

بررسی حقوقی مسائل آموزش و پرورش در کیفیت بخشی به برنامه های فرهنگی - هنری

و راهکارهای مواجهه

مسلم سلیمانی^۱

رقیه سادات موسوی هاشمی^۲

چکیده:

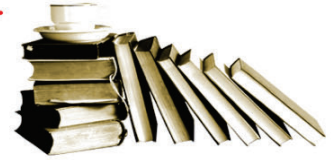
مسائل آموزش و پرورش، یعنی چراغی موجود در این نظام که به ذهن هر فرد ممکن است خطور کند که آیا وزارت آموزش و پرورش (آپ) با صرف هزینه های زیاد و وقت بسیار تا چه میزان توانسته است به اهداف خود که در دو بخش آموزش و تربیت (پرورش) می باشد، نائل شده است- اما آنچه در این تحقیق بیان می شود بررسی مسائل آپ در حوزه فرهنگ و هنر است و واکاوی این دو عنصر تقریباً فراموش شده، می باشد، که به منزله شاهرگ حیاتی برای حوزه آموزش و تربیت است- اگر چه همه مباحث، مثل تار و پود یک قالی درهم تنیده شده است و بر یکدیگر اثرگذاری دارند- این تحقیق به شکل توصیفی- توسعه ای و کتابخانه ای تقدیم مخاطبان عزیز می شود-

کلید واژگان: مسائل، آموزش، پرورش، کیفیت بخشی، فرهنگ و هنر-

۱ محقق، پژوهشگر، استاد پیشین حوزه، در حال ارائه رساله سطح ۴ (اجتهاد). نویسنده مسئول، (در حال حاضر مشاور نماینده مجلس شورای اسلامی)

Msoleymani5172@gmail.com

۲ دکتری تخصصی، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران: mailto:mroghisadat@gmail.com



۱- مقدمه:

در زمینه مسائل آموزش و پرورش در کیفیت بخشی، تحقیق‌های فراوان می‌شود ارائه کرد (از این به بعد به شکل اختصاری «آپ» می‌خوانیم). اما در مقاله حاضر به بیان «برنامه‌های فرهنگی- هنری و راهکارهای مواجهه با آن، بحث و بررسی می‌شود.

قبل از هر چیز در یک وزارتخانه با این گستردگی نیاز به یک سند تحول بنیادین است که کارشناسان اذعان دارند: «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» دارای اشکالاتی است که ضمانت اجرا ندارد و نمی‌تواند بخوبی اجرایی شود. بعد از داشتن یک سند با کمترین اشکالات، نیازمند نیروی انسانی مناسب و با انگیزه و بعد از آن ساختاری که بتواند مجموعه‌های درون خود را مدیریت و کنترل نماید، می‌باشد. اگر چه رویکرد ما، پاسخ‌گویی به مسائل مربوط به حوزه فرهنگ و هنر است اما با قالبی که ارائه می‌دهیم، می‌توان تمامی مسائل آپ را در آن جای داد و در یک برنامه‌ریزی چهار ساله به وضع مطلوبی برسیم که حداقل بتوان به ۹۰ درصد از سطح رضایت‌مندی، رسید. (یعنی ۹۰ درصد سند تحولی که اشکالات آن گرفته شده باشد!)

۲- بیان کلیات و تعاریف

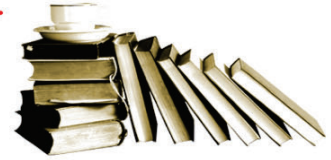
۲-۱- مسائل:

مسائل، جمع مسئله و یک کلمه عربی است به معنی سؤال، البته معانی دیگری نظیر: «نیاز، خواهش، درخواست، مطلب و قضیه» نیز بکار گرفته می‌شود. (قریب، محمد ص ۱۱۰۹) اما اصطلاحاً به مجموعه سؤالات و یا نیازهایی گفته می‌شود که وزارت آپ می‌بایست در خصوص جامعه هدف خود به انجام می‌رساند ولی نتوانسته است که به اهداف از پیش تعیین شده دست پیدا کند که به برخی از آن‌ها اشاره می‌رود و برای آن راهکار ارائه می‌شود.

۲-۲- آموزش:

آموزش، فرایند تسهیل یادگیری، یا کسب دانش، مهارت، ارزش، اخلاق، اعتقادات و عادت‌ها است، روش‌های آموزش شامل تدریس، آموزش عملی، داستان‌گویی، بحث و پژوهش هدایت شده است. آموزش غالباً تحت راهنمایی مربیان انجام می‌شود، اما فراگیران می‌توانند خود را نیز آموزش دهند. آموزش می‌تواند در شرایط رسمی یا غیررسمی انجام شود و هر تجربه‌ای که تأثیر شکل‌دهی بر نحوه اندیشه، احساس یا عمل فرد داشته باشد، می‌تواند نوعی آموزش تلقی شود. متدولوژی تدریس را تعلیم و تربیت می‌نامند. (ویکی‌پدیا)

به عبارت دیگر: آموزش به کارگیری تمامی اطلاعات ورودی است. یعنی وقتی یک شخص در خصوص موضوعی اطلاعات به دست می‌آورد و بتواند آن را به کار بگیرد، می‌گوئیم آموزش دیده است.



دهخدا در خصوص آموزش می‌گوید: آموزش [ز] (امص) اسم مصدر از آموختن، عمل آموختن، تعلیم: هر کس که آموزش روزگار او را نرم و دانا نکند، هیچ دانا را در آموزش او رنج نباید بردن که رنج او ضایع بود. (منسوب به انوشیروان، از قابوس‌نامه). و بعد چند بیت به‌عنوان شاهد می‌آورد که معنی آموزش روشن‌تر شود:

بباید خرد شاه را ناگزیر	هم آموزش مرد برنا و پیر	(فردوسی)
پدر باید اکنون که ببند ز من	هنرهای آموزش پیلتن	(فردوسی)
جود و احسان تو بی‌آمیزش آموزش است	هیچ دانا بچه‌ی بط را نیاموزد شنا	(سنائی)

در همه مثال‌ها بخوبی روشن است که آموزش، تنها ورودی اطلاعات نیست بلکه این اطلاعات باید خروجی داشته باشد و خروجی آن، بکارگیری آن اطلاعات است.

۳-۲- پرورش:

پرورش [پ ر و ر] (امص) اسم مصدر از پروردن، عمل پروردن، تیمار، مراعات، رعایت، تربیت، تربیه، تعلیم، تادیب، (فرهنگ دهخدا، نسخه آنلاین) در واقع می‌توان گفت «پرورش» یعنی مراقبت از شخص یا شیء به‌طوری که آسیبی به آن وارد نشود و مطابق میل ما رشد کند، بودن دو واژه «آموزش» و «پرورش» در کنار هم، دنیایی معنا از آن ساطع می‌شود. برخی بزرگان در این زمینه گفته‌اند:

صاحب‌نظران ایرانی یا مسلمان در حوزه تعلیم و تربیت در سده‌های پیشین (مانند امام محمد غزالی)، هیچ‌کدام در پی تعریف امروزی مفهوم «آموزش و پرورش» نبوده‌اند ولی در قالب اهمیت علم و دانش و رعایت اخلاق مطالب فراوانی دارند، اما در عصر حاضر، متفکران ایرانی مانند محمدباقر هوشیار، عیسی صدیق، اسدالله بیژن و امیرحسین آریان‌پور، مرتضی مطهری در این‌باره اظهارنظر کرده‌اند؛ ولی دانشمندان غربی از دیرباز تاکنون تعاریفی از «آموزش و پرورش» ارائه داده‌اند.

برخی از تعاریف آموزش و پرورش

محمدباقر هوشیار: آموزش و پرورش مجموعه منظمی از اعمال و رفتار است؛ به بیان دیگر آموزش و پرورش فعل و انفعالی است میان دو قطب روان (آموزگار و فراگیر) که مسبوق به اصلی و متوجه هدفی و مستلزم برنامه‌ای است. جان دیویی: آموزش و پرورش تکرار تجربه‌است، به منظور اینکه معنای تجربه گسترش پیدا کند و برای هدایت و کنترل تجربیات بعدی، فرد را بهتر قادر سازد.

ژان ژاک روسو: آموزش و پرورش هنر یا فنی است که به صورت راهنمایی یا حمایت نیروهای طبیعی و استعدادها، فراگیر (محصل) و با رعایت قوانین رشد طبیعی و با همکاری خود او برای زیستن تحقق می‌پذیرد.



دانشنامه بریتانیکا: از آن جایی که کودکان، بی سواد، نادان و غیرمطلع از فرهنگ جامعه‌شان به دنیا می‌آیند، برای درک فرهنگشان، به یادگیری مهارت‌ها، یافتن نقش‌شان در اجتماع و رسیدن به اهداف‌شان، به آموزش نیاز دارند. امیرحسین آریان‌پور: آموزش و پرورش عبارت است از «فرایند هدایت و جهت‌دهی عمدی تجارب انسانی»

فلسفه آموزش و پرورش

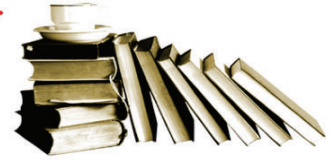
از آن جا که آموزش، به کودکان این قابلیت را می‌دهد که به صورت مستقل به سوی اهداف مورد نظرشان حرکت کنند و هویت ویژه‌ای در جامعه بیابند، اهمیتی غیرقابل چشم‌پوشی برای فلاسفه دارد- فلسفه آموزش به بررسی ماهیت و اهداف آموزش و ابزارهای آن می‌پردازد و در ارتباط با «نظریه آموزش» است، نظریه آموزش نوعی نظریه عملی بوده که سعی در فراهم آوردن رهنمود و روشن کردن تمامی جنبه‌های گوناگون آموزش (اعم از جنبه‌های تعلیمی، اخلاقی و سیاسی مربوطه) و همچنین ساختار اجتماعی وابسته با آن است، فلسفه آموزش از نیمه دوم قرن بیستم میلادی به بعد به صورت یک شاخه مشخص از فلسفه شناخته شده و مورد بررسی قرار گرفت.

به عبارت دیگر: آموزش و پرورش عبارتست از تمام واکنش‌ها و اثرات و راه‌ها و روش‌هایی که برای رشد و تکامل توانایی‌های فکری، معرفتی و همچنین مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار انسان به کار می‌رود، البته به طریقی که شخصیت انسان را تا ممکن ترین حد آن تعالی بخشد و یکی از ارزش‌های مثبت جامعه‌ای که در آن زیست می‌کند، باشد.

۲-۴- کیفیت بخشی

کیفیت، [ک/کِ فی یَ] (ع مص جعلی، امص) چگونگی و حالت و وضعی که حاصل باشد در چیزی، و در فارسی به تخفیف (بدون تشدید) نیز آید. (لغتنامه دهخدا آنلاین)

در کیفیت بخشی، با دو مقوله سروکار داریم، یکی در خصوص کالا و اشیا و دیگری انسان‌ها و خدمات ارائه شده به آنان، پر واضح است در کیفیت بخشی به کالا با انواع ایزو و استاندارد می‌توان کیفیت کالا را از درجه یک تا هر چند درجه که امکان داشته باشد، درجه بندی کرد. اما وقتی از انسان و خدمات علمی و معنوی به او صحبت می‌کنیم چطور باید کیفیت بخشی اتفاق بیفتد؟ یعنی چه موقع متوجه می‌شویم که اقدامات انجام شده با کیفیت بوده است؟ پر واضح است که در یک حساب سرانگشتی باید خروجی‌ها را رصد کنیم، ببینیم خروجی‌ها با اهداف منطبق هست یا نه. بطور مثال: هدف آموزش و پرورش دو چیز است، یکی آموزش (که خود انواعی دارد) و دیگری تربیت، یعنی رسیدن به یک نظمی که جامعه از ناهنجاری‌ها فاصله بگیرد و بجای آن ادب، احترام، رعایت حقوق و... جایگزین شود، که با یک مراجعه مختصر به محاکم دادگستری می‌توان فهمید که این مهم، چقدر محقق شده است.



۲-۵- فرهنگ

فرهنگ- [ف ه] (ا) (از: فر، پیشوند + هنگ از ریشه‌ی تنگ اوستایی به معنی کشیدن و فرختن و فرهنگ (هر دو مطابق است با ادوکات و ادوره در لاتینی که به معنی کشیدن و نیز به معنی تعلیم و تربیت است. (حاشیه‌ی برهان چ معین)، به معنی فرهنگ است که علم و دانش و ادب باشد، (لغتنامه دهخدا آنلاین)

فرهنگ فارسی معین واژه‌ی «فرهنگ» را مرکب از دو واژه‌ی «فر» و «هنگ» به معنای ادب، تربیت، دانش، علم، معرفت و آداب و رسوم تعریف کرده‌است، (آنلاین)

واژه‌ی فرهنگ در پهلوی ساسانی به صورت «فره هنگ» آمده‌است که از دو جزء «فره» به معنای پیش و فرا؛ و «هنگ» به معنای کشیدن و راندن، ساخته شده‌است. در نتیجه «فرهنگ» به معنای پیش کشیدن و فراکشیدن است، به همین سبب است که فارسی‌زبانان فرهنگ را سبب پیشرفت می‌دانند.

فرهنگ شامل هنر، ادبیات، علم، آفرینش‌ها، فلسفه و دین است. فرهنگ‌ها دارای عناصر بسیاریند که بطور آمیزه و نامیزه‌ی معنایی، در جامعه شناورند و درست از میان خودآگاه و ناخودآگاه هوشیاری اجتماعی عبور می‌کند. مردم برای تغییر فرهنگ خود لازم است زحمت زیادی بکشند، زیرا فرهنگ خواهان مانایی است، اما رسانه‌های جمعی می‌تواند آن را از راه بیگمان تغییر دهد. در برابر فرهنگ، نافرنگ است و عبارت است از آنچه جامعه با آن تعامل دارد ولی فرهنگ نیست، مانند اقلیم، آب و هوا، ژن، حوادث، وجود یا عدم وجود منابع طبیعی، سنت‌های الهی، بیماری‌ها و...

فرهنگ، راه مشترک زندگی، اندیشه و کنش انسان در یک جامعه است. فرهنگ در بر گیرنده‌ی این موارد است:

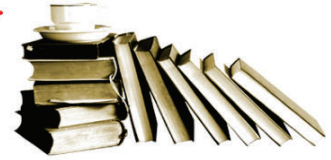
- سازگاری کلی با نیازهای غریزی و فطری و اقتصادی یا محیط جغرافیایی پیرامون
- سازمان مشترکی که برای فرو نشانیدن نیازهای اجتماعی و سیاسی که از محیط پیرامون بر خواسته‌اند، پیدا شده است
- مجموعه‌ی مشترکی از اندیشه‌ها و دستاوردها

فرهنگ دایره گسترده‌ای دارد که مثل یک پیکر عمل می‌کند--- چو عضوی بردرد آورد روزگار - دگر عضوها را نماند قرار.

۲-۶- هنر

فرهنگ فارسی عمید، هنر را اینگونه معنا می‌کند:

- فعالیتی که به منظور خلق آثار مبتنی بر برداشت‌های شخصی و عدم دریافت سود مادی صورت می‌گیرد.
- اثری که به وسیله‌ی این فعالیت به وجود می‌آید.
- کار نمایان و برجسته.



• [قدیمی] پیشه؛ صنعت؛ فن.

هنر مجموعه‌ای از آثار یا فرآیندهای ساخت انسان است که برای اثرگذاری بر احساسات و هوش انسانی یا به منظور انتقال یک مفهوم، خلق می‌شود و با خلاقیت انسان همراه است. همچنین هنر، توانایی و مهارت آفریدن زیبایی است که به شکلی نمادین ظهور می‌کند.

فرهنگ، جامعه، محل تولد، آب و هوا و تحولات زندگی شخصی افراد هنرمند عوامل متعددی هستند که در نوع هنر هر شخص می‌تواند تأثیر به‌سزایی داشته باشد. (ویکی پدیا، واژه هنر)

رشته هنر در ایران حدود ۴۰ رشته زیر مجموعه دارد ولی تا از هنر نام برده می‌شود، نوعاً چند رشته نظیر بازیگری، خوانندگی، نقاشی، خوشنویسی و چند مورد دیگر به ذهن خطور می‌کند که متأسفانه در حد آشنایی نیم صفحه‌ای هم در خصوص بسیاری از این رشته‌ها در کتب تحصیلی دانش آموزان به چشم نمی‌خورد. با شناخت کلی از معانی و تعاریف کلید واژگان، به بیان ارکان تحقیق می‌پردازیم.

۳- مسائل آموزش و پرورش

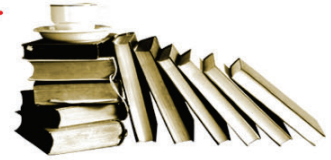
مسائل آموزش و پرورش عبارت از سؤال‌های کلی و جزئی در خصوص ماهیت و فلسفه وجودی وزارت آپ، ماموریت‌ها و اهداف آن می‌باشد، در هر کشوری، موضوع آموزش و تربیت از ارکان حیاتی و مهم آن کشور است که با توجه به جایگاه دستگاه متولی و افرادی که در سمت‌های مختلف در آن مشغول کار هستند، می‌توان ارزیابی کرد که آن کشور برای این دستگاه و شاغلین در آن چقدر اهمیت می‌دهد و برایش چقدر ارزش دارد.

تحقیقاً موضوع آموزش و پرورش (تربیت)، موضوعی است که بر اثر تکوین زمان و به تدریج، قالب و قوانین خاص خودش را پیدا کرد و امروزه آنچه را در هر کشوری می‌بینیم زائیده قرن‌های مختلف و آزمون و خطاهای بسیار است، اما با گذشت بیش از یک قرن در آموزش و پرورش حرفه‌ای ایران، می‌بینیم که بسیاری از اهداف محقق نشده است، که چرایی آن بصورت «سوال» نمودار می‌شود که، اصطلاحاً «مسائل آموزش و پرورش» عنوان گرفته است. اگر چه در موضوع تعلیم و تربیت، عناصر مختلفی دخیل است که گاهی به شکل ضربدری در یگدیگر اثر می‌گذارند.

ما در اینجا مهمترین سوالات را آورده و بطور تحقیق در ضمن مقاله یا راهکار پایانی برای همه آنها پاسخ و راه حل ارائه می‌دهیم:

• چرا آپ نمی‌تواند بخوبی از زیرساخت‌های فناوری برای ارتقا سطح تعلیم و تعلم بهره‌بردار؟

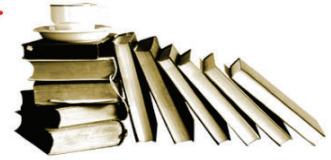
• چرا آپ در ارائه الگو به دانش آموزان ناموفق بوده است؟



- چرا سیستم تنبیه و تشویق برای دانش آموزان، معلمین، بدنه کارشناسی، مدیران و... در آپ بخوبی اجرا نمی‌شود؟
 - چرا یک دانش آموز مستعد باید از جهت کلاس آموزشی، معلم، زمان و... معطل دانش آموز کم استعداد شود؟
 - چرا اکثر معلمان، انگیزه انسانی، الهی برای تعلیم و تعلم ندارند و به معلمی، به عنوان یک شغل نگاه می‌کنند؟
 - چرا شغل معلمی در جامعه دارای امتیاز بالا نیست؟
 - چرا همه مدارس، در یک تاریخ باید شروع به آموزش کنند؟ چرا ایران چهار اقلیم در یک زمان دانش آموز باید در گرمای طاقت فرسا درس بخواند و در شهر دیگر در یخبندان؟ چرا نباید زمان تحصیل را بر اساس شرایط اقلیم تنظیم کنیم؟
 - چرا آپ نتوانسته است بعنوان نردبان تحرک اجتماعی باشد؟
 - چرا نیازهای به حق افراد جامعه بخوبی برطرف نمی‌شود؟
 - چرا در بین افراد جامعه ضعف اعتماد به نفس و خود باوری وجود دارد و تقلید و خود باختگی در برابر تحولات داریم؟
 - چرا از فرهنگ ملی مان گسسته شده‌ایم؟
 - چرا در علوم انسانی و اجتماعی ضعف داریم؟
 - چرا فقدان فرهنگ علمی و فنی در جامعه وجود دارد؟
 - چرا نسبت به یکدیگر بی اعتماد هستیم؟
 - چرا تحمل افکار دگر اندیش در ما نیست؟
 - چرا بین صنعت و دانشگاه‌های مان، گسست وجود دارد؟
 - چرا نظام آموزشی و تربیتی ما ناکارآمد است؟
 - چرا کاسبکاری و سودجویی در آموزش و تحقیق رواج یافته؟
 - چرا مدرک‌گرایی در بین ما معمول گشته؟
 - چرا از معنویت، اخلاق، وطن، جامعه، مردم و فضایل اخلاقی فقط لفاظی را فرا گرفته‌ایم؟ و...
- اگرچه چراهای بسیار دیگر در آپ وجود دارد اما اگر برای همین موارد، راهکار پیدا شود، می‌توان گفت تحول عظیمی در آپ بوجود خواهد آمد (در همین مقال پردازش خواهیم کرد)
- در مرکز «بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری» در زمینه مسائل و مشکلات آپ، تحقیق کوتاهی ارائه شده است که این مسائل را در پنج دسته تقسیم می‌کند:

۱-۳- اولویت‌های سیاستی در آپ

ورود هوشمندانه به سطوح بالای سیاستی، نیازمند تعیین اولویت‌های سیاستگذارانه بر مبنای معیارهای مشخص



و شرایط موجود است. هر سیاستگذاری باید بر اساس اهداف، امکانات و زمان در دسترس، دست به انتخاب معیارها و سپس اولویت‌های خود بزند. در شرایط موجود اگر قرار بر پیگیری چند هدف در سطح کلان مدیریت آموزش و پرورش باشد، مسائل زیر به‌عنوان پنج اولویت نیازمند مداخله تعیین می‌شوند:

الف: عدم اولویت آموزش و پرورش در نظام تصمیم‌گیری کلان کشور باعث شده است تا این نهاد باری گران بر دوش دولت تصور شود، از منظر معیارهای اولویت‌گذاری، تلاش برای بهبود تدریجی جایگاه آموزش و پرورش در نظام حکمرانی کشور راهبردی‌ترین کاری است که می‌تواند توسط تصمیم‌گیران آموزش و پرورش پیگیری شود.

ب: در تمام سازمان‌ها، نیروی انسانی، اصلی‌ترین سرمایه به حساب می‌آید، در آموزش و پرورش به خاطر ماهیت معنایی و انسانی وظیفه آن، توجه به جذب نیروی انسانی شایسته و حفظ رضایت آن اهمیت دو چندانی دارد. تعیین خط مشی برای جذب نیروهای توانمند در بخش ستاد و صف، آموزش و پرورش می‌تواند تأثیری بلند مدت در همه بخش‌های آموزش و پرورش داشته باشد. نیروی انسانی قدرتمند می‌تواند خود مطالبه‌گر قوی برای آموزش و پرورش در دولت و جامعه باشد.

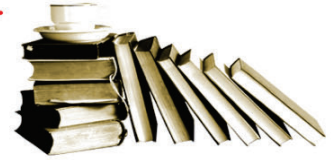
ج: مطالبه‌گری موثر جامعه، پشتوانه بزرگی برای آموزش و پرورش خواهد بود و در حال حاضر فقدان این مطالبه‌گری فقدان بزرگ به حساب می‌آید. یکی از برنامه‌ریزی‌های راهبردی سیاستگذاران آموزش و پرورش، باید آگاهی بخشی در ارتباط با آموزش و پرورش به جامعه باشد تا از این طریق جامعه مدنی به حمایت از نیازهای آموزش و پرورش بشتابد.

د: سیاست‌های خصوصی سازی در آموزش و پرورش در کنار وضعیت بد اقتصادی کشور در دهه گذشته باعث شده است نهاد آموزش عمومی کشور در معرض کوچک سازی و واگذاری گسترده به بخش خصوصی قرار گیرد. تجربیات ۱ سال گذشته نشان می‌دهد که اقتصاددانان دولتی به کیفیت آموزش در مدارس دولتی اهمیتی نمی‌دهند و هدفشان واگذاری حداکثری مدارس است. ادامه این روند در مدت ۱۱ سال می‌تواند آموزش و پرورش عمومی را به یک نهاد غیرفراگیر بدل کند، بنابراین فوریت دارد که سریعاً جلوی سیاست‌های خصوصی سازی در آموزش و پرورش گرفته شود.

ه: علی‌رغم تمام کاستی‌های مالی آموزش و پرورش و کمبود بودجه برای برنامه ریزی و نوآوری، لازم است که نیروی انسانی و منابع مالی موجود متناسب با یک برنامه ریزی واقع بینانه به کار گرفته شوند، پیشنهاد آن است که وزیر آموزش و پرورش جلوی برنامه‌ریزی‌های صوری در سازمان را گرفته و بودجه و امکانات موجود را در جهت اولویت‌های واقعی مدنظر تنظیم نماید، همچنین مانند سایر نهادهای دولتی و غیردولتی، آموزش و پرورش باید دست به بازسازی نهاد متولی نوآوری یعنی سازمان پژوهش و برنامه ریزی درسی بزند» (کریمیان، جلال؛ ۱۴۰۰/۸/۲۴)

۳-۲- ساختار تصمیم‌گیری

شورای عالی آپ، برخلاف «عالی» بودن، خود «سافل» است. این شورا تاسیس شده بود که بر جمیع سازمان‌های آپ



نظارت راهبردی داشته باشد، اما در ذیل وزارتخانه، و بصورت شورایی اداره می‌شود که به نحوی افراد این شورا ضمن کم‌کاری، فرار از مسئولیت هم دارند و کسی مسئولیت ناکارآمدی‌ها را گردن نمی‌گیرد، لذا ساختار راهبردی و نظارت در وزارتخانه آپ، ضعیف می‌باشد.

سیاستگذاری‌های درست همچون ریل قطار می‌ماند که باید حجم سنگینی از انسان و بار از نقطه‌ای حرکت و به نقطه مقصود، برسد. اگر ریل گذاری در حوزه آپ غلط باشد، بدون شک همه آن سوال‌ها (مسائل آپ) به وجود می‌آید. آپ؛ بزرگترین وزارتخانه و با ماموریت‌های مختلف آموزشی و تربیتی می‌باشد که برای همین امر چند گروه در دل خود را پرورش می‌دهد که می‌بایست برای همه آنان برنامه، سیستم کنترولی، نظارت و ارزیابی داشته باشد که اگر نباشد آن مسائل لاینحل باقی می‌ماند. این بخش‌ها عبارتند از:

۳-۳- خانواده آپ

وزارت آپ بزرگترین وزارتخانه از حیث جمعیتی و ارتباط با جامعه می‌باشد، لذا این خانواده ۹ فرزند دارد که به خوبی از پس امورات آن بر نمی‌آید.

۳-۳-۱- دانش آموزان:

کاظمی (کاظمی محمدمهدی، سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲) با بیان اینکه سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ شانزده میلیون دانش‌آموز در مدارس خواهیم داشت، گفت: سازماندهی ۱۶ میلیون دانش‌آموز و ۹۰۰ هزار فرهنگی، یک ابر برنامه است و برنامه‌ریزی ویژه نیاز دارد. این برنامه نیازمند همکاری ستاد آموزش و پرورش و ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها با حمایت استانداران و فرمانداران است. (خبرگزاری فارس، ۹ شهریور ۱۴۰۱)

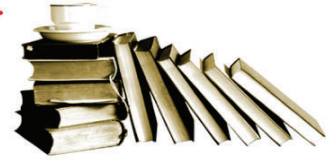
برنامه‌ایی که در این قسمت ارائه می‌شود نیازمند تحقیق جداگانه و بعد تجمیع آنان در قالب یک برنامه توسعه همه جانبه می‌باشد) این حجم از دانش آموز، چند نیاز و کنترل برنامه می‌طلبد، که خود نیازمند یک تحقیق مستقل می‌باشد (البته هرکدام از آیتم‌ها، امکان تقسیم بندی دانش آموزان از حیث استعداد و اجازه به هر طبقه تا یک میزان خاص برای پاس کردن یک یا چند کتاب از درس‌های سال آینده، باعث اتفاقات بسیار خوبی خواهد شد که توضیح خواهیم داد.

۳-۳-۲- اولیاء

بطور طبیعی این وزارتخانه تقریباً با ۳۰ میلیون نفر به عنوان اولیا، سروکار دارد که فرصت بسیار خوبی است برای ارتباط فرهنگی و هنری، (به آموزش و سایر مباحث نمی‌پردازیم)

۳-۳-۳- مربیان (معلمین)

به گزارش خبرنگار گروه جامعه ایرنا، یوسف نوری امروز یکشنبه در جلسه شورای مشاوران وزیر در امور ایثارگران در اردوگاه



شهید باهنر، اظهار کرد:

آموزش و پرورش ۹۷۰ هزار نیروی رسمی و پیمانی دارد، گفت: با احتساب بازنشستگان که آن هم حدود ۹۷۰ هزار نفر هستند و همچنین نیروهای حق التدریس و خرید خدمتی‌ها، حدود دو میلیون و ۴۰۰ نفر فرهنگی داریم.

نوری ادامه داد: با در نظر گرفتن جمعیت ۱۵ میلیونی دانش آموزان، گستره جمعیتی بزرگی داریم و بستر مناسبی برای فرهنگ سازی در زمینه‌های مختلف محسوب می‌شود (خبرگزاری صداوسیما ۱۴۰۱/۲/۲۵)

اگر یک برنامه تشویقی وجود داشته باشد و ارزیابی‌ها بصورت دقیق اتفاق بیفتد (که در بخش پایانی راهکار می‌دهیم)، هر معلم به تنهایی می‌تواند از جهت فرهنگی و هنری روی چند نفر بعنوان الگو تاثیر بگذارد؟

۳-۳-۴- کادر آموزشی مدرسه

در هر مدرسه چند معلم و چند معاون، سرایدار و نظافتچی وجود دارد، این کادر آموزشی می‌تواند بر چند صد نفر دانش‌آموز و خانواده‌های آنان و نیز خود کادر آموزشی، اثر فرهنگی (تربیتی) و هنری بگذارد، این کادر می‌تواند در طول دوران تحصیلی دانش آموز، با انواع رفتارها و خصلت‌های دانش آموز، آشنا شود و در جهت اثر بخشی و کیفیت بخشی همگام با خانواده‌ها، به زدودن اثرات منفی بپردازد.

۳-۳-۵- کادر اداری

در یک اقدام تحقیقی باید معلوم شود که حدود یک میلیون و صد هزار نفر معلم به چه تعداد کادر اداری نیاز دارد؟ به عبارت دیگر چرا برای یک میلیون و صد هزار نفر معلم، باید ۹۷۰ هزار نفر نیروی کادر وجود داشته باشد؟ وزارت آپ، بی رویه فربه شده است و با طرحی که در نتیجه‌گیری خواهیم داد، کل نیروهای ستادی نباید بیش از ۲۲ هزار نفر بشود.

۳-۳-۶- بدنه کارشناسی و کارشناس مسئول

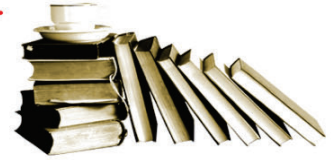
عمده فعالیت‌های این وزارتخانه، برگردان این قشر هست، اما در تصمیم‌گیری‌های کلان، نوعاً نظرات کارشناسی این قشر دیده نمی‌شود، با سازوکاری که ارائه می‌شود تیم ستادی شهرستان‌ها و وزارتخانه ناچار خواهند بود تا در حد بالایی از تصمیمات سلیقه‌ای، غیرکارشناسانه و لحظه‌ای، فارغ شوند و به نظرات کارشناسی راهبردی، تن دهند.

۳-۳-۷- مدیران میانی

مدیران میانی کسانی هستند که در هر شهرستان بعنوان رئیس، معاون و در برخی موارد رئیس یک اداره (مثل رئیس حراست) را شامل می‌شود که اینان تنها وظیفه‌ای که دارند این است تا تمامی برنامه‌ها به صورت شکلی تحقق پذیرد و در نهایت نظرات کارشناسی را به موقع تجمیع و بصورت سیستمی ارسال کنند.

۳-۳-۸- مدیران تصمیم گیرنده

بدون شک این مدیران کسانی هستند که در ستاد وزارتخانه مشغول رصد و جمع‌آوری همه نظرات کارشناسی برای



بهبود بخشی و کیفیت بخشی به سیستم آموزشی، فرهنگی و هنری می‌باشند.

این مدیران به مثابه دولت، «طرحی» آماده می‌کنند و به «هیأت امنای نظام آموزش و پرورش» (در خصوص این موضوع توضیح خواهیم داد) برای تصویب (که به منزله مجلس شورای اسلامی عمل می‌کند) ارائه می‌شود.

۹-۳-۳- هیأت تألیف کتب درسی

موضوع تألیف کتب درسی بسیار حائز اهمیت است، یک متن کارشناسانه و مورد نیاز باعث علاقمندی دانش آموز برای پذیرش آن خواهد بود. لذا یکی از علل گریز دانش آموزان در عرصه آموزش، غیر ضروری و کاربردی بودن محتوا، حجم زیاد و عدم نیاز آن‌ها می‌باشد.

بدون شک این وزارتخانه طویل و عریض بدون سیستم و برنامه جامع سند توسعه، نمی‌تواند به اهدافش برسد، مضافاً به اینکه ثبات مدیریتی در این وزارتخانه وجود ندارد و در طول ۱۰ سال، ۹ وزیر عوض می‌شود و هر وزیر هم زیر مجموعه خودش را می‌آورد، و حتی شاهد بودیم که یک مدیر در یک دبیرستان عوض شده و مدیر جدید می‌گوید: من حق دارم کادر خودم! را بیاورم، یعنی یک مدیر دبیرستان حاضر نیست با معاونین مدیر قبلی کار کند!!!

حال چنین وزارتخانه‌ای با این رویکرد می‌تواند در «مسائل آپ» پاسخگو باشد و برای آنها برون رفت پیدا کند؟! بدون شک جواب منفی است، چه باید کرد؟ در قسمت پایانی پاسخ همه این سوالات داده می‌شود.

۴-۳- تعارض رفتاری

این وزارتخانه می‌خواهد بر موارد ۹ گانه فوق، مدیریت کند، تقسیم کار کند، برنامه ریزی کند و... و در عین حال بر خودش نیز نظارت کند، این وزارتخانه باید به چهار قسمت ساختاری تقسیم شود:

اول: سیاستگذاری و ریل آفرینی

یک گروه باید در اتاق فکر، تمامی سیاستگذاری و قوانین بالادستی را به یک فرایند جامع تحت عنوان سند راهبردی و تحول تبدیل کنند.

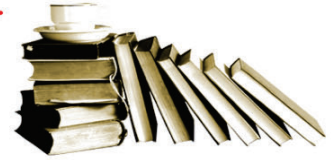
دوم: یک گروه باید مجری این سیاست‌ها باشند که عبارتند از تیم ستادی در شهرستان‌ها و ستاد وزارت.

سوم: یک گروه باید ناظر بر اجرای سیاست‌ها باشند.

چهارم: هیأت امنای نظام آموزش و پرورش تصمیم گیرنده نهایی است.

۵-۳- نظام انگیزشی

به عقیده اهل فن و مطلعین، بیش از ۹۰ درصد از خانواده آپ، ناراضی بوده و انگیزه برای کار و فعالیت بیشتر ندارند. این خمودگی چگونه به یک جریان رقابتی تبدیل خواهد شد؟



۴- نقش و تاثیر آپ در توسعه فرهنگ و هنر

با توجه به مطالبی که گفته شد خصوصا در قسمت ۳-۲ (خانواده آپ) متوجه می شویم که جامعه هدف آپ، هم گسترده است و هم متنوع و در مقاطع مختلف، به عبارتی «ز گهواره تا گور» را در بر می گیرد، حال، سوال اساسی این است که وزارت آپ چقدر می تواند بر این جامعه هدف تاثیر بگذارد؟ و تا الان چقدر تاثیر گذاشته است؟

در واقع توازن بین توان بالقوه و توان بالفعل چقدر است؟ به هر میزان که این دو توان به هم نزدیک باشد، موفق بوده است! ابتدا مفهوم و گستره دو موضوع فرهنگ و هنر را با هم مرور کنیم:

۴-۱- مفهوم و گستره فرهنگ

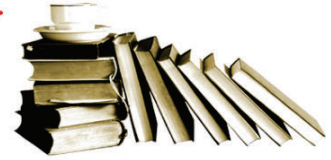
به اعتقاد نگارندگان؛ فرهنگ، همه ابعاد زندگی انسان را در بر می گیرد، از راه رفتن تا رانندگی، خوردن، خوابیدن، عهد و قرار، کار و زندگی، خانواده، صلح رحم، درس خواندن، توجه به مباحث اجتماعی، سیاسی و دنیای پیرامون و... فرهنگ قابل آموزش نیست، فرهنگ فقط بوسیله ارائه الگو و با رفتار از شخصی به شخص دیگر و از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود.

ادوارد تیلور (۱۹۱۷-۱۸۳۲) فرهنگ را، مجموعه پیچیده‌ای از دانش‌ها، باورها، هنرها، قوانین، اخلاقیات، عادات و هر چه که فرد به عنوان عضوی از جامعه از جامعه‌ی خویش فرا می گیرد تعریف می کند.

در یک تعریف در خصوص فرهنگ می خوانیم: فرهنگ عصاره‌ی زندگی اجتماعی است و در تمامی افکار، اهداف، معیارها، ارزش‌ها، فعالیت‌های انسان و ضوابط فردی و اجتماعی، منعکس می شود. یکی از تعریف‌های جمعی که از فرهنگ به عمل آمده است، آن است که: فرهنگ مجموعه‌ی پیچیده‌ای است از معلومات، معتقدات، هنرها و اخلاق، قوانین، آداب و رسوم و تمامی تمایلات، قابلیت‌ها و عادات مکتسبه که انسان در حالت عضویت در اجتماع، حاصل می نماید. (جواد منصوری: ۱۳۷۰) و یا مجموعه‌ی تمامی ساخته‌های انسانی و تجربه‌های جامع گروهی، فرهنگ نام دارد.

به طور کلی دایره‌ی فضای فرهنگ را چنان گسترش داده‌اند که گفته‌اند مجموعه‌ی معارف، عقاید، زبان، اساطیر، هنر، اخلاق، قوانین، آداب، رسوم، عادات مکتسبه انسان در جامعه و حتی هر نوع نظام تولید و توزیع اقتصادی و هر نوع نظام و سازمان سیاسی و مذهبی و خانوادگی و قضایی و نظایر آن‌ها را شامل می شود (جلال رفیع: ۱۳۷۳)

عده‌ای از صاحب‌نظران با توجه به این که فرهنگ را مجموعه‌ی ساخته‌ها و اندوخته‌های معنوی دانسته‌اند، بین فرهنگ و تمدن، فرق قایل شده و می گویند تمدن از مجموعه‌ی ساخته‌ها و اندوخته‌های مادی بشر حکایت دارد، حال آن که فرهنگ وجه معنوی این ساخته‌ها و اندوخته‌ها را روایت می کند. (جلال رفیع: ۱۳۷۳)



۴-۲- مفهوم و گستره هنر

پیش‌تر معنی لغوی هنر را دانستیم، اما معنی اصطلاحی در عین سادگی کلمه هنر، دارای پیچیدگی‌های خاص خودش است، در ذیل به چند بیان در خصوص هنر اشاره می‌رود:

- «هنر کوششی است برای آفرینش صور لذت بخشی که حسّ تشخیص زیبایی ما را ارضا کند و این حسّ، وقتی راضی می‌شود که ما نوعی وحدت یا هماهنگی حاصل از روابط صوری در مُدرکات حسّ خود دریافت کرده باشیم.
- هنر تجلی احساسات نیرومندی است که انسان آن‌ها را تجربه کرده است، این تجلی ظاهری به وسیله خط‌ها، رنگ‌ها، حرکات و اشارات، اصوات و کلمات صورت می‌پذیرد.
- کلمه هنر به معنای عام، نتیجه گرفتن از دانایی بوسیله توانایی و عمل است.
- هنر وسیله‌ای برای ثبت و ضبط احساسات انسانی در قالب مشخص، و نیز انتقال آن در خارج از عوامل ذهن و همچنین تفهیم آن احساس به دیگران است.
- هنر یک فعالیت انسانی و عبارت است از اینکه فردی آگاهانه و به‌یاری علایم مشخصه ظاهری، احساساتی را که خود تجربه کرده است، به دیگران انتقال دهد، به طوری که این احساسات به ایشان سرایت کند و آن‌ها این احساسات را تجربه کنند و از همان مراحل حسّی که او گذشته است، بگذرند.
- هنر در تجربه انسانی، روش خاصی از بیان حقایق زندگی است، (یعنی) اگر زبان علمی یا عادی که ما آن را در زندگی روزمره خود به کار می‌گیریم، دارای این ویژگی است که بیان مستقیم حقایق می‌باشد، زبان هنر این ویژگی را دارا خواهد بود که بیان غیرمستقیم همین حقایق است، تفاوت این دو زبان آن است که زبان نخست بر نقل حقایق به صورت واقعی خود استوار است، در حالی که زبان هنر بر عنصر تخیل استوار است.
- به عنوان مثال اگر بخواهیم انفاق در راه خدا را بیان کنیم، می‌گوییم هر کس برای خشنودی خدا اموال خود را انفاق کند، چند برابر آن پاداش خواهد گرفت، در این حالت این سخن، یک بیان واقعی یا عادی یا علمی می‌باشد، اما هنگامی که همین مفهوم را با آیه کریمه: «مَثَلُ الَّذِينَ يَنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ...» (بقره آیه ۲۶۱): مثال، کسانی که اموالشان را در راه خدا مصرف می‌کنند، همانند مثال دانه‌ای است... بیان می‌کنیم، این تعبیر یک بیان «هنری» خواهد بود و تفاوت تعبیر گذشته با این تعبیر، ایجاد یا افزودن یک رابطه جدید میان «انفاق» و «دانه گندم» است.
- هنر آن است که انسان: اندیشه‌ها و عواطف خویشتن را یا از طریق قلم، قلم مو و «چکش» یا ابزار تولید آواها به صورت «شعر»، «نثر» و «نقاشی» و «تندیس» و «موسیقی» به منصه ظهور برساند.



چنانکه پیداست این تعاریف از سه زاویه الف: منشأ و خاستگاه ظهور و بروز هنر ب: شیوه و روش انعکاس آثار هنری ج: تجلی و تبلور بیرونی آثار هنری، مفهوم هنر را به تصویر کشیده‌اند.

تعریف اول و پنجم به جهت نخست، یعنی منشأ ظهور هنر ناظر است، و تعریف چهارم و ششم، جهت دوم یعنی شیوه و روش انعکاس آثار هنری را مورد توجه قرار داده است، و تعریف دوم، سوم و هفتم براساس جهت سوم یعنی تجلی و تبلور آثار هنری شکل گرفته است، از سوی دیگر برخی از این تعاریف نظیر تعریف چهارم، هنر را انعکاس دهنده احساسات انسانی دانسته است، اما برخی از تعاریف نظیر تعریف هفتم، اندیشه‌ها و تفکرات را نیز به احساسات افزوده است.

به نظر می‌رسد که به منشأ ظهور و شیوه انعکاس آثار هنری، نمی‌توان هنر اطلاق کرد، آنچه مفهوم هنر را به دنبال می‌آورد، تبلور عینی و خارجی این خاستگاه و شیوه آن است، از سوی دیگر هنر افزون بر تجلی احساسات، تبلور اندیشه‌ها نیز هست. (مجله هنری مارسین، ۷ اسفند ۱۴۰۱)

با توجه به این نکات و با نگرستن به این تعاریف می‌توان تعریف ذیل را که از جامعیت بیشتری برخوردار است، برای هنر ارائه کرد: «هنر تجلی و تبلور زیباگونه و عینی احساسات و اندیشه‌های درونی و آثار آدمی است که با شیوه‌ها و ابزار متناسب، تجلی پیدا می‌کند».

۳-۴- ظرفیت‌های آپ برای کیفیت‌بخشی در حوزه فرهنگ و هنر

همانطور که در پیش‌تر، جامعه هدف ۹ گانه آپ را برشمردیم و گفتیم که وزارت آپ از سنین کودکی تا پیری با جامعه هدف خود همراه است و برای رسیدن به هدف، ابزاری دارد که هیچ نهادی ندارد (نظیر یک میلیون و صد هزار نفر معلم، وجود مراکز آموزشی در دورترین نقاط کشور، قدرت چاپ کتاب و جزوه در کمترین زمان و...) این شرایط را به وجود می‌آورد که توقعات از این سازمان منطقی و گسترده باشد، اما چرا جمعیت معلمان که یک هشتادم جمعیت کل کشور است، در بسیاری از موارد نمی‌توانند در خانواده خودشان نیز منشاء اثر باشند؟!

آپ؛ ظرفیت بالقوه برای توسعه فرهنگ و هنر به معنی حقیقی کلمه از حیث نیروی انسانی، امکانات، سرعت رسایی انتقال محتوا و غیره دارد اما نمی‌تواند آنرا بالفعل کند.

۵- آسیب شناسی نقاط ضعف آپ

تا کنون دانستیم که مسائل آپ چیست، حوزه فرهنگ و هنر می‌تواند چه عمقی داشته باشد و دایره مخاطبان این وزارتخانه چقدر گسترده است، و در عین حال می‌دانیم که این وزارتخانه به اکثر اهداف خود دسترسی پیدا نکرده است، اگر اهداف این وزارتخانه را آموزش، تربیت (پرورش)، اثرگذاری بر جامعه هدف و عدالت رفتاری در همه این امور بدانیم؛ می‌بینیم تنها در بخش نخست، توانسته است تا حدود زیادی به وظیفه خود عمل کند، یعنی توسعه و تجهیز مکان‌های آموزشی و آموزش تا پایان متوسطه، که در همین موضوع نیز کار به شکل کامل انجام نشده است.



وزارت آپ در یک تحقیق بین المللی بین ۷۶ کشور جهان (چون بقیه کشورها آمار مشخصی نتوانستند بدهند) ۵۱ می‌شود، جدول مقایسه‌ای معناداری دارد که من فقط ۵ کشور را ذکر می‌کنم:

الف: رتبه اول کشور سنگاپور؛ سرانه هر دانش آموز ۱۱ هزار دلار؛ متوسط حقوق معلمان ۳۴۸۰۰ هزار دلار در سال؛ می‌باشد.
 ب: رتبه سوم کشور کره جنوبی؛ سرانه هر دانش آموز ۱۲۳۷۰ دلار؛ متوسط حقوق معلمان ۵۶۸۶۷ دلار در سال؛ می‌باشد.
 ج: رتبه چهارم کشور ژاپن؛ سرانه هر دانش آموز ۱۰ هزار دلار؛ متوسط حقوق معلمان ۵۱ هزار دلار در سال؛ می‌باشد.
 د: رتبه دهم کشور کانادا؛ سرانه هر دانش آموز ۱۱۲۰۷ دلار؛ متوسط حقوق معلمان ۶۷ هزار دلار در سال؛ می‌باشد.
 ه: رتبه پنجاه و یک کشور ایران؛ سرانه هر دانش آموز ۶۰۰ دلار؛ متوسط حقوق معلمان ۲ هزار دلار در سال؛ می‌باشد.
 (خبرگزاری دانشجو، ۱۷ آبان ۱۳۹۹) که در موارد ذیل برخی مصادیق بارز این عدم موفقیت‌ها تقدیم می‌شود و بعد در قسمت پایانی برای همه آن‌ها راه حل داده می‌شود. (موارد بدون اهمیت در تقدم و تاخر ارائه می‌گردد)

۵-۱- عدم ثبات مدیریتی:

یکی از وزارتخانه‌هایی که مرتب دستخوش تغییر مدیران هست، وزارت آپ می‌باشد، به طوری که در ۱۰ سال گذشته ۹ وزیر به خود دیده است و هر وزیر هم تیم خود را وارد می‌کند و معلوم نیست تیم قبلی در بدنه می‌ماند یا به شغلی گمارده می‌شود که یا اصلا کار نخواهد کرد یا با تجربه‌ای که دارد، چوب لای چرخ بگذارد، مگر بخش اندکی که بر اساس وظیفه، هر جا قرار بگیرند، کار خودشان را انجام می‌دهند.

این بی‌ثباتی شاکله یک تشکیلات را بهم می‌ریزد که امکان اندیشیدن و برنامه‌ریزی حتی برای کوتاه مدت را نیز نمی‌دهد.

۵-۲- عدم انتخاب بر اساس شایسته سالاری

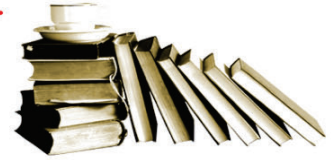
اگر همه کشور، بر اساس یک جدول ارشدیت (شایسته سالاری) عمل می‌کرد، الان وضع کشور در همه سطوح در بین کشورهای منطقه ممتاز بود، اما دادن کارهای بزرگ به آدم‌های کوچک که قانون گریز هم هستند و وجود آدم‌های متملق برای گرفتن پست در کنار این افراد نالایق، مملکت را به وضعی رسانده است که همه معترضند.

نبود یک ضابطه عادلانه و بدور از تبعیض برای انتخاب افراد در مسئولیت‌های مختلف، هم انگیزه افراد کاردان را کم کرده است و هم آدم‌های نالایق را جسورتر کرده تا بر اسب مراد خود سوار شوند.

وزارت آپ برای برون رفت و کارآمدی راهی جز تن دادن به شایسته سالاری با آیت‌هایی که عرض شد، ندارد.

۵-۳- سیاست زدگی

با آمد و رفت مدیران و تغییر کابینه و شعارهایی که هر دولت می‌دهد، این وزارتخانه نیز دستخوش ناملایمات سیاسی قرار گرفته است. این سیاست‌زدگی برای یک تشکیلاتی که متولی آموزش و تربیت هست و باید فرهنگ‌ساز جامعه باشد، بسیار مضر هست. خصوصا به این که با قدرت گرفتن برخی مدیران، نمایندگان، استانداران و ... افرادی در شهرستان، استان و ستاد



وزارتخانه، سکان دار این سازمان شده‌اند که اکثرا مورد قبول نیروهای کارشناس داخل وزارتخانه نیستند و همین امر باعث شکاف گسترده بین بدنه کارشناسی و مدیران می‌شود. و پیش‌تر گفتیم که کار اساسی را بدنه کارشناسی انجام می‌دهد.

۴-۵- عدم ارتباط مدیران تصمیم‌گیر با بدنه کارشناسی

وقتی یک مدیر بدون سلسله مراتب و به‌دور از شایستگی مدیر شود، بطور حتم زبان مشترک با بدنه کارشناسی نخواهد داشت، وقتی این ارتباط و تعامل برقرار نشود بدون شک تصمیم‌گیری درستی نیز نخواهد داشت و عدم تصمیم‌گیری درست به دو قشر خسارت وارد می‌کند. یکی دانش آموز و دیگری معلم، معلم که ناراضی بود، کار وزارت خوب پیش نمی‌رود، دانش‌آموز که راضی نبود، به خانواده‌ها کشیده می‌شود و در نهایت به نافرمانی‌های مدنی می‌انجامد.

۵-۵- حجم انبوه کار در مدارس

تمام سیاست‌های آموزش و پرورش از یکجا باید خروجی پیدا کند و آن هم مدرسه است، حجم زیاد خواسته‌ها، اعم از کارهای پرورشی، اردویی، اولیا و مربیان، آموزش، امتحانات، ثبت نام، مناسبت‌ها، جشن‌ها و... همه را مدیر و چند نفر معاون باید انجام دهند. حال موضوع بی‌انگیزگی و موارد گفته شده را کنار این موضوع قرار بدهید، طبیعی است تا جایی که اجبار! به انجام کار نباشد، کادر اجرایی وقت خود را صرف آن نمی‌کند. در نهایت در تلاشند تا کارهای ضروری و لازم را انجام دهند و دیگر برای کارهای فرهنگی و هنری تلاشی نخواهند کرد، زیرا انجام این کارهای فرهنگی و هنری نیز در اولویت وزارت نیست!

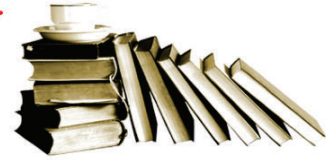
۶-۵- تشویق و تنبیه بجا

پر واضح است که اگر برای جامعه هدف ۹ گانه، خصوصا کادر اداری، معلم و دانش‌آموز، سیستم تشویق و تنبیه مناسب و به‌موقع اعمال شود، به مراتب وضع آموزشی و تربیتی بهتر از این خواهد بود، وقتی یک معلم که با انگیزه و شوق و از وقت خودش بیشتر از وظیفه برای دانش‌آموز دل می‌سوزاند، با معلمی که از زیر کار در می‌رود و این جدیت را ندارد فرقی ندارد و در برخی موارد بر اساس چاپلوسی یا خدای ناکرده روابط ناسالم، افراد، از ارزشیابی بیشتر و یا مدارس بهتر برخوردار می‌شوند، دیگر انگیزه‌های باقی نمی‌ماند.

۷-۵- دادن ابلاغیه آموزشی

یکی از موضوعات پرچالشی که همیشه معلمان در اول سال با آن مواجه هستند، ابلاغ ساعات درسی و واحد آموزشی است که قرار است در آن خدمت کنند...گاهی یک نفر با سابقه بالای ۱۵ سال و مدرک دکترا به حاشیه‌ترین مکان منتقل می‌شود و گاهی یک نفر در یک مدرسه حاشیه با مدرک لیسانس در آذرماه با روابطی که دارد به یک مدرسه خوب در دل شهر منتقل می‌شود، در صورتی که آن مدرسه حاشیه، نیازمند کادر آموزشی نیز هست!

پشت این اقدامات چه اهدافی وجود دارد؟ آیا برای آن معلم با سابقه و مدرک دکتری، انگیزه‌ای باقی می‌ماند؟



۸-۵- عدم تناسب ساعات درسی با مقوله فرهنگ و هنر

دانستیم که پردازش به مقوله فرهنگ و هنر از چه اهمیت و گستردگی برخوردار است. اما وقتی وارد جدول ساعات آموزشی می شویم معلوم می شود که برای این دو مقوله اهمیت چندانی قائل نشده اند.

الف: دوران ابتدایی:

برای کلاس های اول، دوم و ششم ۲ ساعت (یک زنگ) کلاس هنر و برای سوم، چهارم و پنجم یک ساعت (یک تک زنگ) کلاس هنر برنامه ریزی شده است، گفته شده که هنر حدوداً ۴۰٪ زیر رشته دارد، حال اگر وزارت آپ در صد استعدادیابی باشد چگونه و با چه برنامه ای می تواند استعداد یابی کند و برای شکوفایی آن برنامه مناسب داشته باشد؟

ب: متوسطه اول:

در متوسطه اول که از جهت روان شناسی دوران بسیار مهمی است و می تواند استعدادها جهت یابی شود، در کل هفته ۲ ساعت (یک زنگ) موضوع «فرهنگ و هنر» دیده شده است، همان استدلال فوق اینجا جاری است...

ج: متوسطه دوم:

در متوسطه دوم که به نوعی آمادگی برای تحصیل تخصصی در دانشگاه می باشد، رشته ها و گرایش های مختلفی وجود دارد که زمینه ساز تحصیل تخصصی در مقطع آموزش عالی است، در تمامی گرایش ها، چیزی به نام فرهنگ یا هنر وجود ندارد، فقط تنها در رشته علوم و معارف، ۲ ساعت به عنوان «مطالعات فرهنگی» آن هم در پایه ۱۱ وجود دارد. (مصوبات شورای عالی آپ)

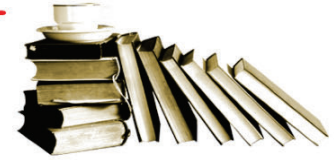
۹-۵- شرح وظائف معاون پرورشی

بطور مثال معاون پرورشی مقطع متوسطه دوم، ۳۷ وظیفه بر عهده دارد. که در واقع وظیفه آخر حکم «و غیره» دارد که هر وظیفه ای را در طول سال ابلاغ شد، باید انجام دهد.

اما بزرگ ترین اشکال این شرح وظایف و سند تحول آپ، عدم ضمانت اجرایی است، یعنی اگر یک معاون پرورشی همه موارد را انجام داد و یک معاون پرورشی ۱۰ درصد آنرا انجام نداد، اتفاق خاصی نمی افتد، نهایتاً کسی که به آب و آتش زده تا همه شرح وظایف را عملیاتی کند، یک تقدیرنامه از مدیر مدرسه، یکی از رئیس اداره و یکی از مدیر کل بگیرد که سرجمع ۳-۵ نمره در ارزشیابی دارد، حال خدا نکند یک مدیر با این معاون چپ کند که می تواند نمره ارزشیابی که دست مدیر است را به نازل ترین عدد برساند و این معاون پرورشی اگر چندین تقدیرنامه هم بگیرد، فایده ای نداشته باشد، و این یکی از عوامل اصلی بی انگیزه کردن نیروهای درون سیستم می باشد.

۱۰-۵- حقوق معلمان

کم بودن حقوق و امکانات رفاهی معلمان یکی از عوامل دیگر است که تمام برنامه های خوب لای کاغذ را نمی گذارد اجرایی



شود. آیا مدیران تصمیم‌گیر به این فکر کرده‌اند که بهترین مصوبه‌ها را با کدام نیروی انسانی می‌خواهند اجرایی و عملیاتی کنند؟ برخی نیروها مهارت لازم را ندارند و برخی انگیزه. برای این دو موضوع چاره‌ی اندیشیده شده چیست؟ نگاهی بیاندازیم به مقایسه حقوق معلمان در چند کشور:

سنگاپور؛ حدود ۳۵ هزار دلار در سال، کره جنوبی؛ حدود ۵۷ هزار دلار در سال، ژاپن؛ حدود ۵۱ هزار دلار در سال، کانادا؛ حدود ۶۷ هزار دلار در سال و ایران حدود ۳۶۰۰ دلار در سال (البته اگر متوسط حقوق معلمان ۱۵ میلیون تومان در ماه باشد که برخی کمتر از این می‌گیرند) بعد؛ سطح رفاه و خدمات عمومی را با ایران مقایسه کنید. وزارت آپ با چه مکانیزمی، می‌تواند معلم را راضی نگه دارد که به همه مأموریت‌ها عمل کند؟

۱۱-۵- آپ نمی‌تواند...

در خصوص تمام چیزهای گفته شده، بخوبی روشن است که آپ قادر به انجام مأموریت‌ها با مکانیزم فعلی و سند تحول فعلی نیست، باید پوست‌اندازی کند، باید به شکل حقیقی در خود تحول ایجاد کند، باید... باید کاری کند که در بخش بعدی پیشنهاد داده می‌شود.

۶- نتیجه‌گیری و ارائه راه حل:

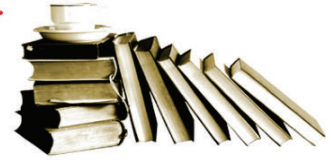
آنچه به عنوان «مسائل آموزش و پرورش» گفته شد و اشکال کردیم، دو راه حل بیشتر ندارد: یکی مدیریت و نظارت انسان محور، دوم: مدیریت و نظارت سیستم محور. با توجه به هوش مصنوعی، سیستم اولی همین است که شاهد هستیم، دخالت‌های غیرتخصصی، سلیقه‌ای و سیاست‌زدگی، عامل وضع امروز است. اما در مدیریت سیستم محور که همه داده‌ها به اپلیکیشن، با توجه به هوش مصنوعی داده شود، می‌تواند هم مدیریت کند و هم به موقع تجزیه و تحلیل. در ادامه ضمن شکافتن این موضوع، راه حل نیز ارائه می‌گردد.

۶-۱- عامل انسانی

در نظام جامع آموزش و پرورش فقط در یک جا دخالت و تصمیم عامل انسانی دیده می‌شود و بعد از آن، حتی شخص وزیر نمی‌تواند سلیقه‌ای عمل کند مگر آنچه که این عامل انسانی فوق، بعنوان وظایف و اختیارات به وزیر داده باشد و یا به دقت برشمرده شده باشد که چه مقدار از وظایف وزیر قابل واگذاری به مدیران زیر مجموعه است. اما این عامل انسانی چیست و چه اختیاراتی دارد؟

هیأت امنای نظام جامع آموزش و پرورش

با تشکیل این هیأت امنای، شورای عالی آپ و تمامی تشکلاتی که برای این وزارتخانه تصمیم‌گیر هستند (حتی مجلس شورای اسلامی) منحل و یا تصمیمات آنها بلااثر خواهد شد. این هیأت به‌عنوان عالی‌ترین مقام تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و نظارت بر نظام جامع آموزش و پرورش خواهد بود و وزارت آپ از زیر مجموعه دولت خارج خواهد شد.



افراد هیأت امنای نظام جامع آپ

دو جور عضو در این هیأت وجود دارد، یکی افرادی که با توجه به جایگاه خود باید در این هیأت باشند و دیگری افرادی که حسب قانون و با توجه به شایستگی‌های مکتسبه عضو این هیأت خواهند بود. افراد دسته اول تا زمانی که در منصب خود هستند، عضو می‌باشند و افراد دسته دوم به مدت ۵ سال (البته برای اولین بار در مجلس شورای اسلامی باید قانون آن تصویب شود و افراد مشخص گردد و بعد با تصمیمات دوسوم به علاوه یک، پیشنهادات و برنامه‌ها به تصویب برسد).

افراد این هیأت عبارتند از: رئیس جمهور، رئیس قوه قضائیه، رئیس مجلس شورای اسلامی، و هر کدام یک نفر را برای مدت ۵ سال معرفی کند (البته باید افراد معرفی شده کسانی باشند که حداقل ۲۰ سال در حوزه آموزش و تربیت، خصوصاً آموزش و پرورش و یا آموزش عالی، فعالیت و مدیریت کرده باشند)، یک نفر به عنوان نماینده مقام معظم رهبری، وزیر علوم و تحقیقات، وزیر ارشاد اسلامی، وزیر ورزش و جوانان، فرمانده کل سپاه (به دلیل فعالیت‌های بسیج)، رئیس حوزه علمیه کل کشور، رئیس کمیسیون‌های مجلس: آموزش و تحقیقات، تلفیق، اجتماعی، بهداشت و درمان و فرهنگی، رئیس دانشگاه تهران، ۵ استاد دانشگاه حسب بالاترین فعالیت علمی (درج مقالات علمی داخلی و خارجی و انتشار کتاب و ساعات آموزش در دانشگاه‌ها) که مجموعاً ۲۳ نفر افراد صاحب تجربه و متخصص در حوزه‌های آموزشی و تربیتی هستند (البته چپینش و تعداد را قانون مشخص خواهد کرد).

این هیأت، عالی‌ترین مرجع نظام آپ می‌باشد که بعد از تشکیل و انجام مصوبات، تمامی مصوبات آن برای تمامی دستگاه‌ها لازم الاجرا می‌باشد.

این هیأت یک نفر را برای مدت یک دوره ۵ ساله و در صورت نیاز با ذکر دلایل، تنها برای یک دوره ۵ ساله دیگر از بین خود یا افراد خارج از هیأت که حداقل دارای تجربه ۲۰ ساله همراه با مدیریت، از کارشناسی در بدنه آپ تا مدیریت‌های رده بالا بوده، برای عنوان «رئیس کل نظام جامع آپ» انتخاب می‌کند. رئیس کل، مجری سیاست‌های «هیأت امنای نظام جامع آپ» خواهد بود.

این بخش مربوط به سیستم قانونگذاری و دخالت عامل انسانی در نظام جامع آپ بطور مختصر تقدیم حضور شد.

۲-۶- نظام آپ سیستم محور

گفتیم که مدیریت و نظارت و اجرای بهترین چشم اندازها و سندهای راهبردی، با دخالت نیروی انسانی غیرشایسته، بی‌انگیزه و ملاحظه نگر، امکان‌پذیر نیست و می‌شود وضع فعلی، برای برون رفت از این وضعیت، ناچار به جراحی و تحول به معنی حقیقی، بنیادین هستیم.



پس؛ باید تمامی اهداف و برنامه‌ها را در قالب یک آبر اپلیکیشن با رویکرد هوش مصنوعی مدیریت کنیم، در اینصورت به بی‌نیازی از نیروی انسانی می‌رسیم که باید برای افراد اضافه فکری کرد (که داریم) و در عین حال قابلیت ثبت همه رخدادهای بدون نیاز به کاغذ و امکان ارزشیابی و ارزش‌گذاری فعالیت‌ها در هر زمان لازم (مثل: سیستم بانک که روزی چند بار رفرش می‌شود) بود.

مواردی که در آپ (اپلیکیشن)، قابل مدیریت هست، به قرار ذیل، بدون اهمیت در تقدم و تاخر تقدیم حضور می‌شود: (تمامی مواردی که در این بخش گفته می‌شود، پیشنهاد است که با توجه به دنیای هوش مصنوعی و نرم‌افزاری، قابل انجام است. کیفیت چگونه اجرا شدن آن برعهده یک تیم فناوری و نرم‌افزاری می‌باشد که قطعاً نیازمند چکش کاری است).

۶-۲-۱- حضور و غیاب

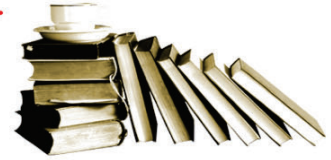
دسترسی به اطلاع دقیق از حضور و غیاب برای: کادر اداری، کادر آموزشی مدرسه و دانش آموز؛ می‌تواند یکی از موارد انضباط کاری و آموزشی باشد. با توجه به وجود زیرساخت فناوری و اطلاعات و اقدامات رادیویی و دسترسی همه افراد کادر و معلمین به گوشی هوشمند (اندروید) و بیش از ۹۰ درصد دانش آموزان به این گوشی، امکان عملیاتی کردن حضور و غیاب الکترونیکی وجود دارد. به این ترتیب که با توجه به نصب نرم‌افزار بر روی گوشی، وقتی شخص وارد محدوده شد، خود به خود سیستم حضور و خروج او را ثبت کند. این حضور و غیاب به سه روش امکان دارد: یکی باز بودن GPS گوشی موبایل و تعریف آن برای نرم‌افزار خاص، دوم از طریق سیستم محل آموزش یا کار، و بصورت دستی در سامانه ثبت شود و سوم توسط یک سخت‌افزار (گجت) که می‌تواند بصورت دستبند یا انگشتر طراحی شود و اگر کسی همراه نداشته باشد، غیبت بخورد...

۶-۲-۲- ارتباط با خانواده

این سیستم هوشمند به شکلی طراحی می‌شود که خانواده نیز بصورت آنلاین متوجه حضور و غیاب فرزند خود در محیط آموزشی خواهد بود و نیز کلیه برنامه‌ها و تکالیفی که بر عهده دانش آموز است و یا اولیا باید در جریان قرار بگیرند، در باکس مخصوص خودشان قابل رویت است. قطعاً وجود چنین سیستم هوشمندی، به کیفیت آموزش و اقدامات فرهنگی و هنری کمک می‌کند.

۶-۲-۳- نیازسنجی‌ها

قراردادن امکان ارتباط دوسویه بین کادر اداری، آموزشی، فرهنگی، دانش آموز و اولیا باعث می‌شود که نیازسنجی‌ها به روز باشد. بازخورد فلان درس یا فلان کار تربیتی یا حجم درسی و دهها آیت دیگر، این امکان را می‌دهد که همواره و در کمترین زمان، نیازهای علمی، تفریحی، هنری، ورزشی، آموزشی، جنسیتی و... مورد رصد قرار گرفته و حتی به شکل هفتگی بتوان جدول نموداری نیازسنجی‌ها را برای ارائه به «هیأت امنای نظام جامع آپ» ارائه و منتظر مصوبات خاص برای کیفیت‌بخشی به همه امور بود.



این امکان در آپ فراهم می‌شود که هر معلم، دانش آموز و عوامل مرتبط مثل معاونت‌ها، بعد از هر درس یا واقعه فرهنگی و هنری، نظرات خود را اعلام نمایند و لذا می‌توان بصورت هفتگی بازخورد تمامی آموزش‌ها و موارد فرهنگی، هنری، ورزشی و... را رصد کرد و برای آن برنامه بهینه داشت. حتی می‌توان موضوعات و چالش‌های اجتماعی را بررسی کرد و از خود همین مجموعه راه برون رفتن را جویا شد.

وزارت آپ با گستردگی خاص خود، از گردش مالی بالایی برخوردار است (اگر چه این گردش مالی نسبت به سازمان‌های هم‌تراز در کشورهای توسعه‌یافته یا حتی در حال توسعه، بسیار ناچیز است اما در کشور ما حدود ۱۳ درصد بودجه کل کشور می‌شود) و براساس برآورد دقیقی که از مراکز آموزشی خود دارد، می‌تواند اختصاص بدهد، نه اینکه یک مدرسه از امکانات بالا برخوردار باشد و مدرسه‌ای دیگر فاقد کمترین امکانات.

در این قسمت که همه امکاناتی که یک مدرسه دارد، هر ساله در اول شهریور تا سوم شهریور توسط مدیر مرکز آموزش با ذکر درصد فرسودگی آن (اینکه چند سال مورد استفاده است) و با توجه به شرایط اقلیمی و جمعیت دانش آموزی و هر آیتم دیگر بارگزاری می‌شود و حداکثر تا ۲۵ شهریور تجزیه و تحلیل سیستمی اتفاق می‌افتد و معلوم می‌شود که هر مرکز آموزشی چقدر به تجهیز امکانات و یا توسعه و هر چیز دیگر نیاز دارد، شاید اطلاع سنجی در این قسمت خود به چندین باکس ورودی اطلاعات منجر شود، و همچنین است سایر موضوعاتی که در این آپ مورد بارگذاری قرار می‌گیرد.

۳-۲-۶- تحقیق و پژوهش

یکی از آیتم‌هایی که برای ارزشیابی معلمان و تفاضل کادر اداری و دانش آموزان مورد ارزیابی جدی قرار می‌گیرد، این آیتم هست که قطعاً از بخش‌های متفاوتی برخوردار است، که به شکل جزئی‌تر عرض می‌کنیم:

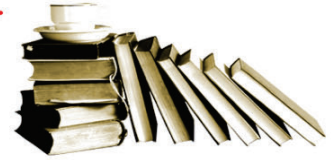
الف: معلمان، کادر اداری ستادی، مدیران و معاونین مدارس:

موضوع تحقیق و پژوهش می‌تواند ۲ آیتم کلی داشته باشد:

یک: تحقیق و پژوهش‌های درون سازمانی

دوم: تحقیق و پژوهش‌های برون سازمانی

در موضوع اول برای تمام موضوعاتی که سالانه و در زمان‌های خاص نیاز به تحقیق می‌باشد، باکس مورد نظر در زمان خود باز می‌شود و کلیه افراد ذکر شده آثار تحقیق و پژوهش خود را بارگذاری می‌کنند. ارائه لیست تحقیقات بصورت یکجا مانعی ندارد، ولی بارگذاری آن در زمان‌های خاص صورت می‌گیرد و یا هر عنوانی که در طول سال نیاز به تحقیق و پژوهش داشته باشد، که همه موارد در «هیأت‌امانای نظام جامع آپ» به تصویب می‌رسد و ابلاغ می‌گردد.



این آیتم می تواند افراد یاد شده را به سرعت به سمت بهینه شدن آموزش و همچنین کارهای فراگیر فرهنگی و هنری سوق داد.

تألیف کتب درسی

بر اساس همین تحقیق و پژوهش ها و با توجه به نیازسنجی ها، کتب کلیه پایه ها بازنگری می شود.

ب: دانش آموزان

از آنجایی که دانش آموزان وقت محدودی در مدرسه هستند که خیلی از مواقع همان وقت برای تدریس، پرسش و تمرین همان کتاب کفایت نمی کند، اما می توان با طرح موضوعات مختلف به شکلی جبران آموزش حضوری را داشت و در عین حال استعدادیابی کرد و آن استعداد را پرورش داد.

لذا تمام کارهایی که انتظار داریم در حوزه آموزش، تربیت، فرهنگ، هنر و غیره محقق شود؛ بسترش اینجا فراهم است. البته نیاز به تشویق و تنبیه مناسب دارد که در جای خود توضیح خواهیم داد.

۴-۲-۶- مدیریت سیستمی و کاهش نیروی انسانی

الان حدود ۹۷۰ هزار نفر در سیستم آپ وجود دارند که کارهای پشتیبانی اداری را انجام می دهند، که یک میلیون و صد هزار نفر معلم آموزش بدهد.

با مدیریت سیستمی می توان کل نیروهای ستادی را به حدود ۲۰ هزار نفر رساند. یعنی ۹۵۰ هزار نفر مازاد شود. (البته منظور از مازاد این نیست که ۹۵۰ هزار نفر اخراج شوند! در همین قسمت توضیح خواهیم داد)

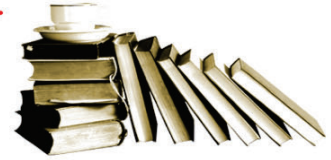
بدین صورت که برای شهرهای کوچک، اداره آموزش و پرورش به بیش از ۵۰ نفر نیرو (کارشناس مسئول)، برای کلان شهرها ۱۰۰ نفر، و برای حوزه رئیس کل نظام آپ (وزارتخانه موجود) هزار نفر نیرو مورد نیاز است که تقریباً ۲۲ هزار نفر می شود که نیروهای آماده به خدمت نیز در دل همین ۲۲ هزار نفر دیده می شود.

بطور طبیعی با کاهش این ۹۵۰ هزار نفر در طول ۴ سال و بی نیازی به ساختمان ها، امکانات و تجهیزات، هجوم انبوهی از ثروت در نظام آپ جدید اتفاق می افتد که می بایست به مصارف توسعه نظام جامع آپ در کیفیت بخشی امور قرار گیرد.

۹۵۰ هزار نفر را با سابقه ۲۵ سال خدمت بازنشست می کنیم، برخی از آنان را به عنوان معلم یا کادر آموزشی مدارس مورد استفاده قرار می دهیم، و بخش دیگر را با رضایت خودشان باز خرید می کنیم تا این ۹۵۰ هزار نفر از سیستم آپ خارج شود.

۴-۲-۷- ابلاغیه ساعات تدریس

یکی از مشکلات جدی و هرساله آپ، ابلاغ ساعت تدریس و جابجایی معاون و رئیس مدارس هست که متأسفانه گاهی بی عدالتی و یا اتفاقات دیگری! می افتد.



اما با فعال کردن چند آیت در این آپ، هر کس هرچه حقتش است، همان محقق می‌شود، آیت‌هایی نظیر، مدرک تحصیلی، مسافت خانه تا آموزشگاه، سابقه خدمت، رشته مورد نظر، زمان بارگذاری درخواست (کسی که زودتر اقدام کرده حق انتخاب بهتر دارد) و آیت‌های تعیین کننده دیگر که پس از بارگذاری به شخص خروجی می‌دهد که چند ساعت و کجا باید انجام خدمت کند، در اینصورت هیچ کس ناراضی نخواهد بود و هر کس می‌داند آنچه حقتش است به همان رسیده است، اما به شرطی که کاملاً سیستم محور باشد، نه این که یک جاهایی و ساعت‌هایی را پنهان نگه دارند برای افراد نورچشمی!

۸-۲-۶- رقابت آموزشی دانش آموز

در نظام فعلی، دانش آموز یا باید با سایر دانش آموزان سالانه یک پایه بالا برود یا این که بصورت جهشی یک سال را یکجا قبول شود، این شیوه فقط باعث از بین رفتن استعداد دانش آموز توانا می‌باشد، باید سیستم طوری تنظیم شود (در مقاله بررسی سند تحول توضیح دادیم) که هر دانش آموز با توجه به استعداد و توانایی خودش هر میزان (یک کتاب، دو کتاب، پنج کتاب) که می‌تواند از سال آینده واحد بپذیرد و آنرا پاس کند، بعد خواهید دید که خروجی آن این می‌شود که یک دانش آموز دوران ۱۲ ساله را در ۱۱ سال و یکی ۱۰ و دیگری ۸ و... به پایان می‌برد، لذا اگر حتی یک سال زودتر تمام کند هم به نفع دانش آموز، هم خانواده و هم سیستم آموزشی است، چون در وقت و هزینه صرفه جویی شده است.

۹-۲-۶- اقدامات اداری

برخی کارها مثل مرخصی (استعلاجی یا استحقاقی)، ماموریت، امور رفاهی، مسافرت، درخواست وام، و هر آنچه که یک نیرو، معلم و یا کادر آموزشی نیازمند مراجعه حضوری به اموراداری، کارگزینی و سایر بخش‌های اداری است را بصورت آنلاین از سیستم دریافت می‌کند. (دیگر نیازی به مراجعه حضوری و تلف کردن وقت و حضور عامل انسانی نیست).

۱۰-۲-۶- وظیفه رئیس کل و مدیران ستادی

دو وظیفه اساسی دارند:

یکی نظارت بر حسن انجام تمام امور سیستمی و دیگر؛ دریافت بازخورد تمامی موارد آپ و منظم کردن آن برای «هیأت امنای نظام جامع آپ» جهت مصوبه، بدینصورت که کلیه نیروهای کارشناسی، کارشناس مسئول و مدیران شهرستانی وظیفه دارند موارد تحت مدیریت خود را به ستاد مرکزی اعلام و ستاد مرکزی هم آنرا به «هیأت» اعلام کند.

۱۱-۲-۶- نظام تشویق و تنبیه

بر واضح است که تمامی موارد گفته شده اگر ضمانت اجرا نداشته باشد (یعنی نظام تنبیه متناسب) و برای کسانی که به درستی انجام وظیفه می‌کنند، تشویق متناسب نداشته باشد، هیچ فرقی با نظام مدیریت انسان محور نخواهد داشت، پس نظام تشویق و تنبیه متناسب، باید عادلانه و به موقع اتخاذ شود تا انگیزش را چند برابر کند، برای همه اعضا خانواده آپ.



معرفی الگوها و افراد موفق

ضمن معرفی افراد الگو و نمونه که می‌توانند در این سیستم خوش بدرخشند، از آنها تجلیل مادی و معنوی شایسته هر سال در روز معلم، بعمل خواهد آمد.

۱۱-۲-۶- صندوق حمایت های مادی و معنوی

گفتیم که نظام تشویق و تنبیه متناسب و بهینه باید وجود داشته باشد، و این حمایت‌ها به دو صورت اتفاق می‌افتد. یکی معنوی و ترقی جایگاه، معلم‌ها براساس رتبه بندی باید با توجه به خلاقیت، کارایی، مدرک تحصیلی، سابقه و چندین آیتم دیگر بتوانند رتبه بگیرند، مثلا دوران ۳۰ سال خدمت را به ۱۰ رتبه با حقوق و امتیازات مختلف تقسیم کنیم و شاید کسی بتواند در مدت ۵ سال به رتبه ۸ برسد و الخ...

این موضوع برای همه معلمین، مدیران، معاونین و نیروهای کارشناسی قابل صدق خواهد بود.

برای دانش آموزان می‌تواند در قالب سرعت اتمام دوره ۱۲ ساله و یا جوایز خاص و ویژه اتفاق بیفتد.

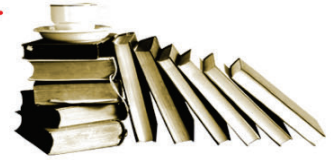
اما در قسمت حمایت مادی، یک صندوق بنام «صندوق تشویق» تاسیس می‌شود، که از طرق زیر شارژ می‌شود:

- نظام جامع آپ، هر ساله مبلغی در آن واریز می‌کند، (حداقل هزار میلیارد تومان).
- درصدی از مبالغ پرداختی به نظام آپ (که از طریق وزارت دارایی باید وصول و پرداخت شود) در این صندوق واریز می‌شود (بخشی از عوارض حسب قانون که به آموزش و پرورش اختصاص دارد) مبلغ، برای ما معلوم نیست!
- طلب ۵ درصدی وزارت از درآمدهای شهرداری‌ها (برای ما این رقم معلوم نیست!)
- هر دانش آموز در ابتدای سال مبلغ ۱۰۰ هزار تومان باید در این صندوق واریز کند (حدود ۱۵ میلیون نفر دانش آموز) حدود ۱۵۰۰ میلیارد تومان خواهد شد، و تقریبا با سایر پرداختی‌ها به یک مبلغ چشم‌گیر تبدیل خواهد شد، که به منظور ایجاد انگیزه، پاداش به افرادی که ارزشیابی آنها بالا بوده است، نفرات برتر مسابقات و... بصورت پاداش پرداخت می‌شود.
- البته برای یکی دو سال اول می‌توان مبلغ را تا یک سقفی اعلام کرد، مثلا هرکس ارزشیابی او ۱۰۰ شود، فلان مبلغ، هرکس ۹۹ شود، بهمان مبلغ و کف ارزشیابی برای پرداخت پاداش ریالی، ۹۰ امتیاز باشد. اما برای سالهای بعد می‌تواند به یک فرمول تبدیل شود:

الف: ارزشیابی با امتیاز ۱۰۰ =

ب: ارزشیابی با امتیاز ۹۹ =

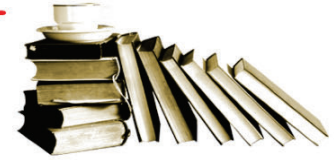
ج: ارزشیابی با امتیاز ۹۸ =



- د: ارزشیابی با امتیاز ۹۷ =
- ه: ارزشیابی با امتیاز ۹۶ =
- و: ارزشیابی با امتیاز ۹۵ =
- ز: ارزشیابی با امتیاز ۹۴ =
- ح: ارزشیابی با امتیاز ۹۳ =
- ط: ارزشیابی با امتیاز ۹۲ =
- ی: ارزشیابی با امتیاز ۹۱ =

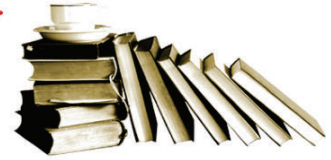
البته ارزشیابی مورد نظر بسیار متفاوت از ارزشیابی‌هایی است که تاکنون اتفاق می‌افتد، آیتم‌های مختلفی از جمله: مدرک تحصیلی، سابقه، حضور و غیاب (گاهی ۱۰ دقیقه تاثیر گذار است)، کارهای تحقیق و پژوهش درون سازمانی و برون سازمانی، تقدیرنامه‌ها، حضور در محیط شاد و تعداد پاسخگویی به دانش آموزان، کارهای فرهنگی جانبی، کارهای هنری جانبی، انجام مسئولیت‌های محوله (مثلا معاون پرورشی که ۳۷ وظیفه ذاتی دارد، هر کدام از وظایف خود را در زمان مقرر و مستند باید بارگذاری کند، میزان قبولی دانش آموزان برای معلم و کادر آموزشی، و آیتم‌های دیگر که هر کدام امتیاز خاص خودش را دارد که سرجمع می‌شود ۱۰۰ امتیاز (البته وحی منزل نیست، می‌توان امتیازات را روی ضریب هزار تنظیم کرد و بعد درصدها را به نسبت گفته شده بین آنان تقسیم کرد).

جدول ارائه شده به تحقیق می‌تواند ایجاد رقابت درون گروهی و انگیزه آنان را بالا ببرد...



منابع و مآخذ:

- قرآن
- آقازاده، احمد؛ مسائل آموزش و پرورش ایران، ۱۳۹۴، سازمان سمت، کتاب دیجیتال
- جایگاه ایران در جدول آموزشی دنیا؛ خبرگزاری دانشجو، ۷ آبان ۱۳۹۹
- خبرگزاری جمهوری اسلامی
- خبرگزاری فارس
- رفیع جلال؛ فرهنگ مهاجم فرهنگ مولد، تهران، ۱۳۷۳، انتشارات اطلاعات
- سایت تابناک
- شورای عالی آپ، جدول مواد درسی و ساعات تدریس هفتگی، ۱۳۹۴/۱۲/۱۰
- عمید، حسن؛ فرهنگ فارسی عمید؛ امیرکبیر، چ ۳۸، تهران ۱۳۹۰
- فرهنگ دهخدا، نسخه اینترنت آنلاین
- قریب، محمد؛ واژه نامه نوین، چ ۳، ۱۳۶۰، چاپخانه مروی
- کریمیان، جلال؛ مقاله «بررسی مسائل و مشکلات آموزش و پرورش و تعیین اولویت‌های سیاست‌گذاری»، مرکز بررسی‌های
- استراتژیک ریاست جمهوری، ۱۴۰۰/۸/۲۴
- مارسین، مجله هنری دیجیتالی marsin-ir
- مفهوم هنر چیست، مجله اینترنتی مارسین، <https://marsin-ir/7> اسفند ۱۴۰۱
- منصوری جواد؛ فرهنگ مستقل تهران، ۱۳۷۰، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی
- Tylor, Edward Burnett"- Who's Who- Vol- 59- 1907- p- 1785-
- Long, Heather- "Social Evolutionism"- University of Alabama Department of Anthropology- Archived from - the original on 7 March 2016- Retrieved 6 March 2016-



Legal review of education needs in providing quality to cultural and artistic programs and coping strategies

Abstract

This study investigates educational issues, particularly in the field of culture and art, analyzing the challenges present within the educational system- The main objective is to determine whether the Ministry of Education, despite allocating substantial financial and time resources, has achieved its defined goals in the two domains of education and upbringing (moral development)- The focus of this research is on how culture and art—two key yet nearly neglected elements—can function as vital arteries in enhancing the quality of educational and developmental programs- Although often overlooked, these two domains play a profound role in shaping students' identity, values, and creativity- All educational topics are deeply interconnected and mutually influential; improving one aspect positively affects the others- This research is conducted through a descriptive-developmental approach using library-based resources and is presented to raise awareness and improve the quality of cultural-artistic programs-

Keywords: Issues, Education, Upbringing, Quality improvement, Culture and Art-