

بررسی راه های افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش

دکتر علی اکبر امین بیدختی

استادیار گروه مدیریت دانشگاه سمنان

اعظم بختیاری

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش آن است که راه حل های به کارگیری هر چه بیشتر فارغ التحصیلان دوره های آموزش مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش را بررسی نموده و به مسئولین امر پیشنهاد نماید. این راه حل ها در سه حیطه ی «بازنگری آیین نامه ی انتخاب و انتصاب مدیران آموزش و پرورش، «بازنگری محتوای دروس دوره های مدیریت آموزشی» و «همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری در برنامه ریزی برای بهبود دوره های مدیریت آموزشی» بررسی شد. روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی است و جامعه ی آماری آن، شامل کلیه ی مدیران مدارس متوسطه ی عمومی و فارغ التحصیلان رشته ی مدیریت آموزشی شاغل در آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال ۸۳-۸۴ است. تعداد کل جامعه ی آماری ۳۰۰ نفر بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم، تعداد ۱۶۱ نفر از آنها به عنوان نمونه ی آماری تحقیق انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه ی محقق ساخته ای شامل ۴۱ سؤال بسته پاسخ، براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت و یک سؤال باز پاسخ بود، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین، درصد، نمودار و جدول و در سطح آمار استنباطی از آزمون t تک متغیره، t دو گروه مستقل، تحلیل واریانس، ضریب آلفای کرونباخ، و t^2 هتلینگ استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها، تأیید فرضیات تحقیق را نشان داده است.

کلیدواژه ها: مدیریت، مدیریت آموزشی، مشاغل مدیریتی، مدیران آموزشی، فارغ التحصیلان رشته ی مدیریت.

مقدمه

از میان انواع مدیریت ها، مدیریت بر سازمان های آموزش و پرورش، دشوارترین، ظریف ترین، با اهمیت ترین و مؤثرترین هنر و دانش زمان به شمار می رود. زیرا آموزش و پرورش توأم با مدیریت مطلوب و مناسب، از یک سو تبدیل انسان های خام به انسان های خلاق و بالنده است و از سوی دیگر تأمین کننده‌ی احتیاجات نیروی انسانی هر جامعه در سطوح مختلف که در جامعه‌ی متفاوت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی است.

همان گونه که در جامعه‌ی پیشرفته و متحول امروز، همه‌ی مشاغل و حرفه ها پیچیده شده اند و برای تصدی آنها افراد بایستی به دانش و مهارت های مورد نیاز آن شغل مجهز شوند، مؤسسات آموزشی به دلیل پیچیدگی زیادشان، به مدیریت آموزش دیده، با صلاحیت علمی آگاه و متخصص نیاز دارند. کومیز در این زمینه می گوید: «تغییر و تحول در آموزش و پرورش رخ نخواهد داد، مگر این که مدیران نظام آموزشی برای شغل خود آموزش دیده باشند. (میرکمالی، ۱۳۷۸، ص ۲۰). بهرنگی (۱۳۷۸) می گوید:

«مدیریت کسانی که شرایط و صلاحیت کار در سازمان های آموزشی را کسب کرده باشند، باعث بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و ایمنی خاطر کارکنان از مدیران و کار و هماهنگ ساختن تلاش ها در شکل دهی به امکانات موجود در جهت تحقق اهداف سازمان و آمادگی برای شکوفایی خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری کارکنان می شود.» (بهرنگی، ۱۳۷۸، ص ۱۱).

وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری نیز در راستای انجام این مهم، و برای همکاری با آموزش و پرورش، ۸۰ درصد ظرفیت پذیرش رشته های علوم تربیتی و مدیریت آموزشی را به معلمان و کارکنان آموزش و پرورش اختصاص داد. اما متأسفانه تاکنون با گذشت چندین سال، مشاهده می شود که عده ای از فارغ التحصیلان دوره های کارشناسی و کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، با وجود این که براساس ضوابط و مقررات گزینش دانشجو پذیرفته شده اند و قبل از ورود به دانشگاه در استخدام رسمی آموزش و پرورش بودند، پس از اتمام دوره های تحصیلی در مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش که برای آن تربیت شده اند به کار گرفته نمی شوند. تحقیقات زیادی از جمله، تحقیقات دفتر آموزش عمومی (۱۳۶۳) و آموزش متوسطه (۱۳۶۶) و تحقیق عزیززاده (۱۳۷۰) و همچنین آمارهای رسمی سالانه‌ی آموزش و پرورش نیز حاکی از عدم به کارگیری اکثر این فارغ التحصیلان در پست های مدیریتی و علوم، برخورداری مدیران از دانش و تخصص لازم می باشد.

لذا این پژوهش در صدد است تا راه های افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی را به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش بررسی کرده و به سؤال هایی که در این زمینه وجود دارد، پاسخ دهد.

ادبیات تحقیق:

امروزه، رشته‌ی «مدیریت آموزشی»، به عنوان شاخه ای از علوم است و به عنوان یک رشته‌ی تحصیلی در دانشگاه هاتدریس می شود. این رشته از طریق یک سری فعالیت های تخصصی در سازمان که هدف اصلی اش اثر بخش تر و کارآمدتر کردن هر چه بیشتر خدمات آموزشی و اجرایی سیاست از طریق برنامه ریزی، رهبری، استفاده‌ی بهینه از منابع مالی، مادی و انسانی و ایجاد جو مساعد شغلی - حرفه ای در جهت نیل به اهداف آموزشی از پیش تعیین شده و پاسخ گویی به نیازهای فعلی و آینده‌ی دانش آموزان و جامعه، نقش مهمی را ایفا می کند. آموزش عالی در پاسخ به نیازهای آموزشی وزارت آموزش و پرورش نقش حساسی دارد. این رشته به تدریج شکل گرفته و به سوی ساختاری منظم و مرکب از موضوعات، عناوین، مفاهیم، اصول، مهارت ها و اصطلاحات مربوط به خود پیش می رود. نیاز روز افزون به مدیریت آموزشی، بیشتر ناشی از تغییرات کلی است که در عناصر مختلف آموزشی و بافت آن از آغاز دوره‌ی جدید آموزش رسمی ایران صورت گرفته است. افزایش تعداد معلمان و دانش آموزان، مدارس، موضوعات و عناوین درس، مشاغل آموزش و پرورش و هزینه ها، توأم با گسترش قلمرو وظایف، اهداف، پیچیدگی، وسعت محتوا و انتظارات روز افزون از آموزش و پرورش، تربیت و آماده سازی و مدیران آموزشی الزامی ساخته است (بهرنگی، ۱۳۷۱، ص ۹).

فرهنگ لغات بین المللی، تعلیم و تربیت مدیریت آموزشی را در به کار بردن تکنیک ها و روش های اداره‌ی سازمان های تربیتی با در نظر گرفتن هدف ها و سیاست های کلی تعلیم و تربیت تعریف می کند و نیز مدیریت آموزشی را راهنمایی، کنترل و اداره‌ی امور مربوط به جریان تعلیم و تربیت در سازمان های تربیتی تعریف کرده است (میرکمالی، ۱۳۷۸، ص ۲۴).

سید عباس زاده، مدیریت آموزشی را، هدایت فعالیت های کارکنان سازمان آموزشی در جهت رشد جنبه های مختلف شخصیت، تربیت نیروهای متخصص و ماهر و انتقال فرهنگی می داند (سید عباس زاده (۱۳۷۴، ص ۳۱).

مدیریت آموزشی، فعالیتی است پویا که باید همه‌ی وظایف مربوط به آن، مانند: برنامه ریزی، سازمان دهی، تعیین هدف ها، هماهنگی، هدایت و رهبری و نوآوری و ایجاد انگیزه

و... را در نظر گرفت و مورد ارزش یابی و پژوهش قرار داد. تنها بدین وسیله است که نظام آموزش و پرورش و به تبع آن سایر نهاد ها و سازمان های اجتماعی، متحول و پیشرفته می شوند. به همین جهت، مدیریت آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است و در قرن اخیر مورد توجه زیادی قرار گرفته است. (قرائی مقدم، ۱۳۷۵، ص ۱۴).

استرترین (به نقل از کورنر، ۱۹۹۲)، سرمایه گذاری برای بهسازی نیروی انسانی را نوعی غنیمت سه گانه می داند، زیرا چنین اقدامی، هم صرف بودجه در زمینه ای با ارزش است، هم باعث افزایش کارآیی می شود و هم از اتلاف و ضایعات می کاهد. والدروتوماس^۱، مهم ترین هدف مدیریت سازمان های آموزشی را ایجاد هماهنگی در کار اشخاص درجهت دستیابی به اهداف سازمان می داند که در سایه‌ی این هدف اصلی، سه هدف فرعی مدنظر است. ۱- تشخیص و تأثیرگذاری بر پرورش اهداف و سیاست های اساسی آموزش و پرورش. ۲- ترغیب و تسهیل برنامه ریزی و بهره برداری از برنامه های مناسب. ۳- تأمین و کنترل کارکنان و وسایل برای اجرای برنامه های یادگیری و تدریس (والدروتوماس، ۲۰۰۳، ص ۲۳).

انتخاب و انتصاب مدیران آموزشی:

امروزه به کارگیری مدیران و برنامه ریزان شایسته و دارای شرایط لازم برای کامیابی یک سازمان و یک ملت و شاید کل دنیا بیش از هر روز دیگر ضروری به نظر می رسد و همان گونه که (فیلپ کومبز) در کتاب (بحران جهانی تعلیم و تربیت) یاد آور می شود، «اگر قرار است تحولی در عرصه‌ی تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی بایستی از مدیریت آموزشی آغاز گردد». (عسگریان، ۱۳۶۶، ص ۱۴۴).

به نظر میرکمالی، همان گونه که ما برای تدریس، معلم یا دبیر تربیت می کنیم و علاوه بر تعلیم موضوعات تخصصی به او یاد می دهیم که چگونه از اصول و قواعد روان شناسی و سایر علوم استفاده کند، باید برای مدارس که به طور میانگین حدود سی دبیر یا معلم و چند صد دانش آموز و چند کارمند دارد، فردی به نام مدیر و هماهنگ کننده، تربیت کنیم و برای این منظور افراد بایستی دانا، ماهر و متعهد بوده و توانایی و بینش وسیعی برای تشخیص مسائل داشته باشند و به علاوه بیش از دیگران هدایت و ارشاد زیردستان و هماهنگی بین ارکان سازمان را داشته باشند (میرکمالی، ۱۳۷۸، ص ۱۷).

متناسب با نظر لاشلی^۲ و بوسکاردین^۱، مدیر آموزشی باید رابطی قوی، مدیری حاذق، سیاست گذاری زیرک و برنامه ریزی عالی باشد که از اختصاص بهترین خدمات ممکن به

^۱ Walter and Thomas

^۲ Lashley and boscardin

دانش‌آموزان و تفویض اختیار بیشتر به کارمندان و آگاه کردن والدین از نیازهای آموزشی و همکاری و تشریک مساعی با مدیران دیگر حمایت می‌کند (لاسلی و بویکاردین، ۲۰۰۳، ص ۳).

ساخت نظام آموزشی هر کشوری در برگیرنده‌ی مجموعه‌ای از نیازها و سازمان‌های رسمی آن کشور است و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره‌ی آن را در اختیار دارند نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی مهم است، بلکه از نظر تأثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات و نحوه‌ی گسترش افراد دارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (قرایی مقدم، ۱۳۷۵، ص ۱۳).

صافی، ضمن تأکید بر نقش حیاتی مدیریت در نظام پیچیده‌ی آموزش و پرورش می‌نویسد: از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان‌های آموزش و پرورش از اهمیت خاصی برخوردار است و نقش استراتژیک دارد. زیرا تمامی اهداف و عوامل این سازمان‌ها، انسانی است و نقش و رسالت آنها از یک سو، تبدیل انسان‌های خام به انسان‌های خلاق، مبتکر و خودآگاه و رشدیافته‌است و از سوی دیگر، تأمین‌کننده‌ی نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی است (صافی، ۱۳۷۱، ص ۲۱). در همین راستا، استیرتن^۱ به نقل از کورنر^۲ سرمایه‌گذاری برای بهبود نیروی انسانی را نوعی غنیمت سه‌گانه می‌داند، زیرا چنین اقدامی هم صرف بودجه درزمینه‌ای با ارزش است، هم باعث افزایش کارایی می‌شود و هم از اتلاف ضایعات می‌کاهد (استیرتن، نقل از کورنر، ۱۹۹۲، ص ۱۰۳) و بالاخره کوتاهی و سهل‌انگاری سازمان‌های آموزشی ویژه‌ی مدیریت آموزشی در انجام وظایف و رسالت خویش، تأثیر منفی در ابعاد مختلف فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی جامعه خواهد گذاشت. موفقیت و کارایی خوب مدیران آموزشی و مؤسسات آموزشی، نتایج مثبتی برای کل جامعه خواهد داشت. به‌طور کلی، ترقی هر جامعه‌ای در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدارس و مؤسسات آموزشی انجام می‌پذیرد و اثرات مدیران آموزشی به‌عنوان رهبران آموزشی در مؤسسه را نمی‌توان نادیده گرفت (هوی و میکسل، ۱۳۸۰، ص ۱۲۳).

در راستای هدف عالی انتصاب افراد شایسته به مدیریت آموزش و پرورش در سال ۱۳۶۹، آیین‌نامه‌ی انتصاب مدیران، پیشنهاد و تصویب شد و طبق آن داشتن مدرک لیسانس از شرایط لازم برای مدیران می‌باشد. در سال ۱۳۷۵، آیین‌نامه‌ی جدید انتصاب مدیران و نحوه‌ی عزل و نصب مدیران آموزش و پرورش به تصویب شورای عالی آموزش و پرورش رسید و در سال ۱۳۸۰ بخشنامه‌ی جدیدی به آن اضافه شد. یکی از نکات

¹ Streeten

² Komer

قابل بحث در این آیین نامه، شرط داشتن مدرک لیسانس تقریباً برای همه‌ی مقاطع (از ابتدایی تا متوسطه) می باشد. نکته‌ی دیگر برای انتصاب مدیریت همه‌ی مقاطع تحصیلی، فارغ التحصیلان لیسانس در رشته‌های علوم تربیتی و آموزش ابتدایی، مشاوره و راهنمایی در اولویت قرار گرفتند (آیین نامه‌ی انتصاب مسئولان و مدیران، ۱۳۸۰).

شیوه‌ی انتخاب مدیران مدارس در بهبود نظام آموزشی و اثربخشی آن، مؤثر است. در زمینه‌ی انتخاب مدیران، وایت و وایت^۱ (۱۹۹۸، ص ۱۱۹) به شیوه‌ی شورایی اشاره می کنند و می گویند: در بعضی اوقات، مدارس در یک تیم برای انتخاب کاندیداهای مدیریت استفاده می کنند. این تیم عموماً از والدین، جامعه، دانش آموزان، معلمان، مشاور، منشی دفتر، یک یا دو سرپرست و یکی از اعضای هیئت مدیره تشکیل می شود. بعد از گرد هم آیی تیم، فرایند انتخاب مدیر از تنوع بیشتری برخوردار می شود. هویل^۲ و همکاران (۱۹۹۸) می گویند: مدیران می توانند از میان پرسنل داخلی و خارجی مدرسه برای مدیریت انتخاب شوند. مدارس شهری و حومه‌ی شهری به دلیل پست های خالی فراوان مدیریت که ناشی از بازنشستگی و استعفای مدیران قبلی است، تمایل دارند که از هر دو شیوه برای انتخاب مدیران مدارس خود، استفاده کنند. در این روش، چون تعداد داوطلبان تصدی مدیریت بیشتر می شود، لذا بهتر می توان از میان آنان افراد واجد شرایط و شایسته تر را برگزید.

بسیاری اوقات، داوطلبان مدیریت مدارس شرایط لازم مدیریت را ندارند و حتی بسیاری از مدیران انتخابی و انتصابی نیز دارای شرایط لازم نمی باشند. موسوی (۱۳۷۸)، در تحقیق خود نتیجه گرفت که ۷۰ درصد مدیران سابقه مدیریت نداشته اند و ۴۱ درصد مدیران نیز بیشتر از یک سال معاون نبوده اند. بیکر^۳ (۲۰۰۱، ص ۱۲۳) درخصوص این که مدیران ارشد، در فرایند انتخاب مدیر مدرسه چه معیارهایی را مد نظر قرار می دهند، با ۴۸ نفر از مدیران ارشد مصاحبه کرد. خصوصیتی که از نظر آنها برای انتخاب مدیر اهمیت داشت، عبارت بودند از: داشتن تجربه؛ شامل تجربه‌ی مدیریت، معاونت و تدریس، داشتن مهارت در برقراری ارتباط، تصمیم گیری و تعامل با دیگر کارکنان مدرسه، توانایی استفاده از مهارت حل مسئله در انجام امور، داشتن عدالت و انصاف در اجرای تصمیمات و راهنمایی مطلوب کارکنان. گرتن^۴، دوازده مهارت و توانایی را برای مدیران لازم می داند که عبارتند از، توانایی تجزیه و تحلیل مشکلات، راهنمایی، توانایی سازمان دهی، قاطعیت، رهبری، حساسیت، تحمل و سعه‌ی صدر، توانایی ارتباط شفاهی و کتبی، تنظیم علایق، انگیزش شخصی و ارزش های آموزشی (گرتن ۱۹۹۸ ص ۹).

¹ White and white

² Hoyle

³ Baker

⁴ Gorton

تول^۱ نیز مهارت ها و استعدادهای مدیر را شامل: مهارت های انگیزشی، سازمان دهی، حل مسئله، مهارت های گروهی، مسئولیت پذیری، رهبری، برخورداری از ذهنی قابل انعطاف، ابتکار، درستی و صداقت، ارتباط کتبی، ارتباط شفاهی، خلاقیت، علایق آموزشی و خوش خلقی می داند. طی تحقیقی که وینتر^۲ و همکاران (۲۰۰۲، ص ۱۳۶) انجام دادند، مشخص شد تنها ۱۰ درصد از ۱۹۴ داوطلب، برای مدیریت مدارس مناسب بودند و یک سوم تا یک چهارم متقاضیان به دلایلی از جمله، شرایط سنی، نزدیک بودن به سن بازنشستگی و جذابیت نداشتن مدیریت برای آنها، کنار گذاشته شدند. در تحقیقی که توسط گلاس^۳ (۲۰۰۳ ص ۱۴۲) برای کمیسیون آموزش و پرورش ایالتی (ECS)^۴ در آمریکا انجام شد، سرپرستان برای انتخاب مدیران، معیارهایی از جمله، توانایی در برقراری مهارت های ارتباطی مؤثر، دانستن اصول و معیارهای آموزشی، توانایی مدیریت مسائل انضباطی دانش آموزان، داشتن اخلاق حرفه ای، داشتن توانایی و دانش ارزیابی آموخته های دانش آموزان و آگاهی از طرح های توسعه ای مدرسه، مورد توجه قرار داده اند.

در زمینه دلایل کمبود کاندیدای مدیریت، نیز تحقیقاتی انجام گرفته است. کندی^۵ (۲۰۰۰ ص ۱۵۲) در پژوهشی که انجام داد، دلایلی از جمله، دستمزد اندک، عدم حمایت والدین و جامعه محلی از مدیران، عدم برخورداری از احترام و منزلت اجتماعی، فشارهای ناشی از کار مدیریت را برای عدم پذیرش مسئولیت مدارس ارائه کرد. نیز بیان می کند: معلمان زبده و کارآموده به دلایلی مانند: دستمزد کم؛ انتظارت زیادو بی ربط با فشارهای زیاد از جانب ارباب رجوع، رسانه های جمعی و والدین؛ داشتن نقش های گوناگون با کمبود وقت و اختیارات محدود، به تدریج علاقه و انگیزه خود را برای اخذ گواهی نامه یا مدیریت مدارس از دست می دهند. همچنین در تحقیقی که توسط انجمن هیئت مدیره مدارس مونتانا^۶ در سال ۱۹۹۹ انجام شد اصلی ترین دلیل عدم پذیرش مدیریت مدارس توسط معلمان، تناسب نداشتن میزان دستمزد با مسئولیت هایی است که مدیران برعهده دارند.

طرح جدید انتخاب مدیران توسط دبیران، گامی به سوی مدیریت مشارکتی، مدرسه محوری، تمرکز زدایی، توانمندسازی کارکنان و شایسته سالاری است. اندیشه ای مشارکت معلمان و کارکنان، به پیشرفت و بهبود مدرسه منجر می شود. فیلیپس^۷ (۱۹۹۷، ص ۲) در این باره می گوید: مشارکت و تعهد، ایفای نقش افراد در تصمیم گیری را افزایش می

¹ Toole

² Winter

³ Glass

⁴ Education commissioned of the states

⁵ Kennedy

⁶ Montana

⁷ Phillips

دهد و انرژی‌های خلاق معلمان را در این فرایند درگیر و آگاهی و دانش آنان را درباره‌ی تصمیمات گوناگون افزایش می‌دهد. به عقیده‌ی ولستر^۱، «مدیریت مدرسه محور، محیطی حمايت کننده از رشد حرفه‌ای و اشتراك مساعی و رشد و بهبود علمی در بلند مدت فراهم می‌کند. بنابراین مدیریت مدرسه محور اغلب به مثابه معادلی برای تواناسازی و قدرت‌یابی معلمان در نظر گرفته شده است». اجرای طرح جدید مدیران، تمرکز در آموزش و پرورش و اداره مدارس راکاهش می‌دهد. عدم تمرکز، مستلزم تفویض اختیار تصمیم‌گیری به مدارس است و این به معنای آن است که بخشی از تصمیماتی که تاکنون در سطوح بالاتر از مدرسه اتخاذ می‌گردید، اکنون در مدرسه و از سوی افراد فعال و ذی‌نفع اتخاذ گردد. مورفی^۲ معتقد است: «محیط غیر متمرکز، کارکنان را در اتخاذ تصمیم، توانمند می‌سازد و آنان را مسئول تصمیمات و اقدامات خود و پاسخ‌گویی نتایج و پی‌آمدهای آن می‌کند. لذا گزینش، انتخاب و به کارگماری بهترین، داناترین و آگاه‌ترین انسان‌ها برای ساختن فردای بهتر یکی از مهم‌ترین و خطرناک‌ترین اقدام‌هایی است که باید صورت پذیرد. چرا که به قول چاندلر استاد دانشگاه هاروارد «سازمان‌ها را نمی‌توان به دست افراد بی‌چهره سپرد».

بنابراین، انتخاب مدیران می‌بایست بر اساس معیارهای اصولی، منطقی و قالب اندازه‌گیری صورت گیرد. به طور کلی، تعیین صلاحیت و شایستگی علمی-تخصصی-تجربی و مهارت‌های فردی-روانی و اجتماعی مدیران، نخستین و مهم‌ترین قدم در انتخاب و واگذاری مسئولیت مهم رهبری مدارس است. (شیرازی، ۱۳۷۵، ص ۳۶۱)

سؤال‌های اساسی تحقیق

- در راستای اهداف تحقیق و برای تحقق آنها، سؤال‌های پژوهشی زیر مطرح شده است:
- ۱- آیا بازنگری آیین‌نامه‌ی انتخاب و انتصاب مدیران در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان دوره‌های مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش مؤثر است؟
 - ۲- آیا بازنگری محتوای دروس مدیریت آموزشی در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش مؤثر است؟
 - ۳- آیا همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری در برنامه‌ریزی برای بهبود دوره‌های مدیریت آموزشی در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش مؤثر است؟

¹ Wholstetter

² Morphy

۴- آیا بین نظرات مدیران آموزشی و فارغ‌التحصیلان دوره‌های مدیریت به مشاغل مدیریتی بر اساس متغیرهای دموگرافیک (جنس، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی خدمت) تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. این تحقیق از آنجایی که به بررسی وضع موجود می‌پردازد، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و از آنجایی که به بررسی نظرات مدیران و فارغ‌التحصیلان در خصوص عوامل مؤثر در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته‌های مدیریت آموزشی می‌پردازد، تحقیق از نوع پیمایشی می‌باشد. ابتدا به روش کتابخانه‌ای اطلاعات لازم در مورد پیشینه و ادبیات تحقیق جمع‌آوری و جمع‌بندی شد و با توجه به این که در رابطه با موضوع مورد تحقیق پرسش‌نامه‌ی استاندارد شده‌ای وجود نداشت، لذا با استفاده از منابع علمی مربوط به موضوع و فنون و شیوه‌های ارائه شده برای تهیه‌ی پرسش‌نامه‌ی مناسب، پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ای جهت گردآوری نظرات و توجیه‌های مدیران و فارغ‌التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی در مورد موضوع تحقیق تهیه گردید. این پرسش‌نامه شامل ۴۱ سؤال بسته پاسخ براساس مقیاس درجه بندی لیکرت و با گزینه‌های (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم) و یک سؤال باز پاسخ می‌باشد. برای برآورد اعتبار پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این منظور، یک نمونه‌ی ۳۰ نفری از جامعه‌ی مورد مطالعه به صورت تصادفی، انتخاب و پرسش‌نامه‌های مذکور بین آنها توزیع گردید. پس از انجام محاسبات، ضریب آلفای پرسش‌نامه، ۰/۹۱ برآورد گردید که حاکی از اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی استفاده شده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

از روش‌های آمار توصیفی در تنظیم داده‌ها در جداول توزیع فراوانی، محاسبه‌ی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مانند میانگین و انحراف معیار و رسم نمودار استفاده شده است. از آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه‌ی میانگین‌های بیش از دو سطح یک متغیره‌ی مستقل استفاده شده است. از آزمون t مستقل برای مقایسه‌ی مستقل، همچنین برای تعمیم در مورد رد یا عدم رد فرض صفر استفاده شده است. از t تک متغیره به منظور مقایسه‌ی میانگین نمونه با یک میانگین فرضی استفاده شده است. واز t^2 هتلینگ در مواردی که

محقق بخواهد دو گروه را از لحاظ میانگین های بیش از یک متغیر وابسته مقایسه کند، استفاده می شود. این آزمون برای گروه های مستقل و وابسته، هر دو وجود دارد.

جامعه‌ی آماری و حجم آن

در این پژوهش، جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی مدیران مدارس متوسطه‌ی ۵ ناحیه‌ی شهر اصفهان به تعداد آنها ۱۳۹ نفر می باشد و کلیه‌ی فارغ التحصیلان رشته‌ی های علوم تربیتی با گرایش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی و مدیریت آموزشی در سال تحصیلی ۸۴-۸۳ که تعداد کل آنها ۱۶۱ نفر می باشد و حجم کل جامعه، ۳۰۰ نفر می باشد. (جدول شماره‌ی

(۱)

جدول شماره‌ی ۱: توزیع جامعه‌ی آماری مدیران و فارغ التحصیلان

ناحیه	جنسیت	فراوانی جامعه‌ی مدیران	درصد	فراوانی جامعه‌ی فارغ التحصیلان	درصد
ناحیه‌ی (۱)	مرد	۵	۳/۵۹	۱۱	۶/۸۳
	زن	۹	۶/۴۷	۱۳	۸/۰۷
ناحیه‌ی (۲)	مرد	۷	۵/۰۳	۱۲	۷/۴۵
	زن	۱۰	۷/۲۰	۱۴	۸/۶۹
ناحیه‌ی (۳)	مرد	۱۵	۱۰/۷۹	۱۹	۱۱/۸۰
	زن	۲۰	۱۴/۴۰	۲۲	۱۳/۶۶
ناحیه‌ی (۴)	مرد	۱۷	۱۲/۲۳	۲۰	۱۲/۴۲
	زن	۲۲	۱۵/۸۲	۱۷	۱۰/۵۵
ناحیه‌ی (۵)	مرد	۱۴	۱۰/۰۷	۱۷	۱۰/۶۰
	زن	۲۰	۱۴/۴۰	۱۶	۹/۹۳
جمع		۱۳۹	%۱۰۰	۱۶۱	%۱۰۰

نمونه و روش نمونه برداری، حجم نمونه و روش تعیین حجم نمونه

به منظور گردآوری داده های مورد نیاز درباره‌ی افراد جامعه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است که در این پژوهش روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم می باشد. بدین منظور ابتدا فراوانی و درصد هر یک از نواحی پنج گانه بر حسب جنسیت مشخص گردید و تعداد نمونه برای هر یک از طبقات (ناحیه‌ی ۱، ۲، ۳، ۴، ۵) و به تفکیک زن و مرد تعیین گردید. سپس، اسامی کلیه‌ی فارغ التحصیلان رشته‌ی های مدیریت آموزشی شاغل در آموزش و پرورش و همچنین اسامی کلیه‌ی مدیران مدارس متوسطه‌ی عمومی نواحی پنج گانه‌ی اصفهان، براساس جنسیت و نواحی تفکیک گردید و در

نهایت تعداد نمونه ها متناسب با حجم نواحی و جنسیت به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. بدین ترتیب، حجم نمونه به تعداد ۱۵۰ نفر تعیین شد که ۴۵ مدیر و ۱۰۵ فارغ التحصیل مدیریت آموزشی انتخاب شدند.

نتایج به دست آمده نشان داد که ۴۰ درصد مدیران، مرد و ۶ درصد زن بوده اند. و ۴۹/۵ درصد فارغ التحصیلان نمونه، مرد و ۵۰/۵ درصد زن می باشد. همچنین ۶۸/۹ از مدیران دارای مدرک لیسانس و ۳۱/۱ درصد فوق لیسانس بوده اند.

و ۶۵/۷ درصد فارغ التحصیلان مدرک لیسانس و ۳۴/۳ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بوده اند و اضافه می شود که بیشترین سابقه خدمت مدیران، بین ۱۰-۱۵ فارغ التحصیلان ۱۶ سال به بالا بوده است.

آزمون فرضیه

سؤال پژوهشی اول: آیا بازنگری آیین نامه‌ی انتخاب و انتصاب مدیران در افزایش جذب فارغ التحصیلان مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش مؤثر است؟

جدول شماره ۲: مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی میزان تأثیر بازنگری آیین نامه‌ی انتخاب و انتصاب مدیران در جذب فارغ التحصیلان با میانگین فرضی ۳

مؤلفه ها	X	S	Se	t
بازنگری آیین نامه	۳/۸۸	۰/۳۹۷	۰/۰۲۳	۲۷/۱۵

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

براساس یافته های جدول شماره ۲، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگ تر می باشد، بنابراین بازنگری آیین نامه‌ی انتخاب و انتصاب مدیران بیش از سطح متوسط از جذب فارغ التحصیلان مؤثر بوده است.

در تحقیق کریمی (۱۳۷۴) نیز عدم تفویض اختیارات کافی به مدیران، بی ثباتی مدیریت ها و عدم هماهنگی بین مسئولیت ها و اختیارات مدیران از دلایل عدم به کارگیری فارغ التحصیلان مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش قلمداد شده بود. شیرازی (۱۳۷۵) و بهرنگی (۱۳۷۸) نیز بر تخصص و تحصیلات در انتخاب مدیران تأکید کردند. بحرینی بروجنی (۱۳۷۶) عوامل اداری و مقررات جاری در آموزش و پرورش در مورد انتصاب مدیران و وظایف مدیران را در به کارگیری فارغ التحصیلان مؤثر دانست.

سؤال پژوهشی دوم: آیا بازنگری محتوای دروس دوره‌های مدیریت آموزشی در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش مؤثر است؟

جدول شماره‌ی ۳: مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی میزان تأثیر بازنگری محتوای دروس دوره‌های مدیریت در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان با میانگین فرضی ۳

t	Se	S	X	مؤلفه‌ها
۳۰/۲	۰/۰۴۵	۰/۵۵۶	۴/۳۷	بازنگری دروس

$H_0: \mu \leq 3$
 $H_1: \mu > 3$

نتایج جدول شماره‌ی ۳، نشان می‌دهد، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد بنابراین بازنگری محتوای دروس دوره‌های مدیریت بیش از سطح متوسط در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان مؤثر بوده است.

صاحب‌نظران و دانشمندان مدیریت آموزشی نیز بر لزوم برخورداری مدیران آموزشی از مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی تأکید نموده‌اند. رابرت کاتز، مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی را برای مدیران لازم دانسته است. میرکمالی (۱۳۷۸)، نیز مهارت‌های فنی و انسانی را برای مدیران آموزشی لازم می‌داند.

مصطفی شبستری (۱۳۶۶)، عنوان کرد که مدیران آموزش دیده، وظایف مورد نظر در پژوهش (برنامه ریزی، روابط انسانی، مهارت فنی، کاربرد آموزشی، کاربرد تربیتی و تهیه و بهره‌گیری از وسایل کار و فضای آموزشی) را بهتر از مدیران آموزش ندیده انجام می‌دهند.

سؤال پژوهشی سوم: آیا همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری در برنامه ریزی برای بهبود دوره‌های مدیریت آموزشی در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش مؤثر است؟

جدول شماره‌ی ۴: مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی میزان تأثیر همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم و تحقیقات در جذب فارغ‌التحصیلان با میانگین فرضی ۳

t	Se	S	\bar{X}	مؤلفه‌ها
۲۳/۲	۰/۰۴۴	۰/۵۴۰	۴/۰۲	همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و علوم و تحقیقات

$H_0: \mu \leq 3$
 $H_1: \mu > 3$

یافته های جدول شماره ۴ نشان می دهد، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگ تر می باشد، بنابراین همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم و تحقیقات بیش از سطح متوسط در افزایش جذب فارغ التحصیلان مؤثر بوده است.

تجزیه و تحلیل این سه فرضیه ی اساسی با استفاده از آزمون t تک متغیره انجام گرفته است.

صافی (۱۳۷۸)، نیز در تحقیقی که انجام داد بر همکاری و هماهنگی آموزش و پرورش و دانشکده های علوم تربیتی در برنامه ریزی های مربوط به تربیت مدیران تأکید نمود.

احمدی (۱۳۸۳)، در تحقیقی، افزایش حقوق، فوق العاده شغل و مزایا، اختیارات، امکانات و منابع در دسترس متناسب با نیازها و انتظارات سازمانی و اجتماعی مدیریت مدارس، فراهم کردن امکانات شرکت مدیران در انتخاب همکاران، نیروی انسانی مورد نیاز مدرسه و همکاری بین سازمان ها را به منظور هماهنگی بیشتر در افزایش جذب مدیران کارآمد مؤثر دانست.

جدول شماره ۵: مقایسه ی میانگین نمره ی عوامل مؤثر در جذب فارغ التحصیلان رشته ی مدیریت آموزشی

S	\bar{X}	مولفه ها
۰/۳۹۷	۳/۸۸	۱- بازنگری آیین نامه ی انتخاب و انتصاب
۰/۵۵۶	۴/۳۷	۲- بازنگری محتوای دروس
۰/۵۴۰	۴/۰۲	۳- همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری

نتایج جدول شماره ۵ نشان می دهد، F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است، بنابراین تأثیر عوامل سه گانه در افزایش جذب فارغ التحصیلان یکسان نمی باشد. بیشترین تأثیر مربوط به بازنگری محتوای دروس و کمترین مربوط به بازنگری آیین نامه ها بوده است. به این دلیل که در اینجا به مقایسه ی نمرات عوامل سه گانه پرداخته شده است، از آزمون t^2 هتلینگ استفاده شد.

$$0,92 P = 000,185 F = 11, t^2 = 47$$

سؤال پژوهشی چهارم: آیا بین نظرات مدیران آموزشی و فارغ التحصیلان دوره های مدیریت به مشاغل مدیریتی بر اساس متغیرهای دموگرافیک (جنس، مدرک تحصیلی، سابقه ی خدمت) تفاوت معنی دار وجود دارد؟

سوال فرعی ۱: آیا بین نظرات مدیران و فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در خصوص عوامل مؤثر در جذب فارغ التحصیلان به مشاغل مدیریتی با توجه به جنسیت (زن-مرد) تفاوت وجود دارد؟

نتایج آزمون t مستقل نشان داد که بین نظرات مدیران و فارغ التحصیلان با توجه به جنسیت در خصوص تأثیر «بازنگری آیین نامه‌ی انتصاب مدیران و بازنگری محتوای دروس و همکاری و هماهنگی دو وزارتخانه» تفاوت معنادار وجود دارد، به این معنی که زنان بیشتر از مردان این سه عامل را در افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی مؤثر دانسته اند.

سؤال فرعی ۲: آیا بین نظرات مدیران و فارغ التحصیلان در خصوص عوامل مؤثر در جذب فارغ التحصیلان به مشاغل مدیریتی با توجه به مدرک تحصیلی (لیسانس-فوق لیسانس) تفاوت وجود دارد؟

نتایج آزمون t مستقل نشان داد، بین نظرات مدیران در خصوص عوامل مؤثر در جذب بیشتر فارغ التحصیل با توجه به مدرک تحصیلی (لیسانس و فوق لیسانس) در خصوص بازنگری محتوای دروس و همکاری و هماهنگی دو وزارتخانه معنادار نبوده است. اما در خصوص بازنگری آیین نامه‌ی انتصاب مدیران معنادار بوده است، بنابراین بین نظرات مدیران با توجه به مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد. به این معنی که مدیران دارای مدرک فوق لیسانس، بازنگری آیین نامه‌ی انتصاب مدیران را بیش از مدیران دارای مدرک لیسانس در افزایش جذب فارغ التحصیلان مؤثر دانستند. اما بین نظرات فارغ التحصیلان، با توجه به مدرک تحصیلی در خصوص بازنگری آیین نامه ها، بازنگری محتوای دروس و همکاری و هماهنگی دو وزارتخانه، تفاوتی وجود نداشت. به این معنی که فارغ التحصیل لیسانس و فوق لیسانس این سه عامل را به طور یکسان در افزایش جذب، مؤثر می دانند.

سوال فرعی ۳: آیا بین نظرات مدیران و فارغ التحصیلان در خصوص عوامل مؤثر در جذب با توجه به سابقه‌ی خدمت (کمتر از ۱۰ سال-بین ۱۰ تا ۱۵ سال -۱۶ سال به بالا) تفاوت وجود دارد؟

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که بین نظرات مدیران با توجه به به سابقه‌ی خدمت در خصوص تأثیر «بازنگری محتوای دروس» تفاوت معنادار وجود دارد. به این صورت که مدیران دارای سابقه‌ی کمتر از ۱۰ سال و ۱۶ سال به بالا تأثیر این عامل را نسبت به مدیران دارای سابقه‌ی خدمت ۱۰-۱۵ سال، بیشتر دانستند. اما بین نظرات مدیران در خصوص بازنگری آیین نامه ها و همکاری و هماهنگی دو وزارتخانه تفاوتی مشاهده نشد. اما بین نظرات فارغ التحصیلان با توجه به سابقه‌ی خدمت در خصوص «بازنگری

آیین نامه ها، بازنگری محتوای دروس و همکاری و هماهنگی دو وزارتخانه» تفاوت معنادار وجود دارد. به این معنی که فارغ التحصیلان دارای سابقه‌ی کمتر از ۱۰ سال، تأثیر این سه عامل را در افزایش جذب فارغ التحصیلان به مشاغل مدیریتی بیش از حد مؤثر می دانند.

جمع بندی و نتیجه گیری کلی:

در مجموع، از دیدگاه کلی، نمونه‌ی آماری «بازنگری آیین نامه‌ها انتصاب مدیران آموزش و پرورش»، «بازنگری محتوای دروس رشته علوم تربیتی و مدیریت آموزشی» و «همکاری وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری با وزات آموزش و پرورش در برنامه ریزی برای بهبود دوره‌های مدیریت آموزشی» تأثیر زیادی بر افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریت آموزش و پرورش دارد. به نظر آنان، به این منظور بهتر است آیین نامه‌ی انتصاب مدیران آموزش و پرورش اصلاح شود و در آیین نامه‌ی اصلاح شده اختیارات بیشتری به مدیران مدرسه تفویض گردد. مسئولین مناطق آموزش و پرورش ملزم به استفاده از فارغ التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی برای تصدی پست‌های مدیریتی شوند و این افراد در آیین نامه‌ی انتصاب در اولویت قرار گیرند. همچنین، به جای گرایش‌های حزبی و سیاسی بر تخصص و تحصیلات تأکید شود. آنها همچنین بر اصلاح آیین نامه‌ی انتصاب مدیران توسط شورایی مرکب از اساتید دانشگاه و مسئولین آموزش و پرورش تأکید نمودند.

بازنگری محتوای دروس رشته‌ی مدیریت آموزشی برای هرچه پربارنمودن این رشته و آمادگی بیشتر فارغ التحصیلان نیز از سوی افراد نمونه‌ی آماری مورد تأکید قرار گرفت. افراد نمونه‌ی آماری با آشنا نمودن دانشجویان این رشته با سازمان و قوانین و آیین نامه های آموزش و پرورش، تلاش برای آشنا نمودن دانشجویان این رشته با تکنولوژی جدید و سعی در افزایش کیفیت مهارت های انسانی و ادراکی، دانشجویان این رشته را به عنوان عوامل مهم درخصوص بازنگری محتوای دروس رشته‌ی مدیریت آموزشی قلمداد نموده و این عوامل را بر افزایش جذب فارغ التحصیلان مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریت آموزش و پرورش مؤثر دانسته اند. با انحلال شورای عالی برنامه ریزی در سال ۱۳۷۹ و ادغام آن با شورای گسترش آموزش عالی، مسئولیت گروه های آموزشی دانشگاه ها در بازنگری و طراحی مجدد محتوای رشته های درسی از جمله رشته‌ی مدیریت آموزشی افزایش یافته است.

همکاری و هماهنگی وزارت آموزش و پرورش با وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری نیز در افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش، بسیار مؤثر تشخیص داده شد. پاسخ گوینان در این خصوص همکاری این دو

وزارتخانه در اختصاص تمامی ظرفیت رشته‌ی مدیریت آموزشی به معلمان و مدیران شاغل در آموزش و پرورش، تفکیک شاخه‌های مختلف علوم تربیتی و تأسیس رشته‌ی مستقل مدیریت آموزشی، اجرای آزمون‌هایی برای سنجش توانایی‌ها و استعدادهای مورد نیاز مدیران به‌هنگام پذیرش دانشجویان این رشته را مفید دانستند. همچنین براساس نتایج به دست آمده از سؤال باز پاسخ تحقیق، افزایش منزلت اجتماعی شغل معلمی و به ویژه شغل مدیریت، انتخاب آگاهانه‌ی این رشته توسط داوطلبان، گزینش دقیق داوطلبان ورود به رشته‌ی مدیریت آموزشی دانشگاه‌ها توسط وزارت آموزش و پرورش در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش مؤثر تشخیص داده شد.

پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- با توجه به تأیید تأثیر بازنگری آیین نامه‌ی انتصاب مدیران آموزش و پرورش بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان در این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که شورایی متشکل از اساتید رشته‌ی مدیریت آموزش و پرورش تشکیل گردد و نسبت به اصلاح آیین نامه‌ی انتصاب مدیران اقدام نمایند.
- ۲- به مسئولین محترم مناطق آموزش و پرورش توصیه می‌شود که در انتخاب مدیران مدارس به این نکته‌ی مهم توجه کنند که در همه‌ی زمینه‌ها لازم است که کار به دیگران سپرده شود، لذا در انتخاب مدیر مدرسه نیز به این امر توجه شود و مدیریت‌ها به فارغ‌التحصیلان و آموزش دیدگان سپرده شود تا شاهد پیشرفت و تحول سریع‌تر آموزش و پرورش کشورمان باشیم.
- ۳- به شورای عالی گسترش آموزش عالی پیشنهاد می‌شود در تعداد واحدها و محتوای دروس رشته‌ی مدیریت آموزشی، بازنگری به عمل بیاورند و از کلیه‌ی گروه‌های ذی ربط در این مورد نظر بخواهند و اصلاحات لازم و مفید را انجام دهند.
- ۴- به مسئولین وزارت آموزش و پرورش و دانشکده‌های علوم تربیتی پیشنهاد می‌شود که زمینه‌ها و امکانات لازم را برای آشنایی دانشجویان این رشته و مدیران آموزش و پرورش با علوم و فن‌آوری پیشرفته‌ی جدید فراهم نمایند.
- ۵- به دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی پیشنهاد می‌گردد که به داشتن مدرک بسنده نکرده، به کسب مهارت‌ها و فنون لازم مدیریتی اقدام و از تجارب مفید همکاران خود استفاده نمایند.

۶- پیشنهاد می‌گردد که در برنامه‌ی درسی دانشجویان این رشته به سازمان، قوانین و آیین‌نامه‌های آموزش و پرورش به ویژه نظام آموزشی توجه بیشتری شود و سعی شود که دانشجوی در طول دوره‌ی آموزشی با قوانین و آیین‌نامه‌های مهم آموزش و پرورش آشنا شود.

۷- از آنجایی که مدیران بر خلاف دیگر کارکنان، موظف به انجام کار تمام وقت، در تمام طول هفته هستند و این عوامل باعث روی آوردن بسیاری از فارغ‌التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی به سایر مشاغل، نظیر دبیری و مشاوره می‌شود، لذا پیشنهاد می‌شود که در ازای زحمات و مشکلات شغل مدیریت، حقوق و مزایای آنها افزایش یابد تا انگیزه‌ای برای کار در این بخش برای افراد مذکور باشد.

منابع

- احمدی، علی (۱۳۸۳). بررسی عوامل و شیوه های مؤثر در جذب، بهسازی و نگهداری مدیران آموزشی کارآمد و شایسته از دیدگاه مدیران و معلمان استان ایلام. [پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد]. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- بهرنگی، محمد رضا (۱۳۷۸). مدیریت آموزشی و آموزشگاهی. تهران: مؤلف.
- بحرینی بروجنی، مجید (۱۳۷۶). علل عدم جذب فارغ التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی در پست های مدیریت و برنامه ریزی. [پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد]. خوراسگان: دانشگاه آزاد اسلامی.
- سبحانی، غلامرضا (۱۳۷۴). جایگاه رشته‌ی مدیریت آموزشی در نظام تعلیم و تربیت ایران. مجموعه مقالات اولین سمینار مدیریت آموزشی. ۱۹۲-۱۸۷. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- سید عباس زاده، میرمحمد (۱۳۷۴). کلیات مدیریت آموزشی. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- شیرازی، علی (۱۳۷۵). نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- صافی، احمد ا (۱۳۷۸). سازمان و اداره‌ی امور مدارس. تهران: رشد.
- صافی، احمد (۱۳۷۱). «اهمیت و ضرورت جذب، تربیت و تأمین مدیران مدارس در ایران». فصلنامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش. سال اول. شماره‌ی ۳. ۲۵-۲۰.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۰). اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. تهران
- علاقه بند، علی (۱۳۷۷). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. تهران
- عزیززاده، هادی (۱۳۷۰). ویژگی های مدیران مدارس متوسطه‌ی کشور، مجموعه مقالات اولین سمینار مدیریت آموزشی (صص ۲۹-۱۷). تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- عباس زادگان، سید محمد (۱۳۷۴). اصول مفاهیم اساسی مدیریت. تهران: انتشارات سروش.
- قنبری، سیروس (۱۳۷۲). تأثیر دوره‌ی آموزش مدیریت بر عملکرد مدیران مدارس ابتدایی از دیدگاه معلمان همین مقاطع در شهرستان هملان. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- قرائی مقدم، امان الله (۱۳۷۵). مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات ابجد.
- کریمی، بهرام (۱۳۷۴). علل عدم جذب فارغ التحصیلان رشته‌ی مدیریت آموزشی در رشته های مدیریتی در استان کرمانشاه [پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد]. دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه
- مصحفی شبستری، ا (۱۳۶۶). مقایسه‌ی مدیران آموزش دیده با مدیران آموزش ندیده در مدارس متوسطه‌ی تهران [پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد]. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- میرسپاسی، ن (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر.
- میرکمالی، م (۱۳۷۸). رهبری و مدیریت آموزشی. نشر رامین. تهران
- هرسی، پ و بلانچارد، ک (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه‌ی علی علاقه بند. تهران: انتشارات امیرکبیر.

- هوی و میکسل (۱۳۸۰)، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. جلد اول و دوم. ترجمه‌ی سیدعباس زاده. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- Baker, L. L. (2001). **Principal selection and the stories superintendents tell**. Unpublished a dissertation, east Tennessee state University.
- Gorton. R. A. Schneider, G, t, and Fisher, J. C (1998). **Encyclopedia of school Administration supervision**. phoenix, NY: orynx.
- Glass, T. E. (2003). **superintendents selection of secondary principals**. Available in: **Error! Hyperlink reference not valid..**
- Koonts, Harold and others (1998). **Management 8 th – ed, MC Grow – Hill, Newyork**.
- Lashley, C., 8c Boscardin, M. L (2003). **special Education Admistration at A Crossroads: (copssE Document No. IB – 8)**. University of Florida, center on personnl studies in specil Education. Gainesville,
- Lunenburg, F orstien, A (1996). **Educational Administration concepts and practices. 2nd, ed. wadsworth publishing company Newyork**,
- Philips, L. (1997). **Expectations for school based management**, **Error! Hyperlink reference not valid..p.2**
- Walther – Thomas, C (2003). **Principals and Education**. The critical Role of school Leader, center on Personel studis in spical Educational. Proquest, university of Florida
- White, J, and White, C. (1998). **Hiring the principal: Guidelines for selection committee**. **NASSP Bulletin**, 82 (601), 119-122, available in: **Error! Hyperlink reference not valid..**
- Wholestetter, P, and Mohrman, S. A. (1993). **school based management: promise and process**, **Error! Hyperlink reference not valid.., p. 6**
- Winter, P. A, Rinehart, J. S, and Munoz, M. A. (2001) **principal Recruitment: an empirical evaluation of a school districts internal pool of principal certified personnel**, Journal of personnel evaluation is education. 16 (2), 129-141.