

تجربه‌های جهانی در فضای مدرسه

سیدرضا میرقاسمی، مدیر دوره اول متوسطه مفید، منطقه ۲، تهران - عکاس: انسیه سادات حسینی

ملاقات کنند، و در فضای بیرون از مدرسه، به صورت مجازی و حقیقی قدم بزنند تا راه ورود ایده‌های نو همیشه باز باشد. نباید اسیر نامه‌ها، ایمیل‌ها، امضاها و ... شد. باید بیرون از مدرسه را مشاهده کرد. رفتار رقبا و همکاران بیرونی را دید، اما نه برای تقلید، بلکه برای الهام گرفتن. تقلید محکوم به شکست است، اما الهام و طرح جدید انرژی‌بخش است.

● نیروی جوان، با انگیزه و خلاق حتماً باید در چرخه و گروه مدیریت مدرسه وجود داشته باشد. هم به نسل بعدی نزدیک‌اند، هم انرژی دارند، و هم برای آینده تربیت می‌شوند. البته مدیریت نیروهای جوان و خلاق سخت است.

● جلسات بیشترین کارایی را در انتقال ایده و حرف دارند. بنابراین بیشتر جای گپ و گفت و شوخی هستند تا دعوا که گاه به خاطر توجه بیش از حد به جزئیات به وجود می‌آید. در جریان شوخی، الهام‌ها بیشتر می‌شوند.

● همه نفرات سازمان ارزش دارند و صاحب ایده هستند. بنابراین در مورد مشکلات و طرح‌های آینده با همه باید صحبت کرد و از همه باید ایده خواست.

● وظیفه اصلی مدیر هنگام سخنی، در مرحله اول آرامش‌بخشی و ایجاد امید و انگیزه است. البته رعایت صداقت و قاطعیت در تصمیم‌گیری دو رکن مهم در این زمینه محسوب می‌شوند.

روال کار مدرسه و برنامه مرتب قبلی‌اش تغییر کند، اما چیزی که تغییر نمی‌کند، ارزش‌های مدرسه ماست.

● گفت‌وگو و صحبت در مورد اهداف باید زیاد و روشن باشد. باید مطمئن شد که همه می‌دانیم چه می‌خواهیم.

● مشتری، مشتری و مشتری. اولویت یکم ما باید توجه به مشتریان (بچه‌ها، اولیا و بعد خود همکاران) و بر طرف کردن مشکلات آن‌ها در بهره‌گیری از خدمات باشد. بنابراین، نظرسنجی، نظرسنجی و نظرسنجی!

● تنها چیزی که تغییر نمی‌کند خود اصل تغییر است. همه باید آماده تغییر باشیم و تغییر هم لازم است که با سرعت لازم و قاطعیت همراه باشد. (هر کدام که نباشد، بقیه به تردید می‌افتند.)

● اینترنت باید کارهای افراد را آسان‌تر کند. یک سؤال اساسی: چگونه خدمات با کیفیت بهتر، با سرعت بیشتر، زحمت کمتر و هزینه پایین‌تر برای همه مدرسه فراهم کنیم؟ پاسخ را باید در استفاده از اینترنت و فضای دیجیتال پیدا کرد. امسال نسبت به پارسال چه قدم جدیدی در این زمینه برمی‌داریم؟

● امروز همه (دانش‌آموز، والدین و همکار) حق دارند ما را ارزیابی کنند. بنابراین گزارش‌دهی باید در رأس کار باشد. نام دیگر گزارش در این دوره و زمانه تبلیغات است. تبلیغات با هنر همراه است. باید یادمان باشد، تبلیغات انتقال اطلاعات نیست، بلکه برانگیختن احساسات است.

● مدیران وقت آزاد می‌خواهند تا با دیگران گپ بزنند، سر کلاس‌ها و برنامه‌ها بروند، محصول کار و فعالیت دیگران را از نزدیک ببینند، افراد متفاوت با ایده‌های مختلف را

تابستان فرصت خوبی برای مطالعه است. فرصتی فراهم شد تا کتاب «مدیران برجسته سخن می‌گویند» را بخوانیم: مجموعه مصاحبه‌های تام پیتروز با مدیران شرکت‌ها و سازمان‌های برجسته دنیا. برای اینکه این مطالعه کاربردی باشد، تصمیم گرفتیم در حین مطالعه به این سؤال پاسخ دهیم که: حرف‌های این افراد به چه درد مدرسه و مدیر آن می‌خورد؟ بعضی از آنچه را که فهمیدم، می‌نویسم.

از طرف دیگر، کرونا شرایط ما را تغییر داده و ناپایدار کرده است. به‌طوری‌که بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند حتی پس از کرونا هم انتظارات جامعه از مدرسه تغییر خواهد کرد. لذا پیشنهاد می‌کنم شما این نکات را با توجه به ایام کرونا و پس از آن بخوانید:

● باید اجازه داد دبیران در مدرسه طرح‌های جدید را امتحان کنند. به هر حال شروع هر طرح جدیدی با نقص‌های آن همراه است. از شکست خوردن نترسیم و نترسانیم.

● مهم‌ترین نقش مدیر، مدیریت منابع انسانی و ارزشمندترین کار، وقت گذاشتن برای آن‌هاست. البته در حین وقت گذاشتن هم، به جای دخالت در جزئیات کارشان، لازم است آن‌ها را به نقش‌آفرینی بیشتر برای پیشرفت تشویق کرد. سؤال کلیدی مدیر این است: در این زمینه برای آینده چه برنامه‌ویژه‌ای داری؟

● تشویق مادی و معنوی یکی از ارکان اساسی کار مدرسه باید باشد و صد البته معیارهای مشخص و روشن هم رکن اساسی تشویق است.

● ارزش‌های سازمان باید روشن باشند. اهداف عوض می‌شوند، اما ارزش‌هایمان خیر. این جمله یعنی امکان دارد بنا بر شرایط خاص،