

من و رهبری مدرسه



همین‌طور سرمایه‌گذاری روی حرفه‌ای‌سازی هر چه بیشتر معلمان، ماندن در گوشه‌ای امن و رضایت‌دادن به وضعیت موجود را ترجیح می‌دهند.

رهبری اثربخش و تحولی مدرسه تقریباً برای قریب به اتفاق جنبه‌های آموزش و پرورش موضوعی اساسی و محوری تلقی می‌شود. حتی با وجود معلمان، مدرسه‌ها و برنامه‌هایی کارآمد در هر نظام آموزشی، این رهبری اثربخش است که موجب تغییر نظام آموزشی و مدرسه‌ای می‌شود. این برنامه‌ها نیستند که مهم هستند، بلکه این فرهنگ مشارکت‌پذیر و برنامه‌محور است که اهمیت دارد. چنین فرهنگی نشانه‌ی مدیریت اثربخش و تحول‌خواه است.

فرهنگ یعنی یادگیری نظام مدرسه، نوآوری در سطح نظام مدرسه و همکاری هدفمندی که می‌تواند به بهبود مستمر و در سطح کلان منجر شود. اهمیت رهبری مدرسه که از جمله شامل توانایی مدیر برای ارتباط با مدیران دیگر مدرسه‌ها و نیز والدین است، نمی‌تواند مورد غفلت و حتی اغراق قرار گیرد، چرا که در بسیاری از نظام‌ها، مدیران نه تنها تشویق می‌شوند تا رهبری را درون مدرسه خود اجرا کنند، بلکه تشویق می‌شوند آن را در ورای مدرسه خویش نیز تمرین کنند. شواهد پیمایش مطالعات بزرگ‌مقیاس بین‌المللی تدریس و یادگیری نشان می‌دهند که درصد بسیار کمی از مدیران در فعالیتهای رهبری مانند ارائه اطلاعات به والدین یا سرپرست دانش‌آموزان در مورد مدرسه و عملکرد دانش‌آموز یا همکاری با مدیران سایر مدرسه‌ها در مورد وظایف کاری پرچالش مشارکت می‌کنند.

بنابراین، نارسایی‌ها و ناکارآمدی‌هایی که صرف‌نظر از افزایش سرمایه‌گذاری، شاهد نتایج و پیامدهای یکنواخت آن‌ها هستیم، در ضعف و حتی بحران رهبری مدرسه‌ها تبلور پیدا می‌کنند. رهبران اثربخش و مؤثر باید در شناسایی اسباب تغییر به معلمان و سایر کارکنان کمک کنند، از آن‌ها پشتیبانی و حمایت به عمل آورند و به همین ترتیب اختیارات و مسئولیت‌های رهبری را در سطح مدرسه توزیع کنند.

مدیریت و رهبری ضعیف مدرسه می‌تواند حتی عملکرد بهترین معلمان را ضعیف کند. در اغلب مواقع، عملکرد معلمان و دانش‌آموزان متأثر از رهبری مدرسه است. رهبری اثربخش برای تمامی سطوح و جنبه‌های آموزش و پرورش محوری و ضروری محسوب می‌شود. حتی اگر معلمان و برنامه‌های فوق‌العاده‌ای در مدرسه وجود داشته باشند، این رهبری کارآمد و اثربخش مدرسه است که نظام مدرسه‌ای مطلوبی می‌سازد. رهبری اثربخش برای ایجاد محیطی که معلمان، پژوهشگران و نوآوران بتوانند در کنار هم کار کنند، از اهمیتی حیاتی برخوردار است. این نوع رهبران قادرند به افراد کمک کنند آنچه را نیازمند تغییر است شناسایی و پشتیبانی و حمایت لازم را بسیج کنند و مسئولیت‌های رهبری را در کل نظام مدرسه توزیع کنند. به عبارت دیگر، رهبری توزیعی را اعمال کنند. رهبران آموزشی و تربیتی مدرسه لازم است بر منابع متمرکز شوند، ظرفیت‌سازی کنند، سازمان کاری مدرسه را تغییر دهند و با توجه به سنجه‌های پاسخ‌گویی، جو سیاستی و مدیریتی اثربخش و درستی را به وجود آورند. عمده‌ی اتفاقات آموزشی و تربیتی در مدرسه‌ها روی می‌دهند؛ جایی که رهبری آموزشی و تربیتی اهمیت‌های حیاتی پیدا می‌کند. بنابراین، پرورش و تربیت رهبران مدرسه‌های قابل و اثرگذار، از ویژگی‌های مهم نظام‌های آموزشی موفق است. در برخی از نظام‌های آموزشی موفق جهان، معاون مدرسه وقتی می‌تواند مدیر و رهبر مدرسه شود که بتواند وضعیت یکی از مدرسه‌های بسیار ضعیف را تغییر دهد و بهبود جدی ببخشد. همچنین، رهبران مدرسه‌ها باید نشان دهند به ارتقای آموزش در خارج از چهاردیواری مدرسه قادرند.

سد واقعی در برابر تحولات آموزشی، غالباً نیروهای تابع، راضی به وضع موجود و محافظه‌کار نیستند، بلکه مدیران و رهبران محافظه‌کار و غیرنوآوری هستند که به جای انطباق فعالیت و عمل آموزشی با محیط و جهان پیرامونی رو به تغییر، بیشتر به برنامه‌های جاری و روزانه چسبیده‌اند و به جای متقاعد کردن معلمان و کارکنان مدرسه، به‌ویژه والدین و دیگر ذی‌نفعان مدرسه برای مشارکت فعال و کارآمدتر و