

راه‌های بهبود مدیریت آموزشی

مدرسه کارخانه نیست!



صدرالله اسکو

کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دبیر علوم اجتماعی منطقه دماوند

مقدمه

موضوع مدیریت از موضوع‌های مهم و اساسی در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است که در هر سازمان، نهاد و مؤسسه، نقش بسیار مؤثر و تعیین‌کننده‌ای در به‌کارگیری منابع، امکانات و هماهنگی میان عناصر و اجزا برای رسیدن به اهداف و کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری دارد. به همین منظور، موضوع این مقاله بررسی مدیریت در نظام آموزشی است که در مقایسه با مدیریت در حوزه‌های دیگر، اهمیت بیشتری دارد و هدف آن شناسایی راه‌های بهبود مدیریت آموزشی است.

مدرسه یا کارخانه

در زمینه مهم‌تر بودن مدیریت در امور آموزشی (مدیریت مدرسه) می‌توان به موارد متعددی اشاره کرد. نخست اینکه مدرسه برای آماده‌سازی، جامعه‌پذیری و انتقال عناصر فرهنگی و ارزش‌های اجتماعی در کنار خانواده به فعالیت مشغول است. همین موضوع مسئولیت و اهمیت کار آن را بیشتر می‌کند. مدرسه مانند کارخانه نیست که مواد و مصالح بی‌جان و روح ورودی آن باشد تا آن‌ها را به کالای مصرفی تبدیل کند، بلکه ورودی مدرسه انسان است که باید با آموزش‌های همه‌جانبه و متناسب با نیازهای فردی و اجتماعی به‌عنوان خروجی آموزش و پرورش به جامعه بزرگ‌تر وارد شود. همچنین منابع و امکانات مادی که صرف امور آموزشی می‌شود و به‌عنوان سرمایه‌گذاری زیربنایی و اجتماعی دولت مطرح است، به عقیده خیلی‌ها از مهم‌ترین سرمایه‌گذاری‌هاست، چون نیروی آموزش دیده به جامعه عرضه می‌کند. موضوع دیگر که حاکی از اهمیت نظام آموزشی است، این است که مراکز آموزشی افراد را برای فعالیت در زمینه‌ها و عرصه‌های دیگر جامعه آماده می‌سازند

و هرچه فرد مهارت‌های لازم را برای فعالیت در زمینه‌های مختلف زندگی کسب کند، کارایی و حضورش در نقش‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی مؤثرتر و مفیدتر خواهد بود. نگاه این مقاله به موضوع از منظر جامعه‌شناسی و در سطح میانه (مدرسه) و نیز سطح خرد است. مقاله درصدد پاسخگویی به این سؤال است که برای بهبود مدیریت آموزشی چه راه‌هایی وجود دارد؟ به عبارت دیگر، راه‌های بهبود مدیریت آموزشی کدام‌اند؟ در ادامه مقاله ابتدا تعریف کوتاهی از مدیریت می‌آید؛ یک بخش به ضعف‌ها، نواقص و عوامل بازدارنده مدیریت از نظر ساختاری می‌پردازد و در بخش دیگر به ضعف‌ها و ناتوانی مدیران آموزشی به‌عنوان یک کنشگر.

تعریف‌های متعددی از مدیریت شده است که هر یک به نکاتی از نکته‌های مهم مدیریت توجه کرده است. وجه مشترک همه تعریف‌ها آن است که مدیریت را عامل رسیدن به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند. در بیشتر تعریف‌ها، به نکته اساسی مدیریت یعنی انسان و کار کردن با انسان‌ها اشاره شده است (ایمانی و دیگران، ۱۳۸۳: ۱۶). بنابراین «مدیریت آموزشی فرایندی است که با به‌کارگیری مهارت‌های علمی، هنری و فنی نیروهای انسانی و مادی را سازمان‌دهی و هماهنگ می‌کند و با فراهم آوردن زمینه انگیزش و رشد، با برآوردن نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان، به اهداف تعلیم و تربیت می‌رسد» (همان، ۱۹).

حال با توجه به آنچه درباره نقش و اهمیت مدیریت مدارس گفته شد و تعریفی که از مدیریت آمد، باید گفت برای بهبود مدیریت آموزشی، در درجه اول باید ضعف‌ها، مسائل و موانع و مشکلات موجود در مدیریت آموزشی را شناسایی کرد تا بتوان گام‌های مفید و مؤثری در جهت بهبود برداشت. پس ابتدا به نکاتی که

ضعف‌ها، موانع و عوامل بازدارنده مدیریت مطلوب آموزشی را نشان می‌دهند، اشاره و سپس راه‌های بهبود مدیریت آموزشی بیان می‌شود.

نخستین ایراد و اشکال مدیریت آموزشی این است که در انتصاب مدیران مدارس که در نظام آموزشی نقشی حساس، تخصصی و بااهمیت است، ضوابط و معیارهای مشخص وجود ندارد، و اگر هم وجود داشته باشد، اصلاً به آن‌ها توجه نمی‌شود، یا اهمیت چندانی ندارد. شاهد مثال این ادعا در یکی از ماهنامه‌های رشد مدیریت مدرسه قابل پی‌گیری است.^۱

از آنجا که گاهی در تعیین و انتصاب مدیران مدارس، نه ضوابط و معیارهای قانونی را در نظر می‌گیرند، نه به ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری، اخلاقی، علم و دانش و تخصص فرد را، شاهد انواع مدیریت از قبیل خودمحموری، بخش‌نامه‌ای، سندسازی و گزارش‌نویسی بوده‌ایم.

بخش دیگری از ناکارآمدی و ضعف مدیران مدارس به نوع نگاه آن‌ها به موضوع آموزش برمی‌گردد که نگاهی صرفاً کمی است. این نوع نگاه بیشتر جنبه ساختاری دارد و سبب می‌شود تنها مشکل مدرسه را در افت و رشد نمرات دانش‌آموزان ببینند و نسخه قدیمی و نخنما شده آن‌ها نیز برگزاری کلاس‌های تقویتی است که خود موضوعی تأمل‌برانگیز در نظام آموزشی ماست.

اختیارات محدود مدیران مدارس و منتظر دستورالعمل و بخش‌نامه از سازمان و مدیران ارشد بودن، از عوامل بازدارنده در اثربخشی مدیریت مدارس است که تا حد بسیار زیادی ابتکار عمل و میدان فعالیت آن‌ها را محدود می‌کند و سدی است در مقابل نوآوری‌ها و خلاقیت آن‌ها. شواهد تجربی گویای این مدعاست. زیرا مدیرانی که زیاد بخش‌نامه‌ای نبوده و نیستند، در کار خود موفق‌تر و، کارایی آموزشی آن‌ها بهتر و به اهداف آموزش و پرورش نزدیک‌ترند.

موارد یاد شده و بسیاری عوامل دیگر که از بیان آن‌ها خودداری می‌شود، ضعف‌هایی هستند که نظام آموزش در زمینه مدیریت آموزشی با آن‌ها روبه‌روست و بیشتر جنبه ساختاری دارد. اما همان‌طور که یادآوری شد، در مدیریت مدارس بعضی ضعف‌ها و مسائل، از شخص مدیر ناشی می‌شود که به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

- ضعف در زمینه دانش و تخصص مدیریت؛ برخی از مدیران مدارس دانش و تخصص کافی ندارند.

- ناآگاهی از ویژگی‌های ارتباط انسانی خوب و مؤثر و بی‌توجهی به سرمایه اجتماعی؛ این موضوع امروزه یکی از عوامل اثرگذار در موفقیت هر سازمان، به‌ویژه مراکز آموزشی، است. چون روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی در مقایسه با نهادهای غیرآموزشی در عملکرد بهتر مجموعه نقش به‌سزایی دارد (اصلانی، ۱۳۸۹: ۳۲).

- نداشتن تجربه کافی در زمینه مدیریت؛ به‌خصوص مدیریت نهادهای فرهنگی اجتماعی که محصول آن انسان‌ها هستند.

- تکرار برنامه‌های کلیشه‌ای و ایستا؛ مدیران به جای تهیه برنامه‌های پویا و انعطاف‌پذیر و متناسب با شرایط، امکانات، اهداف، برنامه و سیاست‌های نظام آموزشی، به تکرار کارهای قبلی دست می‌زنند. به این ترتیب، سرزندگی و شادابی از محیط آموزشی دور می‌شود و به جای برانگیخته شدن حس کنجکاوی و پرسشگری در دانش‌آموز، آن‌ها غیرفعال و پذیرنده بار می‌آیند.

- سلیقه‌ای عمل کردن و بی‌توجهی به فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی و پرورشی، که هم از نظر کمی و هم کیفی بر روند آموزش اثر منفی دارد.

- ناتوانی در تشخیص مسائل و مشکلات که برای درک درست و دقیق موضوع و مشکل جدی و کنج‌کاو نیستند.

- ناتوانی در ایجاد هماهنگی بین عوامل مؤثر و عناصر مؤثر در آموزش و پرورش دانش‌آموزان.

- برای بهبود مدیریت آموزشی باید با برنامه‌ها و اقدامات سنجیده ضعف‌ها و کاستی‌ها را از بین برد. اقدامات زیر در این باره مؤثرند:

● حساسیت و دقت کافی در انتصاب مدیران آموزشگاه‌ها، براساس قوانین و معیارهای دانش و تخصص حرفه‌ای و شغلی، بینش و آگاهی‌های اجتماعی و فرهنگی، تجربه کافی و لازم و نیز ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و رفتاری.

● اصلاح ساختارهای دست و پاگیر نظام آموزشی که بازدارنده و مانع مدیریت مطلوب در آموزشگاه‌ها هستند.

● ایجاد ثبات و امنیت در مدیریت مدارس و حفظ مدیران باتجربه و استفاده از آن‌ها در آموزش و انتقال تجربه.

● ایجاد کانونی برای مدیران آموزشی مقاطع تحصیلی گوناگون در هر منطقه، به‌منظور تبادل تجربه و شناخت و بررسی مسائل و مشکلات مدیریتی آموزشگاه‌های منطقه.

- آموزش‌های مداوم و متمرکز مدیران به جای صدور بخش‌نامه‌های بی‌اثر و جلسه‌های بی‌حاصل، در جهت کاهش و از بین بردن ضعف‌های آنان در زمینه‌های گوناگون، تا بتوانند به نحو احسن در راستای اهداف آموزش و پرورش ایفای نقش کنند.

پی‌نوشت

۱. رجوع شود به ماهنامه رشد مدیریت مدرسه شماره ۵۶، آذر ۱۳۸۷، ص ۲۷-۲۴

منابع

۱. اصلانی، ابراهیم (۱۳۸۹). ارتباطات انسانی در سازمان‌های آموزشی. ماهنامه رشد معلم، شماره ۲۵۳، پی‌درپی ۲۵۳.
۲. ایمانی، محمدتقی و همکاران (۱۳۸۵). مدیریت از آغاز تا پست‌مدرن. فرهنگ سبز. تهران: چاپ دوم.
۳. حوریزاد، بهمن (۱۳۸۷). خلاقیت در مدیریت آموزشی. ماهنامه رشد مدیریت مدرسه، شماره ۵۶، پی‌درپی ۵۶.
۴. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۴). مدیریت عمومی. نشر روان. تهران: چاپ سیزدهم.
۵. قنبری، جلال (۱۳۸۷). بررسی راه‌های بهبود مدیریت آموزشی و توانمندسازی مدیران مدارس. قابل دسترس در نشانی اینترنتی: www.encyclopedia.com
۶. گیوربان، حسین و دینداری فرکوش، فیروز (۱۳۹۰). بررسی تأثیر اجرایی مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک بر اثربخشی آموزشگاه‌ها. فصل‌نامه مدیریت آموزشی. سال دوم، شماره چهارم. قابل دسترس در نشانی اینترنتی: WWW.SID.IR
۷. مجدفر، مرتضی (۱۳۸۷). آرام آمد، آرام تلف شد. ماهنامه رشد مدیریت مدرسه، شماره ۵۶، پی‌درپی ۵۶.
۸. میرکمالی، محمد (۱۳۸۲). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی. شماره ۱. قابل دسترس در نشانی اینترنتی: WWW.SID.IR
9. Alsabawy, AhmadYounis; Cater-Steel, Aileen; and Soar, Jeffrey (2011) "Mesuring E-Learning System Success (Reserch In Progress)" PACIS Proceeding, papar 15.
10. Wrench, Jason S.; Gorham, Joan; Peack Rich mond, Virginia (2009) "Communication Affect & Learning In The Classroom, Printed in the unit-edstates of American.