



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

مدیریت آموزشی راهکاری در جهت موفقیت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی

تینا اسمعیلی^۱، احیاء مرادی^۲، رحیمه توسلی^۳، مهتاب عسکری^۴

۱- کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان، پردیس امیرکبیر کرج

۲- لیسانس روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور کرج

۳- لیسانس شیمی کاربردی، دانشگاه خوارزمی

۴- کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه تهران شمال

Esmaeili.T11@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مدیریت آموزشی راهکاری در جهت موفقیت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی انجام شد. رشد و توسعه هر جامعه‌ای مرهون نظام آموزش و پرورش آن است و در این میان مدیریت مؤثر نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کند. پیشبرد اهداف نظام آموزشی موفق و پویا در سایه تلاش مدیرانی کوشا، دلسوز و خدوم امکان پذیر است. موفقیت تحصیلی در دوره ابتدایی تأثیر قابل توجهی بر موفقیت تحصیلی در دوره‌های بعدی دارد. مدیریت یکی از عوامل مؤثر و حیاتی در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان به شمار می‌آید. در عصر حاضر، اهمیت توجه به نقش مدیریت در سیاق آموزشی به عنوان یکی از عناصر اساسی برای تسهیل و تحقق موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان به وضوح تشخیص داده شده است. پژوهش حاضر به شیوه مروری و با استفاده از داده‌های کتابخانه‌ای صورت پذیرفت. در نهایت نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی یکی از شاخص‌های مهم ارزیابی موفقیت نظام آموزشی است. مدیریت اثربخش در مدارس ابتدایی می‌تواند نقش مهمی در بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ایفا کند. مدیران اثربخش می‌توانند با ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و حمایتی، انگیزه دانش‌آموزان را برای یادگیری افزایش دهند.

کلمات کلیدی: مدیریت آموزشی، موفقیت تحصیلی، دانش‌آموزان، ابتدایی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

مقطع تحصیلی ابتدایی، دوره‌ای مهم در زندگی دانش‌آموزان است. در این دوره، دانش‌آموزان پایه‌های اولیه یادگیری را فرا می‌گیرند. موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان در این دوره، می‌تواند بر موفقیت آنها در مقاطع بعدی تحصیلی و همچنین بر موفقیت آنها در زندگی تأثیرگذار باشد. مدیریت مؤثر در مدارس ابتدایی می‌تواند نقش مهمی در بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ایفا کند. مدیران مؤثر می‌توانند با ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و حمایتی، انگیزه دانش‌آموزان را برای یادگیری افزایش دهند. آن‌ها همچنین می‌توانند با فراهم کردن منابع و حمایت‌های لازم، به معلمان در ارائه آموزش‌های مؤثر کمک کنند (سلطانی و زین الدین میمند، ۱۴۰۰).

موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی یکی از مهم‌ترین اهداف نظام آموزشی است. مطالعات نشان داده‌اند که موفقیت تحصیلی در دوره ابتدایی تأثیر قابل توجهی بر موفقیت تحصیلی در دوره‌های بعدی دارد. بنابراین، تلاش برای افزایش موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از مسائل مهم در زمینه آموزش و پرورش، بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی است. این مساله به ویژه در مدارس ابتدایی مورد توجه قرار گرفته است زیرا اساسی‌ترین مرحله تحصیلی دانش‌آموزان را شکل می‌دهد. در این مرحله، نه تنها پایه‌های اولیه دانش و مهارت‌ها آموزش داده می‌شود بلکه نگرش‌ها و رفتارهای تحصیلی نیز شکل می‌گیرد. بهبود موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی تأثیر بزرگی بر آینده تحصیلی و شغلی آنان دارد و همچنین به توسعه جوامع کمک می‌کند. یکی از عوامل تأثیرگذار بر نتایج تحصیلی دانش‌آموزان، مدیریت مؤثر مدرسه است. رهبر آموزشی مدرسه می‌تواند با اتخاذ استراتژی‌های مناسب، زمینه‌های لازم برای موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان را فراهم کند (رضوانی و بنیسی، ۱۴۰۲).

مدیریت یکی از عوامل مؤثر و حیاتی در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان به شمار می‌آید. در عصر حاضر، اهمیت توجه به نقش مدیریت در سیاق آموزشی به عنوان یکی از عناصر اساسی برای تسهیل و تحقق موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان به وضوح تشخیص داده شده است. این مقاله به بررسی عناصر کلیدی مدیریت مؤثر در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان می‌پردازد (سلطانی و زین الدین میمند، ۱۴۰۰). محققان آموزشی اذعان دارند که بهبود عمیق و مداوم مدرسه به مدیریت بسیاری از افراد بستگی دارد. بوش گلاور (۲۰۱۴) پیشنهاد می‌کند که «مدیران کارزماتیک به طور ناخواسته آسیب بیشتری می‌رسانند تا سود، زیرا بهبود اپیزودیک و به دنبال آن وابستگی ناامید را فراهم می‌کنند». در مفاهیم مدیریت یک استدلال قوی برای جستجوی تئوری‌های رقیب مدیریت و به چالش کشیدن اصول اخلاقی وجود دارد که مدیریت را با تلاش یک فرد برابر می‌داند. مدیران مؤثر در مدارس کسانی هستند که قادر به ایجاد فرهنگ‌های مشارکتی از طریق ایجاد روابط مثبت هستند. که ظرفیت موفقیت تحصیلی را از طریق کار مشترک و از طریق ایجاد جوامع حرفه‌ای-یادگیری در داخل و بین مدارس ایجاد می‌کنند. آن‌ها یک چشم انداز مشترک برای مدرسه خود دارند که تنها زمانی محقق می‌شود که آموزگاران به عنوان یک جامعه یادگیری با هم کار کنند (رضوانی و بنیسی، ۱۴۰۲).

از گذشته تا به حال در راستای ایجاد ظرفیت مدیریت و حفظ موفقیت تحصیلی اقدامات مهمی انجام شده است. اقدامات اساسی که مدارس باید مد نظر داشته باشند ایجاد ظرفیت مدیریت و بررسی ویژگی‌های یک رئیس و همچنین ظرفیت سازی و تأثیر نهایی ایجاد ظرفیت مدیریت بر رشد دانش‌آموزان است. ظرفیت مدیریت یک زمینه خاص و متمایز در مدارس است. مدیریت به عنوان "مشارکت ماهرانه گسترده در کار هدایت و راهی برای درک بهبود پایدار مدرسه با توجه به فرهنگ و زمینه



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

هر مدرسه تعریف می‌شود. برای موفقیت یک مدرسه، ایجاد ظرفیت مدیریت و توسعه مدیریت آموزگار در برنامه درسی و توسعه حرفه‌ای و اداره مدرسه برای هر نظام آموزشی ضروری می‌باشد. بهبود پایدار را می‌توان با تبدیل مدرسه به یک جامعه حرفه‌ای برای یادگیری، حمایت کرد که در آن یادگیری و بهبود به یک عادت ذهنی تبدیل می‌شود که روزانه توسط آموزگاران و دانش آموزان انجام می‌شود. با علم به اینکه هدف نهایی موفقیت تحصیلی افزایش یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان است، زمانی می‌توان به این امر دست یافت که مدارس، دانش‌آموزان را توسعه دهند تا مدیران دوران یادگیری خود شوند. توسعه مدیریت آموزگار در یک مدرسه در نهایت بر مدیریت و یادگیری دانش‌آموزان منعکس می‌شود. استعدادها و فرهنگ بهبود پایدار را برای هر مدرسه خاص تضمین می‌کند (دای و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیریت در محیط‌های آموزشی نقش بسیار مهمی دارد. مدیران تربیتی، از آموزگاران و مدرسان گرفته تا مدیران مدارس، باید توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای الهام بخشیدن و هدایت کردن دانش‌آموزان را داشته باشند. در این مقاله، به بررسی عوامل کلیدی مدیریت مؤثر در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان می‌پردازیم. در این مقاله، به بررسی تکنیک‌ها و راهبردهای مدیریت مؤثر برای بهبود نتایج تحصیلی در مقطع تحصیلی ابتدایی پرداخته شده است. این مقاله با بررسی اهمیت و ضرورت مدیریت مؤثر در مدارس ابتدایی آغاز می‌شود. سپس، برخی از تکنیک‌ها و راهبردهای مدیریت مؤثر برای بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی معرفی شده است. در نهایت، به برخی از چالش‌های مدیریت مؤثر در مدارس ابتدایی اشاره شده است.

بیان مسئله

رشد و توسعه هر جامعه‌ای مرهون نظام آموزش و پرورش آن است و در این میان مدیریت مؤثر نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کند. پیشبرد اهداف نظام آموزشی موفق و پویا در سایه تلاش مدیرانی کوشا، دلسوز و خدوم امکان پذیر است. مدیریت مؤثر موجب اعمال نفوذ می‌شود؛ یعنی افراد دیدگاه و سلیقه خود را بر اساس دیدگاه و سلیقه مدیریت تغییر می‌دهند. مدیران به دنبال تغییر، تحول و اثربخشی هستند. لیدوود و همکاران (۲۰۲۰) عصر حاضر را عصر گذار از مدیریت به الگوی مدیریت مؤثر می‌داند و معتقد است که این مفهوم با موضوع اثربخشی ارتباط نزدیکی دارد. ناگفته نماند که مدیریت موفق، الگو و گفتمان رو به اوجی است که در راستای الگوی مدیریت آموزشی در جهان مطرح گردیده است و دارای مدل‌های گوناگونی است که در ذیل به آنها اشاره شده است.

اسمیت و ریلی (۲۰۱۲) استدلال کردند که برخی از جنبه‌های ارزشمند مفهوم‌سازی‌های سنتی مدیریت به دلیل تمایل به شهرت در گفتمان‌های دانشگاهی به حاشیه رانده شده‌اند که به مفاهیم بیشتری از آموزگار و مدیریت توزیع شده اهمیت می‌دهد، جایی که ادعای اصالت از شواهد موجود پیشی می‌گیرد و سکوت پایدارتر است. جنبه‌های ادبیات مدیریت این انکار کمک‌های فزاینده به مدیریت معاصر با تاکیدات اخیر بر مدیریت مشارکتی یا توزیع شده نیست. این فراخوانی است برای خلاصه کردن این زمینه که به موجب آن افراد عادی که کارهای خارق‌العاده انجام می‌دهند به دلیل مشارکت‌هایشان با پتانسیل برای جذاب‌تر کردن مدیریت مدرسه برای آموزگاران شناخته می‌شوند. با این وجود، جهشی به سمت مدیریت به عنوان توانمندسازی، دگرگونی و ساختن جامعه، به دور از نظریه «انسان بزرگ» وجود دارد. مدیریت از شخص، نقش‌ها و موقعیت جدا می‌شود و در درجه اول به روابط و ارتباطات بین افراد در یک مدرسه مربوط می‌شود. آموزگاران در تصمیم‌گیری شرکت می‌کنند، حس هدف مشترک دارند، در کار مشترک شرکت می‌کنند و مسئولیت مشترک نتایج کار خود را می‌پذیرند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اهمیت دو جزء کلیدی یک مدل ظرفیت سازی عبارتند از: جامعه یادگیری حرفه‌ای و ظرفیت مدیریت از این نظر، ظرفیت سازی به توسعه شرایط، مهارت‌ها و توانایی‌ها برای مدیریت و تسهیل تغییرات مولد مربوط می‌شود. همچنین به شکل خاصی از مدیریت برای ایجاد و حفظ موفقیت تحصیلی نیاز دارد. برنامه‌ای که بر یادگیری تمرکز دارد، چه سازمانی و چه فردی، که در جامعه‌ای از یادگیرندگان - والدین، آموزگاران، دانش آموزان و مدیران سرمایه گذاری می‌کند. این امر مستلزم مدیریت است که توزیع و به اشتراک گذاشته می‌شود (رضوانی و بنیسی، ۱۴۰۲).

ظرفیت سازی همانطور که در ادبیات تعریف شده است ارتباط نزدیکی با پیشرفت مدرسه دارد. متخصصان استدلال می‌کنند که ظرفیت‌سازی «چند وجهی» است، که هم در داخل و هم کسانی که از بیرون حمایت می‌کنند - از جمله سیاست‌گذاران - در ایجاد و حفظ شرایط، فرهنگ و ساختارهای لازم، مشارکت می‌کند. تسهیل یادگیری و تجارب و فرصت‌های مهارت‌محور، اطمینان از ارتباط و هم افزایی بین تمام اجزای سازنده از ویژگی‌های ظرفیت سازی مدیریت مدرسه است.

خلیفه (۲۰۱۲) به این نتیجه رسید که بهبود مجموعه‌ای از فرآیندهای همزمان و تکرار شونده است. از طریق آن شرکای مختلف برای ارتقای تجربیات و نتایج دانش‌آموزان با یکدیگر همکاری می‌کنند و در عین حال ظرفیتی برای به عهده گرفتن تغییر و حفظ یادگیری ایجاد می‌کنند. وی همچنین مفهوم ظرفیت قدرت را گسترش داد - یک "عادت ذهن" متمرکز بر درگیر شدن و حفظ یادگیری افراد در تمام سطوح سیستم آموزشی برای هدف جمعی افزایش یادگیری دانش‌آموزان به معنای وسیع آن. این کیفیتی است که به افراد این امکان را می‌دهد که به صورت فردی و جمعی به طور منظم از دنیای اطراف خود بیاموزند و این یادگیری را در موقعیت‌های جدید به کار ببرند تا بتوانند مسیر خود را در جهت دستیابی به اهداف خود در یک زمینه همیشه در حال تغییر ادامه دهند. رشته‌های مختلفی از ادبیات پیرامون مفهوم مدیریت به عنوان ظرفیت در میان گروه وسیع‌تری از مردم وجود دارد. مفاهیم مرتبط شامل تراکم مدیریت از طریق گسترش سرمایه مدیریت است. مدیریت توزیع شده، مدیریت آموزگاران، مدیریت پس از قهرمانی، مدیریت مشترک یا پراکنده از مهم‌ترین مدل‌های مدیریت هستند. ایده رایج این است که مدیریت دیگر یک موضوع فردی نیست، بلکه در سراسر یک سازمان با نقش‌ها و وظایف مدیریت که توسط افراد مختلفی که پست‌های مدیریت رسمی ندارند، پخش می‌شود. گومز و همکاران (۲۰۲۲) خاطرنشان کردند: «نگرش به مدیریت به عنوان یک فرآیند یادگیری جمعی منجر به این می‌شود که استعدادها، دانش و مهارت‌های ظرفیت سازی با مدیریت یکسان است.» بهبود پایدار مدرسه مستلزم ساخت مدرسه است. اگر بخواهد مسئولیت داخلی اصلاحات را بر عهده بگیرد و شتابی برای خود نوسازی حفظ کند، ظرفیت مدیریت خود را دارد. ایجاد ظرفیت مدیریت به عنوان «مشارکت ماهرانه و گسترده در کار مدیریت» و راهی برای درک بهبود پایدار مدرسه تعریف می‌شود.

برای اینکه مشارکت مدیریت گسترده باشد، باید طرف‌های زیادی در مدیریت حضور داشته باشند: تعداد قابل توجهی از آموزگاران-مدیران و مدیریت در بین دانش‌آموزان. این دیدگاه مدیریت به عنوان یک تلاش مشترک، ظرفیت‌سازی را با آرمان‌های دموکراتیک، شامل هدف، اقدام و مسئولیت مشترک، و تنظیم مجدد قدرت و اقتدار، همسو می‌کند. در اصطلاح «مدیریت در آینده بین افراد و تیم‌های متنوعی که مسئولیت ایجاد آینده سازمان را به اشتراک می‌گذارند توزیع خواهد شد.» "مدیریت مدرسه عملکردی است که باید در سراسر مدرسه توزیع شود." ایجاد ظرفیت مدیریت به عنوان یک تلاش ارزشمند در نظر گرفته می‌شود زیرا راهی برای سازمان برای دستیابی و حفظ "شتابی برای تجدید خود" است. زمانی که مدیران فعلی ترک می‌کنند و پیشرفت‌ها ادامه می‌یابد، سازمان می‌تواند به حرکت خود ادامه دهد. این مدیریت سازمانی را تشکیل می‌دهد که در آن یادگیری مستمر رخ می‌دهد. پایداری یک مزیت کلیدی این رویکرد برای مدیریت است، و «پایداری به بسیاری از



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مدیران بستگی دارد - بنابراین، ویژگی‌های مدیریت باید توسط بسیاری از افراد قابل دستیابی باشد، نه فقط چند نفر تعهد لازم برای بهبود پایدار باید در رفتار سازمانی روزانه پرورش داده شود و برای تحقق آن نیاز به مدیران زیادی در سطوح مختلف وجود دارد (دایموند و اسپلن، ۲۰۱۶).

آموزگاران زمانی که به طور مشترک کار می‌کنند مؤثرترین کار را انجام می‌دهند. روابط و تمرینات مشارکتی هسته اصلی ایجاد ظرفیت برای موفقیت تحصیلی است. این ماهیت ارتباط بین افرادی است که به طور روزانه با هم کار می‌کنند که بهترین شاخص سلامت سازمانی را ارائه می‌دهد. محققان تاکید می‌کنند که؛ توجه داشته باشید "مدارس موفق با ایجاد محیط‌های مشارکتی که مشارکت، توسعه حرفه‌ای، حمایت متقابل و کمک در حل مشکل را تشویق می‌کند، هماهنگی را تشویق می‌کنند". اگر قرار است بهبود پایدار حاصل شود، همکاری آموزگاران باید تشویق شود. این به معنای شکلی از توسعه و یادگیری حرفه‌ای است که مبتنی بر همکاری، همکاری و شبکه است. این نشان می‌دهد که مدرسه به عنوان یک جامعه یادگیری که در آن آموزگاران و دانش آموزان با هم یاد می‌گیرند. آموزگاران از طریق تحقیق در مورد تمرین خود و تفکر در مورد آنها رشد می‌کنند. ایجاد ظرفیت برای بهبود مدارس مستلزم تغییر عمیق در مدارس به عنوان سازمان است. ظرفیت ایجاد در مدارس و زمینه‌ها متفاوت است. با این حال، بدون تمرکز بر ایجاد ظرفیت برای تغییر، شانس بهبود پایدار کاهش می‌یابد. امکان افزایش پیشرفت دانش آموزان دور می‌شود. از اهمیت محوری در ایجاد ظرفیت در سازمان‌ها، دیدگاه انسانی است. با قرار دادن افراد در مرکز توسعه، فرصت بیشتری برای رشد سازمانی وجود دارد (برین و همکاران، ۲۰۱۶).

مدیریت مدرسه

ایجاد مدیریت با مشارکت گسترده آموزگاران در فعالیت‌های مدیریت و ایجاد فرصت‌هایی برای آموزگاران برای به عهده گرفتن نقش‌های مدیریت آغاز می‌شود. این را می‌توان از طریق ایجاد گروه‌های کاری مبتنی بر دپارتمان به نمایندگی از نهادهای کاری، که در آن آموزگاران به طور مداوم در گروه کار می‌کنند، با هم همکاری می‌کنند و تغییرات را اجرا می‌کنند. این دیدگاه توسط متخصصان پشتیبانی می‌شود که در آن «گروه‌های متعددی برای انجام کار مورد نیاز است». همچنین می‌توان از طریق دادن حق رأی به آموزگاران در تصمیم‌گیری‌های مدرسه، مشارکت در کمیته‌ها و فراهم کردن فرصت‌های مکرر برای تعامل آموزگاران از طریق برگزاری جلسات منظم انجام داد (لامبریچ و همکاران، ۲۰۲۲).

ظرفیت مدیریت نیز ممکن است از طریق مشارکت ماهرانه آموزگاران در کار مدیریت افزایش یابد. مهارت زمانی ایجاد می‌شود که آموزگاران اهداف مشترکی از یادگیری داشته باشند، به طور مداوم در گروه کار کنند، ارتباط برقرار کنند، همکاری کنند و به طور جمعی در مورد شیوه‌های تدریس با مدیریت ارشد فکر کنند. اجرای موفقیت‌آمیز و پایدار تغییر (چه از خارج اجباری شده باشد و چه تولید داخلی) در استراتژی‌های مدیریت تغییر درونی نهفته است که برای هر مدرسه، با توجه به ویژگی‌های فرهنگی آن منحصر به فرد است. اجرای موفقیت‌آمیز تغییر عموماً زمانی در مدرسه ایمن می‌شود که دولت از آموزگاران حمایت می‌کند تا تغییرات را به طور مشترک اجرا کنند که مقاومت را کاهش می‌یابد. ظرفیت مدیریت در یک مدرسه ارتباط تنگاتنگی با زمینه و فرهنگ خاص آن دارد. اعتماد کلید ارتباط باز بین اعضای مدرسه و روابط کاری مشترک است که باعث می‌شود مدرسه نسبت به تلاش‌های بهبود پاسخگوتر باشد (هاریس، ۲۰۱۳).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مدیریت رئیس برای ایجاد مدیریت مهم است. سران جو را برای بهبود تنظیم می‌کنند و دیگران را در کار عاطفی ایجاد روابط مشارکتی و قابل اعتماد درگیر می‌کنند. آن‌ها نقش مهمی در ایجاد تغییرات داخلی و حفظ بهبود دارند به جای اینکه منتظر تغییرات اجباری خارجی باشند. تجزیه و تحلیل موردی متقاطع چندین ویژگی از یک مدیر ظرفیت سازی را شناسایی کرد که آموزگاران را توانمند می‌کند و به آنها اعتماد می‌کند تا کار خود را بدون دخالت انجام دهند و از آنها دعوت می‌کند تا نقش‌های مدیریت را بر عهده بگیرند، بحث کنند و در تصمیم‌گیری‌های مدرسه مشارکت کنند. رئیس به احساسات و انگیزه آموزگاران توجه می‌کند و با ایجاد جو شور و شوق، آن‌ها را بیشتر در جهت عاطفی مثبت سوق می‌دهد. مدیریت او حمایت‌کننده، مشترک، و پذیرای پیشنهادات است و آموزگاران را تشویق می‌کند که نوآور باشند، به عنوان حرفه‌ای عمل کنند و مطابق با استانداردهای بالا عمل کنند. رهبر معتقد است که هر آموزگاری مسئولیت و توانایی دارد که به عنوان یک رهبر در داخل و خارج از کلاس کار کند. برای حفظ پیوند با موفقیت تحصیلی، ظرفیت‌سازی به معنای شناسایی پتانسیل مدیریت و ارائه طیف وسیعی از فرصت‌ها برای افراد برای توسعه شیوه‌ها و تعاملات مدیریت است. ظرفیت سازی به معنای تمرکز بر کمک به آموزگاران است که به طور جمعی فکر کنند و کارها را به گونه‌ای متفاوت انجام دهند تا شانس زندگی همه دانش‌آموزان را بهبود بخشند و راه‌هایی را بیابند که بتوانند همکاران خود را به خلاقیت از طریق فراهم کردن شرایط، محیط و فرصت‌های لازم برانگیزند. رئیس ارزش محور است و هدف اخلاقی روشنی دارد که به طور مداوم به اعضای مدرسه ابلاغ می‌شود. آنچه را می‌توان مدیریت معتبر نامید، طنین انداز است، استعاره‌ای از شیوه‌های حرفه‌ای مؤثر، اخلاقی سالم و آگاهانه در مدیریت آموزشی. رئیس مسئول ایجاد و تشویق ایجاد روابط مثبت، مشارکتی و اعتماد بین آموزگاران و بین مدیریت و آموزگاران است (برین و همکاران، ۲۰۱۶).

ویژگی‌های حیاتی ظرفیت مدیریت مؤثر

ظرفیت سازی به معنای گسترش پتانسیل و قابلیت‌های افراد و سرمایه گذاری در توسعه حرفه‌ای است. برای ایجاد ظرفیت مدیریت پایدار باید دو شرط وجود داشته باشد: تعداد قابل توجهی از آموزگاران و مدیران ماهر که دیدگاه مشترک در مدرسه خود را می‌دانند، دامنه کار در دست اجرا و قادر به انجام آن، و تعهد به کار مرکزی مدارس خود نوسازی که شامل تأمل، تحقیق، گفتگو و کنش متمرکز است. این شرایط به دو بعد مهم مشارکت می‌پردازد:

۱- وسعت فعالیت: مشارکت گسترده که شامل افراد زیادی - آموزگاران، والدین، دانش‌آموزان - در کار مدیریت می‌شود.

۲- مهارت دست‌اندرکاران؛ درک و مهارت شرکت‌کنندگان از دانش مدیریت و مهارت‌هایی که بیش از دانش روش‌ها یا مواد آموزشی جدید را شامل می‌شود.

تحقیق گومز و همکاران (۲۰۲۲) به طور کلی ده ویژگی حیاتی را تأیید می‌کنند که در ادامه به آنها اشاره شده است و سه ویژگی دیگر را شناسایی می‌کند: توسعه مدرسه به یک جامعه حرفه‌ای یادگیری، توسعه مدیریت آموزگار و توسعه حرفه‌ای آموزگار، که نوید قابل توجهی برای ظرفیت سازی برای بهبود پایدار دارد. اگرچه ادبیات نشان می‌دهد که بسیاری از اصول حاکم بر موفقیت تحصیلی و ظرفیت مدیریت جهانی هستند. برخی از آنها برای هر مدرسه با توجه به شرایط فرهنگی،



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ساختاری و زمینه‌ای متمایز آن زمینه خاص و منحصر به فرد هستند و باید با شرایط فردی تطبیق داده شوند. مهم‌ترین ویژگی‌های حیاتی ظرفیت مدیریت عبارتند از:

۱- مشارکت گسترده و ماهرانه در کار مدیریت جوهره ظرفیت مدیریت است و مستلزم توجه به دو حوزه است: ساختارها و فرآیندهای مشارکت (مشارکت)، و فرصت‌هایی برای تبدیل شدن به شرکت‌کنندگان ماهر را فراهم می‌کند. یک مدرسه به چندین گروه کاری مانند گروه‌های حاکمیتی که دارای اختیار برای تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری هستند، و سطح موضوعی و تیم‌های بین رشته‌ای نیاز دارد. این به بخشی از ظرفیت سازی کارکنان در مدرسه را تشکیل می‌دهد و ابزار مهمی برای دستیابی به موفقیت تحصیلی است.

کار مشترک مستقیماً با موفقیت تحصیلی و یادگیری دانش آموزان مرتبط است. با این حال، کار باید گسترش یابد و به اشتراک گذاشته شود، تا آموزگاران غرق در وظایف نشوند. این کار شامل: بر عهده گرفتن نقش‌ها و وظایف مختلف، و برقراری ارتباط متفاوت در مکالمات فردی و گروهی (پرسیدن سؤال، گوش دادن، دادن بازخورد) است. ارتباط مؤثر در ایجاد روابط مشارکتی و یک جنبه کلیدی برای ایجاد ظرفیت مدیریت است. مدیریت شامل تحقیق، تأمل، گفتگوی ماهرانه و اقدامات حل مسئله به عنوان راهبردهای مهم برای ارتباط است. مدیران ممکن است از چندین استراتژی و مهارت ارتباطی مانند گوش دادن، رفتار کلامی و غیرکلامی، گشاده رویی و همدلی برای تشویق مدیریت مشترک و ایجاد روابط اعتمادی که فرصت‌های مدیریت را ارتقا می‌دهد و ظرفیت را در دیگران ایجاد می‌کند، استفاده کنند. همکاری هدفمند بین آموزگاران که به صورت ماهرانه انجام نمی‌شود، می‌تواند با تمرکز بر شکایات و گفتن داستان‌های دانش آموزان، غیرمولد باشد. مهارت‌های مدیریت مورد نیاز برای کار مشترک شامل توانایی زیر است: ایجاد حس مشترک هدف، تسهیل فرآیندهای گروهی؛ برقراری ارتباط؛ درک تغییر و اثرات آن؛ تعارض میانجی؛ و روابط مثبت ایجاد کنید. چنین دیدگاهی آموزگاران را قادر می‌سازد تا اعتماد

متقابل ایجاد کنند، گوش دهند، سوالاتی را مطرح کنند و با هم به دنبال پاسخ باشند. افراد می‌توانند این مهارت‌ها را از طریق توسعه حرفه‌ای بیاموزند: مشاهده و تمرین هدایت شده، مربیگری و آموزش است.

۲- استفاده مبتنی بر تحقیق از اطلاعات برای اطلاع رسانی تصمیمات و اقدامات مشترک: به عنوان گروهی از افراد که با یک هدف مشترک با هم کار می‌کنند که مستلزم تلاش مشترک برای کشف مسائل یا پاسخ به سؤالات و ایجاد دانش جدید بالقوه است. تحقیق مشارکتی در بسیاری از مدل‌های توسعه حرفه‌ای آموزگاران به عنوان ابزاری مهم برای افزایش رشد حرفه‌ای آموزگاران در نظر گرفته می‌شود که انتظار می‌رود که منجر به تغییرات معنی داری در عملکرد آموزگار و سایر نتایج مثبت مانند ساخت دانش توسط آموزگاران شود. در جوامع یادگیری مشارکتی متخصصان اصول و ایده‌های مفهومی را مورد بحث، مطالعه و ساختن قرار می‌دهند، استراتژی‌های جدیدی را برای محیط کار خود تولید و اجرا می‌کنند و بینش‌هایی را درباره آنچه آموخته‌اند به اشتراک می‌گذارند. چنین تحقیقات مشترکی ممکن است منجر به ساخت مشترک پویا از دانش شود (مهدوی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

پرس و جوی مشارکتی شامل تأمل، گفتگو، طرح پرسش، تحقیق، ساختن معنا و دانش جدید است. تحقیق نیاز به زمان و تجدید نظر دارد. آموزگاران بسیار شلوغ هستند و زمان گرانبهایی است. از این رو ایجاد زمان مشترک برای گفتگو و تأمل نیاز به برنامه ریزی دارد. مکالمات آگاهانه باید در مورد چیزهایی که در مدرسه اتفاق می‌افتد، احساس مردم نسبت به آن‌ها و معانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در حال ظهور انجام شود. فرآیند یادگیری متقابل که به طور منظم انجام شود، می‌تواند به یک تمرین منظم تبدیل شود. اگر بخواهیم پیشرفتی حاصل شود، فرصت‌های بحث و تأمل بسیار مهم است.

۳- نقش‌ها و مسئولیت‌هایی که منعکس کننده مشارکت و همکاری گسترده است: رشد در ظرفیت آموزگاران فردی باعث تغییر در ادراک از خود و نقش‌ها می‌شود. با تغییر نقش‌ها، رفتارهای جدیدی پدیدار می‌شود: آموزگاران می‌توانند داده‌ها را تجزیه و تحلیل کنند و سؤالات حیاتی بپرسند. آموزگاران خود را فراتر از کلاس درس مسئول می‌بینند. این تغییر در نقش‌ها منجر به تغییر در روابط می‌شود. آموزگاران شروع به تشخیص مهارت‌های جدید در همکارانی می‌کنند که سال‌ها می‌شناسند. روابط شروع به قطع از مرزهای سلسله مراتبی سابق می‌کنند. زمانی که مدیران، آموزگاران و والدین در زمینه ابتکارات موفقیت تحصیلی مانند شوراهای مدرسه، مدیریت مبتنی بر سایت و حرفه‌ای بودن آموزگاران درگیر همکاری می‌شوند. فرصت مدیریت را برای افراد بیشتری باز می‌کند. فعالیت‌های مشارکتی که در آن افراد هدایت کردن، یادگیری و تأثیرگذاری بر دیگران با تکیه بر استعدادها و علایق شخصی ممکن است سطوح بالاتری از انگیزه و ظرفیت شخصی را افزایش دهد.

۴- تمرین انعکاسی: آموزگاران مسئولیت رشد و یادگیری حرفه‌ای خود را از طریق تمرین تأملی و تحقیق انتقادی در سطح مدرسه به عهده می‌گیرند. انعکاس فرآیندی است که در آن آموزگاران کار خود را در معرض خودآزمایی و یادگیری مستمر تصور می‌کنند. آموزگاران از طریق تفکر، فعالیت حرفه‌ای خود را بهتر درک کرده و گسترش می‌دهند. سود تأمل، دانش حرفه‌ای را غنی می‌کند و می‌سازد. پرس و جو از آموزگار که در یک جامعه مشارکتی انجام می‌شود در کمک به آموزگاران برای بررسی مسائل و تنش‌های معتبر در عمل خود مؤثر است و فرصتی برای ایجاد تغییرات مثبت فراهم می‌کند (سلطانی و زین الدین میمند، ۱۴۰۰)

اشکال تأمل عبارتند از: تأمل در باورها، مفروضات و عملکردهای گذشته، تأمل جمعی در حین گفتگو. ظرفیت سازی در مدارس توسط گروه‌هایی از آموزگاران که کار خود را به اشتراک می‌گذارند و تجزیه و تحلیل می‌کنند تقویت می‌شوند. ایجاد یک هنجار از چنین عادات ذهنی مستلزم آن است که زمان برای تأمل در دسترس باشد. انعکاس به فرصتی می‌انجامد که با یک ایده کار کنیم و آن را از سر گذرانیم. اگر ایده‌ها به طور مداوم توسط سر مسدود شوند، احتمالاً به طور منظم شکوفا نخواهند شد. اگر جامعه مدرسه‌ای احساس کند که یک ایده سزاوار آزمایش است، باید درهای زیادی باز شود تا آن آموزگاران-مدیران بتوانند ایده‌ها را به واقعیت تبدیل کنند (سلطانی و زین الدین میمند، ۱۴۰۰)

۵- موفقیت تحصیلی بالا و رو به بهبود: معتقدند که روسای توسعه ظرفیت‌های آموزشی و مدیریت آموزگاران را از دو جنبه بخش مرکزی نقش خود می‌دانند: مؤثر در بهبود پایدار نتایج دانش آموزان. و کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌های مدیریت، مشاغل و احساس کارآمدی و تعهد. توسعه ظرفیت‌ها (دانش، مسئولیت‌ها و مهارت‌های) آموزگاران در مدارس کلید بهبود عملکرد آموزگاران در ارتقای نتایج دانش‌آموزان است. این تمرکز بر توسعه ظرفیت‌ها سه جنبه دارد: تلاش برای توسعه ظرفیت‌های مدیریت آموزگاران، ایجاد و حفظ تعهد و اعتماد به نفس، و تمرکز بر بهبود ظرفیت تدریس آموزگاران. ایجاد ظرفیت‌های کارکنان برای یادگیری، مدیریت و آموزش خوب یک استراتژی مهم مدیریت در مدارس است. توسعه ظرفیت‌های تدریس آموزگاران از طریق توسعه حرفه‌ای متمرکز استراتژیک و همسو با اهداف تدریس و یادگیری، تأثیر مستقیم‌تری بر نتایج دانش آموزان دارد، زیرا بر بهبود رویکردهای تدریس در کلاس‌های درس تأثیر می‌گذارد. توسعه مهارت‌ها و دانش آموزگاران-



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مدیران نوظهور مهم است، زیرا توسعه این ظرفیت افراد بیشتری را در تصمیم‌گیری در مورد جهت‌گیری مدرسه درگیر می‌کند، ویژگی مدرسی که در ارتقای نتایج دانش‌آموزان مؤثرتر است (رضوانی و بنیسی، ۱۴۰۲).

۶- ارتباط بین آموزگاران خارج از مدرسه باعث افزایش همکاری بین آن‌ها می‌شود اعضای مدرسه و مشارکت گسترده آنها در فعالیت‌های مدرسه.

۷- اعتماد کلید ارتباط باز بین آموزگاران و بین آموزگاران و رئیس است. اعتماد برای اجرای موفقیت آمیز تغییرات مهم است (مهدوی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

۸- فلسفه رئیس در مورد نقش آموزگاران بر ظرفیت مدیریت مدرسه تأثیر می‌گذارد.

۹- پایداری تلاش‌های تغییر و بهبود حتی اگر از خارج الزامی باشد، تنها در صورتی تضمین می‌شود که فرآیندهای داخلی (ساختاری و فرهنگی) در داخل مدرسه از آنها حمایت کنند (سلیمانی و لطیفی، ۱۳۹۸).

۱۰- ظرفیت مدیریت زمینه خاص و متمایز در مدارس است. تعامل پویا بین استعدادهای مدیریت-ظرفیت در یک مدرسه، فرهنگ و زمینه منحصر به فرد آن، بهبود پایدار را تضمین می‌کند

توصیه‌های کاربردی به آموزگاران و مدیران مدارس

توصیه‌های کاربردی به آموزگاران و مدیران مدارس برای تقویت عناصر کلیدی مدیریت مؤثر در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان:

برای آموزگاران:

۱. ایجاد انگیزه: تلاش کنید با استفاده از روش‌های تدریس جذاب و متنوع، انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان را افزایش دهید. ارتقاء اهمیت درس‌ها و ارتباط آنها با واقعیت‌های زندگی روزمره دانش‌آموزان می‌تواند مؤثر باشد.

۲. ارتقاء مهارت‌های اجتماعی: به دانش‌آموزان کمک کنید تا مهارت‌های ارتباطی، همکاری، و حل مسائل را توسعه دهند. ایجاد محیط کلاسی که از تعامل و گفت‌وگو حمایت می‌کند، می‌تواند بهبود تعامل‌های اجتماعی دانش‌آموزان را تسهیل کند.

۳. تعیین اهداف مشترک: با دانش‌آموزان هدف‌های یادگیری مشترک تعیین کنید و آنها را در تعقیب این اهداف تشویق کنید. همچنین، به دانش‌آموزان کمک کنید تا هدف‌های شخصی خود را تعیین کنند و برای دستیابی به آنها تلاش کنند.

برای مدیران مدارس:

۱. پشتیبانی از آموزگاران: ایجاد محیطی که آموزگاران به راحتی می‌توانند از منابع و آموزش‌های تخصصی استفاده کنند و ایده‌های نو را پیاده‌سازی کنند، اهمیت دارد. ارائه فرصت‌های آموزشی و حمایت از توسعه حرفه‌ای آموزگاران می‌تواند به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری کمک کند.

۲. ایجاد محیط آموزشی مثبت: ارتقاء محیط آموزشی که از احترام متقابل، تعامل مثبت، و حمایت از دانش‌آموزان و آموزگاران برخوردار است، اساس موفقیت تحصیلی مدرسه است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۳. تعامل با والدین: فراهم کردن فرصت‌های تعامل مدرسه با والدین و تشویق آنها به مشارکت در آموزش دانش‌آموزان می‌تواند به تقویت پشتوانه‌های اجتماعی و تحصیلی دانش‌آموزان کمک کند.
 ۴. تدبیر در مدیریت زمان: به مدیران توصیه می‌شود که برنامه‌ریزی مؤثری برای مدیریت زمان خود داشته باشند تا بتوانند به بهبود فرآیندهای مدرسه و تسهیل تحصیل دانش‌آموزان اختصاص دهند.
 ۵. ترتیب و توسعه برنامه‌های آموزشی: مدیران مدارس باید بتوانند برنامه‌های آموزشی جامع و هماهنگی برای تحصیلات انتخابی دانش‌آموزان تدوین کنند. این برنامه‌ها باید به نیازهای دانش‌آموزان پاسخ دهند و از طریق ارزیابی مستمر بهبود یابند.
 ۶. ترقی ارتباطات مدرسه: ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان، والدین، و آموزگاران از اهمیت بسیاری برخوردارند. مدیران باید از ابزارها و فرآیندهای مختلفی مانند نشست‌های اولیاء و آموزگاران، ارسال اطلاعیه‌های مدرسه و استفاده از فناوری اطلاعات برای بهبود ارتباطات مدرسه استفاده کنند (معبودی بیله سوار، ۱۴۰۱).
 ۷. مدیریت منابع مالی: برای تأمین تجهیزات آموزشی، کتب و منابع تعلیمی کافی و پرداخت دستمزدهای آموزگاران، مدیران باید مدیریت منابع مالی مدرسه را با دقت انجام دهند. ایجاد برنامه‌های مالی مستدام و استفاده بهینه از اعتبارات موجود، از اهمیت بالایی برخوردار است (سلطانی و زین الدین میمند، ۱۴۰۰).
 ۸. حمایت از توسعه حرفه‌ای آموزگاران: آموزگاران نقش کلیدی در پیشبرد آموزش و پرورش دارند. مدیران باید فرصت‌های توسعه حرفه‌ای آموزگاران را تشویق کنند و به آنها امکانات لازم برای ارتقاء مهارت‌ها و دانش‌های خود فراهم کنند.
- این توصیه‌ها به مدیران مدارس کمک می‌کنند تا بهبود عملکرد مدرسه و پشتیبانی از موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان را بهبود ببخشند. همچنین، ایجاد محیطی مثبت و پویا در مدرسه، باعث افزایش مشارکت دانش‌آموزان و افراد مشترک در فرآیند آموزش و پرورش خواهد شد. اجرای این توصیه‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد آموزگاران و مدارس در تسهیل موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان کمک کند و به ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش منجر شود.

تکنیک‌های مدیریت مؤثر برای بهبود نتایج تحصیلی

مدیران اثربخش در مدارس ابتدایی می‌توانند از تکنیک‌ها و راهبردهای مختلفی برای بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان استفاده کنند. برخی از این تکنیک‌ها و راهبردها عبارتند از:

ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و حمایتی: مدیران اثربخش می‌توانند با ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و حمایتی، انگیزه دانش‌آموزان را برای یادگیری افزایش دهند. تمرکز بر یادگیری دانش‌آموزان: مدیران اثربخش می‌توانند با تمرکز بر یادگیری دانش‌آموزان، به بهبود نتایج تحصیلی آنها کمک کنند.

قوانین و مقررات واضح و انعطاف‌پذیر: قوانین و مقررات واضح و انعطاف‌پذیر می‌توانند به دانش‌آموزان کمک کنند تا انتظارات مدرسه را درک کنند. این قوانین و مقررات باید واضح و قابل درک باشند و باید به گونه‌ای تنظیم شوند که انعطاف‌پذیری لازم را برای پاسخگویی به نیازهای دانش‌آموزان داشته باشند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

حمایت از حقوق دانش‌آموزان: مدیران اثربخش باید از حقوق دانش‌آموزان حمایت کنند. این حقوق شامل حق یادگیری، حق امنیت، حق احترام، و حق مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدرسه است.

ایجاد فرصت‌های مشارکت برای دانش‌آموزان: مدیران اثربخش می‌توانند با ایجاد فرصت‌های مشارکت برای دانش‌آموزان، به آنها کمک کنند تا احساس کنند بخشی از مدرسه هستند. این فرصت‌ها می‌تواند شامل مشارکت در فعالیت‌های مدرسه، تصمیم‌گیری در مورد مسائل مدرسه، و نمایندگی مدرسه در جامعه باشد (میمری، ۱۴۰۱).

تعیین اهداف یادگیری واضح: اهداف یادگیری باید واضح، قابل اندازه‌گیری، قابل دستیابی، مرتبط و مرتبط با زمان باشند. مدیران اثربخش باید با معلمان همکاری کنند تا اهداف یادگیری واضحی برای دانش‌آموزان تعیین کنند.

ارائه بازخورد سازنده به معلمان: بازخورد سازنده می‌تواند به معلمان کمک کند تا عملکرد خود را بهبود بخشند. مدیران اثربخش باید به طور منظم به معلمان بازخورد سازنده ارائه دهند. این بازخورد باید بر نقاط قوت و ضعف معلمان تمرکز کند و باید به معلمان کمک کند تا برای بهبود عملکرد خود برنامه‌ریزی کنند.

فراهم کردن منابع و حمایت‌های لازم برای معلمان: مدیران اثربخش باید منابع و حمایت‌های لازم را برای معلمان فراهم کنند. این منابع و حمایت‌ها می‌تواند شامل فرصت‌های یادگیری و توسعه حرفه‌ای، دسترسی به فناوری‌های آموزشی، و حمایت مالی باشد.

حمایت از معلمان: مدیران اثربخش باید از معلمان حمایت کنند. این حمایت می‌تواند شامل ارائه فرصت‌های رشد و توسعه، ایجاد یک محیط کاری حمایتی، و قدردانی از زحمات معلمان باشد (مهدوی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

مدیریت اثربخش در مدارس ابتدایی می‌تواند نقش مهمی در بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ایفا کند. مدیران اثربخش می‌توانند با استفاده از تکنیک‌ها و راهبردهای مختلف، محیطی آموزشی مثبت و حمایتی ایجاد کنند.

نتیجه‌گیری

نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی یکی از شاخص‌های مهم ارزیابی موفقیت نظام آموزشی است. مدیریت اثربخش در مدارس ابتدایی می‌تواند نقش مهمی در بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ایفا کند. مدیران اثربخش می‌توانند با ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و حمایتی، انگیزه دانش‌آموزان را برای یادگیری افزایش دهند. آن‌ها همچنین می‌توانند با فراهم کردن منابع و حمایت‌های لازم، به معلمان در ارائه آموزش‌های مؤثر کمک کنند. مدیریت مؤثر در مدارس ابتدایی نقش مهمی در افزایش موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان ایفا می‌کند. رهبر آموزشی مؤثر می‌تواند با ایجاد یک محیط آموزشی مؤثر، زمینه‌های لازم برای شکل‌گیری نگرش و انگیزه تحصیلی مثبت در دانش‌آموزان ابتدایی را فراهم کند.

ایجاد مدیریت با مشارکت گسترده آموزگاران در فعالیت‌های مدیریت و ایجاد فرصت‌هایی برای آموزگاران برای به عهده گرفتن نقش‌های مدیریت آغاز می‌شود. این را می‌توان از طریق ایجاد گروه‌های کاری مبتنی بر دپارتمان به نمایندگی از نهادهای کاری، که در آن آموزگاران به طور مداوم در گروه کار می‌کنند، با هم همکاری می‌کنند و تغییرات را اجرا می‌کنند، بررسی کرد.



مؤثرترین مدیران با توانمندسازی آموزگاران برای مدیریت و توسعه مدرسه، ظرفیت موفقیت تحصیلی را ایجاد می‌کنند. مدیریت مشترک یا پراکنده از مهم‌ترین مدل‌های مدیریت هستند (معبودی بیله سوار، ۱۴۰۱).

ایده رایج این است که مدیریت دیگر یک موضوع فردی نیست، بلکه در سراسر یک سازمان با نقش‌ها و وظایف مدیریت که توسط افراد مختلفی که پست‌های مدیریت رسمی ندارند، پخش می‌شود. آموزگاران ارزش‌های فرهنگی مشترکی دارند و همراه با مدیریت در توسعه مأموریت و چشم‌انداز مدرسه مشارکت می‌کنند که موفقیت تحصیلی را برجسته می‌کند. هر آموزگاری از طریق مشارکت در فعالیت‌های مدیریت و تصمیم‌گیری در سطح دپارتمان و مدرسه یک رهبر است. آنچه مدیریت آموزگار را در مدرسه قوی می‌کند، سطح بالای همکاری بین آموزگاران است که اجرای موفقیت‌آمیز تغییر را تضمین می‌کند. آموزگاران می‌توانند مدرسه را در حال اجرا و بهبود نگه دارند. مؤثرترین مدیران با توانمندسازی دیگران برای مدیریت و توسعه مدرسه، ظرفیت موفقیت تحصیلی را ایجاد می‌کنند. مدیریت از شخص، نقش‌ها و موقعیت جدا می‌شود و در درجه اول به روابط و ارتباطات بین افراد در یک مدرسه مربوط می‌شود (میمری، ۱۴۰۱).

با وجود چالش‌های موجود، مدیریت اثربخش می‌تواند نقش مهمی در بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی ایفا کند. مدیران مدارس ابتدایی باید با آگاهی از چالش‌های موجود، تلاش کنند تا با استفاده از تکنیک‌ها و راهبردهای مدیریت اثربخش، محیطی آموزشی مثبت و حمایتی ایجاد کنند و به بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان کمک کنند. در پایان، می‌توان گفت که مدیریت اثربخش در مدارس ابتدایی یک ضرورت است. مدیران اثربخش می‌توانند با ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و حمایتی، انگیزه دانش‌آموزان را برای یادگیری افزایش دهند و به بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان کمک کنند.



منابع

۱. رضوانی، زهرا و بنیسی، وحید، (۱۴۰۲)، نقش ابعاد مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی مدرسه، دوازدهمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم تربیتی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.
۲. سلطانی، مریم و زین الدین میمند، زهرا، (۱۴۰۰)، نقش مدیریت و مدیریت در مدرسه آینده، دومین همایش ملی مدرسه آینده، اردبیل
۳. سلیمانی، لطیفی. (۱۳۹۸). مدیریت و مدیریت مدارس فردا.
۴. معبودی بیله سوار، نعیمه، (۱۴۰۱)، جایگاه مدیریت آموزشی در بهبود کیفیت همکاری با معلمان مدرسه، هشتمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
۵. مهدوی پور، فائزه، عدلی، نراقی زاده. (۱۳۹۸). مهارت‌های مدیریت در مدارس دخترانه دوره متوسطه. ۱۰(۷)، ۳۵۱-۳۶۹.
۶. میمری، حبیب اله، (۱۴۰۱)، مدیریت آموزشی و کیفیت تدریس در مدرسه آینده، سومین همایش ملی مدرسه آینده، اردبیل.
7. Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know?. *School Leadership & Management*, 34(5), 553-571.
8. Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). *Successful School Leadership*. Education development trust.
9. Diamond, J. B., & Spillane, J. P. (2016). School leadership and management from a distributed perspective: A 2016 retrospective and prospective. *Management in education*, 30(4), 147-154.
10. Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: A systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 52(1), 1-21.
11. Harris, A. (2013). *Distributed school leadership: Developing tomorrow's leaders*. Routledge.
12. Khalifa, M. (2012). A re-new-ed paradigm in successful urban school leadership: Principal as community leader. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 424-467.
13. Lambrecht, J., Lenkeit, J., Hartmann, A., Ehlert, A., Knigge, M., & Spörer, N. (2022). The effect of school leadership on implementing inclusive education: How transformational and instructional leadership practices affect individualised education planning. *International Journal of Inclusive Education*, 26(9), 943-957.
14. Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School leadership & management*, 40(1), 5-22.
15. O'Brien, J., Murphy, D., Draper, J., McMahon, M., & Forde, C. (2016). *School leadership*. Dunedin Academic Press Ltd.
16. Smith, L., & Riley, D. (2012). School leadership in times of crisis. *School leadership & management*, 32(1), 57-71.