

ضرورت «خوددنیوسازی» در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

در چارچوب استلزامات سند برنامه درسی ملی،
حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری

غلامحسین حسینزاده یوسفی
gh.hosseinzadeh@gmail.com

چکیده

شرط ماندگاری و پویایی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، به میزان نوآوری بودن برنامه‌های آموزشی و درسی، تعامل با محیط پیرامونی و رضایت جامعه از دانش‌آموختگان آن‌ها بستگی دارد. اگرچه این شروط، بدون مدیریت صحیح یادگیری، تضمینی به‌دست نمی‌دهد و حصول آن به فهم نوآوری در توانا ساختن معلمان فنی و حرفه‌ای شاغل در این مراکز برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد و تجربه کردن راه‌حل‌های متعدد در مواجهه با چالش‌های دوره انتقال به اجرای طرح تحول بنیادین نظام تربیت کشور با رویکردی آینده‌نگر بستگی دارد، ولی بدون آن نیز قطعاً مراکز آموزشی «دانایی محور» ایجاد نخواهد گردید.

مقدمه

سند چشم‌انداز بیست ساله کشور، که مهم‌ترین سند راهبردی کلان کشور محسوب می‌شود، افق ایران ۱۴۰۴ را ترسیم کرده است. براساس این سند راهبردی، ایران در سال ۱۴۰۴ کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه خواهد بود. در این زمینه، برای کسب این جایگاه در منطقه باید زیرساخت‌های لازم آن را مهیا کرد (منبعی، لوکس و فراستخواه، ۱۳۸۸). سند تحول راهبردی، «به‌مثابه مبانی نظری است که در شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و امید است با اجرای دقیق و کامل آن به تغییر و ارتقای همه‌جانبه مؤلفه‌ها و عناصر مؤثر در نظام تعلیم و تربیت رسمی کشور بینجامد و موجبات احیای تمدن و هویت اسلامی - ایرانی را در این نظام حیاتی و سرنوشت‌ساز جامعه فراهم آورد. لازم است این منشور مبنای تمام سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تولید اسناد تحولی در نظام تعلیم و تربیت و تربیت‌رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران قرار گیرد (مقدمه سند برنامه درسی ملی، ۱۳۹۱، صص ۱۰ و ۱۳).

تحول بنیادین در آموزش و پرورش، تحولی عمیق و ریشه‌ای است که به تحول در مفاهیم نظری، روندها و فرایندها، نقش‌ها و کارکردها و رویکردها منجر خواهد شد. در تحول بنیادین نوع نگاه به معلم، کتاب، مدرسه، کلاس درس و به‌ویژه به دانش‌آموز دگرگون خواهد شد. «برنامه درسی ملی» به‌عنوان یکی از زیرنظام‌های اصلی سند تحول بنیادین و به منزله نقشه جامع یادگیری، زمینه ایجاد تحول همه‌جانبه، گسترده و عمیق را در مفاهیم و محتوای آموزشی فراهم می‌آورد. تفکر و تعقل، خلاقیت و نوآوری، بهره‌مندی از روش‌های نوین و فناوری‌های جدید، ایجاد محیطی بانشاط و شاداب، برپایی مدرسه دوست‌داشتنی، همه و همه در خدمت تربیت دانش‌آموزان برای دست‌یابی به مراتبی از حیات‌طیبه و قرب‌الهی است. (مقدمه سند برنامه درسی ملی، ص ۳). تحقق این مهم نیازمند بازمهندسی ساختار و روش‌های وزارت آموزش و پرورش با هدف «توسعه سازمانی» و محوریت نیروی انسانی خلاق و نوآوری است که به لطف الهی در دستور کار قرار دارد.

در سند برنامه درسی ملی، برای تحقق اهداف راهبردی ترسیم شده در اسناد فرادستی و توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای، «نظام فعلی آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش» در قالب «حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری» دیده شده است. «نگاهی یک‌پارچه به آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش» و تلفیق آن با «کار» و «فناوری» و «ارتباط طولی برنامه‌های آموزشی و درسی»، از دوره‌های آموزش عمومی (ابتدایی و متوسطه اول)، تا دوره متوسطه دوم و کاردانی پیوسته است. این تغییرات یک دیدگاه «برون به درون» یا «فراکنشی» را تداعی می‌کند و در صورت تحقق، تحول بنیادین و نوآوری آموزشی تلقی می‌شود و به‌نوبه خود چالش‌ها و استلزاماتی را، به‌ویژه برای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، به‌وجود خواهد آورد.

در گذشته این سؤال مطرح می‌شد که «نوآوری» چگونه می‌تواند عملکردهای نظام موجود آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را بهبود بخشد؟ در حالی که امروزه با تکیه بر ماهیت تغییرات ترسیم شده در سند تحول بنیادی و سند برنامه درسی ملی به‌عنوان منابع بالقوه الهام‌بخش تغییرات پیش‌روی، این سؤال مطرح است که چگونه توسل به نوآوری، این نظام را قادر می‌سازد که در قالب یک برنامه مدون راهبردی از عهده تحقق مأموریت‌های خود برآید؟ (هداوند، ۱۳۸۸). این مقاله، با عنوان «ضرورت خودنوسازی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای»، در چارچوب استلزامات سند برنامه درسی ملی «حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری» و با تمرکز بر وجوه مختلف تغییر و نوآوری، فرایند مدیریت نوآوری در «نظام آموزش فنی و حرفه‌ای»، «بهبود سازمانی» و تفاوت آن با فرایند «خودنوسازی» مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای را، به‌عنوان یک الگوی «توسعه سازمانی» مورد بررسی قرار می‌دهد.

این مقاله به سفارش «مرکز برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی» در قالب یک متن آموزشی برای گذراندن دوره‌های آموزش ضمن خدمت منابع انسانی مجری «حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری» و شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: نوآوری، نوآوری آموزشی، آموزش فنی و حرفه‌ای، خودنوسازی، سند تحول بنیادین، سند برنامه درسی ملی

می شوند (غلامی، ۱۳۸۷).

اگر مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به خود واگذار شوند، عمدتاً روی ثبات فعلی تأکید می‌ورزند و در مقابل تغییر، مقاومت می‌کنند. بنابراین باید آن‌ها را به تغییر واداشت. در حالی که «خودنوسازی» بر این ادعاست که تغییر مؤثر را نمی‌توان بر منابع انسانی شاعل در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای تحمیل کرد. بلکه باید توان و شایستگی آن‌ها را برای حل مستمر مسائل درون این مراکز در ارتباط با محیط پیرامونی‌شان بهبود بخشید و توسعه داد.

با این دیدگاه، «ادارهٔ چرخهٔ تغییر»، در چارچوب اسناد فرادستی (سند تحول راهبردی و سند برنامهٔ درسی ملی)، یک فرایند «خودنوگرا» است. از این زاویه «خودنوسازی»، مفهومی است که رابطهٔ نزدیکی با تحول و تغییر دارد. سازمان‌های نوگرا عمدتاً با سه مؤلفهٔ «وجود فرهنگ حمایت‌کننده از تغییر»، «سوق دادن افراد به سمت مشارکت‌جویی در فرایندهای مسئله‌گشایی» و «مدیریت زمان» قابل تفکیک‌اند (سلیمی و همکار، ۱۳۸۶). بنابراین با شناسایی عوامل و حوزه‌هایی که به تفکرات نو نیازمند هستند، پارادایم‌های تازه‌ای که قدرت تمرکز بر رویکردهای جدید را دارند، فروریختن محتاطانهٔ عرفها و تعصباتی که تفکر خلاق را محدود می‌سازند و نهایتاً ارائهٔ مثال‌ها و قیاس‌هایی که به تعریف مجدد آنچه امکان‌پذیر است، می‌توان زمینهٔ مناسبی را برای نوآوری و پاسخ‌گویی فراهم آورد (هداوند، ۱۳۸۸).

فرایند «خودنوسازی» را، که شامل تعیین طرح، اجرا، استمرار، حفظ روحیه، نظم‌دهی پدیده‌ها، پایان دادن به وضعیت موجود، بازسازی، انتقال، خودنوسازی و کسب تجربه است می‌توان در طی ده مرحله خلاصه کرد. (سلیمی و همکار، ۱۳۸۶).

با این رویکرد، مفهوم نوآوری و اصطلاحاتی که به‌نحوی با آن مرتبط‌اند، در بخش اول مقاله تبیین خواهد شد. در بخش دوم، مبانی نظری و معرفی فرایند خودنوسازی برای فراهم کردن زمینهٔ «ادارهٔ چرخهٔ تغییر»، در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و شرایطی که از بعد نظری بر مبنای آن نوآوری در نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شکل می‌گیرد، محور اصلی بخش سوم مقاله را تشکیل خواهد داد. در ادامه، راجع به دستاوردهای مورد انتظار تحقیق می‌شود و با جمع‌بندی مباحث طرح شده پیشنهادهایی نیز برای مدیریت بهتر نوآوری‌های آموزشی با رویکرد «خودنوسازی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای» ارائه می‌گردد.

۱. مفهوم‌شناسی

تحول: تغییر و دگرگونی (معمولاً در جهت بهتر شدن چیزی): تحول ارزش‌های اجتماعی؛ «آن‌قدر نادان و بی‌خبریم که نمی‌دانیم زبان هم تحول و ارتقا دارد» (اقبال)، **تغییر:**



هر انسان «نوآور» یا «خلاق» است. پیاپی از خلاقیت دیگران بهره‌م می‌برد»

«بهبود سازمانی» از منظر دیدگاه «درون به برون» یا دیدگاه «واکنشی» قابل بررسی است. در این دیدگاه سازمان به بررسی پیامدهای ناشی از «وضع موجود» می‌پردازد و به آنچه

در سازمان اجرا می‌شود و نیاز به ترمیم و اصلاح دارد توجه می‌کند. در صورتی که در «توسعهٔ سازمانی» پیامدهای ناشی از «وضع مطلوب» مورد بررسی قرار می‌گیرد. «خودنوسازی» یا «خودنوگرایی» مفهومی است که «مدیریت فرایند تغییر» را به ذهن متبادر می‌کند. این مفهوم، قابلیت‌های درک و شناسایی مسائل تازه، تبیین اهداف کلی، ارائهٔ راه‌حل‌های گوناگون و اجرای راه‌حل انتخابی را افزایش می‌دهد. برای طراحی و اجرای تغییر، سه جهت‌گیری راهبردی عمده وجود دارد: ۱. راهبردهای عقلایی - تجربی ۲. اقتداری - اجباری ۳. هنجاری - بازآموزی. مفهوم «خودنوسازی» محور تفاوت میان «توسعهٔ سازمانی» و «بهبود سازمانی» است (آونز، ۲۰۰۴، سلیمی و همکار، ۱۳۸۶).

بی‌تردید بیشتر اقدامات تغییر به این دلیل شکست می‌خورند که نمی‌توانند افراد کافی را به انواع نقش‌ها و موقعیت‌ها برانگیزند تا با فرایندهای تعادلی، که تغییر را محدود یا متوقف می‌سازند، کنار بیایند. اکثر برنامه‌های تغییر از بالا هدایت می‌شوند. به همین دلیل، بسیاری از افراد احساس رهبری ندارند. لازمهٔ پایدار بودن فرایند تحول بنیادی، تغییر بنیادی شیوهٔ فکر کردن است. تغییر استراتژی‌ها، ساختارها و سیستم‌ها کافی نیست. باید تفکری که این استراتژی‌ها و ساختارها را ایجاد می‌کند، تغییر داد. چالش‌های انتقال به دورهٔ تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش را نمی‌توان با توصیه‌های کارشناسی، مشاوران بهتر یا مدیران متعهدتر حل کرد، مشکل اصلی شیوهٔ تفکر است. اگر شیوهٔ تفکر تغییر نکند، تمام راه‌های جدید به همان نتایج کم اثر پیشین منجر

به گونه‌ای دیگر درآوردن؛ دگرگون کردن؛ تبدیل: تغییر وضع، از حالت قبل به حالتی دیگر درآمدن؛ دگرگون و متحول شدن؛ دگرگونی؛ عوض کردن. **خلق**: به وجود آوردن؛ آفریدن؛ **آفرینش**: آیا فکر کرده‌ای هدف خداوند از خلق انسان‌ها چه بوده است؟ **خلق**: آفریننده؛ سازنده؛ مبتکر. **خلاقانه**: همراه با نوآوری، مبتکرانه، کار خلاقانه‌ای انجام داده است. **خلاقیت**: آفریدن؛ آفرینندگی؛ انسان... مظهر خلاقیت و ابداع الهی ست (مطهری). قوه ابتکار؛ قدرت ایجاد آثار نو: آیا واقعاً اولاد آدم... از حیث فهم و هوش... و خلاقیت برابر خلق شده‌اند؟ **نو**: آنچه از پیدایش، ساخته شدن، یا به کار رفتن زمانی نگذشته باشد، تازه؛ **جدید**: روش نو. یگانه، گزیده، برجسته، شاخص... **نو و کهنه شدن**: یکی جانشین دیگری شدن؛ تجدید شدن. **نوآور**: چیز جدید؛ مبتکر: نوآوران صنعت خودرو. **نوآوری**: عمل پدید آوردن چیزهای نو، به‌ویژه روش‌های نو در علوم و صنایع؛ ابداع؛ **ابتکار**: نوآوری در صنایع الکترونیک. «مارکس می‌کوشد نقش آگاهی، اندیشه و تمایل به نوآوری را، که معمولاً عامل اساسی تکامل می‌شمارند، منتفی سازد» (مطهری) (فرهنگ سخن، صص ۷۹۹۲، ۱۸۰۲، ۱۸۰۶، ۲۸۰۸، ۲۸۱۲، ۲۸۱۴، ۲۸۱۶، ۲۸۱۷ و ۷۹۹۴)

۲. مبانی نظری

۱-۲. تفاوت خلاقیت و نوآوری

خلاقیت، به‌طور عام یعنی توانایی ترکیب اندیشه‌ها به شیوه‌های منحصر به فرد یا ایجاد ارتباطی غیرمعمول بین اندیشه‌ها

نوآوری: فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات (<http://vista.ir>)

هربرت فوکس، معتقد است که «فراگرد خلاقیت عبارت است از هر نوع فراگرد تفکری که مسئله‌ای را به‌طور مفید و بدیع حل کند»؛ اریک فروم، نیز معتقد است «خلاقیت توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است». به این ترتیب به‌نظر می‌رسد کایزر، تعریف عمومی‌تری نسبت به خلاقیت به این شرح ارائه کرده است؛ «خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی، برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید» (Graaf, ۲۰۰۸). نوآوری، ایده‌ها را با زندگی همراه می‌کند و به‌صورت یک پدیده حاضر در همه شئون حیات جلوه‌نمایی می‌نماید. نوآوری، به‌معنای کاربردی ساختن افکار و ایده‌های نو و تازه است (اعرابی و همکار، ۱۳۸۸) (مهدوی مزده و همکار، ۱۳۸۹).

«تامپسون» نوآوری را فرایندی تعریف می‌نماید که طی آن سازمان (یا واحدی از آن) یک گزینه بهتر و یا متفاوت از رویه یا شیوه موجود را انتخاب و تلاش می‌کند آن را به‌صورتی عملی سازد تا کاستی‌های رویه مورد نظر، رفع یا بهبود یابد (Thompson.L, ۱۹۹۳). «باتلر»، نوآوری را ایجاد

دگرگونی‌های تازه در فرایندهای مبتنی بر استراتژی سازمان می‌داند (Butler. R, ۲۰۰۶). به زعم «اریلی»، نوآوری از سه عامل «توسعه درونی حاصل از برنامه‌های تحقیق و توسعه»، «تفکر مدیران و کارکنان درباره چگونگی متمرکز شدن فعالیت‌ها» و «تغییرات ایجاد شده در ماهیت رقابت» منتج می‌گردد (Branson, ۲۰۰۲) (هداوند، ۱۳۸۸).

از آنچه گفته شد مشخص است که نوآوری، یعنی عملی کردن ایده‌های نو و تبدیل آن به خدمت یا محصول قابل عرضه و فروش و خلاقیت، فقط تولید ایده و مفهوم جدید است. پس می‌توان گفت: «هر انسان «خالق» لزوماً «نوآور» نیست و لیکن هر انسان «نوآور» یا «خالق» است یا از خلاقیت دیگران بهره می‌برد» (مهدوی مزده و همکار، ۲۰۱۰).

معادله نوآوری

انتفاع + اختراع = مفهوم نوآوری

در معادله نوآوری، مفهوم: اشاره بر ایده‌ای است که با توجه به چارچوب مرجعی آن فرد یا سازمان، یک دانش انباشته شده جدید است. اختراع: ایده جدید که به حقیقت رسیده باشد و انتفاع: به حداکثر استفاده از یک اختراع دلالت دارد (<http://vista.ir>)

۲-۲. تفاوت نوآوری و تغییر

در مورد نوآوری و تغییر نیز تفاوت‌هایی وجود دارد. برای مثال تغییر می‌تواند به بهبود رضایت شغلی یک فرد اطلاق شود، در حالی که نوآوری نتیجه و تأثیری بیش از یک فرد را دربر می‌گیرد و برای سازمان «ایجاد کننده» است. از این رو تمام نوآوری‌ها می‌توانند یک تغییر باشند، درحالی‌که تمام تغییرها نوآوری نیستند (<http://vista.ir>).

تغییر، ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد اما نوآوری، اتخاذ ایده‌هایی است که برای سازمان جدید است. بنابراین، تمام نوآوری‌ها منعکس‌کننده یک تغییرند، اما تمام تغییرها نوآوری نیستند (آقایی فیشانی، ۲۶، ۱۳۷۷). «مورت»، که اولین تحقیقات گسترده را در مورد فرایند تغییر انجام داده است واژه تطبیق را به نوآوری ترجیح می‌دهد و از این‌رو نوآوری را قابلیت سازمان در جواب‌گویی به نقشش در جامعه تعریف می‌کند (شیرازی، ۱۳۷۳، ۲۹۲). مطابق با تعریف «هنسن» نیز تغییر در سازمان فرایند تحول و دگرگونی‌ست که در رفتارها، ساختارها، خط‌مشی‌ها، منظورها یا برون‌داده‌های پاره‌ای از واحدهای سازمان رخ می‌دهد (هنسن، ۱۳۷۰، ص ۳۳۰). با این حال، با توجه به نزدیکی و مشابهت مفاهیم نوآوری و تغییر در بسیاری از منابع و متون علمی، این دو واژه اغلب مترادف در نظر گرفته شده‌اند (مویدنیا، ۱۳۸۵).

نظام آموزش باید گرایش‌ها و رفتارهای جدیدی را برای تمام معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای، به‌منظور توفیق استراتژی جدید معرفی نماید

۱-۲-۲. «تغییر»، نتیجه فرایند «خلاقیت و نوآوری فردی» است

به طور کلی تغییرات در رفتار انسان در چهار سطح زیر طبقه بندی می شوند:

۱. تغییرات در معرفت، ۲. تغییرات در نگرش یا گرایش، ۳. تغییرات در رفتار ۴. تغییرات در رفتار گروهی.
- آسان ترین نوع تغییر، ایجاد تغییر در دانش و معرفت است. تغییر در نگرش بعد از آن قرار می گیرد. نگرش از اینکه جهات عاطفی مثبت یا منفی پیدا می کند، ساختی متفاوت با ساخت دانش و معرفت دارد. تغییر در رفتار فردی به طور قابل ملاحظه ای دشوارتر و زمان گیرتر از دو تغییر پیشین است، لکن ایجاد تغییر در عملکرد گروهی یا سازمانی از آنجایی که به تغییر در عادات، آداب و سنتها مربوط است، دشوارترین و زمان گیرترین تغییرات است. با وجود این، هر چند در سازمانها از بین سطوح تغییر، سطوح آخر یعنی تغییرات در رفتار فردی و گروهی اهمیت بیشتری دارند، اما لازمه تغییرات اساسی در رفتار فردی و گروهی ایجاد تغییرات در دانشها و به ویژه نگرشهای افراد است (مویدینیا، ۱۳۸۵).
۱. کشف و شناسایی ذهنهای خلاق،
 ۲. حمایت از آنها،
 ۳. ایجاد امنیت در رضایت شغلی و ۴. انگیزش در این کارکنان در جهت استفاده از افکارشان در سازمان است (<http://vista.ir>).

۳. نوآوری آموزشی

نوآوری آموزشی را می توان ترک اصول، فرایندها و اقدامات سنتی آموزش یا ترک شکل های معمولی آن تعریف نمود (رشید کابلی، ۱۳۷۸). در این معنا نوآوری شامل مواردی همچون «هدف گذاری و برنامه ریزی»، «انگیزاندن و همسوسازی تلاشها»، «هماهنگ سازی و کنترل فعالیتها»، «تجمیع و تخصیص منابع»، «کسب و به کارگیری دانش»، «برقراری و توسعه روابط»، «شناخت و توسعه استعدادها» و «متوازن سازی تقاضاهای بیرونی» است.

«استوارت»، نوآوری آموزشی را دانشی تعریف می نماید که در نظام آموزش وجود دارد و مزیتی متفاوت تولید می کند و قابلیت های نظام آموزش را برای تأمین نیازهای مخاطبان افزایش می دهد (Thomas, ۱۹۹۸). به زعم وی نوآوری های آموزشی دارای چهار محورند:

۱. «دوره هایی که اساساً جدیدند»، ۲. «فرایندهایی که هزینه ها را کاهش می دهند»، ۳. «تفکراتی که روابط و اطلاعات را افزایش می دهند» و ۴. «تغییرات ساختاری ای که هزینه ها را کاهش و کیفیت را افزایش می دهند» (هداوند، ۱۳۸۸).

۱-۳. نوآوری در آموزش و پرورش

برای اینکه نوآوری آموزش و پرورش جنبه کاربردی و نهادینگی پیدا کند، باید در جامعه به یک نیاز تبدیل شود و مورد پذیرش و مقبولیت قرار گیرد.



۳-۳. تعریف نوآوری‌های مدرسه‌ای

اساس فعالیت‌های آموزشی مدارس، بر پایه آماده‌سازی «دانش‌آموزان و تقویت خودآموزی» آنان گذاشته شده است و فلسفه آموزش برای زندگی بر فراز تمامی هدف‌ها، قرار دارد. براساس این فلسفه، می‌توان به تغییرات بنیادینی اندیشید که متضمن یاد گرفتن برای زندگی بهتر باشد. سپس می‌توان حیطه‌های تغییر را مشخص کرد و اولویت آن‌ها را تعیین نمود (سادات امامی میبیدی و همکار، ۱۳۸۵).

برنامه‌های تغییر ماهیتاً نیازمند رهبری هستند. در عین حال، این برنامه‌ها باید پیروانی با انگیزه، متعهد و پرتحرک نیز داشته باشند. عوامل تغییر، که در موقعیت‌های کلیدی قرار دارند، چه به‌عنوان رهبر و چه به‌عنوان پیرو، در فرایند تغییر نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند (غلامی، ۱۳۸۵).

**مفهوم «خوددوسازی»
محور تفاوت‌میان
«توسعه‌سازمانی» و
«بهبودسازمانی»ست**

۳-۴. مراکز آموزشی خلاق و نوآور

هر نوع کاری به سازمان‌دهی و سیاست‌های خاص احتیاج دارد. نظام تعلیم و تربیت یک کار ویژه به حساب می‌آید و نگاه به آموزش و پرورش برای دستیابی به سطح بالای اثربخشی و کارآمدی و باروری نیروی انسانی باید با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن به دنبال تعالی مراکز آموزشی از حالت سنتی به مراکزی با عملکرد عالی صورت گیرد، به‌گونه‌ای که در آن بهبود مستمر یادگیری توسط همگان اجرا شود و به‌صورت یک فرهنگ در بین دانش‌آموزان درآید و آنچه در تفکر یک سازمان باید گنجانده شود آینده‌سازی و فراهم آوردن شرایط آن است، با این اندیشه که به بهبود و تغییر به‌صورت یک برنامه درازمدت و مستمر بهروری پرداخته شود (<http://edu-inn.blogfa.com>)

آموزش و پرورش هر جامعه دیدگاه‌هایی نو و بدیع را می‌پذیرد و برای علم جایگاه معتبری قائل است که تحقق آن نیازمند یک سری شرایط و مقتضیات است، از جمله مجموعه عقاید و افکار حاکم بر یک جامعه. این رابطه، رابطه‌ای دو طرفه است، چرا که همچنان که فضای فرهنگی مثبت، ظرفیت بهینه‌ای برای نوآوری ست؛ فضای فرهنگی نامناسب نیز مانع بسیار مستحکمی در مقابل شکوفایی جامعه است. تغییر این فضا و شرایط فرهنگی نیازمند فرایند طولانی مدت و سرمایه‌های عظیم است که با تدوین و انتشار سند تحول بنیادین و سند برنامه درسی ملی، این توان و این بستر در حال شکل‌گیری است. برای نوآوری اولین گام تغییر دیدگاه از پیش‌نگری به پس‌نگری (آینده‌نگری) ست (باغدارنیا، ۱۳۸۷).

۳-۲. نوآوری در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

مهم‌ترین راه اثربخش نمودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، بازآفرینی فرایندهای حاکم بر آن است. فرایندهایی همچون نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی، محرک‌هایی هستند که به سرعت اصول حاکم بر آموزش‌های یاد شده را به اقدامات روزانه تبدیل می‌نمایند. همچنین تأکید بیش از اندازه بر دستورالعمل‌ها، قواعدی را بنا می‌کنند که حاکم بر کار می‌شود و نظام آموزش را درگیر خود می‌کند. بزرگ‌ترین چالش در این عرصه، خلق ایده‌های بدیع است. وجود مسائلی همچون تفکرات نامتعارف، اصول و پارادایم‌های نو و فرو ریختن تعصبات محدود کننده به همان اندازه که در سایر نوآوری‌ها محوری هستند، در نوآوری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز نقش چشم‌گیری دارند (هداوند، ۱۳۸۸).



۴. الگوی «خودنوسازی» برای مدیریت تغییر در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

ادارهٔ چرخه تغییر، یک فرایند «خودنوسازی» است. اولین بار مفهوم «خودنوسازی سازمان» به‌طور جامع توسط لیکرت (۱۹۶۱) توصیف شد. لیپیت (۱۹۶۹) شیوهٔ سنجیده‌ای از فرایندهای نوسازی را تشریح و خاطر نشان کرد که هر سازمانی مانند انسان دارای چرخهٔ زندگی است که از زمان کودکی آغاز می‌شود و تا پایان دوران پیری ادامه می‌یابد و در هر دوره نیازهای نوسازی متفاوتی را طلب می‌کند.

گودلد (۱۹۷۵) معتقد است فرایند خودنوسازی شایستگی‌های زیر را افزایش می‌دهد:

۱. درک و شناسایی مسائل تازه، ۲. تبیین اهداف کلی، ویژه و اولویت‌ها، ۳. یافتن راه‌حل‌های گوناگون و ۴. به مرحلهٔ اجرا گذاشتن راه‌حل انتخابی.

۱-۴. ویژگی‌های سازمان خودنوساز

زالتمن و همکاران وی (۱۹۷۷) معتقدند سازمان‌های

خودنوساز دارای ویژگی‌های زیر هستند:

(۱) وجود فرهنگ حمایت‌کننده از انطباق‌پذیری و پاسخ‌گو به تغییرات؛

(۲) تدوین مقررات سنجیده‌ای که از طریق آن کارکنان در فرایندهای مسئله‌گشایی منظم، مشارکت‌جویانه و دقیق درگیر شوند؛

(۳) اتکا نکردن چنین سازمانی به منابع انرژی و ایده‌های داخلی خود برای حل مسئله به تنهایی (بلکه می‌داند چه وقت، چه موقع و چگونه از منابع و ایده‌های مناسب برای حل مسئله خود استفاده کند).

۲-۴. خودنوسازی؛ الگویی برای «توسعهٔ سازمانی»

مفهوم «خودنوسازی» محور تفاوت میان «توسعهٔ سازمانی» و «بهبود سازمانی» است (آونز، ۲۰۰۴). مفهوم



توسعه سازمانی حاکی از آن است که در نظام سازمانی باید چنان شرایط، مهارت‌ها و فرایندها و به‌طور کلی فرهنگی حاکم شود که توسعه مستمر سازمان را در طول زمان تضمین کند. این اصطلاح به تکنیک‌هایی که موجب بالا بردن توانایی خودنوسازی سازمان می‌شود اطلاق می‌شود. **بهبود سازمانی** از منظر دیدگاه «درون به برون» یا از منظر «واکنشی» قابل بررسی است. در این دیدگاه سازمان به بررسی پیامدهای ناشی از وضع موجود می‌پردازد و به آنچه در سازمان اجرا می‌شود و به ترمیم و اصلاح نیاز دارد توجه می‌کند. در صورتی که در توسعه سازمانی پیامدهای ناشی از وضع مطلوب مورد بررسی قرار می‌گیرد. این نوع نگرش، یک دیدگاه «برون به درون» یا «فراکنشی» را تداعی می‌کند. بنابراین در توسعه سازمانی، به جای پاسخ‌های ترمیمی، طیف‌ها و پاسخ‌های جدید برای حال و آینده مطرح می‌شود. توسعه سازمانی، به دنبال آن است که با آموزش کارکنان نسبت به اصلاح و تغییر رفتار آنان در مسیرهای شغلی مهم، خودنوگرایی را تشویق کند. از این رو یکی از ویژگی‌های توسعه سازمانی، در نظر گرفتن «تغییر برنامه‌ریزی شده» است که باید طرح آن از نظر جامعه مورد نظر، تنظیم برنامه زمانی، تخصیص منابع لازم برای اجرا، در نظر گرفتن شرایط خاص سازمان به‌طور کامل مورد بررسی قرار گیرد و مشخص شود.

بنابراین توسعه سازمانی نه تنها یک پاسخ به تغییر است، بلکه یک گرایش راهبردی تغییر اعتقادات، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌دهی است تا آنجا که می‌تواند با تکنولوژی جدید و چالش‌های نو بهتر سازگار شود (بنیس، ۱۹۶۹). تلاش‌های توسعه سازمانی باید به‌صورت دراز مدت در نظر گرفته شود و مفهوم خودنوسازی را ارائه کند و فرایند را قادر سازد که ابتدا به مسائل ظاهراً سطحی و سپس به مسائل محوری بپردازد. به این ترتیب توسعه سازمانی یک عمل ضربتی نیست که پاره‌ای از بحران‌های محدود و نامعین را التیام بخشد و سپس به پایان برسد.

۳-۴. راهبردهای خودنوگرایی

رابرت چن (۱۹۶۷) معتقد است که به‌منظور طراحی و اجرای تغییر، سه جهت‌گیری راهبردی عمده وجود دارد:

(۱) **راهبردهای عقلانی - تجربی**، بر پایه این مفهوم استوار است که تغییر می‌تواند از طریق مدل تولید و مصرف دانش (kpu) و مدل تحقیق، توسعه، اشاعه و پذیرش (RDDA)، که به کشف و اختراع نظام‌مدار ایده‌های بهتر، در دسترس‌تر و مطلوب‌تر برای سازمان منجر می‌شود، توسعه یابد. طرفداران این راهبرد اغلب از مشکلاتی که در فرایند ایجاد فعالیت‌های جدید در سازمان پیش می‌آید نگران هستند. نمونه‌ای از این مشکلات به شرح زیر است:

الف) بی‌توجهی به ایده‌های جدید؛

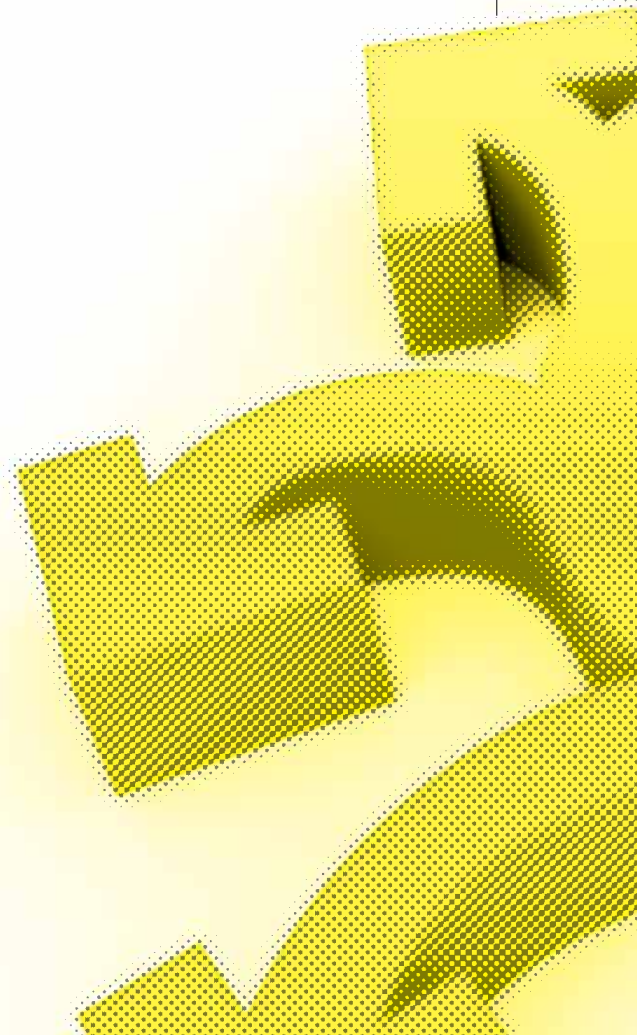
ب) مقاومت در برابر ایده‌های جدید؛

ج) تغییر شکل ایده یا فعالیت جدید به‌نحوی که زمان اجرای آن به‌طور قابل ملاحظه‌ای تغییر کند.

(۲) **راهبردهای اقتداری - اجباری**، که بر پایه استفاده از تهدید و مجازات جهت وادار کردن سازمان به تغییر استوار است. در این مورد باید توجه داشت که رضایت در تصمیم‌گیری سازمانی بدیهی است و به‌معنای اتخاذ پاسخ‌های عملی برای خواسته‌هاست. اما هنگامی که تقاضاهای ضد و نقیض مطرح است نباید در صدد بود که پاسخ‌های کاملاً مؤثری دریافت شود.

(۳) **راهبردهای هنجاری - بازآموزی**، بر پایه این ایده استوار است که با اصلاح توانایی‌های مسئله‌گشایی سازمان‌ها، می‌توان در آن‌ها تغییر ایجاد کرد. این امر مستلزم تغییر هنجارهای سازمان از هنجارهایی است که معمولاً در سازمان‌های سلسله‌مراتبی یافت می‌شود و باید با هنجارهای خلاق و مسئله‌گشا جایگزین شود. این فرایند به فرایند «خودنوسازی» سازمانی تعبیر می‌شود. تکنیک‌ها و فرایندهای ایجاد خودنوگرایی سازمانی بر توسعه مهارت‌های روزافزون

تحول بنیادین در آموزش و پرورش، تحولی عمیق و ریشه‌ای است که به تحول در مفاهیم نظری، روندها و فرایندها، نقش‌ها و کارکردها و رویکردها منجر خواهد شد



اعضای سازمان در مطالعه و تشخیص نظام‌دار مسائل سازمانی و یا رفع مشکلات آن‌ها متمرکز است.

۴-۴. مهارت‌های پایه برای اداره چرخه تغییر (خودنوسازی)

از نظر هودسون (۱۹۹۱)، اداره چرخه تغییر (خودنوسازی) با در نظر گرفتن مهارت‌های زیر در قالب ده مرحله قابل اجراست:

- ۱) تعیین طرح یا برنامه خودنوسازی: طرح پایگاهی جهت به‌ظهور رساندن دیدگاه است؛
- ۲) اجرای طرح: که مستلزم تعهد فردی و سازمانی و در نظر گرفتن رسالت سازمانی است؛
- ۳) استمرار و تداوم در اجرای طرح: تداوم، مستلزم داشتن هنر حفظ ساختار حیاتی موفقیت‌آمیز است و دانستن اینکه چطور بینش قوی خود را در هنگام اجرای طرح حفظ کنیم؛

۴) حفظ روحیه در هنگام برخورد با ناکامی: که نیازمند انطباق با کاستی‌ها، احساسات منفی در ساختار فعلی‌ست که به‌طور فزاینده‌ای برای فرد و سازمان مضر هستند؛

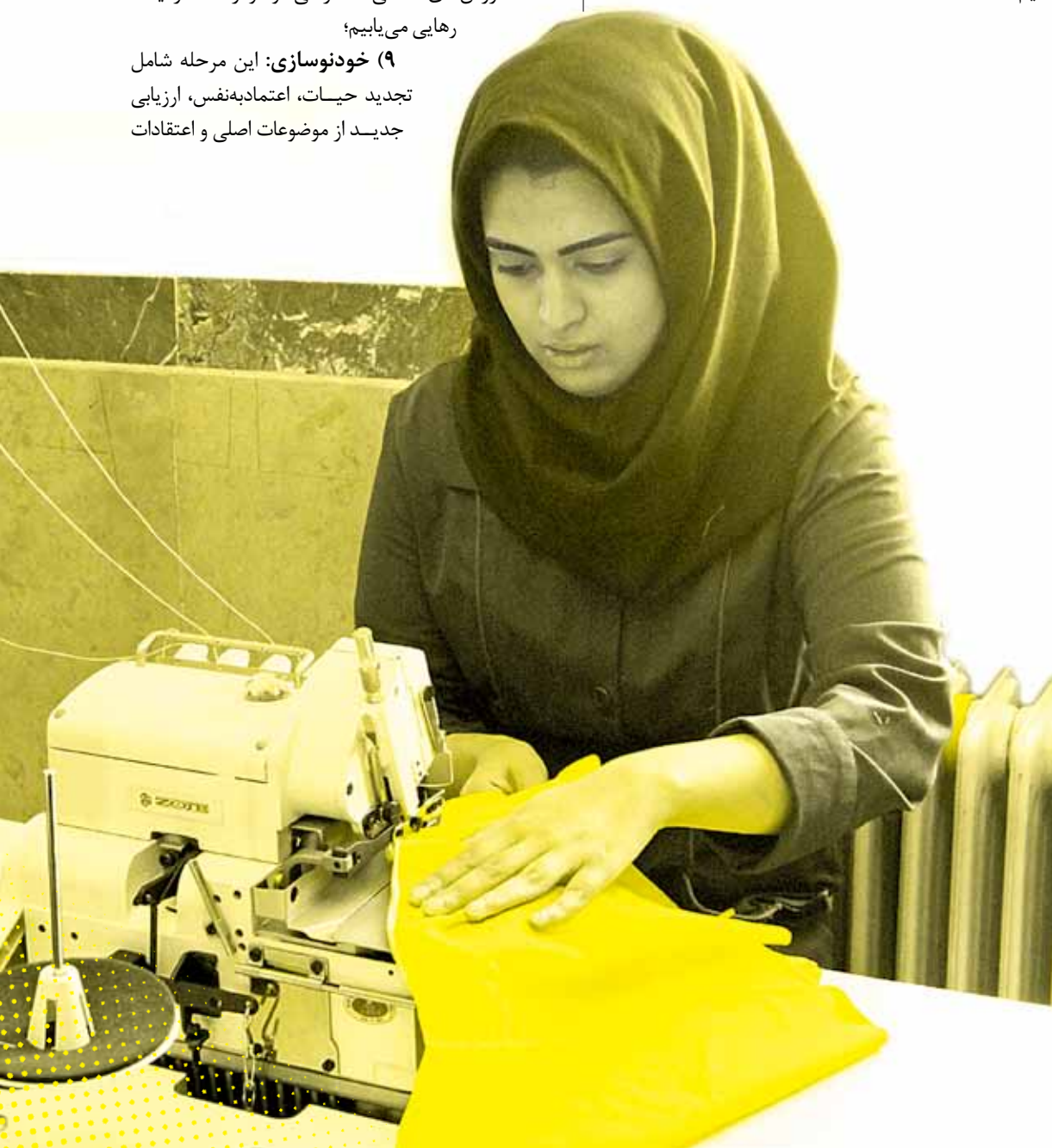
۵) نظم‌دهی پدیده‌ها: معین کنید چه چیزی حفظ شود، حذف شود، تغییر کند و یا چه چیزی اضافه شود؛

۶) توان تغییر دادن ساختار موجود: مستلزم توانایی جداسدن از ساختار قبلی با رعایت جوانب حق‌شناسی نسبت به گذشته سازمان است که می‌تواند شما را برای در نظر گرفتن اولویت‌های بعدی رها و آزاد سازد.

۷) توانایی بازسازی: این عمل می‌تواند مورد استفاده قرار بگیرد، در صورتی که ساختار فعلی (در سازمان و فرد) بتواند از طریق تغییرات بسیار ویژه بهبود یابد؛

۸) انتقال و استحاله: انتقال به درون یک ساختار حیاتی جدید، نیاز به هماهنگی قبلی دارد که در طی آن ارزش‌های اساسی آشکار می‌شود و از ساختار ایستا رهایی می‌یابیم؛

۹) خودنوسازی: این مرحله شامل تجدید حیات، اعتمادبه‌نفس، ارزیابی جدید از موضوعات اصلی و اعتقادات



و تقویت امیدواری و تحقق اهداف است؛

۱۰) توانایی کسب تجربه: خلاقیت، یادگیری، خطرپذیری و تعاملات حسی از مقصد را تقویت می‌کند و توانایی خلق ساختار جدیدی را بالا می‌برد.

۴-۵. پیامدهای خودنوسازی

استیونز (۱۹۹۱)، جهت رضایت‌مندی از زندگی فردی و سازمانی، که از پیامدهای خودنوسازی است، به سه استراتژی مهم اشاره می‌کند:

۱) تجزیه و تحلیل شرایط جاری: شامل عواملی چون در نظر گرفتن انتظارات متغیر، حوادث پیش‌بینی شده یا نشده، انتظارات دیگران، بحران‌هایی که در اواسط کار پیش می‌آید و شرایط و موقعیت‌های دیگران که شرایط جاری را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛

۲) در نظر گرفتن شیوه‌هایی جهت از بین بردن ناراضی‌تبی و ناکارآمدی‌ها: اخذ هر شیوه‌ای مستلزم آن است که ریسک‌پذیری، فشارها، اهداف، ارزیابی‌های مالی و درآمدی، فرصت‌ها و تجهیزات کاری آن در نظر گرفته شود.

۳) تعیین کردن نوع کاری که باید انجام داد: در این صورت شیوه‌های خود ارزیابی، تکوین اهداف، جمع‌آوری

اطلاعات و تصمیم‌گیری به‌کار گرفته شود.

۴-۶. اقدامات عملی برای تضمین سلامتی سیستم خودنوساز

۱) ترس را در سازمان خود از بین ببرید: برخی کارها ممکن است به نتیجه نرسد. اگر هراس در سازمان وجود داشته باشد هیچ‌کس به خودنوسازی نخواهد پرداخت؛

۲) خودنوسازی را به‌عنوان جزئی از سیستم ارزیابی عملکرد افراد مطرح کنید؛

۳) برای درک اعضا از آن و درک نقش خود در آن فرایند خودنوسازی را مستندسازی کنید؛

۴) تیم‌های خودنوساز را در سازمان تشکیل دهید و آن‌ها را به ابزارها و چارچوب‌های کاری مشخص مجهز کنید؛

۵) اطمینان حاصل کنید تمامی اعضای سازمان، استراتژی کلی سازمان را درک کرده‌اند و همچنین کلیه تلاش‌های خودنوسازی در راستای استراتژی کلی سازمان است (سلیمی و همکار، ۱۳۸۶).

نتیجه‌گیری و پیشنهاد: جست‌وجوی اصول تازه در اسناد فرادستی

در گذشته این سؤال مطرح می‌شد که «نوآوری» چگونه می‌تواند عملکردهای نظام موجود آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را بهبود بخشد؟، در حالی که امروزه با تکیه بر ماهیت تغییرات ترسیم شده در سند تحول بنیادی و سند برنامه درسی ملی به‌عنوان منابع بالقوه الهام‌بخش تغییرات پیش‌روی، این سؤال مطرح است که چگونه توسل به نوآوری، این نظام را قادر می‌سازد که در قالب یک برنامه مدون راهبردی از عهده تحقق مأموریت‌های خود برآید؟ اما نکته اصلی اینجاست که الزامات اصلی نوآوری کدام است؟ کدام افراد یا عناصر، فرایندهای اجرایی آن را طرح‌ریزی خواهند کرد؟، برنامه‌های نوآوری در چارچوب کدام استراتژی و برای تأمین چه اهدافی اجرا خواهند شد؟ و پایش اقدامات انجام شده چگونه انجام می‌پذیرد؟ پاسخ‌گویی به این سؤالات مستلزم آن است که تغییرات اساسی در فرهنگ، شیوه‌های رهبری و خلق ارزش‌های آموزشی ایجاد شود و زمینه مناسب برای استقرار تغییرات انجام شده فراهم گردد. «خاویر گرف»، معتقد است که استراتژی بر فرهنگ اثر می‌گذارد. نظام آموزش باید گرایش‌ها و رفتارهای جدیدی را برای تمام معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای، به‌منظور توفیق استراتژی جدید معرفی نماید (کاپلان و همکار، ۱۳۸۴) (هداوند، ۱۳۸۸).

منابع

منابع در دفتر مجله موجود است.

