

مدیریت آموزشی در دانشگاه‌ها

www.ketab.ir

نویسندگان:

غلامحسین حسن نژاد سلامی، ساجده حسن نژاد سلامی

سرشناسه: حسن نژاد سلامی، غلامحسین، ۱۳۶۴
عنوان و نام پدیدآور: مدیریت آموزشی در دانشگاه‌ها/ نویسندگان غلامحسین حسن نژاد سلامی، ساجده حسن نژاد سلامی؛ ویراستار غلامرضا حسن نژاد سلامی.
مشخصات نشر: تربت حیدریه: افرا تربت، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری: ۱۲۶ ص؛ ۱۴/۵×۲۱/۵ م.
شابک: ۳۵۰۰۰ ریال ۱-۸۴-۸۴۲۷-۶۰۰-۹۷۸-۶۰۰
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: کتابنامه.
موضوع: دانشگاه‌ها و مدارس عالی -- مدیریت
موضوع: Universities and colleges -- Administration
موضوع: آموزش عالی -- مدیریت
موضوع: Education, Higher -- Administration
شناسه افزوده: حسن نژاد سلامی، ساجده، ۱۳۷۷
رده بندی کنگره: ۲۳۴۱LB
رده بندی دیویی: ۱۰۱/۳۷۸
شماره کتابشناسی ملی: ۱۴۰۲۳۳۲
وضعیت رکورد: فیپا

نام کتاب: مدیریت آموزشی در دانشگاه‌ها
نویسندگان: غلامحسین حسن نژاد سلامی، ساجده حسن نژاد سلامی
ویراستار: غلامرضا حسن نژاد سلامی
طراح جلد: مهدی حسن نژاد سلامی
قطع: رقعی
شمارگان: ۵۰۰
قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان
لیتوگرافی، چاپ و صحافی: مهر سیما تربت حیدریه ۰۵۱۵۲۲۳۶۳۱۵



انتشارات افرا تربت

تربت حیدریه - خیابان فردوسی شمالی - پاساژ قدس (بقایی) طبقه دوم - واحد ۳۴

تلفن ۰۵۲۲۳۲۵۶۷۰۶-۹۳۳۵۵۶۷۰۶-۰۹۱۵۵۳۱۰۴۷۸ Gmail:Afratorbat @Gmail.com

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۱
الزامات جدید و ویژگی های آموزش و یادگیری در سازمان های نوین.....	۳
ویژگی ها.....	۵
۱- نقش جبرانی و تکمیل کنندگی.....	۵
۲- جهانی شدن.....	۶
۳- آینده نگری.....	۷
۴- استعداد پروری.....	۸
۵- روزآمدی.....	۸
۶- جامعیت.....	۹
۷- کیفیت مداری.....	۱۰
۸- نیازهی خاص مشتری.....	۱۱
۱۲ ویژگی مدیران آموزشی.....	۱۱
الف - مهارت های مدیریتی.....	۱۲
۱- تجزیه و تحلیل مسائل.....	۱۲
۲- قضاوت.....	۱۲
۳- توانایی سازمانی.....	۱۳
۴- مصمم بودن.....	۱۳
ب - مهارت های بین فردی.....	۱۳
۵- رهبری.....	۱۳
۶- حساسیت.....	۱۴
۷- تحمل فشار.....	۱۴
ج - ارتباط.....	۱۴
۸- ارتباط شفاهی.....	۱۴
۹- ارتباط کتبی.....	۱۴
د - سایر جنبه های مهارتی.....	۱۵
۱۰- علانق مختلفه.....	۱۵
۱۱- انگیزه ی شخصی.....	۱۵
۱۲- ارزش های آموزشی.....	۱۵

۱۶	مدیر موفق کیست؟
۲۰	ویژگی مدیر خلاق
۲۲	رموز مدیریت موفق
۲۴	نکاتی در مورد مدیر موفق
۳۶	رموز مدیریت موفق
۴۰	چگونه فرد موفقی باشیم؟
۴۵	فقط از روی فهرست
۴۶	بیست را به هشتاد نفروشید!
۴۷	مهارت‌های سه گانه مدیریت
۴۷	مهارت فنی
۴۸	مهارت انسانی
۴۹	مهارت ادراکی
۵۰	ارزش نسبی مهارت‌ها
۵۱	ابعاد برنامه تربیت مدیر آموزشی
۵۴	هرم مهارت‌های مدیریتی چیست و چرا به آن نیاز داریم؟
۵۴	چه نیازی به هرم مهارت‌های مدیریتی داریم؟
۵۶	هرم مهارت‌های مدیریتی چیست؟
۵۸	سطوح مختلف هرم مهارت‌های مدیریتی
۵۸	سطح ۱: برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت و کنترل
۶۰	سطح ۲: توسعه کارمندان
۶۲	سطح ۳: پیشرفت شخصی
۶۴	سطح ۴: موفقیت
۶۵	فهرست مهارت‌های مدیریتی
۶۵	مدیریت در مقابل مهارت‌های رهبری
۶۶	چگونه از لیست‌های مهارت استفاده کنید؟
۶۷	نمونه‌هایی از مهارت‌های مدیریت
۶۸	برنامه‌ریزی
۶۹	سازماندهی
۶۹	هماهنگی
۷۰	هدایت
۷۱	نظارت
۷۲	ده تا از موثرترین مهارت‌های مدیریتی

۷۷	 پنج تفاوت مدیر و رهبر
۷۸	 تفاوت مدیریت و رهبری در چیست؟
۷۹	 مفاهیم مدیریت و رهبری چه هستند؟
۸۰	 تاریخچه تفاوت مدیریت و رهبری
۸۱	 تفاوت مدیر با رهبر در هدف‌گذاری
۸۱	 تفاوت مدیریت و رهبری در نوع نگرش به تغییرات
۸۲	 رهبران منحصر به فرد هستند، اما مدیران معمولاً رفتارها را تقلید می‌کنند
۸۲	 تفاوت مدیریت و رهبری در ریسک‌پذیری
۸۳	 تفاوت مدیریت و رهبری در دوراندیشی
۸۳	 تفاوت مدیریت و رهبری در رشد و پیشرفت در توانایی‌ها
۸۴	 رهبر باشیم یا مدیر؟ تفاوت در چیست؟
۸۴	 آشنایی با هفت تفاوت مدیریت و رهبری
۸۵	 تعریف مدیریت
۸۵	 تعریف رهبری
۸۶	 ۷ تفاوت مدیریت و رهبری
۹۱	 جمع‌بندی
۹۱	 پنج وظیفه اصلی مدیر
۱۰۱	 چه چیزهایی باید کنترل شوند؟
۱۰۴	 شش مورد از رایج‌ترین مدیریت‌ها
۱۰۴	 (۱) مدیریت استبدادی
۱۰۵	 (۲) مدیریت شورایی
۱۰۶	 (۳) مدیریت دموکراتیک
۱۰۷	 (۴) مدیریت لسه فلر یا عدم مداخله‌ای
۱۰۸	 (۵) مدیریت متقاعدکننده
۱۰۹	 (۶) مدیریت تحول‌آفرین
۱۱۰	 پنج سبک مدیریتی که همه مدیران باید بشناسند
۱۱۰	 ۱- عدم مداخله
۱۱۲	 ۲- مدیریت دستوری
۱۱۳	 ۳- مدیریت انگیزشی
۱۱۴	 ۴- مدیریت پیشرو
۱۱۶	 ۵- مدیریت پیونددهنده

مقدمه

مدیریت در زندگی بشر یک پدیده نو ظهور نیست بلکه عمر آن به درازای عمر تاریخ بشری است. انسان در یک پیوست تاریخی از زندگی انفرادی به زندگی قومی و از زندگی کشاورزی به حیات مدرن صنعتی و در نهایت به زندگی پیچیده امروزی به نظریه ها و رویکردهای جدید در مدیریت پا نهاده است. در یک تقسیم بندی کلی روند تکامل و تحول علم مدیریت در تاریخ پر فراز و نشیب حیات بشری اغلب به ۳ دوره عهد قدیم یا دوره باستان که از پیدایش زندگی انسان ها تا قرن ۱۵ میلادی و عصر قرون وسطی که از قرن ۱۵ میلادی تا قرن ۱۹ میلادی و عصر انقلاب صنعتی که تا قرن ۲۰ میلادی ادامه داشته تقسیم می شود. از سوی دیگر بر حسب تغییر شرایط فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی مدیریت را به ۳ دوره پیش صنعتی، صنعتی و فرا صنعتی تقسیم کرده اند که به طور قطع و یقین نمی توان مرز یک دوره را با دوره دیگر مقایسه کرد. در حقیقت به موزات اصلاحات و تقویض اختیارات بیشتر به مدیران، وظایف و مسئولیت های آنان سنگین تر و چالش ها بیشتر شده، در حالی که منابع محدودتر از گذشته است. مدیریت در حال حاضر، بیشتر مهارت ها، دانش و معلومات وسیع، و هویت حرفه ای مدیر را می طلبد. مدیران باید بتوانند جامعه محلی

را به همکاری و همیاری بطلبند، دانشگاه را به صورت مشارکتی رهبری کنند، میانجیگری تنش‌ها بشوند، برانگیزاننده و مشوق رشد حرفه‌ای استادان، و از همه مهم‌تر عامل تغییر در دانشگاه باشند. تغییر موقعیت و انتظارات از مدیر کار برنامه‌ریزان آموزش مدیران را تحت الشعاع قرار داده و آنان را به تجدید نظر در برنامه‌های آموزشی و آماده‌سازی مدیران وامی‌دارد. به همین سبب است که در بسیاری از کشورها شاهد تهیه برنامه‌های جدید و تجدید نظر در برنامه‌های سنتی آموزش مدیران هستیم و گروه‌ها و کمیسیون‌های بی‌شماری به بررسی و ارائه پیشنهادها برای تهیه راهکارهای متناسب با نیازهای نظام آموزشی بویا و اثربخش می‌پردازند.

رشد و توسعه نظام‌های آموزشی یکی از مهمترین وجوه مهم و مشخص عصر ما می‌باشد. مدیران آموزشی افرادی هستند که در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پرورشی نقش بسزایی دارند و رفتار و عمل آنها فرایند آموزش و پرورش را مستقیماً تحت تأثیر قرار می‌دهند. ضرورت آموزش به صورت یک امر طبیعی درآمده است. پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و موسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. بر همین اساس، اکثر سازمانها دوره‌های آموزشی موجود در داخل یا خارج از کشور برای کارکنان خود برگزار می‌کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت است لذا آگاهی از میزان اثربخشی

دوره های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها برای مدیران بسیار با اهمیت است (ریچارد، ۱۳۷۷). منظور از مدیریت در سازمان های آموزشی، تحقق هدف های آموزشی و پیشبرد موثر آموزش و یادگیری است. دانشگاه ها یکی از عناصر کلیدی توسعه انسانی در هر کشوری محسوب می شوند.

آموزش عالی در واقع سرمایه گذاری در منابع انسانی است و نقش غیرقابل انکاری در پیشرفت جوامع و بخصوص سازمانها بر عهده دارند. در این پژوهش سعی شده به اهمیت و ضرورت مدیریت آموزشی در دانشگاه ها پرداخته شود. نتیجه می گیریم که برای افزایش کیفیت یادگیری بروندهای سازمان آموزشی باید از مدیرانی توانمند و آگاه و متخصص در عرصه آموزش و مدیریت آموزشی در دانشگاه ها بهره بجوئیم.

الزامات جدید و ویژگی های آموزش و یادگیری در سازمان های نوین

اعتقاد به نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه سازمان ها و اعتقاد به انسان به عنوان موجودی که تعالی و توسعه او حد و مرزی نمی شناسد، در جهانی مواجه با تحولات پر شتاب، توجه به آموزش و یادگیری را در راستای تحقق الزامات منبث از شتاب تحول از یکسو و ابراز مهم شایسته پروی از سوی دیگر مورد توجه قرار داده است و در سطح جهانی توجهی

خاص به این مقوله مبذول می‌گردد. سازمان‌های موفق و پیشرو و امروز دریافته‌اند که با حرکت در مسیر توسعه انسانی و بهبود مستمر نظام‌های منابع انسانی از جمله نظام آموزش خود، می‌توانند کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری فردی و سازمانی را تحقق بخشند.

بسیاری از صاحب‌نظران امروز در کنار پیشرفت‌های تکنولوژی و افزایش ظرفیت در ابعاد مختلف توسعه سازمانی، توجه به آموزش و توسعه نیروی انسانی را از عوامل مهم و مکمل سرمایه‌های فیزیکی می‌دانند و ترکیب مناسب نیروی کار آموزش‌دیده، مدیریت صحیح و سرمایه‌های فیزیکی کارآمد را از الزامات مهم پیشبرد اهداف سازمانی می‌شناسند. آنان نظریه سرمایه انسانی مبتنی بر نقش آموزش و تربیت نیروها را در افزایش بهره‌وری مورد توجه قرار داده‌اند و تأکید بر ضرورت آموزش و یادگیری به عنوان ابزار پرورش استعدادها و قابلیت‌ها را نکته اصلی این نظریه به حساب می‌آورند.

با این حال سازمان‌های پیشرو امروز از نظر محتوایی، روش‌ها و ابزار مورد استفاده هرگز به شیوه‌های سنتی معهود آموزش و یادگیری بسنده نمی‌کنند و برای پاسخگویی به الزامات منبث از تحولات جدید، استراتژی‌ها، سیاست‌ها و اقدامات آموزشی خود را نیز متحول کرده‌اند.