



از خود شروع کنیم!

آن‌ها، و نیز لزوم بازسازی منابع انسانی راهبردی (استراتژیک) با قابلیت بالا در حوزه ستادی آموزش و پرورش به‌ویژه افرادی که در مدیریت و برنامه‌ریزی تحولی عهده‌دار وظایف و اختیاراتی هستند، از جمله مواردی است که می‌بایست به‌عنوان مقتضیات مورد توجه قرار گیرند.

فائق آمدن بر بخش عمده‌ای از چالش‌های پیش‌رو، مستلزم کسب شایستگی‌ها^۱ و قابلیت‌های^۲ لازم در حیطه مدیریت مدارس است. شایستگی شامل کسب مهارت‌های حرفه‌ای است و قدرت برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، بسیج منابع و امکانات و کنترل امور از جمله این مهارت‌هاست. در حال حاضر به دلیل متناسب نبودن رشته‌های تحصیلی مدیران مدارس با شغلشان، ضعف در کار حرفه‌ای اغلب آنان همچنان پابرجاست. در کنار شایستگی‌ها، کسب قابلیت‌های لازم برای مدیران مدارس که در شرایط امروز آموزش و پرورش کشور، بیش از همیشه ضروری به‌نظر می‌رسد. توانایی فهم و درک شرایط نوپدید، توانایی سازگار شدن و پرورش یافتن برای سِمَت‌ها و جایگاه‌های پیچیده، سازگاری با محیط‌های جدید و فائق آمدن بر مسائل و نیازهای جدید، مفهوم قابلیت را پوشش می‌دهد. کنجکاوی یا شوق شدید برای کسب تجربه‌ها و دانش جدید و بازخورد شفاف و استقبال از یادگیری و تغییر، بینش یا توانایی جمع‌آوری و فهم اطلاعاتی

سال تحصیلی جدید را در حالی آغاز می‌کنیم که اجرای سند تحول بنیادین و برنامه‌های زیرنظام‌های آن بیش از هر زمان دیگری با چالش‌ها و انتظارات گسترده مواجه است. شاید یکی از مهم‌ترین چالش‌ها همین انتظارات باشد؛ یعنی انتظار معلمان، والدین، دانش‌آموزان و ذی‌نفعان بیرون از آموزش و پرورش از عینی شدن آثار و نتایج اجرای گسترده و دقیق برنامه‌های تحولی. انتظار بهره‌برداران اصلی از یک طرف و تلاش همراه با دغدغه مدیران ارشد از طرف دیگر، اقتضاتی دارد که چنانچه به آن‌ها بی‌توجهی کنیم و آن‌ها را به حساب نیاوریم، اجرای برنامه‌های تحولی را دچار نارسایی خواهند کرد. بنابراین، لازم است حداقل‌ها را از حیث منابع مادی و انسانی در ورودی‌های سیستم فراهم سازیم. به هر دلیلی که باشد، کمبود شدید منابع مادی در مدارس، به‌ویژه در مناطق غیربرخوردار و نیمه‌برخوردار که بسیاری از تصمیمات اجرایی مدیران مدارس را معطل کرده است، توجیه ندارد و بی‌توجهی به این امر و خودداری از تبیین درست و صادقانه آن، خیل عظیم نیروی انسانی را نسبت به مدیران ستادی و برنامه‌های آنان همچنان ناامید و بی‌اعتماد نگه خواهد داشت. بی‌بهره بودن مدارس از حداقل اختیارات در زمینه جذب منابع مادی و به‌کارگیری، نگه‌داشت و آموزش منابع انسانی و نیز محروم بودن مدیران مدارس از آموزش‌های کافی و غیرحرفه‌ای بودن



- مستندسازی کنیم و یادگیری خودجوش را تمرین نماییم؛
- مشارکت فکری و جلسات هم‌اندیشی با همکاران را در دستور کار قرار دهیم؛

- موردکاوی‌ها را با توجه به مسائلی که در مدرسه‌مان پیش می‌آید، عمق بخشیم و موارد را در حوزه والدین، دانش‌آموزان و معلمان بکاویم؛

- در محیط‌های مجازی تحت وب، کمپین‌های هم‌فکری، نقد و مناظره و مسئله‌یابی راه‌اندازی کنیم و بدین‌وسیله در اندیشه‌های یکدیگر شریک شویم؛

- با حضور چند تن از مدیران مدارس هم‌جوار، اجتماعات کوچک کتاب‌خوانی، پژوهش‌خوانی، مقاله‌خوانی و تجربه‌خوانی، تشکیل دهیم و با آمادگی قبلی و تقسیم سهم هر یک در ارائه مطلب، برای یادگیری و آموزش تلاش کنیم.

و خلاصه کلام اینکه با بصیرت و تقوای الهی، شوق تغییر و اشتیاق سوزان به یادگیری و عمل به آنچه می‌آموزیم، را از دست ندهیم.

پی‌نوشت‌ها

1. Competency
2. Potential

که فرصت‌های جدید را پیشنهاد می‌دهند، مشارکت یا استعداد در به‌کارگیری عواطف و منطق برای بیان چشم‌اندازی ترغیبگر و برقراری ارتباط با دیگران، و بالاخره اراده داشتن یا جنگیدن برای دستیابی به اهداف دشوار با وجود چالش‌ها و بهبود بعد از دوران مشقت، از مصادیق قابلیت‌های یک مدیر است؛ یعنی چیزی بالاتر و فراتر از شایستگی.

در فرایند نخبه‌یابی، زمانی قدرت بازو و ماهیچه، زمانی دیگر هوش، و زمانی نیز شایستگی افراد مدنظر بوده است، لکن در عصر کنونی، قابلیت از ویژگی‌های برتر یک انسان نخبه است. مدیران مدارس، هم به‌دلیل پیچیدگی کارشان و هم به جهت اهمیت و حساسیت آن باید ویژگی‌های یک فرد نخبه را در خود بی‌روانند و آن را زنده نگه دارند.

اگرچه در مرحله نخست، این نظام آموزشی کشور است که باید چنین شرایطی را برای مدیران مدارس کشور فراهم سازد، مدیران مدارس نیز نباید چندان منتظر اقدام مقامات بالا بمانند. باید خودشان برای کسب شایستگی‌ها و قابلیت‌های لازم بکوشند و بدانند که این امر مهم فقط با کتاب خواندن و سرکلاس درس حاضر شدن میسر نمی‌شود بلکه باید:

- به گردشگری بپردازیم؛

- موفقیت‌های مدیران موفق را از نزدیک مشاهده کنیم؛