



مدیریت آموزشی

مؤلف:

علی خلیلی

www.ketab.ir



نام کتاب: مدیریت آموزشی

مؤلف: علی خلیلی

ناشر: یاکاموز

آماده سازی و امور فنی: تحریریه آرکا کلک آذر (آکا)

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

چاپ و صحافی: یاکاموز

کد کتاب: ۷

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۹۴۷-۶-۷

ISBN: 978-622-98947-6-7

حق چاپ محفوظ است.

نشر یاکاموز: تبریز، ۱۷ شهریور قدیم، ساختمان خوارزمی، ط اول، پ ۲/۷۷

☎ ۰۴۱-۳۵۵۳۸۲۲۹

✉ @arkakelk

● @ykpub

🌐 www.ykpub.com

مؤسسه آرکا کلک آذر (آکا): تبریز، ۱۷ شهریور قدیم، ساختمان خوارزمی، ط اول، پ ۲/۷۷

☎ ۰۴۱-۳۵۵۳۸۲۲۹

✉ @arkakelk

● @arkakelk

🌐 www.arkakelk.com



قیمت: ۸۲۰۰۰۰ ریال

فهرست محتوا

۱۵.....	مقدمه
۱۹.....	فصل اول: مبانی مدیریت آموزشی
۱۹.....	تعریف مدیریت
۲۰.....	کتاب مدیریت کردن هنری مبتنی بر تفکر
۲۲.....	تعریف مدیریت چیست؟
۲۲.....	وظایف مدیر: همه چیز در کنترل کردن خلاصه نمی شود
۲۷.....	مدیران چه می کنند؟ نگاهی به رفتار و برنامه مدیران
۲۷.....	رفتار و برنامه مدیران - انتظارات و واقعیت ها
۳۱.....	تعریف مدیریت آموزشی
۳۶.....	ماهیت مدیریت آموزشی
۳۷.....	تاریخچه و سیر پیدایش مدیریت آموزشی
۳۷.....	مشهورترین اندیشمندان رشته مدیریت آموزشی
۴۱.....	بانفوذترین نظریه پرداز علم مدیریت آموزشی
۴۲.....	مدیریت آموزشی در ایران
۴۳.....	فصل دوم: ضرورت و اهمیت مدیریت آموزشی
۴۳.....	مقدمه
۴۴.....	ضرورت مدیریت
۴۵.....	قرآن و ضرورت مدیریت

۴۶	ضرورت مدیریت در آموزش و پرورش
۴۸	مهارت‌ها سه‌گانه مدیریت
۴۹	مهارت فنی
۵۰	مهارت انسانی
۵۰	مهارت ادراکی
۵۱	ارزش نسبی هر مهارت
۵۳	کارکردهای مدیریت
۵۵	فصل سوم: نظریه و اجزای آن در مدیریت
۵۵	مفهوم نظریه
۵۶	پشتیبانی و سازگاری نظریه‌ها
۵۷	نظریه انتقادی
۵۸	نقش نظریه در پژوهش
۵۹	فرآیندهای نظریه‌پردازی و نظریه‌آزمایی
۶۱	ویژگی‌های نظریه
۶۱	عرصه‌های مختلف نظریه
۶۴	نظریه در فلسفه
۶۴	نظریه در مسائل روزمره
۶۵	رابطه نظریه و عمل
۶۹	فصل چهارم: نظریه‌های سازمان
۶۹	نظریه‌های سازمانی
۷۱	نظریه مدیریت علمی
۷۳	شیوه‌های ارائه‌شده تی‌لور
۷۵	چگونگی شکل‌گیری نظریه
۷۷	زندگی‌نامه فردریک وینسلو تی‌لور
۸۰	فلسفه مدیریت علمی
۸۰	تی‌لور و اصول مدیریت
۸۳	اثرات مکتب مدیریت علمی
۸۴	نارسایی‌های مکتب مدیریت علمی
۸۵	رابطه با سایر تئوری‌های کلاسیک
۸۶	کاربرد مکتب مدیریت علمی در مدیریت آموزشی

۸۸		نوشته‌های تیلور
۸۹		کاربرد نظریه تیلور در فناوری آموزش
۸۹		نتایج کاربرد مدیریت علمی در آموزش
۹۰		نقاط قوت تئوری علمی
۹۰		نقاط ضعف تئوری علمی
۹۰		نتیجه
۹۱		نظریه مدیریت اداری
۹۲		اصول نظریه مدیریت اداری
۹۳		اصول چهارده‌گانه فایول
۹۳		تقسیم‌کار
۹۴		اختیار و پاسخگویی
۹۴		نظم و انضباط
۹۵		وحدت فرماندهی
۹۵		وحدت رویه
۹۵		تبعیت
۹۵		جبران خدمات
۹۶		درجه تمرکز در تصمیم‌گیری
۹۶		زنجیره فرمان
۹۶		ترتیب
۹۶		انصاف
۹۷		ثبات کارکنان
۹۷		ابتکار
۹۸		روحیه کار گروهی
۹۹		نظریه بوروکراسی یا دیوان‌سالاری
۹۹		تئوری بوروکراسی (دیوان‌سالاری)
۱۰۰		بوروکراسی به معنای جامعه نوین
۱۰۱		مفهوم بوروکراسی از نظر وبر
۱۰۱		ویژگی‌های کلی بوروکراسی عبارت است
۱۰۲		مشخصات بوروکراسی
۱۰۳		ویژگی‌های مثبت بوروکراسی
۱۰۳		بوروکراسی از جهت منفی

۱۰۴.....	بوروکراسی از دید بی طرفانه
۱۰۵.....	نظرات چند تن از پیشروان علم مدیریت درباره بوروکراسی
۱۰۵.....	بوروکراسی پایگاه مشروع قدرت
۱۰۶.....	برخی از ویژگی‌های سازمانی
۱۰۷.....	انتقاد از بوروکراسی
۱۰۹.....	بوروکراسی ایدئال وبر
۱۱۱.....	فصل پنجم: نظریه‌های انسانی
۱۱۱.....	نظریه‌های انسانی
۱۱۱.....	نهضت روابط انسانی
۱۱۳.....	روند پیشرفت نظریه‌های رفتاری
۱۱۳.....	ملاحظات فلسفی عمده
۱۱۴.....	مقایسه مکاتب نوکلاسیک و کلاسیک
۱۱۴.....	مطالعات هائورن
۱۱۷.....	جایگاه مکتب روابط انسانی
۱۱۸.....	روابط انسانی
۱۱۹.....	تعریف روابط انسانی
۱۱۹.....	اهمیت روابط انسانی
۱۱۹.....	عمده‌ترین شاخه‌های روابط انسانی
۱۲۱.....	مفروضات مکتب نوکلاسیک
۱۲۳.....	ویژگی‌های سازمان‌های غیررسمی
۱۲۳.....	محدودیت‌های مکتب روابط انسانی
۱۲۴.....	خدمات مکتب روابط انسانی
۱۲۴.....	جمع‌بندی نهضت روابط انسانی
۱۲۵.....	پویایی گروهی
۱۲۵.....	گروه چیست؟
۱۲۵.....	تاریخچه رشته پویایی گروه
۱۲۷.....	شبکه‌های ارتباطی
۱۲۸.....	عملکرد گروه
۱۲۹.....	اصول تغییر رفتار عضو
۱۳۰.....	توصیه‌های کاربردی در تشکیل و انسجام گروه‌ها
۱۳۲.....	نظریاتی ادغامی

فصل ششم: انگیزش ۱۳۵

ماهیت انگیزش ۱۳۵

فرآیندهای انگیزش ۱۳۶

انواع انگیزش ۱۳۸

تئوری‌های انگیزش ۱۳۸

داگلاس مک گرگور و نظریه X و Y ۱۵۰

تئوری Y چه می‌گوید؟ ۱۵۲

آیا پشتوانه علمی برای نظریه X و Y وجود دارد؟ ۱۵۴

تئوری بلوغ و عدم بلوغ ۱۵۵

ویژگی‌های انسان‌های بالغ ۱۵۵

ویژگی‌های انسان‌های نابالغ ۱۵۶

سیستم‌های مدیریت ۱۶۴

انواع سیستم ۱۶۴

خرده سیستم و فرا سیستم ۱۶۶

آنتروپی ۱۶۶

سازمان مدرسه یک سیستم اجتماعی ۱۶۷

۴ نوع سیستم مدیریت سازمانی ۱۶۸

فصل هفتم: رهبری ۱۷۱

مقدمه ۱۷۱

مفهوم رهبری ۱۷۲

تعریف رهبری ۱۷۳

سبک‌های رهبری ۱۷۵

انواع سبک‌های رهبری ۱۷۵

سبک رهبری دموکراتیک ۱۷۵

رهبری آمرانه ۱۷۶

سبک رهبری عدم‌مداخله ۱۷۶

رهبری استراتژیک ۱۷۷

رهبری تحول‌آفرین ۱۷۷

رهبری مشارکتی ۱۷۸

رهبری به سبک مربی ۱۷۸

۱۷۹.....	رهبری بوروکراتیک
۱۷۹.....	ارزیابی انواع سبک‌های رهبری
۱۸۲.....	مطالعات رهبری
۱۸۳.....	مطالعات هاثورن
۱۸۵.....	تنوری ناشی از تحقیقات هاثورن
۱۸۷.....	مطالعات دانشگاه اوهایو
۱۸۷.....	مطالعات دانشگاه میشیگان
۱۸۸.....	شبکه مدیریتی به لیک و موتون
۱۸۹.....	مدیریت رهبری (مدیریت بی تفاوت)
۱۸۹.....	مدیریت رهبری (مدیریت استبدادی)
۱۸۹.....	مدیریت رهبری (مدیریت میانه‌روی)
۱۸۹.....	مدیریت رهبری (مدیریت باشگاهی)
۱۸۹.....	مدیریت رهبری (مدیریت تیمی)
۱۹۰.....	چه چیزی رهبری را اثربخش می‌کند؟
۱۹۱.....	ویژگی‌های یک رهبر اثربخش
۱۹۲.....	اثربخشی عملکرد رهبران
۱۹۲.....	مهارت انسانی
۱۹۴.....	تنوری‌های رهبری
۱۹۵.....	شیوه‌های رهبری
۱۹۷.....	سطح توسعه در تعریف رهبری
۱۹۹.....	تنوری اقتضایی
۱۹۹.....	شیوه رهبری
۲۰۰.....	عوامل موقعیتی در تعریف رهبری
۲۰۰.....	روابط رهبر- عضو در تعریف رهبری
۲۰۰.....	ساختار وظیفه در تعریف رهبری
۲۰۰.....	موقعیت قدرت در تعریف رهبری
۲۰۱.....	تنوری مسیر - هدف
۲۰۳.....	همچنین زمانی انگیزه ایجاد می‌شود که رهبری
۲۰۴.....	تعریف رهبری با استفاده از رفتارهای رهبر
۲۰۴.....	رهبری هدایتی در تعریف رهبری
۲۰۴.....	رهبری حمایتی در تعریف رهبری

۲۰۴	رهبری موفقیت طلب در تعریف رهبری
۲۰۴	رهبری مشارکتی در تعریف رهبری
۲۰۵	خصوصیات زیردستان
۲۰۶	خصوصیات کار
۲۰۷	تئوری مبادله رهبر - عضو در تعریف رهبری
۲۰۸	مطالعات اولیه
۲۰۸	مطالعات بعدی
۲۰۹	تئوری رهبری تبدیلی یا تحولی
۲۱۰	رهبری تبدیلی و جاذبه
۲۱۲	تئوری رهبری تیمی
۲۱۳	وظایف ضروری رهبری تیمی
۲۱۴	تئوری پویایی روان
۲۱۵	اصل خانوادگی
۲۱۵	بلوغ یا فردیت
۲۱۶	وابستگی و عدم وابستگی
۲۱۶	نقش سرکوب و سایه خود در تعریف رهبری
۲۱۸	تجزیه و تحلیل مراوده‌ای در تعریف رهبری
۲۱۸	نگرش عمومی در تعریف رهبری
۲۱۹	نظریه‌های عمومی در تعریف رهبری
۲۱۹	تفاوت‌های مدیریت و رهبری آموزشی
۲۲۳	ذاتی یا اکتسابی بودن مدیریت و رهبری
۲۲۵	توانایی‌های مدیریت و رهبری آموزشی
۲۳۶	الف - مهارت‌های مدیریتی
۲۳۶	ب- معیارهای بین فردی
۲۳۷	ج- ارتباط
۲۳۷	د- سایر جنبه‌های مهارتی
۲۴۱	فصل هشتم: ارتباط
۲۴۱	مقدمه
۲۴۲	تعریف ارتباط
۲۴۲	اهمیت ارتباط
۲۴۳	الگوهای ارتباط

۲۴۳	عناصر فرایند ارتباط
۲۴۶	جنبه‌های ارتباط
۲۴۷	ارتباطات انسانی
۲۴۷	سطوح ارتباطات انسانی
۲۴۸	هدف‌های ارتباط
۲۴۸	روش‌های ارتباط
۲۵۰	رسانه‌های ارتباطی
۲۵۰	ارتباطات سازمانی
۲۵۲	شش الگوی ارتباطات رسمی در سازمان‌ها
۲۵۳	کاربرد الگوهای ارتباطی سازمانی
۲۵۴	الگوی ارتباطات غیررسمی
۲۵۵	نقش ادراک در ارتباطات
۲۵۶	ارتباط بین فرهنگ‌ها
۲۵۷	راه‌هایی برای کاهش برداشت سوء برداشت
۲۵۸	قوانین راهبردی در ارتباطات سازمانی
۲۵۹	بعضی مشکلات در ارتباطات سازمانی
۲۶۰	راه کارهایی برای حمایت از ارتباطات سازمانی
۲۶۱	بهبود در ارتباط سازمان‌ها
۲۶۴	موانع ارتباطات
۲۶۷	فصل نهم: تصمیم‌گیری
۲۶۷	مقدمه
۲۶۸	اهمیت تصمیم‌گیری
۲۶۹	تعاریف تصمیم‌گیری
۲۷۰	فرآیند تصمیم‌گیری
۲۷۲	مفاهیم تصمیم‌گیری
۲۷۳	ویژگی‌های یک تصمیم خوب
۲۷۴	عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران
۲۷۴	تصمیم‌های عادی پیش‌پاافتاده
۲۷۵	تصمیم‌های غیرعادی
۲۷۶	شرایط تصمیم‌گیری مدیران
۲۷۷	انواع تصمیم‌ها

۲۸۴	استفاده از مدل در تصمیم‌گیری و انواع مدل‌ها
۲۸۷	سبک‌های تصمیم‌گیری
۲۸۹	کیفیت و پذیرش تصمیم
۲۹۱	فصل دهم: مدیریت تغییر سازمانی
۲۹۱	مقدمه
۲۹۱	واژه‌شناسی تغییر و تحول سازمانی
۲۹۲	ماهیت تغییر سازمانی
۲۹۴	انواع تغییرات سازمانی
۲۹۵	نیروهای ایجادکننده نیاز به تغییر
۲۹۵	عوامل خارجی
۲۹۵	عوامل داخلی
۲۹۶	دلایل مقاومت کارکنان در برابر تغییر
۲۹۷	استراتژی‌های غلبه بر مقاومت در برابر تغییر
۲۹۷	فرآیند تغییر
۲۹۷	خروج از انجماد
۲۹۸	تغییر (تمرین رفتارهای جدید)
۲۹۸	تثبیت رفتارهای جدید
۲۹۹	مدل سیستمی تغییر
۲۹۹	نظریه‌های تغییر سازمانی
۳۰۶	نقش مدیران در فرآیند تغییر
۳۱۲	دیدگاه مدرن تغییر سازمانی
۳۱۲	الگوی مکعب یخی تغییر
۳۱۳	الگوی سه سطحی تغییر
۳۱۴	دیدگاه نمادین - تفسیری تغییر سازمانی
۳۱۴	الگوی تغییر گالیاردی
۳۱۴	تغییر ظاهری
۳۱۵	تغییر انقلابی
۳۱۵	تدریجی گرایی فرهنگی
۳۱۵	الگوی پویایی‌های فرهنگی
۳۱۵	دیدگاه پست‌مدرن تغییر سازمانی
۳۱۷	تغییر سازمانی از دیدگاه نظریه آشوب

۳۱۸.....	پارادایم نیوتنی
۳۲۰.....	پارادایم آشوب
۳۲۳.....	مدیریت در آشوب و پیچیدگی
۳۲۴.....	پنج ایده کلیدی برای مدیریت تغییر
۳۲۷.....	فهرست منابع

www.ketab.ir

مقدمه

همه ما می‌دانیم که گذشته هر ملت چه پرافتخار چه نامطلوب دیگر سپری شده است و هیچ نیروی بشری قادر به آفرینش دوباره آن نیست. از این رو، مقطع زمانی حال برای نسل اکنون و آینده برای فرزندان ما اهمیت می‌یابد. تمامی جوامع دنیای امروزی متشکل از سازمان‌هایی هستند که برای مردم آن جامعه به تولید کالا یا خدمات می‌پردازند و از این راه منتفع می‌گردند. با توجه به جمعیت بسیار زیاد جوامع، بدون وجود مدیریت کارآمد و اثربخش در هر سازمان و رده‌های مختلف سازمانی، آن‌ها قادر به برآورده کردن نیازهای جامعه نیستند. لذا، برای نیل به اهداف عالی و رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، صنعتی و سیاسی خود و نسل آینده به مجموعه‌ای از مدیریت جهت برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل نیازمندیم. مطالعه علم مدیریت از دو لحاظ برای تمامی افراد جامعه حائز اهمیت است:

مکان‌های کاری به قدرت افراد حاضر در موقعیت‌های مدیریتی بستگی دارد. به جز هدایت کارکنان، مدیران باید با متخصصان ارشد بیشتری در شرکت خود تعامل داشته باشند تا اطمینان حاصل کنند که تیم اهداف را برآورده می‌کند و رسالت شرکت را پیش می‌برد. اگرچه وظایف مدیریت بسته به صنعت و محل کار آن‌ها متغیر است اما اکثر آن‌ها از وظایف ابتدایی مشابهی تبعیت می‌کنند.

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آن‌ها یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است و به این ترتیب و با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان‌ها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت است. یکی از پیامدهای مهم درهم‌ریخته شدن نظام ارزشی غرب حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیت‌های اقتصادی و تولید است. معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد می‌کند که برای فرد یا افرادی بیشترین خوشی و آسایش را به وجود آورد به بیان دیگر ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه انجام آن عمل.

مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه‌ای است. مدیریت آموزشی، در بین سایر انواع مدیریت‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق، جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت‌های کافی باشند، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود.

مدیریت آموزشی با پیدایش و تحول نظام‌های نوین آموزش و پرورش پدید آمد، آموزش و پرورش سنتی به دلیل سادگی و محدودیت، نیاز چندان به مدیریت نداشت.

در قرن حاضر، با توسعه آموزش عمومی، تأسیس مدارس و مؤسسات آموزشی بزرگ و متعدد، گوناگون شدن برنامه‌های آموزشی، پیچیده‌تر شدن امر آموزش و پرورش و تخصصی شدن آن، اهمیت و ضرورت سازمان‌ها و مدیریت فعالیت‌های آموزشی به تدریج آشکار گردید.

مدیریت در آموزش و پرورش، مثل سایر انواع مدیریت، در ابتدا وظیفه نسبتاً ساده‌ای تلقی می‌شد که شاید تنها شرط لازم برای ایفای آن داشتن تجربه کار بود. از این رو، اداره امور آموزشی و مدیریت مدارس، معمولاً به افرادی که حداقل چند سال سابقه معلمی داشتند و از صلاحیت اخلاقی برخوردار بودند، سپرده می‌شد. به علاوه، منظور از مدیریت آموزشی، تفتیش و بازرسی و ایجاد هماهنگی از طریق اعمال مقررات، نظارت و کنترل بود. مدیریت آموزشی، امروزه به مفهوم رهبری و راهنمایی و اصلاح و تغییر موردنظر است. از این رو، نیل به اهداف عالی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای، مستلزم تجدید سازمان و نوآندیشی در مدیریت نظام آموزشی است.

در جامعه ما به امر مدیریت سازمان‌های آموزشی، از نظر تربیت و ایجاد آمادگی‌های لازم در مسئولان، توجه زیادی نشده است. این کم‌توجهی نسبت به این امر خطیر، مشکلات مدیران رسمی تازه‌کار را موجب شده است. از طرفی چون لازم است هم عرض سایر امور اجتماعی، آموزش و پرورش نیز متحول گردد، لذا باید امور و مواردی که مسئولان و دست‌اندرکاران مؤسسات تربیتی با آن‌ها سروکار دارند، دقیقاً بررسی شود تا موجبات موفقیت آنان و تسهیل پیشرفت امر خطیر تعلیم و تربیت فراهم گردد.

آموزش و پرورش که دارای هدف‌های معنوی و اقتصادی است و سعی دارد که فرد را در تحقق آن هدف‌ها به فعالیت نهادهای وادارد، امروزه در بیشتر جوامع از اهمیت خاصی برخوردار است. اهمیت عمده نهاد آموزش و پرورش در نقش اجتماعی آن است که با توجه به سازندگی فرد برای خود، در آماده نمودن او جهت زندگی در میان انسان‌ها همت می‌گمارد. این نقش با دادن یک سری از دانستنی‌های ناشی شده از فرهنگ جمعی به فرد، برآورد می‌شود. بدین نحو، تعلیم و تربیت ضمن دادن آمادگی به شخص، جهت رفع نیازهای مادی و معنوی خود، در کمک به مرتفع ساختن حوایج جمعی نیز او را آماده می‌سازد.

اجتماعی شدن فرد، در دوران زندگی به وسیله نهادها و مؤسسات مختلف که در تربیت کردن فرد دخالت دارند صورت می‌گیرد. بدین طریق که فرد در دوران کودکی، اول محیط خانواده خود را می‌شناسد، سپس محیط خویشاوندی در او تأثیر می‌گذارد، کم‌کم محیط خانوادگی و خویشاوندی، جای خود را به آموزش و پرورش در مهدکودک و کودکستان می‌دهد. عمل تربیت در این محیط‌ها، کاملاً آگاهانه و به‌طور عمدی جلوه‌گر می‌شود. این محیط‌ها متفاوت از کانون خانوادگی هستند.

تعلیمات ابتدائی پس از آموزش قبل از دبستان با چهره‌ای نمایان‌تر و سرعتی بیشتر، کودک را برای انطباق با زندگی آماده می‌سازد. این دوره که با ویژگی خاص خود، هیچ‌گونه تربیت شغلی را در بر ندارد، در

اجتماعی کردن کودک حائز اهمیت خاصی است. تعلیمات پس از ابتدائی، شناخت و پرورش استعدادهای فرد را به عهده می‌گیرد و او را برای خود و جامعه کارآمد تربیت می‌نماید.

توجه به وظیفه خطیر آموزشگاه، نقش مسئولان و مدیران سازمان‌های آموزش و پرورش را جلوه‌گر ساخته و اجازه اظهارنظر می‌دهد که وظیفه مدیران در سطوح مختلف مؤسسات تربیتی در برنامه‌ریزی‌ها خلاصه نمی‌گردد، بلکه نظارت بر صحت اجرا، ارزشیابی، تعدیل و اصلاح آن‌ها، ایجاد محیط مساعد جهت تربیت و تدارک وسایل لازم در رابطه با هدف و غیره، از اهم وظایف آنان به شمار می‌آید. از این‌رو ارتباط مدیران مستقیم مؤسسات تربیتی با مدیران و مسئولان مختلف سازمان کلی تعلیم و تربیت نمی‌تواند از بحث مدیریت آموزش و پرورش به دور باشد. منظور از مدیران آموزشی، کلیه مسئولان و مجریانی هستند که دست‌اندرکار و ناظر بر صحت اجرای برنامه‌های تربیتی اجتماع می‌باشند.

امید است که این کتاب به‌نوبه خود بتواند، در شناخت بیشتر و بهتر مدیریت سازمان‌های آموزش و پرورش جامعه، قدمی مثبت باشد.