



**دانشگاه پیام نور**

**(واحد ری)**

عنوان:

 مدیریت آموزشی و یادگیری و ویژگیهای آن، مدیریت کیفیت فراگیر و الگوهای کاوشی

**نام استاد:**

**دانشجو:**

**فهرست مطالب**

**عنوان صفحه**

بخش اول: نوع تحقیق 1

روش گردآوری اطلاعات 5

تجزیه و تحلیل اطلاعات 7

ضرورت تحقیق و پژوهش 8

سوال اصلی تحقیق 8

بخش دوم: 1- مقدمه 10

2- تعاریف مربوط به مدیریت آموزشی 11

تعریف روش تحقیق

3- تئوری سیستمی 21

4- ارتباط بین مدیریت آموزشی و یادگیری 42

5- مدیریت کیفیت فراگیر (T.Q.M) 61

6- مطالعه موردی (case stady) 75

7- نقش کلیدی دانش و معرفت در مدیریت آموزشی 102

8- نگاهی نو به کارکردهای POSD-CORB 127

9- ارتباطی بین مدیریت آموزشی و الگوهای کاوشگری 141

نتیجه گیری و پیشنهاد 148

منابع و مآخذ 152

**بخش اول: نوع تحقیق**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **شماره** | **نوع روش تحقیق** | **آنچه بیان** **می کند** | **هدف** | **مثالها** |
| 1 | تاریخی | چه بوده؟ | تجزیه و تحلیل و تعبیر و تفسیر وقایع گذشته به منظور کشف ویژگیهای عمومی و مشترک که می تواند در درک و فهم بهتر آنها مفید باشد، و احتمالا تا میزانی محدود وقایع مشابه را در آینده پیش بینی کند. | مطالعه ای در مورد نوع آموزش خواندن در طول 100 سال گذشته در ایران. مطالعه تاریخ 50 سال گذشته ایران. آزمودن فرض اینکه حکیم خیام شاعر واقعی شاهنامه فردوسی است. |
| 2 | توصیفی | چه هست؟ | توصیف، ضبط، توضیح شرایط موجود، یا به عبارت دیگر توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه یا حوزه مورد علاقه به صورت واقعی و عینی است. | مطالعات آماری جمعیت، جمع آوری نظرات عموم، جمع آوری حقایق، مطالعات طبقه اجتماعی، مطالعات و توصیف وظایف، مطالعات مصاحبه ای و پرسشنامه ای، مطالعات مشاهده ای، توصیف مشاغل، مطالعات نوشته ها و پژوهش های مورد علاقه، تجزیه و تحلیل مدارک، واقعه نگاری گزارشهای بحرانی وقایع، تجزیه و تحلیل نمرات. |
| 3 | تداومی و مقطعی | چه خواهد بود؟ | بررسی چگونگی مراحل رشد، یا تغییرات آنها در نتیجه گذشت زمان است. | بررسی مراحل مختلف رشد 200 نفر از 6 ماهگی تا 18 سالگی، مطالعه و بررسی مقطعی از رشد که هدف آن بررسی تغییرات هوش در 10 گروه سنتی مختلف است. |
| 4 | موردی و زمینه ای | چه هست؟ | مطالعه و بررسی وسیعی از موقعیت قبلی و فعلی یا از کنش و واکنشهای یک واحد از اجتماع یا یک فرد، یا یک گروه است. | مطالعه و بررسی سرگذشت کودکی یا بهره هوشی بالاتر از متوسط و با داشتن مشکل یادگیری، مطالعه و بررسی خصوصیات طبقه اجتماعی مردم استان فارس. |
| 5 | همبستگی یا همخوانی | چه خواهد بود؟ | بررسی میزان تغییرات یک یا چند عامل در اثر تغییرات یک یا چند عامل دیگر، از طریق بدست آوردن ضریب همبستگی است. | بررسی و مطالعه روابط بین نمرات آزمودن خواندن زبان فارسی با یک یا چند متغیر دیگر. بررسی و پیش بینی موفقیت در دانشگاه بر اساس مطالعه چگونگی همبستگی نمرات دانشگاهی و معدل ششم نهایی در دبیرستان. |
| 6 | علی یا پس از وقوع | چرا چنین بوده؟ | بررسی امکان روابط علت و معلولی از طریق مطالعه نتایج موجود و زمینه قبلی به امید یافتن علت عمل انجام شده است. | بررسی عوامل مربوط به ترک تحصیل در دبیرستانهای ناحیه 5 آموزش و پرورش تهران با استفاده از اطلاعات ضبط شده در این مورد ظرف 10 سال گذشته، بررسی تشابهات و تفاوتها بین دو گروه نظیر: سیگاریها و غیر سیگاریها، مجرمین و غیر مجرمین از طریق اطلاعات ضبط شده. |
| 7 | تجربی حقیقی | چه خواهد بود؟ | بررسی امکان وجود روابط علت و معلولی، از طریق آزمایش و به ین شکل که یک یا چند گروه (بنام گروه تجربی) را تحت شرایط ویژه ای قرار داده و نتایج را با نتایج حاصل از یک یا چند گروه دیگر (بنام گروه گواه یا شاهد) که در آن شرایط خاص قرار نداشته اند مقایسه کنیم. | بررسی اثر سه روش مختلف آموزش خواندن زبان فارسی در کلاس اول ابتدایی با بکار بردن روش تصادفی در تقسیم دانش آموزان و معلمان به گروهها و روشها. بررسی اثر یک نوع ویژه از قرص مسکن اعصاب در تغییر رفتار پسرهایی که بیقرار تشخیص داده شده اند. با بکار بردن روش نمونه گیری تصادفی و داشتن گروهی دیگر بعنوان گروه شاهد که چنین قرصی دریافت نمی دارد. |
| 8 | نیمه تجربی | چه خواهد بود؟ | در این نوع روش تحقیقی هدف نزدیک شدن به تحقیق تجربی حقیقی است. اما چون شرایط تجربه و تحقیق به نحوی است که کنترل یا دستکاری همه متغیرهای بازیگر در حوزه تحقیق مقدور نیست، آنرا نیمه تجربی می نامند. | بیشتر تحقیقاتی که هدفشان یافتن عواملی علی در زندگی واقعی و شرایط حقیقی است و در حین اجرای آنها تنها کنترل تعدادی از متغیرها مقدور می باشد، در رده تحقیقات نیمه تجربی قرار می گیرند. مانند: بررسی اثر روش ویژه ای از آموزش ریاضیات، هنگامی که تقسیم دانش آموزان به روشهای مختلف از طریق نمونه گیری تصادفی امکان پذیر نیست. |
| 9 | عملی (در آموزش و پرورش) | چه باید باشد؟ | ایجاد مهارتها و روشهای جدید یا حل مشکلاتی است که مستقیما و به نحوی با کلاس درس یا با هر موقعیت زنده و واقعی از مدرسه ارتباط دارد. | انشاء و ایجاد برنامه آموزشی حین خدمت برای مربیان که آنان را با مهارتهای جدیدی در زمینه بهتر کردن بحثهای کلاسی آشنا سازد. به وجود آوردن فنون موثرتر و بهتر مشاوره ای برای دانش آموزان عقب مانده. |

**ضرورت تحقیق و پژوهش**

چون آموزش از دیرباز اهمیت زیادی برای انسان دارد. لذا برحسب نیاز و برای کسب آگاهی از مدیریت آموزشی بر خود لازم دیده ام که با تحقیق کتابخانه ای قدری از نیاز خود را بکاهم. تا قبل از انجام تحقیق آگاهی زیادی از مدیریت و آشنایی با علم روز نداشتم اما بعد از تحقیق علاقه زیادی به مطالعه بیشتر در زمینه مدیریت آموزشی پیدا کرده ام که از طریق این علم با نظریات و دیدگاههای مختلف مدیریت آشنا شده که با تعمق زیاد و تلاش می تواند آن نظریات را وارد سازمان آموزش و پرورش کرد و سطح آگاهی معلم و دانش آموز و مدیر و ... را بالا برد.

با توجه به مدیریت کیفیت فراگیر یا (TQM) افراد تلاش خود را برای بالابردن سود و تولید به کار می برند پس چه خوب است که ما به فکر سازمانی که در آن فرزندان آینده به اندیشمندان و متفکران آینده تبدیل می شوند کمک شایانی کنیم و زیرا کشوری موفق است که دارای سازمان آموزشی موفقی چه در زمینه صنعتی چه اقتصادی و ... می باشد.

**سوال اصلی تحقیق**

1- مدیریت آموزشی چیست؟

2- مدیریت آموزشی دارای چه ویژگیهایی می باشد؟

3- آیا می توان با استفاده از مدیریت کیفیت فراگیر (TQM) روند و بازده آموزشی را بالا برد؟

4- آیا سازمان می تواند با آموزش معلمان و مدیر آن در استفاده از الگوی کاوشگری به ارتقاء خلاقیت دانش آموزان کمک کند؟

**بخش دوم: 1- مقدمه**

امروز رشته «مدیریت آموزشی» بعنوان شاخه ای از آموزش عالی در پاسخ به نیازهای آموزشی وزارت آموزش و پرورش نقشی حساس دارد. این رشته به تدریج شکل گرفته و به سوی ساختاری منظم و مرکب از موضوعات، عناوین، مفاهیم، اصول، مهارتها و اصطلاحات مربوط به خود پیش می رود. نیاز روزافزون به مدیریت آموزشی بیشتر ناشی از تغییرات کلی است که در عناصر مختلف آموزشی و بافت آن از آغاز دوره جدید آموزشی رسمی ایران صورت گرفته است. افزایش تعداد معلمان، دانش آموزان، مدارس، موضوعات و عناوین دروس، مشاغل آموزشی و پرورشی و هزینه ها، توام با گسترش قلمرو و وظایف، اهداف پیچیدگی، وسعت محتوا، و انتظارات روزافزون از آموزش و پرورش تربیت و آماده سازی مدیران آموزشی را الزامی ساخته است.

در امر مدیریت، آموزش نقش تعیین کننده ای در یک مدیریت خلاق دارد. «کنفوسیوس» فیلسوف و حکیم چینی احکامی در زمینه مدیریت ارائه می دهد که یادآوری آن به جاست او می گوید: اگر مایلید تغذیه یکسال خود را تامین کنید گندم بکارید – اگر ده سال رفاه می خواهید درخت بکارید اگر در پی رفاه و آسایش یک قرن هستید به آموزش توجه کنید. مردم ژاپن این اندرز را با استفاده از سنت و آداب خود در کار روزانه بکار گرفته اند. آلفرد مارشال پرورش نیروی انساین را با ارزش ترین نوع سرمایه گذاری به شمار می آورد و معتقدات تربیت یک صنعت کار یا مخترع می تواند هزینه آموزش و پرورش یک شهر را جبران کند.

در کل می تواند عنوان کرد که هدف از انجام تحقیق کمک به نظام آموزشی و مدیریت به علت پیچیدگی آموزش و پرورش، هر چه جامعه پیشرفته تر باشد، به همان اندازه آموزش و پرورش در آن رسمی نقش مهمتر، پیچیده تر و دشوارتر بر عهده داشته سازمانهای آن گسترده تر و متنوع تر می باشد.

و همچنین ضرورت تغییر در تصمیم گیری و سیاست گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصتهای برابر آموزشی برای همگان نقش خطیر مدیریت نظام آموزشی را بر وظیفه ای سنگین و پر مسئولیت مبدل ساخته است و می بایستی نظام آموزشی را به یک نظام خلاق و با ابزارهای کیفیت فرایند آموزشی آشنا ساخت.

**2- تعریف مدیریت آموزشی**

تفاوت عمده مدیریت: هر رشته از دانش بشری دارای تربیت خاصی است. این تعریف حوزه دانش مورد بحث را معلوم می دارد. مثلا علوم ریاضی بیشتر به محاسبات و اندازه گیری می پردازد و از این محاسبات در حوزه دانش فیزیک بهره گرفته می شود. در حوزه علوم محض تقریبا همه دانشمندان تعاریف یکسانی را پذیرفته اند. اما در حوزه علوم انسانی و اجتماعی به دلیل تفاوت در نگرشها و بینشها این تعاریف یکسان نیستند.

**مشهورترین تعاریف مدیریت**

1- مدیریت یعنی کنترل عناصر مسئول و زیردست به طوری که تلاشهای آنان در تحقق اهداف دستگاه تشکیلات هماهنگ شود. (آرتارنن بوم 1961) مدیر در کارهای خود که یکی از کارها کنترل همکاران و زیردستان خود است تا بنگرد که در کارهای خود مشکلی ندارند و آنان را یاری دهد تا در کارهای خود با مشکلی مواجه نشوند و کارها به خوبی انجام شود.

2- مدیریت در حقیقت عبارت است از اتخاذ تصمیم برای پیشبرد امور، بنابراین مدیریت یعنی اخذ اطلاعات و تنظیم آنها به منظور انجام دادن اعمال لازم سازمانی. (جی. دبلیو. فورستو. 1962)

یعنی مدیر با مطالعه تجربیات دیگر مدیران برای پیشبرد کارهای خود و سازمان اطلاعات زیادی را کسب نماید و دست به خلاقیت و نوآوری زند.

3- مدیریت فرایندی است که به وسیله آن فعالیتهای فردی و گروهی در جهت هدفهای مشترک همسو و هماهنگ می شود. (ج. اچ. دانلی 1971) مدیر یا رهبر آموزشی باید قادر به ایجاد اوضاعی باشد که در آن افراد با همکاری یکدیگر امور محول را انجام دهند. مسلم این است که شرکت در حاصل تجربه های دیگران سبب رشد و نمو فردی خواهد شد از راه تجدید تجربه ها عمل یادگیری صورت می گیرد و تجربه هنگامی تجدید می شود که افراد با عقاید و آراء تجربه ها و اندوخته های ذهنی دیگران تماس و مجاورت داشته باشد.

4- مدیریت عبارتست از به وجود آوردن یک محیط موثر برای افرادی که در گروههای رسمی سازمانی تلاش می کنند تا آنها بتوانند در جهت تحقق هدفهای سازمانی تلاش کند. (دانل. 1972)

مدیر باید محیطی توام با آرامش و امنیت برای کارکنان خود فراهم کند و راههایی را کشف کند که به وسیله افراد بتوانند با همکاری و تعاون یکدیگر در داخل گروه امور محول را انجام دهند.

(اصول و مفاهیم اساسی مدیریت نوشته سید محمد عباس زادگاه چاپ دوم ص 85-80)

**تعاریف مربوط به مدیریت آموزشی**

مدیریت عبارت است از:

1- هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران (فالت، 1924) یعنی هر کس بتواند کارها را با استفاده از نیروی دیگران به انجام برساند و مسئولیتی به دوش دیگران بیندازد.

2- ایجاد محیطی موثر برای افرادی که در گروههای رسمی سازمانی فعالیت می کنند. (کونتزواودانل، 1972) یعنی مدیر با آماده کردن یک محیطی آرام و بدون تشنج و محیط مناسب و مطلوب برای کارمندان خود – واگذاردن احترام لازم به آنها.

3- هماهنگ سازی منابع انسانی و مادی در جهت هدفها (کاست ورزنزویگ، 1974) مدیر برای پیشبرد اهداف سازمان منابع انسانی و مادی را هماهنگ سازد و با استفاده صحیح و منطقی از منابع انسانی و مادی برای رسیدن به هدف سازمان تلاش نماید.

4- فراگرد هماهنگ سازی فعالیت فردی و گروهی در جهت هدفهای گروهی. (دانلی و همکاران، 1971)

مدیر فعالیتهایی که بین افراد سازمان است منظور فعالیتهای رسمی و یا غیر رسمی را برای رسیدن به اهداف سازمان هماهنگ می سازد.

5- فراگرد تبدیل اطلاعات به عمل – این فراگرد تغییر و تبدیل را تصمیم گیری می نمایم (فورستر، 1962)

اصل مهم در امر مدیریت تغییر است اگر در تغییر بتواند دانش آموزان را به خلاقیت تشویق سازد در امر مدیریت موفق بوده است.

(مقدمات مدیریت آموزشی، علی علاقه بند، ص 13، انتشارات بعثت، اسفند 1372)

6- فراگرد برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و نظارت کار اعضای سازمان و استفاده از همه منابع موجود سازماین برای تحقق هدفهای مورد نظر سازمان (استونر و همکاران، 1995) آنچه از این تعریف بر می آید آن است که وظیفه اصلی مدیریت، استفاده از همه منابع و امکانات برای رسیدن به هدفهای سازمانی می باشد.

(مدیریت عمومی، علی علاقه بند، نشر روان، دانشگاه علامه طباطبایی، زمستان 1376)

7- مدیریت عبارت است از هماهنگ کردن منابع انسانی و مادی برای نیل به هدف.

این تعریف همانند نظر کاست وززنزویگ می باشد که مدیر باید از تمام موارد و عوامل مادی و معنوی و غیره از کتاب (مدیریت اسلامی دکتر محمد رضا سرمدی ص 120-90)

(سازمان و مدیریت، علی محمد اقتداری)

**تعریف مدیریت آموزشی**

1- کترویج مدیر آموزشگاهی را چنین تعریف می کند،

مدیریت آموزشگاهی فرایند اجتماعی مربوط به هویت دادن، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن تمام نیروهای رسمی و غیر رسمی انسانی و مادی سازمان یافته در یک نظام واحد و یکپارچه می باشد که برای دست یابی به هدفهیا از پیش تعیین شده طراحی شده است. (رهبری و مدیریت آموزشی، دکتر سید محمد میر کمالی)

مدیر آموزشگاه بتواند قادر به ایجاد اوضاعی باشد که در آن افراد با همکاری یکدیگر امور محول را انجام دهند و مدیر با استفاده از تجربه های خود و بکار بردن موارد بالا بین گروه هماهنگی ایجاد نماید.

2- منظور از مدیریت در سازمانهای آموزشی، تحقق هدفهای آموزشی و پیشبرد موثر آموزش و یادگیری است. (مقدمات مدیریت آموزشی، دکتر علی علاقه بند، ص 136)

یعنی مدیر بتواند با استفاده از امکاناتی که در دسترس وجود دارد و خلاقیت و نوآوری مدیر برای پیشبرد اهداف آموزشی تلاش کند.

3- کیمبل وایلز در تعریف مدیریت و رهبری آموزشی می گوید:

رهبری آموزشی عبارتست از یاری، مدد و بهبود کار آموزشی و هر عملی که بتواند معلم را در یک قدم پیش تر ببرد، رهبری آموزشی خوانده می شود. یعنی رهبر و مدیر آموزش باید قادر باشد که صاحبان عقاید و آرای جدید را به کارکنان آموزش و پرورش معرفی نماید و باید در رابطه اش با معلمان چنان روشی در پیش گیرد که معلمان برای حل دشواریهایی که در کار خود حس می کنند به او رجوع کنند.