



مقایسه تفاوت عملکرد
مدیران آموزش دیده با سایر
مدیران در مدارس

مؤلف

حسین افخمی ورجوی

انتشارات
اندیشه‌آرشد

فهرست

اهداف پژوهش حاضر عبارتند از :	۸
این تحقیق دارای فرضیاتی به شرح ذیل می باشد:	۸
فرضیه اول:	۸
فرضیه دوم:	۸
فرضیه سوم:	۸
فرضیه چهارم:	۸
فرضیه پنجم:	۸
فرضیه ششم:	۹
ادبیات و پیشینه تحقیق:	۹
ابزار تحقیق:	۱۰
نتایج تحقیق:	۱۱
کلیات:	۱۴
مقدمه	۱۷
تعریف موضوع تحقیق:	۱۹
۱- از نظر سازمانی:	۱۹
۲- از نظر علمی و فرایندی:	۲۰
۳- از نظر فردی:	۲۰
اهمیت موضوع:	۲۱
اهداف تحقیق:	۲۴
فرضیات تحقیق:	۲۶
قلمرو تحقیق:	۲۷
تعاریف عملیاتی متغیرها:	۲۷
تعاریف اصطلاحات بکار رفته:	۳۱
برنامه ریزی:	۳۱
خلاقیت:	۳۱
مدیریت مشارکتی:	۳۱
رضایت شغلی:	۳۱
روابط انسانی مطلوب:	۳۲
نوآوری:	۳۲
انگیزه:	۳۲

فصل دوم: ادبیات تحقیق.....	۳۳
مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق در دانشگاههای ایران.....	۳۳
پایه‌های نظری و تئوری تحقیق.....	۳۳
ادبیات یا پیشینه تحقیق.....	۳۳
پایه‌های نظری و تئوری موضوع تحقیق:.....	۳۵
تعاریف مدیریت و مدیریت آموزشی از دیدگاه صاحب‌نظران:.....	۳۷
شکل (۱) رابطه کارکردهای مدیریت با یکدیگر و تصمیم برنامه ریزی نسبت به سایر کارکردها.....	۳۹
تعاریف دیگری از مدیریت.....	۴۰
ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع).....	۴۵
نظریه‌های مکتب کلاسیک.....	۴۷
۱- نظریه مدیریت علمی:.....	۴۷
ابعاد برنامه تربیت مدیر آموزشی:.....	۵۸
تعریف مدیریت کیفیت فراگیر:.....	۶۱
تصمیم‌گیری و مراحل آن در مدیریت آموزشی:.....	۶۲
تعیین راه‌حل‌های گوناگون برای حل مشکل:.....	۶۴
درک بهتر تصمیم:.....	۶۶
۳- تعیین معیار برای ارزشیابی و تجزیه و تحلیل راه‌حلها:.....	۶۶
تجزیه و تحلیل و ارزشیابی راه حلها:.....	۶۷
۵- انتخاب راه حل اصلاح (اتخاذ تصمیم).....	۶۷
انواع تصمیمات:.....	۶۸
شرایط تصمیم‌گیری:.....	۶۸
تصمیم‌گیری در شرایط و موقعیت‌های گوناگون انجام می‌گیرد. د.....	۶۸
مفاهیم کارایی و اثربخشی مدیران مدارس.....	۷۰
مقدمه:.....	۷۰
تعاریف و مفاهیم کارایی و اثربخشی:.....	۷۲
برنامه‌ریزی آموزشی و جایگاه آن در مدیریت آموزشی:.....	۸۰
مفهوم و تعاریف برنامه‌ریزی و برنامه‌ریزی آموزشی:.....	۸۰
در مورد برنامه‌ریزی آموزشی تعاریف متعددی شده است از جمله:.....	۸۱
اهمیت و فواید برنامه‌ریزی آموزشی:.....	۸۲
۳- بودجه‌بندی (تبدیل امکانات و منابع به اقدامات عملی).....	۸۳
۴- سیاست‌ها، راهبردها، رویه‌ها و روش‌ها.....	۸۳
رویه‌ها و روش‌ها:.....	۸۴
طبقه‌بندی برنامه‌ریزی آموزشی:.....	۸۴
۳- برنامه‌ریزی درسی:.....	۸۵

۸۶.....	مفهوم و تعریف برنامه‌ریزی درسی:
۸۷.....	سیاست‌ها و روش‌های بهسازی برنامه‌ریزی آموزشی در آموزش و پرورش:
۸۸.....	عوامل مؤثر در اثربخشی یک سازمان:
۸۹.....	سازماندهی:
۹۰.....	بهسازی سازمان: تاریخچه بهسازی سازمانی:
۹۲.....	۲ روش‌شناسی بهسازی سازمانی:
۹۳.....	بطور معمول آموزش‌های سازمانی حول ۵ محور اساسی انجام می‌پذیرد:
۹۷.....	موفقیت در برنامه بهسازی:
۹۷.....	بهسازی در آموزش و پرورش:
۱۰۱.....	هدایت و انگیزش:
۱۰۱.....	هدایت و رهبری سازمانی:
۱۰۲.....	(نظریه‌های هدایت و رهبری:
۱۰۳.....	نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری:
۱۰۳.....	نظریه‌های رفتار رهبری:
۱۰۵.....	رابطه روحیه و انگیزش با بازدهی تحت سیستم‌های یک و چهارم:
۱۰۷.....	تئوری مسیر هدف:
۱۰۹.....	نظریه جانشین‌های رهبری:
۱۱۰.....	انگیزش رفتار کارکنان:
۱۱۰.....	نظریه‌های انگیزش:
۱۱۱.....	تئوری‌های محتوایی:
۱۱۴.....	تئوری‌های فرآیندی:
۱۱۷.....	الگوی اقتضایی انگیزش:
۱۱۷.....	رهبری اقتضایی (هرسی و بلانچارد)
۱۱۹.....	رهبری موفق و رهبری مؤثر:
۱۱۹.....	مدیریت مشارکتی:
۱۲۰.....	شرایط لازم برای اثر بخش بودن مشارکت:
۱۲۱.....	مزایای مشارکت:
۱۲۲.....	عوامل مؤثر در ایجاد رضایت خاطر معلمان از کار خویش و محیط آموزشی:
۱۲۴.....	برنامه‌ریزی و اجرای تغییر:
۱۲۴.....	فرآیند تشخیص شامل موارد زیرین است:
۱۲۷.....	ویژگی‌های افراد خلاق:
۱۲۸.....	موانع خلاقیت:
۱۲۸.....	استراتژی‌های نوآوری:
۱۳۰.....	نقش مدیریت مشارکت‌جویانه در بهداشت روانی کارکنان

مقدمه.....	۱۳۰
تعریف مفاهیم مشارکت و بهداشت روانی.....	۱۳۰
نقش محیط کار در بهداشت روانی افراد.....	۱۳۳
عواملی که در روحیه مدیران تأثیر دارند:.....	۱۳۴
فصل سوم.....	۱۳۵
(روش تحقیق).....	۱۳۵
۱- جامعه آماری:.....	۱۳۶
۲- روش نمونه‌گیری و حجم نمونه:.....	۱۳۶
۳- روش پژوهش:.....	۱۳۷
ابزار تحقیق:.....	۱۳۷
روایی پژوهش:.....	۱۳۸
اعتبار (پایایی) پژوهش:.....	۱۳۸
روش آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها:.....	۱۴۵
فصل چهارم.....	۱۴۶
(ارائه و تحلیل داده‌ها).....	۱۴۶
اطلاعات توصیفی.....	۱۴۶
مقدمه:.....	۱۴۶
۲-۴- آزمون فرضیه‌ها.....	۱۴۸
۱-۲-۴- آزمون فرضیه اول.....	۱۴۸
آزمون فرضیه دوم.....	۱۴۹
آزمون فرضیه سوم.....	۱۴۹
آزمون فرضیه چهارم.....	۱۵۰
آزمون فرضیه پنجم.....	۱۵۱
آزمون فرضیه ششم.....	۱۵۲
نتایج تلویحی دیگر:.....	۱۵۴
فصل پنجم: خلاصه و نتیجه‌گیری.....	۱۵۵
خلاصه پژوهش حاضر تحت عنوان.....	۱۵۵
فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:.....	۱۵۵
نتایج حاصل از پژوهش حاضر:.....	۱۵۶
نتیجه‌گیری کلی:.....	۱۵۷
مشکلات و نارسائیهای تحقیق :.....	۱۵۹
فهرست منابع فارسی :.....	۱۶۰

مقایسه تفاوت عملکرد مدیران آموزش دیده با سایر مدیران در مدارس | ۷

امر مدیریت و اهمیت و نقش آن در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی روزبه‌روز بیشتر نمایان است بخصوص امروزه در کشور ما که پس از جنگ اوضاع اقتصاد و فرهنگی در حال تحول است و بازسازی برنامه‌های ۵ ساله دوم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی نیاز به برنامه‌ریزی و هدایت امور را بیشتر از گذشته می‌طلبد و نقش مدیریت را بیشتر آشکار و نیاز به آن را ملموس‌تر کرده است مدیریت آموزشی هم که یکی از مهمترین انواع مدیریت‌هاست در این راستا جایگاه ویژه خود را می‌یابد چون انتقال تمام ارزش‌ها و فرهنگ و تربیت نیروی انسانی ماهر و رشد یافته و همچنین عوامل جامعه که اجراکننده اهداف و آرمانهای سازمان‌های کل کشور در آینده خواهند بود، توسط این قشر زحمتکش فرهنگی صورت می‌گیرد. در واقع مدیریت آموزشی در یک نظام آموزشی مهمترین نقش را بر عهده داشته و می‌تواند منابع مادی و انسانی را برنامه‌ریزی و خود را به اهداف آموزشی نزدیک نماید.

اهمیت این موضوع امروزه با پیچیده‌تر شدن سازمانهای آموزشی و محدود بودن منابع مادی و انسانی و نیز افزایش تعداد مؤسسات آموزشی محرز گردیده است. بنابراین برای وقوع یک تحول بزرگ و اساسی در تعلیم و تربیت استخدام و بکارگیری مدیران آموزشی تحصیل کرده در شرایط متحول و پیچیده امروزه که قادر به اداره امور و ارائه و اجرای هدفهای آموزشی و پرورشی و تجسم بخشیدن و دستیابی به انگیزه‌های مالی و هدفهای والای تربیتی باشند ضروری به نظر می‌رسد. استفاده از مدیران مجرب و استاده از دوره‌های کارآموزی ضمن خدمت همه به منظور نزدیکتر کردن علم و تجربه در آموزش مدیریت بوده است. یکی از روشهایی که برای ایجاد تجربه و آگاهی علمی در مقوله مدیریت به کار گرفته می‌شود روش مورد پژوهش با بررسی موارد خاص می‌باشد. به دلیل اینکه نتایج تحقیق علمی به خودی خود و بصورت انتزاعی نیز دارای ارزش خاصی است. اما این نتایج و دستاوردهای آن زمانی مفهوم واقعی دارند که به عنوان یک رکن اساسی در تصمیم‌گیری و تصحیح نگرش تصمیم‌گیران و مجریان موضوع مربوطه مؤثر باشند و به عنوان یک سری اطلاعات مفید در فرآیند تصمیم‌گیری وارد شده و به کار گرفته شوند. بدین منظور صاحب‌نظران و اندیشمندان علوم تربیتی با تحقیقات و پژوهش‌های خود سعی می‌نمایند راه‌کارهای مطلوبی را جهت افزایش اثربخشی و موفقیت مدیران جستجو و ارائه نمایند. نتایج حاصل از این تحقیقات نشان می‌دهند که یک مدیر آموزشی و اثربخشی بطور مسلم و علاوه بر بهره‌مندی از دانش و تخصص ویژه مدیریتی و تجربه عملی باید دارای خصایص معینی باشد تا در مجموع کار آنی و اثربخشی فعالیت‌های او تضمین گردد. لذا ضروری به نظر می‌رسد که ویژگی‌های مدیران تحصیلکرده در رشته‌های مدیریت با سایر مدیران آموزشی مورد مقایسه قرار گیرد. و این پژوهش

تحت عنوان سنجش نگرش دبیران نسبت به تفاوت عملکرد مدیران تحصیلکرده در رشته‌های مدیریت با سایر مدیران آموزش مدارس راهنمایی مناطق مراغه، بناب، عجبشیر به این موضوع پرداخته است.

اهداف پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- مقایسه عملکرد مدیران تحصیلکرده در رشته‌های مدیریت با سایر مدیران آموزشی ۲-
- پیش‌بینی عوامل مؤثر در افزایش موفقیت و اثربخشی مدیران آموزشی ۳- بررسی میزان توانمندی های مدیران تحصیلکرده در رشته مدیریت با سایر مدیران در امر برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری ۴-
- کمک به بهینه‌سازی مدیریت در مدارس راهنمایی ۵- پیشنهاد الگوی مناسب برای انتخاب مدیران آموزشی ۶- بررسی راهکارهای اساسی برای ایجاد انگیزه روابط انسانی در دانش‌آموزان و همکاران

این تحقیق دارای فرضیاتی به شرح ذیل می‌باشد:

فرضیه اول:

معلمانی که مدیران آنها دارای تحصیلات در رشته‌های مدیریت هستند در مقایسه با معلمانی که مدیرانشان تحصیلات غیرمدیریتی دارند مدیران خود را از نظر سبک مدیریت مشارکتی بالاتر ارزیابی می‌کنند.

فرضیه دوم:

معلمانی که مدیران آنها دارای تحصیلات در رشته‌های مدیریت هستند در مقایسه با معلمانی که مدیرانشان تحصیلات غیرمدیریتی دارند مدیران خود را از نظر میزان استقبال از تغییرات و نوآوری بالاتر ارزیابی می‌کنند.

فرضیه سوم:

معلمانی که مدیران آنها دارای تحصیلات در رشته‌های مدیریت هستند در مقایسه با معلمانی که مدیرانشان تحصیلات غیرمدیریتی دارند مدیران خود را از نظر میزان ایجاد رضایت شغل کارکنان بالاتر ارزیابی می‌کنند.

فرضیه چهارم:

معلمانی که مدیران آنها دارای تحصیلات در رشته‌های مدیریت هستند در مقایسه با معلمانی که مدیرانشان تحصیلات غیرمدیریتی دارند مدیران خود را از نظر توان برنامه‌ریزی بالاتر ارزیابی می‌کنند.

فرضیه پنجم:

معلمانی که مدیران آنها دارای تحصیلات در رشته‌های مدیریت هستند در مقایسه با معلمانی که مدیرانشان تحصیلات غیرمدیریتی دارند مدیران خود را از نظر برقراری روابط انسانی بالاتر ارزیابی می‌کنند.

فرضیه ششم:

معلمانی که مدیران آنها دارای تحصیلات در رشته‌های مدیریت هستند در مقایسه با معلمانی که مدیرانشان تحصیلات غیرمدیریتی دارند مدیران خود را از نظر ایجاد انگیزش در کارکنان و دانش‌آموزان بالاتر ارزیابی می‌کنند.

ادبیات و پیشینه تحقیق:

بررسی‌های به عمل آمده توسط محقق بیانگر این مطلب است که کمتر تحقیقی در ارتباط با سنجش نگرش دبیران نسبت به تفاوت عملکرد مدیران تحصیلکرده در رشته‌های مدیریت با سایر مدیران آموزشی مدارس راهنمایی انجام گرفته و تحقیقات انگشت‌شماری هم که در این رابطه وجود دارد که به مقایسه عملکرد مدیران تحصیلکرده در رشته مدیریت با سایر مدیران آموزش پرداخته است.

به هر حال برای آشنایی خوانندگان محترم با مطالعات و تحقیقات مشابهی که در این زمینه صورت گرفته است اجمالاً اشاره می‌کنم در پژوهش صباغیان (۱۳۷۳) نتایج نشان داده است: مدیران آموزش دیده نسبت به مدیران آموزش ندیده در زمینه روابط انسانی و ایجاد محیط دوستانه عملکرد بهتری داشته و نسبت به ایجاد رضایت شغلی موفق بوده است. مدیر آموزش دیده برای اداره امور اعتماد به نفس بیشتری از خود نشان داده و در افزایش خدمات و کاهش اتلاف وقت اقدامات مؤثری انجام داده است و در پژوهش دیگر اسلامی (۱۳۷۴) به نتایج مشابه دیگری به شرح ذیل رسیده است:

اولاً نحوه مدیریت و کارآمدی مدیران تحصیلکرده در رشته مدیریت با سایر مدیران تفاوتها معنی‌داری وجود دارد.

ثانیاً مدیران تحصیلکرده در رشته مدیریت در مقایسه با سایر مدیران بیشتر از آنها از سبک مدیریت مشارکتی به عنوان تکنیک استفاده می‌کنند.

ثانیاً بیشتر از آنها توانایی ایجاد تغییرات لازم و نوآوری در امورات داشته و در ایجاد روابط انسانی مطلوب نسبت به سایرین موفق بوده و در امر برنامه‌ریزی نسبت به دیگران از قدرت بیشتری برخوردار هستند.

ابزار تحقیق:

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای استفاده شده که توسط اسلامی و استاد راهنمای ایشان تنظیم گردیده در این پژوهش ۶ فرضیه مطرح شده که برای آزمون فرضیه‌ها ۶ متغیر را که هر کدام به فرضیه‌ای تعلق دارند از داده‌ها استخراج گردیده است. لذا هنگام تنظیم پرسشنامه برای سنجش هر کدام از متغیرهای ۶ گانه مثل سبک مدیریت مشارکتی، تغییرات و نوآوری، ایجاد رضایت شغلی، توان برنامه‌ریزی، برقراری روابط استانی، ایجاد انگیزش در کارکنان و دانش‌آموزان ۶ سؤال مجزا مطرح شده است. در مورد روایی این پرسشنامه، اسلامی (۱۳۷۴) سئوالات را به تأیید اساتید راهنما و مشاور و چند صاحب‌نظر دیگر رسانیده است. اینجانب نیز همین کار را انجام داده و در مورد مطابقت سئوالها با متغیرهای مورد سنجش نظر اساتید مثبت بوده است. در ارتباط با اعتبار و پایایی پژوهش: اسلامی (۱۳۷۴) با یک مطالعه مقدماتی به ضریب القای کرنباخ (۰.۸۳٪) در مورد کل سئوالات دست یافته و اینجانب نیز در مورد کل سئوالات و همچنین مجموعه‌های ۶ تایی سئوالات که به متغیرهای فرضیه‌های ۶ گانه مرتبط بود ضریب القای کرنباخ را طبق جدول (۵-۳) بدست آوردم در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل دو گروه الف - کلیه معلمان مدارس دخترانه و پسرانه روستای مناطق مراغه و بناب و عجبشیر که مدیرانشان دارای تحصیلات در رشته‌های مدیریتی هستند ب: کلیه معلمان مدارس دخترانه و پسرانه روستای مناطق مراغه و بناب و عجبشیر که مدیرانشان دارای تحصیلات در رشته‌های غیرمدیریتی می‌باشند.

نمونه‌گیری در مورد هر جامعه به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای انجام گرفته یعنی ابتدا فهرست و تعداد مدارس که مدیرانشان تحصیلات دارند طبق جدول (۱-۳) و فهرست و تعداد مدارس که مدیرانشان تحصیلات غیرمدیریتی دارند طبق جدول (۲-۳) در نظر گرفته شده و ۳۰٪ از این تعداد برای خوشه اول انتخاب شده‌اند روش پژوهش به صورت پیمایشی (زمینه‌یابی) انجام می‌گیرد و با استفاده از آمار توصیفی (شاخص‌های آماری مرکزی و پراکندگی) به توصیف متغیرها پرداخته شده و مدل آماری اصی حاکم بر داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها آزمون تی تست گروههای مستقل می‌باشد. ولی برای رسیدن به نتایج تلویحی از دیگر آزمونهای آماری همچنین آنالیز واریانس تک راهه و همبستگی نیز استفاده می‌شود. کلیه کارهای آماری این پژوهش توسط نرم افزاری Spss PC+ انجام گرفته است.

نتایج تحقیق:

نتایج تحقیق نشان می‌دهد در فرضیه‌های شماره ۲: (استقبال از نوآوری) و ۴: (توان برنامه‌ریزی) و ۵: (روابط انسانی) و ۶: (ایجاد انگیزه)

اولاً: بین نحوه مدیریت و کارآمدی مدیران تحصیلکرده در رشته‌های مدیریت با سایر مدیران تفاوت‌های معنی داری وجود دارد و ثانیاً مدیران تحصیلکرده و مدیران تحصیل نکرده بیشتر از آنها توانایی ایجاد تغییرات لازم و نوآوری را داشته و در امر برنامه‌ریزی نیز بهتر از سایر مدیران قادر به برنامه‌ریزی بودند. ثالثاً در ایجاد انگیزه بین کارکنان و دانش‌آموزان نسبت به سایرین موفق‌تر بوده و رابعاً قادر به تقویت روابط انسانی مطلوب بین همکاران خویش می‌باشد. تنها در مورد نتایج فرضیه‌های شماره ۱: (ایجاد مدیریت مشارکتی) و ۲: (ایجاد رضایت شغلی) که می‌توان گفت بین نحوه مدیریت و کارآمدی مدیران تحصیلکرده در رشته‌های مدیریت با سایر مدیران تفاوت‌های معنی داری وجود نداشته است که اجمالاً به دلایل معنی دار نبودن آن اشاره می‌شود. اولاً عواملی از قبیل عدم آشنایی آحاد مردم منطقه به فرهنگ مشارکت در کارها خصوصاً در سطح مدیریت رده‌های بالا - میانی و پایینی اشاره نمود. ثانیاً: مدیران معتقدند برخورد عاطفی با دبیران گاهاً منجر به سوء استفاده‌های احتمالی از طرف آنان گردیده و این موضوع در درازمدت به مدیریت آموزشگاه لطمه جبران‌ناپذیری وارد می‌سازد و مدیریت را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. فلذا چنان علاقمند نیستند از نقطه نظرات آنان بیشتر استفاده نمایند و در ارتباط با عدم ایجاد روابط شغلی از طرف مدیران می‌توان به این نکات اشاره نمود که مدیران در مرحله اول سعی می‌کند موقعیت و محبوبیت خویش را در بین مدیران رده‌های بالا حفظ کند و ثانیاً بعد از جلب نظر آنان نسبت به اعمال مدیریت اقدام کند و ثالثاً مدیریت سعی می‌کند تنها در چهارچوب قوانین و دستورالعمل‌های ارسالی عمل نماید.

در خاتمه به کلیه دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت به ویژه مسئولان مربوطه پیشنهاد می‌شود که به لحاظ اهمیت این موضوع اولاً در انتخاب و انتصاب و تربیت مدیران آموزشی علاوه بر شرایط مطروحه در آئین‌نامه‌ها به ویژگی‌های شخصیتی او توجه نماییم. ثانیاً با توجه به اینکه اعتبارات کلاس آموزشی صرف تربیت دانشجویان در رشته برنامه‌ریزی و مدیریت می‌شود شایسته است در جهت بهره‌وری و اثربخشی چنین فارغ‌التحصیلانی استفاده گردد. ثالثاً در صورت جذب از سایر رشته‌ها برای مدیریت مدارس باید دوره‌های تکمیلی برگزار شود رابعاً ارائه آموزش و برنامه‌های آموزشی مداوم برای مدیران توسعه امکانات آموزشی مدیران چه از نظر کیفی و کمی توصیه می‌گردد خامساً بکارگیری نیروهای مجرب در آموزش و پرورش اقدام اساسی به عمل آورند تا بتوانیم با استعانت از خداوند متعال به یک آموزش و پرورش برتر و مطلوب دسترسی پیدا نماییم.

فصل اول

۱ - کلیات تحقیق

۲ - مقدمه

۳ - تعریف موضوع تحقیق

۴ - اهمیت موضوع تحقیق

۵ - اهداف تحقیق

۶ - فرضیات تحقیق

۷ - قلمرو تحقیق

۸ - تعاریف عملیاتی متغیرها

۹ - تعاریف اصطلاحات

کلیات:

به نام خداوند یکتا و پروردگار بخشنده و مهربان و هستی‌بخش عالم خلقت که تدبیر نظام و گردش افلاک در جو لایتنهای و تکوین کون و مکان با تمام عظمت شگفت‌انگیز در ید قدرت اوست. در یک کلام می‌توان گفت: (مامن لا آلا هو انت بناحیتها): هیچ جنبه‌ای نیست که زمام اختیارش را از او نگرفته باشد یعنی همه در چنبره قدرت حق آن و مدیریت واقعی از آن اوست)

الهم اخرجنی من ظلمات الهم و اکرمنی بنور الفهم الهم افتح علینا ابواب رحمتک و انفر علینا خزائن علومک (برحمتک یا ارحم الراحمین)

آموزش و پرورش سنگ زیر بنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی هر جامعه است. بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت، ترقی در جوامع پیشرفته نشان می‌دهد که همه این کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد برخوردار بوده‌اند. نگاهی به تاریخ ملل نیز بیان‌کننده این واقعیت است که دوران شکوفایی و درخشنده آنها با رشد و پویایی نظامهای آموزشی مقارن بوده است. چنانچه ایران یا روم باستان و یا اقوام دیگر، در دوره‌هایی از تاریخ عظمت و افتخارات بزرگی کسب کرده‌اند و نباید این سرافرازی را جدا از توان علمی و دانش آنها در آن دوران مورد مطالعه قرار داد. عظمت و اعتلای مسلمانان در صدر اسلام حاصل تکاپو و تلاش آنها در کسب معارف اسلامی و نتیجه کوششهای بی‌دریغ پیامبر بزرگ اسلام (ص) پیشوایان دین (ع) و مسلمانان سخت‌کوش و مجاهد بوده است و باید آن را یک انقلاب فکری و فرهنگی (ایدئولوژیک) که محصول مستقیم آموزش و پرورش است به حساب آورد.

معبر ترقی جوامع ما وجود انسانهایی آگاه و روشن است این آگاهی و روشنی که به تغییر مطلوب نگرشها تعبیر می‌شود تبلور کار آموزش و پرورش در تربیت نیروهای انسانی کارآمد، متعهد و دانشمند، متخصص و ماهر است. بررسی‌های مربوط به نیروی انسانی نشان می‌دهد، که جوامع پیشرفته از بیشترین نیروهای کیفی و کمی کارآمد برخوردارند و هر سال قسمت قابل ملاحظه‌ای از بودجه و درآمد ملی خود را صرف آموزش می‌کنند. از تجربیات و تحقیقات چنین برمی‌آید، کشورهایی که خواسته‌اند خود را به سطح بالاتری از رشد برسانند از طریق آموزش و پرورش منوط به سیاستگذاری و برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی و ساختاردهی دقیق در جامعه است. چگونه می‌توان بدون داشتن سیاستگذاران، برنامه‌ریزان و مدیران آگاه و توانمند به توسعه مطلوب دست یافت؟ در چند دهه اخیر نقش و اهمیت مدیریت به مفهوم عام و در برگیرنده آنچنان آشکار شده است که بسیاری از صاحب‌نظران قرن ۲۰ را عصر مدیریت نامیده‌اند. در بین عوامل مختلف سازمانهای اجتماعی یعنی منابع و مواد، تکنولوژی، ساختار و فعالیت‌ها، مدیریت جایگاه ویژه‌ای

مقایسه تفاوت عملکرد مدیران آموزش دیده با سایر مدیران در مدارس | ۱۵

دارد. اگر تمام منابع و امکانات و حتی انسانهای صاحب تخصص وجود داشته باشند ولی فردی که بتواند با بینش عمیق و احاطه بر فرهنگ و نیازهای انسانی، اصول نظریه‌ها، الگوها و سبک‌های مختلف مدیریت را اعمال کند، نباشد به اهداف عالی خود نخواهیم رسید. وجود عامل فرزانه‌ای که نسبت به سازمان و اجزای آن ارتباط بین اجزاء و سایر سازمانهای مربوطه و نیازهای جامعه و کارکنان و مشتریان یا ارباب رجوع شناخت، هماهنگی ایجاد کند، از ضروریات نظامهای اجتماعی است. مشکل اساسی کشورهای عقب نگه داشته شده نداشتن منابع و امکانات و نیروی بالقوه نیست. بلکه مشکل عمده نداشتن مدیران لائق و توانمندی است که بتوانند زمینه‌های استفاده مقتضی و کارآمد از منابع و نیروها را فراهم سازند.

مدیریت در آموزش و پرورش در مقایسه با سایر مدیریتها از ویژگی و حساسیت خاصی برخوردار است مدیریت آموزشی در بین دیگر مدیریتها، نقش استراتژیک دارد. دلیل آن نیز این است که مدیریت آموزشی با اصلاح و یا فساد نسله‌ها و جامعه سرو کار دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دانا، آگاه و توانمند باشند آن جامعه به سوی اصلاح و سعادت خواهد رفت و بالعکس اگر مدیران، افرادی سطحی ناآگاه و ناتوان باشند جامعه را به سمت تباهی سوق خواهند داد. تغییر نظام آموزشی، پرورش نیروی انسانی، اجتماعی کردن افراد، متعهد و مسؤول بار آوردن ابنای جامعه به نام آموزشی و در رأس همه مدیران آموزشی نمی‌تواند بدون مدیران شایسته، اندیشمند و متعهد موفقیتی در راه رسیدن به اهداف خود کسب کند. مدیران آموزشی توانمند می‌توانند به عنوان نماینده نظام آموزشی به سؤالات و نیازهای افراد پاسخ مناسب بدهند و در مقابل نسبت به انجام دادن وظایف و تعهدات معلمان، کارمندان، دانش‌آموزان، اولیاء نسبت به خود و جامعه و یکدیگر نظارت داشته باشند.

مدیران آموزشی می‌توانند به طریق بایسته چون اسوه حسنه و الگوی ممتازی دیگران را برای رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت هدایت کنند. تصمیم‌گیریها در سرتاسر نظام آموزشی ما از یک مدرسه تا سطح وزارت مهم و سرنوشت‌سازند. مدیر مدرسه‌ای که نسبت به وضعیت تحصیلی و یا تخلف یک دانش‌آموز یا گروهی از دانش‌آموزان تصمیم می‌گیرد، و تصمیمی که یک وزیر یا معاون او درباره وضعیت تحصیلی افراد کم بضاعت جامعه می‌گیرند به سرنوشت انسانها و نسلهای آینده جامعه مربوط می‌شود. مدیریت در آموزش و پرورش بیش از اندازه حساس و پراهمیت است و شاید تا امروز نتوانسته باشیم گوشه‌ها و ژرفای آن را به خوبی درک کنیم. جامعه‌ای که در حال بازسازی و نوسازی است باید به پرورش و افزایش کارآیی نیروهای مدیریتی خود در آموزش و پرورش اهمیت فراوان بدهد. اینان به قول علی (ع) در نهج البلاغه محور مرکزی نگهدارنده سنگ