

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فلسفه مدیریت آموزشی

دکتر حجازی

azer1383@yahoo.com

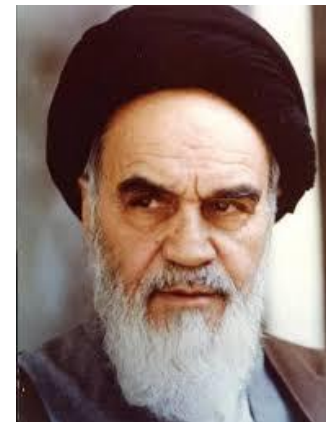
پاییز ۹۴

این جزوه جهت استفاده دانشجویان کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی فارابی دانشگاه تهران بر مبنای اهم مطالب و مباحث مطروحه در جلسات اولیه درس فلسفه مدیریت آموزشی به ارزش ۳ واحد درسی تهیه و تدوین شده است. ضمناً سایر سرفصل ها و منابع مورد استفاده برای این درس در طرح درس مربوطه می باشد.

با توجه به گستردگی علم مدیریت و کاربرد آن در حوزه های مختلف، چاپ و انتشار مباحث مدیریت و مدیریت آموزشی متناسب با نیاز و توانایی مخاطبان هر حوزه ضرورت پیدا می کند. این جزوه با توجه به نیاز مشترک مخاطبان مدیریتی حوزه های مختلف به مباحث پایه و زیربنایی مدیریت بویژه مدیریت نظامهای آموزشی می پردازد و با در نظر گرفتن توانایی مخاطبان در مباحث مدیریت سعی کرده ایم به جنبه های کاربردی مدیریت آموزشی بیش از جنبه های نظری آن توجه کنیم.

مطالب این جزوه بر اساس بخشی از سرفصلهای مصوب درس فلسفه مدیریت آموزشی، کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی و نیاز مخاطبان تدوین شده است. محتوای این جزوه برگرفته از، منابع علمی معتبر، تجربه و تحقیق مؤلف، استفاده از تجربه سایر صاحب نظران هست و سعی شده تا اگر مطلبی مناسب و مفید از منبعی استفاده می شود، عیناً آورده شود.

الهی عاملنا به فضلک و لا تعاملنا به عدلک



بیان حضرت امام خمینی (ره) در بحث تشویق به علم:

«این زمزمه بسیار ناراحت کننده که اخیراً بین بعضی جوانان شایع شده که درس خواندن چه فایده‌ای دارد، مطلبی است انحرافی و مطمئناً از روی جهالی و بیخبری است یا با سوء نیت و القاءات شیطانی است که میخواهند طلاب علوم دینی را از علوم اسلامی بازدارند که احکام اسلام به طاق نسیان سپرده شود و محو آثار دیانت به دست خودمان تحقق پیدا کند، و جوانان دانشگاهی ما را انگل و متکی به قشرهای استعمار بار بیاورند که همه کس چون همه چیز وارداتی باشد و احتیاج به اجنبی در تمام ابعاد و رشته های علمی هر چه بیشتر روزافزون شود.»

۱۳۵۶/۱۱/۲۴



مقام معظم رهبری (مدظله العالی):

نهضت علمی کشور نباید متوقف شود.

اگر این نهضت و حرکت علمی متوقف شود، بازگرداندن آن، بسیار مشکل خواهد بود بنابراین همه باید با تمام توان، به پیشرفت علمی

کشور کمک کنند • ۹۳/۴/۱۱

چارچوب بحث

مفهوم فلسفه و کاربردهای آن در علوم و مدیریت

- فلسفه چیست؟
- مفاهیم مختلف فلسفه
- علم و فلسفه
- گستره عمل و کاربرد فلسفه
- کاربرد فلسفه در مدیریت

مفاهیم مختلف فلسفه

- **کانت؛** فلسفه را مترادف مابعدالطبیعه می داند. اصول فلسفه کانت بر پایه تحقیق درباره شناخت و نیرویی که باعث این شناخت می شود بنا نهاده شده است.
 - **ریچارد پاپکین؛** در کلیات فلسفه، از فلسفه به مفهوم طرز تفکر و نگرش خاص نسبت به چیزی یا موضوعی یاد می کند.
 - **استاد طباطبایی؛** فلسفه را یافتن حقیقت می داند و می گوید که انسان می خواهد حقیقت را دریابد و از چیزهای غیر حقیقی بپرهیزد.
 - **هومن،** فلسفیدن حالتی از زندگانی است که رنگ ممتاز آن توجه به شناسایی ذات اشیاء می داند
- با توجه به مطالب فوق هدف اساسی فلسفه معرفت و شناخت است**

علم و فلسفه

قرآن کریم علم را به عنوان آگاهی و شناخت می شناسد و تفاوتی بین شکلهای مختلف و طرق وصول آنها نیست. در آیاتی چون، ان الله علیم بذات الصدور و یعلم ما فی الارحام و عالم بالغیب و الشهاده، تفاوتی بین دانشهای اصطلاحاً عینی و ذهنی وجود ندارد. **از دیدگاه قرآن** با توجه به مثالهای بالا علم به ذات و کنه اشیاء و امور پنهان، غیب و حضور است و تقسیم بندی خاصی به معنی جدایی علم و فلسفه ندارد.

قرآن کریم منابع و طرق کسب معرفت را به ۶ روش تقسیم می کند:

- احساس و تجربه
- عقل و تحلیل های منطقی
- تاریخ مدون و غیر مدون
- فطرت و وجدان
- وحی و پیام الهی
- کشف و شهود

اما امروزه؛

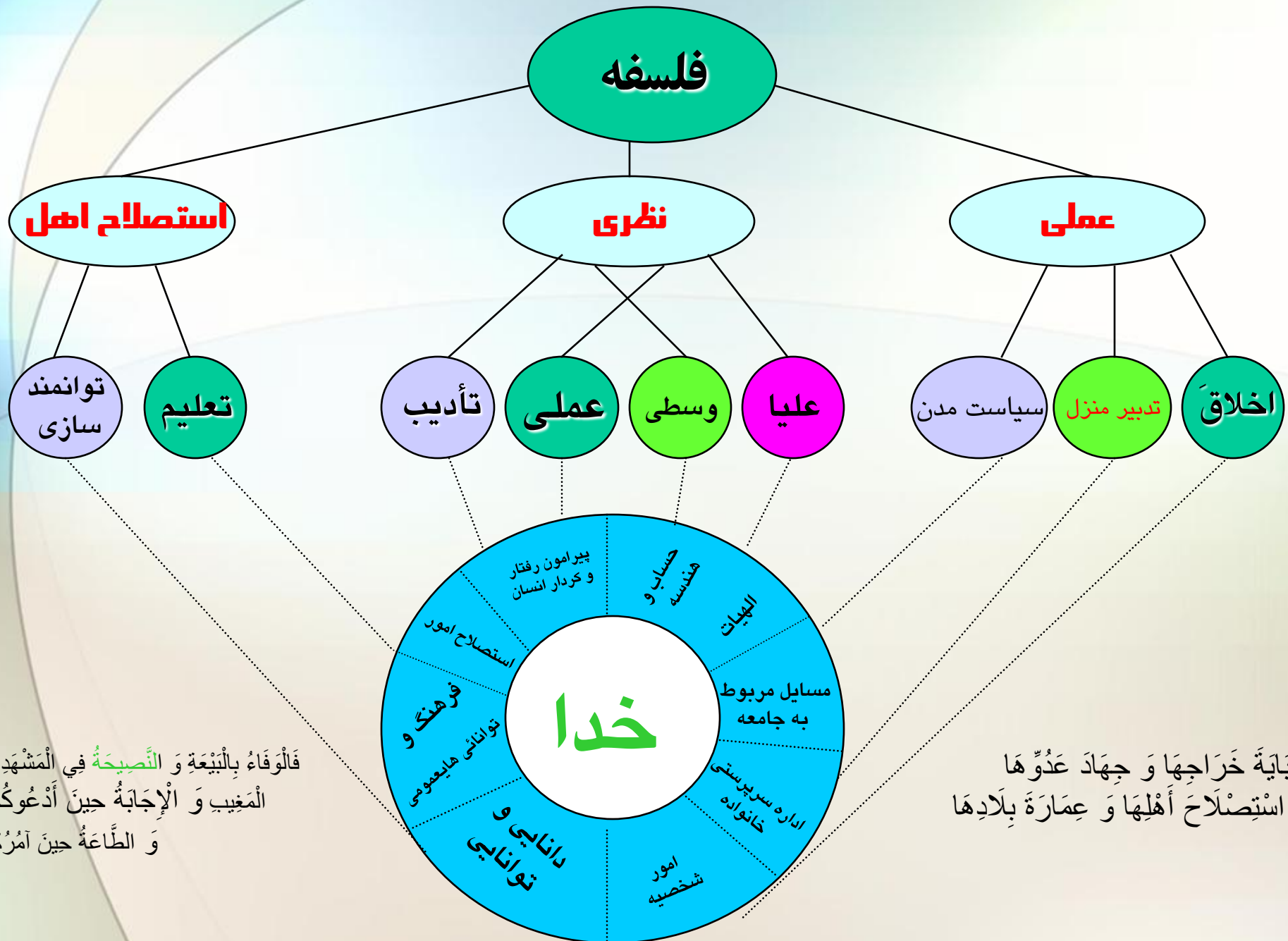
❖ از نظر بسیاری از افراد فلسفه از علم جدا شده است.
این تفاوت از نظر:

- نوع معرفت
- دامنه یا وسعت عمل
- ثبات و روش

مورد توجه می باشد.

تفاوت‌های معرفت در علم و فلسفه

فلسفه	علم	ردیف
ذهنی	عینی	1
کلی	جزیی	2
با واسطه	بی واسطه	3
وسیع	محدود	4
باثبات	بی ثبات	5
حقیقت	واقعیت	6
قیاسی	استقرایی	7
قضاوتی	توصیفی	8
قطعی	نسبی	9
ابطال ناپذیر	ابطال پذیر	10



جَبَايَةَ خَرَايجِهَا وَ جِهَادَ عَدُوِّهَا
وَ اسْتِصْلَاحَ أَهْلِهَا وَ عِمَارَةَ بِلَادِهَا

فَالنَّصِيحَةُ لَكُمْ وَ تَوْفِيرُ فَيْئِكُمْ عَلَيْكُمْ وَ تَعْلِيمُكُمْ كَيْ لَا تَجْهَلُوا وَ تَأْدِيبُكُمْ كَيْ مَا تَعْلَمُوا وَ أَمَّا حَقِّي عَلَيْكُمْ

فَالْوَفَاءُ بِالنَّبِيَّةِ وَ النَّصِيحَةُ فِي الْمَشْهَدِ وَ
الْمَغِيبِ وَ الْإِجَابَةُ حِينَ أَدْعُوكُمْ
وَ الطَّاعَةُ حِينَ أَمُرُكُمْ

مدیریت در حوزه فلسفه عملی و در بخش
تدبیر منزل و سیاست مدن قرار می گیرد.

چیستی علم

کتاب چیستی علم آلن اف. چالمرز؛ با رویکردی پوزیتیویستی آغاز شده و پایه های اولیه تولید علم را بیان می کند. استقراء به عنوان نخستین روش تولید علم، معتقد است علم با مشاهده آغاز می شود. در نگاه نخستین این سخن می تواند علمی و موجه جلوه کند اما با تأمل ایرادات این نظریه نمایان می شود. ابطال گرایان معتقدند نظریه مقدم بر مشاهده است بدین ترتیب فردی می تواند مشاهده معنی دار داشته باشد که ایده ای در ذهن خود دارد. اما چالمرز معتقد است که هر یک از رویکردهای ذکر شده قسمتی از بدنه علم را مورد توجه قرار داده اند. مشاهده یا نظریه بدنه دانش را تشکیل می دهند و مناظره بر سر تقدم یکی از این دو مناظره ای چندان مفید نیست.

از کتاب چستی علم می توان فراگرفت:

۱. علم نه با مشاهده و نه با نظریه آغاز نمی شود بلکه با هر دو آغاز می شود.
۲. خطا، آزمایش، ابطال، مشاهده یا نظریه در علوم انسانی وضعیت متفاوتی از علوم طبیعی دارند.
۳. علوم اجتماعی نه فیزیک اجتماعی
۴. جهان انسانی برخلاف تصور عموم از علوم طبیعی پیچیده تر است.
۵. تولید نظریه در علوم انسانی اطلاعات زیاد در آن زمینه می خواهد و ریسک نظریه پردازی در مورد انسانها از نظریه-پردازی در مورد طبیعت بیشتر است.
۶. علم هم عینی است و هم ذهنی. علم از برخورد جهان عینی و ذهنی پدید آمده و اجتماع نقش عمده ای در شکل-دهی به این برخورد دارد. اجتماع است که شکل و رنگ و حجم این برخورد را تعیین می کند و بعد نام علم بر آن می-گذارد.

۷. هر آنچه امروز گفته می شود حقیقت مطلق نیست، دنیا در حال تغییر است، انسانها در حال تغییرند. اگر روزی اشعه UV در زمین کم بود و تاثیری کم بر پوست انسان می گذاشت امروزه این اشعه بیشتر شده پس باید چاره های جدیدی به وجود بیاید.

۸. علم از نیاز به وجود می آید. حال نیازی از هر جنس.

۹. شناخت باید بال پرواز در اختیار انسان قرار دهد نه اینکه عامل محدودیت باشد.
۱۰. نه می توان از روش گریخت و نه می توان در آن محبوس شد. روش ابزار افزایش فهم است اما گاهی می توان فراتر از آن رفت.

۱۱. علم امروزه با تکنولوژی پیوند خورده و محلی برای منازعه جمعی شده است. جهان شمال رشد سریع علمی داشته و جهان جنوب بی بهره از این پیشرفت در مراحل اولیه توسعه متوقف شده است. اگر روزی علم فی نفسه به علم بودن خود مفتخر بود امروزه به خدمت یا گاهی خیانتی که به بشریت می کند، دانشمندان را مفتخر می سازد.

فلسفه و مدیریت:

فلسفه علم: وقتی فلسفه معطوف به یک علم می شود به آن فلسفه علم می گویند.

یک سیستم فلسفی است که بررسی منظم را در مورد ماهیت،
به ویژه روشها، مفاهیم و پیش تصورات علم و مکان و موقعیت
آن در نظام عقلی انسان به عهده دارد.

وظایف اساسی فلسفه علم

- ۱- مطالعه پیدایش یک علم
 - ۲- بررسی روند تحولات و عوامل مؤثر یک علم
 - ۳- مطالعه انتقادی و ارزشی درباره روش های علمی، نشانه ها و پایه های سیستمهای منطقی علوم
 - ۴- بررسی ماهیت علم از حیث فلسفی و کاوشهای نظری و همچنین نظریه های علمی
 - ۵- کشف و تنظیم روابط یک رشته علمی با علوم دیگر
 - ۶- بررسی نظریه های مطرح شده در یک رشته و تعیین صحت و سقم آنها
 - ۷- کشف و تنظیم ویژگیها و شرایط پذیرش یک رشته به عنوان علم
 - ۸- تعیین قلمرو و محدوده خاص علوم
 - ۹- بررسی فراشناخت و فراتحلیلی نظریه ها و ارتباط آنها با یکدیگر و ارایه طبقه بندی مناسب
- بنابر این فلسفه علم مدیریت: به بررسی روند پیدایش علم مدیریت، دلایل علم بودن رشته مدیریت و رابطه علم مدیریت با سایر رشته های دیگر علوم می پردازد.**

تقسیم بندی علوم

از نظر موضوع

شیمی

آموزش

الهیات

از نظر هدف و نتیجه

اقتصادی

علوم اجتماعی

از نظر روش

تجربی

نقلی

عقلی

شیمی فیزیک و
فیزیولوژی

تاریخ و...

فلسفه منطق اخلاق
و ریاضی

تعریف فلسفه مدیریت

فرایند اندیشیدن در هستی سازمان و مدیریت با بکارگیری
قوای ذهنی و سیستم ارزشی برای پیدا کردن نگرش های
درست، تعیین اولویتها، بوجود آوردن ارتباط منطقی بین
اعتقادات و نظریات مختلف و قضاوت نسبت به امور سازمان و
مدیریت

کارکردهای فلسفه مدیریت

- ۱- اندیشیدن و تحقیق نظری
- ۲- تجزیه و تحلیل
- ۳- انتقاد و ارزیابی
- ۴- ترکیب
- ۵- بررسی ارزش ها
- ۶- قضاوت و تصمیم گیری
- ۷- جهان بینی
- ۸- ایجاد ذهنیت فلسفی در مدیر

حوزه فلسفه مدیریت

- ۱- مدیر به عنوان مهمترین عامل اجرایی
- ۲- مدیر به عنوان رهبر جامعه
- ۳- مدیر به عنوان یک مدرس آموزش ضمن خدمت
- ۴- مدیر به عنوان مشاور آموزشی
- ۵- مدیر به عنوان راهنما
- ۶- مدیر به عنوان رهبر عمومی کادر آموزشی

فلسفه مدیریت آموزشی

فلسفه، تمامی مفاهیم پایه ای علوم مختلف از جمله مدیریت آموزشی را دربرمی گیرد. تئوریهای مدیریت هم از این قاعده مستثنی نیست، به طور کلی دیدگاههای فلسفی جامعه بر مدیریت آموزشی آن تاثیر گذار بوده و نگرشهای فلسفی مدیر بر چگونگی اداره سازمانهای آموزشی تاثیر دارد.

خط مشی ها و هدفهای مدیریت آموزشی متاثر از فلسفه حاکم بر جامعه است و مدیریت آموزشی باید نحو اداره سازمان آموزشی را با توجه به دیدگاه فلسفی جامعه مشخص نماید، لذا تاثیر دیدگاههای فلسفی در سطوح مختلف مدیریت آموزشی بدیهی بوده و خود را نمایان می سازد

فلسفه لازم برای مدیران آموزشی

اگر فلسفه فعالیتی در جهت بهبود قضاوت‌های ارزشی توسط روشی عمدتاً انتقادی است تا توصیفی و توسط ملاک‌های با معنای محدود علمی محصور نمی شود. بنابراین محتوای آن به قوت همه تجربه انسانی است. هیچ چیز کمتر از همه کافی نخواهد بود چون اگر حتی بخشی از تجربه ارزش گذاری مربوط نباشند بادی همه مورد بررسی قرار گیرند تا برای این مطلب تصمیم گرفته شود. برنامه های ما برای آماده سازی مدیران به نظر خوب محاسبه نشده اند. تا ((نظری عمومی ترو وسیع تر را تشویق کنند نظری که بدون آن چنانکه ما هم چون دیویی تاکید میکنیم)) پژوهشهای خاص عقیم و یک طرفه می شوند.

مدیر آموزشی ((می تواند و باید فیلسوف خودش باشد)) او دائماً در فشار است تا به قضاوت‌های ارزشی پردازد.

فراهم ساختن فرصتی در برنامه آماده سازی مدیرآموزشی برای ملاحظه متفکرانه قضاوت‌های پرورش یافته دیگران خوب باشد نه اینکه به او مجموعه جوابهایی را برای مسایل ارزشگذاریش بدهند و نه صرفاً او را در برابر پیشنهادات ساختگی واکسینه کنند. بلکه برای اینکه او بتواند به جریانات ارزشگذاری صحیح عادت کرده و کاربرد توانایی و آمادگی‌اش را در این جریانات تقویت نماید. بنابراین ما باید توجه خود را به این مساله به وزیم و تلاش کنیم تا خصوصیات را که نشان ذهنیت فلسفی فردی است نشان دهیم.

برای اینکه معلمان بتوانند به شاگردان در تفکر کمک نمایند بهتر است تحلیل منطقی از جریان تفکر ، یعنی تشخیص راه بهتر از بدتر را به آن ها بیاموزند.

ذهنیت فلسفی

یک مدیرآموزشی برای اینکه بتواند در برابر قضاوت‌های دیگران خوب واکنش نشان دهد بهتر است که ذهن متفکری برای حل مسائل داشته باشد و همواره توانایی‌ها و آمادگیش را تقویت نماید. این تواناییها و آمادگی را ذهنیت فلسفی می گویند.

فرد دارای ذهن فلسفی دارای خصوصیات زیر است :

جامعیت، تعمق و قابلیت انعطاف



جامعیت

۱. نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه ای وسیع: هنگامی که فردی وظایف خود را بر اساس هدفهای کلی تر بفهمد، آن شخص نه تنها دارای روحیه قوی تر می شود بلکه رفتارش هوشمندانه تر می گردد.
۲. ارتباط دادن مسایل آنی به هدفهای دراز مدت: در تفکر، نیروی عقلانی و هیجانی وجود دارد که باعث می شود در برابر فشار آنی مسائل، نظم ایجاد شود. این نظم منجر به تصمیم سازی بر اساس هدفهای بلند مدت می شود.
۳. بکار بردن قدرت تعمیم: سومین نشانه جامعیت این است که فکر با دو مورد اول در ارتباط نزدیک است. برای فهم این مورد باید بین دو نوع تعمیم فرق بگذاریم. یعنی بین تعمیم تجربی و تعمیم فرضیه استنتاجی (یا خلاق) فرق (تمیز) قایل شویم. تعمیم فرضیه استنتاجی نشان ذهنیت فلسفی است.
۴. شکیبایی در تفکرات عمیق نظری: کسی که ذهنیت فلسفی ندارد، در برابر نظریه پردازی و تعمیم های استنتاجی ناشکیباست. فرد دارای ذهنیت فلسفی بدون اینکه وارد خیالات بشود و بدون اینکه وارد جزییات شود به طور منظم تخیل خود را هدایت می کند و و آن را نظم می دهد و با جرات خلاق می شود و در برابر تفکرات عمیق نظری و ساختارهای ذهنی شکیبایی پیشه می کند.

تعمق

۱. زیر سوال بردن آنچه مسلم یا بدیهی تلقی می شود: فرد دارای ذهن فلسفی نگاه اندیشمندانه ای نسبت به نگرش ها و نظرات متداول دارد و تلاش می کند بدون تعصب و جانب داری نصیبی نگرش ها را تغییر دهد.

۲. کشف، تدوین نظریات، سئوالات و فرضهای بنیادی در موقعیت خاص: کسانی که دارای ذهن فلسفی هستند بدون هیچ تعلق به امور جبری و با رهایی از آن می توانند نظریات و افکار اساسی را به عنوان کلیدهای حل مسایل در دامنه های وسیع ملاحظه نمایند.

۳. حساس به معانی تلویحی و ربط امور: هنگامی که مبانی یک موقعیت درک شد شخص دارای ذهن فلسفی شوقی بسیار برای کشف اصول اساسی آن مبانی نشان می دهد. وی به دوباره تربیت دادن، اینطرف و آنطرف کردن، بالا و پایین بردن، و سبک و سنگین کردن معانی تلویحی آن مبانی می پردازد.

۴. مبتنی کردن انتظارات بر یک، جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی تا بر یک جریان ساده استقرایی: این نشان تعمق بمانند چهارمین نشانه جامعیت به معنای رسمیت نقش نظریه در همه امور ما حتی عملی ترین امور است. شاید یکی از معمول ترین اشتباهات زمان ما، تاکید بیش از حد بر جنبه های عملی منفک از نظر است.

قابلیت انعطاف:

1. رها شدن از جمود روانشناختی:

موقعیت اول زمانی است که فردی آمادگی لازم برای واکنش به آن موقعیت برایش فراهم نباشد. دومین موقعیتی زمانی است که یک راه حل برای واکنش به موقعیت های مشابه صورت می گیرد. سومین جمود روانی زمانی است که فرد در موقعیتی قرار گیرد که تحت فشارهای هیجانی فوق العاده ای است.

2. ارزش سنجی افکار و نظریات جدا از منبع آن ها:

گاهی اوقات پیشینه ذهنی افراد در قضاوت کردن آن ها نسبت به یک افکار تاثیر می گذارد. فردی که دارای ذهن فلسفی است نباید تحت تاثیر پیشداوری های ذهنی قرار بگیرد. این فرد باید از قضاوتهای سریع در مورد ارزش اجتماعی فکر یا نظری دوری کند مگر زمانی که فرصت و یا وقت کافی برای ارزشیابی دقیق وجود ندارد.



قابلیت انعطاف:

۳. دیدن مسائل با جهات متعدد تا دو جهت ، و ایجاد جانشین هایی برای فرضیه ها، توضیحات، جنبه های مورد نظر:

افراد دارای ذهن فلسفی مواظب فرق میان متضادها و متناقضها است و تشخیص میدهد که اصل نفی وسط بعنوان یک آرمان بدان نیاز دارد که امکانات بطور دقیقی در سیستمی جامع منفک از متضادها تنظیم شود. بنابراین او ، در تفکر خویش در تلاش برای نزدیک شدن به این آرمان، تعداد نسبتا زیادی فرضیه ها، جنبه های مورد نظر، توضیحات، و غیره را تنظیم و مورد ملاحظه قرار میدهد.

۴. شکیبایی در قضاوتهای موقتی و مشروط و علاقه به اقدام در موقعیت مبهم:

فرد دارای ذهن فلسفی در امور موقتی شکیبا می باشد. او تشخیص می دهد که فقط آن امر موقتی قابل دفاع در نوع جهان آزادی است که عزیز میدارد. او مایل است در موقعیتی مبهم دست به اقدام زند، او با این تشخیص مایل است دست به کار شود که فقط با عمل است که می توان ابهام را بطرقی حل کرد که موقعیت مذکور را هماهنگ با هدف هوشمندانه انسان سازد.



برت راند راسل گفته است:

شاید کار عمده ای که فلسفه هنوز در عصر ما بتواند برای کسانی انجام دهد که فلسفه می خوانند ، آموزش چگونه زندگی کردن بدون یقین و در عین حال بدون تردید است.



رویکردهای متداول در آموزش مدیریت

۱- رویکرد کلاسیک سنتی

۲- رویکرد نئوکلاسیک

۳- رویکرد رفتاری (فالت، مفسر گذار از نظریه های کلاسیک به نظریه های رفتاری است)

۴- رویکرد تصمیم گیری

۵- رویکرد مقداری یا کمی

۶- رویکرد سیستمی

ضرورت آموزش مدیریت: چرا مطالعه و آموزش مدیریت و ضروری است؟

۱- با احتمال زیاد هر کس در مسیر زندگی شغلی خود در مقام مدیریت قرار می گیرد.

۲- پیشه مدیریت بالقوه جذاب، منزلت آفرین و تلاش برانگیز است.

۳- جامعه با کمبود شدید مدیر و استعدادهای مدیریت رو به روست.

۴- مدیریت فعالیتی عام است زیرا در همه سازمانهای آموزشی، تجاری، صنعتی، دولتی و ...، در همه سطوح و رده های سازمانی و در همه وظایف و کارکردهای سازمان نظیر تولید، خدمات و ... کاربرد دارد.

به طور کلی آموزش مدیریت دانش و معلوماتی فراهم می سازد که به درجات

متفاوتی در همه سازمانها کاربرد دارد.

با توجه به ویژگی های خاص سازمانها تفاوت های بارزی در مدیریت آنها مشاهده می شود:

- همه مدیران برنامه ریزی می کنند؛ ولی شیوه برنامه ریزی مدیر یک بیمارستان و مدیر برنامه ریزی مدیر آموزشی متفاوت است.**
- مدیر کل یک سازمان صنعتی وظایف مشابهی با مدیر کل یک سازمان دولتی دارد ولی آنها نمیتوانند به آسانی جایگزین یکدیگر شوند. با اینکه وظایفشان یکسان است ولی دانش، اطلاعات، مهارت و تخصص، نحوه کار و عملکردشان به طور قابل ملاحظه ای متفاوت است.**

زمینه های پداگوژیکی مدیریت آموزشی

- ۱- اصول مدیریت عمومی در همه سازمانها اعم از آموزشی و غیر آموزشی کاربرد دارد: (مدیریت مالی، کارگزینی، پرسنلی، روابط انسانی و ...)
- ۲- مؤسسات آموزشی از جهات مهمی با دیگر سازمانها تفاوت دارند، پس مدیریت خاصی هم می طلبند.

۳- نهادهای تربیتی جای مناسبی برای تحمیل اصول خشک و انعطاف ناپذیر صنعت و تجارت نیستند زیرا این نوع مدیریت ها برای سود دهی اعمال می شوند.

تلور می گوید؛ علم مدیریت چه در زمینه نظری و چه در زمینه عملی بیشتر با فعالتهای صنعتی و تجاری ارتباط دارد که ذاتاً با فعالتهای آموزشی متفاوتند.

نش زمینه مشخص برای تمیز مدیریت آموزشی از مدیریت سایر سازمانها

- ۱- اهداف آموزشی بسیار پیچیده اند.
- ۲- نقطه اصلی سازمانهای آموزشی انسان ها و فرایند یاددهی و یادگیری است.
- ۳- سنجش میزان موفقیت سازمانهای تربیتی در تحقق اهداف سازمانی مشکل بوده هر نوع ارزیابی عملکرد سازمانهای آموزشی مستلزم یک فرایند طولانی است.
- ۴- مدیران آموزشی اغلب دارای پیشینه حرفه ای مشترک نظام ارزشها و تجارب کم و بیش یکسانی هستند در کار خود استقلال دارند و شاگردان چاره ای جز قبول برنامه و محتوای تعیین شده ندارند.
- ۵- ساختار سازمانی و مدیریتی مؤسسات آموزشی پراکنده است که با رشته ظریفی به هم پیوسته اند.
- ۶- بیشتر مدیران سطوح بالا و میانی در دانشگاه ها متخصصان هستند و وقت کمتری برای جنبه های مدیریتی خود صرف می کنند.

نظریه ها و مدل‌های مدیریت در دانشگاهها:

تلقی عمومی از مدیریت یک فعالیت عملی، برخورد با موقعیتهای واقعی و دوری از مفاهیم نظری است.

متخصصان تربیتی؛ احساس احترام توأم با تردید نیست به نظریه و تئوری دارند:

❖ احترام بواسطه اینکه تئوری را حاصل مطالعات زیاد و تفکر پیچیده میدانند.

❖ تردید به واسطه روشن نبودن مفاهیم و اصول نظریه ها و کاربرد عملی آن در تصمیم گیری روزانه

با توجه به مطالب فوق بایستی توجه داشت:

□ تصمیم سازی و تصمیم گیری در مدیریت یک فعالیت دلخواه نیست.

□ تأثیر تئوری و مفاهیم نظری در فرایند مدیریت ضمنی و غیر مستقیم است.

□ تئوری ها در واقع چارچوبهای تصمیمات و فعالیتهای مدیریت هستند.

□ هیچ چیز عملی تر از یک تئوری خوب نیست، نظریه و تئوری در خدمت فرایند تصمیم گیری عقلانیو مبتنی بر تفکر است.

سه دلیل عمده برای پشتیبانی تئوری از عمل در فرایند مدیریت

۱- هر تجربه عملی نیازمند توضیح و تبیین نظری و هر نظریه ای نیازمند ارایه یک نمونه عملی است. لذا ما ناچاریم الگوها و چارچوبهایی ایجاد کنیم تا کارهای پیچیده زندگی روزمره سازمان خود را رهبری کنیم.

۲- آشنایی با استدلالهای تئوریک موجب ایجاد بصیرتی می شود که می توان براساس آن تجربیات دیگران را به خوبی درک کرد. و آنها را در سازمان خود به کار گرفت یا تجارب قبلی خود را با شرایط جدید تعبیر و تفسیر کرد و آنها را با موقعیت تازه تطبیق داد.

۳- نظریه ها افق های تازه ای را به روی ما می گشایند.

۴- تئوری می تواند به عنوان معیاری برای ارزیابی راه حل های متفاوت و انتخاب آنها برای از میان برداشتن مشکلات درون سازمان باشد.

بنابراین تئوری می تواند: به عنوان معیاری برای ارزیابی راه حل های متفاوت و انتخاب آنها برای

حل مشکلات باشد.

ماهیت کاربرد تئوری در مدیریت آموزشی

❖ تئوری واحد که بتواند همه مسایل آموزشی را تبیین کند، وجود ندارد.

❖ ماهیت مسایل آموزشی و مدیریت آن با ماهیت پدیده های طبیعی کاملاً متفاوت است.

❖ تئوری یا نظریه های تربیتی همانند تئوری در علوم طبیعی نیستند. (موضوع

علوم انسانی کنش انسانی و موضوع علوم طبیعی موجودات طبیعی هستند)

❖ تئوری در علوم تربیتی در صدد تبیین موقعیتهای گذرا و دائماً در حال تغییراند؛

بنابراین به توصیف پدیده ها می پردازند نه بیان حقیقت.

❖ تئوری تربیتی ضعیف تر از تئوری های علوم طبیعی هستند.

بنابراین تئوری مدیریت آموزشی: به عنوان راه حل های مختلفی برای توصیف و تبیین پدیده های

آموزشی تلقی می شوند تا حقایق مطلق علمی.

مشخصه های اصلی تئوری های مدیریت آموزشی

❖ آنها معیارهایی هستند که باورهای ما درباره ماهیت سازمان های آموزشی و رفتارهای افراد درون آنها را تحت تأثیر قرار می دهند.

❖ تئوری ها بیشتر انتخابی هستند. انتخاب یکی به معنای نادیده گرفتن دیگری است. اما بایستی توجه داشت سیستم های آموزشی (دانشگاه ها، مدارس و ...) پیچیده تر از آن هستند که بتوان آنها را از یک دیدگاه یا براساس یک تئوری خاص مورد تجزیه و تحلیل قرار داد.

❖ تئوری مدیریت آموزشی اغلب براساس مشاهدات مبتنی بر روش شناسی علمی فرایند مدیریت در مؤسسات آموزشی شکل گرفته اند. این نوع تئوری ها به اصطلاح **تئوری های زمینه ای (grounded theory)** نامیده می شوند.

بنابراین تئوری در مدیریت آموزشی : در واقع نوعی معیار انتخابی است که براساس مشاهدات منظم و علمی در یک سازمان آموزشی تدوین یافته باشد.

شاخصه های اصلی دوره کلاسیک		
مدیریت علمی	تئوری اداری	بوروکراسی
تئوریسین: فردریک تیلور هدف اصلی: افزایش کارایی	تئوریسین: هنری فایول اصول: کارها نیاز به سازماندهی دارند تا از آشوب و رفتار غیرمنطقی و دلبخواهی پرهیز شود.	تئوریسین: ماکس وبر
فرضیات اصلی تئوری: ۱. بکارگیری روشهای علمی در تحلیل کار و سازمان ۲. کارگر خوب فرمانبردار دستوراتی که حاصل تحلیل علمی کار است ۳. هر کارگر علاقه مند است که مزدش را به حداکثر برساند	فرایند مدیریت: برنامه ریزی - سازماندهی - فرماندهی - هماهنگی - کنترل	اصول تئوری: 1. تقسیم کار و تخصص 2. سلسله مراتب اختیار 3. قواعد و مقررات 4. جهت گیری غیر شخصی 5. جهت گیری شخصی
سایر تئوریسینها: لوتر گولیک و لیندل ارویک گولیک عناصر مدیریت عبارتند از: برنامه ریزی، سازماندهی، کارکنان، جهت دهی، هماهنگی، گزارش و بودجه بندی ارویک: ۱. مفهوم صف و ستاد (ضرورتی برای نظم و کنترل عملیاتی) ۲. حیطه کنترل (ضرورتی برای تفویض اختیار و مسئولیتها)		

خلاصه دیدگاه مدیریت علمی

1. اولین مکتب مدیریت و فلسفه مدیریتی غالب در دهه های ۱۸۹۰ تا اوایل ۱۹۲۰
2. بنیانگذار آن فردریک تیلور و تأکید او بر استفاده از روشهای آمار، منطق و علم بویژه زمانسنجی، حرکت سنجی، نظریه و تحلیل مشاغل و مسئولیتها به وظایف خاص برای افزایش کارایی در سازمانها
3. اعتقاد به اینکه برای انجام هر کاری بهترین روش وجود دارد.
4. هدف مدیریت افزایش تولید و بهبود کارایی است



محدودیتها

محاسن

۱. تکیه بر مدل انسان اقتصادی (توجه بیش از حد به انگیزه های مادی و بی توجهی به نقش افراد و روابط بین آنها

۲. با دید ماشینی به افراد نگرستن و ابزار تلقی کردن آنها، بی توجهی و کم توجهی به جنبه های عاطفی و انسانی و برداشت ساده از انگیزه ها و رفتارهای انسانی

۳. عدم توجه به مشارکت کارکنان در امور محدود کردن نقش کارگران به تبعیت از روشها و دستورالعملها

۱. کاربرد موفقیت آمیز فنون مدرن علم و مهندسی در مدیریت منابع و نظامهای سازمانی

۲. ایجاد تحول عظیم در تولید و افزایش چشمگیر کارایی و بهره وری از طریق پیشنهاد روشهای علمی از قبیل: مطالعه زمان و حرکت، پایه گذاری اتوماسیون یا ماشینهای خودکار و تنظیم میزان پرداخت کارکنان براساس نتیجه کار، بهبود شرایط فیزیکی کار، تبدیل مدیریت به موضوع مهمی در تحقیقات علمی و آخر اینکه فراهم کردن مبنای نظریه های مدیریت

خلاصه نظریه مدیریت اداری

1. در طول دهه ۱۹۲۰ با ایده های فایول جایگزینی مدیریت علمی شد.
2. تأکید بر کارکردها و اصول جهان شمول و کلی مدیریت و تأکید بر این نکته که رعایت این اصول می تواند سازمان را به موفقیت برساند.
3. تأکید بر ساخت و فرایند سازمان



محاسن



1. مشخص کردن فرایندها، کارکردها و مهارت های کلیدی مدیران که امروزه هنوز هم مهم اند
2. طبقه بندی فرایندهای مدیریتی، تشریح و کاربرد اصول خاص مدیریت رسمی
3. آرایه اولین نظریه جامع در زمینه مدیریت که به کلیه فعالیتها قابل تعمیم باشد.

محدودیتها



1. تناقض بین اصول مدیریت، برای مثال بین اصل تمرکز و عدم تمرکز. اصل تمرکز بر این نکته تأکید دارد که اثربخشی سازمانی با تصمیم گیری در رأس سازمان محقق می شود و اصل عدم تمرکز دلالت بر افزایش سود سازمان در نتیجه واگذاری به رده های پایین دارد.

کارکردها و کژکارکردهای مدل ماکس وبر

ویژگیهای بوروکراسی	کژکارکرد	کارکرد
تقسیم کار	کسالت و خستگی	تخصص و مهارت
جهت گیری غیر شخصی	فقدان روحیه	عقلانیت
سلسله مراتب اختیار	موانع ارتباطی	هماهنگی و اطاعت
قواعد و مقررات	محیط خشک و جابجایی هدف	تداوم و وحدت رویه
جهت گیری شخصی	تضاد بین موقعیت و ارشدیت	ایجاد مشوق و انگیزه
۱		

اثر اصول مدیریت علمی، مدیریت اداری و بوروکراسی بر مدیریت آموزشی

الف) مدیریت علمی:

۱. تلقی مدرسه به مثابه کارخانه و تلاش برای استاندارد کردن روشها، ابزار و حتی افراد برای دستیابی به حداکثر بازده
۲. تمرکز بر سطوح عملیاتی نظام آموزشی یعنی مدرسه و کلاس درس.
۳. تعیین ملاکهای خاص برای انتخاب، بکارگیری و نگهداری کارکنان.
۴. تأکید بر آزمون و اندازه گیری موفقیت دانش آموزان.
۵. بکارگیری روشهای علمی و استاندارد در یاددهی و یادگیری.

ب) مدیریت اداری:

اثرات دیدگاه های فایول و نظریه مدیریت اداری بر مدیریت آموزشی را می توان به اصول چهارده گانه و کارکردهای پنج گانه مدیریت خلاصه نمود.

ج) بوروکراسی:

با توجه به اینکه تقریباً تمام سازمانها مدرن دارای ویژگیهای پنجگانه بوروکراسی (تقسیم کار – سلسله مراتب – قواعد و مقررات – جهت گیری شخصی و جهت گیری غیر شخصی) هستند مدارس و مؤسسات آموزشی نیز همانند سایر سازمانها بر ویژگیهای فوق استوار هستند.

شاخصه های اصلی دوره نئو کلاسیک

تئورسین ها:

۱. **هوگو مانستربرگ:** آزمونهای روانی، توجه به تفاوتهای فردی و اجتماعی
۲. **مری پارکر فولت:** هماهنگی: مسئولیت مشترک، عزت و آزادی انسانها
۳. التون مایو: نتایج اصلی آزمایشات هاثورن:
 - تأثیر هنجارهای اجتماعی و انگیزه های روانی بر تولید بیشتر از مشوق های مالی است.
 - واکنش اعضاء نسبت به مدیریت تحت تأثیر گروههای غیر رسمی است.
 - تخصص به خودی خود کارایی را افزایش نمی دهد.
 - رهبران غیر رسمی اغلب دارای اهمیتی مشابه با رهبران رسمی اند.
 - افراد انسان هایی فعال هستند نه ماشین های منفعل.
 - کارگران از سازمان غیر رسمی برای مقابله با تصمیمات دلبخواهی و مستبدانه مدیریت استفاده می کند.

تولید مفاهیم مدیریت متأثر از مطالعات تحقیقات دوره کلاسیک نو:

جو سازمانی، مدیریت مشارکتی، سازمان رسمی و فرد (تئوری های رفتاری)

خلاصه رویکرد نئوکلاسیک (روابط انسانی)

این رویکرد اصول زیر را مورد تأکید قرار داده است:

1. **فرد:** یک فرد ابزار مکانیکی نیست بلکه یک موجود اجتماعی منحصر است.
2. **مدیریت مشارکتی:** مدیریت یا تصمیم گیری مشارکتی به کارکنان امکان می دهد تا در فرایند تصمیم گیری مشارکت کنند.

محدودیتها



1. توصیف ساده و ناکافی از رفتار انسان
2. محدود بودن مطالعات این مکتب به فرد و گروه و تعمیم آن به سازمان در صورتیکه فرد، گروه و سازمان سه مقوله متفاوت هستند.
3. تأکید بیش از حد بر هماهنگی از طریق ارتباط بین اعضاء و کم توجهی به مفاهیم تضاد و قدرت و نقش آنها

محاسن



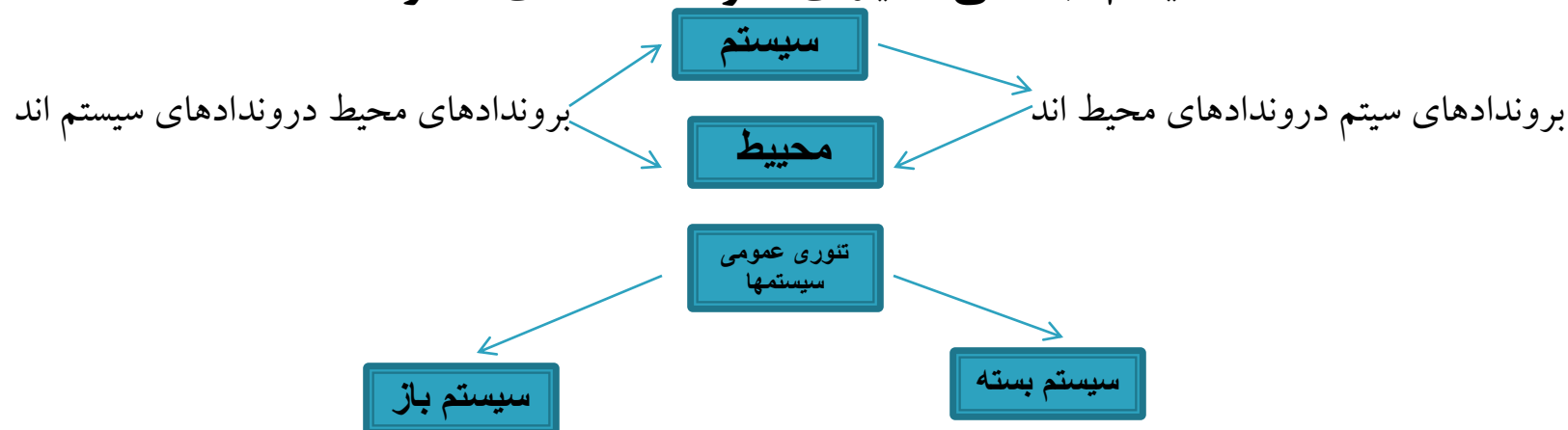
1. تأکید بر انسان و نیازهای اجتماعی او فراتر از انگیزه های مادی
2. شناسایی و توجه به اهمیت فرد، نیازها ، احساسات و عواطف او در سازمان
3. آشکار کردن نقش مهم ارزشها و هنجارها گروهی در بهره وری سازمان
4. توجه به مشارکت کارکنان در امور و شناسایی نقش سازمان غیر رسمی در بهبود عملکرد فرد و سازمان

شاخصه های اصلی علوم رفتاری

تئوریسین: چستر بارنارد

سازمان از دیدگاه بارنارد: ۱. سازمان های یک سیستم اجتماعی هستند ۲. محیط در مطالعه سازمانها مهم است.

سیستم اجتماعی فعالیتهای الگو شده عده ای از افراد



سازمان، به عنوان یک سیستم باز مجموعه ای از اجزای در تعامل با یکدیگر در یک محدوده مشخص است که تلاش می کنند از طریق اعمال روش استاندارد و بازخورد، تعادل خود را حفظ نموده و به اهداف از پیش تعیین شده دست یابند.

خلاصه رویکرد علوم رفتاری

رویکرد علوم رفتاری رویکردی است که با روانشناسی انسانی، انگیزش و رهبری در ارتباط است و شامل نهضت روابط انسانی و رفتارگرایی مدرن است. این رویکرد رفتار کارکنان را در محیط سازمانی مورد توجه قرار می دهد.



محدودیتها

1. به دلیل وجود الگوها، نظریه ها و زبان فنی خاص و پیچیده و انتزاعی بودن بسیاری از این نظریه ها مدیران ممکن است مایل به پذیرش برخی از مفاهیم رفتاری نباشند.

2. پیش بینی رفتار انسان به دلیل پیچیدگی زیاد دشوار است و توصیه هایی که هر یک از دانشمندان رفتارگرایی در یک مورد خاص ارائه کرده اند غالباً متفاوت از یکدیگر است و مدیران را با این مشکل مواجه می سازد که از کدام یک از توصیه ها استفاده کنند.

محاسن

1. تغییر تفکر مدیریت و فراهم کردن بصیرتهایی درباره فرایندهای فردی، میان فردی و گروهی مانند انگیزش افراد، پویایی گروهی، رهبری و

2. کمک به مدیران در درک بهتر اهمیت فرایندهای رفتاری و در نظر گرفتن کارکنان به عنوان منبع ارزشمند سازمان و نه ابزار

3. روشن کردن اهمیت کار برای انسان

4. طرح دیدگاه های جدید درباره رهبری، تضاد، همکاری بین گروهها، تغییر سازمانی و فرهنگ

سیر تحولات در مدیریت آموزشی

- در حالی که از زمان پیدایش مدیریت بیش از یک قرن می گذرد مطالعه و تحقیق در مدیریت آموزشی، پس از جنگ جهانی دوم شروع شد (شیرازی، ۱۳۹۲)
- لذا مدیریت آموزشی به دنیایی پا نهاده که چارچوب مدیریت در سازمانها بنا شده بود.
- هر آنچه تحت عنوان تئوریهای مدیریت آموزشی مورد مطالعه و یادگیری قرار می گیرد ریشه در تئوریهای شاخه های دیگر مدیریت خصوصاً صنعت و تجارت داشته است و این شامل گتزلز و گابا که تلاش نمودند تئوری سیستمهای اجتماعی را در مدارس تحلیل کنند، می شود.
- **جمع بندی:** در واقع، تئوری ها و اصول مدیریت در تمام شاخه های آن یکی است و اگر هم تفاوتی بین آنها مشاهده می شود ناشی از تلاش در منطبق ساختن این تئوری ها و اصول عمومی مدیریت با ماهیت، اهداف و عملکرد سازمانهای یک حوزه تخصصی مشخص است.

مشخصات مدیریت آموزش نوین

- مدیریت آموزشی شامل دانش، مهارت و مفاهیم تخصصی است که بایستی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرند.
- عملکرد مدیریت نوین بر اساس دیدگاه های واقعی سازمان است.
- اساس علم مدیریت نوین در علوم رفتاری است.
- تغییر در مدیریت آموزشی اجتناب ناپذیر است.



مکتب مدیریت کمی

- ▶ مکتبی مدیریتی است که همزمان با مکتبی مدیریت رفتاری، شکل گرفت.
- ▶ نظریه پردازان مدیریت کمی بر این باورند که گرچه ابعاد رفتاری سازمانها در خور توجه است اما فنون تحلیلی و علمی مربوط به فرایند و ساختار می توانند به کارآمدتر کردن سازمانها کمک کند.

مدیریت کمی مشتمل بر:

- ▶ به کارگیری تحلیلهای آماری
- ▶ برنامه ریزی خطی
- ▶ و نظامهای اطلاعاتی برای کمک به **تصمیم گیری، تخصیص منابع، فرایندهای زمانبندی و ... است.**
- این رویکرد به ویژه از جایگزین کردن مدلها و نمادها مخصوصاً مدلهای کامپیوتری به جای تحلیل توصیفی و کلامی طرفداری می کند. مدیریت کمی در نتیجه توسعه راه حلهای آماری و ریاضی برای حل مسایل در طول جنگ جهانی دوم پدید آمد.

حوزه های مدیریت کمی

مکتب مدیریت کمی بر تطبیق فرایندها و مدل های ریاضی در موقعیتهای مدیریتی متمرکز است.

این مکتب سه حوزه را در بر می گیرد:

- علم مدیریت با تدوین مدل های ریاضی به تصمیم گیری و حل مسئله کمک می کند.
 - مدیریت عملیاتی که بیشتر بر کاربرد علم مدیریت در سازمانها تأکید دارد و به سازمانها کمک می کند تا محصولات و خدمات را به صورت کارآمدتری تولید کنند.
 - نظامهای اطلاعات مدیریت که برای فراهم کردن اطلاعات برای مدیران طراحی شده اند.
- مدیریت کمی شامل کاربرد آمار، مدل های بهینه سازی، مدل های اطلاعاتی و شبیه سازی های کامپیوتری است. برای مثال مدیران می توانند از برنامه ریزی خطی برای بهبود تصمیم های مربوط به تخصیص منابع استفاده کنند.
- عمده ترین نقش رویکرد کمی در مدیریت در حوزه تصمیم گیری بویژه برنامه ریزی و کنترل است.

برنامه ریزی استراتژیک و مدیریت کمی

تحلیل کمی یک ابزار استاندارد برای برنامه ریزان سازمانی یا پژوهشگران عملیاتی است. برنامه ریزی سازمانی باعث پیدایش علم جدیدی به نام **برنامه ریزی استراتژیک** در دهه ۱۹۴۰ شد.

برنامه ریزی استراتژیک اثرات استراتژیهای مدیریت بر فرایندهای برنامه ریزی را ارزیابی کرد.

اولین نظریه های برنامه ریزی استراتژیک از مطالعه اثرات **نظریه بازی** بر روش تصمیم گیری رشد یافت.

نظریه بازی ون نیومن نیز نوعی تحلیل ریاضی است که به مدل های انتزاعی موقعیتهای تضاد مربوط می شود. ویژگی این مدلها این است که پیامدهای آنها به اقدام جمعی بازیکنان و اثرات شانس و تصادف بستگی دارد .

بزعم لیندسی (lindsay) فنون کمی از طریق زیر در بهبود کیفیت تصمیمات به مدیر کمک می کنند:

□ افزایش تعداد گزینه های که می توان در نظر گرفت.

□ کمک به تصمیم گیری سریعتر بر اساس تحلیل عینی اطلاعات موجود.

□ کمک به مدیر در ارزشیابی مخاطرات و نتایج اقدامات مختلف.

□ کمک در به تعادل بهینه رساندن عناصر مختلف سازمانهای مدرن.

مزایا و محاسن مدیریت کمی

مزایای مدیریت کمی

- فراهم کردن ابزار و فنون کمی پیچیده برای کمک به تصمیم گیری و مشکل گشایی و افزایش درک مدیران از فرایندهای سازمانی.
- استفاده از مدل‌های ریاضی برای افزایش دانش و درک موقعیتها و فرایندهای سازمانی پیچیده.
- ابزاری برای اجرای برنامه ریزی سازمانی و فرایندهای کنترل.
- تأکید بر استفاده از کامپیوتر در نظامهای پشتیبانی تصمیم.

محدودیت های مدیریت کمی

- نمی توان رفتارها و نگرشهای انسانی را در سازمانها پیش بینی کند یا به طور کامل توضیح دهد.
- ممکن است سایر مهارتهای مدیریتی را فدای بدست آوردن پیچیدگی های ریاضی کند.
- برخی مدلها ممکن است به مفروضات غیر عملی یا بی اساس نیاز داشته باشد.

bsent⁽¹⁾ a **purposeful strategy** for the entire⁽²⁾
rprise⁽³⁾, managers have no:
1. overarching business rationale⁽⁴⁾ for molding⁽⁵⁾ the
actions initiated ⁽⁶⁾ across the organization into a
cohesive⁽⁷⁾ whole⁽⁸⁾

بدون يك استراتژي هدفمند براي يك سرمايه گذاري بي نقص مديران ؛مبنايي
براي به قالب در آوردن فعاليت هاي شروع شده در سازمان و درون يك محيط
كاملا منسجم را ندارند.

- 1- غيبت 2- بي عيب 3- سرمايه گذاري 4- پايه ؛بنیاد 5- قالب ، كالبد 6- شروع كردن
- 7- چسبنده 8- تمام ؛درست

Absent a **purposeful strategy** for the entire enterprise, managers have no:

2. Underlying(1) business basis for uniting cross-department operations into a team effort,

بدون يك استراتژي هدفمند براي يك سرمايه گذاري بي نقص مديران ،
مبنايي اصولي براي همافسگي ميان فعاليت هاي واحدها در يك
تلاش تيمي را ندارند

1- اصولي ؛ متضمن

Absent a **purposeful strategy** for the entire enterprise, managers have no:

3. Conscious(1) business model for generating(2) profits(3).

بدون یک استراتژی هدفمند برای یک سرمایه گذاری
بی نقص، مدیران مبنایی اصولی برای تولید سود را ندارند .

1- آگاه ؛ باخبر 2- مولد 3- منافع ؛ سودها

The most trustworthy(1) signs(2) of good management are:

1. Good strategy
2. good strategy execution

معتبر ترین نشانه های یک مدیریت خوب عبارتست از :

- 1- داشتن استراتژی خوب
- 2- اجرای خوب یک استراتژی

1- معتبر 2- نشانه ها

The essence(1) of **good strategy** making is to build a market position strong(2) enough and an organization capable enough to produce successful performance despite(3) unforeseeable(4) events(5), potent(6) competition, a rash(7) of delays(8), or cost surprises.

با وجود رویدادهای غیر قابل پیش بینی، رقابت شدید، تاخیر های زیاد یا هزینه های غیر منتظره؛ **وجود يك استراتژي خوب** باعث ایجاد موقعیت مناسب در بازار و سازمان نیرومند برای ایجاد عملکرد موفقیت آمیز می شود.

1- وجود؛ هستی 2- قوی 3- با وجود اینکه 4- غیر قابل پیش بینی 5- رویدادها

6- شدید 7- زیاد 8- تاخیر

نظریه سیستم ها

رویکرد سیستمی، سازمانها را به مثابه سیستمهایی در نظر می گیرد که در ارتباط با محیط عمل می کنند. یک سیستم مجموعه ای است از اجزاء و عناصر مرتبط به هم که برای تحقق هدف یا اهداف خاصی به عنوان یک کل عمل می کند.

سیستمهای سازمانی بر اساس چهار عنصر عمل می کنند:

- **درون داد شامل:** مواد، افراد، سرمایه و اطلاعات و ...
- **فرایند فعل و انفعالات شامل:** فرایند، فناوری، عملیات، مدیریت و ...
- **برون داد شامل:** محصولات، خدمات، رفتارها، اطلاعات و ...
- **باز خورد**

نظریه سیستمی سازمانها از پنج قسمت تشکیل شده است: درون دادها، فرایند، برون دادها، باز خورد و محیط.

سیستم ها باز و سیستم های بسته

سیستم باز، سیستمی است که برای بقاء به محیز بیرونی نیاز دارد. برای مثال بدن انسان به عنوان یک سیستم تشکیل شده از بسیاری از خرده سیستم ه، یک سیستم باز است، چون برای بقاء به دروندادهای بیرونی وابسته است. تمام سازمانها سیستمهای باز هستند.

سیستم بسته، مجموعه ای از عناصر در حال تعامل است که با محیط بیرونی هیچ گونه تعامل و ارتباطی ندارندو هیچ دروندادی از بیرون ندارند. برای مثال چون وقتی باتری در داخل یک ساعت قرار داده شد به هیچ عنصری در بیرون نیاز ندارد.

نگرش سیستمی مدیریت آموزشی

تحلیل عملیات یک سازمان آموزشی و نقش مدیران آموزشی، از نقطه نظر چارچوب سیستمها باز مفید است. ابعاد عملیات مدیر یک منطقه آموزشی را می توان به مقوله های دروندادها، فرایند و فعل و انفعالات و برون دادها تقسیم بندی کرد.

والحمد لله رب العالمين