

مدیریت متخصص و با تجربه حوزه آموزش های فنی و حرفه ای

در گفت و گو با
مهندس ابراهیم آزاد

● مهدی چوبینه*

گفت و گو

اشاره

گاهی افرادی در مناصبی قرار می گیرند که نقش و تأثیر آنان غیر قابل تردید و انکارناپذیر است، به نحوی که هیچ گاه از خاطره ها محو نمی شود. ضوابط و مقررات اداری و قانونی شاید بتواند مانعی نه چندان مرتفع بر سر راه خدمات این افراد به وجود آورد و به بهانه پایان خدمات دولتی، آن ها را کمتر رؤیت کرد. اما چیزی از آنچه اشاره شد نمی کاهد. اتفاقاً ویژگی های شخصیتی و ذهنی این افراد، موجب می شود که پس از ۳۰ یا ۴۰ سال خدمت، به بلوغ کارایی خود برسند.

مهندس ابراهیم آزاد، معاون اسبق دفتر برنامه ریزی و تألیف فنی و حرفه ای و مدیرکل سابق سازمان آموزش های فنی و حرفه ای وزارت کار، یکی از این افراد است. ایشان مراحل و مدارج کاری و علمی را یکی پس از دیگری، با شایستگی پشت سر گذاشته است. تجارب علمی کار در واحدهای آموزشی و هنرستان ها و تجربه علمی در حوزه برنامه ریزی درسی شاخه فنی و حرفه ای و پروژه های بین المللی، ایشان را به یکی از افراد شاخص در این حوزه تبدیل کرده است، به نحوی که ایشان همچنان خدمات مشاوره ای خود را در دفتر برنامه ریزی و تألیف فنی و حرفه ای سازمان ادامه می دهند.

* دکتری جغرافیا، پژوهشگر و مؤلف کتاب های درسی جغرافیا و مطالعات اجتماعی

Email: mehdi.choobini@gmail.com

آقای مهندس ممنون که این مصاحبه را پذیرفتید. خواهش می‌کنم با معرفی خودتان، سوابق علمی، تحصیلی و محل تولد خود و هر آنچه را صلاح می‌دانید بفرمایید، تا من پرسش‌های بعدی را مطرح کنم.

سال ۱۳۳۵ در نیشابور متولد شدم، دوران ابتدایی و متوسطه را در مشهد گذراندم و سال ۱۳۵۴ بعد از دریافت دیپلم در رشته برق، وارد دانشگاه شده و در سال ۵۸ فارغ‌التحصیل شدم. سال ۵۸ به‌عنوان هنرآموز به استخدام آموزش و پرورش درآمدم، با انتخاب خود، محل خدمتم شهرستان گناباد تعیین شد، در گناباد تا سال ۶۳ در هنرستان در رشته برق، تدریس کردم. در طول این ۵ سال، که از بهترین سال‌های عمرم محسوب می‌شود، دو بار به تناوب، رئیس هنرستان شدم، همزمان با تدریس، رئیس بخش برق هنرستان هم بودم. در سال ۶۳ از گناباد به مشهد منتقل شدم. از سال ۶۳ تا ۷۱ در مشهد بودم. مدتی در هنرستان تدریس می‌کردم. حدود ۵ سال هم در اداره کل، کارشناس مسئول آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بودم. در سال ۷۱ در مقطع کارشناسی ارشد در تهران قبول شدم و به این شهر، نقل مکان کردم. تا سال ۸۸ که بازنشسته شدم، یک کار بیشتر انجام ندادم؛ زیرا، در سالی که وارد معاونت آموزشی متوسطه آن روزگار شدم، دفتری به نام دفتر تحقیقات و برنامه‌ریزی فنی و حرفه‌ای وجود داشت، که به منزله سازمان پژوهش کوچکی بود که در چارچوب همان معاونت، عمل می‌کرد. بر اساس مجوزی که سازمان پژوهش به آن‌ها داده بود، حتی پست‌های ما، پست‌های همین سازمان محسوب می‌شد. من معاون برنامه‌ریزی درسی فنی و حرفه‌ای بودم. با اجرای نظام جدید از سال ۷۱ و ادغام معاونت فنی و حرفه‌ای با معاونت متوسطه تا سال ۷۸، فعالیت‌های برنامه‌ریزی درسی و تألیف ما بر اساس معیارها و قواعد سازمان پژوهش در دفتر تحقیقات برنامه‌ریزی فنی و حرفه‌ای، انجام می‌شد. تأیید آنها را هم این سازمان به عهده گرفت. در مقطعی، مسئولیت این امور بر عهده مرحوم آقای مهندس ریاضی، در دفتر تألیف بود و پس از انتقال مسئولیت او به سازمان (در زمان آقای دکتر عالمی)، کلیه موارد برای تأیید به آن مجموعه، ارسال می‌شد. در آن زمان، محل استقرار ما در خیابان ظفر بود. در سال ۷۸ هم‌زمان با تغییر وزیر، مرحوم آقای مهندس جعفر علاقمندان، به‌عنوان ریاست سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی منصوب شدند؛ دفتر ما از معاونت متوسطه جدا شد و به‌جای خودش در سازمان برگشت. طی این دوران از ۷۱ تا ۸۷ به مدت ۱۶ سال، به‌عنوان معاون برنامه‌ریزی درسی دفتر برنامه‌ریزی درسی فنی و حرفه‌ای انجام وظیفه نمودم. همچنین در بخشی از این دوره، به‌طور هم‌زمان و به مدت حدود سه سال، مسئولیت سرپرستی دفتر را نیز برعهده داشتم. روی یک صندلی نشستم و از همان صندلی هم بلند شدم! که تجربه خوب و مؤثری بود. مدرک کارشناسی ارشدم در برنامه‌ریزی درسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است و در برنامه‌ریزی درسی فنی و حرفه‌ای انجام وظیفه می‌کردم. وقتی از صندلی بلند شدم، مدت ۱۶ سال گذشته بود. برای مدت دو سال هم به‌عنوان مدیر کل دفتر طرح و برنامه درسی در سازمان آموزش

ما یک دوره ای
نزدیک به ۶۰۰ جلد
کتاب تألیف کردیم،
آنها را ارزشیابی
کردیم

فنی و حرفه ای کشور مأمور شدم، آن دفتر هم مثل این دفتر، دفتر برنامه ریزی درسی بود. مأموریتم در آنجا این بود که استانداردها را ساماندهی کنم، سالی که بازنشسته شدم (سال ۸۸)، یکسال مانده بود که ۳۵ سالم تمام شود و به درخواست خودم، بازنشسته شدم. حدود ۳۵ سال، به صورت مداوم در فنی و حرفه ای فعالیت می کردم. پیش از آن نیز در حوزه آموزش فنی مشغول بودم، در دوره هایی هم زمان تحصیل می کردم و در فنی و حرفه ای گاهی در نقش دانش آموز، گاهی معلم، مدتی مدیر هنرستان، مدتی کارشناس آموزش های فنی و حرفه ای، مدتی معاون برنامه ریزی درسی و در مقطعی نیز به عنوان مدیر کل^۱ فعالیت داشتیم. تجربه بسیار ارزشمندی بود؛ تجربه ای که نقشی مهم در پختگی من در تصمیم گیری ها و انجام امور مختلف داشت. این مسیر تا زمان بازنشستگی ادامه یافت.

بی هیچ اغراقی شما یکی از تأثیرگذارترین افراد در حوزه فنی و حرفه ای بوده اید. هر زمان که در این زمینه جست و جویی داشتیم، نام شما به میان می آمد. پرسش من این است که تجربه ها و سوابق پیشین شما (پیش از آمدن به این سازمان) تا چه اندازه در مسیر ۱۶ ساله ای که سکان دار آموزش فنی و حرفه ای بودید، به کمکتان آمد تا بتوانید این راه را با رضایت و انگیزه دنبال کنید.

ما با آگاهی به سازمان آمدم و جزو آن دسته از کسانی نبودیم که ندانند به کجا می خواهند بروند. در سال هایی که در استان خراسان به عنوان کارشناس مسئول آموزش های فنی و حرفه ای مشغول بودم، حوزه کاری ام وسیع بود. خراسان از ۱۱۷ کشور جهان بزرگتر است و برای خود یک عظمت خاصی دارد، تعداد واحدهای آموزش فنی و حرفه ای، دانش آموز، جایگاهی که داشت مهم بود. این تجربه، تجربه ای ارزشمند از اجرای آموزش فنی و حرفه ای بود که فرصت های فراوانی برای تصمیم گیری های مکان مند و متنوع برای من فراهم کرد، من دانش آموخته فنی و حرفه ای بودم، طبیعی بود که تحصیلات و تجربه های من در هم تنیده شوند و شخصیتی شکل دهند که بسیاری از راه ها را به واسطه این سرمایه تجربی تخصصی گشوده و قادر به اتخاذ تصمیم های متعددی باشد. خیلی از کارها را سر و سامان دادیم، خوب ما یک دوره ای نزدیک به ۶۰۰ جلد کتاب تألیف کردیم، آنها را ارزشیابی کردیم، به استان های مختلف سفر کردیم، با معلم ها صحبت کردیم. شاید مهم ترین کاری که ما انجام دادیم این بود که ما زبان آموزش فنی و حرفه ای را چه زبان تجهیز، چه زبان برنامه ریزی درسی، چه زبان ارتباط با هنرآموزها و زبان صحبت کردن در این فضا را به دلیل تجربه بلد بودیم. چون ما انتخاب کرده بودیم، می دانستیم کجا نشسته ایم و چقدر مؤثریم، این شرایط خیلی کمک کرد. البته این را نباید از نظر دور داشت، فرصتی که دفتر تحقیقات برنامه ریزی سابق، دفتر برنامه ریزی درسی آموزش

۱. ایشان زمانی مدیر کل دفتر آموزش های فنی و حرفه ای وزارت کار و رفاه اجتماعی بوده اند.

متوسطه فنی و حرفه‌ای بعدی در اختیار ما قرار داد، بسیار مؤثر بود. دفتری بودیم که مسئولیت برنامه‌ریزی درسی فنی و حرفه‌ای در کشور را برعهده داشت. کس دیگری نبود، دوران کاری پیوسته و گسترده در سطح کشور، همراه با عشق و علاقه‌ای که خودمان هم به این حوزه داشتیم، کمک کرد تا بتوانیم هم در فضای آموزشی فنی و حرفه‌ای، به سطحی حرفه‌ای برسیم و هم سیستم را به‌گونه‌ای هدایت کنیم که آموزش فنی و حرفه‌ای در تراز سایر کشورها داشته باشیم. اما شاید همه این کارها که انجام دادیم قرین موفقیت کامل نبوده است، مثلاً سال‌هاست که تجهیزات هنرستان‌ها به‌روز نشده است، سال‌هاست موضوع فنی و حرفه‌ای دغدغه اصلی نیست، موضوع تربیت هنرآموز برای فنی و حرفه‌ای به یک امر عادی تبدیل شده است؛ اما اینکه ما چقدر توانستیم تأثیرگذار باشیم، شاید یکی از دلایل آن مداومت ما باشد. یکی از عواملی که به من کمک کرد وجود کارشناسان برجسته بود. ما وقتی سال ۷۸ آمدیم سازمان، با افرادی روبه‌رو شدیم که سال‌ها در برنامه‌ریزی درسی فعالیت کرده بودند و انصافاً برخی از آن‌ها بسیار فهمیده و برجسته بودند، یعنی آدم‌های خیلی بزرگی بودند هر یک از آن‌ها می‌توانست به‌تنهایی یک اندیشمند باشد برخی از این افراد بازنشسته شدند و از مجموعه رفتند مثل جناب‌عالی و دیگران. برخی دیگر، که هنوز در سازمان حضور دارند ممکن است اکنون جزو افراد قابل محاسبه نباشند.



■ اگر شما این سابقه و تجربه را به‌عنوان هنرجو و دانش‌آموز، مسؤول و مدیر در فنی و حرفه‌ای نداشتید و به این میدان برنامه وارد می‌شدید، آیا به همان میزان که اکنون رضایت دارید، رضایت داشتید؟ نکته بعدی این است که چه کسانی و با چه مشخصاتی می‌توانند وارد این کار شوند و به اندازه کافی تأثیرگذار باشند، در واقع افرادی که بعد از شما وارد این تشکیلات می‌شوند، چه ویژگی‌هایی باید داشته باشند تا بتوانیم اطمینان داشته باشیم که مسیر و کار شما را دنبال خواهند کرد؟

● در ابتدا باید پاسخ شما را با خیر جواب بدهم! شاید از نگاه ناظر بیرونی، کار در حوزه برنامه درسی خیلی ساده به‌نظر برسد، اما این‌طور نبود و نیست. در این دفتر من در فضایی قرار گرفتم که مجبور بودم برای یک تصمیم، یک ماه کار مطالعاتی بکنم. آن روزها که اینترنت هم نبود، چیزی که خیلی به من کمک کرد، تجربه بود. وقتی می‌خواستم تصمیم بگیرم با توجه به اینکه برنامه درسی، تصمیم‌گیری درباره هنرجو و یادگیری او بود، و همچنین مربوط به تجهیزات و سازماندهی مدارس می‌شد، در واقع همه چیز را خود برنامه درسی مشخص می‌کرد. این تصمیم‌گیری در فضای میان این عوامل رخ می‌داد و برنامه‌ریزی درسی مسیرها و اقدامات لازم را تعیین می‌کرد.

گاهی جای دانش آموز یا هنرجو می نشستیم، گاهی وقت ها خود را جای معلم می گذاشتیم، گاهی جای رئیس هنرستان، گاهی جای سرپرست بخش و گاهی وقت ها نیز جای کارشناس استان می گذاشتیم و از خود می پرسیدم که اگر قرار باشد خودم این برنامه را اجرا کنم؛ آیا امکان اجرای آن وجود دارد. به نوعی، من همواره تجربه اجرا را با خود همراه داشته ام و این تجربه گاهی مانع از آن می شد که پیشنهادهای بدهم که قابلیت اجرا نداشته باشد. وقتی که در گروه های آموزشی شرکت می کردیم و هنرآموزان و مدیران هنرستان ها متوجه می شدند که پیش تر هنرآموز و بعدها رئیس هنرستان بوده ام، برخورد آنها بسیار حرفه ای و محترمانه بود تا اینکه تهاجمی برخورد کنند. همین که شما خودتان را معرفی می کردید که مثلاً رئیس هنرستان بوده ام، هنرجو هنرستان هم بوده ام، تدریس هم کرده ام، آموزش فنی و حرفه ای هم خوانده ام و می دانم سرپرست بخش چه کسی است، رئیس هنرستان چه کسی است، می دانم انباردار و استادکار چه کسانی هستند و سازمان مدرسه چگونه شکل می گیرد. همین آگاهی باعث می شد دیگر در موضع تهاجم نباشند، بلکه همکاری و تعامل جای آن را بگیرد. بنابراین نتیجه می گیریم که اگر کسی بخواهد در سازمان موفق باشد چه در فنی و حرفه ای چه دفتر تألیف نظری، فرقی نمی کند؛ بهتر است ۱۵ سال سابقه معلمی و آموزش داشته باشد. من معتقدم افرادی که بعد از ۱۵ سال فعالیت حرفه ای، تجربه تدریس، مدیریت مدرسه و تحصیلات مرتبط دارند، آن زمان صلاحیت حضور در سازمان را خواهند داشت. بنابراین معتقدم که اگر کسی بخواهد وارد این حوزه شود، اگر از این مسیر بیاید می تواند حرکت کند؛ زیرا این کار را، نمی توان به هر کارشناس یا هر مدیری سپرد. یکی از اشتباهات بزرگ و رایج ما در سازمان این بوده که گاهی مدیران دفاتر را افرادی انتخاب می کردیم که این ها تجربه برنامه ریزی درسی نداشتند و کار حرفه ای نکرده بودند. البته در اوایل انقلاب اسلامی برخی از این انتخاب ها اقتضای شرایط بود؛ ولی از دهه ۷۰ به بعد این اقتضا وجود نداشت که ما در سازمان مثلاً از مدیرانی که تجربه لازم نداشتند را به کار بگیریم، خوب آسیب هایش را هم شما می بینید. از آن طرف هم اعتقاد دارم که برنامه ریزان درسی محض هم نمی توانند در این سازمان، فعالیت مؤثری داشته باشند. تمام افرادی که وارد این حوزه می شوند، باید دارای مدرک کارشناسی در رشته تخصصی باشند و سپس در مدارج بالاتر حوزه تعلیم و تربیت ادامه دهند. نکته دوم اینکه سازمان باید برای خودش کارشناس حرفه ای تربیت کند؛ نه فقط با مدرک تحصیلی، بلکه با برگزاری دوره های ضمن خدمت کارآمد در داخل و خارج اقدام به این امر بکند. اگر ما دور هم بنشینیم، در نهایت باید یک حرف بزنیم حتی اگر رشته هایمان متفاوت باشد؛ ولی اگر چند حرف بزنیم معلوم می شود که ما خاستگاه های متفاوتی داریم. بنابراین سابقه زیر ۱۵ سال در سازمان نباید باشد. حتماً باید معلم باشند. مدیران این سازمان ترجیحاً از درون خود سازمان انتخاب شوند، کارشناس را باید خود سیستم تربیت کند. در دوران فعالیت در این

دفتر، در دوره‌های تخصصی حرفه‌ای خارج از کشور شرکت می‌کردیم. دوره‌های ۱۵ روزه، ۲۰ روزه، دو هفته‌ای و یک هفته‌ای که بسیار مؤثر بودند و ما بیشتر در فضای آموزش فنی و حرفه‌ای قرار گرفتیم.

■ شما در دوران فعالیت در این دفتر، چه دوره‌هایی داخلی یا خارجی گذراندید؟

● اولین کارگاه آموزشی خود را در سال ۱۹۹۳ میلادی، با عنوان «روش تحقیق و ارزشیابی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای» گذراندیم، که توسط کالج کلمبو در مانیل، پایتخت فیلیپین، در دانشگاه لایف به مدت دو هفته برگزار شد و برای من بسیار سرنوشت‌ساز بود. مدرس دوره، خانم دکتر اسپینو بودند که دکتری خود را از دانشگاه استنفورد گرفته بودند و در حوزه تحقیقات کیفی و ارزشیابی بسیار مسلط و با تجربه بودند. من از آن زمان تا کنون همواره از محتوای این دوره در ارزشیابی و پژوهش استفاده کرده‌ام. کارگاه آموزشی بعدی، «توسعه پایدار از طریق آموزش کشاورزی» بود که در سال ۱۹۹۶ میلادی، در کلمبو، پایتخت سریلانکا، برگزار شد؛ محتوای این کارگاه تأکید بر آموزش کشاورزی سازگار با محیط‌زیست بود، که باید در محتوای آموزش کشاورزی، مبارزات بیولوژیکال در دفع آفات، جانشین مبارزات بیوشیمی‌کال شود، این دوره هم توسط کالج کلمبو به صورت زیرمنطقه‌ای، به مدت دو هفته برگزار شد. سومین کارگاه آموزشی را در سال ۲۰۰۰ میلادی، با عنوان «آموزش مبتنی بر شایستگی» گذراندیم، این دوره هم توسط کالج کلمبو در اسلام‌آباد، پایتخت پاکستان، به مدت دو هفته برگزار شد، محتوای این دوره، اساس تغییرات محتوایی و روشی در برنامه‌های درسی فنی و حرفه‌ای شد و تا کنون ادامه دارد. دوره بعدی، «آموزش هنر» بود که در سال ۲۰۰۴ در لندن، برای ۱۰ روز برگزار شد، محتوای این دوره، مجموعه‌ای از بازدید از موزه‌ها، جلسات تخصصی حرفه‌ای مرتبط با حوزه برنامه‌ریزی درسی و تجاری از آموزش هنر به کودکان و دانشجویان کاردانی حرفه‌ای بود، که به صورت میدانی برگزار شد. دوره‌های بعدی، که تعداد آنها بسیار زیاد است، عبارت بودند از: «آینده‌نگاری تکنولوژی»، «ارتباط آموزش با صنعت»، «معماری سازمانی»، «اقدام پژوهی»، روش‌های تحقیق کیفی و ... یک دوره بلندمدت خوبی هم در دانشگاه سیدنی برگزار شد که به دیپلم تخصصی در «مدیریت تغییر» تبدیل شد؛ زیرا شرکت‌کنندگان موظف بودند که یک تز ارائه دهند؛ این دوره که راجع به فنی و حرفه‌ای بود، یک سال به طول انجامید، که بسیار مفید بود؛ اما متأسفانه سیستم آموزشی نتوانست از این تجربه در حوزه عملی بهره‌برداری کند. شاید من تنها کسی باشم که دوره «آموزش مبتنی بر شایستگی» را در سال ۲۰۰۰ در پاکستان گذرانده و مدرک آن را دریافت کرده‌ام؛ بنابراین می‌توانم این دوره را تدریس کنم. تا الان در نظام جدید، حدود ۳۰ کارگاه آموزشی اجرا کردم، بنابراین طبیعی است که کارشناسان در معرض دوره‌های مرتبط قرار گیرند، برگزاری دوره‌های آموزشی

شاید من تنها کسی باشم که دوره «آموزش مبتنی بر شایستگی» را در سال ۲۰۰۰ در پاکستان گذراندم

کارشناسانی که
وارد سازمان
می‌شوند، باید دوره
کارورزی (انترنی)
را در دفتر بگذرانند
و بعد از یک سال،
امکان ورود به
برنامه‌ریزی درسی
را پیدا کنند

فقط برای اینکه سابقه‌ای برای کارشناسان محسوب شود، به درد نمی‌خورد. من قائل به سه حوزه شایستگی حرفه‌ای در میدان عمل برنامه‌ریزی درسی برای هر کارشناس در سازمان پژوهش هستم، حوزه اول شایستگی حرفه‌ای، دانش تخصصی موضوعی است تا جایی که امکان دارد کارشناسان سازمان باید اشتهار علمی داشته باشند.

حوزه دوم شایستگی حرفه‌ای، دانش برنامه‌درسی است، این دانش برنامه‌درسی، آکادمیک است. در سازمان ما دانش برنامه‌درسی انترنی (استاد شاگردی) هم لازم داریم به این معنی که کارشناسانی که وارد سازمان می‌شوند، باید دوره کارورزی (انترنی) را در دفتر بگذرانند و بعد از یک سال، امکان ورود به برنامه‌ریزی درسی را پیدا کنند، من در این دفتر، برای کسانی که وارد اینجا شدند شش ماه تا یک سال، دوره انترنی گذاشتم که این‌ها در کنار یک کارشناس خبره با او کار کنند، مشاهده کنند، روندها را نگاه کنند، نحوه برخورد را نگاه کنند. من برای اینجا، قائل به نظام استادشاگردی هستم.

حوزه سوم شایستگی حرفه‌ای دانش محیطی است، کارشناس این سازمان باید دانش مربوط به رفتارهای محیط آموزش را تجربه کرده باشد، که در مدرسه چه می‌گذرد، آنچه که ما درست می‌کنیم اجرا می‌شود؟ ۱۵ سال تجربه را باید مرتب به روز کرد یعنی آن ۱۵ سال تجربه هم سر جای خودش است؛ اما دانش محیطی خود را به‌روز کند. من سال‌ها پیش از هنرستان خارج شدم، اکنون شرایط هنرستان‌ها خیلی تغییر کرده، من باید با بازدیدهای مکرر، با ارتباط‌های مختلف با سرگروه‌های آموزشی، با حضور در محافلی که اینها دارند دانش محیطی خودم را به‌روز کنم. اکنون در سازمان، کارشناس‌های ما باید مرتب نتایج امتحانات را تحلیل کنند، که در چه وضعی قرار دارد، در آموزش فنی و حرفه‌ای نتایج اشتغال را تحلیل کنند، که این‌ها کجا می‌روند. چند نفر از آنها اشتغال پیدا کرده‌اند، روندها را بررسی کنند، مسائل اقتصادی در ذهنشان باشد، نیازسنجی‌ها را جدی بگیرند، این‌ها هم دانش محیطی محسوب می‌شوند. من اعتقاد دارم کارشناس‌های سازمان و همین‌طور مدیران سازمان باید این دانش‌ها را داشته باشند، گاهی کارشناسان و مدیران به دلیل داشتن این سه دانش در برنامه‌های پیش‌بینی شده، به اجرا نزدیک شدند و به‌راحتی به نتیجه رسیدیم و گاهی به دلیل اینکه برخی این سه دانش را نداشتند نتوانستیم اجرای خوبی داشته باشیم. مثلاً نمونه‌اش ارزشیابی‌های کیفی است که الان در ابتدایی سر و سامان پیدا کرده، خوب این در اصل که اشکالی ندارد چون دانش محیطی ما خیلی کم است، نتوانسته خودش را پیدا کند، دارد به طرفی می‌رود که ممکن است با شکست روبرو شود. این کاستی‌ها در مورد سایر بخش‌ها هم به همین صورت است. این نکته بسیار مهم است که ما دانش محیطی، را کاملاً هضم کنیم. بخشی از دانش محیطی هم خواندن مقالات و روش‌هایی است، که دیگران تجربه کرده‌اند و قابل تعمیم است، سازمان هم باید جبران خدمت کند؛ معنی آن، این است که افراد در سازمان حل شوند. یک نکته را فراموش کردم که بگویم؛ من سال ۸۸ که بازنشسته شدم تا سال ۹۲ به دلیل

کارشناس‌ها را آموزش می‌دهیم هم کار کارشناس‌ها را اصلاح می‌کنیم تا به‌روز شوند

داشتن تخصص در آموزش فنی حرفه‌ای و جایگاهی که داشتم، دوره‌هایی را برگزار کردم، با دفتر همکاری اقتصادی آلمان GIZ در افغانستان، به‌عنوان مشاور ارشد بین‌المللی در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای قرار داد بستم، با بانک جهانی (شرکت هلندی) به‌عنوان کارشناس بانک در صلاحیت حرفه‌ای افغانستان کار کردم، چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای آنها را تهیه کردم، هم کارشناس بانک بودم هم کارشناس یونسکو بودم و در آن مجموعه کار انجام می‌دادم. بعد از اینکه سال ۹۲ به ایران برگشتم، دو مرتبه به دفتر دعوت شدم. این بار با این دیدگاه دعوت شدم، که ناظر یک پژوهشی باشم که آقای دکتر مهدی اسماعیلی یکی از کارشناسان این دفتر، برای طراحی نظام جدید فنی و حرفه‌ای انجام داد. نظارت و برنامه‌ریزی درسی هم به عهده من بود، من الان مدیر این پروژه و مشاور کارشناس‌ها در این دفتر هستم، که نظارت یک پروژه پژوهشی را برعهده دارم. هم کارشناس‌ها را آموزش می‌دهیم هم کار کارشناس‌ها را اصلاح می‌کنیم تا به‌روز شوند. کارشناس‌ها را آموزش دادیم حدود ۳۴ تا کارگاه برای کارشناسان دفتر برگزار کردیم. تجربه، تخصص و برخی از مهارت‌های حرفه‌ای خود را به این گروه منتقل کردم تا برنامه‌های درسی فنی و حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی را که از مهر ۹۵ اجرا می‌شود را تهیه کنند. بنابراین رابطه‌ام با سازمان قطع نبود. این بار در کسوت ناظر بر پژوهش و مشاور دفتر و مدیر اجرایی این پروژه، و تمام تجربه خود را به سیستم منتقل کردم.

من یادم می‌آید یکبار آمدم به جلسه‌ای که شما تدریس می‌کردید. در این جلسه بحثی مطرح شد تحت عنوان «برنامه‌ریزی درسی منطقه‌ای». ما چون در دفتر برنامه‌ریزی نظری بودیم نگاهمان با شما قدری متفاوت بود. واقعیت این بود که نمی‌توانستیم خودم را قانع کنم که این مدل از برنامه‌ریزی نظام آموزشی در حوزه آموزشی مؤثر باشد؛ چرا که زیرساخت‌های لازم برای تغییر جهت از نظام‌های متمرکز به سمت عدم تمرکز، بدون عبور از پل نیمه متمرکز غیرممکن به نظر می‌رسید. این نکته را به این دلیل مطرح کردم که توضیح دهم و از شما تقاضا دارم به آن پاسخ دهید. به تعبیر من، این سازمان اگر می‌خواهد از ثروت‌هایی که در طی سال‌های مختلف فراهم کرده استفاده کند دو تا کار را باید در دستور کارش بگنجانند، یکی گروه‌های کارشناسی است که تمام کارشناس‌ها ملزم به حضور در این گروه‌ها هستند بدون هیچ محدودیتی برای متعادل یا بالانس کردن سطح توانایی‌های علمی و عملیاتی این‌ها و دومی‌اش همان کاری که در دانشگاه‌ها در گذشته انجام می‌شد، که یک کسی صاحب کرسی علمی در یک رشته‌ای می‌شد. ما این جا کرسی کارشناسی نداریم، اگر بپذیریم سازمان پژوهش مغز متفکر و نظام آموزشی ماست و دفاتر تألیف دوگانه‌اش عمود خیمه‌های این سازمان به حساب می‌آیند این کرسی کارشناسی، به نظرم می‌رسد که یک چیز غیرقابل انکاری است. شما اگر نظری در این مورد دارید بفرمایید.

«کارگاه صنایع
دستی»، چهار تا
کتاب داشت،
در اصفهان قلم‌زنی
آموزش داده می‌شد،
در گیلان چوب،
در خراسان و برخی
جاها مثل همدان
سرامیک و سفال

● من به فرمایشات شما معتقدم؛ زیرا باور دارم که ما با بازنشستگی تمام نمی‌شویم. تجربه کارشناس‌های سازمان با کارشناس‌های دیگر فرق می‌کند؛ به تعبیر من یک تجربه یک ناهمگن است. تجربه ناهمگن به این معنی است که وقتی شما دارید به قله صعود می‌کنید، مجبورید پیاده بروید، گاهی وقت‌ها طناب بزنید، گاهی وقت‌ها میخ بزنید. تجربه همگنی نیست. تجربه ناهمگن و منحصر به فرد است، یعنی تجربه آقای چوبینه با تجربه من متفاوت است. در عین حال، منحصر به فرد هم هست. چنین تجربه‌ای وقتی می‌تواند مؤثر باشد، که فرد در سیستمی که فعالیت می‌کند حس تعلق داشته باشد. ما الان وقتی معرفی می‌شویم به ما نمی‌گویند کارشناس عالی سازمان پژوهش، بلکه می‌گویند ابراهیم آزاد، این معرفی چندان مناسب نیست. ما به جایگاهی تعلق داریم که روزی در آن بودیم. امروز هم به ضرورت اینجا حضور داریم. انتظار داریم که حرمت و جایگاه ما حفظ شود و مراقب آن باشند. چه اینکه حالا ما قائل به کرسی‌های کارشناسی باشیم، چه زمانی که گروه‌هایی تشکیل می‌دهیم و دور هم جمع بشویم، با هم به بحث و تبادل نظر پردازیم. من اعتقاد دارم اگر بخواهیم این تجربه‌های ناهمگن به دانش تبدیل شود، راهی ندارد غیر از اینکه اجازه را بدهیم این سیستم باز شود. دنبال این هم نباشیم که آیا موافق هستند یا مخالف. این‌ها خیلی هم زیاد نیست که شما بخواهید بگویید جا ندارم. بالاخره الان شما فرض کن در آموزش جغرافیای سازمان که اسم ببریم دو سه نفر هستید اما این دو سه نفر ۵۰، ۶۰ سال تجربه را همراه خودشان دارند، اگر تازه همگن فرض کنیم. بنابراین معتقدم که فرمایش شما کاملاً درست است. ما باید به کارشناس‌هایمان هویت بدهیم و برایشان جایگاهی قائل باشیم. ما به کمک تجربه دیگران (اگر درست هدایت شود) می‌توانیم کاملاً از مسیرهایی عبور کنیم که قبلاً کسی عبور نکرده، بالاخره اگر اینجا کسی بخواهد به قله دماوند صعود کند بدون راهنما نمی‌تواند برود. آن راهنماها همان افرادی هستند که در سازمان استخوان خرد کرده‌اند. حدود ۱۶، ۱۷ سال پیش، برنامه‌ریزی منطقه‌ای در ذهن من جرقه زد، که آموزش فنی و حرفه‌ای در برنامه‌دستی نمی‌تواند در کل کشور، دارای الگوی واحدی باشد. به‌عنوان مثال، یکی از بحث‌های بسیار مهم من این بود که ما نباید رشته صنایع دستی ایجاد کنیم و صنایع دستی بومی را از بین ببریم. برای این منظور تصمیم گرفتیم برای موضوعات واحد، کتاب‌های متعدد داشته باشیم، خوب این را ما در صنایع دستی اجرا کردیم، «کارگاه صنایع دستی»، چهار تا کتاب داشت، در اصفهان قلم‌زنی آموزش داده می‌شد، در گیلان چوب، در خراسان و برخی جاها مثل همدان سرامیک و سفال را آموزش می‌دادند، که کاملاً با صنایع دستی بومی منطقه سازگار و هم‌آهنگ بود. ما نباید صنایع دستی خود را از بین ببریم. صنایع بومی منطقه‌ای، در کشور فعال و در حال تولید است، این صنایع دارای محتوا و استادکار حرفه‌ای است و بازار انحصاری دارد. برنامه‌دستی فنی و حرفه‌ای در کشور ما، یک بسته آموزشی - اجرایی واحد برای همه مناطق کشور است و دارای انعطاف نیست. برای جواب به نیازهای منطقه‌ای

من قائل به
برنامه‌درسی
فنی و حرفه‌ای یا
رشته‌های کاملاً
منطقه‌ای، منعطف
و استانی هستم

چه باید کرد؟ من معتقد به برنامه‌درسی منطقه‌ای بودم. یک طرحی نوشتم که در شورای علمی سازمان تصویب شد. اگرچه کسی آن را دنبال نکرد و مغفول ماند، اما بحث سر این بود که این امکان وجود دارد که با یک درس، با یک رشته، با چند واحد، می‌شود برنامه‌درسی فنی حرفه‌ای را منعطف کرد. ضرورتی ندارد که همه کشور سفال بخوانند، یا جوشکاری زیر آب بخوانند، جوشکاری زیر آب، اختصاص به منطقه خاصی دارد و باید در آنجا آموزش داده شود. و همینطور در مورد ماهیگیری، همین الان ما در آموزش فنی و حرفه‌ای در کل کشور، رشته‌های مرتبط با کشاورزی را ایجاد کرده‌ایم. تخصص جنابعالی جغرافیا است دقیقاً می‌دانید که کشور ما مشکل کمبود آب دارد، که مانع توسعه برخی رشته‌ها و تولید محصولات کشاورزی در مناطق است، این مشکل در توسعه رشته‌های کشاورزی نادیده گرفته شده است؛ زیرا الگوی واحد برنامه‌درسی می‌خواهد کل کشور را اداره کند... دقت نکردیم که لازم نیست در برخی مناطق رشته‌های کشاورزی ایجاد شود در زمان قدیم، خود کشاورزان تصمیم می‌گرفتند که با بی‌آبی چه کارهایی باید انجام دهند، در یک جایی فقط دامداری می‌کردند، شترداری می‌کردند و ... همین‌سال که داخل آن هستم [۱۳۹۵]، در برنامه‌درسی جدید صنایع غذایی، دوستان یک درسی آورده بودند با عنوان سوهان‌پزی، من مخالفت کردم؛ زیرا گفتم سوهان‌پزی در قم سابقه دارد به کیفیت رسیده، امروزه در صادرات کشور جایگاه دارد، استادکار حرفه‌ای دارد به چه دلیل می‌خواهید این کسب‌وکار را در قم تعطیل کنید و در کل کشور، سوهان‌پزی راه اندازی کنید؛ طبیعی است که نتیجه، نه آن سوهان قم می‌شود و نه آن کیفیت را دارد. در مورد گز هم همین‌طور و خیلی تولیدات دیگر هم اینگونه است. من قائل به برنامه‌درسی فنی و حرفه‌ای با رشته‌های کاملاً منطقه‌ای، منعطف و استانی هستم، نباید از این تنوع برنامه‌درسی بترسیم. در غیر این صورت، منجر به مهاجرت و بیکاری می‌شود.

پرسش بعدی در باره تفاوت بین دفتر فنی و حرفه‌ای و دفتر برنامه‌ریزی و تألیف نظری است. ساختار کارشناسی اینجا با آنجا یک تفاوت اساسی دارد، به این شکل که قبلاً در آن دفتر، گروه‌های کارشناسی بودند که مجموعه افراد با توانایی‌های مختلف، کار برنامه‌ریزی را انجام می‌دادند، در صورت لزوم از نیروهای خارج از سازمان هم استفاده می‌کردند. آنان بخش عمده‌ای از کار را خودشان انجام می‌دادند. در بین گروه‌هایی که حداقل پنج، شش تا کارشناس داشت خیلی وقت‌ها پیش، من یادم می‌آید که نه تنها این شرایط را نداشت، بلکه در بعضی از رشته‌ها نیز کسی را نداشت که اداره بکند و این روحیه و این رویکرد بود که اگر ما در اینجا یک کارمند داشته باشیم این بتواند مدیریت کند، همه نیروهای مورد نیاز خودش را می‌تواند از بیرون فراهم کند، با علم به اینکه نیروهای بیرون هم خیلی متعهد به این نیستند، که بیایند مشکلات ما را رفع بکنند. کدام‌یک از این دو مدل می‌تواند مشکل گشا باشد؟

کارشناس دفتر باید
متخصص دیسپلین
باشد و از اشتباه
علمی و حرفه‌ای
در بین معلمان
برخوردار باشد

● دفترهای تألیف سازمان، اگر چه به لحاظ عنوان و نوع کارکرد، اشتراک لفظی دارند؛ اما به لحاظ ساختار و فرایندها بسیار متفاوت هستند، این تفاوت‌ها ناشی از نوع مأموریت و اهداف است. بر اساس همین تفاوت‌ها، گروه‌های برنامه‌ریزی درسی و تألیف هم باید متمایز باشند، در دفتر برنامه‌ریزی و تألیف نظری، دیسپلین‌ها (رشته‌های علمی) تعیین‌کننده رفتار هستند، بنابراین کارشناس با عنوان دیسپلین‌ها معرفی و شناخته می‌شوند، کارشناس گروه ریاضی، گروه شیمی، گروه زیست‌شناسی، علوم، ادبیات، جغرافیا، تاریخ و... من قائل به این هستم که همان گروه‌های کارشناسی بهترین حالت است؛ اما کارشناس دفتر باید متخصص دیسپلین باشد و از اشتباه علمی و حرفه‌ای در بین معلمان برخوردار باشد. علاوه بر تخصص در رشته علمی، حتما باید پداگوگ علمی حرفه‌ای باشد. این چنین فردی در یک گروه کاری شش تا هشت نفره با ترکیب سه نفر معلم حرفه‌ای، دو نفر استاد دانشگاه در آموزش رشته موردنظر، یک نفر استاد دانشگاه در مطالعات برنامه درسی و یک نفر استاد دانشگاه در طراحی آموزشی یا تکنولوژی آموزشی، کار برنامه‌ریزی درسی و تألیف را انجام دهند. این گروه‌ها باید حرفه‌ای تخصصی باشند، اگر این گروه‌ها فقط تخصصی باشند، حوزه تربیت حرفه‌ای که زندگی فرد را شکل می‌دهد، به فراموشی سپرده خواهد شد. به هر حال این گروه‌ها وظیفه دارند استانداردهای برنامه درسی در تألیف، تدریس، ارزشیابی را تهیه کنند و براساس همین استانداردها، ارزیابی را انجام دهند؛ اگر چه اکنون تألیف هم در همین گروه‌ها انجام می‌شود و ارزیابی هم به صورت ارزیابی هم‌انجام می‌شود، باید به سمتی حرکت کنیم که تألیف با مشارکت معلمان و ناشران انجام شود و سازمان از بین آنها بعد از انطباق با استانداردها، کتاب درسی و یا کتاب‌های درسی موازی را انتخاب و توصیه کند. کماکان باید گروه‌هایی داشته باشیم، معلمان هم بهترین یارانش هستند، که همواره باید در مجموعه باشند، آن دفتر چیزی که کم دارد و باید داشته باشد مدرسه تجربی است. در دفتر برنامه‌ریزی و تألیف فنی و حرفه‌ای، گروه درسی وجود ندارد به جای آن، گروه‌های شغلی- حرفه‌ای که در دفتر با رشته‌های تحصیلی- حرفه‌ای نام‌گذاری شده‌اند شناخته می‌شوند، کارشناس هر رشته تحصیلی- حرفه‌ای با کمیسیون برنامه‌ریزی درسی همان رشته، در دفتر با ترکیب شش نفره کار می‌کند، ترکیب کمیسیون‌های تخصصی هر رشته تحصیلی- حرفه‌ای در دفتر شامل: استاد دانشگاه یک نفر، مدرس آموزش‌دهنده یک نفر، هنرآموز هنرستان یک نفر، خبیره حرفه‌ای از صنعت یک نفر، کارشناس برنامه‌ریزی درسی یک نفر و کارشناس حوزه اجرا یک نفر، این کمیسیون‌ها کار تأیید و تصویب ساختار و محتوای برنامه و کتاب‌های درسی را بر اساس استانداردها انجام می‌دهند، تألیف، در این کمیسیون‌ها انجام نمی‌شود و کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای به صورت کامل، برون‌سپاری است. هر دو دفتر اگر چه با روش‌های مختلف، که ضرورت‌های نوع آموزش است، برنامه درسی و کتاب درسی تهیه می‌کنند؛ اما مقصد که

مدرسه و دانش‌آموز و دنیای آموزش است یکسان است و نتیجه عملکرد هر دو دفتر، تربیت حرفه‌ای است که آینده را می‌سازد.

یکی از دغدغه‌ها و مشکلات ما طی این سال‌ها این بود که با مشقت و مرارت، دست به تولید می‌زدیم و می‌رسید تا دم در سازمان. از آنجا به بعد ما دیگر نمی‌فهمیدیم چه اتفاقی می‌افتد و آیا در استان‌ها خوب اجرا می‌شود یا نه. در حالی که یکی از مهم‌ترین بحث‌ها، بازخورد برنامه‌هایی است که باید به دست کارشناس می‌رسید تا می‌توانست کار خود را ارزیابی کند و بتواند خطاهای خود را اصلاح کند و برنامه را به سرانجام برساند. شما نیز اگر با چنین مشکلی مواجه بودید چه راه حلی را در پیش گرفتید؟

این موضوع که می‌فرمایید برای دفتر ما یک مقدار کمتر بود. ببینید مدل اجرایی آموزش فنی و حرفه‌ای ما مدرسه‌ای است، اینرسی زیادی در مقابل تغییر دارد، این چنین نیست

که تصمیم بگیریم و بلافاصله یک کتاب و یک کلاس تغییر کند، هر تغییری در برنامه‌های درسی آموزش فنی و حرفه‌ای، با تغییر در تجهیزات، شرایط و امکانات اجرایی در هنرستان‌ها روبه‌رو می‌شود که به راحتی امکان‌پذیر نیست. بنابراین مدل مدرسه‌ای در اجرا محدودیت دارد. در این مجموعه، برنامه درسی که در فنی و حرفه‌ای تهیه می‌شود، درست است که تا دم در سازمان مشایعت می‌شود؛ اما به دلیل این که کمیسیون‌های تخصصی دفتر، که ترکیبی از برنامه‌ریزی و اجرا است، بعد از مشایعت در دفتر، حضور دارند



و به‌طور مرتب جلسه تشکیل می‌دهند و عکس‌العمل‌های اجرا را چه عکس‌العمل‌های تحریک شده و چه عکس‌العمل‌های غیرتحریک شده را مورد ارزیابی قرار می‌دهند، و در طول اجرای برنامه‌های درسی، اصلاحات لازم را انجام داده و برخی از اشکالات را اصلاح می‌کنند. این مشکل بی‌اطلاعی کمتر است. اما این نکته هم یادمان نرود چه آن دفتر و چه این دفتر، اعتباربخشی برنامه‌ها و کتاب‌های درسی را انجام نمی‌دهند؛ به این صورت که در مراحل طراحی، برنامه‌ریزی، اجرای برنامه‌ها و کتاب‌های درسی را اعتباربخشی کنیم و اعتباربخشی به آن معنی، که اصحاب اعتباربخشی به آن اعتقاد دارند، در یک کلاس اجرا کنیم، در سه کلاس اجرا کنیم خودمان مجری باشیم، گاهی وقت‌ها تدریس کنیم و ببینیم، این کار نه آنجا و نه این‌جا انجام نشده است؛ اما از

حدود ۱۰ سال طول
می کشد تا یک
فردی جذب شود تا
شما متوجه بشوید
برنامه های درسی
تأثیر داشته یا
نداشته!

سال ۷۱ به بعد، که نظام جدید اجرا شد، تقریباً سه سال بعد از اولین دوره که تمام شد و هنرجویان هنرستان ها دیپلم گرفتند؛ در دفتر، موضوع ارزشیابی کتاب های درسی را در دستور کار قرار دادیم و تقریباً به طور سالیانه، ارزشیابی کتاب های درسی انجام شده، ارزشیابی از این دیدگاه، که محتوای کتاب درسی تا چه اندازه قابل یادهی و یادگیری است؛ اما این به صورت سیستماتیک نیست که مرتب بازخورد بدهد، به نظر من یکی از علت های آن، نبودن مدرسه تجربی کنار آن دفتر و اجرا نشدن نظام اعتباربخشی است. در این دفتر هم، یکی از مهم ترین علت ها این است که اعتباربخشی از این دیدگاه که تا چه اندازه محتوا، فرد را برای بازار کار آماده می کند؟ عملیاتی نشده است زیرا چون پاسخ به این پرسش برای همه رشته های تحصیلی - حرفه ای گاهی تا ۱۰ سال طول می کشد، یعنی تا فرد فارغ التحصیل شود و اگر پسر باشد سربازی هم برود بعد کاردانی را تمام کند این می شود هفت سال، بعد از آن، یکی دو سال هم باید منتظر باشد تا کاری پیدا کند؛ این زمان طولانی ناگزیر است و حدود ۱۰ سال طول می کشد تا یک فردی جذب شود تا شما متوجه بشوید برنامه های درسی تأثیر داشته یا نداشته! اجرای این فرایند و تحلیل نتایج، قدری دچار مشکل و چالش است؛ اما برای نظام آموزش های فنی و حرفه ای حیاتی است، که به نظر من باید توسط پژوهشکده های تخصصی و یا انجمن های حرفه ای به سفارش، به عنوان کاری ملی انجام شود؛ اما معمولاً انجام نمی شود، اگر هم انجام شود تخصصی نیست و پاسخی قابل توجه ندارد. آن چیزی که برای دفتر تألیف نظری مهم است بخش اول است؛ اینکه محتوا تا چه اندازه قابل یادهی و یادگیری است، برای دفتر تألیف فنی و حرفه ای گرچه این پرسش و ارزیابی آن مهم است؛ ولی مهم تر این است تا چه اندازه فرد توانسته جذب بازار کار شود، بنابراین اگر هنرجویان هنرستان ها به هر دلیلی نتوانند جذب بازار کار شوند، ادامه شرایط موجود معنادار نیست و نقض غرض است. بنابراین توصیه می کنم که آموزش فنی و حرفه ای به جای سنجش میزان اشتغال، که بسیار سخت و وقت گیر است، آموزشی ارائه کند که کیفیت را تضمین کند، و در درب ورودی همه هنرستان ها تابلویی نصب شود با عنوان این که ما اشتغال شما را تضمین می کنیم، این نوع آموزش، نیازمند معلمان حرفه ای، تجهیزات آموزشی به روز و روش های مدرن آموزشی و ارزشیابی های مبتنی بر شایستگی است، که در همه کشورهای دارای مدل اجرای آموزش فنی و حرفه ای مدرسه ای، شرایط تضمین کیفیت فراهم شده است.

بخشی از پرسش من بی جواب ماند، شما در تشکیلات بخش فنی و حرفه ای در بیرون از سازمان عقبه داشتید در سطح استان ها؟ که بفهمید برنامه های تان چه حال و روزی دارد؟

آموزش فنی و حرفه ای در استان ها عقبه ای با عنوان «معاونت آموزش فنی و حرفه ای» داشت. آن معاونت مسؤلیت و اختیار زیادی داشت و تمام هنرستان ها در کشور به عنوان

واحد اصلی تربیت فنی و حرفه‌ای، از طریق معاون فنی و حرفه‌ای استان‌ها به ستاد وصل می‌شود، بنابر این همهٔ چرخش‌های تحولی در ستاد فنی و حرفه‌ای، بدون واسطه به هنرستان‌ها منتقل می‌شود و بازخوردها هم به دفاتر اجرایی و برنامه‌ریزی فنی و حرفه‌ای منعکس می‌شود، با حذف معاونت فنی و حرفه‌ای از ستاد و استان‌ها و تبدیل آن به معاونت متوسطه، این عقبه ضعیف شد، علت آن، این بود که دیگر شرط اینکه معاون متوسطه از خانواده فنی و حرفه‌ای و مهندس باشد در انتصابات برداشته شد. این تغییرات، بدنهٔ کارشناسی فنی و حرفه‌ای را ضعیف و غیرتخصصی کرد و به تدریج غیرفنی و حرفه‌ای‌ها کارشناس شدند؛ در نتیجهٔ این تغییرات، این عقبهٔ استانی بسیار ضعیف شد. اکنون ارتباط دفتر با استان‌ها از طریق دفتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، که یک دفتر اجرایی است، برقرار می‌شود و گاهی هم گروه‌های آموزشی رشته‌های تحصیلی - حرفه‌ای با دفتر ارتباط دارند؛ اما به دلیل این که ارتباط سازمانی ندارند، دفتر نمی‌تواند از ظرفیت آن‌ها به خوبی استفاده کند. به نظر می‌رسد اکنون، نه دفتر تألیف نظری و نه دفتر فنی و حرفه‌ای در استان‌ها، عقبه‌ای مؤثری ندارند. به هر حال سازمان پژوهش نباید برای کنترل و نظارت بر برنامه‌ها و کتاب‌های درسی با واسطه با مدارس ارتباط داشته باشد. به نظر من باید سازوکاری ایجاد شود که این مسیر از منظر برنامه‌ریزی درسی کاملاً باز و قابل دسترس باشد.

در طول زمانی که برای سازمان خدمت کردید، آیا به موردی برخوردید که غصه‌تان بیشتر شود؟

● بسیار زیاد، اول به صورت کلی مطرح می‌کنم و بعد مصداق‌ها را ذکر خواهم کرد. به طور مثال، شما باور دارید که مسؤولیت برنامهٔ درسی بر عهده شماست. بنابر این یک برنامه درسی با تمام ابعاد و زوایا تهیه می‌کنید، و آن را در شوراهای تصمیم‌گیری ارائه می‌دهید، در کمیسیون‌های شوراهای تصمیم‌گیری، یک عده‌ای حضور دارند، که نمی‌دانند چه خبر است، با یک بله و نه، همهٔ آنچه را که شما بافته‌اید، رشته می‌کنند. این طور موقعیت‌ها بسیار برای ما پیش آمد. در همین چند ماه اخیر، که در نظام جدید فعالیت می‌کنیم، به کرات پیش آمده که احساس بی‌پهودگی کردم، رشتهٔ تحصیلی - حرفه‌ای بر اساس نیازهای دنیای کار، طراحی و برنامه‌ریزی کردیم، می‌گویند اسم رشته این باشد، زمان بندی کردیم، می‌گویند زمان بندیش این باشد، بعد اسمش را می‌گذارند تصمیم مدیریتی و ... از این اتفاق‌ها زیاد افتاده، در زمینهٔ هدایت تحصیلی - حرفه‌ای آنچه که ما طراحی کرده بودیم اجرا نشد، برنامه‌های درسی که ما طراحی کردیم اجرا نشد، یک وقتی می‌بینید ارزیابی عالمانه است؛ اما یک وقتی نه، کسانی نشستند و تصمیم مدیریتی می‌گیرند که نباید باشند! این‌ها خوب شکننده هستند.

به نظرم می‌رسد
که ای کاش به جای
تغییر نظام، محتوا
را تغییر می‌دادیم؛
چون پیامدهای
خسارت‌باری
به همراه داشت

شما سال ۸۸ بازنشسته شدید. ۵۰ سال سابقه کار دارید و هنوز هم کار می‌کنید و یک تعبیری در زمان اشتغال شما بود. می‌گفتیم اگر دفتر فنی و حرفه‌ای می‌خواست مورد خطاب قرار گیرد، می‌گفتیم تنها کسی که می‌فهمد ما می‌گوییم آقای مهندس آزاد هستند. یک عده، افراطی بودند و می‌گفتند مهندس آزاد را از آنجا در بیار و دفتر را ببند. اگر آقای مهندس آزاد امروز برگردد به روز اولی که با دفتر همکاری کرد، آیا حاضر است دو مرتبه همکاری کند؟

بله، اگر این تجربه را داشته باشم حاضرم، البته کار را به شکل دیگری انجام می‌دادم، بهتر از قبل. الان این تجربه از من آدم دیگری ساخته است؛ این آدم دیگر، همکاری دیگری خواهد آورد و ابتدا همکاریش را آگاهانه انتخاب می‌کند و بعد هدف‌گذاری خواهد کرد، اگر آن زمان چنین ذهنیتی داشتیم، مسیر را به آن شکلی که الان فنی و حرفه‌ای را آغاز کردم، آغاز نمی‌کردم، ما باور داشتیم که رویکردمان در فنی و حرفه‌ای به شکل نظام واحدی و این بحث‌ها، یک نوع نوآوری است. گرچه تصمیم گرفته شده بود. من وقتی آمدم تقریباً برنامه‌های درسی آماده بود و ما داشتیم کتاب می‌نوشتیم. خیلی از برنامه‌ها را هم خودمان تهیه کردیم، چهارچوب آماده بود، من الان نگاه می‌کنم سال ۷۱ تا امروز، برنامه‌های درسی موجود، تغییرات زیادی کرده، کم شده، زیاد شده، به نظرم می‌رسد که ای کاش به جای تغییر نظام، محتوا را تغییر می‌دادیم؛ چون پیامدهای خسارت‌باری به همراه داشت. اکنون که به وضعیت پیش از سال ۷۱ با رویکرد دیگری برگشتیم، اصلاح عادت ۲۰ ساله گذشته همچنان دشوار است. این هم تقصیر ما نبود. زمانی که فعالیت خود را آغاز کردم برنامه‌های درسی از سه تا چهار سال پیش طراحی و تدوین شده بود. سال ۷۱ زمانی که من به مجموعه پیوستم همه چیز آماده و تعیین شده بود و وظیفه ما فقط اجرای آن‌ها بود. با این حال، در آن زمان تصورمان این بود که در مسیر درستی گام برمی‌داریم. امروز اگر برگردم آن کار را نخواهم کرد و قبل از ۷۱ را اصلاح می‌کنم، آموزش فنی و حرفه‌ای یک تاریخی دارد و یک زیرساخت، تاریخ یک عادت ایجاد کرده، زیرساخت هم یک اینرسی ایجاد کرده، هر کار می‌کنی باید سوار این دوتا بشوی، ما فکر می‌کردیم هم بر تاریخ و هم بر اینرسی فائق می‌شویم.

آقای مهندس پنج نفر فرد تأثیرگذار در زمان خودتان را نام ببرید.

اولین نفر، آقای مهندس احمد حج‌فروش، بنیانگذار این دفتر، است و کارهای بسیار ارزشمندی انجام داده‌اند، که پژوهش در آموزش فنی و حرفه‌ای از یادگارهای ایشان است. دومین نفری که در آموزش فنی و حرفه‌ای تأثیرگذار بود و در دفتر به عنوان مدیر حضور داشت، آقای مهندس منصورنیا است که ایشان دارای تفکر سیستمی بودند و در حوزه پژوهش و استقرار نظام برنامه‌ریزی درسی کارهای زیربنایی بسیاری انجام داده‌اند.

دیگری، خود آقای مهندس جعفر علاقمندان، که بنیان‌گذار فنی و حرفه‌ای نوین در ایران است. افرادی که یاد کردم، بسیار تأثیرگذار بودند، آن‌ها دید سیستمی داشتند، نگاهشان یک‌بعدی نبود و از همه مهم‌تر از اهالی فنی و حرفه‌ای بودند. در حال حاضر باید از دکتر مهدی اسماعیلی، به‌عنوان یکی دیگر از افراد تأثیرگذار که از کارشناسان دفتر هستند نام ببرم، ایشان بنیانگذار مدیریت دانش فنی و حرفه‌ای در دفتر هستند، این چرخش دانش حرفه‌ای و سازمان‌دهی منابع مکتوب و تجربی در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای موجب ایجاد سرمایه روان‌شناختی دفتر گردید که ادامه دارد.

کارشناسانی که در دفترهای تألیف هستند و از اشتهار علمی و تجربی - حرفه‌ای برخوردارند و سیستم برای آنها هزینه کرده است و دارای ارزش حرفه‌ای هستند نباید از سازمان بروند

■ به نظر شما صلاح است یک سازمانی، مثل سازمان پژوهش که به‌عنوان مغز متفکر نظام آموزشی ماست، به محلی برای آزمون و خطا افراد تبدیل شود؟

● من کاملاً با شما موافقم، نباید آزمون و خطا کرد، اما اگر جنابعالی بازنشسته نمی‌شدید، اکنون در اوج بهره‌وری بودید، این شرایط برای هم‌نسل‌های شما به‌عنوان کارشناس صادق است، شاهد این گزاره ادامه داشتن فعالیت‌های کاری تخصصی در خارج از سازمان است؛ گاهی در جلساتی شرکت می‌کنیم و می‌بینیم که به یک پختگی روان‌شناختی رسیده‌ایم که اشتباهاتمان بسیار کم‌تر از گذشته است، این تجربه و پختگی نتیجه سال‌ها تلاش و تجربه عملی است. بنابراین این پرسش مطرح می‌شود، که چه زمانی این سرمایه ارزشمند به دست آمده است؟ به نظر من، بازنشسته کردن این افراد به هر دلیلی، یک خطای راهبردی است؛ چون سازمان‌هایی مانند سازمان پژوهش در کشور با این میدان تجربه یکتا و منحصر به فرد وجود ندارد که بتوانیم به راحتی فردی دیگر را جانشین کنیم و مسیر ادامه پیدا کند، تشکیل سرمایه روان‌شناختی در سازمان پژوهش به راحتی و با روش‌های معمول میسر نیست، بی‌جهت نیست که در قانون سازمان گذشتگان ما وظیفه تربیت کارشناس را برعهده خود سازمان گذاشته‌اند؛ چون میدان تجربه سازمان برای کارشناس غیرهمگن، ناهموار و یکتا است. بنابراین من معتقدم کارشناسان این سازمان، به ویژه کارشناسانی که در دفترهای تألیف هستند و از اشتهار علمی و تجربی - حرفه‌ای برخوردارند و سیستم برای آنها هزینه کرده است و دارای ارزش حرفه‌ای هستند نباید از سازمان بروند، حالا قبل از اینکه شما تشریف بیاورید، یکی از همکاران اینجا بودند یک بحثی ایشان ذکر کردند که بحث بسیار جالبی بود، نکته این بود که می‌گفت بعد از برخوردی که زیدان {فوتبالیست} با آن بازیکن در زمین فوتبال کرد او گویا به زیدان فحش داده بود و زیدان با سر زد توی سینه‌اش می‌خواستند زیدان را از دنیای فوتبال کنار بگذارند ولی فیفا گفت ما برای زیدان هزینه کرده‌ایم و این هزینه‌ها نباید از بین برود. رئیس جمهور فرانسه به ایشان یک نشانی اعطا کنند تا بتوانیم ما برخی از کارها را انجام دهیم بعد از اینکه نشان را اعطا کردند، زیدان را مدتی مجبور کردند که به کشورهای

مختلف برود و فوتبال را به دیگران آموزش دهد و آنچه آموخته در اختیار دیگران بگذارد بعد از اینکه دوره گذار طی شد و این پاکسازی اخلاقی - حرفه ای انجام شد، برگردد و مربی شود؛ زیرا نباید هزینه های انجام شده اجتماعی، اقتصادی از دست برود. بالاخره برای شما، من و دیگر دوستان کارشناس سازمان هزینه شده است، که این هزینه ها با بازنشستگی کاملاً از بین می رود، می توانیم بسیاری از کارشناسانی را نام ببریم که الان هم اگر بازنشسته نبودند، مؤثرتر از افرادی بودند که اکنون در سازمان، کارشناس هستند، این اعتقاد شخصی من است.

در مدتی که شما در این سازمان مدیر بودید، تصمیماتی در موقعیت های مختلف گرفتید. چه ضمانتی وجود دارد که این تصمیمات درست بوده اند؟ چطور با سایر مدیران هماهنگی می کردید؟ و براساس تجربه هایی که به دست آوردید، راهکار شما برای برون رفت از تضادها و اختلاف نظرهایی که وجود داشت چه بود؟

وقتی خودم را در جایگاهی یافتیم که مسئولیت برنامه ریزی درسی آموزش فنی و حرفه ای داشتم، سعی کردم که هم زمان دانش حرفه ای خودم را افزایش دهم تا اشتباهاتم کمتر شود. این دانش حرفه ای، بخشی مربوط به این بود که خوب بالاخره همراه با این کار مطالعات لازم را انجام دهم، افراد اهل این حوزه را دعوت کرده و با آنها مشورت کنم، به جلسات کمیسیون های تخصصی دفتر وارد شوم و با آنها صحبت کنم، سعی کنم تصمیماتم را که مبتنی بر اجماع تجربی - حرفه ای کمیسیون های تخصصی بود با کمترین اشتباه جلو ببرم و از تجارب جهانی استفاده کنم، خوب این خیلی کمک کرد. دوره های تخصصی در مورد آموزش فنی و حرفه ای را در خارج از کشور گذراندم، قبلاً کارشناس مسؤل آموزش فنی و حرفه ای خراسان بودم، در نتیجه زمانی که به این دفتر آمدم؛ فرد بی تجربه ای نبودم؛ پیش از آن تصمیم های زیادی در حوزه اجرا گرفته بودم و همین باعث می شد کار برایم راحت تر باشد. قاعده کلی این است که کارشناس، چارچوب تصمیم را مشخص می کند و بقیه در مورد آن نظر می دهند. من تا جایی که آسیبی به سیستم وارد نمی شد، انعطاف نشان می دادم، تا کلیات حفظ شود، جایی که حفظ نمی شد، می ایستادیم حتی اگر اجرا نمی شد. به عنوان نمونه مورد خاصی را ذکر می کنم، ریاست وقت سازمان، تألیف کتاب های درسی کار و دانش را به مؤسسه ای سفارش داده بودند، قرار بر این شده بود که دفتر، کتاب های مذکور را تأیید کند. آقای مهندس حج فروش مدیر کل وقت دفتر، تأیید نکردند و معتقد بودند باید از طریق کمیسیون های تخصصی در دفتر بررسی و تأیید شوند، گفتند من باید این را بدهم به کمیسیون ها، این اختلاف بالا گرفت در همان زمان، آقای مهندس حج فروش از دفتر رفتند و آقای مهندس منصورنیا به جای ایشان آمدند، دو مرتبه آنها را آوردند دفتر و قرار شد بررسی محتوایی کنیم.

تألیف کتاب یک
فرآیندی دارد و
یک جایگاهی دارد
و هرکسی نمی‌تواند
کتاب درسی
بنویسد

ما هم بردیم به کمیسیون‌ها، و از مسیر کمیسیون‌ها این کار هرگز انجام نشد، نزدیک به چهارصد، پانصد عنوان کتاب تألیف شده بود، ما گفتیم کار تألیف کتاب یک فرآیندی دارد و یک جایگاهی دارد و هرکسی نمی‌تواند کتاب درسی بنویسد. خیلی کارهای دیگری بود، که با چهارچوب‌های حوزه برنامه‌ریزی درسی سازگار نبود ما هم عقب نشینی نکردیم و سر جایمان ایستادیم. جاهایی که آسیبی به آموزش فنی و حرفه‌ای وارد می‌شد، معامله نمی‌کردیم. راجع به آموزش فنی و حرفه‌ای، سعی می‌کردیم در کنار دیگران، یک اجماعی حاصل شود. از آن‌جا که تصمیمات دفتر از کمیسیون‌های مختلف می‌گذشت، اعضای این کمیسیون‌ها در این دفتر حدود ۴۰۰ نفر هستند، که از حوزه‌های مختلف کار و آموزش وارد سیستم می‌شوند، علی‌القاعده بر اساس «فراوانی» هم می‌شود گفت که تصمیمات تا حد زیادی قرین به صحت است و من تصمیمی را که یک کمیسیون گرفته بود با اطمینان امضاء می‌کردم، آنهایی هم که به نتیجه نمی‌رسیدیم، طبیعی بود که از مواضع مان عقب‌نشینی نمی‌کردیم؛ ولی چنین موضوعات خیلی کم بود. در مواردی ما با حوزه‌های اجرا اختلاف نظر داشتیم که همیشه وجود دارد؛ اما با شایسته‌گزینی می‌توان موضوع را به راحتی حل کرد.

اینکه شما توانایی‌های لازم برای احراز موقعیت خود در این سازمان را داشته و یا کسب کرده‌اید، یک بحث است. بحث دیگر این است که دیگرانی که با شما کار می‌کردند ممکن بود این توانایی را نداشته باشند، اما در جایگاهی قرار می‌گرفتند که باید تصمیمات شما را تأیید و یا رد می‌کردند.

چه در درون سیستم و چه در دفتر، مدیر یا معاون تصمیم‌گیرنده نیستند، بلکه کمیسیون‌ها هستند که تصمیم می‌گیرند تصمیمات مربوط به کتاب‌های درسی توسط کمیسیون‌ها گرفته می‌شود. مدیران دستگاه، چه مدیر کل و چه معاون تنها مراقبت می‌کنند که این تصمیمات، مغایر با چهارچوب‌ها و سیاست‌های کلی نباشند، و با اهداف سازگاری داشته باشند. بنابراین، در دورانی که در دفتر بودیم، سعی می‌کردیم افرادی را وارد دفتر کنیم که دارای این ویژگی‌ها و شرایط باشند. نمی‌گویم اشتباه نکردیم، یک جاهایی اشتباه کردیم، طبیعی است؛ اما سعی کردیم افراد حرفه‌ای باشند که ما کمتر اشتباه کنیم. منتها در آموزش فنی و حرفه‌ای، دامنه اشتباهات در این حد است که ممکن است یک مهارتی کمتر داده شود یا بیشتر داده شود که آثار تخریبی زیادی ندارد و قابل اصلاح است. اما برای سامان‌دهی فرایندها و تصمیمات کمیسیون‌های تخصصی، چهارچوبی عملیاتی شامل تعداد اعضا، شرح وظایف و اهلیت حرفه‌ای - تخصصی آنان، اصول تصمیم‌گیری و شرایط اجماع تجربی - حرفه‌ای در تأیید و یا رد محتوای برنامه درسی تدوین کرده‌ایم، این چارچوب را تصویب کرده‌ایم و از کمیسیون‌ها خواسته‌ایم که براساس این چهارچوب عمل کنند، این چارچوب عملیاتی، سند راهنمای عمل دفتر بود و اکنون نیز ملاک است.

در مورد کتاب های فنی و حرفه ای، به هر حال شما با توجه به تعدد رشته ها، با مطالبات و تعدد کتاب های درسی مواجه بودید. بسیاری از آن چیزهایی که در این دفتر به عنوان کتاب درسی چاپ می شد، عنوان کتاب درسی را نداشت، و مشخصات لازم را برای نظام آموزشی متمرکز نداشت. جلال آل احمد کتابی با عنوان «سه مقاله ای دیگر» دارد یکی از این مقالات آن در سال ۱۳۳۹ نوشته شده (بلبشوی کتاب های درسی)^۱، به نظر من، هر کسی در این سازمان فعالیت می کند، باید سالی یک بار این کتاب را مرور کند و هر چند سال یک بار نیز از کارشناسان امتحان گرفته شود. این مطلبی که دیروز نوشته شده انگار برای وضع حال ماست، خوب با این وضعیت فعلی و کتاب هایی که در این دفتر تولید شده، این پرسش مطرح می شود: آیا این کتاب ها توانسته اند نیازهای آموزشی را به طور کامل رفع کنند؟ آیا کاستی هایی وجود داشته است؟ و اگر مسئله را از زاویه ای متفاوت بررسی می کردیم، آیا شرایط بهتری حاصل نمی شد؟

● من اینها را از هم تفکیک کنم. یکی، سه مقاله جلال آل احمد است، آل احمد در روزی که کتاب سه مقاله و (بلبشوی کتاب های درسی) را نوشت در آن زمان فرانکلین و دیگران آمدند برای کتاب های ریاضی، ۵ تا کتاب ریاضی نوشتند برای فیزیک، ۵ تا کتاب نوشتند، کتاب های متعددی در متوسطه متولد شد. ایشان می گفت که کتاب درسی نباید تعدد داشته باشد و بلبشو اتفاق افتاده است. من خیلی با نظر ایشان در متوسطه موافق نیستم؛ زیرا تجربه جهانی نشان می دهد که تقریباً در تمام نظام های آموزشی دنیا، تعدد کتاب درسی حتی برای پایین تر از متوسطه هم وجود دارد، برنامه درسی می تواند واحد باشد؛ ولی تعدد کتاب های درسی برای موضوع واحد نه تنها اشکالی ندارد، بلکه حسن است. اما در مورد آموزش فنی و حرفه ای اساساً نباید کتاب وجود داشته باشد، به جای کتاب در فنی و حرفه ای، باید معلم حرفه ای تربیت کنیم و تجهیزات و کارگاه های استاندارد داشته باشیم، شاید تنها کتابی که می تواند وجود داشته باشد کتاب کار کارگاهی است؛ یک کتاب کارگاه که آن هم به صورت دستورالعمل و نقشه است، تئوری ها در زمان انجام کار عملی توسط معلم حرفه ای برای تسهیل در انجام کار کارگاهی توضیح داده می شود. آموزش فنی و حرفه ای در دنیا هم به همین شکل بوده است، من هم که در آموزش فنی و حرفه ای درس می خواندم، یک مجموعه ای بود به نام نقشه، که برای آلمان بود به نام (آبب)، نقشه را می گرفتند و تکثیر می کردند و به ما می دادند و به دیوار می زدند و می رفتیم کار عملی خودمان را می کردیم و کتابی تحت عنوان کتاب تئوری وجود نداشت؛ اما عناوین درس فنی، حساب فنی و رسم فنی در برنامه هنرستان ها برای هر رشته با سرفصل معین وجود داشت، که توسط معلم حرفه ای تدریس می شد و گاهی نیز جزوه داده می شد.

بعد از انقلاب اسلامی و یا در آستانه پیروزی انقلاب اسلامی، آموزش فنی و حرفه ای به تألیف کتاب های درسی فنی، حساب فنی و کار کارگاهی و رسم فنی برای رشته های

۱. این مقاله در شماره ۲۴ فصلنامه گنجینه دارالفنون چاپ و منتشر شده است.

در میان
مدل‌های اجرای
برنامه‌ی درسی
فنی و حرفه‌ای،
سه مدل
وجود دارد

تحصیلی - حرفه‌ای پرداخت. منطق آن هم این بود که دانش‌آموزان هر رشته باید از یک استاندارد پیروی کنند، که در دنیای کار اعتبار داشته باشد و در صورت تمایل به ادامه‌ی ادامه تحصیل، از بنیه علمی برخوردار باشند. این رویکرد و نام‌گذاری، ریشه در نظام آموزشی آلمان دارد؛ آنها هم همین نگاه را دارند. در میان مدل‌های اجرای برنامه‌ی درسی فنی و حرفه‌ای، سه مدل وجود دارد، یکی از آنها همان مدلی است که تا قبل از سال ۷۱ اجرا می‌شد، یعنی تئوری و عملی به صورت موازی در هنرستان‌ها در هر رشته تدریس می‌شد. بسیاری از کتاب‌های درس فنی ارتباطی با کارگاه نداشتند، دانش فنی به فرد می‌داد تا اگر فرد می‌خواست ادامه تحصیل بدهد و خودش را به‌روز کند، این ظرفیت را داشته باشد. کتاب‌های درس فنی و حساب فنی، درس فنی و حساب فنی برق بود، درس فنی و حساب فنی مکانیک بود و ... درس فنی برای کارگاه نبود، من خودم که در رشته برق، درس فنی سال دوم مبنای برق تدریس می‌کردم؛ ولی در کارگاه سیم‌کشی کار می‌کردیم. درس فنی سال سوم ماشین‌های جریان مستقیم بود، در کارگاه سیم‌پیچی ترانسفورماتور، برق صنعتی و کابل‌کشی و سیم‌کشی هوایی و در سال چهارم هم همین شرایط در همه رشته‌ها به جز رشته‌های جدید مانند صنایع شیمیایی و ... برقرار بود و کار می‌کردیم. این تفکیک همین حد مورد قبول بود؛ اما آموزش فنی و حرفه‌ای، حول معلم حرفه‌ای می‌چرخد، یعنی مبنای آموزش فنی و حرفه‌ای، معلم حرفه‌ای است. آموزش فنی و حرفه‌ای در کارگاه اتفاق می‌افتد نه در کلاس، یعنی باید در کارگاه کار عملی انجام شود. در سال ۱۳۷۱، تغییری اساسی در آموزش فنی و حرفه‌ای رخ داد و به آموزش عالی شباهت پیدا کرد؛ به این معنی که در هر رشته، به جای چهار درس، تا ۱۶ عنوان درسی تفکیکی تخصصی شامل دروس تئوری و دروس عملی در برنامه‌ی درسی گنجانده شد. این تحول، نظام آموزشی جدیدی را به وجود آورد که ساختاری مشابه دانشگاه داشت. دروسی مثل استاتیک، ماشین الکتریکی و مدار الکتریکی که تدریس می‌شدند؛ در اینجا هم وجود داشتند. طبیعی بود که آموزش فنی و حرفه‌ای طبق روال همیشه، کتاب درسی داشت؛ حالا هم با این تعدد دروس و عنوان‌های جدید، داشتن کتاب درسی ضرورت داشت، در نظام جدید بعد از سال ۷۱، برای هر رشته تحصیلی - حرفه‌ای بین ۱۴ تا ۱۸ کتاب تألیف شد، برخی مشترک و برخی غیرمشترک بودند. برخی نیز تکنولوژی کارگاهی بودند. برنامه‌ی درسی واحدی، شبیه آموزش عالی تفکیک شد، ما چون متوسطه نظری نیستیم که لیسانس ریاضی، فقط ریاضی درس بدهد، ما وقتی می‌گوییم لیسانس برق، همه‌ی درس‌های برق را باید تدریس کند، لیسانس مکانیک همه‌ی ۱۷، ۱۸ کتاب مکانیک را باید درس بدهد، مبنای آموزش فنی و حرفه‌ای، معلم حرفه‌ای است، یعنی اگر معلم حرفه‌ای تربیت شود، نیازی به تألیف کتاب نداریم، بلکه یک سری دستورالعمل‌های کارگاهی کفایت می‌کند؛ اما متأسفانه معلم حرفه‌ای نداشتیم.

طبیعی است که
وقتی که نظام جدید
را شروع کردیم،
ظرفیت‌های آموزش
فنی و حرفه‌ای مثل
ظرفیت‌های گذشته
نبودند

بعد از انقلاب اسلامی به مرور در آموزش فنی و حرفه‌ای چند اتفاق تأسّف‌بار رخ داد. به طوری که قبل از انقلاب اسلامی، چهار دانشگاه علم و صنعت، پلی‌تکنیک، دانشگاه مازندران و دانشگاه کرمان مسؤلیت تربیت دبیر فنی و حرفه‌ای را به عهده داشتند، که مهندس آموزشی تربیت می‌کردند. بعد از انقلاب اسلامی، تربیت دبیر فنی به مرور در این دانشگاه‌ها تعطیل و تربیت دبیر فنی منحصر به دانشگاه شهید رجایی شد. یک سری هم مراکز تربیت معلم فنی و حرفه‌ای داشتیم که آنها هم تعطیل شدند؛ بنابراین مسیر تربیت مهندس آموزشی بسته شد، طبیعی است که وقتی که نظام جدید را شروع کردیم، ظرفیت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای مثل ظرفیت‌های گذشته نبودند یعنی دیگر ما کسی را تربیت نمی‌کردیم. به مرور هم که جلو آمدیم، نسل گذشته بازنشسته شدند، نسل جدید هم به دلیل عدم ردیف استخدام و یا به هر دلیلی، استخدام نشده است؛ بنابراین در هنرستان‌ها معلم حرفه‌ای نداشتیم، چه باید می‌کردیم؟ من قائل به این نبودم که آموزش فنی و حرفه‌ای باید نقش معلم‌های خود را فراموش کند، نقش معلم‌های ما این بود که به کارگاه‌ها بروند، کار کارگاهی بکنند و این نقش را به نقش مثلاً ریاضی یا فیزیک تبدیل نکنند. اینها دست‌هایشان کار می‌کند. ما چه کار کردیم؟ این عادت وجود داشت که ما باید کتاب داشته باشیم. از این طرف هم معلم‌های قوی نداشتیم. آمدیم شروع کردیم به تألیف منابع آموزشی و نه کتاب درسی، آنچه ما نوشتیم کتاب درسی نیست، ساختار کتاب درسی را ندارد، یک سری منابع آموزشی است. منابع آموزشی در دنیا برای فنی و حرفه‌ای مرسوم است، این منبع را دانش‌آموز در اختیار داشته باشد که به آن مراجعه کند، معلم در اختیار داشته باشد که از روی منبع، تدریس کند، ما هر چه تألیف کردیم، ۶۰۰، ۷۰۰ جلد، منبع آموزشی است. ما ادعا نداریم که کتاب درسی تألیف کردیم، منبع آموزشی تألیف کردیم، برخی هم کتاب درسی است، برخی را هم معلمان خوبی نوشتند و کتاب درسی شده است. اکنون در دوره جدید داریم کتاب درسی تولید می‌کنیم نه منبع آموزشی، می‌خواهم آن نکته‌ای را که شما می‌گویید تأیید کنم. آنها کتاب درسی نبودند، منبع آموزشی بودند، الان هم داریم می‌گوییم منبع آموزشی هستند، چرا منبع بودند؟ آموزش فنی و حرفه‌ای همواره منابعی را تألیف می‌کند، که فارغ‌التحصیلان، شاغلان بخش آزاد، انجمن‌های صنفی، کسانی که استانداردها را می‌نویسند و آموزش‌های غیررسمی فنی و حرفه‌ای از آنها استفاده کنند؛ بنابراین منبع می‌نویسیم، که نیازهای مخاطبان متعدد را پاسخ دهیم، این‌ها منابع آموزشی - حرفه‌ای برای طیف وسیعی بودند؛ اکنون وارد تألیف کتاب درسی شده‌ایم و منابع هم داریم و کتاب درسی تألیف کرده‌ایم، یعنی فعالیت‌های یادگیری ساخت‌یافته طراحی کرده‌ایم. این فعالیت‌ها قرار است در کلاس درس به اجرا درآیند، افراد این فعالیت‌ها را انجام بدهند، عموماً بحث‌های نظری را با کمک این فعالیت‌ها، فراگیرند، و به کارگاه بروند و همه کار را هم انجام بدهند. اما این بار هدف، تولید

منبع نیست؛ زیرا اکنون در کشور منابع آموزشی کافی وجود دارد. روزگاری که ما این کار را آغاز کردیم، منابع آموزشی چندانی در دسترس نبود و ناچار بودیم بیشتر منابع را خودمان تألیف کنیم. در آن زمان، بسیاری از منابع هنوز وجود نداشتند، امروز هم در داخل کشور منابع ارزشمندی تولید شده و هم از خارج ترجمه‌های فراوانی در دسترس است. بنابراین، مسئله اصلی کمبود منبع نیست، بلکه تألیف هدفمند و به‌روز منابع آموزشی است.

■ شما چشم‌انداز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نظام برنامه‌ریزی فنی و حرفه‌ای را

چگونه می‌بینید؟

● در آینده، فضای اشتغال به سمت خوداشتغالی پیش می‌رود، یعنی باید دولت کوچک شود و شما با کسب و کارهای کوچک روبه‌رو هستید، این کسب و کارهای کوچک هم اکثراً نیازمند آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است، بیست‌وسه میلیون شاغل در کشور داریم، براساس نتایج سرشماری سال ۹۰، هجده میلیون این‌ها نیازمند آموزش فنی و حرفه‌ای هستند یعنی هجده میلیون شاغل وجود دارد که باید دارای دیپلم فنی و حرفه‌ای یا فوق دیپلم فنی و حرفه‌ای باشند؛ اما نتایج تحلیل مقاطع سرشماری نشان داد که این چنین نیست، به‌عنوان نمونه تحلیلی در رشتهٔ ساختمان از نیم‌رخ شاغلین انجام دادیم، از ۲۲۰ هزار شاغل در حوزهٔ ساختمان در کشور، هفتاد درصد رشتهٔ تحصیلی آنها ساختمان نیست؛ ولی کار ساختمان می‌کنند. این تحلیل در سایر مشاغل هم انجام شد، که نتایجی مشابه و گاهی بحرانی‌تر داشت؛ بنابراین در آینده از یک طرف، با هشتاد درصد شاغلین کشور روبه‌رو می‌شویم که نیازمند آموزش فنی و حرفه‌ای هستند؛ از طرف دیگر، تکنولوژی و پیچیدگی‌ها دنیای کار، ما را مجبور می‌کند که شاغلان فعلی هم آموزش فنی و حرفه‌ای ببینند؛ یعنی آموزش فنی و حرفه‌ای از نوع آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دانش پایه، که از نوع آموزش فنی و حرفه‌ای مبتنی بر استاد-شاگردی نیست، بنابراین یک طرف جمعیت و نیاز، یک طرف شرایط تکنولوژی و تغییرات فناوری، ما را مجبور می‌کند که روی آموزش فنی و حرفه‌ای، سرمایه‌گذاری کنیم تا آموزش با کیفیتی داشته باشیم، به هر حال مشاغل و دنیای کار به لحاظ سطح و سرعت فناوری به حد کافی پیچیده شده است، این هجده میلیون شاغل کنونی، که در حال افزایش است؛ الزاماً باید آموزش فنی و حرفه‌ای ببینند تا بتوانند در این مشاغل کار کنند تا به حیات حرفه‌ای خود ادامه دهند و در فضای رقابت باقی بمانند. بنابراین در آینده، آموزش فنی و حرفه‌ای باید توسعهٔ کیفی پیدا کند، باید افرادی را تربیت کرد که منعطف باشند و غیر از شایستگی‌های



به نظر من،
فنی و حرفه ای
آینده بسیار خوبی
در دنیای کار
خواهد داشت

فنی، دارای شایستگی های یادگیری و اجتماعی و متدلوژیک باشند، این ها باید بتوانند خودشان را به روز کنند و با مسائل، به صورت روش مند برخورد کنند. امروزه مسائل دیگر مثل گذشته نیستند، همین حوزه اتومبیل، ده ها نوع اتومبیل با شرایط مختلف وجود دارد، یا پنکه های جدید به بازار آمده که پره ندارند؛ اما شما را سرد می کنند، خوب این افراد باید بتوانند با محصولات صنعت مدرن کار کنند. بنابراین به نظر من، فنی و حرفه ای آینده بسیار خوبی در دنیای کار خواهد داشت، البته سرمایه گذاری های ما نامیدکننده است، ما در فنی و حرفه ای سرمایه گذاری نکرده ایم، هنوز آموزش فنی و حرفه ای را دست دوم و گاهی وقت ها کمتر تلقی می کنیم، هنوز برداشتمان از آموزش فنی و حرفه ای این است، که عده ای در مدرسه فنی تحصیل می کنند که درصد تعداد جمعیت آنها به عنوان یک شاخص نسبت به متوسطه نظری برای ما مهم است نه کیفیت آموزش فنی و حرفه ای که دریافت می کنند. شرایطی که من برای شما شمردم کیفیت آموزش فنی و حرفه ای است. همین الان اگر یک نفر حسابداری خوانده باشد تمام دفاتر حسابداری را شاید کنار بگذارد و با نرم افزار کار کند، کار با کامپیوتر و نرم افزارهای کاربردی اقتضای خودش را دارد، اکنون در کشور حسابدار خبره ای، که ممیز باشد و بفهمد که عملیات حسابداری که انجام می شود عملیات سالمی است یا نه، یا نداریم و یا بسیار کم داریم؛ زیرا تمام داستان هایی که این روزها درباره حقوق های چند ده میلیونی و حساب سازی های عجیب که شنیده می شود، ریشه در نبود ممیزان حرفه ای است. اگر ممیز کارآمد وجود داشت، نه تنها چنین تخلفاتی رخ نمی داد، بلکه حتی به عمد نیز امکان وقوع آنها بسیار محدود می شد، بنابراین آموزش فنی و حرفه ای با کیفیت برای کشور یک ضرورت راهبردی است؛ که متأسفانه نادیده گرفته شده است.

اتفاقاً می خواستم به همین نکته برسم، با توجه به توضیحاتی که دادید، از نظر جمعیتی و تغییراتی که در دنیای تکنولوژی رخ داده است، آیا سازمان پژوهش با وجود نقش اصلی در برنامه های درسی در سطح ملی و دفتر برنامه ریزی تألیف کتاب های فنی و حرفه ای، با این بضاعت فعلی قادر به پاسخگویی به این انتظارات هست؟

ما در دفتر، از دیدگاه برنامه درسی، به استقبال این تغییرات رفتیم. مطالعات نیازسنجی را در سه سطح انجام دادیم، در سطح نخست، تمرکز ما بر نیازسنجی دنیای کار بود تا به این پرسش پاسخ دهیم، که در کشور چه مشاغلی در بخش های مختلف دولتی و خصوصی وجود دارد و کدام گروه های بزرگ شغلی به آموزش های فنی و حرفه ای در سطح دیپلم و کاردانی نیاز دارند. در سطح دوم، نیازسنجی شغلی - حرفه ای انجام شد که به این پرسش پاسخ دهیم که این مشاغل منتخب از مطالعات نیازسنجی سطح اول، به چه دانش و مهارت هایی نیازمند است. در سطح سوم، نیازسنجی آموزشی اجرا شد که

آینده‌دنیای کار و آموزش در ده سال بعد چه مختصاتی خواهد داشت؟

مشخص شود که کدام‌یک از گروه‌های بزرگ شغلی - حرفه‌ای انتخاب شده در سطح اول، امکان آموزش توسط آموزش فنی و حرفه‌ای رسمی آموزش و پرورش را دارد و کدام گروه بزرگ شغلی باید در بخش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی سازمان‌دهی شوند و کدام‌یک از گروه‌های بزرگ شغلی می‌تواند در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سازمان‌نیافته (استاد - شاگردی) ادامه دهند. علاوه بر این مطالعات نیازسنجی سه سطحی، مطالعات آینده‌پژوهی و آینده‌نگاری هم در دفتر با روش برون‌یابی روندهای کنونی در دنیای کار و مدل‌های اقتصادسنجی نیز انجام دادیم که به پرسش دیگری پاسخ دهد که آینده‌دنیای کار و آموزش در ده سال بعد چه مختصاتی خواهد داشت و چه چیزهایی الویت دارند، که باید آموزش داده شوند، مشابه این نوع مطالعات در اتحادیه اروپا برای سال ۲۰۲۵ انجام شده است و نتایج آن در برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای دیده شده است، در ایالات متحده، چنین مطالعه‌ای در سال ۲۰۲۰ انجام شد. ما بخشی از نتایج آن را مورد بررسی و مرور قرار دادیم و مشاهده کردیم به‌صورت دقیق برآورد کرده بودند چه تعداد حسابدار در حال حاضر وجود دارد و در سال ۲۰۲۰ به چه تعداد حسابدار با چه صلاحیت‌هایی نیاز خواهند داشت. همچنین به‌روشنی مشخص کرده بودند که این نیاز چگونه از چه مسیرهایی باید از طریق حوزه آموزش تأمین شود. بنابراین ما از دیدگاه تغییرات فناوری، پیچیدگی‌های محل کار و بایدهای اقتصادهای دانش‌بنیان همه تحولات را تحلیل و در طراحی برنامه‌های درسی فنی و حرفه‌ای جدید لحاظ کردیم؛ اما در روند اجراء، امکان و شرایط لازم فراهم نشد، یکی از کاستی‌های بزرگ آموزش فنی و حرفه‌ای که در کشور بعد از سال ۷۱ اتفاق افتاد، این است که معاون فنی و حرفه‌ای در آموزش و پرورش حذف شد، اگر می‌خواهیم آموزش فنی و حرفه‌ای در تراز نیازها داشته باشیم، باید استقلال آن دوباره برگردد، باید معاونت فنی و حرفه‌ای احیا شود، تا آموزش فنی و حرفه‌ای مورد نظر، امکان حضور و استقرار پیدا کند. در حال حاضر، آموزش فنی و حرفه‌ای در وزارت آموزش و پرورش، معاونت و سرپرستی مشخصی ندارد، بنابراین هرکسی ممکن است نقش مدیر را ایفا کند. بررسی‌ها نشان می‌دهد حدود ۷۰، ۸۰ درصد از شاغلین فنی و حرفه‌ای در صف (در ادارات کل)، در رشته‌هایی فعالیت می‌کنند که ارتباطی مستقیم با آموزش فنی ندارد؛ در چنین شرایطی، اگر بخش اجرایی نتواند خودش را با ستاد هماهنگ کند، برنامه‌های درسی به تنهایی پاسخگوی تحولات و نیازها نخواهد بود، برنامه درسی تا زمانی که اجرا نشود مرده است، در مدرسه زنده می‌شود. وقتی می‌تواند کار کند که شرایط اجراء، تجهیزات و نیروی انسانی آن را برای تحقق آن فراهم شده باشد. نوشتن کتاب درسی هم آن مشکل را حل نمی‌کند، بنده آموزش فنی و حرفه‌ای را از دیدگاه تجهیزات، نیروی انسانی، نحوه توسعه شیوه اداره در احتضار می‌بینیم.

من با پیوستگی
برنامه درسی و اجرا
به صورت پنج ساله
موافقم

من یادم است در دهه ۵۰، با وضعیتی خاص مواجه بودیم: تعداد زیادی فارغ‌التحصیل دبیرستانی داشتیم و در عین حال، یک طبقه از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حد فنی و حرفه‌ای وجود داشت. به عبارت دیگر، بین کارگران دارای مدرک دیپلم و مهندسان فاصله‌ای ایجاد شده بود که منجر به شکل‌گیری آموزش‌شده‌های فنی و حرفه‌ای شد. چند نمونه از آنها در تهران بود، که یکی از باقی‌مانده‌های همین دانشگاه شهید رجایی است؛ یکی در یافت‌آباد، یکی در لویزان و یکی هم در میدان ونک داشتیم حالا این نکته‌ای که می‌فرمایید به نظرم یک تغییر است، همانطور که شما می‌فرمایید، امروز نیاز به تکنسین به شکل گذشته کمتر است و تمرکز بر تربیت تکنسین حرفه‌ای و فارغ‌التحصیلان سطح بالاتر اهمیت بیشتری یافته است.

● شتاب تغییرات در فناوری‌های جدید و محصولات این فناوری‌ها در بازار، فرصت سازگاری نیروی کار را از نظام های آموزشی گرفته است، بسیاری از تغییرات و پیچیدگی‌ها در محل کار نشان می‌دهد که باید تعریفی دیگر از صلاحیت حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان هنرستان‌ها و کاردانی‌ها انجام شود، که پاسخگوی دنیای کار باشند. به هر حال در بسیاری از حوزه‌های حرفه‌ای در دنیای کار، سطح نیاز کاردانی و بالاتر شده است؛ به عنوان نمونه در تعمیر و نگهداری اتومبیل، ساختمان‌سازی، تعمیرات لوازم خانگی مدرن، تعمیرات و نگهداری تأسیسات مکانیکی و برقی کلان و ... بسیاری دیگر از مشاغل این اتفاق افتاده است که باید در محتوا و روش تربیت حرفه‌ای نیروی کار تجدید نظر شود. این چرخش‌ها نشان می‌دهد که دنیای کار در برخی از حوزه‌های شغلی - حرفه‌ای در کشور، به آموزش فنی و حرفه‌ای از نوع کاردانی نیاز دارد، در کاردانی دو نظریه وجود دارد: یک نظریه



این است، که کاردانی پیوسته، پاسخگوی همه ضرورت‌های دنیای کار است که در تغییرات سال ۱۳۷۱ قرار بر این بود که هنرستان‌ها به صورت پنج ساله به تربیت کاردان حرفه‌ای بپردازند، که دو دوره اجرا شد که در برخی از کشورها این نظام تربیت کاردان حرفه‌ای وجود دارد. نظریه دیگر این است که کاردانی مستقل از هنرستان همانند گذشته، در آموزش‌شده‌ها وجود داشته باشد و از همه دیپلم‌ها پذیرش کند. من با پیوستگی برنامه درسی و اجرا به صورت پنج ساله موافقم؛ اما با گذر همه فارغ‌التحصیلان هنرستانی از دوره سه ساله به دو ساله بدون ممیزی دقیق و انتخاب شده همراهی نمی‌کنم. به هر حال کاردانی باید هنرجویانی را جذب کند که از بنیة علمی - تخصصی بالاتری برخوردار باشند.

● خیلی از شما ممنونیم که در این گفتگو شرکت کردید و وقت گذاشتید. انشالله سلامت و موفق باشید.