

دیدگاه عملکرد مدیریت آموزشی در اثربخشی و کارایی (رشد حرفه‌ای) سازمانی

فرزان شعاع اردبیلی

فرزان شعاع اردبیلی دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، ایران

نویسنده مسئول:

فرزان شعاع اردبیلی

چکیده

هدف از این مقاله بررسی اهمیت مدیریت آموزشی در بهره وری (رشد حرفه‌ای) سازمانی از طریق مدیریت آموزشی و ارائه پیشنهاداتی در زمینه مدیریت آموزشی برای توانمند سازی که بتواند بالاترین اثر بخشی را از خود نشان دهد و این که کسانی که دوره‌ی آموزشی مدیریت دیده اند بهتر از سایرین عملکرد دارند. این مقاله حاصل مطالعه چندین مقاله در ارتباط با مدیریت آموزشی و دیگر مدیریت هاست و با بررسی نتایج پیشینه آموزش تامتناسب-ویژگی آموزشی در بهره وری سازمانی روشن می‌شود که نقص عدم موفقیت آموزش تامتناسب-ویژگی شخصیت است. مدیریت آموزشی که یک علمی جوان است برابر با پژوهش لازم است از نگاه سیستمی به لحاظ فلسفی پشتیبانی گردد.

واژگان کلیدی: مدیر، مدیریت آموزشی، دانش نظری، بهره وری (اثربخشی و کارایی)، فارغ التحصیلان رشته مدیریت، انتخاب و انتصاب، مدیران، سازمان آموزش و پژوهش.

مقدمه

در عصر حاضر به دلیل پیچیدگی های عدیده موجود در زندگی انسان، حرکت به سوی تخصصی شدن کارها، روند فراینده ای یافته است مدیریت و رهبری محور فعالیت هاست. بهره برداری از جریان گستردگی ای از اطلاعات و داده ها اساساً می تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد اما فرهنگ تصمیم گیری که از وظایف مهم مدیریت است بالاترین چالش های فنی است [۸]. گر مدیریت لائق و کارآمد نباشد از منابع مادی و انسانی و مالی استفاده مناسب به عمل نمی آید. یکی از بخش هایی که اثر نافذ دارد مدیریت آموزش و پرورش است و اگر مدیران آموزشی یک جامعه در یک نظام اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دارای دانش و مهارت کافی باشند بدون تردید نظام آموزشی و سایر بخش های اجتماع نیز اثربخشی، کارایی و اعتیار بالایی برخوردار خواهند بود. (میر کمالی، ۱۳۷۸) [۱] حال این سؤال مطرح می شود که آیا تحصیل در مدیریت آموزشی می تواند نتقال توانایی و مهارت لازم نمایند و مدیریت آیا قابل آموزش است. بایستی ضمن توجه به نظریه های مدیریت باید گفت که با توجه به دانش نظری می باشند مشکل را در کاربران و نه در نظریه ها دانست چون عدم کاربرد نظریه های مدیریتی مربوط به مدیرانی است که علیرغم آموزش، ویژگی شخصیتی یک مدیر موفق را نداشته اند. مدیریت یکی از مهمترین فعالیت های انسان است. سابقه تئوریک مدیریت هر چند از لحاظ زمانی به حدود ۱۹۰۰ می رسد ولی بی شک از زمانی که انسان گروه را ساخت و جامعه اویله را بنیاد نهاد و نیز از آن هنگام که به شکار و غار زیستن پرداخت و برای مشکلاتش چاره جویی کرد، در عمل مدیریت نیز پدیدار شد. حتی این مفهوم در فرهنگ قرآنی نیز مطرح است زیرا خداوند بارها خودش را مُدبَر الامر دانسته است.^۱ در مژده عصر حاضر مدیریت را به عنوان یکی از شاخص های مهم تمدن معاصر و از جمله عوامل رشد توسعه اجتماعی و فرهنگ جوامع کنونی به حساب می آورند. توسعه در جامعه ای مستلزم توسعه در نظام آموزش و پرورش آن جامعه است. مدیریت آموزشی از دشوارترین، پر اهمیت ترین و حساس ترین انواع مدیریت در سازمان های عمومی و دولتی است. در واحدهای آموزشی به لحاظ اهداف پیچیده و بسیار گستردگی، فعالیت های متعدد و متنوع و روش های اجرایی گوناگون، مدیریت و مدیریت آموزشی جایگاه ویژه ای را به خود اختصاص داده است. مدیریت آموزشی در مدارس، مرکز ثقل فعالیت های گوناگون قرار گرفته و به عنوان منبع انرژی روان، شرایط را برای عوامل آموزشی و پرورشی مدرسه، عوامل اداری و اجرایی و از همه مهم ترین فرآگیران هموار می سازد. ماندگاری و بقاء و پویایی واحدهای آموزشی به هدایت سکان داران شایسته صورت خواهد گرفت [۴].

شیوه پژوهش:

این پژوهش از نوع مطالعات کتابخانه ای و اینترنتی و مراجعه به مقالاتی که در قسمت منابع آمده صورت گرفته است و رویکردی کیفی و ملهم از نظریه تفسیری دارد.

بیان مسئله و اهداف پژوهش:

همانطوری که می دانیم بهبود آموزش و پرورش بدون مدیریت صحیح، درست و توانمند ممکن نیست. بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و ایمنی خاطر و هماهنگ ساختن تلاش ها در شکل دهی به امکانات و منابع موجود جهت تحقق اهداف و در نتیجه تقویت روحیه کارکنان و آمادگی برای شکوفایی، خلاقیت و نوآوری استعدادهای بالقوه دانش آموزان از جمله وظایف مدیران مدارس است (محمد رضا برنجی، ۱۳۷۳). با توجه به مطالعات نظری، عدم تخصص برخی از مدیران آموزشی لذا این مسئله مطرح می شود که مدیران که دوره مدیریت آموزشی را ندیده اند در ایجاد زمینه خلاقیت و نوآوری و رضایت مجموعه آموزشی با توجه به این که دارنده چارچوب تئوریک لازم نیستند ناتوان تر از کسانی هستند که این دوره را سپری کرده اند. لذا امروزه به کار گیری مدیران و برنامه ریزان شایسته و دارای شرایط لازم کامیابی یک سازمان و یک ملت و شاید کل دنیا بیش از هر روز دیگر ضروری به نظر می رسد و همانگونه که (فیلیپ کومیز) در کتاب بحران جهانی تعلیم و تربیت) یادآور می شود، «اگر قرار است تحولی در عرصه های تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی بایستی

^۱ - سوره یونس آیه سوم.

از مدیریت آموزشی آغاز گردد». (عسکریان، ۱۳۶۶، ص ۱۴۴) [۶]. صافی با تأکید بر نقش حیاتی مدیریت در نظام پیچیده‌ی آموزش و پرورش می نویسد: از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان های آموزش و پرورش از اهمیت خاص برخوردار است و نقش استراتژیک دارد. هدف از این پژوهش این است که نشان دهیم: مصhoffی شبستری (۱۳۶۶)، عنوان کرد که مدیران آموزش دیده، وظایف موردنظر در پژوهش (برنامه ریزی، روابط انسانی، مهارت فنی، کاربرد آموزشی، کاربرد تربیتی و تهیّه و بهره گیری از وسائل کار و فضای آموزشی) را بهتر از مدیران آموزش ندیده انجام می دهند[۳]. البته صاحب نظران و دانشمندان مدیریت آموزشی نیز بر لزوم برخورداری از مهارت های انسانی، ادرارکی و فنی برای مدیران آموزشی تأکید دارند و رابت کاتز، مهارت های فنی و انسانی و ادرارکی را برای مدیران لازم دانسته اند.

سؤال اساسی پژوهش:

در راستای اهداف تحقیق و برای تحقق آن، سؤال اساسی زیر مطرح است:

۱ - آیا مدیران که دوره مدیریت آموزشی را دیده اند عملکردشان بهتر از مدیرانی است که این دوره را ندیده اند؟

۲ - آیا تحصیل در رشته مدیریت آموزشی می تواند انتقال مهارت و توانایی لازم نماید و مدیریت آیا قابل آموزش است؟

امروزه رشته‌ی مدیریت آموزشی به عنوان شاخه‌ای از علوم است و به عنوان یک رشته تحصیلی در دانشگاه‌ها تدریس می شود. این رشته نقش مهمی را از طریق برنامه ریزی، رهبری، استفاده بهینه از منابع مادی، مالی و انسانی و ایجاد جو شغلی - حرفة ای در پاسخگویی به نیازهای فعلی و آینده دانش آموزان و جامعه ایفا می کند. سید عباس زاده مدیریت آموزشی را، هدایت فعالیت‌های کارکنان سازمان آموزشی در جهت رشد جنبه‌های مختلف شخصیت، تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر و انتقال فرهنگ می داند. (سید عباس زاده ۱۳۷۴، ص ۳۱) [۳].

مدیریت :

درباره مدیریت باید گفت از نظر لغوی به معنای اداره کردن می باشد، ولی از نظر اصطلاحی به تعداد صاحب نظران و نویسنده‌گان در این زمینه از مدیریت تعریف شده است که در ذیل به چند مورد اشاره می شود:

- مدیریت یعنی هنر انجام دادن کار بوسیله دیگران. (فالت ۱۹۲۴) (علقه بند، ۱۳۷۱، ص ۱۳)

- فلیپو مدیریت را هماهنگی همه منابع از طریق فرآگردهای برنامه ریزی و کنترل عملیات سازمان به طوری که هدف‌ها را بتوان به طور مؤثر و صرفه جویانه حاصل نمود، تعریف می کند. میرکمالی، ۱۳۷۳ درباره مدیریت^۲ باید گفت از نظر لغوی به معنای اداره کردن می باشد، ولی از نظر اصطلاحی به تعداد صاحب نظران و نویسنده‌گان در این زمینه از مدیریت تعریف شده است که در ذیل به چند مورد اشاره می شود:

- مدیریت یعنی هنر انجام دادن کار بوسیله دیگران. (فالت ۱۹۲۴) (علقه بند، ۱۳۷۱، ص ۱۳)

- فلیپو^۳ مدیریت را هماهنگی همه منابع از طریق فرآگردهای برنامه ریزی و کنترل عملیات سازمان به طوری که هدف‌ها را بتوان به طور مؤثر و صرفه جویانه حاصل نمود، تعریف می کند. (میرکمالی، ۱۳۷۳، ص ۲۱)

² - Management.

³ - Flippo.

- مدیریت عبارت است از اتخاذ تصمیم برای پیشبرد امور، بنابراین مدیریت عبارت است از فرآگرد تبدیل اطلاعات به عمل و این فرآگرد تبدیل و تغییر را تصمیم گیری می نامند. (پرداختچی، فصلنامه) [۷]

قرن بیستم و آغاز مطالعه منظم علمی مدیریت

در اوایل قرن بیستم، سه تن از بنیان گذاران اصل علم مدیریت به طور مستقل از یکدیگر مشغول مطالعه و تحقیق در مورد سازمان‌ها و مدیریت بودند. آن‌ها فردریک تیلور^۴ امریکایی، هنری فایول^۵ فرانسوی و ماکس وبر^۶ آلمانی بودند که تحقیقات و نوشته‌هایشان اساس دوره کلاسیک مدیریت نوین را پایه گذاری کرد.

به اعتباری در یک تقسیم بندی دوره‌های تئوری مدیریت به چهار بخش قابل تقسیم است:

الف) دوره‌ی کلاسیک^۷

ج) نگرش سیستمی^۹

چند تعریف برای مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی عبارت است از فراهم ساختن وسیله جهت بازور ساختن هدف‌های تربیتی (عسکریان، ۱۳۶۳، ص ۹۱).

کیمبل وایلز مدیریت آموزشی را چنین تعریف می‌کند: مدیریت آموزشی عبارت است از ایجاد و آماده ساختن وضع بهتری جهت یادگیری دانش آموزان. دکتر میرکمالی، در مورد مفهوم مدیریت آموزشی چنین می‌نویسد: مدیر آموزشی فرایندی است اجتماعی که با یادگیری مهارت‌های علمی، هنری و فنی کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازمان دهی کرده و هماهنگ نموده و با فراهم کردن زمینه انجیزش و رشد با برآوردن نیازهای فردی و گروهی دانش آموزان، معلمین و کارکنان به اهداف سازمان تعلیم و تربیت می‌رسد. (میرکمالی، ۱۳۷۳، ص ۴۰۰).[۳]

اهداف مدیریت آموزشی:

به طور کلی اهداف مدیریت آموزشی:

۱ - کمک در جهت رسیدن به اهداف آموزش و پرورش ۲ - ایجاد هماهنگی بین همه‌ی منابع و فعالیت‌های سازمان‌های آموزشی. ۳ - کمک به بهبود و اصلاح جریان تعلیم و تربیت ۴ - یاری و مساعدت به اعضای سازمان آموزشی برای تشخیص و درک بهتر اهداف ۵ - فراهم کردن زمینه‌های شور و تبادل نظر و بوجود آوردن احساس مسئولیت مشترک در سازمان آموزشی ۶ - راهنمایی همکاری، کمک، تقویت،

⁴ - Fredrich taylor.

⁵ - Henry fayol.

⁶ - Max weber.

⁷ - classical era.

⁸ - neo – classical era Human movement Relations.

⁹ - System Approach.

¹⁰ - Contingency approach.

حمایت از اعضای سازمان آموزشی ۷ - ایجاد روابط انسانی مطلوب و احترام متقابل بین مدیر و اعضای سازمان تربیتی ۸ - ایجاد فرصت و امکان برای بروز خلاقیت و ایجاد تسهیلات بر اثر رشد اعضاء سازمان آموزشی ۱۰ - کمک به بروز و کشف استعدادهای دانش آموزان [۶].

وظایف مدیران آموزشی:

وظایف اصلی مدیران آموزشی در هفت زمینه است: ۱ - کارکنان آموزشی ۲ - امور دانش آموزشی ۳ - ارتباط با جامعه ۴ - امور مالی و اداری ۵ - توسعه و بهبود فرایند یاد دهنده - یادگیری. ۶ - وظیفه مدیر در برابر فضای آموزشی. در ادامه باید گفت که شش وظیفه مهم و اساسی که اغلب صاحب نظران مدیریت بدان اتفاق نظر دارند عبارتند از: برنامه ریزی^{۱۱}، سازماندهی، هدایت و رهبری^{۱۲}، هماهنگی^{۱۳} تصمیم گیری و کنترل و ارزشیابی^{۱۴}.

سیری اجمالی بر نظریه در مدیریت آموزشی^{۱۵}

الگوگیری و نقش آن در مدیریت^{۱۶}

الگوگیری و نقش آن در مدیریت عملکرد

الگوگیری روش نظام مندی است که سازمان می تواند از طریق آن عملکرد خود را در برابر بهترین ها اندازه گیری کند.

الگوگیری باعث بهبود و ارتقاء عملکرد می شود. به این طریق که سازمان با مطالعه بهترین ها می تواند یاد بگیرد که بهترین ها چگونه عمل می کنند. راز تفاوت عملکرد خود با بهترین ها را دریابد و تغییرات و تحولات لازم برای پر کردن این خلاصه و شکاف را صورت دهد. به تعبیری میتوان گفت الگوگیری فرایند قرض گرفتن ایده ها و تعدیل آن ها برای کسب مهارت های مزیت های رقابتی است. بنابراین الگوگیری اندازه گیری عملکرد در برابر بهترین سازمان ها، تعیین چگونگی دست یابی بهترین ها به سطوح عملکرد و استفاده از این اطلاعات به عنوان مبنای برای اهداف، راهبردها و عملیات اجرایی است. (لورنس، ۱۲۸۹) پیرو همین نظریه است که در زبان فرایندهای داخلی دیگر شرکت ها توسط کارکنان هر شرکتی مطالعه می شود و آن را یاد می گیرند. مزیت این انتقال آن است که سریع تجربیات مثبت انتقال می ابد و اصطلاحاً، گردشگری^{۱۷} صنعتی

می یابد. (فیشر، ۱۹۹۶^{۱۸}) البته منظور از دیگر سازمان ها هم سازمان رقیب و هم سازمان های پیشتاز و سرآمد است. برای این که فرایند الگوگیری به نحو مطلوبی صورت گیرد لازم است با انواع آن آشنا بود و متناسب با شرایط سازمان از الگوی متناسب استفاده شود. به طور مثال الگوی داخلی^{۱۹}: در این الگو با نگاه به فرایندهای داخلی سازمان، فرآیندهای سازمانی که به صورت مطلوب انجام می شوند شناسایی

¹¹ - Planning

¹² - Organizing

¹³ - Leadership

¹⁴ - Coordinating

¹⁵ - Decision – making

¹⁶ - Control evaluation

¹⁷- Industrial tourism

¹⁸ - Fisher

¹⁹ - Internal Benchmarking

می شوند و سپس سایر فرآیندهای سازمانی با این فرآیندهای مطلوب مقایسه شده و پس از تعیین شکاف ها برنامه ای برای پر کردن این شکاف ها تنظیم می شود[7].

نظریه سیستمی

یکی از مهم ترین ویژگی های نظریه نوین، نگرش خاص این نظریه از سازمان به عنوان یک سیستم وفق گرا یا مصالحه جو و سازوار است. بدین معنی که اگر سازمان بخواهد در محیط خود به حیات خویش ادامه دهد، باید با تغییرات شرایط محیط هماهنگ شود.

تعریف سیستم:

عبارت از منظومه ای از عناصر و اجزای مرتبط و در حال کش و واکنش متقابل که یک واحد را به وجود می آورند.

هدف سیستم:

عبارت از وظیفه یا وظایفی که آن سیستم در ارتباط با سیستم های مجاور یا سیستم بزرگتری که جزئی از آن است ایفاء می کند مثلاً نظام های آموزشی چند هدف دارند.

جامعه پذیری

فرهنگ پذیری

حد و مرز سیستم:

هر سیستمی دارای حد یا مرزی است که آن را از پیرامونش جدا می کند و در عین حال آن را با محیط مرتبط می سازد. حد و مرز سیستم نقطای است که فراتر از آن ویژگی های خاص سیستم دیگر قابل تشخیص نیست.

سیستم باز و سیستم بسته:

با محیط خود ماده، انرژی یا اطلاعات مبادله می کند مدرسه یک سیستم باز است. سیستم بسته حد و مرز نسبتاً نفوذناپذیر و کشنده های متقابل قلیلی با محیط خود دارد، به عبارت دیگر، عناصر بسیار محدودی را از محیط می تواند جذب کند. ساعت یک سیستم بسته است.

خرده سیستم و فراسیستم:

سیستم ها از لحاظ پیچیدگی، بسته به تعداد و گوناگونی اجزاء و عناصر درونی و گروه بندی های میان آن ها بسیار متفاوتند. خرده سیستم، سیستمی است که داخل یک سیستم بزرگتر قرار گرفته است و در این صورت سیستم بزرگ تر فرا سیستم نامیده می شود.

آنتروپی:

قانون عمومی طبیعت است که به موجب آن، هر شکل سازمانداری به سوی بی سازمانی میل می کند.

نگانتروپی یا آنتروپی منفی:

تمام اقدامات و تمهیداتی که برای خنثی کردن آنتروپی صورت می گیرد به نگانتروپی یا آنتروپی منفی تعبیر می شود. مثلاً سیستم ها با بازنشیته کردن اعضای مسن و جذب اعضای جوان، استفاده از دانش و تکنولوژی جدید و اندیشیدن تدبیر و تمهیدات تازه برای حل مسائل و مشکلات میتوانند به طور نا محدود، فراگرد آنتروپی را معکوس و متوقف ساخته و دوام آورند[3].

نظریه عمومی سیستم ها:

نظریه عمومی سیستم ها، مجموعه معرفت یا رشته علمی جدیدی است که در دهه ۱۹۵۰ پی افکنده شد. کوشش آن در جهت نیل به مقام یک علم کلی، هم تراز با ریاضیات و فلسفه است. فکر ساختن و پرداختن نظریه ای که بتواند همه سطوح علم از مطالعه یک یافته تا مطالعه یک جامعه را شامل، اول بار در چند دهه پیش به وسیله برترالنفی مطرح شد. منظور آن دستیابی به تعمیم هایی است که در همه سطوح علمی صادق بوده از این طریق وحدت متدولوژیکی علمی با وحدت اصول و قوانین گردد. نظریه عمومی سیستم، اکتشاف علمی، کل ها و کلیت هاست [7].

سازمان مدرسه به عنوان سیستم اجتماعی:

شكل زیر فرآگرد آموزش و پرورش رسمی را با استفاده از مفاهیم سه گانه دروندادها، فرآگرد، بروندادها تصویر می کند. نظام آموزشی، به عنوان سیستم اجتماعی، به منظور انجام مأموریت رسمی خود (آموزش و پرورش) منابع مورد نیاز خود را به صورت درونداد از جامعه می گیرد (دانش و معرفت موجود در جامعه، ارزش های معتبر مورد اعتقاد، اهداف مطلوب، منابع مالی و مادی)، سپس از طریق یک سلسله فرآگردهای پیچیده ای که مستلزم به کارگیری ساختار سازمانی، افراد و تکنولوژی و ایفای وظایف معینی است، دانش آموزان را آموزش و پرورش می دهد و بالاخره نتیجه کار (برونداد) خود را به صورت افرادی که از جهات مختلفی تغییر یافته و صلاحیت و شایستگی پیدا کرده- اند تحويل جامعه می دهد [6].

نظریه اقتضایی:

در مدیریت چیزی به نام بهترین شیوه وجود ندارد. هیچ برنامه، ساختار سازمانی سبک رهبری یا شیوه کنترلی که متناسب با هم موقعیت ها باشد در بین نیست، بلکه مدیران باید طرق مختلفی که متناسب با موقعیت های مختلف باشند، جست و جو و پیدا می کنند. مدیریت اقتضایی مستلزم توانایی مدیر در تشخیص موقعیت ها و شرایط و سازگار کردن رفتارها و اقدامات با نیازهای آن است. در نتیجه وظیفه مدیر عبارت از تشخیص این که چه نوع تصمیم یا اقدامی در موقعیت خاص در شرایط خاص و در زمان خاص به تحقیق خاص در شرایط خاص و در زمان خاص به تحقیق هدف های مدیریت مؤثرتر کمک می کند. مثلاً در نظام آموزش و پرورش اگر برای افزایش کارکنان به تشویق نیاز دارند اقدام شود [1].

اثرات و کاربرد تئوری مدیریت علمی در سازمان های آموزشی

طبعتاً، اثرات جنبش مدیریت علمی در تمام سازمان ها از جمله سازمان های آموزشی احساس شد. متأثر از این تئوری، مدیران مدارس و رؤسای نواحی آموزش و پرورش از طریق افزایش تعداد دانش آموزان در کلاس ها و کاهش هزینه ها سعی کردند به هدف ارزان اداره کردن مدارس دست یابند. همان گونه که تیلور بر میزان تولید و دستیابی به اهداف سازمان های دولتی تأکید داشت. مسؤولین و مدیران آموزشی با بکارگیری روش های علمی و استاندارد شده و کنترل مستمر سعی بر این داشتند که بازدهی کمی را با حداقل مخارج افزایش دهند. معلمین به نوبه خود بر نتایج و تعداد قبولی ها در آخر سال تحصیلی بستنده کردند. در واقع، اهداف پرورشی از عملکرد نهادهای آموزش و پرورش حذف گردیدند و آموزش آن هم به طور ناقص و انفعالی مورد تأکید و تأیید قرار گرفت. با گذشت سال ها از تئوری تیلور هنوز در زمینه هایی چون استفاده از استانداردها و افزایش کارایی در مدارس اثرات نظرات تیلور به وضوح مشاهده می شوند. (شیرازی، ۱۳۷۳، ص ۲).[2]

تئوری اداری^{۲۰}

همزمان با تحقیقات و شکل گیری جنبش مدیریت علمی تیلور در آمریکا، مهندس فرانسوی بنام هنری فایول (۱۸۴۱ - ۱۹۲۵) مشغول تحلیل و بررسی سازمان‌ها بود. در حالی که نوع مدیریت تیلور بواسطه تجربیاتش معطوف به سطح پایین سلسله مراتب سازمانی عمدتاً در سطح عملیاتی تولید و کارگران بود، هنری فایول که فردی از طبقه بورژوای با تجربه سی سال مدیریت در مقام مدیر کل یک شرکت بزرگ ذوب آهن بود نظریاتش را در ارتباط با سطح بالای سلسله مراتب سازمانی و مدیران مطرح کرد. (همان، ص ۴۲) فایول کل سازمان را پیکره واحدی می‌دید که فعالیت‌های آن به شش دسته تقسیم می‌شد: فنی (تولیدی)، بازرگانی (خرید و فروش و مبادله)، مالی (تعیین منابع مالی و مصرف بهینه)، ایمنی (حفظ از اموال و افراد)، حسابداری (تعیین وضع موجود مالی)، وظایف مدیری (برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هماهنگی و کنترل).

فایول ضمن بیان این واقعیت که: «... در امور مدیریت هیچ چیز مطلق نیست» روش‌ها و فنونی را که در تجربه به آن‌ها رسیده بود و آن‌ها را در تقویت پیکره‌ی سازمان یا انجام وظایف مدیریت مفید می‌دانست، به عنوان اصول چهارده گانه مدیریت ارائه کرد:

۱ - تقسیم کار^{۲۱}: کاهش تعداد کارهایی که هر کسی در محدوده‌ی معینی انجام می‌دهد، یا تعداد مسئولیت‌هایی که یک مدیر دارد، موجب افزایش مهارت و بهبود عملکردش می‌گردد.

۲ - اختیار^{۲۲}: حق صدور دستور و به اجرا در آوردن آن را به کمک پاداش یا تنبیه، اختیار می‌گویند. مسئولیت داشتن، به پاسخگو بودن در برابر نتایج گفته می‌شود، اختیار و مسئولیت باید با هم متناسب باشند.

۳ - انضباط^{۲۳}: اطاعت و تعهد ناشی از توافق‌های مدیر با کارکنان را انضباط می‌نامند، خواه به صورت نوشته باشد یا به صورت عرف و خط مشی‌های نابوشه، انضباط بیشتر حاصل توان رهبری مدیر است.

۴ - وحدت فرماندهی^{۲۴}: اختیار دستور دادن به کارمند باید مختص یک مدیر باشد؛ کارمند باید بداند از چه کسی دستور می‌گیرد و در برابر چه کسی مسئول است.

۵ - وحدت مدیریت^{۲۵}: برای اجرای برنامه واحد باید مدیر واحد وجود داشته باشد؛ چنین مدیری باید تمام فعالیت‌هایی را که دارای هدف یگانه است با هم هماهنگ و رهبری کند.

۶ - واستگی منافع فردی به هدف کلی^{۲۶}: در هر سازمان، منافع یک عضو یا گروه نباید بالاتر از منافع و هدف‌های کلی قرار بگیرد؛ مدیر موظف است با قرار دادن الگوهای خوب، میان منافع فردی و سازمانی همبستگی ایجاد کند.

²⁰ - Administrative theory

²¹ - Division of work

²² - Authority

²³ - Discipline

²⁴ - Unity of command.

²⁵ - unity of direction

²⁶ - Subordination of individual to interests to general interests.

۷ - جبران خدمات کارکنان^{۲۷}: در ازای کار انجام شده، باید به تمامی کسانی که بطور مؤثر برای رسیدن به هدف کوشیدند پاداش منصفانه ای پرداخت شود؛ روش‌های متعددی برای پرداخت پاداش هست ولی مبلغ پرداختی باید تا حد امکان رضایت کارکنان و کارفرمایان را فراهم آورد.

۸ - تمرکز^{۲۸}: سازمان‌ها، مانند سایر ارگانیزم‌های حیوانی یا اجتماعی، به هماهنگی و هدایت از سوی یک سیستم مرکزی نیاز دارند، ولی میزان مناسب تمرکز و عدم تمرکز در فعالیت‌ها به شرایطی بستگی دارد؛ معمولاً درجه‌ای از تمرکز مطلوب است که باعث به کار افتادن توانایی‌های کارکنان به بهترین وجه باشد.

۹ - سلسله مراتب^{۲۹}: خط فرمان یا مسیر دستور، بر حسب اهمیت از مقامات بالای سازمان شروع و به کارمندان جزء آن ختم می‌شود. هر نوع ارتباط رسمی از طریق خط فرمان صورت می‌پذیرد و وحدت مدیریت را ممکن می‌سازد. ولی گاهی خط فرمان بیش از حد طولانی است و موجب کندی ارتباطات و نصیمیم‌گیری‌ها می‌شود.

۱۰ - نظم^{۳۰}: برای گردش خوب کارها در سازمان، دستورالعمل نظم برای افراد و تجهیزات چنین است:

الف) افراد: انتخاب صحیح و قراردادن ایشان در جای مناسب خویش.

ب) اشیاء: انتخاب صحیح تجهیزات و استفاده از آنها در جای مناسب.

۱۱ - عدالت^{۳۱}: چنان‌چه با کارکنان سازمان به انصاف و عدالت رفتار شود آنان نیز با جدیت در جهت کسب اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد و نسبت به سازمان وفادار خواهند ماند.

جدول ۱ : دوره‌ی کلاسیک مدیریت (شیرازی، ص ۴۸) [۲]

دوره: کلاسیک

طول زمان دوره: ۱۹۳۵ - ۱۹۱۰

تأکید اصلی: ساختار

شاخصهای اصلی دوره کلاسیک

²⁷ - Remuneration of Personnel

²⁸ - Centralization

²⁹ - Hierarchy

³⁰ - order

³¹ - Equity

بوروکراسی	تئوری اداری	مدیریت علمی
- تئوری‌سین:	- تئوری‌سین:	- تئوری‌سین:
ماکس وبر	هنری فایول	فردریک تیلور
- اصول:	- اصول:	- هدف اصلی مدیریت:
۱ - تقسیم کار و تخصص ۲ - سلسله مراتب اختیار ۳ - قواعد و مقررات ۴ - جهت‌گیری غیر شخصی ۵ - جهت‌گیری شغلی	چیزها نیاز به سازماندهی دارند تا از آشوب و رفتار غیر منطقی و دل بخواهی پرهیز شود. فرآیند مدیریت شامل ۵ عنصر است:	تأمین حد اکثر سعادت برای کارفرما و کارگران - فرضیه‌های اصلی تئوری: ۱ - بکارگیری روش‌های علمی در تحلیل سازمان‌ها باعث بهبودی کارها می‌شود. ۲ - کارگر خوب فرمانبردار دستوارتی می‌باشد که حاصل تحلیل علمی کار است. ۳ - هر کارگر علاقه‌مند است که مزدش را به حداکثر برساند. ۴ - هماهنگی ۵ - کنترل.

۱۲ ثبات^{۳۲}: کارمند برای تطبیق خود با محیط و خواسته‌های سازمان به زمان نیاز دارد و پس از تسلط بر کار به بهره دهی می‌رسد. اگر قبل از بهره‌دهی کامل جابجا شود، از یک طرف، هزینه‌هایی که سازمان برای آموزش وی پرداخته است، به هدر می‌رود و از طرف دیگر روحیه اش تضعیف می‌گردد.

۱۳ - ابتکار عمل^{۳۳}: اگر برای انجام هر کاری برنامه ریزی شود و برنامه‌ها به طور موفقیت‌آمیز به اجرا درآید، می‌تواند بسیار مسرت بخش باشد. مدیر باید کارکنان را تشویق کند تا هر چه ممکن است فعالیت ایشان با برنامه باشد.

۱۴ - احساس یگانگی^{۳۴}: وحدت کارکنان موجب قدرت و استحکام سازمان می‌شود، مدیر باید پیوسته بکوشد تا کارکنان بطور دسته جمعی، هدف‌های سازمان را تحقق بخشد. روحیه کار دسته جمعی، با درک هدف‌های سازمان حاصل می‌شود. از این طریق کارکنان در می‌یابند که رسیدن به منافع شخصی از طریق خدمات سودمند دسته جمعی مسیر است. (رضائیان، ۱۳۶۹، ص ۱۴ - ۱۲) [۲].

کاربرد تئوری اداری در آموزش و پژوهش

نظرات فایول اثرات قابل ملاحظه و پایداری بر مدیریت‌ها از جمله مدیریت سازمان‌ها آموزشی داشته است. بطوری که امروزه نیز پس از هشتاد سال کاربرد آن‌ها در سطوح موقعیت‌های مختلف سازمان‌های آموزشی مشاهده می‌شود. هنسن برخی از اثرات نظرات فایول بر آموزش و پژوهش را به قرار ذیل بر می‌شمارد: ۱ - سطوح کنترل چون رئیس ناحیه، مدیران مدارس، دانش آموزان (سلسله مراتب اختیار)، ۲

³² - Constancy

³³ - Innovation

³⁴ - unity feeling

- اهداف معلمین و مدیران مشابه و در جهت خیر و صلاح دانش آموزان است (وحدت در اهداف)،^۳ - معلمین قبل از مراجعته به رئیس ناحیه آموزش و پرورش بایستی با میدر مدرسه تماس حاصل نمایند (رعایت سلسله مراتب فرماندهی).^۴ - دانش آموزان بایستی از مقررات مدرسه و رفتارهای ناحیه آموزشی احترام گذاشته و هنجارهای تدریس را مراعات می کنند (انضباط میان کارکنان)،^۵ - معلمین انگلیسی، تاریخ، ورزش، آموزشیارها، خدمت گزاران مدیران و... (تقسیم کار). (شیرازی، ۱۳۷۳، ص ۴۳) [۳].

بوروکراسی یا دیوان سالاری^{۳۵}

در حالی که توجه عمدۀ فایول و تیلور بر مسائل علمی مدیریت، برای کسب مؤثر اهداف معطوف بود، توجه ماکس ویر^{۳۶} (۱۸۶۴ - ۱۹۲۰) به این مسائل اساسی تر معطوف بود که چگونه می توان سازمان ها را ساختاری مناسب داد. در دوره ای که انسان ها و تشکیلات حکومتی تحت سلطه سیستم های سیاسی و اقتصادی قرار گرفته بودند، ویر بوروکراسی را تنها چاره برای ایجاد تغییرات و اصلاحات در جوامع میدانست. او امیدوار بود که بوروکراسی هایی که به خوبی اداره می شوند عادلانه تر، بی غرض تر، قابل پیش بینی تر و منطقی تر از سازمان هایی اند که تحت نفوذ افراد قدرتمند می باشند.

تنوری بوروکراسی ویر به ساختار رسمی سازمان تأکید دارد و ۵ اصل مهم آن: ۱) تقسیم کار و تخصص ۲) سلسله مراتب اختیار^{۳۷} قواید و مقررات^۴ ۴) جهت گیری غیر شخصی و ۵) جهت گیری شغلی می باشد (همان، ص ۴۴) [۵].

ویر ضمن مطالعه سازمان های عصر خود، مدل بوروکراسی نوع آرمانی را ارائه کرده است. این مدل بر این فرض استوار است که با استفاده از الگوهای رفتاری معین، فعالیت های سازمان های رسمی بزرگ را می توان به گونه ای هدایت کرد که با استفاده از الگوهای رفتاری معین، فعالیت های سازمان های رسمی بزرگ را می توان به گونه ای هدایت کرد که بیشترین میزان تولید یا خدمت مؤثر حاصل شود. وی همچنین معتقد بود سازمانی که اصول بوروکراسی را دقیقاً به مراحله اجرا گذارد قادر خواهد بود که بالاترین درجه کارایی و منطقی ترین روش انجام کارها و کنترل ضروری را داشته باشد. او این نوع سازمان ها را به خاطر دقت، ثبات، انضباط و اطمینان به انجام کارهای محول شده بر انواع دیگر سازمان ها ترجیح می دارد.

به طور کلی، در مدل بوروکراسی، هدف آن است که از طریق پیش بینی و اعمال قوانین و مقررات رفتاری، رویه ها و روش های مؤثر انجام کار، آموزش کارکنان و رسمی کردن روابط، کارایی و اثر بخشی را در انجام دادن وظایف به حداقل برسانند. به عبارت ساده تر، بوروکراسی سازمانی است که کاملاً برنامه ریزی شده عمل می کند (علاقه بند، ۱۳۷۷، ص ۳۵) [۲].

دوره ی کلاسیک نو (مکتب روابط انسانی)^{۳۸}

یکی از نخستین مطالعاتی که دوره ی کلاسیک را به دوره کلاسیک نو پیوند داد تحقیقات هوگو مانستربرگ^{۳۹} بود. او با به کاربردن آزمون های روان شناختی تلاش کرد که به جستجوی خصوصیات «کارگر درجه یک» تیلور بپردازد.

³⁵ - Bureaucracy

³⁶ - Max Weber

³⁷ - Neo –classical Era Human Movement Relations

³⁸ - Hugo man Sterberg

صاحب نظر دیگری که نظریه‌های او لیه این جنبش را ارائه کرد، مری پارکر فولت^{۳۹} بوده فولت، مسأله اصلی در هر سازمانی را ایجاد و نگهداری روابط انسانی پویا و هماهنگ می‌دانست و از این رو معتقد بود که مدیریت‌ها باستی موقعیت و شرایطی را بوجود آورند که افراد داوطلبانه تمایل به همکاری با مدیریت را داشته باشند. او از نخستین کسانی بود که در مورد عزت و آزادی انسان‌ها و ارزش و اهمیت کارگر راضی سخن راند و اساس نظریاتش را بر مفاهیمی چون «مدیریت مشارکتی» و «مسئولیت مشترک» بنا نهاد. (شیرازی، ۱۳۷۳، ص ۴۷).

بی‌شك، نظریات و جهت گیری اصلی دوره‌ی کلاسیک نو حاصل آزمایشات معروف هائزون بود که طی سال‌های ۳۲ - ۱۹۲۳ در شرکت وسترن الکتریک^{۴۰} در ایالات ایلی نویز امریکا انجام گردید. التون مایو^{۴۱} که بانی مکتب روابط انسانی و جامعه‌شناسی صنعتی خوانده می‌شد با همکاری دو تن از صاحب نظران، به نام‌های روپلیس برگر^{۴۲} و دیکسون^{۴۳} تحقیقات خود را درباره‌ی تأثیر عوامل مادی خاصی مثل، طول مدت کار روزانه، میزان نور، میزان تنفس بین ساعات کار، صدا، حرارت و نظایر آن (عوامل فیزیکی)، در تغییر مقدار تولید و کارایی کارگران آغاز کردند. (جاسبی، ۱۳۷۷، ص ۳۶)

نتیجه مطالعات هائزون شناخت عامل انسانی در شرایط کار بود و مهم ترین کشف آن‌ها روابط و سازمان غیر رسمی بود که در مقابل روابط و سازمان رسمی مدیریت علمی قرار گرفت. این تحقیقات هم چنین بر اهمیت سیستم کامل ارتباط بخصوص از پایین به بالا (از کارگر به مدیر) تأکید نمود و نشان داد که تغییر در میزان تولید بیش از آن چه که به مسائل اقتصادی و فیزیکی مربوط شود، به مسائل روان‌شناسی و رفتاری مربوط می‌گردد. همان، ص ۳۷ [۴]

انتقاد اصلی به آزمایشات هائزون و نتایج حاصل آن این بود که مایو تعصب مدیریتی داشت. چرا که او در استخدام یک شرکت تولیدی - تجاری بود تا مشکلاتشان را حل کند. و دیگر آن که، مایو تحقیقات تجربی را به نظریه و تئوری پردازی ترجیح می‌داد. برخی دلیل رجعت به مدیریت علمی در دو دهه گذشته را ناشی از تأکید افراطی دوره کلاسیک نو به عنصر انسانی می‌دانند (شیرازی، ۱۳۷۳، ص ۵۰).

جدول ۲ : دوره نئو کلاسیک و نتایج اصلی [۲]

دوره: کلاسیک نو (جنبش روابط انسانی)

طول زمان دوره: ۱۹۳۵ - ۱۹۵۰

تأکید اصلی دوره: عنصر انسانی و روابط (بر اساس مطالعات ساختاری دوره کلاسیک)

^{۳۹} - Mary Parker Follett

^{۴۰} - Western Electric co

^{۴۱} - Elton Mayo

^{۴۲} - Roethlis Berger

^{۴۳} - W.J. Dickson

- ## ۱ - تئوریسین: هوگو مانستربرگ (بر اساس تحقیقات تیلور)

- ۲ - تئوریسین: مری پار کرفولت

- ۳ - آزمایشات هاژورن (التون مایو)

نتائج اصلی:

- ۱- تأثیر هنجارهای اجتماعی و انگیزه‌های روانی بر تولید بیشتر از مشوّق‌های اقتصادیست.

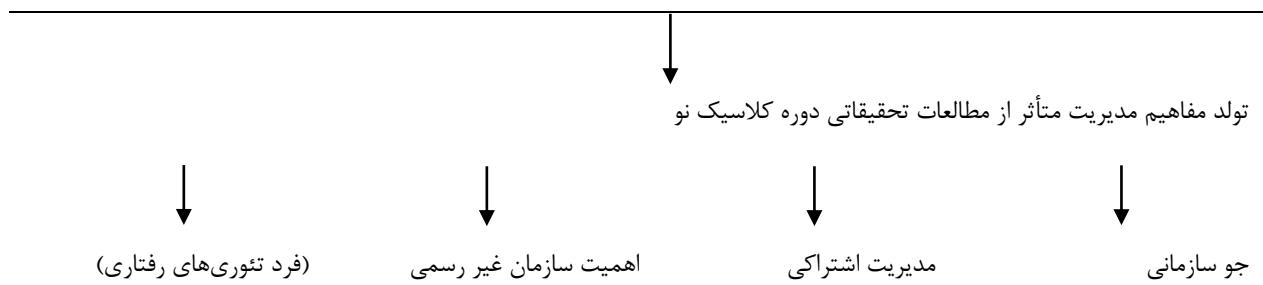
- ۲- عکس العمل اعضا نسبت به مدیریت توسط گروههای غیر رسمی صورت می‌گیرد.

- ۳- تخصص بخودی خود کارایی، افزایش نموده.

- ۴- کارگان از سازمان غیر رسمی برای مقالله با تصمیمات دایخواهی، و مستدانه مدیر بت استفاده ممکنند.

- ۵- هیران غیر سمه اغلب دارای اهمیت مشابه با هیران سمه‌اند.

- #### ۶- افاد انسان‌های فعا، هستند نه ماشین‌های منفعتاً.



نتیجہ گیری:

نتیجه می گیریم که با مقایسه فارغ التحصیلان دوره آموزشی با سایر مدیران، تفاوت معنادار تفوق و برتری عمل فارغ التحصیلان مدیریت آموزشی کاملاً مشهود است و بنابراین نقص ها به احتمال به کاربران نظریه های مدیریتی از جمله دو عامل (الف) دریافت آموزش نامناسب و (ب) ویژگی های شخصیتی غیر مناسب با شغل مدیریت، مربوط می باشد. باید با نظر به این که کاربر و نظریه ها در مدیریت نسبی است باید دانست که نظریه های مدیریت به مفهوم آن است که بکارگیری آن ها، مفیدتر از به کاربردن آن است. مشکل مدیریت در سازمان های پیچیده امروزی بایستی نظریه های جدیدی برای کشف حقایق سازمانی تولید شود تا بتوان مسایل آینده را با توانایی لازم حل نماییم زیرا به تعییر شوماخر «هر چه جریان آب قوی تر باشد به مهارت دریانوردی زیادتری نیاز خواهد بود. بنابراین، مدیران در به کارگیری نظریه های مدیریت، ماهیت، اصول و نظریه ها را از یک طرف و شرایط و ویژگی های سازمانی را از طرف دیگر بشناسند آن گاه با توجه به موقعیت زمانی و مکانی سازمان مناسب ترین نظریه را بکار گیرند. مشکل را می توان در کاربران و نه در نظریه ها جست. البته از نظریه نباید مطلق گرایی مشتق شود. مدیران مدارس لازم است صاحب مهارت، تجربه و تعهد و تخصص باشند و از مطالعات نظری و پیشینه های نظری در خصوص مدیریت آگاهی داشته باشند تا بتوانند در عرصه آموزش و پرورش به خصوص در هزاره سوم با بهبود مستمر آگاهی های خود آن را در سازمان نهادینه کرد و بتوانند در عرصه رقابت موفق گردند. مدیریت آموزشی، فعالیتی است پویا که باید همه وظایف مربوط به آن، مانند: برنامه ریزی، سازمان دهی، تعیین هدف ها، هماهنگی، هدایت و رهبری و نوآوری و ایجاد انگیزه ... را در نظر گرفت و مورد ارزش یابی و پژوهش قرار داد. تنها بدین وسیله است که نظام آموزش و پرورش و به تبع آن سایر نهادها و سازمان های اجتماعی، متحول و پیشرفتی می شوند. به همین جهت، مدیریت آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است و اثر بخشی و کارایی آن در قرن اخیر مورد توجه زیادی قرار گرفته

است. امروزه به کارگیری مدیران شایسته و دارای شرایط لازم برای کامیابی یک سازمان و یک ملت و شاید کل دنیا بیش از هر روز دیگر ضروری به نظر می‌رسد و همان‌گونه که «فیلیپ کومبز» می‌گوید در کتاب «حران جهان تعلیم و تربیت» یادآور می‌شود، «اگر قرار است تحولی در عرصه‌ی تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی بایستی از مدیریت آموزشی آغاز گردد». امروزه مدیریت آموزشی به عنوان شاخه‌ای از علوم و به عنوان یک رشته دانشگاهی در دانشگاه‌ها تدریس می‌شود.

پیشنهادات:

- ۱ - توفیق فارغ التحصیلان دوره‌های آکادمیک مدیریت در محیط واقعی سازمان باعث می‌شود که مسئله آموزش مدیریت آموزشی مورد توجه جدی قرار گیرد.
- ۲ - علیرغم کاستی‌ها، آموزش پذیری مدیریت آموزشی مورد تأکید است و عدم کارایی و اثربخشی به دو عامل: (الف) دریافت آموزش‌های نامناسب (ب) ویژگی‌های شخصیتی غیر مناسب با شغل مدیریت، مربوط می‌شود.
- ۳ - امروزه، پرورش مدیریت به معنای فراهم آوردن فرصت‌هایی برای یادگیری مدیریت از کار و محیط کاری مورد عقیده است و بنابراین پرورش مدیریت برای حال و آینده ضروری به نظر می‌رسد.
- ۴ - گرینش دقیق برای داوطلبان ورود به رشته مدیریت آموزشی دانشگاه‌ها از روش‌هایی است که بایستی مورد توصیه و توجه واقع گردد.
- ۵ - با توجه اهمیت مدیریت در سرنوشت یک سازمان و ملت و حتی دنیا در جذب فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش راهکارهای لازم بررسی گردد و از جذب آنان دریغ نگردد.
- ۶ - جهت‌گیری و غایت نظام آموزش و پرورش در راستای ارزش‌های الهی - معنوی در دانش آموزان به عملکرد مدیریت آموزشی به عنوان مؤلفه‌ای از برنامه درسی پنهان در تربیت ارزشی دانش آموزان مربوط است لذا اهتمام در تربیت مدیران آموزشی ضروری به نظر می‌رسد.
- ۷ - عملکرد مدیران آموزشی بر عواطف و ارزش‌های دانش آموزان انکار ناپذیر است لذا کاوش لازم در تربیت مدیران آموزشی لازم به نظر می‌آید.
- ۸ - در جهت جذب فارغ التحصیلان پیشنهاد می‌گردد «شورایی متشکل از اساتید رشته مدیریت آموزشی تشکیل و همواره آینین نامه‌های انتصاب مدیران به تصویب این شورا برسد.
- ۹ - برای پیشرفت در آموزش و پرورش به مسئولین محترم مناطق آموزش و پرورش توصیه شود از انتخاب افراد غیر فارغ التحصیل رشته مدیریت آموزشی برای مدیریت مدرسه جلوگیری به عمل آورد و یا حداقل مدیریت‌ها به فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی سپرده شود.
- ۱۰ - محتوای دروس رشته مدیریت آموزشی به صورت مداوم مورد بازنگری و اصلاح لازم و مفید واقع گردد.
- ۱۱ - به دانش آموختگان رشته مدیریت آموزشی پیشنهاد می‌شود به صرف مدرک بسنده نکرده به کسب مهارت و فنون لازم مدیریتی اقدام و از تجارب مفید همکاران خود استفاده نمایند.
- ۱۲ - از آن جایی که مدیران بر خلاف دیگر کارکنان، موظف هستند که تمام وقت کار کنند لذا پیشنهاد می‌گردد که در ازای زحمات و مشکلات شغل مدیریت، حقوق و مزایای آن‌ها افزایش یابد تا انگیزه‌ای برای کار برای مشاغل مدیریت آموزشی باشد.

۱۳ - برای کسب مزیت های رقابتی لازم است مدیران عملکرد خود را در برابر بهترین ها اندازه گیری کنند لذا لازم است یاد بگیرند که بهترین ها چگونه عمل می کنند و بنابراین از تفاوت عملکرد خود با بهترین ها، تغییرات و تحولات لازم برای پر کردن این خلا و شکاف صورت دهد و سطوح عملکرد خود را با الگوگیری به عنوان مبنای برای اهداف، راهبردها و عملیات اجرایی برای دست یابی به بهترین ها مورد توجه لازم قرار دهد. الگوگیری می تواند کمک بسیار مفید و مؤثری باشد.

۱۴ - بین میزان آگاهی مدیران از وظایف مدیریت آموزشی و موفقیت آنان در وظیفه شان هم بستگی وجود دارد بنابراین مدیران می بایستی از وظایف برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، هماهنگی، تصمیم گیری، کنترل و ارزشیابی آگاهی لازم را باید داشته باشند.

۱۵ - مدیریت تنها اطلاعات و داده ها نیست بلکه فرهنگ تصمیم گیری و تصمیم سازی است که اطلاعات را مهم می نماید و بنابراین برای تبدیل اطلاعات و داده ها به عمل، مدیریت و رهبری با کفایت لازم است لذا در انتخاب و انتصاب مدیران به اصل انتخاب مدیران آموزشی از بین فارغ التحصیلان این رشتہ ضروری به نظر می رسد.

۱۶ - ارزش یابی برای عملکرد مدیران آموزشی توصیه می گردد تا تصمیمات لازم در ابقا و یا امحاء مدیریت فعلی و آتی سازمان به عمل آید.

۱۷ - در جذب و نگهداری و تربیت مدیران از ضروری ترین اقدامات در جهت اصلاح نظام مدیریت آموزش و پرورش؛ حرکت به سوی اعمال «اصل شایسته سalarی» در مدیریت آموزشی است. بنابراین می بایستی به آن اهتمام لازم به عمل آید.

۱۸ - ضروری است تربیت و تأمین مدیران مدارس از اولویت های حکومتی باشد که باید بیش از گذشته مورد توجه واقع گردد. به ویژه آن که در انتصاب آنان به معیارها و شاخص های لازم توجه کافی به عمل آید.

۱۹ - برای ایجاد توانمند سازی و بهبود مدیریت آموزشگاهی، مدیران مدارس در فرایند برنامه ریزی، سازماندهی و هماهنگی، هدایت گری ارزش یابی و کنترل، صرفاً مجری نباشند و بر اساس مدیریت مدرسه محور استقلال لازم داشته و بر اساس نیاز محلی مدرسه ای مجری نقش در راستای اهداف تعلیم و تربیت باشند.

۲۰ - انجام همایش ها، کنفرانس ها، مقاله نویسی و انجام پژوهش کاربری - مصاحبه ای، آموزش ضمن خدمت در جهت ارتقاء دانش مدیران ضروری به نظر می رسد.

۲۱ - مدیران مدارس می بایستی آگاهی لازم از اصول روان شناختی، جامعه شناسی آموزش و پرورش، انسان شناسی به صورت کاربردی داشته باشند و نظر به اهمیت نسبی متناسب عمل نمایند و به یادگیری مستمر بر اساس تخصص و تعمید و سابقه آموزشی بپردازند و از بورسیه تحصیلی برخوردار شوند و در جهت کارایی و اثر بخشی از همه امکانات و مجموعه آموزشی: کارکنان، معلم و دانش آموز در جهت پیشبرد آموزشی و یک قدم جلو استفاده مفید و کارآمد نمایند.

۲۲ - مدیر آموزشی نقش رهبری بر عهده دارد و بنابراین باید به معنای ضمنی و پیامدهای آن واقف باشد.

۲۳ - علاوه بر نیازهای مادی نیازهای معنوی توأم و نیازهای خودشکوفایی و استقلال لازم برای مدیران آموزشی از جمله پیشنهاداتی است که می بایستی مورد توجه واقع گردد. امروزه سازمان های آموزشی در پیشرفت شاخص توسعه در فراهم نمودن نیروی انسانی کاردان و متخصص و پرورش مردم با فرهنگ و آگاه که سرمایه ای مادی هم حساب می شوند نقش یکی از بزرگترین صنعت جهان چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوص محسوب می شود و هر کشوری، درصد بزرگی از درآمدهای ملی خود را برای گسترش و بهبود کارهای آموزشی و پرورشی بکار می بندند لذا توجه به امر مهم مدیریت و همزمان توجه لازم در امر معیشتی و مادی و معنوی و اجتماعی آنان ضروری به نظر می رسد.

۲۴ - مدیران آموزشی می بایستی رسالت خود را در ابعاد مختلفی نظیر: برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت، ارتباط و کنترل و... به خوبی انجام دهند.

منابع

- [1] [آمین بیدختی، علی اکبر؛ بخاری، اعظم، بررسی راه های افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش ، شماره ۲۰ نمایه درآی اس سی، صفحه ۱۳۸۶، ۴۰ تا ۲۱]
- [2] [اسرمدی، محمد رضوهمکاران، نقدی بر انسان شناسی تیلوریسم و پیامدهای آن در مدیریت آموزشی، نشریه مطالعات روان شناسی و تربیتی، ۱۳۸۶]
- [3] [سعیدی رضوانی، محمود؛ بهره مند، آزاده (۱۳۸۵). تأملی بر آموزش پذیری مدیریت آموزشی: انتقادها و دیدگاه ها، در مجله مطالعات تربیتی و روان شناسی ، شماره ۳]
- [4] [عباس پور، عباس (۱۳۹۲). از سپهر نظریه تا حضیض عمل در مدیریت آموزشی در جستجوی ترسیم سیمای مدیریت در نظام آموزش و پرورش ایران، نشریه آموزش در علوم انتظامی، ۱۳۹۲]
- [5] [قنبی، جلال، بررسی راه های بهبود مدیریت آموزشگاهی و توانمندی مدیران مدارس، مجله پویش بابل ، ۱۳۸۸]
- [6] [کاظمی، صدیقه؛ مهرام بهروز ، کاوشی در عملکرد مدیریت آموزشی به عنوان مؤلفه ای از برنامه درسی پنهان در تربیت ارزشی دانش آموزان، مجله مطالعات برنامه درسی ایران ۱۳۸۹،]
- [7] [محمدی، علی، کاربرد الگوگیری در مدیریت عملکرد، نشریه کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، ۱۳۸۴]

[8] Mcfee, Andrew and erik brynjolfsson. Bigdata: the Management Revolution' Harward Business Review, 2012