

نقش مدیریت آموزشی در تحول آموزش و پرورش و نظم عقلانی مدیران برای نظم اداری کشور

نویسنده: دکتر محمدرضا بهرنگی (برنجی)

چکیده

این مقاله با توجه به اهمیت نقش مدیران آموزشی در زمینه رشد و بهبود شایستگی سایر مدیران و اهمیت این شایستگی در اجرای نظم اداری کشور به منظور تأمین مدیران شایسته اجرای نظام اداری کشور به معرفی مراحل زیر می پردازد:

۱- تعیین اهمیت نقش مدیران آموزشی در هماهنگی امور و عناصر آموزشی در جهت تحقق هدف های آموزش و پرورش

۲- تعیین مفاهیمی از آموزش و پرورش که به مدیران آموزشی کمک کند تا در اجرای هدف های آموزش و پرورش موفق شوند.

۳- معرفی نشانه های فکر و تصویر روشن، برای اعمال مدیریت مناسب سازمان های اداری کشور

۴- فراهم آوردن موجبات جذب و آموزش فرهیختگان نظام آموزش و پرورش به منظور تصدی مدیریت سازمان های اداری

در بخش اول توجه مدیران آموزشی، جلب می شود به: هدایت و هماهنگی امور در جهت تحقق هدف های آموزش و پرورش و رهایی از محدودیت های تعصبات جاهلانه، جانبداری های شخصی، و اسارت اندیشه در روال و روش های بی منطق جاری. در بخش دوم ۱۸ مفهوم آموزشی به منظور فراهم آوردن موجبات رشد همه جانبه فراگیران معرفی می شود. این مفاهیم، از آراء و نظریات بسیاری از صاحب نظران و محققان آموزش و پرورش گرفته شده است که البته این روزها از آثار آنان در مجامع علمی و

آموزشی استفاده می‌شود. در بخش سوم درباره ۱۲ نشان فکر روشن و منطقی لازم برای مدیران ژرف‌اندیش با بینش وسیع و ذهن‌پذیرا به توضیح می‌پردازد و در آخرین بخش کوتاه‌ترین راه ایجاد تحول در آموزش و پرورش و نظم عقلانی مدیران، همراه با برهانی قاطع پیشنهاد می‌شود.

مدیریت آموزشی

است. روزی که در آن شاگردان معلومات به ذهن سپرده خود را بر برگه‌های امتحان خالی می‌کنند تا هر چه زودتر از کلاس و درس رهایی یابند. این در حالی است که هدف آموزش و پرورش رویش و نشو و نما و تفکری آزاد است، تا فرد از محدودیت‌های تعصبات جاهلانه، جانبداری‌های شخصی و اسارت از روش‌های بی‌منطق معمول رهایی یابد. آموزش و پرورش رهایی‌ساز، به دانش‌آموز کمک می‌کند تا به یاری تجارب گذشته‌اش به کسب تجارب جدید بپردازد و تجارب پیشین خود را با کمک تجارب تازه کامل کند و در موقعیت‌های جدید برای پاسخ به نیازها، از این تجارب، برحسب نتایج قابل پیش‌بینی آن استفاده نماید.

باتوجه به ضرورت تغییر در این شیوه، یعنی تغییر تمرکز توجه از سنجش دانستیها به تحقق اهداف آموزش و پرورش، مدیریت آموزشی اهمیت می‌یابد. صاحب‌نظران آموزش و پرورش معتقدند انتقال دانستیها، اگر به شیوه‌ای درست انجام گیرد، فقط هدف کم‌رنگی از اهداف آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهد درحالی‌که برای پرورش افراد فرهیخته، نه تنها رشد حافظه بلکه رشد و شکوفایی سایر ابعاد ذهن و استعدادها نیز ضروری است.

مدیریت آموزشی در جهان معاصر، به عنوان یک نقش کارساز شناخته شده است، با اینهمه تاکنون چندان به آن توجه نکرده‌اند. اهمیت مدیریت آموزشی از تعریف آن مشخص می‌شود. مدیریت آموزشی در جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش، با استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی، در امور سازمان آموزشی به ایجاد هماهنگی می‌پردازد. اهداف آموزش و پرورش هنگامی تحقق می‌یابد که به لحاظ نگرش، دانش، تفکر و مهارت به صورت عملکرد و تغییر رفتار درآید. اما با اینکه هدف‌های آموزش و پرورش باید هادی و هماهنگ کننده عناصر آموزش و پرورش باشد، اینگونه به نظر می‌رسد که شیوه متداول مدیریت آموزشی برای اعمال نقش مدیران آموزشی از اساس وارونه است.

بسیاری از صاحب‌نظران منتقد آموزش و پرورش معتقدند که سمت و سوی فعالیت‌های آموزشی را نوعی ارزشیابی تعیین می‌کند که در سؤالات مبتنی بر سنجش میزان اطلاعات، قوانین، اصطلاحات و تعاریف موجود در کتاب‌های درسی گنجانده شده و با این روش، و تحقق اهداف آموزش و پرورش به صورت تغییر در رفتار شاگردان به فراموشی سپرده شده است. به دیگر سخن، تلاش معلمان و شاگردان متوجه روز امتحان

آموزشی و پرورشی و ملاحظه نتایج تحقیقاتی که آنها را می‌آزمایند می‌توان بعضی از مفاهیم آموزشی را در جهت تحقق اهداف و اصول آموزش و پرورش و تأکید بر یادگیری شاگردان مشخص نمود. جدول ۱ برای افزایش توان یادگیری تجارب آموختنی شاگردان، مفاهیم متنوعی را نشان می‌دهد. بسیاری از اهداف آموزش و پرورش با دریافت شاگردان از این مفاهیم تحقق می‌یابد.

آماده‌سازی مدیران شایسته، پیش و بیش از هر چیز دیگر نیاز به نظام آموزش و پرورش دارد که از گرایش واحد به پرکردن حافظه یا هرگرایش واحد دیگر بپرهیزد و به منظور ایجاد نشانه‌های تفکر روشن و لازم برای مدیران پاسخگوی نیاز به رشد سایر زمینه‌های روحی، فکری، جسمی و رفتاری باشد. جدول ۱ نشانگر برخی از آثار مستقیم کاربرد مفاهیم مختلف یادگیری در جهت رشد کمال انسانی است. متأسفانه در این مقاله، مجال پرداختن به آثار غیرمستقیم ناشی از کاربرد این مفاهیم در آموزش و پرورش نیست. اما ناگفته نماند که این آثار در تغییر نگرش؛ دانستیها، مهارت و رفتار و ایجاد زمینه مناسب برای آموزش و پرورش مدیران شایسته اهمیت بسیاری دارد. تحمل و شکیبایی در برابر شرایط مبهم و مسأله‌دار، ایجاد نگرش مثبت نسبت به تحصیل علم، استقلال در تفکر، تعهد نسبت به وظایف خود در جامعه، سازمان و گروه، مهارت در رفتار اجتماعی، مشارکت فعال، عادت به رفتار برخاسته از تدبیر و تفکر و مسؤولیت‌پذیری، رعایت نظم و مقررات، گسترش بینش و آگاهی از چشم‌اندازهای وسیع، از

برای اینکه مدیران آموزشی بتوانند این رسالت را به انجام برسانند باید حداقل دارای شرایط زیر باشند:

۱- باید از فرهیختگان نظام آموزش و پرورش باشند که هدف اساسی‌اش شکوفایی استعدادها و رشد ابعاد ذهن منطقی آنان باشد.

۲- باید مفاهیم درست اهداف و اصول آموزش و پرورش را دریافته باشند.

۳- باید دارای شایستگی نظارت و راهنمایی تعلیماتی آموزگاران در اجرای اهداف و اصول آموزش و پرورش باشند.

چون موفقیت نظام آموزش و پرورش به وجود مدیران آموزشی شایسته بستگی دارد دریافت مفاهیم آموزش و پرورش شرط اساسی شایستگی مدیران آموزشی است و از آنجا که پایه‌های ذهن مدیریت شایسته و بایسته سازمان‌های اداری در مدارسی بنا می‌شود که دارای مدیران آموزشی شایسته‌اند بنابراین:

الف - بعضی از مفاهیم با توجه به الگوهای یادگیری بیان می‌شود.

ب - به عنوان شرط لازم برای احراز صلاحیت و شایستگی نظارت و راهنمایی سازمان‌های نظام اداری کشور به ذکر نشانه‌های تفکر روشن و اهمیت برخورداری مدیران از این نشانه‌ها می‌پردازد.

مفاهیم آموزشی در جهت تحقق اهداف و اصول آموزش و پرورش

با بررسی روش‌ها و نظریه‌های گوناگون

جدول ۱ - الگوها و مفاهیم آموزش و پرورش و صاحب‌نظران و محققان مؤثر در پیدایش، شناخت، اجرا و ارزشیابی نتایج آنها

اشخاص محقق و صاحب‌نظر در ایجاد، کاربرد و ارزشیابی از نتایج این مفاهیم در آموزش	الگوها و مفاهیم آموزشی
برونر J. Bruner (۱۹۶۱)	۱- دریافت مفهوم (Concept Attainment) شاگردان یاد می‌گیرند مفاهیم را چگونه دریابند.
هیلدا تابا Hilda Taba (۱۹۶۶)	۲- تفکر استقرایی (Inductive thinking) شاگردان یاد می‌گیرند چگونه به ابداع مفاهیم بپردازند.
ریچارد ساچمن Richard Suchman (۱۹۶۴)	۳- مهارت کاوشگری (Inquiry) شاگردان یاد می‌گیرند چگونه به تمرین تدوین فرضیه، نظریه و آزمایش آن بپردازند.
دیوید آزوبل David Azobel (۱۹۶۳)	۴- پیش‌سازمان دهندگان به فکر (Advanced Organizer) شاگردان یاد می‌گیرند چگونه اطلاعات را دریافت و در ذهن سازمان دهند.
پرسلی و لوین Pressley and Levin (۱۹۷۸) لوکاس و لوراین Lucas and Lorayne (۱۹۷۳)	۵- یادسپاری (Memorization) کمک به یادگیری شاگردان توسط یادیارها
پیاژه Piaget (۱۹۵۲) کهلبرگ Kohlberg (۱۹۷۶) سولیان Sullivan (۱۹۶۷) زیگل Sigel (۱۹۶۹)	۶- عقل و اخلاق رشد یافته و سازش آموزش برحسب آن
برونر Bruner (۱۹۶۱) شوآب Schwab (۱۹۶۵)	۷- روش علمی تفکر (Scientific Thinking) کمک به شاگردان در یادگیری شیوه تفکر علمی و مفاهیم بنیادی در رشته‌های علمی
کارل راجرز Karl Rogers (۱۹۸۲)	۸- آموزش غیر تلقینی (Nondirective teaching) معلم به شاگرد کمک می‌کند تا در ایفای نقش خود در هدایت آموزشی - پرورشی خویش، به خود کمک کند.
ویلیام گوردون William Gordon (۱۹۶۱)	۹- بدیعه‌پردازی (Synectics) کمک به یادگیری شاگرد از چشم‌اندازهای جدید در حل مشکلات
براون Brown (۱۹۶۸) شوتز Schutz (۶۷ - ۱۹۵۸) پرلز Perls (۱۹۶۸)	۱۰- آگاهی‌یابی (Awareness Training) کمک به شاگرد در رویش آگاهی از خویش و توان تفکر و رشد احساسات خود

ادامه جدول ۱

<p>ویلیام گلاسر William Glasser (۱۹۶۵)</p>	<p>۱۱- آزادی فردی کمک به فرد و گروه برای قبول مسئولیت و تعهد نسبت به استقرار نظم و ترتیب اجتماعی درحد وظایف خود و پذیرش و تحمل تفاوت‌های فردی و احترام به دیگران و حقوق آنان، هنگام انجام وظایف گروهی</p>
<p>جان دیویی John Dewey (۱۹۱۷) هربرت ثلن H. Thelen (۱۹۶۰)</p>	<p>۱۲- آموزش مردم سالاری (Democracy) کمک به یادگیری روش زندگی در جامعه‌ای مردم سالار توسط تفحص گروهی و یادگیری فرایند مردم سالاری در کلاس</p>
<p>فانی و جرج شفتل Fannie and G. Shaftel (۱۹۸۲)</p>	<p>۱۳- ایفای نقش (Role playing) کمک به یادگیری شاگردان در تحلیل ارزش‌های اجتماعی و تعارضات درونی و ملاحظه رفتارهای اجتماعی، از طریق خود را جایگزین دیگری ساختن و ایفای نقش دیگران</p>
<p>اولیور و جیمز شایور Oliver and J. Shiver (۱۹۶۶ - ۶۸)</p>	<p>۱۴- کاوشگری با شیوه حقوقی (Jurisprudential Inquiry) بررسی موردهایی از رویدادهای جامعه در کلاس برای کمک به یادگیری مهارت‌های زندگی در شهر و در جمع</p>
<p>بن‌گیب و برادفورد Benn Gibb and Bradford (۱۹۶۴)</p>	<p>۱۵- رشد مهارت رفتار میانفردی (Interpersonal Skill) عادت به شکیبایی در پذیرش تفاوت‌های فردی به منظور ایجاد محیط و شرایط مطلوب کار توسط فهم اجتماعی و مهارت و توانایی‌های افراد (نظریه Z)</p>
<p>بلوم Bloom (۱۹۷۱) بچر Becher (۱۹۷۵) گلاسر Glasser (۱۹۶۸)</p>	<p>۱۶- تسلط بر یادگیری (Mastery Learning) کمک به یادگیری متوالی یا مطلب به مطلب توسط خود شاگرد</p>
<p>بی. اف. اسکینر B. F. Skinner ریم و ماسترز Rime and Masters (۱۹۷۴) تورنسن و ماهونی Thorensen and Mahoney (۱۹۷۲)</p>	<p>۱۷- خویشتن‌داری (Self-Control) یادگیری مدیریت بر رفتار خود، محیط اجتماعی و رفتارهایی که دارای بیشترین بازده فردی و اجتماعی می‌باشند.</p>
<p>آلبرتی و امونس Albery and Emmons (۱۹۷۸)</p>	<p>۱۸- آموزش جرأت در بیان (Assertive Training) به منظور یادگیری مقابله صادقانه، منسجم و انسانی پیام</p>

تلخیص از کتاب الگوهای تدریس، جلد اول چاپ دوم، تألیف برویس جویس و مارشاول ۱۹۸۶ - الگوها و مفاهیم آموزشی این جدول برگرفته از منابعی است که عناوین و مشخصات آنها برحسب ترتیب حروف الفبایی نام نویسندگانشان در فهرست منابع خارجی آمده است.

جمله این خصوصیات و آثار مترتب بر نظام آموزش و پرورش است که رشد ابعاد گوناگون تفکر انسان را هدف خود قرار داده است. مدیران اداری باید در سایه چنین آموزش و پرورشی که

۱- ارتباط میان معانی امور جزئی و موارد خاص با زمینه‌ای وسیع که فکر، علم و اعتقاد بوجود می‌آورد.

۲- پرداختن به امور آئی و موارد فوری در قالب اهداف درازمدت، میان مدت و کوتاه مدتی که سازمان را به حرکت درمی‌آورد.

۳- هماهنگی میان رفتار سازمانی و نظم عقلانی با استفاده از مهارت بررسی هر تجربه به کمک تجارب علمی و عملی گذشته و شواهد و مستندات حال، و برآورد نتایج آن در آینده، و تجدید ساختار و نظم عقلانی به سوی رشد کمال

۴- صبر و شکیبایی در ایجاد ارتباط نظری میان موارد مشهود با زمینه‌های نظری و فرضیات علمی

نظم عقلانی مبتنی بر چهار نشانه مذکور بیانگر درجه و میزان «جامعیت تفکر»^۲ روشن مدیران است. مدیران ضعیف در جامعیت تفکر مدیران ضعیف در سلسله مراتب سازمانی هستند و نمی‌توانند وظایف خویش را متناسب با انتظارات هر یک از سطوح مدیریت انجام دهند.

فیلیپ اسمیت «ژرف‌اندیشی»^۳ را به عنوان یکی دیگر از ابعاد نظم عقلانی و ذهن فلسفی مدیران به شرح زیر معرفی می‌کند:

۵- رهایی از فشار تعصبات جاهلانه، جانبداری‌های شخصی، تصورات قالبی و بت‌های

تحت نظارت مدیران شایسته آموزشی نظم می‌گیرد فرهیخته شوند.

مدیران سازمان‌های امروزی برای اجرای نظام اداری کشور، بجز دریافت مفاهیم یاد شده، باید دارای نظم عقلانی و تفکری منطقی باشند زیرا بدون نظم عقلانی آنان اجرای نظم اداری ممکن نیست^۱. باید تأکید کرد که آماده کردن مدیرانی با نظم عقلانی و تفکر منطقی ممکن نیست، مگر با احراز شرایط زیر:

تأسیس مدیریت آموزشی و ایجاد نظم در ساختار اداری و برنامه‌های آموزش و پرورش کشور و ایجاد نظم در ساختار دانشی که آموزش و پرورش کشور ارائه می‌دهد و به نظم در آوردن روشهای تدریس معلمان به منظور تحقق اهداف آموزش و پرورش. سازمان‌های وسیع و گسترده امروز نیاز به مدیرانی دارد که دارای نشانه‌های ذهن و تفکر روشن باشند.

نشانه‌های فکر روشن مدیران

فیلیپ. جی. اسمیت در صفحات ۶۷ تا ۱۰۵ کتاب «ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی» مدیرانی را دارای تفکر روشن و منطقی می‌داند که دارای تفکری وسیع، ژرف و پذیرا باشند. وی ۱۲ مورد از نشانه‌های فکر روشن و منطقی را که برای مدیران سازمان‌ها لازم است، چنین معرفی می‌کند:

۱ - علاقه‌مندان به این موضوع می‌توانند به سخنرانی نگارنده، که تحت همین عنوان در اولین سمینار تحول اداری، ۲۶-۲۴ دی ماه ۱۳۷۰، در دانشگاه تربیت مدرس ایراد شد، مراجعه فرمایند.

همراه با ملاحظه امور خاص و موارد جزئی و آنی در ارتباط با زمینه وسیع اعتقادی و اهداف درازمدت. یعنی چشم هنگامی می‌تواند حقیقتی را ببیند که عقل آن را کشف کرده باشد.

۱۰- ارزیابی افکار و نظریات بدور از منابع آنها. یعنی پرهیز از طبقه‌بندی حقایق در قالب افراد یا پرهیز از تأثیر تمایلات و مقتضیات و زمینه‌های ذهنی فردی، شرایط اجتماعی، سیاسی و روانی، بر حقایق. به عبارتی دیگر، ارزیابی افکار و نظریات، بدون در نظر گرفتن افکار و نظریات دسته‌ای، خطی و گروهی انجام گیرد و از برچسب زدن پرهیز شود.

۱۱- ملاحظه جهات مختلف مسائل و نه صرفاً توجه به دو سر طیف از میان بدیل‌های فرضیه‌ای و توضیحات و جنبه‌های گوناگون مسائل. یعنی پرهیز از دو قطبی کردن نظریات و مطلق‌انگاری تصمیم و پرهیز از محدود ساختن آن به انتخاب اجباری از دو حالت متضاد «آری» و «نه» یا «سیاه» و «سفید»

۱۲- شکیبایی و کنجکاوی فکری در قبول قضاوتها به صورت موقتی و مشروط، و آماده برای تفکر و اقدام در شرایط مبهم به جای ترس و اضطراب از خوداندیشی و شانه خالی کردن و واگذاری مسؤلیت تصمیم‌گیری به دیگران

مدیرانی که دارای این ۱۲ نشانه فکر روشن می‌باشند از مهمترین عوامل ارتباط ساز و هماهنگ کننده تصمیمات خط مشی‌ها و اجرا در نظام اداری کشور محسوب می‌شوند. وجود چنین

فرهنگی، قومی، ملی، گروهی و خانوادگی و زیر سؤال بردن اموری که خود و دیگران آنها را بدیهی و مسلم می‌انگارند.

۶- انجام امور مبتنی بر عقاید، نظریات، اصول و فرصتهای بنیادی که از درون شرایط خاص سازمان کشف و تدوین می‌شوند، و به کارگیری روشهای میزان شده برای انجام این امور به منظور یافتن فرصت در ژرف‌اندیشی بیشتر

۷- حساس به درک معانی تلویحی، پنهانی یا ضمنی امور آشکار، توانا به استفاده از حدس و گمان و تبدیل آن به فرضیه و اثبات و ربط نتایج آن به حقایق

۸- ارتباط متعادل میان نظر و عمل و استفاده از روش علمی تفکر مبتنی بر جریان مداوم فرضیه‌سازی، استنتاج، یقین و قیاس، تسلط بر این نوع مهارت تفکر و پرهیز از مبتنی ساختن ذهن شناخت از تأثیر عوامل شرطی و تفکر قدم‌به‌قدم استقرایی

نظم عقلانی مبتنی بر چهار نشانه مذکور در بُعد «جامعیت» و چهار نشانه «ژرف‌اندیشی» موجب تقویت تفکر مدیر در ملاحظه تصویر بزرگ نظام اداری و انجام امور به‌طور هماهنگ در تحقق اهداف نظام می‌شود.

چهار نشانه دیگر، به عنوان بُعد سوم ذهن فلسفی مدیران از قابلیت انعطاف^۴ گفتگو می‌کند، که به شرح زیر است:

۹- پرهیز از جمود فکری و روانشناختی

نقش مهمی در آماده‌سازی تفکر این مدیران دارد. نظام آموزش و پرورش کشور برای پرداختن به چنین ضرورتی باید از هم‌اکنون در جهت تحولی اساسی در بهبود اهداف، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، توجه به محتوای دروس، روشها و فنون تدریس، ارزشیابی و استفاده از وسایل تکنولوژی و مدیریت آموزشی مناسب، گام بردارد. این تحول باید امروز ایجاد گردد زیرا فردا برای آموزش مدیران و گرداننده نظام اداری کشور بسیار دیر است.

ایجاد چنین تحولی بیش از هر چیز دیگر نیاز به آموزگاران شایسته دارد. میزان این شایستگی در کشورهایی مانند ژاپن و آمریکا، حداقل مستلزم داشتن مدرک کارشناسی (لیسانس) از دانشگاه‌های معتبر و گذراندن دوره‌های تعلیم و تربیت و قبولی از امتحانات ملی شایستگی حرفه‌ای و اخذ گواهینامه‌ای مبنی بر داشتن شایستگی حرفه‌ای برای مدتی محدود (مثلاً پنج سال) و ضرورت تجدید گواهینامه برای تداوم اشتغال است. در کشور ژاپن نسبت متقاضیان اشتغال معلمی به تعداد مشاغل موجود، سه به یک می‌باشد. در کشور ما و در وزارت آموزش و پرورش بیش از ۷۰۰ هزار نفر به انجام امور آموزشی مشغولند. از سویی براساس آمار وزارت فرهنگ آموزش عالی^۵ تعداد فارغ‌التحصیلان کارشناسی و بالاتر در سالهای ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۶، ۱۱۳۹۲۲ نفر و تعداد فارغ‌التحصیلان کارشناسی و بالاتر در سالهای ۱۳۶۸ و ۱۳۶۹ به ترتیب

نشانه‌هایی در فکر مدیران موجب روشن‌تر شدن تصویر بزرگ نظام در ذهن آنان و هماهنگی امور در جهت تحقق اهداف نظام می‌شود. همچنین این مدیران در تقویت روحیه جمعی افراد سازمان، ایجاد محیط آزاد و ایمنی خاطر برای بروز افکار و نظریات نو، افزایش کیفیت تولید، رشد و شکوفایی خلاقیت و تحکیم روابط انسانی، دارای تأثیری مثبت هستند و می‌توانند در امور درون سازمانی که تحت نظارت و مسؤلیت آنان است، با نظامی که حاکم بر آن سازمان می‌باشد، هماهنگی ایجاد کنند و از این هماهنگی در جهت پویایی و رشد سازمان استفاده نمایند.

مقایسه این ۱۲ نشانه، با مفاهیم جدول ۱، ارتباط آموزش و پرورش بنیادی و احراز شایستگی مدیر مشخص می‌شود. تصور این مطلب که می‌توان با دوره‌های کوتاه مدت آموزش ضمن خدمت، مدیرانی پرورش داد که دارای این نشانه‌ها باشند، خطا است. زیرا مدیریت نیاز به مدیرانی فرهیخته دارد که مراحل اولیه رشد و کمال خود را در آموزش و پرورشی نظام یافته در جهت اهداف تعلیم و تربیت بدست آورده باشند تا بتوانند با عقل و دانش، معنویت و اخلاق و با شناخت تصویر بزرگ فلسفه حیات و روح آزادمنشی و کنکاشگری، به‌طور مستقل به آموزش و پرورش خود ادامه دهند و تفکر پویای خود را در زمینه‌های مبهم و مسأله‌دار پرواز دهند و با حل مسائل بیشتر به رشد و کمال بالاتر برسند. مدیریت آموزشی

۵- کتاب برنامه بخش آموزش عالی و تحقیقات جلد اول برنامه آموزش عالی، ۷۲-۶۸، کمیته برنامه‌ریزی آموزش عالی و تحقیقات خرداد ۶۸ صفحه ۱۹

هفتاد هزار نفر از مدیران آموزشی موجود را آموزش داد.

۲- تشکیل این کلاسها با توجه به نقش کلیدی مدیران آموزشی در انتقال مطالب دانشگاهی و هدایت معلمان به رعایت اهداف آموزش و پرورش و استفاده مطلوب از محتوای آموزشی در تحقق اهداف و اصول آموزش و پرورش ضروری است.

۳- می توان با ادغام مدارس کوچک، موجبات کاهش کثرت نیاز به مدیران آموزشی را فراهم ساخت.

۴- آموزش عالی که بتواند به نظم فکری و گسترش ذهن فلسفی مدیران آموزشی کمک کند، می تواند توسط این مدیران موجب ایجاد و گسترش نظم فکری معلمان و شاگردان گردد.

۵- شاگردان فرهیخته‌ای که در چنین نظام آموزش و پرورش، آموزش دیده‌اند برای بروز شایستگی در تصدی نقش‌های مدیریت نظام اداری کشور، دارای زمینه بهتری هستند.

۶- دوره‌های آموزش مدیران با وجود چنین فرهیختگانی بهتر می توانند به ترسیم تصویر بزرگ مدیریت و آموزش ژرف‌اندیشی، جامعیت و انعطاف‌پذیری موفق گردند.

بنابراین برای اجرای نظم اداری، به مدیرانی نیاز است که دارای نظم عقلانی باشند و در تدارک برای چنین مدیرانی تحولی اساسی در آموزش و

۳۶۲۱۶ و ۴۳۹۳۷ نفر^۶ بوده که با توجه به ۲۸۶۳۷ نفر فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۶۷^۷ تعداد فارغ‌التحصیلان در سالهای ۱۳۵۸ تا ۱۳۷۰ جمعاً ۲۲۲۷۱۲ نفر بوده است. با یک تخمین خوشبینانه می توان باور کرد که از مجموع فارغ‌التحصیلان دانشگاهها از سال تأسیس دانشگاه تهران (سال ۱۳۱۳) تا کنون حدود ۳۰۰ هزار نفر در بازار کار و در مشاغل گوناگونی مانند پزشکی، مهندسی، قضاوت، مدیریت و مؤسسات خصوصی اشتغال یافته‌اند. بنابراین نباید انتظار داشت که تعداد آموزگارانی که از دانشگاهها فارغ‌التحصیل شده‌اند بیش از ۵۰ هزار نفر باشد. با این ارقام می توان به عظمت مسأله اعتلای سطح شایستگی معلمان کشور پی برد. تکمیل آموزش بیش از ۷۰۰ هزار کادر آموزشی موجود کشور توسط دانشگاهها با توجه به کمبود استاد و امکانات مالی و فضای کالبدی ناممکن به نظر می رسد. تنها راه و چاره حل این مسأله درگرو ایجاد، تقویت و تکمیل دوره‌های آموزشی مدیریت آموزشی در دانشگاهها و سپردن نظارت آموزشی و راهنمایی تعلیماتی معلمان به مدیران آموزشی شایسته است. برای استفاده از این کوتاه‌ترین راه تحول آموزش و پرورش یعنی آموزش و پرورش مدیران آموزشی توجه و عمل به توصیه‌های زیر ضروری است:

۱- با تشکیل ۳۵۰ کلاس مدیریت آموزشی در دانشگاههای کشور می توان در ۵ سال حدود

۶- کتاب بررسی عملکرد برنامه بخش آموزش عالی طی سالهای ۶۸ و ۶۹ مرکز آمار و برنامه‌ریزی آموزشی

۷- کتاب آمار آموزش عالی ایران سال ۶۸-۶۷ جلد دوم صفحه ۲۱۷

پرورش کشور ضروری است. مدیران آموزشی
برخوردار از نظم و تفکر منطقی، مهمترین عامل
تقویت کننده رشد نظم عقلانی معلمان و شاگردان
می باشند. آموزش و پرورش مدیران آموزشی، برای
ایجاد این تحول یک اقدام کلیدی است.

فهرست منابع

1- Albert, R. E. and M. L. Emmons, **Your pefect Right: A Guide to Assertive Behavior** (3rd ed.), San Luis Obispo, Calif: Impact publishers, 1978.

2- Ausubel, D. P., "The Use of Advance Organizers in the Learning and Retention of Meaningful Verbal Material," **Journal of Educational psychology**, 51, 1960, 267-72.

3- Becker, Wesley, **classroom Management**. Chicago: Science Research Associates, 1975.

4- Bloom, B. S., "Mastery Learning," in **Mastery Learning: Theory and practice**, ed. J. H. Block. New York: Holt, Rinehart, & Winston, 1971.

5- Brown, G. "Humanistic Education." Report to the Ford Foundation on the Ford - Esallen project, "A pilot project to Explore ways to Adapt Approaches in the Affective Domain to the school curriculum" 1968.

6- Bruner, J., J. J. Goodnow, and G. A. Austin, **A Study of Thinking**. New York: Science Editions, Inc., 1967.

7- Dewey, J. **How We Think**. Boston: Heath, 1910.

8- Glasser, William, **Schools without failure**. New York: Harper and Row, 1969.

9- Gordon, William J. J., **Synectics**. New York: Harper and Row, 1961.

10- Joyce, Bruce, Weil Marsha **Models of Teaching** 3rd ed.

prentice - Hall international 1986.

11- Kohlberg, L., "The Cognitive Developmental Approach to Moral Education," in *Moral Education ... It Comes with the Territory*, ed. D. purpel and K. Ryan. Berkeley, Calif: McCutchan publishing Corporation, 1976.

12- Kohlberg, Lawrence, *The psychology of Moral Development*. Harper & Row, pub., 1983.

13- Lorayne, H. and J. Lucas, *The memory Book*, Briercliff Manor, N. Y.

14- Mahoney, M., and Carl Thorensen. "Behavioral self - control - power to the person," *Educational Research*, 1,1972, 5-7.

15- Oliver, D. W., and J. P. Shaver, "The Effect of student characteristics and Teaching Method interactions on learning to Think Critically." paper presented to the American Educational Research Association, 1968.

16- Oliver, D, and J. P. Shaver, *Teaching public issues in the Hightschool*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1966.

17- Perls, F. *Gestalt therapy verbatim*. Lafayette, CA: Real peopel press, 1968.

18- Rimm, D. C., and J. C. Masters, *Behavior Therapy: Techniques and Empirical Findings*. New York: Academic press, 1981.

19- Rogers, Carl, *Freedom to learn for the 80 s*. columbus: Charles E. Merrill, 1982

20- Schutz, W., *Firo*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1958.

21- Schultz, W., *Joy: Expanding Human Awareness*. New York: Grove press, Inc., 1967.

22- Schwab, J. J., supervisor. *Biological Sciences curriculum study, Bioligy Teachers' Handbook*, New York: John Wiley & Sons, Inc. 1965.

23- Sigel, F. E., *The piagetion system and the world of Educational studies in cognitive Development*, eds., David Elkind and John Flavell. New York: Oxford University press, 1969.

24- Skinner, B. F. *Beyond Freedom and Dignity*. New York: Knopf, 1971.

25- Suchman, J., "Studies in Inquiry Training," in *piaget Reconsidered*, eds. R. Ripple and V. Bookcastle. Ithacu, N. Y: Cornell University, 1964.

26- Sullivan, E., "Piaget and the school curriculum: A Critical Appraisal," *Bulletin No 2*. Toronto: Ontario Institute for studies in Education, 1967

27- Taba, H., "Teaching Strategies and Cognitive Functioning in Elementary school children," cooperative Research project 2404. San Francisco, calif: San Francisco state college, 1966

منابع فارسی

- ۱- جويس، بروس؛ ویل، مارشا الگوهای تدریس، مترجم دکتر محمدرضا بهرنگی (برنجی)، چاپ دوم تهران، چاپ گلچین ۱۳۷۰
- ۲- آمار آموزش عالی ایران، سال تحصیلی ۶۸-۱۳۶۷ جلد دوم، مرکز آمار و برنامه ریزی آموزشی، فروردین ۱۳۶۹
- ۳- کتاب برنامه بخش آموزش عالی و تحقیقات، جلد اول برنامه آموزش عالی ۶۸-۷۲ کمیته برنامه ریزی آموزش عالی و تحقیقات خرداد ۶۸
- ۴- اسمیت ز، فیلیپ، ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزش، مترجم دکتر محمدرضا بهرنگی (برنجی)، تهران چاپ گلچین ۱۳۷۰