

طراحی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی معصومه کوه فلاح^۱، رمضان جهانیان^۲، علیرضا محمدی نژاد گنجی^۳

چکیده:

هدف: این تحقیق با هدف طراحی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی انجام شد. **روش:** تحقیق حاضر از منظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از نظر نوع داده، کیفی با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون است. جامعه آماری شامل ۱۲ نفر از اساتید رشته علوم تربیتی و مدیریت آموزشی دانشگاه های شهر کرج از سال ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲ به عنوان خبرگان می باشند. روش نمونه گیری، روش نمونه گیری هدفمند بوده است. گرچه از مصاحبه دهم به بعد داده ها به اشباع نظری رسید اما به منظور اطمینان از کامل بودن داده ها، ۱۲ مصاحبه انجام شد. ابزار گردآوری داده ها با توجه به استراتژی مورد استفاده مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده که سوالات آن بر مبنای اجزای مختلف مدل طراحی شده است. در رابطه با پایایی مصاحبه ها، در طول طبقه بندی مصاحبه ها توجه به درصدهای گزارش داده شده توسط دو نفر کدگذار، روشی برای تعیین پایایی تحلیل است. در تحقیق کنونی از پایایی بازآزمون (شاخص ثبات) برای محاسبه پایایی مصاحبه های انجام گرفته استفاده شد.

یافته ها: پس از تحلیل مصاحبه ها، ۱۵۸ کد به عنوان کدهای اولیه استخراج گردید و سپس با کنار هم قرار گرفتن کدهای متناظر مستخرج، مفاهیم اصلی شناسایی گردیدند. براین اساس تعداد ۲۵ مفهوم شناسایی گردید و در نهایت کلیه مفاهیم استنباط شده در ۵ مقوله اصلی مدیریت استراتژیک، ویژگی ها و مهارت های فردی، حل مسأله، توانمندسازی منابع انسانی و زیرساخت ها قرار گرفت.

نتیجه گیری: مدیران ارشد آموزش و پرورش در سطوح کلان بهتر است به دور از فضای سیاسی و هرگونه رابطه مداری با بهره گیری از معیارهای همه جانبه و طبق اهداف آموزشی به سبک رهبری بصیر روی بیاورند تا با ایجاد چشم اندازهای قابل حصول نیروهای را در جهت رسیدن به آن بسیج نمایند.

کلید واژه ها: رهبری، رهبری بصیر، رویکرد اسلامی، نظام آموزشی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۶/۲۷

دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۳/۱۷

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
m.koohfallah@iau.ir

^۲ - استاد گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول)
ramezan.jahanian@kia.ac.ir

^۳ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. a.mohammadinejadganji@iau.ir

مقدمه

آموزش فرایندی مادام‌العمر می‌باشد و توسعه یک جامعه به طور فزاینده‌ای بر پیشرفت و هدایت سیستم آموزشی بستگی دارد. پیشرفت تکنولوژی در عصر کنونی وارد عصر نوآوری مخرب (اختلال) شده است و این امر تاثیر بسیاری بر پارادایم‌های تفکر و کار داشته است و نیاز به داشتن نیروی انسانی توانمند در استفاده از فن آوری را به وضوح نشان می‌دهد که تاثیر زیادی بر مدیریت موسسات آموزشی داشته است و نیازمند رهبری صحیح سیستم آموزشی می‌باشد (گل افشانیو همکاران، ۱۳۹۸). از رهبران حوزه‌های آموزشی انتظار می‌رود که شبکه‌های رهبری متناسب با انتظارات یا اهداف آموزشی داشته باشند. بنابراین، در نهایت، شبکه‌های رهبری اعمال شده توسط رهبران، به ویژه در زمینه‌های آموزشی، واقعاً آنها را به عنوان رهبران حرفه‌ای منعکس می‌کند (ددی و ویلدان^۱، ۲۰۱۹). رهبری از اساسی‌ترین موضوعات در تحقیقات سازمانی و مدیریتی می‌باشد و شامل طیف گسترده‌ای از انواع شیوه‌های به حداکثر رساندن بازدهی سرمایه انسانی برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌باشد. رهبری به عنوان یک بخش مهم از موتور محرکه در جوامع و سازمان‌ها محسوب می‌شود و در طول تاریخ به عنوان مهم‌ترین عامل در ساختار جوامع مطرح بوده است.

رهبران بصیر افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم، آینده‌نگری و تصویر پردازی نسبت به آینده برخوردارند (ساشکین و ساشکین^۲، ۲۰۰۳). از نظر کولتون^۳ (۲۰۱۴) رهبری بصیر به عنوان الهام بخش و انتقال دهنده چشم انداز به زیر دستان در راستای اهداف و اقدامات افراد و گروه‌ها برای هدایت بهتر سازمان تعریف می‌شود. رهبری بصیر با ایجاد و انتقال اهداف مورد انتظار و شناسایی موقعیت‌های فعلی و همچنین القای تعهد قوی برای آینده‌ای بهتر، نتایج مثبتی را برای یک سازمان به همراه می‌آورد. رهبری بصیر با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و ایجاد جو سازمانی مناسب به تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (وستلی و مینتزبرگ^۴، ۲۰۱۵).

¹- Dedi Prestiadi, Wildan

²- Sashkin, M., & Sashkin

³- Kolton

⁴- Westley, F., & Mintezberg

رهبران بصیر در هدایت پیروان خود همه جوانب ممکن را در نظر می گیرند و از مهم ترین موارد در این زمینه ارزش ها و فرهنگ حاکم بر جامعه می باشد که می تواند تاثیر عمیقی در پیشبرد اهداف داشته باشد. در جامعه ایران ارزش ها و فرهنگ اسلامی جایگاه ویژه ای در رهبری سازمان ها دارد و رهبری باید رویکرد خود را متناسب با ریکرد اسلامی همگام سازد. شیوه رهبری در اسلام مبتنی بر مبانی انسان شناسی استوار است و مبانی انسان شناسی در اسلام بر این ایده استوار است که عامل هستی برای تکامل انسان افریده شده است و انسان عصاره هستی و دارای شرافت و کرامت ذاتی است که باید استعداد های خود را برای نیل به سعادت استفاده کند و چنین اندیشه ای در تقابل با نظام سرمایه داری غربی می باشد که انسان را فقط به عنوان ابزاری برای نیل به اهداف مالی و دنیوی خود می پندارد. از این منظر نگاه استثماری به انسان در رویکرد اسلامی ممنوع می باشد (سرخ، ۱۴۰۲).

رهبری آموزشی به عنوان مقوله مهم در تمامی جوامع بوده است و حاکمان تمامی توان خود را در راستای آموزش متناسب با باور ها و فرهنگ های حاکم بر جامعه داشته اند. رهبر باید توانایی ایجاد موثرترین تغییر رفتار گروهی در جهت دستیابی به اهداف را داشته باشد (ددی و همکاران، ۲۰۱۹). رهبران آموزشی به عنوان عوامل تغییر باید بتوانند تمام عناصر موجود در موسسات آموزشی را در راستای تحولات سریع تکنولوژیکی و اجتماعی منطبق سازند و نیرو های انسانی خود را در راستای اهداف آموزشی بسیج کنند و متناسب با نیاز های حال حاضر و آینده برنامه ریزی کنند. رهبر بصیر آموزشی کسی است که از انرژی، تعهد، روحیه کارآفرینی و ارزش های والا برخوردار می باشد (مل و مارینا^۱، ۲۰۱۹). رهبران بصیر افرادی هستند که تصاویری از آینده خلق می کنند و افرادی با بینش بالا و تلاشگر هستند تا احساسی از هدفمندی و جهت داری به پیروانشان بدهند. مؤلفه های نوآوری، موقعیت سنجی و پایش مداوم عملکرد به عنوان مهمترین مؤلفه یک رهبر بصیر می باشد. مدیریت مشارکتی، انعطاف پذیری و ارتقاء مداوم دانش کارکنان به عنوان مهمترین مؤلفه های یک مدیر بصیر می باشد. رهبری بصیر بر عملکرد مدیران و مؤلفه های مدیریت آموزشی و بخصوص اجرا و عملکرد آموزشی تاثیر دارد (الازمی و بوش^۲، ۲۰۲۲). رهبران بصیر مدار از قدرت تجسم، آینده نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده برخوردار می باشند و هوش و ذکاوت

^۱- Mel & Marina

^۲- Alazmi., & Bush

این افراد بالاتر از سایر افراد است. جنبه های مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژیکی محیط در تدوین چشم انداز های صحیح، واقع گرا و الهام بخش می باشد. چشم انداز موجب برانگیختگی و ترغیب افراد در جهت تحقق اهداف می شود.

رهبری بصیر در تمامی سطوح فردی، سازمانی و در سطح کلان قابل بحث می باشد (فلوگر^۱، ۲۰۲۵). قطعا رهبری بصیر به تنهای برای توسعه آموزش در میان چالش های انقلاب فن آوری و توسعه سریع جوامع امروزی کافی نمی باشد و نیازمند تدوین تفکر برای یک رهبری آموزشی مبتنی بر فرهنگ، ارزش و هنجار های جامعه می باشد تا بتواند چشم اندازی مناسب برای به حداکثر رساندن پیشرفت و تطابق آموزشی باشد. طراحی الگوی آموزشی در واقع فرایند سیستماتیک برنامه ریزی کلیه رویداد ها برای تسهیل یادگیری است. طراحی آموزشی فرایند پیش بینی و تجویز و تنظیم فعالیت ها و روش های آموزشی برای دستیابی به اهداف آموزشی با تهیه نقشه مشخص در مورد چگونگی دستیابی به اهداف آموزشی می باشد (نیازی، ۱۳۹۶).

در دهه های گذشته تلاش های زیادی از سوی مسئولان و دست اندرکاران نظام آموزشی برای بهبود و اصلاح نظام آموزشی کشور به عمل آمده که نتایج مثبت و مفیدی نیز بر جای گذاشته است، اما با توجه به فرآیند یادگیری در کشور ایران و تغییرات فرهنگی قابل مشاهده، لزوم توجه به فرآیند های آموزشی به وضوح احساس می شود. در رویکرد های غربی رهبری انسان بیشتر بر منافع افراد استوار هست و کرامت و جایگاه انسان در سطح ابزاری برای رسیدن به اهداف سازمان ها و افراد تنزل پیدا کرده است. اما اسلام بالاترین جایگاه را برای انسان قائل شده است. سبک رهبری اسلامی مبتنی بر کرامت انسانی استوار است که از عناصر صفات، رفتار و اقتضاء گرفته شده و جامع نظریات بشری به نوعی بالاتر از همه آنها است که در این زمینه آیات و روایات بسیاری وجود دارد. اسلام به واسطه کمال خود برای همه شؤون مدیریت رهنمودهایی دارد که می تواند به عنوان اصول مدیریت به کار گرفته شوند (نیازی، ۱۳۹۶). از منظر آیات قرآن رهبر باید ویژگی مانند ایمان به هدف و مکتب (بقره / ۲۸۵)، استقامت (هود/ ۱۱۲)، همراه با مستضعفان (کهف/ ۲۸)، قاطعیت در اصول (کافرون/ ۶)، مسامحه در مسائل جزئی (آل عمران/ ۱۵۶)، تواضع (حجر/ ۸۸)، سوز (توبه/ ۱۲۸)، سعه صدر (اشراح/ ۱)، عدالت (بقره/ ۱۲۴)، تربیت و تعلیم (جمعه/ ۲)،

^۱ - Folger

پیشگام بودن (زمر/۱۲)، سادگی (فرقان/۴۱) و برداشتن قید و بند ها و خرافات (اعراف/۱۵۷) را داشته باشد (گل افشانی، صالحی و ضامنی، ۱۳۹۸). رهبری اسلامی بیشتر مبتنی بر اصول کلی و حفظ انسجام و جایگاه اجتماعی همه افراد می باشد و اصول اخلاقی و انسانی مانند عدالت، حمایت از مستضعفان، استقامت، ایمان و بسیاری از موارد اجتماعی و اخلاقی در جهت تامین و هدایت تمامی افراد جامعه می باشد و این امر در نقطه مقابل سبک رهبری غریبیست که بیشتر بر حمایت و حفظ منافع افراد ثروتمند و قدرتمند بنا نهاده شده است و نظام های آموزشی در جهت تطهیر سیستم سرمایه داری حرکت می کنند.

متأسفانه نظام آموزش ایران نیز با وجود تلاش های چند دهه اخیر نتوانسته است محیط مناسب آموزشی مبتنی بر رویکرد اسلامی تامین کند و این امر در سایه نبود الگوی رهبری اسلامی می باشد که نتوانسته چشم اندازی متناسب با تحولات فناوری و پیشرفت علم در دنیا تدوین نماید. در این راستا نظام آموزشی ایران نیازمند تغییر و تحولات عمیق می باشد و برای تغییر رویکرد سنتی و نهادینه سازی سازمانی پیشرونده و آینده نگر، نیازمند شناخت مناسب تحولات علمی، اجتماعی، فرهنگی در جهت تطبیق آن با رویکرد اسلامی می باشد. با توجه به پیشرفت های سریع اجتماعی، رهبری آموزشی باید تسلط و شناخت کافی از تحولات اجتماعی و جهانی داشته باشند و تاثیرات هر یک از تحولات را بررسی و با جهت دهی مناسب و بصیرانه روند آموزشی، زمینه تغییر و تحولات را در جهت نیل به اهداف آموزشی و همگام سازی آن با رویکرد اسلامی را فراهم سازند (دریایی، ۱۳۹۵).

در حال حاضر جامعه ایران به شدت دستخوش تغییر و تحولات اساسی شده است. قالب های ارزشی و فرهنگی که در ایران بیشتر مبتنی بر رویکرد اسلامی می باشد در معرض تهدید قرار گرفته اند و نظام آموزشی ایران نتوانسته است به وظایف خود که آموزشی مبتنی بر رویکرد اسلامی می باشد، دست یابد. نداشتن بصیرت در رهبری نظام آموزشی موجب شده است نظام آموزشی نتواند با تحولات اجتماعی و پیشرفت های تکنولوژی همراه با جامعه حرکت کند و این امر در سایه نبود آینده نگری و ترسیم چشم انداز مناسب برای نظام آموزشی می باشد. می توان گفت نداشتن الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی خلاء بزرگ در ترسیم چشم انداز مناسب می باشد. داشتن الگوی مناسب رهبری بصیر در نظام آموزشی موجب می شود تغییر و تحولات جوامع و تاثیر اجتماعی آن بررسی شده و متناسب با آن روند های آموزشی و اهداف آموزش

ترسیم و با تطبیق با رویکرد اسلامی، نظام آموزشی را به بهترین شکل ممکن هدایت کرد و جامعه را از گزند دشمنان اسلام و ایران در امان نگه داشت. از این رو مقصود پژوهشگر بر این است تا با بررسی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی، به عوامل و مؤلفه های آن دست پیدا کند. در ادامه برخی از مطالعات انجام شده در خصوص موضوع پژوهش آمده است: فلوگر^۱ (۲۰۲۵)، پژوهشی با عنوان اندازه گیری رهبری دلسوزانه در آموزش: یک مطالعه اعتبار سنجی، را انجام دادند. رهبری دلسوزانه یک زمینه مطالعاتی رو به رشد است، زیرا اعتقاد بر این است که محیط های کاری مثبت و سازنده را ترویج می کند. برای بهبود درک رهبری دلسوزانه و تأثیری که بر یک سازمان می گذارد، محققان نیاز به دسترسی به معیارهای قابل اعتماد رهبری دلسوزانه دارند که بتوان از آنها استنباط معتبری استخراج کرد. این مطالعه اعتبار سنجی توسعه شاخص رفتاری رهبر مهربان برای مربیان را توصیف می کند، که برای اندازه گیری رهبری دلسوزانه در آموزش PreK-12 طراحی شده است.

آدویو و باهارون^۲ (۲۰۲۵)، پژوهشی با عنوان رهبری تحول آفرین در آموزش: هماهنگی پاسخگویی، نوآوری و شهروندی جهانی، را انجام دادند. این مقاله به بررسی ادغام رهبری تحول آفرین در محیط های آموزشی می پردازد، با تمرکز بر ایجاد تعادل در مسئولیت پذیری و نوآوری و در عین حال تقویت پایداری و شهروندی جهانی. هدف اصلی توسعه یک چارچوب نظری است که نشان می دهد چگونه رهبران آموزشی می توانند به طور موثر این عناصر را برای ارتقای نتایج دانش آموز و مشارکت جامعه هماهنگ کنند. یک طرح تحقیق کیفی، شامل مرور ادبیات و مطالعات موردی پنج مدرسه نمونه به کار گرفته شد. یافته ها نشان داد که رهبری تحول آفرین موفق شامل بازتعریف مسئولیت پذیری، ترویج شیوه های آموزشی نوآورانه و گنجاندن شهروندی جهانی در برنامه درسی است. چالش های کلیدی عبارتند از مقاومت در برابر تغییر، متعادل کردن فشارهای ارزیابی و اطمینان از توسعه حرفه ای کافی. با این حال، مدارسی که این گزارش استراتژی ها را اجرا می کنند، می توانند مشارکت دانش آموزان، عملکرد تحصیلی و مشارکت جامعه را بهبود بخشند. در نتیجه، رهبری تحول آفرین برای پیمایش پیچیدگی های آموزش مدرن ضروری است. این به مدارس قدرت می دهد تا در میان تقاضاهای مسئولیت پذیری رشد کنند و در عین

¹ -Folger

² -Adeoye, M. A., Baharun

حال نوآوری و آگاهی جهانی را تقویت کنند. این مقاله توصیه می‌کند که رهبران آموزشی روش‌های ارزیابی انعطاف‌پذیر را اولویت‌بندی کنند، روی توسعه حرفه‌ای مستمر سرمایه‌گذاری کنند و برای حفظ این ابتکارات، مشارکت‌های اجتماعی قوی ایجاد کنند. با اتخاذ این رویکرد جامع، مدارس بهتر می‌توانند دانش آموزان را برای تبدیل شدن به شهروندانی مسئول و متعهد در دنیایی که به طور فزاینده‌ای به هم پیوسته است، آماده کنند.

ستیان (۲۰۲۴)، پژوهشی با عنوان تصمیم‌گیری اخلاقی در رهبری آموزشی: بینش دانشمندان اسلامی، را انجام دادند. تصمیم‌گیری اخلاقی در رهبری آموزشی یک جنبه حیاتی برای تضمین حکمرانی موثر و پرورش جو مثبت مدرسه است. بینش‌های استخراج شده از دانشمندان اسلامی دیدگاه‌های ارزشمندی در مورد اصول اخلاقی ارائه می‌دهد که رهبران را در محیط‌های آموزشی راهنمایی می‌کند. این پژوهش به بررسی ملاحظات اخلاقی و فرآیندهای تصمیم‌گیری متأثر از آموزه‌های اسلامی در میان رهبران آموزشی می‌پردازد. هدف این پژوهش بررسی چگونگی آگاهی علمای اسلامی از شیوه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی در رهبری آموزشی است. این مقاله به دنبال تحلیل چارچوب‌های اخلاقی مورد حمایت آموزه‌های اسلامی و کاربرد آنها در زمینه‌های آموزشی معاصر است. این مطالعه از رویکرد مرور ادبیات برای بررسی مقالات علمی، کتاب‌ها و متون اسلامی استفاده می‌کند که اصول اخلاقی مرتبط با رهبری آموزشی را مورد بحث قرار می‌دهند. این تحقیق بر ترکیب و تحلیل ادبیات موجود برای شناسایی مضامین، اصول و شیوه‌های کلیدی مورد حمایت دانشمندان اسلامی در هدایت تصمیم‌گیری اخلاقی در بین رهبران مدارس متمرکز است. یافته‌ها نشان می‌دهد که علمای اسلامی بر اصولی مانند عدالت (ادل)، رحمت (رحمه)، صداقت (صدق) و مسئولیت‌پذیری (مسئولیه) به عنوان پایه‌های رهبری اخلاقی در تربیت تأکید می‌کنند. فرآیندهای تصمیم‌گیری اخلاقی با آموزه‌های اسلامی هدایت می‌شوند که رفاه ذی‌نفعان، عدالت در نتایج تصمیم‌گیری و پایبندی به هنجارهای اخلاقی را در اولویت قرار می‌دهد. بینش دانشمندان اسلامی دیدگاه‌های متفاوتی را ارائه می‌کند که بحث‌های معاصر را در مورد رهبری اخلاقی و حکمرانی در محیط‌های آموزشی غنی می‌کند.

¹ -Setiawan

ونتر و پلسیس^۱ (۲۰۲۴)، پژوهشی با عنوان بیش در مورد شیوه های رهبری در آموزش عالی آفریقای جنوبی، را انجام دادند. شرکت کنندگان رفتارهای مثبت، مؤثر و رفتارهای منفی و مخرب را تجربه کردند که پیچیدگی تجارب رهبری را از طریق تجارب متضاد برجسته می کرد. رفتارهای رهبری مثبت و مؤثر شامل مشارکت سازنده، حمایت دلسوزانه، امنیت روانی و رشد توانمند است. رفتارهای منفی و مخرب رهبری شامل ارتباطات و همکاری ضعیف، از بین رفتن یکپارچگی و توجه، مسائل حل نشده، مسخ شخصیت و اعمال سمی است.

آلازمی و بوش^۲ (۲۰۲۴)، پژوهشی با عنوان الگوی رهبری آموزشی اسلام گرا: به سوی نظریه ای جدید از رهبری مدرسه در جوامع مسلمان، را انجام دادند. در سال های اخیر، تحقیق در مورد رهبری آموزشی باعث قدردانی فزاینده ای از نقش مهمی شده است که اصول فرهنگی و اجتماعی می توانند در شکل دهی رویکردهای رهبری مدرسه داشته باشند. با در نظر گرفتن این موضوع، این مطالعه به بررسی مدل رهبری مدرسه مبتنی بر ارزش ها و باورهای اسلامی می پردازد. به طور خاص، این مطالعه تلاش می کند تا یک مدل رهبری آموزشی اسلام گرا برای رهبران مدارس مسلمان ایجاد کند. این یک مطالعه اکتشافی است که در قالب یک پارادایم کیفی از فرآیند تفسیری و نظریه زمینه ای طراحی شده است. داده ها از بیست و چهار متخصص بین المللی در رهبری آموزشی اسلامی جمع آوری شد. دو موضوع اصلی مرتبط با مدل رهبری آموزشی اسلام گرا از تجزیه و تحلیل داده ها پدید آمدند، یعنی: (الف) تعلیم و تربیت اسلامی کل نگر، و (ب) پرورش رهبران الگوی مؤثر. علاوه بر این، محققان اظهار می دارند که روش هایی که باورهای اخلاقی و مذهبی مدیر مدرسه بر ذهنیت آنها تأثیر می گذارد، اهمیت زمینه را در شکل دهی رهبری مدرسه نشان می دهد.

آنیک و اگوس^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان رهبری رویایی برای اجرای فرهنگ کیفیت: شواهد تجربی در آموزش عالی خصوصی اندونزی، نشان دادند که رفتار رهبری بصیر به عنوان یک جهت هدایت کننده، به عنوان عامل تغییر و به عنوان سخنگو بر فرهنگ کیفیت آموزش عالی تأثیر مثبت

¹- Venter, B. G., du Plessis

² -Alazmi, A. A., & Bush

³ - Anik and Egos

و معناداری دارد. رفتار رهبری بصیر به عنوان یک راهنما (کوچ) بر فرهنگ کیفیت آموزش عالی تأثیر منفی و معناداری دارد.

اسدزاده، سلیمانی، ستاری و خیرخواه (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی شایستگی رهبری آموزشی در گروه های بالینی دانشگاه های علوم پزشکی، نشان دادند با حذف موارد تکراری ۳۷ شایستگی در پنج دسته شایستگی (رهبری در آموزش بالینی، ارزیابی خود و ارزشیابی عملکرد آموزشی، توسعه مهارت های بالینی دانشجو، شایستگی فردی، منابع انسانی) بود که این مجموعه شامل ۱۲ شایستگی رهبری بالینی، ۵ شایستگی ارزیابی و ۷ شایستگی افزایش مهارت دانشجو، ۱۰ شایستگی فردی و ۲ شایستگی در منابع انسانی می باشد.

امینی و یاری حاج عطالو و دانشور (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان دستاوردهای رهبری آموزشی تحول آفرین مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، پرداختند که نتایج این تحقیق نشان داد دستاوردهای رهبری آموزشی تحول آفرین : شامل پیامدهای آموزشی، پرورشی، مثبت اقتصادی، منفی اقتصادی، مثبت اجتماعی، منفی اجتماعی، و رشد توسعه ای حرفه همکاران و تعالی و کارآمدی مدرسه بودند؛ مؤلفه های بهبود کیفیت آموزش دارای اولویت و اول دسترسی به اهداف سازمانی، افزایش انگیزه خدمت بین در معلمان و منزلت اجتماعی بیشتر داری اولویت تا دوم های چهارم بودند.

نعمتی و شیربگی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بازنمایی مفهوم «رهبری آموزشی» در مقالات منتشر شده ی مجلات حوزه علوم تربیتی، نشان داد که نقش اساسی سردبیران مجلات تخصصی و کمپسون های نظارت بر نشریات در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای کنترل محتوای مجلات تخصصی مدیریت آموزشی و جلوگیری از گسترش بی رویه موضوعات به ورای مرزهای رشته را مورد تأکید قرار می دهد. همچنین سهم اساتید راهنما و مشاوران در دانشگاه ها و دست اندرکاران آموزش و پرورش را برای تشویق دانشجویان تحصیلات تکمیلی جهت تمرکز بر موضوعات رهبری آموزشی در مدارس در راستای مشروعیت بخشی بیشتر به حوزه مدیریت آموزشی را پررنگ تر می نماید.

چراغی، شریعتمداری، حمیدی فر و شوقی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی و ارزیابی عوامل تاثیرگذار بر رهبری فضیلت گرا (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)، پرداختند که نتیجه این پژوهش نشان داد عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل

زمینه ای به عنوان ابعاد تشکیل دهنده رهبری فضیلت گرا هستند. همچنین مؤلفه های تعهد سازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریتی به عنوان مؤلفه های اثرگذار بر رهبری فضیلت گرا شناسایی شده و وضعیت تمام مؤلفه های مذکور، مطلوب ارزیابی شد.

عنایتی، نیاز آذری و حسینی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر سبک رهبری بصیر در دانشگاه های اسلامی، پرداختند که نتایج این تحقیق نشان دهنده استخراج ۱۴۶ کد در کدگذاری باز ۳ مقوله فرعی و یک مقوله اصلی در کدگذاری محوری است که در قالب مدل پارادایمی شامل بصیرت، انتقال بصیرت و توانمندسازی قرار گرفته اند. نتیجه گیری: رهبران بصیر نقش مهمی در همگام نمودن افراد در سازمان و منسجم کردن تلاش های آنان در جهت تحقق چشم انداز دارند. پژوهش فوق می تواند چشم انداز جدیدی در راستای تغییر سیاست های کلی مدیران و مسئولان دانشگاه های اسلامی ایجاد کند.

احمدیان و رحیمی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان سنجش ادراک معلمان از سبک رهبری بصیر و اثر آن بر بهزیستی روان شناختی: نقش میانجی استحکام ذهنی، نشان دادند میانگین ادراک معلمان از سبک رهبری بصیر (۵۶/۳) بالاتر از حد متوسط (۳)، میانگین بهزیستی روان شناختی (۶۵/۸۲) بالاتر از حد متوسط (۶۳) و میانگین استحکام ذهنی (۹۳/۴۵) بالاتر از حد متوسط (۴۲) است. ضرایب تحلیل مسیر متغیرها نشان داد اثرات کل رهبری بصیر روی بهزیستی روان شناختی ۰,۹۶، رهبری بصیر روی استحکام ذهنی ۰,۰۵ و استحکام ذهنی روی بهزیستی روان شناختی ۰,۹۵ بود. برنجی، قاسمی زاد، مشایخ و معتمد (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی و تفسیر الگوی عوامل مؤثر بر سبک رهبری بصیر در صنعت پتروشیمی، نشان دادند که می توان عوامل مؤثر بر رهبری بصیر را در دو مضمون رهبری استراتژیک و قابلیت سازی خلاصه نمود. مضمون رهبری استراتژیک خود دارای مضمون سازمان دهنده و هفت مضمون پایه پیشرفت جمعی (گرایش تیمی، پرورش دیگران و بسترسازی)، کاریزماتیک (خودمدیریتی و اعتبار) و تفکر استراتژیک (فعال استراتژی و با بصیرت) خلاصه می شود. مضمون قابلیت سازی نیز دارای دو مضمون سازمان دهنده و چهار مضمون پایه نتیجه گرا، بهینه کننده منابع، دانش درون کارکردی و دانش برون کارکردی می باشد.

شهرابی فراهانی، خسروی بابادی و خورشیدی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان شناسایی یا آموزش رهبر یالگو مد رانی مدارس (مطالعه موردی: دوره اول ابتدایی شهر تهران) پرداختند که نتایج این تحقیق نشان داد الگوی ارائه الگوی رهبری آموزشی مدیران مدارس دوره اول ابتدایی شهر تهران دارای ۲۴۸ شاخص، ۳۹ مؤلفه و ۵ بعد است. ابعاد و مؤلفه های بدست آمده عبارت اند از: بعد اعتقادی (شامل مؤلفه های ارزشی، تجسم گرایی، جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری)، بعد ساختار کار و محیط (شامل مؤلفه های ارزیابی آموزشی، نظارت آموزشی، مدیریت بر فرایند یاددهی-یادگیری، رشد و توسعه حرفه ای، گفت‌وگو آموزشی و مدلسازی)، بعد سبک رهبری (شامل مؤلفه های اداری/مدیریتی، مشارکتی، تحولی، توزیعی، تعاملی، آزادمنشانه، هیجانی، آموزشمدار، اخلاقی و اقتضایی)، بعد توانایی سازمانی و کاری رهبر (شامل مؤلفه های تعیین جهت، تجزیه و تحلیل و قضاوت، مدیریت بهبود، توانایی سازمانی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، ارتباطات اثربخش، اقتدار حکمتی) و بعد ویژگی های شخصی، عقلی و عاطفی رهبری (شامل مؤلفه های نفوذ، بصیرت، چالش پذیری، الهام بخشی، روحیه بخشی، مصمم بودن، حساسیت، تفکر واگرا، عایق و انگیزه های شخصی و ارزشمداری) است.

با توجه به خلاء تلاش های علمی پژوهشی در خصوص الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی در ایران، هدف اصلی این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه های الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی بوده است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از منظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از نظر نوع داده این تحقیق کیفی با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون است. خبرگان این تحقیق در بخش کیفی شامل ۱۲ نفر از اساتید رشته علوم تربیتی و مدیریت آموزشی دانشگاه های شهر کرج از سال ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲ به عنوان خبرگان می باشند. در این پژوهش منظور از خبرگان تمام کسانی هستند که در زمینه رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی تجربه لازم را داشتند. خبرگان تحقیق دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری، سوابق تخصصی و مدیریتی بیش از ۵ سال، آشنا با مسائل رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی و علاقه مند به موضوع تحقیق بودند. روش نمونه گیری، روش نمونه گیری هدفمند بوده است. در این پژوهش بر اساس روش نمونه گیری نظری با خبرگان مصاحبه شده است. به منظور جمع آوری داده ها با ۱۲ نفر از خبرگان رشته علوم تربیتی و

مدیریت آموزشی مصاحبه انجام شد تا داده‌های جمع آوری شده از گوناگونی لازم برخوردار باشد. گرچه از مصاحبه دهم به بعد داده‌ها به اشباع نظری رسید اما به منظور اطمینان از کامل بودن داده‌ها، ۱۲ مصاحبه انجام شد. انتخاب نمونه‌ها تا جایی ادامه یافت که کفایت و اشباع داده‌ها ایجاد شد و برای پژوهشگر مشخص گردید که نمونه‌های بعدی، اطلاعات متمایزی را در اختیارش قرار نمی‌دهد. ابزار گردآوری داده‌ها با توجه به استراتژی مورد استفاده مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده که سوالات آن بر مبنای اجزای مختلف مدل طراحی شده است. در رابطه با پایایی مصاحبه‌ها، در طول طبقه‌بندی مصاحبه‌ها توجه به درصد‌های گزارش داده شده توسط دو نفر کدگذار، روشی برای تعیین پایایی تحلیل است. میزان (درصد) توافق درون موضوعی دو کدگذار (۶۰ درصد یا بیشتر) در مورد یک مصاحبه (کنترل تحلیل) نیز روشی برای پایایی تحلیل است (کواله، ۱۹۹۶). در تحقیق کنونی از پایایی بازآزمون (شاخص ثبات) برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شده است.

یافته‌ها

در این مرحله با کنار هم قرار گرفتن کدهای متناظر مستخرج از جداول ۱۲ گانه، مفاهیم اصلی شناسایی می‌گردند که در واقع ترکیبی از چند کد است. براین اساس تعداد ۲۵ مفهوم شناسایی گردید.

جدول ۱. یافته‌های به دست آمده از مصاحبه در مورد الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی

در نظام آموزشی

مفاهیم فرعی	مفاهیم اولیه	متن برخی از مصاحبه‌ها
مدیریت استراتژیک	چشم انداز و فن بیان	به نظر من رهبری بصیر باید چشم انداز برای آینده داشته باشد و همچنین تواند این چشم انداز را به صراحت بیان کند اگر فن بیان نداشته باشد نمی‌تواند موفق باشد (۲) رهبرانی که از بصیرت برخوردار نیستند برای فردای خود نیز هیچ

برنامه‌ای ندارند و برای همین نمی‌توانند بر حوزه مدیریت خود تسلط کافی داشته باشند(۱)		
رهبران بصیر افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم، آینده نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده برخوردارند(۴)	آینده نگری	
اگر تفکر استراتژیک در یک رهبر وجود نداشته باشد بدون شک بصیرت او نیز زیر سوال می‌رود بدون تفکر استراتژیک کار پیش نخواهد رفت(۳)	تفکر استراتژیک	
بنده خودم تجربه این را دارم که اگر کار گروهی و تیمی در یک سازمان انجام شود اهداف زودتر محقق می‌شود(۵) رهبران با بصیرت همان ابتدای کار را تشویق کار تیمی و گروهی سعی می‌کنند همه افراد را در رسیدن به هدف درگیر کار کنند(۶)	رفتار گروهی و کار تیمی	
متأسفانه رهبران در سازمان‌ها هیچ تعاملی با کارکنان ندارند و حتی برای ملاقات آنها هم شخص باید ساعت‌ها پشت در منتظر بماند و این هیچ سختی با بصیرت و رهبر ندارد(۸)	تعامل با منابع انسانی	

رهبر با بصیرت باید با خضوع و فروتنی و سعی کند با همه کارکنان ارتباط نزدیک برقرار کند تا بتواند مشکلات آنها را درک کند(۷)		
به طور کلی مدیران اگر شایسته سالار نباشند و فقط به روابط توجه کنند معمولاً راندها سازمان بسیار پایین خواهد آمد در آموزش نیز همین گونه است(۸) شایسته سالاری در هر سازمانی منجمله نظام آموزشی باید از سوی رهبران رعایت شود حتی اگر معلمان نیز با تکیه بر شایسته سالاری استخدام نشوند، در کیفیت آموزش تاثیر گذار خواهد بود(۹)	تاکید بر شایسته سالاری	
یک رهبر با بصیرت باید توانمند باشد و بتواند با این توانمندی تمامی وظایف خود را به خوبی انجام دهد معمولاً این رهبران با توکل به خدا که دارند می توانند توانمندی خود را نشان دهند(۱۰) آنها از چنان توانمندی برخوردارند که با توجه به جوانب اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژیکی محیط اقدام به تدوین چشم اندازی صحیح، واقع	توانمندی فردی	ویژگی ها و مهارت های فردی

گرا و الهام بخش برای سازمانشان می نمایند(۶)		
رهبر بصیر بدون شک از انعطاف پذیری بالایی باید برخوردار باشد تا بتواند در برابر مشکلاتی که به وجود می آید راه حل های درست را انتخاب کند(۱۱) رهبران به ویژه در نظام آموزشی متاسفانه مر قانون هستند و انعطاف پذیری خاصی ندارند البته که باید قانون را رعایت کرد ولی اگر انعطاف پذیر نباشید ار خیلی پیش نمی رود(۱۲)	انعطاف پذیری	
اگر ایمان وجود داشته باشد بدون شک بصیرت نیز پشت سر آن خواهد آمد هبری که ایمان و توکل به خدا ندارد نمی تواند با عدالت و فروتنی رفتار کند و همین امر باعث می شود در رسیدن به اهداف سازمان دچار مشکل شود(۷)	ایمان و توجه به خدا	
رهبری بصیر نیازمند افرادی است که از لحاظ معنوی، روحی، احساسی و فیزیکی متوازن باشند و از همه مهمتر اینکه وفادار باشد(۱۲)	وفاداری	

رهبرانی که نسبت به سازمان و منابع تحت تسلط خود وفاداری ندارند بدون شک از رهبران بصیر نیستند و همین امر باعث می شود منابع آنها هدر رود و به اهداف مورد نظر نرسند (۱۱)		
تعهد به ارزشها و اخلاقیات ویژگی برجسته رهبران بصیر است. آنها احساسی از صداقت و اخلاق را بروز می دهند، انرژی زایی می کنند، و احساس معنوی را در محیط کار به وجود می آورند (۸) رهبران بصیر به جای درگیر شدن در بازیهای سیاسی و فساد برانگیز قدرت، تعالی و کمال میابند و تبدیل به رهبران اخلاقی میشوند (۵)	اخلاق مدار	
رهبران بصیر با اجرای عدالت در بین ارکان می توانند خود را بین آنها محبوب کنند و همین امر باعث می شود کارکنان با راندمان بالا مشغول به انجام وظیفه شوند (۷) بدون شک نبود عدالت در یک سازمان به ویژه در نظام آموزشی باعث دلسردی کارکنان خواهد شد همین امر باعث می شود رهبر	عدالت محور	

سازمان نیز زیر سوال قرار گیرد (۹)		
رهبر بصیر کسی است که با استفاده از توانایی های شخصی و مهارت های ادراکی و به ویژه مسئولیت پذیری به ایجاد و خلق یک تصویر از آینده می کند (۴) به طور کلی اگر مدیر یا رهبری مسئولیت پذیر نباشد نسبت به داف و کارکنان و آینده سازمان بی تفاوت خواهد بود و همین امر باعث می شود سازمان به بیراهه رود (۶)	مسئولیت پذیر	
یک رهبر بصیر با قدرت بالا و اعتماد به نفس بالا همواره برای مشکلات خود ه حل ایجاد می کند و همین امر باعث می شود مسیر پیشرفت را سریع تر طی کند (۷) رهبر بصیر باید خصوصیات حل مسأله داشته باشد و آن را به پیروان منتقل نماید (۹)	مهارت حل مسئله	حل مسأله
آنها نوآور و خلاق هستند و مدام در پی ایجاد تغییر هستند. رهبران بصیر چشم اندازهای شگفت آوری از آینده را خلق می کنند و آنها را با خلاقیت و روحیه بخشی به پیروان انتقال می دهند (۹)	جلسات با افراد کارآمد خلاق	

رهبرانی که با بصیرت می‌باشند همواره به دنبال افراد کارآمد و خلاق هستند تا امور مربوطه را به او بسپارند(۱۱)		
یک رهبر با بصیرت اگر با یک فرد خلاق در بین کارکنان خود مواجه شد باید به او اهمیت بدهد تا خلاقیت او باعث شود دیگران نیز تحت تاثیر او به سمت خلاقیت روی آورند(۶) در مورد رهبر با بصیرت می‌توان به هوش، انگیزه، اعتماد به نفس و خلاقیت اشاره کرد(۱۰)	اهمیت دادن به خلاقیت	
اگر در یک سازمان یا نظام آموزشی در کارکنان انگیزه لازم وجود نداشته باشد به هیچ عنوان اهداف سازمان محقق نمی‌شود این وظیفه رهبر و مدیر سازمان است رهبری که بصیرت داشته باشد می‌تواند چنین انگیزه ایجاد کند(۱۱) بنده تجربه این را دارم که با بسته‌های تشویقی ساده مانند اضافه کار می‌توان انگیزه لازم را در بین افراد ایجاد کرد این یک ویژگی خاص رهبر بصیر است(۱۲)	ایجاد انگیزه در کارکنان	توانمندسازی منابع انسانی
دینداری و تقویت اصول رفتاری در یک رهبر بصیر از اهمیت	تقویت اصول رفتاری اسلام در کارکنان	

بالایی برخوردار است یک رهبر زمانی از بصیرت برخوردار است که بتواند بر اساس اصول اسلام رهبری کند (۷) بصیرت زمانی کامل می شود که یک رهبر بتواند به طور کامل با اصول و منش اسلامی سازمان خود را رهبری کند (۱۱)		
یک رهبر بصیر با چشم انداز تیزبینی که دارد می تواند نیازها و انگیزه های منابع انسانی خود را پیش بینی کند و بر آنها تمرکز کند (۷) اینکه شما فقط در مسند رهبری بخواهید قوانین را اجرا کنید کاری از پیش نخواهید برد باید بدانید چگونه می توان انگیزه در بین کارکنان ایجاد کرد و نیازهای آنها چیست این بصیرت یک رهبر خواهد بود (۳)	تمرکز بر نیازها و انگیزه ها	
در رهبری ارائه پاداش و مزایا می تواند بسیار ر اهمیت باشد زیرا می تواند انگیزه لازم را برای کارکنان ایجاد کند که این موضوع به صیرت رهبر برمی گردد (۵)	ارائه پاداش و مزایا	
اگر یک رهبر روند انجام وظایف کارکنان را زیر نظر نداشته باشد	بازخورد گرفتن از کار	

حتی یک رهبر معمولی هم نیست چه برسد به اینکه بصیرت داشته باشد بصیرت رهبر در این است که بداند شخصی وظیفه‌اش را چگونه انجام می‌دهد و آیا راندمان او بالا هست یا خیر (۹) ما در دانشگاه هم در یک دوره‌ای برای اساتید نظرسنجی قرار می‌دادیم به همین امر باعث شده بود کیفیت کار آنها بالاتر رود (۱۱)		
به نظر من اگر یک رهبر با بصیرت باشد ولی ساختار مناسب نباشد کاری از پیش نخواهد برد کی از این‌ها این است که سیستم استخدام باید طوری باشد که افراد با ایمان و تعهد و با اخلاق وارد سازمان شوند (۱۰) من معتقدم اگر قرار باشد بصیرت یک رهبر در سازمان کاری از پیش ببرد باید نظام استخدام و جذب نیرو مورد بازبینی قرار گیرد و هر شخصی وارد سازمان نشود (۷)	سیستم جذب مبتنی بر ایمان و تعهد	زیرساخت‌ها
در وزارتخانه باید برنامه‌های تدوین شده متناسب با رویکردهای اسلامی در نظر گرفته شود (۳)	تدوین برنامه مدون متناسب با رویکردهای اسلامی	

به نظر من در دانشگاه‌ها و سازمان‌ها باید از یک برنامه کاملاً اسلامی در تقویت برنامه‌های سازمان استفاده کرد برای این کار استفاده از حوزه‌ها می‌تواند بکار آید (۱)		
چشم انداز و هدف گذاری در آینده زمانی می‌تواند تاثیرگذاری بالایی داشته باشد که از وزارتخانه و سازمان مبدأ این کار انجام شده باشد رهبری با بصیرت تاثیرگذار است ولی بستر مناسب بسیار مهم است (۱۱) اگر هدف گذاری سازمانی وجود نداشته باشد، رهبران نیز نمی‌توانند تاثیر آنچنانی داشته باشند و نیرو و انرژی آنها هدر خواهد رفت (۱۲)	هدف گذاری برای آینده	
ما باید برای اجرای یک رهبری با بصیرت که لازمه هر سازمانیست بودجه مناسب تخصیص دهیم این بودجه می‌تواند برای ایجاد بستر لازم، ایجاد سیستم پاداش و غیره هزینه شود (۱)	تخصیص بودجه مناسب	

پس از اتمام مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری باز آغاز شد، کدهای مصاحبه‌های انجام شده با ۱۲ نفر از خبرگان و متخصصان طی کدگذاری باز استخراج شد و در مرحله بعد این کدهای مشترک به انضمام کدهای بااهمیت از دید پژوهشگر به عنوان کدهای نهایی مشخص شدند. برای طبقه‌بندی دقیق مفاهیم بین مقوله‌ها باید هر مفهوم، بعد از تفکیک برچسب خورده و داده‌های خام به وسیله

بررسی دقیق متن مصاحبه ها و یادداشت های زمینه ای مفهوم سازی شوند. در مرحله اول پس از مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان ، ۱۵۸ کد به عنوان کدهای اولیه استخراج گردید و سپس با کنار هم قرار گرفتن کدهای متناظر مستخرج ، مفاهیم اصلی شناسایی گردیدند. براین اساس تعداد ۲۵ مفهوم شناسایی گردید و در نهایت کلیه مفاهیم استنباط شده در ۵ مقوله اصلی زیر جای گرفت:

(۱) مدیریت استراتژیک

(۲) ویژگی ها و مهارت های فردی

(۳) حل مسأله

(۴) توانمندسازی منابع انسانی

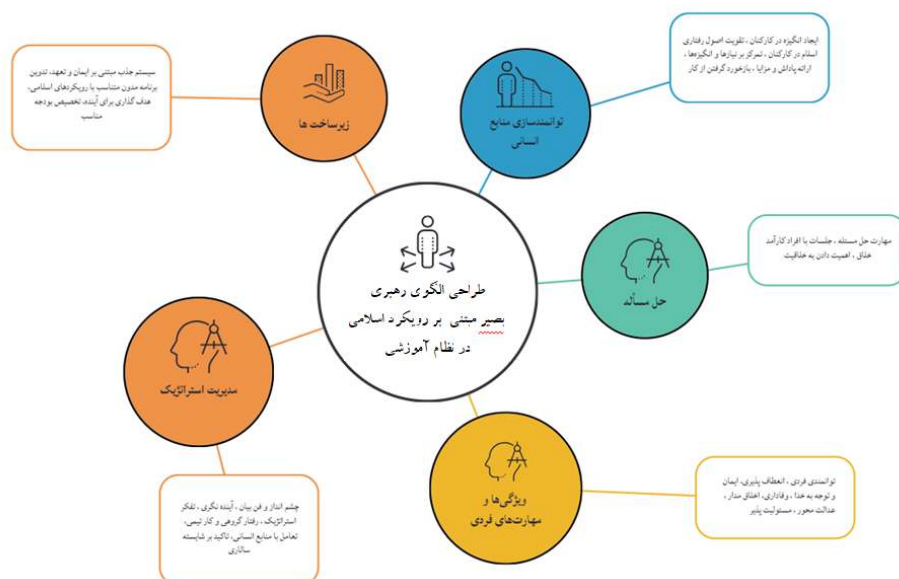
(۵) زیرساخت ها.

مقولات اصلی و فرعی در جدول زیر آمده است:

جدول ۲. مقولات اصلی و فرعی مربوط به الگوی رهبری بصیر

مفهوم اصلی	مفاهیم فرعی	مفاهیم اولیه
الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی	مدیریت استراتژیک	چشم انداز و فن بیان
		آینده نگری
		تفکر استراتژیک
		رفتار گروهی و کار تیمی
		تعامل با منابع انسانی
		تاکید بر شایسته سالاری
	ویژگی ها و مهارت های فردی	توانمندی فردی
		انعطاف پذیری
		ایمان و توجه به خدا
		وفاداری
		اخلاق مداری
		عدالت محور
		مسئولیت پذیر
		مهارت حل مسئله
	حل مسأله	

جلسات با افراد کارآمد خلاق	توانمندسازی منابع انسانی	
اهمیت دادن به خلاقیت		
ایجاد انگیزه در کارکنان		
تقویت اصول رفتاری اسلام در کارکنان		
تمرکز بر نیازها و انگیزه‌ها		
ارائه پاداش و مزایا		
بازخورد گرفتن از کار	زیرساخت ها	
سیستم جذب مبتنی بر ایمان و تعهد		
تدوین برنامه مدون متناسب با رویکردهای اسلامی		
هدف گذاری برای آینده		
تخصیص بودجه مناسب		



شکل ۱. الگوی مفهومی طراحی شده بر اساس مقولات اصلی و فرعی

بحث و نتیجه گیری

آموزش و پرورش به عنوان یکی از نهادهای مورد نیاز آموزشی کشور برای اینکه در صحنه بین المللی نقش آفرینی نمایند، باید از سیستم رهبری و مدیریتی قوی برخوردار باشند. نقش و اهمیت رهبری در نظام آموزشی، دلیل واضح برای دستیابی به مدلی مناسب، برای سبک رهبری بصیر در سیستم آموزشی کشور است. بدیهی است داشتن مدل مناسب در این زمینه اولین گام در شناسایی عوامل مؤثر برای آموزش شیوه های مناسب جهت تحقق و تقویت رهبری در مدارس است. هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی بود. پس از جمع آوری داده ها از مصاحبه هایی که با خبرگان به دست آمد مشخص شد، عوامل الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی عبارتند از: مدیریت استراتژیک، ویژگی ها و مهارت های فردی، حل مسأله، توانمندسازی منابع انسانی و زیرساخت ها.

در پژوهش اسدزاده منیر و همکاران (۱۴۰۲)، معلوم شد الگوی شایستگی رهبری آموزشی در گروه های دانشگاه های علوم پزشکی در پنج دسته شایستگی (رهبری در آموزش، ارزیابی خود و

ارزشیابی عملکرد بالینی آموزشی، توسعه مهارت های دانشجو، شایستگی فردی، منابع انسانی) قرار گرفتند. همچنین پژوهش امینی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد دستاوردهای رهبری آموزشی تحول آفرین شامل پیامدهای آموزشی، پرورشی، مثبت اقتصادی، منفی اجتماعی، مثبت اجتماعی، منفی اجتماعی، و رشد توسعه ای حرفه همکاران و تعالی و کارآمدی مدرسه بودند که مؤلفه های بهبود کیفیت آموزش دارای اولویت اول و دسترسی به اهداف سازمانی، افزایش انگیزه خدمت در بین معلمان و منزلت اجتماعی بیشتر دارای اولویت های دوم تا چهارم بودند. در پژوهش چراغی و همکاران (۱۴۰۱)، نیز معلوم شد عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه ای به عنوان ابعاد تشکیل دهنده رهبری فضیلت گرا هستند. در همین راستا پژوهش عنایتی و همکاران (۱۴۰۱)، نیز نشان داد رهبران بصیر نقش مهمی در همگام نمودن افراد در سازمان و منسجم کردن تلاش های آنان در جهت تحقق چشم انداز دارند. در پژوهش احمدیان و رحیمی (۱۴۰۱)، نیز معلوم شد سبک رهبری بصیر بر بهزیستی روان شناختی، تأثیر داشته است. پژوهش برنجی و همکاران (۱۴۰۱)، نیز نشان داد که میتوان عوامل مؤثر بر رهبری بصیر را در دو مضمون رهبری استراتژیک و قابلیت سازی خلاصه نمود. پژوهش عباسیان اسفرجانی و همکاران (۱۳۹۹)، نیز نشان داد مؤلفه آموزشی، مؤلفه پرورشی و مؤلفه اجرایی و مالی بر عملکرد مدیران تأثیر گذار بوده است و همه مؤلفه های متغیر رهبری بصیر بر عملکرد مدیران به لحاظ آماری معنادار بوده است. پژوهش سرگلزائی و کیخا (۱۳۹۹)، نیز نشان داد رهبری بصیر به عنوان یکی از عوامل مهم در بهبود ارتقای کیفیت مدیریت بهینه ارتباط با مشتری و آوای سازمانی کارکنان دانشگاه محسوب می شود. پژوهش گل افشانی و همکاران (۱۳۹۸)، نیز نشان داد رهبری بصیر بر استقلال دانشگاهی دانشگاه های علوم تربیتی کلان منطقه یک تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

در تبیین نتایج می توان گفت بصیرت به عنوان مهمترین مؤلفه مطرح شده سبک رهبری بصیر در این پژوهش، کلید رهبری است و اولین مرحله پاسخ به نیاز تجدید خط مشی و یا تحول تکمیلی سازمان می باشد و ابزاری حیاتی است که در آموزه های دینی بسیار به آن توجه شده و بدون آن رهبری نظام آموزشی با شکست روبه رو خواهد شد. رهبری که از بصیرت برخوردار باشد می تواند با خلق تصاویری واقعی، تحقق پذیر، جذاب و دلپذیر و منطبق بر اصول اسلامی در انتقال آن به پیروان و همچنین توانمندسازی آنها در جهت تحقق اهداف اقدام کند، مهارت واقعی یک رهبر بصیر آموزشی در توانایی او در تعامل مثبت با پیروان در مسیر رسیدن به مأموریت های مدارس و تأمین

یک آینده خوب برای آنها می‌باشد. رهبران بصیر نقش مهمی در همگام نمودن افراد در سازمان و منسجم کردن تلاشهای آنان در جهت تحقق چشم انداز دارند. رهبر با استفاده از ارزشهای اسلامی، طرز تلقی و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است بقای چشم انداز را فراهم می‌کند، چشم انداز را در قلب افراد جای می‌دهند، به طوریکه احساس عمیقی نسبت به آن پیدا می‌کنند.

رهبری بصیر در نظام آموزشی نقشی حیاتی و تحول آفرین دارد. رهبران بصیر کسانی هستند که نه تنها وضعیت فعلی را درک می‌کنند، بلکه آینده‌ای مطلوب و الهام‌بخش را برای نظام آموزشی ترسیم کرده و دیگران را برای رسیدن به آن بسیج می‌کنند. رهبران بصیر، چشم‌اندازی روشن از آینده مطلوب نظام آموزشی ارائه می‌دهند. این چشم‌انداز به همه ذینفعان جهت می‌دهد و تلاش‌ها را در یک راستا متمرکز می‌کند. رهبری بصیر چشم‌انداز الهام‌بخش، امید و انگیزه را در جامعه آموزشی زنده نگه می‌دارد و آن‌ها را برای عبور از چالش‌ها و رسیدن به اهداف بزرگتر تشویق می‌کند. نظام آموزشی به طور مداوم با تغییرات سریع در جامعه، فناوری و نیازهای بازار کار روبرو است. رهبران بصیر، این تغییرات را پیش‌بینی کرده و نظام آموزشی را برای انطباق و حتی پیشگامی در نوآوری هدایت می‌کنند. آن‌ها فضایی را ایجاد می‌کنند که در آن معلمان و دانش‌آموزان تشویق به خلاقیت، آزمایش ایده‌های جدید و پذیرش تغییر می‌شوند. این امر به روزرسانی مداوم برنامه‌های درسی، روش‌های تدریس و فناوری‌های آموزشی را تسهیل می‌کند. رهبران بصیر، یادگیرنده را در مرکز نظام آموزشی قرار می‌دهند و بر توسعه مهارت‌های ضروری برای آینده (مانند تفکر انتقادی، حل مسئله، همکاری، خلاقیت) تمرکز می‌کنند. آن‌ها اهمیت توانمندسازی معلمان را درک کرده و برای ارتقای دانش، مهارت‌ها و انگیزه آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند، چرا که معلمان کلید اجرای هر چشم‌اندازی هستند (نیازی، ۱۳۹۶). رهبران بصیر با برقراری ارتباط مؤثر، چشم‌انداز خود را به گونه‌ای تبیین می‌کنند که مورد پذیرش و درک مشترک جامعه آموزشی قرار گیرد. آن‌ها با ایجاد حس تعلق و هدف مشترک، همکاری بین معلمان، مدیران، دانش‌آموزان و سایر بخش‌ها را تقویت می‌کنند. رهبران بصیر، صرفاً به حل مشکلات فوری نمی‌پردازند، بلکه با نگاهی بلندمدت، استراتژی‌هایی را برای توسعه پایدار و آینده‌نگرانه نظام آموزشی تدوین می‌کنند. آن‌ها منابع (مالی، انسانی، زمانی) را بر اساس چشم‌انداز ترسیم شده، به صورت استراتژیک تخصیص می‌دهند تا بیشترین تأثیر را در

دستیابی به اهداف بلندمدت داشته باشند. رهبران بصیر، شاخص‌های روشنی برای سنجش میزان دستیابی به چشم‌انداز تعیین می‌کنند و بر اساس آن، نظام آموزشی را ارزیابی و پاسخگو نگه می‌دارند. این ارزیابی‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف را شناسایی کرده و در صورت نیاز، استراتژی‌ها و برنامه‌های خود را اصلاح و بهبود بخشند (سرخی، ۱۴۰۲).

این پژوهش نیز در مراحل انجام با محدودیت‌هایی روبرو بود که یکی از آنها دشواری جلب رضایت مصاحبه شوندگان جهت مصاحبه بود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی جهت توسعه قابلیت‌ها و توانمندی‌های مدیران در حوزه رهبری بصیر تدوین و اجرا شود. همچنین ضرورت داشتن بصیرت در مدیران عالی و ارشد آموزشی از جمله مهمترین ضروریات مطرح شده در این بخش و پذیرش مسئولیت در سطوح بالای مدارس است. پیشنهاد می‌شود، برنامه‌های آموزشی برای تقویت تفکر استراتژیک و همه جانبه برای این دسته مدیران تدوین و اجرا شود. همچنین با توجه به اهمیت تفکر سیستمی در توانمندسازی پیشنهاد می‌شود مدیران رده بالای آموزش و پرورش در سیاستگذاری‌ها از نگاه جزءنگر پرهیز نموده و تفکر سیستمی را که در قرآن و اسلام به عنوان تفکر حاکم بر این جهان تأکید دارد، داشته باشند. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در مدارس استان‌های دیگر نیز انجام شود و نتایج با نتایج این پژوهش مقایسه شود.

منابع

- اخوان فرد، امیرحسین؛ عابدین‌زاده نیاسر، رحمان (۱۴۰۰)، **سبک‌های رهبری**، انتشارات محکامه.
- برنجی، الهام؛ قاسمی زاد، علیرضا؛ مشایخ، پری و معتمد، حمیدرضا. (۱۴۰۱) بررسی و تفسیر الگوی عوامل مؤثر بر سبک رهبری بصیر در صنعت پتروشیمی، **فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی**، ۱ (۳): ۸۰-۹۶.
- تقوی دامغانی، سیدرضا. (۱۳۸۳). **نگرش بر مدیریت اسلامی**، تهران: امیرکبیر.
- حقوردی، مریم. (۱۳۹۱)، **مؤلفه‌های رهبری بصیر آموزشی**، انتشارات دانشگاه امام صادق.
- عمادی سرخی، سیده آمنه. (۱۴۰۲)، بررسی دیدگاه‌های کارشناسان پیرامون رهبری بصیر، **آفاق علوم انسانی**، ۵ (۳): ۸۷-۶۶.
- شوقی، بهزاد؛ شوقی، آریتا (۱۳۹۱)، **سبک‌های رهبری: مفاهیم تعاریف و نظریه‌ها**، انتشارات رازهان.
- عباسی، مهناز. (۱۳۹۵). **بررسی تاثیر رهبری بصیر بر رفتارهای اوایی کارکنان با در نظر گرفتن**

نقش میانجی گری انعطاف پذیری منابع انسانی (مطالعه موردی: اداره دارایی شهرستان شاهرود). پایان نامه کارشناسی ارشد، آزاد اسلامی واحد شاهرود، رشته مدیریت دولتی گرایش تحول. عنایتی، ترانه؛ نیازآذری، کیومرث و حسینی، نرگس خاتون. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد و مؤلفه های موثر بر سبک رهبری بصیر در دانشگاه های اسلامی، **مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی**، ۱۱(۲): ۶۱۴-۵۹۱.

مهدی تقوایی، نازیا سادات ناصری، و الهام فریبرز (۱۴۰۳)، طراحی مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر در اداره کل، مناطق و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد: یک پژوهش آمیخته. **آموزش و بهبود منابع انسانی**، ۵(۲): ۷۴-۵۹.

- Adeoye, M., & A., B. (2025). Transformational Leadership in Education: Harmonising Accountability, Innovation and Global Citizenship. Kharisma. **Journal Administrasi dan Manajemen Pendidikan**, 4(1), 14-30.
- Alazmi, A. A., & Bush, T. (2024).). An Islamic-oriented educational leadership model: towards a new theory of school leadership in Muslim societies. **Journal of Educational Administration and History**, 56(3), 312-334.
- AlSarhi, N. Z., & Salleh, L. (2014). The West and Islam perspective of leadership. **International affairs and global strategy**, 18(1). 131-150.
- Anik, H., & Agus, A. (2020). Visionary Leadership for Implementing Quality Culture: Empirical Evidence in Indonesian Private Higher Education. **Journal of Advanced Management Science**, 8(4), 135-141.
- Arar, K., & Sawalhi, R. (2023). **Islamic-based educational leadership, Administration and Management: Challenging expectations through global critical insights**. Taylor & Francis
- Colette, M., & Taylor. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. **Leadership & Organization Development Journal**, 35(6), 566-583.
- Connolly, M., & James, C. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. **Educational Management Administration & Leadership**, 47(4), 504-519.
- Dama, U., & Edi, W. (2016). Relationship Between Visionary Leadership of Principals And Teachers' Performance of Early Childhood Education Institutions in Purworejo Sub District of Purworejo Regency. **Central Java, Early Childhood Education Papers**, 5(2), 70-74.
- Folger, T. D. (2025). Measuring compassionate leadership in education: a validation study. **International Journal of Leadership in Education**, 17: 1-21.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). **Leadership that matters: The critical factors for making a difference in people's lives and organizations' success**. Berrett-Koehler Publishers.
- Tony, B., & Derek, G. (2014). School leadership models: what do we know? **School Leadership & Management**, 34(5), 553-571.

- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. **International Journal of Productivity and Performance Management**, 68(2), 276-295.
- Westley, F., & Mintezberg, H. (2015). Visionary Leadership and Strategic Management. **Strategic Management Journal**, 31: 7-32.
- Widodo, W., Irvandi, G., & Rahayu, P. (2023). A Mediation Model of the Effect of Visionary Leadership on Teachers' Organizational Citizenship Behavior. **International Journal of Learning, Teaching and Educational Research**, 22(4), 104-124.
- Xuetong, Y. (2019). **Leadership and the rise of great powers**, Princeton University Press.

Designing a visionary leadership model based on an Islamic approach in the educational system

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.19, No 2, Summer 2025, No.72

Designing a visionary leadership model based on an Islamic approach in the educational system

Masoumeh Kouh Fallah, Ramezan Jahaniyan, Alireza Mohammadinejad Ganji

Abstract:

Purpose: This research was conducted with the aim of designing a visionary leadership model based on an Islamic approach in the educational system.

Method: The present research is an applied research in terms of its purpose and is qualitative in terms of data type using the content analysis approach. The statistical population includes 12 professors of educational sciences and educational management at Karaj universities from 2016 to 2023 as experts. The sampling method was purposive sampling. Although the data reached theoretical saturation from the tenth interview onwards, 12 interviews were conducted in order to ensure the completeness of the data. The data collection tool was a semi-structured interview, with questions designed based on the different components of the model, according to the strategy used. Regarding the reliability of the interviews, during the classification of the interviews, paying attention to the percentages reported by two coders is a method to determine the reliability of the analysis. In the current study, test-retest reliability (consistency index) was used to calculate the reliability of the interviews conducted.

Findings: After analyzing the interviews, 158 codes were extracted as initial codes and then by putting the corresponding extracted codes together, the main concepts were identified. Based on this, 25 concepts were identified and finally all the inferred concepts were placed in 5 main categories: strategic management, individual characteristics and skills, problem solving, human resource empowerment and infrastructure.

Conclusion: Senior education managers at macro levels should move away from the political atmosphere and any relationship-oriented environment, using comprehensive criteria and according to educational goals, to adopt a visionary leadership style in order to create achievable visions and mobilize forces to achieve them.

Keywords: Leadership, visionary leadership, Islamic approach, educational system.