

اثر بخشی مدیریت آموزشی: ضرورت‌ها و چالش‌ها

تهیه و تنظیم: آتیة عبد مولایی

را با باورها و مبانی ارزشی جامعه اسلامی ایران متناسب سازد، در حالی که مدیریت آموزشی اثربخش به دنبال بهبود و بهسازی فرآیند سیستم آموزشی و پرورشی مدارس برای دستیابی به اثربخشی و کارآمدی است. لذا جهت برخورد موثر با چالش‌های پیش رو، بر سیاستگذاران نظام آموزشی واجب است که با شناسایی نیازها، تنگناها و دست‌یابی به اولویت‌ها موجود، بتوانند بسترهای لازم را فراهم نمایند و در ایجاد بهسازی و توانمندسازی مدیران و آشنا نمودن آن‌ها با سازوکارهای تغییر سازمانی^{۱۱} و تاثیر این تغییر بر عملکرد دانش‌آموزان تلاش نمایند.

منابع:

۱. رایینز، استفن (۱۳۷۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
۲. بختیاری، ابوالفضل (۱۳۸۶). ویژگی‌های مدرسه کارا و اثربخش، فصلنامه تخصصی مدارس کارآمد، شماره دوم.
۳. تورانی، حیدر (۱۳۸۵). آموزش و پرورش اثربخش چیست، روزنامه همشهری.
۴. شیرازی، علی (۱۳۷۳). مدیریت آموزشی، مشهد: انتشارات دانشگاهی.
۵. فرمینی فراهانی، محسن (۱۳۸۰). فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، چاپ اول.
۶. معین، محمد (۱۳۷۱). فرهنگ فارسی، جلد اول.
۷. مهر محمدی، محمود (۱۳۷۵). مدیریت و مدارس اثربخش، فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، شماره ۵۰، ص ۶۰-۷۳.
۸. میرکمالی، محمد (۱۳۷۵). مشارکت در تصمیم‌گیری در امور آموزشی و همبستگی آن با اثربخشی و کارایی سازمان‌های آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۴۷، ص ۱۷.
۹. D.L.Duke (۱۹۸۶). The Aesthetics of Leadership. Educational Administration Quarterly. ۲۲-۷. (۱)۲۲.
۱۰. Edmonds (۱۹۸۲). On school improvement. Educational Leadership.
۱۱. W.L.Rutherford (۱۹۸۲). School principals as Effective Leaders, phi Delta Kapan.
۱۲. M.Fullan (۱۹۹۱). The New Meaning of Educational Change. Teachers College press.

پی‌نوشت:

1. Robbins
2. Etzioni
3. Parsons
4. Initiator principal
5. Edmonds
6. Rutherford
7. Fullan
8. Duke
9. Aesthetics leadership
10. output

۱۱. تغییر سازمانی به تعبیری اطلاق می‌شود که در نهایت منجر به ایجاد تحول در شخصیت و هویت سازمان و کارکنان می‌شود، به طوری که رفتار و عملکرد را در سازمان متحول می‌نماید.

رغبت و ظرفیت قابل توجهی جهت بهبود کیفیت آموزشی در مدرسه از خود بروز داده از انجام هیچ کوشش حمایتی نیز به منظور اجرای بهتر و مؤثرتر نوآوری‌ها فروگذار نمی‌کنند. هرگز از کلاس درس فاصله نمی‌گیرند و به انجای مختلف بر کیفیت کار معلمان نظارت می‌کنند و ذهنیت، دانش، بینش واضح و شفافی نسبت به این که مدرسه در چه زمینه‌هایی (به ویژه از نظر پیشرفت و توفیق تحصیلی دانش‌آموزان) باید بهبود یابد، دارند. رهبری آن‌ها متکی به مشارکت و عزم کلیه عناصر سازمان و نه تحکم و دستور سازمانی، خواهد بود و به تبیین و تشریح انگاره‌های خود برای دیگران به گونه‌ای اهتمام می‌ورزند که سایر کارکنان مدرسه آن را به درستی ادراک کنند. دوک^۹ (۱۹۸۶) رسیدن به این مرتبه یعنی اجرای نوآوری و تغییر را در موسسه آموزشی مستلزم قابلیت در مدیران می‌داند که از آن تحت عنوان زیبایی‌شناسی رهبری^۹ نام برده است.

از جمله وجوه بارز تمایز میان مدیران اثربخش و غیر اثربخش حمایت آشکار مدیران اثربخش از معلمانی است که نسبت به بهبود کیفیت تدریس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اهتمام می‌ورزند. این حمایت به اشکال مختلفی که برای دیگران نیز قابل تشخیص است انجام می‌پذیرد. مدیران اثربخش مشاهده مستمر کیفیت تدریس و اداره کلاس به وسیله معلمان و دادن پسخوراند لازم به ایشان را اعم از کتبی یا شفاهی جزء وظایف اصلی و اساسی خود قلمداد کرده و اهتمام ویژه‌ای در این جهت مبذول می‌دارند.

امروزه نگاهی به عملکرد مراکز آموزشی کشورمان در سطوح و دوره‌های مختلف تحصیلی اعم از آموزش و پرورش و آموزش عالی از این حقیقت حکایت می‌کند که مدیریت مراکز آموزشی با چالش‌هایی مواجه‌اند. بررسی عملکرد مدیران مراکز آموزشی بیانگر این واقعیت است که مدیریت مراکز آموزشی نتوانسته است با ایجاد حساسیت‌های لازم و ایجاد ساختارهای منطقی، ضروری، نظام‌مند، جامع و منطبق بر تهدیدات، فرصت‌های محیطی و امکانات، مراکز آموزشی را در دستیابی به اهداف خود یاری نماید. به دیگر سخن نتوانسته است در دانش، نگرش، بینش و رفتارهای فردی و گروهی فارغ‌التحصیلان و دانش‌آموختگان دوره‌های مختلف تحصیلی، متناسب با اهداف و استانداردهای از پیش تعیین شده و وضعیت مورد انتظار تغییر ایجاد کند. در شرایط و وضعیت موجود، خروجی‌های مراکز آموزشی بیشتر پاسخگوی انتظارات نظام آموزشی تا سطح محصول و بروداد^{۱۰} هستند در حالی که تا سطح پیامد (نتایج و وضعیت مورد انتظار) فاصله بسیار است. برنامه‌های آموزشی مدارس که بیشتر در قالب کتاب‌های درسی و سایر مواد آموزشی (نوشتاری، شنیداری، دیداری) و برنامه‌های مکمل، با روش‌های سنتی انجام می‌پذیرد، قادر نیست دانش، نگرش، بینش و رفتار دانش‌آموزان

یکی از مؤلفه‌های نظام آموزشی، مؤلفه مدیریت است که اثر بخشی آن نظام آموزشی را در دستیابی به اهداف خود باری می‌رساند. مدیر در دستگاه آموزش و پرورش نقش حیاتی و حساسی را در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش دارد و هیچ نظام آموزشی نمی‌تواند بدون داشتن مدیران شایسته، دلسوز و با تجربه به اهداف خود برسد، اهمیت اثربخشی مدیریت تا اندازه‌ای است که بعضی از صاحب‌نظران، قرن بیستم را عصر مدیریت و دنیای امروز را دنیای مدیران آگاه می‌دانند. اثربخشی به لحاظ لغوی یعنی اندازه اثر یا مؤثر کار کردن و اثر و نشان بجا گذاشتن می‌باشد که در مورد اشخاص و اعمال به کار می‌رود فرهنگ معین (۱۳۷۱). به لحاظ مفهومی اثربخشی عبارت است از میزان تحقق اهداف و انجام موفقیت آمیز ماموریت‌ها. فراهانی (۱۳۸۰).

اثربخشی به معنی توانایی تولید محصول، نفوذ، شایستگی، قوی بودن نیز معنی شده است شیرازی (۱۳۷۳). به اعتقاد رایینز^۱، ترجمه کبیری (۱۳۷۶) اثر بخشی سازمانی می‌تواند به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهداف بلند مدت و کوتاه مدت را تحقق بخشد و تا حدی عوامل استراتژیک (راهبردی) مؤثر خود را شناخته و خواسته‌هایشان را بر آورده کند تعریف شود. انزبونی^۲ اثربخشی را میزان تحقق اهداف تعریف کرده و معتقد است که منظور از اثربخشی و کارایی دستیابی به نیازها، اهداف، و مقاصد فردی و سازمانی است.

اهمیت دستیابی به اهداف یا به عبارتی تحقق اهداف در سازمان یا یک مؤسسه آموزشی یا هر مؤسسه دیگری به گونه‌ای است که به افزایش تولید، بازدهی و بهره‌وری سازمان، ارتقاء روحیه و احساس مسئولیت در افراد و سازمان، ایجاد احساس رضایت، خشنودی و خوشبختی کارکنان منجر می‌شود. در این راستا میرکمالی^۳ به نقل از پارسونز^۳ (۱۳۷۵) پیامدهای اثربخشی در یک سازمان یا مؤسسه آموزشی را سازگاری، نوآوری، رشد و توسعه، کیفیت، کسب منابع و کارایی، رضایت، وفاداری، انگیزش، تکوین و تعالی هویت تعریف کرده است.

در یک مرکز آموزشی از عوامل مؤثر در تحقق اثربخشی (تحقق اهداف)، مدیریت آن مرکز است. بر این اساس در مراکز آموزشی اثربخشی عملاً بوسیله هر آنچه که مدیر به عنوان اهداف و مقاصد خود مشخص می‌کند، تعیین می‌شود. به نظر تنها مدیرانی که به عنوان مدیران آغازگر^۴ تعریف شده‌اند می‌توانند مراکز آموزشی را در دست‌یابی به اهداف خود یاری دهند. مطالعات انجام شده توسط ادمنود^۵ (۱۹۸۲)، راترفورد^۶ (۱۹۸۲) و فولان^۷ (۱۹۹۱) در این زمینه نشان داده است که مدیران آغازگر بالاترین درجه توفیق را در اجرای نوآوری‌ها و تغییر و تحول مراکز آموزشی کسب نموده و می‌نمایند و نقش و رسالت اصلی خود را قرار گرفتن در وضع رهبر آموزشی می‌دانند. آنان خود مبدع و آغازگر برنامه‌های تحول آفرین بوده، و