

O žutim narcisima i psećim timovima:

Razmišljanja o rukovođenju

J. Tim Goddard

**Dokument predstavljen na godišnjem sastanku British Educational
Management and Administration Society, Warwick, England.**

19 Septembar 1998

Korespondenciju koja se odnosi na ovaj dokument treba proslediti na sledeću adresu J. Tim Goddard, Faculty of Education, [University](#) of Calgary, 2500 University Drive NW, Calgary, Alberta T2N 1N4. Elektronska pošta može biti poslata putem nterenta na goddard@ucalgary.ca

Abstrakt

Svi praktikanti i teoretičari su zainteresovani za koncept rukovođenja, pa stoga izgleda da je koncept postao na neki način zagonetan. U ovom dokumentu ja sugerišem da postoji razumevanje onoga što rukovođenje JESTE a i da postoji potreba da se razvije razumevanje o tome KAKO ono funkcioniše. Ja tako ne pružam još jednu definiciju nego sumiram različite tipove rukovođenja. Ukazujem na to da usvajanje bilo kog od ovih tipova u svojoj suštini ne vodi efektivnosti ili uspehu. Od različitih stilova treba izabrati onaj koje situacija zahteva. Imajući u vidu moje iskustvo iz Severne Kanade, metafora o Inuit psećem timu koja je ovde korišćena je uzeta da bi se bolje ilustrovao način na koji se ovo može postići.

O žutim narcisima i psećim timovima: Razmišljanja o rukovođenju

Kada je moja baka s proleća videla prve žute narcise kako se probijaju, tačno je znala šta da očekuje. Različiti žuti pupoljci na velikim zelenim stabljikama, u njenom vrtu isti kao i oni što ih je i Wordsworth posmatrao na brdima iznad Ullswatera. Sada, kada gledam kako se mladice probijaju tražeći svoj put kroz blato Kanadskog proleća, ja moram da konsultujem moju knjigu o biljkama (Breck's, 1997) - Da li se radi o skupini čistih belih pupoljaka sa Mount Hooda, ili su to žuti džinovi Jonquilla, ili su narandžasto -crveni Fortissimo, ili dvostruko ljubičasti Rosy Clouds

Kao sa narcisima, ista je situacija i sa rukovođenjem. Izgleda da postoji podjednaki broj definicija rukovođenja kao što ima i onih koji pišu o ovom konceptu. Na studijama i programima širom Severne Amerike i šire, nova generacija se uči o teorijama X, Y, i Z, o '9 – 9 menadžerskim mrežama' i 'sistem 4 organizacije', o povezivanju iglica i gubljenju povezanosti... često promašenom, izgleda da treba uzeti u obzir upozorenje Hughesa (1994) da "moramo biti skeptični prema jednostavnim modelima rukovođenja" (p. 7). U ovom dokumentu, ja nemam nameru da ponudim čak ni najjednostavnu konceptualizaciju toga što predstavlja rukovođenje, niti imam nameru da razvijem skalu po kojoj bi se mogućnosti rukovođenja mogle meriti i analizirati. Ako bih to uradio bilo bi to kao da sugerišem da je rukovođenje koncept koji može biti priboden kao leptir na tablu, ili sipan u flašu kao ledena voda, i da svaka osoba može svojim korisnicima obezbediti ovaj proizvod. Iako nas Fiedler (1996) oduševljava sa pričama o neuobičajenim rukovodiocima kao što su Iacocca i Washington, i upozorava nas da prihvatimo da "rukovođenje pravi razliku" (p. 241), uopšteno jedinstveno i možda pojednostavljen -

koncept teorije "velikih ljudi" je postavljen na gomili đubreta istorije. Problem sa kojim potom treba da se pozabavi ima veze sa onim što ostaje pošto je teorija "velikog čoveka" napuštena. Onda, šta je rukovođenje?

Uvod

U ovom članku fokus je usmeren na koncept rukovođenja s obzirom na to da on ima veze sa ulogom administratora škole, glavnog nastavnika, ili direktora. U lociranju rukovođenja u okviru ovih uloga, ja ignorišem one elemente koji imaju veze sa drugim funkcijama koje donose odluke u obrazovanju kao što je recimo nadzornik (Berg, 1995; Patterson, 1993). Dalje, uloga direktora je predstavljena u okviru konteksta zapadnog obrazovnog sistema posebno onog koji se odnosi na Anglo-kanadsko iskustvo. Iz tog razloga ona pitanja koja su postavili Halinger i Leithwood (1996), ili Heck (1996) a koja su u vezi sa posmatranjem rukovođenja van zapadnog konteksta, nisu deo ove diskusije. Konačno, zauzimam jedan individualan a ne institucioni stav i stoga ignorišem one elemente koji se tiču podeljenih rukovodstvenih funkcija (Hajnal, Sackney, Walker, & Shakotko, 1997) ili razvoja lidera nastavnika (Hart, 1994).

Čitajući literaturu uočavamo da su identifikovani mnogi različiti tipovi rukovođenja koji su medju sobom različiti. Holandski botaničari rade prekovremeno da razviju različite vrste paleta boja i po tome su slični onima koji analiziraju ulogu i funkciju praktikanata (ljudi u školama) koji na neki način poboljšavaju rad škole. U ovom dokumentu pružam kratak pregled četrnaest različitih tipova rukovođenja koji su do sada identifikovani. Ukazujem na to da usvajanje bilo koje od ovih formi rukovođenja u svojoj suštini ne znači postizanje uspeha direktora. Nego da je neophodno da administrator škole odabere od različitih rukovodstvenih stilova onaj kojeg situacija dopušta. Metafora o Inuit psećem timu je uzeta da ilustruje kako se ovo može postići.