیادین به عنوان نقشه اساسی آموزش و پرورش در جهت دستیابی به اهداف تعالی تعلیم و تربیت بر مبنای آموزه های دینی و اسلامی تدوین گردیده است. حرکت تحول در آموزش و پرورش دانش آموز - محور است و جهت گیری به سمت بهبود و موفقیت بیشتر دارد. این امر امکان پذیر نیست مگر در سایه مسئولیت پذیری و تعهد نسبت به انجام دقیق فعالیتهای مربوط به ارتقای کیفیت و بهره وری، کار گروهی و توسعه حرفه ای و تخصصی کارکنان آموزشی. مدیریت مدرسه محوری که در راستای اصلاحات در آموزش و پرورش، تمرکززدایی و تفویض اختیار به مدارس برای اعطای آزادی در اداره ی خود به عنوان یک راهبرد مطرح گردید در واقع کوششی برای مشارکت میان کارکنان مدرسه و والدین در فرایندهای سیاست گذاری و تصمیم گیری مدرسه، فراهم شدن زمینه ای برای شناخت کامل از دانش آموزان برای والدین و معلمان و همچنین فراهم شدن زمینه جهت ارتقاء و تحول نظام تعلیم و تربیت می باشد



پیشنهادهات :

در راستای ایجاد تحول بنیادین در نظم تعلیم و تربیت، پیشنهادهات زیر قابل ارائه می باشند :

۱. از آنجا که بخشی از مشکلات و کاستیهای نهاد آموزش و پرورش مربوط به فرهنگ عمومی است، برای بازسازی فرهنگ عمومی و ایجاد انگیزش علم آموزی در سطحی مطلوب و بررسی مستمر مشکلات و کاستیهای این نهاد و دستیابی به راه حل ها، مناسب است شبکه ای تأسیس شود، یا حداقل بخش قابل قبولی از برنامه های شبکه مدرسه خاص به عنوان شبانه روز صدا و سیما به بررسی این امر اختصاص یابد
۲. با توجه به اینکه بخشی از مشکلات جاری از عدم همگرایی میان خانه و مدرسه یا گاه تعارض آنها پدید آمده، باید از راه تقویت انجمن اولیا و مربیان و دخالت هرچه بیشتر مردم در تصمیم گیری ها، با تشکیل شوراهای مختلف اجرایی و مشورتی، زمینه مشارکت و دخالت خانواده در امور نهاد آموزش و پرورش را فراهم ساخت.

منابع

- اعرابی، سید محمد و دانش پژوه، میترا (۱۳۸۶). الگوهای انعطاف پذیری در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۵.
- آقاخانی، محمد؛ (۱۳۸۹)، مدیریت مدرسه محور، <http://aghakhani2020.blogfa.com/post/9>
- برزینکا، ولفگانگ؛ ۱۳۷۱، نقش تعلیم و تربیت در جهان امروز، ترجمه مهر آفاق بایوردی، مرکز نشر دانشگاهی، تهران
- برادران م، سادات نیری پور ز. (۱۳۹۹). مدرسه صالح مرکز وجود حیات طیب با تاکید بر جامعه محلی. دوسالانه دیدگاه اسلام در علوم ۲۵-۵: (۱۴) تربیتی، ۸
- پورمظاهری، فرح ناز و بکان، لیلی و پیرحیاتی، حمیدرضا، ۱۴۰۲، شیوه های تحول آفرینی اثربخش در مدارس و نظام آموزش و پرورش مبتنی بر اسناد بالادستی
- حیدری، محمدرضا و قنات، مژگان، ۱۴۰۲، مراکز یادگیری بستری برای تحول در یادگیری، اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه، بابل
- خنیفر، حسین؛ ۱۳۸۹، مبانی تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش
- خاوری، ابوذر؛ رفعتی، محسن؛ صاحب اختیاری، بهارک و آقا محمدی، محبوبه (۱۳۹۳). دگرگونی در مدیریت مدارس: مدیریت مدرسه محور بررسی اصول مدیریت مدرسه محور در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.



ذبیحی نژاد، زهره و علیشاهی، لیلا و قائدی، طاهره و فرجی، محدثه، ۱۴۰۲، بررسی تحول تعلیم و تربیت در آموزش های حرفه ای و شغلی، هشتمین همایش ملی پژوهش های نوین در علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران
 رضائیان، علی (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت

سالکی دولابی، عبدالله؛ ۱۳۸۸، مدیریت مدرسه محوری، <http://saleki.blogfa.com/post/72>

شکوهی یکتا، محسن؛ ۱۳۶۳، "تعلیم و تربیت اسلامی (مبانی و روش ها)"، وزارت آموزش و پرورش، تهران
 صفری، محمد؛ شاهسینی، شهرزاد؛ زارعی، عاطفه؛ ۱۳۹۸، بررسی سیر تاریخی تعلیم و تربیت ایران و نقاط قوت و ضعف آن در سه دوره باستان، اسلامی و معاصر، آموزش پژوهی، شماره ۱۷، بهار ۱۳۹۸
 عسکری، الف؛ ۱۳۹۰، ضرورت ها و چالش های پیش روی تحول بنیادین در آموزش و پرورش، پژوهشنامه
 علاقه بند، علی (۱۳۹۳).. مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، انتشارات دانشگاه پیام نور
 عبدالهی، ب. و نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۵). توانمند سازی کارکنان، تهران، نشر ویرایش.
 کریم زاده، عنایت؛ ظفری نژاد، عادل؛ اکرامی، زهرا؛ ۱۳۹۴، چالشهای پیشروی تحول در آموزش و پرورش (ایران)، دومین کنفرانس
 بین المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی، استانبول
 فریدون نژاد، مژگان، ۱۴۰۲، تحلیل و بررسی راهکارهای ارتقای سطح کیفیت در نظام تعلیم و تربیت با تکیه بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
 مطهری، مرتضی؛ ۱۳۷۳، "تعلیم و تربیت در اسلام"، چاپ بیست و سوم
 مرادی، سعید (۱۳۹۴). ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد مدارس هیأت امنایی در مقطع متوسطه مبتنی بر مدل جامع مدیریت مدرسه محور؛
 رویکرد ایرانی- اسلامی، پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان.
 نصیری، فخرالسادات و کرمی، راضیه (۱۳۹۹). بررسی رابطه سبک مدیریت مدرسه محور با موفقیت شغلی سازگاری شغلی معلمان، فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۱، ص ۳۰۱-۲۸۳

Tokarev A, Skobelin I, Tolstov M, et al. (2021). Development of VR educational instruments for school preprofessional education in a research university. *Procedia Computer Science*, 190: 750-754.