



9.941

دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت آموزشی

موضوع :

« بررسی نظرات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در مورد

شرایط انتخاب مدیر نمونه و مقایسه ضوابط مصوب

انتخاب مدیر نمونه و غیر مصوب، بمنظور ارائه

پیشنهادهای سازنده در این زمینه»

استاد راهنما:

دکتر حسن افشاری

استاد مشاور:

دکتر قربانعلی سلیمی

دکتر منوچهر خردمندنیا

به اهتمام:

ابوالقاسم فرهنگ

شیرپور ماه ۱۳۷۵

تشکر و قدردانی

در اینجا لازم می‌دانم مراتب تقدیر و تشکر خویش را از استاد گرامی. آقای دکتر حسن افشاری. استاد محترم راهنما و اساتید محترم مشاور آقایان: دکتر قربانعلی سلیمی و دکتر منوچهر خردمندنیا به واسطه راهنمایی‌های ارزنده‌شان در انجام این رساله تحقیقاتی ابراز دارم. همچنین لازم می‌دانم که از آقایان: دکتر حسنعلی بختیار نصرآبادی ریاست محترم دانشکده علوم تربیتی و محمدرضا نیلی مدیر محترم گروه علوم تربیتی و سایر اساتید معظم این دانشکده که در طول دوران تحصیل از محضرشان فیض برده‌ام کمال تشکر را بنمایم.

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

فصل اول : مقدمه

۱.....	مقدمه
۴.....	مسئله تحقیق
۶.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۷.....	اهداف تحقیق
۸.....	فرضیات تحقیق
۱۰.....	تعریف اصطلاحات
۱۵.....	محدودیت‌های تحقیق

فصل دوم : مروری بر ادبیات مربوط به تحقیق

۱۶.....	مقدمه
بخش اول :	
۱۷.....	مفهوم و تعاریف مدیریت
۲۰.....	ویژگی‌های شخصی مدیران
۲۴.....	مهارت‌های مدیران
۲۸.....	نقش‌های مدیران
۳۱.....	وظایف مدیران آموزشی
۳۳.....	مدیریت موفق و مؤثر

۳۴..... اثربخشی مدیریت

بخش دوم: تئوریهای مدیریت

۳۷..... نظریه X

۳۸..... نظریه Y

۳۹..... نظریه مدیریت علمی

۴۰..... تئوری انگیزش بهداشت محیط کار

۴۱..... نظریه روابط انسانی

۴۲..... نظریه نوین

۴۳..... مدیریت اقتضایی

بخش سوم:

۴۵..... مدیریت تعارض

۴۶..... نظریه جوسازمانی

۵۲..... جوسازمانی و اثربخشی

۵۵..... وظایف و خصوصیات رهبر آموزشی

۵۶..... وظایف مدیر مدرسه در برابر معلم تازه کار

بخش چهارم: تئوریهای رهبری

۵۸..... شبکه مدیریت بلیک و موتون

۶۱..... نظریه فیدلر

۶۲..... مدل سه بعدی ردین

۶۴..... تئوری موقعیتی هرسی و بلانچارد

۶۸..... مدل رهبری کیفی

۷۰..... تصویری از رهبری نمادی

بخش پنجم: مدیریت آموزشی به عنوان قلمروی حرفه‌ای

۷۴.....	ضرورت حرفه تلقی کردن و حرفه‌ای شدن امر تعلیم و تربیت
۷۷.....	اهداف، راهبردها، سیاستهای بخش آموزش عمومی در برنامه اول توسعه
۷۹.....	خط مشی های اساسی بخش آموزش و پرورش طی برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی
۸۱.....	ابعاد برنامه تربیت مدیر آموزشی
۸۴.....	تحقیقات انجام شده
۹۱.....	خلاصه فصل دوم

فصل سوم : روش تحقیق

۹۷.....	مقدمه
۹۸.....	روش تحقیق و جامعه آماری
۱۰۰.....	پیش‌بینی حجم نمونه
۱۰۳.....	ابزار و شیوه جمع‌آوری اطلاعات
۱۰۴.....	ضریب اعتبار پرسشنامه
۱۰۵.....	روش نمونه‌گیری
۱۰۸.....	روشهای آماری مورد استفاده

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

پرسشنامه پنج درجه‌ای

۱۲۴.....	آزمون فرضیه اول
۱۲۷.....	آزمون فرضیه دوم
۱۴۲.....	آزمون فرضیه سوم
۱۴۵.....	آزمون فرضیه چهارم

۱۵۷.....	آزمون فرضیه پنجم
۱۶۰.....	آزمون فرضیه ششم
۱۷۳.....	آزمون فرضیه هفتم
۱۷۷.....	آزمون فرضیه هشتم
۱۸۵.....	آزمون فرضیه نهم
۱۸۸.....	آزمون فرضیه دهم

تجزیه و تحلیل سئوالات پرسشنامه رتبه‌ای

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۲۰۱.....	خلاصه و نتیجه‌گیری
.....	منابع و مأخذ

فهرست جداول

شماره صفحه

عنوان

-
- جدول شماره (۱) توزیع فراوانی دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان به تفکیک ناحیه و جنسیت..... ۹۹
- جدول شماره (۲) توزیع فراوانی دبیرستانها و هنرستانها و مراکز آموزش پیش دانشگاهی به تفکیک ناحیه و جنسیت..... ۹۹
- جدول شماره (۳) توزیع پرسشنامه بین دبیران نواحی یک و سه و پنج..... ۱۰۷
- جدول شماره (۴) توزیع فراوانی دبیران بر حسب جنس..... ۱۰۹
- جدول شماره (۵) توزیع فراوانی دبیران بر حسب سن..... ۱۱۰
- جدول شماره (۶) توزیع فراوانی سنوات خدمت دبیران..... ۱۱۱
- جدول شماره (۷) توزیع فراوانی میزان تحصیلات دبیران..... ۱۱۲
- جدول شماره (۸) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوالات ۱ تا ۴ مربوط به ویژگیهای شخصی مدیر نمونه از نظر ضوابط مصوب..... ۱۱۴
- جدول شماره (۹) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوالات ۵ تا ۸ مربوط به ویژگیهای شخصی مدیر نمونه از نظر ضوابط غیر مصوب..... ۱۱۸
- جدول شماره (۱۰) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوالات ۹ تا ۱۵ مربوط به ویژگیهای شخصی مدیر نمونه از نظر ضوابط مصوب..... ۱۲۹
- جدول شماره (۱۱) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوالات ۱۶ تا ۲۰ مربوط به مهارتهای فنی مدیر نمونه از نظر ضوابط غیر مصوب..... ۱۳۵
- جدول شماره (۱۲) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوالات ۲۱ تا ۲۲

- مربوط به مهارت‌های انسانی مدیر نمونه از نظر ضوابط مصوب ۱۴۷
- جدول شماره (۱۳) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوال‌ات ۲۳ تا ۲۴
- مربوط به مهارت‌های انسانی مدیر نمونه از نظر ضوابط غیر مصوب ۱۵۱
- جدول شماره (۱۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوال‌ات ۲۶ تا ۳۰
- مربوط به سبک‌های رهبری مدیر نمونه از نظر ضوابط مصوب ۱۶۲
- جدول شماره (۱۵) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوال‌ات ۳۱ تا ۳۶
- مربوط به سبک‌های رهبری مدیر نمونه از نظر ضوابط غیر مصوب ۱۶۶
- جدول شماره (۱۶) توزیع فراوانی و درصد پاسخهای افراد نمونه به سئوال‌ات ۳۷ تا ۴۱
- مربوط به فرضیه نهم (آشنایی مدیر با سیاست‌گذاریهای آموزشی) ۱۷۹

فهرست نمودارها

شماره صفحه	عنوان
۱۱۳.....	نمودار شماره (۱) مربوط به میزان تحصیلات گروه نمونه.
۱۱۷.....	نمودار شماره (۲) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۱ تا ۴ فرضیه اول مربوط به ویژگیهای شخصی مدیر نمونه از نظر ضوابط مصوب.
۱۲۱.....	نمودار شماره (۴) چگونگی پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۵ تا ۸ فرضیه اول مربوط به ویژگیهای شخصی مدیر نمونه از نظر ضوابط غیر مصوب.
۱۲۲.....	نمودار شماره (۴) مقایسه ضوابط مصوب و غیر مصوب در خصوص ویژگیهای شخصی مدیر نمونه.
۱۲۳.....	نمودار شماره (۵) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۱ تا ۸ مربوط به ویژگیهای شخصی مدیر نمونه.
۱۳۴.....	نمودار شماره (۶) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۹ تا ۱۵ مربوط به مهارتهای فنی مدیر نمونه از ضوابط مصوب.
۱۳۹.....	نمودار شماره (۷) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۱۶ تا ۲۰ مربوط به مهارتهای فنی مدیر نمونه از ضوابط غیر مصوب.
۱۴۰.....	نمودار شماره (۸) مقایسه ضوابط مصوب و غیر مصوب در خصوص مهارتهای فنی مدیر نمونه.
۱۴۱.....	نمودار شماره (۹) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۹ تا ۲۰ مربوط به مهارتهای فنی مدیر نمونه.
۱۴۱.....	نمودار شماره (۱۰) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۲۱ تا ۲۲ مربوط به

- ۱۵۰ مهارت‌های انسانی مدیر نمونه از ضوابط مصوب.
- نمودار شماره (۱۱) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۲۳ و ۲۴ و ۲۵
- ۱۵۴ مربوط به مهارت‌های انسانی مدیر نمونه از ضوابط غیر مصوب.
- نمودار شماره (۱۲) مقایسه ضوابط مصوب و غیر مصوب در خصوص مهارت‌های انسانی
- ۱۵۵ مدیر نمونه
- نمودار شماره (۱۳) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۲۱ تا ۲۵
- ۱۵۶ مربوط به مهارت‌های انسانی مدیر نمونه.
- نمودار شماره (۱۴) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۲۶ تا ۳۰ مربوط به
- ۱۶۵ سبک‌های رهبری مدیر از نظر ضوابط مصوب.
- نمودار شماره (۱۵) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۳۱ تا ۳۶ مربوط به
- ۱۷۰ سبک‌های رهبری مدیر از نظر ضوابط مصوب.
- نمودار شماره (۱۶) مقایسه ضوابط مصوب و غیر مصوب مربوط به سبک رهبری
- ۱۷۱ مدیر نمونه
- نمودار شماره (۱۷) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۲۶ تا ۳۶ مربوط به
- ۱۷۲ سبک‌های رهبری مدیر نمونه
- نمودار شماره (۱۸) توزیع پاسخهای افراد نمونه در ارتباط با سئوالات ۴۱ تا ۳۷ مربوط به
- ۱۸۳ آشنایی مدیر با سیاست‌گذاریهای آموزشی
- نمودار شماره (۱۹) مقایسه توزیع پاسخهای دبیران مرد در ارتباط با سئوالات
- ۱۸۴ ۳۷ تا ۴۱
- نمودار شماره (۲۰) توزیع نظرات دبیران به ترتیب اولویت به سئوالات ۱ تا ۸ فرضیه اول از
- ۱۹۰ پرسشنامه رتبه‌ای
- نمودار شماره (۲۱) توزیع نظرات دبیران به ترتیب اولویت به سئوالات ۹ تا ۲۰ فرضیه
- ۱۹۲ سوم (مهارت‌های فنی مدیر) از پرسشنامه رتبه‌ای

- نمودار شماره (۲۲) توزیع نظرات دبیران به ترتیب اولویت به سئوالات ۲۱ تا ۲۵ فرضیه
پنجم (مهارت‌های انسانی مدیر) از پرسشنامه رتبه‌ای ۱۹۴
- نمودار شماره (۲۳) توزیع نظرات دبیران به ترتیب اولویت به سئوالات ۲۶ تا ۳۶ فرضیه
هفتم (سبک رهبری) از پرسشنامه رتبه‌ای ۱۹۵
- نمودار شماره (۲۴) توزیع نظرات دبیران به ترتیب اولویت به سئوالات ۳۷ تا ۴۱ فرضیه
نهم (آشنایی مدیر با سیاست‌گذاریهای آموزشی) از پرسشنامه رتبه‌ای ۱۹۷
- نمودار شماره (۲۵) توزیع نظرات دبیران به ترتیب اولویت به سئوالات ۴۲ از
پرسشنامه رتبه‌ای ۱۹۹

فهرست افعال

شماره صفحه

عنوان

-
- شکل شماره (۱) جو مدرسه به عنوان آمیزه‌ای از رفتارهای محیط و رفتارهای معلمان ۴۷
- شکل شماره (۲) رهبری و جو و اثر بخشی لیتوین و استرینگر ۵۴.....
- شکل شماره (۳) سبکهای رهبری شبکه مدیریت بلیک و موتون ۵۸.....
- شکل شماره (۴) مدل سه بعدی ردین ۶۲.....
- شکل شماره (۵) هشت سبک مورد نظر در تئوری ردین ۶۳.....
- شکل شماره (۶) رابطه سبکهای رهبری ثمربخش با بلوغ کارکنان ۶۴.....
- شکل شماره (۷) مدل رهبری کیفی ۶۹.....
- شکل شماره (۸) تصویری از رهبری نمادی ۷۰.....

چکیده

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی نظرات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در مورد شرایط انتخاب مدیر نمونه و مقایسه ضوابط مصوب انتخاب مدیر نمونه و ضوابط غیر مصوب بمنظور ارائه پیشنهادهایی سازنده در این زمینه صورت گرفته است.

هدف کاربردی این تحقیق این است، که ویژگیهای یک مدیر نمونه را از دید دبیران بررسی نماید و از این طریق مسئولین آموزش و پرورش را در انتخاب مدیران نمونه و همینطور انتصاب مدیران مدارس یاری دهد.

بررسی نقش ویژگیهای شخصی، مهارتهای فنی، مهارتهای انسانی، سبک رهبری و آشنایی مدیر با سیاستگذاریهای آموزشی در انتخاب مدیران نمونه، به مسئولان آموزش و پرورش کمک میکند تا از نظر دبیران در این خصوص آگاه گردند و از طریق برنامه ریزی و ایجاد دوره های آموزش ضمن خدمت این ویژگیها و مهارتهارا تقویت نمایند.

گروه نمونه در این تحقیق ۲۳۵ نفر از دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان می باشند.

روش نمونه گیری در این پژوهش خوشه ای و تصادفی ساده می باشد و از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. پرسشنامه شامل ۴۱ سؤال چند گزینه ای و یک سؤال باز پاسخ می باشد که به دو صورت اجرا گردید. در پرسشنامه اول برای سئوالات پرسشنامه از مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شده است. و در پرسشنامه دوم از پاسخ دهنده خواسته شده است که سئوالات هر فرضیه را به ترتیب اهمیتی که در انتخاب مدیر نمونه دارند رتبه بندی نماید. پرسشنامه دوم فاقد سؤال باز پاسخ می باشد. ضمن اینکه یک سؤال چند گزینه ای به آن اضافه شده است.

چکیده

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گردیده است. در سطح توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی و درصد و شاخص‌های تمایل مرکزی و در سطح استنباطی از آزمون غیر پارامتریک (مجذور خی دو) استفاده شده است.

موارد ذیل از مهمترین نتایج پژوهش حاضر می‌باشند:

۱- بین ویژگیهای شخصی مدیر و انتخاب مدیر نمونه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$$(X^2_{\text{ج}} = 9/48 \text{ و } dF = 4 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 2048)$$

۲- متانت و خوشروئی و حسن نیت در محیط کار، بعنوان مهمترین ویژگی شخصی مدیر نمونه مشخص شده است.

۳- بین ویژگیهای شخصی مدیر نمونه از نظر ضوابط مصوب انتخاب مدیر نمونه و ضوابط غیر مصوب تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

$$(X^2_{\text{ج}} = 5/99 \text{ و } dF = 2 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 2/097)$$

۴- بین مهارتهای فنی مدیر و انتخاب مدیر نمونه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$$(X^2_{\text{ج}} = 9/48 \text{ و } dF = 4 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 2273/4)$$

۵- تعریف و تصریح اهداف آموزشی برای دبیران بعنوان مهمترین مهارت فنی مدیر نمونه مشخص شده است.

۶- بین مهارتهای فنی مدیر نمونه، از نظر ضوابط مصوب انتخاب مدیر نمونه و ضوابط غیر مصوب تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

$$(X^2_{\text{ج}} = 7/81 \text{ و } dF = 3 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 13/86)$$

چکیده

۷- بین مهارت‌های انسانی مدیر و انتخاب مدیر نمونه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$$(X^2_{\text{ع}} = 9/48 \text{ و } dF = 4 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 1432/6)$$

۸- در قضاوت جانب عدالت را گرفت و از اعمال تبعیض، بین همکاران جلوگیری نمودن، همچنین فراهم نمودن امنیت شغلی برای دبیران، مهمترین مهارت‌های انسانی مدیر نمونه محسوب می‌شود.

۹- بین مهارت‌های انسانی مدیر نمونه، از نظر ضوابط مصوب و غیر مصوب تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

$$(X^2_{\text{ع}} = 5/99 \text{ و } dF = 2 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 3/85)$$

۱۰- از نظر دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان، بین سبک رهبری مدیر و انتخاب مدیر نمونه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$$(X^2_{\text{ع}} = 9/48 \text{ و } dF = 4 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 2202)$$

۱۱- دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان آن نوع سبک رهبری را، که هم از نظر وظیفه و هم از نظر رابطه بالا باشد در انتخاب مدیر نمونه مؤثر می‌دانند.

۱۲- بین سبک رهبری مدیر نمونه، از نظر ضوابط مصوب و غیر مصوب تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

$$(X^2_{\text{ع}} = 7/81 \text{ و } dF = 3 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 0/029)$$

۱۳- بین آشنایی مدیر با سیاستگذارهای آموزشی و انتخاب مدیر نمونه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$$(X^2_{\text{ع}} = 9/48 \text{ و } dF = 4 \text{ و } X^2_{\text{م}} = 994/75)$$

چکیده

۱۴- بین نظرات دبیران مرد و دبیران زن دبیرستانهای شهر اصفهان، دربارهٔ رابطه بین آشنایی مدیر با سیاستگذاریهای آموزشی و انتخاب مدیر نمونه تفاوت معنی داری وجود دارد.

$$(X^2 = 5/99 \text{ و } dF = 2 \text{ و } X^2 = 16/11)$$

از بین ویژگیهای شخصی، مهارتهای فنی، مهارتهای انسانی، سبک رهبری و آشنایی مدیر با سیاستگذاریهای آموزشی مهارتهای انسانی از اهمیت بیشتری در انتخاب مدیر نمونه برخوردار است.

علاوه بر موارد بالا، پاسخ دهندگان مواردی همچون تجربه مدیریت، متصف بودن به ارزشهای مورد قبول جامعه، تعهد و آگاهی از مسائل جامعه را نیز بعنوان ویژگیهای مدیر نمونه مدنظر قرار داده‌اند.

● فصل اول

طرح تحقیق

مقدمه

تعلیم و تربیت از مدت‌ها قبل بعنوان یک عنصر اساسی در توسعه مطرح بوده است. وقتی که کشورهای توسعه یافته از حدود سه دهه قبل، توسعه و بهبود اقتصادی، و اجتماعی خودشان را آغاز کردند، تعلیم و تربیت نه تنها بعنوان وسیله نضج و ترقی آگاهی‌های سیاسی و اجتماعی پذیرفته شد؛ بلکه بعنوان وسیله رشد و افزایش تعداد کارگران متخصص و ظهور افزایش سطح نیروی انسانی تحصیل کرده نیز مطرح گردید.

این سودمندینا همراه با دست آوردهای قابل مشاهده افراد از نظام تعلیم و تربیت، محرک یک رشد بی مانند نام نویسی در مدارس ابتدائی و سرمایه‌گذاری‌های اساسی تعلیم و تربیت در سطح دانشگاهی و راهنمایی گردید. (بانک جهانی، **خطامشی نامه**، ۱۹۸۵)

در جهان امروز، ارزش و اعتبار نیروی انسانی کارآمد بر کسی پوشیده نیست. نگاهی گذرا به وضعیت نیروی انسانی در کشورهای توسعه یافته و مقایسه آنها با جهان عقب‌نگه داشته شده، واقعیتی انکارناپذیر را روشن می‌سازد. تفاوت اساسی در این جوامع در برخورداری از نیروی کارآمد و توانمند است. (میرکمالی، ۱۳۷۲، ص ۴)

آموزش و پرورش با تربیت و آماده‌سازی نیروهای انسانی، توان بالقوه جوامع را به توان بالفعل تبدیل می‌کند. نقش و اهمیت نیروی انسانی در بین سایر اجزاء و عوامل سازمان‌های اجتماعی مثل ساخت، تکنولوژی و ... همانند جایگاه مغز در بین سایر اندام‌های

بدن است. با همه ارزشی که دست و پا و چشم و گوش دارد، اگر مغز وجود نداشته باشد، آنها نیز فاقد ارزش و اعتبار خواهند بود. (میرکمالی، ۱۳۷۲، ص ۴)

از طرفی 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 دانستی‌های ناشی شده از فرهنگ جمعی به فرد، برآورده می‌شود. بدین نحو تعلیم و تربیت ضمن دادن آمادگی به شخص، جهت رفع نیازهای مادی و معنوی خود، در کمک به مرتفع ساختن حوائج جمعی نیز او را آماده می‌سازد. بنابراین آموزشگاه که بمنزله رکن اساسی سازمان عظیم تعلیم و تربیت رسمی، در تحقق هدفهای مذکور کوشش می‌کند، امروزه در زمره مهمترین عوامل ایفاگر نقش انسان‌ساز^۱ بشمار می‌رود و بعنوان یک واقعیت اجتماعی، ارتباطی مستمر با جامعه پیدا می‌کند. توجه به وظیفه خطیر آموزشگاه، نقش مدیران سازمانهای آموزش و پرورش را جلوه‌گر ساخته و اجازه اظهار نظر 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 ... از اهم وظایف آنان بشمار می‌رود. (عسکریان، ۱۳۶۵، ص ۱۰)

با وجود نقش حساس مدیریت در آموزش و پرورش، مدیریت هنوز در نظام آموزشی کشور، سالیان اولیه رشد خود را سپری می‌کند و جایگاه شایسته خود را پیدا نکرده است. (علاقه‌بند، ۱۳۷۱، ص ۷) م

مطالعه تطبیقی نظامهای آموزشی نشان می‌دهد که در هر کشوری، تحول مدیریت در