

عوامل موثر بر توانمندی علمی معلمان توسط مدیریت آموزشی مدرسه

اکرم آخوندی

آموزش و پرورش استان یزد

چکیده:

توانمندی علمی معلمان یکی از عوامل مهم در بهبود کیفیت آموزش و پرورش است. معلمان برای داشتن توانایی علمی باید دارای دانش و تجربه کافی در زمینه موضوعاتی که درس می‌دهند باشند. آموزش مداوم، شرکت در دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی، مطالعه و تحقیق درباره روش‌های جدید آموزشی و نیز ارتباط با همکاران و اشتراک تجربیات می‌تواند به توانمندی علمی معلمان کمک کند. همچنین استفاده از فناوری‌های نوین و ابزارهای آموزشی می‌تواند به بهبود توانمندی علمی معلمان کمک کند. مهم‌ترین و اصلی‌ترین عنصر در جریان تعلیم و تربیت با کیفیت، معلم است. لذا تربیت معلمان توانمند و متعهد که بتوانند با خلاقیت و ابتکار زمینه تعلیم و تربیت نسل آینده را فراهم کنند، از الزامات اساسی و مهمی است که برنامه‌ریزان باید به آن به‌طور جدی توجه کنند. در سند تحول بنیادین هم نقشه راه آموزش و پرورش محسوب می‌شود، معلم به‌عنوان مربی معرفی شده است که نقش مرجعیت علمی دارد. توانمندسازی معلمان به این معنی است که به آنها آموزش دهیم چگونه معلم بهتری باشند و تاثیرگذارتر تدریس کنند. توانمندی علمی معلمان بسیار بر اثرده در بهبود دانش آموزان است. معلمان با داشتن توانایی علمی بالا، می‌توانند بهترین روش‌ها و استراتژی‌های آموزشی را برای دانش آموزان خود انتخاب کنند. آن‌ها با داشتن دانش و تجربه کافی، می‌توانند به دانش آموزان خود مفاهیم پیچیده را به شکل ساده‌تر و قابل فهمی ارائه دهند و از روش‌های تدریس نوین و موثر استفاده کنند. علاوه بر این، معلمان با توانمندی علمی بالا می‌توانند به دانش آموزان خود انگیزه و انگیزش بیشتری بدهند. آن‌ها می‌توانند به دانش آموزان نشان دهند که دانش یادگرفتن چقدر جذاب و مهم است و با ارتباط مثبت با دانش آموزان، محیط آموزشی را دوست‌داشتنی‌تر کنند.

کلیدواژه‌ها: آموزش و پرورش، توانمندی علمی معلمان، دانش آموزان، مدیریت آموزشی

مقدمه

آموزش و پرورش از دیرباز نقش اساسی در تداوم و بقای جامعه بشری ایفا کرده است. آداب و رسوم، اعتقادات و ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها، دانش‌ها و مهارت‌های جامعه از طریق فراگرد های پرورش و آموزش قابل انتقال و دوام بودند. با توجه به نقش محوری انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها و گسترش توسعه همه‌جانبه و این که مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی (معلمان) می‌باشد، تردیدی نیست که شکوفایی هر نظام آموزشی در بهبود و پرورش منابع انسانی (معلمان) آن نهفته است و بدین سبب است که مسئولان سازمان‌های آموزشی به یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش معلمان مبذول می‌دارند. یکی از شیوه‌های نوین انگیزش در راستای بالندگی منابع انسانی نظام‌های آموزشی و غلبه بر ضعف کار گروهی و خودکنترلی، توانمندسازی معلمان می‌باشد. [1]

توانمندسازی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه‌ی سازمانی است. به‌عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان، به‌عنوان یک مجموعه از رفتارها به معنی سهم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود و به‌عنوان یک برنامه‌ی سازمانی، به‌کل نیروی کار فرصت بیش‌تری برای آزادی، بهبود و به‌کارگیری مهارت‌ها، دانش و توان بالقوه آنان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند. تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. چراکه سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و باانگیزه، بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی سالم‌ترین روش سهم نمودن دیگران در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش یافته در نهایت بهبود عملکرد آن را به دنبال خواهد داشت. [2]

در همین راستا در این مقاله تلاش شده است تا توانمندسازی معلمان در فرآیند مدیریت آموزشی موردبررسی قرار بگیرد و راهبردها و راهکارهای لازم برای توانمندی معلمان نیز ارائه گردد.

تعریف توانمندسازی:

در فرهنگ وبستر Empowerment به سه جزء تقسیم شده است که:

EM: در اول اسم به معنی قرار دادن در داخل، عازم کاری شدن، رفتن به داخل که em سبب تغییر اسم فعل می‌شود.

Power: به افراد اجازه می‌دهد که دیگران را قانع کنند تا فعالیت‌ها یا موارد موردبحث را طبق انتظار تغییر دهند و به دارنده قدرت فرصت می‌دهد تا دیگران را قبل از درگیر شدن به عواقب یا جریان عمل آگاه کرده یا بازدارد.

Ment: موقعیت یا وضعیت ناشی از یک عمل خاص مثل شروع شدن، مجوز دادن، ارائه خدمت توانا شدن معنی شده است. در معانی خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمان به معانی تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است.

به تفویض اختیار به افراد اشاره دارد که افراد را قادر می‌سازد در لایه‌های پایین سازمان به تصمیم‌گیری بپردازد. توانمندسازی، با اعتماد به انگیزش، تصمیم‌گیری و به‌خصوص شکستن مرزهای درونی بین مدیریت و کارکنان ارتباط دارد. توانمندسازی یعنی اجازه دادن به کارکنان تا تصمیم‌هایی را در فرآیند خدمت‌رسانی خود اتخاذ کنند که پیش‌بینی همه آن‌ها در قالب رویه‌ها و مقررات مشکل است. توانمندسازی یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم دنیای کسب‌وکار بوده که کمتر به آن توجه شده، ولی اکنون به موضوع روز بدل گشته است. به‌رغم بحث‌های فراوان درباره‌ی فواید توانمندسازی، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده است. هرچند توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند اما تعداد مدیران و گروه‌هایی که راه رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند اندک است.

در فرهنگ آکسفورد، قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن معنا شده است. این واژه در اصطلاح دربرگیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن برای اداره خود است. [3]

توانمندسازی فرآیندی است که افراد جامعه از راه آن، از نیازها و خواسته‌های خود آگاه شده، نوعی اعتماد به نفس و خوداتکایی را برای برطرف کردن آن نیازها به دست می‌آورند و بر اساس آن از توانایی لازم برای تحقیق هدف‌های خود برخوردار می‌شوند. در تعریفی دیگر توانمندسازی یعنی این که مردم باید به سطحی از توسعه فردی دست یابند که به آن‌ها امکان انتخاب بر اساس خواسته‌های خود را بدهد. [4]

تعریف مدیریت آموزشی:

منظور اصلی مدیریت در هر سازمانی عبارت است از هماهنگی سازی کوشش‌های افراد انسان و استفاده مؤثر از منابع دیگر برای تحقق هدف‌های سازمان در مؤسسات آموزشی، این هدف‌ها مربوط به امور آموزش و پرورش و یادگیری است. پس منظور از مدیریت در سازمان‌های آموزشی تحقق هدف‌های آموزشی و پیشبرد مؤثر آموزش و یادگیری است. [3]

سید محمد میر کمالی مدیریت آموزشی را چنین تعریف می‌کند: «مدیریت آموزشی فرآیندی است اجتماعی که با به‌کارگیری مهارت‌های علمی، 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، دانش آموزان و کارکنان به اهداف تعلیم و تربیت می‌رسد.» [5]

علی علاقه بند در جای دیگر از کتاب خود می‌نویسد: «مدیریت آموزشی گاهی مترادف با مدیریت به معنای اعم تعریف می‌شود در این صورت مدیریت آموزشی عبارت است از برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل کلیه امور و فعالیت‌های مربوطه آموزش و پرورش.» [3]

هدف توانمندسازی:

هدف از توانمندسازی، تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی است. در هر صورت، هرگونه افزایشی در قدرت، نباید منجر به افزایش تعارض بین مدیران و کارکنان گردد.

هدف از توانمندسازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است. همچنین هدف این است که ذیصلاح‌ترین کارکنان بیشترین نفوذ را در مناسب‌ترین شیوه‌ها اعمال نمایند. هدف توانمندسازی، شرکت دادن افراد بیشتر در فرایندهای تصمیم‌گیری سازمان نیست بلکه هدف بکار گرفتن افکار کارکنان به‌منظور یافتن شیوه‌های بهتر و اتخاذ بهترین تصمیمات ممکن می‌باشد. هدف توانمندسازی، سازمان‌دهی و توسعه تیم‌ها نیست، بلکه افزایش شایستگی به‌منظور خلق ایده‌های جدید و حل مشکلات از طریق تعامل و هم‌نیروایی اعضای تیم است. هدف بلندمدت توانمندسازی، بهبود مستمر در عملکرد کل سازمان و هدف کوتاه‌مدت آن بکارگیری توانایی‌های موجود در اعضای سازمان است. [2]

ضرورت و اهمیت توانمندسازی معلمان:

کانگر و کانگو (۱۹۸۸)، به نقل از عبدالهی و نوه ابراهیم، (۱۳۸۵) دلایل زیر را برای ضرورت و اهمیت توانمندسازی برمی‌شمارند:

- 1 - مطالعات سبک مدیریت نشان می‌دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است.
- 2 - تجزیه تحلیل قدرت و کنترل در سازمان‌ها حاکی از این است که سهم کردن کارکنان قدرت، کنترل و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد.
- 2 - تجربیات تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقای گروه دارد.

در عرصه تعلیم و تربیت نیز رکن اصلی پرورش منابع انسانی آن می‌باشد و در بین این منابع انسانی معلمان به‌عنوان نیروهای صف مهم‌ترین وظیفه و تأثیرگذاری را در فرآیند یاددهی، یادگیری دارا می‌باشند؛ بنابراین هر چه معلمان با توانمندی بالاتری به فعالیت بپردازند کارایی بهتری خواهند داشت. [6]

بنابراین آموزش و پرورش می بایست با فراهم کردن بستر مناسب برای توانمند کردن معلمان، احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس اعتماد در آنان را ایجاد و تقویت نماید. این امر به نوبه خود می تواند عملکرد مطلوب نظام آموزشی را در جهت تسهیل به کارگیری نقش خود متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی در آموزش و پرورش و بهبود کیفیت عملکرد معلمان به همراه داشته باشد. [1]

6. عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان:

عوامل متعددی از طرف صاحب نظران تربیتی عنوان شده که باعث پویایی توانمندسازی کارکنان می گردد که در ذیل به آن ها اشاره می شود:

1. مشخص بودن اهداف، مسئولیت ها و اختیارات در مدرسه: کارکنان باید از مسئولیت ها و شرح وظایف خود، هدف و مأموریت سازمان و مراحل و فرایندهای کاری آن آگاهی داشته باشند.
2. فنی سازی مشاغل و ارتقای شغلی کارکنان: سازمان باید به منظور به روز شدن اطلاعات فنی و تخصصی کارکنان و افزایش توانمندسازی شغلی آن ها اقدام کند
3. روحیات و تعلق سازمانی: برای ابداع، نوآوری و خلاقیت در کارکنان باید زمینه های مناسب فراهم شود و مدیر مدرسه اطمینان حاصل کند که کارکنان تمایل به انجام امور را که به آن ها واگذار شده است دارند.
4. تعهد، وجدان کاری، باورهای قلبی، اعتماد، صمیمیت، صداقت: مدرسه باید فضای مثبت و روابط کاری دوستانه را بین کارکنان ایجاد کند و اعتماد بین مدیران و کارکنان را افزایش دهد.
5. تشخیص و قدردانی: قدرشناسی و دادن پاداش های مادی و معنوی متناسب با شایستگی و توانمندی کارکنان بسیار مؤثر است.
6. مشارکت و کارگروهي: به کارگیری نظرات و ایده های کارکنان در تصمیم گیری ها و تفویض اختیار
7. محیط کاری: اهمیت به ایمنی و سلامت کارکنان در محیط کاری و ایجاد موقعیت های مناسب، ارتقای شغلی کارکنان، می تواند از جمله موارد مرتبط با محیط کار باشد.

بهینه سازی فرایندها و روش های کار، اطلاعات، دانش و مهارت های شغلی، نگرش ها، روابط انسانی و ساختار سازمان از دیگر عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان است که با در نظر گرفتن موارد مذکور فرایند توانمندسازی تسهیل می گردد. [3].

اصول توانمندسازی

توانمندسازی نیروی انسانی دارای اصولی است که با رعایت آن ها می توان با اجرای توانمندسازی به موفقیت دست یافت. برخی از این اصول در ذیل آورده شده است:

- 1 - توانمندسازی وسیله ای بر ای رسیدن به یک هدف است و خودش هدف نیست.
- 2 - توانمندسازی را باید مدیریت، اجرا و هم زمان نظارت کرد.
- 3 - توانمندسازی مبتنی بر ارزش هاست.
- 4 - در توانمندسازی باید اعتماد، تعهد و مشارکت کارکنان را جذب نمود.
- 5 - در توانمندسازی حضور و مشارکت کارکنان مؤثر است.
- 6 - توانمندسازی فرآیندی مکمل و نه اصلاحی است. این چالش برانگیز، زمان بر و نیازمند انرژی بالایی است.
- 7 - در توانمندسازی ارائه بازخورد مناسب و قدردانی مستمر و به موقع کارکنان الزامی است. [3]

ابعاد و راهکارهای توانمندسازی معلمان در مدارس:

دکتر پاول شرت، گریور و ملوین (1994)، استادان دانشگاه پنسیلوانیای آمریکا، در طول مطالعات خود در مدارس توانمند شده ی 9 منطقه ی آموزشی، شش بعد توانمندسازی معلمان را شناسایی و کشف کردند. این ابعاد عبارت اند از:

1. مشارکت در تصمیم‌گیری: توانمندسازی معلمان با مشارکت آنان در تصمیم مرتبط است. در رویکرد رهبری و بهبود، توانمندسازی در ابتدا بر این اصل تکیه دارد که اثربخشی سازمان با مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با مسائل شغلی‌شان افزایش می‌یابد. تحقیقات اخیر، فرایند مشارکت در تصمیم‌گیری معلمان را بر دو مبنا تعریف کرده‌اند: الف) نوع تصمیماتی که معلمان در آن‌ها مشارکت داده می‌شوند. این تصمیمات باید بر حیطه‌های مهم متمرکز شوند؛ یعنی موضوعاتی که مستقیماً به یاددهی-یادگیری مربوط می‌شوند؛ مانند تصمیمات در مورد موضوعات مرتبط با بودجه، انتخاب سایر معلمان، برنامه زمانی برای آموزش و برنامه درسی (ب) درست و واقعی بودن مشارکت آنان در تصمیم‌گیری: معلمان باید احساس کنند که مشارکت آنان واقعاً بر تصمیمات گرفته‌شده مؤثر است. در ضمن باید به این نکته توجه داشت که معلمان تمایل کمتری به مشارکت در تصمیم‌گیری خواهند داشت، اگر مدیران عقاید آنان را مطلوب ببینند اما پیش از اجازه دادن به معلم برای استفاده از این فرصت، خودشان تصمیم نهایی را بگیرند. واگذار کردن مسئولیت نهایی تصمیم‌گیری به معلمان، به آنان اطمینان می‌دهد که ایده‌های خوبی دارند و برای گرفتن تصمیمات مناسب و درست، قابل اطمینان هستند. یکی از بزرگ‌ترین اثرات مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری، بهبود کیفیت توانایی حل مسأله در آنان است.
2. رشد حرفه‌ای: از نظر شرت رشد حرفه‌ای عبارت است از فرصت‌هایی که هر سازمان در طول خدمت کارکنان برای رشد یافتن در شغل و یادگیری مداوم آنان، به منظور گسترش و تقویت مهارت‌هایشان فراهم می‌کند. گلن با تکیه بر لزوم رشد حرفه‌ای برای توانمندسازی معلمان معتقد است، توانایی واقعی که در مفهوم توانمندسازی معلمان نهفته است همانا تسلط بر موضوع‌های درسی و مهارت‌های اساسی تدریس است. همچنین مایراف (1998) معتقد است که کمک به معلم در جهت ارتقای سطح دانش و معلومات و تهیه‌ی راهبردهای تدریس، از الزامات توانمندسازی معلمان است. بدین منظور لازم است معلمان به آخرین اطلاعات و دانش‌های مربوط به شغل خود از طریق آموزش و مطالعات دست یابند و احساس کنند بر تمام مسائل رشته‌ی تخصصی خود تسلط و در جریان پیشرفت‌های علمی آن قرار دارند. درعین حال، به خاطر همین رشد می‌توانند در موقعیت‌های بهتر و پیشرفته‌تر شغلی قرار گیرند.
3. مقام معلم: مقام معلم به ادراک معلم از احترام، پذیرفته شدن و حمایت توسط همکاران اشاره دارد. معلمان توانمند احساس می‌کنند که دیگران به دلیل مرتبه علمی، تخصص و تجربه‌ی آن‌ها برایشان احترام قائل هستند. رینهارت نیز در تأیید این عقیده ابراز می‌دارد که احساس تحسین و احترام حرفه‌ای از جانب همکاران، از عوامل مهم توانمندسازی معلمان است. او معتقد است که احترام حرفه‌ای معلم از جانب دیگران، به دلیل اثبات دانش و تجربه‌هایشان به دیگران است که در نتیجه موجب حمایت دیگران از فعالیت‌های آنان می‌شود. مایراف (1988) ادعا می‌کند که حقوق ناچیز، نداشتن امتیازات و تسهیلات ویژه برای معلمان باعث می‌شود معلمان جایگاه شغلی خود را پایین احساس کنند.
4. خودکارآمدی: از نظر رینهارت و شرت (1992) خودکارآمدی معلمان به ادراک آنان از تجهیز خود به توانایی‌ها و مهارت‌ها برای آموزش دروس و کمک به یادگیری دانش آموزان اشاره دارد. شرت نیز تعریف مشابه اما کامل‌تری از خودکارآمدی معلم ارائه می‌دهد. بنا به نظر وی خودکارآمدی عبارت است از: «ادراک معلم از مهارت، توانایی و شایستگی‌های خود در تدریس و برنامه‌ریزی اثربخش برای دانش آموزان و توانایی آنان در ایجاد تغییرات چشمگیر و مؤثر در یادگیری دانش آموزان». اگرچه خودکارآمدی در بیشتر پژوهش‌ها تنها فعالیت‌های معلم در تدریس را دربر می‌گیرد، در بعضی برداشت‌های دیگر، جنبه‌های مدیریت کلاس و مشارکت دادن دانش آموزان در امور کلاس را نیز شامل می‌شود. در خصوص اهمیت و پیامد خودکارآمدی معلم، روزنهولتز معتقد است، اطمینان معلم به توانایی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای خود با موفقیت دانش آموزان همبستگی بالایی دارد. اشتون و وب نیز نظر مشابهی در این باره دارند و بر این نظرند که باور نداشتن معلمان به توانایی‌های خود در انجام فعالیت‌ها، ممکن است بر موفقیت دانش آموزان تأثیر منفی داشته باشد و احساس تردید و بی‌اعتمادی نسبت به شایستگی را در آنان پرورش دهد. به‌علاوه معلمانی که از احساس خودکارآمدی بالایی برخوردارند، بیش از معلمانی که از احساس

خودکارآمدی کمی دارند، از رویکردهای نوین مدیریت کلاس و روش های تدریس مناسبی که استقلال و خودگردانی دانش آموزان را تقویت می کند و کنترل متولیان بر آنان را کاهش می دهد، استفاده می کنند. آنان در قبال دانش آموزانی که به یادگیری های اختصاصی نیاز دارند و نیز در مدیریت مسائل و مشکلات کلاس و پیگیری تکالیف دانش آموزان مسئولیت پذیرترند. 5. استقلال عمل: بنا به نظر شرت و رینهارت (1994) استقلال عمل معلم به احساس او از کنترل بر جنبه های گوناگون از حرفه اش شامل تنظیم جدول زمانی، برنامه ریزی درسی، انتخاب منابع آموزشی و برنامه ریزی تدریس اشاره دارد. این عمل معلم را قادر می سازد در اتخاذ تصمیمات مرتبط با حوزه تدریس خود احساس آزادی کند.

6. احساس تأثیر: شرت در تعریف احساس تأثیر می گوید: احساس تأثیر به ادراک معلم از این که می تواند بر مدرسه تأثیر بگذارد، اشاره دارد. یکی از جنبه های اهمیت احساس تأثیر معلم این است که آن دسته از معلمانی که بر محیط کاری خود و مشکلات و مسائل مکرری که در راه تعلیم و تربیت با آن مواجه هستند، تأثیر می گذارند، برای اعمال خلاقیت و توجه به تعلیم و تربیت نوجوانان تعهد بیش تری احساس می کنند. [7]

همچنین از جمله راهکارهای توانمندسازی معلمان در سازمان به شرح ذیل است:

- شرکت در کارگروهی همگن در سازمان و شهرستان و در سطح مدرسه برای تبادل اطلاعات و تجارب
- آشنایی با اصول روان شناسی و تعلیم و تربیت
- بیان موضوعات مرتبط و بیان آن در شورای معلمان
- شرکت در همایش و کنفرانس های مرتبط شغلی و درسی

[3] *برنامه ریزی برای بازدید درون استانی کسب تجربه از مدارس موفق

8. آسیب های توانمندسازی معلمان:

تغییر در بینش، نگرش و رفتار معلمان یکی از عناصر اساسی توانمندسازی می باشد. از طرف دیگر تغییر، همیشه با موانع و چالش های عدیده ای مواجه است. عمده ترین موانع درگیر با توانمندسازی عبارتند از:

- حاکم بودن ساختار رسمی و سلسله مراتب
- پایین بودن اعتماد به نفس اعضای مدرسه
- نگرش نامناسب مدیران به کارکنان و بالعکس
- سبک های نامناسب مدیریت و رهبری در مدارس [3]

نتیجه گیری

توجه به نیروی انسانی بخش عظیمی از زمان و سرمایه های سازمان های آموزشی پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مؤسسات و دستگاه های آموزشی می دانند که هر قدر در زمینه های توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه گذاری کنند، موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده اند. بر این اساس مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، با توجه به تغییرات و تحولات شگرف، کارآمدتر و توانمند کردن منابع انسانی این گونه سازمان هاست. توانمند کردن نیروی انسانی آموزش و پرورش (معلمان) می تواند عملکرد مطلوب نظام های آموزشی را در جهت تسهیل به کارگیری نقش خود متناسب با شرایط و اقتضات محیطی در آموزش و پرورش و بهبود کیفیت عملکرد معلمان به همراه داشته باشد. [1]

استقرار شایسته سالاری و توسعه منابع انسانی و انتخاب صحیح و مناسب افراد برای تصدی مسئولیت و مشاغل همواره دغدغه مهمی سازمان هاست و در بین این سازمان ها از همه مهم تر استقرار شایسته سالاری در مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی آموزش و پرورش است تا کشف افراد باهوش و لایق در سازمان ها موجب شود تا باهوش ترین و کارآزموده ترین افراد را به خدمت گیرد. [3]

از جمله نتایج حاصله از اجرای توانمندسازی کارکنان برای سازمان ها می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- خلق ابتکارات جدید و استفاده بیشتر از منابع فکری

- افزایش رضایت شغلی کارکنان
- افزایش احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان
- ارتباط بهتر کارکنان با مدیران و سرپرستان
- افزایش کارایی فرایند تصمیم‌گیری [2]

از دیدگاه معلمان بین احساس اعتماد، مؤثر و معنادار بودن با ارتباطات رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با برخی از یافته‌های پیشین هماهنگ است. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود، به عبارت دیگر افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد و آن‌ها با دیگران به صورت منصفانه و صادقانه رفتار می‌نمایند. [1]

تحقیقات رینهارت و شرت (1994) حاکی از آن است که افزایش توانمندسازی معلمان رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. پژوهش‌های بگلر و سومچ (2004) نشان می‌دهد که افزایش توانمندسازی معلمان موجب افزایش تعهد سازمانی، رفتار شهروندی در محل کار و تعهد حرفه‌ای می‌شود. هم‌چنین نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که راهکارهایی برای توانمندسازی معلمان در مدارس وجود دارد که در ذیل به برخی از این راهکارها اشاره خواهد شد:

1. مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مسائل شغلی‌شان
2. در اختیار قرار دادن فرصت‌هایی از سوی سازمان به معلمان جهت رشد حرفه‌ای و گسترش و تقویت مهارت‌هایشان
3. احساس تحسین، احترام و حمایت توسط همکاران
4. اطمینان معلم به توانایی‌ها و مهارت‌های خود و داشتن احساس خودکارآمدی
5. احساس استقلال عمل معلم و کنترل او بر جنبه‌های گوناگون حرفه‌ای خود
6. احساس اطمینان معلم از تأثیرگذاری بر تصمیم‌های مدرسه
7. شرکت در دوره‌های بازآموزی و کلاس‌های ضمن خدمت
8. شرکت در کارهای گروهی، همایش‌ها و کنفرانس‌های مرتبط شغلی
9. آشنایی با اصول روانشناسی و تعلیم و تربیت
10. برنامه‌ریزی برای بازدیدهای درون استانی و کسب تجربه از مدارس موفق [7]

علاقه بند، علی (۱۳۸۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات ارسباران .

هوی، وین؛ میسکل، سیسیل. تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میر محمد سید عباس زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه. طوسی، محمدعلی (۱۳۴۲)، سازمان فرهنگ و رهبری آن، مجله تهران مصور.

وایلز، کیمبل (۱۳۴۶) مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، انتشارات دانشگاه سپاهیان انقلاب.

طوسی، محمدعلی (۱۳۴۹)، پژوهشی در باب نظرات روسا و مدیران کل آموزش و پرورش، تهران، وزارت آموزش و پرورش، انستیتو آموزش برنامه ریزی و مدیریت.

طوسی، محمدعلی (۱۳۵۲) سازمان و اداره آموزش و پرورش در ایران و کشورهای مختلف جهان، تهران، انتشارات کتاب های جیبی.

آل احمد، جلال (۱۳۵۰). مدیر مدرسه. چاپ چهارم، تهران: انتشارات امیرکبیر.

بارنارد، چستر (۱۳۶۸). وظیفه های مدیران. ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: مرکز آموزش بهرنگی

محمد رضا (۱۳۷۱). مدیریت آموزشی و آموزشگاهی: کاربرد نظریه های مدیریت در برنامه ریزی و نظارت، تهران: محمد رضا بهرنگی.

بیرشک، احمد و مصطفی زمانی (۱۳۵۵). اقتصاد آموزش و پرورش در عصر پهلوی. تهران: انتشارات امیرکبیر.

پارکینسون، نورث کوت، رستم جی و ساپر (۱۳۶۹). اندیشه های بزرگ در مدیریت. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: مرکز آموزش بانک مرکزی.

دفتر هماهنگی طرحها و برنامه ریزی توسعه (۱۳۷۳). آمار آموزش و پرورش: سال تحصیلی ۱۳۷۲ - ۷۳، تهران: وزارت آموزش و پرورش.

رشدیه، فخرالدین (۱۳۷۰). زندگی نامه پیر معارف: رشدیه. تهران انتشارات هیرمند.

سیلز، لئونارد. رهبری: مدیریت مؤثر در سازمان ها، ترجمه محمدعلی نائلی، انتشارات مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی (زیر چاپ).