



## نقش آفرین

در سال‌های نخستین سفر مدیریت و رهبری‌ام، مدام از خود می‌پرسیدم: «چکار می‌توانم بکنم؟» توجه اصلی من عمدتاً روی خودم بود و آنچه می‌توانستم انجام دهم. چندان طول نکشید که کشف کردم چیزی که خودم می‌توانستم انجام دهم، آن قدرها مهم نبوده است. آدم‌های خودساخته کار زیادی انجام نمی‌دهند. من به سرعت مسئله را به این شکل تغییر دادم: «با دیگران چه کارهایی می‌توانم بکنم؟» متوجه شدم که موفقیت هنگامی از آن من خواهد بود که دیگران به من کمک کنند.

شما به‌عنوان رهبر و مدیر هرگز پیش‌رو نخواهید بود؛ مگر اینکه مردم پشت‌سرتان باشند.

هنگامی که به گذشته و به مردمی نگاه می‌کنم که در طول سالیان دراز به من کمک کرده‌اند، متوجه می‌شوم آن‌ها دو گروه هستند: مربیان و حامیان. مربیان به من آموختند، راهنمایی‌ام کردند و بارها مرا زیر بال حمایت خود گرفتند. من بی‌نهایت سپاس‌گزار آن‌ها هستم.

مربیان من چند دسته بودند:

- بعضی به من کمک کردند؛ بدون اینکه هرگز مرا شناخته باشند.

من نمی‌توانم مربیانی را که داشته‌ام اما هرگز ندیدم، بشمارم. بسیاری از آن‌ها با کتاب‌هایی که نوشته‌اند یا از طریق چیزهایی که دیگران درباره آن‌ها و عقایدشان نوشته‌اند به من یاد داده‌اند. آن‌ها در طول زمان به من نکته‌ها آموخته‌اند و میراثشان در من زنده است.

- بعضی مرا می‌شناختند اما هرگز نمی‌دانستند به من کمک کرده‌اند.

افراد بسیاری اصول رهبری و موفقیت را مدل‌سازی کرده‌اند

### تأثیر منطق تایلر بر عملکرد مدیران

منطق برنامه‌ریزی درسی تایلر بسیار مورد توجه قرار گرفت، چراکه صورت‌بندی آن آسان بود و گام‌های منطقی روشن و شفاف داشت (نقل از پاینار و همکاران، ۲۰۰۴ به نقل از شریف، ۱۳۸۹). تایلر این بحث را مطرح ساخت که مدیران و معلمان مدرسه‌ها برای اینکه برنامه‌ای درسی را تدوین کنند، باید به این پرسش‌ها پاسخ دهند: ۱. مدرسه باید به دنبال دستیابی به چه هدف‌هایی باشد؟ ۲. چه تجربه‌های یادگیری را می‌توان فراهم ساخت تا به واسطه آن‌ها به این هدف‌ها دست یافت؟ ۳. چگونه می‌توان این تجربه‌های یادگیری را به‌طور اثربخش سازمان داد؟ ۴. چگونه می‌توان مشخص کرد به این هدف‌ها دست یافته‌ایم یا نه؟

تایلر بر این باور بود که به خدمت گرفتن این پرسش‌ها و تلاش برای پاسخ گفتن به آن‌ها، برنامه‌ریزی درسی و برنامه درسی را اثربخش می‌کند.

از طرف دیگر، امروزه مدیریت یکی از ارکان اساسی و اولیه اداره امور جوامع است، زیرا ترکیب و به‌کارگیری صحیح عوامل موجود، ایجاد نظم و هماهنگی میان آن‌ها و در نتیجه براساس الگوهای صحیح و متناسب با شرایط محیطی برای رسیدن به اهداف مورد نظر، به شکلی مؤثر و مقرون به صرفه، با توجه به منابع و امکانات و محدودیت‌ها، نیرویی عظیم در پیشبرد امور سازمان‌ها به‌شمار می‌رود و محور تمام فعالیت‌های مدیر آموزشی، تسهیل و پیشبرد امر آموزش و یادگیری است. برای حل بسیاری از مشکلات جهان امروز می‌توان از دانش مدیریت بهره گرفت. مدیریت فرایندی است که به‌وسیله آن کوشش‌های فردی و گروهی برای رسیدن به هدف مشترک هماهنگ می‌شوند. شاید مدیریت را بتوان مؤثرترین عنصر در طرح و اجرای برنامه‌های مؤسسات دانست. مدیریت عنصری است که فعالیت‌های جاری سازمان را هماهنگ و برنامه‌های آینده آن را طرح‌ریزی می‌کند. به‌طور کلی، در عصر حاضر، ترقی و پیشرفت هر جامعه تا حدود زیادی در گرو نوع و چگونگی فعالیت‌هایی است که در مدارس آن انجام می‌شوند. بنابراین، می‌توان گفت که مدیران آموزشی، در کیفیت اجرای برنامه‌های آموزشی و پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت نقش بسیاری به‌عهده دارند و برای اینکه از عهده ایفای این نقش برآیند و با توجه به نقش خطیر مدیر در مدرسه، لحاظ کردن چهار عنصر مطرح شده، در انجام هر چه بهتر وظایف نقش پررنگی خواهد داشت.

پی‌نوشت:

1. Basic Principles of Curriculum and Instruction

### منابع

۱. شریف، مصطفی (۱۳۸۹). برنامه درسی؛ گفتمان نظریه، پژوهش و عمل برنامه درسی کارایی اجتماعی. جهاد دانشگاهی. اصفهان.
2. Flinders, D & Thornton, S (2004). The Curriculum Studies Readers. Second Edition, New York: Taylor and Francis books, Inc
3. Kliebard, H (1975). Reappraisal: The Tyler Rationale. In W. Pinar(Ed) (1975), Curriculum Theorizing: The Reconceptualists. McMutchan Publishing.
4. Tyler, R (1951).Evolving a Functional Curriculum, In the American Journal of Nursing, Vol 51, No12.



گردآورنده: شهلا فهیمی

# ان زندگی من

که من توانستم در زندگی خود آن‌ها را به کار گیرم. من آن‌ها را تماشا کرده‌ام و بسیاری از آنچه را اکنون به ارزش زندگی من افزوده شده است، از آن‌ها آموختم. هنگامی که فرصت یابم، خوشوقت می‌شوم مراتب قدردانی خود را خدمت مربیان بی‌توقعی که از اندرزهایشان برخوردار شده‌ام، تقدیم دارم. بعضی مرا می‌شناختند و می‌دانستند به من کمک کرده‌اند. این اشخاص به قصد و عمد کمک کرده‌اند. بعضی از آن‌ها مدیری جوان را که نمی‌دانست چقدر نمی‌داند، زیر بال حمایت خود گرفتند. دیگران هم مدیری را که در حال ظهور بود، دیدند و او را هدایت و راهنمایی کردند. بعضی همچنان به کمک خود ادامه می‌دهند تا اندیشه‌های مرا به‌عنوان یک رهبر و مدیر، تیز، بُرنده و بهتر کنند. بیشتر اتفاقات خوبی که برای من افتاده است، نتیجه مستقیم تعهد آن‌ها به افزودن ارزش در من بوده است. مربیان زندگی من غالباً خود را تنزل داده‌اند تا دست مرا بگیرند و تا جایی که خودشان هستند بالا بکشند. در حالی که حامیان اکثر نقشی دیگری ایفا کرده‌اند: آن‌ها مرا بالا کشیده و بهتر از آن ساخته‌اند که روی پای خود می‌توانستم باشم. وقتی درباره افرادی که در زندگی‌ام نقش آفریده‌اند، فکر می‌کنم، متوجه می‌شوم بیشتر آن‌ها به چندین دسته تقسیم می‌شوند؛ شاید برای شما هم مفید باشد این دسته‌ها را بشناسید:

ع وقت آزادکن‌ها: کسانی که موجب صرفه‌جویی در وقت من شده‌اند.

ع کامل‌کننده‌های استعداد: کسانی که کارهایی انجام می‌دهند که من استعداد انجام آن‌ها را ندارم.

ع بازیکنان گروه: کسانی که به من و گروه من ارزش اضافی بخشیده‌اند.

ع اندیشمندان خلاق: کسانی که مسائل را حل کرده و به من گزینه ارائه کرده‌اند.

ع کسانی که کارها را انجام می‌دهند: مردمی که کارهای واگذار شده را به‌نحو احسن انجام می‌دهند.

ع مربیان مردم: کسانی که رهبران و تولیدکنندگان را تربیت می‌کنند و بالا می‌برند.

ع مدیران خدمتگزار: کسانی که با رفتار و ذهنیت درست مدیریت می‌کنند.

ع گسترش‌دهندگان ذهن: کسانی که تفکر و روحیه مرا گسترش می‌دهند.

ع ارتباط‌دهندگان منطقی: کسانی که دیگران را به زندگی‌ام وارد می‌کنند و به من ارزش اضافی می‌دهند.

ع مرادها: کسانی که مرا در راه ایمان تشویق می‌کنند.

ع عاشقان بدون قیدوشرط: کسانی که ناتوانی‌های مرا می‌دانند اما بدون قیدوشرط دوستم دارند.

من بسیار سپاسگزار این مردم هستم. به آن‌ها احترام می‌گذارم. برایشان ارزش قائلم و از آن‌ها قدردانی می‌کنم. من بدون آن‌ها موفق نخواهم بود، و هر روز این موضوع را به آن‌ها می‌گویم. یک ضرب‌المثل چینی می‌گوید: «پشت هر آدم توانا همواره آدم‌های توانای دیگری هستند». این نکته در زندگی من کاملاً صدق می‌کند.

منبع

جان‌سی. مکسول، جوهره مدیریت، ترجمه احمد عظیمی بلوریان، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا. ۱۳۸۹.