



**دستورالعمل جذب مدیران در
کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان**

۱۴۰۰

اهمیت:

کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، شرکتی دولتی وابسته به وزارت آموزش و پرورش است که دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی است و به طور خاص برای مخاطب کودک و نوجوان فعالیت می‌کند. هدف این سازمان بر اساس اساسنامه‌ی آن، ایجاد امکانات لازم جهت رشد و پرورش فکری و ذوقی کودکان و نوجوانان و کمک به شکوفایی استعدادهای ایشان بر اساس ارزش‌ها و نظام تعلیم و تربیت اسلامی تعیین شده است.

کانون پرورش فکری سازمانی مخاطب‌محور است و ارکان آن، همگی در جهت رشد و بالندگی فکری مخاطبان فعالیت می‌کنند. بر همین اساس، بعد از مخاطب، محوریت با مربیان آن است که بیشترین ارتباط را با مخاطبان دارند. اساس فعالیت‌های آن کتاب‌محور و بنای آن‌ها بر ترویج کتاب و کتابخوانی نهاده شده است. بر این مبنای مدیریت در این سازمان، مدیریتی فرهنگی، با رویکرد شناخت کامل از مخاطبان‌ش است.

ضرورت تبیین خط مشی در انتخاب مدیران کل کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان‌ها:

فعالیت‌های کانون، فعالیت‌هایی فرآیندی هستند و ارتقای شغلی در این سازمان نیز، از ابتدا فرآیندی بوده است. متأسفانه در طی سال‌های گذشته به ویژه در دو دهه‌ی اخیر، عدم توجه به این فرآیند، به ویژه در انتخاب مدیران، آسیب‌های فراوانی به این نهاد مهم و تأثیرگذار وارد کرده است.

- عدم توجه به سازوکارها و خط مشی در انتخاب و انتصاب مدیران در کانون پرورش فکری، آسیب‌هایی را به بدنه کارکنان و از جمله کارشناسان و مربیان که نقش مهم و حیاتی در کانون ایفا می‌کنند، وارد کرده است، که اینجا به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- به وجود آمدن بی‌تفاوتی سازمانی و بی‌انگیزه شدن همکاران
- عدم توجه به اهداف سازمانی به دلیل رویکردهای سلیقه‌ای مدیران
- عدم توجه به نظام ارشدیت که موجب عدم میل به تلاش می‌شود
- از بین رفتن شادابی و طراوت که بحث مهمی در سرمایه‌ی انسانی کانون است
- عدم توجه به بحث مهم جانشین‌پروری با توجه به ارزش و اعتبار تجربه در کانون

بر این اساس، کانون، با توجه به موارد ذیل:

- ۱- نقش مهم پرورش کودکان و نوجوانان در مقابل آسیب‌ها و تهدیدهای فراوانی که در جامعه وجود دارد
 - ۲- تأکید رهبر معظم انقلاب بر اهتمام ویژه در تربیت کودکان و نوجوانان
 - ۳- نیاز به ایجاد فضاهای امن و مناسب و تولیدات فرهنگی برای اوقات فراغت مخاطبان
 - ۴- ضرورت ایجاد بستر مناسب برای رشد استعدادهای خلاقانه‌ی مخاطبان در عرصه‌ی فرهنگ و هنر و ادبیات، با توجه به عدم اجباری بودن فعالیت‌ها
 - ۵- اهمیت تربیت نگاه و تفکر درست نسبت به زندگی در مخاطب کودک و نوجوان از راه‌های غیرمستقیم
 - ۶- فراهم کردن شرایط لازم و مساعد برای شکوفایی نبوغ‌های ادبی و هنری
- خواستار تصویب لایحه‌ای مبنی بر ایجاد محدودیت و لزوم احراز شرایط لازم برای انتخاب و انتصاب مدیران کل استان‌ها به شرح ذیل است:

الزامات انتخاب و انتصاب مدیران کل استان‌ها در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان با اولویت:

- ۱- انتخاب از درون سازمان
- ۲- انتخاب از آموزش و پرورش
- ۳- انتخاب از سایر نهادهای فرهنگی

الف: شاخص‌های عمومی

۱. توانایی تشخیص، تصمیم‌گیری و هدایت کارکنان
۲. درک و پذیرش منطقی شرایط و پشتکار و پیگیری در کار
۳. برخورداری از اعتماد، حسن معاشرت و سعه‌ی صدر در ارتباط با همکاران
۴. تحول‌خواهی
۵. داشتن روحیه‌ی کار گروهی
۶. توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی
۷. دارا بودن ظرفیت بخشش و چشم‌پوشی
۸. توانایی تلفیق اقتدار و انعطاف با هم

۹. توانایی تفکر سیستمی که یکی از مؤلفه‌های اثربخش در بهبود کیفیت عملکرد است
۱۰. گذراندن دوره‌های مرتبط با شایستگی‌های عمومی مدیران از قبیل مسئولیت‌پذیری، همت و سختکوشی، صبر و بردباری، مهارت‌های ارتباطی، نوع‌جویی و تفکر خلاق، پاسخگویی و ...
۱۱. توجه به جانشین‌پروری و سپردن مسئولیت به همکاران
۱۲. مسئولیت‌پذیری در برابر امورات، فعالیت‌ها و ناکامی‌ها
۱۳. برخورداری از توانایی کافی در زمان‌بندی مناسب برای انجام فعالیت‌ها و به کارگیری ابتکار عمل
۱۴. میان‌روزی و پرهیز از افراط و تفریط
۱۵. خویشن‌داری در جایگاه‌ها و موقعیت‌های سخت و برانگیزاننده و آرامش در برابر بحران‌ها
۱۶. رعایت اصول و موازینی چون نظم، ترتیب و احترام به زمان‌بندی‌ها
۱۷. داشتن روحیه‌ی انتقادپذیر

ب: شاخص‌های اختصاصی

۱. داشتن سابقه‌ی شغل مرتبط با وظایف تعیین شده در اساسنامه کانون، یا یکی از دستگاه‌های مرتبط با تعلیم و تربیت و یا یکی از دستگاه‌های مرتبط با حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی
۲. شناخت اسناد بالادستی کانون
۳. شناخت کافی از مخاطبان کانون (کودکان و نوجوانان)
۴. شناخت درست از مقوله‌های فرهنگ و فعالیت‌های فرهنگی، هنری و ادبی
۵. توانایی تشخیص و تحلیل معضلات و رویدادهای فرهنگی به ویژه در حوزه‌ی کودک و نوجوان و توانایی ارائه‌ی راه‌حل - های مفید
۶. شناخت کامل و صحیح از کانون و مطالعه‌ی پیشینه‌ی آن در ادوار مختلف
۷. لزوم درک کافی از ماهیت وجودی کانون
۸. شناخت کافی و دقیق از ساختار و بخش‌های کانون و اهمیت هر کدام در ارتباط با محوریت مراکز فرهنگی هنری
۹. توانایی ارائه‌ی پیشنهادهای کاربردی برای دستیابی به اهداف سازمانی
۱۰. استفاده از توانایی‌های داخل سازمان (نیروی انسانی، فضا، محیط، ابزار و...) و نیز ظرفیت‌های برون‌سازمانی در جهت اهداف اساسی کانون
۱۱. فراهم ساختن بستر مناسب در جهت رشد و ارتقای همکاران
۱۲. شناخت دقیق از وضعیت کیفی و کمی تمام مراکز استان