

آسیب‌شناسی مدیریت نظام آموزشی کشور و تاثیر آن بر وضعیت موجود نظام آموزشی

علیرضا صادق‌زاده*
مهرداد احمدی‌فر**

مروری بر سیر تکوین و شکل‌گیری مدیریت نظام آموزشی در کشور، حکایت از آن دارد که آسیب‌ها و مشکلات متعددی دامنگیر آن شده است. این روند بر وضعیت موجود نظام آموزشی کشور تاثیرات فراوانی گذاشته است و موجب بروزکاستی‌هایی زیادی در آن شده است. از جمله این آسیب‌ها در مدیریت نظام آموزشی می‌توان به این موارد اشاره نمود: عدم نوآوری و خلاقیت، عدم مشارکت، عدم برنامه‌ریزی استراتژیک (راهبردی) و فقدان ارزیابی آموزشی.

بررسی و تحلیل آسیب‌های مذکور، در گرو شناخت منشأ آنهاست؛ همچنان که رفع آنها در گرو ارائه راهکارهایی کاربردی و مشخص است. مطالعه پیرامون این آسیب‌ها، بیانگر آن است که علل فراوانی موجب بروز این آسیب‌ها گردیده است که اهم آنها عبارتند از: فقدان ایده‌های جدید، غلبه فعالیت‌های فردی بر جمعی، فقدان برنامه‌ریزی استراتژیک و عدم آگاهی از مطلوبیت برنامه‌های اجرا شده (فقدان ارزیابی).

ادامه این روند قطعاً در آینده هزینه‌های فراوانی را برای نظام آموزشی به بار خواهد آورد که ضروری می‌نماید به طور جدی به آنها پرداخته شود. لذا با توجه به موارد ذکر شده در این مقاله سعی خواهد شد تا ضمن تشریح آسیب‌های نظام مدیریت نظام آموزشی و منشأ این آسیب‌ها؛ به ارائه راهکارهایی به منظور کاهش و رفع آنها پرداخته شود.

* عضو هیات علمی گروه تعلیم و تربیت دانشگاه تربیت مدرس E-mail: Qamsari@hawzeh.com

** کارشناس ارشد تعلیم و تربیت E-mail: mehrdad_ahmadifar@yahoo.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها (در معنای وسیع کلمه) رکن اصلی اجتماع کنونی‌اند و مدیریت، مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان‌هاست. مدیر، روند حرکت از "وضع موجود" به سوی "وضعیت مطلوب" را هدایت می‌کند و در هر لحظه، برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپوست. نیاز به مدیریت و رهبری و اصول آنها، در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی، محسوس و حیاتی است. این نیاز، به‌ویژه، در نظام‌های آموزشی اهمیت بسیاری دارد. زیرا، آموزش نقشی اساسی در گردش امور جامعه و تداوم بقای آن برعهده دارد و رهبری و مدیریت اثربخش، لازمه تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی نتیجه‌بخش و کیفی است.

مدیریت با توجه به ارزش‌های حاکم بر جوامع و زیربنای اعتقادی و فلسفه اجتماعی آن تعریف می‌شود. به زعم دکتر کیمبل وایلز؛ مدیریت و رهبری آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلفی است و هر کس بر حسب تجارب و احتیاجات و مقاصد خود؛ برای آن مفهومی در نظر می‌گیرد (وایلز؛ ۱۳۷۶).

فرهنگ لغت بین‌المللی تعلیم و تربیت، مدیریت آموزشی را "به کاربردن تکنیک‌ها و روش‌های اداره سازمان‌های تربیتی با در نظر گرفتن هدف‌ها و سیاست‌های کلی تعلیم و تربیت" تعریف می‌کند (وایلز؛ ۱۳۷۶).

مدیریت آموزشی، در مقایسه با سایر مدیریت‌ها، به تجربه و قدرت یادگیری همراه با توانایی تصحیح قواعد تصمیم‌گیری مدیران آموزشی نیلز دارد و به لحاظ تأثیری که می‌تواند بر جریان و فعالیت‌های بهسازی کارکنان و در نتیجه بهبود کیفیت تولیدات سازمان بگذارد؛ واجد اهمیت بسیاری است (بهرنگی؛ ۱۳۸۰).

مدیریت آموزشی به مانند دیگر علوم انسانی نیازمند آن است که به صورت ملی و بومی به آن نگریسته شود تا بتوان آن را متناسب با زیربنای فلسفی و اجتماعی مسلط بر جامعه؛ مورد مذاقه و بررسی قرار داد.

در کشور ما نیز چند سالی است که به صورت جدی و دقیق مدیریت آموزشی مورد توجه قرار گرفته است.

چرا که افزایش تعداد افراد تحت پوشش نظام آموزشی، گسترش واحدهای آموزشی و اداری و افزایش متولیان آموزشی؛ نیاز به مدیران آموزشی بیشتری را برای مدیریت این مجموعه عظیم ایجاد می‌کند و در نتیجه اهمیت توجه به مدیریت آموزشی را از نظر کمی و کیفی بیش از پیش نمایان می‌کند.

به منظور تحقق اصل

مشارکت در مدیریت

نظام آموزشی، مدیر

باید نشان دهد که واقعاً

معتقد است و ایمان

دارد که کارمند می‌تواند

و می‌خواهد کار بهتری

ارائه دهد

در سالهای اخیر؛ اقداماتی در جهت بهبود کیفی مدیریت آموزشی انجام شده و دوره‌ها و مراکز آموزشی مدیریتی در نقاط مختلف کشور ایجاد گردیده است؛ ولی تا رسیدن به حد مطلوب هنوز راهی طولانی در پیش است.

برای اینکه این مسیر به درستی طی شود، ضروری می‌نماید تا آسیب‌های وارده به مدیریت نظام آموزشی به خوبی تشخیص داده شود و سپس با ارائه راهکارهایی مناسب به رفع منشاء بروز آنها پرداخت. مسلماً پرداختن به این مهم نیازمند توجه به علم مدیریت است. اما به اعتقاد متخصصان مدیریت آموزشی، در حال حاضر مدیران ما اهمیت چندانی برای علم مدیریت قائل نیستند و در عمل اولویت آن را به رسمیت نمی‌شناسند. جو حاکم بر ادارات و موسس‌های آموزشی ما بیش از آنکه مشوق به‌کارگیری مدیریت آموزشی به عنوان علم باشند، مویذ برداشت‌های شخصی و ذهن‌گرایی است و در نتیجه مدیران آموزشی در ایران فاقد دید و بینش علمی هستند. در واقع موسسه‌های آموزشی تحت تولیت حرفه‌ای مدیریت آموزشی قرار ندارند و مطالعات و نوشته‌های علمی نظامدار و به خصوص با رنگ و بوی ایرانی وجود ندارد (عباس زاده؛ ۱۳۷۴).

با این نگاه اولیه به موضوع مدیریت نظام آموزشی و اهمیت پرداختن به آن، در ادامه به آسیب‌شناسی مدیریت نظام آموزشی و تأثیرات آنها بر وضع موجود نظام آموزشی خواهیم پرداخت. ترتیب مطالب بدین صورت خواهد بود که در ابتدا آسیب‌های مدیریت نظام آموزشی و تأثیرات آنها بر وضعیت موجود نظام آموزشی ذکر می‌گردد و سپس منشاء پیدایش آنها تشریح و در آخر راهکارهایی به منظور کاهش و رفع آنها ارائه می‌گردد.

از جمله مواردی که در اینجا به عنوان مهمترین آسیب‌ها و مشکلات مدیریت نظام آموزشی به آنها خواهیم پرداخت،

عبارتند از: عدم نوآوری و خلاقیت، عدم مشارکت، عدم برنامه‌ریزی استراتژیک (راهبردی) و فقدان ارزیابی آموزشی.

نوآوری و خلاقیت

فراگرد خلاقیت عبارت است از هر نوع فراگرد تفکری که مساله‌ای را به طور مفید و بدیع حل کند. امروزه تداوم حیات سازمان‌ها به قدرت بازسازی آنها بستگی دارد؛ این بازسازی از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش‌های تحقق این اهداف انجام می‌شود. به علاوه، امروزه به ضرورت پیش‌بینی نیازها و راه‌های رفع آنها تاکید بیشتری می‌شود؛ زیرا سازمان‌ها مجبورند خود را برای ایجاد چنین تغییراتی آماده سازند یا خطر مواجهه با بحران‌های احتمالی را بپذیرند (رضائیان؛ ۱۳۸۱).

هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش‌های تحقق این اهداف انجام می‌شود. مدیریت آموزشی در مسیر تطبیق خود با تغییرات، ناگزیر از تقویت فراگردهای نوآوری و خلاقیت است؛ زیرا به مرور زمان، سازمان‌های غیر خلاق از دور خارج می‌شوند یا مجبور می‌شوند سیستم خود را اصلاح کنند.

هم‌اکنون سازمان‌های آموزشی در برخورد با شرایط دشوار دنیای سازمان‌ها، از موقعیت پیچیده‌تری برخوردارند و به همین سبب می‌توان آنها را سازمان‌های موجود در خط مقدم برخورد با عوامل بحران‌زای سازمان‌ها معرفی کرد. این سازمان‌ها از یک سو برای آنکه بقا و اثربخشی خود را تضمین کنند؛ باید فعالیت‌های خود را متناسب با فشارهای محیطی موجود، بررسی و تغییر و

امروزه نظام آموزشی ما را در معرض مشکلاتی جدی قرار داده است. ادامه این روند می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری را در آینده بر پیکره نظام آموزشی وارد نماید. عدم رواج خلاقیت و نوآوری موجب تاثیراتی در وضعیت فعلی نظام آموزشی ما شده است که از جمله این موارد می‌توان به: عدم به‌کارگیری ایده‌های نوین، عدم استفاده از پتانسیل خلاقانه افراد در اداره نظام آموزشی و به روز نبودن تصمیمات نظام آموزشی را اشاره کرد.

منشاء پیدایش این آسیب می‌تواند مواردی مانند: فقدان اعتماد به نفس، ترس از انتقاد و شکست، تمایل به هم‌رنگی با دیگران و فقدان تمرکز ذهنی باشد (تری، ۱۹۷۷).

به منظور کاهش این مشکل و افزایش توان خلاقیت و نوآوری در مدیریت نظام آموزشی، پیشنهاد می‌گردد که مدیران آموزشی، محیط‌های کاری جدید را به گونه‌ای طراحی کنند که محرک خلاقیت و جریان مستمر ارائه فکرهای جدید باشد. آنها باید مراقب باشند تا فکرهای خوب، واقعاً در فراگرد‌های کاری جدید یا اصلاح شده به اجرا درآیند. همچنین باید برای فعال شدن استعداد بالقوه خلاقیت، زمینه تقویت نگرش مثبت به آزادی فکر و ارائه طرح‌های جدید را فراهم شود؛ به گونه‌ای که آنها بتوانند علی‌رغم واکنش‌های نامطلوب احتمالی دیگران، با اعتماد نفس کافی به خلاقیت بپردازند.

مشارکت

بسیاری از فعالیت‌های مدیران متضمن اتخاذ و اجرای تصمیم‌ها می‌باشد. این تصمیم‌ها شامل برنامه‌ریزی کار، حل مشکلات فنی،

نیاز به مدیریت و رهبری و اصول آنها، در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی، محسوس و حیاتی است. این نیاز، به‌ویژه، در نظام‌های آموزشی اهمیت بسیاری دارد. زیرا، آموزش نقشی اساسی در گردش امور جامعه و تداوم بقای آن برعهده دارد و رهبری و مدیریت اثربخش، لازمه تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی نتیجه‌بخش و کیفی است

اصلاح نمایند و از سوی دیگر با توجه به نقشی که در جوامع به عنوان الگو و قالب سایر سازمان‌ها دارند، باید در جهت ایجاد بستری مناسب برای اثربخش کردن سازمانهای دیگر نیز برنامه‌ریزی و تلاش نمایند (ساکی؛ ۱۳۸۰).

اما در حال حاضر ما شاهدیم که فقدان نوآوری و خلاقیت در مدیریت نظام آموزشی ما به گونه‌ای است که

امروزه مدیران باید برخلاف گذشته که از تغییر و تحول نفرت داشتند، بدان عشق ورزند. هم‌اکنون نوآوری در فناوری، اطلاعات و ارتباطات به حدی است که مدیران را چاره‌ای جز همزیستی با تازه‌ها نمی‌باشد (رحیمیان؛ ۱۳۷۸).

تداوم حیات نظام‌های آموزشی نیز به عنوان یک سازمان به قدرت بازسازی آنها بستگی دارد؛ این بازسازی از طریق

گزینش زیردستان، تعیین اضافه حقوق، تعیین ماموریت های شغلی و مانند اینها می باشد. مدیر مشارکتی دربرگیرنده کوشش هایی است به منظور ترغیب دیگران به مشارکت در اتخاذ تصمیم ها و تسهیل آن از سوی دیگران که در غیر این صورت مدیر خود به تنهایی باید آنها را اتخاذ کند... شرکت دادن دیگران در اتخاذ تصمیم هایی که از جنبه های مهم آنان را تحت تاثیر قرار خواهد داد، اقدامی متداول است (رایینز؛ ۱۳۸۲).

مشارکت؛ اندیشه ای است در راستای انجام وظیفه که بر اساس طیف شگفت آوری از فرایندهای ارزشمند شکل گرفته و در برگیرنده صمیمیت و انعطاف پذیری است. مشارکت ارتباط تنگاتنگی با اندیشه های آزادی فردی، مجموعه ای از اصول و استانداردهای ارزیابی و رفتار فردی، رهایی از فشارهای خارجی، حفظ دانش ویژه و حرفه گرایی دارد. منافع مشارکت مربوط می شود به فرهنگ و نگرش مشترک گروه ها و حقی است که به تمام افراد تحت پوشش نظام آموزشی اعم از تازه کار یا ارشد؛ اجازه فعالیت مشترک را می دهند، این احساس به مثابه جنبه ارزشمندی از زندگی توصیف شده است.

به منظور تحقق اصل مشارکت در مدیریت نظام آموزشی، مدیر باید نشان دهد که واقعاً معتقد است و ایمان دارد که کارمند می تواند و می خواهد کار بهتری ارائه دهد. پشتوانه این اعتقاد و اعتماد، تلاش صادقانه و مخلصانه برای فراهم آوردن امکان و فرصت هایی است که کارمند بتواند در تصمیماتی که او و کار او را تحت تاثیر قرار می دهند، مشارکت واقعی داشته باشد. پشتوانه این اعتماد و ایمان، اعتقاد و ایمان به کارمند است؛

به طوری که اگر نظر و عقیده خوبی از او شنیده شد، از وی قدردانی شود و در اولین فرصت به فکر او جامه عمل بپوشاند (وایلز؛ ۱۳۷۶).

فقدان اندیشه مشارکتی به عنوان یک آسیب جدی در نظام آموزشی ما محسوس می باشد که در حال حاضر موجب بروز مشکلاتی در نظام آموزشی ما گردیده که اهم آنها عبارتند از: عدم دخالت اعضاء نظام آموزشی در تصمیم گیری، اتخاذ تصمیمات فردی که برگرفته از نظر کلیه افراد ذی نفع نیست و دیگر اینکه در اثر فقدان اندیشه مشارکتی، افراد تصمیمات اتخاذ شده را از خود نمی دانند و متعهدانه سعی در تحقق آن ندارند.

منشاء پیدایش این آسیب می تواند مواردی از قبیل عدم آگاهی از مزایای مدیریت مشارکتی و غلبه فعالیت های فردی بر فعالیت های جمعی باشد.

به منظور رفع این مشکل پیشنهاد می گردد که با تشکیل کارگاه هایی به تبیین مزایای مدیریت مشارکتی پرداخته شود و این احساس به مثابه جنبه ارزشمندی از فعالیت آموزشی توصیف گردد. برای موفقیت در مشارکت لازم است، علاوه بر سایر ابزارها، گروهی از افراد باشند که شخصاً علاقه مند و متعهد به فضیلت دانش بوده و همسان با آن قابلیت درک مشارکت را داشته باشند.

برنامه ریزی استراتژیک (راهبردی) برنامه ریزی استراتژیک را می توان تلاش منظم و سازمان یافته در جهت اتخاذ تصمیم ها و مبادرت به اقدامات بنیادی تعریف کرد که به موجب آن مشخص می شود یک سازمان چیست؟ چه می کند؟ چه فعالیت های خاصی را باید انجام دهد و چرا؟ (تایلس، ۲۰۰۴)

در نظام های آموزشی پویا، تشخیص نیازهای آینده از قبل صورت گرفته و اصطلاحاً برنامه ریزی برای آینده آن نظام ها، فراکنشی است. این نظام ها اسیر تغییرات نخواهند شد و برنامه ریزی آنها به صورت واکنشی صورت نخواهد گرفت، بلکه به استقبال تغییرات خواهند رفت و خود را از قبل برای آن مهیا نموده و در ایجاد آن دخالت می کنند. برنامه ریزی فراکنشی نیاز به ارزیابی دارد. چرا که باید محیط درونی و بیرونی سازمان را به طور کامل مورد ارزیابی و بررسی قرار دهد. به زعم تیلور و اسکاتر برنامه ریزی استراتژیک فرایند هماهنگ سازی و همسازسازی (Matching) بین یک سازمان و محیط پیرامونش بر ارزشیابی دقیق و واقعی آنها متکی است. (تیلور و اسکاتر، ۲۰۰۳).

در برنامه ریزی توسعه نظام های آموزشی، ارزیابی در تمام کارکردهای مدیریتی لازم و ضروری است. این جریان از اولین گام که به تشخیص نیازها اقدام می گردد تا آخرین گام که به ارائه برون داد نظام منجر می شود، ادامه می یابد. (بازرگان، ۱۳۶۹).

برنامه ریزی استراتژیک مطمئناً می تواند منافع زیادی برای سازمان ها آموزشی داشته باشد که می توان بر برخی از آنها اشاره نمود.

اولاً: برنامه ریزی استراتژیک مؤسسه ها را قادر می سازد تا نسبت به سرنوشت خود فعال و فراکنشی عمل نمایند. چراکه مؤسسات آموزشی از طریق برنامه ریزی استراتژیک به دلیل توجه به روندها و فرآیند توسعه محیط خارجی، کمتر در دام مشکلات جدید محیطی قرار می گیرند. (کتلین؛ ۲۰۰۳)
ثانیاً: به انتظارات ذی نفعان آموزشی

یک گروه وسیعی از تصمیم گیران در سطوح مدیریت به طور فعال درگیر امر برنامه ریزی شوند. تصمیم گیری به این شیوه می تواند سازمان را حفظ نموده و کمک نماید تا به اهدافش در طی تغییرات مدیریتی برسد (وفایی؛ ۱۳۸۵).

سیمونس و پول همچنین اشاره می کنند که فرآیند برنامه ریزی استراتژیک بر پایه مشارکتی می تواند حتی با بیشترین تغییرات مدیریتی همراه باشد. این الگو می تواند پذیرای رهبران و مدیران آموزشی خارج از سیستم نیز باشد. به کارگیری مدیران خارج از سیستم موجب می گردد تا رهبران جدید با مدیران گروه داخلی که تقریباً ثابت بوده و به اهداف موسسه پایبند می باشند، در خلق چشم انداز موسسه شرکت نموده و حرکت سازمان را به سوی اهداف استراتژیک تداوم بخشند. (وفایی؛ ۱۳۸۵).

آکساندر علاوه بر مزیت های ذکر شده پیرامون برنامه ریزی استراتژیک؛ مزایای زیر را برای برنامه ریزی استراتژیک مطرح نموده است: (آکساندر؛ ۱۹۹۹)

- ۱- برنامه ریزی استراتژیک یک چارچوبی را جهت هدایت نظام آموزشی به سوی چشم انداز مطلوب که می خواهد به آن برسد تعیین می نماید.
- ۲- چارچوبی برای نیل به برتری رقابتی فراهم می آورد.
- ۳- اجازه می دهد تا همه ذی نفعان آموزشی برای تحقق اهداف در تصمیم گیری ها شرکت نمایند.
- ۴- خلق آینده مطلوب و چشم انداز مشترک با مشارکت همه ذی نفعان کلیدی، موجب دلگرمی آنها می گردد، تا آنها به طور خلاقانه

کارفرمایان اصلی نظام های آموزشی، ذی نفعان آموزش هستند و حمایت آنها از موسسه مستلزم دخالت دادن آنها در فرآیند برنامه ریزی می باشد. این امر مستلزم دخالت فعال آنها در برنامه ریزی است؛ نه دخالت دادن به صورت سنتی که در قالب مشاوره صورت گرفته است. دخالت دادن آنها در الگوی برنامه ریزی استراتژیک به مراتب بیش از مشورت دادن سنتی است. دخالت فعال آنها برای حمایت دائمی و مشارکت فعال امری ضروری است که به این موضوع

یعنی کسانی که تحت تاثیر عملکرد سازمان قرار دارند و در فرآیند برنامه ریزی استراتژیک نقش ایفامی نمایند؛ توجه می شود. بنابراین مؤسسات آموزشی بازخوردهای با ارزش را از عملکرد موفق و همچنین از بخش هایی که نیازمند بهبود و توجه است دریافت می نمایند.

ثالثاً: نمایندگان ستاد آموزشی و سایر ستادها به دلیل درگیر شدن در فرآیند برنامه ریزی استراتژیک؛ دیدگاه های بی نظیر و خوبی را می توانند ارائه

فقدان برنامه ریزی استراتژیک به عنوان یک آسیب جدی در نظام آموزشی ما محسوس می باشد که در حال حاضر موجب بروز مشکلاتی در نظام آموزشی ما گردیده که اهم آنها عبارتند از: تهدید نظام آموزشی توسط رویدادهای آتی، ابهام در اهداف، فراوانی تصمیمات کوتاه مدت و کمبود تصمیمات آینده نگر

به عنوان یک برنامه ریزی استراتژیک توجه ویژه ای گردیده است. خامساً: یکی از منافع عمده دیگر برنامه ریزی استراتژیک در مؤسسات آموزشی آن است که این الگو می تواند موجب پایداری موسسه علیرغم عدم تداوم در مدیریت و رهبری آن گردد. سیمون و پول می گویند که در دانشگاه یوسکانیس مادیسون از ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۴ به طور متوسط هر پنج سال؛ رئیس دانشگاه تغییر کرده ضمن آنکه طول دوره تصدی مدیریت دائماً کاهش یافته است. بررسی این دو نفر نشان می دهد که برنامه ریزی استراتژیک موجب می گردد

دهند. این درگیری موجب ارائه دیدگاه های بی نظیر و خوبی برای اجرای موفقیت آمیز برنامه ریزی استراتژیک می گردد. زیرا همین گروه ها مسئولیت اصلی اجرای برنامه ها را بر عهده دارند. این مشارکت، تعهد آنها را نسبت به اجرای برنامه افزایش داده و احساس وحدت و یکپارچگی را در مؤسسات تقویت می نمایند.

رابعاً: دخالت و درگیر کردن سایر ذی نفعان آموزشی در فرآیند برنامه ریزی؛ آنها را به مدافعان خارجی سیستم تبدیل می نماید. به طوری که حمایت آنها موجب توفیق و پویایی سیستم می گردد. در واقع

پیرامون جهت های استراتژیک موسسه بیاندیشند. (وفایی ۱۳۸۵)

۵ - اجازه گفتگو بین ذی نفعان و مدیران پیرامون درک و بهبود چشم انداز سازمانی داده و حس تعلق به برنامه ریزی استراتژیک و سازمان را ایجاد می نماید.

فقدان برنامه ریزی استراتژیک به عنوان یک آسیب جدی در نظام آموزشی ما محسوس می باشد که در حال حاضر موجب بروز مشکلاتی در نظام آموزشی ما گردیده که اهم آنها عبارتند از: تهدید نظام آموزشی توسط رویدادهای آتی، ابهام در اهداف، فراوانی تصمیمات کوتاه مدت و کمبود تصمیمات آینده نگر.

منشاء پیدایش این آسیب؛ ناشی از تمرکز صرف بر زمان حال و موضوعات فعلی نظام آموزشی است. به عبارتی دیگر این مشکل هنگامی رخ می دهد که مدیران نظام آموزشی فاقد مهارت آینده نگری بوده و خود را برای مواجهه با موقعیت های آینده آماده ننموده اند.

به منظور رفع این مشکل پیشنهاد می گردد تا مدیران نظام آموزشی به اتفاق، هدف های نظام آموزشی را تعریف کرده و چگونگی تحقق آنها و نحوه عمل خود را مشخص نمایند. همچنین می باید پیشاپیش به مطالعه عکس العمل ها در برابر تصمیمات، حرکات و نتایج فعل و انفعالات بپردازند تا بتوانند به خوبی در فرصت مناسب به اهداف مورد نظر نائل گردند.

ارزیابی آموزشی

«بیبای» (۱۹۷۸)، «ارزیابی را فرآیند جمع آوری و تفسیر نظام دار شواهدی که در نهایت به قضاوت ارزشی، با چشم داشت به اقدامی معین بیانجامد؛ می داند.

این تعریف که به نظر می رسد تعریفی جامع و مانع است چهار عنصر کلیدی را در برمی گیرد. عنصر اول نظام دار بودن است که حاکی از درجه ای از دقت و برنامه ریزی جهت گردآوری اطلاعات است. عنصر دوم تفسیر شواهد است و عنصر سوم قضاوت ارزشی، که ارزیابی را از حد توصیف صرف فراتر می برد و چهارمین عنصر با چشم داشت به اقدامی معین، حاکی از این امر است که ارزیابی آگاهانه و به منظور انجام اقدامی در آینده صورت می گیرد. (ولف، ۱۹۸۴ ترجمه کیامنش ۱۳۷۵).

قرن ۲۱، ارزیابی آموزشی به مفهوم جست و جوی منظم برای قضاوت و یا توافق درباره ارزش یا اهمیت یک پدیده آموزشی (برنامه، فعالیت و...) به منظور بهبود آن در جهت کاهش فاصله میان نتایج جاری و نتایج مطلوب نگریسته می شود. (بازرگان، ۱۳۸۰).

ارزیابی نباید صرفاً به عنوان یک کار اداری و رفع تکلیف به حساب آید. شاید به جرات بتوان گفت که مقداری از مشکلات اداری و آموزشی جوامع مربوط به عدم ارزشیابی درست باشد. ارزشیابی باید با توجه به جمیع جهات و

فقدان نوآوری و خلاقیت در مدیریت نظام آموزشی ما به گونه ای است که امروزه نظام آموزشی ما را در معرض مشکلاتی جدی قرار داده است

چنانچه دیدگاه سیستمی (مشمتمل بر عوامل درونداد، فرآیند، برونداد و پیامد) را درباره فعالیت های آموزشی منظور کنیم و هر کوشش آموزشی را به عنوان یک سیستم مورد نظر قرار دهیم، ارزشیابی مترادف است با قضاوت کردن درباره مطلوب بودن کوشش یاد شده به منظور برآوردن نیاز معین. در این تعریف منظور از نیاز؛ فاصله میان نتایج جاری و نتایج مطلوب است.

ارزیابی در مسیر تکوین خود؛ از یک روند رو به رشد و ترقی برخوردار بوده و همگام با درک ارزش و اهمیت آن در نظام های آموزشی و به صورت جامع تر مورد توجه قرار گرفته است، به طوری که در دهه پایانی قرن بیستم و اوایل

رعایت مسائل و مشکلات فردی، گروهی، سازمانی و شرایط محیطی باشد. ارزشیابی کننده نباید ارزشیابی را به صرف ارزشیابی و به عنوان هدف بکار گیرد. ارزشیابی بدون توجه به شرایط محیطی مانند شرایط روانی، اقتصادی، اجتماعی و حتی مسائل دیوانسالاری که در محیط کار حاکمیت دارد؛ قابل قبول و معتبر نیست. میر سیاسی در همین رابطه گفته است که ابزار ارزشیابی نباید مستقل از سایر متغیرها به کار گرفته شود. به عقیده او شرط موفقیت در یک نظام ارزشیابی، تناسب آن با شرایط محیط کار است (میر سیاسی؛ ۱۳۸۲).

ارزیابی آموزشی بایستی بر کارکردهای گوناگون مدیریت آموزشی



اشراف داشته باشد. زیرا این امر باعث می شود که با بهره گیری هرچه بیشتر از منابع، تحقق هدف های موردنظر میسر گردد. بدین سان اطلاعاتی که از ارزیابی آموزشی بدست می آید، می تواند جهت دهنده فعالیت های آموزشی باشد.

در نتیجه می توان گفت که برای کارآمد کردن شفافیت هر نظام آموزشی جهت تحقق هدف های موردنظر، باید یک زیر نظام ارزیابی برای آن منظور داشت. همچنین با استفاده از اطلاعات ارزیابی، اطمینان لازم درباره تحقق رسالت و مأموریت های نظام را بدست آورد. (بازرگان، ۱۳۸۰، ۲۷-۲۶)

فقدان به کارگیری ارزیابی به عنوان یک ابزار یاری دهنده به فرایند مدیریت نظام آموزشی از دیگر آسیب ها و مشکلاتی است که نظام آموزشی ما با آن درگیر است که در حال حاضر موجب بروز مشکلاتی در نظام آموزشی گردیده است. از مهمترین مشکلاتی که فقدان این امر در مدیریت نظام آموزشی را موجب گردیده می توان به این موارد اشاره نمود: عدم آگاهی از مطلوبیت برنامه ها، عدم دسترسی به بازخورد حاصل از فرایند برنامه ها اجرا شده و نبود شفافیت و کارایی فعالیت های آموزشی و در نتیجه عدم فراهم آوری ارتقای کیفیت آنها.

به منظور رفع این مشکل؛ پیشنهاد می گردد تا مدیران آموزشی با استفاده از روش های دقیق علمی به ارزیابی از فرایند آموزش و وضعیت نظام آموزشی بپردازد که در این راه ضروری می نماید تا از روش ها و الگوهای دقیق و منظم ارزیابی استفاده نماید. در اولین گام مدیران باید به قضاوت درباره نیازها بپردازند. این عمل را سنجش نیازها یا ارزشیابی تشخیصی می نامند. سپس از

طریق فرآیند جمع آوری؛ به تفسیر نظام دار شواهدی که در نهایت به قضاوت ارزشی می انجامد، بپردازند.

نتیجه گیری

امروزه مدیریت آموزشی به عنوان یکی از ارکان نظام آموزشی محسوب می شود که تغییر و اصلاح آن می تواند نتایج محسوسی را در نظام آموزشی به بار آورد. از سویی این تغییرات می باید متناسب با وضعیت بومی و محلی هر کشور باشد تا این تغییرات به وسیله افراد تحت پوشش به آسانی مورد قبول واقع شود. اما مدیریت آموزشی در این راه باید از آسیب ها و کاستی هایی که نظام آموزشی را در به طور جدی در معرض خطر قرار می دهد، غافل نشود و به صورت دقیق و منظم و با استفاده از علم مدیریت در صدد رفع آنها برآید.

از جمله اهم مواردی که می توان به آنها به عنوان آسیب های مطرح شده در نظام آموزشی نگاه کرد، شامل این موارد می باشد: فقدان نوآوری و خلاقیت در مدیریت نظام آموزشی، فقدان اندیشه مشارکتی در مدیریت نظام آموزشی، فقدان برنامه ریزی استراتژیک در مدیریت نظام آموزشی و فقدان ارزیابی آموزشی در مدیریت نظام آموزشی. توجه به این موارد و آگاهی مدیران نظام آموزشی از منشاء بروز این آسیب ها موجب می شود تا مجموعه نظام آموزشی ما، از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار شود. ■

منابع:

- وایلز. کیمبل، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۶.
- عباسزاده. میرمحمد، کلیات مدیریت، انتشارات

دانشگاه ارومیه، ۱۳۷۴.

- علاقه بند. علی، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، موسسه انتشارات بعثت، تهران، ۱۳۸۱.

- رابینز. پی. استقن، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۵.

- بازرگان، عباس.(۱۳۶۹). «مراحل برنامه ریزی توسعه آموزش عالی و ارزیابی آن»، دانش مدیریت، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، شماره ۹ و ۱۰ (تابستان و پاییز) ۵۶-۵۵.

- بهرنگی. محمد رضا، (۱۳۸۰)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، نشر کمال تربیت، تهران.

- ولف. ریچارد. (۱۹۸۴)، ارزشیابی آموزشی (مبانی سنجش توانایی و بررسی برنامه)، ترجمه علیرضا کیامنش، (۱۳۷۹)، تهران: مرکز نشر.

- بازرگان، عباس.(۱۳۸۰). «رویکردهای ارزیابی موسسه های آموزش عالی»، دبیرخانه انجمن پژوهش های آموزشی ایران، تهران ۱۶-۱۱.

- بازرگان، عباس.(۱۳۸۰). ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات سمت.

- وفایی. محمد، طراحی برنامه استراتژیک بر اساس ارزیابی درونی در گروه آموزشی علوم تربیتی دانشگاه شاهد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.

- ساکی. رضا، مجله رفیافت، شماره بیست و ششم، ۱۳۸۰، تهران.

- رحیمیان. حمید، سبک های مدیران آموزشی «در مواجهه با تغییر»، بی جا، ۱۳۷۸.

- Alton L. Taylor and Scott Karr. (1999). Strategic planning used to respond to issues confronting Research universities innovation Higher Education. vol, 23, No,3. Spring.

- Terry, George R. (1977); Principles of Management; 7th ed., Howaood. Ill.: Richard Irwin.

- Alexander L.lener. (1999). A strategic planning primer for Higher Education, California state university Northridge <http://www.Des.calstate.edu/strategic.html>.

- Alexander L.lener. (1999). Why Higher Education Needs Strategic planning., Internet: <http://www.chea.edu/strategic.Cfm>

- Kathleen A. Paris.(2003). Strategic planning in the university. Novamner.,at the. <http://www.wisc.edu/oqitest/strplan/struhir.html>.