

تأثير استفاده از فناوری اطلاعات بر عملکرد شغلی مدیران و معاونین مدارس

اشرف فضل الله راد



- سرشناسه : فضل‌الله‌زاده، اشرف، ۱۳۴۳ -
- عنوان و نام پدیدآور : تاثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر عملکرد شغلی مدیران و معاونین مدارس / اشرف فضل‌الله‌زاده.
- مشخصات نشر : تهران: نگار تابان، ۱۳۹۶.
- مشخصات ظاهری : ۶۴ ص.: جدول.
- شابک : ۸۰۰۰۰ ریال : 3-93-600-978
- وضعیت فهرست نویسی : فیا
- یادداشت : کتابنامه.
- موضوع : آموزش و پرورش -- تکنولوژی اطلاعات
- موضوع : Education -- Information technology
- موضوع : آموزش و پرورش -- ایران -- تکنولوژی اطلاعات
- موضوع : Education-- Information technology-- Iran
- موضوع : تکنولوژی آموزشی
- موضوع : Educational technology
- رده بندی کنگره : ۱۳۹۶ ۲۶ت/۱۰۲۸۱۱ L.B
- رده بندی دیویی : ۳۷۰/۳۳۴
- شماره کتابشناسی ملی : ۵۹۹۷۲



تهران - اندیشه - فاز ۱ - خیابان ۱۱ شرقی - پلاک ۱۱ - واحد ۱
 تلفن: ۰۹۳۶۶۹۵۸۹۵۳ - آدرس ایمیل: info@negartaban.ir
 خرید از سایت <http://negartaban.ir>

نام کتاب : تاثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر عملکرد شغلی مدیران و معاونین مدارس

مولف: اشرف فضل‌الله زاده

ناشر : نگار تابان

شمارگان : ۵۰۰ نسخه

نوبت چاپ و سال چاپ : اول - ۱۳۹۶

قیمت : ۸۰۰۰ تومان

چاپخانه : تایماز

شابک : ۳-۹۳-۸۷۵۳-۶۰۰-۹۷۸

حق چاپ برای ناشر محفوظ است

فهرست مطالب

صفحه	عناوین
۹	مقدمه
۱۵	فن آوری اطلاعات
۱۹	فن آوری اطلاعات در آموزش و پرورش ایران
۲۰	تاثیر فن آوری بر عملکرد کارکنان
۲۲	فرضیه های پژوهش
۲۲	روش پژوهش
۲	یافته های پژوهش
۲۹	بحث و نتیجه گیری
۳۱	تعریف فن آوری
۳۳	تکنولوژی اطلاعات
۳۵	تحصیلات
۳۶	زندگی خصوصی و جامعه
۴۴	سازمان مجازی
۴۹	انفورماتیک اجتماعی و فن آوری اطلاعات
۵۲	شرح وظایف پست سازمانی معاون فن آوری آموزش
۶۱	منابع

مقدمه

دنیای موجود با دستاوردهای متنوع خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غیرقابل پیش بینی است. «الوین تافلر» اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر متاتئوری هنگامی برای انسان ها جاذب و دلنشین خواهد بود که آدم کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن، قدرت تحمل لازم را داشته باشد و با شجاعت در مقابل آن ظاهر شود. تحقق این ایده آل هنگامی میسر خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات آن چنانی در دنیای آیندگان آماده سازد و این نیز مشروط به دانش، مهارت، پیشرفت، پویایی اوست. یکی از مفاهیم جدید، مفهوم فناوری اطلاعات است که تاثیر به سزایی بر تمامی اجزای اولیه و تشکیل دهنده ساختار آموزشی از جمله رهبری و مدیریت آموزشی داشته است (عصارزادگان و همکاران، ۱۳۸۲).

فناوری اطلاعات و ارتباطات چارچوب و ساختاری را به وجود می آورد که از این طریق کیفیت آموزش و پرورش ارتقا یابد. پیش آموزان و معلمان می توانند با استفاده از این فناوری به منابع یادگیری وسیعی دست یابند؛ انگیزه ی یادگیری خود را افزایش دهند و شکل های مختلف یادگیری را مورد استفاده قرار دهند. یادگیری مشارکتی، یادگیری مبتنی بر پروژه و یادگیری خودگردان چند نمونه از روش هایی است که با استفاده از فاوا تسهیل می شود.

از سوی دیگر نقش های فرهنگی، اجتماعی و حرفه ای فاوا به واسطه ی کاربرد موثر و وسیعی که برای تمامی دست اندرکاران تعلیم و تربیت از قبیل دانش آموزان، معلمان، مدیران و والدین دارد، باید مورد توجه قرار گیرد. امور اجرایی و مدیریتی در سطوح مختلف کلاس درس، مدرسه و نظام آموزشی را نیز می توان با استفاده از ابزارهای این فناوری به نحو مطلوبی انجام داد. با توجه به حرکت پرشتاب جوامع توسعه یافته برای ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت از طریق توسعه کاربردی فاوا، در کشور ما نیز برنامه ریزی در این راستا ضرورت اساسی یافته است. لیکن نقش هایی که فاوا در نظام

۱۰ ♦ تاثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر عملکرد شغلی مدیران و معاونین مدارس

آموزش و پرورش می تواند بر عهده داشته باشد و همچنین میزان تاثیر آن بر بالا بردن کیفیت تعلیم و تربیت خود از شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و گاهی جغرافیایی یک جامعه تاثیر می پذیرد (رحمانی و همکاران، ۱۳۸۵).

آموزش و پرورش در امور آموزشی و پرورشی به حجم زیادی از اطلاعات نیاز دارد و حتی برای سیاست گذاری آینده به ذخیره اطلاعاتی نیز محتاج است. اطلاعات مفید، علاوه بر تاثیر در امور آموزشی، فرهنگی و اجتماعی، سبب بالا رفتن قدرت تصمیم گیری مدیران رشا و بالا رفتن میزان بهره وری و کیفیت عملکرد سازمان آموزش و پرورش می شود. (علی آبادی و بهرظهير، ۱۳۸۸).

با در نظر گرفتن کاربرد تکنولوژی های اطلاعات و ارتباطات در خانه و مدرسه به موازات آن در اداره محل استراحت و در سایر مکان ها باید به تاثیرات آن بیشتر توجه نمود. با ورود تکنولوژی، نه تنها در اخت کارکنان، به علت تغییر فعالیت ها و یا اصلاح اجزای تشکیل دهنده ی آنها، بلکه در ترکیب آنها نیز تغییراتی به وجود می آید و در اکثر مشاغل ایجاد می گردد (عالی، ۱۳۸۸).

در هزاره ی جدید، فناوری اطلاعات و ارتباطات به سرعت بر بسیاری از ابعاد زندگی بشر تاثیر گذاشته است. آموزش و پرورش نیز، که یکی از نیازهای اساسی محسوب می شود، از این تاثیر مستثنی نبوده است. پیشرفت ها فزاینده ی در فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث گسترش وسیع فرصت های یادگیری و دسترسی به منابع تحصیلی و آموزشی شده است. (آلفاسی^۱، ۲۰۰۰).

به کارگیری این فناوری جدید موجب تسريع و تسهيل فراوان در تعلیم و تربیت شده است. فناوری اطلاعات و ارتباطات را گردآوری، سازماندهی، ذخیره سازی، نشر و استفاده از اطلاعات در قالب صوت، تصویر، گرافیک، متن، عدد و ... با استفاده از ابزار رایانه ای و مخابراتی تعریف نموده اند (رنیس دانا، ۱۳۸۱).

به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش باعث تغییر و تحول در مفاهیم سواد آموزی، نقش معلم، منابع یادگیری، روش های ارزشیابی، روش های تدریس، مواد آموزشی و تعامل معلم و دانش آموز شده است (جبل عاملی و همکاران، ۱۳۹۰). از آنجا که به طور معمول مسئولیت سازماندهی امکانات فناوری اطلاعات و ارتباطات در موسسه های آموزشی بر عهده مدیران است، نقش مدیران در کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) در مدارس اهمیت بسیاری دارد.

مدیران، مسئولیت چگونگی صرف منابع مالی موجود برای خرید تجهیزات، اختصاص مکان های مورد نیاز و حمایت های فنی را بر عهده دارند. بنابراین مدیران آموزشی باید بر شکاف میان نیازها و منابع موجود در ترویج فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) غلبه کنند. به نظر می رسد بسیاری از اعتمادی مدیران به قابلیت های فناوری برای آموزش یا به توانایی معلمان در بهره گیری از آنها، چالش بزرگی برای ترویج فاوا در فرایند یاد دهی - یادگیری است. علاقه مندی مدیران به این زمینه می تواند شرایط بهره برداری از امکانات را افزایش دهد. بنا به گفته «پلگرام» (۲۰۱۱) «ارتقای حرفه ای مدیران به اندازه ی ارتقای حرفه ای معلمان مورد تحلیل و بررسی قرار نگرفته و به این موضوع توجه کافی نشده است. در کشورهای معدودی مثل قبرس، آلمان، سوئد و نیوزیلند اقدامات ویژه ای برای برآوردن نیازهای حرفه ای مدیران صورت گرفته است. در سنگاپور، مدیران مدارس جزو نخستین کسانی هستند که برنامه های ارتقای حرفه ای را می گذرانند و در خلال این دوره ها، نقش آنها در راهبری فرایند کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) در مدارس به صورت واضح مشخص می شود.

نیوزیلند در مرحله ی نخستین اجرای فاوا، چندین نشست با عنوان «مدیران اول» برگزار می کند که در آنها توصیه های نظری و عملی برای خرید و نگهداری ابزارهای فاوا در فرایند یاددهی - یادگیری و اداره ی مدرسه، به مدیران ارائه می شود. علاوه بر توانایی مدیران، برای بهره گیری از قابلیت های فناوری در تعلیم و تربیت و بهبود مستمر آموزش و گسترش یادگیری، باید سیاست های آموزشی، اصلاح رویکردها، بهبود

زیرساخت، سازماندهی مجدد محتوای آموزشی، و بازیابی در نحوه به کارگیری منابع مالی، بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد (شهناز و زمانی، ۱۳۸۸).

یکی از پیامدهای فناوری اطلاعات، جهانی شدن نیروی کار می باشد. در واقع محیطی که مدیریت منابع انسانی می تواند نیروهای مورد نیاز خود را جذب نماید، فراتر از مرزهای جغرافیایی خواهد بود. لذا مدیریت سازمان ها در زمینه ی جذب و به کارگیری نیروی کار در سطح جهانی (از نظر گزینش، آموزش و اجرای سیاست های پرداخت پاداش، حقوق و ... با چالش های بسیاری رو به رو خواهد شد. توان تداوم سازمان در محیط متغیر و رقابتی امروزی مستلزم به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان می باشد.

نقش فناوری اطلاعات در سازمان های جدید به اندازه ای پررنگ است که بسیاری از نظریه پردازان سازمان مدیران و تصمیم گیران سازمان ها را به اتخاذ استراتژی مرتبط با این فناوری ها در جهت گشایش های آتی سازمان ها توصیه می کنند. از قسمت های مهم سازمان که تحت تاثیر این فناوری قرار خواهد گرفت، منابع انسانی سازمان می باشد. به طور طبیعی نحوه ی مدیریت بر نیروهایی که در محیط جدید یعنی محیطی که با فناوری اطلاعات عجین شده است، تحت الشعاع این فناوری قرار خواهد گرفت. به عبارت دیگر فناوری اطلاعات از طریق توانمندسازی منابع انسانی و راجعات بهبود عملکرد شغلی آنان را فراهم می نماید (زنگنه، ۱۳۹۱).

عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثربخشی در وسیف انجام در یک تعریف دیگر عملکرد شغلی همان بازه افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده است و عبارت است از پیامد فعالیت های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند. طبیعت عملکرد شغلی در یک سازمان به نیازمندی های شغل، اهداف و مأموریت های سازمان و باورهای موجود سازمان نسبت به رفتارهای پر اهمیت وابسته است. نقطه ی مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه ی انجام وظایف و مسئولیت های محوله است. در واقع به مجموع رفتارهایی

که در ارتباط با شغل، افراد از خود نشان می دهند، یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می شود. (حجازی و شمس، ۱۳۸۴).

با ورود فناوری اطلاعات به سازمان، عملکردهای مدیریت منابع انسانی دستخوش تغییر می شود. این تغییر در صورتی می تواند موثر باشد که ابتدا فعالیت هایی را که فناوری اطلاعات می تواند انجام دهد، شناخته شده و سپس زمینه ی بروز این فعالیت ها را فراهم کنیم. متعاقب آن مدیریت منابع انسانی با شرایط جدید آشنایی لازم را پیدا نموده تا بتواند با بهره گیری از ظرفیت هایی که فناوری اطلاعات می تواند ایجاد کند، سبب ارتقاء عملکرد منابع انسانی سازمان شود.