

تفاوت سیاستگذاری در سازمان های آموزشی و غیر آموزشی

فریبا کریمی ۱ ، محمدرضا سلیمی ۲

۱- نویسنده مسئول، دانشکده علوم تربیتی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)
، اصفهان، ایران

Faribakarimi2005@yahoo.com

۲- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی ، دانشکده علوم تربیتی ، دانشگاه آزاد اسلامی
واحد اصفهان (خوراسگان) ، اصفهان، ایران

m.salimi2000@yahoo.com

چکیده

سازمانها در داشتن اهداف، برنامه ها و منابعی که تحقق اهداف را میسر سازد و مدیران و رهبرانی که آنها را هدایت نماید مشابه هستند. همه سازمانها در ارتباط متقابل و تعاملی پویا وظایف خود را در جامعه انجام می دهند تا جامعه روند تکامل و پیشرفت خود را بپیماید. در عین حال سازمانها دارای اهداف ، ساختار و کارکرد های متفاوتی هستند که باعث تمایز آنها می شود. سازمانهای آموزشی ویژگیهای منحصر به فردی دارند که آنها را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. موضوع سازمانهای آموزشی انسان، اهداف آنها کلی و ذهنی، ارزشیابی آنها پیچیده ، بودجه آنها اندک و نامتناسب با سیاستگذاری است . در حالیکه موضوع سازمانهای غیر آموزشی بیشتر تجهیزات فنی، اهداف آنها مشخص و عینی و بودجه و فعالیتهای آنها متناسب است. تفاوت میان سازمان های آموزشی و غیر آموزشی را باید در حوزه مسائل نهادی و فنی جستجو کرد.

واژه های کلیدی: سیاستگذاری ، سازمان های آموزشی ، سازمان های غیر آموزشی

**Policy Making Difference Between Educational Organizations And Non
.Educational Organizations**

.Fariba , karimi1; Mohammadreza, salimi2

**Corresponding Author, Department of Educational sciences, Isfahan – ۱
(Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran**

PhD student in Educational Administration, Isfahan (Khorasgan) –۲
Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

Organizations in having objectives, programs and resources that make the objectives realizable and managers and leaders who lead them are the same. All organizations in mutual relation and dynamic interactive are doing their duties in society to help society become advanced and full/fledged. At the same time organizations have different goals, structure and function that make them different from each other. Educational organizations have unique characteristics that make them different from other organizations. Subject of them are human, their objectives are general and intellectual, their evaluation is complex, and their budget is scant and inappropriate for policy making. The issue of non-educational organizations is technical equipment, their goals are exact and visual, their budget and activities are appropriate. For understanding the difference between educational and non-educational organizations you need to search in institutional and technical issues

Keywords: Policy Making, Educational Organizations, Non-Educational Organizations

۱-مقدمه

یکی از سازمان‌های مهم و مؤثر در جهان امروز سازمان‌های آموزشی هستند. این سازمان‌ها تأثیر بس شگرفی در آینده اجتماع ایفا می‌نمایند. سازمان‌هایی که الگوی کلیه نهادها و مؤسسات و سازمان‌های رسمی جامعه می‌باشند. موضوع اصلی و محور اساسی این سازمان‌ها انسان است و مهمترین و دشوارترین مسأله مرتبط با انسان، تعلیم و تربیت اوست. مقوله‌ی بسیار مهمی که سایر سازمانها نسبت به آن چندان مسئولیتی را پذیرا نیستند و این مسئولیت خطیر را به سازمان‌های آموزشی واگذار می‌نمایند. حتی خانواده که یکی از نهادهای اصلی و اساسی اجتماع محسوب می‌شود در برخی موارد مسئولیت تام تعلیم و تربیت فرزندان را به سازمان‌های آموزشی محول می‌نماید. ثمربخشی سازمان‌های آموزشی از یک سو تبدیل انسان‌های خام و مستعد به انسان‌های سالم، خلاق، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از دیگر سو تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در سطوح مختلف و در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است.

از دیگر سو سازمان‌های غیر آموزشی نیز به واسطه ارائه خدمات بسیار مهمی که به جامعه ارائه می‌دهند و چرخه‌های حیاتی جامعه را می‌چرخانند نقشی کلیدی در دوام و بقا جوامع ایفا می‌کنند و نقش بی‌بدیل آنها در عرصه اجتماع، و نقش

مولد آنها در زمینه تولید کالا و خدمات بسیار حساس و مهم می‌باشد. سازمان‌های غیر آموزشی لازمه ادامه حیات جامعه محسوب می‌شوند. به عنوان مثال در زمان وقوع بحران‌هایی مانند جنگ نقش سازمان‌های نیروهای مسلح و یا در زمان وقوع آتش سوزی وجود سازمان آتش نشانی کاملاً مشهود و ملموس و از ضروریات اجتناب ناپذیر محسوب می‌شود.

از آنجا که جامعه یک سیستم می‌باشد و کلیه واحدها و بخش‌های آن یک خرده سیستم به شمار می‌آیند لازم است بین کلیه بخش‌ها و واحدهای آن تعامل پویا و سازنده حاکم باشد تا سیستم اجتماع به نحو مطلوب و شایسته به حیات خود ادامه دهد. در این میان سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی با یک ارتباط چند جانبه و پویا می‌توانند رسالت خطیر و عظیم خود را انجام داده و راه تکامل جامعه را هموار نمایند.

با وجود ارتباط تنگاتنگ و بسیار عمیق بین سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی تفاوت‌ها و تمایزاتی باهم دارند. آنچه که در درجه نخست به تفاوت سازمان‌ها دامن می‌زند اهداف سازمان‌هاست. برای تحقق اهداف سازمان‌ها خط مشی گذاری‌ها و سیاستگذاری‌هایی انجام می‌شود و ناگفته پیداست که برای تحقق اهداف متفاوت، سیاستگذاری‌ها هم متفاوت خواهد بود. لذا در این نوشتار سعی بر آن شده است تا تفاوت سیاستگذاری بین سازمانهای آموزشی و غیر آموزشی بیان گردد.

۲- تعریف مفاهیم:

به منظور تبیین تفاوت سیاستگذاری بین سازمانهای آموزشی و غیر آموزشی لازم است مفاهیم ذیل مورد بررسی و تعریف قرار گیرند:

الف) سیاستگذاری:

وجود تعاریف متعدد و گوناگون از واژه سیاست امری قابل درک است. اما در این نوشتار مراد از سیاست یک تعریف عملی و کارکردی است.

سیاست، تصمیم گروهی یا انفرادی آشکار یا غیر آشکاری است که مجموعه‌ای از رهنمودها برای هدایت تصمیمات آینده، شروع یا کند نمودن یک اقدام، یا راهنمایی اجرایی در مورد تصمیمات قبلی را فراهم می‌آورد (حداد^۱، دمسکی^۲، ۱۳۸۸، ص ۱۳).

سیاستگذاری، گام اول یک چرخه‌ی برنامه‌ریزی است و برنامه‌ریزان قبل از آن که اجرا و ارزیابی یک فرایند را به طور اثر بخش طراحی کنند باید یک ارزیابی پویا از چگونگی تنظیم سیاستها به عمل آورند. اصطلاح سیاستگذاری نیز مانند سیاست دارای مفاهیم متفاوتی است. مطالعات تجربی و نظری دو بعد و ویژگی سیاستگذاری را برجسته می‌کنند: «چه کسی» سیاستگذاری کند (عوامل) و «چگونه» سیاستگذاری کند (فرایند) (حداد، دمسکی، ۱۳۸۸، ص ۱۵).

تمرکز اصلی در سیاستگذاری عمومی، بررسی تعامل دولت با جامعه است که در مراحل شناخت و فهم مسأله، طراحی و شکل‌گیری، اجرا، ارزیابی، اصلاح و تغییر سیاست صورت می‌گیرد. خط مشی عمومی فرایندی است که دولت به وسیله آن ایده‌های خود را به برنامه‌ها و فعالیت‌های اجرایی جهت دستیابی به نتایج و ایجاد تغییرات مطلوب در دنیای واقعی عملی می‌کند. خط مشی عمومی، راه و رسم ارادی و توأم با قصد و نیت قبلی برای تعیین خطوط کلی برنامه‌های بخش عمومی است (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۲۱).

¹ -Haddad

² -Demsky

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

ب) سازمان:

جوامع امروزی را جوامع سازمانی می نامند، زیرا زندگی اجتماعی بشر مستلزم تشکیل سازمان‌های گوناگون است و سازمان‌های مختلف که در زمینه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، و مذهبی فعالیت دارند کلیه فعالیت‌های بشری را تحت تأثیر قرار می دهند. به لحاظ ماهیت متفاوت سازمان‌ها تعاریف مختلفی نیز از آنها به عمل آمده است:

سازمان عبارت است از گروهی متشکل از دو یا چند تن که در محیطی با ساختار منظم و از پیش تعیین شده برای نیل به اهداف گروهی با یکدیگر همکاری می کنند (بووی^۳، ۱۹۹۳، ص ۷).

سازمان عبارت از یک رشته روابط منظم و منطقی است که برای رسیدن به هدف‌های مشترک میان افراد برقرار می شود که وظیفه‌های گوناگون دارند؛ زیرا تعداد این افراد به قدری است که نمی توانند به طور مستقیم با هم در تماس باشند (صافی، ۱۳۷۳، ص ۶).

سازمان عبارت است از فرایندهای نظام یافته از روابط متقابل افراد برای دست یافتن به هدف‌های معین. این تعریف از پنج عنصر تشکیل شده است:

الف) سازمان همیشه از افراد تشکیل می شود.

ب) این افراد به طریقی با یکدیگر ارتباط دارند و بین آنها روابط متقابل برقرار است.

ج) این روابط متقابل را می توان نظام بخشید.

د) کلیه افراد در سازمان دارای هدف‌های مشخصی هستند و بعضی از این هدف‌ها در عملکرد آنها اثر می گذارند. هر فرد انتظار دارد که از طریق همکاری در سازمان به هدف‌های شخصی خود نیز نائل شود.

ه) این روابط متقابل همچنین نیل به هدف‌های مشترک سازمان را میسر می کند و اعضای سازمان‌ها برای دست یافتن به هدف‌های فردی، حصول هدف‌های مشترک سازمانی را دنبال می کنند (نیاز آذری و تقوایی یزدی، ۱۳۸۹، ص ۲۱).

سازمان سیستمی از فعالیت‌ها یا تلاش‌های یک یا چند فرد است که به صورت آگاهانه هماهنگ شده است. (نیاز آذری به نقل از چستر بارنارد^۴، ۱۳۹۳، ص ۳۵)

سازمان رسمی سیستمی مشارکتی است که افراد در آن گرد هم می آیند و رسماً توافق می کنند که تلاش‌های خود برای تحقق یک مقصود مشترک، ترکیب کنند در این تعریف عناصر اصلی «هماهنگی آگاهانه»، «برنامه ریزی رسمی»، «تقسیم کار» و «رهبری» وجود دارند (نیاز آذری، ۱۳۹۳، ص ۳۵).

سازمان‌ها نهادهای اجتماعی هستند که هدف محورند، ساختار و نظام فعالیت‌های آن‌ها به صورت آگاهانه و حساب شده، طرح ریزی شده است، مرز نفوذ پذیری داشته و با محیط خود در ارتباط هستند (نیاز آذری به نقل از بدین^۵ و زامنوتو^۶، ۱۹۹۱).

3 -Bovee

4 -Chester Barnard

5 -Bedeian

6 -Zamnuto

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

در تعریف فوق چهار عنصر «نهاد های اجتماعی»، «هدف مداری»، «طرح ریزی آگاهانه و مدبرانه» و «مرز نفوذ پذیر» قابل توجه است.

سازمان عبارت است از هماهنگی معقول تعدادی از افراد که از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی، برای تحقق هدف با منظور مشترکی، به طور مستمر، فعالیت می کنند (علاقه بند، ۱۳۹۳، ص ۱۵)

ج) انواع سازمان ها:

سازمان ها با توجه به اهداف اولیه آنها به انواع مختلف تقسیم می شوند:

◀ **سازمان های انتفاعی و غیر انتفاعی:** سازمان های نوع اول با هدف کسب سود و سازمان های نوع دوم با اهداف اجتماعی، فرهنگی، مذهبی و سیاسی تشکیل می شوند. مؤسسه های تجاری جزء نوع اول و انجمن های مذهبی و مدارس از نوع دوم هستند.

◀ **سازمان های تولیدی و خدماتی:** سازمان های تولیدی از مواد خام یا اولیه برای تولید کالاها استفاده می کنند مانند کارخانه تولید اتومبیل و سازمان های خدماتی، خدمات ارائه می کنند. مانند بیمارستان ها و مراکز آموزشی.

◀ **سازمان های دولتی و خصوصی:** سازمانهایی که توسط دولت اداره می شوند سازمان دولتی هستند مانند مخابرات و سازمانهای خصوصی توسط افراد یا بخش غیر دولتی کنترل می شوند (فیضی، طاهره، ۱۳۸۷، ص ۴).

◀ **سازمان آموزشی و سازمان غیر آموزشی:** مرکز آموزشی، مؤسسه آموزشی و حتی مدرسه، همه به یک مفهوم بکار رفته و به موضوع تعلیم و تربیت اشاره دارد. سازمان آموزشی وظایف انتقال فرهنگ و شکوفا سازی آن، پرورش همه جانبه فرد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را بر عهده دارد و در آن دانش آموزشی برای گذراندن دوره های آموزشی کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت به این مراکز می آیند. به طور کلی می توان گفت که در سازمان آموزشی «تعلیم و تربیت» جریان دارد.

در کشور ایران مرجع رسمی سیاستگذاری سازمان های آموزشی شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش می باشد. سازمان های آموزشی ویژگی های خاصی دارند که در چشم انداز افق ۱۴۰۴ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که به تأیید شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی آموزش و پرورش رسیده است بیان گردیده است. درسند تحول بنیادین آموزش و پرورش مدرسه به عنوان یک سازمان مهم آموزشی توصیف شده است: برپایه این چشم انداز، مدرسه جلوه ای است از تحقق مراتب حیات طیبیه، کانون عرضه خدمات و فرصت های تعلیم و تربیتی، زمینه ساز درک و اصلاح موقعیت توسط دانش آموزان و تکوین و تعالی پیوسته هویت آنان براساس نظام معیار اسلامی، در چارچوب فلسفه و رهنامه نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران است. (سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۰، ص ۱۳).

◀ **سازمانهای غیر آموزشی:** به تولید کالا یا ارائه خدماتی می پردازند که جنبه آموزشی نداشته و بیشتر جنبه انتفاعی محصول و یا خدمات مد نظر می باشد. برون داد های این سازمان ها غالباً ملموس و یا فیزیکی بوده و ارزیابی برون داد آنها عینی و مشخص می باشد.

با توجه به مفاهیم فوق باید گفت سازمان های آموزشی، غیر انتفاعی و خدماتی می باشند و سیستم سازمان های آموزشی در ایران دولتی و یا توسط بخش خصوصی با نظارت دولت اداره می شوند، در حالی که سازمانهای غیر آموزشی غالباً تولیدی، انتفاعی، و توسط بخش خصوصی اداره می شوند گرچه بعضاً سازمان های غیر آموزشی به شکل غیر انتفاعی و خدماتی و دولتی نیز در جامعه ما به وفور یافت می شوند.

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

۳- وجوه اشتراک سازمان ها:

در بررسی جامع نگر در سازمان های مختلف به این نکته می رسیم که بسیاری از وظایف و کارکرد های مدیریت در سازمان های، یکسان و مشابه است، بسیاری از فراگردهای سازمانی شباهت زیادی باهم دارند و در قلمرو وظایف و مسئولیت های اداری می توان به نکات مشابهی رسید.

یکی از مهمترین مؤلفه هایی که موجودیت هر سازمانی را توجیه می کند اهداف تصور شده برای آن سازمان است. فارغ از این که اهداف سازمان ها با هم تفاوت دارند اما در یک نکته باهم شبیه هستند و آن این نکته است که: همه سازمان ها دارای هدف هستند. هیچ سازمانی بدون هدف تشکیل نمی شود. بدیهی ترین عامل برای تشکیل هر سازمانی اهداف آن سازمان است. به عنوان مثال دفاع از مرز و بوم کشور و حفاظت و صیانت از قلمرو هر کشور موجودیت نیروهای مسلح را در هر کشوری توجیه می نماید. انجام رسالت خطیر تعلیم و تربیت فرزندان هر مملکت و آموزش و تأمین نیروهای انسانی مورد نیاز جامعه موجودیت دستگاه تعلیم و تربیت و سازمان های آموزشی را توجیه می نماید.

سازمان ها از هر سنخ و نوعی که باشند به منظور تحقق اهداف خود نیاز به برنامه دارند. آنها ملزم هستند برای نیل به اهداف خود، برنامه هایی را تدارک دیده و اجرا نمایند. سازمانها از هر طیفی که باشند لازم است نسبت به تنظیم برنامه های درازمدت، میان مدت و کوتاه مدت اقدام نمایند و برنامه های عملیاتی و تقویم اجرایی لازم را جهت دستیابی به اهداف تنظیم نمایند. به عنوان مثال یک مؤسسه مالی برای جذب سپرده های مردم ، اقدام به تبلیغات وسیع در رسانه های ارتباط جمعی می نماید و یک سازمان آموزشی برای جذب دانشجو، موفقیت ها و امکانات رفاهی و شرح فعالیت های طول سال تحصیلی را به سمع و نظر مخاطبین خود می رساند.

سازمانها برای اجرای برنامه های خود و رسیدن به اهدافشان به منابعی نیاز دارند. آنها این منابع را به فعالیت های مورد نظر اختصاص می دهند تا تحقق اهداف و اجرای برنامه ها میسر گردد. سازمان های آموزشی به منظور اجرای برنامه های خود مبادرت به استخدام نیروی انسانی، توسعه و تجهیز فضای فیزیکی، تأمین منابع آموزشی و... می کنند که همه اینها مستلزم صرف منابع هستند. یک سازمان غیر آموزشی مانند وزارت راه، مسکن و شهر سازی نیز به منظور اجرای برنامه های خود منابع مالی و اقتصادی و... را بکار می گیرد.

همه سازمانها برای تحقق اهداف و اجرای برنامه های خود و تأمین و تخصیص منابع به مدیران و رهبرانی نیازمند هستند که کشتی سازمان را سکانداری نمایند و سازمان را از موج های پرتلاطم حوادث نجات داده و به سرمنزل مقصود برسانند. لذا سازمانها از هر طیف، به مدیر نیاز دارند. یک تیم ورزشی به مربی ، یک کارگاه تولیدی به سرپرست بخش و یک مدرسه هم به مدیر آموزشی نیازمند است.

مدیرا عموماً با چهار وظیفه عمده سروکار دارند که تغیر آنها از سازمانی به سازمانی دیگر ، چیزی بیش از تأکید نسبی نیست این وظایف عبارتند از:

◀ مدیر باید اهداف سازمان را تحقق ببخشد.

◀ مدیر باید برای تحقق اهداف، از اشخاص دیگر، نه به صورت مهره های اداری، بلکه از طریق ایجاد انگیزه کار و خلاقیت در آنها، استفاده نماید.

◀ مدیر باید جوانب انسانی کار را مطلوب و خوشایند نگه دارد تا اشخاص با خشنودی و نشاط کار کنند. این وضع حاکی از وجود روحیه است که بر اثر آن شرایط مساعد انجام کار پدید می آید.

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

مدیر باید تمهیدات و تدابیری برای رشد، نوآوری و تغییر بیندیشد. در دنیای متحول و متغیر، اشخاص و سازمانها باید بتوانند با تغییر و دگرگونی سازگاری پیدا کنند (علاقه بنده نقل از لازارسفلد^۷، 1389، ص ۵۶).

بنا به گفته لازارسفلد، تحقق اهداف، خلق انگیزه و خلاقیت، رعایت جوانب انسانی کار و فراهم سازی بستر رشد، نوآوری، تغییر و تحول وجه مشترک همه سازمان ها اعم از آموزشی و غیر آموزشی می باشد.

۴- ارتباط متقابل سازمان های آموزشی و غیر آموزشی:

هدف یک سیستم عبارت است از وظیفه یا وظایفی که آن سیستم در ارتباط با سیستم های مجاور یا سیستم بزرگتری که جزئی از آن است ایفا می کند. اگر کل جامعه را یک سیستم فرض کنیم خرده سیستم های زیادی در آن مشغول فعالیت هستند. سازمان های آموزشی و سازمان های غیر آموزشی خرده سیستم هایی هستند که در سیستم جامعه فعال هستند. این سیستم ها به تناسب ممکن است باز و یا بسته باشند. اما در عین حال در تعامل و ارتباط متقابل باهم فعالیت می کنند.

سازمان آموزشی در قبال سایر سازمان ها تعهداتی دارد. سازمان های آموزشی نیروی انسانی متعهد و متخصص مورد نیاز سایر دستگاهها را باید تأمین نمایند. سازمان های آموزشی باید دانش آموزان، دانشجویان و یا کارآموزان را برای به عهده گرفتن نقش های بزرگسالی در جامعه آماده نمایند. این سازمان ها باید فرایند اجتماعی کردن فراگیران را با ارزش های جامعه و آموختن مهارت های لازم برای اجرای نقش ها جهت زندگی در یک جامعه پیچیده تسهیل نمایند. بروندهای سازمان های آموزشی درونداد سایر دستگاهها محسوب می شوند. به عنوان مثال فارغ التحصیلان مؤسسات آموزشی به عنوان نیروی کار جذب وزارتخانه ها، سازمان ها و سایر دستگاه ها شده و با انجام وظایف محوله چرخه تولید و کار را در جامعه به حرکت در می آورند. لذا با این دیدگاه سازمان های آموزشی، سازمانهایی مولد و سرمایه ای محسوب شده که پردازش انسان و نیروی انسانی را به عهده دارند. آنها نیروی های متعهد و متخصص مورد نیاز خود و سایر سازمان ها را آماده نموده و به جامعه تحویل می دهند. سازمان آموزشی متعهد است که میراث فرهنگی را به نسل آتی منتقل کند، از میراث فرهنگی جامعه ارزش سنجی به عمل آورد و نسبت به توسعه و پیشرفت میراث فرهنگی اقدام نماید. سازمان آموزشی موظف است مهارت های زندگی را به نسل آتی بیاموزد و آنان را برای زندگی در محیط پر شتابان محیط آماده نماید.

وزارت آموزش و پرورش مهمترین نهاد تعلیم و تربیت رسمی عمومی، متولی فرآیند تعلیم و تربیت در همه ساحت های تعلیم و تربیت، قوام بخش فرهنگ عمومی و تعالی بخش جامعه اسلامی بر اساس نظام معیار اسلامی، با مشارکت خانواده، نهادها و سازمان های دولتی و غیردولتی است. این نهاد مأموریت دارد با تأکید بر شایستگی های پایه، زمینه دستیابی دانش آموزان در سنین لازم التعلیم طی دوازده پایه (چهار دوره تحصیلی سه ساله) تحصیلی به مراتبی از حیات طیبه در ابعاد فردی، خانوادگی، اجتماعی و جهانی را به صورت نظام مند، همگانی، عادلانه و الزامی در ساختاری کارآمد و اثربخش فراهم سازد. (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰، ص ۱۲).

سایر سازمانها نیز در قبال سازمان های آموزشی مسئولیت و تعهداتی دارند. امروزه بحث اقتصاد آموزش و پرورش یکی از مهمترین نکات در خور توجه است. سایر سازمان ها با پرداخت به موقع و مناسب مالیات می توانند به رشد و پیشرفت دستگاه تعلیم و تربیت کمک نمایند. ساختمان و فضای فیزیکی در اختیار سازمان های آموزشی قرار دهند، تجهیزات الکترونیکی و زیر ساخت های آموزش های مجازی و آموزش هوشمند را برای سازمان های آموزشی فراهم نمایند، در نگهداری فضا و امکانات و تأمین نیروی انسانی در حوزه اداری به سازمان های آموزشی مدد برسانند.

⁷ -Lazarsfeld

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

برونداد سایر سازمان ها می تواند به عنوان دروندادهای سازمان های آموزشی نقش پشتیبانی و حمایتی را ایفا کند. به عنوان مثال تولیدات کارخانه شیر پگاه، می تواند در تغذیه دانش آموزان نقش آفرین باشد. محصولات شرکت سونی و ال جی و پاناسونیک و... به عنوان رسانه های ارتباطی در سازمان های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد، اساتید دانشگاه می توانند به عنوان مشاور و مدرس دوره های ضمن خدمت کارکنان سازمان های آموزشی فعالیت نمایند، دستگاہهای مرتبط با حامل های انرژی می توانند نسبت به پرداخت هزینه بهای حامل های انرژی سازمان های آموزشی مددکار باشند و دهها مورد دیگر که بیان آنها در این مجمل نمی گنجد.

۵- وجوه افتراق سازمان های آموزشی و غیر آموزشی:

کثرت و تنوع سازمان های موجود در جامعه این نکته رابه ذهن متبادر می سازد که آیا مدیریت هر سازمانی بی همتاست و با مدیریت سازمان های دیگر تفاوت دارد یا خیر؟ نکته قابل تأمل این است که ماهیت کار سازمانها متفاوت است، مأموریت و چشم انداز آنها متمایز است، نگرش مدیران سازمان ها تفاوت های فاحشی باهم دارند، روابط میان اجزا و عناصر سازمانی باهم فرق دارند و گرایش به سمت بی همتائی در آنها زیاد است، ساختار تشکیلاتی سازمان ها نیز باهم متفاوت است .

تفاوت سازمان های آموزشی با سایر سازمان ها، از یک سو به نقش و کارکرد سازمان های آموزشی در جامعه مرتبط است و از دیگر سو به ماهیت امر تعلیم و تربیت بر می گردد. تفاوت میان سازمان های آموزشی با سازمان های غیر آموزشی را باید در حوزه مسائل نهادی و فنی یافت.

سیاستگذاری در بعد اهداف در سازمان های آموزشی و سازمان های غیر آموزشی متفاوت است. اهداف سازمان های آموزشی به صورت کلی و مبهم بیان می شوند، این اهداف کلی و ذهنی هستند و فاقد دقت و صراحت لازم می باشند لذا قابلیت تبدیل به برنامه های دقیق عملیاتی را ندارند. از این رور در تنظیم تقویم اجرائی نیز با چالش هایی روبرو هستند. برنامه ریزی های آموزشی در مرحله اجرا با دشواری های خاصی روبرو هستند و ممکن است در مرحله عمل برخی از اهداف با برخی دیگر نا همخوانی پیدا نمایند. اهداف سازمان های آموزشی پراکنده و از طیف وسیعی برخوردارند و تعبیر و تفسیر این اهداف توسط دست اندرکاران بسیار گسترده و متفاوت می باشد.

هدف اساسی سازمان های آموزشی در ایران ، تعلیم و تربیت است که خود مفهومی بسیار پر ابهام است. تعلیم و تربیت فرآیندی تعالی جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به منظور هدایت افراد جامعه به سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد، زمینه های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل گیری و پیشرفت جامعه اسلامی فراهم می آورد.

تجزیه و تحلیل این هدف کلی غالباً با تعبیر و تفاسیر فراوانی همراه است و اساساً کلی و ذهنی است صراحت لازم رانداشته و گویش های مختلف فلسفی را بدنبال دارد، از تنوع و کثرت فراوانی برخوردارند، تحقق آنها در مدت زمان نسبتاً طولانی (بیش از یک دهه) به طول می انجامد. .

در مقابل اهداف سازمان های غیرآموزشی، عینی و مشخص است. اهداف این سازمان قابلیت تبدیل به برنامه های عملیاتی را داشته، غالباً کمیت پذیر هستند و از دقت و صراحت لازم برخوردارند. تحقق این اهداف در بازه زمانی مشخص و محدودی قابل دسترسی است و نسبت به اهداف سازمان های آموزشی از تنوع و کثرت کمتری برخوردار هستند.

تفاوت میان سیاستگذاری سازمان های آموزشی و غیر آموزشی به موضوع آنها برمی گردد. موضوع سازمان های آموزشی انسان است . انسان موجودی بسیار پیچیده و ناشناخته است. علم روان شناسی از ماهیت کلی او به درک واحدی نرسیده است. این موجود سراسر پیچیده موضوع سازمان های آموزشی می باشد و این سازمان ها با انسان سروکار دارند.

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

در حالی که موضوع سایر سازمان ها، تجهیزات و امکانات فیزیکی است. گرچه این موضوعات با مفهوم انسان هم ارتباط دارند. اما تجهیزات فنی و فیزیکی ملموس و عینی بوده و بسادگی قابل تجزیه و تحلیل و واریسی هستند و سازمان های غیر آموزشی بجای انسان با محصولات دست ساخته انسان سروکار دارند که به راحتی قابل کنترل و نظارت هستند.

تفاوت سازمان های آموزشی و غیر آموزشی به کارکرد آنها نیز مرتبط است. کارکرد عمده سازمان های آموزشی وظایف آموزشی و پرورشی می باشد که فعالیت هایی بسیار ظریف و حساس می باشند، این کارکردها قابلیت تفکیک به وظایف تخصصی جزء جزء رانداشته و برای تقسیم کار از موضوعات درسی و یا مراحل آموزشی استفاده می شود.

کارکرد سایر سازمانها در راستای تحقق اهداف آنها بوده و با اتخاذ شیوه های علمی قابلیت تفکیک به خرده فعالیت را داشته و می توان چرخه تولید و خط تولید را طراحی نمود و مراحل و اجزای مختلف هر کارکرد را به صراحت تعریف کرد.

نظام ارزشیابی در سازمان های آموزشی و غیر آموزشی متفاوت است. به دلیل این که موضوع سازمان های آموزشی انسان است و تعلیم و تربیت او بیش از یک دهه به طول می انجامد و باید زمان نسبتاً طولانی را به انتظار نشست تا تحقق اهداف را در رفتار و عملکرد فراگیران مشاهده نمود، نظام ارزشیابی مشکل و در کوتاه مدت قابل محاسبه نمی باشد، مضاف براینکه هر ساله جمع کثیری به تعداد فراگیران سالیان گذشته افزوده می شود و ارزشیابی مراحل مختلف را از حیطة نظارت و کنترل خارج می کند.

سیستم ارزشیابی در سازمان های غیر آموزشی به واسطه آنکه اهداف آنها عینی و مشخص هستند بسیار آسان تر است و در مدت زمان نسبتاً کوتاهی قابل محاسبه است. ارزشیابی یک محصول و یا خدمت ارائه شده توسط سازمان های غیر آموزشی به مراتب راحت تر از ارزشیابی قابلیت های یک فرد فارغ التحصیل سازمان های آموزشی می باشد.

کاربرد اصول سازماندهی و رعایت سلسله مراتب اداری که در سایر سازمان ها به شدت دنبال می شود در نظام های آموزشی که به دنبال ارتقای کیفیت هستند، مانع پیشرفت آنها محسوب می شود. در سازمان های آموزشی بیشتر رهبری آموزشی اعمال می گردد، در حالی که در سایر سازمان ها اصول و مقررات اداری پررنگ دیده می شود. اینجاست که در برخی موارد اهداف با وسیله و ابزار تحقق اهداف جابجا شده و سازمان را از وصول به هدف دور می سازند. البته این به معنای نادیده گرفتن ترتیبات اداری و عدم رعایت قوانین و مقررات در سازمان های آموزشی نیست.

بودجه اختصاص یافته به سازمان های آموزشی غالباً اندک و با سیاستگذاری های انجام شده نامتناسب است. در حالی بودجه سایر سازمان ها با فعالیت آنها همخوانی دارد. سیر تاریخی و تکوینی سازمان های آموزشی نشان می دهد که تا زمان تأسیس دارالفنون در سال ۱۲۶۸ هـ. ق. (۱۲۲۸ هـ. ش) بودجه نهادهای آموزشی برعهده خانواده ها بوده است. تأسیس وزارت علوم در سال ۱۲۷۲ هـ. ق. (۱۲۳۲ هـ. ش) نخستین اقدام دولت ایران برای اداره سازمان های آموزشی به صورت رسمی تلقی می شود. پس از آن هر ساله مسئولیت های بیشتری به سازمان های آموزشی محول گردیده و بودجه آن نیز افزایش یافته است. اما با این وجود، بودجه اختصاصی به سازمان های آموزشی تکافوی هزینه های آنها را نداشته است. کما اینکه امروزه شاهد مشکلات عدیده وزارت آموزش و پرورش به عنوان نهاد مسئول سازمان های آموزشی تا مقطع دیپلم، در حوزه امور مالی هستیم. بودجه سایر سازمانها براساس حجم تولیدات، ارائه خدمات، منابع مصروفه و سایر فاکتورها قابل محاسبه بوده و به نسبت سازمان های آموزشی همخوانی بیشتری دارند.

مسئول سیاستگذاری در سازمان های آموزشی غالباً شورای عالی انقلاب فرهنگی و یا شورای عالی آموزش و پرورش می باشند. ارتباط این نهادها با مجریان و واحد های صف (سازمان های آموزشی) اندک بوده و برقراری ارتباط پروسه ای طولانی را طی می کنند. اما در سازمان های غیر آموزشی این ارتباط تنگاتنگ بوده و برقراری ارتباط سهل الوصول تر می باشد.

سازمان های آموزشی مرکب از دو گروه می باشند (مربیان و فراگیران). مربیان و سایر کارکنان سازمان های آموزشی به اختیار خود و آزادانه و براساس تمایل به استخدام این سازمان ها در آمده و در صورت انصراف می توانند به شغل دیگری مبادرت ورزند اما عضویت دانش آموزان و فراگیران در سازمان های آموزشی اجباری است. تا دانش آموز و یا فراگیری نباشد احداث مدرسه ای ملجاء قانونی پیدا نمی کند. لذا فراگیران هم عضو سازمان آموزشی محسوب می شوند و هم به عنوان مراجعین سازمان

دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

آموزشی. در حالی که در سایر سازمان‌ها کارکنان عضو سازمان هستند و مردم ارباب رجوع. آنها برای حل و فصل مشکلات خود به سازمانها مراجعه می‌کنند و یا خدماتی را دریافت کرده و سپس از سازمان منفک می‌شوند.

همان‌طور که در بخش انواع سازمان‌ها اشاره شد سازمان‌های آموزشی غالباً غیر انتفاعی هستند و کسب سود و منفعت جزءاهداف اولیه آنها محسوب نمی‌شود. در سازمان‌های آموزشی مسأله رشد و شکوفائی انسان و غنا بخشیدن به زندگی انسان مد نظر است. در حالی که در سازمان‌های غیر آموزشی کسب سود و منفعت مالی جزءاهداف اولیه بوده و تأسیس هر سازمان غیر آموزشی و راه اندازی هر واحد خدماتی و یا خط تولیدی اهداف مادی و سود دهی را دنبال می‌کند. گرچه ممکن است در کنار این اهداف مالی دست به فعالیت‌های دیگری بزنند که هدف آنها تکریم ارباب رجوع می‌باشد و آن هم باز جذب مشتری بیشتر و مشتری مداری را تعقیب می‌نماید.

منابع فیزیکی و مادی که به سازمان‌های آموزشی اختصاص یافته بسیار اندک است و قابل مقایسه با منابع اختصاص یافته به سایر سازمانها نیست. به عنوان مثال احداث یک واحد آموزشی منابع مالی زیادی را به خود اختصاص نمی‌دهد اما احداث یک بزرگراه یا خط آهن و یا احداث یک کارخانه تولید اتومبیل منابع عظیمی را می‌طلبد.

مدیران سازمان‌های آموزشی در تصمیم‌گیری‌ها، فاقد اختیار تام می‌باشند و لازم است هر گونه تصمیم‌گیری را مسبق به سابقه و یا مستند به اسناد و قوانین و مقررات و شیوه‌نامه و آئین‌نامه‌ها نموده و مجوزهای لازم را از سیاستگذاران حوزه آموزشی اخذ نمایند. در حالی که مجریان سایر سازمان‌ها در عمل از اختیار بیشتری برخوردارند و با هماهنگی مسئولان محلی به انجام فعالیتها مبادرت می‌ورزند. مثلاً احداث یک پارک محله‌ای و توسعه فضای سبز آن توسط شهرداری منطقه و با هماهنگی شورای شهر به راحتی انجام می‌پذیرد. در حالی که در سازمان‌های آموزشی شیوه اجرا به گونه‌ای دیگر است.

سازمان‌های غیر آموزشی در صورت تولید کالای نامرغوب و یا اراده خدمات بی کیفیت به زودی مشتریان خود را از دست می‌دهند تا جایی که ممکن است حتی به تعطیلی کشانده شوند، اما نزول کیفیت فعالیت‌های آموزشی در سازمانهای آموزشی گرچه ممکن است نارضایتی ایجاد نماید اما این رویداد با تأخیر مواجه است. تا آثار مترتب بر کاهش کیفیت خدمات آموزشی هویدا گردد سالها طول می‌کشد و در این میان فرصت‌های زیادی از بین می‌رود که غیر قابل جبران است.

خسارات مترتب بر عملکردهای نامطلوب در سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی قابل مقایسه نیست. خسارات ناشی از کم‌کاری و یا افت کیفیت کالاها و خدمات در سازمان‌های غیر آموزشی به مراتب از خسارات ناشی از کاهش کیفیت خدمات آموزشی در سازمان‌های آموزشی کمتر است. وجود مشکل در سازمان‌های آموزشی نسل آینده را با مشکلات عدیده مواجه می‌کند در حالی که زمان هم از دست رفته است و غیر قابل جبران است. در حالی که یک شرکت تولید کننده اتومبیل با مشاهده عیب و اشکال در محصول تولیدی، فوراً فراخوان زده و نسبت به جمع‌آوری قطعات معیوب و اصلاح آنها اقدام می‌نماید.

سازمان‌های غیر آموزشی در یک محیط رقابتی فعالیت می‌کنند و به خصوص در حوزه صنعت و بازرگانی هدف آنها کسب سهم بیشتری از بازار می‌باشد در حالی که سازمانهای آموزشی گرچه مورد قضاوت فراگیران و جامعه و اولیای دانش‌آموزان قرار می‌گیرند اما رقابت میان آنها به شدت سایر سازمانها نیست.

در سازمان‌های آموزشی دانش سرمایه عظیمی می‌باشد در حالی که در سایر سازمان‌ها دارائی‌های سنتی اهمیت بیشتری دارند. توجه به مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی بسیار مهم است. در حالی که در سایر سازمانها دارائی‌های فیزیکی و سنتی در اولویت اول هستند و مدیریت سرمایه‌های فیزیکی در آنها حائز اهمیت می‌باشد.

ساختار سازمانهای آموزشی بیشتر ارگانیک می‌باشد در حالی که ساختار سایر سازمانها به یک ساختار مکانیکی تمایل دارد. ساختار سازمان‌های آموزشی تمایل به ساختار غیر رسمی، افقی و ازمدیران عملیاتی به سوی مدیران عالی (از پائین به بالا) دارد. در حالی که ساختار سازمان‌های غیر آموزشی تمایل به ساختار رسمی، عمودی و از مدیریت عالی به سمت مدیران عملیاتی (از بالا به پائین) دارد.

همان‌طور که جوامع دارای فرهنگ هستند سازمانها نیز فرهنگ خاص خود را دارند. فرهنگ یک سازمان آموزشی با فرهنگ حاکم بر یک سازمان نظامی یا تجاری تفاوت دارد. فرهنگ هر سازمانی بر اساس فلسفه، نظام عقیدتی، ارزشها، باورها،

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

مفروضات، انتظارات و هنجارهای آن شکل می گیرد. فرهنگ سازمانی مفهومی نرم و کلی با پیامدهایی سخت دارد. فرهنگ سازمان با عملکردنهایی اعضای آن رابطه دارد (نیاز آذری و دیگران، ۱۳۸۹، ص ۱۲۸).

فرهنگ حاکم بر سازمان های آموزشی، فرهنگ ارگانیکی است. در این فرهنگ که منطبق بر الگوی اقتضائی است باور های مشترک عموماً برساختار غیر رسمی است. تأکید بر نتیجه و عملکرد است نه وسیله و ابزار کار. تعاملات کاری افقی است. مرکز مشروعیت و پذیرش در جایی است که مهارت، شایستگی و تخصص وجود دارد. اما در سازمان های غیر آموزشی فرهنگ مکانیکی حاکم است. باور های مشترک متوجه ساختار رسمی است. قوانین و مقررات، روشها و رویه های استاندارد حاکم است. تعاملات کاری عمودی است. مرکز مشروعیت و پذیرش در بالای سازمان وجود دارد.

۶- نتیجه گیری

سازمان های آموزشی همانند سایر سازمان ها دارای اهداف، ساختار، فرایند سیاستگذاری، برنامه، منابع انسانی و فیزیکی می باشند. اما سازمان های آموزشی ماهیت و ویژگی های منحصر به فردی دارند که آنها را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. اهداف سازمانهای آموزشی که غالباً مبهم و غیر قابل اندازه گیری است سایر مؤلفه های سازمانی را دستخوش تغییراتی نموده که باعث تمایز سازمانهای آموزشی با سایر سازمانها شده است.

مسئولیت عمده سازمان های آموزشی، تعلیم و تربیت عمومی نیروهای انسانی است که بتوانند مهارتهای زندگی را بیاموزند و به عنوان یک شهروند در جامعه زندگی کنند. همچنین کمک به رشد و توسعه تحقیق و پژوهش، تأمین منابع انسانی مورد نیاز سایر دستگاهها از وظایف سازمان های آموزشی محسوب می شود. در سطح آموزش عالی نیز تأمین و تربیت نیروهای انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، تولید دانش و گسترش تحقیق و پژوهش و فناوری برعهده این سازمان ها می باشد. لذا رشد و پردازش انسانها برعهده سازمانهای آموزشی است در حالی که افزایش کمی و کیفی تولید محصولات و خدمات وظیفه سایر سازمانهاست. در عین حال ارتباط متقابل سازمان های آموزشی و غیر آموزشی و تعامل پویای آنها قابل بررسی است.

بنا به موارد فوق برنامه ریزی و سازماندهی منابع انسانی و فیزیکی در سازمان های مختلف به ماهیت آنها بستگی دارد. هماهنگی بین واحدهای مختلف، و ترسیم ساختار تشکیلاتی سازمان های مختلف از اهداف متأثر است. در هر سازمان هدایت و رهبری منابع انسانی و ایجاد انگیزه در آنان با توجه به اهدافی که افراد و سازمان ها دارند شیوه و سبک مناسب خود را می طلبد. در یک سازمان شیوه آمرانه و در سازمانی دیگر سبک مشارکت جویانه کاربرد دارد. نظارت و کنترل اعم از نظارت آینده نگر، نظارت همگام و نظارت گذشته نگر در سازمانهای آموزشی با سایر سازمان ها تفاوت های بارزی دارد که با توجه به ماهیت کارکرد سازمان های مختلف باید اعمال شود.

در عین حال سازمان های آموزشی از لحاظ موضوع، اهداف، سیستم های ارتباطی، بودجه، نظام ارزشیابی و ... با سایر سازمانها تفاوت هایی دارند که باید سیاستگذاران در خط مشی گذاری و تدوین سیاست های کلان مد نظر داشته باشند.

مراجع:

الوانی، مهدی، ۱۳۸۶، تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی، تهران، انتشارات سمت.

حداد، وادی، دمسکی، تری، ۱۳۸۸، فرآیند برنامه ریزی سیاستگذاری در آموزش و پرورش (یک چهارچوب کاربردی)، مترجمان، غلامرضا گرائی نژاد، رخساره کاظم، چاپ اول، تهران، انتشارات مدرسه.

شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۰، سند تحول بنیادین راهبردی آموزش و پرورش (سند مشهد)، تهران، وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران.

صافی، احمد، ۱۳۷۳، سازمان و قوانین آموزش و پرورش ایران، تهران، انتشارات سمت.

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه

علاقه بند، علی، ۱۳۹۳، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، نشر روان.

علاقه بند، علی، ۱۳۸۹، اصول مدیریت آموزشی، چاپ دهم، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور .

فیضی، طاهره، ۱۳۸۷، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات پژوهاک اندیشه، چاپ دوازدهم.

نیاز آذری، کیومرث؛ نقوایی یزدی، مریم؛ ۱۳۸۹، فرهنگ سازمانی در هزاره سوم، چاپ اول، تهران، انتشارات شیوه.

نیاز آذری، کیومرث؛ ودیگران، ۱۳۹۳، نظریه های سازمان و مدیریت در هزاره ی سوم، چاپ دوم، قائم شهر: انتشارات مهر النبی.

Bovee , courtland L, and Till, John V, and Wood, Marian Burk and Dovel, George.

Management .International Ed, McGrow Hill Book Co, 1993.