



معلمی و شایسته سالاری

■ محمودزارع مهرجردی
کارشناس ارزیابی و پاسخگویی به عملکرد



محمودزارع مهرجردی در سال ۱۳۶۳ از دبیرستان امیرکبیر فارغ التحصیل شد و تا اخذ مدرک کارشناسی ارشد در مرکز آموزشی مدیریت دولتی به تحصیل ادامه داد. وی از سال ۱۳۶۶، به مدت پنج سال، معلمی را تجربه کرده است و از ۱۳۷۳ نیز در اداره آموزش و پرورش شروع به فعالیت کرد. وی در ۳۵ سال خدمت خود در سمت‌های متعددی مشغول بوده است که ریاست اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ و معاونت آموزشی متوسطه اداره کل از جمله آن‌هاست. او از سال ۱۳۹۷ به مجموعه جوادالائمه (ع) پیوست و تاکنون همکاری خود را با این مجموعه ادامه داده است.

اجرای سیاست‌های ارزنده، کارگزاران را برای عملکردی با کیفیت آماده سازند و راه را برای پیشرفت سازمان هموار کنند. بنابراین برای بهسازی کارمندان، ارزیابی به موقع و مناسب از عملکردها از جمله مهم‌ترین وظایف مدیران به شمار می‌آید. ارزیابی به موقع به شایسته سالاری می‌انجامد.

با عنایت به نقش رهبران آموزشی در هدایت و راهبری و از همه مهم‌تر تربیت نسل آینده‌ساز و همچنین اهمیت دستیابی به اهداف و آرمان‌های (ایدئال‌های) موردنظر و تحقق آن‌ها، شایسته سالاری در بین متولیان آموزشی نیز باید نهادینه شود.

در این زمینه دو موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است:

الف) صلاحیت حرفه‌ای و بسترهای دستیابی به آن؛

ب) موانع موجود بر سر راه دستیابی به این صلاحیت‌ها.

شایسته سالاری بر هشت محور تمرکز دارد:

الف) شایسته پنداری و آن زمانی است که موضوع شایستگی دغدغه افکار شود؛

ب) شایسته خواهی؛

ج) شایسته شناسی؛

د) شایسته سنجی؛

ه) شایسته گزینی؛

و) شایسته گماری؛

ز) شایسته پروری؛

ح) شایسته داری.

اگر بخواهیم موضوع صلاحیت حرفه‌ای بخشی از نگرش و دیدگاه برنامه‌ریزان باشد، باید مجموعه‌ای از این هشت مؤلفه را با هم در نظر گرفت. ترکیب این مؤلفه‌ها در انتخاب، انتصاب، به‌کارگیری و پرورش نیروها می‌تواند بخشی از سلامت سازمانی را ضمانت کند.

در ادامه موضوع شایستگی، بحث صلاحیت حرفه‌ای مطرح می‌شود. به نظر می‌رسد

صلاحیت حرفه‌ای افراد را در سه حوزه می‌توان دسته‌بندی کرد:

الف) شایستگی‌های عمومی که شامل این مصداق‌ها می‌شود:

۱. خدا باوری، اعتقاد به اسلام و التزام عملی به قانون اساسی؛

۲. داشتن باورهای دینی، اعتقادی، اخلاقی و رفتاری؛

۳. داشتن ویژگی‌های شخصیتی همچون سعه صدر، انصاف و عدالت، گذشت و فداکاری، امانتداری، حسن خلق، محبوبیت و مقبولیت، تعهد و...؛

ب) شایستگی‌های تخصصی که مصداق‌های آن عبارت‌اند از:

۱. رشته و مدرک تحصیلی مرتبط با عنوان شغل؛

۲. سوابق تجربی که از ویژگی خاصی برخوردار است.

ج) شایستگی‌های حرفه‌ای که مصداق‌های آن عبارت‌اند از:

۱. کسب اخلاق حرفه‌ای از جمله برخورداری از روابط انسانی سازنده، نظم و انضباط، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و...؛

۲. کسب دانش حرفه‌ای از جمله آشنایی با قوانین و مقررات، آشنایی با اسناد بالادستی، آشنایی با مراجع سیاست‌گذار، آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت.

۳. کسب توانمندی در مهارت از جمله توانایی در برنامه‌ریزی، توان تصمیم‌گیری، توانایی خلق فرصت‌ها و...؛

ذکر این نکته نیز ضروری است که در این رهگذر آفت‌هایی بر سر راه است. شناسایی، بررسی و دفع این آفات بسیار ضروری است. چشم‌پوشی از صلاحیت‌های یاد شده، در انتخاب و انتصاب، یکی از آفت‌های مهم این راه محسوب می‌شود. ■