



دیدگاه

مدیران کارپرداز

● میلاد شاهرودی، کارشناس ارشد مدیریت

موجود در مدرسه را بشناسند و برای حل آن‌ها گام‌های اساسی بردارند، ولی در عمل می‌بینیم که این‌گونه نیست و مدیران در عمل درگیر فعالیت‌هایی اجرایی از نوع آب و گل می‌شوند. در حالی که مدیر واحد آموزشی نباید درگیر مسائلی شود که به‌طور عمده به کارپردازان مناطق ارتباط دارند. برای مثال، تعمیرات و امور ساختمانی فصل تابستان مدرسه که برای بازگشایی انجام می‌شود، از جمله زمان‌هایی است که در این مدیران جایگزین کارپردازان مناطق می‌شوند و در این راستا ایفای نقش می‌کنند.

فرایندهایی همچون تدوین برنامه عملیاتی سالانه، تدوین اطلس یادگیری، بررسی موارد آموزشی و سازمان‌دهی نیروها و توانمندسازی معلمان و کارکنان باید در پروژه مهر ارجح و اجل تمام امور قرار گیرند، اما متأسفانه با وضعیت موجود این مهم بسیار کم‌رنگ شده است و حتی گاهی اوقات اصلاً دیده نمی‌شوند که مدیران در فصل تابستان جلسات و نشست‌هایی داشته باشند که به بهتر شدن وضعیت طول سال تحصیلی کمک کنند.

چقدر خوب است هم‌اندیشی بین مدیران در راستای افزایش کیفیت مدیریت آموزشی در فصل تابستان با برگزاری جلسات و نشست‌هایی افزایش یابد و مدیران هر منطقه، با توجه به دوره تحصیلی یا حتی گاهی فرامنطقه‌ای، تعاملات آموزشی و پرورشی داشته باشند، چرا که یکی از راه‌های موفقیت و افزایش معلومات و کسب تجربه‌های مدیریتی و برون‌رفت از شرایط موجود، وجود تعامل بین مدرسه‌هاست. درست اینجاست که نقش واقعی مدیر مدرسه با توجه به ابلاغ و حکم مدیریتی‌اش معنادار می‌شود و ابلاغ عاریه کارپرداز، که به‌طور عموم تمام مدیران در فصل تابستان خواسته و ناخواسته دریافت می‌کنند، از آن‌ها سلب می‌شود و نقش مدیریتی اصلی آن‌ها با توجه به اهداف سند تحول بنیادین و داشتن مدرسه‌ای کیفی با تأکید بر مدیریت کیفیت آموزشی برای نشان تعریف شود. در درازمدت انتصاب دو مدیر برای یک مدرسه که یکی نقش مدیر امور آموزشی را بازی کند و دیگری به کارهای کارپردازی بپردازد، از جمله راه‌هایی است که می‌توان برای رفع آن معضل پیشنهاد داد. ■

روزهای پایانی خرداد و شروع تابستان، به‌ویژه تیر و مرداد هر سال، حال و هوای خاص و متفاوتی بر مدرسه‌ها حاکم می‌شود. حال و هوای ارائه کارنامه، ارائه پرونده دانش‌آموزان خروجی، شروع ثبت‌نام دانش‌آموزان ورودی و میان پایه، و موارد عدیده دیگر، از جمله مسائلی هستند که تمام مدیران مدرسه‌ها با تیم مدیریتی در تابستان درگیر آن‌ها هستند.

در این بین، پیوسته کلیدواژه نام‌آشنایی به نام پروژه مهر در گوش‌ها طنین‌انداز می‌شود. ارسال بخش‌نامه‌های مدون اداری، برگزاری جلسات مستمر، ارائه و بازگذاری گزارش‌های کاری به‌صورت مصور و مستند در سامانه تدبیر، همگام و دیگر سامانه‌ها، همه و همه مدیران مدرسه‌ها و مجموعه‌های مدیریتی آنان را از امور اصلی و فرایندهای آموزشی دور می‌کند و به مسائل حاشیه‌ای می‌راند. فرایندها و فعالیت‌های مرتبط با پروژه مهر و آماده‌سازی مدرسه برای بازگشایی همه‌ساله واحدهای آموزشی، در تابستان از هیجانات غیرقابل‌وصف و به غایت خسته‌کننده و طاقت‌فرسای برخوردار است، به گونه‌ای که به جرئت می‌شود گفت در فصل تابستان به‌طور عمده مدیران از پرداختن به مسائل آموزشی و پرورشی، به‌صورت اقتضایی و الزامی، اجتناب می‌کنند و فاصله می‌گیرند و با حفظ سمت، ناخواسته خودشان را به‌عنوان کارپرداز و تدارکاتچی مدرسه منصوب می‌کنند.

فصل تابستان می‌تواند بهترین زمان برای انتقال تجربه‌های مدیران به همدیگر باشد، اما با توجه به هجوم کارهای عمرانی، برای مدیران اوقات خاصی به‌منظور پرداختن به مسائل غیر باقی نمی‌ماند.

باید این سؤال را پرسید که چه باید کرد؟ چه کارهایی می‌توانیم انجام دهیم تا این نقیصه کمتر شود یا حتی اصلاً نباشد؟

راه‌های برون‌رفت از این چالش و کاستی‌های موجود چیست؟ هدف از اجرای پروژه مهر در مدرسه‌ها چیست و چه می‌تواند باشد؟

به نظر می‌رسد، هدف از انجام پروژه مهر، ارتقای کمی و کیفی فعالیت‌های آموزشی و پرورشی در آستانه بازگشایی است تا مدیران با برنامه‌ریزی مناسب، مسائل و مشکلات