

# آیا دکتر حسین باغلی صلاحیت و فرصت و امکان تحول در نظام آموزشی را دارد؟

محمد رضا تمسکی

استاد بازنشسته دانشگاه فرهنگیان

جناب آقای ریسی، فردی به نام آقای باغلی را به عنوان وزیر آموزش و پرورش در کابینه دولت سیزدهم به مجلس معرفی کرده‌اند. متأسفانه با این مجلس و این دولت و این فرد نمی‌توان از دانش تخصصی و صلاحیت حرفه‌ای سخن گفت. بنابراین صرفاً برای ماندن در تاریخ و روزی که مجلس و دولتی صالح و منتخب جمهور و دارای دانایی و توانایی مدیریت و برنامه‌ریزی علمی برسر کار بیاید، این یادداشت نگاشته شد تا بتوانند از این پیشینه استفاده کنند.

زیرا معیار این جریان «انقلابی‌بودن» است که کلید واژه‌ای تخصصی و دارای تعریف اصطلاحی در حوزه تعلیم و تربیت نیست. اما مراد وزیر پیشنهادی از انقلابی‌بودن چیست؟؛ شاخص‌های انقلابی‌بودن را در دفاعیه وزیر در مجلس می‌توان چنین تحلیل محتوا کرد: 1. ورود با جرات به روش‌های جدید (یک مدل در پیش دبستانی امام رضا (ع) اجرایی کردم که سال سوم اجرای آن تمام شده است و در ۲ سال آینده وارد سیستم آموزش و پرورش کشور می‌شود. این مدل، بسیار خاص است که والدین را درگیر می‌کند. یعنی نگاه تربیتی (یک عده آموزش و پرورش را اداره یا بنگاهی می‌بینند که با عدد و رقم و بخشنامه اداره می‌شود، اما گروه دیگری که خودم هم جزو آن هستم؛ بر این باورند که باید آموزش و پرورش را با نگاه تربیتی پیش برد... برای ما باید خیلی مهم باشد که آیا وزیر، آموزش و پرورش را سیستم تربیتی می‌بیند و آیا تربیت را به مفهوم تخصصی خود می‌فهمد یا ایستاده است که فقط درباره حقوق، مدرسه‌ساختن یا چاپ کتاب حرف بزند). 2. تحول‌گرایی با اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (مبارزه با مافیای حفظ وضع موجود و پرهیز از محافظه‌کاری). 4. افزودن بر 850 عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تا وضعیت مطلوب داشته باشند.

خوب برفرض که بدون در نظر داشتن سایر سازمان‌ها و نهادهای کشور، بتوان در آموزش و پرورش تغییر بنیادی ایجاد کرد که نمی‌توان و

برفرض که رییس جمهور و سایر نهادها و سازمانها نیز در خدمت آموزش و پرورش قرار بگیرند، که نمیگیرند؛ آیا این پیشنهادات (نه برنامه‌ها)، انقلابی‌گری است یا تحول‌خواهی و اصلاح‌طلبی؟ و بر فرض که این ادعاها با تعریف وزیر، انقلابی‌گری است؛ اما اینها که روش‌های جدیدی نیستند. زیرا سال‌هاست که انواع مدرسه با اولویت تربیت در آموزش و پرورش تشکیل شده و مشغول فعالیت هستند (همچون مدارس طرح امین 1 و 2 در همکاری با ستاد همکاری حوزه و آموزش و پرورش). تدوین سند تحول و استخدام روحانیون در دانشگاه فرهنگیان هم که قبل از شما اتفاق افتاده که روش جدیدی نیستند. می‌ماند اجرای سند تحول که رییس سابق شورای عالی آموزش و پرورش جناب آقای دکتر مهدی نوید ادهم با صراحت در برنامه پایش تلویزیون و دیگران به دلایل دیگر اعلام کرده‌اند که از موانع اجرای آن، مافیای کنکور است؛ اما وزیر پیشنهادی می‌گوید: «امروز با مافیای کنکور مواجه نیستیم، امروز مشکل ما تنبلی، کار نکردن و گزارش‌ندادن است». آیا این از بی‌اطلاعی است؟؛ برفرض که ایشان از این امر بدیهی اطلاع نداشته باشد و نداند که اهتمام اولی مدارس، رقابت بر سر افزایش درصد قبولی و تعداد قبولی در کنکور می‌باشد؛ اما قیاس مع‌الفارق مافیای کنکور با تنبلی چرا؟ با این اوصاف آیا جناب باغگلی صلاحیت و فرصت و امکان تحول در نظام آموزشی را دارد؟

1. هویدا است که ایشان صلاحیت احراز این پست را ندارد و انتخاب ایشان توهین به معلمین و دانش‌آموزان است. اولین صلاحیت تقواست. اما کسی که تخصص ندارد و کاری را می‌پذیرد، بی‌تقواست (شهید چمران انقلابی). آیا آقای باغگلی از اساتید تعلیم و تربیت جوان انقلابی کشور کسی را برتر از خود نمی‌شناسد؟، آیا با عجب می‌تواند چنین بیندیشد و با کبر می‌تواند چنین گناه کبیره‌ای را بر زبان آورد؟، بر فرض که او را فراخوانده و تشجیع کرده باشند، آیا نمی‌داند که این فراخوان از منظر حضرت محمد «ص»، خیانت است. [1] و آیا نمی‌داند عقبراندن شایستگان موجب سقوط و انحطاط دولت‌ها می‌شود؟ [2]؛ ایشان چگونه می‌خواهد اساتید و مدیران جوان انقلابی و با تقوا و متخصص و با سابقه بیشتر در آموزش و پرورش (و نه در آموزش عالی) را مدیریت کند؟

2. ایشان انواع مدارس ابتدایی، متوسطه 1 و 2 را نمی‌شناسد و در مدیریت آموزش و پرورش پلکانی بالا نرفته؛ بلکه آسانسوری به بالاترین طبقه فراخوانده شده و با غرور و عزت نفس کاذب آن را پذیرفته و بر این بدعت مهر تایید نهاده و دیگر نمی‌تواند

انقلابی رفتار کند و هم‌تایان خود را که بدون گچ‌خوردن در کلاس درس یا تجربه روستا و مناطق دور از مرکز به مدیریت‌های صف و ستاد منصوب شده‌اند؛ کنار بگذارد و از معلمان نمی‌تواند بخواهد که به تدریج پیشرفت پیدا کنند و بنابراین ادعای دفاع از رتبه‌بندی معلمان و ... دروغی آشکار خواهد بود. و نمی‌تواند در معلمی که تبعیض در مدرسه و اداره را می‌بیند؛ ایجاد انگیزه کند و همچنان‌که خود گفته‌اند: «معلم‌انگیزه لازم برای تلاش ندارند»، با انتصاب ایشان انگیزه معلمان کاهش بیشتری خواهد یافت. بخصوص وقتی با انبوه پیام‌های مشفقانه معلمان مواجه می‌شود، این امر را حاصل تحریک‌شدن معلمان بخواند (آیا غیر از این است که یک گروه محافظه‌کار که هدفشان حفظ وضع موجود است و نگران شده‌اند و دیگران را تحریک می‌کنند؟)؛ از همان ابتدا رابطه خود را با بدنه آموزش و پرورش قطع کرده و این ضعف «مهارت انسانی» نیز مزید بر علت شده و به عدم همکاری دانش‌آموزان و معلمان و مخالفت همه جانبه با افکار، ایده‌ها و برنامه‌های ایشان منجر خواهد شد.

3. ایشان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان یا تربیت مدرس نیست (دارای دیپلم فنی و حرفه‌ای در رشته الکترونیک، کارشناس علوم تربیتی (مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی) از دانشگاه فردوسی مشهد، کارشناسی ارشد علوم تربیتی (تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش) از دانشگاه تهران و دکترای علوم تربیتی (است). و همت ایشان به همان استخدام طلاب حوزه علمیه جهت تدریس در دانشگاه فرهنگیان ختم خواهد شد. یعنی جز خود، دیگرانی را نیز بدون صلاحیت حرفه‌ای به آموزش معلمان می‌گمارد. آیا گروهی آموزش ندیده و بی‌صلاحیت می‌توانند به معلمان در احراز صلاحیت حرفه‌ای کمک کنند!، بر فرض که ایشان خود را متقاعد ساخته و صلاحیت ورود در مدیریت کلان آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران را داشته باشد [3]؛ آیا این باب و بدعت را برای دیگران هم باز گذاشته و فارغ‌التحصیلان هم‌رشته‌ای خود در آموزش عالی (و نه در دانشگاه فرهنگیان و تربیت مدرس) را هم عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان خواهد کرد؟

4. ایشان و طلابی که می‌خواهد به استخدام در بیاورد یا همفکرانش باید معلمانی با صلاحیت حرفه‌ای بپرورند، آیا این افراد انقلابی خود این صلاحیت‌ها را دارند و می‌توانند این‌گونه شاخص‌های صلاحیت حرفه‌ای زیر را که نمونه‌ای از آن در جدول پیوست است، بشمارند و تدریس کنند و بالاتر معلمینی با این

صلاحیت‌ها تربیت کنند؟: ویژگی‌های ارتباطی، ویژگی‌های عاطفی، ویژگی‌های رفتاری، ویژگی‌های اخلاقی، دیدگاه دانش‌آموزمحوری، نگاه دموکراسی، نگرش پیش‌کنشی، خودباوری و دگرباوری مثبت، نگرش معلمی، یادگیری مادام‌العمر، توانایی رهبری، توانایی ذهنی/تحلیلی، توانایی حل مسئله، توانایی تفکر انتقادی، توانایی تفکر خلاق، مهارت ارزشیابی، مهارت فناورانه، مهارت کار تیمی، مهارت برقراری ارتباط موثر، مهارت تدریس، دانش خودشناسی، دانش تخصصی/سازمانی، دانش برقراری ارتباط، دانش پداگوژی. ...

و نکند چون این شاخصها را نمی‌شناسند، با آنها دشمنی کنند و آنها را غریبی بخوانند؟ [4] و از ابتدا شروع کنند معلم انقلابی را تعریف و شاخصهای دیگری، که تا به حال تدوین نشده‌اند، را به جامعه علمی پیشنهاد دهند؟ و یا چون زمان بر است از خیر آن بگذرند و با عجله طلاب جوان انقلابی جویای شغل را با یک حرکت انقلابی استخدام کنند؟! آنگاه دیگر نمی‌توانند بگویند: «نیازمند سازمان سنجش و ارزشیابی و تضمین کیفیت خدمات آموزشی و تربیتی در جامعه هستم».

5. ایشان از اولین حرکت انقلابی خود چنین یاد کرده است: «به شما قول می‌دهم اصلاح قانون اهداف و وظایف وزارت آموزش و پرورش مصوب سال ۶۷، اصلاح قانون مرتبط با بازگشایی مدارس، تقویم آموزشی با اقلیم‌های چندگانه کشور، قوانین مرتبط با جذب و به کارگیری و بازنشستگی ویژه فرهنگیان، اساسنامه صندوق ذخیره فرهنگیان و موارد دیگر را در ماه آینده تقدیم کنم»؛ خوب وقتی کسی اطلاع ندارد که «قانون اهداف و وظایف وزارت آ.پ. اولیه در سال (۲۵/۱۱/۱۳۶۶) بوده و در سال (۲۹/۲/۱۳۷۹) تجدیدنظرشده و پس از آن هم اسناد سه‌گانه تحول بنیادین در جریان بوده و اهداف جدیدی در آنها تدوین و بعد مصوب شده‌اند؛ به خوبی نشان می‌دهد با سند تحول هم آشنایی ندارند و حیف از آن همه زحمت برای تدوین سند تحول بنیادین و مبانی نظری آن و برنامه درسی ملی که ایشان بخواهد بدون داشتن صلاحیت، آنها را اجرایی کند و حیف که ایشان اطلاع ندارد معلمان هنوز با این اسناد بالادستی آشنایی ندارند و اگر هم پس از سالها آشنا شوند، درصدی از آنها در مقابل اجرای آنها مقاومت خواهند کرد و بقیه هم با وجود مشکلات و موانع ساختاری و عدم هماهنگی با فرهنگ خانواده‌ها و دانش‌آموزان دست از اجرای حتی نیم‌بند آن خواهند کشید.

پیشنهاد مشفقانه ما به ایشان یا هرکس دیگری که در این مقام قرار خواهد گرفت این است که ابتدا مدل تعلیم و تربیت خود را از حوزه‌های علمیه و مدارس خاص آغاز کنند و پس از آن اجرای آزمایشی را در 9 نوع مدرسه عادی (محروم، نیمه محروم و برخوردار) دوره ابتدایی و متوسطه 1 و 2 شهر تهران دنبال کنند؛ احتمالاً «جو» و «فرهنگ» نظام آموزشی دستشان بیاید». محمدرضا تمسکی/ اول/ شهریور/ 1400

(نقل قول‌های داخل گیومه از جناب دکتر حسین باغلی در جلسه دفاعیه از منبع <https://dolat.ir/detail/368698> اخذ شده‌اند).

پیوست [5]:

**جدول حیطه‌ها و مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان (ماجدی، 1397)**

حیطه صلاحیت	ابعاد	مؤلفه‌ها
-------------	-------	----------

<p>دانش تدریس (Ghoorchian, 2000)، شناخت فراگیران و نیازهای آنان (Karimi, 2009)، صلاحیت آموزشی (Farzaneh et al, 2015)، دانش تخصصی تدریس (Vaezi, 2013)، شناخت دانش‌آموز (Hantly, 2013)، پداگوژی (Koster et al, 2005)، به روز بودن دانش تدریس (Karimi, 2009)</p>	<p>دانش پداگوژی</p>	<p>دانش‌های حرفه‌ای</p>
<p>ارتباط (Ghoorchian, 2000)، درک خط مشی آموزشی مدرسه (Vaezi, 2013)، آگاهی و درک دیگران و برقراری ارتباط (Karimi, 2009)، شناخت تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان (Hatami, 2004)، در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان (Martinet et al, 2000)</p>	<p>دانش برقراری ارتباط</p>	
<p>آگاهی از ساختار سازمانی (Karimi, 2009)، تسلط به رشته تخصصی خویش (Rauf, 2007)، دانش تخصصی (Koster et al, 2005)، آگاهی از ویژگی‌های نظام آموزشی (Karimi, 2009)، آگاهی از دانش موجود جهانی (Rauf, 2007)، دانش عمیق از موضوع تدریس (Lingard, 2002)</p>	<p>دانش تخصصی/سازمانی</p>	
<p>آگاهی فرد نسبت به خود (Karimi, 2009)، آگاهی فرد از صلاحیت خود (Vaezi, 2013)، دانستن نقاط ضعف و قوت (Karimi, 2009)، خودکنترلی (Karimi, 2009)، سازندگی فردی (Rauf, 2007)</p>	<p>دانش خودشناسی</p>	

<p>تدریس کردن (Ghoorchian, 2000) معلم به عنوان راهنمای یادگیری (آلترمن, 2010), مهارت تعیین تکالیف تدریس (Karimi, 2009), برنامه ریزی و آمادگی تدریس (Ghoorchian, 2000)</p>	<p>مهارت تدریس</p>	<p>مهارت‌های حرفه‌ای</p>
---	--------------------	------------------------------

<p>ارتباطات دانش تخصصی (Koster et al, 2005)، همکاری کننده با اولیا (Alterman, 2010)، مهارت‌های ارتباطی (Lingard, 2002)، برقراری ارتباط موثر با اولیا (Karimi, 2009)، برقراری ارتباط صحیح به صورت شفاهی و کتبی با همکاران (Martinet et al, 2000).</p>	<p>مهارت برقراری ارتباط موثر</p>
<p>توان انجام کار گروهی (Karimi, 2009)، به اشتراک گذاشتن دانش و تجربیات (Karimi, 2009)، برنامه‌ریزی، سازماندهی و نظارت بر کار گروهی (Martinet et al, 2000)، کارگروهی (Lingard, 2002)، مشارکت در توسعه گروهی (Karimi, 2009)، مشارکت دادن افراد در جریان آموزش (Karimi, 2009)، فراهم نمودن زمینه کار گروهی (Karimi, 2009).</p>	<p>مهارت کار تیمی</p>
<p>استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (UNESCO, 2011)، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش (Karimi, 2009)، استفاده از فناوری در خلق دانش (Karimi, 2009)، استفاده از فناوری اطلاعات در تدریس (Koster et al, 2005)، کمک به فراگیران در مهارت فناورانه (Karimi, 2009)، صلاحیت فناوری (Farzaneh et al, 2015).</p>	<p>مهارت فناورانه</p>
<p>توانایی فرایند و نتیجه ارزشیابی (Karimi, 2009)، ارزشیابی (UNESCO, 2011)، خودارزیابی (Karimi, 2009)، توانایی ارزیابی منظم پیشرفت تحصیلی (Hatami, 2004)، گزارش پیشرفت فراگیران (Karimi, 2009).</p>	<p>مهارت ارزشیابی</p>

<p>خلاقیت (Karimi, 2009)، خلاقیت و نوآوری (Hatami, 2004)، انعطاف پذیری فکری (Hatami, 2004)، مبتکر (Alterman, 2010)،</p>	<p>توانایی تفکر خلاق</p>	<p>توانایی‌های حرفه‌ای</p>
<p>تفکر نقاد (Karimi, 2009)، انتقادپذیری (Karimi, 2009)، توانایی ارائه بازخورد مستمر (Vaezi, 2013)، توانایی گرفتن و دادن بازخورد (Karimi, 2009)، قضاوت مبتنی بر منطق (Vaezi, 2013).</p>	<p>توانایی تفکر انتقادی</p>	
<p>حل مسئله (Lingard, 2002)،</p>	<p>توانایی حل مسئله</p>	
<p>کنجکاوی ذهنی (Karimi, 2009)، توانایی فکری (Farzaneh et al, 2015)، مهارت تفکر (Karimi, 2009)</p>	<p>توانایی ذهنی/تحلیلی</p>	
<p>توانایی مشاوره و هدایت دانش آموزان (Karimi, 2009)، مدیریت کلاس (UNESCO, 2011)، توانایی ایجاد انگیزه در دیگران (Karimi, 2009)، توانایی ایجاد انگیزه (Vaezi, 2013).</p>	<p>توانایی رهبری</p>	

یادگیری مادام العمر (Vaezi, Karimi, 2013)، یادگیرنده بودن (Karimi, 2009)	یادگیری مادام العمر	نگرش حرفه‌ای
نگرش معلمی (Vaezi, 2013)، نگرش معلمی (Karimi, 2009).	نگرش معلمی	
باورهای مثبت در باره خود (Rauf, 2007)، باورهای درخور و صحیح نسبت به جامعه، مردم و رفتار آن‌ها (Rauf, 2007)، باورهای مناسب و سازگار درباره مقاصد و هدف‌های جامعه (Rauf, 2007).	خودباوری و دگر باوری مثبت	
نگرش پیش کنشی و کنجکاوی (Koster et al, 2005)، خودارزیابی و خودراهبری (University of Iowa, 2005).	نگرش پیش کنشی	
یک روش ثابت وجود ندارد (Ramsdan Teachers, 2001).	نگاه دموکراسی	
دیدگاه و بینش دانش‌آموز محوری (University of Iowa, 2005).	دیدگاه دانش‌آموز محوری	

<p>مسؤولیت پذیری (Ghoorchian, 2000)، احترام و ادب (Karimi, 2009)، شخصیت معلمی (Karimi, 2009)، داشتن خلق و خوی خوش (Karimi, 2009)، صداقت و درستی (Karimi, 2009)، پایبندی به ارزشها و اخلاقیات (Karimi, 2009)، تعهد حرفه‌ای (Karimi, 2009)</p>	<p>ویژگی‌های اخلاقی</p>	
<p>پشتکار و جدیت در کار (Hatami, 2004)، رعایت ارزشهای دینی در کار (Hatami, 2004)، صلاحیت رفتاری (Farzaneh et al, 2015).</p>	<p>ویژگی‌های رفتاری</p>	
<p>همدلی (Karimi, 2009)، ارزش‌گذاری و علاقه مندی به فراگیران (Karimi, 2009)، ثبات عاطفی (Vaezi, 2013)، حمایت و پشتیبانی عاطفی از دانش‌آموزان (Karimi, 2009)، ایجاد محیطی امن عاطفی برای دانش‌آموزان (Karimi, 2009)، علاقه مندی به تعلیم و تربیت (Hatami, 2004).</p>	<p>ویژگی‌های عاطفی</p>	<p>ویژگی‌های حرفه‌ای</p>
<p>احترام به دیگران (Karimi, 2009)، پاسخگویی به دیگران (Karimi, 2009)، داشتن روحیه جمعی (Vaezi, 2013)، درک تفاوت‌های فردی (Karimi, 2009)، برخورد مناسب (Hatami, 2004)، داشتن روحیه همکاری با مدرسه (Hatami, 2004)</p>	<p>ویژگی‌های ارتباطی</p>	

[1] - «من استعمل عاملا من المسلمین و هو یعلم ان فیهم من هو اولی بذلک منه و اعلم بکتاب الله و سنت نبیه ، خان الله و رسوله و جمیع المسلمین» ( هر کس مسلمانی را به استخدام درآورد - در حالی که می داند در جامعه اسلامی شایسته تر و آگاه تر از او به کتاب خدا و سنت رسول وجود دارد - به خدا و رسول و تمام مسلمانان خیانت کرده است: حضرت محمد «ص»، به نقل از سنن بیهقی، نظام الحکم و الاداره، ج10، ص11 (به نقل از: مجدالدین مدرس زاده ، «معیارهای گزینش در قرآن و نهج البلاغه»، نشریه معرفت، ش37، ص1).

[2] - یستدل علی ادبار الدول بربیع: "تضییع الاصول" و "التمسک

بالفروع" و "تقديم الاراذل" و " تاخير الافاضل" ( چهار چیز دولت ها را به سقوط و انحطاط می کشاند: ضایع کردن مسایل اصلی ، پرداختن به مسایل فرعی ، مقدم داشتن فرومایگان" و " عقب راندن شایستگان". علی"ع". غررال حکم، ج1، ص864.

[3] - ایشان متوجه انتقادات شده و می‌گویند: « همه ما می دانیم در جریان مدیریت اجرایی در سطوح پایین، مهارت های فنی لازم است، اما در سطوح بالا و مدیریت ارشد، مهارت های ادراکی حرف اول را می‌زنند». بسیار خوب شما تلویحا پذیرفته‌اید که مهارت‌های فنی را ندارید (قرار نیست وزیر یک تنه همه کارها را پیش ببرد). اما شما که رابطه اجزای مختلف و پیچیده آموزش و پرورش و موقعیت‌های پیش رو را مطلقا نمی‌شناسید (به عنوان مثال مدل خود در پیش دبستانی و مهدکودک را می‌خواهید به سایر بخشها تعمیم و گسترش بدهید)؛ آیا مهارت‌های ادراکی در سطح وزارت آموزش و پرورش را دارید؟ «مهارت ادراکی، عبارت است از شناختن سازمان به عنوان یک مجموعه واحد و شناختن تمام موقعیت‌هایی که سازمان با آنها در ارتباط است» (چستر بارنارد Chester Barnard ؛ به نقل از: دانیل گریفیث Daniel e. Griffiths (1378). روابط انسانی در مدیریت آموزشی، چاپ سوم، ترجمه خداداد بخشی، تهران: نشر رویان، ص 20).

[4] - علی"ع": الذّاسُ (الذّاسُ الذّاسُ الذّاسُ) حکمت 430 نهج البلاغه).

[5] - سیماسادات ماجدی، پری؛ نادری، عزت اله؛ سیف نراقی، مریم (بهار 1398). صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه مدارس؛ مجله مدیریت مدرسه، دوره 7، شماره 1؛ شماره بیایی 1، صفحه 84-104

#الذّاسُ الذّاسُ الذّاسُ