

اشاره:

آنچه که در پی می‌آید متن کامل مقاله‌ای است که به نگارش دکتر علیرضا صادق‌زاده عضو هیأت علمی گروه تعلیم و تربیت دانشگاه تربیت مدرس و مهرداد احمدی‌فر، کارشناس ارشد تعلیم و تربیت که در ماهنامه‌ی مهندسی فرهنگی (ویژه تحول نظام آموزشی) انتشار یافته است. این مقاله به خوبی خلأهای بزرگی در سیاست‌گذاری آموزش و پرورش کشور را آشکار می‌کند که علی‌رغم هشدارهای کارشناسان در طول دوره‌ها و سال‌های متمادی، همچنان ماندگارند. سرویس مسائل راهبردی دفتر مطالعات خبرگزاری دانشجویان ایران به دنبال بررسی موضوع تحول و نوسازی نظام آموزشی کشور، به دلیل اهمیت نگاه مسئله‌شناسانه‌ی این مقاله، متن کامل آن را جهت استفاده‌ی علاقه‌مندان منتشر می‌کند.

آسیب‌شناسی مدیریت نظام آموزشی کشور و تاثیر آن بر وضعیت موجود نظام آموزشی

مروری بر سیر تکوین و شکل‌گیری مدیریت نظام آموزشی در کشور، حکایت از آن دارد که آسیب‌ها و مشکلات متعددی دامنگیر آن شده است. این روند بر وضعیت موجود نظام آموزشی کشور تاثیرات فراوانی گذاشته است و موجب بروز کاستی‌های زیادی در آن شده است. از جمله این آسیب‌ها در مدیریت نظام آموزشی می‌توان به این موارد اشاره نمود:

عدم نوآوری و خلاقیت، عدم مشارکت، عدم برنامه‌ریزی استراتژیک (راهبردی) و فقدان ارزیابی آموزشی

بررسی و تحلیل آسیب‌های مذکور، در گرو شناخت منشأ آنهاست؛ همچنان‌که رفع آنها در گرو ارائه راهکارهایی کاربردی و مشخص است. مطالعه پیرامون این آسیب‌ها، بیانگر آن است که علل فراوانی موجب بروز این آسیب‌ها گردیده است که اهم آنها عبارتند از:

فقدان ایده‌های جدید، غلبه فعالیت‌های فردی بر جمعی، فقدان برنامه‌ریزی استراتژیک و عدم آگاهی از مطلوبیت برنامه‌های اجرا شده (فقدان ارزیابی).

ادامه این روند قطعاً در آینده هزینه‌های فراوانی را برای نظام آموزشی به بار خواهد آورد که ضروری می‌نماید به طور جدی به آنها پرداخته شود. لذا با توجه به موارد ذکر شده در این مقاله سعی خواهد شد تا ضمن تشریح آسیب‌های نظام مدیریت نظام آموزشی و منشأ این آسیب‌ها؛ به ارائه‌ی راهکارهایی به منظور کاهش و رفع آنها پرداخته شود.

مقدمه :

امروزه سازمان‌ها (در معنای وسیع کلمه) رکن اصلی اجتماع کنونی‌اند و مدیریت، مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان‌هاست. مدیر، روند حرکت از "وضع موجود" به سوی "وضعیت مطلوب" را هدایت می‌کند و در هر لحظه، برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپوست. نیاز به مدیریت و رهبری و اصول آنها، در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی، محسوس و حیاتی است. این نیاز، به‌ویژه در نظام‌های آموزشی اهمیت بسیاری دارد، زیرا آموزش نقشی اساسی در گردش امور جامعه و تداوم بقای آن برعهده دارد و رهبری و مدیریت اثربخش، لازمه تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی نتیجه‌بخش و کیفی است.

مدیریت با توجه به ارزش‌های حاکم بر جوامع و زیربنای اعتقادی و فلسفه اجتماعی آن تعریف می‌شود. به زعم دکتر کیمبل وایلز؛ مدیریت و رهبری آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلفی است و هر کس بر حسب تجارب و احتیاجات و مقاصد خود؛ برای آن مفهومی در نظر می‌گیرد (وایلز؛ ۱۳۷۶).

فرهنگ لغت بین‌المللی تعلیم و تربیت، مدیریت آموزشی را "به کاربردن تکنیک‌ها و روش‌های اداره سازمان‌های تربیتی با در نظر گرفتن هدف‌ها و سیاست‌های کلی تعلیم و تربیت" تعریف می‌کند (وایلز؛ ۱۳۷۶)

مدیریت آموزشی، در مقایسه با سایر مدیریت‌ها، به **تجربه و قدرت یادگیری همراه با توانایی تصحیح قواعد تصمیم‌گیری** مدیران آموزشی نیاز دارد و به لحاظ تأثیری که می‌تواند بر جریان و فعالیت‌های بهسازی کارکنان و در نتیجه بهبود کیفیت تولیدات سازمان بگذارد؛ واجد اهمیت بسیاری است (بهرنگی؛ ۱۳۸۰).

مدیریت آموزشی به مانند دیگر علوم انسانی نیازمند آن است که به صورت **ملی و بومی** به آن نگرسته شود تا بتوان آن را متناسب با زیربنای فلسفی و اجتماعی مسلط بر جامعه؛ مورد مذاقه و بررسی قرار داد. در کشور ما نیز چند سالی است که به صورت جدی و دقیق مدیریت آموزشی مورد توجه قرار گرفته است. چرا که افزایش تعداد افراد تحت پوشش نظام آموزشی، گسترش واحدهای آموزشی و اداری و افزایش متولیان آموزشی؛ نیاز به مدیران آموزشی بیشتری را برای مدیریت این مجموعه عظیم ایجاد می‌کند و در نتیجه اهمیت توجه به مدیریت آموزشی را از نظر کمی و کیفی بیش از پیش نمایان می‌کند.

در سال‌های اخیر؛ اقداماتی در جهت بهبود کیفی مدیریت آموزشی انجام شده و دوره‌ها و مراکز آموزشی مدیریتی در نقاط مختلف کشور ایجاد گردیده است؛ ولی تا رسیدن به حد مطلوب هنوز راهی طولانی در پیش است. برای این‌که این مسیر به درستی طی شود، ضروری می‌نماید تا آسیب‌های وارده به مدیریت نظام آموزشی به خوبی تشخیص داده شود و سپس با ارائه راهکارهایی مناسب به رفع منشاء بروز آنها پرداخت. مسلماً پرداختن به این مهم نیازمند توجه به علم مدیریت است. اما به اعتقاد متخصصان مدیریت آموزشی، **در حال حاضر مدیران ما اهمیت چندانی برای علم مدیریت قائل نیستند** و در عمل اولویت آن را به رسمیت نمی‌شناسند. جو حاکم بر اداره‌ها و موسسه‌های آموزشی ما بیش از آن‌که مشوق به‌کارگیری مدیریت آموزشی به عنوان علم باشند، موید برداشتهای شخصی و ذهن‌گرایی است و در نتیجه مدیران آموزشی در ایران فاقد دید و بینش علمی هستند. در واقع موسسه‌های آموزشی تحت تولید حرفه‌ای مدیریت آموزشی قرار ندارند و مطالعات و نوشته‌های علمی نظامدار و به خصوص با رنگ و بوی ایرانی وجود ندارد (عباس زاده؛ ۱۳۷۴).

با این نگاه اولیه به موضوع مدیریت نظام آموزشی و اهمیت پرداختن به آن، در ادامه به آسیب‌شناسی مدیریت نظام آموزشی و تأثیرات آنها بر وضع موجود نظام آموزشی خواهیم پرداخت. ترتیب مطالب بدین صورت خواهد بود که در ابتدا آسیب‌های مدیریت نظام آموزشی و تأثیرات آنها بر وضعیت موجود نظام آموزشی ذکر می‌گردد و سپس منشاء پیدایش آنها تشریح و در آخر راهکارهایی به منظور کاهش و رفع آنها ارائه می‌گردد. از جمله مواردی که در اینجا به عنوان مهمترین آسیب‌ها و مشکلات مدیریت نظام آموزشی به آنها خواهیم پرداخت، عبارتند از:

عدم نوآوری و خلاقیت، عدم مشارکت، عدم برنامه‌ریزی استراتژیک (راهبردی) و فقدان ارزیابی آموزشی.

نوآوری و خلاقیت

فراگرد خلاقیت عبارت است از هر نوع فراگرد تفکری که مساله‌ای را به طور مفید و بدیع حل کند. امروزه تداوم حیات سازمان‌ها به قدرت بازسازی آنها بستگی دارد؛ این بازسازی از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش‌های تحقق این اهداف انجام می‌شود. به علاوه، امروزه به ضرورت پیش‌بینی نیازها و راه‌های رفع آنها تأکید بیشتری می‌شود؛ زیرا سازمان‌ها مجبورند خود را برای ایجاد چنین تغییراتی آماده سازند یا خطر مواجهه با بحران‌های احتمالی را بپذیرند (رضائیان؛ ۱۳۸۱). امروزه مدیران باید برخلاف گذشته که از تغییر و تحول نفرت داشتند، بدان عشق ورزند. هم اکنون نوآوری در فناوری، اطلاعات و ارتباطات به حدی است که مدیران را چاره‌ای جز همزیستی با تازه‌ها نمی‌باشد (رحیمیان؛ ۱۳۷۸).

تداوم حیات نظام‌های آموزشی نیز به عنوان یک سازمان به قدرت بازسازی آنها بستگی دارد؛ این بازسازی از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش‌های تحقق این اهداف انجام می‌شود. مدیریت آموزشی در مسیر تطبیق خود با تغییرات، ناگزیر از تقویت فراگردهای نوآوری و خلاقیت است؛ زیرا به مرور زمان، سازمان‌های غیرخلاق از دور خارج می‌شوند و یا مجبور می‌شوند سیستم خود را اصلاح کنند.

هم اکنون سازمان‌های آموزشی در برخورد با شرایط دشوار دنیای سازمان‌ها، از موقعیت پیچیده‌تری برخوردارند و

به همین سبب می‌توان آن‌ها را سازمان‌های موجود در خط مقدم برخورد با عوامل بحران‌زای سازمان‌ها معرفی کرد. این سازمان‌ها از یک سو برای آن‌که بقا و اثربخشی خود را تضمین کنند؛ باید فعالیت‌های خود را متناسب با فشارهای محیطی موجود، بررسی و تغییر و اصلاح نمایند و از سوی دیگر با توجه به نقشی که در جوامع به عنوان الگو و قالب سایر سازمان‌ها دارند، باید در جهت ایجاد بستری مناسب برای اثربخش کردن سازمان‌های دیگر نیز برنامه‌ریزی و تلاش نمایند(ساکي؛ ۱۳۸۰).

اما در حال حاضر ما شاهدیم که فقدان نوآوری و خلاقیت در مدیریت نظام آموزشی ما به گونه‌ای است که امروزه نظام آموزشی ما را در معرض مشکلاتی جدی قرار داده است. ادامه این روند می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری را در آینده بر پیکره نظام آموزشی وارد نماید. **عدم رواج خلاقیت و نوآوری موجب تاثیراتی در وضعیت فعلی نظام آموزشی ما شده است که از جمله این موارد می‌توان به: عدم به کارگیری ایده‌های نوین، عدم استفاده از پتانسیل خلاقانه افراد در اداره نظام آموزشی و به روز نبودن تصمیمات نظام آموزشی اشاره کرد. منشاء پیدایش این آسیب می‌تواند مواردی مانند: فقدان اعتماد به نفس، ترس از انتقاد و شکست، تمایل به هم‌رنگی با دیگران و فقدان تمرکز ذهنی باشد(تری، ۱۹۷۷).**

به منظور کاهش این مشکل و افزایش توان خلاقیت و نوآوری در مدیریت نظام آموزشی، پیشنهاد می‌گردد که مدیران آموزشی، محیط‌های کاری جدید را به گونه‌ای طراحی کنند که محرک خلاقیت و جریان مستمر ارائه فکرهای جدید باشد. آن‌ها باید مراقب باشند تا فکرهای خوب، واقعاً در فراگردهای کاری جدید یا اصلاح شده به اجرا درآیند. همچنین باید برای فعال شدن استعداد بالقوه خلاقیت، زمینه تقویت نگرش مثبت به آزادی فکر و ارائه طرح‌های جدید فراهم شود؛ به گونه‌ای که آن‌ها بتوانند علی‌رغم واکنش‌های نامطلوب احتمالی دیگران، با اعتماد نفس کافی به خلاقیت بپردازند .

مشارکت

بسیاری از فعالیت‌های مدیران متضمن اتخاذ و اجرای تصمیم‌ها می‌باشد. این تصمیم‌ها شامل **برنامه‌ریزی کار، حل مشکلات فنی، گزینش زیردستان، تعیین اضافه حقوق، تعیین ماموریت‌های شغلی و مانند این‌ها** می‌باشد. مدیر مشارکتی دربرگیرنده کوشش‌هایی است به منظور ترغیب دیگران به مشارکت در اتخاذ تصمیم‌ها و تسهیل آن از سوی دیگران که در غیر این صورت مدیر خود به تنهایی باید آن‌ها را اتخاذ کند... شرکت دادن دیگران در اتخاذ تصمیم‌هایی که از جنبه‌های مهم آنان را تحت تاثیر قرار خواهد داد، اقدامی متداول است(رایبیز؛ ۱۳۸۲). مشارکت؛ اندیشه‌ای است در راستای انجام وظیفه که بر اساس طیف شگفت‌آوری از فرآیندهای ارزشمند شکل گرفته و در برگیرنده صمیمیت و انعطاف‌پذیری است. **مشارکت ارتباط تنگاتنگی با اندیشه‌های آزادی فردی، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای ارزیابی و رفتار فردی، رهایی از فشارهای خارجی، حفظ دانش ویژه و حرفه‌گرایی دارد.** منافع مشارکت مربوط می‌شود به فرهنگ و نگرش مشترک گروه‌ها و حقی است که به تمام افراد تحت پوشش نظام آموزشی اعم از تازه‌کار یا ارشد؛ اجازه فعالیت مشترک را می‌دهند، این احساس به مثابه جنبه ارزشمندی از زندگی توصیف شده است. به منظور تحقق اصل مشارکت در مدیریت نظام آموزشی، مدیر باید نشان دهد که واقعاً معتقد است و ایمان دارد که کارمند می‌تواند و می‌خواهد کار بهتری ارائه دهد . پشتوانه این اعتقاد و اعتماد، تلاش صادقانه و مخلصانه برای فراهم آوردن امکان و فرصت‌هایی است که کارمند بتواند در تصمیماتی که او و کار او را تحت تاثیر قرار می‌دهند، مشارکت واقعی داشته باشد. پشتوانه این اعتماد و ایمان، اعتقاد و ایمان به کارمند است؛ به طوری که اگر نظر و عقیده خوبی از او شنیده شد، از وی قدردانی شود و در اولین فرصت به فکر او جامه عمل بپوشاند(وایلز؛ ۱۳۷۶).

فقدان اندیشه مشارکتی به عنوان يك آسیب جدی در نظام آموزشی ما محسوس می‌باشد که در حال حاضر موجب بروز مشکلاتی در نظام آموزشی ما گردیده که اهم آن‌ها عبارتند از: عدم دخالت اعضاء نظام آموزشی در تصمیم‌گیری، اتخاذ تصمیمات فردی که برگرفته از نظر کلیه افراد ذي‌نفع نیست و دیگر این‌که در اثر فقدان اندیشه

مشارکتی، افراد تصمیمات اتخاذ شده را از خود نمی‌دانند و متعهدانه سعی در تحقق آن ندارند .
منشاء پیدایش این آسیب می‌تواند مواردی از قبیل عدم آگاهی از مزایای مدیریت مشارکتی و غلبه فعالیت‌های فردی بر فعالیت‌های جمعی باشد .

به منظور رفع این مشکل پیشنهاد می‌گردد که با تشکیل کارگاه‌هایی به تبیین مزایای مدیریت مشارکتی پرداخته شود و این احساس به مثابه جنبه ارزشمندی از فعالیت آموزشی توصیف گردد. برای موفقیت در مشارکت لازم است، علاوه بر سایر ابزارها، گروهی از افراد باشند که شخصاً علاقه‌مند و متعهد به فضیلت دانش بوده و همسان با آن قابلیت درک مشارکت را داشته باشند .

برنامه‌ریزی استراتژیک (راهبردی)

برنامه‌ریزی استراتژیک را می‌توان تلاش منظم و سازمان‌یافته در جهت اتخاذ تصمیم‌ها و مبادرت به اقدامات بنیادی تعریف کرد که به موجب آن مشخص می‌شود یک سازمان چیست؟ چه می‌کند؟ چه فعالیت‌های خاصی را باید انجام دهد و چرا؟ (تایلر، ۲۰۰۴)

در نظام‌های آموزشی پویا، تشخیص نیازهای آینده از قبل صورت گرفته و اصطلاحاً برنامه‌ریزی برای آینده آن نظام‌ها، فرا کنشی است. این نظام‌ها اسیر تغییرات نخواهند شد و برنامه‌ریزی آن‌ها به صورت واکنشی صورت نخواهد گرفت، بلکه به استقبال تغییرات خواهند رفت و خود را از قبل برای آن مهیا نموده و در ایجاد آن دخالت می‌کنند. برنامه‌ریزی فراکنشی نیاز به ارزیابی دارد. چرا که باید محیط درونی و بیرونی سازمان را به طور کامل مورد ارزیابی و بررسی قرار دهد. به زعم تیلور و اسکاتر برنامه‌ریزی استراتژیک فرایند هماهنگ سازی و هم‌تاسازی (Matching) بین یک سازمان و محیط پیرامونش، بر ارزشیابی دقیق و واقعی آنها متکی است. (تیلور و اسکاتر، ۲۰۰۳). در برنامه‌ریزی توسعه نظام‌های آموزشی، ارزیابی در تمام کارکردهای مدیریتی لازم و ضروری است. این جریان از اولین گام که به تشخیص نیازها اقدام می‌گردد تا آخرین گام که به ارائه برون داد نظام منجر می‌شود، ادامه می‌یابد. (بازرگان، ۱۳۶۹).

برنامه‌ریزی استراتژیک مطمئناً می‌تواند منافع زیادی برای سازمان‌های آموزشی داشته باشد که می‌توان به برخی از آنها اشاره نمود .

اولا: برنامه‌ریزی استراتژیک مؤسسه‌ها را قادر می‌سازد تا نسبت به سرنوشت خود فعال و فراکنشی عمل نمایند. چرا که مؤسسات آموزشی از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک به دلیل توجه به روندها و فرآیند توسعه محیط خارجی، کمتر در دام مشکلات جدید محیطی قرار می‌گیرند. (کتلین؛ ۲۰۰۳)

ثانیا: به انتظارات ذی نفعان آموزشی یعنی کسانی که تحت تاثیر عملکرد سازمان قرار دارند و در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک نقش ایفا می‌نمایند؛ توجه می‌شود. بنابراین مؤسسات آموزشی بازخوردهای با ارزش را از عملکرد موفق و همچنین از بخش‌هایی که نیازمند بهبود و توجه است، دریافت می‌نمایند .

ثالثا: نمایندگان ستاد آموزشی و سایر ستادها به دلیل درگیر شدن در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک؛ دیدگاه‌های بی نظیر و خوبی را می‌توانند ارائه دهند. این درگیری موجب ارائه دیدگاه‌های بی نظیر و خوبی برای اجرای موفقیت آمیز برنامه‌ریزی استراتژیک می‌گردد. زیرا همین گروه‌ها مسئولیت اصلی اجرای برنامه‌ها را بر عهده دارند. این مشارکت، تعهد آن‌ها را نسبت به اجرای برنامه افزایش داده و احساس وحدت و یکپارچگی را در مؤسسات تقویت می‌نمایند .

رابعا: دخالت و درگیر کردن سایر ذی نفعان آموزشی در فرآیند برنامه‌ریزی؛ آن‌ها را به مدافعان خارجی سیستم تبدیل می‌نماید. به طوری که حمایت آن‌ها موجب توفیق و پویایی سیستم می‌گردد. در واقع کارفرمایان اصلی

نظام‌های آموزشی، ذی نفعان آموزش هستند و حمایت آنها از موسسه مستلزم دخالت دادن آنها در فرآیند برنامه‌ریزی می‌باشد. این امر مستلزم دخالت فعال آنها در برنامه‌ریزی است؛ نه دخالت دادن به صورت سنتی که در قالب مشاوره صورت گرفته است. دخالت دادن آنها در الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک به مراتب بیش از مشورت دادن سنتی است. دخالت فعال آنها برای حمایت دائمی و مشارکت فعال امری ضروری است که به این موضوع به عنوان یک برنامه‌ریزی استراتژیک توجه ویژه‌ای گردیده است.

خامسا: یکی از منافع عمده دیگر برنامه‌ریزی استراتژیک در مؤسسات آموزشی آن است که این الگو می‌تواند موجب پایداری موسسه علیرغم عدم تداوم در مدیریت و رهبری آن گردد. سیمون و پول می‌گویند که در دانشگاه یوسکانیس مادیسون از ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۴ به طور متوسط هر پنج سال؛ رئیس دانشگاه تغییر کرده، ضمن آن‌که طول دوره تصدی مدیریت دائما کاهش یافته است. بررسی این دو نفر نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی استراتژیک موجب می‌گردد یک گروه وسیعی از تصمیم‌گیران در سطوح مدیریت به طور فعال درگیر امر برنامه‌ریزی شوند. تصمیم‌گیری به این شیوه می‌تواند سازمان را حفظ نموده و کمک نماید تا به اهدافش در طی تغییرات مدیریتی برسد (وفایی؛ ۱۳۸۵).

سیمونس و پول همچنین اشاره می‌کنند که فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک بر پایه مشارکتی می‌تواند حتی با بیشترین تغییرات مدیریتی همراه باشد. این الگو می‌تواند پذیرای رهبران و مدیران آموزشی خارج از سیستم نیز باشد. به کارگیری مدیران خارج از سیستم موجب می‌گردد تا رهبران جدید با مدیران گروه داخلی که تقریباً ثابت بوده و به اهداف موسسه پایبند می‌باشند، در خلق چشم‌انداز موسسه شرکت نموده و حرکت سازمان را به سوی اهداف استراتژیک تداوم بخشند. (وفایی؛ ۱۳۸۵).

آلکساندر علاوه بر مزیت‌های ذکر شده پیرامون برنامه‌ریزی استراتژیک؛ مزایای زیر را برای برنامه‌ریزی استراتژیک مطرح نموده است: (الکساندر؛ ۱۹۹۹)

- ۱- برنامه‌ریزی استراتژیک یک چارچوبی را جهت هدایت نظام آموزشی به سوی چشم‌انداز مطلوب که می‌خواهد به آن برسد، تعیین می‌نماید.
- ۲- چارچوبی برای نیل به برتری رقابتی فراهم می‌آورد.
- ۳- اجازه می‌دهد تا همه ذی‌نفعان آموزشی برای تحقق اهداف در تصمیم‌گیری‌ها شرکت نمایند.
- ۴- خلق آینده مطلوب و چشم‌انداز مشترک با مشارکت همه ذی‌نفعان کلیدی، موجب دلگرمی آنها می‌گردد، تا آنها به طور خلاقانه پیرامون جهت‌های استراتژیک موسسه بیاندیشند. (وفایی؛ ۱۳۸۵)
- ۵- اجازه گفتگو بین ذی‌نفعان و مدیران پیرامون درک و بهبود چشم‌انداز سازمانی داده و حس تعلق به برنامه‌ریزی استراتژیک و سازمان را ایجاد می‌نماید.

فقدان برنامه‌ریزی استراتژیک به عنوان یک آسیب جدی در نظام آموزشی ما محسوس می‌باشد که در حال حاضر موجب بروز مشکلاتی در نظام آموزشی ما گردیده که اهم آنها عبارتند از: تهدید نظام آموزشی توسط رویدادهای آتی، ابهام در اهداف، فراوانی تصمیمات کوتاه مدت و کمبود تصمیمات آینده‌نگر. منشاء پیدایش این آسیب؛ ناشی از تمرکز صرف بر زمان حال و موضوعات فعلی نظام آموزشی است. به عبارتی دیگر این مشکل هنگامی رخ می‌دهد که مدیران نظام آموزشی فاقد مهارت آینده‌نگری بوده و خود را برای مواجهه با موقعیت‌های آینده آماده ننموده‌اند.

به منظور رفع این مشکل پیشنهاد می‌گردد تا مدیران نظام آموزشی به اتفاق، هدف‌های نظام آموزشی را تعریف کرده و چگونگی تحقق آنها و نحوه عمل خود را مشخص نمایند. همچنین می‌باید پیشاپیش به مطالعه عکس‌العمل‌ها در برابر تصمیمات، حرکات و نتایج فعل و انفعالات بپردازند تا بتوانند به خوبی در فرصت مناسب به اهداف مورد نظر نائل گردند.

ارزیابی آموزشی

«بیای» (۱۹۷۸)، ارزیابی را فرآیند جمع آوری و تفسیر نظام دار شواهدی که در نهایت به قضاوت ارزشی، با چشم‌داشت به اقدامی معین بیانجامد؛ می‌داند. این تعریف که به نظر می‌رسد تعریفی جامع و مانع است چهار عنصر کلیدی را در برمی‌گیرد. عنصر اول نظام دار بودن است که حاکی از درجه‌ای از دقت و برنامه‌ریزی جهت گردآوری اطلاعات است. عنصر دوم تفسیر شواهد است و عنصر سوم قضاوت ارزشی، که ارزیابی را از حد توصیف صرف فراتر می‌برد و چهارمین عنصر با چشم‌داشت به اقدامی معین، حاکی از این امر است که ارزیابی آگاهانه و به منظور انجام اقدامی در آینده صورت می‌گیرد. (ولف، ۱۹۸۴ ترجمه کیامنش ۱۳۷۵).

چنانچه دیدگاه سیستمی (مشتمل بر عوامل درون‌داد، فرآیند، برون‌داد و پیامد) را درباره فعالیت‌های آموزشی منظور کنیم و هر کوشش آموزشی را به عنوان یک سیستم مورد نظر قرار دهیم، ارزشیابی مترادف است با قضاوت کردن درباره مطلوب بودن کوشش یاد شده به منظور برآوردن نیاز معین. در این تعریف منظور از نیاز؛ فاصله میان نتایج جاری و نتایج مطلوب است.

ارزیابی در مسیر تکوین خود؛ از یک روند رو به رشد و ترقی برخوردار بوده و همگام با درک ارزش و اهمیت آن در نظام‌های آموزشی و به صورت جامع‌تر مورد توجه قرار گرفته است، به طوری که در دهه پایانی قرن بیستم و اوایل قرن ۲۱، ارزیابی آموزشی به مفهوم جست‌وجوی منظم برای قضاوت و یا توافق درباره ارزش یا اهمیت یک پدیده آموزشی (برنامه، فعالیت و...) به منظور بهبود آن در جهت کاهش فاصله میان نتایج جاری و نتایج مطلوب نگریسته می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۰).

ارزیابی نباید صرفاً به عنوان یک کار اداری و رفع تکلیف به حساب آید. شاید به جرات بتوان گفت که مقداری از مشکلات اداری و آموزشی جوامع مربوط به عدم ارزشیابی درست باشد. ارزشیابی باید با توجه به جمیع جهات و رعایت مسائل و مشکلات فردی، گروهی، سازمانی و شرایط محیطی باشد. ارزشیابی‌کننده نباید ارزشیابی را به صرف ارزشیابی و به عنوان هدف به کار گیرد. ارزشیابی بدون توجه به شرایط محیطی مانند شرایط روانی، اقتصادی، اجتماعی و حتی مسائل دیوانسالاری که در محیط کار حاکمیت دارد؛ قابل قبول و معتبر نیست. میرسپاسی در همین رابطه گفته است که ابزار ارزشیابی نباید مستقل از سایر متغیرها به کار گرفته شود. به عقیده او شرط موفقیت در یک نظام ارزشیابی، تناسب آن با شرایط محیط کار است (میرسپاسی؛ ۱۳۸۲). ارزیابی آموزشی بایستی بر کارکردهای گوناگون مدیریت آموزشی اشراف داشته باشد. زیرا این امر باعث می‌شود که با بهره‌گیری هرچه بیشتر از منابع، تحقق هدف‌های مورد نظر میسر گردد. بدین‌سان اطلاعاتی که از ارزیابی آموزشی به دست می‌آید، می‌تواند جهت‌دهنده فعالیت‌های آموزشی باشد.

در نتیجه می‌توان گفت که برای کارآمد کردن شفافیت هر نظام آموزشی جهت تحقق هدف‌های موردنظر، باید یک زیر نظام ارزیابی برای آن منظور داشت. همچنین با استفاده از اطلاعات ارزیابی، اطمینان لازم درباره تحقق رسالت و مأموریت‌های نظام را به دست آورد. (بازرگان، ۱۳۸۰، ۲۶-۲۷)

فقدان به‌کارگیری ارزیابی به عنوان یک ابزار یاری‌دهنده به فرایند مدیریت نظام آموزشی از دیگر آسیب‌ها و مشکلاتی است که نظام آموزشی ما با آن درگیر است که در حال حاضر موجب بروز مشکلاتی در نظام آموزشی گردیده است. از مهمترین مشکلاتی که فقدان این امر در مدیریت نظام آموزشی را موجب گردیده می‌توان به این موارد اشاره نمود: عدم آگاهی از مطلوبیت برنامه‌ها، عدم دسترسی به بازخورد حاصل از فرایند برنامه‌های اجرا شده و نبود شفافیت و کارایی فعالیت‌های آموزشی و در نتیجه عدم فراهم‌آوری ارتقای کیفیت آنها.

به منظور رفع این مشکل؛ پیشنهاد می‌گردد تا مدیران آموزشی با استفاده از روش‌های دقیق علمی به ارزیابی از فرایند آموزش و وضعیت نظام آموزشی بپردازد که در این راه ضروری می‌نماید تا از روش‌ها و الگوهای دقیق و منظم ارزیابی استفاده نماید. در اولین گام مدیران باید به قضاوت درباره نیازها بپردازند. این عمل را سنجش نیازها یا ارزشیابی تشخیصی می‌نامند. سپس از طریق فرآیند جمع آوری؛ به تفسیر نظام‌دار شواهدی که در نهایت به قضاوت ارزشی می‌انجامد، بپردازند.

نتیجه گیری

امروزه مدیریت آموزشی به عنوان یکی از ارکان نظام آموزشی محسوب می‌شود که تغییر و اصلاح آن می‌تواند نتایج محسوس‌تری را در نظام آموزشی به بار آورد. از سویی این تغییرات می‌باید متناسب با وضعیت بومی و محلی هر کشور باشد تا این تغییرات به وسیله افراد تحت پوشش به آسانی مورد قبول واقع شود. اما مدیریت آموزشی در این راه باید از آسیب‌ها و کاستی‌هایی که نظام آموزشی را به طور جدی در معرض خطر قرار می‌دهد، غافل نشود و به صورت دقیق و منظم و با استفاده از علم مدیریت در صدد رفع آن‌ها برآید. از جمله اهم مواردی که می‌توان به آن‌ها به عنوان آسیب‌های مطرح شده در نظام آموزشی نگاه کرد، شامل این موارد می‌باشد:

فقدان نوآوری و خلاقیت در مدیریت نظام آموزشی، فقدان اندیشه مشارکتی در مدیریت نظام آموزشی، فقدان برنامه‌ریزی استراتژیک در مدیریت نظام آموزشی و فقدان ارزیابی آموزشی در مدیریت نظام آموزشی. توجه به این موارد و آگاهی مدیران نظام آموزشی از منشاء بروز این آسیب‌ها موجب می‌شود تا مجموعه نظام آموزشی ما، از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار شود.

منابع:

- وایلز، کیمبل، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۶.
- عباس‌زاده، میرمحمد، کلیات مدیریت، انتشارات دانشگاه ارومیه، ۱۳۷۴.
- علاقه‌بند، علی، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، موسسه انتشارات بعثت، تهران، ۱۳۸۱.
- رابینز، پی. استفن، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۵.
- بازرگان، عباس (۱۳۶۹). «مراحل برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی و ارزیابی آن»، دانش مدیریت، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، شماره ۹ و ۱۰ (تابستان و پاییز) ۵۶-۵۵.
- بهرنگی، محمد رضا، (۱۳۸۰)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، نشر کمال تربیت، تهران.
- ولف، ریچارد. (۱۹۸۴)، ارزشیابی آموزشی (مبانی سنجش توانایی و بررسی برنامه)، ترجمه علیرضا کیامنش، (۱۳۷۹)، تهران: مرکز نشر.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۰). «رویکردهای ارزیابی موسسه‌های آموزش عالی»، دبیرخانه انجمن پژوهش‌های آموزشی ایران، تهران ۱-۱۶.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۰). ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات سمت.
- وفایی، محمد، طراحی برنامه استراتژیک بر اساس ارزیابی درونی در گروه آموزشی علوم تربیتی دانشگاه شاهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
- ساکی، رضا، مجله رهیافت، شماره بیست و ششم، ۱۳۸۰، تهران.
- رحیمیان، حمید، سبک‌های مدیران آموزشی «در مواجهه با تغییر»، بی جا، ۱۳۷۸.

Alton L. Taylor and Scott Karr. (۱۹۹۹). Strategic planning used to respond to issues confronting Research universities innovation Higher Education. vol, ۲۳, No, ۳. Spring.
- Terry, George R. (۱۹۷۷); Principles of Management; ۷th ed., Howaood. Ill.: Richard Irwin
. - Alexander L.lener. (۱۹۹۹). A strategic planning primer for Higher Education, California state university Northridge <http://www.Des.calstate.edu/strategic.html>
. - Alexander L.lener. (۱۹۹۹). Why Higher Education Needs Strategic planning., Internet: <http://www.chea.edu/strategic.Cfm>

- Kathleen A. Paris.(٢٠٠٣). Strategic planning in the university. Novamber, at the.
<http://www.wisc.edu/oqitest/strplan/struhir.html>