

مدیریت آموزشی و هدایت
استعدادهای دانش آموزان در
مدارس

مؤلف:

فاطمه مرادی وهرانی



سرشناسه	مرادی وهرانی، فاطمه، ۱۳۷۶-
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت آموزشی و هدایت استعدادهاى دانش آموزان در مدارس / مولف فاطمه مرادی وهرانی.
مشخصات نشر	فیض آباد: انتشارات جالیز، ۱۳۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۳۲ ص.
شابک	۵۵۰۰۰۰ ریال ۵-۷۹۶-۲۶۳-۹۷۸-۶۲۲-۰۹۱۵۸۳۱۹۵۳۵
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۳۱- ۱۳۲: همچنین به صورت ربرنویس.
موضوع	استعداد در کودکان
موضوع	Ability in children
موضوع	استعداد در کودکان -- پرورش
موضوع	Ability in children-- Development
موضوع	استعداد -- آزمونها
موضوع	Ability -- Testing
موضوع	شناگردان -- هوش آزمایی
موضوع	Students -- Intelligence testing
رده بندی کنگره	BF۷۲۳
رده بندی دیویی	۵۵/۴۱۳
شماره کتابشناسی ملی	۸۲۸۸۱۳۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیا



مدیریت آموزشی و هدایت استعدادهاى دانش آموزان در مدارس

فاطمه مرادی وهرانی

ناشر: انتشارات جالیز

چاپ: اول، پاییز ۱۴۰۰ / ۱۰۰۰ نسخه

قطع: وزیری / تعداد صفحه: ۱۳۲

قیمت: ۵۵۰،۰۰۰ ریال

شابک: ۵-۷۹۶-۲۶۳-۹۷۸-۶۲۲-۰۹۱۵۸۳۱۹۵۳۵

طراح جلد: صالح مقدم

صفحه آرائی: سعید محمد مهدیزاده فیض آبادی

حق چاپ محفوظ است

آدرس: مشهد بلوار شهید رجوی وروزی درب دانشگاه روانشناسی دانشگاه فردوسی

تلفن تماس: ۰۹۱۵۹۳۰۹۹۶۳-۰۹۱۵۸۳۱۹۵۳۵-۰۵۱۳۸۷۵۳۸۸

فهرست مطالب

۱۰	 مقدمه
۱۱	 پیشنهاد مدیریت آموزشی
۱۴	 تعریف مدیریت آموزشی
۱۶	 وظایف مدیریت آموزشی
۲۲	 استعداد
۲۵	 استعداد چیست؟ راههای تشخیص آن
۲۶	 آزمون تشخیص استعداد (DAT) (DIFFERENTIAL APTITUDE TEST)
۲۹	 نمره گذاری و تفسیر آزمون DAT
	TESTS DES APTITUDES) آزمونهای استعدادهای اولیه ترستون (
۲۹	 (PRIMARIES(P.M.A) DE THURSTONE
۳۱	 (LES TESTS DE DETROIT) آزمونهای دترویت
۳۲	 (LES TESTS CALIFORNIE) آزمونهای کالیفرنیا
۳۲	 روانشناسی استعداد و تفاوت های فردی
۳۴	 تشخیص استعداد
۳۴	 مراحل تحول استعداد
۳۵	 روانشناسی استعداد و تفاوت های فردی
۳۵	 انواع استعدادها

- ۳۶انواع زمان واکنش
- ۳۷خلاقیت و تفاوت‌های فردی
- ۳۷خلاقیت
- ۳۸خلاقیت و تفاوت‌های فردی
- ۴۰تفاوت‌ها و شباهت‌های هوش و استعداد
- ۴۱تعاریف هوش و استعداد
- ۴۳یک اشتباه متداول در مورد هوش و استعداد
- ۴۴اهمیت استعداد
- ۴۵اندازه هر یک از ابعاد هوش و استعداد
- ۴۷آیا استعداد اکتسابی است
- ۴۷انواع استعداد
- ۴۷آشنایی با استعداد شناختی یا ذهنی
- ۴۸آشنایی با استعداد حسی
- ۴۸آشنایی با استعداد حسی حرکتی
- ۴۸روش‌های کشف انواع استعداد انسان‌ها
- ۴۹به علایق خود اهمیت دهید
- ۵۱انواع استعداد و ویژگی آن‌ها

۵۱	 استعداد یابی
۵۲	 استعداد زبانی
۵۲	 استعداد ریاضی
۵۲	 استعداد تخیل
۵۲	 استعداد اجتماعی شدن
۵۳	 استعداد داستان سرایی
۵۳	 استعداد نوآوری
۵۳	 استعداد خنداندن و جوک گفتن
۵۳	 استعداد فروش
۵۴	 عوامل موثر بر هوش
۵۵	 عوامل زیستی موثر بر هوش
۵۶	 تفاوت های جنسی و هوش
۵۷	 پایگاه اجتماعی - اقتصادی
۵۷	 طبیعت و تربیت
۵۹	 روش های پرورش استعداد های کودک
۶۴	 خلاقیت
۶۶	 عناصر خلاقیت

- ۶۷ بیان دیدگاههایی در مورد استعداد و خلاقیت
- ۶۸ نوآوری در آموزش و پرورش چیست؟
- ۷۰ تشخیص استعدادهای دانش آموزان
- ۷۱ موانع ایجاد خلاقیت و شکوفایی استعداد دانش آموزان
- ۷۳ مهارت ایجاد انگیزه و پرورش استعدادهای
- ۷۵ تاثیر بازی در آفرینندگی
- ۷۸ شیوه اجرا و مراحل عملی راهکارهای خلاقیت و شکوفایی استعدادهای :
ارائه نمونه هایی از فعالیتهای مهارتها، و بازیهای مورد نظر جهت پرورش استعدادهای و شکوفایی خلاقیت :
- ۸۰ پرورش خلاقیت در تفهیم و آموزش دروس :
- ۸۴ پرورش خلاقیت در رسم :
- ۸۵ فعالیت خلاقانه جهت کنترل دانش آموزان بیش فعال :
- ۸۷ تجربه عملی رفتار با دانش آموز بیش فعال از زبان معلم :
- ۸۸ پیشنهادهایی جهت برانگیختن قوای خلاق :
- ۹۰ نقش مدرسه و معلمان در بروز شکوفایی و نوآوری استعدادهای دانش آموزان
- ۹۲ مفهوم خلاقیت
- ۹۴ آموزش و پرورش خلاقیت
- ۹۵ ویژگی های افراد خلاق
- ۹۶

۹۸	 معلم و شیوه های پرورش تفکر اخلاق
۹۹	 شیوه های گوناگون تدریس
۹۹	 فعال شدن شاگردان در کلاس
۱۰۰	 ایجاد زمینه تفکر
۱۰۰	 ارتباط با اذهان خلاق
۱۰۱	 تشویق اندیشه ها و پیشرفت های بکر و ناب
۱۰۲	 موانع خلاقیت
۱۰۲	 موانع رشد خلاقیت در دانش آموزان
۱۰۳	 جهت گیری خلاقیت در سازمان های آموزشی
۱۰۴	 نقش احساس کارآمدی معلمان در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان
۱۰۶	 نو آوری نیاز همیشگی در آموزش و پرورش
۱۱۱	 نو آوری در آیات و روایات
۱۱۳	 چگونگی دستیابی به نو آوری در تعلیم و تربیت
۱۱۶	 نقش معلمان در ایجاد نو آوری و شکوفایی در جامعه اسلامی
۱۱۸	 پیشنهادات:
۱۱۹	 نتیجه گیری
۱۲۱	 منابع و مآخذ

رشد ذهنیت فلسفی در مدیران آموزشی آنان را قادر می سازد ، تا افق های تفکرشان را در ماوراء جنبه های عملی مسائلشان و اجرای وظایف سازمانی خود گسترش دهند. بنا براین آنچه در زمینه ی ابعاد این نوع رشد طرح شده است ، برای آنهایی که می خواهند اندیشیدن و آزاد اندیشی را به صورتی روشن درک کنند ، مفید است . مدیر آموزشی می تواند و باید فیلسوف خویش باشد و او واقعاً نیاز دارد تا فردی شود که در فکر کردنش متصرف به ذهنیت و فعالیت فلسفی باشد ؛ زیرا ذهنیت فلسفی وراء اشکال مختلف سازمان و روشهای کارگروهی و انجام وظایف سازمانی عمل می کند و بنابراین نشان می دهد که بسیار اساسی تر از شکلها و روشهای کار است و از این نظر طرح هایی برای رهبری موفقیت آمیز در سازمان آموزشی مطلوب است که توسط ابعاد سه گانه ذهنیت فلسفی : جامعیت ، تعمق و قابلیت انعطاف در حداکثر ممکن مشخص شده باشد . مدیریت آموزشی باید عمدتاً برای رهبری آموزشی آماده شود و اگر او صرفاً یک اجرا کننده ی وظایف سازمانی باشد ، او عمدتاً یک کارفرما محسوب می شود ؛ نه رهبر آموزشی ؛ در این صورت سازماندهی و هدایت منابع و امکانات و سایر فعالیتهای تدارکاتی او موضوع ورود به درون موقعیت و شرایط سازمان آموزشی با در نظر گرفتن ابعاد ذهنیت فلسفی و کیفیتهای رفتاری متأثر از آن است ، تا مدیریت آموزشی در چشم انداز وسیعتری درک شود . این ابعاد سه گانه ، مبانی ذهنیت فلسفی را به عنوان مجموعه ای از قانونمندیهای آن تشکیل می دهد ، و مدیریت با نگرش فلسفی خود بر آنها تکیه دارد و خط مشی های اصلی فعالیتهای مدیریت و رهبری آموزشی را تشکیل می دهند و در این راستا می توان فواید اصلی و روشها و شیوه های لازم و مناسب را از این مبانی استخراج نمود و اندیشه و عمل مدیران آموزشی در این مسیر بسیج گردد.

پیشینه مدیریت آموزشی

نهضت مدیریت علمی و اصولی که تبلیغ می کرد مدیریت آموزشی را متأثر ساخته و توجه اندیشمندان و محققان آموزشی را به خود جلب نمود. هواداران مدیریت علمی در نظامهای آموزشی به کاربرد اصول آن همت گماشتند. آنها مدرسه را مشابه کارخانه تلقی می کردند که در آن دانش آموزان مانند مواد خام، باید در فراگیری آموزش و پرورش، متناسب با کیفیات و مشخصات مورد انتظار جامعه تغییر و تحول پیدا کنند. بنابراین....

برای تحقق این هدف، کارکنان واجد صلاحیت، ابزارها و روشهای فنی ویژه مورد نیاز با معیارها و استانداردهای از پیش تعیین شده فراهم سازند.

با تلاش و همت این افراد، در تاریخ مدیریت و رهبری آموزشی ایالات متحده دوره‌ای به وجود آمد که عصر پرستش کارآئی نام گرفت.

طالبان اولیه مدیریت آموزشی، گرچه دقت نظر مهندسان انسان را نداشتند ولی همانند مدیران عملی تیلور رفتار سازمان آموزشی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دادند، و سعی می کردند که اصول مدیریت علمی را در محیط های آموزشی پیاده کنند. و پیشنهادهایی در جهت انجام امور به حداکثر رساندن کارآیی ارائه‌اند.

تجزیه و تحلیل مدارس به سویله ریموند کالاهان در سالهای ۱۹۱۰ تا ۱۹۳۰ فعالیتهای علمی متأثر اصول مدیریت علمی را به خوبی نشان می دهد. با این حال تا سال ۱۹۴۰ مدیریت آموزشی تحت تأثیر مطالعات هارتون قرار داشت. مدیریت دموکراتیک تصمیم گیری دموکراتیک و تدریس دموکراتیک شعار این دوره بود تا سال ۱۹۵۰ مدیریت آموزشی بیشتر تحت تأثیر فرضیه های تنوریک قرار داشت. ولی در سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ رفتار گرایان پا به