

سبک مدیریت در انگیزه بخشی به نظام آموزش و پرورش دانش آموزان و دانشجویان



علی شب بویی

کارشناسی ارشد مدیریت، رئیس اداره بودجه، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران
ashabbooe@yahoo.com

چکیده

انگیزه علت رفتارهاست. انگیزه به فرآیندهایی اطلاق می‌شود که به رفتار نیرو و جهت می‌دهد. در واقع انگیزه محرک انسان در انجام هر کاری بوده و اگر انسان در انجام کار و یا رفتاری انگیزه نداشته باشد، آن کار را ترک خواهد کرد. سبک‌های مدیریتی آزاد منشانه و رابطه مدار، در محیط‌های آموزشی سبب انگیزه و رضایت شغلی اساتید و معلمان شده، در اثر بخشی و کارایی آنان تاثیر بسزایی دارد. به امید آنکه مدیریت آموزش و پرورش، امری عادی و مرسوم تلقی نشده و مدیران آموزشی در چارچوب صرف اعمال ضوابط، بایدها و اتکاء به قدرت رسمی، محبوس و محدود نگردند، بلکه بیش از آن، زمینه برای ایجاد و توسعه روابط انسانی به ویژه مدیریت آموزشی فراهم گردد. روش گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (اینترنت) و تجربه و تخصص محقق استفاده شده است. در این مقاله سعی گردیده به سبک‌ها و روش‌های مدیریت، در نظام آموزش و پرورش دانش آموزان و دانشجویان پرداخته شود.

واژگان کلیدی: مدیران آموزشی، آموزش و پرورش، سبک مدیریت، انتخاب مدیران.

۱- مقدمه

در جهان امروز، توسعه هدف اصلی جوامع و از مهمترین سیاست‌گذاری‌های دولت‌ها محسوب می‌گردد. بدیهی است که توفیق جوامع در زمینه‌های فرهنگی، سیاسی، و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویاست و مدیریت موثر نقش اساسی در هدایت نظام آموزشی در نیل به اهداف توسعه بر عهده دارد. از زمان تشکیل آموزش و پرورش به صورت رسمی در کشورها، حدود یک قرن می‌گذرد. در خلال این مدت نظام آموزشی در اثر تحولاتی که در سطح جامعه رخ داده است از جهات گوناگون وسعت و گستردگی پیدا کرده است و این امر اهداف، وظایف و مسئولیت‌های آن را پیچیده تر و اداره امور را به مراتب دشوارتر نموده است.

۲- ویژگی‌های مدیران آموزشی

آموزش و پرورش، رشته‌ای بسیار تخصصی و پیچیده است که اداره امور آن، نیاز به کارشناس مجرب، عالم و توانا دارد و از عهده هر کس که مختصر تجارب عملی و آشنایی کمی با مدیریت دارد بر نمی‌آید. زیرا سازمان‌های آموزشی و پرورشی، با دیگر سازمان‌های اداری، اقتصادی، بهداشتی، صنعتی، و ... هم به لحاظ دامنه وظایف و عمق تجارب و هم به لحاظ علم و دانش و وظیفه‌ای که در ارتباط با تعلیم و تربیت کودکان، نوجوانان و جوانان باید داشته باشند، کاملاً متفاوت است و توجهات خاصی را می‌طلبد.

بدین جهت مدیران آموزش و پرورش علاوه بر آگاهی کامل از علم مدیریت، اصول و تئوری‌های آن باید شرایط و ویژگی‌هایی را دارا باشند که برخی از مهمترین آن‌ها عبارتند از:

۱. در زمینه مدیریت، دارای مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی باشد.
۲. به کار خود به عنوان مدیر آموزشی، نگرشی آگاهانه و علمی داشته باشد.
۳. با اصول و فلسفه آموزش و پرورش و آراء و عقاید مریبان بزرگ تربیتی آشنایی داشته باشد.
۴. اصول و مبانی برنامه ریزی درسی و آموزشی را به خوبی بداند و از سوابق و تحولات تاریخی آن آگاه باشد.
۵. با سازمان و اداره آموزش و پرورش در کشورهای مختلف جهان یعنی آموزش و پرورش تطبیقی، آشنایی لازم را داشته باشد.
۶. نظام آموزش و پرورش کشور را به خوبی بشناسد از سوابق و تحولات تاریخی آن آگاه باشد.
۷. در زمینه علوم تربیتی و روانشناسی، دانش و معلومات کافی بدست آورده باشد تا در هنگام مشکلات معلمان مدارس را راهنمایی کنند.
۸. مسائل و مشکلات روانی و رفتاری اساتید را در پرتو علوم روانشناسی تشخیص دهد و در حل آنها کوشش نماید.
۹. با اصول بودجه بندی و بودجه متداول و برنامه‌ای آشنایی داشته باشد.
۱۰. روابط و مناسبات متقابل میان دانشگاه، خانواده و جامعه را درک کند و برای رسیدن به اهداف آموزشی آن‌ها را مورد استفاده قرار دهد.
۱۱. با راه‌های گوناگون اندازه‌گیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی آشنایی لازم را داشته باشد.

۱۲. کلیات روش‌ها و فنون تدریس را به خوبی بدانند.

۱۳. از مبانی علم جامعه‌شناسی و جامعه‌آموزش و پرورش به خوبی آگاهی داشته باشد تا بتواند رابطه متقابل بین جامعه و تعلیم و تربیت را از ابعاد گوناگون مورد توجه قرار دهد و بداند که چه مسئولیت و رسالت عظیمی در این مورد بر عهده دارد.

۱۴. به اهمیت آموزش و پرورش به عنوان بهترین وسیله برای ایجاد تغییر ارزش‌ها، هنجارها و رفتارها آگاه باشد و بداند هرگاه هدف‌های آموزشی تغییر کند و نظام تازه‌ای به منظور تحقق بخشیدن هدف‌ها و ارزش‌های جدید بوجود آید، در آن صورت مشکلات اجتماعی و نقایص رفع خواهد گردید و پرورش نیروی انسانی متخصص و تحصیلکرده و کارآمد، برای رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی امکان پذیر خواهد بود.

۱۵. بتواند مشکلات و مسائل مدارس و نظام آموزشی را در رابطه با شرایط و ویژگی‌های جامعه تجزیه و تحلیل کند.

۱۶. به مسئولیت‌ها و وظایف چند بعدی آموزشی، ارشادی، فرهنگی، اجتماعی و اداری واقف باشند.

۱۷. از سلامت جسمانی، روانی و شخصیتی کامل برخوردار باشند.

۱۸. سابقه آموزشی و معلمی، حداقل به مدت پنج سال داشته و سال‌ها در این زمینه تجربه کسب کرده باشند. زیرا بسیار نادر است کسی بتواند وظایف مربوط به مدیریت را به خوبی انجام دهد بدون آنکه مدت زیادی از دوران خدمت خود را در انواع خدمات آموزشی و کارآموزی نکرده و آشنایی لازم را به دست نیاورده باشد.

۱۹. قوانین و مقررات نظام آموزشی را به خوبی بدانند و برای حل مشکلات مدارس از آن‌ها مدد بگیرند.

۲۰. مدیران و رهبران آموزشی باید کودکان و جوانان را یاری کنند تا استعدادها و توانایی‌های خود را کشف کنند و راهنمایی شوند تا رشته تحصیلی، یا شغل و حرفه مناسب برای خود برگزینند. آن‌ها باید پسران و دختران ما را با مهارت‌های اساسی و لازم آشنا و برای زندگی در جامعه آماده سازند.

۲۱. به شاگردان خود فرصت دهند تا استعدادهای خلاق خود را شکوفا سازند و با همکاری یکدیگر طرح‌های تنظیم شده را به اجرا در آورند.

۲۲. مدیران آموزشی، باید آگاه باشند که هدف‌های آموزش و پرورش در یک جامعه، ممکن است وسیله‌ای برای حفظ شرایط موجود و تسلیم به سرنوشت و مقدرات باشد، یا برعکس، انسان را حاکم بر سرنوشت خود سازد و در تکاپوی زندگی مرفه‌تر و ایجاد جهان بهتری او را یاری کنند.

۲۳. با نظام فرهنگی جامعه و ارزش‌ها و هنجارهای آن آشنا و به اهمیت و نقش آنها، واقف باشد و بداند که تاثیر ارزش‌ها و هنجارهای نامناسب و غلط، چنان عمیق و گسترده است که می‌تواند حتی در کارآیی و عدم کارآیی، اهمیت ندادن به وقت، فرار از کار و بی‌زاری از آن، بی‌اهمیت شمردن ثمر کار خود، کم‌اهمیت شمردن برخی مشاغل و برتر شمردن بعضی مشاغل دیگر، بسیار موثر است. به عبارت دیگر باید بدانند که «نظام فرهنگی» جامعه نقش مهم و سازنده‌ای در به وجود آوردن روحیه تازه که متناسب با دنیای جدید و فعالیت‌های اقتصادی و قبول اصلاحات اجتماعی است بر عهده دارد.

۲۴. مدیران آموزش و پرورش باید آگاه باشند که چه راهی را می‌پیمایند و چه هدف‌هایی را دنبال می‌کنند و آیا این هدف‌ها و خط مشی بنابر مصالح ملی و مملکتی است یا زیر نفوذ گروه خاصی که به نام «گروه فشار» نامیده می‌شود قرار داد و احیانا به خدمت می‌نماید و ندانسته سنگ آن‌ها را به سینه می‌زنند. زیرا آن‌ها باید بدانند که آموزش و پرورش در حال حاضر، در بسیاری از کشورهای جهان، وسیله‌ای است که عده کمی از افراد و گروه‌ها، افکار و اعمال

اکثریت مردم را زیر نفوذ و تسلط خود در می‌آورند و برای مهار کردن ذهن کودکان و نوجوانان، کشمکش و جدالی که در تاریخ بشر بی نظیر است وجود دارد.

۲۵. مدیران آموزشی باید از این خصوصیت و توانایی برخوردار باشند که از امکانات بخش خصوصی در جهت پیشبرد هدفهای آموزشی استفاده نمایند و بتوانند با آنها رابطه دو جانبه و زنده ای برقرار کنند. علاوه بر این، خود را از جهت کمی و کیفی با تکامل صنعتی سازگار کنند.

۲۶. مدیران و مسئولان آموزش و پرورش، در هر مقام و مرتبه ای که هستند باید در برابر وسوسه‌های شیطانی که آنان را به سوء استفاده از اختیارات قانونی وادار می‌کند ایستادگی نمایند. آنها باید رضایت خاطر خویش را در خدمت به خلق و انجام وظیفه و ارضای خاطر مراجع کنندگان بجویند نه در تحکم و فرمانروایی بر آنان.

۲۷. مدیرانی که در سلسله مراتب بالای اداری باید بتوانند از عهده قضاوت درباره تمام مسائل آموزش و پرورش از نظر فنی، اداری و مالی برآیند و با نظام‌های آموزشی معمول در کشور خود و سایر کشورهای جهان آشنایی کامل و ارتباط داشته باشند. مدیران آموزشی باید بدانند که معلمان آینده، فقط واسط انتقال مقداری معلومات برای زینت دادن ذهن جوانان نیستند.

بلکه آنها چون، معماران، پیکرترشان و کارشناسان قابل هستند که باید موضوع کار خود یعنی طبیعت شاگردان و دستگاه تفکر آنان و نیز محیط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و ... عصر خود را به خوبی بشناسد تا بتواند افرادی، متناسب با نیازهای حال و آینده جامعه پرورش دهند. در این صورت، کلاس درس و محیط‌های آموزشی چنین معلمان و مدیرانی، محلی نیست که در آن کودکان و نوجوانان، سخن‌های معلم یا نوشته‌های کتاب های درسی را چون وحی آسمانی به حافظه بسپارند و فقط برای امتحانات آماده شوند، بلکه کار گاهی است که در آن شاگردان عقل خود را آزادانه بکار می‌اندازند و درباره مسائل مورد توجه خویش، می‌اندیشند و مفاهیم علمی و اخلاقی خود را بر بنیاد مشاهده و تحقیق علمی استوار سازند و به آنچه گذشتگان گفته و بدیهی انگاشته اند، بسنده نمی‌کنند (قرائی مقدم، ۱۳۹۶).

۳- تعاریف مدیریت

۱. وایلز مدیریت و رهبری آموزشی را مترادف با تسهیل‌کنندگی می‌داند، او می‌گوید: «رهبری آموزشی عبارت از یاری و مدد به بهبود کار آموزشی است و هر عملی که بتواند معلم را یک قدم پیش تر ببرد، رهبری آموزشی خوانده می‌شود.»

(جمالی، ۱۳۷۷)

(منظور از تسهیل‌کنندگی مدیر در امر آموزش این است که چون مدیر در تعیین و تشخیص هدایت و راهنمایی معلمان و همچنین در برقراری ارتباطات موثر با آنان، سهم موثری را بر عهده دارد در واقع به عنوان تسهیل‌کننده امر آموزش است. همان طور که اساتید با هم اختلاف دارند معلمان هم از نظر اخلاقی، روش تدریس، ... با هم تفاوت دارند مدیر باید مهارت شناخت معلم خود را داشته باشد و با توجه به خصوصیات و ویژگی‌های فردی معلم او را در جهت بهبود کار خود یاری رساند اگر کمک و یاری مدیر به همه معلمان به یک روش باشد مدیر موفق نخواهد بود چون ممکن است کمک و یاری او به یک معلم مناسب باشد ولی با علایق و ویژگی‌های معلم دیگر سازگار نباشد.)

۲. «مدیریت آموزشی فرآیندی است اجتماعی که با استفاده از دانش مدیریت و تجربه عملی و با آگاهی و بهره‌گیری از علوم تربیتی، کلیه امکانات و منابع مادی و انسانی را در جهت تقویت یاری و بهبود تعلیم و تربیت هم سو و هماهنگ نموده برای رسیدن به اهداف آموزشی محیط مساعد مناسب را فراهم می‌سازد.»

(میر کمالی، ۱۳۹۳)

(مدیریت جریانی است که با اجتماع و جامعه انسانی ارتباط پیدا می‌کند مدیر با استفاده از آگاهی، دانش، معلومات و تجربه خود از تمام امکانات مادی و انسانی استفاده می‌کند تا بتواند به تعلیم و تربیت یاری رساند در واقع با این کار خود یک محیط مناسبی را فراهم می‌کند تا هر چه بهتر به اهداف آموزشی برسند.)

۳. «ماری پارکر فالت، در تعریف مدیریت می‌گوید:»

«مدیریت هنر انجام دادن کارها بوسیله دیگران است.»

(مقدس و کاشفی، ۱۳۷۰)

در این معنی هر کس بتواند کارها را با استفاده از نیروی دیگران به انجام برساند مدیر است. یعنی مدیر هماهنگ کننده و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی برای رسیدن به هدف‌های مطلوب در یک سازمان است که این فعالیت‌ها با حداکثر کارایی همراه است.)

۴. مدیریت آموزشی عبارت است از کلیه نظریه‌هایی که برای اداره مراکز آموزشی به ویژه دانشگاه مطرح شده و

مدیریت آموزشی، کار بست این نظریه‌ها در عمل است (قورچیان، ۱۳۷۵) (خورشیدی، غندالی، ۱۳۸۱).

برای بهتر اداره شدن مراکز آموزشی نظریه‌ها و دستور العمل‌هایی مطرح می‌شود که مدیران باید به آن عمل کنند تا به هدفهای آموزشی برسند. مثلاً یکی از این نظریه‌ها این است که مدیران باید روابط انسانی مطلوب با کارکنان و دانش‌آموزان دانشگاه برقرار کنند همه مدیران به این امر واقف هستند ولی مدیری که بتواند این رابطه را در اخلاق و رفتارشان نشان دهد توانسته است این نظریه را در عمل به کار بندد.)

۵. مدیریت آموزشی صرفاً یک واژه یا عبارت نیست که مربوط به شخص مدیر، معاون، و حتی مربیان باشد. مدیریت آموزشی تعادل و تضارب افکار و اندیشه انسان‌ها و تدبیر در به ثمر رساندن اهداف آموزش و پرورش از پیش دبستانی تا آموزش عالی و دانشگاه هاست.

(اصلی پور، ۱۳۹۵)

(آن چه در این تعریف مهم به نظر می‌رسد این است که در آموزشگاه فقط مدیر، یا معلم و یا دانش‌آموز نقش ندارند بلکه همه آن‌ها به صورت گروهی مطرح هستند از هم نقش می‌گیرند و بر هم تاثیر می‌گذارند پس در یک محیط آموزشی ممکن است افکار و اندیشه انسان‌ها با هم یکی باشد یا اختلاف نظر با هم داشته باشند وظیفه مدیر در میان این تعادل و تضارب اندیشه‌ها این است که راه‌حلی را در نظر گیرد که علاوه بر رفع شدن مشکل، بتواند به اهداف آموزشی و پرورشی (در سطوح مختلف تحصیلی) برسد.)

۶. رهبری و مدیریت آموزشی یعنی یاری به ایجاد فرصت‌های بهتر برای تعلیم و تربیت است.

(وایلز، ۱۳۹۲)

(منظور وایلز از این تعریف این است که در محیط آموزشگاه فقط استاد یاد نمی‌گیرد یعنی تنها آموزش و پرورش استاد مطرح نیست بلکه مدیر می‌تواند با ایجاد محیطی مناسب فرصت‌هایی را فراهم آورد که معلمان هم تعلیم ببینند. منظور از محیط

مناسب محیطی است که روابط انسانی قوی برقرار می‌باشد. در این محیط علاوه بر اینکه انگیزه معلم برای آموختن زیاد است انگیزه او برای آموختن هم زیاد خواهد بود که نتیجه آن رسیدن به اهداف آموزشی معلم و دانش‌آموز است.)

۷. مدیریت آموزشی فرآیند اجتماعی مربوط به هویت دادن، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن، وحدت بخشیدن تمام نیروهای رسمی و غیر رسمی، انسانی و مادی سازمان یافته در یک نظام واحد و یک پارچه می‌باشد که برای دست‌یابی به هدف‌های از پیش تعیین شده طراحی شده است.

(اصلی پور، ۱۳۹۵)

در این تعریف مدیریت آموزشی جریانی است که به جامعه و نیروهای انسانی و منابع مادی که به صورت سازمان یافته هستند مربوط می‌شود. تلاش تمام این نیروها رسیدن به اهدافی است که در برنامه ریزی‌ها طراحی شده است. کار مدیر هم این است که به این نیروهای انسانی و منابع مادی وحدت بخشد، به نیروهای انسانی رسمی و غیر رسمی احترام و ارجحیت بگذارد یا به منابع مادی توجه کند تا آن‌ها در جای خود باقی بمانند، در نیروهای انسانی انگیزش ایجاد کند تا کارآیی بیشتری داشته باشند و بتوانند به صورت یک کل در یک نظام واحد و یکپارچه فعالیت کنند.)

۸. میرکمالی (۱۳۹۳) معتقد است: «از آنجا که دانشگاه نظام صد در صد انسانی است که عامل انسانی هیچ سازمانی، مثل یک کارخانه و یا حتی یک بیمارستان به اندازه دانشگاه قوی نمی‌باشد. مدیریت آموزشی را با تکیه بر بعد انسانی آن از یک سو، و با توجه به هدف الهی آن از سوی دیگر، «کارکردن با مردم، میان مردم، برای مردم، به خاطر خدا» می‌داند.

(این تعریف به انسان و رفتارهای او در پیشبردهای آموزش، توجه خاصی دارد و منابع انسانی را از تعیین کننده ترین منابع مراکز آموزشی به حساب می‌آورد. چرا که سازمان آموزش و پرورش محیطی به تمام معنا انسانی بوده و مدیریت آن در شبکه ای گسترده و در عین حال پیچیده از روابط انسانی فعالیت می‌کند. مولف همچنین به اهداف الهی کار مدیریت هم توجه دارد و کارکردن را به خاطر خدا در میان مردم می‌داند.)

و در جای دیگر می‌گوید:

۹. «مدیریت آموزشی فرآیندی است اجتماعی که با بکارگیری مهارت‌های علمی، فنی و هنری کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه‌های انگیزش و رشد با تامین نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، اساتید و کارکنان به طور صرفه جویانه به هدف‌های تعلیم و تربیت برسد.»

(خورشیدی و غندالی، ۱۳۸۱).

۱۰. مدیریت یعنی به وجود آوردن و حفظ کردن محیطی که در آن افراد بتوانند در جهت بر آوردن هدف‌های معینی به طور موثر و کارآمد فعالیت کنند. (علاقه‌بند)

(بابلی و یوزباشی، ۱۳۸۳)

(مدیریت باید رفتار، روابط و محیطی را به وجود آورد و در آن امکاناتی را پیش بینی کند که افراد آن سازمان یا اداره، دارای سلامتی جسمی، روانی و عاطفی باشند تا بتوانند به طور موثر و مفید برای بر آوردن اهداف سازمان فعالیت کنند.)

۱۱. فراگرد تبدیل اطلاعات به عمل - این فراگرد تغییر و تبدیل را تصمیم‌گیری می‌نامیم. (فورستر، ۱۹۲۶)

(بابلی و یوزباشی، ۱۳۸۳)

هر مدیری باید علاوه بر علم مدیریت، هنر و توانایی ابداع شیوه‌ها و روش‌های اجرایی و ابتکاری متناسب، جهت اداره و مدیریت اجرایی دانشگاه را نیز داشته باشد تا مدیریت موفق به حساب آید. یعنی چنانچه هر مدیری دارای تجربه کافی در تصمیم‌گیری باشد (هنر مدیریت) و از تکنیک‌ها و روش‌های علمی نیز استفاده کند (علم مدیریت)، از موفقیت بیشتری در مدیریت برخوردار خواهد بود.

۱۲. فراگرد هماهنگ سازی فعالیت فردی و گروهی در جهت هدف‌های گروهی (دانلی و همکاران، ۱۹۷۱).

(مهمترین و اساسی‌ترین هدف مدیریت آموزشی، رسیدن به اهداف کلی تعلیم و تربیت است. بدین منظور سازمان‌های گوناگون آموزشی، در هر مقطع تحصیلی، اهداف خاصی را دنبال می‌کنند و از طریق یک سلسله از فعالیت‌های هماهنگ و مستمر (فردی و گروهی)، کوشش می‌نمایند تا به آن اهداف کلی و رفتاری دست یابند).

۱۳. مدیریت علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب با حداکثر کارایی (از کتاب هنری فیول).

(جاسبی، ۱۳۸۱)

(مدیریت هم علم است و باید آن را آموخت و تجربه کرد و هم هنر زیرا هنر عبارت از مهارت در انجام کاری که بوسیله تجربه، تکرار و مشاهده به دست آمده باشد.

مدیر با علم و هنر خود فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه را با اهداف کلی تعلیم و تربیت هماهنگ می‌کند بر فعالیت‌های دسته‌جمعی نظارت و کنترل دارد و با هدایت و رهبری اعضاء و فعالیت‌های آنان سعی در رسیدن به اهداف مطلوب با حداکثر کارایی را دارد).

۱۴. مدیریت آموزشی یعنی آن بخش از فعالیت مراکز آموزشی که مستقیماً با امر آموزش و پرورش و یادگیری مرتبط است.

مدیریت آموزشی، هماهنگی بین متغیرها و پارامترها است (علاقه‌بند، ۱۳۷۷).

(خورشیدی و غندالی، ۱۳۸۱)

(این تعریف نشان می‌دهد که هر مسئله یا فعالیتی که در دانشگاه اتفاق می‌افتد یا وجود دارد در ارتباط با مدیریت آموزشی است. از جمله فعالیت‌های مربوط به برنامه‌های آموزشی، روش‌ها و وسایل تدریس مشاوره‌ها و جلسات مختلف، مواد و محتوای دروس، فعالیت‌های فوق برنامه و ... اموری هستند که به مدیریت مربوط می‌شود و یک مدیر باید در جریان تمام مسائل آموزشی و برنامه‌های غیرآموزشی قرار گیرد تا بتواند یک هماهنگی میان تمام متغیرها که عوامل درونی هستند (مانند کلاس، دانشگاه، اهداف و ...) با پارامترها که عوامل بیرونی هستند برقرار کند. (منظور از عوامل بیرونی قوای سه‌گانه و مجلس و ... است) یعنی کارهایی که مدیر در دانشگاه انجام می‌دهد باید مطابق با قوانین و مقرراتی باشد که در نظام آموزشی وجود دارد و قبلاً به تصویب مجلس رسیده است).

۱۵. مدیریت آموزشی عبارت است از فرآیندی برای حل مسایل مربوط به تامین هدف‌های سازمان به نحو مطلوب از طریق استفاده موثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک محیط در حال تغییر.

(کریتنر، ۱۳۸۷)

(در هر سازمانی مسائل مختلفی پیش می‌آید که وظیفه مدیر این است که برای رسیدن به اهداف سازمان به نحو مطلوب مسائل را حل کند، محیط هر سازمانی متغیر است یعنی وضع ثابت و ایستایی ندارد پس روش مدیریت مدیر هم نباید یکسان باشد، منابع سازمان به ویژه در آموزشگاه‌ها محدود است مدیر باید از منابع کمیاب حداکثر استفاده را به عمل آورد پس، مدیر مسائل خود را در یک محیط متغیر با امکانات محدود به بهترین شیوه حل می‌کند تا به اهداف سازمان خود برسد).

۴- نظریه مدیریت علمی

نهضتی که در تاریخ تحول اندیشه‌های مدیریت به مدیریت علمی معروف است، در اوایل قرن بیستم پدید آمد. بنیان‌گذاران آن کارورزان یا دانشمندان یا مهندسانی بودند که در موسسات صنعتی و دولتی کار می‌کردند و مهمترین مسئله مورد توجه آنان در مدیریت، کارآیی بود. یعنی، بالا بردن سطح تولید و بیشینه سازی بازده. از این رو، کوشش آنان بر این بود که مسائل سطح کار و تولید را با توسل به روش‌های منظم علمی حل کنند.

بنیان‌گذار این نهضت، فردریک تیلور، ابتدا کارگر ساده کارخانه بود که ضمن کار، از راه تجربه، مهندسی آموخت و به سرعت ترقی کرد و به سر مهندسی کارخانه رسید. او مجموعه عقاید خود درباره مدیریت را در کتاب اصول مدیریت علمی (۱۹۱۱) منتشر کرد.

8

ویژگی بارز مدیریت علمی، تاکید بر مدیریت در سطح عملیاتی، مطالعه علمی عملیات به منظور تشخیص عوامل موثر بر آن و کشف موثرترین روش انجام کار است. منظور تیلور از علم و روش علمی، مشاهده و ارزشیابی منظم است. او معتقد بود که به مدد اصول علمی می‌توان فعالیت‌های تولیدی را تحت نظم درآورد و کارآیی را افزایش داد. به این منظور، او اصول مهندسی انسانی را که شامل مطالعه زمان، حرکت، روش و سایر فتون و ابزار مدیریت علمی است، مورد استفاده قرارداد و با حذف کلیه عوامل اضافی و نامربوط کار، وظیفه اصلی و حداکثر تخصص در آن را مورد تاکید قرار داد. اصولی که او برای حل مشکلات مدیریت در سطح عملیاتی پیشنهاد کرد عبارتند از: ۱. گسترش علم آگاهی در کار. ۲. انتخاب کارکنان بر مبنای علمی و افزایش مداوم مهارت آن‌ها. ۳. هماهنگ کردن علم کار با کارکنانی که بر مبنای علمی انتخاب شده و آموزش دیده اند. ۴. تقسیم منطقی کار و مسئولیت آن، میان کارکنان و مدیران که در آن مسئولیت برنامه ریزی و سازماندهی کار، بر عهده مدیران می‌باشد.

از لحاظ این نظریه، سازمان، ساخت و کار یا ماشینی برای تهیه نیروی جسمی افراد انسان برای ایفای موثر وظایف تلقی می‌شود. فردریک تیلور بانی مکتب مدیریت علمی، با ملاحظاتی درباره‌ی کارایی تولید و محدودیت توانایی جسمی افراد انسان، پیشنهادهایی برای اثر بخشی سازمان‌ها ارائه داد.

تیلور چاره‌ی عدم کارآیی سازمان‌ها را اعمال مدیریت علمی (روش منظم) می‌دانست. مفاهیم اصلی این نظریه عبارتند از: ۱. طراحی دقیق شغل و وظیفه ۲. انتخاب دقیق کارکنان برای انجام وظایف ۳. استاندارد کردن دقیق ابزارها و رویه‌های انجام کار بر اساس مطالعات دقیق.

مبنای فلسفی این اندیشه‌ها بر این آموزه‌ی اقتصادی استوار است که انسان فقط با رفاه اقتصادی و بهبود آن انگیزش پیدا می‌کند. بنابراین باید در سازمان یک ساز و کار منظم پاداش طراحی نمود تا کارکنان با حداکثر تلاش کار کنند. به طور کلی تیلور با مسائل سطح عملیاتی سازمان‌های تولیدی مشغولیت ذهنی و عملی داشت و برای افزایش کارآیی در این سطح، در صدد دستیابی به موثرترین شیوه‌ی تولید بر مبنای استفاده از روش علمی بود. تیلور تخصص را تنها منبع اختیار تلقی می‌کرد و مشکلی جدایی اختیار و تخصص را از طریق محدود کردن اختیار مدیر و سرپرست به حیطة تخصصی ویژه او حل کرد.

در انتقاد بر نظریه مدیریت علمی باید گفت که تیلور برداشت محدودی از انسان دارد و او را مانند یک ماشین بی روح فرض می‌کند و نیاز او را صرفاً از دیدگاه اقتصادی می‌نگرد و به نیازهای دیگر او بی‌اعتنا است. هواداران مدیریت علمی در آموزش و پرورش، دانشگاه را مشابه کارخانه تلقی کردند که اساتید، مواد خام آن هستند. در این نظریه در درجه اول بر فعالیت سطح عملیاتی نظام آموزشی، یعنی کلاس درس و دانشگاه تمرکز می‌شود. آن‌گاه از روش‌های علمی برای تعیین استانداردهای مطلوب تولید (بازده آموزش و پرورش)، شیوه‌های ویژه تولید (روش‌های آموزش و پرورش) شایستگی و صلاحیت تولیدکنندگان (معلمان) و تربیت آن‌ها استفاده به عمل می‌آید. (بابلی و یوزباشی، ۱۳۸۳)

۵- نظریه مدیریت اداری

با اینکه تصور می‌شد که روش‌های مدیریت علمی، بر تمامی جوانب سازمان قابل‌امحال است ولی کانون توجه آن‌ها دراصل فقط سطح عملیاتی بود. همزمان با تیلور، کسان دیگری که از تجربه مدیریت در سازمان‌های بزرگ برخوردار بودند، دریافته‌اند که اداره کردن سازمان‌ها با مدیریت سطح عملیاتی کاملاً متفاوت است. آن‌ها مدیریت را فراگردهماهنگ سازی تلاش گروهی در جهت هدف‌های گروهی تعریف کرده، در صدد توضیح مدیریت بر حسب وظایف یا کارکردهای مدیران در سطوح مختلف سازمان برآمدند.

سرشناس‌ترین این افراد که غالباً او را بنیان‌گذار مدیریت جدید می‌دانند، هنری فایول فرانسوی است. او مهندس معدن بود و قسمت عمده عمر خود را به فعالیت در یک شرکت معدنی و مدیریت، در رساله‌ای کوچک، تحت عنوان مدیریت صنعتی و عمومی منتشر کرد.

فایول مانند تیلور از روش‌های علمی در سازمان استفاده کرد. همچنین سازمان را در یک سیستم بسته و یک ماشین فرض می‌کرد لکن متفاوت از تیلور که بر سطح عملیاتی در رده‌ی پایین سلسله مراتب اداری تمرکز داشت، فایول به سطح مدیریت در راس سلسله مراتب سازمانی متمرکز بود.

فایول معتقد بود که علی‌رغم تنوع موجود در هدف‌های سازمانی و شرایط محیطی آن‌ها، شباهت اساسی در ساختار و فراگردهای سازمانی یافت می‌شوند. مثلاً همه سازمان‌ها دارای دو بعد عمودی و افقی می‌باشند.

بعد عمودی یا ساختار سلسله‌مراتبی، با تفویض مسئولیت و اختیار از بالا به پایین مشخص می‌شود و بعد افقی، تفکیک کارکردها یا وظایف سازمانی است، نظیر امور مالی، بازاریابی، تولید و غیره.

این نگرش، آشکارا جوانب رسمی ساختار سازمانی را مورد تأکید قرار داده تأثیر عامل انسان در سازمان‌ها را به حداقل کاهش می‌دهد. از این دیدگاه مشکل اصلی مدیریت آن است که کارکردها یا وظایف لازم برای تحقیق هدف‌های سازمانی را تشخیص داده، آن‌ها را به صورتی گروه‌بندی که حداکثر تولید و کارایی با کمترین هزینه حاصل گردند.

(بابلی و یوزباشی، ۱۳۸۳).

در سال ۱۹۱۶ میلادی، هنری فایول اصول تازه‌ای را برای مدیریت بیان داشت که به طور خلاصه عبارت است از:

۱. تقسیم کار (دادن کار به کاردان، یا تخصیص گرایی به نحوی که هر فرد با توجه به مهارت و تخصص خود کار کند).
۲. اختیار و مسئولیت (اختیار حق دستور دادن است و مسئولیت پاسخ‌گویی فرد در مقابل عملکرد خود است. بدین ترتیب به هر کس مسئولیت می‌دهند اختیار نیز باید به او بدهند).

۳. انضباط (انضباط شالوده‌ی نظم است که روابط بین مدیران و کارکنان را مشخص مینماید و انضباط به سه عامل سرپرستی خود در همه سطوح، منصفانه بودن مقررات و کاربرد عاقلانه تشویق و تنبیه بستگی دارد).
 ۴. وحدت فرماندهی (هر عضو باید برای هر وظیفه خاص از یک مسئول دستور بگیرد).
 ۵. وحدت هدف یا جهت (سازمان زمانی کارا و پویاست که همه اعضای آن دارای یک هدف مشخص باشند).
 ۶. تقدم منابع سازمان بر منافع فرد (منابع جمعی را به منافع فردی ترجیح می‌دهیم).
 ۷. حقوق و مزایای کارکنان (حقوق و مزایای کارکنان مناسب باشد، زیرا دستمزد خوب عملکرد خوب را به دنبال دارد).
 ۸. تمرکز (قدرت در دست یک فرد یا عده‌ی محدودی باشد).
 ۹. سلسله مراتب ارشدیت (سلسله مراتب سازمان کاملاً مشخص باشد).
 ۱۰. استقرار مناسب (دادن کار به کاردان و یا هر کس را در جای مناسب خود گماشتن).
 ۱۱. عدالت و مساوات (در هر سازمان باید انصاف و عدالت مبتنی بر توافقی‌های از پیش تعیین شده و مشخص وجود داشته باشد).
 ۱۲. امنیت شغلی کارکنان (سازمان امنیت کارکنان را تعیین نماید).
 ۱۳. ترغیب و جلب مشارکت (تشکیل شرکت سهامی فکر بین مدیر و کارکنان).
 ۱۴. روح اتحاد و فضای کارگروهی (تقویت وحدت گروهی در سازمان).
- (خورشیدی و غندالی، ۱۳۸۱).

۶- بروکراسی

اوایل قرن بیستم، دنیای صنعتی شاهد پیدایی و توسعه سازمان‌ها و موسسات بزرگ و پیچیده بود. به موازات رشد سازمان‌های صنعتی، موسسات دولتی و بازرگانی نیز روز به روز بزرگتر و پیچیده‌تر می‌شدند. نظام اداری برخاسته از این توسعه و تحول، نظامی است موسوم به بروکراسی که ماکس وبر، جامعه‌شناس آلمانی سهم عمده‌ای در تحلیل آن داشته و آثار سودمندی در این زمینه از خود به جای گذاشته است. بروکراسی را به فارسی، دیوان سالاری ترجمه کرده‌اند.

بروکراسی، نظام اداری با سازمان بزرگ و گسترده است که با عده کثیری ارباب رجوع سر و کار دارد. ماکس وبر که به مطالعه ماهیت قدرت در روابط اجتماعی و سیاسی علاقمند بود کوشش‌هایی در جهت کشف قوانین رفتار اجتماعی به عمل آورد و ضمن تحلیل بروکراسی‌ها مدل بروکراسی نوع آرمانی را طراحی کرد.

این مدل بر این فرض استوار است که با استفاده از الگوهای رفتاری معینی، فعالیت‌های سازمان رسمی بزرگ را می‌توان طوری هدایت کرد که بیش‌ترین میزان تولید یا خدمت موثر حاصل شود.

او بر پایه این اعتقاد، منطق و عقلانیت در امور و فعالیت‌های سازمان یافته تلقی کرد. به نظر وبر، توسعه بروکراسی در درجه اول به دلیل برتری فنی آن‌ها بر سایر اشکال سازمان است و سازمان بوروکراتیک در مقایسه با سایر انواع سازمان، مثل ماشینی است در مقایسه با وسایل غیر ماشینی تولید، مهم‌ترین کمک ماکس وبر به مدیریت، نظریه اقتدار (اختیار) و توصیف سازمان‌ها بر مبنای ماهیت روابط ناشی از اقتدار در سازمان هاست.

در تحلیل وبر، اقتدار به سه طریق، صورت مشروع یا قانونی پیدا می‌کند:

۱. اقتدار فرمند یا شخصیتی، منشا آن جاذبه یا امتیاز شخصیتی فرد است که او را از افراد عادی متمایز ساخته در مقام رهبری قرار می‌دهد. اقتدار شخصیتی قائم به ذات رهبر، و از این رو ناپایدار است.

۲. اقتدار سنتی: منشا آن رسوم و سنت‌ها و عرف و عادات است. انتقال مقام پدر به پسر در این مقوله قرار می‌گیرد.
 ۳. اقتدا عقلایی- قانونی: منشا آن قوانین و مقررات عقلایی است که برای نظم اجتماعی وضع و تدوین می‌شوند. سازمانی که در آن روابط اختیار و اقتدار بر مبنای قوانین برقرار می‌شود، به نام سازمان اداری یا بروکراسی معروف است.
 - نظریه وبر، اقتدار عقلایی- قانونی را مهم‌ترین نوع قدرت در سازمان‌ها تلقی کرده است. بروکراسی آن چنان که وبر آن را مدل نظری سازمان دانست، دارای ویژگی‌های زیر است:
 ۱. بروکراسی، نظام اداری عقلایی و منطقی است که در آن اقتدار (اختیار) از طریق قوانین و مقررات به وسیله مقام یا منصبی که فردی آن را بر عهده دارد، اعمال می‌شود.
 ۲. مقام‌های اداری به صورت سلسله مراتب تعیین می‌شوند و هر مقام بر تمام مقامات زیر دست ریاست می‌کند.
 ۳. کلیه روابط و شرایط احتمالی کار به وسیله مجموعه‌ای از قوانین و رویه‌ها پیش‌بینی می‌شود.
 ۴. برای حفظ و نگهداری اسناد، مدارک و پرونده‌ها «دفتر یا دیوانی» وجود دارد.
 ۵. کلیه اطلاعات به صورت کتبی نوشته و نگهداری می‌شود.
 ۶. انتصاب کارکنان بر مبنای شایستگی‌های فنی و تخصصی صورت می‌گیرد
 ۷. امور و روابط اداری از روابط شخصی کاملاً تفکیک، و برای نیل به هدف‌های سازمان، تقسیم‌کار دقیق و روش‌های کارآمد پیش‌بینی می‌شود.
 ۸. برای ایجاد و انگیزه در کارکنان، موازین دقیق حقوق، ارتقای شغلی و استخدام دائم در نظر گرفته می‌شود.
- ویژگی‌های اصلی بروکراسی عبارتند از:
۱. تقسیم کار و تخصص ۲. سلسله مراتب ۳. قواعد و مقررات ۴. جهت‌گیری غیر شخصی ۵. مسیر شغلی (کارراهه).
- (بابلی و یوزباشی، ۱۳۸۳).

۷- نظریه روابط انسانی

اصطلاح روابط انسانی معمولاً برای توصیف شیوه رفتار و کنش متقابل مدیران با زیردستان به کار می‌رود وقتی رفتار مدیران موجب می‌شود که زیردستان به کار بهتر و موثرتر برانگیخته شوند، گفته می‌شود روابط انسانی خوب در سازمان برقرار است. وقتی که روحیه کارکنان ضعیف و بازده آنان قابل ملاحظه نیست، از بدی روابط انسانی در سازمان سخن به میان می‌آید برای ایجاد روابط انسانی مناسب در سازمان، مدیران باید از عوامل اجتماعی و روانی موثر بر رفتار انسان آگاهی داشته باشند. نهضت روابط انسانی بر پایه پژوهش‌های دهه‌های سوم و چهارم قرن حاضر شکل گرفت و توجه مدیران را به اهمیت نقش افراد انسان در تعیین سر نوشت سازمان‌ها جلب نمود.

پیرو مطالعات گسترده‌ای که توسط گروهی از اساتید دانشگاه در کارخانه هائورن کمپانی وسترن الکتریک به عمل آمد، نتایجی از این دست حاصل شد که محیط کار، زمینه اجتماعی پیچیده‌ای است که عملکرد و کار افراد در آن تحت تاثیر عوامل اجتماعی و روانی قرار می‌گیرد و فهم و درک رفتار در محیط کار، از طریق ترجمه به گرایش‌های کارکنان، روابط اجتماعی و شبکه ارتباطی غیر رسمی آن‌ها میسر می‌باشد.

پژوهشگران برای توضیح رفتار کارگران، توجه خود را به عوامل روانی و اجتماعی معطوف نمودند و سازمان اجتماعی، کارخانه و روابط و کنش‌های افراد در حین کار، موضوع اصلی مطالعه قرار گرفت. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که افراد حین کار به صورت

فردی، بلکه به عنوان عضوی از گروه فعالیت می‌کنند و رفتارشان تابع ارزش‌ها و معیارهای گروهی است. به این ترتیب، وجه انسانی سازمان‌ها، یعنی گروه‌های غیر رسمی که تا آن زمان نادیده گرفته می‌شد، کشف گردید. کارگران غالباً در قالب این گروه‌ها و تحت تاثیر کنترل ارزش‌ها و موازین گروهی رفتار می‌کردند و عملکرد آنان همیشه با منطبق درآمد اقتصادی یا به دستور مدیریت صورت نمی‌گرفت. التون مایو این رفتار را با مفروضات زیر بیان داشت:

۱. افراد انسانی اساساً به وسیله نیازهای اجتماعی برانگیخته می‌شوند و ضمن روابط و مناسبات اجتماعی با دیگران، هویت پیدا می‌کنند.
 ۲. افراد انسانی از فشارهای اجتماعی گروه همکاران خود، بیش‌تر از تشویق و کنترل مدیریت سازمان متأثر می‌شوند.
 ۳. افراد انسانی به همان اندازه‌ای که مدیریت سازمان به ارضای نیازهای اجتماعی آنان می‌پردازد نسبت به آن پاسخگو و متعهدند.
- (بابلی و یوزباشی، ۱۳۸۳).
- محدودیت‌های مکتب روابط انسانی عبارت است از :

۱. محدودیت قلمرو تحقیق (سعی در حل و فصل مشکلات مهم سازمانی از طریق مطالعه در گروه و نه سازمان).
 ۲. سطح تجزیه و تحلیل (تعمیم یافته‌ها در سطح فرد و گروه به منظور حل مشکلات موجود به سطح وسیع‌تر سازمان).
 ۳. ستیز و برخورد و مشکل قدرت (تنها علت اصطکاک‌ها و برخوردها را ضعف سیستم ارتباطات، یا غیر مطلوب بودن مراودات متقابل و عدم توجه به اختلاف موجود در منافع و خواسته‌ها و تمایلات افراد و گروه‌های مختلف و خارج سازمان می‌داند).
- (خورشیدی و غندالی، ۱۳۸۱).

۸- نظریه سیستم

اصطلاح «سیستم» به «مجموعه‌ای از اجزاء وابسته» اطلاق می‌شود. به عبارت دیگر، سیستم به معنای یک «کل» بکار می‌رود که از ترکیب اجزاء متعددی تشکیل یافته است. بدین ترتیب، اصطلاح «سیستم» مفهوم وسیع و گسترده‌ای دارد که شامل مصادیق مختلفی در زیست‌شناسی و امور فیزیکی و اجتماعی و نظایر آن‌ها می‌شود.

سیستم معمولاً به دو نوع تقسیم می‌شود: سیستم باز و سیستم بسته. سیستم بسته بیشتر به سیستم‌های مکانیکی در فیزیک و علوم تجربی اطلاق می‌شود و صرفاً با استفاده از نیروهای داخلی و بدون ارتباط با محیط خارج می‌تواند به کار خود ادامه دهد. بر خلاف سیستم بسته، در سیستم باز گرایشی در جهت تعادل پویا و رشد و تکامل از طریق ارتباط دائم با محیط خارج ملاحظه می‌شود.

کاربرد نظریه سیستم در مدیریت

تئوری سیستم مفهومی بسیار وسیع و گسترده دارد و شکی نیست که برای حل و فصل جامع مسائل سازمانی لازم است که کلیه اجزاء سیستم، و همبستگی و تاثیر متقابل آن‌ها روی یکدیگر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد. اما اندازه‌گیری برخی از عوامل موثر در سیستم‌های فرعی و اجزاء آنها، و یا به عبارت دیگر سنجش متغیرهای متعددی که در رفتار سازمانی و طرز عمل سیستم موثر است، به صورت اعداد و ارقام امکان‌پذیر نمی‌باشد، و همین موضوع کاربرد تئوری سیستم را در بررسی‌های جامع سازمانی محدود کرده است. علی‌رغم محدودیت‌های تئوری سیستم در بررسی‌های سازمانی، در سال‌های

اخیر فنون و روش‌های خاصی تحت عنوان‌های مختلفی مانند سیستم‌های مدیریت و یا روش‌های مقداری در مدیریت ابداع شده است که مدیران را در حل و فصل مسائل سازمانی و تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات واقعی یاری می‌کند. در واقع فنون و روش‌های مزبور مکمل و شکل توسعه یافته نظریه «مدیریت علمی» تیلور می‌باشد. البته استفاده از فنون و روش‌های مذکور در صورتی امکان پذیر است که متغیرهای مورد مطالعه به صورت اعداد و ارقام قابل سنجش و اندازه‌گیری باشد، بدین معنی که کلیه متغیرهای موثر، پدیده خاصی را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهند، و بهترین ترکیب این عوامل را برای نیل به هدف‌های مطلوب در قالب مدل یا معادلات ریاضی با استفاده از تکنیک‌های خاص و با کمک کامپیوتر به دست می‌آورند.

در این مرحله از پیشرفت روش‌های علمی مدیریت، بررسی مسائل سازمانی در قالب تئوری سیستم، بیش تر در صورتی نتیجه بخش است که اندازه‌گیری عوامل متغیری که در نیل به هدف یا هدف‌های مطلوب موثر واقع می‌شوند، به صورت کمی یا مقداری امکان پذیر باشد. به همین جهت بررسی مسائل سازمانی در قالب تئوری سیستم اغلب به مفهوم محدودی تحت عنوان روش‌های مقداری نام گذاری شده و برای این منظور طی مراحل زیر ضرورت دارد:

۱. تعیین و اندازه‌گیری هدف‌های سیستم.
۲. تعیین و اندازه‌گیری مقدار کلیه متغیرهایی که در نیل به هدف‌های سیستم موثرند.
۳. ایجاد فرضیه به شکل یک مدل ریاضی، درباره مساله مورد بررسی.
۴. حل مساله در قالب مدل یا معادلات ریاضی مذکور در فوق، به نحوی که بهترین ترکیب متغیرهای مربوط را برای نیل به هدف‌های مطلوب مشخص سازد.
۵. آزمایش راه حل فوق الذکر به طرق مختلف و استقرار یک سیستم کنترل برای اطمینان به اینکه کلیه عناصر و اجزای طرح و متغیرهای مربوط عینا به همان ترتیب که پیش بینی شده است عمل می‌کنند.
(اقتداری، ۱۳۹۲).

۹- نتیجه‌گیری

نظام آموزش و پرورش عظیم ترین سازمان و تشکیلات جامعه است و رسالتی بسیار مهم دارد که فراهم آوردن زمینه شکوفایی و بروز استعداد‌های بالقوه‌ی دانش‌آموزان است. مدیران نقش اساسی در اثر بخشی و کارایی نظام آموزشی دارند. پس نتیجه می‌گیریم که اگر مدیران کارا و اثر بخش باشند تولیدات و برون داد این نظام که اساتید و فارغ التحصیلان می‌باشند کارا و اثر بخش خواهند بود. پس مدیری کارآمد است که از منابع انسانی و مالی در جهت نیل به اهداف و مقاصد آموزشی بهره‌بردار. بنابراین، سازمان آموزشی به منظور کارا و اثر بخش کردن فعالیت‌های آموزشی باید از منابع انسانی و مادی به نحو مطلوب بهره‌گیرد. در جهت رسیدن به اهداف تلاش کند اگر تلاش‌های مدیران، معلمان، مربیان و ... بتواند چنان شرایط مطلوب آموزشی را فراهم نماید که فرآیند یاد دهی- یاد گیری به موثرترین وجه ممکن انجام شود، مدیران ما کارا و اثر بخش و در نهایت بهره‌ور خواهند بود.

اساس فعالیت‌های آموزشی مدارس بر پایه «آماده سازی» اساتید و تقویت «خودآموزی» آنان گذاشته شده است. فلسفه «آموزش برای زندگی» بر فراز تمامی هدف‌ها قرار دارد.

بر اساس این فلسفه، می‌توان به تغییرات بنیادینی اندیشید که متضمن «یادگرفتن برای زندگی بهتر» باشد.

برجسته ترین تغییراتی که در آموزش و پرورش ما باید صورت گیرد، عبارتند از:

(۱) تغییر در شیوه کار اساتید

بهبودی کیفیت تدریس (مهارت‌های حرفه‌ای) معلمان، نیاز آشکار جامعه آموزش دهنده امروز ماست. مثلاً در آموزش‌های دانشگاهی، همه جا شاهد بارور شدن فعالیت‌های گروهی هستیم هنگامی که معلمان بتوانند به صورت گروهی فعال باشند خواهند توانست شیوه‌های تدریس خودشان را از حالت بسته به حالت باز تغییر دهند.

(۲) سهیم کردن اساتید و کارکنان در مدیریت و گرداندگی دانشگاه

(۳) گسترش نرم افزارهای آموزشی

یک مدیر آموزشی برای اینکه بتواند به اهداف آموزشی برسد، باید مسائل ذیل را فعال نماید:

۱. ایجاد انگیزه در بین معلمان و اساتید به منظور بالا بردن میزان عملکرد آنان
۲. شرایطی را به وجود آورد که کارکنان به قبول مسئولیت و مشارکت در آن تشویق شوند.
۳. ارزشیابی منصفانه و واقع بینانه از میزان فعالیت همکاران و اساتید داشته باشند.
۴. معلمان و اساتید را تشویق نماید تا به مطالعه، تحقیق و پژوهش بپردازند.
۵. از توان رهبری اساتید در اداره دانشگاه استفاده نماید.
۶. شرایطی را ایجاد کند که به ابتکار و نوآوری منجر شده و همگان را به بهره‌وری بیشتر سوق دهد.
۷. از والدین خواسته شود به جای آنکه مانند جانشین معلم عمل کنند، در تقویت یادگیری خود تلاش کنند. از طرف دیگر مدیر باید ارتباط موثر با والدین برقرار نموده و آن‌ها را هم در امور مدارس مشارکت دهد.
۸. مدیر باید بهترین کتاب‌ها را به دانشجویان از طریق انجمن علمی و یا توسط افراد متخصص معرفی نموده و شرایطی را بوجود آورد تا کتابخوانی توسط دانشجویان در دانشگاه گسترش یابد و آن‌ها را به این امر تشویق نماید.
۹. برای اینکه فرآیند یاددهی و یادگیری بهتر انجام گیرد، مدیر باید لوازم و مواد آموزشی مورد نیاز را تهیه نموده و در اختیار معلمان و دانش‌آموزان قرار دهد.

۱۰- پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود که در انتخاب مدیران به عوامل زیر توجه کرد:

از آن جا که درصد قابل توجهی از عملکرد مدیران به تفاوت‌های شخصیتی و فردی آن‌ها مربوط می‌شود پیشنهاد می‌شود با استفاده از آزمون‌های شخصیت، مدیرانی را انتخاب کنیم که برون‌گرا، باشند، تنها به انجام وظیفه اکتفا ننموده و در نتیجه، انسان‌گرا باشند.

با استفاده از آزمون‌های سبک مدیریت، مدیرانی را انتخاب کنیم که سبک مدیریتی آنان، آزاد منشانه و رابطه مدار باشد. زیرا سبک‌های مدیریتی رابطه مدار، در محیط‌های آموزشی سبب رضایت شغلی اساتید و معلمان شده، در اثر بخشی و کارآیی آنان تاثیر بسزایی دارد.

در معیارهای انتخاب مدیران به حسن سابقه و تعادل روانی آنان در محیط‌های آموزشی توجه شود. جذب مدیران بر اساس ضابطه و معلومات و آزمون‌های تخصصی و تست‌های هوش باشد زیرا که محور اصلی مدیریت و مغز پویای آموزش و پرورش، مدیران هستند.

نیروهای اجرایی هر سازمانی، سرمایه‌های اصلی آن به شمار می‌آیند و برای حفظ و نگهداری آنها نباید از هیچ گونه تلاشی غفلت ورزید. مدیر واحد آموزشی باید بداند که رفع نیازمندی‌های حرفه ای و شخصی نیروهای آموزش دهنده را بر عهده دارد. فراهم آوردن امکانات آموزش‌های مداوم برای معلمان و کارکنان دانشگاه، در جهت بهبود مهارت‌های حرفه ای آنان، نه تنها بر کیفیت کاران‌ها تاثیر می‌گذارد بلکه علاقه‌ها و دلبستگی‌های شغلی شان را تشدید می‌کند. تدابیر رفاهی و ایجاد امنیت‌های روحی و روانی در محیط کار نیز جو تفاهم و اطمینان خاطر بوجود می‌آورد و در نهایت منجر به حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی می‌شود.

مدیر واحد آموزشی باید پیوسته در صدد دستیابی به اطلاعات جدید (بر گرفته از عوامل تاثیرگذار بیرونی، همچون اولیاء، جامعه، نهادهای اجتماعی، و غیره) و نیز پدیده‌های نوین آموزشی باشد و با برنامه‌های نو همواره کیفیت آموزش‌های واحد خویش را بالا ببرد. پویندگی و جویندگی از خصلت‌های هر واحد آموزشی می‌باشد. به روز کردن اطلاعات در واحدهای آموزشی تضمین کننده پیشرفت و تعالی جامعه است. مدیر می‌تواند، با وسعت نظر، پژوهش‌های آموزشی را در برنامه‌های خود بگنجانند و یافته‌های نوین تجربی و آموزشی را به اجرا بگذارد.

مدیران آموزشی باید بدانند که رمز موفقیت در امیدوار ساختن اساتید، معلمان و کارکنان به یادگیری و یاددهی است و در این کار احترام گذاشتن به شخصیت فرد، پیش شرط اساسی تلقی می‌گردد. اساتید و معلمان را باید متقاعد نمود که به عنوان انسان‌های شایسته می‌توانند در جهانی که سرشار از مشکلات است منشا اثر باشند.

۱۱- منابع و مآخذ

- اصلی پور، محمد، مدیریت و رهبری با سیری در نهج البلاغه. تهران: نشر شورا، ۱۳۹۵.
- اقتداری، علی محمد، سازمان و مدیریت: سیستم و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات مولوی، ۱۳۹۲.
- بابلی، عزیزالله و یوز باشی، زهرا، مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات کانون فرهنگی آموزش، ۱۳۸۳.
- جاسبی، عبدالله، اصول و مبانی مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۱.
- جمالی، عیسی و نجاتی، احمد، مدیریت خلاق در مدرسه. تهران: انتشارات آوای نور، ۱۳۷۷.
- خورشیدی، عباس و غندالی، شهاب‌الدین، مقدمات مدیریت آموزشی و آموزشگاهی. تهران: نشر پسین، ۱۳۸۱.
- قرائی مقدم، امان‌الله، مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات ابجد، ۱۳۹۶.
- کریتنر، رابرت، اصول مدیریت (عملیات برتر). ترجمه داور ونوس و بهمن جمشیدی. تهران: انتشارات مهربان، ۱۳۸۷.
- مقدس، بلال و کاشفی، مجتبی، مقدمات مدیریت. تهران: نشر فروردین، ۱۳۷۰.
- میرکمالی، سید محمد، رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات یسپرون، ۱۳۹۳.
- واپلز، کیمبل، مدیریت و رهبری آموزشی. ترجمه محمد علی طوسی. تهران: انتشارات بازتاب، ۱۳۹۲.