

بنا بر مینا

یا آن قدر شکننده و غیر کاراست که بی حاصلی تلاششان در همان روزهای نخست در نگاه و رفتار دانش آموزان و والدین نمایان می شود.

از این روی، لازم است گام‌هایمان آگاهانه برداشته شوند؛ یعنی اینکه بدانیم براساس کدامین مکتب یادگیری و کدامین دیدگاه و نگرش مدیریتی کار می‌کنیم؛ چرا که در مدرسه‌های امروز، برخی از دیدگاه‌ها و سبک‌ها دیگر جواب نمی‌دهند و لازم است بر اساس شرایط و موقعیت‌ها و پیشرفت‌هایی که دنیای علم و پژوهش در حوزه نظر داشته است، گام برداریم و از دیدگاه‌های جدید در برنامه درسی، روش تدریس، ارتباط معلم با دانش آموز، دانش و شخصیت معلم و نیز دیدگاه‌ها و سبک کارا و اثربخش در مدیریت و رهبری مدرسه پیروی کنیم تا در گرداب بی حاصل رفتار نشویم، زیرا پای کوبیدن بر روش‌های غلط و از رده خارج، ما را به آنجایی که هستیم هم نمی‌رساند.

بر همین اساس، ضروری است ما مدیران و راهبران مدرسه‌ها، به‌عنوان راهبران تربیتی و آموزشی، با حوزه‌های نظر و دیدگاه‌های تعلیم و تربیتی به‌روز متناسب با فرهنگ و دینمان آشنا شویم و آن‌ها را ابتدا خود به‌درستی دریافت کنیم و سپس به معلمان نیز بیاموزیم، یا آن‌ها را تشویق کنیم خود بیاموزند. برای خودآموختن، نیازمند پی بردن به اهمیت و ضرورت دانستن بنیادهای نظری و تربیتی است که بدان‌ها اشاره شد. متأسفانه، اغلب ما مدیران و معلمان، مباحث بنیادین و نظری را برنمی‌تابیم و بدون چشم‌انداز و فهم درست از درستی راهی که می‌رویم، عجولانه در انجام فنون و روش‌های عملی و کاربردی می‌دویم که حاصلش بی‌خود دویدن و نفرین خریدن است؛ چراکه فهم و درک مباحث نظری بسیار ضرورت و اهمیت دارد و همه رفتارهایمان را شکل می‌دهد.

آن گونه رفتار می‌کنیم که می‌اندیشیم. آن گونه تدریس می‌کنیم که می‌فهمیم. آن گونه مدیریت و راهبری می‌کنیم که آموخته و فهم کرده‌ایم. مبانی و مکاتب فکری ما رفتارهای ما را سامان می‌دهند. نمی‌شود کاری را انجام دهیم و برایش دلیلی نداشته باشیم. این اشاره بر اهمیت و ضرورت فهم و درک درست مکاتب الهی و فلسفی تعلیم و تربیت و آرا و نظریه‌های تربیتی دلالت دارد. چطور ممکن است مدیر و رهبر مدرسه‌ای، بدون فهم و دریافت بنیاد فکری و سبک و انگاره‌ای در مدیریت و راهبری، افکار خویش را صورت‌بندی کند و رفتارهای مدیریتی‌اش را سامان دهد؟ چگونه ممکن است معلم مدرسه، بدون داشتن یک نظریه تربیتی و یادگیری یا طیفی از دیدگاه‌های برنامه درسی و آموزش و یادگیری، در مدیریت کلاس درس موفق باشد!

همه ما مدیران و معلمان، بدون آنکه خودمان آگاه باشیم، در انجام وظایفمان از یک دیدگاه و مکتب یادگیری بهره می‌گیریم؛ بدون آنکه با کم و کیف و مناسب و غیرمناسب بودن آن آشنا باشیم. مدیری که دوست دارد با دستور و اعمال سلسله‌مراتبی قدرت و نگاه تمرکزگرایانه و از بالا به پایین، مدرسه و کارکنان آن را مدیریت کند، یا معلمی که عادت کرده است با تشویق و تنبیه از ناحیه محرک‌های بیرونی و آزمون‌ها و ارزشیابی‌های مکرر، پایه‌های تدریسش را بنا کند، هر دو در واقع بدون آنکه بدانند، از سبک و دیدگاهی خاص در مدیریت و یادگیری پیروی می‌کنند. اولی از سبک رهبری دستوری و دومی از سبک یادگیری رفتارگرایایی. مدیر دستوری، با وجود تلاشی که انجام می‌دهد، ره به مقصد نمی‌برد و در حلقه‌ای بسته گرفتار می‌آید. معلم رفتارگرا هم زحماتش وافی به مقصود نیست و اثر بخشی کارش پایین و نتایج تلاشش کم حاصل است. چون بنیادهایی که بناهایشان را بر آن می‌گذارند، لرزان و

