

مدیریت و رهبری آموزش عالی

گروه نوین ۱۳۸۰

دکتر محمود قربانی (دانشیار و نگاه آزاد اسلامی)

علی شاه نظری - اسدالله امانیان

مهدی مجتهدی - تکرم تقی

سکوفه سعودی

مشهد / فرونگاه گل آفتاب: خمان و انشاہ - مازار کتاب ناشران - شمارہ ۵۲ تلفن: ۳۸۴۰۵۴۸۸ (۰۵۱)

فهرست مطالب

۱۱	فصل اول: مدیریت و رهبری آموزش عالی
۱۲	- مقدمه
۱۲	- شیوه‌های مدیریت و رهبری آموزشی
۱۶	- سبک رهبری تحول آفرین در دانشگاه‌ها و سازمان‌های یادگیرنده و یاددهنده
۱۷	- شش وظیفه‌ی مهم سازمانی رهبران
۲۳	- شش ویژگی رهبری آموزشی اثر هایدون
۲۴	- رهبری تحول آفرین و سهیل: رهبری سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزشی
۲۴	- ابعاد پنج‌گانه‌ی رهبری تحول آفرین: سازمان‌های آموزشی یادگیرنده
۲۵	- چهار مؤلفه برای عملی شدن رهبری تحول آفرین: سازمان‌های آموزشی یادگیرنده
۲۶	- رابطه‌ی رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی
۲۷	- مشخصه‌های رهبران آموزشی تحول آفرین
۲۹	- هفت ویژگی (رفتار) رهبران آموزشی یادگیرنده تحول آفرین
۳۰	- رقابت‌های محیطی پیش روی دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی
۳۲	- الگوی رهبری تحول آفرین متأثر از محیط
۳۵	- سبک رهبری استراتژیک در دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی یادگیرنده و یاددهنده
۳۵	- مهارت‌های رهبری آموزشی در سطح استراتژیک
۳۶	- ماهیت رهبری استراتژیک
۳۷	- رهبری استراتژیک و فرهنگ سازمانی
۳۸	- ویژگی‌های رهبری در ایجاد فرهنگ یادگیرنده
۴۱	- مقایسه‌ی رهبری دانشگاه با سایر سازمان‌های آموزشی
۴۱	- ابعاد مدیریت و رهبری دانشگاه‌ها

۴۲ - انواع دانشگاه‌ها و الگوهای رهبری

۴۵ - سبک رهبری تغییر در دانشگاه‌ها و سازمان‌های یادگیرنده و یاددهنده

۴۷ - سه استراتژی رهبران تغییر در دانشگاه‌ها

۴۹ - نقش‌های درگیر در فرآیند تغییر

۵۰ - رهبری دانشگاه و سازمان یادگیرنده

۵۰ - کارکردهای مورد انتظار از رهبران دانشگاهی دارای سبک رهبری تحول آفرین و تغییر

۵۴ - سبک رهبری توانمند ساز چرخه دانش در دانشگاه‌ها

۵۷ فصل دوم: رهبری تغییر در آموزش عالی

۵۸ - تغییر

۵۹ - نقش‌های درگیر در فرآیند تغییر

۶۰ - مشکلات ناشی از تغییر

۶۱ - واکنش نسبت به تغییر

۶۲ - رهبری تغییر

۶۳ - سه استراتژی رهبری

۶۳ - الگوی کوبلر-راس مدیریت تغییر

۶۵ - الگوی مدیریت تغییر کروگر

۶۵ - الگوی مدیریت تغییر کوتر

۶۷ - چرا تغییر باید تغییر کند؟

۶۷ - دیدگاه سنتی نسبت به تغییر

۶۸ - دیدگاه مقصدگرا نسبت به تغییر

۶۹ - الگوی چارچوبی بولمان و دیل

۶۹ - عدسی‌های ده گانه‌ی تحلیلی

۷۱ - تعریف چارچوب جدید برای تغییر

- ۷۱ - تعیین نیاز به تغییر
- ۷۲ - محرک‌های تغییر
- ۷۵ - الگوی در حال ظهور
- ۷۶ - رهبری تغییر در آموزش عالی
- ۷۶ - خلاقیت به عنوان تفکر جانبی
- ۷۷ - قاتلان نوآوری و قایدهای نوآوری
- ۷۸ - ایجاد فرهنگ نوآوری
- ۷۹ - جنگیدن با کوه یخ
- ۷۹ - انواع تغییر
- ۸۰ - سطوح تغییر
- ۸۱ - رهبری تغییر واکنشی
- ۸۱ - رهبری تغییر فعال
- ۸۱ - رهبری تغییر تعاملی
- ۸۱ - رهبری تغییر فعال در عمل
- ۸۲ - رهبری تغییر تعاملی
- ۸۳ - رهبری آموزشی ارگانیک
- ۸۳ - تحول مبتنی بر تعهد
- ۸۴ - موازنه‌ی تغییر و استمرار
- ۸۵ - لزوم تحول در مدیریت آموزش عالی در راستای تحقق آرمان‌های توسعه‌ی ملی
- ۸۶ - چارچوبی برای برنامه‌ی آموزش و پرورش رهبری تغییر
- ۸۷ - رهبری در مراکز آموزشی و غیر آموزشی

۸۹ فصل سوم: رابطه ی سرمایه ی اجتماعی و رهبری در آموزش عالی

۹۲ - تجزیه و تحلیل دو مقوله ی سرمایه ی اجتماعی و سبک های رهبری در آموزش عالی

۱۰۱ - انواع نظریه های سرمایه ی اجتماعی

۱۰۱ - سرمایه ی اجتماعی سازمانی

۱۰۴ - ابعاد سرمایه ی اجتماعی

۱۰۷ - روش های ایجاد سرمایه ی اجتماعی در سازمان

۱۰۹ - رهبری

۱۱۱ - رابطه ی سرمایه ی اجتماعی با رهبری دانشگاهی

۱۱۱ - سبک رهبری تحول آفرین در دانشگاه ها

۱۱۵ - رابطه ی رهبری تحول آفرین و سرمایه ی اجتماعی

۱۱۶ - سبک رهبری استراتژیک در دانشگاه ها

۱۲۰ - رابطه ی سبک رهبری استراتژیک و سرمایه ی اجتماعی

۱۲۱ - سبک رهبری تغییر در دانشگاه ها

۱۲۳ - رابطه ی سبک رهبری تغییر با سرمایه ی اجتماعی

۱۲۷ فصل چهارم: مدیریت سرمایه ی انسانی

۱۳۷ - تعامل بین سرمایه ی انسانی و بهره وری کل عوامل تولید

۱۳۸ - تنوع سرمایه ی انسانی

۱۴۰ - کارکنان

۱۴۱ - آموزش کارکنان

۱۴۴ - نظریه های جای به جایی کارکنان

۱۴۵ - تاثیر برنامه های منابع انسانی بر کارکنان دانش پایه

۱۴۶ - بررسی مبانی نظری نظام جذب و نگهداشت منابع انسانی

۱۴۹ - اعضای هیات علمی

فصل پنجم: آینده پژوهی در آموزش عالی

- ۱۵۳ - آینده پژوهی
- ۱۵۴ - پیش فرض های آینده پژوهی
- ۱۵۵ - فرایند چگونگی انجام آینده پژوهی
- ۱۵۶ - مبانی نظری آینده پژوهی
- ۱۵۸ - دانشگاه ها: جمع فرهنگ علمی و فکری جامعه
- ۱۵۹ - آینده شناسی آموزش عالی
- ۱۵۹ - مأموریت آموزش عالی
- ۱۶۰ - آینده پژوهی در آموزش عالی
- ۱۶۱ - الگوهای آینده پژوهی
- ۱۶۴ - موضوع اصلی آینده پژوهی در آموزش عالی
- ۱۶۴ - مفاهیم کلیدی آینده شناسی در آموزش عالی
- ۱۶۶ - پیامدهای دانشگاه سازگار با محیط
- ۱۶۶ - الگوی مدیریت استراتژیک آموزش عالی «پیترسون»
- ۱۶۷ - الگوی مدیریت استراتژیک آموزش عالی «کلر»
- ۱۶۷ - الگوی مدیریت استراتژیک آموزش عالی «تامسون»
- ۱۶۷ - چارچوبی مفهومی برای برنامه ریزی مبنی بر آینده اندیشی در دانشگاه
- ۱۶۹ - سناریوهایی که در آموزش عالی بیشتر مورد توجه است
- ۱۷۷ منابع و مآخذ

باسمه تعالی

سخنی با فرهیخته گان

نظام های آموزشی و به خصوص نظام آموزش عالی، با گذشت زمان متوجه می شوند که در اوضاع پیچیده ی امروز، بدون مدیریت و رهبری مؤثر قادر نخواهند بود که پاسخ گوی مسئولیت فزاینده ی خویش باشند؛ زیرا، با آشکار شدن اهمیت آموزش عالی در جامعه، مردم روز به روز نسبت به مسائل مرتبط با آموزش عالی حساسیت بیشتری پیدا می کنند و شباهت های سنتی مورد تردید قرار می گیرند.

در این کتاب مطالب ارزنده و تامل برانگیزی در فصل های مختلف در حوزه ی مدیریت و رهبری آموزش عالی براساس آخرین یافته های علمی، پژوهشی برای بهره مندی طبقه ی فرهیخته و علاقه مندان مسائل آموزش عالی تدوین شده است تا ضمن اشراف به مقوله ی مدیریت و رهبری نظام آموزش عالی، فضای حاکم بر دانشگاه ها و شیوه ی رهبری و هدایت آن ترسیم گردد. لذا در فصل اول، مدیریت و رهبری آموزش عالی و ابعاد آن در سازمان های یادگیرنده به ویژه دانشگاه ها مورد بررسی قرار گرفته و مدل های رهبری مناسب با نظام آموزش عالی ارائه گردیده است. در فصل دوم، رهبری تغییر در آموزش عالی که ضرورتی انکارناپذیر پیش روی دانشگاه ها می باشد با توجه به مأموریت و وظیفه ی آموزش عالی در سطح های مختلف و نقش تعیین کننده ی آن در توسعه ی همه جانبه ی کشورها و به ویژه جایگاه خاص دانشگاه در الگوی ایرانی، اسلامی، مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. در فصل سوم، رابطه ی سرمایه ی اجتماعی و رهبری در آموزش عالی و ابعاد آن در دانشگاه ها که در واقع سرمایه های مادی و معنوی کشورها را می آیند و نیز نحوه ی مدیریت و رهبری این سرمایه های اجتماعی ارائه گردیده است. در فصل چهارم، مدیریت سرمایه ی انسانی در دانشگاه ها و سازمان های آموزشی یادگیرنده که دارایی ناملموس دانشگاه ها و سازمان های آموزشی هستند تبیین شده و سرانجام در فصل پنجم، آینده پژوهی در آموزش عالی و شیوه های آن به منظور دستیابی به نظام آموزش عالی کارآمد و اثربخش، مورد مطالعه بوده است. همچنین در انتهای هر فصل سؤال های تحلیلی برای خودآزمایی و تقویت توانایی ادراکی، تحلیلی و امکان تبیین و تشریح منطقی مطالب ارائه شده است.