

چالش های فراسوی نظام آموزشی

همانطوریکه مستحضرید در گاهنامه هفته دوم دی ماه هزار سیصد و هشتاد و هشت به شماره ۴۱۸ به قلم اینجانب مولفه هایی تحت همین عنوان ، محضر وزیر محترم وقت تقدیم داشتم . امروز روی سخن با وزیری است که انتظار توجه و اقدام حداقلی به این نکات که ذیلا بدان اشاره خواه د شد می رود . اهمیت و ضرورت مطالب قابل اشاره ، حاصل تجارب و مطالعاتی و پژوهش هایی است که در آموزش و پرورش صورت گرفته است از این رو بطور اختصار به حضور آن مقام محترم تقدیم می گردد .

۱- هرگونه اعمال مدیریت در پهنه فرهنگ شکل می گیرد از این رواز آنجایی که فرهنگ سازمانی وزارت آموزش و پرورش کمترین تناسبی با ماموریت سازمانی بعنوان یک سازمان آموزشی و دانش بنیان دارد توجه به مدیریت در پهنه فرهنگ و فرهنگ در پهنه مدیریت ضرورت می یابد.

۲- فراوانی بالای برنامه ها و فعالیت های آموزشی و تربیتی بر م بنای رشد استعداد های ذهنی موجبات کم توجهی بلکه فقدان توجه به سایر استعداد های آدمی تحت عنوان هوش چند گانه را فراهم آورده است که تامل برنامه ریزان را بدان جدا می طلبد .

۳- گردش دانش و اطلاعات در درون اندام واره های سازمانی (واحد سازمانی) براساس ساختار و نظام بهنام ریزی صورت می گیرد برای همین دبیرخانه ها در تولید ، انتقال ، ذخیره و این دانش و اطلاعات بخصوص جهت تمهید هرگونه تصمیم سازی و تصمیم گیری نقش بسزایی در برنامه ریزی نوین داشته و دارد فقدان چنین ساختاری در نظام آموزشی و پرورش کاملا مشهود و ضروری بنظر می رسد تا اطلاعات که در حکم خون و ساختار که در حکم رگ برای هر سازمانی تلقی می شود بتواند روند آمد و رفت اطلاعات را تسهیل و تسریع و تسطیح نماید.

۴- قبل از هرگونه تغییر ساختاری شایسته است میزان تمرکز ، پیچ یدگی و رسمیت را بر اساس ابعاد زمینه ای تحت عنوان راهبرد ، تکنولوژی (داده به ستانده) محیط ، اندازه ، ذی نفعان ، قدرت و چرخه عمر تبیین و تدوین گردد تا بتوان به یک ساختار سازمانی دست زد توجه به چنین فرایندی از جمله حلقه های مفقوده در ایجاد و تغییر ساختار سازمانی به شمار می رود.

۵- اجراء و عناصر مدیریت منابع انسانی پیشرفته و فرایند آن به عنوان یک واحد کل محسوب می شوند که اعمال آن شایسته است تحت یک مدیریت واحد تعریف شود گویا تا کنون این عناصر بطور مجزا و جزایر مستقل در تحت چند مدیریت قرار داشته لذا توجه به مدیریت واحد بر منابع انسانی از جمله مسایل حایز اهمیت به شمار می رود .

۶- فقدان بانک جامع مبتنی بر سوابق بدو، حین و پایان خدمت و لواحق آموزشی، پژوهشی، تربیتی و تجربی منابع انسانی هم مزید جدی بر این چالش ها بشمار می رود چرا که مستنداتی متقن که بر اساس یک فرایند علمی شکل گرفته باشد و گویا، در به کار گماری، چرخه و ارتقاء شغلی، صلاحیت های حرفه ای و در طول خدمت باشد نداشته و نداریم .

۷- بازنگری و اصلاح سند تحول بنیادین با توجه به اشکالات شکلی و محتوایی که بر آن مترتب است لازم و ضروری بنظر می رسد که نقد عناصر آن از حوصله این مقال خارج می باشد .

۸- تربیت به معنی ایجاد زمینه برای به فعلیت در آوردن استعداد های بالقوه آدمی است که نوعا از جنس شدن و رفتن است می باشد از آنجایی که برنامه ها و فعالیت های تربیتی غالبا به پرورش استعداد های ذهنی و نوعا با آموزش های کلاسیک و درسی همراه است و کمتر ضبغه ایجاد مهارت های نرم و تغییر رفتار را در خود دارد بازنگری برنامه و فعالیت های تربیتی را به جد می طلبد چرا که استعداد های بالقوه آدمی صرفا به جنبه های ذهنی و فکری بسنده شده است.

۹- سبک زندگی و مهارت های زندگی در قالب شعار مدرسه زندگی بیشتر م توجه نمادهای فرهنگی شده است و کمتر به لایه های زیرین هویت فرهنگی توجه شده است از اینرو شایسته است لایه های زیرین هویت فرهنگی و سبک زندگی (هنجارها، ارزشها و اندیشه و معرفت) در برنامه ها و فعالیت های آموزشی مورد اهتمام جدی قرار گیرد .

۱۰- کمتر آموزش و پرورش در دنیا متوجه اهمیت برنامه درسی تحت عنوان معرفت شناسی است شایسته میدانم پیشنهاد نمایم که آموزش و پرورش سیلابس درسی معرفت شناسی و مکاتب مترتب بر آن را برای اولین بار در دنیا مورد توجه قرار دهد چرا که این واحد درسی چه در مقاطع تحصیلی و چه بعنوان واحدهای درسی مراکز تربیت معلم و دوره های کوتاه مدت آموزشی از ضرورت خاصی

برخوردار است که به جد می توان این واحد درسی را بعنوان مبانی نظری همه علوم به نحوی بر شمرد و یقیناً همه اندیشمندان به اهمیت آن وقوف داشته و دارند

۱۱ - اهمیت و جایگاه دانشگاه فرهنگیان و نقش آن در امر مدیری ت منابع انسانی و فرایند آن بخصوص اعمال مدیریت راهبردی دانش بعنوان یک سازمان یادگیرنده و دانش بنیان مورد تاکید بوده و می باشد. چرا که امروزه آموزش و بهسازی در فرایند جلب ، جذب و گزینش منابع انسانی و به کار گماری و نگهداشت و انگیزش تعریف شده و می شود .

۱۲ - مفهوم اجتماعی کردن و جامعه پذیر شدن منابع انسانی و فراگیران ، سازمان آموزشی را بر آن می دارد که این مفاهیم را به عصر و نسل بعدی مرتبط سازد تا این سازمان با فقدان توسعه نقش معلمین و عدم تمهید مقدمات و نبود ساختار مناسب مدارس برای ایفای این نقش نوین روبرو نگردد.

۱۳ - توجه جدی به مفهوم جلب فرایند آن در مدیریت منابع انسانی که تا کنون به عنوان عنصر مفقوده در فراگرد مدیریت منابع انسانی ، از جمله اهتمامات ویژه ای به شمار می رود که دستیابی به نیروهای کارآمد ، مومن و متعهد را برای نظام آموزشی پیش از بیش هموار تر خواهد کرد.

۱۴ - از آنجاییکه در نظام های سنتی آموزش براساس دانش و نظامهای صنعتی و مدرنیته براساس مهارت و نظامهای فراصنعتی و پسامدرن براساس دانش ترکیبی و عمومی است شایسته است مبانی نظری این تحول و سیر آموزشی را مد نظر قرار داد تا شعارهای مدرسه محوری و مدارس هوشمند به تخته هوشمند محدود نگردد.

خداداد عزیزی

رئیس مرکز آموزشی پژوهشی امام علی (ع)

سلیمان مرکزی

دانشگاه فرهنگیان