

به نام خدا

نگاهی به تغییرات گسترده در مدیریت آموزشی مدارس

مولفان :

زهرا کیانی

مراد کریمی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۴)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

Chaponashr.ir



سرشناسه: کیانی، زهرا، ۱۳۵۴
عنوان و نام پدیدآورندگان: نگاهی به تغییرات گسترده در مدیریت آموزشی مدارس/ مولفان زهرا کیانی، مراد کریمی
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۴.
مشخصات ظاهری: ۱۱۰ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۶۵۶-۱۰-۳
شناسه افزوده: کریمی، مراد، ۱۳۴۴
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: کتابنامه.
موضوع: تغییرات گسترده - مدیریت آموزشی - مدارس
رده بندی کنگره: TP ۹۸۳
رده بندی دیویی: ۵۵/۶۶۸
شماره کتابشناسی ملی: ۳۶۳۴۶۲۱
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

نام کتاب: نگاهی به تغییرات گسترده در مدیریت آموزشی مدارس

مولفان: زهرا کیانی - مراد کریمی

ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: محدثه فرهمند

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۴۰۴

چاپ: زبرجد

قیمت: ۱۶۵۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۶۵۶-۱۰-۳

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست

مقدمه:	۵
بخش اول: تغییرات و روندهای نوین در مدیریت آموزشی مدارس	۷
فصل یکم: مفاهیم و مبانی نظری تغییرات در مدیریت آموزشی	۷
فصل دوم: تاریخچه و روندهای جهانی تحول در مدیریت مدارس	۱۷
فصل سوم: عوامل مؤثر بر تغییرات در ساختار و فرآیندهای مدیریتی مدارس	۲۹
فصل چهارم: رویکردهای مدیریتی مبتنی بر فناوری و نوآوری	۳۹
فصل پنجم: سبک‌های رهبری آموزش‌مدار و تأثیر آن بر کیفیت آموزش	۴۹
فصل ششم: نقش آموزش‌های حرفه‌ای در تحول مدیریت مدارس	۵۹
بخش سوم: چالش‌ها، فرصت‌ها و آینده‌نگری در مدیریت آموزشی	۶۹
فصل هفتم: چالش‌های اجرا و مقاومت در برابر تغییرات آموزشی	۶۹
فصل هشتم: فرصت‌ها و راهکارهای ایجاد بستر مناسب برای تحول	۷۹
فصل نهم: آینده‌پژوهی و روندهای آتی در مدیریت مدارس	۸۹
فصل دهم: سیاست‌گذاری و نقش آن در پشتیبانی از تغییرات آموزشی	۹۹
منابع	۱۰۹

مقدمه:

در دهه‌های اخیر، نظام‌های آموزشی جهان با چالش‌ها و فرصت‌های بی‌سابقه‌ای روبه‌رو شده‌اند که تحولات سریع و گسترده در زمینه مدیریت آموزشی یکی از مهم‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول محسوب می‌شود. این تغییرات، ناشی از پیشرفت‌های فناوری، تغییر در نیازها و انتظارات دانش‌آموزان و اولیای آنان، و نیز توسعه‌ی سیاست‌های آموزشی نوین، ضرورت بازنگری و اصلاح مفاهیم و رویکردهای مدیریت در مدارس را بیش از پیش برجسته ساخته است. در این میان، شناخت و تحلیل عمیق این تغییرات و عوامل مؤثر بر آن، اهمیت فراوانی یافته است تا بتوان پاسخگو و کارآمد در مدیریت مدارس، به‌ویژه در سطح عملیاتی و استراتژیک، عمل نمود.

مدیریت آموزشی در مدارس، به‌عنوان عنصری کلیدی در فرآیند تعلیم و تربیت، تأثیر مستقیم بر کیفیت آموزش، انگیزه معلمان، رضایت والدین و دانش‌آموزان، و نهایتاً توسعه اجتماعی و فرهنگی جامعه دارد. تغییرات گسترده در این حوزه نه تنها به دلیل تحولات فناوری و اطلاع‌رسانی، بلکه تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی نیز شکل گرفته است. به‌عنوان نمونه تحول در ساختارهای سازمانی، رویکردهای مدیریتی نوین، نقش فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، و توسعه‌ی برخی مفاهیم چون مدیریت مبتنی بر اثربخشی، کارایی، و مشارکت فعال افراد در مدرسه، همگی نشان از روندی پیش‌رونده و روندهای مهم در حوزه مدیریت‌های مدارس است. این روندها نیازمند مطالعه و بررسی‌های علمی و سیستماتیک هستند تا بتوانند راهکارهای مناسب برای مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌ها ارائه دهند.

بر همین اساس، شناخت تحولات در مدیریت آموزشی مدارس، نیازمند بهره‌گیری از دیدگاه‌های تحقیقاتی و تجربی است که بتوانند به تبیین علل و پیامدهای این تغییرات، و همچنین ارائه راهکارهای عملی و اثربخش کمک کنند. این مهم، در قالب پژوهش‌های علمی، تحلیل‌های تطبیقی، و نقد ساختاری، به فهم عمیق‌تر و راهکارهای عملی‌تری برای مدیران، سیاست‌گذاران و صاحب نظران، منتهی می‌شود. در نتیجه، مطالعه و مرور دقیق

این تغییرات، نه تنها به بهبود فرآیندهای مدیریتی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به ارتقای سطح کیفیت آموزش در مدارس و جامعه، نقش مؤثری ایفا نماید.

در پایان، لازم است توجه داشت که تحول در مدیریت آموزشی، یک فرآیند پویا و مستمر است که نیازمند تجدید نظر دائمی، به‌روزرسانی دانش، و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین است. بنابراین، پژوهش حاضر، در پی ارائه نگاهی جامع و علمی به تغییرات گسترده در مدیریت آموزشی مدارس است، تا بتواند پاسخگوی نیازهای علمی و عملی در این حوزه باشد و راهکارهای توسعه‌درآمد، اثربخش و پایدار را تبیین و ارائه نماید.

بخش اول:

تغییرات و روندهای نوین در مدیریت آموزشی مدارس

فصل یکم:

مفاهیم و مبانی نظری تغییرات در مدیریت آموزشی

تغییر در مدیریت آموزشی مدارس به عنوان فرایندی مداوم و همچنین تحولی معنا می‌شود که هدف آن تطابق ساختارها، فرآیندها و شیوه‌های مدیریتی با نیازهای جدید، چالش‌های محیطی و تحولات علمی و فناوری است. این مفهوم نه تنها شامل اصلاحات سطحی بلکه دخول به بازنگری عمیق در رویکردهای اداره مدارس و سیاستگذاری‌های مربوط می‌باشد. در واقع، تغییر در مدیریت آموزشی به معنای انعطاف‌پذیری سیستم‌های مدیریتی، توسعه مهارت‌ها و توانمندسازی مدیران و کادر اجرایی، و ایجاد سازوکارهای نوین برای بهبود کیفیت آموزش است.

درک نیاز به تغییر در مدیریت مدارس ناشی از افزایش پیچیدگی‌های محیط‌های آموزش است که در نتیجه جهانی شدن، فناوری‌های نوین، تغییر در نیازهای دانش‌آموزان و انتظارات جامعه شکل می‌گیرد. تحولات جمعیتی، دگرگونی‌های اقتصادی و فرهنگی و روندهای نوین در علم آموزش، همگی بر ساختارهای مدیریتی تأثیر می‌گذارند و ضرورت بازنگری راهبردها و سیاست‌های مدیریتی را تقویت می‌نمایند. این تغییرات همچنین به عنوان ابزارهایی برای ارتقاء اثربخشی و کارایی، افزایش رضایت ذینفعان، و تضمین عدالت در دسترسی به فرصت‌های آموزشی شناخته می‌شوند.

از دیگر دلایل اهمیت این تغییرات می‌توان به ضرورت انطباق سیستم‌های آموزشی با تحولات سیاسی و اقتصادی اشاره کرد که در نتیجه، سیاست‌های دولتی و اولویت‌های ملی نیز دستخوش اصلاح می‌شوند. همچنین، آموزش‌های دیجیتال، فناوری اطلاعات و ارتباطات، به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر فرآیندهای نوین در مدیریت مدارس، نیازمند بروز

رسانی سریع و انعطاف‌پذیر ساختارهای مدیریتی می‌باشند تا بتوانند بهره‌مندی حداکثری از امکانات موجود را تضمین کنند. تغییر در مدیریت آموزشی می‌تواند زمینه‌ساز توسعه حرفه‌ای مدیران، ارتقاء سطح مشارکت و همکاری بین بخش‌ها، و بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری در مدارس باشد.

تحول در مدیریت مدارس منجر به تحول در فرهنگ سازمانی، کاهش بروکراسی زائد، و ایجاد محیطی نوآورانه و پاسخگو می‌گردد. از این منظر، تغییرات به عنوان رویکردی ضروری برای پاسخگویی به نیازهای روز، تضمین توسعه پایدار و افزایش اثربخشی نظام آموزشی تلقی می‌شوند. در نهایت، این تغییرات موجبات تقویت توانمندی مدارس در عرصه‌های کمی و کیفی، و ایجاد سامانه‌های آموزشی منعطف و آینده‌نگر را فراهم می‌آورند، به نحوی که بتوانند با چالش‌های متنوع و رو به افزایش مواجه شده و در مسیر توسعه آموزش به عنوان قطب مهم توسعه انسانی و اجتماعی حرکت نمایند.

عوامل داخلی و خارجی در شکل‌گیری و تسریع تغییرات در مدیریت مدارس نقش اساسی و تعیین‌کننده ایفا می‌کنند که هر یک به طور مستقل و یا تعامل با یکدیگر، فرآیند تحول در نظام‌های مدیریتی آموزش و پرورش را شکل می‌دهند. این عوامل در کنار هم، بسترهای لازم برای اصلاح و بهبود ساختارهای مدیریتی را فراهم می‌سازند و مسیر توسعه پایدار و اثربخش نظام آموزشی را تسهیل می‌کنند.

در سطح عوامل داخلی، ساختارهای سازمانی و فرهنگی مدارس از جایگاه ویژه برخوردارند. یکی از مهم‌ترین عوامل داخلی، فرهنگ سازمانی است که میزان انعطاف‌پذیری و آمادگی مدیران و کادر اجرایی برای پذیرش تغییرات را تعیین می‌کند. مدارس با فرهنگ باز و نوآور، بیشتر به سمت اصلاحات حرکت می‌کنند و توانمندی برای انطباق با فناوری‌های نوین، سیاست‌های جدید و نیازهای متحول دانش‌آموزان را دارند. علاوه بر این، سطح مهارت و توانمندی مدیران، میزان آموزش‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های رهبری آن‌ها نقش بسزایی در سرعت و کیفیت فرآیند تغییرات دارد. سازوکارهای داخلی نظیر انتصاب مدیران تحول‌گرا، سیستم‌های ارزیابی و بازخورد مؤثر، و وجود ساختارهای تشویقی و تنبیهی نیز

فرآیند اصلاحات را تسریع می‌کنند. در کنار این موارد، سطح مشارکت و همفکری ذینفعان مانند معلمان، والدین و دانش‌آموزان و همچنین سطوح تصمیم‌گیری در داخل سیستم، بر روند برنامه‌ریزی و اجرای تغییرات تأثیرگذار است.

در مقابل، عوامل خارجی نقش محوری در شکل‌گیری و تسریع تغییرات در مدیریت مدارس بر عهده تغییرات محیطی و تحولات جهانی و ملی هستند. فناوری‌های نوین از جمله دیجیتالیزاسیون، آموزش دیجیتال و سیستم‌های هوشمند، نیازمند بازنگری در ساختارهای مدیریتی است که این امر با فشارهای محیطی و انتظارات جامعه بیشتر تقویت می‌شود. جهانی شدن، رقابت‌های بین‌المللی، و تغییر در استانداردهای آموزش، مدارس را وامی‌دارد تا با انطباق سریع و موثر، کیفیت خدمات آموزشی را بهبود بخشند. سیاست‌گذاری‌های دولتی و سیاست‌های کلی نظام آموزش، نقش تعیین‌کننده در شکل‌گیری اهداف، تعرفه‌ها و معیارهای جدید دارند و رفتارهای مدیریتی را به سمت نوآوری و اصلاحات سوق می‌دهند. تغییر در نیازهای جامعه و انتظارات فرهنگی، خواسته‌های مرتبط با عدالت در آموزش و همچنین اهمیت توسعه مهارت‌های فردی و کارآفرینی، مدیران را وادار به بازنگری و تطابق راهبردهای مدیریتی می‌کنند. موارد اقتصادی نظیر تخصیص منابع، حفظ پایداری مالی، و سیاست‌های اقتصادی کلان نیز در تسریع روند اصلاحات نقش دارند، به ویژه در کشورهای در حال توسعه که منابع محدود و چالش‌های اقتصادی متعددی دارند.

همکاری موثر بین عوامل داخلی و خارجی، بهبود هماهنگی سیاست‌ها و استقرار سامانه‌های مدیریتی انعطاف‌پذیر و پاسخگو را به دنبال دارد. بنابراین، شناخت دقیق و تحلیل لایه‌های مختلف این عوامل، زمینه‌ساز سیاست‌گذاری‌های هوشمند و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک در جهت تسریع و تثبیت فرآیندهای تحول در مدیریت مدارس خواهد شد.

تغییر در مدیریت آموزشی نقش کلیدی در ارتقاء کیفیت آموزش و فرآیند یادگیری ایفا می‌کند، چرا که ساختارهای مدیریتی به عنوان بستر اصلی هماهنگی، سازماندهی و نظارت بر فعالیت‌های آموزشی عمل می‌کنند. اصلاحات در سیستم‌های مدیریتی منجر به تقویت کارایی مدارس، افزایش انعطاف‌پذیری در پاسخگویی به نیازهای دانش‌آموزان و جامعه، و

توسعه سیاست‌های مبتنی بر شواهد و داده می‌شود. این تغییرات در مدیریت، می‌تواند بهبود قابل توجهی در فرآیند تدریس و یادگیری ایجاد کند، چرا که مدیران توانمندتر، با دیدگاه‌های نوین و رویکردهای مشارکتی، به نحوه طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های آموزشی شکل می‌دهند.

یکی از اثرات مهم تغییر در مدیریت، تمرکز بر انطباق ساختاری و فرآیندی با فناوری‌های نوین است. در حقیقت، توسعه سیستم‌های مدیریتی دیجیتالی، بهره‌گیری از داده‌های آموزش‌محور، و هوشمندسازی فرآیندهای تصمیم‌گیری، امکان نظارت مستمر و تحلیل کارآمد بر عملکرد مدارس را فراهم می‌آورد. این امر منجر به اصلاح سریع‌تر نقطه ضعف‌ها، تعیین اولویت‌های آموزشی، و تخصیص منابع بر اساس نیازهای واقعی می‌شود که در نهایت کیفیت آموزش را ارتقاء می‌دهد. تغییر در ساختارهای مدیریتی همچنین می‌تواند از طریق ترویج فرهنگ همکاری، تعامل و مشارکت فعال معلمان و دانش‌آموزان، محیطی پویاتر و خلاق‌تر فراهم کند که انگیزه یادگیری را افزایش می‌دهد.

تغییرات در فرآیند تصمیم‌گیری، نظارت و ارزشیابی بخش دیگری از اثرات مثبت مدیریت اصلاح‌شده است. سیستم‌های ارزیابی منظم و ساختارهای بازخورد موثر، توانمندسازان مدرسه را در اصلاح روش‌های تدریس، طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای متحول، و بهبود استراتژی‌های فردی و تیمی می‌سازد. این سامانه‌ها سبب افزایش شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری می‌شوند که اثر مستقیمی بر رضایت‌مندی دانش‌آموزان، بهره‌وری معلمان و در نهایت نتایج آموزشی دارد.

علاوه بر این، تغییر در مدیریت می‌تواند منجر به تغییر در سیاست‌های آموزش حرفه‌ای و توسعه مهارت‌های مدیران و مربیان شود. آموزش‌های تخصصی، کارگاه‌های توانمندسازی و برنامه‌های رهبری تحول‌گرا، مدیران را قادر می‌سازد تا با روش‌های نوین، بحران‌ها و چالش‌های آموزشی را بهتر مدیریت کنند. این شایستگی‌سازی، نقش مستقیم در ایجاد محیط‌های یادگیری حمایتی، انگیزشی و مبتنی بر نوآوری دارد، که در نهایت به ارتقاء کیفیت آموزش و تسریع فرآیند یادگیری می‌انجامد.

در نهایت، تغییرات در مدیریت آموزشی، با ارتقاء سطح نگرش‌های استراتژیک و توسعه راهبردهای پاسخگو، باعث ایجاد فضای مناسب برای تمرکز بر اهداف بلندمدت آموزش می‌شود. چنین تحولاتی، نه تنها فرآیند یادگیری دانش‌آموزان را تسهیل می‌کند، بلکه بهبود نتایج تحصیلی، کاهش نابرابری‌ها، و توسعه مهارت‌های فردی و اجتماعی را به همراه دارد. به همین سبب، کلید موفقیت در اصلاح نظام‌های آموزشی، در پویایی و انعطاف‌پذیری ساختارهای مدیریتی نهفته است که این امر، نیازمند تحلیل دقیق و برنامه‌ریزی استراتژیک بر مبنای وضعیت‌ها و چالش‌های خاص هر سیستم آموزشی است.

در مسیر اصلاح و تحول در مدیریت مدارس، مجموعه‌ای از موانع و چالش‌های عمده به چشم می‌خورد که اجرای تغییرات مؤثر را با دشواری مواجه می‌سازد. این موانع نه تنها به ساختارهای قانونی و فرهنگی نظام آموزش محدود نمی‌شود بلکه در ریشه‌های ساختاری، رفتاری و محیطی نیز قابل رصد است. شناخت دقیق این چالش‌ها و طرح راهکارهای کارآمد برای غلبه بر آن‌ها نقش حیاتی در تحقق اهداف تحول‌آفرین دارد.

یکی از مهم‌ترین موانع در فرآیند تغییرات، مقاومت فرهنگی و روانی مدیران، معلمان و سایر ذینفعان است. تغییرات در سیستم مدیریت، غالباً منجر به تهدیدهای روانی، احساس ناامنی و نسبت به از دست دادن جایگاه یا اقتدار، و نگرانی از ناشناخته بودن روندهای جدید می‌شود. مواجهه با این مقاومت نیازمند برنامه‌های مستمر آموزش و توسعه حرفه‌ای است که نگرش‌های مثبت نسبت به تغییر را تقویت کرده، مزایای سیستم جدید را به صورت مستند و ملموس نشان دهد تا فرآیند تغییر را تسهیل کند.

عامل دیگر، محدودیت‌های ساختاری و منابعی است که در بسیاری از نظام‌های آموزشی مشاهده می‌شود. کمبود زیرساخت‌های فناوری، نبود امکانات مالی، کمبود نیروی متخصص و نبود سیاست‌های پشتیبانی، می‌تواند اجرای راهکارهای نوین مدیریتی را با مشکل روبه‌رو سازد. برای غلبه بر این چالش‌ها، نیاز است راهبردهای مشترک و چندجانبه تدوین شود، به گونه‌ای که ضمن بهره‌گیری از مشارکت‌های داخلی و خارجی، آموزش مدیران و معلمان

در حوزه فناوری، مدیریت منابع و برنامه‌ریزی استراتژیک بهبود یافته و منابع مالی و فنی به صورت هدفمند تخصیص یابد.

محدودیت‌های نهادی و قانونی، یکی دیگر از موانع اساسی هستند. برخی قوانین و مقررات، ممکن است انعطاف‌پذیری لازم برای اجرای نوآوری‌های مدیریتی را محدود سازند یا فرآیندهای اداری و بروکراسی پیچیده، اجرای سریع و مؤثر تغییرات را دشوار نمایند. برای مقابله با این محدودیت‌ها، نیاز است اصلاحات قانونی و سیاست‌گذاری‌های حمایتی انجام شده و نقش نهادهای تنظیم‌گر در تسهیل و تسریع فرآیندهای مدیریتی تقویت شود.

علاوه بر آن، محدودیت در عرصه فرهنگی، شامل نبود فرهنگ نوآوری، راهبردهای مشارکتی و پاسخگویی، می‌تواند مانع اصلی در پذیرش تغییر باشد. ترویج فرهنگ سازمانی توسعه یافته، از طریق آموزش‌های حقوقی، مدیریتی و فرهنگی، و انگیزش معلمان و مدیران به مشارکت فعال در فرآیند تصمیم‌گیری، از طریق ایجاد سامانه‌های بازخورد و تمرکز بر نقش‌آفرینی در توسعه مدرسه، گام‌های مؤثری در این زمینه برداشته می‌شود.

در نهایت، چالش‌های مربوط به ضعف ارزیابی و سنجش اثربخشی برنامه‌های تغییر، از جمله مواردی است که نیازمند توجه خاص است. نبود سیستم‌های ارزیابی دقیق و شفاف، منجر به شکست در اندازه‌گیری اثرات واقعی و اصلاح مسیر می‌شود. به همین دلیل، طراحی و پیاده‌سازی سامانه‌های ارزیابی مبتنی بر داده‌های واقعی، بازخورد مستمر و تحلیل نتایج، عامل کلیدی در غلبه بر این مشکل محسوب می‌شود.

در مجموع، مواجهه با این چالش‌ها نیازمند رویکردهای چندبعدی و جامع است. برنامه‌ریزی استراتژیک، همکاری میان بخش‌های مختلف، توسعه فرهنگ نوآوری و اصلاح قوانین و مقررات، از جمله راهکارهای منطقی و مؤثر در عبور از موانع تغییرات مدیریتی در مدارس شمرده می‌شود. استراتژی‌هایی که بتوانند مقاومت‌ها را کاهش دهند، منابع محدود را مدیریت کنند و فضا را برای توسعه مستمر فراهم سازند، در نهایت مسیر را برای تحقق تحولات پایدار و اثربخش هموار می‌سازند.

در حوزه مدیریت تغییر در مدارس، چندین رویکرد و نظریه مختلف برای فهم، طراحی و اجرای فرآیندهای اصلاحاتی ارائه شده است که هر یک بر مبنای فلسفه و رویکردهای خاصی پایه‌گذاری شده‌اند. این رویکردها با توجه به ویژگی‌های فرهنگی، ساختاری و محیطی نظام آموزش، نقش مهمی در نحوه ترسیم مسیر تغییر و میزان اثرگذاری آن ایفا می‌کنند.

یکی از رویکردهای برجسته، رویکرد سنتی یا کلاسیک است که بر مفاهیم ساختاری و سلسله‌مراتبی تأکید دارد. در این مدل، مدیران به عنوان عاملان اصلی تغییر و سیاست‌گذاری هستند که تصمیم‌های کلان را اتخاذ می‌کنند و اجرای تغییر بر عهده کارگزاران در سطوح پایین‌تر است. این رویکرد، بر مفهوم کنترل، هماهنگی و برنامه‌ریزی دقیق تمرکز دارد و تغییرات را بیشتر به عنوان فرآیندی برنامه‌ریزی شده و تدریجی می‌بیند، که نیازمند مدیریت دقیق و سلسله‌مراتبی است.

در مقابل، رویکرد فرصت‌محور و پویای تغییر، بر اهمیت حضور فعال، مشارکت و ابتکار معلمان و مدیران در فرآیند تغییر تأکید می‌کند. این رویکرد، از نظریه‌های نقص در سیستم‌ها و نظریه‌های یادگیری سازمانی بهره می‌برد و بر اهمیت انعطاف‌پذیری، تطابق‌پذیری و توانایی سازگاری سیستم‌های مدرسه با محیط‌های ناگهانی یا در حال تغییر تأکید دارد. در این چارچوب، تغییر به عنوان فرآیندی همساز و مداوم فرض می‌شود که نیازمند کار تیمی، نوآوری و ایجاد فرهنگ سازگار است.

نظریه سیستم‌های باز نیز در این حوزه کاربرد فراوان دارد. این نظریه بر تعامل پویا و باز سیستم مدرسه با محیط بیرونی تأکید دارد و بر این باور است که هر تغییر در بخش‌های مختلف باید با توجه به پاسخ‌گویی و تطابق با عوامل خارجی صورت گیرد. در این رویکرد، مدرسه به عنوان یک سیستم زنده و پویای در نظر گرفته می‌شود که نیازمند بازخوردهای مستمر و اصلاحات انعطاف‌پذیر است.

همچنین، رویکرد مبتنی بر رویکردهای نوین مدیریت نوآوری و راهبردی، بر اهمیت بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، تحلیل داده‌ها و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک تأکید دارد.

در این مدل، تغییرات به عنوان فرصت‌های توسعه، نوآوری و رقابت‌پذیری تلقی می‌شود و بر نقش مدیران و کارشناسان در ایجاد فضای خلاق و پرخاشگر تأکید دارد.

رویکردهای نظری دیگری نظیر رویکرد روانشناختی و فرهنگی در مدیریت تغییر، بر اهمیت تغییر در باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های فردی و جمعی تأکید می‌کنند. این رویکرد، معتقد است که مقاومت‌های فرهنگی و روانی باید در جهت همسویی با اهداف تغییر، مدیریت شوند و نقش آموزش‌های فرهنگی، توسعه حرفه‌ای و فرآیندهای انگیزشی در این راستا برجسته است.

در نهایت، رویکردهای تلفیقی و جامع، که تلفیقی از مدل‌های مختلف نام‌برده شده هستند، سعی در بهره‌برداری از مزایای هر کدام دارند تا بتوانند تغییرات پایدار، اثربخش و متناسب با نیازهای جامعه آموزشی را رقم زده و مقاومت‌ها و چالش‌ها را به حداقل برسانند. این رویکردها، با استقرار ساختاری منطقی و طراحی سیاست‌های هم‌راستا، فضای مناسبی برای اصلاحات بنیادی و تحول در نظام آموزش فراهم می‌سازند.

مبنای عملی این رویکردها، توانمندسازی مدیران و معلمان، اصلاح قوانین و سیاست‌گذاری‌های پشتیبان و توسعه فرهنگ سازمانی نوآور است که در کنار هم، امکان تحقق تغییرات چشمگیر در مدارس را فراهم می‌آورند.

برنامه‌ریزی و اجرای مؤثر فرآیند اصلاح و تغییر در مدیریت آموزشی نیازمند تلفیق چند رویکرد استراتژیک و عملیاتی است که بتواند ضمن حفظ ثبات و پایداری، انعطاف‌پذیری لازم برای پاسخگویی به تحولات سریع محیطی را نیز تضمین کند. در این راستا، مراحل و عناصر کلیدی را می‌توان در قالب افق‌های مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار داد.

ابتدا، ارزیابی جامع وضعیت موجود، کلید اولیه است که تمامی برنامه‌ریزی‌ها بر پایه شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای حوزه مدیریت آموزشی قرار می‌گیرد. این ارزیابی باید بر داده‌های کیفی و کمی استوار باشد و شامل نظرسنجی از مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و والدین باشد تا تصویری تمام‌عیار از نیازها و چالش‌های جاری نظام

آموزش ارائه شود. استفاده از مدل‌های تحلیل سیستم‌های باز و تحلیل SWOT، در این مرحله، کمک‌نامه استراتژیک محسوب می‌شود.

در مرحله بعد، تعیین اهداف اصلاحی باید براساس رویکردهای تلفیقی، شامل اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت، تدوین سیاست‌های راهبردی، و مشخص‌سازی شاخص‌های کلیدی عملکرد باشد. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین برای تحلیل داده‌ها، ارزیابی‌های پیشینه و پیش‌بینی روندهای آینده، می‌تواند میزان اثربخشی برنامه‌ریزی را افزایش دهد. در این فرآیند، مشارکت فعال کلیه ذینفعان، از جمله مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و اولیای آن‌ها، در فرآیند تعیین اهداف و اولویت‌بندی اقدامات، نقشی راهبردی دارد.

در طراحی برنامه‌های اصلاحاتی، باید از رویکردهای مبتنی بر توسعه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی بهره جست. آموزش‌های حرفه‌ای، کارگاه‌های توسعه مهارت، و برنامه‌های انگیزشی عملکردی، نقش مهمی در آماده‌سازی و پذیرش تغییرات دارند. بهره‌گیری از مدل‌های روانشناختی و فرهنگی برای کاهش مقاومت‌های روانی و فرهنگی، امری ضروری محسوب می‌شود. افزون بر این، تبیین ارزش‌های مشترک و ایجاد حس belonging، می‌تواند مقاومت‌ها را به حداقل برساند و همسو کردن اعضای سازمان با اهداف اصلاحات را تسهیل کند.

فاز اجرای عملیاتی نیازمند طراحی مراحل مشخص است که هر مرحله با شاخص‌های ارزیابی کیفی و کمی، مانع‌زدایی و مهار مقاومت‌های احتمالی را در دستور کار قرار دهد. استقرار ستادهای راهبردی و کمیته‌های مشترک، تسهیل ارتباطات و هماهنگی میان سطوح مختلف سازمان را تضمین می‌کند. در این فاز، رعایت رویکرد پویای نظریه سیستم‌های باز اهمیت دارد که به تطابق مستمر اصلاحات با بازخوردهای محیطی و اصلاحات تطابق‌پذیر و انعطاف‌پذیر را فراهم می‌آورد.

در نهایت، پایش و ارزشیابی مستمر، کلید تضمین استمرار و اثربخشی فرآیند تغییر است. استفاده از شاخص‌های اثربخشی، گزارش‌گیری دوره‌ای، و اصلاح سیاست‌ها با توجه به نتایج، باید همواره در دستور کار قرار گیرد. اصول مدیریت تغییر، در نهایت، بر