

مدیران تعالی‌مدار و تحول‌خواه در پی شیوه‌هایی در مدیریت هستند که به رفع نیازهای کارکنان در همه سطوح نظام آموزش رسمی منجر شود. لذا در این فرصت به برخی از عوامل اصلی در موفقیت مدیران تعالی‌مدار و تحول‌خواه اشاره می‌شود:

- ایجاد فرصت برای مشارکت کارکنان مدرسه و تلاش مداوم در محول کردن امور به آنان همراه با مهارت‌افزایی و هم‌خوان شدن با نیازهای آنان؛

- آموزش طریقه انجام کار به کارکنان و درخواست هم‌زمان از آنان برای ارائه پیشنهادات مفید به منظور انجام دادن بهتر کار؛

- درخواست از کارکنان برای افزایش کیفیت فعالیت‌ها به وسیله ارزیابی از کار خود. هیچ فردی بهتر از خود کارکنان نمی‌داند چگونه می‌توان کیفیت فعالیت‌ها را افزایش داد؛

- تسهیل‌گری شرایط کار و محیط. مدیر حداکثر تلاش خود را می‌کند تا نقش تسهیل‌گری را به‌خوبی ایفا کند و به کارکنان نشان دهد هر کاری که از دستش بر می‌آید انجام می‌دهد تا بهترین ابزار و محیط کاری فارغ از اجبار و تنش برای آن‌ها فراهم آورد. اگر کارکنان ببینند مدیر به فکر منافع آن‌هاست، رفتارهای او را بهتر می‌پذیرند. بدین‌وسیله، مدیر ندای دلسوزی نسبت به کارکنان و سخت‌کوشی را به مثابه جوهره اصلی مدیریت متعالی و سرآمد، با صدای بلند و رسا، به همه معلمان و کارکنان مدرسه می‌رساند.

در مدارس امروز ایران، با وجود حضور مدیران علاقه‌مند و توانا، خلأها و حفره‌هایی در فرایند هدایت کارکنان و نیز امور مدرسه داریم که تنها نگرش خردمندانه و رفتار شرافتمندانه مدیر می‌تواند آن‌ها را پر کند. مدیران مدام شکوه می‌کنند که معلمان و دانش‌آموزان انگیزه ندارند، اما در واقع نمی‌دانند چگونه به آنان انگیزه کار و انگیزه یادگیری بدهند. مدیرانی که با کنترل بیرونی می‌خواهند این خلأ را بپوشانند، به استفاده از تنبیه و پاداش روی می‌آورند، اما یا جواب درستی نمی‌گیرند یا موفقیت بسیار اندکی عایدشان می‌شود. در حالی که براساس نظریه انگیزش، هیچ‌کس نمی‌تواند کسی را ملزم به انجام کاری کند! داشتن مدارس جذاب و کیفی و به عبارت دیگر مدرسه سرآمد، قبل از ایجاد تحول و تعالی در مدیریت، مانند داشتن گاری بدون اسب است. مدیریت بر پایه نظریه کنترل بیرونی که همان مدیریت رئیس‌مآبانه است، مدیریتی است غیرقابل انعطاف و دستوری که معلمان را به رقابای یکدیگر تبدیل می‌کند. در حالی که متقاعد کردن کارکنان به انجام کار و ترکیب کردن آنچه معلمان در جست‌وجوی آن هستند با آنچه از آن‌ها انتظار می‌رود، کاری است که از مدیران تحول‌خواه و تعالی‌مدار برمی‌آید نه مدیران رئیس‌مآب و دستوری.

مدیران تعالی‌مدار به خوبی می‌دانند که حمایت و افزایش مشارکت گروهی کارکنان، سنگ بنای کار با کیفیت است.

دست‌ور بس!

دلسوزی و سخت‌کوشی جوهره اصلی مدیریت متعالی