

بررسی رابطه نوع مدیریت آموزشی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

آسیه امیری^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۶ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۰/۰۶

چکیده

امروزه اهمیت فرآیند مدیریت بر کسی پوشیده نیست. کشورهای صنعتی پیشرفته از دهها سال قبل به این مقوله توجه داشته اند و عملاً توسعه خویش را مدیون بهبود شیوه های قبل مدیریت می دانند. در حالیکه کشورهای در حال توسعه هنوز درگیر مسایل و مشکلاتی از قبیل فقر و رشد نرخ جمعیت، نرخ بالای بیکاری، تورم، افسار گسیخته اتلاف، استقرار یافته و بر اساس داده می شوند. طبق این دیدگاه مؤسسات آموزشی خود را تغییر می دهند تا به افرادی که آمادگی تغییر در خود دارند کمک کنند و معترفند قصور در ایجاد شرایط مناسب برای موفقیت افراد جامعه باعث خسارت عظیم در بهره وری اجتماعی و عدم رضایت منابع انسانی خواهد شد. از اینرو سیستم آموزشی کشورهای در حال توسعه بایستی برنامه های آموزی خود را با روند تغییرات هماهنگ کنند. تدریس یک فعالیت پیچیده پویا، تعاملی هوشمندانه است و اگر قرار باشد معلمین دانش آموزان مختلف جدید آشنا نمایند مستلزم شیوه خاص مدیریتی است تا از این طریق بتوانند اثر بخشی بیشتری به امر آموزش بپردازند.

واژگان کلیدی

مدیریت، آموزش و پرورش، نیکشهر

۱. کارشناسی ادبیات، دبیر آموزش و پرورش نیکشهر.

مقدمه

مدیریت با شروع زندگی اجتماعی بشر آغاز گردیده است زیرا انسان برای آنکه بتواند به زندگی خود سر و سامان بدهد و نیازهای خود را برآورده سازد احتیاج به افرادی می داشته که آنها را هدایت و رهبری نماید تا مشکلات و نیازهای خود را با استفاده از امکانات، منابع موجود انسانی و مادی مرتفع سازد.

بنابراین مدیریت به معنی و مفهوم اعم آن که اداره کردن یک گروه، یک سازمان و ... است فکری جدید نیست و از زمانهای بسیار قدیم از زمانی که انسان زندگی اجتماعی خود را شروع کرده مطرح و مورد توجه بوده است. اهمیت مدیریت در سیر تاریخ مدون بشری بگونه بوده است که اکثر صاحب نظران عقیده دارند که اجتماع بدون رهبری و مدیریت نمی تواند وجود داشته باشد.

در کشورما نیز اخیراً در پس گسترش روزافزون نظام آموزشی ضرورت بهسازی کیفیت نتایج آموزی مسئله مدیریت و رهبری آموزشی در آموزش و پرورش بازندگی و رشد و توسعه اقتصادی و توجه چندانی نداشته است. اکنون با تغییرات و تحولات جهانی و اجتماعی دریافته است که مدیریت آموزشی است پویا که باید همه وظایف مربوط به آن مانند برنامه ریزی تعیین هدفها، سازماندهی، هماهنگی، مدیریت و رهبری، نوآوری و ایجاد انگیزه و ... را کاملاً در نظر گرفت. از این رو شناخت و بکارگیری جهانی علمی سبکهای مدیریتی از ضروریات مهم و حیاتی در نظام آموزش و پرورش می باشد.

اثرات مثبت و منفی هر کدام از سبکها باید شناخته شود تا شیوه های مؤثرتر غیب و شیوه های نامناسب کنار گذاشته شود.

در این تحقیق سعی خواهد شد که سبکهای مدیریتی هر کدام توضیح داده شوند و رابطه بین هر کدام از این سبکها که نوع مدیریت آموزشی می باشد با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مقطع دبیرستان بررسی شود.

سؤالات تحقیق

سؤال (۱)

آیا نوع مدیریت با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد؟

سؤال (۲)

کدام یک از سبکهای مدیریت در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان اثر بخش تر است.

(سبکهای: هنجارمدار، فرد مدار، موقعیت مدار)

اهداف تحقیق

اهداف کلی:

پژوهش حاضر، بررسی و مطالعه بین نوع مدیریت آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را هدف اساسی خود قرار داده تا از این طریق روشن کند که چه نوع مدیریت آموزشی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر است، که این هدف کلی است.

اهداف جزئی:

و اهداف جزئی شناخت سبکهای هنجار مدار است شناخت سبک فرد مدار است؛ و شناخت سبک موقعیت مدار است و شناخت ویژگیهای هر کدام از آنها.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اهم تحقیق

بین سبک مدیریت آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد.

فرضیه یک

سبک مدیریت کار مدار رد پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را بالا می برد.

فرضیه دو

سبک مدیریت هنجار مدار پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را پایین می آورد.

فرضیه سه

سبک مدیریت فرد مدار پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را بالا می برد.

زمینه و تاریخچه مختصری از مدیریت

مدیریت با شروع زندگی اجتماعی بشر آغاز گردیده است زیرا انسان برای آنکه بتواند به زندگی خود سروسامان بدهد و نیازهای هر دو بر آورده سازد، احتیاج به افرادی می داشته که آنها را هدایت و رهبری نماید تا مشکلات و نیازهای خود را با استفاده از امکانات موجود انسانی مرتفع سازد.

بنابراین مدیریت به معنی و مفهوم اعم آن که اداره کردن یک گروه، یک سازمان و ... است فکری جدید نیست و از زمانهای بسیار قدیم از زمانی که انسان زندگی اجتماعی خود را شروع کرده مطرح و مورد توجه بوده است. اهمیت مدیریت در مسیر تاریخ مدون بشری چگونه بوده است که صاحب نظران عقیده دارند که اجتماع بدون رهبری و مدیریت نمی تواند وجود داشته باشد.

کتابهای تاریخی بیانگر آن است که در پایان هزاره چهارم و اوائل هزاره سوم قبل از میلاد هنگامی که دولتهای سوم که بابل و مصر در بین النهرین و دره نیل پا به عرصه وجود نهادند نخستین دولتها ظهور کردند و مدیران به اداره امور سازمانهای گوناگون اجتماعی پرداختند. به عنوان مثال کتیبه های موجود از تمدن مویریا در ۵۰۰۰ سال قبل از میلاد

گواه بر این است که آنان برای اداره کردن معابر گسترده سومری و اداره امور داد و ستد و معاملات خود نظم‌ی خاص برقرار کرده بودند.

قدیمی‌ترین کتب و منابعی که از گذشته بیاد مانده است نظیر نوشته‌های افلاطون در یونان و کلیه و دمنه و ... اهمیت دادن به مدیریت را تأیید می‌کند.

در تاریخ کشور ما کورش، پادشاهان هخامنشی از کسانی بوده است که روشهای مدیریت او در امور کشورداری و کشور گشایی به توسعه و تکامل این علم کمک فراوان کرده است.

آثار گرانبهای اسلامی مانند نهج البلاغه حضرت علی (ع) کاملترین پیامها را در مورد مدیریت، خصایص مدیران و ... را در بر دارد.

پیشینه مدیریت آموزشی

نهضت مدیریت علمی و اصولی که تبلیغ می‌کرد مدیریت آموزشی را متأثر ساخته و توجه اندیشمندان و محققان آموزشی را به خود جلب نمود. هواداران مدیریت علمی در نظامهای آموزشی به کاربرد اصول آن همت گماشتند. آنها مدرسه را مشابه کارخانه تلقی می‌کردند که در آن دانش آموزان مانند مودا خام، باید در فراگیری آموزش و پرورش، متناسب با کیفیات و مشخصات مورد انتظار جامعه تغییر و تحول پیدا کنند. بنابراین نظامهای آموزشی باید برای تحقق این هدف، کارکنان واجد صلاحیت، ابزارها و روشهای فنی ویژه مورد نیاز با معیارها و استانداردهای از پیش تعیین شده فراهم سازند.

با تلاش و همت این افراد، در تاریخ مدیریت و رهبری آموزشی ایالات متحده دوره‌ای به وجود آمد که عصر پرستش کارآئی نام گرفت.

طلبان اولیه مدیریت آموزشی، گرچه دقت نظر مهندسان انسان را نداشتند ولی همانند مدیران عملی تیلور رفتار سازمان آموزشی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دادند و سعی می‌کردند که اصول مدیریت علمی را در محیط‌های آموزشی پیاده کنند؛ و پیشنهادهایی در جهت انجام امور به حداکثر رساندن کارآیی اراده‌اند.

تجزیه و تحلیل مدارس به سویله ریموند کالاهان در سالهای ۱۹۱۰ تا ۱۹۳۰ فعالیتهای غلمی متأثر اصول مدیریت علمی را به خوبی نشان می‌دهد. با این حال تا سال ۱۹۴۰ مدیریت آموزشی تحت تأثیر مطالعات هارتون قرار داشت. مدیریت دموکراتیک تصمیم‌گیری دموکراتیک و تدریس دموکراتیک شعار این دوره بود تا سال ۱۹۵۰ مدیریت آموزشی بیشتر تحت تأثیر فرضیه‌های تئوریک قرار داشت. ولی در سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ رفتار گرایان پا به عرصه وجود گذاشتند و نهضتی جدی برای مطالعه و تدریس مدیریت آموزشی به وجود آوردند و از این طریق مفاهیم زیادی از دیگر رشته‌های علمی در مورد و مدیریت آموزشی گردآوری شد.

در دهه ۱۹۷۰ بحرانهای اجتماعی و سیاسی مانند بحرانهای نفتی و رکود اقتصادی در غرب مطالعات تئوریک و عملی در مدیریت آموزشی را تحت تأثیر قرار داد و انتقاداتی نیز بر رویکرد علوم رفتاری مطرح گردید به طوری که «گرفتیز» مدیریت آموزشی را تا سال ۹۷۹ به عنوان رشته ای در آشوب روشنفکری توصیف می کند.

ولی در سال ۱۹۷۹ با انتشار مقاله ای از طرف وران ادمونرز که رهبری قوی داری در یکی از خصوصیات مدارس که در زمینه تدریس، اثر بخش بودند معرفی کرد.

این موضوع نقطه عاطفی شد که توجهی تجدد به مدیریت آموزشی را جلب نمود و در اواسط دهه ۱۹۸۰ منجر به ظهور رهبری آموزشی تدریس گرا گردید که استاندارد آموزشی جدیدی برای مدیریت تعیین می کرد. در این الگو مدیر مهمترین منبع دانش برای رشد برنامه های آموزشی مدرسه تلقی می گردید. در ایالات متحده مراکز آموزشی ایجاد گردید که بتواند توانایی هایی از قبیل توانایی بهبود بخشیدن روشهای تدریس معلمان و ... داشتن انتظاراتی بیشتر از عملکرد معلمان و دانش آموزان سرپرستی نزدیک در کلاسهای درس، هماهنگی مواد درسی نظارت بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را در مدیران پرورش دهند.

به لحاظ ظهور متغیرهای محیطی جدید در دهه ۱۹۹۰، بطور کلی عقیده گروهی بر این است که نظام آموزش و پرورش دانش آموزان را به طور کارا و مؤثر برای ایفای نقششان در جامعه آینده آماده نمی کند، از این رو سیاستگذاران آموزشی بر آن شدند تا فرصتهای اساسی و زیربنای آموزشی و پرورش را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهند.

پیشنهادهای این افراد بر این فرض استعدادهای است که نیاز بیشتری به روشهای پویا و جامع در تدریس و یادگیری وجود دارد، در نتیجه مواردی چون تفویض اختیار از نواحی آموزش و پرورش به مدارس در ارتباط با تصمیم گیریهای مرتبط با مواد درسی، افزایش نقش معلمان و والدین در فرآیند تصمیم گیری و تأکید بیشتر بر تدریس پویا و یادگیری فعالانه را پیشنهاد می کنند.

اداره مراکز آموزشی از گذشته های دور یعنی از همان زمان که اولین آموزشگاه های بوجود آمده صورت می گرفته است؛ اما توجه بیش از حد به مدیریت آموزشی در واقع بعد از انقلاب صنعتی در قرن هجدهم و شروع آموزش و پرورش همگانی آلمان، انگلستان، فرانسه و آمریکا بود که به تربیت مدیران آموزشی همت گماردند.

در کشور ما توجه به مسأله مدیریت آموزشی تقریباً از ۳۵ سال پیش ابتدا از طریق ورودی و سپس ایجاد رشته های تحصیلی دانشگاهی آغاز گردید. اخیراً در پی گسترش روز افزون نظام آموزشی ضرورت بهسازی کیفیت نتایج آموزشی مسئله مدیریت و رهبری آموزشی در آموزش و پرورش بارندگی و رشد توسعه اقتصادی و... توجه چندانی نداشته است. اکنون با تغییرات و تحولات جهانی و اجتماعی دریافته است که مدیریت آموزشی فعالیتی است پویا که باید همه وظایف مربوط به آن مانند برنامه ریزی «تعیین هدفها»، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و رهبری، نوآوری و ایجاد انگیزه و... کاملاً در نظر گرفت.

تعریف مدیریت آموزشی

مدیریت با توجه به آموزشهای حاکم بر جوامع و زیربنای اعتقادی و فلسفه اجتماعی آن تعریف می شود به زعم دکتر کمبل و این مدیریت آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلفی است و هرکس برحسب تجربیات و احتیاجات و مقاصد خود برای آن مفهومی را در نظر می گیرد.

فرهنگ لغات بین المللی تعلیم و تربیت مدیریت آموزشی راه بکار بردن تکنیکها و روشهای اداره سازمان های تربیتی با در نظر گرفتن هدفها و سیاستهای کلی تعلیم و تربیت تعریف می کند.

از نظر کنزویچ مدیر آموزشگاهی فرآیند اجتماعی مربوط به هویت دادن، نگهداشتن، برانگیختن کنترل کردن و وحدت بخشیدن تمام نیروهای رسمی و غیر رسمی انسانی و مادی سازمان یافته در یک نظام واحد و یکپارچه می باشد که برای دستیابی به هدفهای از پیش تعیین شده طراحی است.

دکتر میر کمالی مدیریت آموزشی را فرآیندی اجتماعی می داند که با بکارگیری و مهارتهای علمی، فنی و هنری کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه های انگیزش رشد، با تأمین نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش آموزان و کارکنان به طور صرفه جویانه به هدفهای تعلیم و تربیت می رسد.

دکتر واینر بر این اعتقاد است هر عملی که بتواند معلم را در امر آموزش یک قدم پیش تر ببرد مدیر و رهبر آموزشی خوانده می شود «هدایت و رهبری آموزش در محیط مدرسه محدود به فردی که عنوان مدیر یا راهنما را دارد نمی شود. از نظر وی رئیس آموزش و پرورش، مدیر مدرسه، دبیران، متخصصین وسایل سمعی و بصری فیلم های آموزشی، کتابدار و حتی سرایدار مدرسه که بتواند قدم در امر آموزش بردارد رهبر و مدیر آموزش تلقی می گردد به این دلیل که هر یک از آنان به گونه های مختلف می توانند دبیران و همکاران خودشان را در جهت آموزش دانش آموزان یاری کنند.

دکتر علاقه بند در تعریف مدیریت آموزشی می گوید:

مدیریت آموزشی عبارت است از فرآیند برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، نظارت ارزشیابی و در مجموع اداره کردن کلیه امور و فعالیت های مربوط به آموزش و پرورش در کتاب رهبری و مدیریت آموزشی تألیف دکتر سید محمد میر مکالی مدیریت آموزشی اینچنین شده است:

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

در کتاب مدیریت در آموزش و پرورش تألیف آقای دکتر صافی ص ۹ مدیریت آموزشی اینچنین تعریف شده است: «مدیریت آموزشی عبارتست از کاربرد اصول، نظریه ها و روشهای مناسب مدیریت در سازمانهای آموزش و پرورش.

همه متخصصین امور آموزشی، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را خدف عمده و روشن مدیریت آموزشی می دانند. این در حالی است که بسیاری از مدیران آموزشی مدارس ما نظر روشن و قاطعی درباره اهداف سازمانهای آموزشی ندارند، جالب آنکه عده ای از این مدیران در حالیکه نمی دانند وظیفه و کار اصلی شان در مدرسه چیست فکر می کنند به اندازه کافی از مدرسه و اهداف آن اطلاع کافی دارند.

معمولاً مدیران مدارس وظیفه اصلی خود را ثبت نام، تعیین کلاسها، تقسیم دانش آموزان، رسیدگی به حضور و غیاب، آماده ساختن به موقع کلاسها، حل مسائل روزمره و عادی، اجرای بخشنامه ای ارسالی اداره آموزش و پرورش، ثبت کارنامه ها و دفاتر امتحانی، اعلام به موقع نتایج می دانند.

«و از آنجا که هدفهای آموزش و پرورش عمیقاً تجزیه و تحلیل نمی شود، مدیران به کارهای سطحی و روبنای سرگرم و از اهداف اصلی باز می مانند؟

وظایف مدیریت آموزشی:

منظور از وظایف مدیریت اشاره به فعالیتهای مهم و اساسی است که در نیل به اهداف سازمان ضرورت دارد اما در اینکه کدام «کارکرد» Function مدیریت مهم است میان صاحب نظران اختلاف نظر وجود دارد و برخی چون هنری فایول Henry Fayol یعنی اولین کسی که وظایف مدیریت تقسیم و تعریف کرده است معتقدند که وظایف اساسی در مدیریت عبارتند از:

۱- برنامه ریزی (planing)

یعنی تعیین هدف، یافتن و ساختن راهها و وسائلی که رسیدن به هدف را امکان پذیر می سازد و همچنین و پیش بینی کارهایی که باید در آینده انجام گیرد.

۲- سازماندهی (organization)

یعنی ترکیب و تخصیص افراد و منابع و امکانات، میان افراد و واحدهای مختلف سازمان و همچنین هماهنگی میان آنها به منظور کسب اهداف سازمان.

۳- فرماندهی (precting)

شامل عمل مداوم اخذ تصمیم خاص یا کلی و صدور دستور به منظور هدایت و رهبری سازمان و همچنین ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان جهت رسیدن به اهداف سازمان.

۴- هماهنگی coordingating

یعنی به هم پیوستن و وحدت بخشیدن همه امکانات و منابع مادی و انسانی و همچنین فعالیتهای و کوششهایی که برای رسیدن به هدف سازمان ضرورت دارد.

۵- کنترل کردن (controlling):

یعنی رسیدگی به اینکه آیا کلیه برنامه ها و عملیات انجام شده طبق مقررات و دستورالعمل صورت می گیرد یا نه؟

«تحقیقات نشان داده است که مدیران آموزشی از آنچه شرح وظایف برای آنان تعیین نموده است مسئولیتهای گسترده تری بر عهده دارند.»

مدیران آموزشی علاوه بر تعقیب وظایفی مانند برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش، ارتباطات هدایت و تصمیم گیری وظیفه دارند و به کیفیت امر آموزش و یادگیری توجه خاص مبذول دارند. مدیران آموزشی باید توجه داشته باشد که ساختار سازمانی، وسایل و تجهیزات آموزشی، جو سازمانی، امکانات و تسهیلاتی هستند که برای آموزش بهتر می توان آنها را در اختیار گرفت.

اکثر دبیران و دیگر اعضای سازمان برای تحقق امر تدریس و آموزش بهتر دارای استعداد بالقوه بالفعل بیشتری هستند، موانع بسیاری از قبیل جو نامناسب سازمانی، عدم علاقه مندی دبیران به امر آموزش و تدریس، نبود فکر خلاق، نبود حسن رابطه با مدیر، اعمال تبعیض از طرف مدیر، پابندی دبیر به نگرش و باورهای شخصی، عدم وجود ارزشیابی مؤثر و بر انگیزاننده، وضع اقتصادی نامطلوب، عدم عدالت اجتماعی و بسیار مسایل دیگر باعث می شود که دبیران و دیگر اعضای سازمان آموزش از تمامی توان و استعدادهای خود در امر تدریس و آموزش استفاده نکنند، بنابراین مدیر آموزشی وظیفه دارد تا آنجا که به حیطة کاری او مربوط می شود با برقراری روابط انسانی با اعضای سازمان در رفع محدودیتها و موانع تلاش کند و با ایجاد یک محیط آموزشی سرشار از احساسات و عواطف انسانی به شکوفایی و آزاد ساختن استعدادهای اعضای سازمان خود کمک کند. مدیریت آموزشی برای ارتقاء و کیفی آموزش و پرورش یک الزام است، ابعاد پیچیده و گسترده وظایف آموزشی به مدیرانی با بینش عمیق و انعطاف پذیری تّوام با دانش مدیریت نیاز دارد.

از این رو وظایفی را که بر مدیریت آموزشی قابل شده اند اشاره می شود:

۱- نظارت و راهنمایی دبیران یا معلمان

۲- برنامه ریزی آموزشی

۳- روابط اجتماعی و فرهنگی در مناسبات انسانی

۴- ایجاد و استقرار تغییر

۵- ارزشیابی

۶- اجرایی

۷- میانجی و یاور در حل مشکلات، بحرانها و تعارضات

۸- حسابرسی و کنترل امور مالی و بودجه و پشتیبانی تدارکاتی

۹- مشاوره و راهنمایی تحصیلی، شغلی، روحی و روانی دانش آموزان

۱۰- رشد سازمانی و امور کارکنان

در جای دیگر هدف اصلی مدیریت آموزشی را تسهیل و پیشبرد او آموزش و یادگیری دانسته و وظایفی را که مستقیماً با فعالیتهای آموزشی و پرورشی ارتباط می یابند به شرح زیر بیان می کند.

۱- برنامه آموزشی و تدریس

۲- امور دانش آموزان

۳- امور کارکنان آموزشی

۴- روابط مدرسه- اجتماع

۵- تسیلات و تجهیزات آموزشی

۶- امور اداری و مالی

سرانجام دکتر واینر در یک تعریف کلی وظایف مدیران آموزشی را پنج دسته، مهارت در رهبری مهارت در استفاده از روابط انسانی، مهارت در روابط گروهی، مهارت در امور استخدامی و مهارت در ارزشیابی تقسیم نموده است در نظر او وظایف مدیران به قرار زیر است:

۱- استفاده از عقاید و نظریات معلمان

۲- ایجاد محیط خلاق و پویا

۳- تعیین اهداف مشترک

۴- معرفی صاحبان عقاید و آرای جدید به معلمان

۵- شرکت در کلاس به دعوت خود معلم

۶- اراده منابع حاوی عقاید و نظریات جدید

۷- ارائه روشهای جدید مقابله با مشکلات به معلمان

۸- تقویت روحی کارکنان مدرسه

۹- تشکیل کارگاه های آموزشی

۱۰- تشکیل شوراهای مربوط به امور درسی

۱۱- تشکیل گروهی از معلمان جهت مطالعه و بررسی برنامه درسی مدرسه

۱۲- احترام فوق العاده به مقام معلم و دانش آموزان

۱۳- توجه به مشکلات عاطفی و خصوصی معلمان

۱۴- جلب همکاری والدین و سایر مردمن اجتماع در امور مدرسه

۱۵- هدایت کارکنان و پیدا کردن طریقه های مؤثر انجام کار

۱۶- داشتن مهارت در استفاده از روشهای ارزشیابی

۱۷- تعیین موازین و ضوابط میزان پیشرفت کار

ضرورت توجه به مدیریت آموزشی

بر طبق اطلاعات وزارت آموزش و پرورش آمار دان آموزان در سال ۱۳۸۰ به پیش از ۲۵ میلیون رسیده است. افزایش تعداد دانش آموزان، گسترش واحدهای آموزشی و اداری و افزایش متولیان آموزشی نیاز به مدیران آموزشی بیشتری برای اداری مدارس در دوره های مختلف تحصیلی ایجاب می کند در نتیجه اهمیت توجه به مدیریت آموزشی را از نظر کمی و کیفی بیش از پیش نمایان می کند.

سبکهای مدیریت و رهبری

سبک هنجار مدار:

این سبک با تکیه بر بعد هنجاری به انتظارات سازمان اهمیت می دهد و بر این فرض استوار است که برای رسیدن به حرفهای سازمان می توان رویه ها، دستورالعمل ها و مقررات مناسب با وظایف و انتظارات نقشهای سازمانی درآمیخت و از کارکنان سازمان خواست که در انجام وظایف خود آنها را دقیقاً رعایت کنند لذا در این سبک نیازمندیهای سازمان سازگاری با توقعات و انتظارات آن بر ارضای نیازها و احتیاجات افراد مقدم بوده و ملاک موفقیت مدیر با توجه به این سبک سازگاری رفتار با انتظارات سازمان است و کمال زیر دست تبعیت از قوانین می باشد.

سبک فرد مدار:

این سبک بر بعد شخصی تأثیر کرده انگیزه ها و نیازهای فردی کارکنان سازمان را مورد توجه قرار می دهد و بر این فرض استقرار است که موقعیت سازمان به جای اینکه بر اجرای دقیق مقررات سازمانی و تبعیت کامل از انتظارات سازمان وابسته باشد بیشتر به افرادی بستگی دارد که در سازمان به کار اشتغال دارند لذا در این سبک بیشتر تأکید بر بعد تشخیص و توجه به انگیزه های افراد سریعترین راه برای نیل به هدفهای سازمان به کارکنان می باشد و کمال و برتری زیر دستان به میزان کارآمدی و شایسته بودن آنها است.

سبک موقعیت مدار:

سبک متغیری است که با توجه به موقعیت و شرایط به تناوب به هریک از بعدهای هنجاری و شخصی تأکید می کند. چون هدفهای باید تحقیق یابد ضروری است که به انتظارات سازمان توجه شود و چون انتظارات سازمانی بوسیله افراد برآورده می شوند. لذا توجه انگیزه ها توانائی ها و مهارت های آنها لازم می آید. هدف کلی استفاده از امکانات هر بدو بعد (هنجاری و شخصی) برای انجام وظیفه و دستیابی به هدفهاست. بنابراین سبک موقعیت مدار به اقتضای وضعیت و شرایط تأکید خود را از یک بعد به

بعد دیگر انتقال می دهد و با توجه به موقعیت عمل می کند.

ویژگیهای مدیر موفق با توجه به سبک هنجار مدار؛

مدیران پیرو سبک هنجار (سبک کلاسیک)

در ارتباط با زیر دستان به شیوه سنتی عمل می کنند، ارتباط آنان با معلمان و سایر افراد از مجرای سلسله مراتب اداری است. این امر اگرچه برای تحکیم وحدت فرمان و کنترل کار ضروری است ولی موجب پایین آمدن روحیه افراد و مانع ابتکار و نوآوری آنان می گردد، چنین مدیرانی در مدرسه تنها دارای یک بعد از ابعاد لازم برای اقتدار و حکومت را دارند و آن نیز ناشی از اقتدار مقام و سمت مدیریت است ولی فاقد بعد دیگر که مستلزم نفوذ و احترام قلبی سایرین به آنان (مدیر) است می باشند.

ویژگیهای مدیر موفق با توجه به سبک فردمدار؛

مدیران پیرو سبک فردمدار

در سبک فردمدار مدیر مدرسه برای نیل به اهداف سازمان به شرایط فردی، شخصیت و نیازها سرشتهای افراد استناد کرده و به قوانین و دستورالعمل های اداری کمتر اهمیت می دهند. به عبارت دیگر توجه به نیازهای زیردستان به مراتب بیش از انتظارات سازمانی است. تحت این نوع مدیریت به افراد امکان داده می شود که درحد توانایی خود مناسب ترین طریق را برای انجام وظایف سازمان از رسمیت می افتند و حتی ممکن است مانع انجام وظیفه شوند، کنشهای بارز تحت نوع مدیریت از نوع تعارضهای شخصیتی می باشد زیرا رابطه مستقیم با بعد شخصی رفتار دارد، ملاک موفقیت مدیران در این سبک همسازی رفتاری با انگیزه های فردی کارکنان و کارآئی است.

مدیر مدرسه با چنین بینشی، محیط را فراهم می کند که کار به مقوله آرامش روحی برای کارکنان محسوب شده و نوعی وابستگی و تعلق خاطر به مدرسه در آنان ایجاد می گردد و به تقویت روحی کارکنان مدرسه بسیار اهمیت می دهد.

مدیر مدرسه کارکنان مدرسه را در مسئولیت و اختیاراتی که به آنان داده است شریک می نماید و در حقیقت با این امر تهیه و اجرای برنامه مدرسه به صورت کار و وظیفه اساسی کلیه کارکنان مدرسه در می آورد و خود مدیر نیز تابع مقررات گروهی بوده و خود را در اجرای آن جدای از دیگران نمی داند و وظیفه هدایت را به عهده می گیرد. این امر موجب می شود که معلمان احساس مسئولیت بیشتری نموده و قدرتهای بای در نهاد معلمان نهفته است به فصل درآید و قدرت ابتکار و خلاقیت معلمان یابد.

ویژگیهای مدیر وفق با توجه به سبک کار مدار

مدیر سبک کار مدار:

براساس نظریه گویا مدیر کار مدار از طرفی دارای قدرت تفویض شده و یا به عبارت دیگر اقتدار رسمی می باشد و از طرف دیگر از قدرت شخصی و احترام خویش از سوی معلمان نیز استفاده می کند ولی برای پیشبرد و هماهنگی در

سازمان، استفاده از هر دو شکل قدرت را ضروری می داند و استفاده تنها از یک نوع قدرت را به منزله از دست دادن نصف قدرت خود می داند.

دکتر علاقه بند در کتاب مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی خود سبک کار مدار را مترادف با موقعیت مدار دانسته و می گوید قضاوت درباره خوب یا بد و مناسب نامناسب بودن سبک هنجاری و شخصی بستگی به موارد خاص کاربرد آنها دارد.

مدیر کارمدار تلاش می کند نه تنها ارتباطات رسمی در سازمان ایجاد کند و ارتباط از بالا به پائین را در هرم سازمان فعال نماید بلکه مجرای ارتباط از پائین به طرف رأس هرم سازمانی و همچنین ارتباط بین افراد سازمان را تحکیم می بخشد. بدینوسیله نه فقط از فرامین اداری به اطلاع زیردستان می رسد بلکه گزارشات و نظرات زیردستان به سمع مسئولین می رسد و همچنین با ایجاد ارتباط بین همکاران موجب رضایت خاطر آنان می گردد، به عبارتی دیگر اینگونه مدیران در زمینه سازماندهی هم به سازمان رسمی که ساختار اداری مدرسه را روشن می کند و هم به سازمان غیر رسمی که با تشکل معلمین بوجود می آید توجه می کنند.

مدیر موفق با آگاهی از کارکرد سازمان غیر رسمی، سعی در هم جهت نمودن آن با سازمان رسمی می کند، همچنین مدیران با همکاری گروه های مختلف معلمان تلاش خود را در جهت هماهنگ نمودن هدفهای سازمان رسمی و غیر رسمی با یکدیگر می نمایند تا مانعی در جهت حرکت اداری مدرسه بوجود نیاید.

بطور کلی ملاکهای موفقیت در این سبک (کارمدار) مدیریت عبارتند از:

اثربخشی، کارآیی و رضایت

اثربخشی:

ملاک اثربخشی معمولاً رفتاری است که مورد ارزشیابی قرار می گیرد لذا مدارک سنجی صرفاً خود رفتار نمی تواند باشد بلکه رفتار را نسبت به انتظارات معینی که ارزشیابی کننده برای رفتار قائل است باید مورد سنجش قرار داد. اثر بخشی تابع توافق و همخوانی رفتار با انتظارات نقش معین است به عبارت دیگر اثربخشی میزان توافق رفتار سازمانی با انتظارات سازمانی است.

کارآئی:

کارآئی رابطه ای است میان رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد فردی. وقتی سازمانی با شخصیت یک فرد همخوانی دارد رفتار او طبیعی جلوه می کند و او با فشار روانی کمتر در نقش سازمانی خود روبرو می گردد در این حالت رفتار وی کارآمد تلقی می شود ولی اگر رابطه برعکس باشد و رفتار فرد نشود با نیازها و مقاصد او همخوانی نداشته باشد رفتارش غیر کارآمد است.

رضایت:

رضایت به رابطه میان انتظارات سازمان و نیازهای فردی اشاره می کند در واقع رضایت را می توان حد یا میزان مناسب و اندازه بودن نقش سازمانی برای افراد عضو سازمان دانست.

رضایت موقعی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخصی توافقی و همخوانی داشته باشند. بطوریکه هم اهداف سازمانی برآورده می شود و هم موجب رضایت کارکنان می گردد.

روش پژوهش:

با توجه به اینکه در این تحقیق تلاش ما این است که رابطه بین مدیریت آموزشی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را بررسی نمائیم، تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی می باشد.

جامعه آماری:

شامل معلمان، دانش آموزان مدارس متوسط دخترانه شهرستان نیک شهر می باشد.

نتیجه گیری

از آنجا که بحث از مدیریت یک بحث اساسی است و نیاز مبرم می باشد پس توجه به نوع مدیریت هم از اساس کار می باشد.

از سبکهای مدیریتی که توضیح داده شد هر کدام خصوصیات داشتند که نوع مدیریت را مشخص می کند. به نظر من سبک کار مدار می تواند یک سبک خوب و موفق باشد زیرا کلیه جوانب را در نظر گرفته است و می تواند مدیریتی خوب و موفق داشته باشد.

سبک فردمدار هم نسبتاً خوب است. ولی جوانب کلی را در نظر نگرفته است یعنی درست است که روابط انسانی را مورد توجه قرار داده است ولی قوانین و دستورالعمل های اداری را مورد توجه قرار نداده و این باعث می شود که قانون در نظر گرفته نشود و این قوانین به درستی اجرا نشود و هر مدرسه ای برای خود قوانین جدا در نظر بگیرد و باعث شود که نقش آموزش و پرورش نادیده گرفته شود.

در سبک هنجار مدار هم به شیوه ستی می باشد و نمی تواند با توجه به تغییرات روز موفق باشد پس در نتیجه سبک مدار سبکی بهتر از سبکهای دیگر است.

منابع

- ۱- مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، علی علاقه بند
- ۲- مدیریت آموزشی، وین ک، هوی و سیسیل، جلد اول، ترجمه سید عباس زاده چاپ اول، انتشارات دانشگاه ارومیه
- ۳- مدیریت مطلوب در آموزش و پرورش، مدیریت در آموزش و پرورش، خدامراد شالی، شماره ۲
- ۴- رهبری و مدیریت آموزشی، سید محمد دیرکمالی، چاپ اول، تهران، نشر رامین
- ۵- مدیریت و رهبری آموزشی، کیمبل وایلز، ترجمه طوسی، چاپ سوم، تهران مرکز آموزش و مدیریت دوستی

- ۶- مدیریت آموزشی، دکتر قرائی مقدم، چاپ اول، انتشارات ابجد پائیز ۱۳۷۵
- ۷- مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، محمدرضا بهرنگی، چاپ اول تهران، انتشارات بهرنگی
- ۸- مقدمات مدیریت آموزشی، علی عبلقه بند، چاپ چهارم، تهران، انتشارات بعثت
- ۹- مدیریت مدارس، محمد علی سائلی (مترجم)
- ۱۰- روشها تحقیق در علوم تربیتی، حسن پاشا شریفی، مترجم نرگس طالقانی
- ۱۱- پایان نامه (کارشناسی ارشد)- دانشگاه تربیت مدرس، تهران/ بهمن خرمی، بررسی رابطه بین نوع مدیریت مدارس و پیشرفت تحصیل دانش آموزان.

Investigating the relationship between the type of educational management and students' academic achievement

Asieh Amiri *¹

Date of Receipt: 2021/11/27 Date of Issue: 2021/12/27

Abstract

Today, the importance of the management process is not hidden from anyone. Developed industrialized countries have been paying attention to this issue for decades and actually owe their development to the improvement of previous management methods. While developing countries are still plagued by issues and problems such as poverty and population growth, high unemployment, inflation, unbridled waste, are settled and given. According to this view, educational institutions change themselves to help people who are ready to change and admit that failure to create the right conditions for the success of society will cause great damage to social productivity and dissatisfaction with human resources. Therefore, the education system of developing countries should adapt their curricula to the process of change. Teaching is a complex dynamic activity, intelligent interaction, and if so, teachers are going to introduce different new students. It requires a special management style so that they can be more effective in training.

Keywords

Management, Education, Nikshahr

1. Bachelor of Literature, Secretary of Education of Nikshahr.