

گفتگو



اشاره

در این شماره از مجله پای صحبت اسداله اسدی گرمارودی، رئیس مرکز برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش، نشستیم تا نگاه این مرکز را به منابع انسانی و اهمیت آن در جهت تحول بنیادین جویا شویم و نیز در جریان تأسیس دانشگاه فرهنگیان قرار بگیریم. دیگر اینکه با هدف این مرکز از رجوع به مجلات رشد برای آموزش منابع انسانی از طریق دوره‌های آموزش ضمن خدمت آشنا شویم.

در گفت‌وگو با اسداله اسدی گرمارودی

رئیس مرکز برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی مطرح شد:

همه چیز درباره نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش

|| نورمحمد خادمی فرد ||

■ نگاه شما به عنوان رئیس مرکز برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی به منابع انسانی چیست؟ در مسیر تحول بنیادین و چالش‌های پیش‌رو در اجرا، چگونه می‌خواهید نیروی انسانی‌ای را تربیت کنید که از عهده این تحولات برآید؟

■ یکی از مهم‌ترین بخش‌ها برای توانمندسازی نیروی انسانی، حوزه معاونت آموزش‌های کوتاه‌مدت است. تلاش کرده‌ایم با چند اقدام بنیادین، آموزش‌های کوتاه‌مدت را به جایگاهی برسانیم که کارایی و اثربخشی این دوره‌ها بیش از پیش شود. پیش از این، میانگین آموزش‌های معلمان در کشور حدود ۲۴ ساعت بود. در حالی که طبق مصوبه ابلاغی دولت این زمان برای هر کارمند ۴۰ و برای مدیران ۶۰ ساعت است. طی سه سال این رقم را به ۱۰۰ ساعت در سال رسانده‌ایم. با بهره‌گیری از انواع روش‌های آموزش و ایجاد انگیزه‌هایی برای معلمان، توانستیم این کار را پیش ببریم. در این میان، لازم بود که روش‌های گوناگون آموزشی را که باب طبع معلمان است، به کار بگیریم. از جمله این آموزش‌ها می‌توانم به این موارد اشاره کنم:

مجلات رشد: مجلات رشد از جمله مجلات تخصصی است که ما به آن‌ها باور داریم. این مجلات در کنار کتاب و آموزش‌های درون مدرسه، برای معلم نقش اول را بعد از کتاب ایفا می‌کنند. از سه سال گذشته دوره‌های فراوانی از سوی مجلات رشد برای معلمان و مدیران مدارس برگزار شده است. در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ نیز شش مجله، ۱۴ دوره را برگزار می‌کنند. آمار شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی مجلات رشد نشان می‌دهد که معلمان استقبال خوبی کرده‌اند.

آموزش‌های مجازی: در برنامه پنجم دولت ۳۰ درصد آموزش‌ها باید مجازی شود. ما این کار را شروع کرده‌ایم. در اکثر استان‌ها سامانه‌های کتاب الکترونیک و آموزش‌های مجازی شکل پیدا کرده است.

رویکرد مدرسه‌محوری آموزش‌ها: که امروزه در دنیا هم جایگاه خاصی دارد. دیدگاه‌های مدیریتی نظام آموزش و پرورش را به سمتی پیش می‌بریم که مدیر مدرسه همه‌کاره شود. بخشنامه‌ای را صادر کردیم و طی آن به مدارس اختیار دادیم که در صورت دارا بودن فضا، تجهیزات و امکانات، زیر نظر اداره برای معلمان خود دوره‌های آموزشی برگزار کنند.

تشکیل مستمر کلاس‌های چهره‌به‌چهره: هیچ آموزشی جای آموزش چهره‌به‌چهره را نخواهد گرفت. ولی آموزش‌های غیرحضور، معلم فعالی را به استاد تحویل می‌دهند که در کلاس‌های چهره‌به‌چهره که خیلی ضروری است، خودش را بیشتر نشان بدهد.

قبلاً مجموعه آموزش‌های ضمن خدمت به صورت جمعی از سوی دست‌اندرکاران آموزش نیروی انسانی یا معاونت‌های مقاطع در ادارات کل برگزار می‌شد اما ما گفتیم در این زمینه معلم باید همه‌کاره باشد. او باید

بگوید که چه دروسی را لازم دارد و ما هم بر مبنای این تقاضا کلاس‌ها را برگزار کنیم. به همین منظور، طی دو سال و نیم سامانه‌ای با عنوان سامانه مدیریت آموزش فرهنگیان (LTMS) را طراحی کردیم. نزدیک به صد جلسه تشکیل دادیم و به این جمع‌بندی رسیدیم که اگر قرار است آموزش‌های کوتاه‌مدت جایگاهی چندجانبه پیدا کند، باید خود معلمان مدیریت این آموزش‌ها را برعهده بگیرند. قالبی که انتخاب کردیم، شبیه انتخاب واحد دانشجویان در دانشگاه‌هاست. حدود ده سال سامانه‌ای داشتیم که مجموعه نیازشناسی‌های بخش‌های گوناگون در ۱۲۰۰ سرفصل در آن تعیین شده بود. مسئولان ضمن خدمت یا مقاطع مثالی گفتند این ده دوره را داریم؛ هرکس خواست، بیاید و هرکس نخواست، نیاید. لذا خیلی از عناصر ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت این سامانه کارایی نداشت. ما معتقدیم اگر قرار است معلم آموزش ببیند، اولاً ساعات‌های آموزش باید افزایش یابد که آن را از ۴۰ ساعت به ۱۰۰ ساعت رسانده‌ایم. دوم اینکه همه معلمان باید آموزش ببینند. در سامانه جدید که برخط است و به کارگزینی وصل شده، شخص تمام اطلاعات دوره‌های گذرانده و نگذرانده را می‌بیند. افراد دوره‌های تخصصی و عمومی را انتخاب می‌کنند. مسئولان آموزش نیروی انسانی فراوانی این دوره‌ها را می‌بینند و براساس این فراوانی‌ها، نوع آموزش‌ها مشخص و کلاس‌ها برگزار می‌شوند. حسن کار این است که خود معلم به میدان آمده است و خودش نیازهایش را تعیین می‌کند. مسئول آموزش نیروی انسانی شهرستان نیز باید همان دوره‌های مورد تقاضا را برگزار کند، نه اینکه دوره‌ای برگزار شود که معلمی بگوید این دوره را ده سال پیش گذرانده‌ام، و انگیزه‌ای برای حضور در دوره نداشته باشد. معلمان کارنامه خود را نیز مدیریت می‌کنند. بنابراین، انگیزه معلمان افزایش می‌یابد. ما برآنیم که ۸۰ درصد دوره‌ها در اختیار معلمان و ۲۰ درصد نیازسازی کلان باشد؛ مثل دوره‌های مربوط به سند تحول.

■ در میان آموزش‌های کوتاه‌مدت، آموزش‌های پودمانی و منتهی به مدرک هم دارید؟

■ کاری که در این زمینه انجام داده‌ایم و نفعش به همه دستگاه‌ها رسیده، گواهی‌نامه نوع دوم است. این گواهی‌نامه عبارت است از آموزش‌های پودمانی که به امتیاز یک مدرک بالاتر منجر می‌شود. در اسفند سال گذشته به همه دستگاه‌ها ابلاغ شد که اگر کارکنان دیپلمه ۱۲۰۰ ساعت، فوق دیپلم ۱۰۰۰ ساعت، لیسانس ۸۰۰ ساعت به‌علاوه ۲ مقاله و فوق لیسانس ۶۰۰ ساعت و ۲ مقاله و یک آزمون سراسری را بگذرانند، در ۳ مورد اول امتیاز یک مدرک بالاتر حقوق و در مورد چهارم مدرک دکترا خواهند گرفت. در گذشته اگر کسی ۱۷۵

ساعت دوره می‌گذرانند، یک ماه یاداش می‌گرفت و برای یک بار هم بود. الان در نظام هماهنگ، به ازای ساعات آموزش‌های ضمن خدمتی که افراد می‌گذرانند، حقوقشان به صورت مادام‌العمر اضافه می‌شود.

■ چطور شد که به فکر تأسیس دانشگاه فرهنگیان افتادید؟

■ چون در تحقق سند تحول بنیادین نقش معلم بی‌بدیل است، در بلندمدت نیازمند دانشگاهی شدیم که بتواند نیروهای شایسته مطابق با این سند را از نظر ارزشی، خلق‌و‌خو، خصایص، علاقه‌مندی و دانشی تربیت کند و پاسخ‌گوی مجموعه نیازمندی‌های شغل شریف معلمی باشد. ایده ایجاد دانشگاه فرهنگیان به عنوان مهم‌ترین محور تربیت و تأمین نیروی انسانی از جمله مباحثی بود که در دو سال گذشته پیگیری کردیم. طی ۱۵ سال گذشته برخی از متخصصان معتقد بودند که با وجود فارغ‌التحصیلان دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد که در جامعه هستند، بهتر است از این افراد دعوت به کار کنیم تا با گذراندن دوره‌های مهارتی، وارد کلاس شوند. این نظر در دوره دو سه وزیر مورد توجه قرار گرفت و در ۴۰ هزار استخدامی دو سال پیش، نتایج خاص خودش را نشان داد. نظر دیگر این بود که با ایجاد دانشگاه ویژه فرهنگیان، افراد واجد شرایطی را پذیرش کنیم و تحت آموزش‌های ارزشی، علمی - تخصصی، مهارتی و دانشی قرار دهیم. از همان آغاز هم با بورسیه قرارداد آن‌ها، اخذ تعهد، تعیین سهمیه منطقه‌ای، ابلاغ استخدامی، دادن حقوق و ارائه تسهیلات در بازنگشتگی، انگیزه‌های افزون‌تری را برای حضور در شغل معلمی فراهم کنیم.

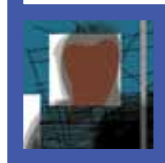
نظر سوم و تلفیقی هم این بود که از هر دو مجرا به تناسب نیاز وزارت آموزش و پرورش استفاده شود که با رأی حداکثری این نظر پذیرفته شود. کارهایی را که دانشگاه می‌تواند برای کلیه نیروهای مورد نیاز مدرسه و ادارات تا سطح دکترا انجام دهد، حتی نظریه‌پردازی تعلیم و تربیت به معنای عام و مقطع تحصیلی به معنای خاص، به این دانشگاه واگذار شد. در کنار این، اگر در برخی از رشته‌ها با مشکلی مواجه شویم، می‌توانیم با اعلام عمومی، برگزاری آزمون و حداقل یک سال دوره مهارتی و ارزشی برای واجدین شرایط، نسبت به تأمین نیرو اقدام کنیم. این دانشگاه هم‌اکنون در قالب ۶۴ پردیس در استان‌ها و تجمیع و سازماندهی مراکز تربیت، کارش را شروع کرده است. با مصوبه‌ای که از دولت گرفتیم، امسال ۲۵ هزار دانشجو در مقطع کارشناسی و در ۱۶ رشته پذیرفته شدند. در این میان، اگر قرار بود دانشجویان بومی پذیرش شوند، این کار می‌بایست براساس آمار و برآورد دقیق انجام شود. یکی از مهم‌ترین نتایج برآورد نیروی انسانی در معاونت برنامه‌ریزی این

است که مشخص کند آموزش و پرورش در پنج سال آینده چه تعداد نیرو و در چه رشته‌ها و جنسیتی نیاز خواهد داشت تا براساس آن، دانشگاه مقدمات کار را برای پذیرش دانشجو فراهم کند. با توجه به همین آمارها مشخص شد که ۳۱۰ هزار نفر در ۱۰ سال آینده (۱۳۸۹ تا ۱۳۹۹) بازنگشته خواهند شد. لذا ۱۷۱ هزار دانشجو در دوره کارشناسی برای دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی پذیرش می‌شوند. نظر به این که سن اشتغال افراد ۱۷-۱۶ سال در نظر گرفته شد و نزدیک به ۹۰ درصد از جمعیت یک میلیون و چهل هزار نفری شاغل در آموزش و پرورش، تحصیلات دانشگاهی کاردانی به بالا دارند، در برنامه پنج تصویب شد که ۲۵ درصد فوق‌دیپلم‌ها لیسانس و ۳/۵ درصد لیسانس و فوق‌لیسانس‌ها دکترا بگیرند.

■ تکلیف دانشگاه‌هایی که رشته‌های علوم تربیتی و به‌ویژه تربیت دبیری دارند، چه می‌شود؟

■ مرکز، حوزه‌ای با عنوان معاونت هماهنگی آموزش عالی دارد. از وظایف این اداره کل، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای ارتقای علمی بلندمدت فرهنگیان و تأمین نیروی مورد نیاز آموزش و پرورش است. در دهه گذشته مسئله مطابقت شغل با شاغل در آموزش و پرورش مطلوب نبود. احساس کردیم با توجه به شرایط موجود، احیای تربیت معلم یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است، به‌ویژه اگر قرار است سند تحول با پشتوانه معلم محور خودش را نشان دهد، باید روی معلم سرمایه‌گذاری جدی به عمل آید. سه دانشگاه تربیت معلم در تهران، سبزوار و تبریز داشتیم ولی بدبینی جدی نسبت به این دانشگاه‌ها به وجود آمده بود. تعهد دبیری وجود نداشت و مأموریت به تحصیل فرهنگیان از سوی مجلس لغو شده بود. تقریباً این ۳ دانشگاه ۱۰۰ درصد دانشجوی آزاد و در رشته‌های غیرمرتبط دبیری پذیرش می‌کردند. به همین دلیل نارضایتی خاصی ایجاد شده بود. ما به دستور وزیر گروه هماهنگی تربیت معلم را به راه انداختیم. بحث سر این بود که این بار را وزارت علوم به دوش بگیرد. جلسات کار گروهی با حضور شخصیت‌هایی مثل دکتر حداد عادل، دکتر نایینی، دکتر نقوی و رئیس دانشگاه تربیت معلم تشکیل دادیم. اتفاق نظر بر این بود که به دلیل وضعیت کمیت‌گرایی، دانشگاه‌ها نمی‌توانند رویکردهای مهارتی، ارزشی و تخصصی معلمان را دنبال کنند و اگر همین سه دانشگاه را احیا کنیم، اقدام بسیار خوبی خواهد بود. به دانشگاه تربیت معلم تهران رفتیم و حدود ۴ ساعت با سرگروه‌های این دانشگاه جلسه داشتیم. چند پیشنهاد را با آن‌ها مطرح کردیم؛ از جمله اینکه دانشگاه تربیت معلم

ایده ایجاد دانشگاه فرهنگیان به عنوان مهم‌ترین محور تربیت و تأمین نیروی انسانی بود که در دو سال گذشته پیگیری کردیم



تبدیل به دانشگاه مادر شود، تربیت معلم‌ها را منحل کنیم و فقط این دانشگاه باشد یا اینکه دانشگاه تربیت معلم فقط دورهٔ دکتر را به عهده بگیرد ولی آن‌ها گفتند به دنبال دانشگاه خوارزمی هستند. در جلسهٔ شورای عالی انقلاب فرهنگی اتفاق نظر بر بود که این سه دانشگاه آزاد گذاشته شوند و تربیت معلم به آموزش و پرورش واگذار شود. ما هم گفتیم این کار مشروط به این است که آموزش‌دهنده‌های فنی، که ۲۳۰ هزار دانشجوی دارند و وزارت علوم آن‌ها را به ما واگذار کرده است، سامان یابند. تصمیم گرفته شد که از نیروهای موجود در آموزش و پرورش استفاده شود؛ چون ما ۳۶ هزار کارشناس ارشد و ۲۰۰۰ دکتر در سطح کشور داریم که در دانشگاه و مراکز تربیت معلم تدریس کرده‌اند و توانایی تدریس در دانشگاه فرهنگیان را دارند اما این بدین معنی نیست که خود را از فارغ‌التحصیلان دیگر دانشگاه‌ها محروم کنیم، بلکه هر جا کمبود داشته باشیم، حتماً از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دیگر با برگزاری آزمون و مصاحبه و گذراندن یک سال دورهٔ مهارتی استفاده خواهیم کرد. اگر در گذشته فقط دانشگاه علامه طباطبایی بود که بحث نظریه‌پردازی علوم تربیتی را برعهده داشت، امروز دانشگاه فرهنگیان در یک پردیس ۶۴گانه و در سطح کشوری این کار را انجام خواهد داد.

■ معضلی که در رشتهٔ مدیریت آموزشی وجود دارد این است که دانشجویانی که وارد این رشته می‌شوند، مفهوم و جایگاه بسیاری از دروس را نمی‌فهمند. تقریباً هیچ‌کدام از درس‌هایی که به این دانشجویان تدریس شده است، به دردشان نمی‌خورد. ما این تجربه را با مراکز آموزش عالی فرهنگیان مقایسه می‌کنیم که از فوق‌دیپلم، کارشناسی مدیریت آموزشی می‌گرفتند. الان خیلی از افرادی که در وزارت خانه مسئولیت دارند، متعلق به دورهٔ مابین سال‌های ۷۰ تا ۷۵ هستند که مدیریت آموزشی می‌خواندند. آن زمان این افراد با ۲۰-۱۰ سال سابقهٔ کار و داشتن مدرک فوق‌دیپلم، وقتی سر کلاس کارشناسی می‌نشستند، مباحث را می‌فهمیدند. چه راه‌حلی در این زمینه اندیشیده‌اید؟

■ من هم نظر شما را دارم. خیلی در این زمینه کار و مقاومت کرده‌ام که این اتفاق بیفتد. از مدیریت چه تعریفی داریم؟ علم است، فن است، هنر است یا تلفیقی از همهٔ موارد؟ دانشگاه فقط رویکرد علمی به قضیه دارد و لذا هرگز نمی‌تواند دانشجوی این رشته را به یک مدیر متبحر و توانا تبدیل کند. الان در مقطع کارشناسی دانشگاه فرهنگیان رشتهٔ مدیریت آموزشی نداریم. همهٔ دانشجویان باید دروس مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی را بگذرانند. آن‌ها نیز این آموزش‌ها را در کلاس اجرا می‌کنند، در مدرسه توانایی‌هایشان را نشان می‌دهند و معاون و مدیر می‌شوند. کارشناسی ارشد و دکترای دانشگاه فرهنگیان فقط برای عوامل اجرایی مدرسه‌ای است که استعداد مدیریتی را از نظر علم، فن و هنر از

خود نشان داده‌اند. در ادارات هم همین‌گونه است.

■ برای اینکه دانشگاه فرهنگیان در کوتاه‌مدت یا بلندمدت دچار تهدید به خصوص از بیرون نشود، چکار خواهید کرد؟ منظورمان نگاه سطح پایین به آن است؛ به طوری که مثل تربیت معلم قدیم به آن نگاه کنند. برای تأمین اعضای هیئت علمی چه برنامه‌هایی دارید تا از همان ابتدا برچسب بی‌سواد و کم‌سواد به این دانشگاه نخورد؟

■ فلسفهٔ تغییر نام تربیت معلم به مجتمع و بعد دانشگاه، همین موضوع بود. معمولاً رتبه‌های برتر کنکور دوست دارند در دانشگاه و تا سطح دکترای قبول شوند. ما در گذشته مجتمع را داشتیم که نمی‌توانست نخبگان را جذب کند. تأسیس دانشگاه فرهنگیان با ۲۲ تغییری که ایجاد کردیم و در شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رساندیم، کار طاقت‌فرسایی بود. با تک‌تک اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی جلسهٔ خصوصی گذاشتیم تا ضرورت تربیت معلم را برای آن‌ها تبیین کنیم. بحث نظریه‌پردازی را به این دلیل به دانشگاه دادیم که دانشگاه فرهنگیان در بحث تعلیم و تربیت جایگاه تولید علم باشد. این کار نیازمند افراد خاص است. در اساسنامهٔ دانشگاه تأکید شده که از استادان برجستهٔ دانشگاه‌ها، نخبگان یا کسانی که سال‌ها تجربه و مهارت دارند، دعوت به کار شوند. لذا در این زمینه حساسیت خاصی داریم. وزارت علوم به ما گفته است سامانه‌ای دارد که بیش از ۳۵ هزار نفر برای عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها ثبت‌نام کرده‌اند. پس دانشگاه فرهنگیان باید از این‌ها استفاده کند. در جواب دوستان در هیئت امنا گفتیم همهٔ این‌ها را به دانشگاه‌های دیگر بدهد. جوانی که در کانادا دکترای گرفته، فقط سطح دانشی‌اش بالاست و هرگز نمی‌تواند به تربیت معلمان بپردازد. ما نیازمند استادانی هستیم که علاوه بر توانایی‌های علمی، دارای مهارت‌های عملی هم باشند. ما به مهارت‌های تدریس و ارزش‌ها و منش استاد هم توجه داریم. به همین دلیل، اولویت ما انتخاب از بین برجستگان هیئت علمی دانشگاه‌ها یا نیروهایی است که با مدرک دکترای در آموزش و پرورش فعالیت می‌کنند و دارای توانایی ادارهٔ کلاس و الگودهی روش‌های تدریس هستند؛ زیرا باید معلم تربیت کنند و فقط انتقال دانش مطرح نیست. از هرگونه ورود نیرو در طول یک سالی که سرپرست بودم و جدیداً هم که دکتر محبی‌نیا مسئول این کار است، جلوگیری کرده‌ایم. فعلاً به صورت حق‌التدریس افراد واجدالشرايطی را که علاقه‌مند و دارای سوابق خوب، تألیف، تجربه و مهارت هستند، به کار می‌گیریم. اگر دانشجویان از کار این افراد راضی بودند و در کلاس‌ها موفق عمل کردند، از بین آن‌ها اعضای هیئت علمی را انتخاب می‌کنیم. در برنامهٔ پنجم توسعه، جذب سه هزار هیئت علمی را به تصویب رسانده‌ایم. تلاش می‌کنیم افرادی جذب شوند که توان دورهٔ آموزش دکترای داشته باشند و در عین حال الگوی

تأسیس دانشگاه فرهنگیان با ۲۲ تغییری که ایجاد کردیم و در شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رساندیم کار طاقت‌فرسایی بود



خوبی در زمینه روش‌های تدریس و استفاده از ابزارهای الکترونیکی برای معلمان باشند.

■ آزمون‌هایی که در دو سال اخیر از طریق مجلات رشد برگزار شد، برای ما خیلی جای خوشحالی داشت؛ چرا که مثلاً شماره‌گان مجله رشد آموزش ابتدایی از ۴۰ هزار به ۹۰ هزار و مجله رشد مدیریت مدرسه نیز از ۷۵ هزار نسخه به ۱۵۰ هزار نسخه رسید ولی آسیبی که رساند، این بود که بعضی از استان‌ها یا مناطق آموزش‌هایشان را به صورت مجازی برگزار کردند. با این آزمون‌ها هدفی که شما و ما داریم، تحقق پیدا نمی‌کند. البته برخی از استان‌ها به نوعی پانک زدند؛ یعنی آزمون متمرکز بود. در این استان‌ها معلمان مجبور بودند جزوه‌ها را بخوانند. ما از برخی استان‌ها آمار گرفتیم. مسئولان این استان‌ها می‌گویند آن‌هایی که از ما مجله گرفتند با آن‌هایی که امتحان دادند، آمارشان خیلی فرق دارد. یعنی وقتی موضوع امتحان حضوری مطرح شده است، برخی افراد نیامده‌اند. این آسیب را چگونه برطرف می‌کنید؟

■ ممکن است در شروع کار با چنین مشکلاتی مواجه شده باشیم. تعیین وقت محدود برای این امتحان به همین دلیل بوده است ولی طی بخشنامه‌ای که امسال ابلاغ کردیم، از این به بعد آزمون تمامی مجلات رشد به صورت حضوری خواهد بود.

از مجموعه اقداماتی که در مجلات رشد به منظور کمک به ارتقا و توانمندسازی نیروی انسانی به عمل می‌آید، نهایت تشکر را داریم. مجله رشد مدیریت برای مدیران و سایر دست‌اندرکاران می‌تواند حیاتی باشد.

■ به سردبیر یکی از مجلات رشد گفته بودند دوره تشویق و تنبیه در تعلیم و تربیت را برگزار کنید. مسئولان این مجله می‌گفتند شما با هر کدام از استادان دانشگاه‌ها صحبت کنید، هیچ کدام از آن‌ها این عبارت را

قبول ندارند و می‌گویند ما تشویق و تنبیه نداریم. تشویق و تنبیه در درون سامانه انگیزش تعریف می‌شود. اولین ایراد مؤلفانی که به آن‌ها پیشنهاد دادیم تا جزوه این دوره را بنویسند، نیز همین بود. در نهایت قرار شد اسم دوره را نگه داریم و بنویسیم تشویق و تنبیه در تعلیم و تربیت با نگاهی به

نظریه‌های انگیزشی. الان هم دوره مدرسه‌محوری در مدیریت به مجله رشد مدیریت مدرسه ابلاغ شده است. امسال این دوره را برگزار می‌کنیم، ولی معتقدیم این مطالبی که می‌گوییم در آموزش و پرورش ما اجرا نمی‌شود. بعضی از سرفصل‌های ۱۲۰۰ دوره مصوب خیلی کهنه است که باید کنار گذاشته شوند. نیازهای جدیدی هم هست که اصلاً مورد توجه قرار نگرفته‌اند. زمانی به اصطلاح یک راه فرار درست کرده بودند و به ما که در منطقه بودیم، می‌گفتند خیلی دنبال اسم دوره نباشید، دوره مربوط به نیاز معلمان را برگزار کنید، بعد بین این دوره‌ها یک اسم مشابه پیدا کنید. ما هم از این کارها می‌کردیم. مثلاً می‌گفتیم چون این دوره یاددهی - یادگیری تا حدودی نزدیک به دوره مدیریت کلاس است، پس این همان است و دوره را برگزار می‌کردیم. بعداً هم به مشکل برمی‌خوردیم. مثلاً همان دوره که قرار بود اجرا شود، معلمان می‌گفتند این را گذرانده‌ایم و فقط گواهی‌نامه‌اش فرق می‌کند.

■ نظر کارشناسی شما بسیار دقیق است. یکی از مصوبات برنامه پنجم این است که هر پنج سال، در سرفصل‌ها و عناوین بازنگری انجام شود. از جمله کارهایی که باید در سال ۹۱ انجام دهیم، همین است. طی جلسه‌ای که همه بخش‌های وزارتخانه هم حضور داشتند، رابط‌هایی برای این کار تعیین شدند. در کوتاه‌مدت هم در بخشی از قسمت‌ها وارد شده‌ایم. مثلاً برای طرح بصیرت دبیرخانه تأسیس کرده‌ایم. رویکرد طرح بصیرت این بود که روی بحث‌های ارزشی و اعتقادی کار شود. بسیج، حوزه، سازمان تبلیغات، مساجد و کانون‌ها وارد این کار شدند و ما همه را تجمیع و سه محور تعیین کردیم. یکی از محورها محتوا بود که این کار را به حوزه دادیم و گفتیم مباحث این قسمت را به‌روز کند. مثلاً در بخش مربوط به مشارکت‌ها، محتوا را جمع‌آوری کردند و عناوین بازنگری شد. محور دوم استاد بود که با حوزه قرارداد بستیم. محور سوم نیز نظارت بود که خودمان برعهده گرفتیم.

ایراد دوم شما که دوره‌ای به جای دوره‌ای دیگر برگزار می‌شود، از طریق سامانه‌ای که مدیریت آموزش در اختیار معلم است، خود به خود از بین می‌رود. این بحث مثل کارنامه دانشجویی است که قرار است در رشته فیزیک فارغ‌التحصیل شود و دیگر نمی‌تواند مثلاً اگر رشته الهیات را گذرانده است، جای فیزیک قرار دهد.

یکی از آسیب‌ها و چالش‌های جدی که الان وجود دارد، این است که فرد لیسانس می‌گیرد و می‌گوید دیگر جایم در ابتدایی نیست، فوق لیسانس می‌گیرد، می‌گوید باید در تربیت معلم تدریس کنم، دکترا می‌گیرد به همین نحو، دلیلی این است که نوع آموزش‌هایی که دانشگاه‌ها می‌دهند، مطابق با نیازهای درون کلاس‌های درس نیست. مثلاً دانشگاه‌ها لیسانس ریاضی تحویل آموزش و پرورش می‌دهند. این فرد وقتی به فوق لیسانس و دکترا می‌رسد، مدرکش در مدرسه اصلاً کاربردی ندارد؛ چون برای تدریس ریاضیات از ابتدایی تا دبیرستان سطح لیسانس کفایت می‌کند و وقتی مدرک فرد فوق لیسانس یا دکترا ریاضی محض دارد، احساس غیرمفید بودن می‌کند و برای ارضای علمی خودش، مجبور است مدرسه را ترک کند. ما به گونه‌ای برنامه‌ریزی می‌کنیم که معلم ابتدایی افتخار کند که دکترا نظریه پردازی پایه اول را دارد و به دوره‌های دیگر نرود.

تلاش می‌کنیم افرادی جذب شوند که توان دوره آموزش دکترا را داشته باشند و در عین حال الگوی خوبی در زمینه روش‌های تدریس و استفاده از ابزارهای الکترونیکی برای معلمان باشند

