



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

شیوه انتخاب مدیران مدارس

خدیجه آذرین^۱

۱- کارشناسی علوم تجربی گرایش آموزش معلمان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان

KH.azarin@gmail.com

چکیده

انتخاب مدیران مدارس یکی از مراحل حیاتی در سیاست‌های آموزشی هر جامعه است که تأثیر چشمگیری بر کیفیت آموزش و پرورش دارد. مدیران مدارس نقش کلیدی در اداره و رهبری مدرسه دارند و تأثیر زیادی بر عملکرد و محیط آموزشی دانش‌آموزان و اعضای همکاری دارند. بنابراین، روش‌های انتخاب مدیران مدارس نیازمند دقت و توجه ویژه است تا افرادی با مهارت‌ها، دانش و انگیزه مناسب برای این مسئولیت حیاتی انتخاب شوند. در این مقاله، به بررسی و بررسی برخی از شیوه‌های معمول برای انتخاب مدیران مدارس پرداخته خواهد شد. این شیوه‌ها شامل مصاحبه و ارزیابی، ارزیابی عملکرد، انتخاب توسط شوراهای مدرسه و ادارات، مشارکت جامعه و والدین، استفاده از خدمات شرکت‌های خارجی، و ترکیبی از این موارد می‌شوند. هدف این مقاله، ارائه یک دیدگاه جامع و کامل درباره فرآیند انتخاب مدیران مدارس است که می‌تواند به بهبود فرآیند انتخاب و توسعه مدیران مدارس کمک کند و در نتیجه، کیفیت آموزش و پرورش در جامعه را بهبود بخشد.

کلمات کلیدی: انتخاب مدیران، تعلیم و تربیت، آموزش و پرورش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱- مقدمه

انتخاب مدیران مدارس یک فرآیند حیاتی است که تأثیر زیادی بر کیفیت آموزش و پرورش دارد. شیوه‌های مختلفی برای انتخاب مدیران مدارس وجود دارد که بسته به سیاست‌ها، فرهنگ و مقررات هر کشور و حتی هر اداره آموزشی می‌توانند متفاوت باشند. در اینجا به برخی از شیوه‌های معمول برای انتخاب مدیران مدارس اشاره خواهیم کرد:

۱. مصاحبه و ارزیابی: در این روش، مدیران مدارس جدید از طریق یک فرآیند مصاحبه و ارزیابی دقیق انتخاب می‌شوند. این ارزیابی ممکن است شامل مصاحبه‌های فردی، گروهی، آزمون‌های کتبی و تمرینات عملی باشد.

۲. ارزیابی عملکرد: برخی جوامع و نهادها برای انتخاب مدیران، عملکرد قبلی آنها را در سمت‌های مشابه مورد ارزیابی قرار می‌دهند. این معمولاً شامل بررسی موفقیت‌های، اشکالات و رهبری در گذشته می‌شود.

۳. انتخاب توسط شورای مدرسه یا اداره: در برخی موارد، یک شورای مدرسه یا یک هیئت اداری مسئولیت انتخاب مدیران را برعهده دارند. این افراد ممکن است از طریق رأی‌گیری یا ارزیابی مخفیانه تصمیم‌گیری کنند.

۴. مشارکت جامعه و والدین: در برخی موارد، جوامع مدرسه و والدین نیز در فرآیند انتخاب مدیران مشارکت دارند. این ممکن است به صورت مستقیم (از طریق رأی‌گیری یا نظرسنجی) یا غیرمستقیم (از طریق نظرات و توصیه‌ها) باشد.

۵. استفاده از خدمات شرکت‌های خارجی: برخی ادارات آموزشی ممکن است به شرکت‌های مشاوره مربوطه مراجعه کنند تا در فرآیند انتخاب مدیران به آنها کمک کنند. این شرکت‌ها می‌توانند ارزیابی‌های روانشناختی، مصاحبه‌های حرفه‌ای و سایر خدمات را ارائه دهند.

۶. ترکیبی از موارد فوق: برخی از فرآیندهای انتخاب مدیران از ترکیبی از روش‌های فوق استفاده می‌کنند، به عنوان مثال، ارزیابی عملکرد همراه با مصاحبه‌های مشارکتی اعضای شورا.

مهمترین نکته در انتخاب مدیران مدارس، اطمینان از این است که فرد انتخاب شده دارای مهارت‌ها، دانش، انگیزه و ارزش‌های لازم برای موفقیت در سمت مدیریتی باشد و بتواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه کمک کند. در این مقاله، به بررسی هر یک از این شیوه‌ها به طور جزئیات پرداخته خواهد شد، همچنین مزایا و معایب هر روش نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت. علاوه بر این، اهمیت معیارهایی که در انتخاب مدیران باید مد نظر قرار گیرند، نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت. این معیارها ممکن است شامل دانش تخصصی در حوزه مدیریت و آموزش، مهارت‌های ارتباطی و رهبری، تجربه کاری، انگیزه و ارزش‌های شخصی، توانایی حل مسائل و تصمیم‌گیری، و همچنین قدرت برنامه‌ریزی و مدیریت منابع می‌باشند.

این مقاله با هدف افزایش آگاهی در مورد فرآیند انتخاب مدیران مدارس، به عنوان یکی از عوامل اساسی در بهبود سیستم آموزشی، تدوین شده است. امید است که این مطالب به تصمیم‌گیران در سطوح مختلف آموزشی، از جمله مدیران مدارس، اعضای هیئت‌های مدیره، و فرهنگ‌های سیاست‌گذاری، کمک کند تا روش‌های مناسب و کارآمد برای انتخاب مدیران مدارس را انتخاب و پیاده‌سازی کنند و در نتیجه، بهبودی مثبت در کیفیت آموزش و پرورش در جوامع خود را تجربه کنند.

در ادامه، این مقاله به بررسی تجارب و مطالعات موردی مربوط به شیوه‌های انتخاب مدیران مدارس در سطوح مختلف، از جمله مدارس ابتدایی، متوسطه و دبیرستانی، و همچنین در محیط‌های آموزشی مختلف، از جمله مدارس عمومی، خصوصی و بین‌المللی، خواهد پرداخت. همچنین، نگاهی به چالش‌ها و موانعی که ممکن است در این فرآیند برخورد شود، و راهکارهای مقابله با آنها نیز خواهیم داشت.

با توجه به اهمیت انتخاب مدیران مدارس در بهبود کیفیت آموزش و پرورش، ارائه مطالب و دیدگاه‌هایی که به بهبود و بهره‌وری این فرآیند کمک کننده باشند، ضروری است. این مقاله نیز با هدف ارتقاء دانش و فهم جامعه درباره این موضوع، تهیه شده و به امید بهبود کیفیت آموزش و پرورش و بهره‌وری در مدارس، تقدیم می‌شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در ادامه، با بررسی عوامل موثر در انتخاب مدیران موفق مدارس، از جمله تجربه، مهارت‌های رهبری، توانایی مدیریتی، ارتباطات بین فردی، و موانع محتمل در این فرآیند، بهتر می‌توانیم روش‌های بهبودی را برای انتخاب مدیران مدارس پیشنهاد دهیم.

به عنوان مثال، از طریق ارتقاء فرآیندهای انتخاب، ایجاد شفافیت بیشتر، ارائه آموزش‌هایی در زمینه مهارت‌های رهبری و مدیریت برای مدیران پتانسیل، و ایجاد فرصت‌های مشارکت جامعه و والدین در این فرآیند، می‌توانیم بهبودی معناداری در انتخاب مدیران مدارس داشته باشیم.

به طور خلاصه، این مقاله با هدف ارتقاء فرآیند انتخاب مدیران مدارس و بهبود کیفیت آموزش و پرورش، تدوین شده است. امیدواریم که این مطالب به تصمیم‌گیران در حوزه آموزش و پرورش کمک کند تا با استفاده از روش‌های بهینه، مدیران متعهد و کارآمد را برای مدارس خود انتخاب کنند و این روند منجر به بهبودی در عملکرد و کیفیت آموزشی گردد. در ادامه، مطالب این مقاله به بررسی مطالعات موردی، شواهد عملی و پیشنهادات عملی برای بهبود فرآیند انتخاب مدیران مدارس خواهد پرداخت. این شامل ارائه مطالب آموزشی و آموزش‌های مستمر برای مدیران مدارس، ایجاد فرصت‌های حضور جامعه و والدین در انتخاب مدیران، و توسعه فرآیندهای شفاف و عادلانه در انتخاب مدیران می‌شود.

عوامل موثر بر شیوه‌های انتخاب مدیران مدارس

۱. نیازها و اهداف مدرسه: شیوه‌ای که برای انتخاب مدیر انتخاب می‌شود، باید با نیازها و اهداف مدرسه هماهنگ باشد. برای مثال، اگر مدرسه به دنبال بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان است، مدیر باید دارای تجربه و مهارت در این زمینه باشد.
۲. مهارت‌ها و تخصص‌ها: مدیران برای موفقیت باید دارای مهارت‌ها و تخصص‌های مرتبط با مدیریت و آموزش باشند. این شامل مهارت‌های رهبری، ارتباطات، مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی است.
۳. تجربه کاری و آموزشی: تجربه کاری یک فرد در حوزه آموزش و مدیریت مدرسه می‌تواند نقش مهمی در انتخاب او داشته باشد. تجربه در سمت‌های مختلف مدیریتی و آموزشی می‌تواند نشان دهنده توانایی و پایداری فرد باشد.
۴. شورای مدرسه یا هیئت اداری: نحوه تشکیل شورای مدرسه و نقش آن در فرآیند انتخاب مدیران می‌تواند اثرگذار باشد. در برخی موارد، این شوراها مسئولیت انتخاب مدیر را دارند و تصمیم‌گیری‌های آنها تحت تأثیر عوامل مختلف قرار می‌گیرد.
۵. مشارکت جامعه و والدین: نظرات و انتظارات جامعه و والدین نیز می‌تواند در انتخاب مدیران مدارس تأثیرگذار باشد. اطمینان از اینکه مدیران انتخاب شده با ارزش‌ها و اهداف جامعه هماهنگی داشته باشند، اهمیت زیادی دارد.
۶. سیاست‌ها و مقررات مدرسه: سیاست‌ها و مقررات مدرسه نیز می‌توانند شیوه‌های انتخاب مدیران را تحت تأثیر قرار دهند. برخی مدارس ممکن است سیاست‌های خاصی را برای انتخاب مدیران خود تعیین کنند که باید با آنها هماهنگ باشند. با توجه به این عوامل، شیوه‌های انتخاب مدیران مدارس می‌توانند متناسب با نیازها و شرایط خاص هر مدرسه متفاوت باشند.
۷. عوامل فرهنگی و اجتماعی: فرهنگ و اجتماع محل مدرسه نیز می‌تواند بر روی شیوه انتخاب مدیر تأثیرگذار باشد. برخی از جوامع مدرسه ممکن است از اهمیت بیشتری به عوامل فرهنگی و اجتماعی برای انتخاب مدیران خود برخوردار باشند و ترجیح دهند که مدیرانی با تجربه در این حوزه‌ها انتخاب شوند.
۸. توانایی‌های ارتباطی و هماهنگی: توانایی برقراری ارتباط موثر با اعضای جامعه مدرسه، همکاران، والدین و دانش‌آموزان، به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت در مدیریت مدارس مورد توجه قرار می‌گیرد. بنابراین، مهارت‌های ارتباطی و هماهنگی نیز برای انتخاب مدیران مدارس حائز اهمیت است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۹. تعهد و انگیزه: مدیرانی که دارای تعهد و انگیزه برای بهبود عملکرد مدرسه و پیشرفت دانش‌آموزان هستند، معمولاً موفق‌تر هستند. انتخاب مدیرانی که دارای انگیزه و تعهد بالا به اهداف آموزشی مدرسه هستند، می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند.

۱۰. توانایی حل مسائل و تصمیم‌گیری: مدیران باید توانایی حل مسائل پیچیده و تصمیم‌گیری در شرایط مختلف را داشته باشند. این توانایی‌ها اهمیت زیادی در مواجهه با چالش‌ها و مسائل روزمره مدیریت مدرسه دارند و باید در فرآیند انتخاب مدیران مدارس مورد توجه قرار گیرند.

در نهایت، توجه به این عوامل و تعادل در ارزیابی و انتخاب مدیران مدارس می‌تواند منجر به انتخاب مدیران موفق و با کیفیت شود که بتوانند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و موفقیت مدرسه کمک کنند.

۱۱. توانایی همکاری و ایجاد تیم: مدیران موفق باید توانایی برقراری همکاری‌های مؤثر با اعضای تیم و همکاران را داشته باشند. ایجاد فضایی که همه اعضای تیم به آن احترام می‌گذارند و به آن تعلق دارند، از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند به بهبود محیط کاری و عملکرد مدرسه کمک کند.

۱۲. پیشنهادات و بازخوردها: گاهی اوقات، در فرآیند انتخاب مدیران، نظرات و بازخوردهای اعضای جامعه مدرسه و افرادی که با او همکاری داشته‌اند، بسیار مفید است. این نظرات می‌توانند نقاط قوت و ضعف مدیران را بیان کرده و در فرآیند تصمیم‌گیری مؤثر باشند.

۱۳. رویکردهای نوآورانه: در جامعه آموزشی، نیاز به رویکردهای نوآورانه و پیشرفته برای مواجهه با چالش‌ها و تغییرات مختلف وجود دارد. بنابراین، انتخاب مدیرانی که به رویکردهای نوآورانه و خلاقیت اهمیت می‌دهند و توانایی اجرای آن‌ها را دارند، بسیار مهم است.

۱۴. انطباق با مقررات و استانداردها: مدیران باید توانایی انطباق با مقررات و استانداردهای مدرسه، سیاست‌های آموزشی، وضعیت مالی و دیگر ضوابط مرتبط را داشته باشند. این امر برای حفظ روند عادلانه و شفاف در مدیریت مدرسه بسیار اهمیت دارد.

با توجه به این عوامل، می‌توان به شکل گسترده‌ای به انتخاب مدیران مدارس نگیست و از این طریق مدیرانی را انتخاب کرد که بتوانند نیازهای مدرسه را بهترین شکل ممکن برآورده کنند و به پیشرفت و توسعه آموزش و پرورش در جامعه کمک کنند.

مبانی نظری

۱. تئوری رهبری: مدل‌ها و تئوری‌های مختلف رهبری می‌توانند به تبیین شیوه‌های مؤثر برای انتخاب مدیران مدارس کمک کنند. این تئوری‌ها شامل رهبری تحولی، رهبری تبدیلی، رهبری خدمت‌گزار و رهبری مشارکتی می‌باشند که هر کدام می‌توانند رویکردهای متفاوتی را برای انتخاب مدیران ارائه دهند.

۲. مدیریت منابع انسانی: مبانی نظری مرتبط با مدیریت منابع انسانی نیز می‌تواند در انتخاب مدیران مدارس مؤثر باشد. این شامل مفاهیم مانند انتخاب و انتصاب، ارزیابی عملکرد، توسعه حرفه‌ای و مدیریت تغییرات است.

۳. تئوری‌های مدیریت آموزشی: تئوری‌ها و مدل‌های مدیریت آموزشی نیز می‌توانند به بررسی فرآیند انتخاب مدیران مدارس کمک کنند. این شامل مفاهیم مدیریت مدرسه، رهبری آموزشی، فرهنگ سازمانی و ارتباطات مدرسه با جامعه است.

۴. نظریه‌های انتخاب و مصاحبه: مبانی نظری مرتبط با روش‌های انتخاب و مصاحبه نیز اهمیت دارند. این شامل اصول و فنون مرتبط با انتخاب از طریق مصاحبه، ارزیابی عملکرد، آزمون‌های روانشناختی و تکنیک‌های مصاحبه است.

با توجه به این مبانی نظری، شیوه‌های انتخاب مدیران مدارس می‌توانند بر اساس اصول و مفاهیم علمی و نظری مرتبط با مدیریت و رهبری شکل گرفته و برای انتخاب مدیران مؤثر و با توانایی مناسب مورد استفاده قرار گیرند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۵. *مفهوم مدیریت مدرسه: مبانی نظری مرتبط با مفهوم و اهداف مدیریت مدرسه نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. مدیران مدارس باید دارای شناخت کافی از مفاهیم مدیریتی مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل باشند تا بتوانند به بهترین شکل ممکن مدرسه را مدیریت کنند.
۶. تئوری‌های سازمان و مدیریت: تئوری‌های مختلف مدیریت و سازمان، از جمله تئوری‌های ساختار سازمانی، مدیریت استراتژیک و مدیریت تغییرات، می‌توانند به تحلیل و ارزیابی شیوه‌های انتخاب مدیران مدارس کمک کنند. این تئوری‌ها می‌توانند الگوها و راهکارهایی برای بهبود فرآیند انتخاب مدیران ارائه دهند.
۷. تحقیقات علمی: تحقیقات و مطالعات علمی در زمینه انتخاب مدیران مدارس نیز می‌تواند به عنوان مبنای نظری برای انتخاب شیوه‌های موثر استفاده شود. تحلیل نتایج تحقیقات و ارزیابی رویکردهای مختلف می‌تواند به شناخت بهتری از عوامل مؤثر در انتخاب مدیران مدارس منجر شود.
۸. مفهوم توسعه سازمان: درک مفهوم توسعه سازمانی و رویکردهای مختلف آن، می‌تواند به بهبود فرآیند انتخاب مدیران مدارس کمک کند. توسعه سازمانی شامل فرآیندهایی مانند انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی و پاداش، که همگی ارتباط مستقیم با انتخاب مدیران دارند.
۹. استفاده از این مبانی نظری، می‌تواند شیوه‌های انتخاب مدیران مدارس را بر اساس اصول علمی و موثر شکل داد و به انتخاب مدیرانی با توانایی‌ها و صفات مناسب برای مدیریت مؤثر مدارس دست یابد.
۹. نظریه‌های روابط کار: مبانی نظری مرتبط با روابط کار و ارتباطات می‌توانند در فرآیند انتخاب مدیران مدارس مورد استفاده قرار گیرند. این نظریه‌ها می‌توانند به شناخت عمیق‌تر از ارتباطات مؤثر و روابط کاری در مدارس کمک کنند و در نتیجه به انتخاب مدیرانی که دارای توانایی برقراری روابط مؤثر با اعضای مدرسه و جامعه محلی هستند، منجر شوند.
۱۰. نظریه‌های رفتار سازمانی: مفاهیمی مانند تعهد سازمانی، رفتار سازمانی و فرهنگ سازمانی نیز می‌توانند به عنوان مبنای نظری برای انتخاب مدیران مدارس مورد استفاده قرار بگیرند. درک این مفاهیم می‌تواند به تصمیم‌گیران کمک کند تا مدیرانی را انتخاب کنند که با مقررات و ارزش‌های سازمانی هماهنگی داشته باشند و به ارتقای فرهنگ سازمانی مدرسه کمک کنند.
۱۱. مفهوم عدالت سازمانی: شناخت مفهوم عدالت سازمانی و اصول عدالت در فرآیند انتخاب مدیران مدارس می‌تواند به ارتقای شیوه‌های انتخابی کمک کند. تأکید بر عدالت در فرآیند انتخاب و اعطای فرصت برای همه مدیران پتانسیل می‌تواند به بهبود فرآیند انتخاب مدیران کمک کند و اعتماد به نفس و اراده کاری اعضای مدرسه را تقویت کند.
۱۲. تئوری‌های رویکردهای چندگانه: تئوری‌های چندگانه رویکردهای مختلفی را برای تحلیل رفتار و عملکرد مدیران ارائه می‌دهند. از جمله این تئوری‌ها می‌توان به رویکرد روانشناختی، رویکرد اجتماعی، رویکرد رهبری و رویکرد فرهنگی اشاره کرد که می‌توانند در انتخاب مدیران مدارس مورد استفاده قرار گیرند.
- استفاده از این مبانی نظری در فرآیند انتخاب مدیران مدارس می‌تواند به تصمیم‌گیران کمک کند تا رویکردهای موثری را برای انتخاب مدیرانی که با نیازها و موقعیت‌های خاص مدرسه هماهنگی دارند، انتخاب کنند و بدین ترتیب به بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند. این مبانی نظری می‌توانند به شناخت عمیق‌تری از عوامل مؤثر در انتخاب مدیران مدارس و ارتقای فرآیند انتخاب کمک کرده و به تصمیم‌گیران در این زمینه راهنمایی کنند.
- همچنین، مطالعه و بررسی تحقیقات پیشین و مطالعات علمی در زمینه انتخاب مدیران مدارس نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. این تحقیقات می‌توانند به تحلیل روش‌های مؤثر انتخاب مدیران، شناخت عوامل مؤثر در موفقیت آنها، و ارائه راهکارهای بهبود فرآیند انتخاب کمک کنند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در نهایت، استفاده از این مبانی نظری و تحقیقات علمی در فرآیند انتخاب مدیران مدارس می‌تواند به افزایش کیفیت آموزش و پرورش و ارتقای عملکرد مدارس منجر شود و به بهبود محیط آموزشی و پرورشی جامعه کمک کند.

در ادامه به مهم‌ترین مبانی نظری و رویکردهایی که در فرآیند انتخاب مدیران مدارس به کار می‌روند، اشاره می‌کنم:

۱۳. رویکرد رهبری تحولی (Transformational Leadership): این رویکرد بر اهمیت رهبری موثر و تأثیرگذار بر توسعه و پیشرفت مدرسه تأکید دارد. مدیرانی که به عنوان رهبران تحولی شناخته می‌شوند، توانایی ایجاد تغییرات مثبت و پویا در مدرسه را دارند و از طریق الهام‌بخشی، توانمندسازی و توجه به ارزش‌ها و اهداف مشترک، به بهبود عملکرد مدرسه می‌انجامند.

۱۴. رویکرد رهبری تبدیلی (Transactional Leadership): در این رویکرد، تأکید بر ایجاد تبادلات و معاملات میان مدیر و اعضای تیم قرار دارد. مدیران تبدیلی با استفاده از مکافات و تحریک‌ها، توانایی مدیریت کارکنان را دارند و می‌توانند از این طریق به بهبود عملکرد مدرسه کمک کنند.

۱۵. رویکرد رهبری خدمت‌گزار (Servant Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان خدمت‌گزاران تصور می‌شوند که به جای تأکید بر قدرت و کنترل، بر خدمت به دیگران و توسعه آنها تمرکز دارند. این رویکرد بر ایجاد فرهنگ مشارکتی و ارزشمندسازی اعضای تیم تأکید دارد که می‌تواند به بهبود عملکرد مدرسه کمک کند.

۱۶. رویکرد رهبری توزیعی (Distributive Leadership): در این رویکرد، مدیریت و رهبری به عنوان یک فرآیند توزیع شده میان اعضای تیم مدرسه تصور می‌شود. همه اعضا دارای نقش و مسئولیت در رهبری و مدیریت مدرسه هستند و این رویکرد بر ایجاد تیم‌های کاری مؤثر و هماهنگ تأکید دارد.

این مبانی نظری و رویکردها می‌توانند به تصمیم‌گیران در فرآیند انتخاب مدیران مدارس کمک کنند تا شیوه‌های مناسبی را برای انتخاب مدیرانی که با نیازها و اهداف مدرسه هماهنگی دارند، انتخاب کنند و بدین ترتیب به بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند.

۱۷. رویکرد رهبری تفکر انتقادی (Critical Thinking Leadership): در این رویکرد، توانایی تفکر انتقادی و تحلیلی در مدیران تأکید دارد. آنها بر اساس اطلاعات و شواهد، تصمیم‌های مؤثری را اتخاذ می‌کنند و به دیگران این توانایی را نیز آموزش می‌دهند. مدیرانی که از این رویکرد استفاده می‌کنند، می‌توانند به بهبود فرآیند تصمیم‌گیری و اجرایی در مدارس کمک کنند.

۱۸. رویکرد رهبری مشارکتی (Participative Leadership): در این رویکرد، تصمیم‌گیری‌ها به صورت مشارکتی و به همکاری با اعضای تیم صورت می‌گیرد. مدیران این رویکرد، اعضای تیم را برای به اشتراک گذاری ایده‌ها و نظراتشان تشویق می‌کنند و این مشارکت می‌تواند به تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری و افزایش انگیزه اعضای تیم کمک کند.

۱۹. رویکرد رهبری انعطاف‌پذیر (Adaptive Leadership): در این رویکرد، مدیران برای مواجهه با تغییرات و چالش‌های مختلف، توانایی انعطاف و تطبیق را دارند. آنها تغییرات را به عنوان فرصت‌هایی برای رشد و توسعه در نظر می‌گیرند و با رهبری انعطاف‌پذیر، می‌توانند به بهبود عملکرد و اثربخشی مدارس کمک کنند.

۲۰. *رویکرد رهبری ارزش‌محور (Value-based Leadership): این رویکرد بر اهمیت ارتباط با ارزش‌ها، اخلاق و اصول در رهبری تأکید دارد. مدیران این رویکرد، بر اساس ارزش‌هایی مانند احترام، عدالت و اخلاقیات عمل می‌کنند و این ارزش‌ها را در مدارس ترویج می‌دهند، که می‌تواند به ارتقای فرهنگ و عملکرد مدارس کمک کند.

با استفاده از این رویکردها و مبانی نظری، تصمیم‌گیران می‌توانند به بهترین شکل ممکن مدیرانی را انتخاب کنند که با نیازها و موقعیت‌های مدرسه هماهنگی داشته و به بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۲۱. رویکرد رهبری تعاملی (Interactive Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان مفاهیم و محور ارتباطات در مدرسه تلقی می‌شوند. آنها فرایندهای تعاملی را ترویج می‌کنند و از طریق ایجاد ارتباطات فعال با اعضای تیم و جامعه مدرسه، می‌توانند به بهبود روابط و عملکرد مدرسه کمک کنند.
۲۲. رویکرد رهبری تحقیقی (Inquiry-based Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان محققان فرآیندی تصور می‌شوند که با استفاده از تحقیق و بررسی دقیق و دانش از اطلاعات موجود، تصمیم‌گیری می‌کنند. آنها از سوالات و تحقیقات برای حل مشکلات و بهبود عملکرد استفاده می‌کنند و می‌توانند به توسعه مدارس کمک کنند.
۲۳. رویکرد رهبری تفکر مثبت (Positive Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان موجودیت‌های اثرگذار و الهام‌بخش در مدرسه تلقی می‌شوند. آنها با تمرکز بر روی نقاط قوت و امکانات مدرسه، به ایجاد انگیزه و افزایش روحیه اعضای تیم می‌پردازند و می‌توانند به بهبود عملکرد و پیشرفت مدرسه کمک کنند.
۲۴. رویکرد رهبری خلاق (Creative Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی خلاق و نوآور تصور می‌شوند که توانایی ایجاد راهکارهای نوآورانه برای مواجهه با چالش‌ها و مشکلات مدرسه را دارند. آنها به ایجاد محیطی مشوق برای خلاقیت و نوآوری تأکید می‌کنند و می‌توانند به توسعه مدارس کمک کنند.
- با توجه به این رویکردها و مبانی نظری، تصمیم‌گیران می‌توانند به بهترین شکل ممکن مدیرانی را انتخاب کنند که با نیازها و موقعیت‌های مدرسه هماهنگی داشته و به بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند.
۲۵. رویکرد رهبری تعادل‌یافته (Balanced Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی تعادل‌یافته و متعادل در اجرای وظایف مختلف در مدرسه تصور می‌شوند. آنها توانایی مدیریت و توازن میان اهداف مختلف مدرسه از جمله مالی، تحصیلی، اجتماعی و فرهنگی را دارند و می‌توانند به ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند.
۲۶. رویکرد رهبری توسعه‌مدار (Developmental Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی توسعه‌مدار تصور می‌شوند که به توسعه و رشد فردی و حرفه‌ای اعضای تیم در مدرسه توجه دارند. آنها از راهبری توسعه‌مدار برای ایجاد محیطی پویا و مشوق برای یادگیری و توسعه افراد استفاده می‌کنند و می‌توانند به بهبود عملکرد و اثربخشی مدارس کمک کنند.
۲۷. رویکرد رهبری اخلاقی (Ethical Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی اخلاقی و با ارزش‌های قوی اخلاقی تصور می‌شوند که به اعمال و تصمیمات اخلاقی و مسئولانه تأکید دارند. آنها از رهبری اخلاقی برای ایجاد فرهنگ اخلاقی و ارزش‌محور در مدرسه استفاده می‌کنند و می‌توانند به بهبود روابط و کیفیت زندگی مدرسه کمک کنند.
۲۸. رویکرد رهبری مبتنی بر داده‌ها (Data-driven Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی تصمیم‌گیر و کارآمد بر اساس داده‌ها و اطلاعات موجود در مدرسه تصور می‌شوند. آنها از تحلیل داده‌ها و ارقام برای اتخاذ تصمیمات مؤثر و بهینه برای بهبود عملکرد مدرسه استفاده می‌کنند.
- با توجه به این رویکردها و مبانی نظری، تصمیم‌گیران می‌توانند به بهترین شکل ممکن مدیرانی را انتخاب کنند که با نیازها و موقعیت‌های مدرسه هماهنگی داشته و به بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند.
۲۹. رویکرد رهبری مدرن (Modern Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی تاثیرگذار و آگاه از تغییرات و نیازهای جامعه و جهان مدرن تصور می‌شوند. آنها از ابزارها و فناوری‌های نوین برای بهبود فرآیندها و ارتقای عملکرد مدرسه استفاده می‌کنند و می‌توانند به تحقق اهداف مدرسه در دنیای مدرن کمک کنند.
۳۰. رویکرد رهبری انسان‌مدار (Humanistic Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی پرتوان، با ارتباطات انسانی قوی و احترام به ارزش‌های انسانی تصور می‌شوند. آنها به ایجاد محیطی پویا و حمایت‌کننده برای اعضای تیم می‌پردازند و می‌توانند به ایجاد فرهنگی مثبت و موفق در مدرسه کمک کنند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۳۱. رویکرد رهبری خودآگاه (Self-aware Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی آگاه از خود و قدرت‌ها و ضعف‌های خودشان تصور می‌شوند. آنها از توانایی خودآگاهی برای بهبود رفتارها و ارتقای کارایی خود و اعضای تیم استفاده می‌کنند و می‌توانند به ایجاد رهبران موثر در مدرسه کمک کنند.

۳۲. رویکرد رهبری دموکراتیک (Democratic Leadership): در این رویکرد، مدیران به عنوان افرادی همکاری‌گر و توجه‌گر به نظرات و نیازهای اعضای تیم تصور می‌شوند. آنها از ایجاد فرصت‌های مشارکت و مشاوره با اعضای تیم برای اتخاذ تصمیمات مؤثر و موفق استفاده می‌کنند و می‌توانند به بهبود روابط و عملکرد مدرسه کمک کنند.

با استفاده از این رویکردها و مبانی نظری، تصمیم‌گیران می‌توانند به بهترین شکل ممکن مدیرانی را انتخاب کنند که با نیازها و موقعیت‌های مدرسه هماهنگی داشته و به بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند.

نتیجه گیری:

در نتیجه، انتخاب مدیران مدارس یک فرآیند بسیار حیاتی و مؤثر است که نقش بسزایی در تعیین مسیر و کیفیت آموزش و پرورش دارد. شیوه‌های انتخاب مدیران مدارس باید بر اساس مبانی نظری متنوع و رویکردهای مختلفی مبتنی باشند تا بتوانند به بهترین شکل ممکن مدیرانی را انتخاب کنند که با نیازها و موقعیت‌های مدرسه هماهنگی دارند و به بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش در مدارس کمک کنند. با در نظر گرفتن رویکردها و مبانی نظری متنوع از جمله رهبری تحولی، رهبری مشارکتی، رهبری اخلاقی، و رهبری توسعه‌مدار، می‌توان به ایجاد یک فرآیند انتخاب مدیران مؤثر و کارآمد در مدارس دست یافت. این فرآیند باید شفاف، انصاف‌محور و بر اساس ارزش‌ها و اهداف آموزشی و پرورشی مدرسه تنظیم شده باشد تا بهترین نتیجه ممکن برای ارتقای آموزش و پرورش در جامعه به دست آید.

منابع:

- نیکنامی، مصطفی (۱۳۷۷) مقایسه ویژگی‌های معلمان خوب و اثر بخش « فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی شماره ۸ و ۷ تهران: دانشگاه علامه طباطبایی
- مرتضوی زاده، حشمت اله (۱۳۸۶) «مدیریت کلاس درس اثربخش، موانع روش‌ها و راهکارها قزوین، مرکز تربیت معلم شهید رجایی قزوین، انتشارات حدیث امروز
- کریمیان، حسین، جعفریان یسار، حمید، (۱۳۸۵) «راهنمای تدریس و فنون معلمی» قم چاپ اول چاپ: قدس
- میرزابیگی علی (۱۳۸۴) «برنامه ریزی درسی و طرح درس در آموزش رسمی و تربیت نیروی انسانی» تهران انتشارات یسپرون
- رضایی موسی (۱۳۸۶) «مدارس پیشرو کارآمد» تهران، انتشارات انجمن اولیاء و مربیان
- کلهر منوچهر ۱۳۸۶ «فرایند تدریس و یادگیری اثر بخش» قزوین، مرکز تربیت معلم شهید رجایی قزوین انتشارات حدیث امروز
- محمودی عبدالرحمان ۱۳۷۷ «تأثیر پیش سازمان دهنده بر یادگیری در تدریس روان‌شناسی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تبریز
- بهرنگی، محمدرضا (۱۳۷۱) مدیریت آموزشی و آموز شگاهی، چاپ اشکان، ناشر: مولف.

Klimova, Blanka Frydrychova. (2012). Developing Thinking Skills in the Course of Academic Writing. 3rd World Conference Learnin Teaching and Educational Leadership - WCLTA 2012

Dilekli, Yalçın, Tezci, Erdoğan. (2016). The relationship among teachers' classroom practices for teaching thinking skills, teachers' self-efficacy towards teaching thinking skills and teachers' teaching styles. Thinking Skills and Creativity, (21), 144-151



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

Chen, J. (2007). Teachers' conceptions of excellent teaching in middle schools in the north of China. *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 288e297. doi:10.1007/ BF03029263