



اشاره
در دو شماره قبل با نظرات و پیشنهادات شرکت کنندگان در میزگرد «بررسی راه‌های تسهیل در اجرای اسناد تحولی آموزش و پرورش» آشنا شدید. به دلیل طولانی بودن مباحث آن میزگرد، ادامه مباحث به این شماره موکول شد که آن را با هم می‌خوانیم.

محمددشتی || تادیر نشده کاری باید کرد!

فرهنگ مدرسه را آماده تحول کنیم

واکاوی نقش مدیران مدارس و معلمان در تسهیل اجرای اسناد تحولی آموزش و پرورش
«قسمت سوم»

تحولی در اختیار ندارند و اگر بخواهند از اولیا هم کمک بگیرند، باید به هزاران سؤال و اشکال اداره و دفتر بررسی شکایات و ارزشیابی پاسخ دهند. درس پژوهش و تفکر درس خیلی خوبی است ولی امکانات و معلم مجرب می‌خواهد. یا در درس قرآن، سی دی مربوطه، تا آخر سال در اختیار ما قرار نگرفت. این‌ها اشکالات به‌ظاهر جزئی هستند که اجرای اسناد تحولی در گرو حل همین جزئیات است. البته باید کارهای اساسی‌تری هم صورت گیرد که همکاران محترم قبل از من به آن‌ها اشاره کردند، اما من چون موضوع را از دریچه اجرا و به‌عنوان مدیر مدرسه نگاه می‌کنم، به نظرم می‌رسد بی‌توجهی و نداشتن برنامه‌ریزی برای حل همین مشکلات این کار بزرگ را در اجرا با مشکلاتی روبه‌رو می‌کند که ممکن است اصل موضوع را دچار مشکل و چالش جدی کند. دکتر امانی به‌خوبی اشاره کردند که مدرسه محیط یادگیری است، اما انصافاً آیا می‌شود بدون بودجه و صرف هزینه‌ای هرچند اندک شرایط یادگیری مطلوب را فراهم کرد؟

آیا معلم قراردادی پایه ششم که هیچ دوره‌ای برای کارمعلمی ندیده است، می‌تواند در اجرای اسناد تحول بنیادین مؤثر باشد؟ در چنین فرضی، مدیر چه کاری می‌تواند بکند و چه برسر بچه‌های مردم می‌آید! این مواردی که بنده به آن‌ها اشاره کردم، چالش‌های مانع اجرای اسناد تحولی است و طبیعی است که رفع موانع، کار اجرای این اسناد ارزشمند را تسهیل خواهد کرد.

زهرانوروزی: مدیر دبستان نشاط منطقه ۴ تهران نیروی انسانی و هزینه‌های مورد نیاز این تحول در نظر گرفته نشده است
هر تغییر و تحولی مستلزم ایجاد بسترهای مناسب و آمادگی عناصر اصلی مجموعه است و لزوماً هزینه‌ها و بار مالی خاص خود را به‌دنبال خواهد داشت. اما متأسفانه باید گفت که نیروی انسانی و هزینه‌های مورد نیاز این تغییر، برای مدارس دولتی در نظر گرفته نشده است و معنایش این است که باوجود همه تلاش‌های ارزشمند صورت گرفته، اجرای این اسناد در عمل با مشکل و چالش روبه‌رو خواهد بود. برای مثال، اگر در جایی لازم است ما برای انجام یک امر تحولی، مثلاً در درس فناوری، از رایانه استفاده کنیم و عملاً رایانه‌ای در اختیار مدارس نباشد، تحولی هم صورت نخواهد گرفت. باید عرض کنم که برای این کار نیروی انسانی لازم در نظر گرفته نشده است. با توجه به موضوع جلسه باید بگویم که یکی از راه‌های تسهیل در اجرای این اسناد اختصاص نیروی انسانی و بودجه لازم به مدارس است. ما در مدارس پسرانه معلم پرورشی و معلم ورزشی مرد نداریم، در صورتی که دانش‌آموزان پسر در پایه ششم به معلم و مربی پرورشی و ورزشی نیاز دارند.

اکثر مدیران ما پر انرژی و با انگیزه هستند
من اعتقاد دارم اکثر مدیران ما پر انرژی و با انگیزه هستند، اما امکانات و تجهیزات لازم را برای انجام امور



داشته باشد، ایجاد نشد. شاهد مثال حرف من هم این است که دقت کردم و دیدم امسال خروجی‌های ما از نظام ششم ابتدایی در درس ریاضی وضعیت خوبی ندارند و نتوانسته‌اند با متون آموزشی موجود، این درس را به‌عنوان یک درس پایه به‌خوبی فرا گیرند و نمره‌های ۱۲ و ۱۳ در کارنامه آن‌ها زیاد دیده می‌شود. معلمان ما هم مشکل دارند. همکاران من که به کلاس‌های مربوط به همین دوره‌های آموزشی برای نظام جدید رفته بودند، می‌گفتند وقتی پرسیدیم محتوای کتاب ریاضی پایه هفتم چیست، گفتند این کتاب ترکیبی از پایه‌های اول و دوم راهنمایی است و این یعنی فاجعه! در حالی که دانش آموز ما در پایه ششم در این درس می‌لنگد، چگونه خواهد توانست پایه هفتم را با چنین ترکیبی فرا بگیرد و همکار بنده به‌عنوان معلم باید چه زحری بکشد که به چنین دانش‌آموزی درس بدهد و او را به سطح قابل قبولی برساند.

موضوع دیگر هم این است که ما باید اهداف کلان و کلی را به اهداف جزئی‌تر و قابل دسترس‌تر تقسیم کنیم تا معلم و مدیر احساس نکنند که این اهداف با شرایط موجود قابل دستیابی نیست. یعنی اگر سند چشم‌انداز قله‌ای را به‌عنوان هدف آرمانی به من نشان می‌دهد، من مدیر باید بدانم که تا رسیدن به قله چه ایستگاه‌هایی را بر سر راه دارم و لازمه عبور از این ایستگاه‌ها و رسیدن به قله چیست؟

الهه حکیمی: مدیر مدرسه راهنمایی دهخدا، منطقه ۱ تهران باید با کمترین هزینه و خسارت به اجرای اسناد کمک کنیم

ما اکنون در وضعیتی هستیم که اجرای اسناد تحولی در آموزش و پرورش آغاز شده است. بدین لحاظ ما باید به دنبال راهکارهایی باشیم که با کمترین هزینه و خسارت به اجرای اسناد کمک کنیم.

به نظر می‌رسد، اگر ابتدا با آسیب‌شناسی وضعیت موجود، مشکلات را بشناسیم و آگاهانه برای حل آن‌ها اقدام کنیم، گام‌های مؤثری در مسیر تسهیل اجرای اسناد تحولی برواهیم داشت.

با توجه به سابقه‌های ذهنی که من از بحث تحول داشتم و دوره سه روزه‌ای که در تابستان سال ۸۳ در اردوگاه شهید باهنر برگزار شده بود، گمان نمی‌کردیم به این زودی اجرای این اسناد عملیاتی شود. اما به هر تقدیر کار آغاز شد و با توجه به همین تعجیل، شاید کتاب‌های ما هنوز برای چنین هدف بزرگی با نظام همراه نباشند یا دبیران و معلمان ما، به‌خصوص در پایه‌های جدید، آمادگی لازم را برای همراهی با این طرح نداشته باشند.

به نظر بنده، اجرای نظام ۳-۳-۶ اقدامی عجولانه و شتابزده بود که زیرسازي مناسب و لازم را نداشت. به‌خاطر نبود بستر مناسب و پایه محکم، بنای رفیعی که استحکام لازم را برای حفظ، بقا و تأثیرگذاری مناسب



دیگری در دستور کار قرار گیرد. اسناد تحول همه بدون فرهنگ‌سازی در همه ابعاد و جنبه‌های آن قابلیت پیاده‌سازی و اجرا نخواهند داشت. یعنی تا باور و اعتقاد و یقین نسبت به کارآمدی این اسناد در نزد تک‌تک افراد مجری و مؤثر ایجاد نشود و آن را به‌عنوان فرهنگ در وجود خود نهادینه نکنند، نمی‌توان امیدوار بود که کار در مسیر صحیح و سالم خود قرار گیرد. این فرهنگ‌سازی هم می‌تواند سطوح و شیوه‌های متفاوتی داشته باشد. برگزاری نشست‌های علمی و تخصصی، تور آموزشی، سمینارهای کاربردی، بازدیدها و برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط می‌تواند در این مسیر مفید فایده واقع شود.

موضوع مهم دیگر رسانه‌ها و تأثیر و جایگاه آن در این ماجراست. برای مثال، صداوسیما جمهوری اسلامی ایران باید در برنامه‌های آموزشی خود که برای خانواده‌ها، معلمان و دانش‌آموزان تولید و پخش می‌کند، با نگاه اسناد تحول به‌سوی ساخت و تولید این برنامه‌ها برود. وقتی ما از سند برنامه درسی به‌عنوان سند ملی برنامه درسی جمهوری اسلامی ایران یاد می‌کنیم، مفهومی است که این کار تنها از عهده یک تشکیلات مانند وزارت آموزش و پرورش بر نمی‌آید و همه نهادها و مراکز فرهنگی، اجتماعی و رسانه‌ای باید در این کار مهم و ملی به کمک آموزش و پرورش بیایند. دلیل این است که اگر نگاه برنامه‌های تولید شده صداوسیما نگاه تحولی نباشد، ما در آموزش‌های غیررسمی که تأثیر زیادی هم دارند، نگاهی دیگر راه، غیر از نگاه اسناد تحولی، به مخاطب القا خواهیم کرد.

نبود هارمونی باعث می‌شود صدای حاصله گوش نواز نباشد

پس سند تحول بنیادین زمانی محقق و اجرایی خواهد شد که همه ابعاد و ارکان درگیر با آن هماهنگ، همدل و همسو عمل کنند. در همین باره باید افق انتظارات سند را به‌طور شفاف و روشن برای همه مخاطبان، به‌فراخور انتظاری که از آنان داریم، بیان کنیم. اگر گام‌های مورد نظر خود را معین نکنیم و آن‌ها را شمرده شمرده برداریم، به‌طور قطع و یقین به اسناد متعالی سند تحول نخواهیم رسید.

بحث بعدی در این زمینه هماهنگ شدن همه اقدامات مرتبط با این اسناد است. نبود هارمونی و نبود آهنگی یکدست و درست باعث خواهد شد صدای حاصله نه تنها گوش‌نواز نباشد، بلکه گوش‌خراش و آزاردهنده شود.



عذر مدیران را نخواهیم! با آن‌ها همدل و همراه شویم

همکاران عزیزمان در صحبت‌هایشان باید‌هایی را برای مدیران بیان کردند. این درست، اما آیا همه کار همین است که ما مدیران را به کاری ملزم کنیم و اگر نتوانستند عذرشان را بخواهیم؟ به‌نظر من این‌گونه نیست. مدیران ما که مسئولیت قبول کرده‌اند، سرمایه‌های آموزش و پرورش هستند. در عین حال که باید مراقب انجام بهینه امور باشیم، باید به مدیرانمان کمک کنیم تا عملاً بتوانند این اسناد تحولی را اجرا کنند. اینکه این همه مشکل و چالش وجود داشته باشد و ما به مدیران خود بگوییم اگر می‌توانی و انگیزه داری بمان و گرنه برو، انصاف نیست! من این موضوع را به‌عنوان مدیری عرض می‌کنم که با معلمان سروکار دارد و سختی‌های کار آنان را می‌داند. من هم مشکلات کار را می‌دانم، اما به همکارانم نمی‌گویم اگر نمی‌توانید بگذارید بروید، بلکه به آن‌ها گفته‌ام شما حتماً می‌توانید و اگر هم مشکلی وجود داشته باشد با هم حل خواهیم کرد. در امر اجرای اسناد تحولی که به نیروی انسانی مجرب و کاردار نیاز دارد باید این شیوه‌ها به‌کار گرفته شود تا بتوانیم کار را پیش ببریم. شما مطمئن باشید اگر این نسل مدیران ما از دور خارج شوند، کسی بهتر از آن‌ها جایشان را پر نخواهد کرد و مشکلات کار بزرگی مانند طرح تحول بیشتر خواهد شد. حرف روشن من این است که سازمان نظامی نیست، محیط فرهنگ است و ادبیات الزام و اجبار کارایی ندارد، باید برای تسهیل در اجرای اسناد تحولی از مدیران موجود به بهترین و شایسته‌ترین وجه استفاده کنیم. مطمئن باشید اگر معلم دلش به مدیر و مدیر دلش به مسئولان اداره خوش نباشد، هیچ کاری در تسهیل اجرای اسناد صورت نخواهد گرفت. متأسفانه ما به اهداف ارزشمند این اسناد دست نخواهیم یافت. مدیر مدرسه فرماندهی مهربان است که بر قلب و روح همکارانش فرمان می‌راند و دوست و یاور و غمخوار آن‌هاست.

محسن باهو: مشاور رئیس سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی فرهنگ‌سازی اولین و ضروری‌ترین گام در راه اجرای اسناد تحولی است

از نظر بنده اولین گام در این مسیر، فرهنگ‌سازی در این خصوص است و باید این امر قبل از هر اقدام

در مدرسه تحولی همه اشیا جان دارند و با دانش‌آموز حرف می‌زنند. همه اشیا موقعیت یادگیری هستند



دکتر محمود امینی طهرانی



در مدرسه تحولی همه اشیا جان دارند!

مدرسه تحولی قطعاً با مدارس موجود متفاوت و بهتر از آن‌ها خواهد بود. برای مثال، دیوارهای مدرسه تحولی نمی‌تواند خالی و بی‌استفاده باشد و این تابلوهای ارزشمند که در طول دوران تحصیل در منظر نگاه و نظاره دانش‌آموزان کنجکاو است، می‌تواند تابلویی نفیس برای اهداف تربیتی و آموزشی باشد. البته به شرط اینکه نوشته‌های تکراری و بدون تفکر و اندیشه و رنگ و رو رفته‌ما و مداومت بر آن، ذهن و نگاه دانش‌آموزان را از دیدن این دیوارها دور نکند.

اصلاً در مدرسه تحولی همه اشیا جان دارند و با دانش‌آموز حرف می‌زنند. همه این اشیا موقعیت یادگیری هستند. برای مثال، موقعیت یک کپسول آتش‌نشانی بر دیوار مدرسه با موقعیت آن بر دیوار یک پارکینگ تفاوت دارد. باید در انتخاب جای نصب آن، شکیل بودن و مسائل دیگر دقت کنیم تا برای دانش‌آموز تکراری و چشم‌آزار نشود.

مدرسه به‌عنوان زیستگاه و محل زندگی،

رشد و نمو دانش‌آموز و معلم

همه این‌ها وقتی معنی متفاوتی پیدا می‌کند که ما دقت کنیم مدرسه یک زیستگاه است که دانش‌آموز زمان زیادی از وقت و انرژی خود را در آن صرف می‌کند. با چنین نگاهی، مدرسه نمی‌تواند از تازه‌های فناوری تهی یا بی‌اطلاع باشد. اتفاقاً اگر مدرسه را زیستگاه و محل زندگی، رشد و نمو دانش‌آموز و حتی معلم تلقی کنیم، همیشه جدیدترین اخبار و نوآوری‌ها و اتفاقات خوب در آنجا مطرح می‌شوند و محل وقوع پیدا خواهند کرد.

برای مثال، اگر شیر آب برقی وارد کشور می‌شود و برای صرفه‌جویی در مصرف آب از آن استفاده می‌شود، از اولین نمونه‌های آن، باید حداقل یک عدد در مدرسه نصب شود تا دانش‌آموز ببیند، یاد بگیرد، آشنا شود و آن را به دیگران توصیه کند. معنی حرف من این نیست که همه شیرهای مدارس باید برقی شود، اما برای فراهم کردن هر موقعیت جدید یادگیری، باید نمونه‌ای از جدیدترین نوآوری‌ها در مدارس جای بروز و ظهور پیدا کند.

همکاران ما باید باور کنند که این اسناد،

مدرسه و شغل آنان را متحول خواهد کرد

اگر نگاه ما به اسناد تحولی از این جنس باشد

روزی در خدمت مرحوم مهندس علاقه‌مندان

اشاره شد که ما در صنعت یک سیستم کنترل کیفیت داریم که در هر مرحله‌ای از کار می‌توانیم خط تولید را کنترل، در صورت نیاز متوقف و اشکالات به‌وجود آمده را رفع کنیم، اما این امکان و فرصت در آموزش و پرورش و در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان فراهم و مهیا نیست. دانش‌آموزی که در یک موقعیت یادگیری در معرض پدیده و آموزشی اشتباه قرار گرفت و آن پدیده بر او اثر گذاشت، دیگر از دسترس ما خارج می‌شود و برگشت به عقب و اصلاح او کار سختی است. نسلی که با ادبیاتی خاص تربیت می‌شود در آینده اثر خود را بر جامعه می‌گذارد و فرصتی برای بازنگری، برگشت مجدد و تجربه دوباره نخواهد داشت. به همین دلیل، اهمیت و حساسیت کار در زمینه مسائل اجتماعی و فرهنگی نسبت به صنایع بیشتر است و نیاز به برنامه‌ریزی و مراقبت بیشتری دارد.

باید برای مخاطبان ادبیات واژگانی تبیین

کنیم

دوستان و همکارانی که اسناد تحولی را تولید کرده‌اند، باید برای مخاطبان مختلف تبیین ادبیات واژگانی داشته باشند، یعنی افق انتظارات خود را از ادبیاتی که در سند آورده‌اند، به‌روشنی بیان کنند. در هر کار تحقیقی و پژوهشی ما یک بخش ادبیات و واژگان داریم که اهداف آن را به‌روشنی و با ادبیاتی قابل فهم برای مخاطب بیان می‌کند تا همه درک و برداشت واحدی از مفاهیم و دستاوردهای آن پژوهش داشته باشند و یقیناً سندی مهم و اساسی مانند سند تحول بنیادین، جایگاهی بسیار فراتر از یک پژوهش و تحقیق موردی دارد و باید در این زمینه‌ها خیلی کامل‌تر و اساسی‌تر عمل کند.

این تحول هم از یک سو، از نوع تحول نرم و ماهوی است و تحول فیزیکی و ساختاری صرف نیست که بتوان آن را به‌راحتی تبیین کرد؛ به‌همین دلیل، باید تفسیر و تبیین دقیق تری از آن به عمل آید. از سوی دیگر، تحول مورد نظر از نوع تحول در اندیشه و نگاه است و یقیناً به ممارست و دقت بیشتری نیاز دارد تا بتواند اثر گذار باشد.

دکتر محمود امانی‌طهرانی: دبیر شورای

هماهنگی علمی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی و مؤلف کتاب‌های درسی

اگر نگاه برنامه‌های تولید شده صداوسیما نگاه تحولی نباشد، ما در آموزش‌های غیررسمی که تأثیر زیادی هم دارند، نگاهی دیگر را، غیر از نگاه اسناد تحولی، به مخاطب القا خواهیم کرد



محسن باهو



برای مخاطبان هم روشن است، ولی باور بفرمایید که خیلی‌ها می‌پرسند تغییر چیست و چرا اساساً باید تغییر و تحولی صورت گیرد و این کار چه نفعی به حال ما و بچه‌های ما دارد؟!

روبا شهنازی: کارشناس مسئول آموزش نیروی انسانی منطقه ۴

حاصل ۱۲ سال آمدن و رفتن به مدرسه برای فرزندان ما چیست؟

شاهدید که ما به لحاظ توانایی و کارایی افرادی که با این همه سختی و مشقت تربیت شده‌اند مشکل داریم. مثلاً دانش‌آموز دختر ما بعد از ۱۲ سال مدرسه رفتن و دیپلم گرفتن، حتی نمی‌تواند دو سه نوع غذای ساده را بپزد و مهم‌تر از آن هیچ مهارتی برای زندگی بزرگسالی، مادر شدن و انجام وظایف زناشویی و خانوادگی ندارد.

اینجاست که ایجاد تغییر و تحول بنیادین در وضعیت آموزش و پرورش الزامی و اجتناب‌ناپذیر است. به‌نظر بنده، نقش و وظیفه ما در مدرسه همین است که بتوانیم با واکاوی و تبیین درست صورت مسئله، ضرورت انجام این تحول را برای معلمان، دانش‌آموزان و خانواده‌ها به‌درستی بیان و آن‌ها را با این جریان بزرگ همراه کنیم. البته انجام چنین کاری سختی‌هایی هم دارد، اما شدنی است و نتایج ارزشمندی در پی خواهد داشت. به‌نظر می‌رسد خط مقدم ما در آموزش و پرورش مدیران محترم مدارس هستند. بنابراین، باور فکری مبتنی بر تحول را باید از مدیران آغاز کنیم. یعنی هم باید در انتخاب مدیران و هم در به‌کارگیری و تداوم استفاده از خدمات آنان دقت کنیم. باید مدیران را در ارتباط با این سند تحول که قرار است در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ تحقق یابد، کاملاً توجیه کنیم. آنگاه کسانی که می‌توانند با ما همکاری کنند بمانند و آن‌ها که به هر دلیل، انگیزه خدمت، ماندن و همراهی با این سند را ندارند، زمینه‌های دیگر برای ادامه کار انتخاب کنند. مدیری که دو سال پایانی خدمتش است و مانده است تا از امتیازات مدیریت استفاده کند و انگیزه و توانی برای اجرایی کردن اسناد تحول ندارد، فرد مناسبی برای اجرای این سند نیست.

باید برای حفظ حقوق و شأن این‌گونه مدیران فکر دیگری کرد و اجازه نداد که شأن و جایگاه مدیریت در آموزش و پرورش را خدشه‌دار کنند. آیا مدیری که خود تحول را باور ندارد، می‌تواند دیگران را به اجرای اسناد تحولی تشویق و ترغیب کند؟ کلام و تأکید آخر صحبت من این است که اگر ما حوصله کنیم و این سربازان خط مقدم جبهه آموزش و پرورش را به درستی توجیه کنیم و مدیران محترم خود تحول را باور کنند، در زمانی که شاید خیلی هم کوتاه نباشد، تحول در آموزش و پرورش شدنی و مؤثر خواهد بود.

پایان

که به عزیزانمان در مدارس اثبات کنیم این اسناد قرار است مشکلات مدارس، دانش‌آموزان، خانواده‌ها و جامعه را برطرف کنند و از جنس بخش‌نامه‌های اداری و معمول نیستند و بدون همراهی عوامل گوناگون آموزشی و تربیتی محقق نمی‌شوند، حتماً صورت مسئله و موضوع برخی همکاران که ممکن است زیاد در این خصوص توجیه نباشند، تغییر خواهد کرد. تغییر در اندیشه و نگاه به تعلیم و تربیت اساس اسناد تحولی است و همان‌طور که عرض کردم، تغییر نگاه و اندیشه بدون شناخت حاصل نمی‌شود، پس اولین گام، حتی در زمانه‌ای که مدتی از ابلاغ آن گذشته، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. یعنی نگاه به مدرسه به‌عنوان محیط تحولی متفاوت باید نهادینه شود تا تحولی بنیادین و عمیق در این زمینه صورت گیرد.

نکته مهم دیگر هم این است که در چنین نگاهی، در عین حال که نقش همه افراد تغییر خواهد کرد و در نقش‌هایی متفاوت با وضعیت فعلی قرار خواهند گرفت، هیچ فردی اعم از مدیر، معلم، مربی، اولیای دانش‌آموزان و همه عوامل دخیل در امر تعلیم و تربیت، بدون تأثیر و جایگاه نخواهد بود. آیا ما چیزی آرمانی‌تر از این موضوع می‌خواهیم که همه عوامل دخیل در امر آموزش و پرورش، مسئولانه نقش ببازند و در عین حال بدون کمترین مزاحمت و تحمیل هزینه و وقت‌گذاری زمانی فوق‌العاده، بیشترین حاصل را در زمینه تعلیم و تربیت فرزندان خود دریافت کنند.

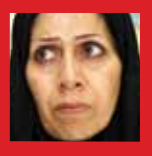
آنچه به شما عرض می‌کنم روبا و آرزوی پدر یا معلم و مؤلف کتاب درسی نیست. همه آرزمانها و اهداف بزرگی که در این اسناد پیش‌بینی شده است، واقعاً اگر همت و اراده جمعی باشد، قابل دسترسی است، کما اینکه الان هم مدارس و مدیرانی که با آگاهی به این اصول به‌درستی عمل کرده‌اند، نمونه‌هایی را فرا روی ما قرار می‌دهند که بنده به برخی از آن مصادیق اشاره کردم.

سهیلا کسمایی: مدیر مجتمع آموزشی نرگس منطقه ۱

چشم‌انداز این اسناد باید برای مخاطبان روشن باشد

ما همیشه انتظار داریم وقتی معلم وارد کلاس می‌شود هدف‌های تدریس خود را به‌عنوان معلم مشخص کند. از سویی باید به‌گونه‌ای عمل کند که دانش‌آموز هم بداند معلم می‌خواهد در مورد چه موضوعی صحبت کند. به همین قیاس، تولیدکنندگان این سند ارزشمند هم باید این‌گونه فکر می‌کردند که اهداف و چشم‌انداز این سند تحولی باید برای مجموعه مخاطبان از جمله مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و خانواده‌ها روشن باشد. چون خود ما کمی اهداف را می‌شناسیم، گمان می‌کنیم

اگر سند چشم‌انداز قله‌ای را به‌عنوان هدف آرمانی به من نشان می‌دهد، من مدیر باید بدانم که تا رسیدن به قله چه ایستگاه‌هایی را بر سر راه دارم و لازمه عبور از این ایستگاه‌ها و رسیدن به قله چیست؟



آیة حکیمی