

مفهوم تحول در نظام تعلیم و تربیت

نوشته دکتر محمود معافی و دکتر سیدامیر رون

کلیدواژه‌ها: مفهوم تغییر و تحول، دلایل تغییر و تحول، شیوه‌های تغییر، مقوله‌های تغییرات

اشاره

چرا تحول و تغییر؟

تغییر و تحول قانون ثابت و لا یتغیر هستی است. همه چیز در جهان هستی در حال تغییر و دگرگونی است. آنچه همواره تغییر ناپذیر است، خود تغییر است. حکایت تغییر و تحول حکایت همیشگی زندگی انسان‌هاست. امواج تغییر و تحول در گستره زندگی امروزین ما هر لحظه جلوه‌ای خاص می‌یابد. امروزه ثابت ماندن، تغییر نکردن و بهبود نیافتن مساوی مرگ است، حتی یک روز ما هم نباید بدون تغییر سپری شود. در تحول، پایان یک چیز، آغاز چیز دیگری است. فرایند تحول امری دائمی و مداوم است. در تحول تنها یک چیز ثابت است و آن خود تحول است. تحول در جهت بهبود، مسابقه‌ای بدون خط پایان است. آموزش و پرورش و کارکنان آن به مانند همه سازمان‌های پویا، باید در این مسابقه با دانایی و داشتن نقشه مسیر حرکت، مشارکت داشته باشند.

تغییر و تحول عمدتاً به علت نارضایتی از وضع موجود و تلاش برای رسیدن به وضع مطلوب است. نارضایتی از وضع موجود، از ناهمخوانی فلسفه رایج تعلیم و تربیت با مبانی هستی‌شناختی، انسان‌شناختی، معرفت‌شناختی، ارزش‌شناختی و دین‌شناختی اسلام، نبود یک فلسفه تعلیم و تربیت رسمی و عمومی مدون، مورد توافق و هم‌سو با ویژگی‌های فکری، فرهنگی و اجتماعی مردم ایران ناشی می‌شود؛ فلسفه‌ای که به کمک آن بتوان غایت، اهداف، اصول حاکم بر تربیت، و ارتباط آن با سایر عوامل سهیم و مؤثر در جریان تربیت (نظیر دولت، خانواده‌ها، رسانه‌ها، جامعه و نظام آموزش عالی)، و وجود چالش‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری در خرده‌نظام‌های آموزش و پرورش را مشخص کرد (مبانی نظری سند تحول بنیادین، ص ۲۳ و ۲۲).

دلایل تغییر در آموزش و پرورش

۱. نیازهای فردی و اجتماعی

آموزش و پرورش با هدف پاسخ‌گویی به نیازهای فردی و اجتماعی شهروندان به‌وجود آمده است. این نیازها در طول زمان تغییر می‌کنند و بدین لحاظ آموزش و پرورش باید برای پاسخ‌گویی به آن‌ها (نیازهای حال و آینده) تغییر پذیرد.

۲. نیازهای سازمانی

آموزش و پرورش برای ادامه حیات خود نیاز دارد بر مبنای چشم‌اندازی که از تربیت انسان مطلوب و جامعه مطلوب (حیات طیبه) دارد، برای خود فلسفه‌ای هم‌سو با اعتقادات مردم، فلسفه‌ای عملیاتی در ابعاد گوناگون، اهداف کلان و راهبردها، در جهت تغییر و اصلاح خرده نظام‌ها و راهکارهای عملیاتی در بخش‌های مختلف تدوین کند تا خصیصه‌های مهمی را که در چشم‌انداز آموزش و پرورش از انسان مطلوب و جامعه مطلوب ترسیم کرده است، تحقق بخشد و نظام آموزش و پرورش را به‌سوی کمال هدایت کند. از طرف دیگر، نظام آموزش و پرورش

در ارتباط با تغییر و تحول در آموزش و پرورش، دلایل تغییر، شیوه‌های تغییر و اینکه کدام بخش‌های آموزش و پرورش را شامل می‌شود و ضمانت‌های موفقیت در این تغییرات چیست، سؤالاتی در ذهن معلمان، مدیران و کارکنان صف مطرح شده است. این مقاله بر آن است به برخی از چنین سؤالاتی پاسخ دهد.

منظور از تغییر و تحول در آموزش و پرورش چیست؟

تغییر و تحول نوعی انجم‌آزایی اندیشه‌های سنتی و باورهای قدیمی و جایگزینی آن‌ها با اندیشه‌های درست و باورهای جدید است. در فرایند تغییر، باورها، اندیشه‌ها و عادت‌های کهنه به دور ریخته می‌شوند و جای آن اندیشه‌های جدید، باورهای نو، فناوری‌های تازه، ارزش‌های نوین و نظام‌های جدید شکل می‌گیرند. در فعالیت‌های تغییر و تحول، کارکنان هر مؤسسه یا نهاد شاهد ساختاردهی مجدد، مهندسی مجدد برنامه‌ها، تنظیم مجدد راهبردها، برنامه‌ریزی کیفیت و طرح‌های نوین فرهنگی هستند.



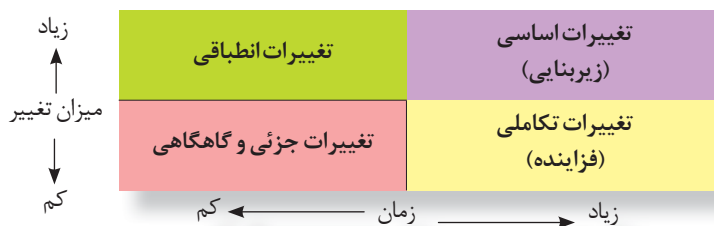
تغییر و تحول عمدتاً به علت ناراضایتی از وضع موجود و تلاش برای رسیدن به وضع مطلوب است

۳. تغییرات جزئی (گاهگاهی)

این نوع تغییرات کوتاه‌مدت و بیشتر از نوع سرهم‌بندی است و بیشتر برای پاسخ‌گویی به درخواست مدیران، رفع تکلیف، و نه خواست کارکنان، صورت می‌گیرد.

۴. تغییرات اساسی

این نوع تغییرات سال‌ها طول می‌کشد و معمولاً همه بخش‌های نظام را درگیر می‌کند. در این شیوه تغییر، حداقل بعد از گذشت ۱۰ سال، وضعیت قبلی در مقایسه با وضعیت موجود چندان قابل مقایسه نیست و می‌توان ادعا کرد که تغییرات جدی اتفاق افتاده است. البته ارزشیابی‌های دقیق این مسئله را روشن می‌کند. در نمودار ۱ میزان تغییر با توجه به نوع آن نشان داده شده است.



نمودار ۱

هم مانند سایر نهادها و سازمان‌ها دوستدار پویایی و جهانی شدن است.

۳. نیازهای مدیریتی

آموزش و پرورش برای پیشرفت و توسعه خود نیازمند ظرفیت‌آفرینی و تربیت و ارزش‌آفرینی است. در ظرفیت‌آفرینی نقاط قوت افزایش و نقاط ضعف کاهش می‌یابد و در ارزش‌آفرینی فرصت‌ها افزایش و تهدیدات درونی کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، مدیران و کارکنان آموزش و پرورش خودشان نیازمند تغییر و تحول (در دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها) هستند، زیرا بدون تحول درونی نمی‌توان نقاط ضعف را به قوت و تهدیدها را به فرصت تبدیل کرد.

شیوه‌های تغییر کدام‌اند؟

تغییر و تحول دو بعد اساسی دارد: ۱. بعد نمادین، ۲. بعد نهادین. بعد نمادین یعنی اینکه نیاز به تحول را بشناسیم، برای رسیدن به اهداف آن برنامه‌ریزی کنیم و بکوشیم آن را اجرا کنیم. اما بعد نهادین یعنی اینکه تغییر اول باید در درون ما اتفاق بیفتد. به عبارت دیگر، لازم نباشد بالای سر ما بنویسند «آقا اسراف نکن»، یا «به فکر محیط‌زیست باش». پرهیز از اسراف (در همه زمینه‌ها) یا مراقبت از محیط‌زیست، باید درونی باشد. تغییرات زوری، فرمایشی یا از روی اکراه ما را به جایی نمی‌رساند. از سوی دیگر، اگر آماده تغییر نباشیم، باید زوال را بپذیریم. تغییرات در آموزش و پرورش را با توجه به گستردگی و عامل زمان می‌توان به چهار مقوله تقسیم کرد:

۱. تغییرات تکاملی

این نوع تغییر فرایندی پیش‌رونده و همراه با قدم‌های معقول و مرتبط است که ممکن است در یک یا چند خرده‌نظام آموزشی اتفاق بیفتد. در صورتی که تغییر تکاملی در تغییر با سایر خرده‌نظام‌های آموزشی همراه نباشد، به تنهایی کارایی ندارد. برای مثال، تغییر در نظام تربیت معلم و بهبود کیفیت شیوه تدریس معلمان، نیازمند بازنگری در برنامه‌های نهادهای تربیت معلم، توسعه دوره‌های ضمن خدمت و داشتن برنامه بلندمدت برای آموزش معلمان، بازنگری در نحوه سازمان‌دهی محتوای کتاب‌های درسی، پشتیبانی علمی و تجهیزاتی و مالی، و کنترل عملکرد معلمان در کلاس درس و راهنمایی آن‌ها در بهبود شیوه‌های تدریس است.

۲. تغییرات انطباقی

این نوع تغییرات کوتاه‌مدت و سطحی هستند. برای مثال، ممکن است که در دوره خاصی از معلمان خواسته شود برای مدت کوتاهی، در یک پروژه مانند آموزش خلاقیت، صلح و مواردی از این قبیل، با نظام آموزش و پرورش همکاری کنند و بعد ادامه کار پس از مدتی به حال خود رها شود.

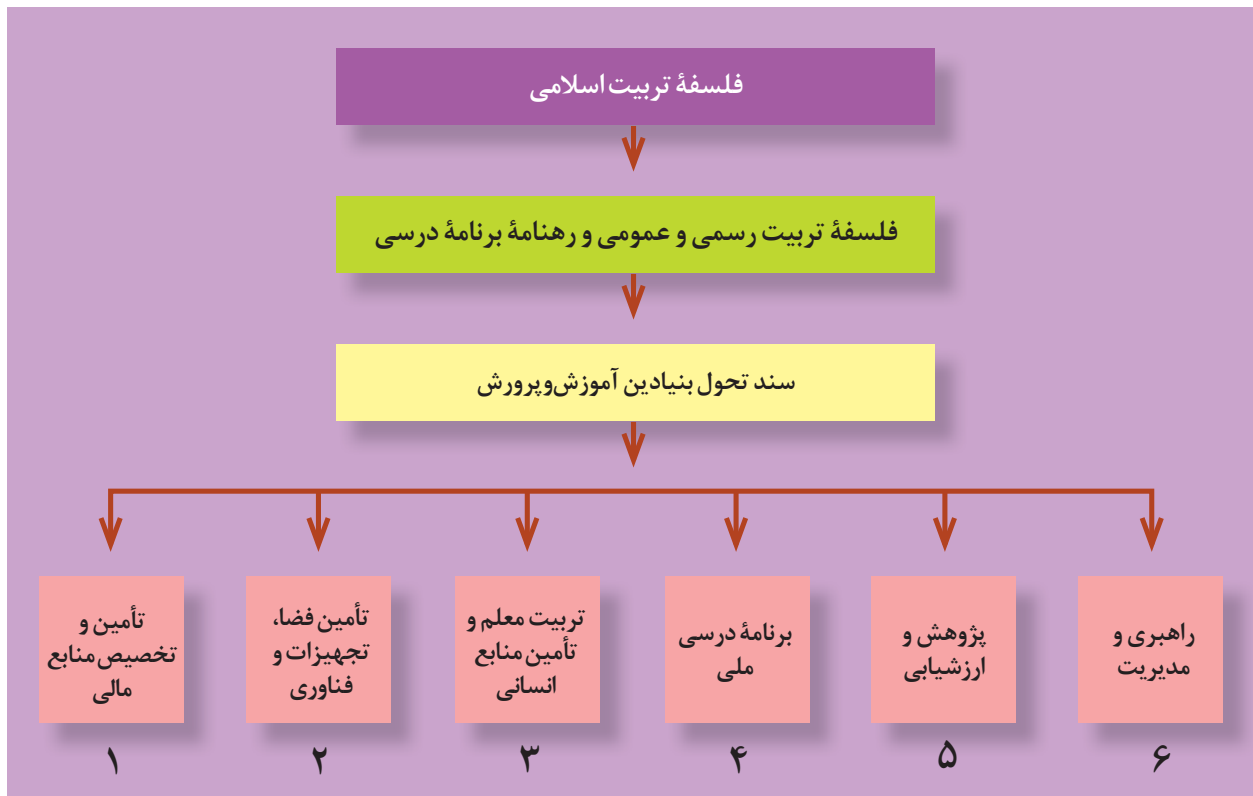
اگر در یک خرده‌نظام آموزشی، برای مثال نظام برنامه‌ریزی درسی، فاصله تا وضع مطلوب کم باشد، تغییرات تدریجی است و اگر فاصله زیاد باشد تغییرات می‌تواند از نوع انقلابی باشد

آیا تغییرات در آموزش و پرورش باید تدریجی باشد یا انقلابی و از نوع رادیکال؟

پاسخ به این سؤال به فاصله بین وضع موجود و مطلوب بستگی دارد. اگر در یک خرده‌نظام آموزشی، برای مثال نظام برنامه‌ریزی درسی، فاصله تا وضع مطلوب کم باشد، تغییرات تدریجی است و اگر فاصله زیاد باشد تغییرات می‌تواند از نوع انقلابی باشد. منظور از انقلاب (تغییرات اساسی) در یک خرده‌نظام، ویران کردن خرده‌نظام قبلی و ایجاد خرده‌نظام جدید نیست، بلکه منظور برداشتن گام‌های بلند برای رسیدن به وضع مطلوب (از قبیل آموزش کارکنان، حمایت علمی و مالی و تجهیز منابع) و رفع کاستی‌هاست.

اگر قرار باشد تغییرات اساسی در آموزش و پرورش اتفاق بیفتد، کدام بخش‌ها را شامل می‌شود؟

مطابق با نمودار ۲ و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تحول در شش زیر نظام پیش‌بینی شده که قرار است با توجه به «فلسفه تربیت اسلامی»، «فلسفه تربیت رسمی و عمومی» و «سند تحول بنیادین» صورت گیرد. بدیهی است، هر خرده‌نظام به تدوین یک سند راهنما و همکاری سایر خرده‌نظام‌ها نیاز دارد.



نمودار ۲