گفتگوی اختصاصی روزنامه جمهوری اسلامی با دکتر علی‌اصغر فانی وزیر اسبق آموزش و پرورش

اولویت‌های آموزش و پرورش در دولت سیزدهم

بقیه از صفحه ۸

***در مبحث مشارکت، متأسفانه انتقادی که عموم جامعه بخصوص خانواده‌ها دارند، اینست که مدیران مدارس مشارکت را بیشتر در جنبه دریافت کمک‌ها و وجوه مالی برای اداره مدارس می‌بینند، بخصوص آنکه در قانون اساسی تحصیل تا پایه متوسطه رایگان پیش‌بینی شده است. برای رفع این معضل چه باید کرد؟**

– یک نکته ظریف من بگویم. اول اینکه مدیر مدرسه باید اعتماد اولیاء را جلب کند. این کلمه اعتماد اولیاء را جلب کردن، خیلی کلیدی است. ببینید، نه فقط مدیر باید اعتماد اولیاء را جلب کند، بلکه مدیر باید اعتماد بچه‌ها را هم جلب کند، مدیر اعتماد معلم‌ها را هم باید جلب کند. اصلاً جلب اعتماد واژگان کلیدی مدیریت است. من می‌گویم آن مدیری که پول به زور از اولیاء می‌گیرد، آن مدیر موفق نیست. مدیری موفق است که اصلاً حرف پول نزند، بیاید اعتماد اولیاء را جلب کند. یعنی فعالیت‌هایی در مدرسه ارائه بدهد که اولیاء خودشان بیایند پول بدهند و مشارکت کند. من یادم می‌آید در کردستان مدیرکل آموزش و پرورش بودم، آنجا انجمن اولیاء و مربیان نداشت، در سال ۱۳۶۰. ما انجمن اولیاء مربیان ایجاد کردیم، انتخابات گذاشتیم خود اولیاء آمدند انتخاب کردند، بعد بخشنامه کردم که انجمن اولیاء و مربیان حق پول گرفتن ندارد! خدا شاهد است در یک سمیناری که اینها جمع شده بودند در یک سالن بزرگی، به من انتقاد می‌کردند که چرا شما گفته‌اید ما پول ندهیم؟ یعنی آنها می‌خواستند پول بدهند و ما نمی‌گرفتیم. چرا؟ برای اینکه اعتمادها را جلب کرده بودیم. حالا اعتماد چگونه جلب می‌شود؟ پنج شرط دارد.

۱ – صداقت مدیران؛ یعنی اولیاء باید یقین کنند که این مدیر آدم صادقی است.

۲ – شایستگی؛ مدیر باید شایستگی لازم را داشته باشد.

۳ – ثبات؛ امروز یک حرف نزند، فردا یک حرف دیگر.

۴ – روراستی و شفافیت؛ با اولیاء و بچه‌ها روراست باشد و شفاف عمل کند.

۵ – رازداری؛ من می‌آیم یک حرفی را به شما می‌زنم، شما می‌روید به کس دیگری می‌گوئید، گفته می‌شود آقا! این راز من است، پیش شما امانت بود، چرا گفتی؟ این اعتماد را از بین می‌برد.

اگر این پنج شرط را مدیران ما رعایت کنند، به تدریج اعتمادها جلب می‌شود. در کردستان به مربیان تربیتی می‌گفتم آقا! اول مهر نه از خدا بگویید، نه از پیغمبر بگوئید و نه از اسلام. شما در چهار پنج ماه اول سال، اعتماد بچه‌ها را جلب کنید. اعتماد را که جلب کردید، همین جور راحت که حرف بزنی، او می‌پذیرد و استدلال هم نمی‌خواهد چون اعتماد دارد. کلیدی‌ترین نکته در مدیریت مدرسه، جلب اعتماد است.

***در ادامه آن مبحثی که فرمودید باید یک آئین‌نامه خاص برای استخدام معلم وجود داشته باشد، حالا آمدیم آن آئین‌نامه با پیشنهاد شما تصویب شد و دولت لایحه داد و مجلس هم تصویب کرد و معلم را با آن آئین‌نامه خاص استخدام کردیم، آیا فقط جذب نیروی انسانی با آن آئین‌نامه خاص کافیست، یا اقدامات دیگری در این زمینه لازم است؟**

– یک زمانی، در آموزش و پرورش می‌گفتند که فقط دانشگاه فرهنگیان می‌تواند معلم تربیت کند. یعنی از دیپلمه‌ها به وسیله کنکور نیرو می‌گیرند، چهار سال می‌آیند در دانشگاه فرهنگیان شبانه‌روزی درس می‌خوانند و بعد فارغ‌التحصیل می‌شوند و می‌روند سر کلاس. این سال‌ها بود که اجرا می‌شد. من گفتم تجویز یک نسخه واحد برای تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش یک خطای استراتژیک است. ما مناطقی داریم که اصلاً نیروی لیسانسیه ندارد، مناطقی هم داریم که افراد از دانشگاه‌های بزرگ ایران مثل دانشگاه تهران، دانشگاه صنعتی شریف، دانشگاه پلی‌تکنیک یا همان امیرکبیر، دانشگاه علامه طباطبائی، اینها دانشگاه‌های بزرگ ما هستند، دانشگاه شهید بهشتی، فارغ‌التحصیل شده‌اند با معدل ۱۸. حالا این افراد می‌خواهند معلم بشوند، می‌گفتند نمی‌شود. چون باید می‌رفتید در تربیت معلم درس می‌خواندید! من در دوره وزارتم آمدم این کار را انجام دادم. گفتم دانشگاه فرهنگیان باید تقویت بشود، کارش را هم انجام بدهد، آن به جای خود، اما ظرفیت این دانشگاه با نیاز ما جور درنمی‌آید. تربیت معلم سالی حداکثر می‌توانند ۱۵ هزار نفر نیرو بدهد به آموزش و پرورش. درحالی که ما سالی ۳۰ هزار نفر حتی تا ۴۰ هزار نفر بازنشسته داریم و این تعداد نمی‌تواند جای اینها را پر کند. بنابراین یک برنامه راهبردی برای دانشگاه فرهنگیان نوشتیم و به تصویب هیأت امناء هم رساندیم. اتفاقاً آقای مهاجری هم عضو هیأت امناء هستند. ده جلسه هیأت امناء روی این برنامه کار کرد و تصویبش کرد. ما باید روش‌های متنوع برای تأمین و تقویت نیروی انسانی آموزش و پرورش داشته باشیم. مثلاً کسانی که در دانشگاه‌های معتبر لیسانس گرفته‌اند، اگر رشته‌شان مورد نیاز ما باشد، بیایند در یک آزمون استخدامی شرکت کنند و بعد از قبولی یک سال در دانشگاه فرهنگیان دوره ببینند، فنون معلمی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمی را یاد بگیرند – چون علمش را دارند فقط فن معلمی بلد نیستند – بعد هم بروند سر کلاس. یا مثلاً یک دانشگاهی بیاید دانشجو بگیرد، دو سال اولش را به او درس بدهد، دو سال آخرش را بیاید در دانشگاه فرهنگیان ادامه تحصیل بدهد و فارغ‌التحصیل بشود. یا مثلاً ما در دانشگاه فرهنگیان دانشجو بگیریم، ولی ۲۰ واحد از درس‌هایش را برود در دانشگاه دیگری میهمان بشود. می‌دانید چرا این را می‌گویم؟ برای اینکه تجهیزات دانشگاه فرهنگیان برای رشته‌های علوم مثل فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی و... کافی نیست، اما دانشگاه‌های دیگر در این تجهیزات خیلی قوی هستند. استادان قوی هم دارند. و لذا می‌خواهم بگویم که ضمن تقویت دانشگاه فرهنگیان، ما باید یک مدلی را طراحی بکنیم که روش‌های متنوعی با مدیریت دانشگاه فرهنگیان برای تأمین نیروی انسانی ارائه بدهد و اجرا بشود. به این وسیله ظرفیت دانشگاه‌های دیگر در خدمت آموزش و پرورش قرار می‌گیرد و ما می‌توانیم نیازهایمان را برآورده کنیم.

***معمولاً دستگاههای دولتی برای اینکه اطلاع دقیقی از نیروی انسانی خود اعم از مدیران و سایر کارکنان داشته باشند، یک بانک اطلاعاتی بوجود می‌آورند، آیا در آموزش و پرورش هم چنین بانک اطلاعاتی وجود دارد؟ و دیگر اینکه نسبت نیروهای ستادی آموزش و پرورش به معلمین چند درصد است؟**

– از قسمت دوم توضیح می‌دهم. الان نیروی انسانی ستادی ما یعنی نیروی پشتیبانی ما نسبت به نیروهایی که درس می‌دهند و معلم هستند، زیاد است. نسبت نیروهای آموزشی به نیروهای پشتیبانی باید ۵ به ۱ باشد.

یعنی هر ۵ معلم، یک نیروی پشتیبانی و ستادی داشته باشد، الان این نسبت، نسبت خوبی نیست و تلاش من هم زمانی که وزیر بودم این بود که ستاد را کوچک‌تر کنم و اختیارات مدرسه‌ها را بالاتر ببرم و ستاد را نسبت به وضع فعلی مقداری جمع و جورتر کنم که البته چون سه سال و دو ماه بیشتر نبودیم، خیلی نتوانستیم کار اساسی انجام بدهیم ولی موضوع را طرح کردیم. اما اینکه این نیروهای ستادی کجا تربیت می‌شوند؟ قدیم که اصلاً هیچ مفری نبود برای تربیت اینها. مثلاً یکی معلم ریاضی بود، می‌آوردند در اداره می‌شد معاون متوسطه یا می‌شد کارشناس بودجه و... . در سال ۱۳۶۶ که معاون آموزشی وزارتخانه بودم، یک دوره‌ای گذاشتم تحت عنوان «تربیت کارشناس برنامه‌ریزی آموزشی»، بطوری که از فوق دیپلم‌های آموزش و پرورش گزینش می‌کردیم و دو سال آموزش می‌دادیم و بعد هم می‌شدند کارشناس. خیلی طرح موفقی بود. بعد که دوباره برگشتم و معاون نیروی انسانی وزارتخانه شدم در سال ۱۳۷۶، گفتم حالا از کارشناس‌ها بگیریم به کارشناسی ارشد که یک مقداری هم کار را پیش بردیم، ولی از معاونت نیروی انسانی رفتم به معاونت متوسطه و کار رها شد. می‌خواهم بگویم سؤال خوبی شما داشتید، ما باید نیروی انسانی کارشناس در موضوعات مختلف تربیت کنیم تا بتوانیم در ستاد جمع و جورتر با کارآیی بالاتر کار را پیش ببریم.

> ***مصوبات کرونایی نباید مانع خلاقیت، ابتکار و خودجوشی مدارس بشنود. مدیران مدارس ما در چند ماه اول شیوع کرونا خلاقیت و ابتکارهای جالبی به خرج دادند**

***آقای دکتر! با توجه به سوابق اجرائی، تئوریک و آکادمیک شما در آموزش و پرورش، آیا قصد این را دارید که به مدیریت در حوزه آموزش و پرورش ادامه دهید؟**

– عرض کنم که من بعد از وزارت، تصمیم گرفتم دیگر هیچ مسئولیت دولتی نپذیرم. اما آیا آموزش و پرورش را رها کرده‌ام؟ نه. من در روز بطور میانگین شش ساعت از وقتم را برای آموزش و پرورش فکر می‌کنم، می‌نویسم و مطالعه می‌کنم. بعضی از روزها تا ۸ ساعت. یعنی لحظه به لحظه آموزش و پرورش کشور را رصد می‌کنم، تحولات آموزشی دنیا را بررسی می‌کنم. اخیراً یک مجموعه کتاب ۷ جلدی منتشر کردم که حاصل تجربیات خودم هست غیر از کتابی که بنام «فراتجربه» قبلاً نوشته بودم و لذا فکر می‌کنم اگر بخواهم به آموزش و پرورش خدمت کنم، باید در ایده‌پردازی و نظریه‌پردازی کمک کنم تا اینکه خودم مسئولیت اجرایی کار را عهده‌دار بشوم و الان هم که مشغول یک کار خیری هستم، حالا اگر فرصتی شد، توضیح می‌دهم.

***مطالعات و وقت‌هایی که شما صرف آموزش و پرورش می‌کنید آیا با استقبال مسئولین آموزش هم مواجه می‌شود؟**

– بله، عرض کنم من الان عضو شورای عالی آموزش و پرورش هستم، نزدیک به دو سالش گذشته و بیش از دو سال از آن باقی مانده چون چهار ساله است. در این شورا سعی می‌کنم مطالعاتم و دستاوردها را و تجربیاتم را در اختیار بگذارم چون این شورا به نوعی مجلس قانون‌گذاری آموزش و پرورش است. یعنی کل مقررات و آئین‌نامه‌ها و اساسنامه‌ها و... آنجا تصویب می‌شود و لذا آنجا یک جایی است که استفاده می‌شود. بعضی وقت‌ها از طریق مصاحبه‌ها نظرات خودم را منعکس می‌کنم و تا آنجایی که خودم تشخیص داده‌ام، نظرات مورد توجه مسئولین قرار گرفته تاکنون. به هر حال وظیفه خودم می‌دانم که اگر انحرافی هم خدای ناکرده در آموزش و پرورش بخواهد شکل بگیرد، موضع‌گیری کنم و نظر خودم را می‌گویم و سعی می‌کنم جلوگیری از انحراف بکنم.

***در این دفتری که این روزها حضور دارید، مشغول چه کاری هستید؟**

– این هم در ادامه کار آموزش و پرورش است. قریب به ۵۱ سال است که در آموزش و پرورش هستم و کار دیگری تاکنون نکرده‌ام و کار دیگری هم بلد نیستم. ولی در آموزش و پرورش، ادعا دارم و حرف برای گفتن دارم. من بعد از وزارت، اولاً تصمیم گرفتم که دیگر کار دولتی نکنم، آن به جای خود و عرض کردم. ثانیاً از خودم سؤال کردم که حالا می‌خواهی بیکار باشی؟ در جواب این سؤال به خودم گفتم: نه! یک مدتی فکر می‌کردم که چه بکنم؟ سؤالی برایم پیش آمد که چرا بعد از ۴۲ سال که از پیروزی انقلاب اسلامی ایران می‌گذرد و همه دولت‌ها در مناطق محروم بسیار سرمایه‌گذاری کرده‌اند، خیلی هزینه کرده‌اند، ولی این مناطق محروم همچنان محروم هستند؟ این سؤال جدی است. چرا مناطق محروم بعد از ۴۲ سال، همچنان محروم هستند؟ مدتی دنبال پاسخ این سؤال بودم و با خودم کلنجار رفتم تا بالاخره پاسخش را اینگونه پیدا کردم که: «مناطق محروم، از خودشان نیروی انسانی متخصص ندارند.» علت را این یافتم. یک مدرسه ساخته می‌شود در یک منطقه محروم، بعد هرچه می‌گردند معلم برای آنجا، کسی نیست! لذا می‌روند از صد کیلومتر، دویست کیلومتر آن طرف‌تر یک نفر را می‌آورند اینجا استخدام می‌کنند، از ردیف استخدامی اینجا استفاده می‌کنند، او هم می‌آید دو سه سالی اینجا کار می‌کند و بعد از دو سه سال، خودش را یکجوری حالا با رفاقت، پارتی و رابطه و... منتقل می‌کند به شهر خودش. باز اینجا خالی می‌شود و دوباره یکی دیگر می‌آورند، آن هم دو سال بیشتر نمی‌ماند و می‌رود. اما اگر در همین منطقه معلم تربیت کنیم، او در منطقه خودش می‌ماند. یعنی بومی همانجا باشد. یا مثلاً بیمارستان مناطق محروم هم همینطور است. شما اگر بروید در بیمارستان‌های این مناطق، می‌بینید پرستار، کمک پرستار، بهیار، پزشک و... همه غیربومی هستند. خوب طبیعی است که این منطقه محروم، همیشه محروم خواهد ماند، چون بعد از یک مدتی همه می‌روند و افراد جدید باید جایگزین شوند. پس پاسخ من اینست که اگر من بتوانم برای این مناطق محروم نیروی بومی از خود آنجا انتخاب کنم و بفرستم دانشگاه، لیسانس و پزشکی و مهندسی و... بگیرد، نیروی آنجا از خودش تأمین می‌شود.

حالا ممکن است بگوئید که آنها هم ممکن است بعضی‌هایشان بیایند و تهران‌نشین بشوند، معتقدم تهران‌نشین هم بشوند، چون نیروی بومی آنجا هستند، آنجا را پشتیبانی خواهند کرد و اگر برگردند به همانجا که فبها. بنابراین ما آمدیم این موسسه را ایجاد کردیم. یک NGO هستیم، مجوز هم از وزارت کشور گرفته‌ایم به عنوان یک موسسه مردم نهاد. اسم موسسه ما هم جالب است: «موسسه رشد دانش‌آموزان مناطق محروم» که اگر حروف اول این کلمات را به دنبال هم بیاورید می‌شود «مردم». وقتی وزیر بودم، کمتر فرصت سفر داشتم، اما وقتی معاون بودم، می‌رفتم در دل بلوچستان. یک سفری از زاهدان راه افتادیم به سمت ایرانشهر، سه ساعت و نیم با این پاترول‌های سپاه که تند هم می‌روند رفتیم، حتی یک آبادی هم ندیدیم. بعد از سه ساعت و نیم رسیدیم به یک دهی که چند نفر ساکن بیشتر نداشت و بعد از آن باز هم دیگر خبری از آبادی نبود. همین چابهار که فروشگاههایش معروف است و همه برای خرید می‌روند، پنج کیلومتر از شهر چابهار که بروی جلوتر، می‌بینید که مردم چقدر فقیر و محروم هستند. لذا ما آمدیم مناطق کشور را که ۷۵۰ منطقه آموزشی هستند، ۷۵۰ منطقه داریم که رئیس اداره و کارمند و... دارد، اینها را با ۱۴ شاخص امتیازبندی و مرتب کردیم و ۱۱۰ منطقه محروم آموزشی را شناسایی کردیم. این مناطق، مناطق محروم آموزشی هستند، نه منطقه محروم معیشتی. ما از بین اینها ۴۰ منطقه را انتخاب کردیم که پشت‌سر من این مناطق در نقشه به وسیله سنجاق مشخص شده‌اند. از این ۴۰ منطقه در هر استان ما یک منطقه داریم، در بعضی از استان‌ها، ۴ منطقه داریم مثل سیستان و بلوچستان. در گیلان و آذربایجان‌غربی و... دو منطقه داریم، و همینطور الی آخر. به هر حال ۴۰ منطقه است. ما با دانش‌آموزان ابتدایی کاری نداریم، بلکه با معلم‌های آنها کار داریم. ما یک دوره خوب برای درس ریاضی و فارسی معلم‌های ابتدایی گذاشته‌ایم که خیلی هم موفقیت‌آمیز بوده، یک دوره گذاشتیم برای کلاس کنکور برای بچه‌های پایه دوازدهم این مناطق. آزمون‌هایی را داریم مانند قلم‌چی و... با این تفاوت که ما گزینه دو داریم. آزمون‌ها به این شکل هستند که بچه‌ها همزمان با کلاس بیایند جلو و... . همه اینها را ما رایگان داریم انجام می‌دهیم. مؤسساتی هم که با ما کار می‌کنند، هیچ پولی از ما نمی‌گیرند. یعنی اینجا ما پول نداریم، بنده به لحاظ اعتبار شخصی خودم خدمات می‌گیرم. مثلاً آن آموزش‌های آنلاین کنکور و بستر اینترنتی‌اش را یک موسسه‌ای آمد و گفت که من آماده‌ام مجانی در اختیار شما قرار دهم. یا دبیرستان البرز بهترین معلم‌هایش در کلاس‌ها درس دادند و از ما پولی نگرفتند. گزینه دو این کارها را برای بچه‌های ما انجام می‌دهد و از ما پولی نگرفته است. موسسه مرآت، آموزش ابتدایی معلم‌های ما را انجام داد و از ما پولی نگرفت. یعنی موسسه ما، با ماهی زیر ۱۰ میلیون تومان دارد اداره می‌شود. در استان‌ها نماینده داریم، نماینده‌های ما چه کسانی هستند؟ مدیرکلی است که من در زمان وزارت به او حکم داده بودم، یک سری از آنها هنوز مدیرکل هستند و یک سری هم که بازنشسته شده‌اند، ولی افتخاری دارند با ما همکاری می‌کنند. در هر استانی هم دارند دفتر می‌زنند، من هم به آنها گفته‌ام پول ندارم که بدهم بروید سراغ خیّرهای همان استان و پول بگیرید و هزینه کنید. سیستممان خیلی غیرمتمرکز دارد عمل می‌کند. یک نکته جالب هم اینست که این ۴۰ منطقه، ۱۶ منطقه‌اش به کمک ۱۶ مدرسه غیردولتی توانا دارد پشتیبانی می‌شود. مثلاً مدرسه سروش، یک منطقه‌ای را در گیلان پشتیبانی می‌کند. مدرسه مفید که مال مرحوم آیت‌الله موسوی اردبیلی است، یک منطقه را در قم (کهک) و یکی هم در شهرستان نمین اردبیل پشتیبانی می‌کند. مرحوم آیت‌الله موسوی اردبیلی، اهل اردبیل بودند. یعنی ۱۶ منطقه را غیر از کارهایی که ما داریم انجام می‌دهیم، این مدارس هم پشتیبانشان هستند و داریم اینها را توسعه می‌دهیم که بر هر منطقه‌ای یکی از این مدارس بدهیم.

***برگردیم به مسائل آموزشی، نقش مدیران آموزش و پرورش بخصوص مدیر مدرسه را در ارتقاء سطح کیفیت آموزش چگونه ارزیابی می‌کنید؟**

– نقش مدیران آموزش و پرورش و بخصوص مدیر مدرسه در ارتقاء، به گونه‌ای است که اگر مدیر مدرسه آدم توانایی باشد و اختیارات هم به او بدهیم، مدرسه را گلستان می‌کند. بطور مثال آموزش و پرورش فنلاند، چکار کرده است که ما نمی‌توانیم انجام بدهیم؟ دو کار کرده است. اختیارات مدرسه را افزایش داده و مقداری از اعتبارات را در اختیار مدیر مدرسه قرار داده است. ما یک تجربه‌ای در ایران داریم که حیفم می‌آید این را نگویم تحت عنوان «مدارس لازم‌التوجه». من وقتی معاون متوسطه بودم، طرح مدارس لازم‌التوجه را اجرا کردم. این مدارس چه بودند؟ معاونین متوسطه مناطق را جمع کردم و گفتم بدترین مدرسه دخترانه و بدترین مدرسه پسرانه را در مقطع متوسطه اسامی‌شان را به من بدهید. در همین تهران در هر منطقه‌ای بدترین و بدترین را دادند. بدترین مدرسه دخترانه یعنی چه؟ یعنی مادران جرأت نمی‌کردند اسم دخترانشان را در این مدرسه بنویسند به لحاظ اخلاقی و رفتاری. لیست را به من دادند و آمدم معاونین متوسطه را دوباره جمع کردم و گفتم که بهترین مدیرتان را در آن منطقه خودتان انتخاب بکنید و بگذارید مدیر این بدترین مدرسه. می‌خواهم نقش مدیر را بگویم. اینکار را کردند، به این مدیر جدید گفتم که حق نداری دانش‌آموز اخراج کنی، معلم‌ها را هم جابجا نمی‌کنی و با همان معلمان و با همان دانش‌آموزان کار می‌کنی. منتها معاونین خودت را می‌توانی عوض کنی. یعنی تیم مدیریتی را می‌توانی عوض کنی، ۵ میلیون تومان هم به این مدیر مدرسه دادم و گفتم هر جور دوست‌داری هزینه کن (اختیار). فقط من آخر سال لیست هزینه‌ها را که چگونه هزینه کرده‌ای برای جلوگیری از سوءاستفاده از شما می‌گیرم. باورتان می‌شود که ظرف دو تا سه سال، آن بدترین مدرسه در چند تا از مناطق شد بهترین مدرسه، فقط با فعالیت مدیر. بنابراین یکی از توصیه‌های من و سیاست‌هایی که خودم دنبال می‌کردم، ارتقاء مدیریت آموزشگاهی بود. یعنی هرچه مدیران مدارس را ما توانا و با اختیارات بگذاریم، مطمئناً آموزش و پرورش رشد خواهد کرد. برای همین من یک پیشنهاد دارم، زمانی که وزیر بودم نتوانستم این را اجرا کنم، یعنی فرصت نشد. اما برای دولت سیزدهم پیشنهاد می‌کنم که در هر استانی یک مرکزی را تجهیز کنند که اردوگاه مانندی باشد تحت عنوان «مرکز آموزش مدیریت آموزشگاهی». مدیران مدارس سراسر استان را سالی یک هفته از کار بکنند و بیاورند در این مرکز به صورت شبانه‌روزی و آموزشش بدهند. اینها در آن مدت، شب‌ها که با هم می‌نشینند، تجربیات‌شان را به هم منتقل می‌کنند. یعنی اگر سه چهار سال این کار انجام شود، مدیریت مدرسه به شدت ارتقاء پیدا می‌کند. این یک نکته، نکته بعدی سند تحول است. رهبر معظم انقلاب خیلی تأکید بر اجرای این سند دارند. ما تاکنون ۵ وزیر عوض کرده‌ایم و هرکدام یک بخشی از این سند تحول را اجرا کرده‌اند. آقای حاجی‌بابایی، بنده، آقای دانش آشتیانی بعد از من، آقای بطحایی و آقای حاجی‌میرزایی هم بودند که می‌شود ۵ نفر. هر کسی یک بخشی از سند را اجرا کرده است. من پیشنهادم اینست که وزیر آینده یک تیم کارشناسی تعیین کند و این تیم بیاید کارهایی که تا به حال شده را بررسی کنند و بعد یک نقشه راه برای اجرای بقیه سند بنویسند که در این نقشه راه یک تقسیم کار ملی هم صورت بگیرد. همه‌اش به عهده آموزش و پرورش نباشد. در اجرای این سند صداوسیما باید همکاری کند، وزارت صمت باید همکاری کند، دستگاههای دیگر مثل سازمان برنامه و بودجه باید همکاری کنند و... یک تقسیم کار ملی انجام شود و این سند را ان‌شاءالله بروند به سمت تکمیلش در اجرا.

> ***دولت لایحه‌ای به مجلس ارائه دهد که شامل جذب، نگهداشت، بهسازی، آموزش، پالایش، رتبه‌بندی، ارزشیابی و آئین‌نامه خاص استخدام معلمین باشد. این لایحه می‌تواند خدمت بزرگی به جامعه فرهنگیان باشد**

***به عنوان آخرین سؤال، با توجه به شروع بکار دولت جدید و معرفی فردی به عنوان وزیر پیشنهادی برای آموزش و پرورش که البته مجلس نتوانست به ایشان رأی اعتماد بدهد، برای وزیر آینده آموزش و پرورش چه خصوصیاتی را مناسب می‌دانید و آیا با معرفی چنین افرادی موافق هستید یا خیر؟**

– عرض کنم که من مصاحبه‌ای با خبرگزاری ایلنا کردم و آنها همین سؤال را از من کردند. گفتم به نظر من وزیر آموزش و پرورش باید بین فرهنگیان محبوبیت و مقبولیت داشته باشد. یعنی معلم‌ها او را بشناسند به عنوان یک آدمی که محبوب معلمین است و مورد قبول آنهاست. اگر یک نفر مقبولیت و محبوبیت بین معلمان نداشته باشد، یقیناً آن اعتمادی را که من عرض کردم نمی‌تواند بدست بیاورد و آدم موفقی نخواهد بود. دوم اینکه وزیر آموزش و پرورش باید مدارجی از مدیریت آموزش و پرورش را طی کرده باشد. مثلاً رئیس شهرستان بوده باشد، مدیرکل استان بوده باشد، یا معاون وزیر بوده باشد. یعنی وزارت آموزش و پرورش را بشناسد. و از همه مهم‌تر، فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش را بشناسد. شما به عنوان وزیر، در جمع فرهنگیان باید صحبت و سخنرانی بکنید، فرهنگیان همه تحصیل‌کرده، حداقل لیسانس و میانگین سواد معلم‌های ما از میانگین سواد کارکنان وزارت علوم بالاتر است. آنجا استادان هستند و کارمندان، در کل وزارتخانه علوم، ما میانگین سواد معلم‌هایمان از آنها بالاتر است. میانگین سواد معلمین ما لیسانس است. و لذا وقتی من دارم در جمع فرهنگیان صحبت می‌کنم، باید بدانم چه کلماتی را استفاده کنم و چه کلماتی و عباراتی را استفاده نکنم. ما داشته‌ایم در همین بعد از انقلاب، وزیر رفته در یک جایی صحبت کند، حرف بی‌ربط زده و معلم‌ها جلسه را ترک کرده‌اند و این وزیر در سالن تنها مانده است. ببینید چه آبروریزی می‌شود؟ وزیر آینده باید هم رئیس‌جمهور را قبول داشته باشد و رهبری انقلاب را قلباً پذیرفته باشد. اینها ویژگی‌هایی است که من در آن مصاحبه گفتم که حالا اینجا مبسوط‌ترش را عرض کردم. بنابراین من انتظار دارم که آقای رئیس‌جمهور، یک نفر را با این ویژگی‌ها به مجلس معرفی بکنند چون آموزش و پرورش، بیش از یک میلیون کارمند تحصیل‌کرده، فرهیخته، باسواد و توانمند دارد و این نیروها اگر خوب مدیریت نشوند، ممکن است باعث بروز اعتراضات بین فرهنگیان بشود و اگر اعتراضات در فرهنگیان رشد پیدا کند، فقط آموزش و پرورش تحت تأثیرش قرار نمی‌گیرد، بلکه کلیت نظام تحت تأثیر قرار می‌گیرد. من فکر می‌کنم که ایجاد آرامش در وزارت آموزش و پرورش پیش‌نیاز اقدامات آموزش و پرورش است یعنی ما در یک محیط متشنج، نمی‌توانیم کار آموزش و پرورش را انجام بدهیم.

***تشکر از شما بخاطر وقتی که گذاشتید.**

– من از هم شما ممنون هستم که وقت گذاشتید و ما را مشعوف کردید از زیارتتان.

آگهی فقدان سند مالکیت

نظر به اینکه خانم مژده عبدلی اصالتاً از طرف خود و وکالتاً از طرف پرویز و احمد و میترا عبدلی و کامبیز و فاطمه عبدلی طبق وکالتنامه‌های شماره ۵۱۱۷۲ مورخ ۱۴۰۰/۴/۳ دفترخانه اسناد رسمی شماره ۸۱ عباس‌آباد و ۵۷۷۴۴ مورخ ۱۴۰۰/۴/۲ دفترخانه ۴۸۴ تهران و ۳۴۴۶۰ مورخ ۱۴۰۰/۵/۳۱ دفترخانه ۴ ملایر با تسلیم شش برگ استشهادیه محلی مصدق شده طی شماره ۲۸۷۱ و ۲۸۷۱۲ مورخ ۱۴۰۰/۳/۲۲ و ۲۸۹۶۳ و ۲۸۹۶۴ مورخ ۱۴۰۰/۶/۱۱ توسط دفترخانه اسناد رسمی شماره ۵۷۶ حوزه ثبتی تهران و برگ تقاضا به شماره وارده ۲۵۰۰۹۸۰۶ مورخ ۱۴۰۰/۴/۵ مدعی فقدان اسناد مالکیت ششدانگ یک دستگاه آپارتمان واقع در سمت شمال شرقی طبقه چهارم به مساحت ۵۰/۳۶ مترمربع قطعه ۱۳ تفکیکی به پلاک ۶۲۳۲۰ فرعی از ۶۹۳۳ اصلی مفروز و مجزی شده از پلاک ۲۹۲۵ فرعی از اصلی مذکور واقع در بخش ۲ تهران بانضمام پارکینگ به مساحت ۱۲/۷۵ مترمربع قطعه ۱۳ تفکیکی واقع در طبقه همکف به پلاک ۶۲۳۲۱ فرعی از ۶۹۳۳ اصلی ذیل ثبت ۲۱۷۴۳۸ و ۲۱۷۴۴۰ و ۲۱۷۴۴۲ صفحات ۴۶۶ و ۴۷۰ و ۴۷۴ دفتر ۱۴۵۲ به شماره چاپی ۲۰۹۱۹۶ و ۲۰۹۱۹۷ و ۲۰۹۱۹۸ به نام آقای حکمت‌اله آزاده و عباس منصوری و خانم لعیا کاشانی نسب بالسویه ثبت و صادر و تسلیم شده است و سپس ششدانگ طبق سند قطعی شماره ۱۱۹۸۳۸ مورخ ۷۹/۴/۸ دفترخانه اسناد رسمی شماره ۱۷ حوزه ثبتی تهران به آقای اسداله عبدلی الذکر انتقال یافته است سپس برابر گواهی دادنامه حصر وراثت شماره ۹۸۶/۲۳۸۱۹۴ مورخ ۱۳۹۵/۰۱/۲۸ شعبه ۲۳۰۸ شورای حل اختلاف مجتمع ۲۴ تهران و گواهی مالیات بر ارث شماره ۶۰۹۲۳ مورخ ۹۸/۹/۱۳ اداره امور مالیاتی ۳۵۱۶ تهران مالک اخیرالذکر فوت نموده است و وراث حین‌الفوت نامبرده عبارتند از ۱- احمد ۲- پرویز ۳- کامبیز ۴- میترا ۵- مژده همگی عبدلی (فرزندان متوفی) ۶- فاطمه عبدلی (همسر متوفی) می‌باشند.

بعلت اسباب‌کشی مفقود گردیده و درخواست صدور سند مالکیت المثنی پلاک موصوف را نموده است لذا مراتب در اجرای ماده ۱۲۰ آئین‌نامه قانون ثبت فقط در یک نوبت در یک روزنامه کثیرالانتشار (همین روزنامه) آگهی می‌شود تا چنانچه کسی ادعای انجام معامله نسبت به ملک مذکور و یا وجود اصل سند مالکیت نزد خود را داشته باشد از تاریخ انتشار این آگهی ظرف مهلت ۱۰ روز اعتراض خود را به انضمام اصل سند مالکیت به این منطقه ارائه نماید تا مورد رسیدگی قرار گیرد بدیهی است اصل سند مالکیت پس از رویت و ملاحظه به ارائه دهنده اعاده خواهد شد لیکن به اعتراض بدون ارائه اصل سند مالکیت ترتیب اثر داده نمی‌شود. در صورت عدم وصول واخواهی ظرف مهلت مقرر قانونی المثنی سند مالکیت پلاک مرقوم صادر و به متقاضی تسلیم خواهد گردید. م الف ۱۲۸۸۳

شهمیرزادی ـ رئیس اداره ثبت اسناد و املاک نارمک

شرکت پالایش نفت بندرعباس (سهامی عام)

آگهی مناقصه عمومی نوبت دوم
بدون اخذ سپرده
درخواست شماره :
RHD–۰۰۰۷۰۳۶–T۲۱
موضوع آگهی :
خرید BRUEL & KJAER SENSOR
برای کسب اطلاعات بیشتر به سایت این شرکت WWW.BAORCO.IR مراجعه نمایید.
روابط عمومی و بین الملل

شرکت پالایش نفت بندرعباس (سهامی عام)

آگهی مناقصه عمومی نوبت دوم
بدون اخذ سپرده
درخواست شماره :
RHD–۰۰۰۸۰۰۹–T۲۰
موضوع آگهی :
خرید باتری بی سیم ضد انفجار موتورولا
برای کسب اطلاعات بیشتر به سایت این شرکت WWW.BAORCO.IR مراجعه نمایید.
روابط عمومی و بین الملل

شرکت انتقال گاز ایران
منطقه پنج عملیات انتقال گاز

رعایت حریم خطوط لوله فشار قوی انتقال گاز حفظ امنیت و سلامت شما را به ارمغان می آورد .

فراخوان مناقصه شماره ج - ۱۴۰۰ – ۰۶
(عمومی / یک مرحله ای) (۸۷۲۰۰۰۱۷)
نوبت دوم

منطقه پنج عملیات انتقال گاز در نظر دارد خدمات موضوع بند یک را از طریق مناقصه عمومی یک مرحله ای واگذار نماید. لذا از مناقصه گران واجد شرائط دعوت بعمل می آید جهت دریافت همزمان اسناد مناقصه ، بترتیب زیر اقدام نمایند .
۱) موضوع مناقصه: " تهیه، طبخ و توزیع غذای کارکنان ایستگاه های تقویت فشار گاز خاوران، ارسنجان، صفاشهر و آباده"
۲) نام و نشانی مناقصه گزار: شیراز _ بزرگراه امام خمینی (کمربندی احمدآباد) _ حدفاصل شهرک فرهنگیان و فرزانگان _ منطقه پنج عملیات انتقال گاز _ امور پیمانها
۳) مبلغ تضمین شرکت در فرآیند ارجاع کار : عبارتست از مبلغ ۳,۳۲۶,۰۰۰,۰۰۰ (سه میلیارد و سیصد و بیست و شش میلیون) ریال که مناقصه گر می بایست براساس تصویب نامه شماره ۱۲۳۴۰۲/ت ۵۰۶۵۹ هـ مورخ ۹۴/۰۹/۲۲ هیات وزیران نسبت به تهیه آن اقدام نموده، تصویر آن را در سامانه بارگذاری نموده و نسخه اصل آن را نیز در پاکت الف بصورت فیزیکی به کارفرما تسلیم نماید.
۴) مبلغ برآورد اولیه کارفرما : ۶۶ ۵۱۹ ۱۷۱ ۰۰۰ ریال می باشد.
**۵) نحوه دریافت اسناد مناقصه