

نقش مدیران مدارس در توسعه حرکت مدرسه‌ای و ارتقاء روندهای آموزشی و پرورشی در مدارس ابتدایی

سمیه عباسی^۱، طاهره پرتوی^۲ و سکینه عجمی پور^۳

۱. کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز Shivaabbasi750@gmail.com

۲. کارشناسی مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور واحد میانه ttaherehh1358@gmail.com

۳. کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه sakinehajamipour@gmail.com

چکیده

برنامه‌های آموزشی باید با توجه به نیازها و استانداردهای آموزشی موردنظر طراحی شوند. این برنامه‌ها باید شامل درس‌های جذاب و مناسب برای سن دانش‌آموزان باشند. استفاده از روش‌های تدریس مبتنی بر تعامل و فعالیت‌های عملی می‌تواند به جذابیت و تفاوت در فرایند آموزش منجر شود. همچنین انتقال محتواهای آموزشی از طریق فناوری‌های نوین مانند نرم‌افزارهای آموزشی و اینترنت می‌تواند به ارتقاء روندهای آموزشی و پرورشی کمک کند. مدیران مدارس در ایجاد محیط‌های آموزشی موثر، ارتقای سطح تعامل با اولیاء، و تدوین برنامه‌های آموزشی با تأکید بر نیازهای هر دانش‌آموز نقش اساسی دارند. با بهره‌گیری از روش‌ها و استراتژی‌های مناسب، مدیران مدارس می‌توانند به واقعیتی محیط آموزشی پویا و پرورشی را برای دانش‌آموزان فراهم کنند و کیفیت آموزش و پرورش را بهبود بخشند. ارتقاء مهارت‌ها و دانش مدیران مدارس ابتدایی، می‌تواند تأثیر چشم‌گیری در بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان داشته باشد و به توسعه حرکت مدرسه‌ای کمک کند. در نهایت، شناسایی نیازها، اعطای اولویت به آموزش و پرورش کیفی، و رهبری موثر از جمله عوامل کلیدی در نقش مدیران مدارس برای توسعه حرکت مدرسه‌ای و بهبود روندهای آموزشی و پرورشی می‌باشد. در این مقاله که به روش کتابخانه‌ای و با استناد به منابع معتبر نگاشته شده است، به بررسی اهمیت نقش مدیران مدارس ابتدایی در توسعه حرکت مدرسه‌ای و بهبود روندهای آموزشی و پرورشی می‌پردازیم.

واژگان کلیدی: توسعه، آموزش و پرورش، ابتدایی، پرورش

۱. مقدمه

در سال های اخیر، حوزه آموزش دستخوش تحولات چشمگیری شده است. این تغییرات توسط عوامل مختلفی از جمله پیشرفت در فناوری، تغییر در انتظارات اجتماعی و شناخت روزافزون اهمیت آموزش با کیفیت برای همه دانش آموزان انجام شده است. در نتیجه، سیستم های آموزشی در سراسر جهان برای انطباق و تکامل به منظور پاسخگویی به نیازهای دنیایی که به سرعت در حال تغییر است، کار می کنند. تحول آموزشی به فرآیند بازاندیشی و طراحی مجدد سیستم های آموزشی برای آماده سازی بهتر دانش آموزان برای چالش ها و فرصت های قرن بیست و یکم اشاره دارد. این شامل دور شدن از مدل های سنتی آموزش است که عمدتاً بر حفظ صریح و تست های استاندارد تمرکز می کنند، به سمت رویکردهای دانش آموز محوری که بر تفکر انتقادی، حل مسئله و خلاقیت تأکید دارند. در قلب این تحول آموزشی، مدیران مدارس قرار دارند. مدیران نقش مهمی در شکل دادن به جهت و فرهنگ مدارس خود دارند و رهبری آنها در ایجاد تغییرات معنادار ضروری است. آنها نه تنها مسئول عملیات روزانه مدرسه هستند، بلکه برای ایجاد چشم انداز و ایجاد یک محیط یادگیری مثبت که از رشد تحصیلی، اجتماعی و عاطفی همه دانش آموزان حمایت می کند، مسئول هستند. نقش مدیران مدارس در تحول آموزشی فراتر از مدیریت ساده وظایف اداری اداره مدرسه است. یکی از وظایف کلیدی مدیران در تحول آموزشی، ارائه رهبری و بینش است [۱].

آنها باید درک روشنی از تغییر چشم انداز آموزشی داشته باشند و بتوانند چشم انداز قانع کننده ای را برای مدرسه خود بیان کنند. این امر مستلزم در جریان ماندن از تحقیقات جاری و بهترین شیوه ها، و همچنین درگیر شدن در توسعه حرفه ای مستمر برای افزایش دانش و مهارت های آنها است. ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه یکی دیگر از جنبه های حیاتی نقش مدیر است. فرهنگ مثبت مدرسه فرهنگی است که در آن دانش آموزان احساس امنیت، حمایت و ارزش می کنند و معلمان برای نوآوری و همکاری توانمند می شوند. مدیران باید فرهنگ اعتماد و احترام را تقویت کنند و اطمینان حاصل کنند که همه اعضای جامعه مدرسه احساس می کنند که در آن حضور دارند و شنیده می شوند. رهبری آموزشی مؤثر نیز مسئولیت کلیدی مدیران در تحول آموزشی است. آنها باید معلمان را برای ارائه آموزش با کیفیت بالا که نیازهای متنوع دانش آموزان را برآورده می کند، حمایت و توانمند سازند. این شامل ارائه توسعه حرفه ای مداوم، مربیگری، و بازخورد، و همچنین ایجاد ساختارها و سیستم هایی است که همکاری و بهبود مستمر را ارتقا می دهد. همکاری و مشارکت ذینفعان برای تحول آموزشی موفق ضروری است. مدیران باید از نزدیک با معلمان، والدین و اعضای جامعه همکاری کنند تا اهداف و استراتژی های مشترک را توسعه دهند و اطمینان حاصل کنند که همه ذینفعان در فرآیندهای تصمیم گیری صدای خود را دارند.

این رویکرد مشارکتی به ایجاد اعتماد و مالکیت کمک می کند و اطمینان می دهد که نیازها و دیدگاه های همه ذینفعان در نظر گرفته می شود. در حالی که تحول آموزشی فرصت های زیادی را ارائه می کند، اما با چالش هایی نیز همراه است. مدیران باید مسائلی مانند تخصیص و مدیریت منابع، رسیدگی به شکاف های پیشرفت، ارتقای برابری و شمول، یکپارچه سازی موثر فناوری، ارائه توسعه حرفه ای مداوم برای معلمان، و تقویت مشارکت والدین و جامعه را بررسی کنند. به منظور رسیدگی به این چالش ها و ایجاد تغییرات معنادار، مدیران باید به عنوان عوامل تغییر در مدارس خود عمل کنند. آنها باید بتوانند ابتکارات بهبود مدرسه را پیاده سازی کنند، تیم های موثر بسازند، تصمیمات مبتنی بر داده بگیرند و پیشرفت را نظارت و ارزیابی کنند. این نیاز به مهارت های رهبری قوی و همچنین توانایی الهام بخشیدن و ایجاد انگیزه در دیگران دارد. برای حمایت از مدیران در نقش خود به عنوان عوامل تغییر، نیاز به برنامه های توسعه حرفه ای جامع وجود دارد. این برنامه ها باید آموزش و پشتیبانی را در زمینه هایی مانند رهبری، استراتژی های آموزشی، تجزیه و تحلیل داده ها و مشارکت ذینفعان ارائه دهند. علاوه بر این، مدیران می توانند از فرصت هایی برای ادامه آموزش و شبکه سازی و همچنین مشاوره و روابط مربیگری با مربیان با تجربه بهره مند شوند. در نتیجه تحول آموزشی فرآیندی پیچیده و چندوجهی است که نیازمند مشارکت فعال مدیران مدارس است. آنها در شکل دادن به جهت و فرهنگ مدارس خود نقش اساسی دارند و رهبری آنها در ایجاد تغییرات معنادار ضروری است [۲].

یکی از وظایف اصلی یک مدیر مدرسه، ارائه رهبری رویایی است. مدیران جهت و اهداف مدرسه را تعیین می کنند و اطمینان حاصل می کنند که آنها با نیازها و آرزوهای دانش آموزان، معلمان و جامعه هماهنگ هستند. آنها یک چشم انداز روشن برای آینده مدرسه ایجاد می کنند و آن را به طور موثر به همه ذینفعان منتقل می کنند. یک چشم انداز قوی معلمان، دانش آموزان و والدین را الهام می بخشد و انگیزه می دهد تا در جهت یک هدف مشترک کار کنند، یعنی ایجاد تحول آموزشی. رهبری آموزشی مؤثر یکی دیگر از جنبه های حیاتی نقش مدیر است. مدیران مسئول تضمین کیفیت بالای آموزش و یادگیری در مدارس خود هستند. آنها برای معلمان راهنمایی و پشتیبانی می کنند و به آنها کمک می کنند تا شیوه های آموزشی خود را بهبود بخشند و راهبردهای آموزشی مبتنی بر شواهد را اجرا کنند. با پرورش فرهنگ بهبود مستمر، مدیران به معلمان قدرت می دهند تا آموزش های جذاب و مؤثری را ارائه دهند که منجر به بهبود نتایج دانش آموزان می شود. مدیران تأثیر بسزایی بر فرهنگ و جو مدرسه دارند. آنها محیطی مثبت و فراگیر ایجاد می کنند که در آن دانش آموزان احساس امنیت، احترام و ارزش می کنند. مدیران با ترویج فرهنگ همکاری، اعتماد و احترام متقابل، حس تعلق را در بین دانش آموزان و کارکنان پرورش می دهند. فرهنگ مثبت مدرسه مشارکت دانش آموزان را افزایش می دهد، مسائل انضباطی را کاهش می دهد و یک محیط یادگیری مساعد را ترویج می کند و در نهایت به تحول آموزشی کمک می کند. مدیران مدارس در ایجاد روابط قوی و تقویت همکاری بین ذینفعان مختلف از جمله معلمان، دانش آموزان، والدین و جامعه گسترده تر نقش اساسی دارند. آنها به طور فعال با والدین و اعضای جامعه درگیر هستند و به دنبال نظرات و مشارکت آنها در فعالیت های مدرسه هستند [۳].

با ایجاد مشارکت با سازمان های خارجی و رهبران جامعه، مدیران فرصت هایی را برای دانش آموزان ایجاد می کنند تا به منابع و پشتیبانی اضافی دسترسی داشته باشند. همکاری و مشارکت برای رسیدگی به نیازهای متنوع دانش آموزان و ارتقای تحول آموزشی ضروری است. مدیران مسئول مدیریت مؤثر منابع در مدارس خود هستند. آنها منابعی مانند بودجه، پرسنل و مواد را به گونه ای تخصیص می دهند که تأثیر آنها بر یادگیری دانش آموزان را به حداکثر می رساند. مدیران اطمینان می دهند که منابع به طور عادلانه توزیع می شوند و نیازهای همه دانش آموزان، از جمله آن هایی که از زمینه های محروم هستند، مورد توجه قرار می گیرد. مدیریت مؤثر منابع، مدیران را قادر می سازد تا ابزار و پشتیبانی لازم را برای ارائه آموزش با کیفیت بالا به معلمان ارائه دهند و به تحول آموزشی کمک کنند. مدیران نقش مهمی در تصمیم گیری مبتنی بر داده ایفا می کنند. آنها داده های مربوط به عملکرد دانش آموزان، اثربخشی معلمان، و جو مدرسه را جمع آوری و تجزیه و تحلیل می کنند تا زمینه های بهبود را شناسایی کنند. تصمیم گیری مبتنی بر داده، مدیران را قادر می سازد تا پیشرفت را نظارت کنند، در صورت لزوم تنظیمات را انجام دهند و تحول آموزشی را پیش ببرند. مدیران مدارس به عنوان مدافع مدارس و دانش آموزان خود خدمت می کنند. آنها منافع جامعه مدرسه خود را نمایندگی می کنند و برای اجرای سیاست ها و شیوه های آموزشی مؤثر با سیاست گذاران همکاری می کنند. مدیران از دسترسی عادلانه به منابع، خدمات پشتیبانی و فرصت ها برای همه دانش آموزان دفاع می کنند. رهبری رویایی، تخصص آموزشی و توانایی آنها برای ایجاد روابط و همکاری با سهامداران برای ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه و بهبود مدرسه رانندگی ضروری است. مدیریت مؤثر منابع، تصمیم گیری مبتنی بر داده و تلاش های حمایتی مدیران به شیوه های آموزشی عادلانه و فراگیر کمک می کند. با درک اهمیت مدیران مدارس و حمایت از آنها در نقش آنها، می توانیم یک سیستم آموزشی متحول کننده ایجاد کنیم که دانش آموزان را برای موفقیت در قرن بیست و یکم آماده کند [۴].

۲. تاریخچه و مفاهیم اساسی

نقش مدیران مدارس در توسعه حرکت مدرسه ای و ارتقاء روندهای آموزشی و پرورشی در مدارس ابتدایی تاریخی پر رنگ دارد. در طول زمان، نگرش ها و مفاهیم مرتبط با این حوزه تغییر کرده و تکامل یافته اند در قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم که در این دوره، مدیران مدارس بیشتر به عنوان مدیران اجرایی و مسئول اجرایی موارد مدرسه مورد توجه بودند. آن ها اصول مدیریتی سنتی را پیروی می کردند و تمرکز بیشتری بر مدیریت امور روزمره داشتند. دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰: در این دوره، مفهوم رهبری تحولی و

توسعه حرکت مدرسه‌ای به وجود آمد. مدیران مدارس به عنوان رهبران تحولی شناخته شدند که نقش آن‌ها برای توسعه مدرسه و ارتقاء روندهای آموزشی و پرورشی بسیار حیاتی بود.

دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ در این دوره، توجه به ارتقاء روندهای آموزشی و پرورشی توسط مدیران مدارس به شدت افزایش یافت. این دوره به عنوان دوره تأکید بر رهبری تحولی مدیران و توسعه حرکت مدرسه‌ای شناخته می‌شود. امروزه، مدیران مدارس ابتدایی با توجه به این تاریخچه و تکامل‌ها، نقش بسیار مهمی در توسعه حرکت مدرسه‌ای و ارتقاء روندهای آموزشی و پرورشی دارند. آن‌ها باید به عنوان رهبران تحولی عمل کنند و اصول مدیریت تحولی را در مدارس اعمال کرده و بهبود و توسعه آموزش و پرورش را تسهیل کنند.

مدیران مدارس نقش بسیار مهمی در توسعه حرکت مدرسه‌ای و ارتقاء روندهای آموزشی و پرورشی در مدارس ابتدایی دارند. برخی از مفاهیم اساسی که در نقش مدیران مدارس برای این امور بسیار حیاتی هستند عبارتند از:

۱. رهبری تحول‌آفرین: مدیران باید به عنوان رهبران تحول‌آفرین در مدرسه عمل کنند و با برنامه‌ریزی و اجرای استراتژی‌های نوین، به توسعه حرکت مدرسه‌ای و ارتقاء روندهای آموزشی کمک کنند.
۲. تشویق و حمایت از اعضای تیم: مدیران باید اعضای تیم خود را تشویق کرده و حمایت کنند تا به اهداف آموزشی و پرورشی مشترک دست یابند.
۳. مدیریت منابع: مدیران باید به بهره‌وری از منابع موجود، از جمله انسانی، مالی و فیزیکی، توجه کنند تا به اهداف آموزشی خود دست یابند.
۴. ارتباطات موثر: برقراری ارتباطات موثر با اعضای تیم، دانش‌آموزان، والدین و جامعه محلی برای ایجاد همکاری و حمایت لازم برای توسعه حرکت مدرسه‌ای ضروری است.
۵. پیگیری و ارزیابی: مدیران باید فرایندها و عملکرد آموزشی را پیگیری کرده و با انجام ارزیابی‌های منظم، بهبودهای لازم را اعمال کنند. [۹]

۳. نقش مدیران مدارس در توسعه حرکت مدرسه‌ای

مدیران مدارس نقشی حیاتی در شکل‌دهی چشم‌انداز و جهت‌گیری مدرسه دارند و مهارت‌های رهبری آن‌ها تأثیر مستقیمی بر موفقیت طرح‌های آموزشی دارد. مدیران مدارس به عنوان رهبران آموزشی، مسئولیت ارائه جهت، تعیین اهداف و ایجاد انگیزه در معلمان، دانش‌آموزان و سایر ذینفعان را دارند. مدیران فقط مدیران نیستند. آن‌ها رهبران آموزشی هستند که تأثیر مستقیمی بر آموزش و یادگیری در مدارس خود دارند. آن‌ها مسئول ایجاد یک چشم‌انداز مشترک هستند که با نیازها و آرزوهای جامعه مدرسه همسو باشد. این چشم‌انداز به عنوان یک نیروی راهنما عمل می‌کند که فرهنگ، سیاست‌ها و عملکرد مدرسه را شکل می‌دهد. رهبری رویایی یکی از ویژگی‌های کلیدی مدیران موثر مدارس است. یک رهبر بینا درک روشنی از چشم‌انداز آموزشی فعلی و توانایی پیش‌بینی روندها و چالش‌های آینده دارد. آن‌ها چشم‌انداز قانع‌کننده‌ای برای مدرسه خود دارند و توانایی برقراری ارتباط و الهام بخشیدن به دیگران برای کار در راستای آن چشم‌انداز دارند [۵].

یک مدیر با بینش قوی می‌تواند احساس هدف و جهت را در بین معلمان، دانش‌آموزان و والدین ایجاد کند. آن‌ها مجموعه‌ای واضح از اهداف و مقاصد را بیان می‌کنند که با نیازهای جامعه مدرسه و زمینه آموزشی گسترده‌تر همسو هستند. این چشم‌انداز یک نقشه راه برای تحول آموزشی ارائه می‌دهد و فرآیندهای تصمیم‌گیری را هدایت می‌کند. یکی از جنبه‌های مهم رهبری، تعیین اهداف و انتظارات است. مدیران مدارس باید انتظارات بالایی برای پیشرفت دانش‌آموزان ایجاد کنند و فرهنگ تعالی را ایجاد کنند. آن‌ها انتظارات آکادمیک و رفتاری روشنی را برای دانش‌آموزان تعیین می‌کنند و پشتیبانی و منابع لازم را برای کمک به آن‌ها برای برآورده کردن این انتظارات فراهم می‌کنند. مدیران علاوه بر تعیین اهداف برای دانش‌آموزان، برای معلمان و سایر کارکنان نیز اهدافی را تعیین می‌کنند. آن‌ها فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و پشتیبانی را برای کمک به معلمان برای بهبود شیوه‌های

آموزشی خود فراهم می کنند. مدیران با ایجاد انتظارات بالا از معلمان، فرهنگ بهبود مستمر را ایجاد می کنند و یک محیط یادگیری مشارکتی را پرورش می دهند.

مدیران مؤثر مدارس اهمیت همکاری و کار گروهی را درک می کنند. آنها یک فرهنگ مشارکتی ایجاد می کنند که در آن معلمان، دانش آموزان، والدین و سایر ذینفعان با هم برای رسیدن به یک هدف مشترک کار می کنند. همکاری امکان به اشتراک گذاشتن ایده‌ها، منابع و بهترین شیوه‌ها را فراهم می کند که منجر به بهبود نتایج آموزشی و یادگیری می شود. مدیران با ایجاد فرصت‌هایی برای جوامع یادگیری حرفه‌ای، همکاری را تقویت می کنند، جایی که معلمان می توانند در برنامه‌ریزی، تأمل و حل مسئله مشارکتی مشارکت کنند. آنها ارتباطات باز را تشویق می کنند و محیطی حمایتی ایجاد می کنند که در آن همه احساس ارزشمندی و احترام می کنند. با ایجاد یک فرهنگ مشارکتی، مدیران احساس مالکیت و مسئولیت مشترک برای موفقیت مدرسه را ترویج می کنند. تحول آموزشی اغلب مستلزم تغییر در سطوح مختلف است. مدیران مدارس نقش مهمی در رهبری و مدیریت فرآیندهای تغییر دارند. آنها باید عوامل تغییر ماهر را باشند که بتوانند از طریق مقاومت عبور کنند و بر موانع غلبه کنند. مدیران با انتقال مؤثر نیاز به تغییر، مشارکت دادن ذینفعان در فرآیند تصمیم‌گیری و ارائه پشتیبانی و منابع لازم برای اجرا، تغییر را هدایت می کنند. آنها احساس فوریت ایجاد می کنند و ائتلافی از حامیان متعهد به روند تغییر ایجاد می کنند. با رهبری تغییر، مدیران فرهنگ نوآوری و بهبود مستمر را ایجاد می کنند. مدیران مدارس مؤثر نه تنها رهبران ماهر هستند، بلکه افرادی الهام بخش و برانگیخته نیز هستند. آنها توانایی تشویق دیگران را برای کار در جهت یک هدف مشترک و غلبه بر چالش‌ها دارند. آنها یک جو مدرسه مثبت و حمایتی ایجاد می کنند که در آن همه احساس ارزشمندی و انگیزه برای موفقیت می کنند. مدیران با شناخت و جشن گرفتن دستاوردها، ارائه بازخورد و تشویق، و ایجاد فرصت‌هایی برای رشد و توسعه حرفه‌ای، دیگران را الهام می بخشند و به آنها انگیزه می دهند. آنها الگوی خود هستند و اخلاق کاری قوی و تعهد به تعالی را نشان می دهند [۶].

مدیران از طریق رهبری رویایی، هدف گذاری، همکاری، مدیریت تغییر، و توانایی الهام بخشیدن و ایجاد انگیزه در دیگران، تحول آموزشی را به پیش می برند و تغییرات مثبت را در مدارس ترویج می کنند ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه از جنبه‌های حیاتی نقش مدیران مدارس در تحول آموزشی است. فرهنگ مثبت مدرسه محیطی را پرورش می دهد که در آن دانش آموزان، معلمان و کارکنان احساس ارزشمندی، حمایت و انگیزه برای دستیابی به پتانسیل کامل خود کنند. این پایه و اساس یک جامعه یادگیری پر رونق را ایجاد می کند که باعث ارتقای تعالی تحصیلی، توسعه اجتماعی-عاطفی و رفاه کلی می شود. فرهنگ مدرسه به باورها، ارزش‌ها، هنجارها و سنت‌های مشترکی اشاره دارد که نگرش‌ها و رفتارهای همه افراد در جامعه مدرسه را شکل می دهد. این شامل روابط بین دانش آموزان، معلمان، مدیران، کارکنان پشتیبانی، والدین و جامعه گسترده تر است. فرهنگ مثبت مدرسه باعث ایجاد حس تعلق، اعتماد و همکاری می شود که برای آموزش و یادگیری مؤثر ضروری است. فرهنگ مثبت مدرسه فواید زیادی دارد. این باعث افزایش مشارکت و انگیزه دانش آموزان می شود که منجر به بهبود عملکرد تحصیلی و نرخ بالاتر فارغ التحصیلی می شود. همچنین تعاملات اجتماعی مثبت را ترویج می کند، مسائل انضباطی را کاهش می دهد و یک محیط یادگیری ایمن و فراگیر ایجاد می کند. علاوه بر این، فرهنگ مثبت مدرسه معلمان و کارکنان با کیفیت بالا را جذب و حفظ می کند، زیرا آنها احساس می کنند در رشد و رفاه حرفه‌ای خود مورد حمایت و ارزش قرار می گیرند. ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه مستلزم تلاش عمده مدیران مدارس است. آنها با تعیین چشم انداز روشن، ایجاد ارزش‌های مشترک و ترویج روابط مثبت بین همه ذینفعان، نقشی محوری در شکل دادن به فرهنگ ایفا می کنند. در اینجا چند استراتژی وجود دارد که مدیران می توانند برای ایجاد یک فرهنگ مثبت مدرسه استفاده کنند: مدیران باید چشم اندازی روشن و قانع کننده برای مدرسه ایجاد کنند که با نیازها و آرزوهای جامعه همسو باشد.

این چشم انداز باید با تأکید بر ارزش‌ها و اهداف مشترک که فرهنگ مدرسه را هدایت می کند به طور مؤثر به همه ذینفعان منتقل شود. با مشارکت دادن معلمان، دانش آموزان، والدین و اعضای جامعه در فرآیند چشم انداز، مدیران می توانند احساس مالکیت و تعهد نسبت به فرهنگ مدرسه ایجاد کنند. روابط مثبت پایه و اساس فرهنگ مثبت مدرسه است. مدیران باید محیطی

حمایت‌کننده و محترمانه را ایجاد کنند که در آن همه احساس ارزشمندی کنند و شنیده شوند. آنها می‌توانند ارتباط باز، همکاری و کار گروهی را در بین معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان تشویق کنند. با ترویج روابط مثبت، مدیران احساس تعلق و اعتماد ایجاد می‌کنند که رفاه کلی و مشارکت جامعه مدرسه را افزایش می‌دهد. فرهنگ مثبت مدرسه تنوع را در بر می‌گیرد و فراگیری را ترویج می‌کند. همچنین لازم است که اطمینان حاصل کنند که همه دانش‌آموزان، صرف‌نظر از پیشینه‌شان، احساس استقبال و ارزشمندی می‌کنند. آنها می‌توانند شیوه‌های فراگیر، مانند آموزش پاسخگوی فرهنگی، برای احترام و تجلیل از تنوع در جامعه مدرسه اجرا کنند. با پرورش فرهنگ فراگیر، مدیران محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن هر دانش‌آموز در سفر یادگیری خود احساس احترام و حمایت کند. مدیران باید انتظارات روشنی از رفتار و انضباط در مدرسه ایجاد کنند. آنها می‌توانند یک رویکرد جامع و فعالانه برای نظم و انضباط ایجاد کنند که به جای تکیه بر اقدامات تنبیهی، بر آموزش و تقویت رفتار مثبت تمرکز دارد. مدیران با ترویج رفتار مثبت، فرهنگ احترام، مسئولیت‌پذیری و انضباط شخصی را ایجاد می‌کنند که به یک محیط یادگیری مثبت و ایمن کمک می‌کند. مدیران باید در فرصت‌های توسعه حرفه‌ای برای معلمان و کارکنان سرمایه‌گذاری کنند تا دانش و مهارت‌های خود را در ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه افزایش دهند. آنها می‌توانند در مورد موضوعاتی مانند یادگیری اجتماعی-عاطفی، شیوه‌های ترمیمی و حل تعارض آموزش ارائه دهند. علاوه بر این، مدیران باید حمایت و بازخورد مستمری را به معلمان ارائه دهند و تلاش‌های آنها را در ترویج فرهنگ مثبت مدرسه به رسمیت بشناسند. ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه فرآیندی مستمر است که مستلزم ارزیابی و بهبود مستمر است [۷].

بر اساس یافته‌های ارزیابی، مدیران می‌توانند برنامه‌های عملی را برای رسیدگی به هر چالش یا زمینه‌ای برای بهبود ایجاد کنند. این برنامه‌های اقدام باید مشارکتی باشد و کل جامعه مدرسه را درگیر کند. با اجرای استراتژی‌های هدفمند و نظارت بر پیشرفت، مدیران می‌توانند فرهنگ مثبت مدرسه را در طول زمان حفظ و تقویت کنند. ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه از وظایف اساسی مدیران مدارس در تحول آموزشی است. مدیران با ایجاد فرهنگی که به همکاری، احترام و فراگیری ارزش می‌دهد، محیطی را ایجاد می‌کنند که دانش‌آموزان، معلمان و کارکنان بتوانند در آن پیشرفت کنند. فرهنگ مدرسه مثبت نه تنها پیشرفت تحصیلی را افزایش می‌دهد، بلکه رشد اجتماعی-عاطفی و رفاه کلی را نیز ارتقا می‌دهد. مدیران نقش مهمی در شکل‌دهی و حفظ فرهنگ مثبت مدرسه دارند و تلاش‌های آنها تأثیری پایدار بر موفقیت جامعه مدرسه دارد [۸].

یکی از وظایف اساسی یک مدیر مدرسه، تعیین انتظارات روشن از معلمان در مورد شیوه‌های آموزشی و پیشرفت دانش‌آموزان است. مدیران با ایجاد استانداردهای بالا و انتقال شفاف آنها به کارکنان، فرهنگ تعالی و پاسخگویی را ایجاد می‌کنند. این شامل تعریف چشم‌انداز، مأموریت و اهداف مدرسه و همسویی آنها با اهداف کلی آموزشی است. مدیران همچنین باید اطمینان حاصل کنند که معلمان درک روشنی از برنامه درسی و راهبردهای آموزشی دارند که به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا این انتظارات را برآورده کنند. رهبری آموزشی مؤثر شامل فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مداوم برای معلمان است. مدیران باید نیازهای خاص کارکنان خود را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی هدفمند را برای افزایش مهارت‌ها و دانش آموزشی خود ارائه دهند. این می‌تواند شامل کارگاه‌ها، سمینارها و کنفرانس‌ها با موضوعاتی مانند آموزش متمایز، استراتژی‌های ارزیابی و ادغام فناوری در کلاس درس باشد. مدیران با سرمایه‌گذاری در رشد حرفه‌ای معلمان، آنها را برای ارائه آموزش با کیفیت بالا و سازگاری با نیازهای در حال تغییر دانش‌آموزان توانمند می‌کنند. مدیران نقش مهمی در حمایت و ترویج شیوه‌های آموزشی مؤثر در مدارس خود دارند. این شامل مشاهده آموزش در کلاس، ارائه بازخورد سازنده و ارائه راهنمایی به معلمان است. رهبری آموزشی مؤثر شامل نظارت بر پیشرفت دانش‌آموز و استفاده از داده‌ها برای اطلاع از تصمیم‌گیری آموزشی است. مدیران باید سیستم‌هایی را برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های دانش‌آموز، مانند ارزیابی‌های تکوینی و جمع‌بندی، برای شناسایی زمینه‌های بهبود و پیگیری رشد دانش‌آموز ایجاد کنند. با بازنگری منظم داده‌ها، مدیران می‌توانند روندها را شناسایی کنند [۹].

با ایجاد فرصت‌هایی برای معلمان برای به اشتراک گذاشتن ایده‌ها، منابع و استراتژی‌ها، مدیران مسئولیت جمعی برای موفقیت دانش‌آموزان را ارتقا می‌دهند. همکاری همچنین به معلمان اجازه می‌دهد تا از یکدیگر یاد بگیرند و از تخصص جمعی خود برای رسیدگی به چالش‌های آموزشی استفاده کنند. رهبری آموزشی مؤثر فراتر از دیوارهای مدرسه گسترش می‌یابد و مستلزم ایجاد روابط قوی با ذینفعان مختلف از جمله والدین، اعضای جامعه و سایر رهبران آموزشی است. مدیران باید فعالانه این ذینفعان را در فرآیند آموزشی مشارکت دهند و به دنبال نظرات و مشارکت آنها باشند. مدیران با مشارکت دادن والدین در تصمیم‌گیری و فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت اعضای جامعه در برنامه‌های آموزشی مدرسه، احساس مالکیت و مسئولیت مشترک ایجاد می‌کنند. این مشارکت‌ها می‌توانند تجربه کلی آموزشی را افزایش دهند و به موفقیت تلاش‌های تحول آموزشی کمک کنند. رهبری آموزشی مؤثر مستلزم تعهد به بهبود مستمر است. مدیران باید ذهنیت رشد را در میان معلمان تشویق کنند و بر اهمیت توسعه حرفه‌ای مستمر و تمرین بازتابی تأکید کنند. با ترویج فرهنگ یادگیری مستمر، مدیران معلمان را تشویق می‌کنند تا به دنبال راهبردهای جدید باشند، رویکردهای نوآورانه را بررسی کنند و شیوه‌های آموزشی خود را برای برآورده کردن نیازهای در حال رشد دانش‌آموزان تطبیق دهند. این تعهد به بهبود مستمر تضمین می‌کند که مدارس به تغییر چشم‌انداز آموزشی پاسخگو هستند و برای ایجاد تحول آموزشی مجهزتر هستند. در نتیجه، رهبری آموزشی مؤثر جزء حیاتی نقش مدیر مدرسه در ارتقای تحول آموزشی است. با تعیین انتظارات روشن، ارائه توسعه حرفه‌ای، حمایت از شیوه‌های آموزشی، نظارت بر پیشرفت دانش‌آموزان، تقویت همکاری، ایجاد روابط با ذینفعان، و تأکید بر بهبود مستمر، مدیران می‌توانند یک محیط یادگیری مثبت و تاثیرگذار ایجاد کنند. از طریق رهبری خود، مدیران می‌توانند معلمان را برای ارائه آموزش با کیفیت بالا، ارتقای نتایج یادگیری دانش‌آموزان و ایجاد تحول آموزشی معنادار در مدارس خود الهام بخش و توانمند سازند [۱۰].

۴. اثرات بر توسعه و پیشرفت مدرسه‌ای

تدریس مجازی و استفاده از فناوری‌های آموزشی در مدارس، اثرات متعددی بر توسعه و پیشرفت مدرسه‌ای دارد. برخی از این اثرات عبارتند از:

افزایش دسترسی به آموزش: تدریس مجازی و استفاده از فناوری‌های آموزشی می‌تواند باعث افزایش دسترسی به آموزش برای افرادی شود که با محدودیت‌های مختلفی مواجه هستند. افراد می‌توانند به منابع آموزشی از هر مکانی که دسترسی به اینترنت دارند، دسترسی پیدا کنند، بدون نیاز به حضور فیزیکی در مکان‌های آموزشی. این روش آموزشی به افراد با محدودیت‌های جسمی یا جغرافیایی اجازه می‌دهد تا به آموزش دسترسی پیدا کنند و از فرصت‌های یادگیری بهره‌مند شوند. افراد می‌توانند زمان آموزش را بر اساس برنامه شخصی خود تنظیم کرده و به راحتی به محتواهای آموزشی دسترسی داشته باشند. با افزایش دسترسی به آموزش از طریق تدریس مجازی، امکانات بیشتری برای یادگیری و توسعه فردی و اجتماعی فراهم می‌شود و به افراد کمک می‌کند تا بهترین استفاده را از فرصت‌های آموزشی ببرند.

توسعه مهارت‌های فناوری: استفاده از فناوری‌های آموزشی، مهارت‌های دیجیتال و فناوری اطلاعاتی دانش‌آموزان و اساتید را تقویت می‌کند و آنها را برای جامعه دیجیتالی آماده می‌سازد. استفاده از تدریس مجازی و فناوری‌های آموزشی می‌تواند به توسعه و تقویت مهارت‌های فناوری در دانش‌آموزان و اساتید کمک کند. استفاده از ابزارهای آموزشی تعاملی و واقعیت مجازی، فرصتی برای آموزش عملی و تجربه‌ی بهتری از مفاهیم فناوری فراهم می‌کند. امکان دسترسی به منابع آموزشی آنلاین، به دانش‌آموزان اجازه می‌دهد تا به صورت خودآموزی مهارت‌های فناوری را توسعه دهند. اساتید می‌توانند با استفاده از تدریس مجازی، دوره‌های تخصصی در زمینه‌های فناوری را ارائه دهند و به توسعه مهارت‌های فناوری دانش‌آموزان کمک کنند. امکان ارتباط و همکاری آنلاین با دیگران، می‌تواند به تقویت مهارت‌های ارتباطی و همکاری در محیط‌های مجازی کمک کند. به طور کلی، تدریس مجازی و فناوری آموزشی می‌تواند به توسعه مهارت‌های فناوری و آمادگی افراد برای جامعه دیجیتالی کمک کنند و آنها را برای چالش‌های فناوری آینده آماده کنند [۱۱].

تعامل و تعلق بیشتر: ایجاد فرصتهایی برای همکاری و ارتباط بین دانشجویان از طریق فعالیتهای گروهی آنلاین می‌تواند ارتباطات را تقویت کرده و تعامل بیشتری را فراهم آورد. استفاده از ابزارهای مانند چت آنلاین، انجمن‌های گفتگو، وبینارها و کلاس‌های مجازی، امکان برقراری ارتباط زنده و تعامل بین دانشجویان و اساتید را فراهم می‌کند. استفاده از تکنولوژی‌های تعاملی مانند ویدیوهای تعاملی، آزمون‌های آنلاین تعاملی و ابزارهای تعاملی دیگر، می‌تواند به افزایش تعامل و تعلق دانشجویان به محتوای آموزشی کمک کند. با استفاده از این روش‌ها و ابزارها، می‌توان در محیط آموزشی مجازی تعامل و تعلق بیشتری را بین دانشجویان و اساتید ایجاد کرده و تجربه‌ی آموزشی را بهبود بخشید [۱۲].

افزایش انعطاف‌پذیری: امکان دسترسی به منابع آموزشی آنلاین، افراد را قادر می‌سازد تا زمان و مکان آموزش خود را انتخاب کنند و انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند. استفاده از ویدیوها، پادکست‌ها، نمودارها و منابع چندرسانه‌ای دیگر، می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا به صورت انعطاف‌پذیر تر و موثرتر مطالب را فهمیده و جذب کنند. امکان انجام آزمون‌ها و ارزیابی‌ها آنلاین، به دانشجویان اجازه می‌دهد تا به صورت انعطاف‌پذیر و زمانی که برایشان مناسب است، ارزیابی شوند. برقراری ارتباط با اساتید و همکاران توسط ایمیل، چت، وبینارها و ابزارهای مشابه، به دانشجویان امکان می‌دهد تا به صورت انعطاف‌پذیر واکنش نشان دهند و از منابع بیشتری بهره‌مند شوند. با استفاده از این روش‌ها و ابزارها، می‌توان انعطاف‌پذیری و کیفیت تجربه‌ی آموزشی را در محیط‌های مجازی افزایش داد و به دانشجویان کمک کرد تا بهترین نتیجه را از فرآیند آموزش ببرند.

کاهش هزینه‌ها: استفاده از تدریس مجازی می‌تواند هزینه‌های مرتبط با آموزش را کاهش دهد، از جمله هزینه‌های مربوط به حضور فیزیکی در مدارس که برای کاهش هزینه‌ها در محیط‌های آموزشی مجازی و استفاده بهینه از فناوری‌های آموزشی، می‌توان از روش‌ها و استراتژی‌های زیر استفاده کرد. بهره‌گیری از منابع آموزشی آنلاین رایگان مانند مقالات، ویدیوها، دوره‌های آموزشی آنلاین و منابع دیگر، می‌تواند به کاهش هزینه‌ها کمک کند. استفاده از نرم‌افزارها و ابزارهای آموزشی رایگان برای ایجاد محتوا، انجام تمرینات و ارزیابی‌ها، می‌تواند هزینه‌ها را کاهش دهد. استفاده از پلتفرم‌های آموزشی آنلاین که قیمت مناسبی دارند و امکانات لازم را فراهم می‌کنند، می‌تواند به کاهش هزینه‌ها کمک کند. بهره‌گیری از تکنولوژی‌های موجود و قدرتمند مانند ویدیوکنفرانس، نرم‌افزارهای آموزشی و ابزارهای تعاملی، می‌تواند به کاهش نیاز به تجهیزات گرانقیمت کمک کند. با اجرای این روش‌ها و استراتژی‌ها، می‌توان هزینه‌های مرتبط با آموزش را کاهش داد و در عین حال کیفیت و کارایی آموزش را حفظ کرد. به طور کلی، تدریس مجازی و استفاده از فناوری‌های آموزشی می‌تواند به پیشرفت و توسعه مدرسه‌ای کمک کند، اما نیازمند برنامه‌ریزی مناسب، آموزش به موقع و پشتیبانی فعال است [۱۳].

۵. چالش‌ها و راهکارها

یکی از چالش‌های اصلی مدیران مدارس در تخصیص منابع، دسترسی محدود به منابع است. مدارس اغلب مجبورند با بودجه محدود کار کنند، که می‌تواند پاسخگویی به نیازهای متنوع دانش‌آموزان و معلمان را دشوار کند. مدیران باید به دقت اولویت بندی و منابع را تخصیص دهند تا اطمینان حاصل شود که از آنها به مؤثرترین و عادلانه‌ترین روش استفاده می‌شود. چالش دیگر توزیع نابرابر منابع بین مدارس است. مدارس در جوامع محروم اغلب منابع کمتری در مقایسه با مدارس مناطق مرفه‌تر دارند. این نابرابری می‌تواند شکاف‌های پیشرفت موجود را تشدید کند و مانع پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در مدارس محروم شود. مدیران باید از تخصیص عادلانه منابع دفاع کنند تا اطمینان حاصل شود که همه دانش‌آموزان به ابزارها و پشتیبانی لازم برای آموزش خود دسترسی دارند. علاوه بر این، مدیران با چالش همسو کردن منابع با نیازهای خاص مدارس خود مواجه هستند. هر مدرسه مجموعه‌ای از چالش‌ها و الزامات منحصر به فرد خود را دارد. مدیران باید نیازهای دانش‌آموزان و معلمان خود را ارزیابی کرده و منابع را بر اساس آن تخصیص دهند. این امر مستلزم درک عمیق نقاط قوت و ضعف مدرسه و توانایی تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد تخصیص منابع است.

برای غلبه بر چالش‌ها در تخصیص منابع، مدیران می‌توانند چندین استراتژی را به کار گیرند تا اطمینان حاصل شود که منابع به طور مؤثر مدیریت و استفاده می‌شوند:

۱. نیازسنجی: مدیران باید یک نیازسنجی جامع برای شناسایی منابع مورد نیاز مدارس خود انجام دهند. این ارزیابی باید شامل ورودی معلمان، دانش آموزان و سایر ذینفعان باشد تا اطمینان حاصل شود که همه دیدگاه‌ها در نظر گرفته شده است. با درک نیازهای منحصر به فرد مدارس خود، مدیران می‌توانند منابع را به طور مؤثرتری تخصیص دهند.

۲. اولویت بندی: با توجه به محدودیت در دسترس بودن منابع، مدیران باید تخصیص خود را در اولویت قرار دهند. آنها باید حیاتی ترین نیازها را شناسایی کرده و منابع را بر اساس آن تخصیص دهند. این امر مستلزم تحلیل دقیق تأثیری است که هر منبع بر یادگیری و پیشرفت دانش آموزان خواهد داشت. با اولویت بندی منابع، مدیران می‌توانند اطمینان حاصل کنند که ضروری ترین نیازها برآورده شده است [۱۴].

۳. همکاری و مشارکت: مدیران باید فعالانه به دنبال همکاری و مشارکت با سازمان های خارجی و سهامداران جامعه باشند. با استفاده از منابع خارجی و تخصص، مدیران می‌توانند منابع مدرسه خود را تکمیل کرده و از دانش آموزان و معلمان حمایت بیشتری کنند. تلاش های مشترک همچنین می‌تواند به رفع نابرابری های منابع و ارتقای برابری در تخصیص منابع کمک کند.

۴. تصمیم گیری مبتنی بر داده: مدیران باید از داده ها برای اطلاع از تصمیمات تخصیص منابع خود استفاده کنند. با تجزیه و تحلیل داده های عملکرد دانش آموزان، بازخورد معلمان و سایر اطلاعات مرتبط، مدیران می‌توانند حوزه هایی را که به منابع اضافی نیاز دارند شناسایی کنند. داده‌ها همچنین می‌توانند به مدیران کمک کنند تا اثربخشی استراتژی‌های تخصیص منابع را ارزیابی کرده و در صورت نیاز تنظیمات را انجام دهند.

۵. توسعه حرفه ای: مدیران باید روی توسعه حرفه ای خود سرمایه گذاری کنند تا دانش و مهارت های خود را در تخصیص و مدیریت منابع افزایش دهند. با به روز ماندن در مورد بهترین شیوه ها و رویکردهای نوآورانه، مدیران می‌توانند تصمیمات آگاهانه تری در مورد تخصیص منابع بگیرند. فرصت‌های توسعه حرفه‌ای همچنین می‌تواند فرصت‌های شبکه‌سازی را برای مدیران فراهم کند تا از هم‌تایان خود یاد بگیرند و استراتژی‌های موفق را به اشتراک بگذارند.

۶. وکالت: مدیران باید از تخصیص عادلانه منابع در سطح منطقه و سیاست حمایت کنند. با مشارکت فعال در بحث‌ها و فرآیندهای تصمیم‌گیری، مدیران می‌توانند بر سیاست‌های تخصیص منابع تأثیر بگذارند و اطمینان حاصل کنند که نیازهای مدارسشان به اندازه کافی برآورده شده است. مدیران می‌توانند با سایر مدیران و رهبران آموزشی برای حمایت از توزیع عادلانه و عادلانه منابع همکاری کنند.

مدیران باید اطمینان حاصل کنند که منابع به طور کارآمد و مؤثر مورد استفاده قرار می‌گیرند. نظارت و ارزیابی برای تعیین تأثیر استراتژی‌های تخصیص منابع و انجام تنظیمات لازم ضروری است. مدیران باید به طور منظم نتایج تصمیمات تخصیص منابع را ارزیابی کنند و از معلمان، دانش آموزان و سایر ذینفعان بازخورد جمع آوری کنند. این بازخورد می‌تواند به شناسایی زمینه های بهبود و هدایت تلاش های آینده برای تخصیص منابع کمک کند. با اجرای این راهبردها و نظارت و ارزیابی فعال تخصیص منابع، مدیران می‌توانند تأثیر منابع موجود را به حداکثر برسانند و تحول آموزشی را در مدارس خود ارتقا دهند. تخصیص و مدیریت مؤثر منابع مؤلفه های حیاتی اصلاحات آموزشی موفق است و مدیران نقش حیاتی در حصول اطمینان از تخصیص منابع به گونه ای ایفا می‌کنند که از نیازهای همه دانش آموزان و معلمان پشتیبانی کند [۱۵].

فناوری به بخشی جدایی ناپذیر از زندگی روزمره ما تبدیل شده است و نمی‌توان تأثیر آن بر آموزش را نادیده گرفت. در عصر دیجیتال امروزی، پذیرش فناوری و ادغام آن در فرآیندهای آموزشی و یادگیری برای مدارس بسیار مهم است. این ادغام فناوری در آموزش به استفاده از ابزارها و منابع تکنولوژیک مختلف برای افزایش تجارب آموزشی و یادگیری اشاره دارد. این فراتر از استفاده ساده از رایانه یا تبلت در کلاس درس است. این شامل ترکیب فناوری در برنامه درسی و شیوه های آموزشی برای

بهبود مشارکت دانش آموز، همکاری، تفکر انتقادی و مهارت های حل مسئله است. مزایای یکپارچه سازی فناوری بسیار زیاد است. این امکان را برای دانش آموزان فراهم می کند تا به حجم وسیعی از اطلاعات و منابع دسترسی داشته باشند و آنها را قادر می سازد تا با سرعت خود به کاوش و یادگیری بپردازند. همچنین امکان تجارب یادگیری شخصی را فراهم می کند، زیرا فناوری می تواند با نیازهای فردی دانش آموزان سازگار شود و آموزش های هدفمند ارائه دهد. علاوه بر این، ادغام فناوری دانش آموزان را برای دنیای دیجیتالی که در بزرگسالی وارد خواهند شد، آماده می کند و آنها را با مهارت های ضروری برای موفقیت در آینده مجهز می کند. با وجود مزایای بالقوه، ادغام فناوری در مدارس بدون چالش نیست. یکی از موانع اصلی کمبود زیرساخت ها و منابع است. بسیاری از مدارس، به ویژه مدارس که در مناطق کم درآمد هستند، برای دسترسی دانش آموزان به اتصالات اینترنتی قابل اعتماد و دستگاه های به روز تلاش می کنند. این شکاف دیجیتالی باعث ایجاد نابرابری در فرصت های آموزشی می شود و مانع ادغام موثر فناوری می شود. چالش دیگر مقاومت در برابر تغییر است. برخی از مربیان ممکن است به دلیل عدم آشنایی یا ترس از دست دادن کنترل بر فرآیند یادگیری، در پذیرش فناوری تردید داشته باشند. علاوه بر این، ممکن است نگرانی هایی در مورد حواس پرتی و استفاده نادرست دانش آموزان از فناوری وجود داشته باشد. غلبه بر این چالش ها مستلزم رهبری قوی و دیدگاه روشن مدیران مدارس است. مدیران مدارس نقش مهمی در ادغام فناوری در مدارس خود دارند. آنها به عنوان کاتالیزورهای تغییر عمل می کنند و رهبری و پشتیبانی لازم را برای اطمینان از اجرای موفقیت آمیز ارائه می دهند. در اینجا چند راه کلیدی وجود دارد که از طریق آنها مدیران می توانند یکپارچه سازی فناوری را تسهیل کنند: مدیران باید یک چشم انداز روشن برای یکپارچه سازی فناوری ایجاد کنند و آن را به طور مؤثر به همه ذینفعان منتقل کنند. آنها باید معلمان، دانش آموزان، والدین و جامعه را در فرآیند برنامه ریزی مشارکت دهند تا از خرید و حمایت آنها اطمینان حاصل شود. یک برنامه استراتژیک باید تدوین شود که اهداف، اهداف و مراحل مورد نیاز برای یکپارچه سازی موثر فناوری را مشخص کند. برای ادغام موثر فناوری در برنامه درسی، معلمان به مهارت ها و دانش لازم نیاز دارند. مدیران باید فرصت های توسعه حرفه ای مداوم را برای معلمان فراهم کنند تا مهارت های فنی خود را افزایش دهند. این می تواند شامل کارگاه ها، جلسات آموزشی و همکاری با کارشناسان فناوری باشد. با سرمایه گذاری در توسعه حرفه ای معلمان، مدیران کارکنان خود را توانمند می کنند تا از فناوری به طور موثر در کلاس استفاده کنند. مدیران باید از منابع کافی برای حمایت از یکپارچگی فناوری دفاع کنند. این شامل تأمین بودجه برای دستگاه ها، نرم افزارها و بهبود زیرساخت ها می شود. آنها همچنین باید دسترسی عادلانه به فناوری را برای همه دانش آموزان، صرف نظر از پیشینه اجتماعی-اقتصادی آنها تضمین کنند. با تخصیص منابع به صورت استراتژیک، مدیران می توانند شکاف دیجیتالی را پر کنند و زمینه بازی برابر برای همه دانش آموزان ایجاد کنند. مدیران باید فرهنگ نوآوری و ریسک پذیری را در مدارس خود پرورش دهند. آنها باید معلمان را تشویق کنند تا با فن آوری های جدید و استراتژی های آموزشی آزمایش کنند و به آنها آزادی اکتشاف و یادگیری از تجربیاتشان را بدهند. با ایجاد یک محیط حمایتی، مدیران می توانند معلمان را تشویق کنند تا از فناوری استقبال کنند و به طور مداوم شیوه های تدریس خود را بهبود بخشند. مدیران باید همکاری و مشارکت با سازمان های خارجی مانند شرکت های فناوری، دانشگاه ها و گروه های اجتماعی را تقویت کنند. این مشارکت ها می توانند منابع، تخصص و پشتیبانی بیشتری را برای طرح های یکپارچه سازی فناوری فراهم کنند. با استفاده از مشارکت های خارجی، مدیران می توانند فرصت های یادگیری را برای دانش آموزان خود افزایش دهند و جامعه کلی مدرسه را تقویت کنند [۱۶].

برای اطمینان از یکپارچگی فناوری موفق، مدیران می توانند بهترین شیوه های زیر را اجرا کنند:

- با یک چشم انداز روشن و برنامه استراتژیک شروع کنید که ادغام فناوری را با اهداف و مقاصد کلی مدرسه هماهنگ می کند.
- فرصت های توسعه حرفه ای مداوم را برای معلمان فراهم کنید تا مهارت های فنی و شیوه های آموزشی خود را افزایش دهند.

- فرهنگ نوآوری و ریسک پذیری را تقویت کنید، معلمان را تشویق کنید تا فناوری های جدید و استراتژی های آموزشی را کشف کنند.
- تخصیص منابع به صورت استراتژیک، تضمین دسترسی عادلانه به فناوری برای همه دانش آموزان.
- ایجاد مشارکت با سازمان های خارجی برای افزایش منابع و حمایت از طرح های یکپارچه سازی فناوری.
- به طور منظم تأثیر یکپارچه سازی فناوری بر نتایج یادگیری دانش آموزان را ارزیابی و ارزیابی کنید و تنظیمات لازم را انجام دهید.

با پیروی از این بهترین شیوه ها و به کارگیری رهبری مدیران، مدارس می توانند با موفقیت فناوری را در فرآیندهای آموزشی خود ادغام کنند و تجربیات آموزشی و یادگیری را برای بهتر شدن تغییر دهند. ادغام فناوری این پتانسیل را دارد که آموزش و پرورش را متحول کند و دانش آموزان را برای چالش های قرن بیست و یکم آماده کند. این مسئولیت مدیران مدارس است که این تحول را رهبری کنند و اطمینان حاصل کنند که همه دانش آموزان به مزایای فناوری در آموزش خود دسترسی دارند [۱۷].

علیرغم مزایای متعدد، چالش های متعددی وجود دارد که مدارس در پرورش مشارکت معنادار والدین و جامعه با آن ها مواجه هستند. یکی از چالش های اصلی عدم آگاهی و درک والدین و اعضای جامعه در مورد اهمیت مشارکت آنها در آموزش است. بسیاری از والدین ممکن است از راه های مختلفی که می توانند کمک کنند آگاه نباشند یا ممکن است از محیط مدرسه احساس ترس کنند. چالش دیگر کمبود زمان و منابع در دسترس والدین و اعضای جامعه است. بسیاری از والدین ساعات طولانی کار می کنند یا چندین شغل دارند، که شرکت فعالانه در فعالیت های مدرسه را برای آنها دشوار می کند. علاوه بر این، اعضای جامعه ممکن است تعهدات رقابتی داشته باشند که دسترسی آنها را برای کمک به جامعه مدرسه محدود می کند. موانع زبانی و فرهنگی نیز می تواند مانع مشارکت والدین و جامعه شود. مدارس با جمعیت های متنوع ممکن است برای برقراری ارتباط موثر و تعامل با والدینی که به زبان غالب صحبت نمی کنند یا با سیستم آموزشی ناآشنا هستند، مشکل داشته باشند. برای مدارس ضروری است که به این موانع رسیدگی کنند و محیط های فراگیر ایجاد کنند که به تنوع والدین و ذینفعان جامعه ارزش و احترام بگذارد. مدیران نقش حیاتی در ترویج و تقویت مشارکت والدین و جامعه در مدارس دارند. با اجرای استراتژی های موثر، مدیران می توانند فرهنگ همکاری و مشارکت را ایجاد کنند که به نفع همه ذینفعان باشد. در اینجا چند استراتژی وجود دارد که مدیران می توانند از آنها استفاده کنند: مدیران باید ایجاد خطوط ارتباطی باز با والدین و اعضای جامعه را در اولویت قرار دهند. این را می توان از طریق خبرنامه های منظم، ایمیل ها و به روز رسانی های رسانه های اجتماعی که اطلاعاتی در مورد رویدادهای مدرسه، ابتکارات و فرصت های مشارکت ارائه می دهد، به دست آورد. علاوه بر این، مدیران باید در دسترس و قابل دسترس باشند و از نظرات و پیشنهادات والدین و اعضای جامعه استقبال کنند.

برای مدارس بسیار مهم است که محیط های خوشایند و فراگیر ایجاد کنند که به تنوع والدین و ذینفعان جامعه ارزش می دهد. این را می توان با بزرگداشت فرهنگ ها و سنت های مختلف، ارائه خدمات ترجمه و ارائه منابع و مطالب به زبان های مختلف به دست آورد. مدیران همچنین باید اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مدرسه آموزش های شایستگی فرهنگی را برای تعامل موثر با خانواده های متنوع دریافت می کنند. مدیران باید به طور فعال والدین و اعضای جامعه را در فرآیندهای تصمیم گیری که بر جامعه مدرسه تأثیر می گذارد، مشارکت دهند. این کار را می توان از طریق انجمن های اولیا و مربیان، شوراهای مشورتی مدرسه و انجمن های اجتماعی انجام داد. با گنجاندن دیدگاه های متنوع در تصمیم گیری، مدیران می توانند اطمینان حاصل کنند که نیازها و منافع همه ذینفعان در نظر گرفته می شود. مدیران باید فرصت های متنوعی را برای والدین و اعضای جامعه فراهم کنند تا در جامعه مدرسه درگیر شوند. این می تواند شامل داوطلب شدن در کلاس های درس، شرکت در رویدادها و کمیته های مدرسه و به اشتراک گذاشتن تخصص آن ها از طریق سخنرانی مهمان یا برنامه های مربیگری باشد. با ارائه فرصت های مشارکت متنوع، مدیران می توانند منافع و در دسترس بودن ذینفعان مختلف را تأمین کنند. مدیران باید فعالانه به دنبال مشارکت با سازمان ها و مشاغل

اجتماعی باشند تا مشارکت والدین و جامعه را افزایش دهند. این می تواند شامل همکاری در برنامه های آموزشی، سازماندهی کارگاه ها و سمینارها، و دسترسی به منابع اضافی و پشتیبانی برای دانش آموزان و خانواده ها باشد. با استفاده از منابع جامعه، مدیران می توانند تجربه آموزشی جامع تری را برای دانش آموزان ایجاد کنند. مشارکت والدین و جامعه جزء حیاتی تحول آموزشی است. وقتی مدیران این مشارکتها را اولویت بندی می کنند و آن را ترویج می کنند، منجر به بهبود نتایج دانش آموزان، فرهنگ مدرسه مثبت و احساس قوی تر جامعه می شود. با اجرای استراتژی هایی که مشارکت والدین و جامعه را تقویت می کند، مدیران می توانند یک محیط حمایتی و فراگیر ایجاد کنند که به نفع همه ذینفعان درگیر در آموزش کودکان باشد [۱۸].

۶. نتیجه گیری

یکی از یافته های کلیدی تحقیق ما اهمیت رهبری و بینش قوی در ایجاد تحول آموزشی است. مدیران مدارس نقش مهمی در تعیین مسیر مدارس خود و الهام بخشیدن به کارکنان و دانش آموزان برای دستیابی به تعالی دارند. تحقیقات ما نشان داده است که مدیرانی که چشم انداز روشنی برای مدارس خود دارند و به طور مؤثر این دیدگاه را به همه ذینفعان منتقل می کنند، در ایجاد تغییرات مثبت موفق تر هستند.

یافته مهم دیگر اهمیت ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه است. مشخص شده است که مدیران مدرسی که توسعه یک محیط امن، فراگیر و حمایت کننده برای دانش آموزان و کارکنان خود را در اولویت قرار می دهند، تأثیر قابل توجهی بر موفقیت و رفاه دانش آموزان دارند. تحقیقات ما نشان داده است که مدیرانی که فرهنگ مثبت مدرسه را از طریق ارتباط مؤثر، همکاری و ترویج ارزشها و باورهای مشترک پرورش می دهند، در ایجاد یک محیط یادگیری مساعد موفق تر هستند.

یافته های ما نشان می دهد که مدیرانی که رهبری آموزشی را در اولویت قرار می دهند و فرهنگ بهبود مستمر را ایجاد می کنند، در بهبود آموزش و یادگیری در مدارس خود موفق تر هستند. همکاری و مشارکت ذینفعان به عنوان عوامل حیاتی در تحول آموزشی ظاهر شده است. تحقیقات ما نشان داده است که مدیرانی که به طور فعال با معلمان، والدین، اعضای جامعه و سایر ذینفعان در فرآیندهای تصمیم گیری درگیر هستند و روابط مشارکتی را تقویت می کنند، در اجرای طرح های بهبود مؤثر مدرسه موفق تر هستند. با مشارکت دادن همه ذینفعان در فرآیند آموزشی، مدیران می توانند احساس مالکیت و مسئولیت مشترک ایجاد کنند که منجر به بهبود نتایج دانش آموزان شود. در حالی که تحقیقات ما تأثیر مثبت مدیران مدارس را در تحول آموزشی برجسته کرده است، ما همچنین چندین چالش را شناسایی کرده ایم که مدیران در نقش خود با آن مواجه هستند. تخصیص و مدیریت منابع، رسیدگی به شکاف های پیشرفت، برابری و شمول، ادغام فناوری، توسعه حرفه ای معلمان، و مشارکت والدین و جامعه به عنوان چالش های کلیدی ظاهر شده اند. این چالشها مدیران را ملزم می کند که در یافتن راه حل هایی که نیازهای متنوع مدارس و جوامعشان را برآورده می کند، مبتکر، استراتژیک و فعال باشند.

روندهای نوظهور در تحول آموزشی، پیامدهای خط مشی، حمایت از مدیران در نقش خود، و همکاری و مشارکت، همگی به عنوان حوزه هایی شناسایی شده اند که نیازمند توجه و اقدام هستند. با یادگیری از مطالعات موردی موفق و اجرای توصیه های آینده، می توانیم اطمینان حاصل کنیم که مدیران به ابزار و پشتیبانی لازم برای هدایت مدارس خود به سمت تعالی آموزشی مجهز هستند. امیدواریم این پژوهشبه عنوان فراخوانی برای اقدام برای همه دست اندرکاران نظام آموزشی باشد تا نقش محوری مدیران را در تحول آموزش به سوی بهتر بشناسند و از آنها حمایت کنند. در این راستا می توان پژوهش های بیشتری با عناوین زیر صورت پذیرد

۱. بررسی نقش مدیران مدارس در ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه
۲. اثربخشی رهبری تحول آفرین مدیران در تحول مدرسه.
۳. ارتباطات مؤثر مدیران با اعضای تیم و اثرات آن بر تحول مدرسه
۴. موانع و چالش هایی که مدیران در تحول مدرسه مواجه می شوند

۵. اثربخشی آموزش‌ها و دوره‌های آموزشی بر بهبود عملکرد مدیران در تحول مدرسه
این پیشنهادات پژوهش می‌توانند به درک عمیق‌تر از نقش مدیران در تحول مدرسه و ارائه راهکارهای موثر برای ارتقاء عملکرد آن‌ها منجر شوند.

۷. منابع

1. Noruzivand, T., Abdollahi, B., Navehebrahim, A., Abasian, H. (2021). Designing a Model of Community School Leadership in Elementary Schools: A Qualitative Study. *New Educational Approaches*, 16(2), 45-64.
2. Safari, A., Abdollahi, B., Sabouri, F. (2019). The impact of collaboration between school teachers on process quality improvement Teaching 2_ Learning. *School Administration*, 7(3), 193-179.
۳. پودینه، حسینقلی زاده، رضوان، مهram. (۲۰۱۹). مسئولیت پذیری اجتماعی مدرسه؛ مطالعه موردی: دو مدرسه متوسطه دخترانه شهر مشهد. *رویکردهای نوین آموزشی*, ۱۳(۲)، ۹۵-۱۰۲.
۴. خانی، صادقین، قانعین، میرحسینی، سیدابوالقاسم، جام برسنگ. (۲۰۲۳). ارتباط شاخص‌های مدرسه سبز با کیفیت زندگی دانش آموزان دختر مدارس متوسطه اول شهر یزد در نیمسال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹. *طلوع بهداشت یزد*, ۲۱(۵)، ۸۰-۹۴.
۵. خانی، صادقین، قانعین، میرحسینی، سیدابوالقاسم، جام برسنگ. (۲۰۲۳). ارتباط شاخص‌های مدرسه سبز با کیفیت زندگی دانش آموزان دختر مدارس متوسطه اول شهر یزد در نیمسال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹. *طلوع بهداشت یزد*, ۲۱(۵)، ۸۰-۹۴.
۶. نیاز آذری، ک. (۲۰۱۴). بررسی تأثیر شادابی و نشاط در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه شهرستان ساری. *مطالعات برنامه ریزی آموزشی*, ۲(۳)، ۳۵-۵۷.
7. Sheikh Mohammadi, Z., Khalkhali, A. (2018). Principals' lived experience of curriculum leadership in secondary schools. *School Administration*, 6(1), 22-42.
8. Shakeri Siyah Kamari, S., Yarmohammadzadeh, P., Yariqoli, B. (2018). Identify the entrepreneurial teacher's mentality about factors related to the promotion of entrepreneurship culture in schools. *School Administration*, 6(2), 243-263.
9. Hajipourabaie, N., Abolghasemi, M. (2018). A review and comparison of the management of secondary schools in Kerman based on Tony Bush's management patterns. *School Administration*, 6(1), 62-81.
- ۵۱ توانایی شاهرودی، مهram. (۲۰۱۰). بررسی میزان توانمندی معلمان مقطع ابتدایی و رابطه آن با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مدرسه. *رویکردهای نوین آموزشی*, ۵(۲)، ۳۳-۴۰.
۱۱. فرنیاهنرمند. (۲۰۰۸). بررسی وضعیت خلاقیت مدیران مدارس شهرستان اردبیل و رابطه آن با اثربخشی مدیران. *نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه)*, ۱۱(۲)، ۱۶۰-۱۲۱.
۱۲. لاهیجانیان، اکرم الملوک، عباسی. (۲۰۱۶). آموزش مصرف بهینه انرژی در مدارس دوره ابتدایی. *علوم و تکنولوژی محیط زیست*, ۱۸ (ویژه نامه شماره ۲)، ۵۳۱-۵۱۵.
۱۳. گراوندی، دستورپور، گودرزی، کریمی، محمدی. (۲۰۲۱). بررسی وضعیت ایمنی و بهداشت محیط مدارس شهری و روستایی شهرستان اندیکا. *مجله علمی پزشکی جندی شاپور*, ۲۰(۴)، ۳۱۲-۳۲۳.

۱۴. رضوی پور، مریم سادات، مظفر، فرهنگ، طالبی. (۲۰۲۳). اصول و راهکارهای طراحی فضای باز مدارس ویژه مبتنی بر بهبود رفتار سازشی. علوم و تکنولوژی محیط زیست، ۲۵(۲)، ۱۴۳-۱۲۹.
۱۵. ایمانی. (۲۰۱۲). تبیین رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه)، ۵(۱۷)، ۷۳-۴۵.
۱۶. ضرابی، مفاخری، احمدیان، محیا، زرکش، ندا. (۲۰۲۲). بررسی تاثیر آموزش محیط زیست بر ارتقاء آگاهی محیط زیستی دانش آموزان (نمونه موردی: دبیرستان‌های شهر کرج). انسان و محیط زیست، ۲۰(۴)، ۲۲۹-۲۱۷.
۱۷. رسولزاده، ب. (۲۰۱۸). فراتحلیل متغیرهای مرتبط با عملکرد دانش آموزان دوره ابتدایی در مهارت خواندن. تدریس پژوهی، ۶(۲)، ۴۸-۳۳.
۱۸. یزدانی، م. ح.، محمد حسن. (۲۰۱۴). بررسی و رتبه‌بندی توسعه آموزشی نواحی نوزده گانه آموزش و پرورش استان اردبیل. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، ۲(۴)، ۶۶-۳۷.