

Doracaku #4

Narcisët dhe ekipet-qen: Reflektimi në

Udhëheqësi

J. Tim Goddard

**Letra e prezentuar në Mbledhjen Vjetore të Shoqatës për Menagjmentit dhe
Administrimit Arsimor BritanikPaper, Warwick, Angli.**

19 Shtator 1998

Korespodenca e lidur me këtë letër duhet të adresohet J. Tim Goddard-it,
Fakulteti i Arsimit, Univerziteti Calgary, 2500 University Drive NW, Calgary, Alberta T2N
1N4. Posta elektronike mund të dërgohet përmes internetit në goddard@ucalgary.ca

Abstrakt (Rezume)

Si praktikant dhe teorist njëlloj mbërthimi të konceptit të udhëheqësisë, andaj duket se koncepti bëhet më i errët. Në këtë letër kam sygjerruar se aty ka një kuptim të asaj se çka ËSHTË Udhëheqësia dhe se nevoja është për të zhvilluar kuptimin se SI punon (funksionon). Kështu, unë nuk ofroj ende ndonjë definicion por më parë përmbledhi tipet e ndryshme të udhëheqësisë. Unë propozoj të adaptoni cilin do tip nuk, në vetëvete, shpik në efektivitet apo sukses. Më mirë, njëri zgjedh nga stilet e llojllojshme në bazë të kërkesës në atë situatë. Duke nxjerrur nga përvoja ime në Kanadë veriore, metafora për ekipet-qen të Inuitëve (populli Eskimez) është përdorur për të ilustruar se si kjo mund të arrihet.

Narcisët dhe ekipet qen: Reflektimet në udhëheqësi

Kur gjyshja ime pa narcisin e parë të pranverës duke shpërthyer nga toka, ajo ka ditur saktësisht se çka të pret. Lulëzim të verdhë madhështor i lakuar në kërcellin e madh të gjelbërt, i njëjtë në kopshtin e saj sikur se Ëordsëorth ka vërejtur në bregun përmbi Ullsëater. Tani, duke shikuar filizat e ri të cilët luftojnë rrugën nëpër baltën e pranverës Kanadeze, më duhet të konsultoj udhëzuesin për mbjellje (Breck's, 1997). A është kjo grumbull i luleve të pastërta e të bardha të Mount Hood-it, apo e verdhë e gjigantit Jonquil, apo portokall-kuqe e Fortissimo-s, apo rozë e dyfisht e Rosy Clouds ...

Sikur është me narcisë, ashtu është me udhëheqësi. Duket se janë aq definicione për udhëheqësinë sa janë ata që shkruajnë për koncepte të tyre. Në kurset e diplomimit dhe programe përgjat Amerikës Veriore dhe përtej gjeneratat të reja janë mësuar për Teoritë X,Y, dhe Z, për 9-9 kërcimet menagjeriale dhe dhe Sistemin 4 organizativ, për elementet lidhëse dhe asaj jo të drejtëpërdrejt ... shpesh herë dështojnë, duket se duhet marrur parasysh vërejtjen e Hughes (1994) e cila thit "duhet të jesh skeptik për modelet e thjeshtëzuara të udhëheqësisë" (f.7). Në këtë letër nuk mundohem që të ofroj një koceptualizim e asaj se çka është udhëheqësia, apo nuk mundohem të krijoj një shkallëzim me të cilin mund t'a masim dhe analizojmë udhëheqësinë. Ta bëj këtë do të ishte të sygjeroj koceptin i cili mund të gozhdohet si flutura në tabel, apo t'a vendosim në shishe (sikur ilac), dhe që çdo person mund, në mënyrë individuale, ofroj konsumatorët me një product të tillë.

Although Fiedler (1996) na gostit me tregime të udhëheqësve idiosinkretike sikur është Lacocca dhe Washingtoni, dhe na jep vërejtje të pranojmë se "udhëheqësia bën ndryshim" (faq. 241), gjenerimi i njëjësve, dhe ndoshta i thjeshtuar, nocioni i teorisë 'njeri madhështor' të udhëheqësisë është vendosur në pozitën e plehrave të grumbulluar të historisë. e Çështja e cila ndërrend duhet të adresohet është brenga se çka do të mbetet pasi që teoria e 'njeriut madhështor' të jetë hedhur poshtë. Çka, është tani, udhëheqësia?

Hyrje

Në këtë artikull fokusimi është tek koncepti i udhëheqësisë pasi që ndërlidhet me rolin e administratorit shkollor, mësimdhënësit udhëheqës, apo drejtorit. Duke përcaktuar udhëheqësinë brenda rolit të saj i injoroj ato elemente të cilat përshtaten me funksionet tjera të marrjes së vendimeve në arsim, siç është mbikqyrja. (Berg, 1995; Patterson, 1993). Më tej, roli i drejtorit është paraqitur Brenda kontekstit të sistemit perëndimor arsimor, veçanërisht atij i cili bazohet në përvojën Anglo-Kanadeze. Kështu këto çështje të ngritura nga Hallinger dhe Leithwood (1996) apo nga Heck (1996), në lidhje me udhëheqësinë jashtë kontekstit perëndimor, nuk janë pjesë e këtij diskutimi. Më në fund më me dëshirë e marr një perspektivë individuale se sa institucionale (Ogawa & Bossert, 1995), dhe me këtë i injoroj ato elemente të ndërlidhura me ndarjen e funksioneve të udhëheqësisë (Hajnal, Sackney, Walker, & Shakotko, 1997) apo zhvillimi i mësimdhënësve udhëheqës (Hart, 1994).

Gjatë shqyrtimit të literaturës vërehet se janë identifikuar disa lloje të udhëheqësisë. Ekuivalentët administrativë të botansitëve holandezë janë duke punuar jashtë orarit për të zhvilluar varietetet e reja për paletat e lodhura të atyre të cilët do të analizonin rolin dhe funksionin e praktikuesve të cilët disi duket se bëjnë ndryshime në funksionet shkollore. Në këtë letër unë shkurtimisht përmbledh 14 lloje të ndryshme të udhëheqësisë të cilat nuk janë identifikuar. Pastaj propozoj se adoptimi i cilësdo nga këto forma të udhëheqësisë në vete, nuk është mënyrë për të arritur sukses si drejtor. Më mirë, është e nevojshme për administratorin shkollor të zgjedh nga varieteti i stileve të udhëheqësisë siç lejon situata. Metafora e një ekipi ekipi qenësh përdoret për të ilustruar se si kjo mund të arrihet.