

بررسی دیدگاه های حاکم بر مدیریت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش

مریم جوانبخت^۱

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

آموزش و پرورش هر جامعه ای در راس همه مسائل جامعه است. امروزه مدیریت یکی از مهم ترین علوم عصر جدید محسوب گردیده و روز به روز بر اهمیت آن افزوده می شود. به طور کلی مدیریت به موازات پیچیده تر شدن و محدود شدن منابع مالی و مادی سازمان ها، اهمیت بیشتری پیدا می کند. در هر جامعه ای پرورش نیروهای فرهیخته منطبق با ارزشهای اجتماعی، فرهنگی، دینی و سیاسی جزء اهداف کلی آموزش و پرورش می باشد. به منظور دستیابی به اهداف و توانایی های مدیریت آموزشی از روش های متنوعی یاری می گیرند. هدف کلی آموزش و پرورش در هر جامعه ای این است که هر فرد را طبق الگوی ارزش های فرهنگی، سیاسی، دینی و اجتماعی خود تربیت کرده و انسانی مناسب تحویل جامعه دهد. این پژوهش با روش مروری کتابخانه ای و با هدف بررسی دیدگاه های حاکم بر مدیریت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش تالیف یافته است. در نتیجه اهداف آموزش و پرورش سه نقش مهم در مدیریت آموزشی ایفا می کنند. اولاً به فراگرد آموزش و پرورش جهت می دهند. ثانیاً انگیزه حرکت و فعالیت را به وجود می آورند. ثالثاً ملاک های کنترل و ارزشیابی فعالیت های آموزشی را ایجاد می نمایند. از نقطه نظر مدیریتی، بهترین نوع مدیریت آموزشی، آن مدیریتی است که همراه با رهبری باشد.

واژه های کلیدی: مدیریت آموزشی، جامعه، آموزش و پرورش، رهبری.

۱. مقدمه

در عصر حاضر، به دلیل پیچیدگی های عدیده موجود در زندگی انسان، حرکت به سوی تخصصی شدن کارها روند فزاینده ای یافته است. همین امر منجر به اقداماتی از سوی جوامع مختلف توسط فرهیختگان و اندیشمندان گردیده است، تا انسان امروزی را از مسایل فراروی خویش سر بلند بیرون آورند.

حل این مسایل در هر جامعه ای از طریق به وجود آمدن سازمان های پویا، نیرومند و بالنده امکان پذیر است. هر کجا که سخن از سازمان و گروه های کاری در قالب رسمی و غیررسمی برای تحقق نیازهای اجتماعی به میان می آید، مدیریت و رهبری محور فعالیت های آن قرار میگیرد، زیرا تا نیروی انسانی متخصص و مدیران لایق و کارآمد وجود نداشته باشند از منابع مادی، انسانی و مالی استفاده مناسب به عمل نمی آید. به همین دلیل، سازمان ها سعی میکنند تا با تربیت، جذب و نگهداشت مدیران موفق در اعتلای سازمان بکوشند. با توجه به اهمیت و ضرورت آموزش مدیران، دانشگاه های مختل در اقصی نقاط جهان به تدریس رشته مدیریت با گرایش های مختلف اقدام کردند. در حال حاضر، رشته های متفاوت مدیریت دولتی، بازرگانی، بیمارستانی، صنعتی، نظامی، عمومی، آموزشی و غیره وجود دارد که مدیریت در هر یک از این شاخه ها جنبه تخصصی پیدا کرده است.

۲. ضرورت و اهمیت پژوهش

علم مدیریت یکی از مهمترین علوم عصر حاضر محسوب میشود و اهمیت روزافزون می یابد. با توجه به پیچیدگی و همچنین محدودتر شدن منابع سازمانها، مدیریت حائز اهمیت بسیاری شده است. در این میان مدیریت آموزشی، یکی از جدیدترین شاخه های علمی پژوهشی مدیریت است که اصول و مبانی آن عمدتاً ناشی از مطالعات و پژوهش های صاحب نظر در زمینه صنعت، تجارت و به ویژه آموزش و پرورش است.

در تعریف، هدف و اهمیت وجود رشته مدیریت آموزشی می توان گفت، مدیریت آموزشی به مدیریت موسساتی میماند که در آنها انسانها و مواد با همدیگر برای دستیابی به اهداف به کار گرفته می شوند. مدیریت آموزشی، فراگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگه داشت، برانگیخت، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی است که به طور رسمی و غیر رسمی در درون یک نظام واحد شکل و سازمان می یابد تا هدفها و مقاصد آموزشی را تحقق بخشد.

مدیریت آموزشی بیشتر به انسان ها، تاثیرات آنها بر یکدیگر و روابط بین آنها مربوط میشود تا بر عناصر فیزیکی. درباره اهمیت رشته مدیریت آموزشی باید ذکر شود که مدیریت آموزشی شاه کلید نظام آموزشی کشور به شمار میرود. همچنین درباره هدف اصلی رشته مدیریت آموزشی، می توان گفت: اساساً هدف مدیریت آموزشی غنا بخشی یک روش در زمان و مکان مناسب است در مورد ضرورت وجود مدیریت آموزشی در ساخت نظام آموزشی کشور اعتقاد بر این است که ساخت نظام آموزشی هر کشوری در برگیرنده مجموعه ای از نیازهای سازمان های رسمی آن کشور است و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره آنها را بر عهده دارند، نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی، بلکه از نظر تأثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین کننده ای برخوردار است. مدیریت آموزشی به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش در پاسخ به نیازهای آموزشی نقش حساسی را ایفا می کند، چرا که کیفیت هر کشوری به کیفیت نظام آموزشی آن بستگی دارد

۳. چهارچوب پژوهش

۱.۳. تعریف مدیریت

دوبرین مدیریت را فرآیند به کارگیری منابع انسانی برای تحقق اهداف سازمانی از طریق کارکردهای برنامه عده ای مدیریت را فرآیند اداره و هماهنگی، برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل میدانند. منابع به صورت اثر بخش و کارا و تلاش جهت رسیدن به اهداف سازمان تعریف کرده اند. مدیریت در بسیاری از کشورهای در حال توسعه حائز اهمیت شایانی است. بررسی کارشناسان توسعه اقتصادی نشان داده است که فراهم نمودن تکنولوژی و پول به تنهایی توسعه و رشد را پدید نمی آورد. تا زمانی که نیاموزیم چگونه می توان از منابع انسانی به درستی استفاده کرد و آنها را مدیریت نمود، تکنولوژی و تبعات آن بیهوده و گاه دست و پا گیر است [۱].

۲.۳. تاریخچه رشته مدیریت

دانشگاه میشیگان نخستین دانشگاهی بود که در سال ۱۸۸۱ رشته مدیریت آموزشی در آن تاسیس شد. در این دانشگاه ویلیام هارولد پین دوره های مدیریت آموزشی را برای مدیران طراحی و اجرا نمود. اولین دوره دکترین مدیریت آموزشی نیز در سال ۱۹۰۵، توسط دانشگاه کلمبیا برگزار گردید و هشت نفر در این رشته درجه دکترین مدیریت آموزشی دریافت کردند که دو نفر از آنها، الدوود کابری و جورج استرایر، به ترتیب در دانشگاه استنورد و دانشگاه کلمبیا مشغول به کار شدند و در توسعه آموزش رشته مدیریت آموزشی، خدمات ارزشمندی ارائه نمودند [۲].

۳.۳. مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی به عنوان یک رشته، عمر نسبتاً کوتاهی در ایران دارد. بطوریکه فقط چندسالی است تلاش هایی در جهت گشایش رشته مدیریت آموزشی در دانشگاهها و مراکز آموزش ضمن خدمت مدیران مشاغل صورت گرفته است. این در حالی است که مدیریت و مدیران آموزشی در حداقل سه دهه اخیر بعنوان مهمترین عوامل بهبود عملکرد سازمان های آموزشی مورد توجه پژوهشگران و مسئولین آموزشی کشورهای توسعه یافته قرار گرفته اند. مدیریت، تخصصی و شغلی است که با بزرگتر و پیچیده شدن سازمان ها و در تنگناها و دشواریهای اقتصادی و مالی اهمیت بیشتری می یابد. هر چه سازمان ها بزرگتر می شوند، تعداد کارمندان، مصرف کنندگان و تشکیلات سازمانی افزایش پیدا می کنند، فعالیت ها بیشتر و متنوع تر می شوند، نیاز به سرمایه گذاری بیشتر می شود. این عوامل باعث می شود که اداره سازمانها مشکلتر و پیچیده تر شود. سازمانهای آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. آنها همانند سازمانهای دیگر برای اینکه بتوانند مشارکت بزرگتر و پیچیده تر خود را حل کنند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند نیاز به افراد آگاه و شایسته دارند تا با برنامه ریزی، هماهنگی، و جهت دهی های بموقع و هوشمندانه در طرح و اجرای سیاست ها و برنامه های آموزشی ایفای نقش کنند [۳].

۴.۳. مهارت های مدیریت

برخی از صاحب نظران مدیریت، مهارت های مرتب با مدیریت را شامل: مهارت های مذاکره، مهارت های سیاسی، مهارت های تحلیلی، مهارت های کامپیوتری، مهارت های فردی، مهارت های بین فردی، مهارت های کارکردی و مهارت های سازمانی می دانند. اما عمومی ترین و مورد پذیرش ترین طبقه بندی از مهارت های مدیریت توسط رابرت کاترز ارائه شده است. کاترز مهارت را به توانایی هایی که در نحوه انجام وظایف ذاتی نیست ولی قابل پرورش است تعریف می کند وی مدیر را کسی میداند که اعمال دیگران را هدایت می کند و مسئولیت تحقق هدف های خاصی را به عهده دارد. لازمه مدیریت موفق داشتن مهارت های ۳ گانه فنی، انسانی و ادراکی است مهارت فنی عبارتست از توانایی حاصل از تجربیات، آموزش و کارورزی لازم برای بهره گیری از دانش ها، روش ها، فنون و تجهیزات مورد استفاده در انجام کارهای خاص [۴].

مهارت های فنی مورد نیاز مدیران: مهارت در برنامه ریزی، مهارت در سازماندهی، مدیریت امور پرسنلی، مهارت در امور مالی و بودجه بندی، مهارت در ارزشیابی، مهارت در نظارت و کنترل، مهارت در ایجاد هماهنگی و مهارت در هدف گذاری. دوتن از صاحب نظران مهارت انسانی را داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران میدانند. مهارت های انسانی مورد نیاز مدیران: مهارت در رهبری، مهارت ایجاد مشارکت در کار، مهارت در حل تعارضات، مهارت های تیم سازی، مهارت در ایجاد جامعه پذیری سازمانی. اجزا مهارت انسانی، درک رفتار گذشته، پیش بینی رفتار آینده، هدایت، کنترل و تغییر رفتار.

مهارت های ادراکی: توانایی ادراک و تفکر در مورد موقعیت های انتزاعی، دیدن سازمان به عنوان یک کل و در روابط بین اجزا و تصور این که چگونه سازمان با محیط تطبیق پیدا می کند را مهارت ادراکی می گویند [۵].

۵.۳. اهمیت مدیریت آموزشی

در عصر حاضر، توسعه روزافزون سازمانها و پیچیده تر شدن وظایف و کارکردها، صاحب نظران را پیش از هر زمان دیگر متوجه اهمیت نقش مدیران در سازمانها کرده است. مدیران در سازمانها نقش هماهنگی و کنترل کلیه عوامل تولید را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی برعهده دارند. سازمان بدون مدیر قادر به دستیابی به اهداف خود نخواهد بود و محکوم به فناست مدیر مؤثر و لایق همچون اکسیری است که میتواند مس عوامل تولیدی را به طلای ناب بهره وری مبدل سازد در میان سایر مدیریت ها، مدیریت آموزشی به علت هدایت تعلیم و تربیت نسل ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است، و از آنجا که تعالی جامعه بستگی بده هدایت صحیح تعلیم و تربیت فرزنداناش دارد، آحاد مردم نسبت به وضعیت نظام آموزشی احساس مسئولیت می کنند. وظایف و کارکردهای پیچیده نظام آموزشی، ضرورت اتخاذ سیاست های آموزشی مناسب و ایجاد روابط دوستانه بین عناصر نظام آموزشی و پیچیدگی ارزشیابی از نتایج نظام آموزشی باعث شده است تا مدیریت آموزشی از جایگاه خاص در میان سایر مدیریت ها برخوردار باشد [۶].

۶.۳. دیدگاه های آموزش مدیران

فورتن (۱۹۹۸) در بحث مربوط به مدیریت آموزشی و انتظارات و جهت گیری های آموزشی مدیریت معتقد است که در دنیای دانشگاهی مفاهیم متعددی از مدیریت آموزشی وجود دارد که بر آموزش مدیران از لحاظ ساختار، محتوا و روشهای آموزشی اثر میگذارد. وی ۳ دیدگاه از آموزش مدیران را به شرح زیر ارائه میدهد

- -مدیریت آموزشی به عنوان حوزه های علمی
- مدیریت آموزشی به عنوان حوزه های عملی
- مدیریت آموزشی به عنوان حوزه شناخت مسائل حرفه ای

در دیدگاه او مدیریت آموزشی در تقسیم بندی علوم جای گرفته و رشته ای علمی محسوب میشود. در اینجا تاکید بر ارائه و تدریس مفاهیم و نظریه ها، تهیه مقالات علمی و تربیت محقق است. در این رویکرد نظریه به عمل منتهی میشود. در دیدگاه دوم، مدیریت آموزشی به عنوان حوزه عمل تلقی شده و شامل مجموعه فعالیت هایی در زمینه ای خاص است. در این دیدگاه تاکید بر کسب روشهای مدیریت و هدایت عملیاتی است و نتیجه حاصل از عمل به نظریه منتهی میشود. بر اساس سومین دیدگاه، مدیریت آموزشی به عنوان حوزه تحلیلی مسائل حرفه ای مطرح میشود و تاکید بر کسب یک عمل حرفه ای است که بر پایه اطلاعات علمی و تجربیات فرد استوار است [۷].

۷.۳. مقوله بندی نظرات صاحب نظران در باب آموزش پذیری مدیریت

- دیدگاه های موافق: صاحب نظران موافق با آموزش پذیری مدیریت به دو دسته تقسیم میشوند: نخست، صاحب نظرانی که معتقدند مدیریت قابل آموزش است، اما باید محتوا و روش تدریس را اصلاح کرد، دوم صاحب نظرانی که این آموزش را صرفا برای افرادی خاص امکان پذیر می دانند.
- دیدگاه های مخالف: این دیدگاه ها به طور کلی امکان آموزش پذیری مدیریت را نفی میکنند

۱.۷.۳. بررسی دیدگاه های موافق

نظریه های حامی آموزش مدیریت با تأکید بر اصلاح محتوا و روش آموزش: برخی صاحب نظران و محققان قائل به آموزش پذیری مدیریت آموزشی می باشند. استنبرگ برای مدیریت آموزشی سه عامل تفکر، هوش و خلاقیت را در هماهنگی و یا ترکیب با یکدیگر، در راستای مدیریت آموزشی موفق، ضروری میداند و سپس تصریح میکند این سه عامل ذاتی نیستند بلکه قابل پرورش هستند.

تأسیس و تداوم دوره کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی در دانشکده های علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه های ایران که دارای اهدافی نظیر " تربیت مدیران برای آموزشگاه های عمومی و متوسطه، تربیت مدیران برای سطوح مختلف اداری آموزش و پرورش " می باشد و همچنین، اعتقاد به آموزش پذیری مدیریت آموزشی را از سوی برنامه ریزان آموزش عالی نشان میدهد. در واقع، برنامه ریزان دوره های کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دارای ای تصور میباشند که با ارائه یک برنامه آموزشی کلاسیک بلند مدت، می توان دانشجویان را برای احراز پست مدیریت و انجام وظایف مربوطه آماده کرد [۸].

به نظر می رسد که به دلیل پیچیدگی روزافزون مدیریت سازمان ها اصول رویکرد سنتی پرورش حرفه ای که ابتدا نیازهای آموزشی نگرش ها و مهارتها مشخص میشوند و پس از تشخیص نیازها، محتوای آموزشی متناسب، در قالب دوره های منظم و کلاسیک و کامل از پیش طراحی شده سازماندهی و ارائه میشوند، دیگر نمی تواند برای دوره های آموزش مدیریت اثر ساز باشد. بلکه نوعی تجدید نظر دائمی و انعطاف در مقابل تغییرات، توأم با تأمل و تدبیر حسب موقعیت ها توصیه میشود.

نظریه های حامی آموزش مدیریت برای افراد خاص این گروه قایل به این نظر می باشند که شرایط ورودی داوطلبان در گرایش های مدیریت باید با توجه به ویژگی های فردی و شخصیتی افراد باشد که در واقع نوع تیپ شخصیتی را در کسب مهارت های مدیریت مهم دانسته اند [۹].

۲.۷.۳. دیدگاه مخالفان با آموزش پذیر بودن مدیریت

طبق نظریات ای دسته از صاحب نظران، نمیتوان انتظار داشت که به صدف گذراندن دوره های آموزشی، دانشجویان فوراً آماده پذیرفتن سمت های مدیریتی گردند. به عنوان نمونه، دونالدسون (۱۹۹۱) معتقد است که مطمئناً نمی توان به کسی یاد داد که چگونه رهبری کند و آلیو (۲۰۰۵) نیز با انقاد از اکثریت مطلق برنامه های آموزش مدیریت به دلیل شکست در پرورش مدیر، تصریح می کند.

برنامه های متعارف آموزش مدیریت، تئوری، مفاهیم و اصول و نه مهارت های مدیریتی را میآموزند. همچنین، وی می گوید اگر چه مدیریت قابل آموزش نیست، ولی قابل یادگیری است. وی توضیح میدهد که مدیریت یک حرفه متعارف نیست که در مدرسه آموزش داده شود، بلکه افراد وقتی "مدیر" می شوند که در درون تجارب سازمانی آبدیده شوند. دلیل مخالفت این گروه از صاحب نظران با آموزش پذیری مدیریت عبارت است از:

- تشکیک در "علم" بودن مدیریت.
- شکاف بی نظریه و عمل [۱۰].

۸.۳. وظایف مدیران آموزشی

هدف اصلی مدیریت آموزشی تسهیل و پیشبرد امر آموزش و یادگیری است. مدیران نظام آموزشی، اعم از آنان که امور مالی و اداری آموزش و پرورش را سرپرستی میکنند یا آنان که مستقیماً با تهیه و اجرای برنامه های آموزشی سرو کار دارند، همه وظایفی در جهت نیل به هدف مذکور انجام میدهند. وظایف مدیران و موسسات آموزشی و مدارس را میتوان در ۶ گروه طبقه بندی کرد:

- برنامه آموزشی و تدریس.
- امور دانش آموزان.
- امور کارکنان آموزشی.
- روابط مدرسه - اجتماع.
- تسهیلات و تجهیزات آموزشی.
- امور اداری و مالی

مدیران مدارس و روسای آموزش و پرورش در هریک از زمینه های فوق وظایف فرعی متعددی بر عهده دارند که برای انجام دادن آنها، افرادی با توانایی ها و تخصص های متفاوت با مدیران همکاری میکنند [۱۱].

۹.۳. وظایف رهبر آموزشی:

وظایف مدیران آموزشی در نقش رهبری عبارتند از:

- ایجاد انگیزه در کارکنان محیط آموزشی به منظور بالا بردن اثر بخشی کار و عملکرد آنها.
- ایجاد شرایطی که کارکنان به قبول مسئولیت تشویق شوند و در قبول عواقب آن پاسخگو باشند به طوریکه نظارت و سرپرستی فعالیتهای آنان از سوی مدیر به حداقل کاهش یابد.
- ارزشیابی واقع بینانه و منصفانه از کار و فعالیت کارکنان با همکاری خود آنها بطوریکه کیفیت و کمیت کار انجام شده از طریق اعمال روش های منظم ارزشیابی بر همگان معلوم گردد و خطاها و کاستی ها با همکاری و اشتراک مساعی رفع شود.
- برقراری ارتباطات موثر با والدین دانش آموزان و مشارکت دادن آنان در امور مدرسه.
- تشویق کارکنان به مطالعه و تحقیق و ارزشیابی در زمینه های آموزشی نظیر اهداف، روش ها، مواد و کتب درسی.
- استفاده از توان رهبری دانش آموزان در اداره امور مدرسه.
- ایجاد شرایطی که به ابتکار و نوآوری میدان دهد و کارکنان را به ابتکار عمل تشویق نماید [۱۲].

۱۰.۳. ضرورت اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی

به عقیده رابرت استارت وظیفه سنگین مدیر آموزشی ایجاد محیطی است که در آن آموزش به طور اخلاقی صورت پذیرد. به این ترتیب، هرگاه مدیری بپذیرد که محیط آموزشی از ارزش خاصی برخوردار است معیارهای اخلاقی را مطلوب شمرده . به عبارت دیگر، ایجاد مدارس در اصل رو به هدف بزرگ اخلاقی دارد و آن آماده کردن کودکان، نوجوانان و جوانان برای پذیرش مسئولیت اجتماعی است. بنابراین ، مدیران آموزشی علاوه بر تعهدات قانونی و حرفه ای باید نسبت به حفظ مدرسه نهادی اجتماعی در راه رسیدن به اهداف جامعه کوشا باشند و از خود تعهد و مسئولیت نشان دهند. بدین ترتیب، چنانچه ساختار مدارس پاسخگوی نیازهای جامعه نیست، تجدید ساختار آن به همان اندازه که مبارزه ای فنی و حرفه ای است، مبارزه ای اخلاقی نیز محسوب میشود.

مدیر سازمان آموزشی، در حقیقت رهبر آن سازمان است که باید خط مشی ها را تعیین کند و قادر باشد که آنها را به وسیله همکاران یا زیردستان خود به اجرا در آورد. برای به اجرا درآوردن خط مشی ها مدیر باید بتواند در دیگران نفوذ کند. او به عنوان رهبر آموزشی باید نه تنها دارای دانش، تخصص و اخلاق خاص باشد بلکه لازم است دیگران را نیز به دانش، تخصص و اخلاق مجهز سازد. وی باید این توانایی را داشته باشد که دانش آموزان را شهروندانی مفید و قابل اعتماد بار آورد. او هرگز قادر به انجام چنین کاری نمی شود مگر آنکه خود ویژگی مفید و قابل اعتماد بودن را داشته باشد.

مدیر یا رهبر نه تنها باید فلسفه روشن و مفروضات اخلاقی داشته باشد، بلکه لازم است با جاری ساخت افعال و رفتارهای اخلاقی ارائه طریق کرده و به همه معلمان و دانش آموزان و حتی اولیا راه حل ارائه دهد. از همه مهمتر، اگر نظر و عمل مدیر

جنبه اخلاقی نداشته باشد، معلمان نسبت به اینکه رفتار مدیرشان در راستای پشتیبانی ارزش شهادت دچار تردید می شوند و به همکاری با او متقاعد نمی شوند [۱۳].

۱۱.۳. خلاقیت و نوآوری در مدیریت آموزشی

نوآوری به عنوان مسئله ای مهم برای افراد، نهادها و روی هم رفته برای همه جوامع به دلیل ارتباط آن با انعطاف پذیری و تولید بسیار مهم و اساسی است. بر این باورند که مهمترین عامل در رشد و پیشرفت بشر در تمام زمینه ها، نوآوری و خلاقیت است به همین دلیل نوآوری عامل مهمی در بقای سازمانها در محیط پر رقابت کنونی است.

در آموزش و پرورش مدیریت مدرسه را مهمترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش میدانند زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت های آموزش و پرورش است، به گونه ای عمده در مدرسه صورت میگیرد. به همین دلیل، ارزیابی عامل های موثر بر نوآوری و خلاقیت در بین مدیران آموزشی کشور، اصلی جدایی ناپذیر در مدیریت هر نظام پویاست. ارزشیابی و آگاهی از عامل های موثر بر نظام نوآوری اثر بخشی مدرسه، کارکنان و سازمان را افزایش می دهد و از بی نظمی و از هم پاشیدگی آن جلوگیری میکند [۱۴].

خلاقیت، پیدایی و تولید اندیشه و فکری نو است، درحالیکه نوآوری عملی ساخت آن اندیشه و فکر است. از خلاقیت تا نوآوری اغلب راهی طولانی در پیش است و تا اندیشه ای نو به صورت فرآورده یا خدمتی نوین درآید، باید زمانی طولانی بگذرد و تلاشها و کوشش های بسیاری انجام شود. از آنجا که ارزیابی عامل های موثر بر نوآوری و خلاقیت در بین مدیران آموزشی کشور اصلی جدایی ناپذیر در مدیریت هر نظام پویاست، ارزشیابی و آگاهی از عامل های موثر بر نظام نوآوری، اثربخشی مدرسه، کارکنان و سازمان را افزایش میدهد و از بی نظمی و از هم پاشیدگی آن جلوگیری میکند. لذا ارزشیابی از میزان خلاقیت و نوآوری باید بخش اساسی هر مدیریتی باشد [۱۵].

۴. نتیجه گیری:

مدیریت آموزشی نوعی از مدیریت است که در مراکز آموزشی به صورت مجازی برگزار میشود. مدیریت در مفهوم کلی و عام، از دیدگاه های متفاوتی تعریف شده است. به عبارتی، مدیر هماهنگ کننده و کنترل کننده فعالیت های دسته جمعی برای رسیدن به هدف مطلوب سازمان با حداکثر کارایی است. در تعریف جامع، مدیریت را هماهنگی منابع انسانی و مادی در جهت تحقق هدف های سازمانی گفته اند. میتوان گفت مدیریت، فعالیتی است منظم، در جهت تحقق اهداف معین که از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم گیری صورت میگیرد. به بیان دیگر، منظور اصلی مدیریت در هر سازمانی، هماهنگ سازی کوشش های افراد و استفاده از منابع دیگر برای تحقق هدف های سازمان است. در مؤسسات آموزشی این اهداف مربوط به امور آموزش و پرورش و پیشبرد یادگیری و وظیفه مدیریت آموزشی است.

مدیریت آموزشی نقش حیاتی و حساس در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. آن گونه که پس از این خواهیم دید، مدیر باید دارای ویژگی ها، توانایی ها، و مهارت های خاصی باشد تا بتواند با کمال اطمینان، کودکان، نوجوانان، جوانان را به دست او سپرد. او باید همه عوامل لازم و مؤثر در تربیت و اداره آموزشگاه را بشناسد و از همه مهم تر بداند که چگونه باید با آنها و روی آنها کار کند. دانش آگاهی و مهارت های مدیر باید قبل از پرداخت به مدیریت در حدی باشد که نیاز به آزمایش و خطاهای مکرر نباشد. در بسیاری از شغل ها، آزمایش و خطا برای یادگیری و تجربه کردن مسائل همراه با خطا و خطرات و زیانهای غیرقابل جبران نیست. اما، در تعلیم و تربیت و مدیریت آموزشی، هر آزمایش و خطایی همراه با زیان های بزرگی خواهد بود که خیلی از آنها جبران ناپذیر است. مدیر واجد شرایط مانند مکانیسین و یا طبعی است که با مشاهده علائم خرابی یا بیماری پی به علت آن می برد و فوراً برای تعمیر و یا بهبود آن دست به عمل می زند. همان طور که یک طبیب کاردان دچار سردرگمی و دستپاچگی نمی شود و با علم و اطمینان دست به عمل می زند. مدیر آموزشی نیز با آگاهی و اعتماد به نفس، افراد و سازمان را به سمت اهداف مورد نظر هدایت می کند.

مراجع

- [۱] اشرافی، پ و همتی، ا. (۱۳۹۸)، "ویژگی ها و جایگاه و نقش مدیر آموزشی در ارتقاء کیفی نظام آموزش و پرورش"، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در علوم تربیتی و مطالعات رفتاری و آسیب های اجتماعی ایران، تهران، ایران، ۱۸، دی، ۹-۱۲.
- [۲] بنی اسدی، ع. (۱۳۹۲)، "الگوهای مدیریتی موفق در مدارس کوچک"، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت در علوم انسانی، تهران، ایران، ۱۱، دی، ۹-۱۰.
- [۳] حنیف زاده، ب. (۱۳۹۰)، "مقاله مدیریت آموزشی"، چهارمین کنفرانس بین المللی علوم انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۷-۲، اردیبهشت، ۱۲.
- [۴] خدایاری فرد، م و فقیهی، ع و غباری بناب، ب. (۱۳۹۵)، "آماده سازی و هنجاریابی مقیاس سنجش دینداری در جامعه دانشجویی کشور"، پایان نامه پژوهشی دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، تهران.
- [۵] خدایاری فرد، م و عابدینی، ی. (۱۳۸۹)، "مشکلات سلامتی نوجوانان و جوانان"، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم، تهران، ۵۶-۶۱.
- [۶] رحیم نیا، ف و مرتضوی، س و دلارام، ط. (۱۳۸۸)، "بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران"، مورد مطالعه شعب بانک اقتصاد نوین استان تهران"، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال هشتم، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۲۲، مهر، ۱۴-۱۷.
- [۷] رضاییان، ع. (۱۳۸۳)، "اصول مدیریت"، انتشارات سمت، چاپ چهارم، تهران، ۴۶-۶۰.
- [۸] عارف نژاد، م. (۱۳۹۸)، "شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های شایستگی های مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی"، دومین همایش بین المللی علوم تربیتی، تهران، ایران، ۲۴، مرداد، ۱۶-۱۲.
- [۹] عزت خواه، ن و الوانی، م. (۱۳۷۵)، "مدیریت مراکز پیش دبستانی و دبستانی"، نشر نی، چاپ اول، تهران، ۹۶-۱۰۴.
- قنائیان بادی، ف. (۱۳۹۷)، "مسائل و مشکلات مدیریت در آموزش و پرورش" ششمین همایش بین المللی اصول مدیریت در ایران، تهران، ایران، ۹-۱۱، بهمن، ۲۲-۲۵.
- [۱۰] مجلسی، م. (۱۳۹۳)، "بحار الانوار"، نشر کتب اسلامی، جلد ۱۰۳، تهران، ۷.
- [۱۱] مطهری، م. (۱۳۹۳)، "امدادهای غیبی در زندگی بشر"، نشر صدرا، چاپ دوازدهم، تهران، ۲۴.
- [۱۲] میر کمالی، س. م. (۱۳۷۳)، "رهبری و مدیریت آموزشی"، نشر رامین، چاپ سوم، تهران، ۱۲۲-۱۴۰.