

# تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش ایران و چشم انداز آینده

احمد صافی

چکیده:

«نظام آموزش و پرورش» به حق از بزرگ‌ترین و پیچیده‌ترین نظام‌های اجتماعی است و امروزه سنگ‌زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه به شمار می‌رود.

تغییر و نوآوری در این نظام، با توجه به رسالت‌ها و نقش‌های متعدد آن در جهان کنونی و در جامعه ایران و رفع موانع این تغییر، امری حیاتی و ضروری است.

با توجه به اهمیت این موضوع، موارد زیر در این مقاله بحث شده است:

- مفهوم و تعریف تغییر و نوآوری؛
  - مفهوم و تعریف آموزش و پرورش؛
  - زمینه‌های گوناگون تغییر در نظام آموزش و پرورش ایران؛
  - موانع تغییر و نوآوری در نظام آموزش و پرورش؛
  - راه‌های رفع موانع و نقش مدیریت آموزش و پرورش در این زمینه.
- در پایان مقاله، به ۳۰ نکته مهم، تحت عنوان «چشم‌انداز آموزش و پرورش ایران» اشاره شده است.

## مفهوم و تعریف تغییر

### مقدمه

در «فرهنگ فارسی معین»، تغییر به معنی گردانیدن، دیگرگون ساختن، و تغییر دادن به معنی دیگرگون ساختن و از حالی به حال دیگر درآوردن آمده است.

صاحب‌نظران از تغییر تعریف‌های متعددی ارائه کرده‌اند که برخی از آن‌ها عبارتند از:

۱. تغییر عبارت است از: حرکت از یک حالت ایستا و ساکن به سمت یک حالت پویا و پیشرفته.

۲. تغییر عبارت است از: دگرگونی ماندگار در ساختار و سازمان اجتماعی، فرهنگ و ارزش‌ها در

قلمرو و مرحله خاصی از زندگی اجتماعی (گروه نویسندگان یونسکو، ۱۳۶۹).

تغییر در سازمان عبارت است از: فرایند تحول و دگرگونی در خط مشی‌ها، هدف‌ها و رفتارها و

بازده‌ها.

۳. تغییر یعنی رها کردن و دست کشیدن از آنچه مورد عمل قرار گرفته و آزمایش شده است، آنچه

را به آن عادت داریم و با آن راحت هستیم و نیز پیش گرفتن امری تازه و نوین (آلفونسو).

در مطالعات علمی به دو نوع تغییر تحت عنوان «تغییر اجتماعی» و «تغییر فرهنگی» اشاره می‌کنند.

این دو نوع تغییر در هم تأثیر متقابل دارند و با هم در تعامل هستند.

تغییر اجتماعی عبارت است از: دگرگونی در ساختار روابط اجتماعی جامعه که خود سبب

دگرگونی در ساخت و ترکیب جمعیت، رشد جمعیت، روابط خصوصی و غیررسمی، شهرنشینی

مسایل کار، و کارگری و سطوح آموزش و پرورش می‌شود (میرکمالی، ۱۳۶۱).

تغییر فرهنگی، هر گونه دگرگونی در فرهنگ و ارزش‌های جامعه است و مواردی نظیر، نوآوری،

اختراعات و اکتشافات و دگرگونی در فرهنگ، ادبیات، زبان، هنر، آداب را شامل می‌شود. در

مطالعات نیز سه نوع تغییر را هر گونه دگرگونی می‌دانند که در ساختار، فرایند، درون‌داد و برون‌داد

یک سازمان صورت می‌گیرد (پرداختچی، ۱۳۷۸).

بعضی از نویسندگان هم واژه‌های تغییر، ابداع یا نوآوری و حتی اختراع را مترادف و به جای

یکدیگر به کار می‌برند اما واژه‌های مذکور معنا و مفهوم کاملاً یکسانی ندارند. در شکل ذیل، رابطه

بین اختراع، نوآوری و تغییر دیده می‌شود (پرداختچی، ۱۳۷۸):

تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش ایران و چشم‌انداز آینده

تغییر: هر گونه دگرگونی و اصلاحی که در ساختار، فرایند درون داد یا برون داد انجام می شود.

نوآوری یا ابداع: تغییری که بر اساس سازمان پذیرنده، جدید است.

اختراع: تغییری که برای همه سازمان ها جدید است.

### مفهوم و تعریف نوآوری

در فرهنگ فارسی معین، «نو» به معنی تازه، جدید و «نوآورده» به معنی بدیع آمده است. در دانش مدیریت، نوآوری، فعالیتی آگاهانه است که با تغییر مترادف است. مایلز از استادان مدیریت، نوآوری را اموری بکر و عمدی تلقی می کند و هدف آن این است که در جهت بهبود تغییر صورت گیرد. بین خلاقیت و نوآوری نیز ارتباط دیده می شود. در فرهنگ فارسی معین، خلاق به معنی آفریننده و آفریدگار آمده است. خلاقیت را به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید تعریف می کنند (شریعتی، ۱۳۵۸) و ابداع را به کارگیری اندیشه های جدید ناشی از خلاقیت می دانند.

### مفهوم و تعریف آموزش و پرورش

در فرهنگ معین، آموزش به معنی دانش آموختن و یاد دادن است و پرورش به معنی پروراندن، پروردن و آداب و اخلاق به کسی آموختن است. اصطلاح «آموزش و پرورش» معادل 'Education' آمده و اصطلاحی جدید است و در حقیقت، همان معنی تربیت را دارد. محافل علمی و تربیتی جهان این دور از هم جدا نمی دانند و معتقدند که آموزش می تواند و می باید زمینه ای برای پرورش باشد و چنان که با روش صحیح انجام پذیرد، نوعی پرورش است (شکوهی، ۱۳۷۲).

مربیان بزرگ این دو کلمه آموزش و پرورش را در یک مفهوم، یعنی تربیت به کار می‌برند. آموزش تنها وسیله‌ای است که در مدرسه برای پرورش افراد به کار می‌رود و تحت تأثیر آموزش واقعی، تغییرات مهمی در عادات، نگرش‌ها، گرایش‌ها و شیوه برخورد با مسایل و خصوصیات فکری افراد به وجود می‌آید و سطح اطلاعات آنان بالا می‌رود. بنابراین آموزش، محور پرورش است (شریعتمداری، ۱۳۷۴).

صاحب نظران از تربیت تعریفهای متعددی ارائه کرده اند. از آن جمله در کتاب «آموختن برای زیستن» که توسط «یونسکو» منتشر شده، آمده است که:

«تربیت تغییر بدنی و روانی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، دینی و سیاسی، همه جانبه، مداوم، هدفدار، مسؤولانه، و متعهدانه است.»

امروزه بر دو رویکرد و سیاست در آموزش و پرورش و در محافل علمی و تربیتی تأکید می‌شود: رویکرد اول: هدف از آموزش و پرورش و فرایند یاددهی-یادگیری را در محدوده دست‌یابی به نتایج و بهره‌دهی بهتر و قابل‌سنجش در کار آموزش و پرورش، از راه علمی کردن هر چه بیش‌تر مبانی آن، می‌دانند.

رویکرد دوم: هدف نظام آموزش و پرورش را دست‌یابی به شناختی کلی از انسان به عنوان یک واحد زیستی، روانی، اجتماعی و تاریخی در حال رشد می‌داند که تمامیت خویش را زمانی تحقق می‌دهد که همه ابعاد وجودی او از نظر جسمی، ذهنی، عاطفی، اخلاقی و ... به طور یکپارچه مورد توجه قرار گیرد (یادگیری گنج درونی، یونسکو، ۱۳۷۶).

از مفاهیم و تعاریف یاد شده چنین نتیجه می‌گیریم که:

۱. تغییر، دگرگونی و حرکت از حالت ایستا به پویاست. این تغییر در سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش عبارت است از: دگرگونی در هدفها، خط‌مشی‌ها، رفتارها و بازده‌ها.

۲. تغییرات بدنی، روانی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی به صورت همه جانبه، مداوم، هدفمند، مسؤولانه و متعهدانه از طریق آموزش و پرورش صورت می‌گیرد.

۳. افزایش اطلاعات آدمی و تغییر در عادات، نگرش‌ها، گرایش‌ها و شیوه‌های برخورد با مسائل فردی و اجتماعی از طریق تعلیم و تربیت صورت می‌گیرد.

۴. نوآوری، نوجویی، ابداع و ابتکار و بروز استعدادها و خلاقیت‌های آدمی، از طریق آموزش و پرورش ممکن می‌شود و تغییر، اساس آفرینش و نظام هستی و جزئی از جوهر انسانی است که از بدو

خلقت آدمی مطرح است. تغییر و نوآوری از ویژگی های مهم قرن بیستم و بیست و یکم است و بحث دنیای علم است. بنابر این، عصر حاضر را عصر تغییر، انفجار دانش، پیدایش سازمان های متعدد علمی، اجتماعی و اقتصادی و عصر نوزایی و نوجویی و نوآوری می دانند.

جهان امروز، باشتابی فوق العاده در حال تحول و دگرگونی است. دامنه معرفت و دانش و فناوری به سرعت فزونی می گیرد و نوزایی، جزو ضروریات هستی نظام های گوناگون فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی می شود.

نظامی که امروزه بیش از سایر نظام ها، در زمینه پرورش خلاقیت و نوآوری مسئولیت دارد، آموزش و پرورش است. زیرا این نظام، زیربنای اصلی و عمده شخصیت و دیدگاه های انسان را می سازد و رشد ابعاد وجود آدمی را باعث می شود.

به نظر ژان پیازه روان شناسی برجسته سوئیسی، هدف اصلی آموزش و پرورش، آفرینش است؛ به ویژه آفرینش انسان های توانا به انجام دادن کارهای نو، انسان هایی که خلاق، نوآور و کاشف باشند.

بنابراین نظام آموزش و پرورش نوگرا، بارشد و توسعه جوامع انسانی در ابعاد اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و مذهبی و ارتباطات بین المللی پیوند ناگسستنی دارد، و نقش و رسالت آن در دنیای امروز تا آن اندازه است که جوامع مختلف انتظار دارند از این طریق، نیازهای مادی و معنوی خود را برطرف سازند و مردم خود را برای زیستن بهتر در جهان آماده کنند.

با وجودی که نظام آموزش و پرورش می تواند در رشد و توسعه فردی و اجتماعی تأثیر عمیق بگذارد، هنوز در بعضی از کشورهای جهان نظام آموزش و پرورش با شیوه هایی کم اثر به کار خود ادامه می دهد.

از جمله در نظام آموزش و پرورش ایران، اشکالات زیر مشاهده می شود:

- انتقال معلومات و به حافظه سپردن اطلاعات، روش های مسلط در نهادهای آموزشی است.
- آموزش در مدارس به صورت تسلط معلم و انفعال و پذیرش متعلم اجرامی شود.
- محور اصلی هر نوع آموزشی، کتاب درسی است.
- اکثر استعداد های بالقوه کودکان، نوجوانان و جوانان فعلیت نمی یابد و عشق و علاقه به دانش افزایی و شناخت جهان هستی، در آنان تقویت نمی شود.

- نظام آموزشگاهی، دانش آموزان را از سخت کوشی، نوآوری، خلاقیت و پدید آوردن

بازمی دارد.

- بیزاری از تحصیل، ضعف انگیزه، احساس فشار و دلهره و اضطراب در عده زیادی از دانش آموزان از بین نرفته است.

- مردودی و ترک تحصیل بخش قابل ملاحظه‌ای از بودجه آموزش و پرورش کشور را هدر می دهد.

- کار کردن و ارزش کار و تولید و آماده شدن برای رفع نیازهای فردی و اجتماعی در فرایند تعلیم و تربیت مدرسه های ما، جایگاه خود را به دست نیاورده است.

در چنین شرایطی، تغییر و نوآوری یک ضرورت است (صافی، ۱۳۷۹). تغییر در سازمان آموزش و پرورش ایران می تواند در زمینه های گوناگون از جمله زمینه های زیر صورت گیرد:

- تغییر در ساختار آموزشی (عمودی و افقی)؛

- تغییر در ساختار اداری (ستادی، استانی و منطقه ای)؛

- تغییر در ساختار سازمان مدارس؛

- تغییر در هدف های هر یک از دوره های تحصیلی؛

- تغییر در وظایف و فعالیت های سازمان های مختلف آموزش و پرورش؛

- تغییر در فناوری مورد استفاده در سازمان های آموزشی؛

- تغییر در ساختار و فرایند مدیریت؛

- تغییر در فرهنگ سازمان و رفتار سازمانی؛

- تغییر در برنامه ها و کتاب های درسی؛

- تغییر در فرایند تدریس و تربیت دانش آموزان؛

- تغییر در کارکنان سازمان های ستادی استان، منطقه و مدرسه (در شناخت ها، نگرش ها و رفتارها)؛


- تغییر در بررسی و عملکرد سازمان های آموزشی و روش های نظارت و ارزشیابی.

### موانع تغییر و نوآوری در سازمان ها به ویژه در سازمان های آموزش و پرورش

صاحب نظران، برای تغییر و نوآوری، موانع متعددی ذکر کرده اند. استونر و ونکل (۱۹۸۶) سه

عامل ایستادگی در برابر تغییر را به این ترتیب برمی شمارند:

- عدم اطمینان در مورد علل و اثرات تغییر؛

 تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش ایران و چشم انداز آینده

- عدم تمایل برای از دست دادن مزایا و منافع فعلی؛

- آگاهی از ضعف های تغییرات پیشنهادی.

مورهد<sup>۲</sup> و گریفین<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) علل مقاومت در مقابل تغییر را موارد زیر ذکر کرده اند (نیکنامی، ۱۳۷۹):

- عادت

- امنیت

- عوامل اقتصادی

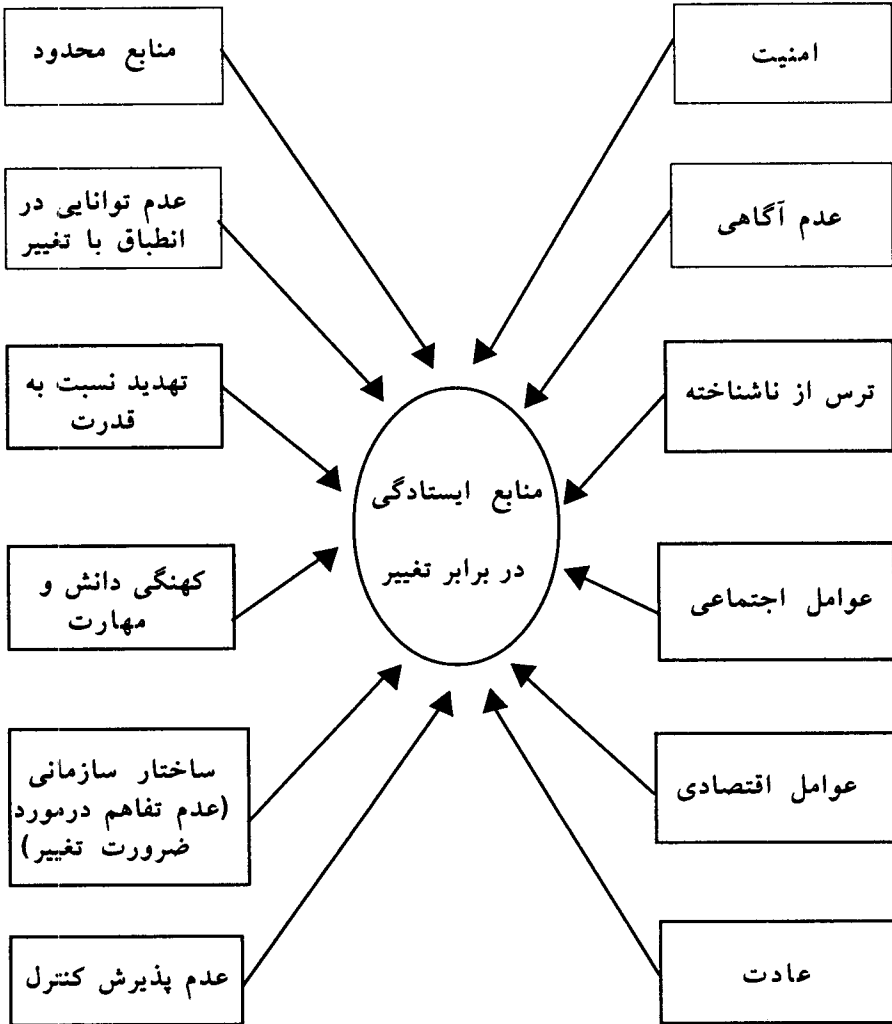
- ترس از ناشناخته

- عدم آگاهی

- عوامل اجتماعی.

در نمودار شماره ۱ (صفحه بعد) علل ایستادگی در برابر تغییر نشان داده می شود (نیکنامی، ۱۳۷۹):

نمودار شماره ۱





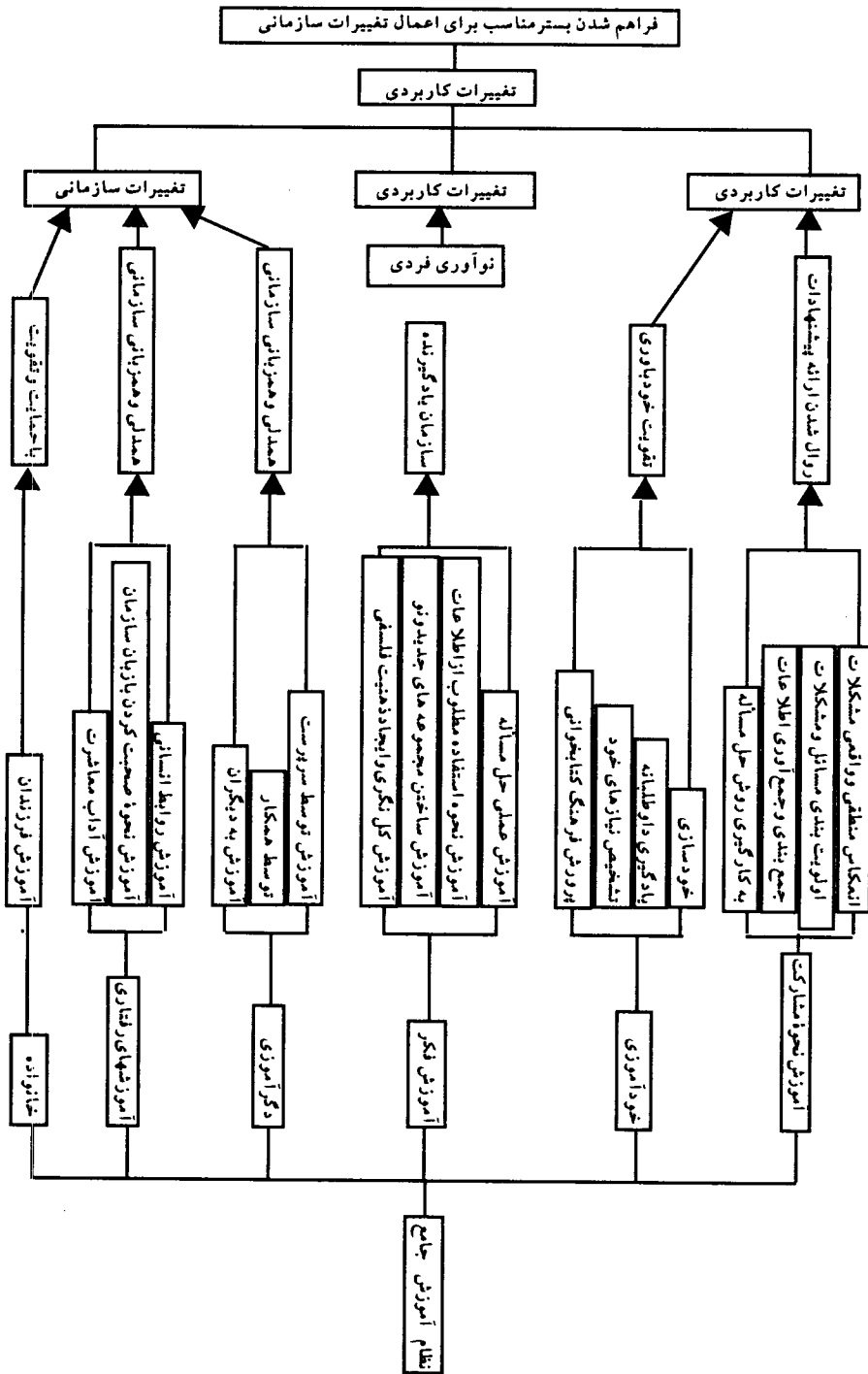
در سازمان آموزش و پرورش ایران نیز علاوه بر موانع یاد شده، عوامل زیر نیز موجب ایستادگی در مقابل تغییر می شوند (صافی، ۱۳۷۹):

۱. نظام دیوان سالاری و تمرکز در همه امور؛
۲. آموزش مبتنی بر روش معلم محور و کتاب محور؛
۳. سیاستها و خط مشی های سیاسی و اداری آموزش و پرورش؛
۴. عدم تخصص و مهارت کافی برای حل مسائل و مشکلات آموزش و پرورش؛
۵. بی ثباتی در مدیریت و عدم اجرای کامل ضوابط در انتصابات و تغییرات؛
۶. نبود نظارت و ارزشیابی نظام یافته؛
۷. عدم آگاهی این مدیران و برنامه ریزان آموزش و پرورش از پیشرفت های علمی و تحولات ایجاد شده در نظامهای آموزش و پرورش جهان؛
۸. عدم استفاده لازم از پژوهش های انجام شده در تصمیم گیری های مدیران عالی، میانی و اجرایی آموزش و پرورش؛
۹. عدم توجه به بستر سازی لازم برای تحقق طرح های مربوط به تغییر نظام آموزش و پرورش؛
۱۰. انتقال زود به زود مدیران عالی و عدم فرصت لازم برای مطالعه و تفکر در باره وضع موجود آموزش و پرورش ایران و چشم انداز آینده آن؛

راه های تسهیل تغییر در نظام آموزش و پرورش و نقش مدیران در این زمینه

۱. مشخص کردن هدف های هر تغییر و اعلام آن ها در همه سطوح سازمانی و این که چه بخشی از سازمان با چه کیفیتی از انسان ها و به چه میزان نیاز به تغییر دارد.
۲. طراحی ساختار سازمانی مناسب برای تحقق طرح های تغییر در نظام آموزش و پرورش و فراهم کردن بستر مناسب برای اعمال تغییرات سازمانی (نمودار شماره ۲).

### نمودار شماره ۲



- سلطانی (۱۳۷۹) در مقاله ای با عنوان «نقش توسعه انسانی در تغییر و نوآوری سازمان های آموزشی» نمودار شماره ۲ را برای فراهم شدن بستر مناسب پیشنهاد می کند و نکته های زیر را یادآور می شود:
۱. پرداختن به آموزش های شغلی و تخصصی موجب ژرف نگری در شغل می شود و تغییرات بنیادی را به وجود می آورد. همچنین افراد را آماده می کند تا با علاقه بیش تری، از فناوری پیشرفته در یادگیری و تدریس استفاده کنند و ظرفیت و بینش علمی و فنی افراد را برای انجام تحقیقات کاربردی، اختراع و اکتشافات افزایش و گسترش دهند.
  ۲. از طریق آموزش قوانین و مقررات به کارکنان سازمان، می توان پذیرش مقررات و مصوبات جدیدتر و عمل کردن به آن ها را پایدارتر کرد و مقاومت را کاهش داد.
  ۳. برای تغییر و تحول در ابعاد گوناگون آموزش و پرورش، لازم است، کارکنان را با شرح وظایف خود به خوبی آشنا و برای آنان وظایفی متناسب با تغییر پیش بینی کرد.
  ۴. باید این باور را در کارکنان تقویت نمود که هر نوع تغییری نمی تواند مفید باشد، بلکه تغییرات باید جهت دار و هدفمند باشند و از طریق ارزیابی عملکرد می توان باور تغییر را افزایش داد.
  ۵. تفویض اختیار به سطوح پایین تر سازمان آموزش و پرورش، موجب می شود که از توان، تفکر، خلاقیت و برنامه ریزی همه نیروهای آموزش و پرورش، به ویژه آموزگاران و دبیران استفاده شود.
  ۶. برای تطبیق امور آموزشی، اختیارات بیش تری به شوراهای منطقه ای آموزش و پرورش داده شود و با توجه به نیازهای منطقه، منابع انسانی و مادی تأمین شوند.
  ۷. حمایت همه جانبه از نوآوری در مدارس توسط مقامات بالاتر سازمانی.
  ۸. تشویق افراد خلاق و نوآور در سطح ستاد و صف.
  ۹. فراهم کردن زمینه مدرسه گردی در کشور برای مشاهده تغییرات و نوآوری ها.
  ۱۰. تغییر روش های تدریس و تأکید بر استفاده از روش فعال.
  ۱۱. انتخاب مدیران خلاق و شایسته در سطوح گوناگون مدیریت.
  ۱۲. آموزش شیوه های جدید آموزش و پرورش و روش های خلاق کردن دانش آموزان و کارکنان، به مدیران سطوح بالا، میانی و اجرایی.
  ۱۳. مشارکت دادن فعالانه کارکنان مدارس، در برنامه ریزی ها و تصمیم گیری ها.
  ۱۴. توجه جدی به توانمندی های خانواده ها و استفاده مطلوب از آمادگی های آنان در انجمن های

اولیاء و مربیان و ایجاد تغییر در مدارس.

۱۵. تشکیل نمایش گاه‌هایی از آثار مربوط به نوآوری‌ها و خلاقیت‌های مدارس.
۱۶. فراهم کردن فرصت‌های مطالعاتی برای کارکنان آموزش و پرورش به منظور آگاه شدن از تغییرات آموزشی در کشورهای گوناگون.
۱۷. تشکیل میزگردهایی با شرکت مدیران، معلمان و دانش‌آموزان در زمینه معرفی ابتکارات و خلاقیت‌های مدارس.
۱۸. انتشار مقالاتی در زمینه تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش به ویژه در مدارس.

### چشم‌انداز آموزش و پرورش ایران در جهان امروز و در قرن بیست و یکم:

۱. آموزش و پرورش همچون حق حیات، حق مسلم هر شهروندی است.
  ۲. آموزش و پرورش یک سرمایه‌گذاری بلندمدت است که سود آن در سراسر عمر پدیدار می‌شود.
  ۳. آموزش و پرورش باید در سراسر عمر ادامه یابد و در فراهم آوردن آن به صورت مناسب برای همگان کوتاهی نشود.
  ۴. آموزش و پرورش با زندگی انسان پیوند خورده است و هر چه زندگی پیچیده‌تر می‌شود، ضرورت آن افزایش می‌یابد.
  ۵. آموزش و پرورش آدمی، امری پیچیده، وقت‌گیر و پردامنه است که سرمایه‌گذاری بیش‌تر، برنامه‌های نظام‌یافته و همکاری‌های گوناگون جامعه را می‌طلبد.
- آموزش و پرورش ایران از چشم‌اندازی دیگر، آموزش و پرورش است که می‌تواند:
۱. اصول مطرح شده در قانون اساسی به ویژه اصل سی‌ام را که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم ناظر بر آموزش و پرورش هستند، محقق سازد.
  ۲. با گسترش آموزش خانواده و بالا بردن سطح فرهنگ خانواده، کنترل جمعیت کشور را ممکن سازد، به گونه‌ای که رشد جمعیت کشور به تدریج کاهش یابد.
  ۳. به شکل هماهنگ توسعه کمی و کیفی پیدا کند به طوری که شاخص‌های کمی و کیفی مشخصی بر این توسعه حاکم باشند.
  ۴. با تعمیم آموزش همگانی و گسترش کلاس‌های سوادآموزی، بیسوادی را در کشور ریشه کن

کند و هدف مهم آن سوادآموزی سودمند باشد.

۵. دوره پیش دبستانی را گسترش دهد، به گونه ای که در سال ۱۴۰۰، همه کودکان ۴ تا ۶ ساله از این دوره بهره مند شوند.

۶. با گسترش مدارس استثنایی، کودکان استثنایی کشور را قادر سازد از موهبت آموزش و پرورش بهره مند شوند.

۷. مفهوم و تعریف آموزش و پرورش عمومی را به گونه ای تغییر دهد که برخورداری از آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی و متوسطه اجباری شود و همه کودکان و نوجوانان شهری و روستایی، از آموزش و پرورش عمومی تا پایان متوسطه برخوردار شوند.

۸. شاخه ها و رشته های فنی و حرفه ای را به گونه ای توسعه دهد که ۵۰ درصد دانش آموزان دوره متوسطه در رشته های فنی و حرفه ای تحصیل کنند.

۹. از خدمات راهنمایی و مشاوره در تمام سطوح تحصیلی و مدارس استثنایی، ابتدایی، راهنمایی، متوسطه و مراکز تربیت معلم استفاده کند. هدایت تحصیلی را بر اساس موازین علمی انجام دهد تا راهنمایی تحصیلی، حرفه ای و شغلی، و راهنمایی سازی در دوره های راهنمایی و متوسطه به خوبی صورت گیرد. همچنین برای مدارس، مشاورانی در نظر گیرد که حداقل مدرک تحصیلی آنان فوق لیسانس در رشته مشاوره باشد.

۱۰. امور آموزش و پرورش پیش دانشگاهی را به «وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» واگذار (مگر آن که امور آموزش و پرورش کشور از کودکان تا پایان دانشگاه بر عهده یک وزارتخانه باشد).

۱۱. نیازهای بخش های صنعت، خدمات و کشاورزی جامعه آینده ایران در سطح کلان را مشخص کند و شاخه ها و رشته های تحصیلی دوره متوسطه را بر این اساس گسترش دهد.

۱۲. سازمان اداری آموزش و پرورش کشور را از تمرکز خارج کند (از تمرکز اداری و تمرکز ساختاری) و مردم را به اشکال گوناگون در امور آموزش و پرورش، به ویژه شوراهای آموزش و پرورش استان، شهرستان، منطقه و مدرسه شرکت دهد، تا شیوه اداره آموزش و پرورش از حالت متمرکز به حالت غیرمتمرکز گرایش یابد.

۱۳. تشکیلات ستادی وزارت آموزش و پرورش را محدود کند و با توجه به بند ۱۲، اختیارات گسترده ای به مناطق و مدارس بدهد.

۱۴. در سازماندهی مدارس تجدید نظر کند و به تناسب اختیارات داده شده، درجه بندی و سازمان

هر یک از مدارس را تعیین کند، به گونه‌ای که توسعه کیفی آموزش و پرورش را در سطح مدرسه و کلاس ممکن شود.

۱۵. روش‌های آموزشی خود را تغییر دهد و آموزش از راه دور، خودآموزی و آموزش‌های غیرحضوری را تقویت کند.

۱۶. ترتیبی اتخاذ کند که تصمیم‌گیری‌های مدیران عالی، میانی و اجرایی آموزش و پرورش مبتنی بر تحقیق و ارزشیابی باشد و بر این اساس، مؤسسات تحقیقاتی در آموزش و پرورش گسترش یابند به گونه‌ای که همه معلمان کشور بتوانند به تدریس و تحقیق بپردازند و در زمره محققان کشور درآیند.

۱۷. در برنامه‌های درسی و تألیف کتاب‌های درسی، به ویژگی‌های سنی و رشدی کودکان و نوجوانان و نیازهای ملی، منطقه‌ای و محلی توجه کند و با نگرش سیستمی، همه عناصر مؤثر در تحقق هدف‌ها و برنامه‌های آموزشی را در نظر بگیرد و در مواردی، تألیف و چاپ کتاب‌های درسی را به استان‌ها واگذار کند.

۱۸. هدف‌های آرمانی و کلی آموزش و پرورش کشور را طی برنامه‌های دراز مدت، میان مدت و کوتاه مدت مشخص کند و این برنامه‌ها را هماهنگ با برنامه‌های پنج‌ساله توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور مدون سازد.

۱۹. با وضع قوانین و مقررات گوناگون، همکاری همه سازمان‌های کشوری و بخش خصوصی را میسر سازد، به طوری که مشارکت سازمان‌ها و مردم مبنای قانونی داشته باشد.

۲۰. مدارس را با استاندارد دولتی تأسیس و به تدریج گسترش دهد، به گونه‌ای که در طی برنامه‌های پنج‌ساله و ده‌ساله، مدارس شهری و روستایی کشور استاندارد لازم را دارا شوند.

۲۱. در انتخاب و انتصاب مدیران رده‌های گوناگون، دقت لازم به عمل آورد و ضوابط را بر روابط چیره سازد و به اصل شایستگی در انتصابات تأکید کند. داشتن سوابق تحصیلی و تجربی در رشته مدیریت را جزو ضوابط مهم انتخاب مدیران بداند و حداقل مدرک تحصیلی برای این رشته را در مدارس ابتدایی و راهنمایی، لیسانس و متوسطه فوق لیسانس مدیریت تعیین کند.

۲۲. مسؤولان کشور را متقاعد سازد که آموزش و پرورش را مهم‌ترین عامل توسعه فرهنگ اسلامی و ایرانی، وحدت ملی، توسعه اقتصادی و بقای نظام اسلامی بدانند تا در تخصیص بودجه کافی به امر آموزش و پشتیبانی از برنامه‌های آن دریغ نوزند.

۲۳. برای سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و پشتیبانی از طرح‌های وزارت آموزش و پرورش، در جهت

تغییر مفاد قانون «شورای عالی آموزش و پرورش» ترجیح دارد ریاست این شورا بر عهده رئیس جمهور باشد.

۲۴. برای پیشرفت علوم و نیاز معلمان به دانش افزایی بیش تر، دوره های بازآموزی برای همه کارکنان آموزش و پرورش را به گونه ای پیش بینی کند که حداقل هر ۳ سال یک بار، هر یک از کارکنان این وزارتخانه اطلاعات جدیدتری به دست بیاورند و با یافته های جدید علمی و تربیتی آشنا شوند.

۲۵. مراکز تربیت معلم آموزش و پرورش و دانشگاه ها را به گونه ای گسترش دهد که ادامه تحصیل برای همه معلمان و حداقل مدرک تحصیلی برای معلمان دوره ابتدایی و راهنمایی ليسانس و دوره متوسطه فوق ليسانس باشد.

۲۶. مدیریت عالی و میانی وزارت آموزش و پرورش را به کسانی بسپارد که قادر باشند، در نقش رهبری آموزشی فعالیت کنند و علاوه بر تحصیل در رشته های مدیریت آموزشی و سوابق تجربی و شایستگی اخلاقی، دارای تألیفات و تحقیقات گوناگونی در زمینه آموزش و پرورش باشند.

۲۷. استانداردهای مربوط به تعداد دانش آموز در کلاس های درس را به گونه ای تغییر دهد که «دانش آموز محوری» در فرایند آموزش و پرورش ممکن شود.

۲۸. با توجه به جدا نبودن آموزش و پرورش برنامه ریزی و سازماندهی فرایند آموزش و پرورش در مدارس را به گونه ای تعیین کند که هم کارکنان مدرسه در این امر سهیم باشند و هم ابعاد وجودی کودکان و نوجوانان (بعد عقلانی، اجتماعی، عاطفی، اخلاقی و جسمانی)، به صورت هماهنگ و متعادل رشد کنند.

۲۹. سیاست همکاری همه وزارت خانه ها به ویژه صاحبان صنایع با وزارت آموزش و پرورش را به گونه ای تقویت کند که بهره گیری از همه امکانات سازمان ها و مؤسسات صنعتی و خدماتی در فرایند آموزش و پرورش در مدارس، ممکن شود. قبول ریاست شورای عالی آموزش و پرورش توسط ریاست جمهوری، می تواند این فکر را تحقق بخشد.

۳۰. سیاست ارتباط با مجامع تعلیم و تربیت جهانی و استفاده از تجربیات کشورهای گوناگون در امر آموزش و پرورش به گونه ای تقویت شود که امکان جهانگردی و حضور فعالانه معلمان، مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش در جوامع تعلیم و تربیت جهانی ممکن باشد و بازدیدهای گوناگون از آموزش و پرورش کشورهای جهانی، در اولویت قرار گیرد.

۳۱. با توجه به این که رسالت آموزش و پرورش، کمک به کودکان به ویژه نوجوانان برای خودیابی، خودآگاهی، خودمدیری و خودگردانی، خود تصمیم گیری و خود رهبری و حل مشکلات فردی و ایفای مسؤلیت در امور اجتماعی و برقراری ارتباط مؤثر با جهان طبیعت و جامعه و به ویژه خالق هستی است، فرایند تعلیم و تربیت آینده در ایران باید به گونه ای تغییر یابد که دانش آموزان قادر باشند:

- به خوبی مطالعه کنند و از روش های صحیح مطالعه بهره بگیرند.
- به خوبی فکر کنند و با روش های حل مسئله آشنا باشند.
- توانمندی ها و محدودیت های خود را بشناسند و از راه های گوناگون استعداد های خود را پرورش دهند.
- بر اساس موازین علمی به انتخاب رشته و دیگر انتخاب ها بپردازند.
- برای خودسازی و تعدیل تمایلات خود اقدام کنند.
- ارتباط خود را با خالق هستی به خوبی برقرار کنند و به نیایش بپردازند.
- با راه های سازگاری با خود و دیگران آشنا شوند و در بهداشت جسم و روان خود بکوشند.
- عشق به یادگیری و دانش افزایی داشته باشند و از اوقات خود بهتر استفاده کنند.
- به نوآوری بپردازند و با اختراعات و ابداعات جدید بشری آشنا شوند.
- با قوانین و مقررات اسلامی و ملی آشنا شوند و خود را در اجرای آن ها ملزم دانند.
- خود را خادم مردم بدانند و در کمک به خلق احساس مسؤلیت کنند.
- با راه های بهتر زیستن آشنا شوند و احساس رضایت و خوشبختی کنند.
- با راه های مواجهه با مشکلات تحصیلی، شغلی، خانوادگی، جنسی و عاطفی آشنا شوند و قادر باشند از مراجع متخصص در این زمینه کمک بگیرند.
- علاوه بر پرورش ذهن، از توانمندی های بدن خود استفاده کنند و در کارهای یدی و تولیدی فعالانه وارد شوند و کارکردن و مولد بودن را در اولویت امور زندگی خود قرار دهند.
- به ایرانگردی بپردازند و با منابع انسانی و مادی کشور ایران آشنا شوند و روحیه اسلام خواهی و وطن خواهی را در خود تقویت کنند.



1. Alfonso

2. Murhead

3. Greefen

۱. پرداختچی، حسن، بهسازی و بالندگی سازمانی، ۱۳۷۸، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۲. پیاز، ژان، روان‌شناسی در آموزش و پرورش، ترجمه دکتر علی محمد کاردان، تهران، ۱۳۶۷، دانشگاه تهران.
۳. سلطانی، ایرج، نقش توسعه منابع انسانی در تغییر و نوآوری‌های سازمان‌های آموزشی، ۱۳۷۸.
۴. ساکی، رضا، تغییر و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی، تک‌نگاشت، ۲۸ تیر ۱۳۷۹، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۵. غلامپور، عباس، خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی، ۱۳۷۸.
۶. صافی، احمد، سازمان قوانین آموزش و پرورش ایران، دبیرخانه شورای تغییر نظام آموزش و پرورش، ۱۳۶۷.
۷. صافی، احمد، سازمان قوانین آموزش و پرورش، چاپ نهم، ۱۳۸۰.
۸. طرح تغییر بنیادی نظام آموزش و پرورش ایران، دبیرخانه شورای تغییر نظام آموزش و پرورش، ۱۳۶۷.
۹. میرکمالی، رهبری و مدیریت آموزشی، نشر رامین، ۱۳۷۳.
۱۰. میرکمالی، تفکر خلاق در آموزشگاه و بستر تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش جامعه، ۱۳۷۸.
۱۱. نیکامی، مصطفی، منابع و علل ایستادگی در برابر تغییر و روش‌های مقابله با آن، ۱۳۷۸.
۱۲. یونسف (سازمان ملل)، آموزش و پرورش و تغییر در اروپای مرکزی و شرقی، ترجمه ناصرالدین حسن‌زاده، ۱۹۹۳.
۱۳. یونسکو، آموختن برای زیستن، چاپ تهران، ۱۳۵۵.

14. Thomas. J. *Sergiovamental. Educational governance and Administration.* 3rd ed Allyn and Buacon, 1992, pp62-67.