

ترین یکه سواری

راهبردی شایسته تحول نظام مدرسه‌ای تعلیم و تربیت

دکتر فرخ لقار رئیس دانا
متخصص تعلیم و تربیت



بهسازی و پیشرفت هماهنگ دانش آموز، معلم، مدیر و مدرسه

مواجه شود، بسیاری از فضائل علمی و ارزش‌های معنوی را کسب خواهد کرد؛ اما هنوز با کلیت تمام و کمال تربیت فاصله خواهد داشت. پیشرفت و بهسازی هدفمند و جهت‌دار دانش‌آموز مطابق با معیارهای نظام، علاوه بر معلمان توانمند و شایسته، به رهبران مدیر و مدبر و محیطی نشاط‌بخش و فرهنگی پویا و پایا وابسته است. به عبارت دیگر، کار درست هر معلم در کلاس درس خود، برای شکوفایی همه استعداد‌های شاگردان کافی نیست، بلکه به هماهنگی کار، اشتراک مساعی، هم‌یاری و همکاری سایر معلمان و کارکنان مدرسه با رهبری مدبرانه مدیری توانمند نیازمند است. اگر هر یک از عوامل درگیر کار تعلیم و تربیت راه و روش‌های خود را پی بگیرد و اثربخشی سایر عوامل را نادیده انگارد، کاروان تربیت حتی در یک مدرسه انشعاب می‌یابد و هر شعبه به راه خود خواهد رفت.

است و تلاش‌های سایر عوامل، همه به قصد بهسازی و آمادگی و پیشرفت زندگی شایسته وجود انسانی اوست. نکته قابل تأکید این است که نقش دانش‌آموز به‌عنوان یادگیرنده و مسئولیت‌پذیری او برای یادگیری، اساسی و کلیدی است. چنانچه همه عوامل مؤثر بر تربیت یادگیرنده نقش خود را به خوبی ایفا کنند، اما خود یادگیرنده انگیزه و رغبت کافی یا توانمندی لازم را برای یادگیری نداشته باشد، یا به هر دلیلی نخواهد مسئولیت یادگیری خود را بر عهده بگیرد و انرژی و زمان کافی صرف کند، هیچ کوششی راه به جایی نخواهد برد. همچنین، چنانچه دانش‌آموز بخواهد یاد بگیرد و برای صرف وقت و انرژی آماده باشد، اما از شانس بد، در کلاس معلمی غیرمتعهد یا ناآگاه قرار گیرد، وقت و انرژی‌اش به هدر می‌رود و خود یادگیری‌هایش نیز جهت‌دار و هدفمند نخواهند بود. حتی گاهی به بیراهه‌ها نیز سرک خواهد کشید. حال اگر این دانش‌آموز خوش‌شانس باشد و با معلمان آگاه، متعهد، دانش‌پژوه و اثرگذار

به‌نظر می‌رسد میان «فلسفه و مقاصد تعلیم و تربیت» با «رفتارهای مدرسه‌ای و کلاسی» به اندازه کافی سازگاری، هم‌سازی و هماهنگی وجود ندارد. به عبارت دیگر، میان آنچه در برنامه‌ریزی قصد شده است و آنچه در مدرسه و کلاس اتفاق می‌افتد، فاصله است. حتی می‌توان گفت، میان استنباط و تفسیر مدیران و معلمان و نگرش و بینش آن‌ها از مفاد و متون مراجع، انتظارات آموزشی و استانداردهای عمل مستتر در اسناد تحول نیز شکافی آشکار محسوس است. در نتیجه، کوشش‌ها برای حرکت در جهت تحقق هدف‌ها، انتظارات و استانداردها نیز هم‌سو و هماهنگ نیست. کم کردن فاصله‌ها و پر کردن شکاف‌های میان قصد و عمل، به توانمند شدن در کسب فضائل و مراتب زیننده و شایسته وابسته است و انجام این مهم، کوشش و تلاش خودخواسته و ایثارگرانه همه عوامل درگیر کار تربیت را می‌طلبد. کوچک‌ترین واحد درگیر کار تربیت، دانش‌آموز است که در واقع مخاطب اصلی



سخن پایانی

استدلال قیاسی بیانگر این نکته است که: «از دست‌ناتوان توانایی به بار نمی‌آید.» توانایی مدیر و رهبر آموزشی، به توانمندی معلمان ساری و جاری می‌شود و توانمندی معلمان به نوبه خود مهارت و توانمندی دانش‌آموزان را در پی خواهد داشت. آنچه از این قیاس روشن است، اینکه توانمند شدن دانش‌آموزان، نویدی بر شکل‌گیری جامعه‌ای توانمند در آینده است. به یاد داشته باشیم، یاددهی و یادگیری مطلوب و ارزشمند در مدرسه‌ای با محیط مطلوب و مملو از فرهنگی معنوی و ارزشی قابل شکل‌گیری است.

منظور از «توانمندی»، کسب نگرش‌ها، دانش‌ها، بینش‌ها و ارزش‌های معنوی و اخلاقی، علمی و عملی مطابق با معیارهای اسلامی - ایرانی به صورت یکپارچه و هماهنگ است که متناسب با سن، پایه و سطح تحصیلی در متون اسناد تحولی نظام تعلیم و تربیت مستتر و انتشار یافته است. معیارها، بیانگر انتظارات از چپستی و چرایی وجود مدرسه، مدیر، معلم و دانش‌آموز است. اسناد تحول، به‌علاوه، راهبردها، راهکارها و چگونگی به‌چرخه‌درآوردن فرایند تعلیم و تربیت را تبیین می‌کنند. لذا است که مطالعه عمیق و دقیق اسناد، زمینه‌ساز بنای زیرساخت‌های شناختی، نگرشی، بینشی و ارزشی لازم برای توانمندسازی در هر رده، صنف و سمت آموزشی است.

در شماره‌آتی این مجله، آخرین مقاله از سلسله مقاله‌های امسال با عنوان «تغییر فرهنگ مدرسه» تقدیم می‌شود.

* منابع

۱. مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران. ۱۳۹۰. وزارت آموزش و پرورش.
۲. برنامه درسی ملی. ۱۳۹۱. شورای عالی آموزش و پرورش.
۳. مجموعه‌ای از اسناد تحولی. ۱۳۹۲. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.



کل‌نگری، راهبردی تحول‌آفرین

راهکاری وزین در رویارویی با چالش اصلاح و تحول آموزشی، ایجاد محیطی مساعد در مدارس و کلاس‌های درس است که در آنجا، هم دانش‌آموزان، هم معلمان و هم مدیر و سایر کارکنان، همه هم‌یاد بگیرند، هم‌یاد بدهند و هم توانمندی‌ها و تجربه‌های خود را به اشتراک بگذارند.

طرح‌های نوین پیشرفت یادگیری دانش‌آموزان - که به‌دست معلمان توانمند قابل اجراست - اگرچه خوب و ضروری است، اما اگر با طرح‌های پیشرفت و توسعه مدرسه - که در آن به بازآموزی‌های معلمان و اجرای طرح‌های تعامل و تبادل تجربیات توجه می‌شود - همراه نباشد، ناقص و کم‌درآمد است و به تحول آموزشی نمی‌انجامد.

لازمه تحول، تأکید بر اصلاح و بهسازی محیط آموزشی مدرسه، تربیت و بازآموزی معلمان به همراه عملکردی جدی در امر یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، مطابق با انتظارات و استانداردهای مشخص‌شده در پایه‌ها و سطوح تحصیلی است. پیشرفت و توسعه دانش‌آموز و پیشرفت و توسعه مدرسه دو کفه تعادلی ترازوی تربیت‌اند که باید هم‌اندازه بازسازی شوند.

اتخاذ راهبردهای اجرایی اثربخش و یکپارچه برای تغییر ماهیت در دو امر یاددهی و یادگیری به شرح زیر ضروری است:

۱. دوری از رویکردهای یکه‌سواری معلمان بر چرخه حافظه‌محوری، تأکید صرف بر نتیجه‌مداری و بهره‌گیری از شیوه‌های تنبیه و تشویق جایزه‌ای و بی‌توجهی به کلیت چپستی، چرایی، و چگونگی امر تربیت.
۲. توسل و گرایش به اتخاذ رویکردهای تعاملی، مشارکتی، مسئولیت‌پذیری و فرایندمداری و نیز بهره‌گیری از شیوه‌های موقعیت‌سنجی، خودکنترلی و خودارزشیابی از سه‌جانب: دانش‌آموز، معلم و مدرسه.



رهبری آموزشی، کاری سترگ

توسعه و پیشرفت و بهسازی مدارس نیازمند وجود رهبران آموزشی توانمند و ماهر است؛ مدیرانی که از جامعه مدیریت اداری به درآیند و با بهره‌گیری از خلاقیت، ابتکار فکری و تقویت انگیزه، در به ثمر رساندن تعهد و مسئولیت‌بزرگی که پذیرفته‌اند، جامعه هنری رهبری آموزشی را بر تن کنند و دستان خویش را بار امور آموزشی قوی و نیرومند سازند. اقتدار و قدرت رهبری، از دانشی گسترده، بینشی عمیق، عواطفی رقیق و معنویتی اصیل ناشی می‌شود. رهبر آموزشی توانمند و ماهر و واجد این ویژگی‌ها، عامل اساسی تحول و برنامه‌ریزی و هدایت‌گر مسیر تحقق هدف‌ها و انتظارات بایسته است.

رهبر مدیر و مدیر در مدرسه برای کارهای مشارکتی و گروهی، تجربه‌های مشترک و تشریک مساعی همه‌ذی‌نفعان برنامه‌ریزی می‌کند. او با بهره‌گیری از شیوه‌های متنوع اثربخش، موجبات برقراری تعامل میان معلمان، معلمان و دانش‌آموزان، معلمان و اولیا، و زمینه‌های تبادل تجربه میان آن‌ها را فراهم می‌کند. او می‌تواند با تکیه بر راهکارهای پژوهش‌محوری در فرایند یاددهی - یادگیری، کوشش‌ها و تلاش‌های همه‌جانبه را هم‌سو و هماهنگ کند و همه عوامل مدرسه‌ای را برای تأمین و تحقق غایات تعلیم و تربیت، بنابر معیارها و ارزش‌های مشخص‌شده، هدایت کند. نتیجه کار چنین مدیری، بهسازی و پیشرفت همه عوامل دست‌اندرکار تعلیم و تربیت در همه جوانب بایسته را در پی خواهد داشت.