بررسی طرح احیای معاونت پرورشی

تصویر تربیت

مصطفی عرب عامری

بدیهی است تعلیم و تربیت رسالت احیای انسانهاست، وظیفه هدایت گری که همان وظیفه رسولان الهی است، وظیفه ای بسیار سنگین و مقدس است، زیرا احیای یک انسان موجب احیای جامعه بشری و نابودی یک انسان باعث نابودی جوامع بشری است.

طبیعی است که این رسالت بزرگ ایجاب می کند رسولان تعلیم و تربیت مجهز باشند و بیش از همه با فرهنگ اسلامی انس داشته باشند، اسلام واقعی و ماهیت انقلاب و شکل گیری آن را درک کنند و با شیوه ها و استعدادها آشنا شوند، اینجاست که رسولان تعلیم و تربیت نباید بر موج ها سوار شوند، بلکه باید در عرصه فرهنگ موج آفرین باشند.

پس رسولان تعلیم و تربیت در این مقطع حساس باید همچون پیامبران باشند، رسولانی که هر جا می رفتند جامعه ساز بودند و موج و تحولی را در فکر و اندیشه بشریت ایجاد می کردند، اینان باید خود جامعه شان را بسازند و با برنامه ریزی درست این اهداف مقدس را تحقق بخشند.

مسأله طرح فرهنگ اسلامی و تبیین فرهنگ اسلام ناب از رسالت رسولان تعلیم و تربیت است طبیعی است برخوردهای عجولانه، تعصبات بیجا، اعمال بی روح و ... باعث ضربه به جاذبه های اسلام می شود و آنها را دور از چهره پاک و مقدس اسلام و انقلاب بزداییم. در حقیقت آموزش و پرورش در ترویج اسلام ناب دو رسالت دارد: یکی رسالت زدودن انحرافات، تحجر و برخوردهای عجولانه و غیرآگاهانه.

دوم، ایجاد احساس مسئولیت در نسل جوان تا با دفاع از اسلام و تعصب بیجا نسبت به آن، این روحیه بی تفاوتی را از چهره (جوانان جامعه) بزداید. ما باید نسبت به انقلاب و مذهب تعصب آگاهانه داشته باشیم. غیرت دینی همین جا معنی پیدا می کند. ما باید در رشد و تقویت دینی و احساس مسئولیت در فضایل آرمان های انقلاب و اسلام مان در عرصه تعلیم و تربیت بیش از پیش تلاش کنیم. در عین حال باید به بعد استفاده از تفکر انسانها و نظریات آنها و تقویت روحیه انتقادپذیری توجه داشته باشیم.

در انتقال فرهنگ به دو نکته باید توجه کرد: یکی حفظ ارزشها، دوم اصلاح روشها. نخستین آن ارزشها مکتب اسلام است و بین مکتب و انقلاب در جامعه ما نمی تواند شکاف ایجاد شود وگرنه ماهیت خود را از دست می دهد و فاقد آن دستاوردهای عظیمی می شود که آن همه دل های مشتاق را در میان کشورهای جهان سوم به خود جذب کرده است. موضوع دوم اصلاح روشهاست که درواقع ما باید در مقابل هر یک از رفتارها و کردارهای خودمان به هنگام انتقال انقلاب ناب و فرهنگ اسلامی یک علامت سؤال بگذاریم؟ بدین معنی که آیا می توان همان روشهای قدیمی را به کار برد؟ آیا می توان همان شیوه ها را اصلاح کرد؟ چه باید کرد؟

نهاد امور تربیتی با یک زمینه مستحکم اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی آغاز به کار کرد و اهداف مقدسی را ترسیم نمود ولی به دلیل نداشتن برنامه ریزی مدون و تعریف شده در یک سامانه ای همچون آموزش و پرورش دستخوش نابسامانی ها و گرایش سلیقه ای گردید.

برای احیای معاونت پرورشی سیاست گذاری، برنامه ریزی، فکر پویا و بالنده و اندیشه نو در ساختار آموزش و پرورش تزریق باید کرد و برای نقش فعال و مدبرانه مربیان در مدارس اهمیت ویژه ای قائل شد

باید روند شکل گیری و استمرار و سرانجام را با دیدی وسیع تر نگریست. امور تربیتی با اهداف مقدس برپا گردید از جمله:

۱ـ تبلیغ دینی

۲ـ کارکرد سیاسی و اجتماعی

از یک سو به عنوان مبلغ دینی و از سوی دیگر به منظور همراهی اجتماعی با انقلاب بدون توجه به جریانات سیاسی و ایجاد قوه تحلیل سیاسی این که آیا این اهداف در سامانه سازمانی آموزش وپرورش منطبق با مقررات است و با چه عملکردی می توان آن را هم راستا و هم سو با مقررات سازمانی کرد بدون اینکه در حیطه اجرایی جایگاه آن تعریف شده باشد.

۳ عامل مهم، موجب چالش در این نهاد شد از قبیل:

۱ـ عدم آموزش نیروی انسانی

۲ـ عدم جذب نیروهای خلاق و علاقه مند

۳ـ عدم ارزیابی

البته امور تربیتی به اهداف اولی خود دست یافت ولی نه به شکل یک نهاد مجهز به امکانات، بلکه عده کمی از آنان با انگیزه و اعتقاد راسخ و درست با بهره گیری از راهکارهای اصولی در این مسیر تلاش کردند.

عدم آموزش نیروهای خوب از ابعاد اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی متناسب با نیاز زمان باعث خلأهایی شد که در بعضی زمان ها دستخوش نیازها و سیاست گذاری های وقت و سلیقه ها و نگرش های فردی شد.

سخن کوتاه، این که کیفیت کار مربیان براساس اهداف تعیین شده بسیار خوب بوده است ولی چون نیروهای کارآمد تحت آموزش قرار نگرفتند و حتی نیروهای خلاق جذب نشدند از حمایت لازم برخوردار نشده و در چارچوب سازمان آموزشی گنجانده نشده و پس از چالش رفته رفته بی انگیزگی به وجود آورده که منجر به گرایش به شاخه های دیگر آموزشی شد و باید در تولد دگرباره به موارد فوق توجه عمیق و گسترده تری داشت.

طرح حذف معاونت پرورشی و ادغام با شاخه های معاونت دیگر شاید می توانست طرح موفقی از جهت کاهش نیروی انسانی و گسترش بنیادی تربیت باشد ولی به دلیل روش نامطلوب اجرایی و عدم پیش بینی درست مراتب اجرایی کار و عدم برنامه ریزی و بسترسازی مناسب و شایسته موجب فروریختن انگیزه های باقی مانده و سرگردانی و عدم رسیدگی به مسائل و مشکلات شد.

چه بسا با ایجاد زمینه مناسب و تعاریف قابل درک و برنامه ریزی اصولی و روش اجرایی صحیح می توانست نتایج مطلوب تری را به همراه آورد ولی این گونه نشد، جایگاه امور تربیتی در سطوح مختلف اجتماعی گردید که این نیز حائز اهمیت است، قابل توجه این که برای طرح و اجرای یک برنامه جدید حتماً آن را به صورت علمی و آزمایشی انجام می دهند و اگر بازتاب مثبت و علمی و عقلایی داشت به اجرا درمی آورند. بهتر است در مورد احیای معاونت پرورشی به صورت یک پروژه علمی سیاست گذاری و برنامه ریزی شود، معایب و محاسن پالایش گردد و پس از آن تولد دگرباره را جشن گرفت و رشد داد تا به اوج فرآیند تربیت واصل شود.

نقش نیروی انسانی و مربیان تربیتی

نیروی انسانی در سطوح اداری پس از ادغام تقلیل پیدا کرد ولی در سطوح مراکز آموزشی تغییرات خاصی پیدا نکرد ولی انگیزه های روحی و روانی و کاری از دست رفت و احساس بی پناهی و عدم اتصال به منبع قابل اعتبار و اعتماد، تمایل را برای تغییر سمت ها بیشتر نمود. در این عدم انگیزه تشویق فکری و اجرایی برای نیروی انسانی ایجاد کرد زیرا طرح فوق برنامه ای مدون و خلاق برای به نتیجه رساندن مسائل تعلیم و تربیت نداشت به همین علت نیروهای انسانی از سامانه پرورشی خارج شده و به کادر آموزشی و اجرایی، معاونت و مدیریت مدارس گرایش پیدا کردند.

مطلب مهم دیگر، خود کلمه پرورش است که این پرورش به چه بعدی از ابعاد انسانی مرتبط می شود و از طرفی گردش امور و فعالیت به دست مدیران در مراکز آموزشی است و چون هیچگونه نظارت کارشناسی و تخصصی وجود ندارد. برخی درست و برخی هم نادرست عمل می کنند و مسئولان هم که کارها را انجام شده ملاحظه می کنند به چگونگی انجام آن توجهی ندارند و این خود سبب شده که نظارت کیفی بر رفتارهای پرورشی و تربیتی از نظارت کارشناسی ستوه سازمانی و اداری خارج گردد. دیگر اینکه باید به جلسات همفکری و هم اندیشی و کارگاهی و کارگروهی مربیان و نیروی انسانی برای پویایی و بالندگی توجه خاصی داشت و بازدیدهای کارشناسی و مستمر از فعالیت های امور تربیتی و عملکرد مربیان تربیتی باید انجام گیرد. در یک کلام می توان گفت برای احیای معاونت پرورشی سیاست گذاری، برنامه ریزی، فکر پویا و بالنده و اندیشه نو در ساختار آموزش و پرورش تزریق باید کرد و برای نقش فعال و مدبرانه مربیان در مدارس اهمیت ویژه ای قائل شد.

پیشنهادهایی درمورد احیای معاونت پرورشی در آموزش و پرورش

ـ ترسیم اهداف، تدوین برنامه و ساختاری پویا و علمی و اصولی و اساسی در آموزش وپرورش

ـ داشتن تعریف دقیق و هدفمند از عناوین سازمانی و سیستمی به جهت بعد پرورشی یا تربیتی

ـ داشتن نگرش مدیریتی و تنظیم برنامه ریزی مدرن و مدون با شاخص های معین منطبق با اهداف از پیش تعیین شده آموزش وپرورش

ـ اطلاع رسانی و آگاهی به همه سطوح دست اندر کار تعلیم و تربیت و تعیین شرح وظایف به همراه نظارت دقیق کمی و کیفی

ـ ایجاد زمینه آموزش برای مجموعه آموزشی و تربیتی با در نظر گرفتن نیاز زمان و شرایط اجتماعی و فرهنگی

ـ ارزیابی از مراحل اجرایی مدون و رفع نواقص و اشکالات احتمالی با اهداف اولیه

منابع انسانی

سید ابوالفضل حبیبی

برای هر مدیر آگاهی از انگیزه در کارکنان که علت و سبب حرکت در افراد سازمان است، ضرورت تام دارد. انگیزه افراد را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می سازد. در حقیقت ایجاد انگیزه یکی از وظایف مدیر در سازمان اجمالاً مورد بررسی قرار گرفته و به شرح کاربرد نظریه های انگیزشی در مدیریت پرداخته می شود. با توجه به تئوری سلسله مراتب نیازها، نیاز کارکنان را می توان به نیازهای آموزشی - امنیت کاری، حرمت، محبت و نیاز خودیابی و کمال معطوف کرد.

از سوی دیگر، در جنبه مثبت، انسان موجودی قلمداد می شود که طبیعتاً علاقه به کار در ذات و فطرت اوست و از مسئولیت گریزان نیست و برای کار کردن چنانچه محیط و شرایط فوق مهیا باشد، نیازی به اجبار و ارعاب نخواهد بود. هیچ موضوعی در یک برنامه جامع برای کارکنان و ارتقای سطح علمی و مهارتی آنان که در دو دهه اخیر ذهن اندیشمندان مدیریت را به خود مشغول کرده است، به اندازه ایجاد انگیزه اهمیت نداشته است.

در عصری که محیط سازمان ها به گونه ای مستمر و با آهنگی شتابان دستخوش تغییر است، سازمان هایی می توانند به رشد ادامه دهند که خود را بموقع با الزامات محیطی هماهنگ کنند.

از طرفی در ادبیات توسعه آمده، توسعه یافتگی به دو عامل بستگی دارد؛ یکی مدیریت شایسته و دیگری نیروی کارآمد مشارکت کننده در جامعه، لذا برنامه ریزی جامع آموزش کارکنان باید بر اساس واقعیتها، ضرورتها و نیازهای کارکنان در یک سازمان صورت بگیرد.

در برنامه ریزی جامع آموزش برای کارکنان در جهت ارتقای سطح علمی و مهارتی آنان اولاً باید مشخص کنیم به کجا می رویم، ثانیاً هدف ما کدام است تا با تعیین این استراتژی ابزار لازم برای سامان بخشیدن و تجهیز و آماده سازی نیروها را فراهم کنیم. باید برای رسیدن به این هدف افراد را امیدوار نگه داشته و بهداشت روانی را در آنها تقویت کنیم. از طرفی ترس و محدودیتهای ناپجا به منظور تقویت فکر و انگیزه کارکنان باید از بین برود. توجه به ساماندهی و سازماندهی اجزا و عناصر در یک سازمان بسیار مهم است. با توجه به این که هم اکنون شاخص های کمی مربوط به سرمایه انسانی کشور، تقریباً حاکی از بهبود است اما نشانگر نامناسب بودن شاخص های کیفی سرمایه انسان هاست.

به طور مثال، کیفیت سیستم آموزش نیروها در کشور همانند کشورهای عربی منطقه پایین است و در راستای نیازهای آموزش جامعه قرار ندارند. با توجه به این وضعیت در حال حاضر مشکل اصلی در میان کارکنان نبود میل جدی کوشش خلاق برای کار و تفاهم است. در حال حاضر کشور ما از نظر توسعه در شرایطی قرار دارد که لحظه ای از آموزش نمی توان غافل شد. امروز فرایند مدیریت آن چنان پیچیده شده است که از دست یک نفر کاری ساخته نیست، بلکه با ایجاد انگیزه در بدنه سازمانها همه آنها باید به نوعی در ارتقای سطح علمی و مهارتی سهم داشته باشند. آموزش به سرپرستان و مدیران سازمانها اعتماد به نفس می دهد.

ساز و کار انگیزشی مناسب برای ارتقای سطح علمی و مهارتی کارکنان از جمله مشاوره و همکاری بدنه سازمانها برای اطمینان یافتن از این که امکان سنجی و ابزارهای اساسی برای برنامه جامع آموزش کارکنان مطرح است فراهم شود. به طور کلی آموزش و پرورش یادگیری معنای متفاوتی دارد، از جمله کارآمد شدن و ماهر شدن و نیز به خاطر سپردن یعنی تشکیل عادت است. چنانچه قرار باشد کارکنان چیزی را در قالب برنامه های آموزشی بیاموزند، ایجاد انگیزه ضرورت دارد.

بدون آموزش کارکنان، پایه های مدیریت هم متزلزل می شود و به مخاطره می افتد، آموزش کارکنان حیاتی و اجتناب ناپذیر است که به طور مستمر با مجموع فرایندهای مدیریت مورد توجه قرار می گیرد که زمینه کارآفرینی و مشارکت فعال کارکنان را در امور سازمان مهیا می سازد. چنانچه برنامه جامع آموزش برای کارکنان با ساز و کار لازم فراهم شود با مدیریت کارآمد، واقع بین و افق نگر، برنامه ها و فعالیتها را به مرحله اجرا درآورده و کارکنان سازمانها به پویایی و رضایت شغلی رسیده و در ارتقای کمی و کیفی سازمانها تلاش آنها محقق خواهد شد.

نوبت اول

آگهی مناقصه عمومی دو مرحله ای
شماره ۱۳۰- ۸۵

جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران در نظر دارد تعداد ۱۰ دستگاه لیفتراک ۵ تن مورد نیاز سازمان امداد و نجات خود را مطابق با مشخصات فنی مندرج در برگ شرایط شرکت در مناقصه از طریق مناقصه عمومی خریداری نماید.

مهلت دریافت اسناد: ۸۵/۹/۲۰ لغایت ۸۵/۹/۲۵ — مهلت ارسال مدارک: ۸۵/۱۰/۶

تضمین شرکت در مناقصه: شصت میلیون ریال (۶۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)

مدارک مورد نیاز: ۱- معرفینامه
۲- اصل فیش واریزی به مبلغ ۱۰۰/۰۰۰ ریال به حساب جاری ۱۲۷۱ بانک ملی شعبه مرکزی بنام جمعیت هلال احمر (کلیه شعب)

محل دریافت اسناد و تحویل مدارک:
نشانی: تهران - خیابان ولیعصر - بالاتر از میدان ونک - نبش خیابان رشید یاسمی - ساختمان مرکزی جمعیت هلال احمر - طبقه اول - دبیرخانه اداره کل تدارکات

هزینه درج آگهی بعهده برنده مناقصه می باشد و به درخواست مراجعه کنندگان قبل و بعد از تاریخ تعیین شده ترتیب اثر داده نمی شود.
حضور مناقصه گزار در جلسه بازگشایی پیشنهادهای مالی (مرحله دوم) بلامانع است.

معاونت اداری پشتیبانی

مزایده حضوری شماره ۸۵/۲
شرکت پایندان مورخ ۸۵/۹/۲۶

شرکت پایندان درنظر دارد تعدادی از خودروها و ماشین آلات مازاد بر نیاز خود را از طریق مزایده حضوری به شرح ذیل به فروش برساند.

ردیف	نوع خودرو	مدل	تعداد
۱	لندروور پازن سواری	مدل ۱۳۷۲	یک دستگاه
۲	وانت نیسان سایپا	مدل ۱۳۷۹	یک دستگاه
۳	نیسان پاترول ۶ سیلندر	مدل ۱۳۷۱	یک دستگاه
۴	پژو آردی	مدل ۱۳۸۰	یک دستگاه
۵	پیکان سواری	۱۳۷۹	یک دستگاه
۶	بیل مکانیکی کاترپیلار زنجیری	EL۳۰۰B	یک دستگاه
۷	بیل مکانیکی هیکو چرخ زنجیری	R۹۱۲	سه دستگاه
۸	بیل مکانیکی دوو چرخ زنجیری	DH۲۲۰LC	سه دستگاه

متقاضیان می توانند برای رؤیت و دریافت برگ شرایط شرکت در مزایده از تاریخ درج آگهی لغایت ۸۵/۹/۲۵ از ساعت ۸ صبح تا ۱۷ به نشانی جاده مخصوص کرج کمربندی شهریار اندیشه بعد از سه راهی شهرک قدس (قلعه حسن خان) جنب معدن شن ماسه سعیدیه انبار مرکزی شرکت پایندان و یا با شماره تلفن های ۰۲۶۲۳۸۲۱۵۶۶ یا ۳-۸۸۳۶۶۷۴ واحد پشتیبانی تماس حاصل فرمایید. ضمناً تاریخ برگزاری حراج حضوری در روز یکشنبه مورخ ۸۵/۹/۲۶ ساعت ۱۰/۳۰ صبح به نشانی فوق الذکر برگزار می گردد، شرکت در رد یا قبول کلیه پیشنهادات مختار می باشد.

آگهی مناقصه
نوبت دوم
شماره: م/۵/۸۷۶

شرکت آب و فاضلاب اهواز در نظر دارد اقلام مشروحه ذیل را

۱- تابلوی برق حفاظت ترانس ۶/۶ کیلوولت
۲- تابلوی برق دو دماره ستاره مثلث بیرونی و داخلی
۳- سرکابل ۱×۱۲۰ کیلوولت
۴- کابل ۱×۴۳۰ ۶۰۰ ولت
۵- کابل ۱×۱۴۰ ۱۰ کیلوولت
۶- کابشو ۴۶۰
۷- کمربند کابل ۳۰ سانتی
۸- نمک صنعتی
۹- زغال صنعتی
۱۰- صفحه مسی ۶۰×۶۰
۱۱- سیم بدون روپوش نمره ۳۵

با مشخصات مندرج در اسناد مناقصه خریداری نماید. لذا از تولیدکنندگان و فروشندگان معتبر دعوت می شود به منظور خرید اسناد مناقصه از تاریخ نشر آگهی به مدت ۱۰ روز با ارائه فیش بانکی به مبلغ ۵۰/۰۰۰ ریال (غیرقابل استرداد) واریز به حساب ۱۱۶۶ بانک صادرات شعبه اول کیانپارس اهواز (کدبانک ۲۳۰۷) در ساعات اداری به نشانی اهواز، کیانپارس، خیابان شهید هدایت، نبش خیابان پنجم غربی، ساختمان اداری، تلفن ۱۲-۳۳۸۶۵۱-۰۶۱۱ مراجعه نمایند. ضمناً کارفرما در رد یا قبول یک یا تمامی پیشنهادات ارائه شده مختار می باشد.

- محل تحویل اسناد دفتر حراست و امور محرمانه
- تاریخ بازگشایی پاکات در اسناد مناقصه قید شده است.
- هزینه درج آگهی به عهده برنده مناقصه است.
- حضور شرکت کنندگان در روز بازگشایی پاکات آزاد است.
- محل تحویل کالا: شرکت آب و فاضلاب اهواز و واحدهای تابعه و انبارهای آنان
- مدت تحویل کالا: ۲ ماه
- مبلغ پیش بینی اولیه: ۳۸۴/۰۰۰/۰۰۰ ریال.
- کارفرما و دستگاه نظارت: شرکت آب و فاضلاب اهواز، معاونت بهره برداری
- نحوه برگزاری مناقصه: ۲ مرحله ای
- محل تأمین اعتبار: اعتبارات عمرانی

شرایط مناقصه:
۱- داشتن توانایی ارائه ضمانتنامه بانکی شرکت در مناقصه
۲- داشتن توانایی ارائه ضمانتنامه بانکی مهلت انجام تعهدات ۱۰٪
۳- داشتن استانداردهای بین المللی و مورد تأیید کارفرما.

AWW.CO.IR

روابط عمومی و آموزش همگانی
شرکت آب و فاضلاب اهواز