عوامل مؤثر بر اثریخته سازی مديریت مدارس دوره متوسطه از دید گاه مدارس و دپارتمان

نویسنده‌گان: نیک آقاخسینی، دکتر محمد سبجاتی نژاد و احمد عابدی.

1- کارشناس ارشد مديریت آموزشی و مدارس مراکز تربیت معلم اصفهان
2- استادیار دانشگاه شاهد
3- دانشجوی دکتری، دانشگاه اصفهان

چکیده

در این مقاله، عوامل مؤثر بر اثریخته‌سازی مديريت مدارس متوسطه استان اصفهان از نظر مديران و دبيران مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش، توصیفی و آزمون پیمانکار است. حجم نمونه شامل 200 نفر از مديران و دبيران دوره متوسطه استان اصفهان بوده که با روش نمونه‌گیری چوخه‌ای، طبقه‌بندی متناسب به حجم و تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه 110 سوالی محقق ساخته شده که طی آن تأثیر چهار عامل اصلی: ویژگیهای فردی مدارس، تقویت برنامه‌های آموزشی، اداره کیفی مدرسه و ارزیابی مستمر بر اثریخته‌سازی مديریت مدارس از پاسخگویان مورد بررسی قرار گرفته است.

دانشگاه شهید سبز‌دهم - دوره جدید
شماره 18
شهریور 1385

دو ماهانه علمی - پژوهشی

واژه‌های کلیدی: اثریخته سازی، تربیت مدریتی، توسعه مدرک، شکل‌دادن و پذیرش استان اصفهان

انیم پژوهش با اعترافات مالی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان انجام شده است.
مقدمه
(Management effectiveness)
(Management and organizational effectiveness)
(Effectiveness making)
تماپا با نسبتی دانش‌آموزان داشته‌اند و رفتار کردن به شیوه‌های خاصی، نسبت به یک موضوع یا پدیده معنی تعیین کرده‌اند. در این صورت، نظرهای راجرز و دیگر صاحب‌نظران روانشناسی شناختی از اهمیت قوی‌تر بودن اثر رفتار از آن نماید. نگرش‌ها تعبیر نگرش‌ها است. این نگرش‌ها را به‌صورت یک یا شبیه دارای شناسایی و تشخیص رفتارها استفاده کرده‌اند.

در حال حاضر، پژوهش‌های بسیار در راستای ارث‌خاکی می‌باشد. همچنین ویژگی‌های عاطفی و نظرهای رفتاری است که به شیوه خاصی در موضوع‌های داده شده در روان‌شناسی رفتاری و اثر آنها بر روی گرایش‌ها و رفتارهای انسان‌ها تأثیر می‌گذارد. در این صورت، قبلاً در نظر گرفته شده است که به‌صورت یک نمونه از این موضوع‌ها را در نظر گرفته و در پاسخگویی به این موضوع‌ها به‌صورت کلی و نهایی در محدوده و سعی نموده است که به‌صورت محدود مورد نگرش را نبیند. از سوی دیگر، ویژگی‌های رفتاری به‌صورت یک نمونه از اهداف کارا و رفتار کردن در هنگامی که به شیوه خاصی در موضوع‌های در مورد کردن به شیوه خاصی نسبت به یک موضوع مشابه می‌گیرد. مثلاً در اینجا این موضوع رفتار کردن به‌صورت یک نمونه از اهداف کارا و رفتار کردن در هنگامی که به شیوه خاصی نسبت به یک موضوع مشابه می‌گیرد. مثلاً در اینجا این موضوع رفتار کردن به‌صورت یک نمونه از رفتارهای انسانی در نظر گرفته شده است.

در کنار زیبایی قوی، پژوهشگران بر ملاحظه و محاسبه وضع موجود، نتیجه‌گیری‌های سازمانی و نظرهای راجرز، نقل‌می‌کنند که به‌صورت یک نمونه از اهداف کارا و رفتار کردن در هنگامی که به شیوه خاصی نسبت به یک موضوع مشابه می‌گیرد. مثلاً در اینجا این موضوع رفتار کردن به‌صورت یک نمونه از رفتارهای انسانی در نظر گرفته شده است.
عوامل مؤثر بر ارتباط سازنده مدیریت مدرسه دوره متوسطه از دیدگاه مدیران و دیگران

مدت و از سوی دیگر، ملاحظه، بررسی و تدوین فعالیت‌ها (activities) از جمله اقداماتی است که می‌تواند توسط مدیریت در نظر گرفته شوند تا به محقق اهداف سازمانی و بهبود آن کمک کند. [6] بهبود روش‌های مدیریت برای ارتباط سازنده نازم، در مراتبی که به‌صورت هم‌امور و به‌صورت در خصوص در مناسب، در زمان مناسب و (participative management) از هر چیز تسیمی‌گری است. رهبری مشارکتی مشارکت افراد مناسب، برای کار مناسب به‌نظر ایده‌های جدید و دخالت به‌عمل آمده و به‌همراه آن در است. [1] تضمین‌گری (participative decision making) فعالیت‌های سازمانی است که در آن، تضمین‌گری و حلق مشکل، طبق روش حل مشکل و توسط افرادی که بیشترین تأثیر را از تضمین‌گری می‌پذیرند، انجام می‌شود. [1] بر این اساس، مشارکت مدیران و کارکنان در مسائل مدیریت در ارتباط ضروری است. مشارکت می‌تواند ضمن حفظ حرمت انسانی کارکنان، برای سازمان سودبخش باشد. هر گاه کارکنان احساس کند مورد پذیرش قرار گرفته‌اند، خوشبختی خواهند گرفت و این امر درآگاهی و روحیه آن‌ها مؤثر خواهد بود. مشارکت دهی کارکنان، همچنین می‌تواند موجب بهبود بیشتر آن‌ها به‌هداfen، روش‌ها و پرسش‌های آموزشی شده، تعارضات، استرس‌ها و ابهامات را کاهش دهد. [10] که البته این امر، نیازمند برقراری ارتباط سازنده (effective communication) است. [11]

![Diagram](image_url)
بر اساس مرور متفق فوق و مدل تلقیفی تدوین‌شده، هدف کلی پژوهش حاضر، تعيین عوامل مؤثر بر اثریت سازی مدارس از دیدگاه مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان بوده است.

در این خصوص هفت سؤال اصلی زیر به همراه سوال‌های فرعی مطرح در هر یک از آنها مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است:

1- آیا به نظر مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان، ویژگی‌های فردی مدیران (شناختی، عاطفی و رفتاری) بر اثریت سازی مدارس تأثیر دارد؟

2- آیا به نظر مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان، تصمیم‌گیری مشارکتی بر اثریت سازی مدارس تأثیر دارد؟

3- آیا به نظر مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان، مدل‌های سازمانی ارتباط مجرد و خلاق با اثریت سازی مدارس تأثیر دارد؟

4- آیا به نظر مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان، ارتباطی مستمر از فعالیت‌های مدرسه بر اثریت سازی مدارس تأثیر دارد؟

5- آیا به نظر مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان، مجموعه‌ی چهار دسته عامل ویژگی‌های فردی مدیران، تؤثیر بر نمایندگی آموزشی مدارس، اداه کیفی مدیریت، و ارزیابی مستمر از فعالیت‌های مدرسه بر اثریت سازی مدارس تأثیر دارد؟

6- آیا به نظر مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان، در خصوص تأثیر چهار دسته ویژگی‌های فردی مدیران، تؤثیر بر نمایندگی آموزشی مدرسه، اداه کیفی مدیریت، و ارزیابی مستمر از فعالیت‌های مدرسه بر اثریت سازی مدارس، تفاوت معنادار وجود دارد؟

7- آیا به نظر مدیران و دیرنان دوره متوسطه استان اصفهان در خصوص تأثیر هر کدام از عوامل چهارگانه مورد بررسی بر حسب متغیرهای جنسیت، سن، سطح تحصیلات، مسئولیت سازمانی (مدیر،
روش

نوع تحقیق: بیان توجه به این که هدف پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر ارتودسی مدیریت مدارس دوره متوسطه از نظر مدیران و دیپاران دوره متوسطه استان اصفهان بوده، بدين خاطر از طرح تحقیق پیش‌بینی‌ي با زمینه‌بایي كه در زمره تحقیقات توصیفی است، استفاده به عمل امده است.

جامعه آماري، نمونه و روش نمونه‌گيري: جامعه آماري پژوهش كليه مدیران و دیپاران دوره متوسطه مناطق و نواحي آموزش و پرورش استان اصفهان در سالم تحصیل 82-80 بهو كه رس به پمآرد تعداد نمونه مورد نياز با استفاده از فرمول نمونه‌گيري (13) تعداد 40 نفر مدرد و 160 نفر پيا رون نمونه‌گيري خوشهای قطعی متاسب به حجم، و تصادفي مسان از بين دو جامعه موجود به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

ابزار جمع آوري داده‌ها: برای اندادگي ديدگاه پاسخگويندن در خصوص ميزان تأثیر پژاده عامل مورد برسي (در جهت محور متفرق) بير ارشدي مديريت مدارس از فرم پرسشنامه 110 سؤال محقق ساخته استفاده شده است: بدين ترتيب كه برای هر كدام از عوامل پيا به ديدگاهي صاحب نظران، تعداد سوال تهيه و در اختبر مختلف مصطلح كلامي داده شد و سراگما به عنوان نظره نمضان تعداد دو سوال كه در 160 نفر پيا رون نمونه‌گيري از ابزار بهري تدوين شد. به علاوه، طيف مورد استفاده برگ مورد ارج ادعادها

1. فرمول مورد استفاده در نمونه‌گيري از ابین فراز است: 
\[
S_2 = \frac{Nt_2x^2}{Nd_2 + 12x^2} \\
N = n, \quad t_2 = t_{2\alpha} \quad \text{(تعداد جامعه آماري)} \\
\text{طیف امتیازات (S2) پيا (برادرد ورژن) = دقته احتمال مطلوب}
\]
بررسی سوال اصلی شماره یک
آیا به نظر مدیران و دیوان دوره متوسطه استان اصفهان، ویژگی‌های فردی مدیران (شناختی، عاطفی و رفتاری) بر اثر بخش‌سازی مدیریت مدارس تأثیر دارد؟
در راستای بررسی سوال اصلی شماره یک پژوهش، به سوال فرعی به شرح زیر طرح و مورد بررسی واقع شده است:
1. آیا به نظر مدیران و دیوان دوره متوسطه استان اصفهان، ویژگی‌های فردی مدیران بر اثر بخش‌سازی مدیریت مدارس تأثیر دارد؟
2. آیا به نظر مدیران و دیوان دوره متوسطه استان اصفهان، ویژگی‌های عاطفی مدیران بر اثر بخش‌سازی مدیریت مدارس تأثیر دارد؟
3. آیا به نظر مدیران و دیوان دوره متوسطه استان اصفهان، ویژگی‌های رفتاری مدیران بر اثر بخش‌سازی مدیریت مدارس تأثیر دارد؟

بررسی سوال‌های فرعی مطرح در سوال اصلی شماره یک
در بررسی سوال فرعی اول، 96/5 درصد افراد مورد مطالعه، گزارش دادند که ویژگی‌های فردی مدیران از نظر آنها بیشتر از دیگر ویژگی‌ها ویژگی‌های قابل توجهی در پیشینه مشترکی دارند.

جدول ۱ آزمون کالمکوف - اسکیم‌بندی به منظور بررسی تأثیر مدیران بر توسعه داده‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>پ</th>
<th>Q2</th>
<th>Q1</th>
<th>MD</th>
<th>MO</th>
<th>a</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جمع‌های مورد بررسی</td>
<td>200</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در اینجا به ترتیب نتایج حاصل از تحلیل بافت‌های پژوهش ارائه خواهد شد:

جدول ۲ شاخص‌های مربوط به نمودار سوال‌های فرعی اول، دوم و سوم از سوال اصلی شماره یک

<table>
<thead>
<tr>
<th>پ</th>
<th>تاب</th>
<th>CO</th>
<th>DF</th>
<th>Sk</th>
<th>S</th>
<th>۲</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جمع‌های مورد بررسی</td>
<td>211</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در اینجا به ترتیب نتایج حاصل از تحلیل بافت‌های پژوهش ارائه خواهد شد:
العوامل المؤثر في الرياضيات مدير مدارس دوره متوسطة من ديد 3،649 مدير ومديرات.
بررسی سوال اصلی شماره سه

آیا به نظر مدیران و دیرین دوره متوسطه استان اصفهان، مدیریت مدریت مدارس تأثیر دارد؟

در بررسی سوال اصلی شماره سه، 95 درصد از افراد نمونه، تأثیر تصمیم گیری مسئولیت مدارس در حد زیاد و خیلی زیاد، 4 درصد در حد متوسط و 2/5 درصد آن را در حد کم و خیلی کم ارزیابی کردند.

در بررسی سوال اصلی شماره سه پژوهش، سوال فراینده شرح زیر در حوزه و مورد بررسی واقع شده است:

1. آیا به نظر مدیران و دیرین دوره متوسطه استان اصفهان، رهبری مسئولیت کاربردی و متغیر مدریت مدارس تأثیر دارد؟
2. آیا به نظر مدیران و دیرین دوره متوسطه استان اصفهان، تحصیل کمکی مشخصی کاربردی و متغیر مدریت مدارس تأثیر دارد؟
3. آیا به نظر مدیران و دیرین دوره متوسطه استان اصفهان، ارتباط سازندگی و خلاصه کاربردی و متغیر مدریت مدارس تأثیر دارد؟

بررسی سوال‌های فرعی مطرح در سوال اصلی شماره سه

در بررسی سوال‌های فرعی، 3/95 درصد پاسخگویان تأثیر رهبری مرکزی را بر یکی از متغیر سازنده در حد زیاد و خیلی زیاد و 5 درصد در حد متوسط و 4/25 درصد در حد کم ارزیابی کردند.

جدول 4

<table>
<thead>
<tr>
<th>P</th>
<th>Tab</th>
<th>UO</th>
<th>DF</th>
<th>S’</th>
<th>S</th>
<th>X</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>2/5</td>
<td>100</td>
<td>2/0</td>
<td>20</td>
<td>26</td>
<td>21/8</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>2/0</td>
<td>100</td>
<td>2/6</td>
<td>20</td>
<td>26</td>
<td>21/9</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>2/0</td>
<td>100</td>
<td>30</td>
<td>20</td>
<td>36</td>
<td>21/11</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>2/0</td>
<td>100</td>
<td>40</td>
<td>20</td>
<td>42</td>
<td>21/12</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>2/0</td>
<td>100</td>
<td>50</td>
<td>20</td>
<td>50</td>
<td>21/15</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در بررسی سوال اصلی شماره چهار، پاسخ‌های نشان داد که 95 درصد از افراد نمونه مصرف مطالعه، تأثیر ارزیابی مستمر را بر ارتباط سازنده مدیریت مدارس در
درصد تأثیر آن را در حد کم ارزیابی کرده‌اند.
میانگین نمرات تأثیر ارزیابی مسئول بر ارشیدکسی مدیریت مدارس ۲/۳۲ بوده است. این میانگین نشان می‌دهد که نمونه‌مورد مطالعه، تأثیر ارزیابی مسئول را بر ارشیدکسی مدیریت مدارس در حد زیادی زیاد ارزیابی کرده است.

پربررسی سؤال اصلی شماره هفتم
آیا بین نظر مدیران و دیپریور دوره متوسطه استان اصفهان، در خصوص تأثیر یزدگر های فردی مدیران، نمرات شناختی مربع مربع دانیل اثر تأثیر مسئول نمایند. ارزیابی مسئول از نگاه‌های مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد؟
در پرسی سوال اصلی شماره هفتم، ۹۸ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد. ۹۷ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد. ۹۷ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد. ۹۷ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد.

پربررسی سؤال اصلی شماره پنجم
آیا بین نظر مدیران و دیپریور دوره متوسطه استان اصفهان، در خصوص تأثیر یزدگر های فردی مدیران، نمرات شناختی مربع مربع دانیل اثر تأثیر مسئول نمایند. ارزیابی مسئول از نگاه‌های مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد؟
در پرسی سوال اصلی شماره پنجم، ۹۸ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد. ۹۷ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد. ۹۷ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد. ۹۷ درصد از یزدگرها مجموع عامل ویژه‌گارانه‌های فردی مدیران، تأثیر مسئول از نگاه‌های مدیریت و ارزیابی مسئول از نگاه مدیره بر ارشیدکسی مدیریت مدارس تأثیر دارد.
نمونه شناختی بین نظر جامعه مورد مطالعه در خصوص تأثیر متغیرهای خصصیات شناختی، عاطفی، رفتاری
مدیران، بازگری و وضعیت موجود، ارتباط سازند و نواده، رهبری مشاورکی و ارزیابی مسئول تفاوت متناقض وجود داشته است (جدول 8).

جدول 8 تفاوت متناقض در تأثیر متغیرهای خصصیات شناختی، عاطفی، رفتاری مدیران، بازگری و وضعیت موجود، ارتباط سازند و نواده، رهبری مشاورکی و ارزیابی مسئول بر حسب متغیر چند عناصر

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>شاخص</th>
<th>n</th>
<th>df</th>
<th>f</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شناختی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>8.687</td>
</tr>
<tr>
<td>عاطفی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>7.186</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتاری</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>5.628</td>
</tr>
<tr>
<td>بازگری</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>4.179</td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت موجود</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.796</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباط سازند و نواده</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.418</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری مشاورکی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.146</td>
</tr>
<tr>
<td>ارزیابی مسئول</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.012</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نگاهی و تحلیلی آماری نشان داد که بر حسب متغیر نواحی پنج گاه آموزش و پرورش شهر اصفهان

جدول 9 تفاوت متناقض در خصوص تأثیر متغیرهای خصصیات شناختی، عاطفی و رفتاری مشاورکی بر ارتباط سازی مدیریت مداخله بر حسب متغیر نوع مدیر

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>شاخص</th>
<th>n</th>
<th>df</th>
<th>f</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شناختی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>8.687</td>
</tr>
<tr>
<td>عاطفی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>7.186</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتاری</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>5.628</td>
</tr>
<tr>
<td>بازگری</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>4.179</td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت موجود</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.796</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباط سازند و نواده</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.418</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری مشاورکی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.146</td>
</tr>
<tr>
<td>ارزیابی مسئول</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.012</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نگاهی و تحلیلی آماری نشان داد که بر حسب متغیر نواحی پنج گاه آموزش و پرورش شهر اصفهان

جدول 10 تفاوت متناقض در خصوص تأثیر متغیرهای عناصر، هدف گذاری عناصر، و رهبری مشاورکی بر ارتباط سازی مدیریت مداخله بر حسب متغیر نوع مدیر

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>شاخص</th>
<th>n</th>
<th>df</th>
<th>f</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عناصر</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>8.687</td>
</tr>
<tr>
<td>هدف گذاری عناصر</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>7.186</td>
</tr>
<tr>
<td>و رهبری مشاورکی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>5.628</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباط سازند و نواده</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>4.179</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری مشاورکی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.796</td>
</tr>
<tr>
<td>ارزیابی مسئول</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.418</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نگاهی و تحلیلی آماری نشان داد که بر حسب متغیر نواحی پنج گاه آموزش و پرورش شهر اصفهان

جدول 11 تفاوت متناقض در خصوص تأثیر متغیرهای عناصر، هدف گذاری عناصر، و رهبری مشاورکی بر ارتباط سازی مدیریت مداخله بر حسب متغیر نوع مدیر

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>شاخص</th>
<th>n</th>
<th>df</th>
<th>f</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عناصر</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>8.687</td>
</tr>
<tr>
<td>هدف گذاری عناصر</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>7.186</td>
</tr>
<tr>
<td>و رهبری مشاورکی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>5.628</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباط سازند و نواده</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>4.179</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری مشاورکی</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.796</td>
</tr>
<tr>
<td>ارزیابی مسئول</td>
<td></td>
<td>200</td>
<td></td>
<td>3.418</td>
</tr>
</tbody>
</table>
عنوان مؤثر بر ارتباط سازی مدیریت مدارس دوره متوسطه از دیدگاه مدیران و دیوان

بحث و توجه‌گیری

1. تناقض و یافته‌های پژوهش در خصوص تأثیر

وزیگ‌ها فردی مدیران (شناختی، عاطفی و رفتاری) بر ارتباط سازی عملکرد مدیران مدارس نشان داد که هر دو گروه مدیران و دیوانان بر تأثیر این خصوصیات بر ارتباط سازی عملکرد مدیران صح‌گذاشته و اظهار داشته‌اند که این سه دسته‌ای خصوصیات در حد خیلی زیاد بر ارتباط سازی عملکرد مدیران مدارس مؤثرند. در این باره، دانشمندان علوم رفتاری، به پژوهش روان‌شناسان اجتماعی، رفتار افراد و اعمال انسان‌ها از نگرش آنان می‌دانند و بر همین أساس، آزمایش در کتاب خود اشاره می‌کنند که روزنگر و هاواند (roseanberg & Havand) در 1960 اگوپیانی سه بخش را برای تحلیل رفتارهای اجتماعی ارائه داده‌اند. این اگو شامل ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری است که نگرش فرد را به وجوه می‌آورد (12).

2. جدال بین یافته‌های پژوهش در خصوص تأثیر

تقویت برخی‌ها از آموزشی مدارس (پژوهشگر و وضع موجود) هدف گذاری کلی به ازای علیه و تعیین فعالیت‌ها) در ارتباط سازی عملکرد مدیران مدارس نشان داد که هر دو گروه مدیران و دیوانان بر تأثیر این زمینه‌ها به عنوان مقدمات مدیریت مراکز آموزشی اعتماد داشته و اظهار شده. این فعالیت‌ها چون یکی از عناصر وضع موجود هدف گذاری کلی، هدف گذاری علیه و تعیین فعالیت‌ها در حد خیلی زیاد بر ارتباط سازی عملکرد مدیران مدارس مؤثرند.
در واقع، بررسی وضعيت موجود، هدف گذاري کلي و غيرها و تعیین فعالیت‌ها، عناصر تشکیل دهنده برنامه‌های مدیریت است. در تمام نظریه‌های کلاسیک شمال نابلور، فولبرو، گولیک و اریکن، هدف‌های علمی و تنظیم و برنامه‌ریزی و نظیره‌های علمی تناسب و شیسته‌ی برنامه‌ریزی و تعیین فعالیت‌ها عناوین یکی از ارکان اصلی مدیریت مورد تأکید قرار داشته است. همچنین نظریه‌های مدیریت بر خصوص اهداف، مدیریت کیفیت (total quality management) جامع (organizational development) سازمانی، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری و تعیین فعالیت‌های معین برای رساندن به اهداف تأکید کنند.

پس از میک‌کارانها ضمن ارائه شاخص‌های برنامه‌ریزی، به تأییر یادگاری وضعیت موجود، هدف‌گذاری برنامه‌های از ارتباط سازمانی، برنامه‌ریزی و تعیین فعالیت‌ها بر ارتباط سازمانی مدیریت مورد تأکید دارند. به علاوه، میزان میزان در ۱۳۷۵ اشاره کرده که دافعی در (Duffy) به علاوه، میزان میزان در ۱۳۷۵ اشاره کرده که دافعی در (Duffy) ۱۹۸۰، کوئنز. فوسل، کوئنز. فوسل (Keutze & Fosmer) فولنر (Fullan) و آلورن (Alvin & Fullan) در ۱۹۸۲ و آلورن و استوارک (Fullan) در ۱۹۸۱ نیز در پژوهش‌های خود به این تجربه سیاسانه که در برنامه‌ریزی و کرامات، مدیران است. همچنین نظریه کلی و چشم‌گر کرده، برنامه‌های لازم برای ایجاد مدیران و برنامه‌های لازم برای ایجاد مدیران، نظری و پژوهش‌های موجود همگام و هماهنگی دارد. از این رو، نتیجه‌ی پژوهش می‌باشد که تأثیر تقویت برنامه‌های آموزشی مدیریت، (پژوهشی و وضع موجود، هدف‌گذاری کلی، هدف‌گذاری غیره و تعیین فعالیت‌ها) بر ارتباط سازمانی مدیران مدارس به‌ویژه نظری مدیریت و همچنین پایه‌‌های پژوهش‌گران فنول‌الذكر داخی و خارجی همکاران و هماهنگی دارد.
عوامل مؤثر بر ارتباط سازی مدیریت مدارس دوره متوسطه از دیدگاه مدیران و دیپارتران

اموزشی پیش‌تر و هم‌اکنون (نواریا) در کتاب خود (Mullins) آورده، این امر لیبرت (Likert) در 1967 و میلر در 1980 به این نتیجه رسیده‌اند که این اندازه‌گیری‌ها و ارزیابی‌ها موجب ارتباط سازی مدیریت مدارس می‌شود. همچنین آنان در اثربندی که این اندازه‌گیری‌ها و ارزیابی‌ها موجب کرده است (20) به

بنا بر این، تایپ پژوهش حاضر با بانی نظر و

یافت‌های پژوهش ایندیکس و انواع

مرگ و انواع نظری و

ارتباطی ایجاد کرده است.

شنیده‌های عملی

1. نمونه‌های حاصل از تحقیق پژوهش در چهارمحور

نُش اکثر نظر به مدارس

زبان‌درک و یا با توجه به کارشناسان و فنایین به سمتی

شنیده‌های خاص را در مدارس از ساخت

عملکرد مدارس ارائه کرد.

2. تأثیر اکثریت در کارکرد اجتماعی و فنایی، به سمتی

نگردها، باروری، ارزیابی افراد نیز اقدام کرده، کسانی را برای مدارس از پژوهش کننده که

از ویژگی‌های ناپایداری و رفتاری مناسب برای

صردی این پست برخورد باشد.

3. در طور پژوهش در راستای پیوستود، تکمیل و

نتایج نگردها و ویژگی‌های مدارس با عناوینی از انواع

مکانیسم‌ها. از جمله دوره‌های آموزشی حضوری،

کارگاه‌های آموزشی، آموزش‌ها که یک‌جا، نشست‌ها و

محافل علی‌اکادمیک.

4. از انتصاب مدیران، پیوست و عملکرد آنان را

در زمینه‌های مختلف از جمله ارتباطی سازمانی مورد

ملاحظه، برسی و ارزیابی‌های فردی درصد تکمیل

توانسته‌ها و در صورت لزوم با شناسایی آنها برآید.

5. در برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت مدارس

مدیران، مبنا خواهند داشت و انتظار

6. در مجموع تایپ نیز در گروه مدیران و دیپارتر

بر تأثیر چهار محور مورد بررسی و مجموع یا توجه به همکاری مدیران مدارس

صفحه

گذاشته و اعتقادات داشته‌اند که همکاری چون ویژگی‌های

فری مدیران (سلطانی، عاطفی و رفتاری)، تقویت

برنامه‌های آموزشی مدیران (پزشکی و وضع موجود).

Malhotra

(21) (Whetton & Cameron)

Cameron

(22) (Mullins)

(20) (21) (22) (23)
11. مدیران مدرس بپیشتر از سبک رهبری مشاوری استفاده کنند، علممندان را باور کنند. سخنان آنان را با دقت بیشتر و از اقدام رسمی و سازمانی کمتر استفاده کنند. به علاوه، به تک‌تک نشانه‌ها ریز، طراحت و مشاور، محبوب همانند کنند و نه به کننده‌های شده، سعی کنند اقدار تخصصی و شخصیتی خود را افزایش دهند.

12. مدیران لازم است بیا علممندان و کادر اداری و خدماتی مدرس ارتقاء دو جابجایی سازند و خلاق و نوآم با صدا و صرات داشته باشند و به هنگام ایجاد ارتقاء به زمان، مکان و نوع و سیستم ارتقاء توجه کنند.

13. مدیران ازبایی مسئول برای بیان نظام ارتباطی مدیر و عاملیت آن قرار دهند و به غیر ضروری پیشرفت، تحصیلات دانش آموزان متمرکز گردد. تحقیقات نشان می‌دهد توجه به پیشرفت تحصیلات دانش آموزان موثر و بهبود نظام آموزشی را فراهم می‌آورد.

14. همواره فرایند برنامه آموزشی را نقد کرده، به نباید است بدین بیشتر به شهرهای انجام گرفته که بهتر به آموزش باشد.

منابع
1. برهم، زهرا، (۱۳۸۱) یهودی و بازرگان سازمان، فنون علمی، رفتاری، تهران: نشر تهران.
2. هیو، و. ک. و بیگلو، سی شهر. (۱۳۶۳). نویسی، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی (ترجمه مرتضی ماهدی‌زاده، ارومیه. انتشارات دانشگاه ارومیه.
3. کنگویی، ایرانی (۱۳۸۲) مدیریت ریشه‌ی، دوره‌های تربیتی، ش. ۲۴۷ ودار می‌باشد. اموزش و پرورش)
4. علامتی. علی (۱۳۷۹) بررسی نظرات علممندان و اولیاء در مورد ویژگی‌های مدیریتی نیروی اصلی در آموزش و پرورش. ش. ۳)
5. کامی، راج، گلی، زان (۱۳۷۹) مدیریت کیفیت افتخار و بهبود روابط نظارت آموزشی (ترجمه زینب. حوها، قربانی، سلیم، مهدی اسحاقی، اصفهان. گویا.
6. توانمندی‌ها و ویژگی‌های لازم شناختی، عاطفی و رفتاری مدیران با مکان‌های مختلف آموزشی و پژوهش قرار دهند.
7. مدیران مدرس تحت راهنمایی دست‌اندرکاران، آموزش و پرورش، هر ساله وضعیت و مدارس، خود را پرورش و بازنشستگی کرد. برای مدارس رسانه‌های اهداف کلی، عویض و نقشناهی در همان را مشخص کنند و در دستور کار خود قرار دهند و در فواصل کوتاه و بلند مدت میزان حصول به رسالت‌ها و اهداف را ارزیابی و در پروپدهای خود پیشنهد کنند.
8. مدیران به طور پیوسته و دقیق و اختصاصی ترتیب‌ها، مأموریت‌های دانش، عویض و سخنرانی‌های ادبیات آموزشی را بررسی و در راستای تجربه و تبدیل فهرست‌های آن‌ها و اهداف آموزشی و پرورشی مدیریت اقدم کنند.
9. مدیران اهداف را به صورت جزئی، عقویضی، فیتوپریولوژی، به طوری که بتوان آن‌ها را در کوتاه مدت به صورت فنی، ماهانه سنجش کردن. اهداف‌های پایان نتایج را توصیف کنند و هن‌فاعیت‌ها و دارای ضرپر ضریب عجل مشخص نشان بگذارند.
10. مدیران با مشاورکی دیپانگ، اولیاء و دانش آموزان، رسالت مدرسی به دنبال و پیشنهاد آن به دیدار، اولیاء و دانش آموزان اعلام کنند. در پایان رسالت با دفده از برنامه، ارزیابی و عویضی، باید به کار آمدن سه‌های مهم داشته باشد. چگونگی پیشنهاد مشخص شده باشد.
11. مدیران مدرس برای امو ترقی می‌زدند و حتی برای الدوین منادی ابیات، استندرات، خارجی، به دفده yeast آنها را مشاورکی دیپانگ، کنند. 10 در پایان سال تحصیلی، گزارش و خلاصه‌ای از برنامه‌های آموزشی، عویضیها، چگونگی اجرا و نتایج به دست آمده به‌خوبی. این گزارش می‌تواند میزان تحقیق اهداف و نقاط ضعف و قوت برنامه‌های آموزشی را در طول سال تحصیلی مشخص سازد.
عوامل مؤثر بر ارائه‌سازی مدیریت مدارس دوره متوسطه از دیدگاه مدیران و دیپاران


8. ساخته، محمود (1374) روانشناسی کاربردی برای مدیران در خانه، مدرسه و سازمان. تهران. نشر ویرابیش.

همکار محترم:

به نام خدا

یک آموزش و همکاران

یوپست

پرسشنامه یوپست به منظور بررسی عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت در مدارس دوره متوسطه تهیه و تهیه گردیده است. از آنچه که مهم‌ترین و شایست‌ترین افراد برای اظهارنظر در مورد مسائل مربوط به کیفیت مدیریت در آموزش و پرورش دوره متوسطه کسانی است که ضمن داشتن شایستگی، آگاهی و دانش تخصصی با مسائل عمومی آموزش و پرورش نیز آشنا باشند. سال‌های متوالی تجربه ارزشمندی را در مدارس کسب کردند. این روش‌ها و ارتباط نظر توسط حضین نتایج می‌تواند به نشان‌دهنده، شناسایی و میزان اهمیت این عوامل کمک بسیار مؤثری به پردازش کارشناسان و پژوهشگرانی باشد که در صدد اصلاح، بهبود و بهبودی سازمان‌های آموزشی یکپارچه در دوره متوسطه هستند. صنعتی است نظر خود را در مورد تأثیر هر کدام از عوامل ذکر شده با توجه به نمرات 1 تا 5 به صورت ضریبدری روش‌های مختلف آن مشخص می‌فرماید.

لازم به ذکر است که اطلاعات ارائه شده کاملاً محترمانه و قابل استفاده از تماشای کلی پژوهش و مبانی پاسخ‌ها استفاده به عمل می‌آید. یکی از همکاران و پژوهشگران که در این مورد می‌فرماید ساسویی می‌کنیم.

- اعتقاد و نگرش مثبت مدیر نسبت به موارد زیر کاچ حذف بهبود مدیریت در مدارس تأثیر دارد؟

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>وزن</th>
<th>جرم</th>
<th>میزان</th>
<th>کم میزان</th>
<th>میزان ضعیف</th>
<th>خیلی ضعیف</th>
<th>کم</th>
<th>خیلی کم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

73
## عوامل مؤثر بر ارتیаш‌سازی مدیره‌های مدرسه دوره متوسطه از دیدگاه مدیران و دیپاران

<table>
<thead>
<tr>
<th>کد</th>
<th>مقدار</th>
<th>زیاد</th>
<th>متوسط</th>
<th>کم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>21</td>
<td>ارتش قانون شدن برای دیوان و کارکنان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>ابجد محوت سازمانی با نشان و ارتیاش در مدرسه</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>رهبری دیوان و کارکنان در جلسات گروهی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>شیبیده مقبول سخنان دیوان و کارکنان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>سعی در درک کردن همه دیوان و کارکنان در انجام وظایف محوله</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>ابجد تغییر در افکار دیوان و کارکنان در جلسات گروهی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>ابجدی رئیس و توجه و همکاری دیوان و کارکنان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>ارائه نظرهای طوری ویژه، روش و شکاف</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>ابجد ارتیاش با همه کارکنان و دیوان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### تعیین موارد زیر به عنوان اهداف آموزشی تا چه حد بر بهبود مدیریت در مدارس تأثیر دارد؟

<table>
<thead>
<tr>
<th>کد</th>
<th>مقدار</th>
<th>زیاد</th>
<th>متوسط</th>
<th>کم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>30</td>
<td>تدوین یک رسالت برای مدرس و اعلام آن</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>افزایش علاقه و مبتنک علیه دانش آموزان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>افزایش نگرش مثبت دانش آموزان به چالش هستی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>افزایش قبولی دانش آموزان در افکار و حرفه‌ای</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>افزایش قبولی دانش آموزان در ارائه دانشگاه</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>افزایش فرصت های یادگیری و تقویت برنامه‌های قوه برنامه</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>افزایش الگوریت و علاقه دانش آموزان به مدرس و محبوبی آموزشی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>افزایش رشد داخلی و تقویت دانش آموزان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>افزایش مهارت های اجتماعی، انتخابات و فرهنگی دانش آموزان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>افزایش رشد دانش آموزان و دیوان و تقویت ارزش‌ها و عقاید مشترک</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>افزایش کارگری و روش‌های عملکردی در کلاسهای درسی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>افزایش کارگری و سوال دانش آموز در کلاسهای درسی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>افزایش استفاده از کتابخانه و تحقیقات دانش آموزی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>افزایش استفاده از کتابخانه و تحقیقات دانش آموزی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>افزایش استفاده دانش آموزان از کمپیوتر</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>افزایش استفاده دانش آموزان از کمپیوتر</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>افزایش نظم و انضباط در مدرسه و کلاسهای درس</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>افزایش اجتماعی مصرف در طول ماهنامه</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>افزایش مشارکت دانش آموزان در آموزش مدرسه (مثلاً صحیحگام و ...)</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>افزایش مهارت در استفاده از کیفیت زبان خارجی</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>افزایش مهارت در استفاده از کارهای غیر</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### بازگری و شناسایی موارد زیر در آغاز سال تحصیلی توسط مدیر تا چه حد بر بهبود مدیریت در مدارس تأثیر دارد؟

<table>
<thead>
<tr>
<th>کد</th>
<th>مقدار</th>
<th>زیاد</th>
<th>متوسط</th>
<th>کم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>51</td>
<td>شناسایی امکانات و منابع غیرمادي داخل و پردازش مدرسه</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>شناسایی مصطلح علمی، تکنیک و مهارت‌های فعال دانش آموزان</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>تحقیق آقایی‌نی و همکاران</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شناسایی استفاده‌ها و مهارت‌های خاص کارکنان و دیوان</td>
<td>53</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شناسایی فاصله‌های ضعف و قوت دانش‌آموختگان در دوره‌های مختلف</td>
<td>54</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شناسایی گروه‌هایی با فرآیند مورد نظر وجود در مدرسه</td>
<td>55</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شناسایی ارزش‌های انگلیسی و فرهنگ حاکم بر مدرسه</td>
<td>56</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شناسایی سازمان‌های خیریه، امدادی و افراد خیر</td>
<td>57</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>کمک کننده به مدرسه</td>
<td>58</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شناسایی پناه‌گاه هر دوی و گروهی داشته می‌آورند</td>
<td>59</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شناسایی وضعیت آموزشی و تربیتی مدرسه در مقایسه با مدارس دیگر و میانگین ناحیه</td>
<td>60</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>بازنگری و شناسایی موارد زیر در افزایش سال تحقیقاتی توسط می‌توان با توجه به اهداف تأثیر دارد</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تشکیل کلاس‌های توقفی و فویچر نامبرای دانش‌آموختگان در مدرسه (پیش‌درخواست)</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>تشکیل جلسات آموزش خانواده و آموزش بالاترین رای کمک به فرزندانشان</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>تمرین جلسات آموزشی و افزایش پایه در دانشگاه</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>نمایش نمایش و انجام تکنیک‌های توسط دانش‌آموختگان</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>نشانه‌شناسی دانش‌آموختگان در حال پیشرفت به طور ماهانه در مراحل صحیح‌یافته</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>انجام امتحانات ماهانه‌ای در مورد دانش‌آموختگان</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>مکمل نکست تدریس در هر دو درس به تأخیر تأخیری در همان رشته</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>گسترش رویه‌ها مشارکت در بین همه کارکنان، دیوان و دانش‌آموختگان</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>عضویت در مدرسه گروه‌هایی به عضوان پر عضویت دست</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>ابزار زبان برای تربیتی و مستندی‌پردازی همه کارکنان، دیوان و گروه‌های آموزشی</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتقای کرایه‌های نیروی همکاری و مستندی‌پردازی در مدرسه</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>تعین یک نظام برای پیشنهاد‌ها در مدرسه</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>تعیین یک شیوه برای پیشنهاد‌های فردا و گروهی ارائه شده به مدرسه</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>جهت اشتراک‌های و اکثر کلیه کارکنان برای قرار دادن</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td>رشته و تسویه گروه‌های کاری تخصصی (گروه‌های آموزشی تخصصی)</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>تعیین اهداف آموزشی عمیق و دقیق با نظر همه اعضا</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>تعیین فعالیت‌های گروهی با مشارکت همه کارکنان و دیوان</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>اختصاص بودجه به توجیه به نظر همه اعضا و شورای مدرسه</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td>حمایت از شوراهای و گروه‌های آموزشی مدرسه</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>تعیین و یادآوری آمادگی مسئول و مشکلات مدرس در شورای مدرسه</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>تعیین و یادآوری حدود حضور مسئولیت و مسئولیت در شورای مدرسه</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>شرایط اروه شرایط با مشارکت همه اعضا و شورای مدرسه</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>بررسی راه حل‌ها مشترک همه اعضا و شورای مدرسه</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>اتخاذ تصمیم گروهی و اجرای آن با مشارکت همه اعضا و شورای مدرسه</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>پذیرش نظر گروه‌های تابعی و پایداری تصمیمات متفاوت همه اعضا</td>
<td>80</td>
</tr>
</tbody>
</table>
عنوان مدرس محل خدمت (اختياری است) .................................................................

داده‌های مورد نیاز:
- نام و نام خانوادگی
- مسئولیت سازمانی
- سطح تحصیلات
- رشته تحصیلی دانشگاهی
- نوع مدرس متوسطه
- نظری

مشخصات:

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدرس</th>
<th>مسئولیت</th>
<th>سطح تحصیلات</th>
<th>رشته تحصیلی دانشگاهی</th>
<th>نوع مدرس متوسطه</th>
<th>نظری</th>
<th>نهایی محل خدمت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دِیر</td>
<td>مدیر</td>
<td>مدیر</td>
<td>علوم انسانی</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
<td>10 سال</td>
</tr>
<tr>
<td>زَن</td>
<td>مدیر</td>
<td>مدیر</td>
<td>علوم انسانی</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>5 سال</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناسی ارشد و بازرس</td>
<td>مدیر</td>
<td>مدیر</td>
<td>علوم انسانی</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5 سال</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناسی</td>
<td>مدیر</td>
<td>مدیر</td>
<td>علوم انسانی</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>6 سال</td>
</tr>
<tr>
<td>کار و دانش</td>
<td>مدیر</td>
<td>مدیر</td>
<td>علوم انسانی</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>7 سال</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* نام و نام خانوادگی: 
* مسئولیت سازمانی: 
* سطح تحصیلات: کارشناسی، کارشناسی ارشد و بازرس
* رشته تحصیلی دانشگاهی: علوم انسانی
* نوع مدرس متوسطه: 
* نظری: 11 20 سال
* نهایی محل خدمت: