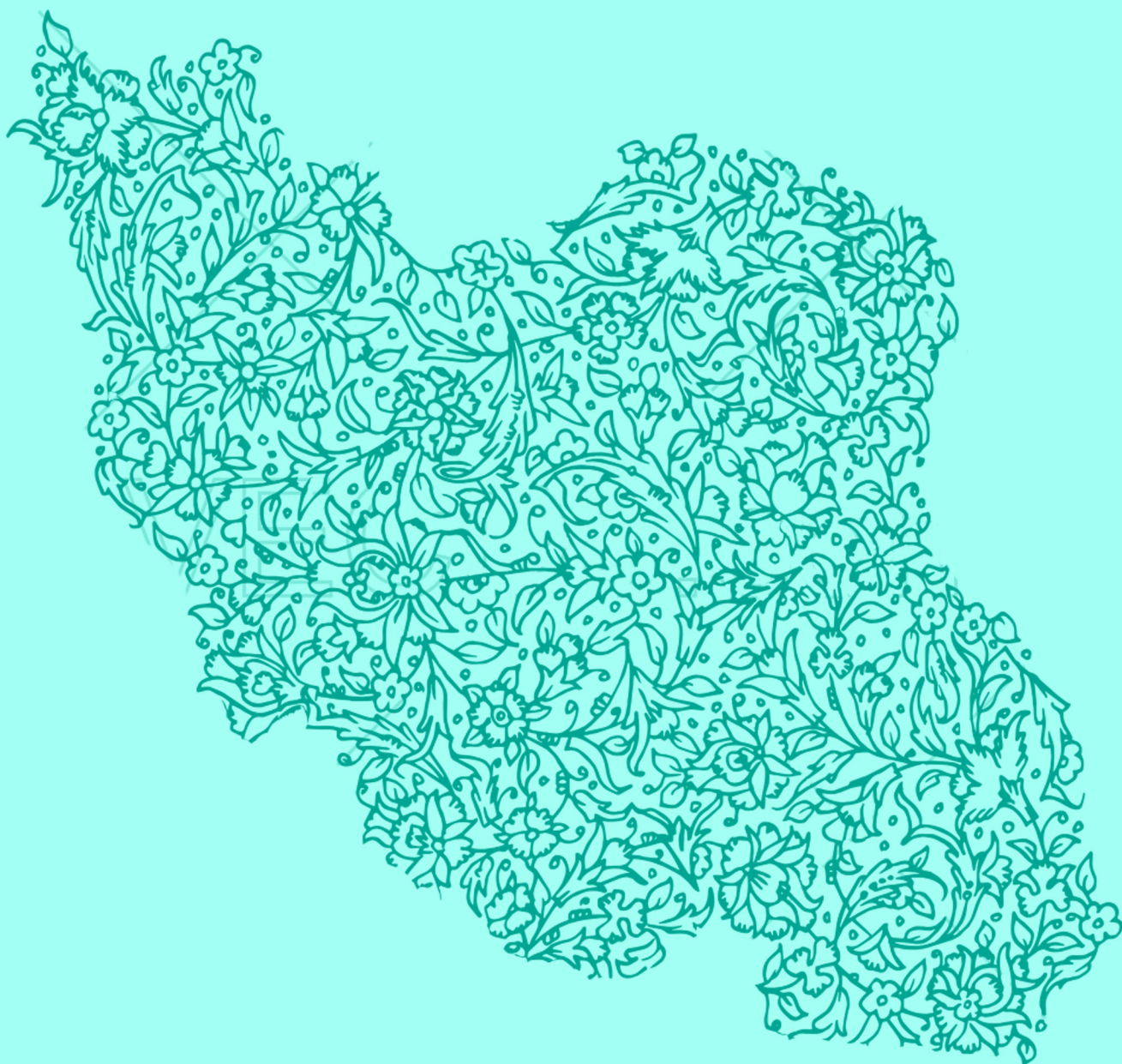




خط تفہیل

هفتمین شماره ماهانه دانش‌جویی علمی _ فرهنگی





خط تحول

شماره مجوز/۵۰۲۰۰/۳۹/۲۱۰:د



دانشگاه گیلان
پردیس شهید رجایی ارومیه

فهرست

- ۳ علت پایین بودن کیفیت آموزش در مدارس کشور
- ۶ شیوه تشویق و تنبیه در مدارس
- ۹ تعلیم یا تربیت، مسئله این است؟
- ۱۱ سند تحول بنیادین؛ مسیری به سوی خوشبختی یا...؟
- ۱۴ ارتباط با ما

شناسنامه نشریه

صاحب امتیاز: بسیج دانشجویی
مدیر مسئول: کامیل واحدیان
سر دبیر: مهدی محمدیان
ویراستار: مهدی احمدی
طراحی و صفحه آرا: محمد عبدی
هیئت تحریریه: فاطمه نوروزی،
فاطمه عظیمی آذر، فاطمه سلطانی،
فاطمه دادگر اصل
زمینه انتشار ماهنامه: علمی
فرهنگی
راه ارتباط با ما ایتا:
mehdi_mohammadian



ایجاب می‌نماید که به‌طور جدی به مقوله کیفیت خدمات آموزشی ارائه شده در نظام‌های آموزشی پرداخته شود. کیفیت مهم‌ترین معیار توسعه آموزش و پرورش است. موضوع کیفیت در اکثر نظام‌های آموزشی به یکی از مفاهیم اساسی در سیاست‌گذاری‌های کلان آموزشی تبدیل شده است و از این‌رو کیفیت‌گرایی به منزله مرحله مهمی از تاریخ تحولات آموزش و پرورش مطرح شده است. کیفیت در حال حاضر یکی از محورهای اصلی همه مباحث آموزشی است و ارتقای آن مهم‌ترین وظیفه وزارت آموزش و پرورش است

کیفیت در حال حاضر یکی از محورهای اصلی همه مباحث آموزشی است و ارتقای

نظام‌های آموزشی به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه شکوفایی در جامعه، نقش اصلی را برعهده دارد. امروزه این نظام‌ها سهم قابل‌توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص داده و باتوجه به اهمیت و نقش آن در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است در جهت بهبود کیفیت نظام‌های آموزشی اقدامات اساسی صورت بگیرد و از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود

نگاهی دقیق و ژرف‌اندیشی مضاعف به نقش آموزش و پرورش به‌عنوان نهاد تعلیم و تربیت رسمی در جهت توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی،

آن مهم‌ترین وظیفه وزارت آموزش و پرورش است. حتی ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت به منزله هدف غایی برخی مراکز پژوهشی آموزش و پرورش کشورمان دیده شده است

مفهوم کیفیت در آموزش و پرورش مفهومی چندپهلوی، مشتبه کننده و مبهمی است. به همین دلیل معیارهای متفاوتی برای قضاوت درباره کیفیت مدارس و آموزش و پرورش معرفی شده است. کیفیت آموزشی انجام تغییرات موردنظر در دانش‌آموزان به صورت مطلوب و موفقیت‌آمیز است و یک مفهوم چندبعدی است که شامل ابعاد کارکردها و فعالیت‌های مدرسه، معلمان و دست‌اندرکاران آموزشی، دانش‌آموزان و مخاطبین و امکانات و تجهیزات آموزشی است

در حال حاضر مشکلات اساسی آموزش و پرورش را می‌توان در دو گروه بیرونی و درونی طبقه‌بندی کرد که مانع ارتقای کیفیت خدمات آموزشی می‌شوند. مسائلی مانند توسعه نیافتگی کشورهای جهان سوم و تحولات روزافزون علوم و فناوری جوامع پیشرفته و در حال توسعه، متکی بودن هزینه‌های تعلیم و تربیت به دولت و افزایش سطح توقعات مردم برای مطالبه آن، کمبود منابع مالی برای ساخت، تجهیز و اداره مدارس و پیچیدگی روش‌های جلب مشارکت مردم در امور تعلیم و تربیت را می‌توان جزو مشکلات بیرونی بر شمرد و مسائلی از جمله روش‌های فعلی گزینش، جذب، تربیت و نگه‌داشتن نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش، ناکارآمدی نظام انتخاب مدیران، عدم

پویایی در مدیریت آموزشگاه‌ها، ناکارآمدی نظام کنترل، نظارت و ارزشیابی علمی از برنامه‌ها، طرح‌ها، روش‌ها و عملکردها کم اثربخش بودن برنامه‌های درسی موجود، به علت مبتنی نبودن بر نتایج تحقیقات علمی و عدم انطباق با دانش و فناوری روز. پایین بودن سواد علمی معلمان و عدم انگیزه و علاقه آنها برای تدریس فعال در کلاس‌های درس، نبودن عشق به آموختن، محبت و روابط انسانی و صمیمی بین کادر مدیریت مدارس، معلمان و دانش‌آموزان نیز از مهم‌ترین مشکلات درونی آموزش و پرورش است. نگارنده در حد و سطح علمی و تجربی خویش راهکارهایی را جهت حل مشکلات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی پیشنهاد کرده است. از جمله

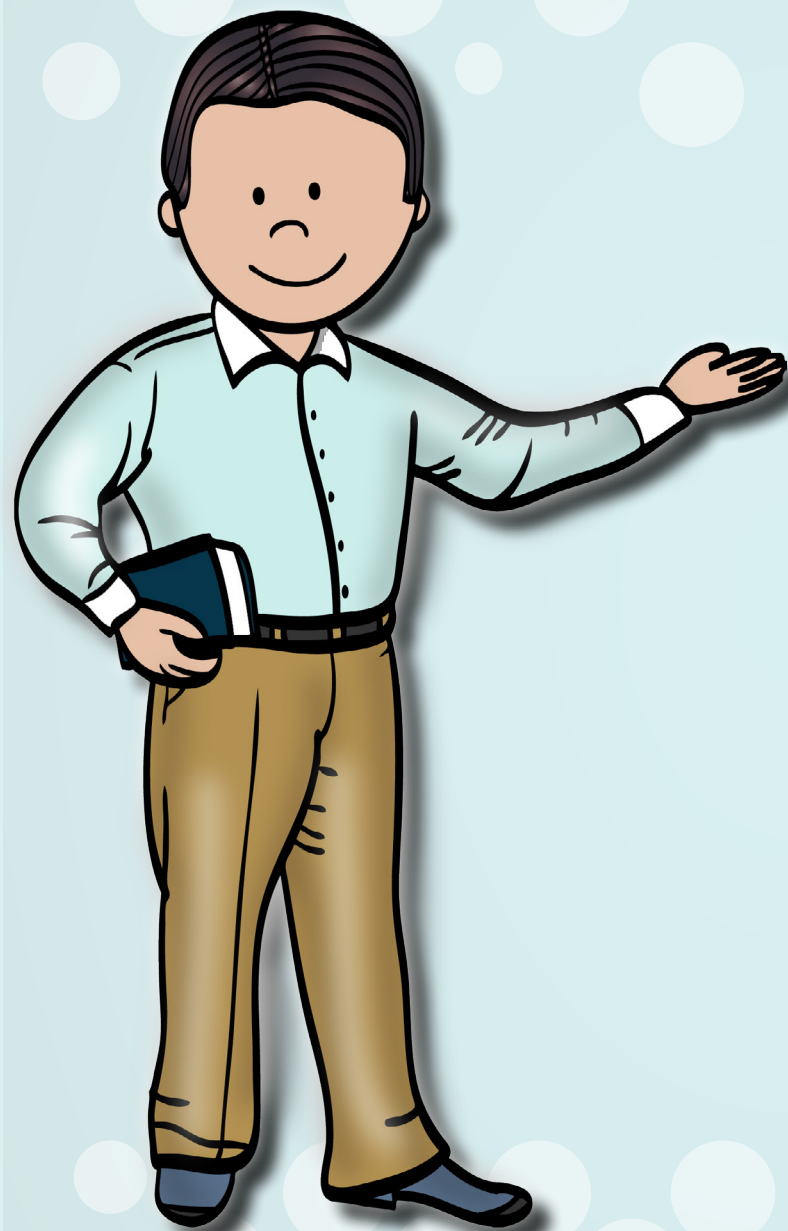
راهکارهایی همچون: تجهیز مدارس و مکان‌های آموزشی به امکانات و تجهیزات متنوع از جمله فناوری‌های نوین آموزشی و تجهیزات آزمایشگاهی؛ فراهم کردن امکانات آموزش، مشاوره و راهنمایی معلمان و تدوین سیاست‌های پیشرفت و ترقی آنان؛ به حداقل رساندن تراکم کلاسی در مدارس علی‌الخصوص پایه‌های ابتدایی؛ برنامه‌ریزی در جهت تقویت همکاری و مشارکت اولیای دانش‌آموزان برای کمک به ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پرورشی، از جمله برگزاری مداوم کلاس‌های آموزشی و توجیهی؛ توجه و تأکید عملی به اجرای کامل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش همسو با برنامه درسی ملی، را در زمره راهکارهای درون‌سازمانی ارائه کرده است که نظام آموزشی می‌تواند با مدیریت



کارآمد و مؤثر، موارد پیشنهادی را جهت ارتقای کیفیت آموزشی اجرا نماید

همچنین راهکارهایی همچون: تخصیص بودجه و منابع مالی کافی جهت انجام امور آموزشی و پرورشی از طرف دولت؛ تعیین اهداف کلان دوره‌های تحصیلی مختلف بر اساس نیازهای جامعه، فراگیران، علوم معاصر و واقعیتهای حاضر و پرهیز از هرگونه آرمان‌گرایی تخیل‌گرایانه در انتخاب اهداف آموزشی؛ استفاده از تجارب آموزشی سایر وزارتخانه‌ها و ادارات جهت کیفیت‌بخشی به امور آموزشی، از جمله استفاده از تجارب کارشناسان بهداشت در فرایند تدریس درس بهداشت؛ تأمین معیشت مالی معلمان و نیازهای آنان و نیز اعتباربخشی به شغل معلمی موازی با سایر مشاغل دولتی؛ تغییر نگاه مصرف‌گرایانه به آموزش و پرورش به نگاه سرمایه‌ای آموزش و پرورش؛ توجه به اصل تمرکززدایی نظام‌های آموزشی و تعیین اهداف و سیاست‌های منطقه‌ای نظام آموزش و پرورش همسو با سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در زمره راهکارهای برون‌سازمانی ارائه شده است که نظام آموزشی می‌تواند با تعامل سازنده و مؤثر با سایر نهادهای اجتماعی، نقش مهمی در اجرای آنها داشته باشد

فاطمه نوری





«إِنَّ اللَّهَ سُبْحَانَهُ وَضَعَ الثَّوَابَ عَلَى طَاعَتِهِ وَالْعِقَابَ عَلَى مَعْصِيَتِهِ ذِيَادَةً لِعِبَادِهِ عَنْ نَقْمَتِهِ وَحْيَاشَهُ لَهُمْ إِلَى جَنَّتِهِ» : هَمَانَا خَدَاوَنَد پاداش را بر اطاعت، و کیفر را بر نافرمانی قرار داد تا بندگان را از عذابش برهاند و به سوی بهشت بکشانند
امیرالمومنین (ع)

در این مطلب به بررسی انواع شیوه‌های تشویق و تنبیه در مدارس می‌پردازیم و سعی می‌کنیم بهترین شیوه از نظر علمی و روان‌شناسی را بیان کنیم
تشویق و تنبیه به عنوان دو عنصر مهم تربیت در زندگی و البته مدارس هستند که به شیوه‌های مختلف و اهداف متفاوت به کار گرفته می‌شوند. مهم‌ترین عامل در تشویق و تنبیه این است که باید سازگار با روحیات دانش‌آموزان و مطابق بر اصول

روان‌شناسی باشد تا مثرثمر واقع بشود و اما بهترین شیوه تشویق و تنبیه چیست؟ آیا می‌توان در تشویق و تنبیه نسبت به همه‌دانش‌آموزان به یک شیوه عمل کرد؟ انواع تشویق و تنبیه چگونه است؟ تشویق و تنبیه هر کدام می‌توانند درست و به جا یا نادرست و نابجا باشند

تشویق‌های مثبت و به جا از نوع تشویق‌هایی هستند که منجر به تقویت دانش‌آموزان شده و با استفاده از روش‌های درست و اصولی در این نوع تشویق‌ها دانش‌آموزان به سمت هدف‌های برترشان هدایت می‌شوند.

ولی تشویق از نوع منفی و نابجا نه تنها به تقویت دانش‌آموزان منجر نشده؛ بلکه باعث می‌شود دانش‌آموزان نسبت به عملکردها و انگیزه‌های بیرونی وابسته شده و به مرور زمان همت و اراده آنها

هم کمرنگ می‌شود
امیرالمؤمنین علی (ع) می‌فرمایند: «چه بسا کسانی که به سبب تعریف و تمجید درباره آنان مغرور می‌شوند»؛ تشویق بی جا و بی حد و اندازه منجر می‌شود دانش‌آموزان دچار خود بینی و غرور شوند.

اما تنبیه هم انواع مختلفی دارد؛ یک نوع تنبیه از نوع منفی است که فرد پس از انجام کار نامطلوب تمام ویژگی‌ها و پوئن‌های مثبت از نظر او صفر می‌شوند، در واقع فرد تنبیه‌کننده با تنبیه نادرست خود به حذف ویژگی‌ها و موقعیت‌های مثبت منجر می‌شود

در تنبیه مثبت، یک تلنگر برای دانش‌آموز تداعی می‌شود و دانش‌آموز موقعیت‌های مثبتی که به جای آن کار نامطلوب می‌توانست انجام دهد را برای خودش به یاد می‌آورد. در این نوع از تنبیه فرد در دفعه‌های بعدی سعی می‌کند عملکرد جایگزین بهتری از خود نشان بدهد

اسلام محبوب‌ترین شیوه برای هدایت افراد را تشویق می‌داند؛ زیرا انسان ذاتاً فطرتی دارد که به سمت کارهایی که نسبت به آنها تشویق می‌شود و از طرف افرادی که به آن کار دعوت می‌کنند محبت ببیند، گرایش پیدا می‌کند. البته شایان ذکر است که تشویق نباید هدف قرار بگیرد؛ بلکه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف باید باشد. در غیر این صورت فرد به جای اینکه برای رسیدن به هدف تلاش کند نوعی حالت رشوه‌گیری پیدا می‌کند. پس بهتر است که تشویق هم به صورت اصولی و منطقی صورت پذیرد از نظر دین اسلام، تنبیه بدنی شیوه

مناسبی برای آگاه کردن افراد نیست. بنابر اصل روان‌شناسی بعضی انگیزه‌ها درونی و بعضی بیرونی هستند. انگیزه‌های درونی که به خود فرد و به اراده و میزان علاقه افراد مربوط می‌شوند و اما انگیزه‌های بیرونی به عوامل بیرونی که فرد را به سمت آن کار سوق می‌دهند. نمونه بارز انگیزه بیرونی می‌تواند در معلمان و مربیان نمود پیدا کند. معلمان و مربیان با تنبیه و تشویق‌های اصولی می‌توانند عامل مهمی باشند که فرد به سمت هدف‌هایش گرایش پیدا کند

همان‌طور که قبلاً اشاره کردیم تشویق و تنبیه باید مطابق بر اصول روان‌شناسی و با احساسات افراد سازگار باشد. در واقع بهترین شیوه‌های تشویق و تنبیه هم بر پایه توجه به نیازها و احساسات افراد شکل می‌گیرد

بهترین نوع تشویق می‌تواند از یک تحسین کلامی گرفته تا تشویق‌های عملی را در بر گیرد.

تحسین کلامی، ساده‌ترین نوع تشویق است که معلم از عبارتهایی مثل «عالی هستی»، «آفرین بر تو»، «احسنت» و... استفاده می‌کند

تحسین‌های عملی مثل قراردادن خلاقیت و توانایی‌های دانش‌آموز در دید عموم مثلاً قراردادن نقاشی‌ها و کاردستی‌های دانش‌آموز در پانل مدرسه، ایجاد فرصت رهبری برای دانش‌آموزان، دادن امتیاز به آنها و..

نکته قابل توجه در اینجا این هست که باید این تشویق‌ها به صورت عادلانه و متوازن اعمال بشوند تا همه دانش‌آموزان در یک کلاس به یک اندازه از





حقوق کلاس برخوردار شوند
تنبيه‌هاى اصولى بايد به‌دور از تحقيق
دانش‌آموزان باشد، از تنبيه بدنى به‌شدت
بايد پرهيز کرد، براى اعمال تنبيهات
اصولى بهتر است از خانواده‌ها مشورت
گرفت و..

مثلاً دانش‌آموزى که مکرراً با تأخير
به کلاس مى‌آيد را مى‌توان فرصت يك
زنگ تفریح را از او گرفت تا به مطالعه
بپردازد، در صورت رفتارهاى نادرست
امتیازهاى ویژه او را کاهش داد، تفریحات
او را موقتى کاهش بدهند، در عوض
فرصت‌هاى ايجاد کرد که دانش‌آموز
به جبران کارهاى اشتباه خود بپردازد و..
در نهايت مى‌توان گفت تشويق و تنبيه
اگر به‌صورت اصولى به کار گرفته
شوند مى‌تواند باعث تحول در عملکرد
دانش‌آموزان شود؛ البته روش‌هاى
تشويق و تنبيه بايد با حساسيت‌هاى
زیادى صورت بگیرد؛ چون تأثیر زیادى
در روحیات و احساسات دانش‌آموزان
مى‌تواند بگذارد. بى شک معلمان در اين
زمینه نقش مهمى دارند، شايد با يك
رفتار كوچك معلم زندگى دانش‌آموزى
تغییر کند

پس معلمان صرفاً عالى نه بلکه مفید
و تأثیرگذارى براى دانش‌آموزان و
آینده‌سازان جامعه باشیم

فاطمه عظیمی آذر

از رایج‌ترین سؤالاتی که ممکن است ذهن نوشکفته و روشن یک نیمچه معلم را که تازه در مسیر پرفراز و نشیب معلمی قرار گرفته، درگیر خود سازد همین سؤال است

تعلیم یا تربیت؟ در پی کدام یک باید قدم بردارم؟ برای کدام یک باید تلاشی شبانه‌روزی داشته باشم؟ هر چند هر دو سعی و تلاشی بی‌پایان می‌طلبند؛ اما یکی باید ارجحیت داشته باشد بر دیگری؛ تعلیم یا تربیت؟ کدام؟

برای پاسخ به این سؤال مهم ابتدا باید که هر کلمه را جداگانه بشکافیم و به عمقش نفوذ کنیم، باید ابتدا ارزش هر کدام و مسئولیت‌های همراهش را بدانیم تا بتوانیم پاسخی در خور برایش پیدا کنیم

مقام تعلیم با مقام تربیت متفاوت است؛ تعلیم به معنای آموزش دادن و انتقال یک سری از مفاهیم و اطلاعات به ذهن بوده و خود یکی از مراحل و مراتب تربیت است البته تربیت بدون وجود تعلیم غیرممکن است در صورتی که تربیت بدون وجود تعلیم هم می‌تواند اتفاق بیفتد

تربیت مفهومی عمیق دارد به گونه‌ای که حتی در قرآن نیز به آن اشاراتی شده است؛ تربیت به معنای رشد دادن و برجسته‌سازی استعدادهای درونی و شکوفاسازی آنها است، از آنجایی که انسان به عنوان موجودی والا و برتر معرفی شده است پس می‌توان دریافت که تفاوت‌های شایان‌ذکری هم با دیگر مخلوقات الهی دارد و از جمله این تفاوت‌ها میل به یادگیری و یاددادن است

در جایی خواندم که اگر کاری را که انجام

می‌دهیم برای ما مفید واقع شود آن کار تربیتی است، وقتی چیزی را که یاد می‌گیریم به نفع ما باشد آن کار جنبه تربیتی دارد و این چیزی که مدنظر ماست فرقی ندارد چه درسی باشد چه اخلاقی، زمانی که در این مرحله قرار بگیرد برچسب تربیتی بودن به خود خواهد گرفت

در این بین بحثی هم پیش می‌آید که آیا تربیت مقدم است یا تعلیم؟ کدام یک نیازمند اهتمامی جدی است و کدام را باید محور اصلی کارمان قرار دهیم؟ از نظر قرآن کریم تربیت بر تعلیم مقدم است؛ هر چند از تأثیر مستقیم و بسیار قوی که تعلیم به تک‌به‌تک عناصر تربیت می‌گذارد و باعث شکلی‌گیری آن می‌شود هم نمی‌توان چشم‌پوشی کرد کاملاً برای همگان آشکار است که از نشانه‌های یک جامعه سالم و پیشرفته این است که نظام تعلیم و تربیت اصولی و صحیحی داشته باشد تا انسان‌ها در بطن آن جامعه به کمال مطلوب خود برسند. باگذشت زمان تحولات عظیم و گوناگونی که دچار یک جامعه می‌شود، گ خود اصلی‌ترین عامل برای بشر است تا احساس نیازش در باب آموزش و پرورش را بیان کند؛ اما آیا در جامعه ما به این بخش مهم و حیاتی توجه کافی می‌شود؟ آیا آن‌طور که باید تعلیم داده شده و تعلیم می‌دهیم؟ و یا آن‌طور که شایسته است تربیت شده و تربیت می‌کنیم؟ متأسفانه آن‌چنان که در خور فرزندان و معلمان کشورمان باشد، به این موضوعات اهتمام کافی نمی‌شود

مقام معظم رهبری فرموده‌اند که: تربیت

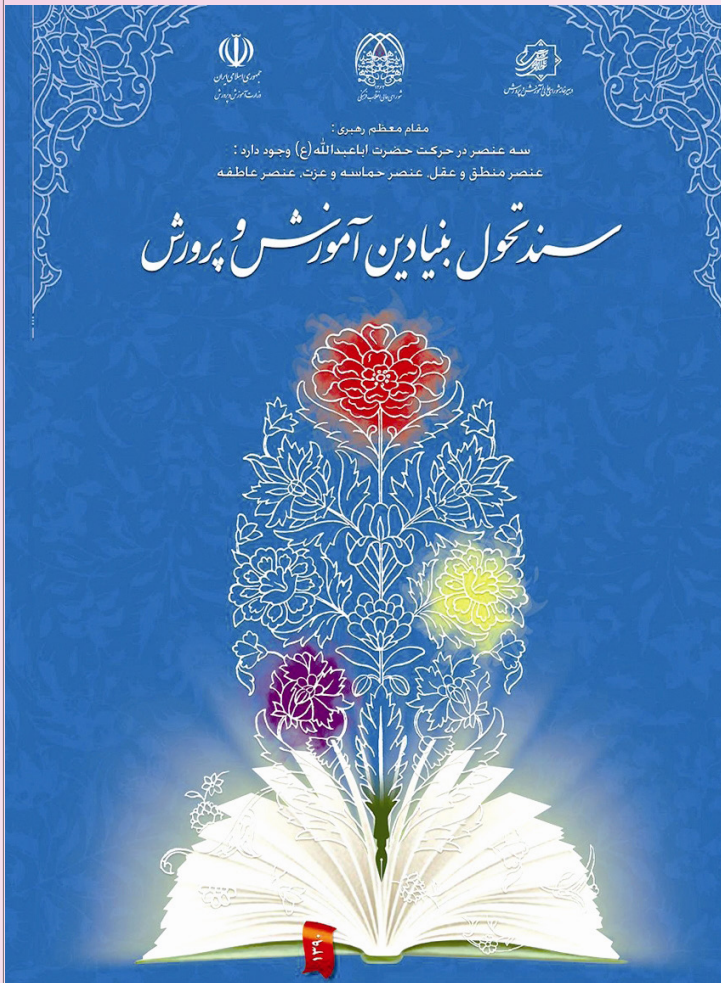


پس از تعلیم انسان را به حرکت درمی‌آورد. دقیقاً همین‌طور است، مصداقش را می‌توانیم در نوزادی ببینیم که قبل از یادگرفتن سخن‌گفتن، زبان و بدنش پرورش‌یافته و آماده این کار می‌شود، از این مطلب می‌توان به‌وضوح دریافت که تعلیم و تربیت تنها مختص محیط آموزشی نیست؛ بلکه ابعاد گسترده‌تری از آن نیز باید در کانون خانواده و توسط والدین اجرا شود. البته خود والدین هم از این قضیه مستثنی نیستند، هر پدر و مادری ابتدا باید خودش تربیت شود و پرورش یابد تا بتواند آن را به فرزندانش هم انتقال دهد، شما کودک را به منزله غنچه‌ای ببینید که تا در جوار آب و خاک و نور کافی نباشد شکوفا نشده پژمرده خواهد شد، این غنچه می‌تواند با تربیت مناسب رشد کند، پرورش یابد و به گلی زیبا و شاداب تبدیل گردد، باغبان می‌تواند این غنچه را آن‌طور که می‌خواهد بزرگ کند؛ در گلدان باشد یا در باغی بزرگ، به آب زیاد عادتش دهد یا کم‌آبی، نور کافی به خوردش دهد یا نه؟ تمام اینها مصداق کاملی برای یک انسان است؛ انسانی نوپا که منتظر یک مربی است تا تربیت شود و تعلیم ببیند

فاطمه سلطانی



بسیاری از اهداف دیگر..



حال که بعد از حدود ۱۲ سال زمزمه‌هایی از ترمیم سند به گوش می‌رسد به نظر آمد بد نباشد اگر بخواهم اندکی در موردش سخن بگویم

سند تحول بنیادین

سند فوق، نقشه راه توسعه سرمایه انسانی کشور و برنامه‌ای برای تمامی نهادها و دست‌اندرکاران فعال در آپ بود که باتوجه به اهداف راهبردی انقلاب در افق سال ۱۴۰۴ تهیه و تنظیم شده وبا تصویب شورای عالی آموزش و پرورش در دستور کار شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار گرفته بود. هدف از تهیه این سند تربیت نسلی پیشرو و آینده‌ساز بود که در صورت اجرایی شدن راه رسیدن ایران به رتبه‌های برتر اقتصاد و علم و فناوری در جهان و منطقه را هموار می‌کرد. سند فوق با دستور و تأیید رهبری در آذرماه سال ۱۳۹۰ تصویب شد

اهداف سند تحول بنیادین

این سند اهداف مختلف و ارزشمندی را در سطح خرد و کلان دنبال می‌کند که اگر اجرایی می‌شد به عینه می‌دیدیم که تحول می‌آفرید

• گسترش عدالت آموزشی و تربیتی به شکل جامع

• برقراری یک نظام اثربخش مدیریت منابع

• پیشرفت در نظام برنامه‌ریزی آموزشی و اداری و مالی وزیر ساخت‌های مرتبط

• کسب جایگاه نخست آموزش و تربیت در منطقه و جهان اسلام و بهبود مستمر این جایگاه در سطح جهان

• ارتقای نظام تعلیم و تربیت در همه سطوح و اشکالش (رسمی و عمومی و خانواده) و

ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین همگی واقف هستیم که امر آموزش و تربیت امر خطیری است که اجرای درست آن به افراد دلسوز و مسئول و دغدغه‌مند احتیاج دارد. معمولاً در هر جامعه‌ای بهترین انسان‌های آن جامعه مسئولیت آموزش و تربیت را برعهده می‌گیرند. در کشور ما نیز روال بدین‌گونه است و مربیان و آموزشگران بعد از کسب امتیازهای لازم و عبور از فیلترهای مختلف عهده‌دار این مسئولیت می‌شوند. با وجود این بررسی‌های لازم نشان داد که بالابودن سطح دانش و بیان شیوا تنها راه چاره آپ نیست. پس تصمیم بر این شد که آموزش‌ها بر مبنای ابعاد وجودی انسان و در راستای اهداف راهبردی کشور باشد و این‌گونه بود که ساحت‌های شش‌گانه

که شامل عناوین زیر بود به منصفه ظهور نائل آمد

• ساحت تربیت دینی: در این ساحت باید از طریق ارتباط با خداوند ابعاد معنوی را پرورش داد و دیگران را به دین و اخلاق دعوت کرد

• ساحت تربیت اقتصادی: در این ساحت با شناخت جایگاه اقتصادی خود و جامعه معاش و زندگی اقتصادی محقق می‌شود

• ساحت تربیت علمی: درک طبیعت و استفاده آگاهانه از آن در فعالیت‌های علمی که پیشرفت و توسعه را به همراه دارد

• ساحت تربیتی - اجتماعی: در این ساحت آداب و رسوم و هنجارها و ارزش‌ها حفظ و اصلاح می‌شود و تلاش می‌شود تا فرهنگ و تمدن اسلامی دوباره شناخته شود

• ساحت تربیت بدنی: در این ساحت به نیازهای جسمی و روانی پاسخ درست و مسئولانه داده می‌شود و به طور مستمر برای حفظ سلامت و بهداشت جسمی و روانی و رشد آن تلاش می‌شود

• ساحت تربیت هنری: در این ساحت پدیده‌ها و هدف اتفاقات هستی درک می‌شود و به شناخت از خود و جهان هستی می‌رسیم و پدیده‌های آشکار و پنهان طبیعت را رمزگشایی می‌کنیم

نقاط ضعف سند تحول بنیادین

• این طرح در حالی آغاز شد که مجریان آن یعنی معلمان و مدیران و کادر آموزشی واداری مدارس و مجموعه نیروهای آموزش و پرورش و خانواده‌ها که نقش بسیار مؤثری در اجرا دارند و سایر ادارات و ارگان‌ها نیز که وظایف مختلفی در اجرای این طرح بر عهده آنان است

اطلاعاتی کافی درباره آن نداشتند و معلوم نبود چگونه قرار است ایفای نقش کنند؟
• برای این طرح اسناد پایین‌دستی نوشته نشده؛ لذا مرجعی برای سؤالات متعدد مدارس و ادارات آموزش و پرورش وجود ندارد

• وقتی سند را مطالعه می‌کنیم با بخش‌هایی مواجه می‌شویم که بیش‌تر تکراری بوده و جنبه بازی با الفاظ دارد تا یک برنامه عملی و قابل اجرا برای اصلاح

• وضعیت موجود آسیب‌شناسی و ترسیم نشده تا نقطه آغاز به‌خوبی تعیین شود
• با استناد به فصل هفتم سند تحول که وزیر آ.پ وزارتخانه را مسئول اجرای سند پس از فراهم آوردن مقدمات لازم می‌داند این پرسش مطرح است که آیا مقدمات لازم فراهم شده است؟ که می‌گوییم خیر
• اصلی‌ترین عامل تحول نیروی انسانی است. نیرویی که تحول را باور داشته باشد و نقشه راه را بداند آموزش لازم دیده باشد و انگیزه لازم و کافی هم داشته باشد و... اگر قرار است این طرح آغاز شود باید مجریان اصلی آن آماده و آموزش دیده باشند که با وضع حاکم به نظر نمی‌رسد این اتفاقات رخ داده باشد
• و....



سخن آخر

با همه این بحث‌ها می‌خواهم بگویم
سند تحول به قول رهبری یک
ریل‌گذاری است که می‌توانست خیلی
بهتر و قوی‌تر باشد و سال‌ها پیش
اجرایی شده و آموزش و پرورش را به
سرمنزل مقصود برساند. اگر و اگر که
مسئولین و دست‌اندرکاران محترم اهتمام
لازم را در جهت اجرای آن انجام می‌دادند و
تمام نهادهای مربوطه را در این امر مهم
بسیج می‌کردند نه اینکه سال‌ها بعد
و نزدیک یک سال مانده به افق مقرر
تازه به فکر ترمیم بیفتند آن هم چه
ترمیمی!!

فاطمه دادگر اصل



سپاس از همراهیتان

ارتباط با نشریه خط تحول

mehdi_mohammadian



در پیام رسان ایتا



نشریه خط تحول | شماره هفت