

مدیر کارآ و اثر بخشی به انتظار نمی ایستد، بلکه خود تغییر و دگرگونی را پدید می آورد



گفتگو با علی طاهرالدینی
کارشناس مسئول تحقیقات سازمان آموزش و
پرورش شهرستان های استان تهران

را تقسیم کرده و تفویض اختیار می کنم و خود به مراقبت و هدایت (و به اصطلاح امروزی رهبری) می پردازم. نه آنکه مراقبت مانند نگهبانان، نشست پشت یک اطاقک شیشه ای باشد. مراقبت حالت مچ گیری ندارد، بلکه راهنمایی و رهبری است، نه کنترل (و مدیریت). باید به توانایی همه معلمان اعتقاد و اعتماد داشته باشم و براین باور باشم که همه می توانند. باید سعی در تواناسازی دیگران داشته باشم.

۴. مهمترین مسائل و مشکلات پیش روی آموزش و پرورش چیست؟

نداشتن منابع انسانی کارآمد، از سویی عدم استفاده از منابع انسانی موجود در جایگاه شایسته خود.

۵. به نظر شما مهمترین موانع پیش روی کارآمدی مدارس چیست؟

من معتقدم هر آنچه امروز مدارس ما را رنجور می نماید مدیریت ناصحیح است مدیریت مطمئن و برنامه ریزی واقع نگرا نه مبتنی بر ظرفها و ظرفیت های موجود می تواند موانع را پشت سر بگذارد.

۶. به نظر شما در یک نشریه تخصصی با عنوان مدارس کارآمد چه مطالبی باید درج شود؟

البته مدرسه کارآمد عنوان خوبی است که برای این نشریه انتخاب شده اما کلاس کارآمد، معلم کارآمد، روشهای آموزشی و انگیزشی کارآمد، نظارت و نظارت کارآمد، مشاوره شایسته امور تربیتی کارآمد و هر آنچه که در یک مدرسه لزوماً می تواند به سطح کارآمدی و اثرمندی منجر گردد باید در این نشریه گنجانده شود.

۷. اگر بخواهیم از یک یا چند مدرسه کارآمد منطقه گزارش تهیه کنیم، کدام مدرسه را پیشنهاد می فرمائید؟

باید اجازه دهید تا در این قضیه مطالعه و بررسی بیشتری داشته باشم و به شما اعلام نمایم.

خلاقانه و نوآورانه در یک فرایند تعاملی و گروهی پرورنده می شوند و به مرحله اجرا می رسد. بدیهی است چنین حالتی، مستلزم ایجاد و تقویت جو اعتماد، احترام و همکاری متقابل و فراهم آوردن زمینه لازم برای بررسی و بیان آزادانه اندیشه ها و طرحهای نو است.

در این مدارس کنترل سازنده عبارت است از: مقصد و خط مشی اصلی و اساسی کنترل در مدارس کارا، اصلاح، سازندگی و پیشرفت افراد و سازمان (مدرسه) است اعمال می گردد بدین ترتیب، روشهای کنترلی نیز در این جهت، انتخاب، طرح ریزی، اجرا و ارزشیابی می شوند.

در یک مدرسه کارآمد وجود یک جو یادگیری ویژه و فرصت "خود بهسازی" برای همه مشهود است و بدیهی است کلیه اعضای مدرسه کارآمد، در این امر سهیم و مسئول اند و مسئولیت نهایی آن به عهده مدیر مدرسه است.

در این مدارس ساختارها و ترتیبات تواناساز رعایت می گردد یعنی: «ساختار سازمانی، راه یا شیوه ای است که از طریق آن، فعالیتهای سازمانی تقسیم، سازمان دهی و هماهنگ می شود.» «ترتیبات عبارتند از مکانیسم ساخت و کارهایی که فعالیتها را نظم و ترتیب می بخشد.»

در مدرسه کارآمد، ساختارها و ترتیبات به گونه ای طرح ریزی و تعبیه شده است و می شود که به ایجاد یک «محیط کار توانمند» از ویژگی های دیگر مدرسه کارآمد است. در چنین محیطی، «هر فرد نه تنها در قبال کار و وظیفه خود مسئول است، بلکه نسبت به کل سازمان احساس مالکیت دارد. گروه کار، صرفاً به تقاضاها پاسخ نمی دهد، بلکه مبتکر عملیات است. معلم کارا، تابع نیست، بلکه تصمیم گیرنده است. هر کس احساس می کند که به طور مستمر چیزی یاد می گیرد و مهارتهای خود را برای پاسخ دادن به تقاضاهای جدید گسترش می دهد.

۳. به عنوان یک مدیر اگر بخواهید یک مدرسه کارآمد داشته باشید چکار می کنید؟

با رفتار و پرورش درست زبردستان، برخورد صحیح با آنان، آموزش به موقع و به هنگام، امور

۱. لطفاً ضمن معرفی خودتان بفرمایید تعریف شما از ویژگی های یک مدیر کارآمد چیست؟

با تشکر از زحمات و خدمات ارزنده شما در تدوین و راه اندازی این نشریه وزین، اینجانب علی سید طاهرالدینی هستم مدرس دانشگاه و مراکز عالی ضمن خدمت فرهنگیان به نظر بنده؛ مدیر کارا و اثر بخش همیشه در انتظار رویدادهاست و خود را برای مقابله با آنها آماده و مجهز می کند. او نمی ایستد بلکه خود تغییر و دگرگونی را پدید می آورد؛ تغییر و دگرگونی که محیط داخلی سازمان او را با تغییرات اجتناب ناپذیر محیط بیرونی هماهنگ سازد. مدیر کارا و اثر بخش اعتقاد دارد که با کوشش، پشتکار، تصمیم گیری به جا و اعلام تصمیمها به زبردستان و همکاران می تواند نظریه های دانش مدیریت را به کار بندد. مدیر کارا و اثر بخش روابط خود را با زبردستان تنظیم می کند و از مهارتهای رفتاری بهره کافی می برد. مدیر کارا مورد قبول کارکنان است و مدیری است مانند همه مدیران ولی در عین حال فراتر از همه آنها.

۲. ویژگی های یک مدرسه کارآمد چیست؟

به نظر بنده مدرسه کارآمد مدرسه ای است که:
 ■ ارتقای سطح کیفیت آموزشی، کارآمدی و اثربخشی را هدف خود قرار می دهد.
 ■ یادگیری گروهی از طریق تعامل و بازخورد را مورد تشویق و ترغیب قرار می دهد و نیز افزایش داده می شود.
 ■ آزمایش تشویق و شکست نیز تاحد زیادی تحمل می شود.
 ■ افراد (معلمان، کارکنان، دانش آموزان، والدین و...) برای پذیرش مسولیت، تشویق و ترغیب می شوند و مسئولیتها در یک محیط حامی، به طریقی که به افراد اجازه بهبود و رشد کردن داده شود، به آنان تفویض می گردد.

■ خلاقیت و نوآوری، ترغیب و تشویق می شود و سیستمی تعبیه شده است که در آن، ضمن محفوظ ماندن نقش و سهم هر کس، اندیشه ها و طرحهای