

آموزش و پرورش نیازمند مدیران حرفه‌ای و جوان

آموزش و پرورش نیازمند مدیران حرفه‌ای و جوان

□□□ □□□□□□□□ □□□□

نظام آموزشی یکی از مهم‌ترین ارکان پیشرفت هر کشوری است و این نهاد حساس و مهم و محصولات انسانی آن در پیشرفت و توسعه کشورها نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. مدیریت و اولویت‌بندی و سرمایه‌گذاری در این نهاد فاکتورهای مهمی محسوب می‌شوند. در این نوشتار تنها به بررسی مدیریت در آموزش و پرورش می‌پردازم. علم مدیریت فاکتورهای اثبات‌شده‌ای را برای سنجش عملکرد مدیریت در سیستم‌های مختلف تعیین کرده است از آن جمله می‌توان برنامه‌ریزی، تخصص، بازده کاری، نتیجه‌گرایی و ارتقای وضعیت موجود و مواردی از این قبیل را نام برد. مدیریت در نظام‌های آموزشی به این دلیل که دستاورد آن تربیت انسان است اهمیت بیشتر و شرایط سخت‌تری دارد.

انتخاب مدیران در آموزش و پرورش ایران بیشتر تحت تاثیر عوامل غیرتخصصی اعم از مسائل سیاسی، روابط شخصی و خویشاوندی صورت می‌گیرد و در اغلب موارد از وزیر تا مدیران مدارس با معیارهای غیراصولی بر صندلی مدیریت تکیه می‌زنند. عواملی چون توان مدیریتی برای ارتقای کیفیت آموزشی و کسب رضایت معلمان و دانش‌آموزان، نقش چندانی در انتصاب مدیران و روسا ندارند. در بیشتر موارد روسای مناطق و شهرستان‌ها و مدیرکل‌های استان‌ها با نظر افراد و گروه‌های سیاسی تعیین می‌شوند به طوری که یکی از دلایل همیشگی استیضاح وزیر آموزش و پرورش در ادوار مختلف عزل و نصب مدیران بوده است. مدیری که با استفاده از رانت منصوب شود بیشتر دغدغه افراد و گروه حامی و پشتیبان خود را خواهد داشت. در سطح مدیران مدارس نیز روابط شخصی اصلی‌ترین معیار برای انتخاب مدیران است و تابع قانون خاصی نیست. در دوره‌ای کوتاه مدت در دهه ۸۰ مدیران با دخالت و رای معلمان انتخاب شدند به این ترتیب که شورای معلمان مدرسه سه نفر را به اداره پیشنهاد می‌کرد و رییس منطقه یکی از این سه تن را به عنوان مدیر منصوب می‌کرد. این طرح پس از مدتی با تغییر دولت کنار گذاشته شد. یکی از اصلی و شناخته شده‌ترین کانال‌های رسیدن به پست‌های مدیریتی در آموزش و پرورش ایران حضور در ستادهای انتخاباتی است و تاسف بارتر آنکه همه اجزای نظام آموزش و پرورش با این قانون

نا نوشته کنار آمده اند و برخی از معلمان از این طریق در پی رسیدن به مدیریت آموزشی هستند. در ایران احزاب و جناح‌های سیاسی به جای اینکه برنامه‌ای برای ارتقای آموزش و پرورش ارائه دهند دنبال به دست آوردن پست‌های مدیریتی هستند و معمولاً بعد از هر انتخاباتی از صدر تاذیل مدیران آموزش و پرورش عوض می‌شوند و این عدم ثبات یکی از بزرگ‌ترین آفت‌های نظام آموزش و پرورش است. انتخاب روسا و مدیران در دایره‌ای بسیار کوچک انجام می‌شود و همواره عده‌ای برای اشغال صندلی‌های ریاست و مدیریت در نوبت انتظار به سر می‌برند.

اغلب کارشناسان حوزه آموزش و پرورش معتقدند که باید راه‌های دخالت افراد غیرمرتبط اعم از نماینده مجلس و مسوولان با نفوذ شهرهای مختلف در عزل و نصب‌ها بسته شود و دولت‌ها نیز برای ارتقای این نهاد مهم با ارائه برنامه‌های جدید، به تغییرات محدود مدیریتی رضایت دهند و جابه‌جایی‌های سیاسی را فقط در سطح وزیر و برخی معاونت‌ها اعمال کنند. همچنین عزل و نصب مدیران مدارس و روسای آموزش و پرورش مناطق از طریق سلسله مراتب اداری و بر اساس شایستگی و معیارهای مدیریتی انجام شود. در انتخاب مدیران مدارس معیارهای آموزشی، از جمله توان مدیریتی و توان ارتقای کیفیت آموزشی و شایستگی باید لحاظ شود. نکته‌ای را که نباید از آن غافل شد لزوم جوانگرایی توأم با شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران است چرا که ایران کشوری جوان محسوب می‌شود و نیاز به استفاده از پتانسیل جوانان در موقعیت‌های مختلف دارد. فراموش نکنیم که بسیاری از مدیران فعلی در سنین زیر ۳۰ سالگی به مدیریت‌های عالی رسیدند. آقای فانی وزیر آموزش و پرورش در سن ۲۶ سالگی و تنها ۶ ماه بعد از استخدام رسمی در آموزش و پرورش به سمت مدیرکل منصوب شد. امید است با اصلاح موارد مطرح شده، آموزش و پرورش ایران روزهای بهتری را تجربه کند.

* فعال صنفی و دبیر شاغل در تبریز