



بررسی تاثیر سبک مدیریت کلاسیک در نظام آموزش و پرورش

معصومه نوری

کارشناسی ادبیات فارسی ، دانشگاه آزاد عالی شهر بوشهر

Taeiafsaneh461@gmail.com

۰۹۱۷۴۲۵۵۹۹۴

چکیده :

مدیریت به طور کلی و در بخش آموزش یعنی طراحی و سازماندهی و رهبری و نظارت و کنترل و ارزشیابی است به عبارتی مدیریت فعالیت علمی است که در یک موقعیت سازمان یافته برای هماهنگی و هدایت امور در جهت هدف های معینی صورت گیرد . پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سبک مدیریت کلاسیک در نظام آموزش و پرورش و به روش توصیفی – تحلیلی انجام شده است . نتایج بیانگر آن است که هر چند که نیاز به مدیریت اثربخش و کارآمد در همه ی سازمان ها، امری بنیادین و حیاتی است، اما این موضوع در آموزش و پرورش اهمیت مضاعف و استراتژیک دارد . در صورتی که مدیران آموزشی یک جامعه دارای شایستگی ، دانش و مهارت های کافی باشند و سبک های مدیریتی مناسب در مدارس بکار گیرند ، بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود .

واژگان کلیدی: مدیریت کلاسیک ، مدیریت علمی، آموزش و پرورش



مقدمه

نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و پیچیده ترین دستاوردهای بشری به شمار می آید. امروزه در هر کشوری سرمایه های گزافی برای پروراندن و آماده کردن جمعیتی بزرگ از کودکان، نوجوانان و بزرگسالان هزینه میشود. نظر به چنین اهمیتی است که در عصر حاضر، همه کشورهای جهان از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان، و توسعه یافته تا در حال توسعه، به آموزش و پرورش مردم خود توجه ویژه داشته و آن را در شمار وظایف اساسی دولت خود می دانند و برای همگانی، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانونهای اساسی و بنیادی خود می گنجانند. (ایزدی، ۱۳۹۳)

شناسایی استعدادها و ایجاد شرایط لازم برای شکوفایی آنها در زمینه های مختلف و رشد موزون و متعادل انسان در جنبه های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی مسئولیتهای سنگینی است که آموزش و پرورش باید به انجام برساند. از آنجایی که در تمامی بخشهای آموزشی اهداف در جهت دستیابی به بهترین شیوه های یاددهی به فراگیران برای دستیابی به بهترین نتیجه است، لذا تحقق این امر مستلزم ایجاد سیستم مدیریتی اثربخش و مدیران خوش فکر و خلاق و کارآمد در این نظام می باشد.

در جهان امروز گسترش علم و فناوری تمام فعالیت های اجتماعی را تحت تاثیر قرار داده است. از مشخصات بارز این عصر، که آن را عصر فراصنعتی نامیده اند، جایگزین شدن دانایی، پژوهش و سرمایه انسانی با عوامل دیگر تولید است. در نتیجه همه سازمانها در پی آن می باشند که با استفاده از انسانی ترین، کارآمدترین و انعطاف پذیرترین شیوه ها برای بقای خود تلاش کنند. در این میان نیروی انسانی ماهر و کارآزموده با ارزش ترین ثروت هر کشور و مهم ترین شاخص های برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. نظام آموزش و پرورش از این امر مستثنی نیست همانطوری که می دانیم بهبود آموزش و پرورش بدون مدیریت صحیح، درست و توانمند امکان پذیر نیست. بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و ایمنی خاطر کارکنان 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. (بابانیا، ۱۳۸۹)

نتایج پژوهش خلیفه و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی مدیریت و رهبری تغییر در آموزش و پرورش نشان داد «در محیط بی ثبات کنونی سازمانها با تغییرات شدیدی مواجه اند و چاره ای جز سازگاری با عوامل محیطی ندارند. افزایش رقابت، پیشرفت تکنولوژی، تنوع نیروی کار، بالا رفتن توقعات متقاضیان و عواملی از این دست هشدارهایی هستند که سازمان ها را به سوی تغییر و تحول سوق می دهند. با این حال نگاهی به آموزش و پرورش کشور نشان می دهد که به مقوله تغییر و تحول سازمانی توجه چندانی نشده است و همواره عقب تر از تحولات و تغییرات پیش می رود. در هر حال، این موضوع نیازمند برداشت جدیدی از هدایت و رهبری است تا بتواند خواسته های مدیران، معلمان، دانش آموزان و والدین آنها و مراکز آموزشی را در هزاره جدید برآورده کند. بر این اساس، آموزش و پرورش باید خود اهل تغییر و عامل به آن باشد و این مدیریت تغییر شامل تمامی مدیران ارشد، میانی و خرد مدارس و کارکنان و معلمان می باشد. در این مقاله به مدیریت و رهبری تغییر و عوامل و مولفه های آن جهت بهبود و آمادگی بیشتر برای برداشتن گام های موثر و اساسی در فرآیند کیفیت بخشی نظام تعلیم و تربیت پرداخته خواهد شد.»

تمجیدی و یزدان ستا (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر سبک مدیریت مدیران بر عملکرد آموزشی معلمان با توجه به نقش میانجی ساختار سازمانی در مدارس پرداخته و نشان دادند «سبک مدیریت رابطه مدار مدیران بر عملکرد آموزشی معلمان تاثیر دارد (فرضیه فرعی اول)، سبک مدیریت وظیفه مدار مدیران بر عملکرد آموزشی معلمان تاثیر مثبت و معناداری داشته اند (فرضیه فرعی دوم). در نهایت ساختار



سازمانی نقش میانجیگری در تاثیر سبک مدیریت بر عملکرد آموزشی دارد (فرضیه اصلی). بنابراین می توان اذعان داشت که هرچه سبک های مدیریت مدیران با توجه به ساختار سازمانی بهبود یابد، عملکرد آموزشی معلمان بهتر خواهد بود. «

یافته های پژوهش چاکرزه‌ی و همکاران (۱۴۰۰ / ۴) در بررسی رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی با چالش های آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن نشان داد « مدیریت مدرسه در حال حاضر، گسترش بیشتر مهارت ها، دانش و معلومات وسیع و هویت حرفه ای مدیر را می طلبد. مدیران مدارس باید بتوانند جامعه محلی را به همکاری و همیاری بطلبند، مدرسه را به صورت مشارکتی رهبری کنند، میانجی گری تنش ها بشوند، برانگیزاننده و مشوق رشد حرفه ای معلم ها و از همه مهم تر عامل تغییر در مدرسه باشند. تغییر موقعیت و انتظارات از مدیر مدرسه کار برنامه ریزان آموزش مدیران را تحت الشعاع قرار داده و آنان را به تجدید نظر در برنامه های آموزشی و آماده سازی مدیران و می دارد. به همین سبب است که در بسیاری از کشورها شاهد تهیه برنامه های جدید و تجدید نظر در برنامه های سستی آموزش مدیران هستیم و گروه ها و کمیسیون های بی شماری به بررسی و ارائه پیشنهادها برای تهیه راهکارهای متناسب با نیازهای نظام آموزشی پویا و اثربخش می پردازند. پدیده جهانی شدن از بحث برانگیزترین مسایل روز جهان به شمار میرود. پدیده های که در تصمیم گیریها و فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی انسانها نقش تعیین کنندهای داشته و مرزهای جغرافیایی را به حداقل ممکن کاهش می دهد، منافع مردم و کشورها را بیش از پیش به هم تنیده کرده و علاوه بر کالا و خدمات، افکار و دانش بشری را نیز آسانتر و بی حد و مرزتر از گذشته مبادله می کند. «

روش شناسی

پژوهش حاضر با استفاده از روش توصیفی و با اتکا به منابع کتابخانه ای به بررسی تاثیر سبک مدیریت کلاسیک در نظام آموزش و پرورش پرداخته و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی از قبیل کتب، مقالات و پایان نامه ها می باشد.

بحث درباره یافته ها

امروزه محققان و صاحب نظران بر ضرورت مدیریت درحوزه های مختلف تأکید دارند و با اینکه هرکدام به نوبه و درجای خود مهم و پرازشند، اما به نظر میرسد، مدیریت آموزش و پرورش از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار باشد؛ زیرا مدیر در یک شرکت یا اداره با تعداد معدودی از کارمندان یا نیروها کار میکند که دوران شکلگیری و تثبیت شخصیتی خود را گذرانده اند؛ درصورتی که مدیر آموزشی در تربیت تعداد زیادی از کودکان و نوجوانان و شکل دادن شخصیت آنها دخالت و نفوذ چشمگیر دارد و هرگونه کوتاهی، سهل انگاری و اشتباه او و همکارانش تأثیرات نامطلوب و زاینباری در رشد افراد و کل جامعه خواهد داشت

به طور کلی، شرایط زیر اهمیت مدیریت آموزش و پرورش را در دنیای امروز دو چندان می کنند:

۱. محدودیت منابع :



منابعی که در اختیار سازمان های آموزشی قرار گرفته (زمان، نیروی انسانی، سرمایه و امکانات)، محدود است، از این رو، باید از طریق برنامه ریزی، سازماندهی مناسب و کنترل دقیق و به طور کلی فراهم ساختن شرایط لازم، حداکثر استفاده از منابع موجود را به عمل آورد.

۲. استفاده حداکثری از ظرفیتهای انسانی :

متأسفانه در دنیای امروزی تمام توان و ظرفیتهای مغزی و فیزیکی معلمان و کارکنان آموزش و پرورش در راستای اهداف به کار گرفته نمی شود. محققان به این نتیجه رسیده اند که تنها ۲۰ درصد از تواناییها و قابلیت های کارکنان در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد

۳. بسیج منابع برای تحقق اهداف آموزشی :

اگر مدیر آموزشی بتواند انگیزه ها و جذابیت های لازم را در محیط کار آموزش به وجود آورد، شاید بسیاری از معلمان بی رغبت و بی تفاوت، بر سر شوق آیند و کار پرثمری را ارائه دهند. اگر بر اثر رفتار و برخورد نامناسب مدیریت، شاگرد نابهنجاری از مدرسه وارد جامعه شود، جامعه دچار تغییر خواهد شد. ترقی جامعه در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدارس انجام می گیرد. (تورانی و محمدی، ۱۳۸۹)

انواع نظریه در مدیریت

تأثیر شرایط اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نیازهای مختلف حاکم بر آن، تأثیر شرایط سیاسی نوع حکومت و قدرت حاکم بر جوامع و سازمان ها و نیز تأثیر انگیزه ها، سلاقی و گرایش های مختلف شخصی مدیران در انتخاب نوع و شیوه مدیریت موجب شده که نظریه های مختلفی در طول تاریخ و پیرامون مدیریت ارایه گردد. وبه این واقعیت رسید که با افزایش میزان آگاهی مردم تغییر شرایط اجتماعی، فرهنگی و حکومتی حاکم بر جوامع شیوه مدیریت از استبدادی به مشارکتی تغییر یافته و با، رشد آگاهی مردم و توسعه دموکراسی توجه به ارزش های انسانی در اهداف سازمان و نحوه مدیریت ارتقاء یافته است. (موسوی بیدله، ۱۳۹۹)

نظریه های ارایه شده پیرامون مدیریت را می توان به چهار گروه مهم طبقه بندی کرد:

الف) نظریه کلاسیک

ب) نظریه روابط انسانی (مکتب نئو کلاسیک)

پ) نظریه رفتاری (تئوری های منابع انسانی)

ت) نظریه سیستم ها

الف) نظریه های کلاسیک



مکتب کلاسیک شامل چهار نظریه (علمی، اداری، بوروکراسی، برنامه ریزی عقلانی) است. پیرامون مکتب کلاسیک اصول جهان شمول را برای اداره سازمان پیشنهاد کرده و سعی بر آن دارد که مطالعه و اداره سازمان ها را بر اساس اصول و موازین علمی با کاربرد عمومی استوار سازند.

۱. مدیریت علمی

مدیریت علمی که بیشترین تأکید را بر کارایی تولید دارد اساساً به ایده ها و آثار فردریک تیلور نسبت داده شده است. تیلور از بنیان گذاران علم مدیریت است که با ارایه ایده هایش به ویژه در کتاب "اصول مدیریت علمی" تحولی شگرف در بهره وری و کارایی و مدیریت مؤسسات ایجاد کرد و پدر علم مدیریت لقب گرفت. ویژگی کار تیلور (زمان بندی، زمان سنجی) بر اساس مشاهدات خود او بوده است.

فلسفه این تئوری فلسفه ایست مادی و دنیوی، معنوی بودن کار انسان را تا حدود زیادی نادیده گرفته است. ایدئولوژی پیروان تئوری مدیریت علمی بر اساس انگیزه های خودآگاه می باشد و جنبه های بازدهی کار فرد را تنها به داشتن قدرت بدنی و همچنین سرعت زیاده تر و زمان کوتاه تر با در نظر گرفتن نیازهای مادی که انسان ترس و هراس از گرسنگی دارد بوجود آمده است. فلسفه مدیریت تئوری مدیریت علمی برای برطرف ساختن نیازهای مادی، انسان را بر آن می دارد که تلاش بیشتر برای سود و منفعت زیاد بنماید. در این تئوری جنبه های معنوی پاداش بجنبه های مادی گرایش پیدا نموده و بازده فکری و عقلی و بدنی انسان را با همان اندازه از شیئی و یا ماشینی که انتظار دارند می سنجند و آنوقت پاداش و مزدی دهند. (بابانیا، ۱۳۸۹)

چهار اصل مدیریت علمی تیلور عبارت است از:

الف - تجزیه شغل و تعیین روش علمی برای انجام عناصر آن

ب - انتخاب، آموزش و توسعه کارکنان به صورت علمی

ج - ایجاد روحیه همکاری صمیمانه بین کارکنان و مدیر

د - تقسیم کار و مسئولیت بین مدیران و کارکنان

تیلور برای حل مسائل مدیریت، مراحل زیر را دنبال می کرد:

۱. تعریف و شناسایی مسئله یا مشکل؛

۲. شناسایی و تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در انجام کار؛

۳. اندازه گیری عوامل قابل سنجش در کار؛

۴. ثابت نگاه داشتن کلی هی عوامل مؤثر در کارها غیر از عامل مورد بررسی؛

۵. استنتاج اصول مدیریت علمی براساس روش فوق که مبتنی بر مشاهده و مطالعه است؛

۶. اثبات اعتبار علمی اصول استنتاج شده از طریق به کارگیری پی در پی آنها در محیط کار. (تورانی و محمدی، ۱۳۸۹)



۲. مدیریت اداری

مدیریت اداری که به رویکرد فرآیندی یا کارکردی نیز معروف است؛ بر تلاش های هنری فایول فرانسوی مبتنی است، بر خلاف مدیریت علمی که بر وظایف کارکنان (سطح عملیاتی) متمرکز بود با کل سازمان (رأس سلسله مراتب) در ارتباط است. همچنین فایول بر خلاف تیلولر که به کارکنان تنها به منزله ماشین های تولیدی می نگرد، بهای بیشتری می دهد و همچنین بیان می دارد: « وظایف مدیریت تنها در سایه وجود اعضای سازمان متجلی می گردد... وظیفه مدیر تنها رابطه با کارکنان است.. »

مدیریت اداری دومین جزء از تئوری های کلاسیک سازمان و مدیریت بشمار می رود از میان مدیران صنعتی و صاحب منصبان دولتی و اداری که سعی کرده اند تجربه های خود را کمابیش با بینش و آگاهی توصیف کنند، هنری فایول فرانسوی شهرت یافته و تحلیل او از فعالیت سازمانها و فراگرد مدیریت تأثیر پایدار در قلمرو فکری مدیریت بر جا گذاشته است.

فایول ساختار سازمانها را دو بعد می داند:

۱- **بعد عمودی:** بعد عمومی یا سلسله مراتبی با تفویض مسئولیت و اختیار از بالا به پایین مشخص می شود.

۲- **بعد افقی:** این بعد شامل تفکیک وظایف سازمانی است.

فایول فعالیت های مدیران را نیز به شش گروه تقسیم کرد که عبارتند از:

(۱) **فنی:** مربوط به تولید و ساخت

(۲) **بازرگانی:** مشتمل بر خرید فروش و مبادله کالا

(۳) **مالی:** جستجوی سرمایه، تخصیص آن به کارکردهای مختلف و کنترل بر گردش سرمایه را شامل می شود

(۴) **ایمنی:** عملیات ایمنی برای حفظ دارایی های افراد

(۵) **حسابداری:** تمام جنبه هایی حسابرسی را در بر می گیرد از جمله گزارش دهی و رسیدگی به هزینه، سود، بدهی و دارایی ها و آماده کردن ترازنامه و تدوین آمار حسابداری

(۶) **مدیریتی:** شامل (برنامه ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هماهنگی و کنترل)

۳. مدیریت بوروکراسی

اوایل قرن بیستم دنیای صنعتی شاهد پیدایی و توسعه سازمانها و موسسات بزرگ و پیچیده بود. به موازات توسعه سازمانهای صنعتی موسسات دولتی و بازرگانی نیز روز به روز بزرگتر و پیچیده تر می شوند. نظام اداری برخاسته از این تحول و توسعه، نظامی است که به بوروکراسی (دیوان سالاری) معروف است. بر اساس قوانین، ضوابط و دستور العمل خاصی که بر اساس آن وظایف، حیطه نظارت و اختیارات



هر کسی کاملاً مشخص گردیده رفتار و عملی-کند. مدیریت، در سیستم بوروکراسی نظام گرا بود و خارج از چارچوب قانون و نظام سازمانی نمی تواند رفتار و عمل کند.

نخستین کسی که به مطالعه دقیق چنین جامعه و سازمانی که تمامی عناصر آن به صورت دقیق و عقلانی کار کنند پرداخت " ماکس وبر" آلمانی است. و آن را سازمان بوروکراتیک نامید. بوروکراسی که در فارسی معادل دیوان سالاری گرفته شده است از ترکیب دو واژه "بورو" به معنای میز و دفتر کار و "کراسی" به معنای حکومت مشتق شده است. بوروکراسی نظام اداری با سازمان بزرگ و گسترده است که با عده کثیری ارباب رجوع سرو کار دارد. بوروکراسی را غالباً مترادف با سازمان رسمی می دانند.

وبر بر این باور بود که در هر تشکیلات سازمانی باید مشخص شود که چه کسی فرمانده و چه کسی فرمان پذیر است. به عقیده وبر هر مدیر باید نیازمند اختیار است و اختیار بدون قدرت امکان پذیر نیست. قدرت یعنی توانایی وادار کردن دیگران به انجام کار. وبر برای قدرت چند مبنا تشخیص داد از جمله اجبار و ترغیب ولی بیشترین توجه را به مسئله اختیار که بر مبنای اطاعت اداری و داوطلبانه دیگران پدید می آید معطوف کرد.

وبر ویژگی های ذیل را برای یک سازمان بوروکراتیک بر شمرد:

۱. تقسیم کار و تخصص :

از آنجایی که وظایف یک سازمان بسیار پیچیده تر از آن است که توسط یک فرد یا گروه معدودی از افراد انجام گیرد، پس تقسیم کار ضرورت می یابد. از آنجایی که تقسیم کار به تخصص منجر می شود پس موجب افزایش کارایی می شود.

۲. سلسله مراتب:

ترتیب قرار گرفتن مقامات اداری از اصل سلسله مراتب پیروی می کند این خصیصه در نمودار سازمانی مشخص می شود.

۳. قواعد و مقررات:

در هر بوروکراسی سیستمی از قواعد و مقررات بر رفتار حاکم است؛ این سیستم مقررات، حقوق، وظایف و موازین مربوطه هر منصب و مقام را تعیین و با نظم دادن به رفتار و فعالیت های افراد هماهنگی در سازمان و تداوم فعالیت ها را حفظ می کند.

۴. جهت گیری غیر شخصی:

بوروکراسی بر عقلانیت متکی است لذا شرایط کار در چنین سازمان هایی، تسلط روحیه رسمی و رفتار بدون مهر، کین و هیجان را ایجاب می کند.

۵. کار راهه : (مسیر شغلی):



در یک سازمان بوروکراتیک، استخدام بر مبنای قابلیت‌های فنی است لذا مسیر شغلی مشخصی برای کارکنان بوجود می‌آید. به این طریق، ترفیع و ارتقاء بر مبنای سابقه و موفقیت یا هر دو انجام می‌پذیرد.

ب) نظریه روابط انسانی: (مکتب نئوکلاسیک)

اصطلاح روابط انسانی معمولاً برای توصیف شیوه رفتار و کنش متقابل مدیران با زیر دستان به کار می‌رود. وقتی رفتار مدیران موجب می‌شود که زیر دستان به کار بهتر و مؤثرتر برانگیخته شوند، گفته می‌شود روابط انسانی خوب در سازمان برقرار است. وقتی که روحیه کارکنان ضعیف و بازده آنان قابل ملاحظه نیست، از بدی روابط انسانی در سازمان سخن به میان می‌آید. برای ایجاد روابط انسانی مناسب در سازمان، مدیران باید از عوامل اجتماعی و روانی مؤثر بر رفتار انسانی آگاهی داشته باشند. نهضت روابط انسانی برپایه نتایج پژوهش‌های مدیریت علمی شکل گرفت و توجه مدیران را به اهمیت نقش انسان در تعیین سر نوشت سازمانها جلب کرد. یک مفروضه بنیادی نهضت روابط انسانی این بود که توجه و علاقه مدیر به کارکنان باعث رضایت بیشتر آنها می‌شود که این خود به بهبود عملکرد آنها منجر می‌گردد. (موسوی بیدله، ۱۳۹۹)

مفروضات اصلی رویکرد روابط انسانی شامل مفاهیم ذیل می‌باشد:

- ۱- کارکنان بوسیله نیازهای اجتماعی و روانی و با مشوق‌های اقتصادی برانگیخته می‌شوند.
- ۲- نیازهای چون قدر شناسی، تعلق، امنیت و... در تعیین روحیه کارکنان و بهره‌وری آنان مهمتر از شرایط فیزیکی محیط کار می‌باشد.
- ۳- ادراکات، باورها، انگیزه‌ها، شناخت و معرفت، ارزش‌ها و عوامل مشابه فردی ممکن است رفتار فرد را در محیط کاری تحت تأثیر قرار دهد.
- ۴- مردم در همه سازمان‌ها تمایل به ایجاد سازمان‌های غیر رسمی دارند.
- ۵- روحیه بالا (مدیریت پشتیبان) موجب افزایش بهره‌وری می‌شود.
- ۶- تأکید بر رهبری مردم‌گرایانه به جای مدیریت قدرت‌مدارانه و آمرانه.

عناصر تئوری نئوکلاسیک:

۱) فرد:

جنبش نئوکلاسیک بیشتر روی تفاوت‌های موجود بین افراد که بوسیله تئوری کلاسیک حذف شده بود تأکید داشت. نظریه کلاسیک، کارگر را فقط با عوامل اقتصادی برانگیخته شونده می‌بیند. یکی از یافته‌های جنبش روابط انسانی این است که هر شخص به تنهایی یک واحد است هر فرد مفاهیم ویژه‌ای را در هر موقعیت هر شغل پدید می‌آورد. از جمله می‌توان به اعتقادات روش زندگی همانند مهارتها، فنون و منطق و جامعه خاص اشاره کرد. هر فرد وابسته به تجارب گذشته خود، از موقعیت شغلی خویش انتظارات و امیدواریهای متفاوتی دارد. احساسات و ادراکات مهم شناخته شدند، وضعیت انسانی با احساسات نشأت گرفته از آن به نظر می‌رسد که مهمتر از واقعیات می‌باشند.



۲. گروه های کار (سازمان های غیررسمی):

دومین عنصر اصلی تئوری نئوکلاسیک تاکید بر جنبه های اجتماعی گروه های کار بود. سازمان سایه ای یا غیررسمی که در خلال سازمان رسمی موجود است، مورد تاکید قرار گرفت. توجه بیشتر روی جنبه های اجتماعی متمرکز شد. آن جنبه هایی که نیاز آن برآورد نشد دانش متمایل به تعلق، مورد قبول قرار گرفتن و جا افتادن در گروه کاریش بوده است.

۳. مدیریت مشارکتی:

مدیریت یا تصمیم گیری مشارکتی که در آن کارکنان با سرپرستان مشورت می کنند و بر روی تصمیماتی که راجع به آنان است نفوذ می کنند. سومین عنصر از تئوری نئوکلاسیک است، تاکید فزاینده به فرد و گروه های کار، ضرورت مدیریت مشارکتی را الزام آور می سازد.

پ) مکتب نظریه های رفتاری (تئوری های منابع انسانی)

رویکرد های کلاسیک و روابط انسانی در دهه ۱۹۵۰ میلادی تحت الشعاع مکتب رفتاری قرار گرفتند. این رویکرد، رفتار فردی، گروه های غیررسمی، رابطه مدار متقابل فرد، سازمان و جنبه هایی نظیر تکنولوژی و محیط سازمان را مورد توجه قرار می دهد. تفاوت این رویکرد با نهضت روابط انسانی در این است که رفتار از طریق تعامل بیان می کند و درصدد است که با تحلیل علمی تعاملات اجتماعی، انگیزشی و استفاده از قدرت و نفوذ ویژگی های رهبری و سایر عوامل، رفتار سازمانی را پیش بینی کند. بعلاوه این نظریه ها تشخیص می دهند که ترتیبات ساده ماشینی برای اداره سازمان های پیچیده کافی و رضایت بخش نیست. این رویکرد نیز مانند مکتب روابط انسانی بر اهمیت روان انسان در مدیریت تأکید دارد. تفاوت این رویکرد با رویکرد روابط انسانی این است که رفتار را از طریق تعامل بیان می کند، و در صدد است تا با تحلیل علمی تعاملات اجتماعی، انگیزش و استفاده از قدرت و نفوذ، ویژگی های رهبری و سایر عوامل رفتار را در محیط کاری پیش بینی کند. رفتار گرایان بر این باورند که هدف اصلی مدیر باید افزایش اثر بخشی کارکنان از طریق فنون انگیزشی نظیر اقتدار بخشیدن و مشارکت در تصمیم گیری ها و طراحی مجدد شغل برای بهره برداری از نقاط و ضعف افراد باشد.

ت) نظریه سیستم ها

سیستم عبارت است از مجموعه ای از اجزای که به هم پیوسته که راه رسیدن به یک یا چندین هدف معین به هم وابسته هستند. به ترتیبی که یک یا چند داده وارد آن می شوند یک یا چندین ستاده از آن می شوند، یک یا چندین ستاده از آن خارج می گردد. رویکرد سیستمی، سازمان ها را به مثابه سیستم هایی در نظر می گیرد که در ارتباط با محیط عمل می کنند. یک سیستم مجموعه ای از اجزاء و عناصر مرتبط به هم تعریف شده است که برای تحقق هدف یا اهداف خاصی بعنوان یک کل عمل می کند. سیستم های سازمانی بر اساس چهار عنصر عمل می کنند: درون داد، فرایند فعل و انفعالات، برون داد، بازخورد



تأثیر مدیریت علمی بر مدیریت آموزشی:

نهضت مدیریت علمی و اصولی که تبلیغ می‌کرد، در اوایل قرن، علاوه بر موسسات صنعتی و کارخانه‌ها، در نظامهای آموزشی کشور ایالات متحده موثر واقع شده‌اند. دوره‌ای از تاریخ مدیریت آموزش و پرورش آن کشور به نام عصر پرستش کارآئی معروف است، که طی آن، هواداران مدیریت علمی در نظامهای آموزشی، به کاربرد اصول آن همت گماشتند. بطور کلی، نهضت مدیریت علمی اگر قرار بود که اصول و قواعدی برای مدیریت آموزشی توصیه نماید طبعاً در درجه اول بر فعالیتهای سطح عملیاتی نظام آموزشی، یعنی کلاس درس و مدرسه تمرکز می‌کرد. آنگاه در این سطح، توصیه می‌کرد که از روشهای علمی به منظور تعیین استانداردهای مطلوب تولید (بازده آموزش و پرورش)، شیوه‌های ویژه تولید، شایستگی و صلاحیت تولیدکنندگان (معلمان) و تربیت و نگهداری آنها استفاده به عمل آید و دستورالعمل‌های دقیق راجع به کار یا وظایفی که باید انجام شود، استانداردهایی که باید تحقق یابند، روشهایی که باید به کار برده شوند و ابزارها و ادواتی که باید مورد استفاده قرار گیرند فراهم گردد. بنابراین وظیفه مربی یا معلم منحصر می‌شد به اینکه با استفاده از روشها، فنون و مواد استاندارد فقط نتایج استاندارد تولید نماید.

تأثیر مدیریت اداری بر مدیریت آموزشی:

کاربرد مدیریت اداری جهان شمول بوده و در نتیجه، سازمانهای آموزشی نیز در همه کشورها، از اصول و قواعد آن عمیقاً اثر پذیرفته‌اند. جوانب رسمی سازمان نظام آموزشی نظیر اهداف، خطمشی، سلسله مراتب، اختیار، تمرکز، عدم تمرکز و ... عمدتاً به مفاهیم یا اصول نظریه فوق اشاره دارند. در زمینه مدیریت نیز توصیه و تجویز اصول به منظور اداره نظام یا مدرسه یا کلاس داری، تاثیر رهنمودهای تجویزی فایول و پیروانش را بخاطر می‌آورد. فایول اصول و کارکردی مدیریتی را کلی و جهان شمول معرفی کرد و بر این باور بود که برغم تفاوت در اهداف سازمانی و شرایط محیطی کلیه سازمان از نظر ساختار و فرآیند ها مشابه هستند و بکارگیری این اصول و کارکردها در هر سازمانی موفقیت آن را تضمین می کند .

تأثیر نظریه روابط انسانی (مکتب نئوکلاسیک) بر مدیریت آموزشی:

مفاهیم و اصول نظریه روابط انسانی بیش از هر سازمانی در محیط‌های آموزشی زمینه پذیرش داشت زیرا ماهیت کار آموزش و پرورش ایجاب می کرد که جوانب انسانی کار مورد توجه قرار گیرد. جوانب مهم روابط انسانی در ارتباط با وظایف مدیران آموزشی و محتوای آن بزعم گریفث (۱۹۵۶م). عبارتند از: « انگیزش، ادراک، ارتباط، ساختار سازمانی، اختیار، روحیه، پویایی گروهی، تصمیم گیری، رهبری. » موارد فوق هسته اصلی مجموعه دانش و معلوماتی را تشکیل می دهند که بر اساس آن مدیران آموزشی می توانند به فهم روابط انسانی محیط کار خود نائل شوند



نتیجه گیری

آموزش و پرورش یکی از بزرگترین و پیچیده ترین نهادهای اجتماعی به شمار میرود که با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و راه نجات هر جامعه و ملتی داشتن نظام تعلیم و تربیت توانمند و نیروی ماهر که محصول این نظام است، می باشد. روشن است چنین نظامی نمی تواند بی نیاز از تدبیرهای علمی، اداره گردد. نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه ها به ویژه در فعالیتهای اجتماعی امری محسوس و حیاتی است زیرا منابع انسانی و مادی بدون هدایت و رهبری شایسته رو به زوال و نابودی می گراید.

مدیر آموزشی موظف است موجبات تشویق دیگران و بروز استعداد رهبری را در آنان فراهم سازد. ایجاد محیطی که در آن کارکنان تمام کوشش خود را وقف آموزش و پرورش کنند باید یکی از اساسی ترین وظیفه های مدیر آموزشی باشد. یکی از دلایلی که رهبری آموزشی را توجیه می کند، جلب موافقت معلمان در کوشش برای مقاصد معین و رو شهای اجرایی خاص است. ایجاد مقاصد مشترک و فراهم کردن فرصت جهت مشاوره و همکاری کارکنان آموزشگاه برای بهبود برنامه ها از وظایف مدیریت آموزشی است. مدیران مدارس لازم است صاحب مهارت، تجربه، تعهد و تخصص لازم برخوردار بوده و از دیدگاهها و نظریات مختلف مدیریتی آگاهی داشته باشند تا بتوانند در عرصه آموزش و پرورش برای بهبود توانمندی سازی آن را تبدیل به عمل و کاربرد نمایند. در آستانه قرن بیست و یکم و در هزاره سوم تبدیل نظریه به کاربرد و مهارت در موقعیتهای واقعی و عینی ملاک و معیار قضاوت تلقی می شود.

پیشنهادهات :

مدیران آموزشی (مدارس) برای توانمندسازی در مدرسه، باید در زمینه رهبری، روابط انسانی روابط گروهی و ارزشیابی، مهارت های لازم را کسب کنند.

بهره گیری از مدیریت مشارکتی یا تیمی در بعد تصمیم سازی و تصمیم گیری که از افکار و اندیشه های معلمان و کارکنان در فرآیند آموزشی مدیران مدارس استفاده نمایند.

برای افزایش بهبود مدیریت آموزشگاهی و تحقق اهداف آموزشی مدیران مدارس به روابط مدرسه با خانواده و اجتماع اهمیت قائل شوند.

منابع

ایزدی یزدان آبادی، احمد؛ (۱۳۹۳)، آسیب شناسی مدیریت آموزش و پرورش و ارائه راهبردها و راهکارهای مطلوب، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

بابانیا، امید؛ ۱۳۸۹، بررسی راه های بهبود مدیریت آموزشگاهی و توانمندسازی مدیران مدارس،

<http://www.pagoresh.blogfa.com/post/169>

تمجیدی، نسیم و یزدان ستا، فاروق، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر سبک مدیریت مدیران بر عملکرد آموزشی معلمان با توجه به نقش میانجی ساختار سازمانی در مدارس، ششمین همایش بین المللی روان شناسی مدرسه، تهران



تورانی، حیدر و محمدی، داوود (۱۳۸۹). مبانی و اصول مدیریت در مدرسه . نشریه رشد مدیریت مدرسه. دوره ۹ (شماره ۴). صص ۴۰ – ۱۶

چاکرزه‌ی ، عمر ؛ چاکرزه‌ی ، حمیرا ؛ سابکزه‌ی ، محمدمبین ؛ (۱۴۰۰) ، رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی با چالش های آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن ، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری ، سال پنجم، شماره ۶۷

خلیفه، مصطفی و قربانی، مریم و سپهرزادگان، زهرا و طاهری، زهرا، ۱۳۹۸، مدیریت و رهبری تغییر در آموزش و پرورش، سومین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران

موسوی بیدله ، مرضیه ؛ ۱۳۹۹ ، انواع نظریه در مدیریت ، <http://educationmanagement.blogfa.com/post/20>