

جایگاه آموزش مدیران و تاثیر آن در تحول دانشگاه فرهنگیان

طیبه ابراهیمی

چکیده

در حال حاضر آموزش گرایش های مختلف رشته مدیریت در سطح دانشگاه های جهان، از اهمیت ویژه ای برخوردار شده است و هدف این آموزش ها تربیت مدیرانی است که با نگاهی علمی به اداره زیرمجموعه ای تحت مدیریت خود می پردازند. در سال های اخیر در ایران نیز نگاه علمی به مقوله مدیریت و آموزش مدیران لایق، در دستور کار مدیران ارشد کشور قرار گرفته است. حال این پرسش مطرح است که آیا مجموعه ای که در نظر دارد معلمان آینده کشور را آموزش دهد و در نهایت منابع انسانی کشور را تأمین کند، می تواند بدون وجود مدیران آشنا به علم مدیریت، به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود دست یابد؟ آیا می توان بدون ایجاد تحول در نحوه نگاه مدیران نسبت به مسوولیتی که برعهده گرفته اند و بدون تجهیز آنان به دانش جدیدترین شیوه های مدیریت، انتظار داشت در مجموعه تحت مدیریت آنان تحولی ایجاد شود؟ مقاله حاضر بر آن است تا «جایگاه آموزش مدیران و تاثیر آن در تحول دانشگاه فرهنگیان» مورد بررسی قرار دهد. یافته ها نشان می دهد، که براساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، دانشگاه فرهنگیان در تربیت نیروی انسانی متخصص و حرفه ای نقش کلیدی و مهمی ایفا می کند؛ از این رو برای ایجاد تحول در دانشگاه فرهنگیان و در نهایت آموزش معلمان خلاق و توانمند، ناگزیر باید بر آموزش همه جانبه مدیران این دانشگاه در سطوح مختلف، سرمایه گذاری شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کلید واژگان: دانشگاه فرهنگیان؛ منابع انسانی؛ مدیریت؛ آموزش.

دکترای تخصصی حقوق بین الملل، مدرس دانشگاه فرهنگیان، پردیس نسیمیه، پردیس شهید با هنر. ebrahimi_78@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۰۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۲/۲۳

۱. مقدمه

آنان که بدون زمینه‌های علمی، در پست مدیریت قرار گرفته اند، اغلب، مدیران را بی‌نیاز از فراگیری اصول علمی مدیریت می‌دانند و دانش مدیریت را مقوله‌ای صرفاً علمی و نظری تلقی می‌کنند. برخلاف این دیدگاه رایج، به نظر می‌رسد مدیریت، هم استعداد و زمینه درونی و فردی می‌خواهد و هم مستلزم آموزش علمی و نظری است؛ آموزشی که هم می‌تواند در قالب دوره‌های کوتاه مدت و فشرده برای دست اندرکاران فعلی مدیریت ارائه گردد و هم در شکل مطلوب، به صورت بلند مدت و در چارچوب مقاطع تحصیلی دانشگاهی تا سطح دکترا، انجام شود. رشته مدیریت آموزشی یکی از حوزه‌های مطالعاتی دانش مدیریت است. علم مدیریت آموزشی؛ مجموعه‌ای منسجم از دانش حاصل از کاربرد روش علمی به منظور توصیف خصوصیات و تبیین عناصر سازمانی و روابط فی مابین آنها در سازمان های آموزشی است. علم مدیریت آموزشی، کارکردهای مدیریت در سازمان های آموزشی را بر تئوری و دانش علمی، مبتنی می‌سازد. کارکردهای مدیریت آموزشی؛ شامل برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل و نظارت در سازمان های آموزشی است. هدف مدیریت آموزشی؛ بهبود اثربخشی، بهره وری و کیفیت در سازمانهای آموزشی است و منظور از سازمان آموزشی؛ سازمانی است که به ارائه خدمات آموزشی می‌پردازد. مهمترین عاملی که سرعت رشد توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه است و جوامعی که قصد دارند در مسیر توسعه گام بردارند باید بتوانند از نیروی انسانی خویش به بهترین شکل استفاده کنند. در این راستا یکی از دلایل پیشرفت کشورهای توسعه یافته، توجه به تربیت «معلمان» است و دانشگاه فرهنگیان فرصتی را ایجاد کرده که دانشجو معلمان با تولید علم و دانش و ارتقاء سطح علمی خود آینده سعادت‌مندی را برای جامعه رقم بزند. بنابراین، ارتقاء، کارایی و اثربخشی نظام تعلیم و تربیت، مستلزم برخورداری از مدیران آموزش دیده است.

۲. بحث

۲.۱. ضرورت آموزش مدیران

حق آموزش از جمله حقوق شهروندان است که در زمره حقوق بنیادین بشر می‌باشد و اعلامیه جهانی حقوق بشر بر این حق تاکید دارد، آموزش و پرورش باید طوری هدایت شود که شخصیت انسانی هر کس را بحد اکمل رشد آن برساند (بند ۱ و ۲ ماده ۲۶ اعلامیه حقوق بشر). بنابراین رسالت آموزش و پرورش، در جهان کنونی، ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش‌ها، شناخت‌ها و در نهایت در رفتار انسان ها است تا به حد کمال مطلوب برسند، کسی مدیر است که بتواند در محیط کار خود به اقتضای موقعیت، اصول و یافته های علمی را هنرمندانه و با رعایت موازین اخلاقی به کار بندد، برخورد مسئولانه و خلاقانه با محدودیت ها داشته باشد و هدفی را تحقق بخشد لازمه ی چنین مدیریتی در محیط آموزشی آن است که مدیر از هدفها و فرآیند های آموزشی و پرورشی مطلع باشد، سازمان آموزشی و روابط رسمی و غیر رسمی آن را بشناسد، جوّ مساعدی برای انجام وظایف و فعالیت های کارکنان به وجود آورد (علاقه بند، ۱۳۹۰: ۲۰-۱۹) و باید تلاش شود تا مدیران آموزش دیده برمسند امور قرار گیرند و با بصیرت و تدبیر به حل مشکلات بپردازند.

۲.۲. وظایف مدیریت رده ی بالای سازمان

مدیریت رده ی بالای هر سازمان مسئول موفقیت آن سازمان است. وظایف اصلی این رده از مدیریت که منجر به تضمین موفقیت سازمان می شود .

عبارتند از :

۱- آینده نگری و تشخیص و تبیین رسالت های سازمان بمنظور تضمین بقا و کسب اطمینان از قوام سازمان در جهت اجراء وظایف.

۲- تعیین اهداف سازمان برای جهت دادن به فعالیت ها و ایجاد تمرکز و هماهنگی بین آنها که منجر به اثر بخشی بیشتر و تحقق اهداف و رسالتهای سازمان می شود.

۳- مشخص کردن جهت ها و خط مشی های سازمان برای اجراء برنامه ها درجهت دستیابی به اهداف سازمان.

۴- سازماندهی منابع انسانی برای استفاده ی بیشتر و بهتر از توانائی های آن.

۵- کنترل برنامه ها بمنظور کسب اطمینان از انجام شدن کلیه فعالیت ها در جهت تحقق اهداف و رسالت های سازمان (محب علی -رحمان سرشت، ۱۳۷۲: ۱-۲).

بالاترین مقام اجرایی سازمان موظف به اعمال مدیریت کلی سازمان است و نباید با مسایل داخلی جزئی درگیر شود. بلکه باید کارایی نیروی انسانی در سازمان را افزایش دهد. به همین دلیل، این وظیفه مدیریت دانشگاه است که برای هر پستی شرح وظیفه شفاف و مکتوبی ارائه نماید و کارکنان باید در جایگاه شغلی متناسب با قابلیت های شخصی و توانمندی های خود قرار گرفته باشند. سازمان برای اینکه منابع انسانی ماهری داشته باشد نیاز به سرمایه گذاری در زمینه آموزش کارکنان دارد که در این میان، نقش مدیر نقشی اساسی و مهم است. آموزش های هدفدار و پرمحتوا می توانند منابع انسانی یک سازمان را همگام با پیشرفت های علم و فناوری به پیش ببرد. و در ارتقای کمیت و کیفیت کارهای آنان مؤثر باشد. بنابراین، بعد از انتخاب افراد شایسته و مناسب برای تصدی مدیریت، نوبت به آموزش آنان می رسد. زیرا اغلب مدیران، نخستین بار است که می خواهند این مسئولیت را بپذیرند و حتی فارغ التحصیلان رشته مدیریت، در طی دوره تحصیلی خود با همه جنبه های عملی و عوامل مؤثر در اجراء، آشنا نیستند و سطح دانش آنها بایستی در تمام زمینه ها افزایش یابد تا تأثیرات مثبتی بر استادان و دانشجومعلمان داشته باشد. زیرا از دید نظری بین، دانش، نگرش و رفتار رابطه ای وجود دارد بدین معنی که رفتار افراد تا حد زیادی تحت تاثیر نگرش های آنان است و این نگرش ها نیز به نوبه خود متأثر از سطح دانش افراد است و در مبحث رفتار سازمانی، بحثی درباره، رابطه شخصیت و شغل مطرح است مبنی براینکه، افراد با هر شخصیت و منشی برای هر شغلی مناسب نیستند و اصولاً هر کاری استعدادی می خواهد آموزش در واقع استعداد را شکوفا می کند. کسب دانش مدیریت نیز بطور قطع برای اشخاصی که مستعدتر هستند و می توانند آن را خوب بکار بگیرند، نتایج مؤثرتری دارد. اگر در مجموع علم مدیریت را به معنای دانستن و هنر را به معنی به کار بستن دانسته ها در نظر بگیریم. می توانیم بگوئیم که مدیریت هم علم است و هم هنر، برای اینکه هنر درجه ای از کمال آدمی است که هوشیاری و فراست و فضل و دانش را در بردارد و نمود آن صاحب هنر را برتر از دیگران می نمایاند (قرائی مقدم، ۱۳۷۵: ۳۶). بدین مفهوم که داشتن دانش کافی نیست. باید مدیر بتوانید در کار از آن استفاده کند. این

هنر مدیریت است که به مدیران، توانائی استفاده عملی از این دانش می دهد. در نتیجه با انتخاب افراد مناسب، آموزش مدیریت می تواند، افرادی را که توانایی مدیریت دارند بهبود و مدیر تواناتری به وجود بیاورد. بنابراین، انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب غلط یا نابجا، یعنی انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی انجام کار را ندارند یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک می کنند، هزینه های سنگینی به سازمان تحمیل می کند (سعادت، ۱۳۸۹: ۱۱۹).

۲.۳. انواع آموزش

جهان امروز، جهان تغییر و تحول است در چنین شرایطی دانشگاه فرهنگیان باید به دنبال راه حلی برای تطبیق با این شرایط باشد و آن آموزش و بهسازی منابع انسانی است. بنابراین دانشگاه به منظور رسیدن به حد مطلوب، بایستی آموزش نیروی انسانی را در صدر اولویت های خود قرار دهد. دوره های آموزشی باید قدرت آن را داشته باشند که ضرورت تغییر را به مدیران نشان دهند همچنین، در چارچوب دوره های آموزشی مدیران باید از وظایفی که دارند و شیوه هایی که برای برآوردن انتظارات نظام آموزشی وجود دارد آگاه گردند. از این رو برای ایجاد تحول در دانشگاه فرهنگیان و در نهایت آموزش معلمان خلاق و توانمند، ناگزیر باید بر آموزش همه جانبه مدیران این دانشگاه در سطوح مختلف، سرمایه گذاری کرد تا مدیران آموزش دیده، خلاق، فکور، توانمند و مسئولیت پذیر تربیت شوند. و بتوانند تغییر جدی نظام آموزش و پرورش را در دستور کار قرار دهند. برای اینکه در نهایت محصول آموزش و پرورش است که جامعه را می سازد و تغییر لازم را ایجاد می کند. یکی دیگر از مزایای اصلی آموزش مدیران این است که آنها را قادر می سازد تا تغییر را بموقع و به روشی اثر بخش اداره کنند و معلمانی را تحت تربیت خود داشته باشند که عنصر اصلی هرگونه تحول در نظام آموزش و پرورش محسوب می شوند؛ پس برای این که دانشجو معلمان بتوانند وظایف خود را بهتر انجام دهند، لازم است تحت تربیت مدیران آموزش دیده قرار گیرند. خداوند در سوره رعد آیه ۱۱ می فرماید: " إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ " خداوند سرنوشت هیچ قومی را تغییر نمی دهد مگر آنکه خودشان بخواهند.

آموزشی که لازمه تغییر است، عبارت است از یکسری اقدامات منظم و برنامه ریزی شده که طی آن، فکر، رفتار، دانش و مهارت لازم و مناسب برای انجام یک وظیفه شغلی به فرد منتقل می شود یا در او افزایش پیدا می کند (مقدمی پور، ۱۳۸۷: ۱۲۷). تحولات علمی و پیشرفت های تکنولوژی در هر زمان ایجاب می کند که کارکنان در طی زمان های مختلف با مفاهیم و تجارب جدید آشنا شوند و برای این منظور سازمان ها هرچند سال کلاس هایی برای افراد خود ترتیب می دهند (فرجاد، ۱۳۷۵: ۱۴۱). این آموزش ها به آموزش های قبل از خدمت و آموزش های ضمن خدمت تقسیم می شود.

الف- آموزش های قبل از خدمت از رایج ترین انواع آموزش ها می باشد و در مواقعی انجام می شود که سازمان اقدام به استخدام عده ای کارمند جدید می نماید. برای افزایش کارایی این کارکنان از نظر کمی و کیفی ونحو انجام کار، به آنان آموزش لازم داده می شود که ممکن است آموزش کوتاه مدت یا بلند مدت باشد. آموزش کوتاه مدت در همه دنیا برای به روز آوردن دانش مدیر است نه برای تربیت یک مدیر که هیچ چیز درباره مدیریت نمی داند. بنابراین در بدو انتصاب، چنین مدیری باید حداقل یک دوره دو ساله را طی کند تا بتواند در مدیریت خود کار مفیدی انجام دهد. تردیدی نیست که آثار آموزش های بلندمدت به مراتب بهتر از آموزش های کوتاه مدت است.

ب- آموزش ضمن خدمت برای بالا بردن سطح دانش و معلومات شغلی و تخصصی کارکنان سازمان که دارای چند سال سابقه خدمت هستند انجام می شود. آموزش ضمن خدمت نیز انواع متفاوتی دارد (اصغری، ۱۳۸۶: ۱۵۷-۱۵۸). مطالبی که به عنوان دانش مدیریت ارائه می شود. باید متناسب با شرایط محیطی انتخاب شود و متغیرهای فرهنگی در اینگونه آموزش ها باید لحاظ شود. شاید یکی از دلایل که کارآیی مدیران به اندازه کافی و آن مقدار که پیش بینی می شود نیست، همین باشد. علاوه بر این، آموزش فقط توانایی را بالا می برد. برای بالا بردن کارآیی به انگیزش نیز باید توجه کرد. اگر انگیزش پس از یک دوره آموزش پائین بیاید توانایی مدیر عملاً بالا نمی رود و همچنین ثبات در مدیریت بسیار مهم است. هر قدر ثبات مدیران بیشتر شود، مسائل آموزشی هم در جامعه رشد می کند ولی عدم ثبات مانع از انجام برنامه ریزی های درازمدت می شود.

۲.۴. مزایای آموزش

- افرادی که به مدیریت آموزشی انتخاب می شوند، در بدو ورود به محل کار خود، با تمام جنبه ها و زیر و بم شغل خود آشنا نیستند. آموزش باعث افزایش بازدهی آنان خواهد شد .
- آموزش ایجاد نگرش جدید در مدیران می کند که باعث تغییر رفتار آنان در جهت پشتیبانی از اهداف سازمان خواهد بود.
- ضعف در مدیریت کاهش یافته و نارضایتی اساتید و بقیه کارکنان از بین می رود.
- آموزش برای خود مدیران هم مفید است؛ زیرا سطح دانش و مهارت های شغلی خود را بالاتر برده، به همان اندازه، انجام امور برای مدیر راحت تر خواهد شد .
- از لحاظ انگیزشی نیز آموزش روش مؤثری است، زیرا مدیر، با انجام بهتر کار، می تواند شاهد موفقیت و پیشرفت خود باشد .

۲.۵. اهمیت نوآوری

امروزه، متخصصان آموزش و پرورش به این نتیجه رسیده اند که مراکز آموزشی باید خلاقیت و آفرینندگی را هدف خود قرار دهند. «خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید» هر سازمانی باید اهداف خود را با مقتضیات زمانی، هماهنگ کند و روش های خود را بطور مداوم بهبود بخشد. مثلاً دانشگاه فرهنگیان برای آنکه بتواند خدمتی مناسب با نیازهای جامعه ارائه دهد. باید برنامه های خود را مورد بازنگری و بازسازی قرار دهد و با مقتضیات زمان متناسب گرداند و راه های متناسب را جهت رفع نیازهایی که ممکن است در آینده به دنبال تغییرات احتمالی پدیدار شود، پیش بینی کند و از قبل خود را برای چنین تغییراتی آماده سازد. پس از نظر مدیریت، خلاقیت صرف کافی نیست بلکه فکر باید به عمل نیز درآید. تا نتایج آن معلوم گردد و به نوآوری تازه منجر گردد. (رضائیان، ۱۳۷۱: ۳۱) در اینجا مدیران آموزش دیده باید بتوانند، موانع ظهور خلاقیت از جمله؛ عدم اعتماد به نفس؛ ترس از انتقاد و شکست؛ تمایل به همگرایی و همگونی؛ عدم تمرکز ذهنی، را از سر راه کارکنان خود بردارند.

۲.۶. توانایی های لازم برای مدیران

میرکمالی (۱۳۸۹) توانایی های مدیریت و رهبری آموزشی را به سه دسته، تقسیم نموده است.
الف: توانایی های عمومی، ب: توانایی های بلوغی ج : توانایی های رهبری، تقسیم دو توانایی عمومی و بلوغی بیشتر به مدیریت اختصاص دارد، در حالی که مدیریت باید علاوه برداشتن حکم رسمی مدیریت، دارای توانایی های رهبری نیز باشد. زیرا داشتن

توانایی های رهبری باعث پذیرش و مقبولیت وی در میان همکارانش می شود. (خورشیدی ، ۱۳۸۲: ۷۱) به نظر هنری فایول صاحب نظر و نظریه پرداز فرانسوی، مدیر بایستی دارای خصوصیات و ویژگیهای زیر باشد:

- ۱- توانایی جسمی، یعنی داشتن سلامت، نیرو و انرژی و ظاهر مناسب
- ۲- توانایی فکری، یعنی داشتن قدرت فهم و یادگیری و تشخیص نیروی فکری و سازگاری .
- ۳- توانایی اخلاقی، یعنی داشتن ثبات روانی، اشتیاق به پذیرفتن مسئولیت، ابتکار، وفاداری، ظرافت طبع
- ۴- معلومات عمومی یعنی آشنایی کلی به اموری که ارتباط خاص با وظایف سازمان ندارد .
- ۵- معلومات تخصصی، یعنی داشتن اطلاعات خاص در مورد وظایف شغلی و کار مورد تصدی که ممکن است فنی، تجاری، ملی، حسابداری و یا اداری باشد .
- ۶- تجربه، یعنی دارا بودن معلوماتی که ضمن کار عاید انسان می شود .

در مجموع هنگامی که تغییری می بایستی در یک سازمان ایجاد شود، باید کسانی این کار را به انجام برسانند که دارای شرایط و تجربیات کافی مدیریتی باشند تا هنگامی که با موارد غیرقابل پیش بینی مواجه می شوند بتوانند عکس العمل های منطقی و صحیحی را داشته باشند.

۲.۷. مدیریت مشارکتی

وجود انواع نگرشهای مدیریتی منجر به اتخاذ شیوه های مختلف مدیریتی توسط مدیران می گردد که در همه این شیوه ها، مقصد نهایی کارایی سازمان است و یکی از نظریه های نوین مدیریت، نظریه مدیریت مشارکتی می باشد.

دانشگاه فرهنگیان نهاد اجتماعی پویایی می باشد که با مدیریت صحیح و منطبق با فرهنگ، ساختار سازمان و موقعیت خاص آن می تواند هر روز بهتر از گذشته اداره شود و "میزان کارایی دانشگاه عمدتاً در گرو نحو مدیریت و کارکرد مدیران" و "کاربرد صحیح و مؤثر منابع بالاخص منابع انسانی" می باشد و پویایی نظام دانشگاه به منظور تحقق اهداف آموزش عالی منوط به پدید آوردن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، ایجاد روحیه اعتماد، مسؤولیت پذیری، مشارکت همگانی مدیران در اداره امور دانشگاه و تقویت فرهنگ مدیریت مشارکتی می باشد تا در این راستا استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی، تجهیزاتی و فضاهای کالبدی در جهت کارایی و بهره وری بیشتر سازمان فراهم گردد. (کوهستانی، ۱۳۷۷: ۱۶۵) "مدیریت مشارکتی" با ایجاد درگیری ذهنی و عاطفی میان افراد، یک سازمان به گونه ای که آنان را برانگیزد تا برای دستیابی به هدفهای سازمان، مدیریت را یاری دهند و در مسؤولیت کار، شریک شوند و عمل می نمایند .

مدیریت مشارکتی سه جزء اصلی دارد که بدون آن چنین امری میسر نمی شود و آن ، عبارت است از:

۱- درگیر شدن ذهنی و عاطفی کارکنان.

۲- یاری دادن به مدیریت.

۳- پذیرش مسؤولیت در کار. (طوسی، ۱۳۷۲: ۵۵)

۲.۸. ارزیابی عملکرد

در مورد ارزیابی عملکرد بحث‌های زیادی شده است که در دایره، عملکرد و وظایف مدیریت ارزیابی به عنوان یکی از وظایف مهم مدیریت مطرح بوده و هست و نمی‌توان ادعا کرد ارزیابی عملکرد، مورد نیاز سازمان نیست بلکه آنچه قابل بررسی و تغییر است جهت‌گیری ارزیابی عملکرد است که چه اهدافی را دنبال می‌کند.

منظور از ارزیابی عملکرد، فرایندی است که به وسیله آن کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد و هدف اصلی از ارزیابی و عملکرد این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع‌آوری و در دسترس مدیران ارشد قرار گیرد تا آنان بتوانند تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت سازمان اتخاذ نمایند. بنابراین، هدف نهایی از ارزیابی عملکرد، افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است. (سعادت، ۱۳۸۹: ۲۱۴) صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی، در سالهای اخیر تدبیر مدیریت عملکرد را جانشین ارزیابی عملکرد نموده‌اند که البته در درون فلسفه مدیریت عملکرد، ارزیابی عملکرد، تعیین میزان شایستگی و لیاقت، قابلیت ارتقاء و ترفیع نیز منظور می‌گردد. (میرسپاسی، ۱۳۷۹: ۲۲۱) مدیریت عملکرد به دنبال ایجاد توانمندی‌های جدید در نیروی انسانی است. مدیریت عملکرد علاوه بر توجه به استعدادهای شکوفا شده کارکنان به دنبال این هم هست تا استعدادهای پنهان کارکنان را شناسایی و در جهت پرورش و شکوفا کردن آنها گام بردارد. بنابراین ارزیابی و مدیریت عملکرد ابزار مناسبی برای شناسایی و ارتقای عملکرد مدیران به حساب می‌آید. در صورتی که مدیریت عملکرد درست در سازمان طراحی و اجرا شود، می‌تواند بخشی از مسائل و مشکلات آموزش و پرورش را شناسایی و در جهت حل آنها راهکارهای عملی ارائه کند. از آنجایی که برنامه ریزی متضمن تعیین هدفها و مقاصد سازمان و تهیه نقشه و برنامه کار است. (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه بند، ۱۳۷۱: ۱۴) مدیر کارآمد سعی می‌کند با یافتن بهترین افراد موجود در سازمان، آنان که مستعد ترند را در آینده جانشین مدیران فعلی کند و لازمه آن وجود سیستم‌های اطلاعاتی است که البته این نظام‌ها باید دقیق، صحیح و به هنگام باشند. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور از جمله سازمان‌هایی هستند که به اطلاعات دقیق، صحیح و به روز برای تصمیم‌گیری‌های راهبردی در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و ... نیاز دارند.

۲.۹. سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش ایران

مدیر همیشه مسئول است و باید به وظایف خود طوری عمل کند که در صورت لزوم پاسخگوی عمل خود باشد. سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش ایران، نقش راه برای مدیران است که آن را در طول مدت کاری خود، باید عملیاتی کنند. فصل پنجم سند تحول بنیادین با عنوان «هدف‌های کلان» نامگذاری گردیده است. که در مجموع به ۸ هدف کلان در آن اشاره شده است:

- ۱- تربیت انسان مؤمن و متعهد: برای حفظ جامعه در مقابل آسیب‌ها، باید به مدیران و معلمان توجه کرد برای اینکه در کنار آنها آینده‌سازانی متعهد و مومن تربیت شده و وارد جامعه خواهند شد.
- ۲- ارتقای نقش نظام تعلیم و تربیت: مخاطبان اصلی نظام تعلیم و تربیت یعنی دانش‌آموزان باید در اولویت نظام آموزش و پرورش باشند. نقش بی‌بدیل مدیران و معلمان به‌عنوان ارکان اصلی تعلیم و تربیت باید مد نظر مسئولین باشد.

۳- گسترش عدالت آموزشی و تربیتی: ایجاد فضای مناسب برای استفاده از نظرات فرهنگیان کشور ضروری است تا با استفاده از نظرات آنها عدالت آموزشی و تربیتی گسترش یابد. در واقع یکی از شرایط لازم برای یک جامعه توسعه یافته دستیابی به عدالت، است؛ زیرا عدالت آموزشی، زمینه ساز برای عدالت اجتماعی است .

۴- برقراری نظام کارآمد مدیریت منابع انسانی: مدیران موفق و کارآمد با داشتن ارزشهای اخلاقی در محیط کار و ترویج این ارزشها و تربیت نیروی انسانی، احترام و ارزش نهادن به کارکنان موجب بهره وری بیشتر می شوند.

۵- افزایش مشارکت همگانی: مدیران باید از تمام ظرفیت‌های دولتی و غیر دولتی در ارتقای نظام تعلیم و تربیت بهره بگیرند.

۶- بهسازی در نظام برنامه ریزی آموزشی: در این سند همه ارزش‌های والای آموزشی و تربیتی دیده شده بنابراین باید بسترهای لازم برای عملیاتی شدن آن فراهم شود .

۷- ارتقای اثر بخشی و افزایش کارایی در نظام تعلیم و تربیت: آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد اجتماعی پدید آمده است و مدارس متعلق به همه مردم و در خدمت جامعه است. اگر این دو در تعامل با یکدیگر باشند. باعث اثر بخشی و کار آیی بیشتر در نظام تعلیم و تربیت می‌شوند.

۸- کسب موقعیت نخست تربیتی در منطقه و جهان اسلام: تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر آرمان‌های بلند نظام اسلامی باید معطوف به چشم‌اندازی باشد که در افق روشن ۱۴۰۴، ترسیم‌گر ایرانی توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه با هویتی اسلامی انقلابی، الهام‌بخش جهان اسلام همراه با تعاملی سازنده و مؤثر در عرصه روابط بین‌المللی است و رسیدن به این هدف مهم نیازمند عزمی ملی است. با توجه به ابلاغ سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، تحقق اهداف سند مذکور، نیازمند " مدیران فرهیخته، کارآمد و اثربخش " در دانشگاه فرهنگیان است تا بتوانند معلمانی را تربیت کنند که مهمترین وظیفه آنها استقرار و پیاده سازی سند تحول بنیادین در مدارس باشد. چون که هر تحولی در آموزش و پرورش باید توسط معلمان انجام گیرد، معلمانی که به فضائل اخلاقی و شایستگی های حرفه ای آراسته اند، تا بتوانند، با استفاده از قابلیت ها و توانایی های بالای خود محیطی مناسب را برای ادامه تحصیل دانش آموزان فراهم آورند.

۳. نتیجه

در هر سازمانی مدیر نقش حیاتی دارد و این در دانشگاه فرهنگیان از اهمیت بیشتری برخوردار است. دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش است. ارتقای توانمندی‌های دانشجومعلمان به منظور ایجاد مهارت تدریس در مدارس می باشد تا ان شاءالله بتوانند مطلوب ترین شرایط را در کلاس های درس در جهت تربیت نسل آینده ایجاد کنند و از طرفی دانش آموزان امانت‌هایی هستند و باید به گونه‌ای تربیت شوند که به سرمنزل مقصود، یعنی قرب الی الله، نایل آیند و این مهم هنگامی تحقق می‌یابد که دانشگاه فرهنگیان از وجود مدیرانی لایق، عالم، متدین و متخلق بهره‌مند باشند. لذا باید در انتخاب مدیر آموزشی دقت بیش تری شود. مدیریت‌های غیر صحیح و سلیقه‌ای در کنار کمبود تجربه و ضعف صلاحیت های علمی در مدیریت آموزش، مشکلاتی برای دانشگاه فرهنگیان ایجاد می کند. کسانی که مدیریت در دانشگاه را می‌پذیرند، باید در بدو مسؤولیت با توجه به ضرورت و مقتضیات زمان، دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیریت را بگذرانند. به صرف داشتن مدرک در سطوح بالا در رشته‌های مختلف علوم امروزه، نمی‌توانند مدیریت

موفقیت آمیزی را اعمال کنند. یکی از عوامل کارآیی هر سازمان، توسعه و ارتقای سطح علمی منابع انسانی خود است. در حالی که دقت در روند انتخاب و گزینش و استخدام می تواند به داشتن بهترین نیروی انسانی برای پیشبرد اهداف سازمان کمک کند، اما رشد دانش و مهارت کارکنان و در نتیجه ایجاد تغییر و تحول در انجام وظایف از جمله اموری است که مدیریت هر سازمان باید به آن توجه نماید. سازمانی که به توسعه منابع انسانی خود توجه نکند و فرصتهای لازم را فراهم ننماید در حقیقت دستیابی به اهداف سازمانی را در معرض خطر قرار داده است. مدیری موفق است که در شرایط برابر بتواند کارکنان خود را در فعالیت ها مشارکت داده تا حتی المقدور فعالیت هایشان را خود برنامه ریزی کنند. دانشگاه فرهنگیان نهاد اجتماعی پویایی می باشد که با مدیریت صحیح و منطبق با فرهنگ، ساختار سازمان و موقعیت خاص آن می تواند هر روز بهتر از گذشته اداره شود و میزان کارایی دانشگاه عمدتاً در گرو نحو مدیریت و کارکرد مدیران می باشد به همین جهت دانشگاه باید برنامه های مختلفی را برای ارتقای توانمندی های مدیران طراحی کند. تا آنان معلمان توسعه دهنده و رشد دهنده را در تحویل جامعه بدهند.



منابع

- قرآن کریم (ترجمه بهرام پور)
- اصغری، جمشید (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات صفار.
- **اعلامیه حقوق بشر**
- برنجی، محمد رضا (۱۳۶۹)، مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات سیر و سیاحت.
- خورشیدی، عباس (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری آموزشی، تهران، انتشارات یسپرون.
- رضائیان، علی (۱۳۷۱)، اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵)، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲)، مشارکت (در مدیریت و مالکیت) تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- علاقه بند، علی (۱۳۹۰)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات روان.
- فرجاد، محمد علی (۱۳۷۵) مدیریت عمومی در آموزش و پرورش، تهران، انتشارات الهام .
- قرائی مقدم، امان (۱۳۷۵) مدیریت آموزشی، تهران ، انتشارات ابجد.
- کوهستانی، حسینعلی (۱۳۷۷) جایگاه مدیریت مشارکتی و تأثیر آن بر کارایی مدیران دانشگاه فردوسی، مشهد، فصلنامه مطالعات اسلامی، بهار و تابستان - شماره ۳۹ و ۴۰.
- محب علی، داود-رحمان سرشت، حسین (۱۳۷۲) مدیریت استراتژیک (کاربردی) تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- مقدمی پور، مرتضی (۱۳۸۷) روان شناسی کار، تهران، انتشارات مهربان، چاپ ششم،
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۹) مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۹) رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات یسپرون.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت، ترجمه علاقه بند، علی (۱۳۷۱) مدیریت رفتار سازمانی ، تهران، انتشارات امیرکبیر.