



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۳/۱۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی نقش سند تحول بنیادین در رشد و پیشرفت معلمان و دانش آموزان

محمد طاغونی^۱، زهره یاراحمدی^۲، سید محسن طباطبائی مایانی^۳، ساناز اسفنجانی^۴

۱-آموزگار ابتدایی

۲-دانشجوی علوم تربیتی

۳-کارشناسی ارشد مهندس مکانیک

۴-دانشجو

چکیده:

بدون شک، آموزش و پرورش به مثابه ی یک نهاد جامعه شناختی - اجتماعی تأثیرگذار در عرصه ی مسایل و موضوعات اجتماعی نقش بسزایی در حوزه ی فرهنگ و سیاستگذاری فرهنگی دارد. شاید کمتر کسی را در دوران معاصر حیات اجتماعی بتوان یافت که گذرش دست کم برای یکبار هم که شده به مؤسسات و سازمان های متولی امر آموزش نیفتاده باشد. البته در این راستا، نباید این نکته ی مهم را از نظر دور داشت که در هر دولت - ملتی، وزارتخانهی آموزش و پرورش که عهده دار آموزش رسمی - عمومی افراد جامعه است، صرفاً به مثابه ی یکی از مؤسسات و سازمان - های متولی آموزش محسوب می گردد و نهاد آموزش و پرورش صرفاً در این وزارتخانه یا سازمان خلاصه نمی گردد. سند تحول بنیادین نقشه راه توسعه سرمایه انسانی کشور است. این سند برنامه‌ای برای تمامی نهادها و دست‌اندرکاران فعال در آموزش و پرورش است. با این سند، حرکت‌ها و اقدامات افراد مسئول در بخش اخبار آموزش و پرورش سمت و سوی دقیق و مشخص می‌گیرد. با توجه به اهداف انقلاب اسلامی و لزوم توسعه همه‌جانبه در بخش‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی و... لزوم تربیت چنین نسلی، بیش از پیش احساس می‌شود. از همین رو است که دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در کشور اقدام به تهیه و تنظیم این سند کرده‌اند. این سند با استفاده از سایر اسناد موجود و با سرلوحه قراردادن ارزش‌ها و اهداف انقلاب تهیه شده است. تهیه‌کنندگان این سند به‌خوبی از کمی‌ها و کاستی‌های تلاش‌های گذشته آگاه هستند. آن‌ها می‌دانند خروجی آموزش و پرورش پاسخگوی نیازها و خواسته‌های جامعه و جمهوری اسلامی نبوده است. به همین خاطر با علم بر این موضوع و برای جبران ضعف‌های گذشته اقدام به طراحی این سند کرده‌اند. سند تحول بنیادین راه رسیدن ایران به رتبه‌های برتر اقتصاد، علم و فناوری در منطقه را نشان می‌دهد. این هدف در کنار تبدیل شدن ایران به کشوری الهام‌بخش برای جهان اسلام و دارای روابط حسنه با دنیا محقق می‌شود. طرح تدوین این سند با تصویب شورای عالی آموزش و پرورش در دستور کار شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار گرفت. گروه بزرگی از کارشناسان و پژوهشگران با همراهی صاحب‌نظران حوزه و دانشگاه و جمعی از مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش، این سند را تدوین کردند. آنها دیدگاه‌های امام راحل (ره) و نظرات رهبری را مبنای تدوین این سند قرار دادند.

کلیدواژه: سند، تحول، بنیادین، مدرسه، آموزش، پرورش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه:

سند تحول بنیادین در آذرماه سال ۱۳۹۰ در شورای عالی انقلاب فرهنگی و با امضای ریاست جمهور وقت و رئیس شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب نهایی رسید. این سند در طول ۱۵ جلسه ی کاری از تاریخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۲ تا تاریخ ۱۳۹۰/۷/۵ مورد بررسی و در نهایت تصویب قرار گرفت. از آنجا که این سند در شهر مشهد به تصویب رسیده است، به نام سند مشهد مقدس نیز شناخته می شود سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نقشه راهی است برای تمامی دست اندرکاران عرصه تعلیم و تربیت در ایران اسلامی یکی از رسالت های مهم آموزش و پرورش ، توانمند نمودن نسل نوجوان و جوان برای زندگی با کیفیت و رسیدن به حیات طیبه است و این مهم جز با تحول در رویکرد تعلیم و تربیت امکان پذیر نخواهد بود. در میان نهادهای مختلف، رسالت نهاد آموزش و پرورش در راستای ایجاد بسترها و زمینه های مؤثر تعلیم و تربیت بسیار حیاتی است. زیرا وظیفه عمده تغییر و تحول در جامعه را بر عهده دارد. به همین منظور توجه به خلاقیت و نوآوری را همیشه باید در دستور کار قرار دهد. با مطالعه اجمالی به اهداف آموزش و پرورش، متوجه می شویم که تربیت انسان های مؤمن، شاداب، ماهر و فرهیخته فقط در مدارس پویا و بانشاط امکان پذیر است. مدرسه ای دوست داشتنی که اساسی ترین بخش آموزش و پرورش به شمار می آید. مدرسه پویا و دوست داشتنی، مدرسه ای است که تربیت و آموزش به طور رسمی، هدفمند و در راستای هم در آن صورت می پذیرد. مکانی است که جامعه امروز را با جوامع فردا و آینده مرتبط می سازد. مدرسه دوست داشتنی و پویا، دارای برنامه های آموزشی خاصی است. اركان مدرسه (مدیر، شورای مدرسه، شورای معلمان، انجمن اولیاء و مربیان و شورای دانش آموزی و مدارس هیأت امنایی اعضای هیأت امنا) با جدیت و هماهنگی، اهداف عالی آموزش و تربیت را دنبال می نمایند. در مدرسه دوست داشتنی من ، با گذشت زمان نقش مدرسه از انتقال فرهنگ فراتر خواهد رفت و تربیت تمام ساحتی برای تحقق حیات طیبه دانش آموزان به ظهور خواهد رسید. مدرسه دوست داشتنی من، مدرسه ای از جنس تراز انقلاب با رویکرد تحولی و تربیت تمام ساحتی، دانش آموزان را در محیطی پویا و شاد برای رسیدن به حیات طیبه تعلیم و تربیت می نماید. مدرسه دوست داشتنی من ، شوق زندگی را به دانش آموزان هدیه می دهد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تحول

تحول در لغت به معنای منتقل شدن و برگشتن از جایی به جای دیگر و دگرگون شدن اوضاع است. در متون مدیریت دولتی تحول با مفاهیم گوناگونی مطرح شده است که از بهبود و اصلاح مختصر تا مهندسی مجدد نظام اداری در چارچوب تحقق هدف های گوناگون، از اثربخش سازی نظام اداری تا ارتقاء کارایی و سرعت عمل در خدمت رسانی عمومی، تا انقلاب اداری در راستای انقلاب یا تحولات عمده اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و حقوقی را می تواند شامل شود. (میرزاخانی، ۱۴۰۱)

مدیریت عبارت است از، هنر و علم انجام کارها از طریق دیگران.

مدیریت وظیفه ای بسیار پیچیده است که مستلزم مسئولیت پذیری افراد در پنج حوزه برنامه ریزی، سازماندهی، کارگزینی، سرپرستی و اعمال کنترل است.

مدیریت در عرصه تعلیم و تربیت از دشوارترین بخش های مدیریتی است. چرا که کار مدیر از آن جایی سخت و دشوار می شود که با انسان ها و تفکرات مختلف در مدرسه روبه رو است و رسالت آموزش و پرورش را بر عهده دارد. افرادی که مدیریت مدارس به آنان واگذار می شود، مسئولیت بسیار سنگینی بر عهده دارند و اداره تمام امور آموزشی و پرورشی، اداری و مالی و هر چیزی که به تعلیم و تربیت دانش آموزان ارتباط دارد بر عهده مدیر واحد آموزشی است. ارتباط مثبت و سازنده با اولیا، مربیان، خیرین و خانواده های آنان دارای اهمیت ویژه ای است. یک مدیر و رهبر مدبر برای رسیدن به افق های عالی آموزش و پرورش و ایجاد مدرسه ای دوست داشتنی، می بایست بهترین شیوه مدیریت را با آگاهی و علم اتخاذ نموده و مجموعه آموزشی را هدایت نماید. (کاظمی (۱۴۰۱)، ص ۱۶)

مدیریت تحول اثربخش

تحولات محیطی در عصر حاضر با سرعت حیرت انگیزی تار و پود زندگی فردی و اجتماعی آدمی را درنوردیده و همه امور پیدا و پنهان جامعه را دگرگون کرده است. در این دنیای متحول و متلاطم، تنها افراد، سازمان ها و نهادهایی می توانند به ادامه حیات خویش امیدوار باشند که تحولات را درک کرده و پاسخ مناسب و مثبت به آنها بدهند. (میرزاخانی، ۱۴۰۱)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

نکته قابل تامل این است که، دست یافتن به برنامه تحولی اثربخش در دنیای متغیر کنونی به امری پیچیده تبدیل شده. زیرا سرعت و گستردگی تغییرات و تحولات به گونه ای است که فرصت طراحی، تدوین و اجرای برنامه های دراز مدت را با چالش های جدی رو به رو کرده است. پیچیدگی این امر تخصصی در نهادهایی مانند آموزش و پرورش که با «انسان» و «تحولات انسانی» رو به رو هستند دو چندان شده و علی رغم ضرورت تدوین برنامه های تحول راهبردی، تحقق آن را سخت تر و مشکل تر ساخته.

مدیریت تحول دو وظیفه اساسی بر عهده دارد:

الف) ایجاد آمادگی برای تحول

ب) غلبه کردن بر مقاومت در برابر تغییر

مدیریت تغییر در سازمان ها، یکی از مشکل ترین وظایف مدیران پیشرو می باشد، زیرا تغییر در یک شب تحقق نمی یابد حتی اگر تغییر ساده باشد برای پذیرفته شدن آن از طرف کارکنان نیاز به زمان می باشد. مدیریت تغییر عبارت است از «فرایند اصولی برنامه ریزی، سازماندهی و اعمال تغییر از مرحله برهم زدن وضع موجود تا تحقق حالت کاملاً آماده به کار در آینده و وضع مطلوب، هنگامی که تغییر آغاز می شود». سازمان نه در حالت گذشته قرار دارد و نه در حالت آینده در حالی که کار نیز باید ادامه داشته باشد. (کاظمی

(۱۴۰۱)، ص ۱۶)

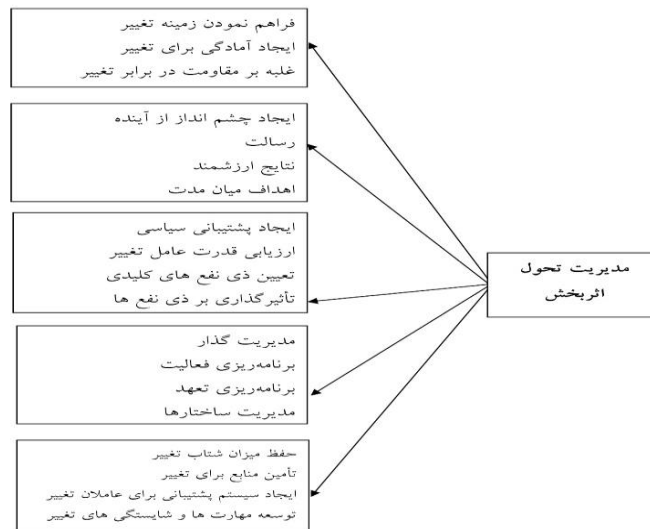


ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

نمودار مدیریت تحول اثربخش



- مدیریت تحول بنیادین در آموزش و پرورش

نهاد آموزش و پرورش، با پیچیدگی و ویژگی های خاص خود و گستردگی قلمرو فعالیتش باید بتواند پاسخگوی تحولات فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه باشد. فرایند تعلیم و تربیت امری «زمان بر» و «دیربازده» است که در طولانی مدت به بار می نشیند. مخاطبان نهاد آموزش و پرورش، کودکان و نوجوانانی هستند که آن چه را «امروز» فرا می گیرند «فردا» در افکار و رفتار خویش متجلی می سازند در نتیجه فعل و انفعالات آموزشی و تربیتی «امروز» بر چگونگی شکل گیری فرداهای دور و نزدیک تأثیر می گذارد و متقابلاً آرمان ها و اندیشه های «فردا» چگونگی سامان یابی امروز را متأثر می سازد. به بیان دیگر برنامه های «امروز» و «فردا» در فرایند تعلیم و تربیت به شدت به هم گره خورده و این نهاد بیش از سایر ارگان ها و نهادها به برنامه های تحولی نیازمند است به همین دلیل امروزه نهادهای آموزشی در اکثر کشورهای جهان با مسئله «تدوین و اجرای برنامه های راهبردی تحول آفرین» دست و پنجه نرم می کنند.

لذا «ضرورت تحول بنیادین و اساسی در آموزش و پرورش» هم چنان به قوت خود باقی است و این امر به مطالبه جدی مقام معظم رهبری و نهادهای سیاست گذار و مسئول در حوزه فرهنگ و علم تبدیل شده و مورد تأیید و درخواست کارشناسان مجرب و مدیران و معلمان فرهیخته می باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

خوشبختانه در پاسخ به این مطالبه عمومی، «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» تدوین و به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش و شورای عالی انقلاب فرهنگی رسید و برای اجرا به دستگاه آموزش و پرورش ابلاغ شد.

مدیریت تحول بنیادین در آموزش و پرورش باید از هوشمندی و توانمندی بالایی برخوردار باشد تا بتواند این حرکت سرنوشت ساز را در سازمان بزرگ و گسترده آموزش و پرورش مدیریت کند و با برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، فرایند امور را هدایت و رهبری کند.

اغلب مدیران، تغییر را برای موفقیت سازمانی، حیاتی می دانند و دائماً در جستجوی راه هایی برای کارآمد کردن تغییرات سازمانی هستند.

فیلیپ کومبز^۱ یادآور می شود که «اگر قرار است تحولی در عرصه تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزش و پرورش آغاز شود.» (توحیدی پور، امیریان پویا (۱۳۹۸)

- مدیریت و رهبری فرهنگی و تربیتی

یکی از رویکردهای حاکم در نظام آموزش و پرورش، رویکرد فرهنگی - تربیتی است تا زمینه تربیت پذیری کودکان و نوجوانان را متناسب با فرهنگ اسلامی - ایرانی فراهم آورد و محیط آموزشی را به مدرسه ای پویا و دوست داشتنی مبدل سازد. در نتیجه براساس دلالت های فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی مدیریت و رهبری آموزشی، باید ویژگی ها و اقتضانات «رهبری فرهنگی - تربیتی» را کسب نماید تا دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین را میسر سازد. توجه به فرهنگ اسلامی - ایرانی و رعایت اقتضانات آن در مدیریت و رهبری تحول، یک ضرورت است و عدم توجه به آن می تواند مانع موفقیت در فرایند تحول آفرینی باشد زیرا فرهنگ می تواند تأثیر قدرتمندی بر مدیریت و رفتار سازمانی داشته باشد.

از این منظر، رهبران و مدیران تربیتی با اسوه قرار دادن پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین (ع) و بهره مندی از سیره هدایتی و سبک رهبری و مدیریتی ایشان و با الهام از آیه (لقد کان لکم فی رسول الله اسوه حسنه، احزاب آیه ۲۱) در صدد هستند تا دستیابی به اهداف تربیتی و هدایتی نظام را تسریع و تسهیل نمایند. مدیران و رهبران فرهنگی به اقتضای حوزه فعالیت خویش باید از توانمندی ها، شایستگی

^۱ Philip Combs



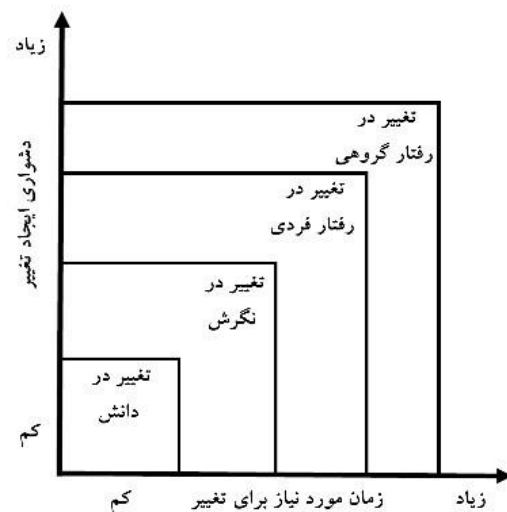
ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ها و مهارت هایی برخوردار باشند که دستیابی به اهداف و تحقق برنامه های فرهنگی - تربیتی را امکان پذیر سازد. برخی از این ویژگی ها عبارتند از: دینداری و التزام عملی به رعایت ارزش ها و اصول دینی، عدالت خواهی، نوع دوستی، آزاد اندیشی در امور فرهنگی، مشارکت پذیری، عشق و پایبندی به فرهنگ ملی، قانون پذیری، آشتی ناپذیری با کفر و استکبار، آینده نگری، مثبت اندیشی و (کازمی (۱۴۰۱)، ص ۱۶)

از دیگر ویژگی های مؤثر برای رهبران تحول آفرین، صبوری و خویشتن داری و تقوی است. تحول بنیادین از منظر فرهنگی - تربیتی تحول در دانش ها، بینش ها، نگرش ها و تغییر در رفتارهای فردی و رفتارهای گروهی است و این امور، کاری زمان بر و دشوار است و به صبر و بردباری نیاز دارد. چنین مدیریت و رهبری در محیط آموزشی منجر به تحول و پویایی مدرسه و تحقق اهداف سند تحول بنیادین است.

در این نمودار نسبت زمان مورد نیاز تغییر با میزان دشواری آن به تصویر کشیده شده که می تواند الهام بخش مدیران تحول آفرین باشد.



رهبران در جهان امروز با پیروانی سروکار دارند که از حیث علائق، آداب، نگرش ها و نظایر آن بسیار متنوع هستند. از این رو انعطاف پذیری سبک رهبری به حدی است که در گذشته هرگز سابقه نداشته. رهبری در آینده مبتنی بر خود آگاهی رهبران و پیروان و احساس مسئولیت مشترک آنان و همکاری و همفکری متقابل است. در چنین فضایی، رهبران به تصمیم گیرندگان و خط مشی گذاران میادین



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اخلاقی تبدیل می شوند و به این حقیقت می رسند که نخستین خط مشی هدایتی، اخلاق است و التزام به همین اخلاق است که بشر را قادر می سازد تا به حیات خود ادامه دهد. (کاظمی (۱۴۰۱)، ص ۱۷)

مدیریت مشارکتی در مدرسه دوست داشتنی من

«مدیریت یک هنر است. ابتکار عمل و خلاقیت بخش جدایی ناپذیر رویکرد مدیریت مشارکتی است.»

مشارکت یک نیاز سررشتی است واز دیر باز ، با زندگی انسان پیوند داشته و همواره زیربنای زندگی اجتماعی و تمدن های کهن و نوین بشری بوده . مدیریت مشارکتی نوعی شیوه پیچیده مدیریتی است که ابعاد وسیعی را شامل می شود . سازمانهای بزرگی چون نهاد آموزش و پرورش ، بازوان قوی برای مدیریت است که ، بسیاری از مشکلات درون سازمانی را سامان می بخشد. مدیریت یکی از عوامل زمینه ساز پیشرفت و توسعه در فرآیند تعلیم و تربیت جامعه محسوب می گردد. مدیریت مشارکتی امتیاز بالقوه ای برای مدارس و کارکنان دارد . مدیریت مشارکتی عبارت است از «مجموعه گردش کار و عملیات که تمام کارکنان و زیردستان یک سازمان را در روند تصمیم گیری های مربوط به آن سازمان دخالت و شریک سازد.» از طرفی مشارکت براساس علاقه و داوطلبانه است واز ایده ها، نظرات و ابتکارات همه ی آنها برای حل مسائل و مشکلات مدرسه استفاده می گردد و تقسیم اختیارات بین مدیر و کارکنان مشهود است.

در مدرسه دوست داشتنی من ، مدیریت به شیوه مشارکتی است. مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه مدرسه و سبب تقویت روحیه و انگیزه و توانمندسازی کارکنان گردیده است . در محیط آموزشی مدرسه دوست داشتنی من ، معاونین علاوه بر پرداختن به فعالیت های تعریف شده خود و نیز معلمان که اداره کلاس و تحقق اهداف تدریس را بر عهده دارند در امر تصمیم گیری مشارکتی از طریق به اشتراک گذاشتن ایده ها و تجربه ها در جلسات شورای معلمان به صورت دوره ای و به اشتراک گذاشتن دستاورد های آموزشی و تجربیات خود با سایر همکاران به صورت خاص در جلسات هم اندیشی آموزگاران هم پایه ، یک محیط آموزشی قابل اطمینان و خود کارآمد را رقم زده اند . (شارع پور، محمود(۱۳۹۰)

در مدرسه دوست داشتنی من ، مدیر، معاونان ، معلم ، کارکنان و... از یکدیگر می آموزند و یادگیری های خود را در اختیار مدرسه قرار می دهند. مدیر در مقام راهبر یادگیری است و معلم پل ارتباطی بین یادگیری های کلاس خود و سایر اعضای مدرسه است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

نتیجه این مدیریت مشارکتی در مدرسه دوست داشتنی من : داشتن اهداف مشترک با همکاران ، درک مشترک ، اعتماد ، مشارکت فعال و گفت و گو ، احترام به ابتکار عمل معلمان و نگرش مثبت به تدریس معلمان است.

مدیریت مشارکتی در مدرسه دوست داشتنی من که نوعی هنر در رهبری و مدیریت است ، توانسته مدرسه را برای معلمان و دانش آموزان محیطی شاد، پویا و دوست داشتنی نماید تا آنها بتوانند توانایی ها و قابلیت های خود را به منصفه ظهور برسانند و همین امر باعث شده بازدهی و کیفیت آموزشی در مدرسه دوست داشتنی من افزایش یابد و احساس احترام به خود ، رضایت شغلی و همکاری با مدیریت در فضای قابل اعتماد و دوستانه سازی و جاری باشد.

کیفیت بخشی در تمام پایه ها و فراهم آوردن محیطی شاداب ، دلپذیر، پویا و جذاب برای همکاران و دانش آموزان یکی از اهداف مهم مدیریت در مدرسه دوست داشتنی من است . مدرسه ای از جنس تراز انقلاب که هدف غایی آن تحقق حیات طیبه برای دانش آموزان عزیز می باشد .

مدیر، رهبری توانمند و آگاه

مدیر یکی از مهم ترین ارکان مدرسه ای دوست داشتنی است که علاوه بر کارکرد اجرایی، کارکرد رهبری او در مدرسه نمایان تر و مهم تر است. در این مدرسه مدیر، مشتاق به مدرسه و معلم و دانش آموز است. او دارای دیدی کلان گر، علاقه مند به تغییر و هدایتگر متناسب با شرایط، دارای کارایی شخصی و میان فردی بالا، با اخلاق و شفاف در اجرای امور و ارتباطات، محرک توانمندی های سرمایه انسانی، تقویت کننده مشارکت پذیری افراد و هدایتگر فعالیت ها تا رسیدن به اهداف در سطوح عالی است. مدیر علاوه بر اقتدار قانونی دارای اقتدار معنوی است و با مهارت های مختلف در هدایت بحران، زمان مشارکت، آموزش، با اقتضائات محیط پیرامونی کاملاً آشناست. چنین مدیری تنها به دلیل داشتن تجربه مدیریت انتخاب نشده است بلکه براساس ملاک ها و صلاحیت های از پیش تعیین شده و در یک فرایند عادلانه انتخاب و گزینش شده است. بنابراین به واسطه موارد یاد شده چنین مدیری الگویی شایسته خواهد بود و از مقبولیت ویژه ای برخوردار است. (کاظمی، محمد (۱۴۰۰)) در رهنامه نظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران در این ارتباط آمده است که:



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

«مطالعات و پژوهش های انجام شده تجارب و اجماع آراء و اندیشه های کارشناسان و متخصصان مبین ضرورت تهیه و تدوین یک نظام رهبری و مدیریت جامع با توجه به اقتضات و شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی برای تربیت رسمی و عمومی کشور است. رهنامه فلسفه تعلیم و تربیت رسمی و عمومی نظام رهبری و مدیریتی که ضمن برخورداری از هوشمندی لازم، قادر باشد همه نیروهای تغییر را هم جهت کرده و به طور کارا و اثربخش به سوی منابع انسانی، مالی، فیزیکی، اطلاعاتی، زمانی، فرایندهای مدیریتی و آرمان ها و اهداف مشترک رهنمون کند. برنامه ریزی درسی، آموزشی و پژوهشی، سبک ها، نقش ها و فنون اداره و اعمال تغییرات لازم و به موقع و سازماندهی از جمله این نیروها هستند که در زیر نظام رهبری و مدیریت رسمی و عمومی مورد توجه قرار گرفته اند.» تضمین کار آمدی و اثربخشی، توسعه مشارکت، افزایش رقابت و نظارت، برقراری انسجام، تعامل و هم افزایی، تغییر فرهنگ سازمانی (دانش، مهارت و نگرش) و توسعه خلاقیت فردی و سازمانی از وظایف مدیریت و رهبری آموزشی است. همچنین دین محوری و بسط عدالت تربیتی، مسئولیت پذیری و پاسخگویی، شایسته سالاری، مشارکت جویی، پژوهش محوری، همه جانبه نگری، شفافیت در امور و استمرار و پیوستگی از اصول مربوط به انتخاب چنین مدیری می باشد.

در مدرسه دوست داشتنی من ، هدف عالی مدیریت، ایجاد محیط سازنده و برقراری مناسبات اثربخشی است که از طریق آن، دانش آموزان عزیز بتوانند با آموختن از خود و دیگران امکان بهسازی و توسعه مستمر الگوهای ذهنی را در خود فراهم آورند. به عبارت دیگر، دانش آموزان مدرسه دوست داشتنی من ، نه تنها از معلمان، محتوا و محیط آموزشی، بلکه از همدیگر نیز می آموزند و یک شبکه یادگیری ایجاد می کنند. در این خصوص آموزش مهارت های زندگی متناسب با نیازهای مهارتی هر پایه، نقش اساسی در شکل گیری رفتار و شخصیت دانش آموزان عزیز داشته است. (کاظمی، محمد (۱۴۰۱)

تولید دانش حرفه ای زمینه مهم دیگری است که در مدرسه دوست داشتنی من همواره در حال انجام است. منظور از این مفهوم، دانشی است که می تواند به توسعه مهارت های «بازبینی» و «بازاندیشی» کمک کند و ظرفیت و توانایی عمل اثربخش را توسعه دهد. و این همان «علم عمل» است. این دانش توسط نظریه پردازان مشهوری چون کریس آر جزیس^۲ و دونالد شون^۳ ارائه و توسعه

^۲Chris R. Jazz

^۳Donald Shawn



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

یافته است. تبیین دلایل و باورهای نهفته در لایه های زیرین عمل انسان، گسترش یادگیری زاینده، ترویج گفت و گو با خود و دیگران، یادگیری در حین عمل، تفکر در حین عمل و برنامه ریزی به مثابه یادگیری، هدف این دانش است. یادگیری و تفکر در حین عمل نیازمند تحول بنیادین در طرز تفکر انسان، بازسازی مداوم آموخته ها، بازاندیشی مستمر رفتار، بهسازی تدریجی فرایندهای عمل و حرکت اساسی برای واریسی بی امان پیش فرض های ذهنی و آزمون مداوم تجربه های فردی و اجتماعی است. برای داشتن مدرسه ای پویا، بانشاط و دوست داشتنی لازم و ضروری است، زیرا چنین یادگیری در قلب و ذهن دانش آموزان نفوذ می کند، موجب آگاهی و تغییر رفتار می شود. به ایشان قابلیت ارتباط مؤثر با جهان خارج از ذهن را می دهد و از این طریق چشم اندازهای تازه ای را فراسوی آنان قرار می دهد. همچنین قابلیت های فراگیران را گسترش می دهد و بر توانایی خلاقیت و نوآوری آنان می افزاید.

مدیر برای داشتن مدرسه ای دوست داشتنی دارای چنین وظایفی است:

۱. برنامه ریزی و تعیین چشم انداز در زمینه ایجاد فرصت های متنوع و پویا برای دانش آموزان در درک و اصلاح موقعیت خویش با توجه به مقتضیات بومی و محلی.
۲. شناسایی ظرفیت های بالقوه خانواده و جامعه محلی در تدارک فرصت های تربیتی و بهره گیری از آن.
۳. ایجاد فرصت هایی برای هماهنگی و مشارکت معلمان در درک و بهبود موقعیت خود و دانش آموزان در جریان تربیت برای دستیابی به مراتب حیات طیبه.
۴. تأمین منابع با رعایت اصل عدالت آموزشی، نظارت و ارزیابی و اصلاح مداوم برنامه ها.
۵. افزایش ظرفیت های بالقوه دانش آموزان در سه سطح محصول، برونداد و پیامد.
۶. ایجاد فرصت هایی برای مشارکت نهادهای مردمی در ارائه خدمات متنوع و با کیفیت در جهت تحقق اهداف تربیت رسمی و عمومی.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۷. مشارکت در فعالیتهای اجتماعی در سطوح مختلف به منظور ارتقا سطح عملکرد مدرسه و جامعه در راستای اهداف تربیت رسمی و عمومی.

در مدرسه دوست داشتنی من به طور مرتب و منظم شورای مدرسه، انجمن اولیا و مربیان، شورای معلمان و شورای دانش‌آموزی تشکیل می‌شود. مصوبات مورد بررسی قرار می‌گیرد. برنامه‌های لازم جهت رسیدگی به مصوبات و اجرای به موقع با نظارت مستقیم مدیر انجام می‌گردد. همانطور که گفته شد، مدیر و رهبر آموزشی یکی از ارکان اصلی مدرسه است. بنابراین باید حضورش در تمام فرایندهای آموزشی و پرورشی مدرسه مشهود و پررنگ باشد. (باقری، توسلی، سجادیه (۱۳۹۰))

معلم یادگیرنده مادام العمر

معلم نیز یکی از ارکان مدرسه است. وظیفه زمینه‌سازی برای تحقق نظام تربیت رسمی و عمومی را بر عهده دارد. با عنایت به یافته‌های فلسفه تعلیم و تربیت و نیز با توجه به معنای تربیت، می‌توان معلم را راهنمای خردمند امینی دانست که وظیفه برنامه‌ریزی، آموزش، پشتیبانی، مشورت، بازخورد دادن و ترغیب دانش‌آموزان برای به چالش کشاندن موقعیت‌های کنونی جهت بسط و توسعه ظرفیت‌های وجودی را بر عهده دارد.

معلم قادر به تشخیص قابلیت‌ها و نقاط قوت و ضعف خود است و می‌تواند سطح بلوغ فکری و روانی خود را ارتقاء دهد. می‌تواند برنامه‌های آموزشی و تربیتی خود را به گونه ای سازماندهی نماید تا زمینه برای رشد و توسعه ظرفیت‌های وجودی و دستیابی دانش‌آموزان به مراتب حیات طیبه فراهم شود. معلمان مدرسه دوست داشتنی من، از نظر دانش و مهارت حرفه ای در سطح بالا قرار داشته و دائم مورد سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای قرار می‌گیرند و استخدام آنان منوط به داشتن آمادگی در حد مطلوب است. آنان علاقه‌مند به تدریس هستند و نسبت به آن عشق و علاقه فراوان دارند و از طرفی سعی در به روز نمودن خود در کسب مهارت‌های مورد نیاز دارند. معلم در مدرسه دوست داشتنی من، علم پژوهنده است. یعنی معلمی است که از کنار مسائل آموزشی و تربیتی به سادگی عبور نمی‌کند.

معلم، یک فرد مطلع و آگاه و در حد یک کارشناس ارشد مسائل زیستی، بهداشت فردی و گروهی و بهداشت روانی دانش‌آموزان و مدرسه را کنترل می‌نماید. به علاوه چنین کسی آشنا به رفتار شهروندی سازمانی است که خود موجب بهبود اثربخشی برنامه‌ها و



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فعالیت‌های مدرسه دوست داشتنی من و جذب بیشتر دانش‌آموزان و اولیا به مدرسه و کلاس‌های درس خواهد شد. آنان افرادی علاقه مند، فعال، مسلط به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای و مجرب در مهارت‌های مبتنی بر فناوری‌های نوین بوده و نه تنها از این مهارت‌ها در کلاس بهره می‌گیرند بلکه همواره در حال به روز نمودن خود در کسب این مهارت‌ها برای ارتقاء دانش و مهارت حرفه‌ای در تدریس به فراگیران هستند. (ذوعلم، ۱۳۹۹)

نتیجه گیری:

چشم انداز ۲۰ ساله نقشه جامع علمی کشور در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر این مفهوم اساسی تأکید دارد که با مدارس سنتی نمی‌توان دانش‌آموختگان را برای زندگی فردا آماده نمود و برای رسیدن به این که دانش‌آموختگانی دانا و توانا و متعهد در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی داشته باشیم نه تنها نیازمند تحول در تمامی عرصه‌های تعلیم و تربیت هستیم بلکه مفهوم مدرسه نیز نیازمند تغییر و تحول اساسی است. «مدرسه‌ای که دوست دارم» نمودی از یک واحد آموزشی با شیوه‌ها و تدارکات متحولانه است که بر چهار رکن اساسی «مدیر، معلم، دانش‌آموز و برنامه آموزشی و درسی» بنا نهاده شده است. این مدرسه مبتنی بر استفاده از اختیارات و مشارکت جمعی بنا نهاده شده و دارای مؤلفه‌هایی می‌باشد که با هماهنگی هم، زمینه‌های تحول آفرین آموزش مدرسه‌ای را بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در جامعه فراهم می‌نمایند. این مؤلفه‌ها شامل مدیریت توانمند و آگاه، نیروی انسانی مجرب و ماهر، دانش‌آموزان علاقه‌مند و مستعد، محتوا و برنامه‌ریزی جامع و انعطاف‌پذیر، فضای فیزیکی مناسب و با نشاط و تجهیزات و فناوری مناسب و کافی می‌باشند. همچنین در مدارس پویا، بانشاط و دوست‌داشتنی رویکردهای مهم و همه‌جانبه آموزشی مانند: پژوهش‌مداری، فعالیت‌های گروهی و پروژه‌ای، دین محوری، تربیت دینی و اعتقادی در قالب آموزه‌های قرآنی و سیره نبوی و هدایت ائمه اطهار و معصومین(ع)، مهارت‌های زندگی و تربیت شهروندی، حفظ هویت اسلامی و ملی، ارتقای مهارت‌های یادگیری فناوری‌های نوین، هوشمندسازی، آینده‌نگری و آینده‌پژوهی، تقویت اعتماد به نفس، خودباوری و توجه به استقلال فراگیران در یادگیری و مشارکت فعال فراگیران در یادگیری و تقویت مسئولیت‌پذیری آنان، فرهنگ یادگیری مادام‌العمر، تقویت مهارت‌های شناختی و فراشناختی، آشتی فراگیران با مدرسه و لذت بردن از محیط و آموزش‌های مدرسه‌ای، تربیت سیاسی در حد حفظ ارزش‌ها، سنت‌ها و آرمان‌های انقلاب اسلامی، تربیت حرفه‌ای و حرفه‌آموزی، تقویت خلاقیت و نو آوری، مشارکت گرفتن از دانش‌آموزان، خانواده، نهادهای مدنی و اجتماعی و



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

دولت در اداره امور و رفع مشکلات مدرسه توجه به الگوهای نظم محوری، توجه به تربیت بدنی و انجام فعالیت‌های ورزشی برای سلامت روح و جسم دانش‌آموزان و توجه به ارائه مشاوره قوی به دانش‌آموزان و برقراری ارتباط موثر با اولیای آنان مورد توجه است.

منابع:

- باقری، خسرو- طیبه توسلی، نرگس سجادیه (۱۳۹۰) - رویکردها و روش های پژوهش در فلسفه تعلیم و تربیت - انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- توحیدی پور، اکرم - محبوبه امیریان پویا (۱۳۹۸) - مقاله سند تحول بنیادین، خلق موقعیت‌های طرح بوم ساحت‌های شش گانه تعلیم و تربیت و مهارت‌های ده گانه تربیتی.
- ذوعلم، علی (۱۳۹۹) - مقاله الگوی هدف گذاری در برنامه درسی ملی: تبیین مفهومی و راهبردی تربیتی.
- شارع پور، محمود (۱۳۹۰) - جامعه شناسی آموزش و پرورش - انتشارات سمت.
- غلامی، هوشنگ (۱۳۹۰) - مقاله تربیت در ساحت‌های شش گانه رویکرد اصلی سند تحول .
- فروم، اریک ترجمه تبریزی، اکبر (۱۳۶۸) - جامعه سالم - انتشارات بهجت.
- کاظمی، محمد (۱۴۰۱)، سند تحول بنیادین رمز مدرسه دوست داشتنی من
- کاظمی، محمد (۱۴۰۰) - مقاله اهمیت رویکرد مدیریت مشارکتی در آموزش و پرورش.
- کاظمی، محمد (۱۴۰۰) - مقاله دانش افزایی همکاران برای داشتن یک مدرسه پویا.
- کاظمی، محمد (۱۴۰۱) - مقاله چشم اندازها و الگوهای تربیتی کارآمد در مدرسه تراز انقلاب اسلامی.