



Educational Management in the Perspective of Pragmatism

Abdolhamid Asemandareh ^{1*}, Mansor Bakht ²

1 Master of Educational Management, Shahid Madani University of Azerbaijan, Tabriz, Iran

2 Master of Educational Management, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran

* **Corresponding author:** Master of Educational Management, Shahid Madani University of Azerbaijan, Tabriz, Iran

Received: 2021-05-20

Accepted: 2021-05-26

Abstract

One of the most important issues in the philosophy of education and in the activities of educational philosophers is what is the philosophical basis of teaching and learning methods and whether the methods in the paradigm of educational philosophy are influenced by the assumptions of other philosophical schools or No? Therefore, familiarity with philosophical views and schools and the application of its results in education is useful because it can accelerate the achievement of educational goals, create awareness and a critical spirit towards educational policies and planning, and It is desirable. Since educational management today has an undeniable effect on the growth and development of the educational system more than ever and pragmatism is more effective than other philosophies in this field, it is necessary and useful to study how this effect is from different aspects. Therefore, the present article aims to investigate educational management in the perspective of pragmatism by descriptive-analytical method. The results of the research indicate that pragmatism, by applying the criteria of efficiency and usefulness, has been able to bring the flow of education closer to real life and thus overshadow the educational management. And eliminate many inconsistencies between science and practice, the school and the social environment outside it, the individual and society, discipline and freedom, as well as means and ends. Also, pragmatic management was more consistent with the contingency theory of management than other theories.

Keywords: Pragmatism, Educational management, Management theory, Pragmatist management

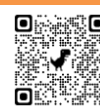
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Asemandareh , A. (2022). Educational Management in the Perspective of Pragmatism. *JNACE*, 4(1): 1-7.





مدیریت آموزشی در چشم انداز پراگماتیسم

عبدالحمید آسمان دره^{۱*}، منصور بخت^۲

^۱ دانش آموخته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز ایران

^۲ دانش آموخته مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

* نویسنده مسئول: دانش آموخته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز ایران

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۰۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰

چکیده

یکی از مهمترین مسائل در فلسفه تعلیم و تربیت و در فعالیت های فلاسفه تربیتی این است که روش های آموزش و یادگیری از چه مبنای فلسفی برخوردارند و اینکه آیا روش های مورد نظر در پارادایم فلسفه تربیتی، از مفروضات دیگر مکاتب فلسفی نیز تاثیر می پذیرد یا خیر؟ از این رو آشنایی با آرا و مکاتب فلسفی و کاربرد نتایج آن در تعلیم و تربیت از این جهت که می تواند باعث تسریع در تامین اهداف آموزشی، ایجاد آگاهی و بروز روحیه انتقادی نسبت به خط مشی ها و برنامه ریزی های آموزشی شود، مفید و مطلوب است. از آن جایی که مدیریت آموزشی امروزه بیش از هر زمان دیگر در رشد و توسعه نظام آموزشی اثر انکار ناپذیری داشته و پراگماتیسم بیش از فلسفه های دیگر در این زمینه تاثیر دارد، مطالعه چگونگی این تاثیر از جوانب مختلف ضروری و مفید است. از این رو مقاله حاضر با هدف بررسی مدیریت آموزشی در چشم انداز پراگماتیسم با روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. نتایج پژوهش بیانگر این است که پراگماتیسم با کاربرد معیار کارایی و سودمندی، توانسته جریان آموزش و پرورش را به زندگانی حقیقی نزدیک کند و بدین وسیله مدیریت آموزشی را تحت شعاع و نفوذ خودش قرار دهد. و بسیاری از ناهماهنگی های میان علم و عمل، مدرسه و محیط اجتماعی بیرون آن، فرد و جامعه، انضباط و آزادی و همچنین وسیله و هدف را از میان بردارد. همچنین مدیریت پراگماتیستی بیشترین همخوانی و سختی را با نظریه اقتضایی مدیریت نسبت به سایر نظریه ها داشت.

واژگان کلیدی: پراگماتیسم، مدیریت آموزشی، نظریه مدیریتی، مدیریت پراگماتیستی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: آسمان دره، ع (۱۴۰۱) مدیریت آموزشی در چشم انداز پراگماتیسم. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۴(۱): ۱-۷.

مقدمه

است. مدیریت آموزشی جوان است؛ بنابراین، نیازمند تعیین و تحلیل مبنای است و به این لحاظ باید از لحاظ فلسفی پشتیبانی شود [۱]. و از آنجایی که تصمیم های تربیتی دست اندرکاران تعلیم و تربیت تحت تاثیر مستقیم فلسفه ی تربیتی حاکم بر رفتار آن هاست [۲]. ضرورت دارد که مدیران و مربیان برای این که در باورهای خود انسجام داشته باشند و در گفتار و کردار دچار تناقض نباشند، به ناچار باید از یک فلسفه تربیتی پیروی کنند و

در جهان امروز، کمتر کسی می تواند با نگاه مکانیستی به مدیریت سازمان ها و بالاخص مدیریت آموزشی بنگرد. به ویژه در دهه های اخیر، عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی در نظام های آموزشی به طور فزاینده ای مورد تاکید قرار می گیرد. علی رغم این سیر پیشرونده ی علمی، به مبنای فلسفی این نظریه ها و روند شکل گیری آن ها توجه لازم مبذول نشده

روش پژوهش

برخی از موضوعات مورد نظر برای پژوهش به ویژه آنهایی که کیفی هستند را به دلیل ماهیت موضوع، نحوه گردآوری داده ها، شرایط متغیرهای مورد مطالعه، نمی توان با روش های معمول تحقیق آزمایشی، همستگی، پیمایشی و رویدادی مورد بررسی قرار داد، در نتیجه گردآوری داده ها طلب می کند که روش های مناسب برای آن ها تعیین گردد. بر این اساس پژوهش حاضر تحقیقی توصیفی-تحلیلی محسوب می شود.

یافته ها

مکتب فلسفی پراگماتیسم:

پراگماتیسم محصول واکنش فلسفه ی آمریکایی به مفاهیم علم، حقوق، ماهیت انسانی، نظم اجتماعی و جنسیت است. در اواخر قرن نوزدهم، برای پایان بخشیدن به نزاع طولانی میان تجربه گرایان و عقل گرایان، تفکری با بهره وری از هر دو مشرب و با تکیه بر حضور و ظهور عملی فلسفه در زندگی و تأثیر متقابل و مستقیم آن بر زندگی این جهانی پا به عرصه ی وجود گذاشت که «پراگماتیسم» نامیده می شود. خصوصیت بارز این مکتب رد هرآن چیز است که به حصار تجربه و عمل درنیاید من جمله افکار متافیزیکی که راهی برای تجربه ی عینی آن وجود ندارد [۴].

پراگماتیسم، به مثابه یک نظریه فلسفی و روش دستیابی به حقیقت، دیدگاه تقریباً جدیدی است که در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم میلادی در آمریکا رواج پیدا کرد. پراگماتیست یا عملگرایی که به عنوان فلسفه تجربی، آزمایشی، آلی یا وسیله ای خوانده می شود منبع نهایی هرتصمیمی را عقل انسان تلقی می کند [۵]. پراگماتیسم صرفاً یک نظریه شناخت شناسی نیست بلکه یک فلسفه زندگی نیز است که برطبق آن واقعیت نه یک چیز ثابت و استوار بلکه یک جریان پیوسته در حال تغییر و تحول محسوب می شود و اندیشه درست نتایج خوب و اندیشه خطا نتیجه بد به دنبال دارد. به عبارت دیگر اندیشه ای که نتیجه های بد و زیان آوردارند نادرست و اندیشه ای که نتایج خوب و سودمند دارد درست است [۶]. پراگماتیسم در فارسی به عنوان فلسفه عملی و یا فلسفه اصالت عمل ترجمه شده است و پایه گذاران آن تا حد زیادی آن را به عنوان یک روش تحقیق و یا تفکر ارائه نمودند. پراگماتیسم فلسفه ای است طبیعی و تجربی که ریشه آن را می توان در افکار فیلسوفان یونانی چون سقراط و متفکران جدید مثل «کانت»، «هگل» و «استوارت میل» پیدا نمود. پایه گذاران این فلسفه به تفسیر و تعمیم نظریه داروین پرداخته و در جهان شناسی به طور کلی فرضیه های علمی را اساس عقاید خود قرار داده اند [۷]. از پیشگامان این

برای این منظور، باید با جهت گیری های فلسفی خود آشنا باشند [۳]. و نتیجه عمده ی که داشتن یک مبنای فلسفی روشن و اعتقاد به اصول آن، برای نظام آموزشی یک جامعه دارد این است که به نسبت زیادی از تلف شدن اوقات گرانبهای عمر نسل های یک جامعه، به خصوص نسل جوان آن و از تلف شدن منابع مادی و معنوی جامعه جلوگیری به عمل خواهد آورد.

از طرفی فلسفه تعلیم و تربیت که خود چارچوبی نظری است، نقشی اساسی در هدایت و باز اندیشی امور عملی حوزه تعلیم و تربیت دارد. گرچه از دیرباز فلاسفه معروف، در زمینه تعلیم و تربیت آثاری داشته اند، اما فلسفه تعلیم و تربیت به مفهوم امروزی آن در قرن اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این رشته مراحل مختلفی را در سیر تحول خود پشت سر گذاشته است: از مراحل استنتاج آراء تربیتی از مکاتب و نحله های فلسفی تا رویکرد تحلیلی که سرآغاز آن دهه ۱۹۶۰ بود و سرانجام رویکردهای پسا تحلیلی که طیف گسترده ای همچون پست مدرنیسم، هرمنوتیک و پساساختار گرایی و... را در بر می گیرد. از جمله مکتب هایی که بسیاری از نظام های برنامه ریزی و مدیریت آموزشی جهان را تحت تأثیر قرار داده مکتب پراگماتیسم است. این تحقیق با هدف بررسی چگونگی تأثیر اندیشه های پراگماتیستی در مدیریت آموزشی انجام گرفته است و به دنبال پاسخ گویی به این پرسش است که: مدیریت آموزشی تا چه اندازه از فلسفه تربیتی پراگماتیسم تأثیر پذیرفته است؟ بررسی تأثیر فلسفه پراگماتیسم در مدیریت آموزشی و این که تا چه اندازه با آن همخوانی و سازگاری دارد بی تردید بدان معنا نیست که اگر برخی از جنبه های مدیریت آموزشی با اصول و برنامه های پراگماتیسم همخوانی نداشته باشد برنامه ها و اصول مدیریت آموزشی از ارزش چندانی برخوردار نخواهد بود چرا که فلسفه ها و اندیشه های دیگر نیز به نوبه خود در این عرصه سخن ها گفته و استدلال ها کرده اند اما با توجه به اینکه در فلسفه پراگماتیسم نکات نو و پیشرفته ای از نظر آموزشی وجود دارد آگاهی از میزان انطباق یا عدم انطباق کتاب ها و مباحث مدیریت آموزشی با این اصول و اهداف می تواند ما را در بهسازی و کیفیت بخشی به آموزش و دست یابی به اهداف آموزشی یاری کند.

اهداف پژوهش:

- ۱- بررسی تأثیرات پراگماتیسم بر مدیریت به ویژه مدیریت آموزشی
- ۲- تحلیل تأثیرات پراگماتیسم بر نظریه های مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی، باید قبل از هر چیز اهداف آموزش و پرورش را به خوبی شناخته و آنها را مورد بررسی قرار دهد و به کار بندد که برخی از آنها عبارتند از:

(الف) کمک به افراد سازمان آموزشی برای رسیدن به اهداف آموزش و پرورش

(ب) راهنمایی اعضای سازمان برای تشخیص و درک بهتر هدفها

(پ) راهنمایی، همکاری، کمک، تقویت و حمایت از اعضای سازمان آموزشی

(ت) مشارکت افراد در تصمیم‌گیری و تبادل نظر آنها و ایجاد مسئولیت‌های مشترک در سازمان آموزشی

(ث) ایجاد روابط انسانی مطلوب و احترام متقابل بین مدیر و اعضای سازمان آموزشی

(ج) شناخت نیازها و حل مشکلات دانش‌آموزان به منظور دستیابی به اهداف آموزشی

(چ) توجه به تفاوت‌های فردی و کمک به کشف و بروز استعداد‌های دانش‌آموزان

(ح) کمک و یاری به بهبود و اصلاح فرآیند آموزش و پرورش

(خ) فراهم نمودن امکانات و زمینه مساعد برای بروز خلاقیت و ابتکار، به منظور رشد و بلوغ فکری اعضای سازمان

(د) ایجاد هماهنگی بین منابع و فعالیت‌های سازمان آموزشی [۱۰].

ضرورت مدیریت آموزشی:

امروزه، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد [۱۱]. ساخت نظام آموزشی هر کشوری دربرگیرنده مجموعه‌ای از نیازهای سازمان‌های رسمی آن کشور بوده و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره آن را بر عهده دارند، نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی مهم است، بلکه از نظر تأثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین‌کننده‌ای برخوردار است. همچنین آموزش و پرورش، بهترین وسیله، برای ایجاد تغییر ارزش‌ها و رفتارها به‌شمار رفته و باعث می‌شود که افراد، به تناسب استعداد و رغبتی که دارند برای انجام خدمات‌های اجتماعی و اقتصادی و کسب مشاغل و در نتیجه آسایش فردی مهیا شوند. از اینرو، از آغاز قرن اخیر، هیچ کشوری بدون توسعه در مؤسسات آموزشی و مدیران آموزشی تحصیل کرده و مجرب، مراحل توسعه و پیشرفت را طی نکرده است [۱۲].

بنابراین، با افزایش تعداد دانش‌آموزان در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام

مکتب می‌توان چارلز پیرس، ویلیام جیمز و جان را دیوئی را نام برد. این مکتب، با ایده‌های مبتکرانه پیرس شروع می‌شود. این بارقه‌ها، به وسیله جیمز تقویت می‌شود و جان دیوئی، بر بسط و گسترش آن اهتمام می‌ورزد. به نظر آنان، پراگماتیسم، انقلابی است علیه ایده آلیسم و کاوش‌های عقلی محض که هیچ فایده‌ای برای انسان ندارند؛ در حالی که بعضی معتقدند پراگماتیسم روشی است در حل مسائل عقلی که می‌تواند در مسیر ترقی ترقی انسان سودمند باشد [۸].

مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی به معنی عام، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، هماهنگی و نظارت و ارزشیابی فرایند آموزش تعریف شده است. اما مدیریت به معنی خاص، به صورت‌های زیر تعریف می‌شود:

(الف) مدیریت آموزشی، راهنمایی، مددکاری و ایجاد محیط مناسب برای فعالیت آموزشی است.

(ب) مدیریت آموزشی، فراگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی می‌باشد که به‌طور رسمی و غیررسمی در درون یک نظام واحد شکل و سازمان می‌یابند، تا هدف‌ها و مقاصد آموزشی را تحقق بخشند.

(ج) مدیریت آموزشی، فرایند هماهنگ کردن استعداد‌های آدمی و بهره‌گیری از شرایط محیطی برای اهداف آموزشی است

با توجه به آنچه گفته شد، مدیریت آموزشی غالباً به معنی خاص، مورد نظر است. یعنی مدیریت آن بخشی از فعالیت‌های سازمان‌های آموزشی است که مستقیماً با امر آموزش و پرورش و یادگیری مرتبط است. از جمله، فعالیت‌های مربوط به برنامه‌های آموزشی، مواد و محتوای دروس، روش‌ها و وسایل آموزشی، مشاوره و راهنمایی تحصیلی، اقدامات آموزشی مکمل، امور معلمان و دانش‌آموزان [۹].

اهداف مدیریت آموزشی:

هدف کلی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای این است که هر فرد را طبق الگوی ارزش‌های فرهنگی، سیاسی، دینی و اجتماعی خود تربیت کرده و انسانی متناسب تحویل جامعه دهد. اهداف آموزش و پرورش سه نقش مهم در مدیریت آموزشی ایفا می‌کنند: اولاً به فراگرد آموزش و پرورش جهت می‌دهند، ثانیاً انگیزه‌ی حرکت و فعالیت را به وجود می‌آورند و ثالثاً ملاک‌های کنترل و ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی را ایجاد می‌نمایند [۱۰].

معلمان بیشتر و سرمایه‌گذاری بیشتر، ضرورت یافته است. از سوی دیگر، ضرورت در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر مدیریت نظام آموزشی را بارزتر ساخته است [۱۲].

کاربرد پراگماتیسم در مدیریت:

با توجه به مطالبی که در بالا گفته شد این سوال مطرح می‌شود که پراگماتیسم به عنوان یک مکتب فلسفی تا چه حد و چگونه بر علم مدیریت تاثیر گذاشته است. از جمله نظریات مدیریتی که برگرفته از مکتب پراگماتیسم یا قرابت نزدیکی با آن دارند عبارتند از: ۱- سازمان یادگیرنده ۲- مدیریت علمی ۳- عمل‌گرایی ۴- نظریه اقتضایی (مدیریت اقتضایی).

۱- سازمان یادگیرنده: سازمان‌های یادگیرنده برای اینکه تجربه جدیدی بیاموزند و برای بهبود امور و افزایش تواناییها، روش حل مساله را که در مکتب پراگماتیسم دیوبی مطرح کرده به کار برده‌اند. استفاده از مفهوم یادگیری و یادگیری سازمانی در حوزه‌ی مدیریت و گسترده‌تر شدن استفاده از واژه سازمان یادگیرنده به ظهور نظریه سازمان یادگیرنده مگر گردید. تغییر پارادیم‌های حاکم در حوزه‌ی مدیریت و تاکید بر انعطاف‌پذیری، مسطح شدن سازمان‌ها و سازگاری با محیط از جمله تغییراتی است که با مفهوم سازمان یادگیرنده ادغام گردیده و منجر به شکل‌گیری نظریه سازمان یادگیرنده گردیده است. در سازمان یادگیرنده همه افراد درگیر شناسایی و حل مسائل هستند و سازمان بدین وسیله می‌تواند تجربه‌های جدیدی بیاموزد، امور را بهبود ببخشد و بر توانایی‌های خود بیافزاید. ارزش اصلی سازمان یادگیرنده، همانا حل مساله است، در حالی که سازمان سنتی به گونه‌ای طراحی گشته است تا کارایی را افزایش دهد [۱۳]. پس یکی از موارد کاربرد مکتب پراگماتیسم در سازمان‌های یادگیرنده می‌باشد.

۲- نظریه مدیریت علمی تیلور: دومین کاربردی که مکتب پراگماتیسم می‌تواند در مدیریت داشته باشد مربوط به نظریه مدیریت علمی تیلور می‌باشد. این ارتباط و کاربرد می‌تواند در بحث پاداش‌ها در مدیریت علمی و کاربرد تجربه در این نظریه و دیگر عواملی که توضیح داده خواهد شد نمود پیدا کند. در رابطه با جایگاه دانش و معرفت در نظریه "تیلوریسم" دو عنصر اساسی خود نمایی می‌کنند: الف) کشف تجربی بهترین راه انجام دادن هر کار ب) تقسیم کار بین کارکنان و مدیران به نحوی که مسئولیت طرح ریزی، تهیه ابزارهای لازم، صدور دستورات و ایجاد تسهیلات کافی برعهده مدیران باشد [۱۴]. با توجه به آنکه هدف مهم تیلور، افزایش قدرت تولیدی سازمان، علی‌الخصوص در سطح کارگاه هاست، در مبحث دانش و معرفت، تیلور برای رسیدن به این هدف، از راه‌های تجربی و

آزمایشی تبعیت می‌کند. یکی از کاربردهای این مکتب در مدیریت علمی مسئله انگیزش می‌باشد که در هر دوی آنها محرک‌های برانگیزاننده‌ی رفتار از نوع مالی و مادی می‌باشد. به طور کلی نهضت مدیریت علمی و تیلوریسم بر این عوامل تاکید دارد که همه‌ی آنها مورد تاکید در پراگماتیسم نیز می‌باشند: ۱- معرفت با حس و تجربه شروع می‌شود ۲- کشف تجربی مهم‌ترین راه کسب معرفت علمی است ۳- معرفت، حاصل تعمیم موارد جزئی به انگاره‌های کلی است (یعنی تعمیم موارد تجربه شده) ۴- برانگیزنده‌ها در بین انسان‌ها از نوع مادی می‌باشد.

۳- عمل‌گرایی: عمل‌گرایی را به زبان ساده به طرفداری از موفقیت تعبیر کرده‌اند. مدیران ممتاز و بالنده کسانی هستند که کار را به انجام می‌رسانند. آنها طرفدار حرکت و جنبش مثبت بوده و به برنامه‌ریزی و تعیین زمان‌بندی می‌پردازند تا بتوانند تعهدات خود را به انجام برسانند. مدیران عمل‌گرا روشهایی را اتخاذ می‌کنند تا کارکنان را با انگیزه هر چه بیشتر به کار و عمل وادار نمایند که نتیجه، نوعی هدایت مثبت و توفیق در رسیدن به اهداف مورد نظر است.

۴- رهیافت اقتضایی به مدیریت: در نزد پراگماتیست‌ها تعلیم و تربیت خوب برابر بود با بازسازی تجربه به نحوی که بر معنی و مفهوم تجربه‌های آینده بی‌فزاید، و آن‌ها را هدایت کند. آزمودن تفکر به تحقیق‌پذیری آن در تجربه بستگی دارد. به عقیده دیوبی ایده‌ها و ارزش‌های مطلوب، قطع نظر از طول عمرشان، هنگامی که در بوته تجربه آزموده شوند، همیشه دستخوش تحول می‌گردند. در بازسازی تجارب انسانی، دست‌یابی به استنتاج‌های ثابت غیر ممکن است. معرفت انسانی به عوض بخورداری اریقین مطلق، از احکام کلی موجهی تشکیل می‌شود که اعتبار آن تازمانی است که یک مورد جزئی استثنایی پدید آید که با قاعده‌ای که از پشتوانه حکم کلی برخوردار است سخیت نداشته باشد. به محض برخورد با وجه بی‌سابقه‌ای در تجربه، لازم است که تجربه بازسازی شود و حکم کلی مورد تجدید سازمان قرار گیرد. این بازسازی متضمن بهره‌گیری از آن وجوه حکم کلی است که با موقعیت مبهمی که ناشی از رویارویی با عنصر نوظهور است، مناسب داشته باشند. دیوبی ضمن رد مفاهیم حقایق مطلق، لایتغیر، و ابدی بر این باور است که احکام کلی اموری موقت هستند که باید در معرض ارزشیابی و بازسازی بیشتری قرار گیرند [۱۵]. رهیافت اقتضایی به مدیریت در جهت همسویی با پراگماتیسم و نظریه بازسازی تجربه دیوبی ضمن احترام به دستاوردهای مکاتب سنتی، منابع انسانی و کمی، بر این نکته تاکید می‌شود که هیچ مدل یا نظریه‌ای وجود ندارد که بتوان آن را در همه‌ی وضعیت‌ها و تحت شرایط

باشند، توانایی و شایستگی بیشتری نسبت به دیگران دارند و بهتر می‌توانند مسائل و مشکلات حوزه وظیفه‌ای خود و سازمان را حل کنند.

۴- آزادی روابط و کنترل اجتماعی: انسان‌های داخل سازمان یا به عبارت دیگر اعضای سیستم اجتماعی از آزادی نسبی برای برقراری روابط آن‌ها که می‌توانند با همه آن‌ها که می‌توانند با هم کار کنند و مفید باشند برخوردارند. این آزادی به منظور افزایش توان همکاری و معاضدت در حل مساله است. بنابراین، روابط افراد از قواعد و چارچوب‌های انضباطی و از پیش تعیین شده کمی تبعیت می‌کند

۵- تسهیل‌کنندگی: با استفاده از نظریات جیمز مدیریت پراگماتیستی به عنوان یک تسهیل‌کننده، راهنما و دوست عمل می‌کند و از روش‌های جزمی و دستوری و موکد می‌پرهیزد. در این معنی، مدیر سعی می‌کند به دیگران کمک کند که به آنچه می‌خواهند برسند.

۶- تشویق: مدیریت پراگماتیستی از طریق تشویق از نیروهای همکاران و زیردستان بهره می‌گیرد و در همین راستا، تقویت مثبت را عامل اصلی حرکت، فعالیت و انگیزش افراد می‌داند.

۷- ایجاد محیط و شرایط لازم: از آنجا که انسان‌های داخل سازمان با توجه به علایق و انگیزه‌های خود و در راستای شکوفا کردن استعدادهای خود به طور عملی و تجربه به درجاتی از رشد می‌رسند، باید محیط کار آنها از شرایط و ویژگی‌های متناسب با استعداد برخوردار باشد. محیط مناسب در این مفهوم، محیطی است که بتواند نیازهای فردی و جمعی افراد را در هنگام کار و عمل فراهم سازد و موجب بروز شکوفایی استعدادهای آن‌ها گردد.

۸- مشارکت: در مدیریت پراگماتیستی، سازمان متعلق به اعضای سازمان است و همه افراد در منافع و مسائل سازمان سهیم و شریک هستند. افراد در همه تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده می‌شوند و نوعی احساس مالکیت در سازمان و برنامه‌های سازمانی در آن‌ها به وجود می‌آید. به همین دلیل، اصول مشارکت‌دمینگ را اصول مدیریت پراگماتیستی خوانده‌اند.

۹- انعطاف‌پذیری: از آن‌جا که افراد و اعضای سازمان باید عملاً در امور و حل مسائل سازمان دخالت داشته باشند، مدیریت نسبت به رفتار کارکنان، برنامه‌ها، اهداف و روش‌ها انعطاف‌پذیر هستند. یکی از معانی انعطاف‌پذیری این است که مدیران پراگماتیست بر حسب نیازها و واقعیات محیطی از تغییرات استقبال می‌کنند.

متفاوت به کار برد. در واقع ضرورت مدیریت بر مبنای اقتضا از این واقعیت نشأت می‌گیرد که عملکرد مدیر در هر زمان باید با توجه به موقعیت و مجموعه شرایط فعالیت وی ارزیابی شود. وظیفه نظریه و علم تجویز یک عمل برای یک وضعیت خاص نیست، بلکه یافتن روابط بنیادی، فنون اساسی و سازماندهی دانش موجود بر مبنای مفاهیمی روشن است، زیرا نحوه کاربرد فنون مذکور در عمل به وضعیت بستگی دارد. از این رو تأکید می‌شود که مدیریت مؤثر همواره بر مبنای شناخت مقتضیات تحقق می‌پذیرد [۱۶]. بر این اساس مدیریت آموزشی فرآیندی پویاست. پویا یعنی زنده است و چیزی که زنده است نسبت به زمان و مکان حالت یکسان ندارد. مدیریت نمی‌تواند یک فرد را با یک وضعیت خاص در نظر بگیرد و برای همیشه یک نسخه را برای او تجویز کند. پویا یعنی اینکه از حالتی تا حالت دیگر و از موفقیتی تا موفقیت دیگر عوض می‌شود و فرق می‌کند. از اینجا حساسیت مدیریت و اهمیت آن مشخص می‌گردد.

ویژگی‌های مدیریت از منظر مکتب پراگماتیستی:

۱- از دیدگاه پراگماتیسم فرد و جامعه هر دو ارزشمند هستند باید به مسائل جدی و روز هر دو توجه شود مسائل جامعه دموکراتیک باید زیر بنای برنامه درسی را تشکیل دهد. برنامه ریزی درسی نباید از زمینه اجتماعی جدا باشد. برنامه و محتوای درسی: ۱- پایه اجتماعی داشته باشد ۲- فرصتی برای تمرین آرمان‌های دموکراتیک باشد ۳- برنامه ریزی دموکراتیک برای هر سطح آموزش و پرورش باشد ۴- از هدفهای اجتماعی مشترک تعریف گروهی کند ۵- وسیله خلاقیت برای رشد و گسترش مهارت‌های تازه باشد ۶- فعالیت محور و محصل باشد. بر این اساس مدیریت آموزشی فرآیندی است اجتماعی که با بکارگیری مهارت‌های عملی، هنری و فنی کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه‌ی انگیزش و رشد با برآوردن نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان به اهداف تعلیم و تربیت می‌رسد.

۲- حل مساله: مدیریت پراگماتیستی بر اساس روش حل مساله است. در این مدیریت، سازمان صحنه‌ای از مسائل و مشکلات است که مدیریت و سایر افراد سازمان باید در شناخت علل، پیشنهاد راه حل‌ها و اعمال آن‌ها به طور عملی اقدام کنند. همان‌گونه که دیوئی گفته است حل مساله کلید اصلی زندگی و حیات سازمانی یا شناخت مسائل و حل آن‌ها به طریق عملی است.

۳- تجربه: تجربه یکی از اساسی‌ترین روش‌های تکامل فردی و ارتقاء در سیستم است. براین اساس، هرچه افراد با تجربه‌تر

بحث و نتیجه گیری

در این مقاله سعی شده ابتدا با شناساندن مکتب پراگماتیسم و توضیحاتی در مورد آن، شرح و تشریح مدیریت آموزشی و بیان اهداف و اهمیت آن، چگونگی تاثیر گذاری مکتب پراگماتیسم بر مدیریت و اینکه در چه حوزه های نفوذ کرده را نشان دهیم. لذا برای فهم صحیح مدیریت باید آن را به عنوان یک فلسفه مورد توجه قرار داد، یعنی باید ریشه های عمل و رفتار مدیران را شناخت تا بتوان مدیریت صحیحی را اعمال نمود. مدیریت پراگماتیسم بر این اعتقاد استوار است که باید به شناخت مسائل محیط و سازمان و همچنین مشکلات روزمره زندگی و آنچه مربوط به زندگی انسان و عمل اوست پرداخت. مدیر باید از راه تجربه و آنچه در عمل وجود دارد مسائل محیط و سازمان خود را بشناسد. مدیریت پراگماتیستی سنخیت بیشتری با مدیریت اقتضایی دارد و همچنین مدیریت علمی تیلور و سازمان یادگیرنده ی پیتر سنگه متاثر از این مکتب می باشد. از آن جایی که پراگماتیسم تعلیم و تربیت را در گرو تجربه ی عینی می داند و با کاربرد نظریه پراگماتیک حقیقت (سنجش یک اندیشه به معیار کارایی و سودمندی آن) جریان آموزش و پرورش را به زندگانی حقیقی نزدیک می کند، مدیریت آموزشی را تحت شعاع و نفوذ خودش قرار می دهد. و بدین سان بسیاری از ناهماهنگی های میان علم و عمل، مدرسه و محیط اجتماعی بیرون آن، فرد و جامعه، انضباط و آزادی و همچنین وسیله و هدف را از میان بر میدارد. بر این اساس مدیریت آموزشی ریشه در فلسفه ی تربیتی مدیران تعلیم و تربیت، مدیران آموزش و پرورش و مدیران مدارس دارد و این امر بیش ترین تاثیر را بر عملکرد کلی آموزش و پرورش و مدرسه به ویژه در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان باقی می گذارد.

فهرست منابع

- principals. Scientific-Research Quarterly of Educational Management, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, 2011; (2):40-34.
- [3] Ebrahimzadeh I. Philosophy of education. Tehran: Payame Noor University. 2013.
- [4] Mousavi Rokni SMH, Zarei Samangan, H. Truth from the point of view of pragmatism based on the theories of William James. 2010;(155)
- [5] Shariatmadari A. Philosophy of Education. Isfahan, Saghafi, 2012.
- [6] Naqibzadeh AH. A look at the philosophy of education. Tehran: Tahoori. 2012
- [7] Shariatmadari A. Philosophy Issues Philosophical Foundations of Schools of Science. Tehran: Islamic Culture Publishing Office. 1998.
- [8] Panahi Azad H, Ahmadvand Vali M. Explanation and critique of pragmatism. Journal of Islamic Theology, 2013; 22(88): 129-150.
- [9] Alaqband A . Theoretical foundations and principles of educational management. Tehran: Ravan. 2011.
- [10] Qaraei Moghaddam A. Education Management. Tehran: Abjad. 2003.
- [11] Mirkamali SM. Educational leadership and management. Tehran: Yastroon. 1999.
- [12] Jahanian R. Educational management. Karaj: Sarfaraz. 2008.
- [13] Singh P. The fifth commandment. Translated by Kamal Hedayat and Mohammad Roshan. Tehran. Industrial Management Organization, First Edition. 2011.
- [14] Authority AM. Organization and management, system and organizational behavior, Tehran: Rumi. 1993.
- [15] Gotek Gerald L. Philosophical schools and educational ideas (translation; Mohammad Jafar Pakseresht). Tehran: Samat. 2010.
- [16] Rezaian A. Principles of organization and management. Tehran: Samat. 2011.
- [1] Sarmadi MR, Pakseresht MJ, Safaei Moghadam M, Mehr Alizadeh Y. A Critique of the Anthropology of Taylorism and Its Implications for Educational Management. Educational and Psychological Studies of Ferdowsi University, 2017; 10(1).
- [2] Khalkhali A, Khalatbari J, Azani M. The relationship between educational philosophy and leadership style of school