گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۵۳۵۶۳۵
چهارشنبه ۱۱ شهریور ۱۴۰۵ ۲۲:۲۰

بهزاد غفاری، مدیر دبیرستان غیردولتی فرهنگ دهخدا:

# ضرورت تدوین برنامه‌های نوآورانه در مسیر توانمندسازی همه‌جانبه دانش‌آموزان

تحولات شتابان فناوری، هوش مصنوعی و تغییر الگوهای ارتباطی، نظام آموزشی را با ضرورت بازنگری در اهداف و شیوه‌های تربیتی مواجه کرده است. بهزاد غفاری با تأکید بر اینکه آموزش‌وپرورش برای توانمندسازی دانش‌آموزان در مواجهه با آینده، هنوز برنامه‌ای مشخص و چارچوب اجرایی مدونی ندارد، مهم‌ترین نیاز نظام آموزشی را حرکت از شعار و سند به سمت طراحی برنامه‌های عملیاتی، تقویت کار تیمی، مدیریت تعارض منافع، حفظ نیروهای مستعد و پیشگیری از فرسودگی شغلی عنوان کرد.

به گزارش شبکه خبری مدیران نابغه، بهزاد غفاری، مدیر دبیرستان غیردولتی فرهنگ دهخدا، در این گفت‌وگو درباره مهم‌ترین چالش‌های آموزش‌وپرورش، ضرورت برنامه‌ریزی برای آینده دانش‌آموزان، نقش کار تیمی در مدیریت، جایگاه خلاقیت، اهمیت حضور نیروهای مستعد و ضرورت توجه به آرامش و فرسودگی شغلی در سازمان‌ها سخن گفت.

تأکید بر برنامه‌ریزی مهارت‌محور در آموزش و پرورش

غفاری با تأکید بر ضرورت تحول در نظام آموزش‌وپرورش، برنامه‌ریزی روشن برای آینده و توجه به مهارت‌هایی را که دانش‌آموزان باید در پایان دوره دوازده‌ساله آموزش کسب کنند، از مهم‌ترین اولویت‌های این نظام دانست. وی بر ضرورت حرکت به سمت آموزشی مهارت‌محور و آینده‌نگر تأکید کرد تا دانش‌آموزان علاوه بر دانش، توانمندی‌های لازم برای موفقیت در زندگی و جامعه را نیز به دست آورند.

او توضیح داد، اگرچه در نظام آموزشی، بخشنامه‌ها، راهبردها و اسناد مختلفی وجود دارد، اما پرسش اساسی این است که دانش‌آموز پس از دوازده سال تحصیل، از شش‌سالگی تا حدود هفده یا هجده‌سالگی، دقیقاً با چه توانمندی‌هایی باید از آموزش‌وپرورش خارج شود.

به گفته او، اهداف ارزشمندی همچون رسیدن به انسان متعالی و حیات طیبه، در اسناد آموزشی کشور مورد توجه قرار گرفته‌اند و اکنون می‌توان با تدوین چارچوب‌های اجرایی روشن، مسیر تحقق این اهداف را بیش از پیش هموار کرد. از نگاه غفاری، نظام آموزشی می‌تواند با تمرکز بر مهارت‌ها و رفتارهای مورد نیاز دانش‌آموزان برای زندگی آینده، زمینه رشد همه‌جانبه آنان را فراهم کند؛ از جمله آموزش مهارت‌هایی مانند برقراری ارتباط مؤثر با والدین، شنیدن و گفت‌وگوی سازنده با آنان و تعامل مناسب و مسئولانه با همنوعان.

وی با توجه به سرعت تحولات فناوری، گسترش هوش مصنوعی، تغییر شیوه‌های زندگی و تحول الگوهای ارتباطی، توجه به این موضوع را فرصتی مهم برای به‌روزرسانی و ارتقای نظام آموزشی دانست و افزود، آموزش‌وپرورش می‌تواند با طراحی و تدوین برنامه‌ای جامع و آینده‌نگر، دانش‌آموزان را برای مواجهه آگاهانه، توانمندانه و موفق با تحولات پیش‌رو آماده کند.

آموزش مهارت‌های ارتباطی از دوران کودکی

غفاری، ریشه بسیاری از رفتارهای اجتماعی را در دوران کودکی دانست و بر نقش مدارس در شکل‌گیری این رفتارها تأکید کرد. او با اشاره به اهمیت سال‌های نخست زندگی، بیان کرد، بسیاری از اتفاقات و الگوهای شکل‌گرفته در ناخودآگاه، تا حدود هفت‌سالگی شکل می‌گیرند و از همین رو مدارس و نظام تربیتی نقش مهمی در پرورش رفتارهای اجتماعی دارند.

او نمونه‌هایی از ضعف مهارت ارتباطی را در رفتار برخی جوانان در محیط‌های اجتماعی و ورزشی قابل مشاهده دانست و توضیح داد، در مواردی، افراد حتی در مواجهه با رقیب خود نمی‌توانند ارتباط مناسبی برقرار کنند و رفتارهایی مانند درگیری و کشمکش شکل می‌گیرد.

از نظر غفاری، چنین رفتارهایی تا حد زیادی نتیجه آن است که مهارت‌های لازم برای ارتباط مؤثر، از کودکی به افراد آموزش داده نشده است. او تأکید کرد، صرف بیان اهداف تربیتی کافی نیست و باید روش‌ها، راهکارها و برنامه‌های عملی برای تحقق آنها در کلاس درس و محیط آموزشی طراحی شود.

مدیریتی مبتنی بر کار تیمی؛ تجربه‌ای برای ساختن موفقیت جمعی

غفاری گفت مدیران باید به جای تمرکز صرف بر فرد، تیم را محور فعالیت قرار دهند.

او توضیح داد، اگر در یک مجموعه، اعضا باور کنند موفقیت تیم به معنای موفقیت تک‌تک افراد است، زمینه برای شکل‌گیری همکاری مؤثر فراهم می‌شود. به اعتقاد او، همین نگاه را می‌توان در سطح جامعه نیز دنبال کرد؛ به این معنا که اگر جامعه به منفعتی مشترک برسد، افراد آن جامعه نیز از آن منفعت بهره‌مند خواهند شد.

غفاری نتیجه چنین رویکردی را ایجاد انرژی و توان مضاعف در مجموعه دانست و خاطرنشان کرد، قدرت یک تیم پنج‌نفره یا چهارنفره، زمانی که اعضای آن با یکدیگر همراه باشند، از مجموع توان فردی آنها فراتر می‌رود.

با این حال، او تأکید کرد، یکی از مشکلات اساسی، نبود ساختار و برنامه‌ای است که این رویکرد را در سازمان نهادینه کند؛ در نتیجه، حتی تجربه‌های موفق نیز ممکن است به یک الگوی پایدار تبدیل نشوند.

هم‌افزایی خلاقیت و برنامه‌ریزی؛ مسیر خلق موفقیت

غفاری در پاسخ به موضوع نقش خلاقیت در عملکرد مدیران، خلاقیت را ارزشمند دانست، اما تأکید کرد، خلاقیت زمانی می‌تواند اثرگذار باشد که سازمان از برنامه و چارچوب مشخص برخوردار باشد.
او خلاقیت در یک سازمان فاقد برنامه را به بارش شدید باران در بیابان تشبیه کرد که ممکن است به‌جای ایجاد نتیجه پایدار، به شکل‌گیری سیلاب منجر شود. از دیدگاه او، فرد خلاق در سازمانی که فاقد برنامه است، ممکن است برای مدتی کوتاه تحولی ایجاد کند، اما این تحول پایدار نخواهد بود.

به گفته غفاری، چنین شرایطی حتی می‌تواند اثر منفی داشته باشد؛ زیرا یک تجربه موفق و کوتاه‌مدت، خاطره‌ای ایجاد می‌کند که پس از پایان آن، نبود شرایط مناسب بیشتر احساس می‌شود.

او در مقابل توضیح داد ، وقتی یک سازمان، برنامه، چارچوب و ثبات دارد، افراد خلاق می‌توانند مانند کاتالیزور عمل کنند و حرکت مجموعه را سریع‌تر، بهتر و با کیفیت بالاتری پیش ببرند.

ضرورت وجود مدیریت توانمند تا حفظ سرمایه انسانی

یکی دیگر از موضوعاتی که غفاری بر آن تأکید کرد، نحوه برخورد سازمان‌ها با افراد بااستعداد بود. او معتقد است یکی از دلایل اصلی عدم حضور یا ماندگاری نیروهای مستعد در برخی سطوح سازمانی، نبود مدیران توانمند است.

از نگاه او، مدیران درجه یک می‌توانند نیروهای درجه دو را نیز در کنار خود به کار بگیرند، اما مدیران ضعیف‌تر معمولاً نیروهای بسیار توانمند را نمی‌پذیرند. در نتیجه، افراد مستعد یا از مجموعه خارج می‌شوند یا اساساً به رده‌های بالاتر راه پیدا نمی‌کنند.

غفاری افزود، در بهترین حالت، چنین افرادی ممکن است در گوشه‌ای از سازمان به فعالیت خود ادامه دهند، اما فرصت و زمینه کافی برای استفاده از توانمندی‌های آنان فراهم نشود.

آرامش و اطمینان؛ نیاز اساسی سازمان در شرایط آشفتگی

غفاری همچنین نبود آرامش و اطمینان در سازمان‌ها را یکی دیگر از مسائل مهم دانست و بر نقش مدیران در ایجاد محیطی آرام برای فعالیت نیروها تأکید کرد.

او توضیح داد، در شرایط آشفته، تمرکز کارکنان به‌سرعت تحت تأثیر قرار می‌گیرد و نحوه واکنش مدیر اهمیت زیادی پیدا می‌کند. به اعتقاد او، یکی از مهم‌ترین نقش‌های مدیران در شرایط متغیر سازمانی، حفظ آرامش، تمرکز و ایجاد ثبات در مجموعه است. او تأکید کرد، مدیران با مدیریت صحیح شرایط می‌توانند آرامش و اطمینان را به نیروها منتقل کرده و زمینه را برای عملکرد بهتر آنان فراهم کنند.

وی ایجاد آرامش و حفظ تمرکز را از مسئولیت‌های مهم مدیریتی دانست و بر ضرورت آمادگی سازمان‌ها برای مواجهه با شرایط دشوار تأکید کرد. به باور او، پیش‌بینی چالش‌ها و تدوین راهکارهای مشخص و از پیش تعیین‌شده، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در موقعیت‌های دشوار، با انسجام و اطمینان بیشتری عمل کنند.

سازمان‌ها در مسیر تقویت آمادگی برای بحران‌ها

غفاری در ادامه، بر اهمیت تقویت آمادگی سازمان‌ها برای مدیریت شرایط بحرانی تأکید کرد و گفت در بسیاری از سازمان‌ها، ظرفیت‌ها و زیرساخت‌های مناسبی برای مواجهه با چالش‌ها وجود دارد که با تدوین راهکارهای مشخص و از پیش طراحی‌شده می‌توان از این ظرفیت‌ها به شکل مؤثرتری استفاده کرد. برنامه‌ریزی و طراحی سناریوهای مختلف، می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در زمان بروز بحران، با سرعت و هماهنگی بیشتری تصمیم‌گیری و اقدام کنند.

او با اشاره به نمونه‌هایی مانند جنگ، آلودگی هوا، کرونا و مشکلات مالی توضیح داد، سازمان‌ها باید برای چنین شرایطی برنامه داشته باشند تا بتوانند فعالیت خود را ادامه دهند و از تعطیلی یا فروپاشی جلوگیری کنند.

به گفته او، نبود چنین چارچوب‌هایی باعث می‌شود هنگام بروز بحران، تصمیم‌ها بیشتر به قواعد ساده و راهکارهای فوری محدود شوند و سازمان با سرعت بیشتری به سمت تضعیف یا فروپاشی حرکت کند.

تضاد منافع؛ فرصتی برای تقویت فرهنگ سازمانی

یکی دیگر از موضوعات مورد تأکید غفاری، ضرورت توجه سازمان‌ها به مسئله تضاد منافع بود. او توضیح داد، افراد در یک سازمان ممکن است در کنار

مسئولیت‌های سازمانی، منافع شخصی نیز داشته باشند و مدیریت صحیح این شرایط، نیازمند سازوکارها و برنامه‌های مشخص است.

وی این موضوع را دارای ابعاد فردی و فرهنگی دانست و تأکید کرد با تقویت فرهنگ سازمانی، شفافیت و سازوکارهای مناسب، می‌توان زمینه هم‌راستا شدن منافع فردی و سازمانی را فراهم کرد. به گفته او، هرچه این هم‌راستایی بیشتر شود، امکان شکل‌گیری رفتارهایی مانند رانت و رشوه نیز کاهش می‌یابد.

غفاری برای تبیین اهمیت این موضوع، رفتار افراد در ترافیک را مثال زد؛ شرایطی که در آن گاهی افراد برای رسیدن سریع‌تر به مقصد تلاش می‌کنند از دیگران سبقت بگیرند.

او این مثال را نشانه‌ای از اهمیت تقویت فرهنگ احترام به حقوق دیگران و توجه به منافع جمعی دانست؛ فرهنگی که می‌تواند در محیط‌های سازمانی نیز به افزایش همکاری، اعتماد و رعایت منافع مشترک کمک کند.

از نگاه او، حرکت از منفعت فردی به سمت منفعت جمعی، یکی از مسائل مهمی است که باید از دوران کودکی آموزش داده شود و در ساختارهای سازمانی نیز مورد توجه قرار گیرد.

توجه به فرسودگی شغلی؛ سرمایه‌گذاری برای حفظ انگیزه کارکنان

غفاری در بخش دیگری از سخنان خود بر اهمیت توجه سازمان‌ها به موضوع فرسودگی شغلی تأکید کرد و آن را فرصتی برای تقویت و پایداری سرمایه انسانی دانست.

و توضیح داد، کارکنانی که با انگیزه، جدیت و علاقه فعالیت می‌کنند، برای تداوم این مسیر به حمایت و توجه سازمان نیاز دارند. ایجاد شرایط رفاهی مناسب، حفظ انگیزه و طراحی برنامه‌های پیشگیرانه می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با انرژی و انگیزه بیشتری به فعالیت خود ادامه دهند.

به گفته وی، توجه به سلامت و انگیزه کارکنان، تنها اقدامی حمایتی نیست، بلکه بخشی از یک مدیریت منابع انسانی اثربخش و آینده‌نگر محسوب می‌شود. سازمان‌هایی که برای حفظ انگیزه و پیشگیری از فرسودگی کارکنان برنامه‌ریزی می‌کنند، در واقع روی پایداری عملکرد، رضایت شغلی و

حفظ نیروهای توانمند خود سرمایه‌گذاری می‌کنند.

از این رو، توجه مستمر به نیازهای کارکنان و ایجاد محیطی پویا و حمایتگر می‌تواند زمینه‌ساز حفظ انگیزه، افزایش بهره‌وری و شکل‌گیری سرمایه انسانی پایدار در سازمان باشد.

گذر از مدیریت فردمحور به سازمان تیم‌محور

جمع‌بندی دیدگاه‌های غفاری نشان می‌دهد، بخش مهمی از نگاه حرفه‌ای او بر ضرورت ایجاد ساختارهای پایدار، برنامه‌ریزی عملیاتی و تقویت کار تیمی استوار است. او معتقد است سازمان موفق نباید به سلیقه افراد وابسته باشد و با تغییر مدیر، مسیر آن به شکل کامل دگرگون شود.

از نظر او، اگر قواعد مشخصی برای ارتباط مؤثر، مدیریت تعارض، مواجهه با بحران، استفاده از نیروهای مستعد، ایجاد آرامش و جلوگیری از فرسودگی شغلی وجود داشته باشد، تغییر مدیران نباید موجب تغییرات بنیادین در عملکرد سازمان شود.

غفاری در نهایت، کار تیمی، برنامه‌ریزی، توجه به خلاقیت در چارچوب سازمانی، استفاده از نیروهای مستعد و ایجاد محیطی همراه با آرامش و اطمینان را از محورهای مهم تجربه حرفه‌ای خود دانست؛ رویکردی که از نگاه او، هم در مدیریت سازمان‌ها و هم در نظام آموزشی می‌تواند زمینه‌ساز عملکرد مؤثرتر و پایدارتر باشد.

غفاری در بخش دیگری از سخنان خود، به اهمیت توجه سازمان‌ها به حفظ انگیزه و شادابی نیروی انسانی پرداخت و فرسودگی شغلی را موضوعی دانست که با برنامه‌ریزی و توجه مستمر می‌توان از آن پیشگیری کرد. به گفته وی، نیروهایی که با انگیزه، جدیت و علاقه فعالیت می‌کنند، از سرمایه‌های ارزشمند هر سازمان به شمار می‌روند و لازم است سازمان‌ها با فراهم کردن شرایط مناسب، حمایت‌های رفاهی و ایجاد فرصت‌های رشد، زمینه تداوم این انگیزه را فراهم کنند.

او تأکید کرد، توجه به آرامش، رضایت و انگیزه کارکنان، علاوه بر افزایش بهره‌وری، موجب تقویت احساس تعلق سازمانی و تداوم فعالیت نیروهای توانمند می‌شود. از این رو، سازمان‌های موفق در کنار بهره‌گیری از ظرفیت کارکنان، برای توانمندسازی، حفظ انگیزه و ایجاد محیطی پویا و حمایتگر نیز برنامه‌ریزی می‌کنند.

غفاری در نهایت، کار تیمی، برنامه‌ریزی، توجه به خلاقیت در چارچوب سازمانی، بهره‌گیری از نیروهای مستعد و ایجاد محیطی همراه با آرامش و اطمینان را از محورهای مهم تجربه حرفه‌ای خود دانست؛ رویکردی که می‌تواند در مدیریت سازمان‌ها و نظام آموزشی، زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری، تقویت سرمایه انسانی و شکل‌گیری عملکردی مؤثر، منسجم و پایدار باشد.