



من یک راهبر هستم، نه همه چیزدان

آزیتاسادات فخیم پور

مدیر پیش دبستانی پسرانه ناحیه ۲

تبدیل کرد. این گونه توانستم موانع را یکی پس از دیگری از پیش روی خود بردارم. کار را با دیدن محیط پیش دبستانی شروع کردم. خود را کودک شش ساله‌ای فرض کردم که اولین بار با اضطراب جدایی والدین و فضای جدید، وارد این محیط می‌شود. به خاطر مدوربودن و طراحی خاص ساختمان، وقتی به طبقه بالا رفتم و بعد به طبقه پایین آمدم، نمی‌دانستم کدام در خروج است. همین سردرگمی در محیط، اضطراب‌های کودک را افزایش می‌دهد و خاطره اولین روز مدرسه را به کام او تلخ می‌کند. این اولین چالش نوآموزان در ابتدای ورود به پیش دبستانی است. دومین چالش او هم‌کلاسی‌هایی است که نمی‌شناسد و سومین چالش، شناخت معلم و کلاس است. از آنجا که کودک بازی را دوست دارد، پس اولین روز حضور او باید با یک بازی شروع شود تا خاطره‌انگیزترین روز برای او اولین روز مدرسه باشد. بازی جویندگان گنج را همان جا طراحی و روی کاغذ نوشتم. ضمن مشورت با خانم احمدی، سناریوی این بازی کاملاً شفاف و روشن نوشته شد. برنامه سالانه و تقویم اجرایی با مشورت و راهنمایی معاونان که با محیط و شرایط موجود و توانایی‌های معلمان، دغدغه‌ها و نگرانی‌های آنان آشنا بودند، تکمیل و ویرایش شد.

گام آخر

سومین گام برای اجرایی کردن برنامه‌ها، به‌منظور دستیابی به اهداف مجتمع، مشخص کردن وظایف و تقویت حس تیم بودن در بین همکاران بود، به طوری که هر کس وظیفه‌ای خاص و مهم را بر عهده بگیرد و همه برای رسیدن به یک هدف تلاش کنند. مرتب به خود گوشزد می‌کردم که من یک راهبر هستم، نه همه چیزدان و باید تمام تلاشم را برای موفقیت تیم خود انجام دهم. سعی کردم قدم به قدم، با مطالعه و راهنمایی و مشورت، صلاحیت حرفه‌ای و فردی خود را توسعه دهم. با ارزیابی عملکرد و گرفتن بازخورد از همکاران و اعضای تیم، نقاط ضعف و قوت خود و برنامه‌های اجرایی را برای بهبود عملکرد در سال آتی شناسایی و این‌گونه سالی سخت اما لذتبخش را در کنار اعضای تیم خود تجربه کردم. ■

مجتمع آموزشی حضرت جوادالائمه (ع) با آنان به عنوان مربی تئاتر یا مربی پیش دبستانی یا معلم پایه اول همکاری داشتیم، از دید یک معلم موبه‌مو نوشتیم و از تجربه‌های خوب همکاری با این عزیزان استفاده کردم. درباره ارتباط مؤثر با افراد مطالب بسیاری خواندم. اولین قدم را برای برطرف کردن موانع فردی و رشد ویژگی‌های شخصیتی برداشتم. در همان ابتدای کار متوجه شدم توسعه صلاحیت فردی مدیر، در محیط کار، بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا به بهبود عملکرد و رضایت شغلی معلمان و بالارفتن انگیزه درونی و در نتیجه تعلق خاطر و تعهد کاری آنان، به منظور رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی، کمک می‌کند. آنچه مدیر خوب را از رئیس متمایز می‌کند، صلاحیت‌های فردی او و میزان ارتباط مؤثر او با اعضای تیم، مثبت‌نگری و انعطاف‌پذیری‌اش است.

گام دوم

گام بعدی ارزیابی دانش‌ها و توانایی‌ها و مهارت‌ها بود. با توجه به تجربه‌ای که از کارگردانی و نویسندگی نمایش برای کودکان داشتیم، خود را کارگردانی فرض کردم که باید صحنه را به خوبی و بدون نقص بچینم و به هر بازیگر نقشی بدهم که در توان و استعداد او باشد. پس اول به نوشتن سناریو و بعد شناخت اعضای تیم و بعد صحنه و... نیاز داشتم. با اعضای تیم، هشت سال همکار بودم. پس شناختم از آنان کامل بود. می‌دانستم همگی آن‌ها از مجرب‌ترین معلمان در حوزه آموزش و پرورش کودکان و بهترین حامیان و مشاوران در رسیدن به اهداف پیش رو هستند. از تجربه آن‌ها در نوشتن برنامه سالانه که حکم سناریو را برای من داشت، استفاده کردم. همین پشتوانه قوی ترس از شکست و تغییر را در من به اعتماد به نفس و پذیرش مسئولیت جدید

آزیتاسادات فخیم پور در حال حاضر مدیر پیش دبستانی جوادالائمه (ع) ناحیه ۲ است. وی



با مدرک کارشناسی منابع طبیعی (مرتج و آبخیزداری) از دانشگاه یزد و کارشناسی ارشد ادبیات کودک و نوجوان از دانشگاه پیام نور تفت، هجده سال سابقه آموزشی دارد. نویسندگی کودک و کارگردانی نمایش کودک نیز در کارنامه کاری او به چشم می‌خورد.

گام نخست

وقتی سرپرستی تیم پیش دبستانی به من پیشنهاد شد، اولین فکری که به سرم زد این بود که خود را ارزیابی کنم. با خودم گفتم: «آیا صلاحیت‌های حرفه‌ای یک مدیر را دارم؟» عبارت «صلاحیت حرفه‌ای مدیران» را در اینترنت جست‌وجو کردم. در تعریف آن آمده بود: «صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران به مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی گفته می‌شود که مدیران برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خود به‌طور موثر و کارآمد به آن‌ها نیاز دارند.» برای ارزیابی صلاحیت‌های خود از «ویژگی شخصیتی» آغاز کردم. کاغذ را برداشتم و اخلاق حسنۀ مدیرانی را که در