

تعالی مدیریت در آموزش و پرورش

www.ketab.ir

پژوهشگر:

رسول نامور

انتشارات اطهران

سرشناسه	: نامور، رسول، ۱۳۵۲-
عنوان و نام پدیدآور	: تعالی مدیریت در آموزش و پرورش / پژوهشگر رسول نامور.
مشخصات نشر	: تبریز: ا طهران، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۲ ص.
شابک	: 978-622-97615-8-8: ۷۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: کیفیت فراگیر در آموزش و پرورش -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Total quality management in education -- Iran -- Case studies
موضوع	: آموزش و پرورش -- ایران -- نیروی انسانی -- نمونه پژوهی
موضوع	: Education-- Manpower-- Iran -- Case studies
موضوع	: آموزش و پرورش -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
موضوع	: Education -- Iran -- Management -- Case studies
موضوع	: کیفیت فراگیر-- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
موضوع	: Total quality management-- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: LB۲۹۵۹
رده بندی دیویی	: ۳۷۱/۲۰۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۴۵۶۷۹۸



انتشارات آشینا

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۱۶۱۵-۸-۸



انتشارات ا طهران

نام کتاب	: تعالی مدیریت در آموزش و پرورش
مؤلف	: رسول نامور
ناشر	: انتشارات ا طهران
نوبت چاپ	: اول-تابستان ۱۴۰۰
تعداد صفحه و قطع	: ۱۸۲ صفحه - وزیری
تیراژ	: ۱۰۰۰ نسخه
حروفچینی	: موسسه آشینا
چاپ و صحافی	: لک لری
قیمت	: ۵۵۰۰۰ تومان

مسئولیت کلیه مطالب به عهده مؤلف بوده و حق چاپ برای ناشر محفوظ می باشد. هرگونه کپی برداری پیگرد قانونی دارد

مراکز پخش:

انتشارات آشینا - انتشارات فن آذر - انتشارات ا طهران

تبریز - خیابان امام - بازار بزرگ تربیت - طبقه پائین - پلاک ۷ : ۳۵۵۳۸۶۰۳-۳۵۵۳۶۱۹۶

تبریز - خیابان جمهوری اسلامی - بن بست علیخان - پلاک ۲۰ : ۳۵۵۶۸۳۳۴-۳۵۵۶۳۱۰۳

پیشگفتار

جهان هیچ‌گاه ثابت باقی نمی‌ماند و امروز بیشتر از هر زمان دیگری با سرعت در حال تغییر است. وابستگی‌های بین سازمان‌ها، اجتماعات، کشورها و اقتصادها به شکل پیچیده‌ای در حال تقویت و افزایش است. هر سازمان برای اینکه در چنین محیطی رقابتی بقی بماند، نیاز به نوآوری و بهبود دائمی دارد. اکنون بیشتر از گذشته، سازمان‌ها باید نیازها و انتظارات ذی‌نفع‌های خود را بفهمند، بین‌شان تعادل برقرار کنند و به شکلی مؤثر آن‌ها را مدیریت کنند. مدیریت متعالی سازمانی، چهارچوبی برای فهم و مدیریت این پیچیدگی است.

هرچند انسان در مسیر توسعه تمدن بشری، به درازای تاریخ ایفای نقش کرده است و به‌عنوان اشرف مخلوقات خداوند، از بدو خلقت تا امروز نقشی ممتاز و متمایز بر عهده داشته است، اما در دوران حاضر که گاه با عبارت‌هایی همچون «جامعه اطلاعاتی»، «عصر صنعتی»، «هزاره سوم» و با «فضای سایبری» از آن یاد می‌شود، نقش انسان و یا به عبارت علمی‌تر، نقش منابع انسانی، ممتازتر از همیشه به نظر می‌رسد.

در دوران حاضر اما انسان و یا به عبارت علمی‌تر «منابع انسانی»، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل برای کسب مزیت رقابتی در کسب‌وکارها، سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی به شمار می‌رود. عاملی که هرگز در قیاس با منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع سخت‌افزاری و نرم‌افزاری و امثالهم، ازجمله اهمیت نسبی ممتازی برخوردار نبوده است. درواقع نقش منابع انسانی به‌عنوان «سرمایه» و چه‌بسا حتی فراتر از آن، «دارایی راهبردی» سازمان، در جهان امروز انکارناپذیر است. ازاین‌رو انسان به‌عنوان مفهومی ممتاز و اثرگذار، می‌تواند بزرگ‌ترین سرمایه و نقطه قوت یک کسب‌وکار یا سازمان بوده و یا در نقطه مقابل، چنانچه با درایت مدیریت و هدایت نشود، به بزرگ‌ترین ضعف سازمان بدل شود. همچنین منابع انسانی خوب، ضامن پیشرفت همه‌جانبه یک سازمان هستند.

از آنجائی که در هر کشوری نظام آموزش و پرورش یکی از نظام‌های مهم اجتماعی است و رسالت این نظام، علاوه بر انتقال میراث فرهنگی و تجارب بشری به نسل جدید، ایجاد تغییرات مطلوب در شناخت‌ها، نگرش‌ها و در نهایت رفتار کودکان، نوجوانان و جوانان به‌منظور پرورش نیروهای انسانی متخصص و در کنار آن انسان‌هایی مفید است؛ مدیریت متعالی در این نظام آموزشی بسیار حائز اهمیت خواهد بود.

از دیرباز آموزش و پرورش نقش اساسی در تداوم و بقای جامعه بشری از طریق انتقال آداب و رسوم، اعتقادات و ارزش‌ها، نگرش و رفتارها، دانش‌ها و مهارت‌های جامعه ایفا کرده است. مدارس و مراکز آموزشی به‌عنوان مراکز نقل و شکل‌گیری نوآوری، نوآفرینی، کارآفرینی، تعقل، تدبیر، تفکر خلاق؛ همچنین وظیفه‌ی پاسخگویی به نیازهای متغیر و ملوّن و متحول جوامع و مردم را به عهده دارند و نقش محوری نظام آموزشی در اشاعه فرهنگ و تحول و تدبیر بر هیچ‌کس پوشیده نیست.

اگر قرار است تحولی در عرصه تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزش و پرورش آغاز شود. توسعه پایدار، اقتصاد پویا، قضاوت صحیح، دموکراسی واقعی، امنیت همیشگی و عدالت در سایه تعلیم و تربیت به وجود می‌آید. پس راه نجات هر جامعه و ملل داشتن نظام تعلیم و تربیت توانمند و نیروی ماهر است. مدیریت در آموزش و پرورش با سایر نهادها و دستگاه

تفاوت فوق العاده دارد. در بعضی از ارگان‌ها مدیر به اجرای امور اداری و مصوبات و دستورالعمل‌ها موظف و مشغول است درحالی که مدیریت متعالی آموزش و پرورش ایجاد زمینه و فراهم ساختن امکانات به منظور به کارگیری استعداد های افراد تحت تعلیم، تحکیم بخشیدن به روابط انسانی و اتخاذ روش و تعیین خط مشی اصولی در کلیه امور برای بارور ساختن هدف های تربیتی را دنبال می کند. مشخصاً وظیفه یک مدیر متعالی اتخاذ روش خاصی منطبق بر محیط تربیتی است که پرداختن به امور روزمره اداری یکی از وظایف محسوب می شود. اجرای صحیح مقررات و دستورالعمل ها بستگی به رهبری فرد (مدیر) دارد؛ پس برای نجات طوری دیگر غیر از این چیزی که در حال حاضر در بعضی از مدارس ما و ادارات آموزش و پرورش وجود دارد باید عمل کرد و یا طوری دیگر باید اندیشید. به کار گماردن افرادی که کمترین سابقه مدیریت را ندارند، طبقه بندی کردن مدارس به محل و خیابان، عدم تقسیم بندی صحیح معلمان در مدارس، عدم توجه به زندگی و معیشت فرهنگیان از جمله ضعف های نظام فعلی آموزش و پرورش محسوب می شود. آیا نظام آموزشی کنونی توسعه، دموکراسی، رشد قضاوت صحیح و عدالت را همراه خواهد داشت؟ تا زمانی که ما بر اساس سلیقه شخصی در نظام تعلیم و تربیت گام برمی داریم انتظار رسیدن به هیچ یک از شاخصه های عنوان شده را نباید داشت. لازم است متولیان این امر قدری بیندیشند و واقع بینانه بنگرند بحث مدیریت در آموزش و پرورش بایستی تعالی باید تا هم به محصل مطلوب صنعتی کشور، یعنی پرورش نیروی انسانی ماهر بیانجامد، هم در بالاترین سطح آن یعنی تحقق حیات طیبه برای تک تک انسان های جامعه اسلامی تلاش شود. امروزه جهش آموزش و پرورش، ایجاد سیاست های جدید تربیتی، نوسازی تعینات و دگرگونی نظام های آموزشی، توجه به تعالی مدیریت آموزش و پرورش را بیش از پیش دامن زده و بهسازی مدیریت آموزشی را شدت می بخشد. همه جوامع متمدنی پی برده اند که یک نظام آموزشی نمی تواند به خواسته های ترقی خواهانه و اصولی خود جامعه عمل ببوشاند مگر اینکه مدیریت به مسئولان آموزش دیده و با تجربه سپرده شود؛ چراکه تمام اهداف و عوامل این سازمان ها انسانی است. اگر سازمان های دیگر جامعه در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست نیابند، نتیجه آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سروکار دارند؛ اما اگر سازمان آموزش و پرورش و مدیران آن از ماهیت کار غافل باشند، حاصل کارشان در ابعاد اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی متوجه جامعه خواهد شد و در رشد و توسعه جامعه و با افت و انحطاط آن سهم مؤثری خواهد داشت؛ بنابراین مسئولیت یک مدیر بسیار سنگین است.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل یکم - کلیات تحقیق.....	۱
۱-۱- مقدمه.....	۲
۲-۱- بیان مساله.....	۳
۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق.....	۶
۴-۱- اهداف تحقیق.....	۸
۴-۱-۱- هدف کلی.....	۸
۴-۱-۲- اهداف جزئی.....	۸
۵- فرضیه یا سوالات تحقیق.....	۹
۶-۱- تعاریف متغیرها.....	۱۰
فصل دوم- ادبیات و پیشینه پژوهش.....	۱۵
محتوای فصل.....	۱۶
۱-۲- مفهوم کیفیت.....	۱۶
۲-۲- تاریخچه مدل های کیفیت.....	۱۷
۳-۲- مفهوم ارزیابی.....	۲۰
۴-۲- ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۲۰

- ۲-۵- دیدگاههای سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد..... ۲۱
- ۲-۶- اهداف ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۲
- ۲-۷- سطوح ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۳
- ۲-۸- ابعاد ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۴
- ۲-۹- معرفی الگوهای ارزیابی مدیریت عملکرد..... ۲۵
- ۲-۱۰- تاریخچه بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت و مدل سرآمدی سازمان (EFQM)..... ۲۸
- ۲-۱۱- اجزای مدل سرآمدی EFQM..... ۲۹
- ۲-۱۲- مفاهیم بنیادین سرآمدی در مدل EFQM..... ۳۰
- ۲-۱۲-۱- نتیجه گرایی..... ۳۱
- ۲-۱۲-۲- مشتری مداری..... ۳۱
- ۲-۱۲-۳- رهبری و ثبات در مقاصد..... ۳۲
- ۲-۱۲-۴- مدیریت مبتنی بر فرایندها و واقعیت ها..... ۳۲
- ۲-۱۲-۵- توسعه و مشارکت کارکنان..... ۳۳
- ۲-۱۲-۶- یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر..... ۳۴
- ۲-۱۲-۷- توسعه همکاری های تجاری..... ۳۴
- ۲-۱۲-۸- مسئولیت اجتماعی سازمان..... ۳۵
- ۲-۱۳- معیارهای مدل EFQM و نحوه امتیازدهی به آنها..... ۳۶
- ۲-۱۴- منطق خود ارزیابی رادار (RADAR) و قرآیند کلی ارزیابی در مدل EFQM..... ۶۲

۱۵-۲	سطوح سرآمدی در مدل EFQM و فرآیند دریافت جایزه	۶۳
۱۶-۲	روش های خود ارزیابی	۶۴
۱۷-۲	مراحل خود ارزیابی	۶۵
۱۸-۲	روش های خودارزیابی سازمانی براساس مدل EFQM	۶۶
۱-۱۸-۲	رویکرد استفاده از پرسشنامه	۶۶
۲-۱۸-۲	رویکرد استفاده از ماتریس	۶۹
۳-۱۸-۲	رویکرد استفاده از روش کارگاه	۷۲
۴-۱۸-۲	رویکرد استفاده از روش پرفرما	۷۶
۵-۱۸-۲	رویکرد استفاده از روش شبیه سازی جایزه	۷۸
۱۹-۲	انتخاب رویکرد مناسب	۸۱
۲۰-۲	مدل جایزه ملی کیفیت ایران (EFQM ایرانی)	۸۲
۲۱-۲	معیارهای مدل جایزه ملی کیفیت ایران	۸۳
۲۳-۲	منابع	۸۹
۲۴-۲	نتایج مشتریان	۹۳
۱-۲۴-۲	شاخص های برداشتی	۹۴
۲-۲۴-۲	شاخص های عملکردی	۹۶
۲۵-۲	نتایج محیط زیست و جامعه	۹۷
۱-۲۵-۲	شاخص های برداشتی	۹۷

۹۹	۲-۲۵-۲- شاخص های عملکردی.....
۱۰۰	۲-۲۶- نتایج عملکردی.....
۱۰۰	۲-۲۷- نتایج مالی.....
۱۰۱	۲-۲۸- نتایج غیر مالی.....
۱۰۱	۲-۲۹- شاخص های برداشتی نتایج کارکنان.....
۱۰۳	۲-۳۰- شاخص های عملکردی مرتبط با نتایج کارکنان.....
۱۰۴	۲-۳۱- جایزه ملی کیفیت ایران.....
۱۰۵	۲-۳۲- مرجع تصمیم گیری.....
۱۰۷	۲-۳۳- ارکان جایزه ملی کیفیت ایران و وظایف آنها.....
۱۱۵	۲-۳۴- نمودار جریانی فعالیت های فرایندی و انتخاب جایزه ملی کیفیت ایران.....
۱۱۶	۲-۳۵- پیشینه تحقیقات انجام یافته در مورد موضوع.....
۱۲۲	۲-۳۶- مدل مفهومی تحقیق.....
۱۲۳	فصل ۳- روش شناسی تحقیق.....
۱۲۴	۳-۱- مقدمه.....
۱۲۴	۳-۲- روش تحقیق.....
۱۲۴	۳-۳- جامعه آماری.....
۱۲۴	۳-۴- نمونه آماری تحقیق.....
۱۲۵	۳-۵- ابزارهای اندازه گیری تحقیق.....