

الگوی راهبردی برای تحول بنیادین

سردبیر

این روزها صحبت‌های زیادی درباره‌ی «تحول در آموزش و پرورش» می‌شود. یادمان باشد که تحول هدف نیست. هدف، «توسعه» است و تحول، راهبرد آن محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، تحول هدف راهبردی است، نه هدف اصلی. هدف اصلی همان توسعه‌ی آموزش و پرورش است.

این که در توسعه‌ی آموزش و پرورش باید نگاه جامع و نظام‌دار داشت، عجله نکرد و قبل از هر اقدامی همه‌ی جوانب را در نظر گرفت، از همه‌ی اندیشه‌ها بهره برد، تغییر و تحولات جهانی و منطقه‌ای را در نظر داشت و مطابق با اعتقادات و شرایط بومی تغییرات را مدیریت کرد و اسیر روش‌ها و فنون سنتی و ناکارآمد نشد، در ردیف نصایح و تذکرات کلی مطرح هستند. آموزش و پرورش نیازمند بهسازی و تغییرات بنیادی در مبانی، کارکرد و فرایند سیستم است. تغییر بنیادی نیز نیازمند برنامه‌ریزی آگاهانه و تفکر خلاق است. تغییر بنیادی با شعار، سخن رانی، نصیحت و وضع مقررات و ارسال بخش نامه صورت نمی‌پذیرد. ممکن است به کمک سازوکارهایی مانند ایجاد انگیزه در افراد و بهسازی فضای فیزیکی و انگیزشی در سازمان‌ها، به ظاهر فرصت‌هایی محیطی و سیاسی به وجود آورد، اما زمانی که مبانی، کارکرد و فرایند آموزش و پرورش تعریف و بهسازی نشده و «طرح سازمانی» متناسب با هر یک از تغییرات و تحولات جدید به وجود نیاید، تغییرات و تحولات بنیادی نخواهند بود.

از این رو، هدف این یادداشت، ارائه‌ی «الگوی راهبردی»^۱، متناسب با تغییر و تحول بنیادین در آموزش و پرورش است. این الگو در قالب هفت سؤال زیر تبیین می‌شود:

۱. چرا باید تحول انجام پذیرد؟ نارسایی‌های موجود در عملکرد و بازده کدام‌اند؟

این سؤال ناظر بر بازده غیرکافی محصولات و خدمات آموزش و پرورش، سطح پایین عملکرد با توجه به معیارهای کارایی و نوآوری و قابلیت انعطاف برنامه‌ها و قوانین و مقررات، ضعف در نگه‌داری و خدمات پشتیبانی و سودآوری و کارکرد فرایندها و روش‌ها و نیز پایین بودن انگیزش (کافی نبودن پرداخت‌ها و نارضایتی از شغل و...) در نظام آموزشی کشور است.

۲. چه تحولی باید ایجاد کرد؟ چه جزئی از سیستم نیازمند تحول است؟

این سؤال، بر مبانی، فرهنگ، اهداف، ساختار، فرایندهای داخلی و محیط آموزش و پرورش تأکید دارد و بازنگری و اصلاح آن‌ها را هدف قرار می‌دهد.

۳. کجا باید تحول را ایجاد کرد؟ تحول باید در چه سطحی پایه‌گذاری شود؟ (قلمرو و گستره‌ی تحول چیست؟)

این سؤال، تمامی افراد اعم از دانش‌آموز، خانواده، معلم و سایر کارکنان را در سطوح سازمانی (مبانی، ساختار و تشکیلات) و سطوح متفاوت محیطی (وزارت‌خانه، استان، منطقه، مدرسه و خانواده)، در برمی‌گیرد.

۴. چگونه باید تحول انجام شود؟ کدام راهکارها و روش‌ها برای ایجاد تحول مناسب هستند؟

این سؤال در واقع بر یکی از مهم‌ترین مراحل که غالباً دستخوش برخورد غیرعلمی و غیرکارشناسانه می‌شود، تمرکز دارد. این مرحله، فرایند تجزیه و تحلیل (علت و معلول)، بررسی مشکلات، و تشخیص و تعریف مسائل را در برمی‌گیرد و نیازمند دانش، نگرش و مهارت لازم و استفاده از ابزارها و فنون تشخیص است.

۵. چگونه باید تحول را ایجاد کرد؟ (نحوه‌ی اعمال تحول چگونه باید باشد؟)

این سؤال در واقع به مرحله‌ی «پیاده‌سازی»^۲ اشاره دارد. این مرحله هر آن‌چه را که به عنوان مبانی، راهبرد و راه‌حل، درست تشخیص داده شده است، شامل می‌شود. لذا نیازمند کارشناسی‌های دقیق و ماهرانه است.

۶. چه منابعی برای ایجاد تحول مورد نیاز و چه منابعی در دسترس است؟

منابع مالی، قدرت، منابع انسانی، زمان، دانش و اطلاعات، در زمره‌ی منابع لازم برای ایجاد تحول هستند.

۷. چگونه می‌توانیم مطمئن باشیم که به اهداف تحول رسیده‌ایم؟

این مرحله ناظر بر اطمینان از کیفیت^۳ است و نظارت و راهبری شش مرحله‌ی قبلی را شامل می‌شود.

ادامه در صفحه‌ی آخر