

مدرسه موفق

گفت‌وگو با سیاوش امیرخان
مدیری موفق از
استان چهارمحال و بختیاری

هوشنگ غلامی



سیاوش امیرخان، از مدیران قدیمی و موفق شهرکرد در استان چهارمحال و بختیاری، پس از ۳۳ سال خدمت، به تازگی به افتخار بازنشستگی نائل شده است. وی از جمله مدیرانی است که در زمینه شناسه (برند) سازی دبیرستان‌های دولتی منطقه خود، از جمله دبیرستان‌های «بهشتی و سیدجمال» شهرکرد موفق عمل کرده است. وی در گفت‌وگو با ما از تجربه‌ها، عملکرد و برنامه‌های متنوع دوران خدمت ۳۳ ساله خود سخن گفت. خردجمعی، استفاده بهینه از امکانات موجود، کار تیمی، ایجاد انگیزه و لذت یادگیری در دانش‌آموزان و تقویت ابعاد روحی، روانی و اجتماعی آنان از جمله مهم‌ترین آن‌هاست. وی همچنین خواستار تغییر نگاه مسئولان نسبت به جایگاه و شأن معلم شد و بر تبدیل آموزش و پرورش به اولویت فعالیت‌های کشور تأکید کرد. با هم گفت‌وگو با این مدیر موفق را پی می‌گیریم.

جلسات علمی و کاربردی شورای دبیران، استقبال و استفاده از پیشنهادهای همکاران در اداره آموزشگاه و استفاده از خردجمعی، از جمله شیوه‌های اینجانب برای سازگاری با تغییرات محیط بود که در این راستا بیشترین عامل را خردجمعی همکاران و مشارکت اولیای دانش‌آموزان و خود دانش‌آموزان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه داشت. ما داشتن برنامه مدون برای شورای دبیران و عملیاتی کردن تصمیمات اتخاذ شده در این شورا را جدی می‌گرفتیم.

چه چیزی در عرصه مدیریت شما متفاوت به نظر می‌رسد؟

استفاده از فناوری‌های روز و نرم‌افزارهای آموزشی در کار ما کاملاً مشهود بود، در حالی که اکثر مدرسه‌ها در زمان مدیریت اینجانب با روش‌های سنتی و قدیمی کار می‌کردند. همچنین، استفاده از تیم‌کاری قوی و کار تیمی، از دیگر وجوه تمایز کار ما برای مدیریت آموزشگاه‌های تحت پوشش بود که پیشرفت بسیاری را در کار ما در پی داشت.

استفاده از خردجمعی برای متناسب‌سازی تغییرات محیط کار ضرورت دارد

چگونه توانستید با بهسازی فرایند، به جای تزییق منابع، برای مدرسه خود ارزش آفرینی کنید؟

از چه راهبردها و روش‌هایی برای سازگاری با تغییرات محیط کار استفاده می‌کنید؟
تشویق به موقع و بجای دانش‌آموزان، برپایی منظم

۳۰

رشد مدیریت مدرسه
دوره ۲۰
شماره ۷
فروردین ۱۴۰۱

نخستین راهبرد هر مدیر موفق، استفاده بهینه از امکانات موجود است. من به جای اینکه در پی تزریق منابع باشم، اولویت کاری خود را بررسی وضع موجود و استفاده بهینه از امکانات قرار دادم. در این زمینه، استفاده صحیح و به موقع از امکانات آزمایشگاهی و نرم افزارها وسخت افزارهای موجود مورد توجه جدی قرار گرفت. همان طور، کار تیمی و تشکیل یک تیم عملیاتی متحد و منسجم را سرلوحه خود قرار دادم، چون کار تیمی و داشتن یک تیم منسجم باعث می شود بدون صرف منابع بیشتر، با خروجی بیشتر و بهتری روبه رو باشیم. همچنین در ارتباط بین اعضای تیم، ایده ها و طرح های جدیدی مطرح و در بحث و گفت و گوها، مشکلات و موانع مشخص و مسیر رسیدن به هدف هموارتر شود.

کار تیمی و تشکیل تیم
عملیاتی متحد و منسجم از
عوامل راهبردی هر مدیر
موفق است

لازم است مجوزهایی برای شاداب سازی دانش آموزان و تقویت روحیه جمعی و گروهی آن ها بگیریم. همچنین، اجتماعی کردن دانش آموزان، مطالبه گر کردن آنان و داشتن منابع مالی برای تهیه امکانات آزمایشگاهی و فناوری های لازم به منظور ایجاد انگیزه و لذت یادگیری در دانش آموزان نیز، همکاری و ارائه مجوزهایی از مسئولان مربوط نیاز دارد.

برای غلبه بر مقاومت های کارکنان خود در برابر سیاست های پتان چه می کنید؟

معمولا هر تغییر جدیدی همیشه مقاومت هایی را در پی دارد. بنابراین، با دخالت دادن مستقیم افراد در تصمیم گیری ها و ایجاد انگیزه برای رعایت قوانین و اجرای تصمیم های جمعی، برپایی دوره ها و جلسات لازم برای تشریح راهبردها، استفاده از ظرفیت شورای دبیران و بهره گیری از شخصیت های علمی و مطرح، می توان از مقاومت کارکنان کاست.

ریشه بد رفتاری ها و بد اخلاقی هایی که در سطح محله و جامعه مشاهده می شود کجاست؟ برای کاهش آن چه می توان کرد؟

به نظر من ریشه بسیاری از بد رفتاری ها و بد اخلاقی ها در سطح جامعه به مدرسه - از پایه اول تا پایه دوازدهم - مربوط می شود.

متأسفانه وزارت آموزش و پرورش برنامه جامعی برای توجه اصولی به جنبه های روان شناختی و جامعه شناختی رفتارها در کنار آموزش ندارد. فعالیت تک بعدی مدرسه های خاص و ویژه و برپایی آزمون سراسری به شکل کنونی، برای معلمان، اولیا و دانش آموزان معضل و بحرانی جدی است که گریبان آموزش و پرورش را گرفته است. توجه نکردن به فعالیت های جمعی و ورزشی نیز از عواملی است که می تواند به بد رفتاری ها در جامعه دامن بزند، چون جایگاه این گونه فعالیت ها در نظام آموزش و پرورش ما کم رنگ است

چگونه می توان زندگی کاری معلمان را بهتر کرد؟ برای ارزشمند کردن معلمان چه باید کرد؟

در درجه نخست، دیدگاه و نگاه همه مسئولان نسبت به جایگاه معلم و شأن و مقام و منزلت او باید تغییر کند. پس از آن، آموزش و پرورش اولویت اول کشور شود؛ یعنی مسائل مربوط به تعلیم و تربیت در رأس همه امور قرار بگیرد. تقویت روحیه تحقیق و پژوهش در معلمان، گزینش معلمان با انگیزه بالا و در نهایت توجه ویژه و جدی به وضع معیشتی و رفاهی، می تواند زندگی بهتر معلمان و ارزشمندتر کردن آنان را در پی داشته باشد.

در حال حاضر، مدیران مدرسه چه اختیاراتی دارند که به دلیل نداشتن دانش و مهارت کافی نمی توانند از آن ها استفاده کنند؟

ارزشیابی های علمی منطبق با نتایج به دست آمده از تحلیل آزمون ها، فعال کردن روحیه درس پژوهی و ترغیب همکاران در به کارگیری روش های نوین یاددهی - یادگیری، جذب منابع مردمی و هزینه کردن بهینه آن ها از جمله اختیاراتی هستند که مدیران دارند، ولی متأسفانه برخی از همکاران، به خاطر نداشتن مهارت کافی، نمی توانند در اداره مدرسه از آن ها استفاده کنند.

از چه تجربه های منحصر به فردی و نگرش حاصل از آن، می توانید برای ارزشمندتر کردن دیگران استفاده کنید؟

استفاده از نظریه های یادگیری روان شناسی، بهره گیری از مشاوره های تحصیلی، روحی و روانی، سوق دادن فرایند آموزش مدرسه در جهت انسان سازی و توسعه روحیه اجتماعی، از جمله این تجربه ها است. اکنون تربیت تک بعدی دانش آموزان متأسفانه بلایی است که آموزش و پرورش ما با آن مواجه است. تک بعدی بار آوردن دانش آموزان در مدرسه های تیزهوشان و خاص، آنان را از نظر تحصیلی و روحی - روانی تستی بار می آورد و عوامل مدرسه برای تربیت و تقویت ابعاد روحی، روانی و اجتماعی آنان، هیچ گونه برنامه ای ندارند. هر قدر بتوانیم از حالت پرورش تک بعدی دانش آموز بکاهیم، می توانیم افراد ارزشمندتری برای جامعه بسازیم. در دوران مدیریت آموزشی خود، علاوه بر امور آموزشی، روی بعد تربیت اجتماعی دانش آموزان بسیار کار کردم.

برای متناسب سازی راهبردهای خود در محیط کار، به چه منابعی (اطلاعاتی، مالی و دانشی) نیاز دارید؟