

چرا می‌گویند مدیریت مدرسه یعنی مدیریت مدیران؟

آیا ما از مهارت‌های مدیریت شایسته‌ی مدرسه برخورداریم؟ این مهارت‌ها کدام‌اند؟

آیا آمادگی همه‌جانبه‌ی مدیریت مدرسه را داریم؟ چه منظوری از این آمادگی داریم و چه قدر آن را کافی می‌دانیم؟

چرا «مدیریت آموزشی» را نوعی «مهارت» می‌خوانند؟

منظور از «مهارت» چیست؟

چه اطلاعات و تجربه‌هایی درباره‌ی مدیریت آموزشی در دنیای امروز داریم و آن‌ها را از چه منابعی به دست آورده‌ایم؟ این اطلاعات چه قدر معتبرند؟

رابطه‌ی میان مدیر مدرسه و معلمان و کارکنان غیرآموزشی را چگونه تعریف می‌کنیم و چرا و چه قدر به ضرورت آن باور داریم؟

به نظر ما شیوه و نحوه‌ی رابطه‌ی مذکور در تربیت کودکان و نوجوانان چه قدر مؤثر است؟ چرا؟

مهارت‌های مدیریت آموزشی را چه قدر آموختنی می‌دانیم؟ به ویژه کدام‌ها را و چرا؟

برای تقویت مهارت‌های مدیریت آموزشی شایسته، چه برنامه‌ای داریم؟ آن‌ها را چگونه اجرا می‌کنیم یا می‌خواهیم اجرا کنیم؟

چه عواملی را در شایسته بودن (یا شدن) یک مدرسه مؤثر می‌دانیم؟ چرا و چگونه؟

منظور از این که مدیر مدرسه‌ی شایسته، یادگیری معلمان را بر یادگیری محصلان مقدم می‌دارد، چیست؟ چرا و چگونه؟

از میان مدیران مدرسه یا مدرسی که خود در آن‌ها درس خوانده‌ایم، کدام یک را بیش‌تر دوست داریم و شایسته می‌دانیم؟ چرا؟

منظور از این که مدیر مدرسه یا معلم باید فرزند زمان باشند، چیست و چگونه می‌توان آن چنان شد؟

مدیر مدرسه چرا و چگونه باید با اولیای دانش‌آموزان رابطه مداوم داشته باشد؟

چرا می‌گویند: «مدیر مدرسه» کم حرف‌ترین عضو مدرسه است یا باید باشد؟

میان مدیر شایسته و مدیر ناشایست چه تفاوت‌هایی می‌بینیم؟ خودمان را چه طور می‌بینیم؟

هرگاه شرایط انتخاب مدیر مدرسه را از ما بپرسند، چه شرایطی را پیشنهاد می‌کنیم؟ منظور از این که مدیر آموزشی باید «شناگر» باشد نه شناور چیست؟ چرا؟

رابطه‌ی معلمان و مدیر را چگونه ارزیابی می‌کنیم؟

مدیران آموزشی شایسته را کجا و چگونه تربیت کنیم؟

منظور از این که مدیر شایسته باید صدیق و صریح و رفیق باشد، چیست و چرا؟

منظور از این که می‌گویند «در مدرسه‌ی مدیریت شایسته، هر عضو، اعم از علمی و اداری، خود را عضو ضروری یک خانواده‌ی سالم تلقی می‌کند»، چیست و چگونه می‌توانیم به آن برسیم؟

بدیهی است که نکات مذکور کاملاً جنبه‌ی پیشنهادی دارند و نگارنده در طول بیش از پنجاه سال معلمی و تجربه‌ی عملی در همکاری با مدیران آموزشی گوناگون، به آن‌ها متوجه شده است و اثربخشی آن‌ها را باور کرده است. با اعتراف به این واقعیت آموزشی که یک مدیر آموزشی شایسته علاوه بر پرداختن به نکات یاد

شده و اندیشیدن انتقادی و خلاق درباره‌ی آن‌ها ناگزیر است:

آن‌ها را شرایط لازم تلقی کند، نه کافی.

مطالعه‌ی روان‌شناسی و جامعه‌شناسی کودکان و نوجوانان را بسیار جدی بگیرد.

شرایط فرهنگی جامعه و جهان معاصر خود را به خوبی دریابد و نقاط مثبت و منفی آن‌ها را درست بشناسد.

با روان‌شناسی مدرسه، خصوصاً یادگیری به خوبی آشنا باشد.

روان‌شناسی و جامعه‌شناسی مدیریت آموزشی را به دقت مطالعه کند.

با مبانی نظری یا فلسفی آموزش - پرورش (تربیت) و مدیریت آموزشی به خوبی آشنا باشد و به جنبه‌های کاربردی بیش‌تر بپردازد.

فعالیت‌های آموزشی آزاد (فوق برنامه) را بسیار جدی بگیرد.

مدرسه را به روش کارگاه آموزشی و شورایی اداره کند.

ارزیابی و ارزش‌یابی علمی خود و معلمان را مرتباً اجرا کند. صرفاً به منظور کمک به پیشرفت همه‌جانبه‌ی مدرسه، نه صرفاً برای تغییر افراد یا اظهار وجود و یا ایجاد هراس.

محیط مدرسه را گرم و هیجانی نگه دارد، به طوری که دانش‌آموزان و همکاران از بودن و کار کردن در آن جا لذت ببرند. مدرسه‌ی شاد، یادگیری فعال را برمی‌انگیزد.

مدیر آموزشی شایسته، خود را از همکاران و دانش‌آموزان می‌داند نه با آن‌ها و هرگز آن‌ها را «وسيله یا ابزار» تلقی نمی‌کند، بلکه شایستگی و خودگردان شدن آنان را تنها هدف خویش می‌داند. «انسان هدف است، نه ابزار.»

یک نکته از این معنی

دایره‌ی عادت

عزیزه طاهرزاده خامنه

مدیر دبستان زینب منطقه ۷ تهران

مدیر گاهی به محیط کار خود عادت می‌کند، به اولیا عادت می‌کند، به محصول تولیدی خود یعنی دانش‌آموزان عادت می‌کند. تجربه نشان داده است، مرگ یک مدرسه زمانی فرا می‌رسد که افراد آن در دایره‌ی عادت گیر کنند.

برای خروج از بحران عادت، باید هر روز، موقعیت و وضعیت موجود با وضعیت مطلوب سنجیده شود و همه به سوی پر کردن خلاء این دو وضعیت حرکت کنند.