



دانشگاه علامه طباطبایی

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه‌ی کارشناسی ارشد

رشته‌ی آموزش و پرورش تطبیقی و بین الملل

عنوان:

**مطالعه تطبیقی شاخص‌های مناسب انتخاب مدیران
مدارس در مقاطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در
کشورهای ایران، آلمان و ژاپن.**

استاد راهنما: دکتر یحیی مهاجر

استاد مشاور: دکتر محمد آرمند

استاد داور: دکتر احمد آقازاده

پژوهشگر: زهرا رونقی تصدیقی

بهار ۱۳۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به آنان که مستحق تقدیرند؛

تقدیم به بارگاه ملکوتی آقا علی بن موسی الرضا (ع)،

او که یادش آرامش بخش دل‌هاست.

تقدیم به روح پاک پدرم،

به او که آفتاب مهرش در آستان قلبم هرگز غروب نخواهد کرد.

تقدیم به همسر خوبم،

که مشتاقانه در شیرینی‌های زندگی با من شریک و صبورانه در مشقت‌ها و دشواری‌های آن با من همراه بود. او نه

تنها مرا به ادامه‌ی تحصیل تشویق کرد، بلکه از هیچ کوششی برای کمک به رشد و پیشرفت من دریغ نکرد.

امیدوارم بتوانم زحماتش را جبران کنم.

و

تقدیم به پوریا و پردیس گل‌های باغ زندگی‌ام.

تقدیر و تشکر

سپاس خدای را که هر چه هستم و هر چه دارم از اوست و منت خدای را که مرا بیش از آنچه لایقم، عطا فرمود.

اینک که به لطف پروردگار، با کوله‌باری از تجربه، به پایان تلاش‌هایم نزدیک می‌شوم، به حکم ادب و وظیفه،

بر خود لازم می‌دانم مراتب قدردانی و ارادت خود را، نسبت به تمام عزیزانی که به نحوی موجبات تسهیل رسیدن

به هدفم را برایم فراهم کردند، هر چند کوتاه ابراز دارم.

از استاد راهنمای گرانقدر، جناب آقای دکتر یحیی مهاجر که با راهنمایی‌های عالمانه‌ی خویش مسیر علمی را

برایم روشن ساختند، کمال تشکر را دارم. از استاد ارجمند جناب آقای دکتر محمد آرمند که زحمت مشاوره‌ی

پایان نامه‌ام و استاد فرزانه جناب آقای دکتر احمد آقازاده که زحمت داوری پایان نامه‌ام را به عهده داشتند بسیار

سپاسگزارم و از پیشگاه خداوند متعال برای تمامی این عزیزان آرزوی توفیق روز افزون و سلامتی و تندرستی

مسئلت می‌نمایم.

چکیده

هدف از این پژوهش مطالعه‌ی تطبیقی شاخص‌های مناسب انتخاب مدیران مدارس در کشورهای ایران، آلمان و ژاپن می‌باشد. جمع‌آوری اطلاعات بر اساس نظریات اثبات‌شده‌ی علمی و پیشینه‌ی مطالعاتی در داخل و خارج از کشور، اسناد و مدارک و شواهد موجود انجام پذیرفته است. داده‌ها بر اساس روش جرج بردی مورد تحلیل و تفسیر قرار گرفته است.

نتایج بدست آمده از پژوهش نشان دهنده‌ی وجوه تفاوت و تشابهاتی در معیارها و ملاک‌های انتخاب مدیران مدارس در ایران، آلمان و ژاپن می‌باشد.

با مطالعه‌ی شاخص‌های مناسب انتخاب مدیران مدارس در ایران به این نتیجه می‌رسیم که در ایران، پایین بودن حداقل سابقه برای احراز پست مدیریت مدارس و در اولویت نبودن مدارک تحصیلی بالاتر (فوق لیسانس و دکتری) و ملاک قرار ندادن فعالیت‌هایی مانند تألیف یا ترجمه‌ی کتب، مقالات، پژوهش‌ها و ... و عدم برگزاری آزمون صلاحیت‌های حرفه‌ای، همگی مسیر را برای جذب مدیران از راه ارتباطات، قوم و خویشی و فعالان سیاسی و ... که ممکن است فاقد صلاحیت‌های مدیریتی باشند هموار می‌سازد.

در حالیکه کشور آلمان قبل از هر کشور دیگری مورد توجه دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت قرار گرفته است. مدیران مدارس در آلمان از معلمان مربوط به همان سطح مدرسه انتخاب می‌شوند.

معلمان بعد از انتخابشان به عنوان خدمت‌گزار دولتی، بعد از ۵ سال خدمت می‌توانند به عنوان مشاور تحصیلی انتخاب شوند و بعد از آن یک معلم می‌تواند به عنوان هدایتگر آموزشی و سپس مشاور مدیر و پس از گذراندن یک دوره صلاحیت آموزشی، نهایتاً مدیر مدرسه شود، ضمن اینکه یک معلم آلمانی جهت احراز شغل معلمی

مستلزم گذراندن ۲۳ سال تحصیلات می باشد. معلمان در این کشور با کسب درجات تحصیلی فوق لیسانس یا در حد دکتری در سطوح مختلف تحصیلی به خدمت گماشته می شوند.

در ژاپن نیز برای انتخاب مدیر یک مدرسه ملاک‌های گوناگونی از جمله سابقه‌ی بیش از ۲۰ سال، خوش نام بودن، مدارک تحصیلی بالا و مرتبط، دارا بودن تألیفات و آثار علمی و تربیتی قابل قبول، گذراندن آزمون تعیین صلاحیت حرفه‌ای، تأییدیه‌ی انجمن شهر و انتخابات گزینش مدیریت می باشد.

واژگان کلیدی: مطالعه‌ی تطبیقی، شاخص، انتخاب، مدیران مدارس.

فهرست مطالب

| | |
|----|-------------------------|
| ۱ | فصل اول: کلیات پژوهش |
| ۲ | مقدمه |
| ۶ | بیان مسئله |
| ۱۰ | اهمیت و ضرورت پژوهش |
| ۱۴ | اهداف پژوهش |
| ۱۴ | سؤال‌های پژوهش |
| ۱۵ | تعاریف نظری و عملیاتی |
| ۱۵ | الف: تعاریف نظری |
| ۱۶ | ب: تعاریف عملیاتی |
| ۱۷ | فصل دوم: پیشینه‌ی تحقیق |
| ۱۸ | مقدمه |
| ۱۹ | تعریف مدیریت |
| ۲۰ | تاریخچه‌ی مدیریت |
| ۲۲ | وظایف عمومی مدیران |
| ۲۵ | انواع مدیریت |
| ۲۵ | مدیریت آموزشی |
| ۲۵ | تعاریف مدیریت آموزشی |
| ۲۷ | مفهوم مدیریت آموزشی |

| | |
|----|---|
| ۲۷ | سیر تکوینی مدیریت آموزشی |
| ۲۸ | اهمیت مدیریت در آموزش و پرورش |
| ۳۰ | هدف‌های مدیریت آموزشی |
| ۳۳ | وظایف مدیران آموزشی |
| ۳۵ | توانایی‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های مدیریت آموزشی |
| ۴۰ | تفاوت مدیریت و رهبری |
| ۴۱ | مدیریت آموزشی یعنی مهارت در رهبری |
| ۴۱ | مدیریت آموزشی یعنی مهارت در استفاده از روابط انسانی |
| ۴۲ | تئوری‌های مدیریت و اثرات آن‌ها در مدیریت آموزشی |
| ۴۲ | الف- نظریه‌های روابط انسانی |
| ۴۴ | ب- نظریه‌های رفتار سازمانی |
| ۴۵ | تعریف شاخص‌ها |
| ۴۶ | شاخص‌های موفقیت مدیران |
| ۴۹ | شاخص‌های یک مدیر موفق در مدرسه‌ی نوآور |
| ۵۰ | شایستگی لازم برای مدیران |
| ۵۲ | الگوی مناسب برای تأمین مدیران شایسته |
| ۵۳ | شیوه‌ی انتخاب مدیران آموزشی |
| ۵۵ | الف- مدیریت در آموزش و پرورش ایران |
| ۵۵ | مدیر مدرسه |

| | |
|----|---|
| ۵۶ | نحوه‌ی انتخاب و انتصاب مدیران آموزشی در ایران |
| ۵۸ | انتخاب و انتصاب صحیح مدیران و فواید آن |
| ۶۰ | شرایط احراز مدیریت مدارس در ایران |
| ۶۲ | ب- مدیریت در آموزش و پرورش آلمان |
| ۶۸ | رئیس اداره‌ی مدارس استان |
| ۶۹ | شرایط لازم برای انتصاب مدیریت مدارس در مقاطع ابتدایی و متوسطه |
| ۷۰ | مدیریت مدارس |
| ۷۱ | شورای مدرسه |
| ۷۳ | شورای معلمان |
| ۷۷ | ج- مدیریت در آموزش و پرورش ژاپن |
| ۷۸ | ساختار اداری نظام آموزش و پرورش ژاپن |
| ۸۰ | اداره آموزش و پرورش در سطح ایالت و استان |
| ۸۱ | مدیریت و اداره‌ی امور آموزش و پرورش در سطح شهرها |
| ۸۲ | هدف‌ها و اصول کلی آموزش و پرورش ژاپن |
| ۸۳ | تدوین خط مشی و سیاست‌های ملی آموزش و پرورش |
| ۸۳ | مدیریت مدارس در ژاپن |
| ۸۵ | نهادهای مرکزی |
| ۸۷ | وظایف مدیر مدرسه |
| ۸۸ | وظایف معاون مدرسه |

| | |
|---|------------|
| شرایط احراز شغل مدیریت و معاونت مدارس | ۸۹ |
| الف- تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی موضوع تحقیق در داخل کشور | ۹۲ |
| ب- تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی موضوع تحقیق در خارج از کشور | ۹۹ |
| فصل سوم: روش تحقیق | ۱۰۹ |
| روش تحقیق | ۱۱۰ |
| ابزار (ابزارهای) تحقیق | ۱۱۱ |
| جامعه‌ی آماری | ۱۱۱ |
| گروه نمونه و شیوه‌ی گزینش آن | ۱۱۱ |
| روش تجزیه و تحلیل داده ها | ۱۱۲ |
| فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها | ۱۱۵ |
| مقدمه | ۱۱۶ |
| تجزیه و تحلیل داده‌ها | ۱۱۷ |
| پاسخگویی به سؤالات پژوهش | ۱۲۴ |
| پاسخ سؤال اول | ۱۲۴ |
| پاسخ سؤال دوم | ۱۲۷ |
| فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری | ۱۳۰ |
| مقدمه | ۱۳۰ |
| یافته‌های پژوهش | ۱۳۲ |
| مدیریت در آموزش و پرورش ایران | ۱۳۲ |
| مدیریت در آموزش و پرورش آلمان | ۱۳۳ |

مدیریت در آموزش و پرورش ژاپن ۱۳۳

بحث و نتیجه گیری ۱۳۵

محدودیت‌های تحقیق ۱۳۹

پیشنهادها ۱۴۰

الف- پیشنهادهای مبتنی بر نتایج پژوهش ۱۴۰

ب- پیشنهادهای مبتنی بر تجارب پژوهشگر ۱۴۰

ج- توصیه به پژوهشگران دیگر ۱۴۰

منابع و مآخذ ۱۴۱

الف- منابع فارسی ۱۴۲

ب- منابع انگلیسی ۱۴۹

ج- آدرس سایت‌ها ۱۵۲

فهرست جداول

جدول ۱-۲ شرایط اختصاصی جهت احراز پست مدیریت مدارس ۶۲

جدول ۱-۴ وجوه تشابه در معیارهای انتخاب مدیران مدارس در کشورهای ایران و آلمان ۱۲۷

جدول ۲-۴ وجوه تشابه در معیارهای انتخاب مدیران مدارس در کشورهای ایران و ژاپن ۱۲۷

جدول ۳-۴ وجوه تفاوت در معیارهای انتخاب مدیران مدارس در کشورهای ایران و آلمان ۱۲۷

جدول ۴-۴ وجوه تفاوت در معیارهای انتخاب مدیران مدارس در کشورهای ایران و ژاپن ۱۲۸



مقدمه

آموزش و پرورش نقش بسیار اساسی در تحول، تداوم و بقای جامعه دارد، رهبری و مدیریت اثربخش آن یک ضرورت برای طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه های آموزش و پرورش به شمار می رود.

امروزه تقریباً در تمامی نظام های آموزشی و پیشرفته ی جهان نگرش مثبتی به امر آموزش و بازآموزی به ویژه آموزش و بازآموزی مدیران و معلمان وجود دارد. با این حال تعداد کثیری از معلمان و مدیران آموزشی کشور، از بینش و دانش کافی، روش های مؤثر و مهارت های متناسب با حرفه ی خود برخوردار نیستند. (علاقه بند، ۱۳۸۱، ص ۱)

امروزه نقش مدیران در سازمان ها از آن چنان اهمیتی برخوردار است که داشتن مدیر توانمند و شایسته، یکی از دلایل موفقیت هر سازمان به ویژه سازمان های آموزشی تلقی می شود.

مؤسسات آموزشی در شمار محیط هایی هستند که در دنیا بیشتر مورد توجه مردم قرار می گیرند. این سازمانها که در توسعه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سهم قابل ملاحظه ای دارند، دارای ویژگی هایی هستند که سبک مدیریت آن ها را با دیگر مؤسسات متفاوت می سازد. در این راستا، مدیریت در نظام آموزش و پرورش از اهمیت بالایی برخوردار است. به طوری که اگر قرار باشد در نظام آموزش و پرورش تحولی صورت گیرد، این تحول باید از مدیریت نظام آغاز شود. (کومبز، ۱۹۷۴)

نقش مدیر به عنوان رهبر آموزشی باید به گونه ای باشد که او بتواند مؤسسه آموزشی را حداقل یک گام در پیشبرد اهدافش یاری کند. (وایلز، ۱۹۸۴)

تحقیقات نشان می دهد که مدارس موفق، مدیرانی دارند که فرهنگ مدرسه‌ی حرفه‌ای و اثربخش را به وجود آورده اند، دید بازی دارند و در مورد تدریس و یادگیری، بسیار آگاهند و مدارس را از فعالیتهایی که باعث تأخیر در رشد حرفه‌ای می شود، دور می دارند. (نورمور، ۲۰۰۴، ص ۲)

کریو و ویکلی (۱۹۹۵) می گویند: « اگر به ما یک مدرسه‌ی خوب نشان دهید، ما به شما یک مدیر مدرسه‌ی خوب نشان می دهیم ... وقتی به فعالیت های یک مدرسه موفق دقت می کنید، یک مدیر ماهر و بدون شکست پیدا می کنید که می داند چگونه فعالیت های آموزشی را تغییر دهد، نه فقط این که فعالیت های آموزشی را پیش ببرد.»

امام علی (ع) نیز به اهمیت انتخاب کارگزاران اشاره می کنند و به مالک می فرمایند: « پس در کارهای عمال و کارگزارانت نظر و اندیشه کن و چون آن ها را آزمایش کردی، به کار بگمار.»^۱ (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

توجه به مسئله‌ی انتخاب مدیران یکی از مسائلی است که باید همواره مد نظر دست اندرکاران سازمان ها به ویژه آموزش و پرورش قرار گیرد. کاستر معتقد است: « فرآیند انتخاب مدیران، فعالیتی کلیدی است که طی آن راجع به این که کدام یک از پرسنل می تواند موقعیت های مدیریتی را در اختیار بگیرد، تصمیم گیری می شود» (کاستر، ۱۹۹۲، ص ۱۴۷).

جمالی مهم ترین مانع بر سر راه تعلیم و تربیت آموزشگاهی را عدم انتخاب درست مدیران آموزشگاهی می داند (جمالی، ۱۳۷۹، ص ۲۹۳).

گزینش و انتخاب مدیران کار آسانی نیست و همواره با دشواری هایی روبه رو بوده است. در این زمینه وندل و همکاران می گویند: «احتمال این که یک مسئول نتواند شخصی مناسب و شایسته یا مجموعه‌ای از توانایی ها و

^۱ « ثم انظر فی امور عمالک فاستعملهم اختیاراً » -

ویژگی های فردی و حرفه‌ای برای مدیریت مدرسه پیدا کند، وجود دارد، ولی نه بدون تلاش زیاد» (وندل و همکاران، ۱۹۹۱، ص ۱۶).

به عقیده‌ی ویتیکر «انتخاب و استخدام موفق و اثربخش مدیران مدارس به یکی از اساسی ترین چالش‌های منابع انسانی تبدیل شده است.» (ویتیکر و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳۸)

به نظر مک آدامز^۱ استخدام مدیران واجد شرایط، به خاطر کاهش متقاضیان دارای صلاحیت بسیار دشوار بوده و به یک چالش ملی تبدیل شده است. با این حال، تلاش های اندکی برای یافتن داوطلبان دارای صلاحیت یا تربیت آن ها برای مدیریت مدارس صورت می گیرد. (نقل از وینتر و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۳۵)

بیکر در زمینه‌ی انتخاب مدیران می گوید: «انتخاب مدیران از اهمیت ویژه‌ای برای بهبود عملکرد برنامه های مدارس برخوردار است. زیرا مدیران در اثربخشی مدرسه نقش مهمی ایفا می کنند. تا زمانی که شرایط و صلاحیت های لازم برای تصدی این جایگاه مشخص نگردد، استفاده از ابزارها و روش ها، برای بهترین انتخاب، ممکن نیست و یا دشوار است.» (بیکر، ۲۰۰۱، ص ۲۳)

نورمور معتقد است: «فرایند گزینش و انتخاب مناسب مدیران، نیازمند وجود طرحی رقابتی برای انتخاب شایسته ترین داوطلبان است. این طرح موجب می شود تا در میان شرایط داوطلب و موقعیت شغلی مورد نظر، ارتباط و سنخیت برقرار شده و فرد دارای صلاحیت برگزیده شود. در حال حاضر این فرآیند تحت تأثیر سوابق کاری، میزان تحصیلات و آموزش داوطلبان انجام می شود.» (نورمور، ۲۰۰۴، ص ۴)

^۱ - Mc Adams

در گذشته‌های دور و نزدیک اکثر مدیران آموزشی به امور اداری صرف می پرداختند و جز به اجرای دقیق
بخشنامه‌های وزارتی نمی اندیشیدند. در صورتی که امروزه از مدیران آموزشی به عنوان سازندگان نسل‌های آینده
به حق می توان انتظار داشت که به وظایف اساسی خود، یعنی تهیه و تدوین و چگونگی اجرای مطلوب اهداف
آموزشی، ارزشیابی دقیق مستمر از کار خود، همکاران و برنامه های آموزشی امور دانش آموزان، امور کارکنان از
نظر آموزش مستمر آنان و در نهایت هماهنگی کلیه عوامل مؤثر در آموزش و پرورش بپردازند. (نیکنامی، ۱۳۷۴،

ص ۱۱)

بیان مسئله

همیشه بشریت به حکم فطرت محتاج آن بوده است که درباره‌ی نظام جامعه‌ی خود بیندیشد و راه گشای معضلات آن باشد. به طوری که تاریخ نشان می‌دهد، در میان همه‌ی مجهولات جهان که انسان آرزوی دست یابی به آنها را داشته، پس از جست و جوگری در نظام آفرینش هستی، همواره در اندیشه‌ی نظامی منسجم و طلایی برای اداره امور عمومی و تشکیل حکومت‌ها و دولت‌ها بوده است و هیچگاه نمی‌توان مدعی شد که این اندیشه‌ها تعلق به یک قرن، یک قوم و یا یک زمان و مکان و ملت و منطقه‌ی خاصی داشته است. (قبادی، ۱۳۷۳)

فدریکو مایو، دبیر کل سازمان ملل می‌گوید: «اگر بخواهیم تغییری در زندگی اجتماعی به وجود آوریم، باید از مدرسه شروع کنیم.» بدون شک حل مشکلات عمده و اصلی آموزش و پرورش کنونی، پرداخت به موضوع مدیریت آموزشی است که در رأس نظام آموزشی کشور ما قرار دارد. (رؤوف ۱۳۸۳)

آموزش و پرورش به عنوان یک نظام اجتماعی برای دستیابی به اهداف خود به مدیران شایسته نیازمند است. با توجه به این که نظام آموزشی نسبت به گذشته، تحول اساسی پیدا کرده است، قطعاً اداره‌ی آن باید به دست افرادی سپرده شود که این مسئله را درک نمایند. امروزه اداره و هدایت سیستم آموزشی و به ویژه مدارس، نیازمند به به کارگیری روش‌های نوین و کارآمد مدیریت است. براندت^۱ در تحقیق خود نشان داد میان اثربخشی مدیران و کیفیت آموزش همبستگی مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیران شایسته تر و تواناتری برای رهبری مدارس انتخاب شوند، کیفیت آموزش بالاتر خواهد رفت و این مسئله، اهمیت انتخاب مدیران مدارس را روشن تر می‌کند. (براندت به نقل از بیکر، ۲۰۰۱، ص ۱۷)

^۱ - Brandt

مدیران نقش بسیار حیاتی در پیشرفت سازمان و همین طور پس رفت آن دارند، معیارهای اساسی چون دانش و معلومات حرفه‌ای، کارآمدی و تخصص و مهارت‌های ادراکی، انسانی و توجه به ویژگی‌های شخصیتی چون مسئولیت‌پذیری، شجاعت، برون‌گرایی اعتماد به نفس آنان باید به عنوان ملاک‌گزینه‌شان سخت مورد توجه باشد. به ویژه در نظام آموزش و پرورش که وظیفه‌ی خطیر آماده‌سازی نسل جوان برای ورود به تحول کنونی را عهده دار است و زیربنا و محور اصلی توسعه یافتگی در ابعاد مختلف می‌باشد. به اعتقاد کارشناسان و صاحب‌نظران، سرچشمه‌ی اکثر مسائل و مشکلاتی که در اجرای برنامه‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و آموزشی پیش می‌آید، نه کمبودهای ارزی و ریالی، بلکه ضعف مدیریت‌های اجرایی و عدم استفاده‌ی به جا و اصولی از نیروی کارآمد و متخصص و انتخاب آن‌ها به عنوان مدیر است. (نیکنامی، ۱۳۸۰، ص ۵)

در این رابطه «فیلیپ کومبز»^۱ می‌گوید: اگر قرار است تحولی در عرصه‌ی تعلیم و تربیت به وجود آید این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزشی آغاز شود و هیچ نظام آموزشی نمی‌تواند بدون داشتن مدیران شایسته، دلسوز، اندیشمند، باتجربه، به اهداف خود برسد. (عسکریان، ۱۳۷۹، ص ۱۳۳)

«کیمبل وایلز»^۲ در تحقیق خود راجع به انتخاب مدیران کارآمد به این نکته اشاره می‌کند: مدیریت آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلف است و هر کسی بر حسب تجارب، احتیاجات و مقاصد خود بر آن معنی و مفهومی در نظر می‌گیرد. یک مدیر آموزشی ممکن است مدیریت را وسیله‌ای مؤثر در بهبود برنامه‌های تربیتی بداند که او را در کارش یاری می‌دهد. در عین حال مدیران آموزشی با استفاده از علم مدیریت باید بتوانند دشواری‌های کار

^۱ -Filip Combs

^۲ -Kimbol Wiles

خود را از طریق مطالعه‌ی اصول و نظریه‌ها و آموزش فنون و روش‌های سودمند و مؤثر از میان بردارند. (طوسی،

۱۳۸۲، ص ۸)

بنابراین با تربیت مدیران شایسته برای سازمان‌ها، به ویژه واحدهای آموزشی و مناطق آموزش و پرورش می‌توان کیفیت تمام حرف موجود در جامعه را رشد داد و در صورت انتخاب مدیران ناشایست در مراکز آموزشی و سازمان‌ها باید سقوط کیفیت آموزشی وزارت آموزش و پرورش و در نتیجه همه‌ی رشته‌های آموزش عالی و بالأخره جامعه و تمامی حرف موجود در آن را پیش بینی نمود، با توجه به اینکه هسته‌ی مرکزی سازمان‌ها را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد و بدون عمل مشخص کارکنان، سازمان‌ها، کلیه امکانات مادی و فیزیکی اثربخشی نخواهد داشت و از آنجائیکه نیروی انسانی در جوامع مختلف و حتی در مناطق گوناگون و سازمان‌های متعدد، دارای ویژگی‌های فرهنگی، اعتقادی، آداب و رسوم و سنت‌های مختلفی می‌باشد، لذا منطقاً نمی‌توان نسخه و دستورالعمل واحدی برای مقوله مدیریت تدوین نمود. به هر حال مدیریت در سازمان‌های آموزشی یک امر بنیادی است، و در عین حال که گرداننده و هدایت‌کننده سازمان‌ها به سوی اهداف آنهاست، خود نیز نیازمند تکامل کیفی و هدایت است. بدین جهت انتخاب مدیران آموزشی به مثابه بخش متفکر و سازنده و به عنوان جزئی مهم از نیروی انسانی سازمان از اهمیت استراتژیک برخوردار است. (رنجی، ۱۳۶۹)

از دیدگاه فلسفی و الهی و عقلی، بهره‌برداری از تجربه‌های ملت‌ها و اقوام و نظریات حکما و تحلیل‌گران حکومت و سرگذشت انسان‌ها که در حقیقت بیانگر دانش و معنای علم اداره و حکومت‌گری بر انسان‌ها و کشورها و ملت‌ها می‌باشد، ضرورت دارد.

در این تحقیق، کشور ژاپن و آلمان انتخاب شدند؛

زیرا ژاپنی ها سخت بر این باورند که اصلاح فرهنگ کشور و اجرای هر گونه برنامه‌ی تربیتی بستگی به همت والای مدیران و دستیاران دانش آموخته و پرتجربه دارد. (آقا زاده ۱۳۸۵)

در ژاپن روش گزینش مدیران مدرسه بسیار دقیق و مبتنی بر شایستگی، سابقه‌ی خدمت، میزان تجربه و موقعیت

های آموزشی گذشته و پذیرش اجتماعی آن ها در میان معلمان است. (kida، نقل از سرکار آران‌ی ۱۳۷۹)

آلمان نیز در زمینه‌ی مدیریت، صاحب تجارب و اندوخته‌های بسیاری است. (آقا زاده، ۱۳۸۷) امید است در پرتو

چنین مطالعات تطبیقی، از تدابیر و اقدامات این کشورها که در استقرار نظام آموزش و پرورش تلاش کرده اند،

آگاهی یابیم و زمینه را برای حل مشکلات موجود در انتخاب مدیران مدارس در کشورمان فراهم سازیم.