ضرورت نوسازی در آموزش و پرورش و تحول در نگرش‌ها

نوسازی در تفکر، نوسازی در سیاستگذاری، نوسازی در برنامه‌ریزی، نوسازی در مدیریت، نوسازی در کادرها، نوسازی در اقتصاد، نوسازی در بودجه‌بندی و نظام اعتبارات، نوسازی در آموزش، نوسازی در پرورش و نوسازی در مدرسه. ضرورت تحول در نگرش حکومت، دولت، دستگاه آموزش و پرورش، نخبگان، نهادهای مدنی، خانواده‌ها و آحاد جامعه یک شرط تحقق این مهم در درجه اول تحول در نگرش‌هاست، از حکومت و دولت تا خود دستگاه آموزش و پرورش و از نخبگان و نهادهای مدنی تا خانواده‌ها و آحاد جامعه، گمشده آموزش و پرورش ابتدا منزلت و جایگاه آن است و بعد عزم ملی برای سرمایه‌گذاری بنیادی و نوسازی ساختاری آن.

گزارش

«اعتماد» بررسی می‌کند

الزامات مدیریتی دهه نود برای آموزش و پرورش

وزیر آموزش و پرورش از ناکارآمدی شیوه‌های دهه شصتی گفته بود/ تاکید صاحب نظران بر تحول ساختاری و مدیریتی

خبرگزاری میزان

گروه مدرسه «اعتماد»

سید محمد بطحایی، وزیر آموزش و پرورش در روزهای اخیر بر ضرورت تجدید نظر در شیوه‌های مدیریتی این وزارتخانه تاکید کرده است و به صورت مشخص گفته با شیوه‌های دهه شصتی نمی‌شود این مجموعه را مدیریت کرد. با استقبال از این رویکرد که در واقع توجه دادن به نیازهای دوره جدید و الزامات مدیریت دهه ۹۰ است، سراغ چند نفر از فعالان و صاحب‌نظران این حوزه رفتیم و نظر آنها را در این زمینه جویا شدیم. دقیق‌تر اینکه از آنها پرسیدیم چه مواردی از رویکردهای دهه شصتی مورد نقد است که وزیر خواستار تجدیدنظر در آن شده است؟ و پرسش دوم اینکه الزامات مدیریت دهه ۹۰ یا چشم‌انداز ۱۴۰۰ چیست که باید به آن توجه لازم صورت گیرد؟ نظر چند نفر از کسانی که به پرسش‌های اعتماد پاسخ دادند را به همراه چند یادداشت در معرض نقد و نظر مخاطبان صفحه مدرسه قرار می‌دهیم تا این باب گشوده شود و با ورود سایر فعالان این حوزه و صاحب‌نظران تعلیم و تربیت و کارشناسان مدیریت آموزشی در فرصت‌های بعدی عمیق و گسترده و دقیق‌تر به این مقوله بپردازیم.

مدیریت دانش‌محور

سعیدی: مدیریت باید با محور دانش روز همراه باشد. الزامات و شرایط زندگی امروز به کلی با دهه‌های قبل متفاوت است و برای پاسخ دادن به نیازهای امروز باید به همان ابزارها مجهز بود.

استفاده از تجربیات دیگران به معنای تقلید از آنها نیست

فاطمه سعیدی

نماینده مردم تهران

اینکه کدام بخش‌ها مورد نظر وزیر است را طبعا خود ایشان باید شفاف کند اما به‌طور اجمالی می‌توان گفت در دهه شصت نظام آموزشی ما دچار اشکالاتی بود و از طرفی نوپا بودن انقلاب و وقوع جنگ تحمیلی نیز در اداره کلیه شؤون کشور اثر می‌گذاشت. از این منظر طبیعی است که آموزش و پرورش نیز با مشکلاتی جدی مواجه بود. یکی از اصلی‌ترین مشکلات ما در آن دوره این بود که هنوز بر سر یک نظام آموزشی به روز و کارآمد توافق نداشتیم و در بسیاری از مواقع با آزمون و خطا تلاش می‌شد تا راه‌حل‌هایی یافته شود. از طرفی به دلایل متعدد هنوز بدنه وزارت آموزش و پرورش یک بدنه چابک، متخصص و دارای نگاه توسعه‌ای نبود. همچنین در مورد معلمان و کادر آموزشی نیز با نواقص جدی مواجه بودیم. مجموعه این شرایط در کنار کم‌تجربگی مدیران و سیاستگذاران آموزش و پرورش باعث شده بود تا نتوانیم بهره وری مورد نیاز را داشته باشیم. امروز خوشبختانه از آن شرایط کاملا عبور کرده‌ایم و آماده یک حرکت پرشتاب به سمت تحول هستیم و سند تحول آموزش و پرورش به خوبی راه را روشن کرده است. ما در تربیت دبیر و کادر آموزشی ساختار لازم را داریم اما باید بتوانیم آموزش‌های داده شده را به‌روز کنیم. از طرفی در مدیریت ستادی آموزش و پرورش نیز با کندی و رخوت مواجهیم که بخشی از آن به دلیل بزرگ بودن بدنه این وزارتخانه است. در سایر وزارتخانه‌ها هم کم و بیش این معضلات وجود دارد. ما باید مدیران خود را با آخرین متدهای توسعه‌ای مدیریت آشنا کنیم. اگر طبق سند چشم‌انداز می‌خواهیم رتبه اول را در منطقه داشته باشیم خوب است ببینیم در همین منطقه نظام‌های آموزشی چگونه کار می‌کنند و با چه شیوه‌هایی دانش‌آموزان را برای دوره دانشگاه و ورود به بازار کار آماده می‌کنند. استفاده از تجربیات دیگران به معنای تقلید از آنها نیست. هر کشور شرایط بومی، جغرافیایی، فرهنگی، مذهبی و اجتماعی خاص خود را دارد اما میان همسایگان قرابت‌هایی وجود دارد که می‌توان از آن بهره برد.

در مجموع مدیریت باید با محور دانش روز همراه باشد. الزامات و شرایط زندگی امروز به کلی با دهه‌های قبل متفاوت است و برای پاسخ دادن به نیازهای امروز باید به همان ابزارها مجهز بود.

ضرورت تحولات مدیریتی و آموزشی

گل رخ

فعال صنفی و سیاسی

وزارت آموزش و پرورش ایران نه تنها نیازمند بازنگری در خصوص نوع مدیریت غیر کارآمد خود است که از آن مهم‌تر نیازمند بازنگری در نوع برنامه‌های آموزشی، پرورشی و پژوهشی دانش‌آموزان است. از مهم‌ترین تحولاتی که انتظار می‌رود آموزش و پرورش فارغ از اینکه چه کسی وزارت این اصلی‌ترین وزارتخانه کشور را بر عهده دارد باید صورت بگیرد تحولات مدیریتی از سطح وزارتخانه تا سطح مدارس است. اول بازنشسته کردن تمامی همکارانی که در سطح وزارتخانه بیشتر از ۳۰ سال در حال خدمت هستند و دوم برگزاری دوره‌های آموزشی اعم از روان‌شناختی چه در حوزه کودک و نوجوان و جامعه‌شناختی و منطق برای تمامی مدیران از وزارتخانه تا مدارس وسوم اینکه دوره‌ای کردن مدیریت‌های آموزش و پرورش از وزارتخانه تا مدارس باید در دستور کار قرار گیرد و حلقه مدیران بسته شکسته شود. نکته چهارم این است که تمام کسانی که خواهان رسیدن به مدیریت در آموزش و پرورش هستند از مدارس گرفته تا سازمان‌ها و وزارتخانه باید حداقل ۵ سال سابقه تدریس در مدارس را داشته باشند و پنجمین نکته انجام تست شخصیت، برای تمامی سطوح مدیریتی است تا مدیرانی سالم و توانمند به خدمت گرفته شوند.

در خصوص تحولات آموزشی هم به نظر می‌رسد در درجه نخست این است که نخستین و مهم‌ترین اصل در آموزش و پرورش باید شاد نگه داشتن دانش‌آموزان باشد. برای این منظور حتما باید همه برنامه‌های آموزشی مدارس دوباره مورد بازبینی و تغییر قرار گیرد هر چند که پیاده شدن چنین امری به سال‌ها زمان نیاز دارد اما از هر زمانی که شروع کنیم باز هم برد با ما است و دیگر اینکه مواردی از قبیل: تجسم‌بخشی به آموزش‌های نظری مدارس، بها دادن به مدارس فنی و حرفه‌ای یا کار و دانش، بها دادن به دروس علوم انسانی و مشارکت هر چه بیشتر دانش‌آموزان و معلمان در مدیریت مدارس باید مورد توجه قرار گیرد و به نظر می‌رسد اگر وزیر می‌خواهد الزامات مدیریتی دهه نود را عملی سازد باید به این موارد جامه عمل بپوشاند.

مدیران و رهبران تعلیم و تربیت دهه نود باید مهارت‌محور و تخصص‌محور باشند

سحر بیات

رییس گروه کمیسیون ملی آیسسکو در ایران

رویکردهای دهه ۶۰ به دلایل مختلف تجربه‌های مدیریتی کاملا مبتنی بر آزمون و خطای صرف بود. از طرفی چون این افراد انقلابیون به اصطلاح دوآتیشه بودند تمام معیارهای کارشان و عملکردشان میزان فاصله نتایج با اهداف انقلاب بود. عدم آگاهی کامل از علم مدیریت و راهبردهای پیشرفت و توسعه و همچنین عدم وجود تفکر و برنامه‌ریزی استراتژیک در مدیران دهه شصت تقریبا روش‌های مدیریت و مدیران این دهه را منسوخ کرده است. از جمله ویژگی‌های مهم مدیران و روش مدیریتی دهه شصت عدم انتقادپذیری مدیران و عدم میل به تغییرات نوآورانه و خلاقانه است و انجام روش‌های تکراری و غیرعلمی در راهبری سازمان از مشخصه‌های اصلی آن دهه است. تفکر توسعه سخت‌افزاری و فیزیکی ملاک پیشرفت بود و هر کس در ساختن و کارهای فیزیکی پیشی می‌گرفت جزو مدیران کارآمد حساب می‌شد و اما رویکردهای دهه ۹۰ دقیقا برعکس تمام موارد بالا است. خلاقیت و نوآوری جزء لاینفک روش مدیریت است و رشد و توسعه یک سازمان دقیقا در یک نظام هدف‌مند که شامل درون‌داد، فرآیند و برون‌داد و بازخورد تعریف می‌شود. مدیریت دهه ۹۰ مبتنی بر علم روز دنیا است و دقیقا مدیران و رهبران تعلیم و تربیت را هم مهارت‌محور و هم تخصص‌محور می‌داند و پیشرفت و توسعه را نرم‌افزاری و مغزافزاری می‌داند. انتقاد و آسیب‌شناسی سیستم و پذیرش آن توسط مدیران این دهه جزء اصلی بازخورد حساب می‌شود و برای ترمیم و اصلاح درون‌دادها و فرآیندها به جد به کار گرفته می‌شود. مدیریت دهه ۹۰ دارای ویژگی شایسته‌محوری است و انتخاب کارمندان در مدیران میانی بر اساس شاخص‌های برگرفته از تعریف شغل و شاغل است.

آموزش و پرورش ما نیازمند نوسازی در همه ابعاد است

سخنان فخرالدین احمدی دانش آشتیانی، وزیر سابق آموزش و پرورش را که پس از تجربه ۱۰ ماهه مدیریت از ادامه پذیرش این سمت انصراف داد باید یکی از مصادیق توجه دادن به الزامات مدیریت دهه ۹۰ دانست، بی‌تردید تجربه او باید مورد توجه قرار گیرد هر چند چرایی نپذیرفتن او در فرصتی نیازمند بحث و بررسی بیشتر است اما این سخنان که در مراسم تودیع توسط او ایراد شد را می‌شود به عنوان خلاصه‌ای از آنچه او در این تجربه ۱۰ ماهه به آن رسیده است نگریست. دانش آشتیانی در بخشی از این سخنان گفته بود:

سخن کوتاه اینکه آموزش و پرورش ما نیازمند همه‌گونه نوسازی است، نوسازی در تفکر، نوسازی در سیاستگذاری، نوسازی در برنامه‌ریزی، نوسازی در مدیریت، نوسازی در کادرها، نوسازی در اقتصاد، نوسازی در بودجه‌بندی و نظام اعتبارات، نوسازی در آموزش، نوسازی در پرورش و نوسازی در مدرسه. ضرورت تحول در نگرش حکومت، دولت، دستگاه آموزش و پرورش، نخبگان، نهادهای مدنی، خانواده‌ها و آحاد جامعه. او در بخش دیگری از سخنان خود اینگونه الزامات جدید مدیریتی این نهاد را مورد تاکید قرار داد: شرط تحقق این مهم در درجه اول تحول در نگرش‌هاست، از حکومت و دولت تا خود دستگاه آموزش و پرورش و از نخبگان و نهادهای مدنی تا خانواده‌ها و آحاد جامعه، گمشده آموزش و پرورش ابتدا منزلت و جایگاه آن است و بعد عزم ملی برای سرمایه‌گذاری بنیادی و نوسازی ساختاری آن.

من در این مدت کوتاه کوشیدم که تحول در گفتمان آموزش و پرورش را سرلوحه کار قرار دهم. به سوی تمرکززدایی در وزارت حرکت کنم و مدرسه را رکن اصلی آموزش و پرورش قرار دهم. پرورش خلاقیت‌ها را بر آموزش‌های مخزنی تقدم بخشم، معلمان را به فرآیندهای تصمیم‌گیری وارد کنم، سازمان نظام معلمی را برای مشارکت جدی آنان در تعیین وضعیت‌شان ایجاد کنم.

نظام رتبه‌بندی و حقوق معلمان را بر اساس صلاحیت حرفه‌ای از نظام حقوقی کارکنان مجزا کنم. به وضع صندوق ذخیره فرهنگیان و بانک سرمایه خارج از هر ملاحظه‌ای سامان دهم. معوقات حقوقی معلمان عزیز را به حداقل برسانم، باب گفت‌وگو و حضور در مدرسه‌ها را عملا باز کنم.

دریچه

از مدیریت سنتی و انقلابی تا مدیریت مدنی و حرفه‌ای

محمد داوری

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

این سخن وزیر آموزش و پرورش را که چندین بار هم در طول روزهای گذشته توسط او مورد تاکید قرار گرفته است، باید به فال نیک گرفت و از آن استقبال کرد و خوشحال بود و امیدوار که در مدیریت نهاد آموزش و پرورش تحولات مثبتی به منظور کارآمد کردن این دستگاه رخ دهد. سیدمحمد بطحایی، وزیر آموزش و پرورش در نخستین گفت‌وگوی تلویزیونی پس از به دست آوردن رای اعتماد از مجلس و در مراسم تودیع و معارفه وزرای سابق و جدید و بعد هم در چند دیدار و گفت‌وگوی دیگر بر جوابگو نبودن شیوه‌های مدیریتی گذشته و به طور مشخص شیوه‌هایی که او به عنوان شیوه‌های دهه شصتی خوانده است تاکید کرده و گفته باید به دنبال روش‌های نو و کارآمد باشیم.

بیان این نقد به گذشته و تاکید بر این ضرورت امروزی از زبان بالاترین مقام آموزش و پرورش یک روزنه امید و یک فرصت است تا صاحبنظران و افراد دارای تجربه و کنشگران این عرصه بر این مقوله متمرکز شوند که مدیریت دهه ۶۰ به طور خاص و سال‌های گذشته به طور عام دارای چه ویژگی‌هایی بوده است که الان دیگر منسوخ و غیرکارآمد شده است؟ و نکته دیگر اینکه مدیریت دهه ۹۰ چه الزاماتی دارد که باید مدیران به آن توجه لازم را داشته باشند؟

بی‌تردید پاسخ به این دو پرسش کلیدی در این راستا می‌تواند با نقد گذشته ما را واجد دستاوردی کند که اشتباهات گذشتگان را تکرار نکنیم و از تجربه مثبت آنان نیز بهره‌مند شویم و از طرفی ما را متوجه الزامات جدیدی می‌کند که در واقع حاصل نظریه‌ها و تئوری‌های جدید مدیریتی است و این نوع نگرش، رویکردها و سیاست‌های راه‌گشایی را پیش روی مدیران قرار می‌دهد، لذا به سهم خود در این نوشته تلاش دارم به مهم‌ترین تفاوت‌های مدیریتی دهه شصتی و دهه نودی در قالب چند متغیر معنادار بپردازم.

۱- انقلابی- مدنی: در دهه ۶۰ و تا حدودی دهه ۷۰ متاثر از انقلاب و جنگ وجه قالب مدیریتی کشور و به تبع آن در آموزش و پرورش انقلابی بود یعنی افرادی انقلابی با نگرش‌های انقلابی و شیوه‌های انقلابی مدیریت مجموعه‌ای را برعهده می‌گرفتند و بر اساس آنچه ضرورت‌های دوره پس از انقلاب بود مدیریت خود را اعمال می‌کردند و از آنجا که اکثر افراد فاقد تجربه بودند آزمایش و خطا کارها را پرهزینه می‌کرد و در واقع هر مجموعه‌ای حول نظر کسی می‌چرخید که در راس آن قرار داشت. در حالی که در دهه ۹۰ آن هم نیمه دوم این دهه که وارد دهه پنجم پس از انقلاب می‌شویم انتظار می‌رود مدیریت انقلابی جای خود را به مدیریت مدنی بدهد یعنی به‌جای محوریت فرد، نهاد و دستگاه مورد نظر محور باشد و به جای نگرش‌های فرد، کارکردهای سازمانی و نهادی مسیر و سمت و سوی این نهاد را تعیین کند و به جای شیوه‌های انقلابی روش‌های علمی و سنجیده شده جایگزین شود و دیگر آزمایش و خطا پس از ۴۰ سال از کسی پذیرفته نخواهد شد و هر نهادی با افرادی حرفه‌ای و متخصص در هر زمینه برای به انجام رساندن وظیفه سازمانی برای پاسخگویی به مردم باید ایفای نقش کنند.

۲- سنتی- علمی: دهه ۶۰ مدیران با نگرش‌های سنتی و شیوه‌های سنتی اعمال مدیریت می‌کردند در میان مدیران کمتر باور علمی به مدیریت وجود داشت به همین دلیل وقتی از صلاحیت مدیریتی کسی سخن به میان می‌آمد بیشتر ویژگی‌های شخصیتی، آن هم با تاکید بر تعهد انقلابی مدنظر بود و کمتر تخصص و دانش حرفه‌ای مورد توجه قرار می‌گرفت که بخشی ناشی از شرایط انقلابی و بخشی هم ناشی از یک باور فکری و فرهنگی قالب در جامعه بود لذا افرادی را به مدیریت منصوب می‌کردند که به قول معروف هنر مدیریت یا جسارت لازم را داشته باشند در حالی که امروز دیگر پذیرفتنی نیست کسی را بر مجموعه‌ای بگماریم که در سه سطح ادراکی، انسانی و تخصصی تناسبی با آن مجموعه نداشته باشد. یعنی به نسبت نوع و سطح مدیریت باید از توانمندی فکری متکی بر دانش و علم مدیریت مرتبط با حوزه کاری خود برخوردار باشد و از نظر مدیریت منابع انسانی و ارتباط انسانی الزامات حرفه‌ای را آموخته و تجربه کرده باشد و به نسبت سلسله مراتب مدیریتی سطحی از تخصص حرفه‌ای آن حوزه را کسب کرده باشد تا بتواند سازمان‌های پیچیده امروزی و نهادهای مدنی را مدیریت کند.

۳- محافظه‌کاری - نوآوری: یکی از ضرورت‌های مدیریتی دهه ۹۰ پرهیز از هر نوع محافظه‌کاری و ملاحظه‌کاری است که مانع بروز خلاقیت‌ها و نوآوری‌های یک مجموعه می‌شود به این معنا که از الزامات مدیریت مدرن و حرفه‌ای، پویایی تک تک افراد یک نهاد است تا از حداکثر ظرفیت آنان استفاده شود و این مهم می‌طلبد تا مدیران، محافظه‌کاری را کنار گذاشته و با جرات و جسارت به افراد مجموعه خود این امکان را فراهم کنند تا مشارکت حداکثری داشته باشند و در یک تعامل مدرن نه سنتی برای کارآمدی سازمان مربوطه تلاش کنند به همین دلیل نظریه‌پردازان علم مدیریت امروز از سازمان‌های پویا به جای افراد پویا نام می‌برند یعنی پویایی سازمانی شرط تحرک افراد است؛ امری که در ذیل مدیریت معنا می‌یابد.

۴- تمرکزگرا - تکثرگرا: در دهه شصت انتظار برای رسیدن دستورالعمل و خط‌مشی‌های کاری امری طبیعی بود چرا که سازمان گذشته به هم ریخته بود و هنوز سازمانی شکل نگرفته بود و همه چشم به دست و زبان رهبران دوخته بودند و افراد هر مجموعه نیز منتظر دستورات مدیران مربوطه بودند گویا همه نهادها نظامی است و همه عرصه‌ها جنگ است لذا یک تمرکز مدیریتی حاکم شد که این تمرکز چون بعدا کاسته نشد منجر به شکل‌گیری یک دولت حداکثری و سازمان‌ها و دستگاه‌های عریض و طویل سنگین شد و باری بر دوش آنها گذاشته شد که از توان آنها خارج بود اما حالا پس از گذشت چهار دهه ضرورت دارد که هم از تمرکز ساختاری و اداری کاسته شود و هم از تمرکز مدیریتی، تا در نتیجه تکثیر وظایف و اختیارات و تفویض مسوولیت‌ها نهادها و سازمان‌ها چابک و کارآمد شوند. محورهای چهارگانه مورد اشاره که قابل توسعه به محورهای دیگری نیز هست در دستگاه آموزش و پرورش به خوبی خود را نشان داده است به این معنا که نگرش‌ها، بینش‌ها، منش‌ها و روش‌های سنتی، محافظه‌کارانه و تمرکزگرا مانع کارآمدی این نهاد گسترده و حیاتی که به طور مستقیم و غیر مستقیم بیش از چهل میلیون از افراد جامعه را در گیر خود کرده شده است لذا حال که وزیر آموزش و پرورش بر ضرورت تجدیدنظر در رویکردها و کارکردهای مدیریتی تاکید کرده است و گفته قطار نظام آموزش خارج از ریل است امید می‌رود عملا در این مسیر گام‌هایی برداشته شود.

یکی از ضرورت‌های مدیریتی دهه ۹۰ پرهیز از هر نوع محافظه‌کاری و ملاحظه‌کاری است که مانع بروز خلاقیت‌ها و نوآوری‌های یک مجموعه می‌شود

نقد و نظر

آموزش و پرورش گرفتار ساختار بی‌ربط و نامنسجم

عمادی عبدالرسول

رییس مرکز سنجش آموزش و پرورش

آموزش و پرورش عبارت است از یک فرآیند منسجم آموزشی و تربیتی که باید توسط معلمان آموزش‌دیده‌ای در مدارس اجرا شود و این فرآیند در یک نظام طولی هماهنگ به یک خروجی ورزیده منجر شود. فرآیندهای انجام کار در آموزش و پرورش دچار نقصان‌های جدی است. محتوای آموزشی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی تهیه می‌شود و محتوای تربیتی متولی معینی ندارد آن سازمان هم از دیر باز وظیفه تالیف کتاب برای حوزه آموزش را عهده‌دار بوده است و همچنان کتاب برای آموزش می‌نویسد و نه اینکه محتوایی برای تربیت تولید کند. پژوهشگاه تعلیم و تربیت که باید خروجی مطالعات آن منجر به بهبود در برنامه و محتوای آموزشی شود دچار بلاتکلیفی ساختاری است در حالی که ظاهرا بخش پژوهش از سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی است اما ارتباط نظام‌مندی و سامان‌داری با آن سازمان ندارد محتوایی که توسط سازمان پژوهش تولید می‌شود در مدارس توسط معاونت‌های آموزشی جریان می‌یابد.

تنوع مدارس و تنوع معاونت‌های آموزشی در این وزارتخانه گیج‌کننده است. معاونت‌های آموزش ابتدایی، آموزش متوسطه، تیزهوشان، سوادآموزی، استثنایی، مدارس غیردولتی، مدارس خارج کشور همه علی‌الظاهر فرآیند آموزش را جاری می‌کنند اما در این حوزه‌ها آشفتگی فراوان و تداخل وظایف بی‌شماری وجود دارد. جالب است که این بخش که وظیفه کیفیت‌افزایی فرآیند آموزش را عهده‌دار است هیچ ارتباط ساختاری با فرآیند جذب و ارتقا و آموزش معلمان ندارد و هر ساله از مجاری مختلفی نیروی انسانی به آموزش و پرورش تزریق می‌شود و معلوم نیست چگونه می‌توان به بهبود کیفیت اقدام کرد. هر کدام از معاونت‌های متولی امر آموزش در مدارس گوناگون و متنوع خود را متولی ارزشیابی بخش نیز می‌دانند و متولی واحدی در ارزشیابی پیشرفت تحصیلی هم وجود ندارد به همین دلیل سال‌هاست که منطق روشنی که ربط میان ارزشیابی توصیفی دوره ابتدایی با ارزشیابی کمی دوره متوسطه را بیان کند وجود ندارد.

نظام قانونگذاری آموزش و پرورش نیز دچار چندپارگی است. معلوم نیست که شوراهای هم عرض مجلس شورای اسلامی، شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش هر یک تا چه حدودی می‌توانند برای آموزش و پرورش قانون وضع کنند؟

این ساختار لخت به سردرگمی منجر شده و آموزش و پرورش ایران را به جزایر مجزایی بدل کرده است؛ جزایری که هر یک به حفظ قلمرو خویش و بلکه به توسعه قلمرو خویش می‌کوشند. به نظر من این وزارتخانه به یک معاونت برنامه‌ریزی آموزشی و پرورشی، یک معاونت بهداشت، سلامت و ورزش، یک معاونت مالی، یک معاونت منابع انسانی و یک معاونت ارزشیابی، یک معاونت مجلس، حقوقی و امور استان‌ها و یک معاونت هماهنگی نیازمند است. تمام ساختار موجود باید به ذیل این چند معاونت منتقل شده و وزیر با یک جمع منسجم هفت، هشت نفره در ارتباط باشد. وظیفه ساخت مدارس باید به شهرداری‌ها سپرده شود و تربیت معلم نیز بر عهده وزارت علوم قرار گیرد تا برطبق نیاز سنجی‌های انجام شده از سوی آموزش و پرورش وظیفه تربیت معلم را انجام دهند البته این ایده در برنامه ارایه شده از سوی وزیر محترم که به رای اعتماد نمایندگان مردم منجر شده است ملحوظ نیست اما در خلال این توضیح قصدم این بود که عرض کنم ساختار موجود نمی‌تواند برنامه‌های وزیر محترم را اجرا و عملیاتی کند و بیم آن می‌رود که این برنامه‌ها نیز در کش و قوس بروکراسی دامنه‌دار و خسته‌کننده ناشی از ساختار بی‌ربط و نامنسجم گرفتار آمده و از حل معضلات پیچیده آموزش و پرورش بازمانند.

برنامه‌ها در کش و قوس بروکراسی دامنه‌دار و خسته‌کننده گرفتار می‌شود

معلم و هنر

معلم بازیگر و مجری لاهیجانی

فاطمه علی‌پرست، متولد ۱۳۵۷ ساکن لاهیجان، معلمی است که هم هنر بازیگری دارد و هم یک مجری ماهر است. او از سن ۱۶ سالگی پس از گذراندن دوره‌های آموزشی بازیگری در انجمن نمایش لاهیجان شروع به فعالیت کرده است. بازی در نمایش‌های دخونکا با کسب مقام دوم بازیگری در جشنواره استانی - گیل یار وارسو - انتظار با بوی نرگس، عطر گل محمدی، شکلک، افسانه آه، کسب بازیگری برتر جشنواره بین‌المللی فجر، فصل سرد، قرنطینه، کسب مقام بازیگری سوم جشنواره استانی پیشگیری از اعتیاد، این بالا در زمین چشمی می‌خندد، یک روز روشن خدا، کسب مقام سوم بازیگری منطقه‌ای جشنواره ایثار تبریز، خواستن توانستن است و کاندیدای بازیگری برتر جشنواره بین‌المللی همدان، پلی از جنس شیشه، اجرای نمایش آفرینش از نوع دیگر در جشنواره بین‌المللی فجر، اجرای نمایش پیوند سیاره‌ها در جشنواره فارس و جشنواره بین‌المللی فجر، نگین در جشنواره بانوان تهران، آرزوی قشنگ رعنا، عاشق شدن به وقت تردید، کسب مقام سوم بازیگری، جشنواره استانی، والس مرده شوران، مقام سوم بازیگری جشنواره استانی، یک جرعه آب، بگو نقطه سرخط، اجرا در جشنواره استانی و منطقه‌ای و فجر، باد رویاهایت را می‌برد، تکرار پاییز، پیله‌سرا، بازی در فیلم‌های آواز مه، آواز گنجشک‌ها، نقطه سرخط، خانه‌ای روی تپه، تیلا، از یادرفته، مسلخ و... لیست ناتمام کارها و عناوین این معلم هنرمند گیلانی ساکن لاهیجان است که امسال دختران پایه مختلف یکی از دبستان‌ها شانس این را دارند که در کلاس درس این معلم شاد و هنرمند بنشینند. خانم علی‌پرست پنج دوره مسوول دبیرخانه جشنواره تئاتر خیابانی شهروند بوده و مدرس کلاس‌های بازیگری اداره فرهنگ و ارشاد لاهیجان، کانون فرهنگی الزهرا لاهیجان لنگرود، مربی و کارگردان مدارس دولتی و غیرانتفاعی لاهیجان و لنگرود و آستانه اشرفیه، داور جشنواره دانش‌آموزی آموزش و پرورش لاهیجان، آستانه، لنگرود و مسوولیت‌هایی از این دست را هم برعهده داشته است. این معلم هنرمند به خاطر علاقه به کودکان و نوجوانان به مدت ۱۰ سال در مدارس در سمت مربی فنی مشغول به فعالیت بوده و کلاس‌های قصه‌گویی، کلاس مفاخر ادبی، کلاس پرورش خلاقیت، کلاس بازیگری کودک خلاق برگزار کرده است و هم‌اکنون به مدت دوسال در خدمت مدرسه سبز سما با رویکرد آموزش محیط زیستی است.

برنامه‌ها در کش و قوس بروکراسی دامنه‌دار و خسته‌کننده گرفتار می‌شود