

پیل

فصلنامه علمی فرهنگی نشریه انجمن علمی
دانشجویی مدیریت آموزشی -
سال پنجم شماره هشتم پاییز ۹۵

انجمن علمی
مدیریت آموزشی

فهرست

- سخن سردبیر ۲
مدیریت و موفقیت ۴
مقاله ۵
من یک دخترم ۸
معرفی کتاب ۱۰
زندگی اندیشمندان ۱۰
معرفی انجمن علمی ۱۴
نکته‌های مدیریتی از امام علی ۱۵
مصاحبه با دکتر فریبا عدلی ۱۶
موفق‌ترین نظام آموزشی جهان در کجاست؟ ۱۹



با تشکر از همکاری صمیمانه سرکار خانم
وزیری و سرکار خانم دکتر عدلی و تمامی
کسانی که با ما همکاری کردند.

فصلنامه علمی، فرهنگی و دانشجویی انجمن
علمی دانشجویی دانشگاه الزهراء (س)
صاحب امتیاز: انجمن علمی مدیریت آموزشی
دانشگاه الزهراء
سردبیر: الهام فرمهینی
مدیر مسئول: فاطمه درویشی
هیئت تحریریه:
زینب دهقان - فاطمه فراهانی - فاطمه درویشی
- الهام فرمهینی
نشر: نشر دامون

سخن سر دبیر

سلامی با حس ناب پاییزی ...

زندگی زیباتر می‌شود به شرطی که به اندازه‌ی تمام برگ‌های پاییز برای یکدیگر ارزشهای خوب داشته باشیم. سخن اول تبریک به دانشجویان جدیدالورود بابت ورودشان به دانشگاه دوست داشتنی الزهرا این شماره از نشریه پل به همت گروه جدیدی از دانشجویان گردآوری شده است. من و همکارانم تمام سعی خود را کرده ایم که بتوانیم رضایت شما عزیزان را جلب کنیم. در این زمینه به همکاری و انتقادات و پیشنهادات شما دوستان عزیز نیازمندیم. امید است مورد پسند شما عزیزان واقع شود.



مدیریت و موفقیت

سخنان بزرگان

در تعیین اهداف خود قاطعیت داشته باشید اما در مورد روش‌های دست‌یابی به آن‌ها انعطاف‌پذیر باشید در عصر تحولات سریع رقابت شدید و کهنه شدن مداوم همه چیز انعطاف‌پذیری و سازگاری از شرایط اساسی موفقیت است (برایان تریسی)

دنیا پر است از افرادی که منتظرند کسی از راه برسد و به آنها انگیزه دهد تا به فردی که آرزو دارند تبدیل شوند (برایان تریسی)

نوآوری بحث اصلی در حوزه خلق ثروت است (مایکل پورتر)

ماه را نشانه بگیرید اگر به هدف نزنید حتما یکی از ستاره‌ها را خواهید زد (براون)

خواست واقعی آن است که به تصمیم قطعی بیانجامد تصمیم واقعی آن است که به عمل منجر شود عمل صحیح همان چیزی است که ما را در مسیر موفقیت ثابت قدم نگه می‌دارد (آنتونی رابینز)

هدف‌های بزرگ انگیزه‌های بزرگ ایجاد می‌کنند (آنتونی رابینز)

من متقاعد شده‌ام آنچه کار آفرینان موفق را از آنهایی که ناموفق‌اند جدا می‌کند پشتکار محض است (استیو جابز)

توانایی شما در دل نبستن به نتایج و خوشی‌های کوتاه مدت تعیین‌کننده میزان پیشرفت شما در دراز مدت است (برایان تریسی)

موفقیت وقتی حاصل می‌شود که قدرت مواجهه با چالش‌ها را در خود ایجاد کنیم در مقابل شکست وقتی حاصل می‌شود که از چالش‌ها فرار کنیم (جان ماکسون)

زندگی ده درصد به اتفاقاتی که می‌افتد و نود درصد به چگونگی عکس‌العمل ما به پدیده‌ها و واقعیت‌ها بستگی دارد (چالز اسپندر)



مسئول زندگی خود باشید

امروز کلید رهبری اثر بخش نفوذ است نه اقتدار
(کنت بلانچارد)
تغییر نه تنها برای زندگی ضروری است بلکه خود
زندگی است (آلویس تافلر)
کسانی که بلند نظر هستند به هنگام رویارویی با
مشکلات با تحمل جنبه‌های ناگوار و دفع آن‌ها
مشکلات را به فرصت تبدیل می‌کنند (جان ماکسون)
تا موقعی که به برنامه‌هایتان متعهد نشده‌اید آن‌ها فقط
یک مشت قول و آرزو هستند اگر می‌خواهید موفق
باشید به اهداف برنام‌هایتان در عمل متعهد باشید
(پیتر دراگر)
موفقیت در مدیریت نیازمند یادگیری با سرعتی است
که دنیا تغییر می‌کند (وارن بنیس)
وقتی به نظر می‌رسد همه چیز در مقابل شما است
به یاد آورید که هواپیما با باد مخالف از زمین بلند
می‌شود نه در جهت باد (هنری فورد)
همه رویاها به واقعیت می‌پیوندند، اگر شجاعت
پیگیری آن را داشته باشید. ”والث دیزنی“
- هرگز نگو که زمان کافی نیست. تعداد ساعت‌های
روز به همان تعدادی هست که مادر ترزا، گاندی،
لئوناردو داوینچی، جفرسون و انیشتن در آن زندگی
می‌کردند. ”جکسون بران“
- مسئول زندگی خود باشید. باید قبول کرد که شما
آن را به جایی که می‌خواهید می‌برید. ”لز بران“
- هنگامی که یک در شادی بسته می‌شود، دری
دیگر باز می‌شود. اما متأسفانه تا مدت‌ها چشم از در
بسته بر نمی‌داریم و فرصت دیدن در باز را از دست
می‌دهیم. ”هلن کلر“
- شادی چیزی نیست که به آینده آن را موکول کنیم.
شادی برای حال طراحی شده است. ”جیم ران“
- هیچ چیز نمی‌تواند انسانی را که نگرش درستی
نسبت به راه رسیدن به هدف خود دارد را از دستیابی
به آن هدف باز دارد و هیچ چیز بر روی زمین
نمی‌تواند انسانی را که نگرش ذهنی اشتباه دارد،
کمک نماید. ”توماس جفرسون“
- تفاوت بین افراد موفق با دیگران در فقدان قدرت نیست،
بلکه در فقدان ”خواستن“ است. ”واینس لومباردو“
- دانستن کافی نیست، باید عمل کرد. خواستن کافی
نیست، باید اقدام نمود. ”جان ولف گنگ“
- هدف رویایی است که دارای مهلت است. ”نابلئون هیل“
- یا رویاهای خود را بساز یا رویاهای کسی که تو را
استخدام کرده. ”جان دووی“

مولفه های فرهنگ عمومی در اسناد بالا دستی آموزش و پرورش

دکتر پروین احمدی

دانشیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)

ریحانه مختاری

دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه الزهرا (س)

سارا شهیدی

کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه الزهرا (س)

چکیده

نظام جمهوری اسلامی ایران بر مبنای مردم سالاری دینی بنا نهاده شده و در آن هر تصمیمی با مشارکت و دخالت مردم بود و «عقل جمعی» شالوده تصمیم گیرها در این نظام است. از این جهت برای پیشبرد اهداف در هر حوزه‌ای که هدف آن سربلندی ملت ایران اسلامی است، نیاز به تهیه برنامه‌ای جامع و کامل است، تا هر مسئولی با پذیرش مسئولیت با استناد به این برنامه‌ها اهداف مورد نظر را پیش ببرد. از جمله این اسناد در آموزش و پرورش عبارتند از سند ملی آموزش و پرورش، سند ملی برنامه درسی، راهنمای برنامه درسی (کتاب درسی، راهنمای معلم، کتاب کار) که ما در این پژوهش به بررسی مولفه‌های فرهنگ عمومی در دو سند برنامه درسی و کتب دوره ابتدایی می‌پردازیم.

واژگان کلیدی: فرهنگ عمومی، سند برنامه درسی ملی، کتب درسی، دوره ابتدایی.

مقدمه

فرهنگ عمومی حوزه‌ای از نظام فرهنگی جامعه است که پشتوانه آن اجبار قانونی و رسمی نیست. بلکه تداوم آن در گرو اجبار اجتماعی اعمال شده، از سوی آحاد جامعه و تشکل‌ها و سازمان‌های غیردولتی و غیر رسمی است. تحقیق در فرهنگ عمومی معادل است با تحلیل و تبیین آموخته‌ها و گرایش‌ها و یافته‌ها و رفتارهای مردم جامعه، زیرا اصطلاح فرهنگ عمومی عمدتاً به ویژگی‌های اکتسابی (آموخته) شهروندان یک جامعه در گذر سال‌ها یا حتی قرن‌ها اطلاق می‌شود. به همین جهت، تعریف جامع و مانع از فرهنگ عمومی بسیار دشوار و شاید هم غیرممکن است. لیکن، با وجود همین دشواری، توجه به دو نکته زیر روشنگر راه شناخت فرهنگ عمومی است و آن اینکه: اولاً فرهنگ عمومی، اکتسابی و آموختنی است. ثانیاً چون آموختنی است پس تغییر پذیر است، یعنی پیوسته پویا است. با توجه به آن چه گفته شد باید خاطر نشان کرد که تعدادی از عوامل و مولفه‌های به طور مستقیم بر فرهنگ عمومی تأثیر می‌گذارند که از آن جمله می‌توان به مولفه‌های اجتماعی، فرهنگی مولفه‌های مذهبی و مولفه‌های سیاسی و اقتصادی اشاره نمود که همگی ضمن اینکه خود از مولفه‌های فرهنگ



آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای رسمی است

عمومی می‌باشند و از آن متأثر می‌شوند، بر فرهنگ عمومی جامعه نیز سخت تأثیر می‌گذارند (رحمتی و همکاران، ص ۱۳۸۷، ۴۳). حکومت‌ها برای ایجاد و تثبیت فرهنگ مورد نظر خود ابزار مختلفی را در اختیار دارند که یکی از مهمترین آن‌ها آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای رسمی است که عهده دار تعلیم و تربیت جامعه می‌باشد. (گرانیایه ۱۳۸۰ ص ۸۹) برای پیشبرد هر چه بهتر اهداف نیاز به برنامه جامع و کامل است که این برنامه‌ها در زمینه آموزش و پرورش شامل اسنادی از جمله از سند ملی آموزش و پرورش، سند ملی برنامه درسی، راهنمای برنامه درسی (کتاب‌درسی، راهنمای معلم، کتاب کار) می‌باشد.^۱

برنامه درسی ملی به عنوان یکی از زیر نظام‌های اصلی سند تحول بنیادین و به منزله نقشه جامع یادگیری، زمینه ایجاد تحول همه جانبه، گسترده و عمیق در مفاهیم و محتوای آموزشی فراهم می‌آورد این برنامه تحول آفرین با تدارک فرصت‌های تربیتی متنوع و جامع، درصدد است تا امکان شایستگی‌های لازم جهت درک و اصلاح موقعیت بر اساس نظام معیار اسلامی توسط دانش آموزان را می‌سوزد و آنان را برای تکوین و تعالی پیوسته هویت خویش تا دستیابی به مراتبی از حیات طیبه یاری رساند. از آنجا که اسناد قابل دسترس و مورد استفاده دانش آموزان کتاب درسی می‌باشد در این مقاله بر آنیم تا مولفه‌های فرهنگ عمومی را نخست در سند برنامه درسی ملی و سپس در کتب درسی مورد بررسی قرار دهیم.

هدف پژوهش

هدف این پژوهش بررسی تحلیل سند برنامه درسی ملی و کتب درسی ابتدایی بر مبنای مولفه‌های فرهنگ عمومی، به منظور بهبود این اسناد در جهت آموزش و پرورش پیشرو می‌باشد.

سوالات پژوهش

با توجه به هدف فوق تحقیق حاضر درصدد پاسخ گویی به مسائل سوالات زیر است:
۱- آیا در سند برنامه درسی به مولفه‌های فرهنگ

عمومی توجه شده است؟
۲- آیا در کتب ابتدایی به مولفه‌های فرهنگ عمومی توجه شده است؟
۳- میزان توجه به مولفه‌های فرهنگ عمومی در سند برنامه درسی در مقایسه با کتب درسی ابتدایی چگونه است؟

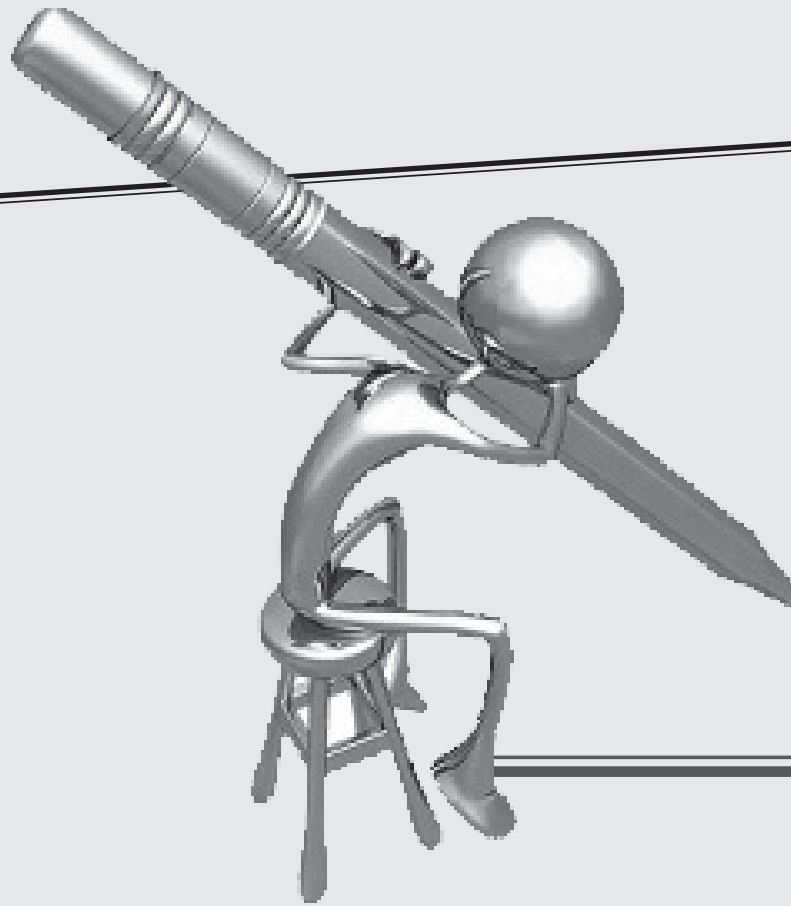
جامعه و نمونه پژوهش

جامعه پژوهش، کتاب‌های درسی فارسی (بخوانیم و بنویسیم) دوره ابتدایی و سند برنامه درسی ملی است. نمونه ذنیز، منطبق بر جامعه بوده و تمام کتاب‌های فارسی پایه‌های اول تا پنجم ابتدایی و متن کامل سند برنامه درسی را شامل می‌شود.

چارچوب مفهومی پژوهش

چارچوب مفهومی برای پژوهش حاضر به صورت زیر تبیین می‌شود. در سطح الف، فرهنگ عمومی در چهار بعد اجتماعی-فرهنگی، مذهبی، اقتصادی و سیاسی مطرح است. در سطح ب، عوامل یا مؤلفه‌های هر یک از این ابعاد مطرح است که شامل:

- ۱- مؤلفه‌های اجتماعی-فرهنگی مانند: مدرسه، وسایل ارتباط جمعی نوین، خانواده، آداب و رسوم، دوستان و مطبوعات، کلاس‌ها و آموزشگاه‌های هنری، نمایشگاه‌های فرهنگی، کتاب‌داستان
- ۲- مؤلفه‌های مذهبی مانند: مساجد، روحانیون،



سند برنامه درسی توجه به مولفه‌های فرهنگ عمومی به این ترتیب می‌باشد: بیشترین توجه به مولفه‌های اجتماعی با ۴۷/۰۵ درصد و بعد از آن به مولفه‌های مذهبی با ۳۴/۰۸ درصد و سپس به مولفه‌های اقتصادی با ۱۴/۰ درصد و در نهایت مولفه‌های سیاسی با ۳/۰۵ می‌باشد (احمدی، پروین، مختاری، ریحانه، ۱۳۹۵، صص ۵-۷).

نتیجه گیری

با توجه به مطالب گفته شده در اسناد به مولفه‌های فرهنگ عمومی به گونه‌های متفاوت توجه شده است اما نکته قابل توجه این است که کتب‌های درسی در جهت سند برنامه درسی ملی تدوین شده اند و با اندکی تامل در یافته‌های بالا متوجه خواهیم شد که در هر دو سند فوق نخست به مولفه‌های اجتماعی، سپس به مولفه‌های مذهبی و بعد از آن به مولفه‌های اقتصادی و در نهایت به مولفه‌های سیاسی توجه شده است. به این معنا که هر تغییری در سند باعث تغییر در کتب می‌شود و به نظر نگارنده با توجه به این تحقیق، الگوی تدوین و طراحی کتاب، برگرفته شده و مقتبس از سند برنامه درسی می‌باشد. در نهایت به عنوان ارائه پیشنهاد چنین اقتضا میکند که با توجه به اهمیت و لزوم توجه به مقتضات زمان سند هم همسو با این تغییر و تحولات گام برداشته از مقتضیات زمان به دور نباشد.

منابع

۱. احمدی، پروین، مختاری، ریحانه، شهیدی، سارا، ۱۳۹۵، تحلیل مولفه‌های فرهنگ عمومی در سند برنامه درسی ملی، چهاردهمین همایش سالانه انجمن مطالعات برنامه درسی.
۲. رحمتی، محمدمهدی، کاوسی، اسماعیل، حسن پور، مهدی. (۱۳۸۷)، پژوهشی در حیطه فرهنگ عمومی (بررسی عوامل موثر در ارتقاء سطح فرهنگ عمومی)، رشت: بلور.
۳. شهیدی، سارا، احمدی، پروین، صمدی، پروین، ۱۳۹۲، مولفه‌های فرهنگ عمومی در کتاب‌های درسی دوره ابتدایی، فصلنامه مطالعات ملی، سال چهاردهم، شماره ۳.
۴. گرانپایه، بهروز (۱۳۸۰)، آموزش و تحول فرهنگ، بررسی‌های موردی در زمینه فرهنگ عمومی، مجموعه مقالات جامعه و فرهنگ، جلد دوم، تهران: شریف.

هیئت‌های مذهبی، اصول دین، نماز و جلسات قرآنی

- ۳- مؤلفه‌های سیاسی مانند: رهبر، هیات دولت، دفاع مقدس، قانون و روابط بین الملل
- ۴- مؤلفه‌های اقتصادی مانند: بازار، میزان درآمد، بانک، ثروت، بورس، تورم، که همگی آن‌ها ضمن این که خود از مؤلفه‌های فرهنگ عمومی می‌باشند و از آن متأثر می‌شوند بر فرهنگ عمومی جامعه بسیار تأثیر گذار می‌باشند. این مولفه‌ها در کتاب‌های درسی فارسی (بخوانیم و بنویسیم) دوره ابتدایی و سند برنامه درسی جستجو شد و منتهی به یافته‌ها و نتایجی در این خصوص شد که پرداختن اسناد مورد نظر به هر یک از مؤلفه‌ها را به صورت متفاوت نشان داد. (شهیدی، سارا، همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۵).

یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل محتوا نشان داده که از میان مولفه‌های فرهنگ عمومی در کتب فارسی بخوانیم و بنویسیم بیشترین تاکید بر مولفه‌های اجتماعی- فرهنگی با ۵۵/۹۵ درصد و بعد از آن بیشترین توجه به مولفه‌های مذهبی با ۲۰/۶۱ درصد و بعد از آن مولفه‌های اقتصادی با ۱۲/۱۱ درصد و در آخر مولفه‌های سیاسی ۱۱/۳۲ در می‌باشد (همان، ص ۷۷). و از طرفی در

من یک دخترم

فاطمه فراهانی

مدتی بود که از قبولی خودم در دانشگاه الزهرا تهران در رشته علوم تربیتی آگاه شده بودم و منتظر فرا رسیدن زمان ثبت نام بودم، قبولی ام در دانشگاه حس های متضاد و عجیبی را در من بوجود آورده بود که نمیدانستم چیست؛ احساسی غریب برای یک دختر جوان! افکار متنوعی به ذهنم خطور کرده بود، حسی شبیه به دلهره، شادی، اندوه، ترس، ناامیدی، امیدواری و...؛ میتوان گفت برای بار اول همه حس ها را با هم تجربه کرده بودم حتی حس های متناقض! با اینکه کمی اطلاعات در مورد رشته ودانشگاهم داشتم اما باز ذهنم پر از سوال های بی جواب بود با خودم میگفتم یعنی این دانشگاه چطوره؟! مگه میشه توی یک دانشگاه فقط دختر ها باشن، اصلا رشته علوم تربیتی رشته ی خوبی برای من هست، آیا من همونجایی هستم که باید باشم، نکنه دانشگاه خوبی نباشه و خلاصه سرتان را درد نیآورم هزار جور سوال بی جواب. بلاخره روز ثبت نام رسید و من با هزار جور سوال با طعم استرس پایم را در دانشگاه گذاشتم؛ دانشگاهی نسبتا بزرگ و سرسبز که برای ورود ما آراسته شده بود بعد از ثبت نام رفتیم و سر یکی از کلاس ها نشستیم و با اولین استادمان آشنا شدیم، ایشان با برخورد خوششان با ما اولین حس خوب را در همه ی ما دانشجویان علوم تربیتی الزهرا بوجود آوردند و این شد سر آغاز یک داستان شیرین چهار ساله. از آن زمان به بعد هر لحظه پر بود از تجربه های شیرین و قشنگ و به یاد ماندنی و این قصه خوب خیلی زودتر از آن چیزی که فکر میکردم دارد تمام می شود و من قراره است فارغ التحصیل این رشته و این دانشگاه بشوم اما اینبار پر از جواب! او فکر اینکه در دانشگاهی درس خواندم که در آن خانم ها محور همه چیزند و اینکه دانشگاه من چقدر برای مقام زن ارزش

احساسی غریب برای یک دختر جوان

فائل است به خودم میبالم و با افتخار میگویم من دانشجوی دانشگاهی هستم که مختص لطیف ترین و زیبا ترین آفریده خداست، من در بهشتی درس می خوانم که بهترین اساتید با قشنگ ترین افکار و عقاید به فکر تربیت بزرگترین سرمایه تربیتی دنیا هستند یعنی - تربیت یک زن- و این چیز کمی نیست، روزی که به این دانشگاه آمدم به این چیزها فکر نمی کردم ولی الان میدانم که خیلی چیزها اکتسابی اند و در گذر زمان به تو اضافه میشوند مثل علم، تجربه و خیلی چیزها هم در طول زمان تغییر میکنند مثل نوع نگاه، مثل افکار، مثل عقاید و خیلیها هم ممکن است ثابت بمانند. افکار من کمی تغییر کرد، کمی بزرگ شد و کمی زیباتر. و همه ی ما باید خوشحال باشیم که جایی درس میخوانیم که مشکلاتمان، دغدغه هامان مهم است، به ما به عنوان عضو مهمی از جامعه نگاه میشود و اینکه اینجا همه چیز برای دختر هاست «اره برای خود خود ما» و این خیلی ارزشمند است من همه ی این چیزها را تجربه کردم و میدانم که شاید پهمه ی ما اولش کمی تردید داشته باشیم ولی شک ندارم همه ی ما آخرش به یک جمله واحد میرسیم: رشته و دانشگاه من خود آن چیزی است که می خواستم !!!!

معرفی کتاب

تئوریهای رهبری و مدیریت آموزشی.

نویسنده: تونی بوش. ترجمه جمعی از مترجمان. انتشارات شرح.

۱۳۹۲

کتاب تئوریهای رهبری و مدیریت آموزشی یکی از بهترین، جامعترین و به روز ترین کتابهای حوزه مدیریت آموزشی است. نویسنده کتاب پروفیسور تونی بوش استاد دانشگاه در رشته مدیریت آموزشی است. به باور پروفیسور قورچیان این کتاب نخستین کتاب در حوزه تئوریهای مدیریت آموزشی است که با صبغه سازمانها و نظامهای آموزشی به نگارش در آمده است. کتاب در نه فصل تدوین شده است و در هر فصل ساختار آرایه مطالب با یک شیوه نظاممند و منطقی بیان شده است.

فهرست مطالب کتاب :

فصل اول؛ اهمیت رهبری و مدیریت آموزشی

فصل دوم؛ مدل‌های مدیریت و رهبری آموزشی

فصل سوم؛ مدل‌های رسمی

فصل چهارم؛ مدل‌های همکارانه

فصل پنجم؛ مدل‌های سیاسی

فصل ششم؛ مدل‌های ذهنی

فصل هفتم؛ مدل‌های مبهم

فصل هشتم؛ مدل‌های فرهنگی

فصل نهم؛ نتیجه‌گیری

فصل اول : اهمیت رهبری و مدیریت آموزشی

در این فصل به تبیین و تحلیل مدیریت آموزشی به عنوان یک حوزه تخصصی پرداخته است و با بیان اهداف رسمی، اهداف سازمانی و فردی به چگونگی هدف‌گذاری در نظام آموزش می‌پردازد. در ادامه فصل، بعد از مفهوم-شناسی مدیریت آموزشی، بحث رهبری آموزشی را با مقایسه دو اصطلاح مدیریت و رهبری و مروری بر تاریخچه رهبری تشریح می‌کند. نویسنده در پایان فصل با برقراری ارتباط بین هدف‌گذاری در نظام آموزشی و رهبری آموزشی، موضوع خودگردانی و تمرکز را مورد توجه قرار می‌دهد. تمرکز بر بافت آموزشی و رهبری تعلیماتی دو بحث ما قبل نتیجه‌گیری فصل اول هستند. بافت سازمانی اشاره به این دارد که مدیریت آموزشی به عنوان یک زمینه مطالعه و عمل از اصول مدیریتی که ابتدا



تئوری های رهبری

و

مدیریت آموزشی

ویرایش چهارم

تونی بوش

ترجمه:

دکتر محمد حسینی

دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

مریم سامری نرگس سکوتی

زیر نظر:

دکتر میر محمد سید عباسی زاده

استاد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

در صنعت و بازرگانی و عمدتاً در امریکا بکار گرفته شده بودند، نشأت گرفت. لکن امروز این رشته توسعه یافته و تبدیل به یک رشته علمی با تئوری‌ها و داده‌های تجربی مهمی که اعتبار آنها در آموزش سنجدیده می‌شود، شده است. نویسنده در این بخش با فرصت‌ها و چالش‌های تکیه بر بافت رشته‌های دیگر با بافت اختصاصی مدیریت آموزشی روبرو می‌شود. نتیجه‌گیری فصل اول بوش با اشاره به پیچیدگی‌های فرا روی بشر در عصر حاضر و نیاز به سرمایه انسانی آماده برای فعالیت در محیط‌های متغیر بیان می‌کند، مدیران آموزش برای نیل به چنین فلسفه و تفکری باید با نظریه‌ها و روش‌های مدیریت آموزشی آشنا باشند و شایستگی‌های متناسب با آن را برای مدیریت موفقیت‌آمیز کسب کنند

فصل دوم: مدل‌های رهبری و مدیریت آموزشی

در این فصل نویسنده با تکیه بر کلیات و مبانی فصل اول به مفهوم شناسی مدل‌ها و نظریه‌ها در مدیریت آموزشی پرداخته و چگونگی تعامل بین علم و نظر را تحلیل کرده است. در ادامه فصل به ماهیت تئوری پرداخته و بیان می‌کند دانشجویان رشته مدیریت آموزشی باید به یک تئوری چندگانه، نه بهترین تئوری در آموزش و نظام آموزشی روی بیاورند. نویسنده در تبیین خصوصیات تئوری بیان می‌کند تئوری در مدیریت آموزشی گرایش به هنجاری و انتخابی بودن دارد و اغلب مبتنی بر مشاهده در موقعیت‌های آموزشی است.

فصل سوم: مدل‌های رسمی

در این فصل به معرفی مدل‌های رسمی پرداخته است. فصل با توصیف ویژگی‌های اصلی مدل‌های رسمی شروع می‌شود. مدل رسمی بیان می‌کند که سیستم‌های سلسله‌مراتبی هستند که مدیران برای رسیدن به اهداف مورد نظرشان از منابع عقلانی استفاده می‌کنند. روسا و مدیران به علت موقعیت رسمی در درون سازمان، دارای اختیار قانونی هستند و باید در برابر اعمال و اقدامات سازمانشان پاسخگو باشند. در این فصل در دل مدل رسمی مدل‌های زیر هم به عنوان زیر مدل‌های مدل رسمی تبیین و تحلیل شده است که شامل مدل‌های ساختاری، مدل‌های سیستمی، مدل‌های بروکراتیک مدل‌های عقلانی و مدل‌های سلسله‌مراتبی می‌شود.

فصل چهارم: مدل‌های مبتنی بر همکاری

در این فصل به مدل‌های مبتنی بر همکاری پرداخته است. مدل‌های مبتنی بر همکاری یا مشارکتی فرض می‌کنند که سازمان‌ها قوانین و تصمیم‌گیری‌ها را در یک پروسه مذاکره برای رسیدن به یک اجماع عمومی تعیین می‌کنند. قدرت، میان همه یا تعدادی از اعضای سازمان که فهم مشترکی از اهداف سازمان دارند، تقسیم شده است. در این فصل با تبیین مدل‌های همکاری در دانشگاه و مدرسه، هدف، ساختار و محیط و رهبری مدل‌های همکاری تشریح می‌شود. مدل‌های مشارکتی با مدل‌های رسمی وجه اشتراکی دارند که ساختار سازمانی را یک واقعیت هدفمند می‌دانند. در مدل‌های مشارکتی چون قوانین در یک چارچوب مشارکتی تعیین

غیرقابل پیش‌بینی بودن سازمان‌ها یک تقابل قابل توجه است. به دلیل اینکه در عمل مؤسسات آموزشی با مخلوطی از فرآیندهای منطقی و درهم ریخته کار می‌کنند، هرچه محیط داخل و خارج غیر قابل پیش‌بینی‌تر باشد، ابهام کاربردی‌تر است. نظریه آشوب نوع پیشرفته‌ای از سیستم‌های پویا می‌باشد که همه دقت و توجه خود را بروی حرکت‌های بسیار پیچیده قرار داده است که حرکات آشوبناک نامیده می‌شوند. مورد تشویق‌ترین دیدگاه مدل‌های مبهم، مدل ظرف زباله کوهن و مارچ است. طبق تحقیقات تجربی آنها نتیجه گرفتند که ابهام یکی از ویژگی‌های اصلی مدارس و دانشگاه‌ها در ایالات متحده امریکاست. آنها فرضیات متوالی مدل‌های رسمی که در آنها تصمیمات را نشأت گرفته از فرآیند منطقی می‌بینند، رارد می‌کنند و به جای آن، آنها تصمیم‌گیری را اساساً ابهام‌آمیز قلمداد می‌کنند. آنها این فرآیند را به همان «ظرف زباله» تشبیه می‌کنند. مدل ظرف زباله اشاره به بی‌نظمی و درهم و برهم بودن شرایط تصمیم‌گیری دارد. این مدل در واقع پیش‌فرض‌های مدل‌های عقلانی و سیاسی را زیر سوال برده و عدم حساسیت آنها به شرایط مبهم و بی‌نظم را دلیل بی‌اعتباری آنها دانسته است. تئوری مبهم به اهداف، نگاهی جدی و کافی دارد بدین گونه که می‌توان سر این اهداف مانور داد و حتی اتفاقات هم توانایی بر هم زدن اهداف را ندارد. تئوری مبهم تا زمانی که منجر به این نشود که دریابند چه عواملی باعث کاهش کارایی اهداف شده و چه عواملی نیاز بوده تا به انتخاب صحیح برسند، ادامه دارد. تئوری مبهم ساختار سازمانی را پرچالش می‌داند. مؤسسات همانند اجتماعی از دو سازمان با ارتباط باز دیده می‌شوند که هر کدام از آنها نیز ممکن است هم مبهم باشد و هم در معرض تغییر. بیشتر سازمانهای آموزشی مثل مدارس بزرگ و کالج‌ها توسط یک کمیسیون و نه تنها یک شخص، اداره می‌شوند. محیط خارجی یکی از منابع مبهم است که سهمی نیز در غیرقابل پیش‌بینی بودن مؤسسات دارد. مدارس و دانشکده‌ها تا زمانی وجود دارند که بتوانند نیازهای دیگر مؤسسات را برطرف کنند.

شده است، سبک رهبری در فرایند تصمیم‌گیری هم تأثیرگذار و هم تأثیرپذیر است. ایده‌ها و لایه‌های مشارکتی بیشتر بر پایه بیشتر گوسدادهن و کمتر فرماندادهن، کمتر مدیریت کردن و بیشتر به نظر متخصصان توجه کردن، کمتر سرپرستی کردن و بیشتر کمک کردن در تسهیل کارها، کمتر دستور دادن و بیشتر مذاکره کردن شکل گرفته است.

فصل پنجم: مدل‌های سیاسی

در این فصل مدل‌های سیاسی مورد بحث قرار گرفته است. مدل‌های سیاسی تصمیم‌گیری طی فرایند پیچیده مذاکره و گفتگو انجام می‌شود. در این فصل مدل سیاسی بالدریچ تشریح و به منابع قدرت پرداخته می‌شود. قدرت مقامی، قدرت تخصصی، قدرت شخصی، قدرت پاداش، قدرت اجبار و قدرت کنترل منابع انواع قدرت در مدارس و کالج‌ها شمرده می‌شود. ساختار سازمانی مدل‌های سیاسی طی فرایند مذاکره و گفتگو شکل می‌گیرد و یکی از عناصر ناپایدار و چالش برانگیز سازمان است. در این مدل‌ها تأکید بر اهمیت و نفوذ خارجی بر تصمیم‌گیری داخلی می‌شود و رهبری تعاملی است.

فصل ششم: مدل‌های ذهنی

مدل‌های ذهنی شامل رویکردهایی هستند که به جای کل نهاد یا زیربخش‌های آن به افراد درون سازمان می‌پردازند. افراد کانون سازمان‌اند. هر فرد برداشت ذهنی و انتخابی خود را از سازمان دارد. در مدل ذهنی، سازمان‌ها واحدهای پیچیده‌ای تصور می‌شوند که بازتاب معانی و برداشت‌های تمام افراد درون آنها است. مدل‌های ذهنی فرض می‌کنند که سازمان‌ها توسط افراد درون آنها ساخته می‌شوند. افراد به شیوه‌های مختلف موقعیت‌ها را تفسیر می‌کنند و این برداشت‌های فردی برگرفته از پیش‌زمینه‌ها، ارزش‌ها و تجربیات اعضای سازمان است.

فصل هفتم: مدل‌های مبهم

در این فصل مدل‌های مبهم مورد بررسی قرار گرفته است. مدل‌های مبهم بر این فرضند که درهم و غیرقابل پیش‌بینی بودن ویژگی‌های برجسته سازمان‌ها هستند. هیچ شفافیتی در مورد اهداف مؤسسات وجود ندارد و فرآیندهای آنها به درستی درک نمی‌شوند. تشریح مساعی در سیاست‌گذاری سیال است زیرا اعضا در موقعیت‌های تصمیم‌گیری و غیر از این موقعیت‌ها نیز انتخاب می‌کنند. ادامه فصل با معرفی نظریه آشوب و ظرف زباله، اهداف، ساختار، محیط و رهبری مرتبط با مدل‌های مبهم تبیین و تحلیل می‌شود و در نتیجه‌گیری بیان می‌شود مدل‌های مبهم سهم ارزشمندی در نظریه مدیریت آموزشی دارند. تأکید بر



فصل نهم: نتیجه گیری

در فصل پایانی کتاب نویسنده با مقایسه مدل‌های مدیریتی معرفی شده بیان می‌کند که نظام‌های آموزشی از زوایای متفاوت و متنوع نگریسته می‌شوند و هر مدل با تاکید بر ابعاد خاصی و تعریفی خاصی از عناصر نظام آموزشی شکل گرفته است. برای کاربرد مدل‌ها در مدارس و دانشگاه‌ها پنج نوع ملاحظه را مطرح می‌کند: ۱- اندازه سازمان، ۲- ساختار سازمانی، ۳- زمان در دسترس برای مدیریت، ۴- دسترسی به منابع و ۵- محیط خارجی. همچنین در انتهای فصل با تلاش برای ترکیب مدل‌ها اشاره می‌کند و بیان می‌کند هر مدل بر ابعاد خاصی تمرکز دارد و ترکیبی از مدل‌های در محیط‌های آموزشی صادق است. در طول تاریخ تلاش‌های مختلفی برای ترکیبی مدل‌ها صورت گرفته است و ترکیب‌های مختلف در شرایط متفاوت می‌تواند بهترین باشد نه یک ترکیب ثابت برای همه موقعیت‌ها. مطالعه تئوری‌ها و ها باید مدیران آموزش را به سمت و سو ببرد که مدیر آگاه انتخاب مناسب و متناسب با موقعیت داشته باشد.

فصل هشتم: مدل ای فرهنگی

مدل‌های فرهنگی به جای عوامل رسمی بر جنبه‌های غیررسمی در سازمانها تاکید دارند. مدل‌های فرهنگی بر این باورند که اعتقادات، ارزش‌ها و ایده‌ها در قلب سازمان قرار دارند. افراد سازمان ایده‌ها و رجحان‌های شخصی خاصی دارند که رفتار و نگرش آنان را نسبت به دیگران تحت تاثیر قرار می‌دهد. این هنجارها به شکل آرمان مشترک در می‌آید که بین گروه جریان پیدا می‌کند و به وسیله نمادها تقویت می‌شود. اهداف در مدل‌های فرهنگی ایجاد فرهنگی قوی است و فرهنگ مدرسه یا دانشکده را می‌توان از طریق اهداف آن بیان کرد. اعلامیه اهداف و حمایت‌های عملی از آن می‌تواند تقویت کننده ارزش‌ها و باورهای سازمان باشد. هر جا که اهداف و ارزش‌ها بایکدیگر سازگاری داشته باشند، سازمان انجام پیدا خواهد کرد. ساختار سازمانی در مدل‌های فرهنگی در واقع تجسم فیزیکی فرهنگ سازمان است. محیط خارجی سازمان منبع بسیاری از ارزش‌ها و باورها تلقی می‌شود که جهت شکل‌دهی فرهنگ مدرسه یا دانشکده یکپارچه می‌شود. رهبری اخلاقی سبک رهبری مورد حمایت مدل‌های فرهنگی است. فصل هشتم با بیان محدودیت‌های فرهنگ سازمانی (محدودیت‌های اخلاقی به دلیل تحمیل فرهنگ سازمان به وسیله رهبر سازمان به سایر اعضای سازمان، تاکیدات مدل فرهنگی با نمادهای مثل آداب و مراسم ممکن است باعث نادیده گرفته شدن سایر عوامل در سازمان شود) نتیجه‌گیری می‌کند الگوی فرهنگی مجموعه ارزشمندی برای فهم سازمان است.

زندگی اندیشمندان

پروفسور مصطفی عسگریان:

مصطفی عسگریان متولد سال ۱۳۱۸ در شهر آستارا است علاوه بر داشتن مقام فول پروفیسوری که از سال ۱۳۷۲ دارا بوده است به سال ۱۳۸۷ از طرف بنیاد ایرانشناسی جزو مشاهیر و فرهیختگان ایران در رشته علوم تربیتی معرفی شده است.

اوضاع اجتماعی و شرایط زندگی: مصطفی عسگریان در خانواده ای متوسط و از نظر انضباط بسیار غنی متولد و بزرگ شد.

تحصیلات رسمی و حرفه‌ای: مصطفی عسگریان دوره ابتدایی و متوسطه را در زادگاهش - آستارا و سایر شهرهای گیلان گذراند. سپس عازم تهران شد و کارشناسی رشته علوم تربیتی را در دانشسرای عالی گذراند و برای ادامه تحصیل به کشور فرانسه عازم شد و پس از اتمام دوره یکساله تعلیم و تربیت به ایران برگشت و به تدریس در شهرستانهای مختلف پرداخت. در حین تدریس تحصیلات کارشناسی ارشد را در دانشگاه تهران دنبال کرد و پس از اخذ مدرک کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی با گرایش مدیریت آموزش و پرورش به فرانسه برگشت و دکتری رشته خود را در رشته علوم تربیتی از دانشگاه سوربن دریافت نمود.

استادان و مربیان: دکتر عیسی صدیق در دانشسرای عالی، دکتر کاردان در دانشسرا، دکتر طوسی در دانشگاه تهران از اساتید مصطفی عسگریان بودند.

مشاغل و سمت‌های مورد تصدی: - مدیر گروه کمیته برنامه ریزی رشته مدیریت آموزشی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۷۳ تا کنون

- مدیر گروه آموزشی بنیاد های آموزشی و پرورش در دانشگاه تربیت معلم بمدت ۱۲ سال

- عضو هیئت تحریریه ۵ مجله

مراکزی که فرد از بانیان آن به شمار می آید: مصطفی عسگریان در تشکیل کمیته تخصصی برنامه ریزی درسی رشته علوم تربیتی مشارکت داشتند.

چگونگی عرضه آثار: مصطفی عسگریان دارای ۱۲ جلد کتاب، استاد راهنمای ۴۵۰ رساله دکتری و همچنین مولف بیش از ۴۰ مقاله و چندین جزوه درسی می باشد.



انجمن علمی مدیریت آموزشی
انجمن فرصتی برای شکوفا کردن تمامی
استعدادها حتی بی استعدادی افراد است

معرفی انجمن علمی

انجمن علمی مدیریت آموزشی پذیرای شما عزیزان است

اعضای شورای مدیریت انجمن مدیریت آموزشی

فاطمه سلیمانی : دبیر انجمن

ماریا قربانی : آموزش و پژوهش

بهنوش بهرامی : روابط عمومی

سیما کوزه گر : کمیته مالی

مرجان گلشاهی : انفورماتیک

راه ارتباطی ما:

Fatemehsolimani72@gmail.com

نکته های مدیریتی از امام علی

۱۲ نکته ی مدیریتی از امام علی (ع)

- ۱- به جای ازدیاد کارها به تداوم صحیح آنها ببندیشید. «حکمت ۲۷۰»
- ۲- برای رسیدن به هدفها و مقامهای بلند، همت بلند داشته باشید. «خطبه ۲۱۱»
- ۳- از تجارب و اندرزها پند بگیرید و از آنها بهره برداری کنید تا دچار نقص نشوید. «نامه ۳۱، خطبه ۱۷۵»
- ۴- از شدت سختی نهراسید، زیرا هراس، شکننده تر از خود کار است و به گشایش امور امیدوار باشید. «حکمت ۱۶۶ و ۲۴۶»
- ۵- اگر به انجام مسئولیتی گردن نهادهید، به آن وفا کنید. «حکمت ۳۲۷»
- ۶- هیچ وقت کارهای اهم را فدای امور مهم نکنید. «حکمت ۲۷۱»
- ۷- پیش از پذیرش هر کاری، «بیت انش آن مجهز شوید. «حکمت ۴۳۹»
- ۸- خویشان را اصلاح کنید تا خداوند کارهای شما را اصلاح کند. «نهج البلاغه»
- ۹- پستها، امانت و وسیله خدمتگزاری اند، نه منبع بهره برداری. «خطبه ۱۳۱»
- ۱۰- پست ها میزان آزمایش شمایند، بکوشید تا سربلند بیرون آید. «خطبه ۳۳»
- ۱۱- مشورت پذیر باشید، اگر مشورت نکنید، تباہ می شوید. «نامه ۶۹»
- ۱۲- با زیردستان خود مانند پدری مهربان رفتار کنید. «نامه ۵۲»

مصاحبه کننده: زینب دهقان



مصاحبه با دکتر فریبا عدلی

مدیریت آموزشی

بیوگرافی:

اینجانب فریبا عدلی هستم اعضای هیئت علمی مدیریت آموزشی دانشگاه الزهرا، که لیسانس، فوق لیسانس و دکترای مدیریت آموزشی دارم.

ماهیت مدیریت آموزشی چیست؟

مدیریت آموزشی تمام فرایندهای آموزشی معلم، محتوای آموزشی، ویژگی های آموزشی و دانش آموزان و تمام مولفه هایی که مربوط به سیستم آموزشی است را مدیریت می کند.

نقش مدیریت آموزشی در جامعه چیست؟

نقشی که الان ایفا می کند با نقش اصلی آن بسیار متفاوت است اگر به درستی در کشور جایی بگیرد، در تمام سازمان ها نقش بنیادی ایفا می کند زیرا تمام سازمان ها نیاز به مدیریت آموزشی دارند، کمتر سازمانی یافت می شود که آموزش برایشان دغدغه نباشد. از آن جایی که فرایندها مدیریت نمی شود اغلب در سطح باقی می ماند. اگر به سازمان های مختلف نگاهی بیندازید می بینید دوره های آموزشی ندارند و برنامه آموزشی از قبیل تعریف شده دارند، در حالی که این برنامه ها برای نیرو های دیروز استخدام شده مناسب نیست باید با توجه به محتوای کاری برایشان تغییر کند. کمتر شاهد این هستیم که مدیران آموزشی در جایگاه مدیریت نشسته باشند مصادق همان فرضیه مدیران اغلب مدیر زاده میشوند نه مدیران مدیر تربیت می شوند. فرایند مدرسه دارای به درستی صورت نگرفته است در حالی که ما شاهد این هستیم دنیا به سمت رهبری آموزشی سوق پیدا کرده است ما هنوز به روال اداری پیش می رویم و در کشور ما همین مدیریت آموزشی جایگاه دارد.



تاثیر مدیریت آموزشی در جامعه به چه صورت‌هایی بروز پیدا میکند؟

مدارس نقش بسیار کلیدی دارند، مدرسه امروز اقتصاد فرداست. مدرسه خوب باید مدیر خوب را تربیت کند و بتواند فرایندها را به خوبی هدایت کند، مدرسه آن گونه که باید باشد نیست با واقعیت مدرسه داری فاصله عمیقی دارد. ماهواره از نگرانی بخش‌های جامعه صحبت می‌کنیم که این نگرانی مشترک است اگر مدیریت آموزشی در جایگاه خودش که محیط‌های آموزشی است قرار بگیرد قطعاً پزشک، مهندس، معلم متفاوت خواهند بود و هر کدام در زمینه‌های خود متخصص خواهند بود فاصله بسیاری از تئوری تا عمل داریم.

قوی‌ترین کشورهای دنیا که در مدیریت آموزشی مطرح هستند؟

خاستگاه مدیریت آموزشی استرالیا، آمریکا و انگلستان است.

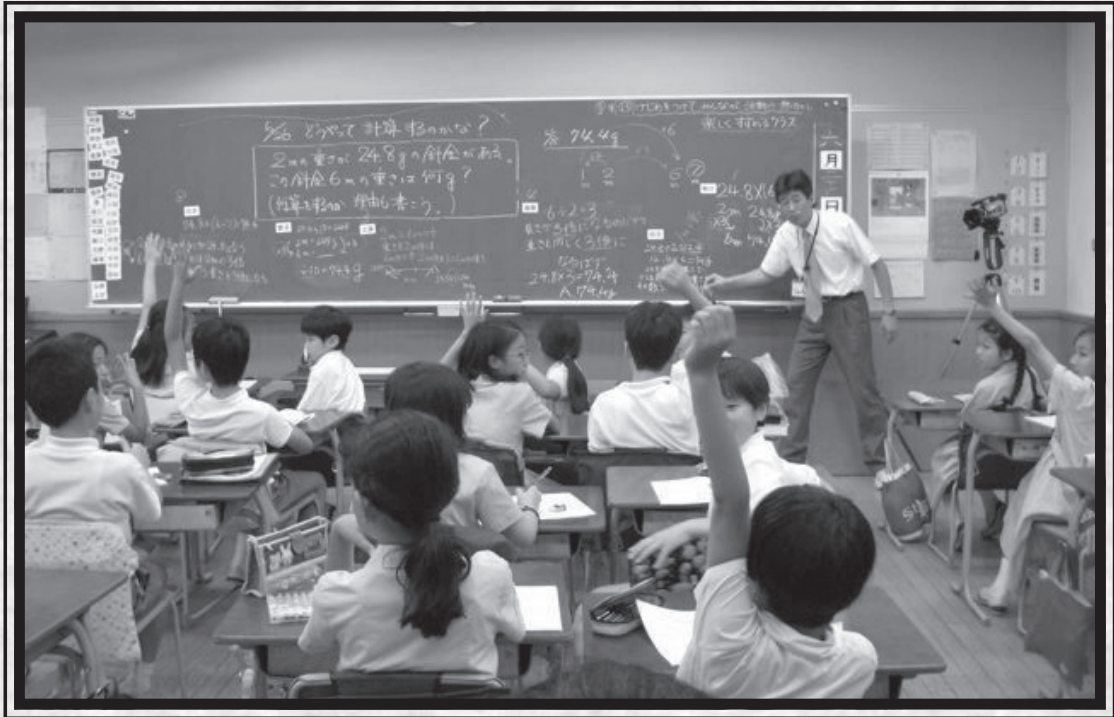
توصیه‌ای به دانشجویان مدیریت آموزشی؟

در ایران به رغم اینکه دانشجویان مشتاقی داریم اگر بتوانند خود را قوی کنند شاید بتوانیم شاهد پیشرفت در این زمینه باشیم.

چرا دانشجویان مدیریت آموزشی علاقه‌مند نیستند؟

من دوست دارم که علاقه‌مند باشند و دغدغه داشته باشند و عمیق‌تر وارد مدیریت بشوند کلاس دغدغه آن‌ها باشند حتی گاهی گفته شده بچه‌های مدیریت آموزشی را برویم از معلمان و مدیریت بگیریم من خودم مخالف این هستم و می‌گویم بهتر است از دانشجویان باشد زیرا ذهن آن‌ها آزادتر است.

موفق‌ترین نظام آموزشی جهان در کجاست؟



و ۹۴ در صد دانش آموزان به مرحله ی دوم دبیرستان راه یافتند.

یکی از برنامه‌های مدارس ژاپن اجرای برنامه های یادگیری در همه زندگی است. در حقیقت یادگیری در تمام عمر به اندازه آموزش و پرورش رسمی اهمیت دارد. شعار آنها این است: هر فرد در هر جا و هر زمان باید بیاموزد. ایجاد مراکز دانشگاهی مکاتبه‌ای، مدارس شبانه و دانشگاه سیما برای این منظور است.

ساعت حضور دانش آموزان در مدارس ۴۸ ساعت در هفته است و از ساعت ۸ صبح تا ۴ عصر به صورت پیوسته ادامه دارد. دانش آموزان ابتدایی ۲۲ ساعت و متوسطه ۱۶ ساعت در کلاس درس سپری می‌کنند و بقیه با برنامه‌هایی مانند فعالیت‌های گروهی، جشن‌ها و نهار و استراحت سپری می‌شود.

معلمان عقیده دارند دانش‌آموزان این مقطع برای یادگیری علم به مدرسه نمی‌آیند بلکه هدف از مدرسه دیدار دوستان است. در مدارس ابتدایی به بازی، کاردستی، موسیقی و خانه داری (آشپزی، خیاطی و نظافت) توجه بسیار می‌شود. این گونه برنامه‌ها یک سوم اوقات دانش‌آموزان را به خود اختصاص می‌دهد.

نظام آموزش و پرورش هر کشور در اصل تکمیل کننده‌ی وظیفه مهم خانواده در امر تعلیم و تربیت است. مدرسه بعد از خانه دومین مأمونی است که کودک خردسالی را در آغوش خود به فرد بالغی تبدیل می‌کند که همان آیند ساز کشور است. در میان کشورهای مختلف، ژاپن به عنوان یک کشور توسعه یافته نظلم آموزشی متفاوتی را تجربه می‌کند. تاریخ آموزش و پرورش ژاپن را می‌شود به دو دوره ی قبل و بعد از «انقلاب میجی» تقسیم کرد. این انقلاب ۲۰ سال بعد از اصلاحات امپریکبیر در سال ۱۸۶۸ میلادی آغاز و ادامه پیدا کرد. تا قبل از این انقلاب ۲ نوع مدرسه در ژاپن بود «مدارس هانکو» ویژه ی سامورایی‌ها و «مدارس تراکویا» مخصوص آدم‌های عادی. در سال ۱۸۷۱ یعنی ۳ سال بعد از انقلاب میجی، آموزش و پرورش ژاپن تاسیس شد.

در سال ۱۸۷۲ تقریباً ۲۸ درصد از افراد لازم التعلیم به مدرسه‌ی ابتدایی می‌رفتند و یکصد هزار نفر در دبیرستان ثبت نام کرده بودند. در سال ۱۹۲۰ این میزان به یک میلیون و دویست هزار نفر افزایش پیدا کرد، در سال ۱۹۴۸ آموزش نابینایان اجباری شد، در سال ۱۹۸۶ بیش از ۹۰ درصد کودکان ژاپنی به پیش‌دبستانی رفتند



در دبیرستان به دست آورده‌اند می‌توانند خود را برای پذیرفته شدن پیشنهاد بکنند و هم اینکه ممکن است دانشگاه‌های خصوصی از مدارس بخواهند که دانش‌آموزان خوب خود را توصیه کنند.

یک شیوه دیگر هم اقدام از طریق اداره پذیرش است. البته این شیوه، که اصلش آمریکایی است، الان خیلی مرسوم نیست و به صورت استثنایی انجام می‌شود. به طور معمول دانش‌آموز باید قابلیت ویژه‌ای داشته باشد تا از این طریق اقدام کند، برای مثال در درس، ورزش یا یک مهارت و هنر عالی باشد. ریشه این کار هم به جذب دانش‌آموزان نخبه برمی‌گردد و اینکه دانشگاه‌های خوب سعی می‌کنند دانش‌آموزان نخبه را جذب کنند، ولی تعداد چنین دانش‌آموزانی طبعاً محدود است و بنابراین ممکن است از این طریق، اما به دلایل دیگری هم، دانشجو پذیرفته شود. بنابراین با توجه به شیوه‌های مختلف انتخاب دانشجو و سطوح مختلف دانشگاه‌ها به لحاظ علمی و اعتباری، نمی‌توان به صورت کلی در باره‌ی تمام دانشگاه‌های ژاپن صحبت کرد و اینکه چنین یا چنان هستند، به همین ترتیب نمی‌توان به یک نحو هم در باره‌ی دانشجویان صحبت کرد. در واقع بستگی به این دارد که شما می‌خواهید با کدام هدف مثلاً موقعیت اجتماعی، یادگیری و شغل، به دانشگاه بروید.

دانش‌آموزان مدارس ژاپن از همان کلاس اول ابتدایی در برنامه‌ای با عنوان «به سوی کار» به یادگیری و انجام حرفه‌هایی مانند زراعت و صنعت می‌پردازند.

در ژاپن چهار شیوه‌ی ورود به دانشگاه وجود دارد: یکی از راه‌های ورود به دانشگاه از طریق آزمون‌های متمرکز ملی است. البته همه دانشگاه‌ها، مقصود دانشگاه‌های خصوصی است، ملزم به برگزاری این آزمون نیستند. تا سال ۲۰۰۶ درواقع ۷۴۴ دانشگاه در ژاپن وجود داشت، ۸۷ دانشگاه ملی (دولتی)، ۸۹ دانشگاه ریاستی / شهری و ۵۶۸ دانشگاه هم خصوصی بودند و هر کس می‌خواست به دانشگاه ملی برود باید در کنکور متمرکز شرکت می‌کرد.

دانشگاه‌های خصوصی، بعضی‌شان آزمون اختصاصی خود را نیز دارند و در باره‌ی نتیجه کار هم تصمیم می‌گیرند. برخی دانشگاه‌های خصوصی هم هستند که از نتایج امتحان متمرکز استفاده می‌کنند.

البته و به هر حال، داوطلبانی که در آزمون متمرکز شرکت می‌کنند پس از به دست آوردن حداقل نمره قبولی و عبور از سیستم آزمون متمرکز باید در امتحانات اختصاصی هر دانشگاه هم حاضر شوند. مقصود این است که هر دانشگاه یک حداقل برای نمره قبولی در آزمون متمرکز دارد و بعد از آن امتحان خاص خود را هم برگزار می‌کند.

راه دیگر ورود به دانشگاه، ارائه توصیه‌نامه از طرف دبیرستان‌هاست. هم دانش‌آموزانی که نمره‌های بالایی