

АУТОРИТЕТ ДИРЕКТОРА ШКОЛЕ

Постоје тешкоће у прецизном дефинисању ауторитета. По неким, ауторитет је моћ утицаја, а по другима снага уважавања руководиоца од стране сарадника. Ауторитет се заснива на знањима, способностима и другим особинама које руководиоца поседује и испољава.

У појму ауторитета имплициран је неки извор моћи било да је моћ заснована на знањима и способностима руководиоца или да је израз одређеног статуса у хијерархији руковођења. Ауторитет подразумева прераспodelу различите моћи у руковођењу и организацији рада школе.

Ђ. Сужњић, у једном ширем контексту, “под ауторитетом подразумева сваки извор моћи којему се немоћни појединци и групе окрећу ради било какве помоћи – било да желе добити информацију, било да желе проверити неку информацију, било да желе оснажити стару информацију и од кога су зависили без обзира да ли су свесни своје зависности или нису”.

У сваком случају ауторитет је везан за неку моћ. Та моћ може бити заснована на снази знања и способности која потчињеним и сарадницима улива однос поштовања и уважавања. Али, ауторитет директора може бити базиран на моћи која произлази из положаја, из снаге његове функције, овлашћења као наредбодавца, овлашћеног појединца да захтева, кажњава, прима и отпушта раднике, замењује сараднике. Кад је реч о ефикасности руковођења, ни ову врсту ауторитета не треба потцењивати, мада увек у првом плану мора бити ауторитет грађен на снази уверавања сарадника, на знањима и способностима као основним вредностима.

Директор у очима наставника, стручних сарадника и помоћника мора имати снажан ауторитет, грађен на знању, способности руковођења, личним вредностима. Прави ауторитет се заснива на познавању педагошке организације рада, на уважавању личних вредности и достојанства сваког појединца, на демократском стилу руковођења и истинској жељи да се остварују постављени циљеви.

Ауторитет директора не сме да доведе у питање самосталност па и независност појединца, не сме да појединца претвара у неки живи аутомат који говори, појединца који поданички и без личног става и креације обавља одређене послове. Не може да се заснива на оној изреци из Јеванђеља по Матеју: “Ако ко хоће за мношћем, нека се одрекне себе, и узме крст свој и иде за мном.”

Ауторитет мора бити рационалан, да се њиме успоставља таква организација која у основи служи задовољењу и општих али и појединачних жеља, циљева и потреба радника, да буде у функцији бољег руковођења и организације што за последицу има остварење и бољих педагошких, и не само педагошких, резултата рада школе.

Е. Фром разликује рационални и ирационални ауторитет. Разлику између ова два ауторитета Ђ. Сужњић илуструје на два примера. “И односи између професора и студента и робовласника и роба заснивају се на супериорности једног над другим. Интерес професора и ученика су исти. Професор је задовољан ако му пође за руком да унапреди ученика; ако не успе у томе, неуспех је и његов и учеников. Робовласник, с друге стране, жели да експлоатише роба што може више, што више може да извуче из њега, он је задовољнији. У исто време роб тежи да одбрани што боље свој захтев за минимумом среће. Ови интереси су антагонистички, и оно што користи једном, штети другом.” На овим примерима уочљиве су разлике између ова два ауторитета. У рационалном су заступљени елементи љубави, уважавања, захвалности, а у ирационалном су садржани елементи мржње, супростављања, избегавања, непријатељства и других негативних психолошких стања.

Рационални ауторитет се заснива на истини, ирационални на обманама и квази вредностима. Први на разуму, други на страху. Код рационалног ауторитета статус, функција није темељ на коме почива његова моћ, већ се моћ овог ауторитета заснива на истини, знањима, способностима директора и других руководиоца.

На жалост, често је важније ко нешто каже него шта каже. Више се вреднује ауторитет извора него ауторитет истине. “Поучне су речи оца који, испраћајући сина на пут у високо друштво, саветује: “Кад људи буду сазнали како висок положај у друштву припада баш теби, твоје речи ће толико бити на вредности да ћеш временом све мање пазити на речи тј. моћи ћеш да изговориш речи без икаквог смисла, или пуне лажи, али ће оне у ушима и духу твојих слушаца одзвањати као новости и несумњиве истине. Моћ је реч пред којом овај свет пада на колена. Не смета што си ништа ако си нешто.”

Постоје и друге класификације ауторитета руководиоца. Јосип Малић наводи неке од врста лажног ауторитета по класификацији А. Јаегер, мада ове врсте помиње и Макаренко кад говори о родитељском ауторитету.



Шта значи и којим параметрима је одређен ауторитет директора

- Ауторитет угњетавања заснива се на издавању наређења. Он захтева, контролише, кажњава, стимулише. Овај ауторитет се заснива на репресији, страху и ствара безвољност, спутава иницијативу, рађа полтроне, улизице.

- Ауторитет растојања заснива се на дистанци коју директор успоставља према сарадницима. Често руководиоци на овај начин скривају своју недовољно изражену организаторску способност, своје незнање, не желе да “из близине” неко завири у њихову “тамну кутију”, јер би то умањило њихов на квази вредностима и формалним статусима изграђени ауторитет. Свођење односа само службене комуникације јесте битно обележје овог ауторитета.
- Ауторитет уображености се заснива на формалном хијерархијском статусу, положају и овлашћењима које из овог положаја произлазе. Руководиоци који граде овакав ауторитет често сматрају да су најзаслужнији, истичу сваки корак који учине, саморекламирају и мале успехе дајући им висока вербална значења. Своје успехе надувавају, према другима се односе са висине. Често се “ките” познанствима важних личности, прикупљају рекламне епизоде. Када су на неком скупу који бележи камера, седну поред “важне” личности, заузму најбоље место како би били виђени на снимку, како би свом колективу могли ставити на знање да су они “неко” а не обични директори. Наручују и режирају хвалоспеве, “монтирају” да их неко као заслужне предложи за чланове у неком органу или, пак, за неку награду.
- Ауторитет педантизма заснива се на ригидности, ситничарењу, бирократском односу, поштовању спољне форме, формалној дисциплини, тачности долажења и одлажења са посла, што није ни сувишно ни спорно, али педантне суштина не интересује, нити у њу улазе а ако и улазе онда је то инвентарисање безначајних детаља. Они броје лишће, а од лишћа не виде стабло.
- Ауторитет резонерства заснива се на придикама, поукама које су сиве, често сувишне и беживотне које спутавају распламсавање самоиницијативе, креативности, самосталности и одговорности радника и сарадника у раду. Сталним придикама, по принципу “речи, речи, ко ће од вас да нас лечи”, овакви директори “резонери” себе гурају а маргину. Радници постају резистентни на њихове празне и беживотне поуке, обећања, крута “наравоученија”.
- Ауторитет подмићивања заснива се на обећањима, на пројектовању нестварне боје сутрашњице, на благостању које “само што није наступило” и које ће директор колективу донети и подарити.
- Ауторитет доброте се гради на “тапшању по раменима”, уз одобравање сваког поступка које чланови колектива учине. Такав директор за све има разумевање, једнако хвали све без обзира на успешност. Нема разликовања успешног радника од мање успешног и неуспешног. Он све дозвољава, спреман је да награди и оне који не заслужују. Избегава расправе а посебно конфликте. Он се залаже да све буде у миру. Поборник је девизе “не таласај”. Компромис је средство излаза у свакој ситуацији.

Ауторитет као моћ утицаја на ефикаснију организацију рада спада у важна питања руковођења. Наведена обележја ауторитета са негативним предзнаком треба да укажу на потребу селекције кадрова за директорске функције према знању, личним вредностима и организаторским способностима.