

ДИРЕКТОР ШКОЛЕ КАО РУКОВОДИЛАЦ

Посебно обележје руковођења је у томе што оно није само једна од основних функција организације већ је заступљено у свакој од основних функција организације. Оно је подсистем сваке од основних функција. Постоји руковођење организацијом, руковођење управљањем, руковођење руковођењем, руковођење извршавањем, руковођење контролисањем, руковођење евалуацијом. Најважнија карактеристика руковођења је што се њиме активирају појединци у постизању личних и заједничких циљева. Руковођењем се утиче на активност јединке и групе. Руковођење је засновано на социјалној моћи и остварује се извршавањем одлуке. Др Младен Звонаревић дефинише руковођење као категорију социјалне моћи, доминантну у фази реализације (провођење одлуке контрола и валоризација) акционог циклуса а чему претходи фаза припреме акције (замисао, информисање, предлагање и одлучивање). За разлику од руковођења, управљање је коришћење социјалне моћи у фази одлучивања с кључним утицајем на све оне акције које имају стратешко значење за живот и деловање дотичне групе или организације (Звонаревић, 1978).

Код управљања се социјална моћ користи у фази одлучивања (доношења одлуке), а код руковођења се социјална моћ користи у фази реализације одлуке. У садашњим промењеним условима нужно је редеофинисати појам управљања и руковођења. Наиме раније су органи као колективно тело доносили управљачке одлуке. Руководилац се само, извршавајући одлуке, бавио техничко-технолошком страном реализације донетих одлука. Директору као руководиоцу су била ранијим прописима одузета права доношења одлука из материјалне сфере и сфере радних односа. Његова моћ је знатно била умањена, а и одговорност за те ингеренције директору враћене и знатно проширене. Директор, поред тога што доноси руководне одлуке, што усклађује људски фактор и техничко-технолошки процес, сада доноси и управљачке одлуке.

То је суштинска промена. Зато нису прихватљива она мишљења којима се управљање дефинише као доношење одлука колегијалних органа за разлику од руководних одлука које доносе руководиоци.

У личности савременог директора као руководиоца испољава се двојство компетенције управљања и руковођења. Проширена су права, повећан ризик, повећана одговорност. Сада се директор не може скривати иза колективног органа (савет и др.), држати га као штит, параван и тиме прикривати своје лошије резултате. Слаби резултати правдани су често лошим одлукама управних органа. Ако директора именује министар, елиминише се још један паразитаран фактор који утиче на негативну селекцију директора. На ове функције су често бирани они који ће најмање “таласати” који су се прилагодили на осредњост, а своје наредне реизборе обезбеђивати компромисима. Неуспешно и успешно чланове колектива овакав директор је приближно једнако вредновао.

За досадашње ведновање успешности директора као руководиоца у условима када није било могућности да они валоризују своје предузетничке, руководне и организаторске способности, су важили сасвим погрешни критеријуми. И за нашу стварност могло би се прихватити мишљење А. Боројенка изнесено за Округлим столом о теми “Директор, педагог, организатор, извршилац” који је одржан у Москви. Он о директору каже: “Што је директор већи интелектуалац, што глобалније мисли тиме је најчешће био најмање подобан за садашње извршавање својих директорских обавеза. Званична оцена органа народног образовања о раду директора заснивала се, пре свега, на способностима директора да у тачно утврђеном року подноси извештаје, да има белешке, информације које никоме нису потребне и тако даље. Такав посао боље обавља човек који примитивно мисли, он се према оваквим обавезама односи одговорније.” (Москва, 1991).

Директор – организатор, менаџер професионалац-истраживач-мислилац све ће више бити на цени јер ће од личности директора и његових способности убудуће више зависити успех сваке установе, па и школе.