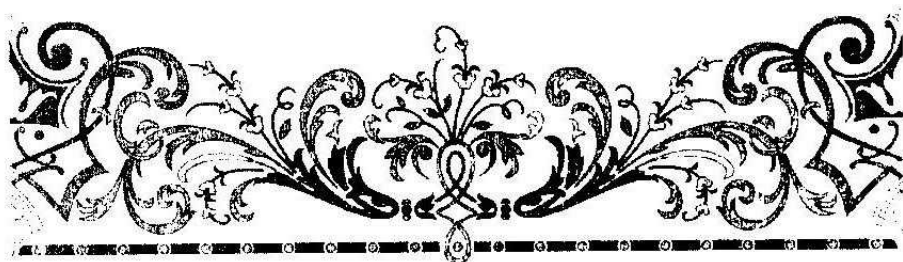


اهمیت و توانایی های مدیریت آموزشی

www.ketab.ir

سیمین محمودی





- سرشناسه : محمودی، سیمین، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور : اهمیت و توانایی‌های مدیریت آموزشی / سیمین محمودی.
مشخصات نشر : مشهد: انتشارات جالیز، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری : ۱۴۲ص.
شابک : 978-622-263014-0
وضعیت فهرست نویسی : فیپا
موضوع : مدرسه‌ها -- مدیریت و سازماندهی
موضوع : School management and organization
موضوع : مدیران مدارس -- ارزشیابی
موضوع : School principals - Rating of
موضوع : مدیران آموزشی -- اثر نوآوری
موضوع : School administrators - Effect of technological innovations on
رده بندی کنگره : ۲۸۵LB
رده بندی دیویی : ۲/۳۷۱
شماره : ۶۱۹۵۰۹۶
کتابشناسی ملی :



اهمیت و توانایی‌های مدیریت آموزشی

سیمین محمودی

ناشر: انتشارات جالیز

چاپ: اول، بهار ۱۳۹۹ / ۱۰۰۰ نسخه

قطع: وزیری / تعداد صفحه: ۱۴۲

قیمت: ۳۰۰,۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۶۳-۰۱۴-۰

طراح جلد: صالح مقدم

صفحه آرائی: سعید محمد مهدی زاده فیض آبادی

حق چاپ محفوظ است

فهرست مطالب

۸	پیشگفتار.....
۱۰	مقدمه.....
۱۱	اهمیت مدیریت آموزشی در مدارس.....
۱۵	تعاریف.....
۱۵	مدیریت آموزشی.....
۱۸	اهداف اساسی و کلی مدیریت آموزشی.....
۱۹	تفاوت‌های مدیریت و رهبری آموزشی.....
۲۰	مدیریت و رهبری آموزشی.....
۲۱	ذاتی یا اکتسابی بودن مدیریت و رهبری.....
۲۲	توانایی‌های مدیریت و رهبری آموزشی.....
۲۵	وظایف اساسی مدیریت آموزشی.....
۲۸	نیاز.....
۲۹	انواع طبقه بندی نیاز از نظر کافمن.....
۳۲	طبقه بندی (برادشاو) از نیازها.....
۳۳	۱- طبقه بندی نیازها از لحاظ تشخیصی.....
۳۳	۲- طبقه بندی نیازها از لحاظ ضرورت و اهمیت.....
۳۴	تنوری های نیاز.....
۳۴	نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو.....
۳۵	ارزیابی نیازها در عصر تحول بل رات وتیکن.....
۳۹	نیاز آموزشی.....
۳۹	تعریف نیاز آموزشی.....
۴۲	طبقه بندی نیازهای آموزشی.....
۴۳	طبقه بندی بویدل.....
۴۸	اولویت بندی نیازهای آموزشی.....
۵۲	تعریف مدیریت آموزشی مدارس.....
۵۳	ضرورت و اهمیت مدیریت آموزشی.....

۵۴	اهداف مدیر آموزشی
۵۶	بررسی و مرور دیدگاه‌های صاحب‌نظران در مورد مهارت‌های مدیران
۶۱	مهارت‌های فنی مدیران
۶۵	وظایف مدیران
۶۸	مهارت‌های انسانی
۷۳	مهارت ادراکی
۷۶	ابعاد ذهنیت فلسفی
۷۷	۱ - جامعیت
۷۸	۲ - تعمق
۸۰	۳ - قابلیت انعطاف
۸۵	آموزش
۸۹	تعریف آموزش کارکنان
۹۱	تفاوت بین آموزش کارکنان سایر سازمان‌ها با آموزش و پرورش
۹۳	انواع آموزش
۹۳	۱ - آموزش قبل از خدمت:
۹۴	۲ - آموزش ضمن خدمت
۹۵	تعریف آموزش ضمن خدمت
۹۷	مروری بر تاریخچه آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش در ایران و جهان
۱۰۰	انواع آموزش‌های ضمن خدمت
۱۰۱	ضرورت آموزش ضمن خدمت کارکنان
۱۰۲	اهداف آموزش ضمن خدمت کارکنان
۱۰۴	اصول و عوامل مؤثر در آموزش‌های ضمن خدمت
۱۱۴	الگوهای آموزش ضمن خدمت کارکنان
۱۲۴	روش‌های پرورش مدیران
۱۲۵	الف: روش‌های پرورش مدیران در ضمن خدمت
۱۲۶	ب - روش‌های پرورش مدیران در خارج از محل خدمت
۱۲۸	کارگاه آموزش مدیریت (روش مناسب در ارتقای کیفیت کار مدیران)
۱۲۹	آموزش ابتدایی (مدرسه)
۱۳۰	قوانین آموزش و پرورش در دوره ابتدایی

سازمان‌ها و نهادهای مختلف هر جامعه‌ای عموماً "بر اساس نیازهای معینی شکل می‌گیرند و توسعه می‌یابند. از این رو اهداف هر موسسه‌ای معمولاً "نشانه نیاز یا نیازهای ویژه‌ای است که برای ادامه حیات اجتماعی ضروری‌اند و تا زمانی که نیازهای مزبور باقی باشند، سازمان‌ها به حیات خود ادامه می‌دهند و از طریق فعالیت‌های خود، در راستای برطرف کردن این نیازها گام برمی‌دارند. بررسی سیر شکل‌گیری و تحول سازمان‌های بشری نشان می‌دهد که در گذشته به علت سادگی جوامع و فناوری محدود، ساختار سازمان‌ها و کارکردهای آن‌ها نیز عموماً "ساده و ابتدایی بوده است. به همین دلیل هر فرد می‌توانست ظرف مدت کوتاهی از طریق کار آموزشی یا آموزش‌های استاد-شاگردی برای مشاغل خاص آماده شود. با این همه به علت تغییر و تحول در ابعاد مختلف زندگی بشری بخصوص از انقلاب صنعتی که چهره ویژه‌ای به مشاغل و حرف‌بخشید آموزش استاد-شاگردی توانایی خود را برای آماده سازی افراد جهت تصدی مشاغل مختلف از دست داد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶، ص ۱). نیازسنجی آموزشی نیز دارای قدمت طولانی است؛ زیرا جوامع بشری برای تربیت و آماده سازی نسل، همواره نظامی را هر چند به صورت سنتی تدارک می‌دیده‌اند و برنامه‌ها و روش‌هایی را بکار می‌بسته‌اند. با شناخت و تغییر و تحولات اجتماعی، نیازها و بالطبع اهداف و برنامه‌های جدیدتری را مورد توجه قرار می‌داده‌اند، با این حال علی‌رغم اینکه نیازهای آموزشی برای قرن‌های متمادی و به‌طور سنتی و ذهنی مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته‌اند، نیازسنجی آموزشی نظامدار و رسمی عملاً "تا اواسط قرن بیستم صورت نمی‌پذیرفت (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴، ص ۴).

در عصر حاضر توجه به نیازهای کارکنان و استفاده از آن در ایجاد علاقه نسبت به آموزش نقش مؤثری دارد. اگر کارکنان دریابند که از طریق آموزش ضمن خدمت می توان نیازهای مادی، نیاز به حرمت و احترام، نیاز به امنیت شغلی و سایر نیازها را ارضاء نمود و واقعی بودن ارتباط را در عمل تجربه کنند، نسبت به آموزش، نظری کاملاً "مثبت پیدا خواهند کرد. به طور کلی برای آنکه کارکنان آموزشی را بپذیرند باید آن‌ها را به آموزش جلب نمود و مزایا و منافع آن را برایشان روشن ساخت، ارتباط و نقش آموزش در رفع نیازهایشان را نشان داد و به آموزش ترغیبشان نمود. (محمدی، ۱۳۸۲، ص ۲۳۹)

بنابراین برای آموزش مدیران و برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت مدیران با نیازسنجی آغاز می شود. نیازسنجی در حقیقت یکی از مراحل مهم و اساسی است زیرا فقط با شناخت دقیق نیازهای آموزشی، محورهای اساسی برنامه آموزش ضمن خدمت مشخص می شود (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶، ص ۹۹).