

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

زمان حاضر را عصر مدیریت ورهبری می نامند ،چون موفقیت نهادها و سازمان ها تا حد زیادی به کارایی و اثر بخشی مدیریت بستگی دارد.نقش مدیریت در بهره وری سازمانها باعث پیدایش سبکهای مختلف مدیریت شده است. با آن که همهٔ سبک های مدیریت به نوبهٔ خود ودر جای خود مهم وبا ارزش هستند ؛اگر مدیریت آموزشی را با هریک از آن ها مقایسه کنیم متوجه می شویم که هیچ یک از آن ها به اندازهٔ مدیریت آموزشی حائز اهمیت نیست ؛چرا که هرگونه کوتاهی ،سهل انگاری واشتباه در زمینهٔ آموزش وپرورش انسان ها ؛ تأثیرات نامطلوب وزیان باری در رشد افراد وکل جامعه دارد.

لطفاً اصطلاحات زیر را تعریف کنید

× سازمان

× کارآیی

× اثربخشی

× بهروری

مفهوم سازمان :

سازمان زائیده ی فعالیت گروهی است که افراد گروه برای رسیدن به یک هدف معین و مشترک دورهم جمع می شوند . این فعالیت انسانی با به کارگیری تأسیسات و تجهیزات مادی کامل می شود. گیرند. هر سازمان از اجزایی تشکیل شده است که واحدهای سازمانی نام دارند.

کارایی : کار را درست انجام دادن

اثر بخشی : کار درست انجام دادن

بهره وری : کار درست را درست انجام دادن

مفاهیم و تعاریف مدیریت آموزشی:

- ✗ مدیریت در مفهوم کلی و عام آن به شکل ها و یا دیدگاه های متفاوت تعریف شده است . می توان گفت به تعداد نویسندگان کتابهای مدیریت از مدیریت تعریف ارائه شده است . به برخی از این تعاریف اشاره می شود:
- ✗ ۱- منظور اصلی مدیریت در هر سازمانی عبارت است از هماهنگ سازی کوششهای افراد انسانی و استفاده مؤثر از منابع دیگر برای تحقق هدفهای سازمان.
- ✗ ۲- استونر می گوید: مدیریت فرایند برنامه ریزی، سازماندهی ، هدایت و کنترل کوشش های اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دستیابی به اهداف معین سازمانی است .
- ✗ ۳- مدیریت آموزشی با استفاده از مفهوم تصمیم گیری عبارت است از تصمیم گیری و اجرای تصمیمات درباره آموزش و پرورش.
- ✗ ۴- مدیریت با مفهوم رهبری ، عبارت است از یاری و مدد به بهبود کار آموزشی و هر عملی که بتواند امر آموزش و یادگیری را یک قدم پیش تر ببرد.

مدیریت فراگرد به کارگیری موثر و
کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای
یک نظام ارزشی پذیرفته شده است
که از طریق برنامه ریزی ،
سازماندهی ، بسیج منابع و امکانات ،
هدایت و کنترل عملیات برای دست
یابی به اهداف تعیین شده با حداکثر
بهره وری صورت می گیرد .

۵- مدیریت هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران.

۶- مدیریت آموزش و پرورش عبارت است از ایجاد زمینه و فراهم ساختن وسیله به منظور بروز و بکار گیری استعداد های دانش آموزان ، تحکیم بخشیدن به روابط انسانی گروهی و ایجاد روش و تعیین خط مشی اصولی در کلیه امور برای بارور ساختن هدف های تربیتی. با توجه به تعریف فوق ، مدیریت آموزشی صرفاً انجام امور اداری یا اجرای مصوبات ، بخشنامه ها و دستورالعمل های سازمانی نیست . از آنجا که مدرسه یک نظام کاملاً انسانی است ، مدیریت را با تکیه بر بعد انسانی آن از یک سو ؛ و با توجه به هدف الهی آن از سوی دیگر ، چنین تعریف کرده اند :

«مدیریت یعنی ؛ کار کردن با مردم ، میان مردم ، برای مردم و به خاطر خدا»

اهداف اساسی و کلی مدیریت آموزشی:

- ✗ ۱-مهمترین هدف مدیریت آموزشی رسیدن به اهداف کلی تعلیم و تربیت است
- ✗ ۲-برقراری هماهنگی بین منابع و فعالیت های مختلف سازمان آموزشی
- ✗ ۳-شناساندن و تفهیم هدفهای تعلیم و تربیت به معلمان و کارکنان مدرسه
- ✗ ۴-اصلاح و بهبود جریان آموزش .
- ✗ ۵-ایجاد زمینه های شور و تبادل نظر و بوجود آوردن احساس مسئولیت مشترک در سازمان آموزشی (مدیریت مشارکتی).
- ✗ ۶-برقراری ،حفظ و گسترش روابط انسانی مطلوب و احترام متقابل در مدرسه .
- ✗ ۷-تشخیص نیازها و حل مشکلات دانش آموزان برای دستیابی به اهداف .
- ✗ ۸-فراهم کردن زمینه بروز ابتکار و خلاقیت و رشد اعضای سازمان آموزشی .
- ✗ ۹-ایجاد زمینه کشف و بروز استعدادهای دانش آموزان .

تفاوت های مدیریت و رهبری آموزشی: لطفاً بصورت گروهی تفاوت های مدیریت و رهبری را فهرست کنید

غالباً دو اصطلاح مدیریت و رهبری را مترادف استعمال می کنند ، در چارچوب مورد بحث میان رهبری و مدیریت می توان تمایز قائل شد که در جدول زیر تفاوت های این دو را بررسی می کنیم :

مفهوم رهبری	مفهوم مدیریت
با بعد شخصی پیوستگی دارد.	با بعد هنجاری ارتباط دارد.
به بررسی و بهبود هدفها علاقه نشان می دهد.	بر اجرای خط مشی و تحقق اهداف توجه دارد.
حال و آینده را در نظر می گیرد و به جریانات تغییر برای ایجاد خط مشی ها و رویه های جدید سازمان اعتنا می کند.	بیشتر به حال و اکنون توجه دارد.
فراگرد اثرگذاری و نفوذ در رفتار اعضای سازمان برای یاری و هدایت آنان در ایفای وظایف سازمانی است.	حالتی سنتی و کلاسیک دارد و تصمیمات و رفتار خود را براساس قانون به شکل ثابتی تنظیم می کند. انتصابی است و منبع قدرت او قانون است

مدیریت ورهبری آموزشی :

مدیریت ورهبری آموزشی دارای معانی ومفاهیم مختلف است وهرکس برحسب تجارب واحتیاجات ومقاصد خود برای آن معنی ومفهومی در نظر می گیرد .یک مدیر یا رهبر آموزشی ممکن است مدیریت ورهبری را وسیله ای مؤثر در بهبود برنامه های تربیتی بداند .درحالی که یک معلم ممکن است از دریچه ی چشم خود ،رهبری آموزشی را با بازرسی یکی دانسته ، آن را تهدیدی به مقام خویشتن تعبیر نماید .ومعلم دیگری آنرا به منزله وسیله ای بداند که او را در کارش یاری می دهد.

مدیریت ورهبری آموزشی تاچه حد مؤثر است ؟

✕ هر معلمی در مدرسه یا کارمندی در اداره رفتار خود را بر حسب ادراک خویش از رفتار شخص دیگر معین می سازد . در نتیجه ، چگونگی ادراک معلمان و کارکنان از رفتار رهبری آموزشی یا مدیر در تعیین نوع رفتار و واکنش آنان مؤثر است .

✕ مدیریت ورهبری آموزشی چگونه پدید آمده است ؟

✕ در بین سال های ۱۹۱۰ تا ۱۹۳۰ مدیریت مفهوم راهنمایی و داوری داشت . در سال های ۱۹۳۰ تا ۱۹۴۰ به مدیریت ورهبری مبتنی بر مردم سالاری توجه شد . در سال های ۱۹۴۰ تا ۱۹۵۰ مدیریت را کوششی تعاونی می دانستند . به نظر طرفداران این رویکرد همه افراد شاغل در یک آموزشگاه در حال رهبری و هدایت یکدیگرند . بر پایه این مفهوم و معنی وظیفه مدیر یا رهبر آموزشی عبارت از فراهم ساختن تسهیلاتی است که افراد بتوانند باهم به مشورت پردازند و از تجربه های یکدیگر بهره گیرند .

در دیدگاه اول ، مدیریت ورهبری آموزشی نقش هدایت امور و بازرسی داشت و سعی می کرد معلوم کند تاچه میزان کارها طبق دستور پیشرفت کرده است . علت چنین مفهومی از مدیریت این بود که معلمان در آن موقع به اندازه این زمان در کار معلمی صاحب اطلاع نبودند . در فرضیه دوم ، مهارت در ترغیب و هدایت معلمان به انجام دادن آنچه که مدیر یا رهبری آموزشی می خواسته مورد توجه بوده است . در دیدگاه سوم ، «کمک متقابل» ، «مشورت کردن باهم» ، «طرحریزی به کمک هم» بجای واژه «بازرسی» استفاده می شود .

کسانی که هم اکنون وظایف مدیریت ورهبری آموزشی را انجام می دهند ممکن است طبق یک یا حتی هر سه نظریه فوق تعلیم دیده باشند . به همین دلیل معلمان نمی توانند از رهبری آموزشی تعبیر دقیق و درستی بکنند زیرا با نمونه ها و روش های مختلف مدیریت ورهبری که از فرضیه های سه گانه فوق سرچشمه می گیرد برخورد می کنند .

• مدیریت ورهبری :

بهترین نوع مدیریت آموزشی ، مدیریتی است که همراه با رهبری باشد .مدیر موفق کسی است که علاوه برپشتوانهٔ قانونی و رسمی از حمایت افراد نیز برخوردار باشد. مدیریت ورهبری در آموزش و پرورش لازم وملزوم یکدیگرند و وجود هر یک بدون وجود دیگری میزان کار آمدی فرد مسؤول را کم می کند.

از نظر استونر؛ رهبری در مدیریت سه ویژگی دارد:

✕ ۱- رهبری مستلزم افرادی است که به عنوان زیر دستان یا پیروان ، دستورهای رهبر را با میل و اراده بپذیرند.

✕ ۲- در جریان رهبری قدرت میان رهبر و زیردستان نابرابر است .

✕ ۳- رهبر علاوه براینکه به طور مشروع (قانونی) قادر به هدایت زیر دستان است ، همچنین می تواند اعمال نفوذ کند و بر زیر دستان اثر بگذارد.

حالت ها یا سبک های مدیریت ورهبری:

✖ یک رهبر رسمی ممکن است کار خود را از سه روش مختلف استفاده نماید.

✖ در حالت اول ممکن است این اعتقاد برای او حاصل شود که وظیفه او تحکم و نظارت و اداره کردن گروه است. او ممکن است مقام خویش را در سطحی «فوق گروه» تصور کند.

✖ در حالت دوم ممکن است این اعتقاد برای او حاصل شود که وظیفه او کمک کردن به گروه برای تأمین مقاصد و اهداف گروه است. او نقش خویش را در «خدمت گروه» می داند.

✖ در حالت سوم رهبر رسمی ممکن است معتقد باشد که وظیفه او یاری به گروه در تعیین مقاصد جمعی و اجرای آن مقاصد باشد. او وظیفه خویش را در این حالت در کار کردن «میان گروه» انجام می دهد.

✖ در این حالت اخیر است که رهبر رسمی می تواند با بکار انداختن همه امکانات، گروه را یاری نماید و این راه قابل توجیه مدیریت ورهبری است

ذاتی یا اکتسابی بودن مدیریت ورهبری :

✕ نظر شما چیست؟ آیا مدیریت ورهبری ذاتی یا اکتسابی؟
دلایل خود را مطرح کنید.

✕ در مورد ذاتی یا اکتسابی بودن مدیریت ورهبری نظر های متفاوتی توسط صاحب نظران علم مدیریت ارائه شده است.

✕ بعضی صفات و توانایی های مدیریت ورهبری را ذاتی دانسته و تقدیر الهی می دانند که فردی را برای رهبری خلق می کند. و برخی بر اکتسابی بودن صفات رهبری تأکید دارند. ویژگی هایی مانند؛ سلامت جسمانی، شهامت، تحمل، صبر، تواضع، ایثار، عفو، شجاعت، هوش بالا، اعتماد به نفس، مصمم بودن و امانت داری را عامل مدیریت ورهبری در افراد می دانند.

✖ با توجه به این که بسیاری از صفات مدیریت ورهبری اکتسابی و بر اثر تجربه تکامل پیدا می کنند و از طرف دیگر افراد با هوش بالا نه تنها نتوانسته اند در دیگران نفوذ کنند، بلکه مشکل ارتباطی نیز داشته اند و همچنین بسیاری از افرادی که در مدیریت نیز نبودند چنین صفاتی داشتند؛ می توان گفت که مدیریت ورهبری صرفاً ذاتی نیست.

✖ اگرچه اعتقاد به ذاتی بودن ویژگی های مدیریت از قطعیت افتاده است، مع ذالک هر کسی نمی تواند بدون داشتن زمینه ها، استعدادها، قابلیت های به رهبری و مدیریت پردازد. داشتن استعداد یادگیری، شناخت و تطبیق با محیط می تواند عاملی برای کسب موفقیت در مدیریت به حساب آید.

❖ بهترین صفاتی که در رهبران یا مدیران غالباً وجود دارد، هوش، برون گرایی، اعتماد به نفس و دلسوزی است. از این صفات غیر از عامل هوش، بقیه ی صفات از قابلیت تعمیم کمی برخوردارند.

یکی از مشکلات اساسی آموزش مدیریت در جوامع مختلف ، به ویژه جوامع در حال توسعه ، این تفکر است که مدیریت امری ذاتی است و نیاز به آموزش ندارد ، اصولاً این فکر که مدیریت امری ذاتی است و نیاز به آموزش ندارد ، فکری نادرست و زیان بار است . در جهت زیان باری آن در مدیریت آموزشی بیشتر از سایر مدیریت ها است . آنچه از مطالعه در باره انسان ، مدیریت و رهبری دریافت می کنیم این است که موفقیت در رهبری علاوه بر خصوصیات فردی رهبر ، به ویژگی های زیر دستان یا پیروان ، محیط و درک عوامل مؤثر بر همه آن ها مربوط می شود .

مدیریت و رهبری آموزشی چگونه صورت می گیرد ؟

- ✖ معیار مهم و شاید مهمترین ضابطه برای قضاوت کیفیت رهبر آموزشی این است که آیا این عمل سبب بروز و شکوفایی یا رکود خلاقیت و ابتکار است .
- ✖ رهبری آموزشی عبارت است از یاری و مدد به بهبود کار آموزشی است و هر عملی که بتواند معلم را یک گام پیش تر برد رهبری آموزشی خوانده می شود. به همان ترتیبی که میان دانش آموزان اختلاف فردی وجود دارد میان معلمان هم تفاوت هایی هست و موقعی رهبری آموزشی مؤثر واقع می شود که موجب شود هر معلمی در راه بهبود کار خود کوشش به خرج دهد .
- ✖ رهبری آموزشی عبارت است از یاری به ایجاد فرصت های بهتر برای آموختن و آموزاندن است.

مدیر یا رهبر آموزشی کیست ؟

- ✘ شماری از کارکنان آموزشی بنام رهبر آموزشی یا مدیر خوانده می شوند .با اینکه اینان همه وظایف رهبر آموزشی را خود به تنهایی انجام نمی دهند ولی در تعیین و تشخیص این که آیا هدایت و راهنمایی به نحو خوبی انجام می شود سهم بزرگی دارند. این افراد؛ تسهیل کنندگان امور آموزشی، ترغیب و تشویق کارکنان به تبادل نظر برای بکاربردن روش های تازه و به عنوان رابط و واسطه در برقراری ارتباطات سهم مؤثری برعهده آنان است.
- ✘ نقش مدیر و رهبر آموزشی عبارت است از حمایت و تقویت ویاری و مساعدت و سرانجام همکاری کردن و نه دستور دادن و هدایت کردن.
- ✘ به همین جهت است که می گوئیم مدیریت آموزشی از اهمیت نیفتاده بلکه منظور و ماهیت آن تفاوت کرده است .مقام مدیریت و رهبری آموزشی برای میسر ساختن امکانات رشد و شکوفایی از راه قبول مسئولیت و بروز ابتکار و خلاقیت بکار برده می شود و مفهوم قدیم آن که معلم را فردی مطیع و سازگار و پیرو نظر مدیر می دانست بکلی کنار گذاشته است .

وظیفه های مدیر و رهبری آموزشی چیست ؟

- ✖ وظیفه اساسی رهبر آموزشی عبارت از بهتر ساختن وضع آموختن کودکان است. اگر کسی که در مقام رهبری آموزشی انجام وظیفه می نماید نتواند در بهبود کیفیت آموزش مؤثر واقع گردد وجود او در این مقام قابل دفاع و توجیه نیست . سازمان و تشکیلات اداری ، تجهیزات و وسایل ، روابط بین کارکنان آموزشی و خدمات مربوط به رفاه معلم تنها وسایلی هستند که بهترین امکانات را برای آموزش بهتر بوجود آورند . مدیریت آموزشی عبارت از یک کوشش تعلیم و تربیتی است که برای بهتر انجام دادن کار معلمی در خدمت معلمان قرار دارد.
- ✖ همه معلمان برای انجام دادن کارهای محوله دارای استعداد فطری بیشتری هستند . عوامل بسیاری از قبیل عدم بینش کافی ، تجارب تلخ گذشته ، فشار نامطلوب اجتماعی ، ناسازگاری در روابط انسانی ، وضع نامطلوب اداری و استخدامی و نابسندگی در ارزشیابی صحیح از کار معلم ، مانع از این است که معلمان تمام توان و استعداد خود را در راه معلمی بکار بندند . وظیفه رهبر آموزشی در آموزشگاه ، یاری به معلمان برای آزاد ساختن این نیروهای نهفته است.

وظیفه های مدیر ورهبری آموزشی چیست ؟

- ✖ مدیریت آموزشی یعنی مهارت در رهبری
- ✖ مدیریت آموزشی یعنی مهارت در استفاده از روابط انسانی
- ✖ مدیریت آموزشی یعنی مهارت در برقراری روابط گروهی
- ✖ مدیریت آموزشی یعنی مهارت در امور استخدامی
- ✖ مدیریت آموزشی یعنی مهارت در ارزشیابی

مدیریت آموزشی یعنی مهارت در رهبری :

مدیر یا رهبر آموزشی موظف است که موجبات تشویق دیگران و بروز استعداد رهبری را در آنان فراهم سازد. اگر قصد این است که کارکنان یک آموزشگاه بیشترین قدرت و نیرو را در کار خود به کار برند باید وسایل استفاده از عقاید و نظرهای دیگران و کار بستن آنها را هم فراهم ساخت. ایجاد محیطی که در آن کارکنان آموزشگاه تمام کوشش خود را وقف آموزش و پرورش نمایند باید یکی از اساسی ترین وظیفه های مدیر و رهبر آموزشی باشد.

نخستین گام در راه بهبود برنامه آموزشگاه، تعیین هدف ها و مقاصد مشترک است.

برای تحقق این هدف دادن فرصت تعاطی افکار، مشاوره و همکاری به کارکنان، تقویت وضع روحی کارکنان و شرکت دادن افراد در تصمیم هایی که گرفته می شود امری ضروری است..

مدیریت آموزشی یعنی مهارت در استفاده از روابط انسانی:

بوجود آوردن محیطی سالم و مطلوب، روح افزا و شاد بجای محیطهای کسل کننده و نامطبوع از یکی دیگر از وظایف مدیریت و رهبری آموزشی می باشد اساسی ترین راه برای ایجاد محیط مناسب و مطبوع در آموزشگاه این است که مدیر نسبت به افرادی که با او در تماس هستند احترام لازم را بعمل آورد، شخصیت شان را محترم شمرد، به درخواست ها و شکایت دانش آموزان گوش فرادهد، فروتنی تواضع را سر لوحه رفتارهای خود قرار دهد. همچنین ایجاد محیط مناسب و مطلوب در آموزشگاه، به رفتار و نظر مدیر آموزشگاه در باره زندگی معلمان در خارج از آموزشگاه بستگی کامل دارد. حقیقت امر این است که مدیریت و رهبری آموزشی باید مفهومی وسیع تر از یاری کردن به معلم در امور درسی داشته باشد. در سال های اخیر علم روانشناسی نشان داده است که عکس العمل افراد در مقابل هر امری ناشی از همه تجربه های آنان در زندگی است. لذا مدیر نباید از اهمیت یاری به معلمان در حل مسایل و مشکلات خصوصی آنان غافل باشد.

مدیریت آموزشی یعنی مهارت در برقراری روابط گروهی :

- ✖ مدیر آموزشی باید قادر به ایجاد اوضاعی باشد که در آن افراد با همکاری یکدیگر امور محول را انجام دهند. مسلماً شرکت در حاصل تجربه های دیگران سبب رشد و نمو فردی خواهد شد و راه تجدید تجربه ها ، عمل یادگیری صورت می گیرد و تجربه ها موقعی تجدید و احیا خواهند شد که افراد با عقاید و آراء و تجربه های و اندوخته های ذهنی دیگران تماس و مجاورت داشته باشند.
- ✖ مدیر یا رهبر آموزشی برای ایجاد محیط های مثبت و توأم با همکاری در آموزشگاه می تواند از راهبردهای زیر بهره گیرد :
- ✖ ۱- در نشست های شورای معلمان به کارکنان فرصت کافی داده شود تا در باره مسایل مدرسه مذاکره کنند و برای حل آنها راه های عملی بیندیشند.
- ✖ ۲- در طرح کارهای جمعی و گروهی تبحر و مهارت کافی داشته باشد و بتواند گروه را در تجزیه و تحلیل و ارزشیابی از روش های اتخاذ شده یاری دهد.
- ✖ ۳- یک قسمت اساسی در امر ایجاد روابط گروهی ، کار سازمان دادن است .

مدیریت آموزشی یعنی مهارت در امور استخدامی :

✕ مدیر آموزشگاه وظیفه دارد که در انتخاب کارکنان آموزشی برای آموزشگاه نقش رهبری را ایفا نماید. آشنا ساختن معلمان جدید به محیط کارشان، توضیح درمورد چگونگی کار در مدرسه برای عضو جدید، توانایی در تحلیل و بررسی عوامل عاطفی، نیاز سنجی در مورد کمبود های حرفه ای معلمان و افزایش سطح مهارت و کاردانی معلمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است .

مدیریت آموزشی یعنی مهارت در ارزشیابی :

- ✖ مهارت در استفاده کردن از روش های ارزشیابی ،مدیر آموزشگاه را قادر خواهد ساخت که به معلمان در گرفتن تصمیم های لازم یاری کند .بدون توسل به روشهای نوین سنجش و ارزشیابی ،بسیاری از معلمان به جای استفاده از شواهد منظم علمی و تجربی ناچارند به پندارها و نظرهایی که صحت آنها به ثبوت نرسیده است توجه داشته باشند.سنجش و ارزشیابی در امور آموزشی شامل مواردی بدین شرح است:
- ✖ هدف ها و مقاصد آموزشی روشن شود و موازین و ضابطه هایی برای تعیین میزان پیشرفت کار مشخص گردد ، شواهدی که دال بر تغییر باشد جمع آوری گردد ، ضابطه های مورد قبول برای تعیین میزان تغییر بکار برده شود .
- ✖ مدیر باید معلمان را در ارزشیابی از کار جمعی و در اتخاذ تصمیم های لازم برای بهبود روابط گروهی یاری نماید.
- ✖ کوشش فردی برای بهبود کار ،خود بهترین نوع ارزشیابی است در مواقعی که مدیر آموزشی از بین جمع برخاسته باشد خود سنجی و ارزشیابی کار آموزشگاه بوسیله خود معلمان جانشین ارزشیابی توسط مدیر یا سایر مسؤولان خواهد شد.
- ✖ مدیر آموزشگاه همچنین علاقه مند است که از کار خود ارزشیابی به عمل آورد.

توانایی های مدیریت ورهبری آموزشی:

✕ الف (توانایی های عمومی:

✕ ۱- سلامتی جسمی

✕ ۲- سلامتی روانی

✕ ۳-سلامتی عاطفی

✕ ۴-سلامتی عقل و قدرت تفکر وادراک

✕ ۵-ایمان

✕ ۶- تقوی و تعهد

✕ (ب) توانایی های بلوغی:

✕ ۱- دانش

✕ ۲- تجربه

✕ ۳- قدرت تشخیص

✕ ۴- هدفدار بودن وانگیزه داشتن

✕ ۵- نگرش وجهان بینی

✕ ۶- اخلاق و رفتار مناسب

✕ ج (توانایی های رهبری :

✕ ۱- قدرت پاداشی

✕ ۲- قدرت اجباری

✕ ۳- قدرت قانونی

✕ ۴- قدرت مرجعیت

✕ ۵- قدرت تخصصی

نواندیشی در مدیریت و رهبری آموزشی

✖ مفهوم خودگردانی (self-management) مفهوم بسیار مهم در کانون اغلب تحولات اخیر در مدیریت آموزشی کشورهای مختلف است ، که در برابر تمرکز زدایی قابل ملاحظه وپایدار در نظام آموزشی وانتقال اختیار و اقتدار و تصمیم گیری به مدرسه ، پدید می آید.به طور کلی منابع وتصمیم های مربوط به آن ها به شرح زیر است:

✖ ۱- دانش

✖ ۲- قدرت

✖ ۳-تکنولوژی ومواد

✖ ۴-نیروی انسانی

✖ ۵-زمان

۴ اصل مدیریت زمان :

✗ با پاسخ به چهار سؤال زیر قبل از هرگونه اقدامی ، در وقت و نیرو صرفه جویی کنید:

✗ ۱- آیا لازم است این کار حتماً انجام شود؟

✗ ۲- آیا من ملزم به انجام دادن آن هستم ؟

✗ ۳- آیا می توانم این کار را به تعویق بیندازم ؟

✗ ۴- آیا من باید مستقیماً این کار را انجام دهم ؟

مدیریت کیفیت جامع (T.Q.M)

✘ کیفیت در قرن ۱۹ عمر طولانی تولیدات تلقی می شد. و هدف آن کسب سود بود. در قرن ۲۰ مشتری خواهی تلقی می شود و هدف آن کسب رضایت مشتری است.

✘ امروزه بهبود کیفیت در زمینه هایی مثل صنعت و تولید، بهداشت و آموزش و پرورش، یک ضرورت محسوب می شود. در قلمرو آموزش و پرورش، به دلایلی نظیر کاهش روز افزون بودجه ها، پافشاری مردم و دولت ها برای باسازی و بهسازی نظام های آموزشی، توجه به کیفیت اهمیت پیدا کرده است.

✘ منظور از کیفیت در مدیریت آن است که سازمان ها، خدمات یا تولیدات خود را از همان ابتدای کار چنان به درستی عرضه کنند که پس از خدمت و تولید، نیازی به اصلاح خطاها یا نقص ها نداشته باشند.

✘ مدیریت کیفیت فراگیر (جامع) یک روش گروهی انجام دادن کار است که برای بهبود مداوم کیفیت و بهره وری از قابلیت ها و استعداد های مدیریت و نیروی کار استفاده می کنند.

تعریف (T.Q.M) از مدیریت

مدیر کسی است که سه ویژگی داشته باشد:

- ۱- زودتر از دیگران ببیند .
- ۲- بیشتر از دیگران ببیند .
- ۳- بهتر از دیگران ببیند .