

صورتی بیان میشود که بولمن و دیل (۱۹۹۱) نیز پیچیدگی، تعارض و عدم اطمینان محیطی را نتیجه تغییرات مداوم سازمانی عنوان کرده و لازمه غلبه بر این موارد را نگرش جدید به نقشهای رهبران و فعالیت های سازمانی می دانند که تحقق شان خلایق مدیران را می طلبد. یافته ها:

یافته های این پژوهش نشان داد که برای تبدیل مدارس به سازمان های یادگیرنده بایستی موارد زیر را در سازمان تا حد امکان عملی ساخت. از جمله اینکه: بایستی زمینه هایی را بوجود آورد که در سازمان با تجربه ترین و متخصص ترین فرد از نظر روابط انسانی، مدیریت علمی سبکها و روشهای مدیریتی، مدیر آموزشی باشد. براساس نیاز، برخی آموزشهای علمی و عملی در کارگاهها و سازمانها برای معلمان، کارکنان و دانش آموزان عملی شود. تخصص ها در نظام آموزشی به روز شوند و براساس علاقه و استعداد کارها به افراد واگذار شوند. زمینه های مشارکت معلمان در فرآیند تصمیم گیری فراهم آیند که طیاً افزایش انگیزه و مسئولیت پذیری آنها را به دنبال خواهد داشت. جلسه ارتباطی مداوم و شبکه ارتباطی قوی و روان بین معلمان و کارکنان با مدیران برقرار شود. رقابت سالم بین مدارس و سایر نظام های آموزشی برقرار شود. نیاز دانش آموزان و جامعه در دستور کار نظام آموزشی باشد و جلب رضایت مشتریان نظام از عمده اهداف سازمان باشد و در نهایت اینکه خود مدیران آموزشی مدارس به آموزش و یادگیری اعتقاد داشته باشند.

بحث و نتیجه گیری :

در سازمان یادگیرنده شیوه های یادگیری تطبیقی جای خود را به یادگیری خلاق داده و به کارکنان به عنوان افراد خلاق برای بازنگری و ابداع ساز و کارهای مناسب عملیاتی نگاه می شود. سازمان هایی که قصد دارند به سمت یادگیرنده بودن حرکت کنند بایستی پنج اصل اساسی از جمله قابلیت شخصی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را رعایت نمایند. در باب قابلیت شخصی با توجه به این که افراد تشکیل دهنده گروه های کاری سازمانند، لازم است با بهره گیری از خلایق خویش در یک زمینه و یا زمینه های گوناگون مهارت داشته باشند. در مورد الگوهای ذهنی، افراد معمولاً در جهت برداشتن از اهداف سازمان حرکت می نمایند بنابراین آگاهی شان از داشتن الگوهای ذهنی مثبت تلاش آنها را در جهت تعالی سازمان متمرکز می نماید. در سازمان های پیشرفته امروزی هم تصمیم گیری به صورت تیمی است و هم اینکه تیم تصمیم گیرنده بایستی آن را به اجرا بگذارند بنابراین خلایق در قالب یادگیری تیمی، می تواند عملکرد تیمی افراد را بهبود بخشد. در مورد آرمان مشترک، هرچقدر افراد دیدگاه مشترکی نسبت به اهداف داشته باشند تلاششان را در جهت رسیدن به آن افزایش می دهند. و آخرین اصل تفکر سیستمی است که منظور از آن دیدن روابط بین اجزا به جای دیدن چیزها و فرآیندها به صورت جداگانه است کل دیدن ارایه راه حل های اساسی را، که به نفع کل مجموعه سازمانی باشد راحت تر می نماید. سنخ پدید آمدن این سازمانها را مشروط به تحقق همزمان این اصول می دانند. در صورت یادگیرنده بودن مدارس مدیر مدرسه نقش های جدیدی را عهده دار می گردد در نقش معلمی می تواند واقعیات را از دید خودش کاملاً تعریف نماید و همکاران را راهنمایی کند تا اینگونه عمل نمایند. در نقش طراح بودن می توانند برای اهداف، آرمان ها و ارزش های اصلی در مدارس، اصول اجرایی طراحی نمایند و اگر دیدگاههایشان شفاف و روشن است دیگران را برای پذیرش آن تشویق نمایند. در نتیجه اینکه با عهده دار شدن نقش خدمتگزاری می توانند خود را در خدمت ایده آل ها، عقاید و افراد سازمان قرار دهند. دیدگاه خدمتگزاری، مدیر مدرسه را برای ایجاد جوی از تعهد و التزام قادر می سازد.

منابع:

- Senge, P.M. (1990). *The leader's new work building learning organization Sloan Management Review*. Fall 1990, pp. 724- 749.
- Bolman, L. G & Deal, T. E. (1991). *Reframing organization Artistry, Choice and leadership*. San Francisco: Jossey Bas.



رهبری خلاق در مدارس به عنوان سازمانهای یادگیرنده

پیمان یارمحمدزاده* - مسعود کیانی** - دکتر سید علی سیادت***

چکیده:

در مقاله حاضر ابتدا با ارائه تعاریفی چند پیرامون خلایق و سازمان های یادگیرنده، تأثیر آنها در پدید آوردن محیطی برای فراگیری انطباقی و خلاق بررسی شده است. سپس برای ورود به بحث رهبری در مدارس یادگیرنده، اصل کشش خلاق که سر آغاز ورود به بحث از این سازمانها است توضیح داده شده است.

در ادامه با مرور اجمالی به پنج اصل این سازمانها از جمله قابلیت فردی، مدل های ذهنی، پیش مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی تأثیر کاربست این اصول در عهده دار شدن نقشهای جدید رهبری در مدارس یادگیرنده از جمله رهبر به عنوان معلم، رهبر به عنوان طراح و در نهایت رهبر به عنوان خدمتگزار بررسی شده است و در نهایت پیشنهاداتی برای مدیران مدارس یادگیرنده برای حرکت به سمت این سازمانها ارائه شده، که آگاهی از آنها می تواند زمینه فعالیت موثر و رشد را به همراه داشته باشد. این مقاله در صدد پاسخگویی به سئوالات زیر است: (۱) چگونه می توان مدارس را تبدیل به محیط های یادگیرنده نمود؟ (۲) آیا خلایق مدیر تأثیری در حرکت مدارس به سمت یادگیرنده بودن دارد؟

روش تحقیق در این مقاله توصیفی - تحلیلی و ابزار جمع آوری اطلاعات، منابع کتابخانه ای است

کلید واژه ها:

سازمانهای یادگیرنده / قابلیت های شخصی / الگو های ذهنی / آرمان مشترک / یادگیری تیمی / تفکر سیستمی / رهبر به عنوان طراح، معلم، خدمتگزار

معادل های لاتین:

Keywords: Learning Organization / Personal Mastery / Mental Models / Shared Vision / Team Learning / Systemic Thinking / Leaders as Designer, Teacher and stewards /

مقدمه:

ظهور سازمانهای اجتماعی و گسترش روز ز افرون آنها یکی از ویژگی های بارز تمدن بشری است که با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگیها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه آنها افزوده می شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافش نیازمند رهبری و مدیریت است، که این مهم در همه زمینه های فعالیت اجتماعی به ویژه در آموزش و پرورش محسوس و حیاتی است. با توجه به اهمیت و نقش مدیریت در سازمانها از جمله مدرسه، مدیران بایستی با بهره گیری از قوه خلاقه خویش به ایجاد سازمانهایی اقدام نمایند که در آن شرایط یادگیری و عملکرد بهتر برای دانش آموزان، معلمان، کارکنان و حتی خود سازمان فراهم باشد. سازمانهایی که علم مدیریت امروزه آنها را سازمانهای یادگیرنده می نامد و کارآمدی شان نیازمند خلایق در روشها و نظامهای مدیریتی است. از جمله مباحث به روز و علمی در زمینه مدیریت، امروزه بحث از سازمانهای یادگیرنده است. سازمانهایی که از دهه ۹۰ میلادی به بعد ظهور و توسعه یافته اند و پیترام سنخ از اساتید دانشگاه MIT اولین نظریه پرداز این تئوری می باشد. علت پدیدار شدن چنین سازمان هایی شرایط، نظریه ها و تغییر و تحولات در محیط های سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است. بنا به نظر سنخ (۱۹۹۰) سازمان یادگیرنده سازمانی است که با فلسفه ای پیچیده، برای پیش بینی، واکنش و پاسخ به تغییرات پیچیده نامعلوم حرکت میکند و این تعریف در

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

** دانشجوی کارشناسی تکنولوژی آموزشی

*** عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

عنوان کتاب: مجموعه خلاصه مقالات هشتمین هفته پژوهش دانشگاه اصفهان ۱۳۸۴

ناشر: حوزه معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه اصفهان

تهیه کننده: دکتر احمد رضا نقش نیلچی

تایپ و صفحه آرایی: بدری صمدانی

چاپ و صحافی: انتشارات دانشگاه اصفهان

تیراژ: ۲۰۰ نسخه

نشانی: اصفهان - میدان آزادی - خیابان هزار جریب - معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه اصفهان

تلفن: ۰۳۱۱ - ۷۹۳۲۱۷۴ - ۷۹۳۲۱۷۱

فاکس: ۰۳۱۱ - ۷۹۳۲۱۷۰

سایت اینترنتی: <http://research.ui.ac.ir>



بسم تعالی
تأیید و تصدیق
دکتر احمد رضا نقش نیلچی
۱۴ مرداد ۱۳۸۴
معاونت تحقیقات و فناوری