



الف

١٢١.١٧ ✓



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی (m.sc)

موضوع

مقایسه عملکرد و فعالیتهای آموزشی و پرورشی مدیران سه مقطع با

عملکرد مورد انتظار از شرح وظایف مدیران

استاد راهنما

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور

دکتر شاپور امین شایان جهرمی

نگارنده

علی دژکام

روز اعلام نتایج امتحان نهایی  
شهر مرودشت

۱۳۸۸ / ۱۲ / ۲

سال تحصیلی ۱۳۸۸\_۱۳۸۷

ب

۱۳۱۰۸۷

## سپاسگزاری

اینک که به یاری و لطف پروردگار منان موفق به انجام این پژوهش گردیدم بر خود واجب می دانم که از استادان عالیقدر جناب آقای دکتر عبدالله احمدی و جناب آقای دکتر شاپور امین شایان جهرمی که در تمامی مراحل انجام این تحقیق با راهنمای ها و مساعدت های بی دریغشان مرا یاری نمودند کمال تقدیر و تشکر را بنمایم.

هم چنین از دیگر اساتید گرانقدر که در طول تحصیل از محضرشان درسها آموختیم سپاسگزاری می نمایم و از کلیه دوستان و همکاران عزیز نیز که در اجرا و جمع آوری اطلاعات همواره یار و همراه من بودند تشکر و قدردانی می نمایم.

توفیق همه دست اندرکاران تعلیم و تربیت را در راه پیشبرد اهداف فرهنگی میهن عزیز اسلامی را از خدای بزرگ خواستارم.

تقدیم نامه:

تقدیم به پدر و مادر مهربان و صبورم که همواره مشوق من در امر تحصیل بوده و روشنی بخش زندگی ام هستند .

## فهرست

صفحه	عنوان
۱	چکیده تحقیق
۲	مقدمه
	فصل اول
۵	بیان مسأله
۶	ضرورت و اهمیت موضوع
۷	بیان اهداف
۸	بیان فرضیه ها
۹	تعریف واژه ها
۹	الف) واژه های تخصصی
۱۰	ب) تعریف عملیاتی
	فصل دوم
۱۳	نظریه ها و تحقیقات پیشین
۱۴	الف) نظریه ها
۱۴	مدیریت
۱۵	چند تعریف از مدیریت
۱۸	فرایند مدیریت چیست؟
۲۰	تاریخچه مدیریت
۲۳	مدیریت آموزشی
۲۳	تعاریف مدیریت آموزشی
۲۴	مدیریت آموزشی و وظایف آن
۲۷	ضرورت مدیریت آموزشی
۲۸	وظایف مدیران آموزشی
۲۹	اهداف اساسی و کلی مدیریت آموزشی در یک سازمان آموزشی
۳۰	عملکرد
۳۰	تعریف عملکرد

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
دیدگاه های تاریخی در مورد عملکرد.....	۳۱
نظریه بزرگ مرد.....	۳۱
خشنودی موجد اثر بخشی است.....	۳۱
عملکرد گذشته، عملکرد آینده را پیش بینی می کند.....	۳۲
اندیشه های نو درباره عملکرد.....	۳۳
عملکردهای مدیریت آموزشی.....	۳۴
قلمرو ابعاد وظایف دهگانه مدیریت آموزشی.....	۳۴
الف) آموزشی.....	۳۴
ب) پرورشی.....	۳۴
ج) اداری و سایر موارد.....	۳۴
آیین نامه مقررات آموزشی و نقش مدیران در اجرای آن.....	۳۶
اهمیت و ضرورت توجه به مقررات آموزشی.....	۳۶
تعریف آیین نامه.....	۳۶
مراجع تنظیم و تصویب آیین نامه های آموزش و پرورش.....	۳۷
نقش شورای عالی آموزش و پرورش.....	۳۸
انواع آیین نامه مدارس.....	۳۸
مشخصه های آیین نامه مناسب آموزشی.....	۳۹
نقش مدیران مدارس در اجرای آیین نامه آموزشی مصوب ۱۳۷۹.....	۴۳
ب) تحقیقات پیشین.....	۴۶
جمع بندی نظریه ها و تحقیقات پیشین.....	۵۷
فرضیه های پژوهشی.....	۵۹
فصل سوم	
تعریف جمعیت.....	۶۱
حجم نمونه و شیوه نمونه گیری.....	۶۲
معرفی متغیرها.....	۶۴

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۶۵	ابزار تحقیق.....
۶۶	تعیین روایی و پایایی پرسش نامه.....
۶۷	ضابطه های آماری مورد استفاده در تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
فصل چهارم	
۶۸	تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۶۹	تجزیه و تحلیل فرضیه (۱).....
۷۰	تجزیه و تحلیل فرضیه (۲).....
۷۱	تجزیه و تحلیل فرضیه (۳).....
۷۲	تجزیه و تحلیل فرضیه (۴).....
۷۳	تجزیه و تحلیل فرضیه (۵).....
۷۴	تجزیه و تحلیل فرضیه (۶).....
۷۵	تجزیه و تحلیل فرضیه (۷).....
۷۶	تجزیه و تحلیل فرضیه (۸).....
فصل پنجم	
۷۸	نتیجه گیری.....
۸۳	محدودیت های تحقیق.....
۸۴	پیشنهادات.....
ضمائم	
۸۶	شاخص های اندازه گیری عملکرد آموزشی.....
۸۷	شاخص های اندازه گیری عملکرد پرورشی.....
.....	فرم ارزشیابی مشاغل اختصاصی مدیران.....
.....	پرسش نامه.....
۸۸	منابع و ماخذ.....

## مقایسه عملکرد و فعالیتهای آموزشی و پرورشی مدیران سه مقطع با عملکرد مورد انتظار از شرح وظایف مدیران

### چکیده تحقیق

هدف کلی این تحقیق بررسی عملکرد و فعالیتهای آموزشی و پرورشی مدیران بود. اما هدف جزئی این پژوهش بررسی تفاوت عملکرد بین مدیران مقاطع مختلف و همچنین تاثیر جنسیت، مدرک و رشته تحصیلی در عملکرد مدیران بود که مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفت. ابزار این تحقیق پرسشنامه ای ۵ درجه ای بود که توسط محقق ساخته شده و پس از محاسبه روایی و پایایی آن بین ۹۰ نفر از مدیران سه مقطع که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده بودند توزیع گردید. برای انجام این تحقیق فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفت که تجزیه و تحلیل اطلاعات نتایج زیر را نشان داد:

- ۱- عملکرد آموزشی مدیران از عملکرد مطلوب از نظر وزارت آموزش و پرورش برخوردار است. ابزار آماری استفاده شده در این مورد استفاده از آزمون  $t$  مستقل و نمودار هیستوگرام می باشد
- ۲- عملکرد پرورشی مدیران، از عملکرد مطلوب برخوردار است. ابزار آماری مورد استفاده آزمون  $t$  مستقل و نمودار هیستوگرام می باشد.
- ۳- بین عملکرد مدیران زن مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. ابزار آماری در این مورد آزمون  $t$  برای گروههای مستقل می باشد نتیجه اینکه جنسیت در عملکرد مدیران تاثیری ندارد .
- ۴- بین عملکرد مدیران ابتدایی و راهنمایی تفاوت معنی داری است . ابزار آماری در این زمینه آزمون  $t$  مستقل می باشد.
- ۵- بین عملکرد مدیران راهنمایی و متوسطه تفاوت معناداری است. ابزار آماری در این مورد استفاده از آزمون  $t$  مستقل است.
- ۶- بین عملکرد مدیران ابتدایی و متوسطه تفاوت معناداری است. ابزار آماری در این مورد استفاده از آزمون  $t$  مستقل است.
- ۷- بین عملکرد مدیران از لحاظ مدرک تحصیلی تفاوت معنی داری وجود ندارد و مدرک تحصیلی در عملکرد مدیران موثر نمی باشد ابزار آماری در این مورد استفاده از آزمون  $t$  مستقل می باشد.
- ۸- بین عملکرد مدیران از لحاظ رشته تحصیلی تفاوت معنی داری وجود ندارد و رشته تحصیلی در عملکرد مدیران موثر نیست ابزار آماری در این مورد استفاده از آزمون  $t$  مستقل می باشد.



آموزش و پرورش عامل اصلی و کلید توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه ای محسوب می شود. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که اکثر این کشورها از آموزش و پرورش کارآمد و اثربخش برخوردار بوده اند. درست به همین دلیل، از چند دهه اخیر، با رشد و توسعه بی سابقه کمی و کیفی نظام های آموزش و پرورش در جوامع مواجه شده ایم. هر ساله تقاضا برای آموزش و پرورش به سبب اهمیت یافتن آن، بیشتر و بیشتر می شود و عده بسیار زیادی از کودکان برای کسب تحصیلات و برخورداری از امتیازات اجتماعی و اقتصادی آن به مدارس روی می آورند.

به تدریج نظام های آموزشی پی می برند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون مدیریت و رهبری موثر قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسوولیت های روزافزون خویش باشند، زیرا با بارز شدن اهمیت آموزش و پرورش، مردم به مرور نسبت به مسایل و امور مرتبط با آموزش و پرورش حساسیت بیشتری نشان می دهند و شیوه عملکرد مدارس در معرض قضاوت قرار می گیرد.

این که مدیران آموزش و پرورش وظایف خود را چقدر خوب انجام میدهند در مجموع، سازمان آموزش و پرورش وظایف خود را به چه خوبی انجام می دهد، سوالات منطقی و مرتبطی است که باید برای آنها پاسخ های قانع کننده ای داشته باشیم. "دراکر"<sup>۱</sup> استدلال کرده که عملکرد یک مدیر بر حسب دو مفهوم مهم و کلیدی مورد ارزشیابی قرار می گیرد: کارایی و اثربخشی، یعنی مدیران آموزش و پرورش باید دارای این دو ویژگی اساسی باشند تا سازمان آموزش و پرورش در کل سازمان موفق و اثربخشی باشد.

مدیریت از موضوعاتی است که در طول هزاران سال همواره مورد توجه خاص و بحث انگیز بوده است. و اینکه مطالعات حول محور مدیریت همچنان ادامه دارد، مبین این حقیقت است که مدیریت واجد جنبه های ویژه و پیچیدگی های خاص است و به همین خاطر مدیریت و مطالعه و پژوهش در باب مدیریت یا علم اداره آگاهانه از ارکان هر سازمان و از ضروریات جامعه در حال توسعه به شمار می رود. این ضرورت در مقوله تعلیم و تربیت دو چندان می شود زیرا اساس پیشرفت در جامعه در گرو نسل کارآمدی است که سرنوشت امور را به دست می گیرند و نیز از آنجایی که یکی از مهم ترین منابعی که در تعیین سرنوشت مملکت دخالت دارند مدارس می باشند، در صورتی که خوب اداره گردند سهم اساسی در پیشبرد اهداف عالی را خواهند داشت.

مدیریت آموزشی از حساس ترین و دشوارترین نوع مدیریت در سازمان های عمومی و دولتی می باشد. در سازمان های آموزش و پرورش به لحاظ نوع فعالیت، روش های اجرا و اهداف پیچیده آن،

---

Drue Ker Peter<sup>1</sup>

مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه ای به خود اختصاص داده است و به تازگی در پی گسترش نظام آموزشی، ضرورت بهسازی، کیفیت نتایج آموزشی و مساله مدیریت و رهبری در آموزش و پرورش بیش از پیش اهمیت یافته است. (علاقه بند، مقدمات مدیریت آموزشی، ۱۳۸۰)

جامعه ای که در حال بازسازی و نوسازی است باید به پرورش، تعلیم و افزایش کارایی نیروهای مدیریتی خود آموزش و پرورش اهمیت فراوان بدهد که اینان به قول حضرت علی (ع) نگهدارنده سنگ آسسیاب و عمود بر پادارنده خیمه زندگی هستند.

از نظر اسلام مدیریت قبول مسوولیت است. در اسلام چنانچه فردی قدرت و توانایی انجام کاری را داشته باشد باید مسوولیت را بپذیرد. به عنوان مثال چنانچه کسی توانایی تدریس و تعلیم را داشته باشد موظف است به این امر همت گمارد. حضرت علی (ع) می فرمایند "مسوولیتی که بر عهده تو نهاده شده غذا و طعمه تو نیست، بلکه بر گردنت به صورت امانتی است که در نزد تو از مال های خداوند است و تو همانند خزانه داری بر این مال" (نهج البلاغه)

یادآوری این نکته ضروری است که هرچند دانشمندان و مکاتب جدید مدیریت و تعلیم و تربیت همچنان به اهمیت آموزش و پرورش و لزوم آن اصرار می ورزند و اکثریت آنها جهت کارایی و اثر بخشی سازمان ها آموزش را لازم می دانند آموزش را به تنهایی به عنوان یک امر کافی نپذیرفته اند.

(علاقه بند، مقدمات مدیریت آموزشی، ۱۳۸۰)

نکته دیگر اینکه با توجه به عملکرد مدیران در زمینه های سیاستگذاری، برنامه ریزی، سازماندهی، تصمیم گیری، هدایت و رهبری باید از گزینش، آموزش، بکارگیری و نگهداری مدیران شایسته از سوی نظام آموزشی و مراکز علمی و دانشگاهی اقدامات اساسی صورت گیرد. مدیر مدرسه، در مدرسه نقش بسیار موثری دارد. زیرا مدیریت مطلوب کارایی و ثمربخشی و اثر بخشی واحد های آموزش را افزون می کند. در جامعه، "مدیریت مدرسه" از مدیریت های مهم و اساسی است. زیرا مدیران از یک سو با دانش آموزان ارتباط دارند و از سوی دیگر، با خانواده ها و معلمان، معاونان و کارکنان مدرسه مرتبط اند. آنان با مدیران رده های بالاتر در منطقه یا استان و وزارت ارتباط دارند و لذا از این نظر نقش بسیار سازنده ای ایفا می کنند. (سی.ام.چارلز، مدیریت کلاس داری جذاب، ترجمه شاپور امین شایان جهرمی ۱۳۸۳)

با این توصیف و با عنایت به اینکه جامعه به تربیت و آموزش مدیران پرداخته و با علم به اینکه این افراد در دوارن تحصیل خود با اصول مدیریت آشنا شده اند بر آنیم بدانیم: "عملکرد مدیران آموزشی تا چه اندازه با عملکردهای مدیریتی مطلوب از نظر وزارت آموزش و پرورش با توجه به شرح وظایف مدیران مطابقت دارد" و اگر در این مورد فاصله وعدم همخوانی با اهداف وجود دارد علت چیست و بیشتر در کدام زمینه است، که تا حد امکان تلاش کنیم با بکار بردن تمهیدات لازم این فاصله و نارسایی را جبران کنیم.

**فصل اول**

**ضرورت**

**و**

**اهمیت تحقیق**

## بیان مساله

بزرگ ترین مساله جوامع امروزی تغییرات وسیع و عمیقی است که در زمینه های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فنی و ... روی داده است. شرط بقاء هر سازمانی آن است که اهداف، ساختار، روش های کار و الگوهای رفتار خود را به نحوی هماهنگ با تغییرات متحول کند. نظام آموزشی محور و نقطه مرکزی تغییرات در هر جامعه است، زیرا این نظام نه تنها باید خود را با تغییرات وفق دهد، بلکه بایستی به عنوان اصلی ترین و عمده ترین عامل تغییر و تحول و پیشرفت جامعه ایفای نقش کند. با توجه به تغییرات شگرف و گسترده ای که در دنیای علم، اقتصاد، سیاست و صنعت، به خصوص در یک دهه اخیر، رخ داده و با عنایت به اینکه این تغییرات به مراتب بیشتر از گذشته بر نظام آموزشی پیشی گرفته است، تمامی سیاست گذاران، برنامه ریزان و دست اندرکاران و به خصوص صاحب نظران تعلیم و تربیت معتقدند که آنچه در نظام آموزشی وجود دارد، باید مورد بازنگری جدی و دقیق قرار گرفته و تغییر و تحول اساسی در آن ایجاد شود.

همه افراد به خصوص دست اندر کاران تعلیم و تربیت اذعان دارند که آموزش و پرورش تنها راه یا لاقفل بهترین راه حل دشوار و بغرنج امروز جوامع بشری است. به همین لحاظ از نظر آموزشی انتظار می رود که نه تنها در حل مسایل امروز جامعه مشکل گشا و راهنما باشد، بلکه کودکان، نوجوانان و جوانان را برای زندگی در فردهای پیچیده تر و دشوارتر آماده سازد.

(علاقه بند، مقدمات مدیریت آموزشی ۱۳۸۰)

مدیریت آموزشی فرآیندی است که کلیه فعالیت های افراد همکار در سازمان های آموزشی را در جهت رسیدن به هدف های تعلیم و تربیت همسو و هماهنگ می کند و با استفاده صحیح از منابع فیزیکی و انسانی زمینه های مساعد و مناسب را برای تحقق هدف های لازم فراهم می سازند. هماهنگ ساختن فعالیت ها و امکانات در یک سازمان آموزشی به منظور تحقق اهداف آموزشی مفهوم مشترکی برای کاربرد وظایف مختلف مدیریتی است.

نظام های آموزشی به مرور پی می برند که در شرایط پیچیده امروز بدون مدیریت و رهبری موثر قادر نخواهند بود که پاسخگی مسوولیت های فزاینده خویش باشند، بنابراین مساله اصلی مدیریت آن است که کارکردها یا وظایف لازم برای تحقق هدف های سازمانی را تشخیص داده آنها را به صورتی گروهبندی کند که حداکثر تولید و کارایی با کمترین هزینه حاصل شود. برای تحقق این امر مطلوب است

سازمان های آموزشی همواره مدیرانی را انتخاب کنند که در زمینه های مختلف از جمله اصول مدیریت و مسائل آموزشی و پرورشی مهارت لازم را داشته باشد. (علاقه بند، مقدمات مدیریت آموزشی ۱۳۸۰)

بر کسی پوشیده نیست که شاید یکی از گرفتاری های بزرگ نظام اجتماعی ما عدم آشنایی با موازین صحیح مدیریت و اعمال سوء مدیریت در سطوح مختلف جامعه است که باعث هدر رفتن سرمایه، وقت و نیروی انسانی و بسیاری دیگر از منابع ملی است.

مساله مهم این است که در نظام آموزشی ما غالباً سعی بر آن است که مدیریت و رهبری از طریق اعمال ضوابط و مقررات صورت گیرد. این مهم از طریق ارسال بخشنامه ها در قالب شرح وظایف مدیران انجام می گیرد. این گونه ضوابط، مدیران را در مقابل انجام کارهایی قرار می دهد که باید انجام دهند. در این تحقیق برآنیم مشخص کنیم عملکرد مدیران تا چه اندازه مطابق ضوابط و مقررات می باشد. (علاقه بند، راهبرد، ۱۳۷۴)

#### ضرورت و اهمیت موضوع:

امروزه بهبود کیفیت مدیریت در آموزش و پرورش مانند زمینه های دیگر از جمله صنعت، بهداشت و ... ضرورت یافته است. زیرا عملکرد کیفیت کار مدیران آموزشی، عملکرد نظام آموزشی را در سطح جامعه رقم می زند و عملکرد موثر سازمان های آموزشی نیز اساس عملکرد یک جامعه و ملت را تشکیل می دهد. بهبود مدیریت در آموزش و پرورش از شاخص های مهم بهبود سازمان آموزشی محسوب می شود. مدیریت که جزء اهداف جدایی ناپذیر علم مدیریت محسوب می شود، در واقع مجموعه کوشش هایی است که در جهت آموزش و افزایش کارایی مدیران به عمل می آید. (عباس زندباف، مدیریت کیفیت جامع، ۱۳۸۱)

سازمان آموزش و پرورش در ازای منابعی که از جامعه دریافت می کند، باید به تحقق اهداف آن

مبادرت ورزد. تحقق بخشی اهداف آموزش و پرورش، "مهم ترین" وظیفه مدیران آموزش و پرورش محسوب می شود و در این میان، شاید مدیران مدارس بیشترین مسوولیت را بر عهده داشته باشند. بدین سبب، مدیران مدارس همواره باید اهداف مدرسه را مد نظر داشته باشند و بتوانند آنها را به طور مستمر به کارکنان مدرسه القا کنند. به نظر دانشمندان مدیریت، مهم تر از اهداف برای مدیریت وجود ندارد و مدیریت جدا از اهداف، فاقد معنی و منطق است. تا آنجا که تقریباً همه صاحب نظران در مورد اهداف یعنی مهم ترین ماموریت سازمان، اتفاق نظر دارند و مهم ترین وظیفه مدیران را رسیدن به اهداف سازمان می دانند که اصولاً سازمان برای آن به وجود آمده است. بنابراین، مدیران باید اهداف سازمانی را همواره

قاطعانه در نظر داشته باشند و بزای رسیدن به آنها جد و جهد بسیار کنند.

(شاپور امین شایان جهرمی، تئوری های سازمان و مدیریت، ۱۳۸۲)

کیفیت مدیریت بیش از هر عامل دیگری در شکست یا موفقیت یک سازمان عامل تعیین کننده است. مدیر آموزشی نقش حیاتی و حساس در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. لذا مدیر باید دارای ویژگی ها، توانایی ها و مهارت های خاص باشد تا بتوان با کمال اطمینان کودک و نوجوان را به دست او سپرد.

یک اقدام بسیار مهم مدیر سازمان، برنامه ریزی و یک کار بسیار مهم در برنامه ریزی، جمع آوری داده ها خصوصا درباره چگونگی اجرای برنامه ها و استانداردهای مصوب است. چرا که با در دست داشتن داده ها، برنامه ریزی پویا گردیده و تصحیح می گردد.

(مرتضی مجدفر، مدرسه و کیفیت گرایی، ۱۳۸۷)

اهمیت و فایده این تحقیق این است که داده های مهم مذکور جمع آوری و در اختیار برنامه ریزان قرار می دهد تا در برنامه ریزی های آینده در همه زمینه های مدیریتی به کار بندند و از این طریق به تحقق هدف های وزارت آموزش و پرورش کمک نمایند. از طرفی راهکاری را در اختیار مسوولین آموزش و پرورش قرار می دهد تا با دقت بیشتر در انتخاب مدیران به هدف های مطلوب وزارت آموزش و پرورش نزدیک تر شوند.

#### اهداف تحقیق :

#### اهداف کلی تحقیق:

هدف کلی این تحقیق بررسی عملکرد و فعالیتهای آموزشی و پرورشی مدیران بود.

#### اهداف جزئی تحقیق:

اما هدف جزئی این پژوهش بررسی تفاوت عملکرد بین مدیران مقاطع مختلف و همچنین رابطه جنسیت، مدرک و رشته تحصیلی در عملکرد مدیران بود که مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفت.

## بیان فرضیه ها :

- ۱- عملکرد آموزشی مدیران از عملکرد مطلوب از نظر وزارت آموزش و پرورش برخوردار است .
- ۲- عملکرد پرورشی مدیران، از عملکرد مطلوب برخوردار است.
- ۳- بین عملکرد مدیران زن و عملکرد مدیران مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- ۴- بین عملکرد مدیران ابتدایی و عملکرد مدیران راهنمایی تفاوت معنی داری است .
- ۵- بین عملکرد مدیران راهنمایی و عملکرد مدیران متوسطه تفاوت معناداری وجود ندارد.
- ۶- بین عملکرد مدیران ابتدایی و عملکرد مدیران متوسطه تفاوت معناداری است.
- ۷- بین عملکرد مدیران از لحاظ مدرک تحصیلی تفاوت معنی داری وجود ندارد و مدرک تحصیلی در عملکرد مدیران موثر نمی باشد.
- ۸- بین عملکرد مدیران از لحاظ رشته تحصیلی تفاوت معنی داری وجود ندارد و رشته تحصیلی در عملکرد مدیران موثر نیست.

## تعاریف واژه ها

ذیل این عنوان ابتدا اصطلاحات تخصصی به کار رفته در تحقیق و سپس واژه های کاربردی را شرح می دهیم:

### الف) واژه های تخصصی

الف-۱) نظارت :

نظارت یک رهبری آموزشی است که باید بتواند امور آموزش را در جهت یادگیری تربیت داده و هماهنگ سازد (برنجی، ۱۳۷۱)

الف-۲) گروه آموزشی :

گروهی از دبیران هم تخصص در یک رشته هستند که برای هماهنگی و رفع مشکلات خود هر یک در درس خاصی زیر نظر مسئول گروه های آموزشی شهرستان انجام وظیفه می کنند. (شرح وظایف دبیران دستورالعمل شماره ۴۷/۱۹۴۷۷/۲ - ۷۵/۷/۱۴)

الف-۳) مربی پرورشی :

مسئول برنامه ریزی و ایجاد هماهنگی در فعالیت های فرهنگی ، پرورشی ، تربیتی دانش آموزان در داخل و خارج مدرسه اعم از دانش آموزان و یا همکاران.

الف-۴) انجمن اولیا و مربیان :

انجمن اولیا و مربیان هر مدرسه هیات منتخبی است از اولیا ی دانش آموزان و مربیان همان مدرسه که با تفاهم و صمیمیت در زمینه تحقق اهداف انجمن و بر طبق آئین نامه ، فعالیت و همکاری می کنند. در این آیین نامه اصطلاح مدرسه به هر واحد آموزشی اعم از دولتی ، نمونه مردمی ، شاهد ، نمونه دولتی ، غیر انتفاعی ، استعداد های درخشان و استثنایی گفته می شود که از سطح پیش دبستانی تا پایان دوره متوسطه در چارچوب اهداف و مقررات وزارت آموزش و پرورش به امر تعلیم و تربیت می پردازند. (آئین نامه انجمن اولیا و مربیان واحدهای آموزشی مصوب وزارت آموزش و پرورش مورخ ۷۲/۳/۲۲)



الف - ۵) مشاور :

در نظام جدید آموزشی مشاور فردی است که مسئولیت هدایت تحصیلی و شغلی دانش آموزان را زیر نظر مدیر مدرسه به عهده دارد.

الف - ۶) شورای دانش آموزان :

به منظور مشارکت دانش آموزان در امور مربوط به مسائل آموزشی ، پرورشی ، انضباطی ، ورزشی ، فوق برنامه و ایجاد ارتباط صحیح و مستقیم دو سویه بین دانش آموزان و اولیای مدرسه و ارج نهادن به شخصیت و کرامت آنان و تقویت اعتماد به نفس و خودباوری و مسئولیت پذیری و مشارکت جویی در آنان و تقویت اعتماد به نفس و خود باوری و مسئولیت پذیری و مشارکت جویی در آنان ، شورای دانش آموزان در سطح مدارس تشکیل می شود که اعضای آن از میان دانش آموزان شاغل به تحصیل همان مدرسه خواهند بود. (آیین نامه اجرایی مدارس ۱۳۷۷/۸/۱۲۰ - ۱۳۷۹/۶/۷)

ب) تعاریف عملیاتی :

ب-۱) عملکرد مدیریتی

مجموعه کارهایی که مدیر آموزشگاه اعم از آموزش و پرورشی و ... در حیطه کاری خود جهت پیشبرد اهداف آموزش و پرورش موظف به انجام آن است. (بخشنامه شماره ۱۷۹۲۳۳/۵۲ مورخه ۱۳۷۴/۱۱/۳۰ اداره کل آموزش و پرورش فارس)

این کارها گرچه زمینه های متنوعی در موارد آموزشی و پرورشی و انگیزشی و اداری دارد در این تحقیق با توجه به گستردگی این وظایف عملکرد مدیر تنها دو بعد آموزشی و پرورشی مد نظر است و ۱۴ بند به شرح زیر دارد که ۸ عملکرد آموزشی و ۶ عملکرد پرورشی منظور شده است.

- ۱- نظارت در حفظ و حراست ازاموال مدرسه و تشخیص نارسایی ها
- ۲- شرکت در جلسات و شوراها
- ۳- نظارت بر حسن اجرای برنامه ها
- ۴- سعی در شناخت دانش آموزان و مرتفع نمودن مشکلات آنان

- ۵- اهتمام در بوجود آوردن محیطی آموزنده و پرورش دهنده در کلاس و آموزشگاه
- ۶- همکاری با مسئولین ذیربط، مراجعین و سایر همکاران
- ۷- به کارگیری شیوه های مطلوب تشویق و تنبیه
- ۸- شرکت فعال در مراحل مختلف برنامه ریزی، برگزاری، تصحیح اوراق و اعلام نتایج
- ۹- نظارت بر برگزاری مراسم صبحگاهی و انجام نماز جماعت ظهر و عصر به صورتی که این فرایض زمینه حرکت واقعی به سمت الله را فراهم نموده باشد.
- ۱۰- نظارت بر فعالیت های پرورشی و امور فوق برنامه آموزشگاه و کوشش در برگزار نمودن این فعالیت ها بر اساس دستورالعمل های صادره از سوی وزارت آموزش و پرورش
- ۱۱- سعی در شناخت دانش آموزان کم بضاعت و ایجاد زمینه کمک با حفظ شئون و شخصیت آنان
- ۱۲- نظارت بر رفتار و روابط دانش آموزان و کارکنان مدرسه و اتخاذ روش ها و تدابیری که همکاری و هماهنگی صمیمانه بین آنان را فراهم آورد.
- ۱۳- کوشش در انجام فعالیت های تربیتی و اجتماعی دانش آموزان از طریق تشکیل گروه ها و انجمن های دانش آموزی با رعایت مقررات
- ۱۴- دعوت از روحانیون و صاحب نظران و اساتید متعهد و آگاه به مسائل تعلیم و تربیت به منظور انجام مشاوره و راهنمایی و ایجاد هماهنگی بین اولیا و مربیان در اجرای شیوه های تربیتی و ارتقای فکری، علمی و ایمان کارکنان مدرسه با هماهنگی منطقه ذیربط.

ب - ۲) عملکرد آموزشی :

وظایف مربوط به نظارت بر نحوه تدریس دبیران و محیط آموزشی است که توسط مدیر بررسی و انجام می شود. در این تحقیق بندهای ۱ لغایت ۸ مندرج در عملکرد مدیریتی مربوط به عملکرد آموزشی می باشد.

ب - ۳) عملکرد پرورشی :

وظایف و کارکرد مدیر در رابطه با پرورش و تزکیه دانش آموزان و همکاران توالی بخشیدن بعد انسانی آنان است. در این تحقیق بندهای ۹ لغایت ۱۴ مندرج در عملکرد مدیریتی مربوط به عملکرد پرورشی مدیر می باشد.

ب - ۴) مقاطع تحصیلی :

منظور از مقاطع تحصیلی در این تحقیق ، مقطع پنج ساله ابتدایی ، مقطع سه ساله راهنمایی و مقطع سه ساله متوسطه است.

ب - ۵) عملکرد مورد انتظار :

در این تحقیق عملکرد مورد انتظار انجام وظایف توسط مدیران با توجه به شرح وظایف آنان می باشد.

ب - ۶) مدیران آموزشی :

فرایندی است که با به کارگیری مهارت های هنری ، علمی و فنی تمام نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی نموده و با فراهم کردن زمینه انگیزش و رشد و برآورده ساختن نیازهای فردی و گروهی دانش آموزان ، معلمین و دیگر کارکنان سازمان تعلیم و تربیت را به اهدافش می رساند. (میر کمالی، ۱۳۶۵)

**فصل دوم**  
**بررسی ادبیات**  
**و**  
**پیشینه تحقیق**