

مدیریت نظامهای آموزشی و توسعه

فریبرز محمدهادی

چکیده

در مقاله حاضر سعی کرده‌ام که با دیدگاه مبتنی بر نظریه سیستمها، ویژگیهای منحصر به فرد نظامهای آموزشی و روابط تعاملی آن با سایر نظامهای اصلی موجود در جامعه را تشریح کنم.

نظامهای آموزشی نقشی بسیار مهم و فراگیر در توسعه کشور دارد، اما نکته مهم این است که نظامهای نامبرده خنثی نیست و در صورتی که همسو با روند توسعه نباشد، با تأثیر منفی بر نظامهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، به نظامهای ضد توسعه تبدیل خواهد شد. یکی از علت‌های اساسی حرکت نظامهای آموزشی به وضعیت ضد توسعه، بدی وضع مدیریت در نظامهای آموزشی است که در این مقاله از دیدگاههای مختلف تحلیل شده و راه کارهایی برای مقابله با آن ارائه شده است.

مقدمه

یکی از مهمترین ویژگیهای نظامهای اداری اثربخش دستیابی آنها به توسعه است. توسعه را می‌توان تحول و تغییر در اوضاع و پیشرفت و شکوفایی سازمانها تعریف کرد، گرچه تعبیر متداول از واژه توسعه به افزایش کمیت داراییها و اموال آنها اشاره دارد، اما مفهوم گسترده تر آن غنابخشی و بهبود کیفی زندگی انسانهاست^۱. در واقع بهبود کیفیت زندگی انسانها را باید به منزله ابزار لازم توسعه نگریست^۲. جامعه بستری است

۱. علی شیرازی، مدیریت آموزشی، جهاد دانشگاهی مشهد، ۱۳۷۳، ص ۱۹.

۲. سازمان ملل: بخش همبازی فنی برای توسعه، راهنمودهایی برای برنامه‌ریزی توسعه، ترجمه محمد.

که توسعه در آن شکل می‌گیرد و تکامل می‌یابد. جامعه به سان ابرنظام خود متشکل از چند خرده نظام اصلی، از جمله نظامهای اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و آموزشی است.^۲

عملکرد درست هر یک از این خرده نظامها و تعامل مناسب آنها بایکدیگر از لوازم توسعه است. نظامهای پیشگفته از نوع نظامهای باز است، یعنی با دریافت درونداد از محیط و صدور برونداد به آن با محیط در تعامل است.^۳

در این میان نظامهای آموزشی از ویژگیهای خاصی برخوردارند، به طوری که اثر بسیار شدید و پیچیده و در عین حال تأثیر مزمین و فراگیر یا همه جانبه‌ای بر سایر نظامها دارد. بدین ترتیب، نظامهای آموزشی را می‌توان نوعی نظام توسعه فراگیر «T.D.S» نامید. در میان مدیران و مسؤولان برخی از کشورهای توسعه نیافته این دیدگاه حاکم است که گرچه نظام آموزشی ممکن است به فرایند توسعه کشور کمک کند، به دلیل دشواریهای گوناگون، از جمله مسائل مالی، بیش از این نمی‌توان به این نظام توجه کرد. از این رو، خود را قانع می‌کنند که از اثر مثبت نظامهای آموزشی در روند رشد و توسعه کشور صرف‌نظر کنند. آنان این تصور نادرست را دامن می‌زنند که نظام آموزشی در روند توسعه فقط اثر خنثی و یا اثر منفی دارد. اما، واقعیت این است که نظامهای آموزشی در فرایند توسعه از اثر دو قطبی برخوردارند، یعنی در صورت ضعف مدیریت نظامها آموزشی و کم توجهی به آنها، این نظامهای از وضعیت توسعه فراگیر به وضعیت ضد توسعه فراگیر انتقال می‌یابد و نه تنها بر توسعه کشور اثر مثبت چشم‌گیری نخواهند

هومن، ن.، انباشت‌نظارت سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۷۰، ص ۶۹.

۳. در این مقاله بعد از بررسی و اعتقادی عنصر درونی و اساسی همه نظامهای جامعه محسوب شده که بدون آن نظامهای نامبرده واقعیت عینی نخواهد داشت. بنابراین، بعد از بررسی و اعتقادی به عنوان بستری است که همه نظامهای جامعه را در بر می‌گیرد.

داشت، بلکه تأثیر منفی خواهند داشت و بنابراین خنثی نخواهند بود و بدین ترتیب جامعه را به سوی بی ثباتی، عقب افتادگی و آنتروپی می کشاند. لازم به یادآوری است که وضعیت ضد توسعه بودن نظامهای آموزشی در طیفی از کم تا زیاد قرار می گیرد و مطلق نیست در این زمینه پس از این توضیح بیشتری خواهیم داد.

نظامهای آموزشی در وضعیت توسعه فراگیر

نظامهای آموزشی در اثربخشی و کارایی نظامهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و در نتیجه توسعه کشورها نقش اساسی دارد؛ زیرا توسعه فرایندی هدفدار است که انسان آغازگر آن است^۵ و بیشتر صاحب نظران و کارشناسان توسعه معتقدند که ما در مقطعی از تکامل بشری قرار گرفته ایم که منابع انسانی اساسی ترین نقش را در توسعه جوامع ایفا می کنند.

به طوری که کمیت و کیفیت نیروی انسانی نقشی اساسی در توسعه جوامع دارد^۶. که در واقع یکی از کارکردهای مهم نظامهای آموزشی تربیت منابع انسانی با کیفیت است.

آموزش نه تنها یکی از حقوق اولیه و اصلی انسان است، بلکه جزء اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز هست^۷. آدم اسمیت، جان استوارت میل و کارل مارکس به اهمیت و نقش تولیدی آموزش از طریق افزایش بازدهی کار اشاره کردند و الفرد مارشال یکی دیگر از پیش کسوتان علم اقتصاد، بر سرمایه گذاری در آموزش تأکید کرده و گفته است: با ارزشترین سرمایه گذاری، سرمایه گذاری انسانی است^۸. از سوی دیگر، ایالات متحده آمریکا، آلمان و ژاپن پیشرفت اقتصادی خود را مدیون سرمایه گذاری انبوه

۵. مشاوران یونسکو، فرایند برنامه ریزی آموزشی، ترجمه فریدون مشایخ، تهران: انتشارات مدرسه، ۱۳۷۳، ص ۲۱.

۶. همان مأخذ، مدیریت آموزشی، ص ۱۹.

۷. جورج ساخارو پولیس، مورین وودهال، آموزش برای توسعه، ترجمه مه پریدخت وحیدانی، حمید.

سهرابی، تهران، انتشارات سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۷۳، ص ۱۲.

۸. بحیبی، فبوضات، مبانی برنامه ریزی آموزشی، تهران، نشر ویرایش، ۱۳۷۴، ص ۲۶.

آموزشی می‌دانند که در گذشته در این جوامع صورت پذیرفته است.^۹ بنابراین، آموزش نوعی سرمایه‌گذاری بلند مدت در زمینه منابع انسانی تلقی می‌شود.^{۱۰} که از طریق افزایش تواناییهای افراد، تربیت نیروی انسانی متخصص، ایجاد بیش و تفکر اقتصادی در افراد جامعه شدیداً بر نظام اقتصادی و توسعه آن اثر مثبت دارد.

بازده ظاهری نظام آموزشی، تولید دانش و مهارت لازم در دانش آموزان است؛ ولی بازده‌هایی که کمتر به چشم می‌آیند نیز محصول نظام محسوب می‌شود. برخی از این بازده‌ها عبارت است از: شکل‌گیری ارزشها در دانش‌آموختگان و در نتیجه رفتار فرهنگی، اجتماعی و سیاسی ناشی از آن، مانند نگرش انتقادی، ایجاد علاقه به کار، بهبود کیفیت زندگی و دستیابی به موفقیت‌های اجتماعی.^{۱۱} بر همین اساس است که جامعه‌شناسانی نظیر دورکیم، نظام آموزشی را به عنوان یک نهاد و نیروی شکل دهنده به اجتماع می‌نگریستند.^{۱۲} از سوی دیگر، نظام آموزشی از طریق تحولاتی که در رفتار فردی به وجود می‌آورد در رشد و پویایی فرهنگ جامعه اثر عمیقی دارد.^{۱۳} بنابراین، نظامهای آموزشی با تربیت نیروی انسانی کارآمد و همراه با بیش و تفکر اقتصادی، تقویت هویت فرهنگی و ارزشها و مبانی اعتقادی و وجدان کاری، گسترش تفکر انتقادی و روحیه کیفیت‌گرایی و پیشرفت‌طلبی، آموزش انضباط، همکاری و همیاری اجتماعی و تشریح وظیفه‌ها و حس مسئولیت اجتماعی، پرورش بینش سیاسی و مشارکت ملی در امور سیاسی بر توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی تأثیر فراگیر مثبت می‌گذارد و در کل به روند توسعه کشورها کمک می‌کند و زمینه‌ساز آن است. اما، نکته بسیار مهم این است که این منافع تا حد بسیار زیادی مشروط به صحت

۹. مصطفی عمادزاده، مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان، ۱۳۷۴، ص ۲.

۱۰. ترنس آر. میچل، مردم در سازمانها، ترجمه دکتر حسین شکرکن، تهران، رشد، ۱۳۷۷، ص ۵۴۹.

۱۱. همان مأخذ، فرایند برنامه‌ریزی آموزشی، ص ۵۷.

۱۲. همان مأخذ، مبانی برنامه‌ریزی آموزشی، ص ۱۵۰.

۱۳. همان مأخذ، مباحثی از اقتصاد آموزشی و پرورش، ص ۲.

مدیریت نظامهای آموزشی کشورهاست.

منظور از مدیریت آموزشی رهبری همه سطوح نظام آموزشی است.^{۱۴} بنابراین مدیریت آموزشی از سه سطح مدیریت عملیاتی (یا مدیریت واحد آموزشی)، مدیریت میانی و مدیریت عالی تشکیل می‌شود. منظور از مدیریت نظام آموزشی سطوح مدیریت میانی و مخصوصاً مدیریت عالی است که بعضی به صورت ستادی در اداره‌ها و وزارتخانه‌های آموزشی عمل می‌کنند. لازم به یادآوری است که گرچه نظامهای آموزشی از واحدهای کوچکتری به نام واحدهای آموزشی (سازمانهای آموزشی) تشکیل شده است، با توجه به مفهوم هم‌افزایی، ویژگی‌های نظامهای آموزشی چیزی افزونتر از مجموع ویژگیهای یکایک سازمانهای آموزشی تشکیل دهنده آن است. بنابراین، مدیریت نظام آموزشی ماهیت و ویژگیهای خاصی دارد و چیزی افزون بر مدیریت سازمان آموزشی یا مدیریت آموزشگاه است. البته، در اینجا منظور از نظام آموزشی، مفهوم نظام یاددهی - یادگیری نیست، بلکه مقصود از آن نوعی نظام فنی - اجتماعی کلان است که به ارائه خدمات آموزشی می‌پردازد سازمان آموزشی نوعی خرده نظام آموزشی است؛ اما نظام آموزشی نوعی نظام کلان آموزشی محسوب می‌شود. بنابراین، با توجه به مفهوم هم‌افزایی این دو مفهوم یکسان نیستند. در این مقاله منظور از نظام آموزشی، نظام کلان آموزشی است و مراد از مدیریت نظام آموزشی، اداره این نظام کلان است.

یکی از ویژگیهای مدیریت آموزشی پویایی آن است^{۱۵}، که این پویایی مخصوصاً در مدیریت نظام آموزشی به اوج خود می‌رسد. خلاصه اینکه وظایف تخصصی مدیریت نظام آموزشی نظارت بر فرایند جاری در نظام آموزشی و چگونگی تعامل آن با سایر نظامهای جامعه، پیش‌نگری، وضع مقررات و مخصوصاً خط‌مشی‌گذاری و تدوین راهبردهای لازم در زمینه‌های گوناگون مربوط به نظام آموزشی و هدف آن بهبود

۱۴. علی‌علاقه‌بند، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، بعثت، ۱۳۷۲، ص ۲۶.

۱۵. سید محمد میرکمالی، رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، راه‌بین، ۱۳۷۳، ص ۲۶.

اثربخشی و کارایی و پیشرفت نظام آموزشی در جهت توسعه فراگیری است که البته در این زمینه برنامه‌ریزان آموزشی و درسی و پژوهشگران آموزشی به منزله اهرمهای اجرایی مدیریت نظامهای آموزشی محسوب می‌شوند.

گفتم که مدیریت نظامهای آموزشی به خط مشی‌گذاری و تدوین راهبرد می‌پردازد، منظور از راهبرد الگو یا طرحی است که هدفها و سیاستها و زنجیره‌های عملیاتی هر سازمان (نظام) را در قالب کل منسجم و به هم پیوسته‌ای با یکدیگر تلفیق می‌کند.^{۱۶} از سوی دیگر، نقش خط مشی‌گذاری در برگزیده‌هدایت و راهنمایی، هماهنگ‌سازی، ارزیابی، کنترل و روشن‌گری روح قوانین و مقررات است.^{۱۷} با توجه به اینکه مدیریت نقش اساسی در فرایند توسعه ایفا می‌کند^{۱۸}، نظامهای آموزشی به سان نظامهای توسعه فراگیر از طریق مدیریت اثربخشی عمل می‌کند که بر فرایند توسعه اثر مثبت می‌گذارد و آن را تسهیل می‌کند. در غیر این صورت، نظامهای پیشگفته دچار اختلال می‌شود و با شدت و ضعف متفاوت به سیستمهای ضد توسعه میل خواهد کرد که پس از این به شرح نمونه‌هایی از چگونگی این تبدیل می‌پردازم.

نظامهای آموزشی در وضعیت ضد توسعه فراگیر

سازمانها در زمینه‌هایی اجتماعی و ارزشی وجود دارند^{۱۹}، محیط بیرونی سازمانها اغلب چالش برانگیز و پیچیده است.^{۲۰} بنابراین، نظامهای آموزشی باید با عملکرد

۱۶. جیمز براین کوپین و دبکوران، مدیریت استراتژیک «فرایند استراتژی» ترجمه محمد سائقی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۶، ص ۵.

۱۷. سید مهدی الوانی، تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی دولتی، تهران، سمت، ۱۳۷۱، ص ۱۵.

۱۸. عباس محمدزاده، مدیریت توسعه، تهران، سمت، ۱۳۷۸، ص ۹۷.

19. Richard Brown : " Knowledge , Education, and Cultural Change , " Taristock Pub. Inc., London, 1970,P.258.

20. Michael A.Hitt,Ireland R.Duane , Robert E.Hoskisso," strategic

اثربخش و کارآمد و تعامل مطلوب، ارتباط مناسبی با محیط برقرار کنند. هرگاه چنین حالتی وجود نداشته باشد نظام آموزشی دچار اختلال می شود و به درجاتی ضدتوسعه خواهد بود بدین صورت که از یک طرف منابع و مبالغ بسیار هنگفتی که در نظام آموزشی ناکارآمد هزینه می شود تلف می شود و حال آنکه اگر این منابع صرف سرمایه گذاریهای زیربنایی و اشتغال زایی می شد با بازده مناسبی که دارد حرکت به سوی توسعه را سرعت می بخشید از سوی دیگر، نظامهای آموزشی ضدتوسعه، نه تنها تا حد زیادی از مزایای نظام آموزشی اثربخش بی بهره می مانند، بلکه در برخی موارد از طریق گسترش و تقویت تعصب اجتماعی و گروهی، اطاعت مطلق از نظام سیاسی حاکم، ریاضت طلبی، بیکاری فکری، قناعت به وضع موجود، تضعیف هویت فرهنگی، تضعیف مبانی ارزشی و اعتقادی و ... بر روند توسعه سیاسی، اجتماعی و فرهنگی نیز اثر مخرب و مزمن خواهند داشت.

عوامل گوناگونی موجب اختلال در نظام آموزشی می شود که در برخی موارد دست اندرکاران را با مسائل پیچیده ای مواجه می سازد. به طور کلی، در سالهای اخیر نظامهای آموزشی کشورهای جهان سوم با پنج مسئله اساسی روبه رو بوده اند:

- ا) افزایش و تنوع در آموزش؛
- ب) افزایش مخارج و دشواری در تأمین هزینه ها؛
- ج) کاهش کیفیت آموزش؛
- د) سست شدن رابطه آموزش و اشتغال؛
- هـ) ناکارایی مدیریت نظام آموزشی^{۲۱}.

به نظر می رسد با حل مسئله ضعف مدیریت نظامهای آموزشی بتوان زمینه کاملاً مناسبی را برای مقابله با چهار معضل دیگر فراهم کرد. زیرا طبیعی است که حل نشدن و

^{۲۱} "management", West Pub.Co.Co, New York, 1995, P.60

۲۱. راجر کافمن، جری هرمن، برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، ترجمه فریاد دانش، ع.اس

وجود چنین مسائلی از سوء مدیریت نظامهای آموزشی ریشه می‌گیرد. سوء مدیریت مذکور را می‌توان با دو مثال در پی آمده بیشتر توضیح داد.

۱ - سوء مدیریت در خط مشی‌گذاریهای آموزشی

یکی از وظیفه‌های مدیریت نظامهای آموزشی خط‌مشی‌گذاری و تعیین هدفهای عملیاتی و عینی نظام آموزشی است، در برخی از نظامها هدف نظام آموزشی به صورت مبهم و ذهنی تعریف می‌شود و در عمل نمی‌تواند راهنمای تدوین محتوای مطالب آموزشی و تنظیم عملکرد نظام آموزشی باشد. بنابراین، زمینه مناسبی را برای اختلال این نظام فراهم می‌کند. خط‌مشی و هدف اولیه هر نظام آموزش عمومی (شامل آموزش ابتدایی تا متوسطه) تربیت شهروندانی است که عضو مفید جامعه باشند، یعنی مسؤولیتها و وظیفه‌های خود را در زندگی و جامعه به بهترین وجه به انجام رسانند که البته عضو مفید جامعه بودن در غالب بسترهای ارزشی، فرهنگی، فن‌آرانه، اجتماعی و ... تعریف می‌شود.

در نظامهای آموزشی نااثربخش، هدفهای مبهم و نبود خط‌مشی درست منجر به اختلال در تدوین محتوای مطالب آموزشی آنها می‌شود و این محتوا به جای اینکه توانایی افراد را برای انجام مسؤولیتهای فردی و اجتماعیشان افزایش دهد و آنان را مجهز به توانمندی و بینش علمی، اقتصادی، فرهنگی، ارزشی، اجتماعی و سیاسی کند، ذهن آنان را از مفاهیم نظری و غالباً غیرکاربردی انباشته می‌سازد و یادگیرندگان را از راهنمایی عملی در زندگی محروم می‌کند. مثلاً دانش‌آموز، در درس علوم اجتماعی به جای اینکه با روشهای مشارکت اجتماعی، انضباط اجتماعی و چرایی و چگونگی آن آشنا شود به حفظ تعریفهای گوناگون و مطالب غیر ملموس نظری ناگزیر می‌شود. در درس اقتصاد به جای اینکه با چسرایسی و چگونگی سرمایه‌گذاری، اشتغال در شغل‌های غیرکاذب، کارآفرینی و غیر آنها آشنا شود، همانند دانشجویان دانشگاه، مجبور می‌شود مطالب نظری علم اقتصاد را فراگیرد. در دروس دیگر دانش‌آموز باید، مثلاً، فرمول

شیمیایی اسید سولفوریک ، حل معادله‌های دیفرانسیل و مطالبی از این قبیل را فراگیرد، اما در مورد مسائل و مفاهیم اساسی زندگی مثل اصول و روشهای تربیتی مطالب منسجمی آموزش داده نمی‌شود و به این ترتیب در مورد نحوه ایفای نقش تربیتی پدر و مادر ، که هر یک از این یادگیرندگان در آینده عهده‌دار آن خواهد بود بی توجهی می‌شود. بنابراین ، بحران هدف و محتوا به دلیل نبود خط مشی واضح و درست ، در این نظام مسلط است و اختلال در این گونه نظامهای آموزشی و در وضعیت ضد توسعه قرار داشتن آنها کاملاً آشکار است.

ب. سوء مدیریت در خط مشی‌گذاری اداری و مقرراتی

یکی دیگر از نشانگرهای نظامهای آموزشی مختل ، وجود مقررات نادرست و ماهیثاً متناقض است. به عنوان مثال ، می‌توان به مقررات گزینش مدیران سازمانهای آموزشی اشاره کرد. در برخی از نظامهای آموزشی ، شرایط احراز پست مدیریت واحد آموزشی ، داشتن سابقه و تجربه آموزشی است، بدون اینکه این مقررات دربرگیرنده تبصره‌های لازم باشد. بدین معنی که مثلاً هر فارغ‌التحصیل رشته مدیریت آموزشی ابتدا باید چند سال به فعالیت آموزشی اشتغال داشته باشد؛ یعنی مثلاً به تدریس درس تاریخ بپردازد ، تا شرایط احراز پست مدیریت را کسب کند، طبق این مقررات فرد پیشگفته گرچه تخصص مدیریت آموزش دارد، چون تجربه ندارد نباید مدیر شود. اما باید به آموزش و تدریس که نه در محتوای مطالب آن تخصص دارد و نه در آن زمینه تجربه‌ای اندوخته است اشتغال یابد! چنین شیوه‌ای موجب شده است که منصبهای سازمانی مدیریت آموزشی در چنین نظامهایی تشریفاتی تلقی شود^{۲۲} و اثربخشی و جنبه تخصصی لازم را نداشته باشد. برای رفع این معضل می‌شد سابقه معاونت را جایگزین سابقه آموزشی کرد، زیرا بدین ترتیب ، میان مدیران آموزشی تحصیل نکرده

۲۲. غلامعلی سرمد، روابط انسانی در سازمانهای آموزشی ، تهران ، انتشارات سمت ، ۱۳۷۸، ص ۲۶۳.

(غیرمتخصص ، اما با تجربه) و مدیران آموزشی تحصیل کرده (متخصص اما ، بی تجربه) تبادل تجربه و تخصص صورت گیرد و عملکرد سازمانهای آموزشی بهبود یابد.

خلاصه و نتیجه گیری

به این نکته اشاره کردم که نظامهای آموزشی از نوع نظامهای توسعه فراگیر محسوب می شود، حالت دو قطبی دارد و لذا نیاز به توجه و ارزیابی مستمر به آنها وجود دارد. ارزیابی این نظامها و فعالیتهای آنها از طریق تحلیل و ارزشیابی نتایج و فعالیتهای نظام در غالب برون داد صورت می گیرد^{۲۳}، که این از وظایف اساسی مدیریت در هر نظام است. لذا، ضعف مدیریت در نظامهای آموزشی عامل اصلی تبدیل این نظامها به وضعیت ضد توسعه فراگیر محسوب می شود. یکی از روشهای بهبود مدیریت نظامهای آموزشی ایجاد واحدهای ستادی در زمینه مدیریت این نظامها در اداره های کل و وزارتخانه های آموزشی و تفویض اختیارات لازم به این واحدهاست. به علاوه، تألیف کتابهای علمی در زمینه مدیریت کلان نظامهای آموزشی و ارائه چنین درسی در مقطع کارشناسی رشته مدیریت آموزشی، گامی اساسی و بنیادی در این زمینه محسوب می شود. [۱]

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی