

Research Paper**Evaluation of the performance of state and non-state Jihadi management in the implementation of the fundamental transformation document of the education system of West Azarbaijan province****Masoud Ghahremani^{1*}, Simin Khalandpour²**

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran.

2. MA, Department of public Administration- Design of State Organizations, Faculty of Humanities, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran.

Received: 21/07/2023

Accepted: 21/08/2023

PP: 85-100

DOI:[10.30495/ee.2023.1992010.1192](https://doi.org/10.30495/ee.2023.1992010.1192)**Keywords:**

state and non-state Jihadi management, fundamental transformation of the education system, performance evaluation.

Abstract

Introduction and purpose: Education is one of the most important infrastructures for the all-round excellence of the country and the fundamental structure for the promotion of competent human capital in various fields. Therefore, the current research has been conducted with the aim of evaluating the performance of state and non-state Jihadi management in the implementation of the fundamental transformation document of the education system of West Azarbaijan province.

Research methodology: This research is a cross-sectional survey in terms of method and time frame of data collection. The statistical population of state and non-state education managers of West Azarbaijan province includes 4690 and 1217 people, respectively, and a random sample of 360 people was selected using the Cochran formula. A researcher-made questionnaire was used. Validity was assessed through confirmatory factor analysis and reliability was confirmed through Cronbach's alpha and using SPSS software.

Findings: The average optimal performance of state and non-state Jihadi management, respectively, is related to the variables of Islamic-Iranian growth and excellence; training amiable followers of a school of thought; promotion of social-family participation in the evolution of public formal education and training system; institutionalization of Islamic-Iranian management, promotion of educational-training justice; improvement of the efficiency of the public formal education and training system; achieving the first rank of education and training in the region, the Islamic world and the global level; the transformation of the educational, administrative and financial planning system.

Conclusion: All hypotheses were confirmed. The results indicate that the performance of state and non-state Jihadi management in the implementation of the fundamental transformation document of the education system is favorable.

Citation: Citation: Ghahremani, Masoud; Khalandpour, Simin; (1402), The performance evaluation of Jihadist state and non-profit administration in implementing the fundamental transformation of the education system of west azerbaijan province. Journal of Transcendental Education, Vol 3, No 2, PP 1-20

Corresponding author: Masoud Ghahremani**Address:** Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran.**Email:** mhd472002@yahoo.com

مقاله پژوهشی

ارزیابی عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی

مسعود قهرمانی*¹، سیمین خالندپور²

1. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.
2. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی - طراحی سازمان های دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: عرصه تعلیم و تربیت از مهم ترین زیرساخت های تعالی همه جانبه کشور و ساختار بنیادین برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته در حوزه های مختلف است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف ارزیابی عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: از نظر روش و بازه زمانی گردآوری اطلاعات، پیمایشی - مقطعی است. جامعه آماری، مدیران دولتی و غیردولتی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به ترتیب شامل 4690 و 1217 نفر است که با استفاده از فرمول کوکران نمونه ای شامل 360 نفر تصادفی انتخاب شد. از پرسشنامه محقق ساخته بهره گیری شد. روایی به روش تحلیل عاملی تاییدی ارزیابی شد و پایایی آن پس باروش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS تایید گردید.

یافته ها: میانگین عملکرد مطلوب مدیریت دولتی و غیر دولتی جهادی به ترتیب مرتبط با متغیرهای رشد و تعالی اسلامی - ایرانی، تربیت انسان مکتبی - مردمی (اجتماعی)، ارتقای مشارکت اجتماعی - خانواده در تحول نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، نهادینه سازی مدیریت اسلامی - ایرانی، ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی، ارتقای بهره وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، نیل به جایگاه نخست تعلیم و تربیت در منطقه و جهان اسلام و سطح جهانی، تحول نظام برنامه ریزی آموزشی و اداری - مالی، است.

بحث و نتیجه گیری: کلیه فرضیه ها تأیید شد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش مطلوب می باشد.

تاریخ دریافت: 1402/04/30

تاریخ پذیرش: 1402/05/30

شماره صفحات: 85-100

DOI:

10.30495/ee.2023.1992010.1192

واژه های کلیدی:

مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی، تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، ارزیابی عملکرد.

استناد: استناد: قهرمانی، مسعود؛ خالندپور، سیمین؛ (1402)، ارزیابی عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، دوره سوم، شماره 2، پیاپی 10، صص 85-100

* نویسنده مسئول: مسعود قهرمانی

نشانی: گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

پست الکترونیکی: mhd472002@yahoo.com

مقدمه

سازمان‌ها به منظور اصلاح و بهبود عملکرد افراد نیازمند روش‌های کارآمد و موثر در زمینه ارزیابی عملکرد^۱ می‌باشند. روش‌هایی که بر اساس شرح وظایف و ضوابط معین به ارزیابی عملکرد کارکنان پرداخته، نقاط قوت و ضعف عملکرد آنها را شناسایی کند و با تصحیح عملکرد آنها باعث ارتقا کیفیت آن‌ها می‌شود. توجه به لیاقت و شایستگی افراد مسئول در جامعه احتمالاً همزمان با تاریخ پیدایش دولت‌ها در جهان است. یکی از مهمترین ارکان نظام آموزش و پرورش به سمت رسالت و اهداف آموزش و پرورش، مدیران می‌باشند. به همین دلیل عملکرد آنان باید شناسایی و ارزشیابی گردد تا میزان دستیابی به اهداف سازمان مشخص شود (Bahrami et al, 2013, p142).

ارزیابی عملکرد عبارت است از سنجش و ارزشیابی کار و فعالیت انجام شده و نتیجه حاصل از آن با معیاریکه بتوان کمیت و کیفیت مورد نظر را با دقت، به گونه ای عینی و به دور از داورهای شخصی و ملاک‌های مبهم ارزشیابی و اندازه‌گیری کرد (Zhu.J, 2014, p 321).

دشواری ارزشیابی به دلیل تنوع معیارها و اهداف عملکرد و فقدان روش و رویکردی واحد برای ارزشیابی تمامی مدرسان، حتی مدرسانی در پست سازمانی مشابه و یا یک مدرس در موقعیت‌های متفاوت می‌باشد. در این میان از جمله چالش‌های مهم در داخل سازمان‌ها بحث ارزشیابی عملکرد مدیران است، روند کنونی ارزشیابی عملکرد در داخل سازمانها اگر به شکل موردی به آن اشاره شود با الهام از مدیریت عملکرد پا را فراتر نهاده و در آن جدای از ارزشیابی عملکرد به تعیین میزان شایستگی و لیاقت، قابلیت رشد و ارتقاء نیز توجه شده است (Bahrami et al, 2013, p 143). از سویی دیگر با توجه به تغییرات پرشتاب در عرصه‌های مختلف دنیای امروز، نهاد آموزش و پرورش نیازمند تحول و توجهی دوچندان است تا بتواند وظایف اساسی خود را در آموزش و پرورش نسل فردای کشور به گونه‌ای بایسته و شایسته انجام دهد. این مهم در «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» با عنوان «به‌سازی و تحول در نظام برنامه‌ریزی آموزشی و درسی و زیرساخت‌های کالبدی» مطرح شده است تاکنون سیاست‌ها و راهبردهای مختلفی برای تحول در این نظام به کارگرفته شده که چندان موفقیت‌آمیز نبوده است. از آنجا که نظام آموزش و پرورش موجود کهنه، وارداتی، تقلیدی و غربی بوده و خروجی آن یعنی دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل دارای ویژگی‌های شخصیتی موردانتظار نمی‌باشند، تحول زیربنایی در آموزش و پرورش بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی و برای نیل به اهدافی از جمله ایجاد باور عمیق به اسلام و اندیشه‌ها و ارزش‌های والا و در نهایت دستیابی به چشم‌انداز 1404 طراحی شده است (Farzi, 2019, p 12).

در یک مرور تاریخی می‌توان در دوران رشد تمدن ایران به روشنی اثر مدیریت صحیح و در دوران افول را در اثر مدیریت‌های نامناسب مشاهده نمود. در کشور ما نیز سبک‌های مختلف مدیریت در کارها از دیرباز مورد توجه قرار گرفته است که از جمله آن می‌توان به مدیریت جهادی به عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته شده از تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام اشاره نمود . (Tulayi & Shokoohyar, 2014, p19). مفهوم مدیریت جهادی به طور خاص، پس از مطرح شدن شعار سال ۱۳۹۳ به عنوان سال «فرهنگ و اقتصاد با عزم ملی و مدیریت جهادی» توسط مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا (مد ظله العالی) مورد توجه قرار گرفت. مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا (مدظله العالی)، سال ۱۳۹۳ را سال «اقتصاد و فرهنگ، با عزم ملی و مدیریت جهادی» نامیده اند. مفهوم «مدیریت جهادی» یکی از کلیدواژه‌هایی است که در این شعار مورد تأکید قرار گرفته و بارها از سوی معظم له تکرار شده است. تعاریف زیادی برای مدیریت جهادی ارائه شده است. به عنوان مثال، مدیریت به معنی به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل می‌باشد که برای رسیدن به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول به انجام می‌رسد. جهاد به معنی تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه جانبه، همگانی و همیشگی است که در سطح خرد (مبارزه با نفس) و در سطح کلان (جنگ اجتماعی برای از بین بردن ظلم و بی عدالتی)، از انگیزه‌های درونی افراد جریان می‌یابد (Abdi & Tavakoli, 2016, p 191-192).

مدیریت جهادی عبارت است از مدیریت اسلامی و با هدف نزدیکی به خدا و خدمت به مردم و گرمی داشتن آن هاست و انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا از اهداف آن می‌باشد و رضایت درونی را برای فرد در پی دارد. در این شیوه، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری ترین مؤلفه‌های آن است. مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همان گونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه جانبه برای رسیدن به هدف است، مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می‌باشد که به دنبال ایجاد فضای نوع دوستانه و ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه می‌باشد. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است (Latifi, 2014, p99). نظام آموزش و پرورش در هر کشوری یکی

از مهم ترین ارکان سازنده فرهنگ و هویت آن جامعه است، لذا تقویت فرهنگ و هویت ملی، نیازمند تقویت و تحول در نظام آموزش و پرورش است (Rahbari et al, 2014, p 45). در دهه اخیر نیز در جمهوری اسلامی ایران، تأکید فراوانی در باره توجه جدی به مسئله آموزش و پرورش و عدم تناسب، وارداتی بودن و ناکارآمد بودن الگوی آموزش و پرورش فعلی، و ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش شده است. لذا رهنمودهای آیت الله خامنه ای، زمینه را برای ایجاد یک تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش بر اساس الزامات نهادی، هویتی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، معنوی و اقتضانات جامعه اسلامی ایران فراهم نموده است (The same, 2014, p 46). جرقه تحول در نظام آموزش و پرورش ایران به سال ۱۳۶۷ بر می گردد که تحت عنوان تغییر بنیادین نظام آموزش و پرورش نام گرفت. این طرح به مدت ۹ سال مسکوت ماند و در سال ۱۳۷۶ در قالب لایحه ای به مجلس شورای اسلامی و تحت عنوان "سند ملی آموزش و پرورش" ارائه گردید. این سند هم قریب ۱۰ سال در مجلس ماند و در سال ۱۳۸۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی به عنوان مرجع قانونی تصویب سند، جایگزین مجلس شورای اسلامی شد و مجدداً تحت عنوان "سند تحول بنیادین آموزش و پرورش" در این شورا مطرح و بررسی شد. این طرح در مهرماه ۱۳۹۰ به تصویب رسید و پس از رونمایی سند در ۲۲ آذر ۱۳۹۰ توسط ریاست محترم جمهوری وقت، جهت ابلاغ به آموزش و پرورش ابلاغ شد. تهیه، تدوین و تصویب سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از سال ۱۳۹۰ در شورای عالی انقلاب فرهنگی را بی تردید باید نقطه عطفی در آموزش و پرورش دانست (Mohammadi.P,hassani, Mohammadi.M, 2019, p 244). منظور از تحول بنیادین در آموزش و پرورش فراهم آوردن زمینه های «تحول عمیق، همه جانبه، نظام مند، سیستمی، مبتنی بر آموزه های وحیانی و معارف اسلامی و متناسب با فرهنگ ایرانی اسلامی» است. منظور از بنیادین، حرکت به سمت بنیادها و ریشه هاست. در تغییر بنیادی یادگیری وجود دارد و سازمان یادگیرنده توانایی انجام کارها را به شیوه ای جدید یاد می گیرد. در این تحول لازم است مواردی همچون استراتژیها، ساختارها، سیستم ها و تفکر ایجاد استراتژی ها و ساختارها را تغییر داد (Hedayati & Naji, 2019, p 14-15). مدارس همچون کشتی هایی هستند که حامل اهداف فرهنگی هر جامعه می باشند و در سیر تاریخ هر کشور به سر منزل مقصود رهسپارند و سکاندارانش، مدیران آموزشی آنها می باشند. مدیران آموزش و پرورش جهت دهنده و حرکت بخش این خرده نظام مهم و مؤثر و به نوعی جهت دهنده نظام کل هستند. برای اینکه مدرسه دقیقاً مطابق اهداف کلی از پیش تعیین

شده نظام آموزشی کل حرکت کند نیاز به مدیرانی آگاه، مجرب و همسو با اهداف می باشد و از آنجا که در تحقق اهداف هر نظام ارزیابی و سنجش عملکرد فعالان و مجریان آن با هدف شناسایی وضع موجود و تجزیه و تحلیل آن در مسیر رسیدن به وضع مطلوب جزء لاینفک حرکت به سمت جلو می باشد و همچنین از آنجا که طبق شرح فوق ارزیابی آموزشی به دلیل حساسیت جایگاه در یک نظام اجتماعی کل از توجه زیادی برخوردار است و مدیران مدارس در این میان بالاترین و محوری ترین نقش را در این حرکت دارا می باشند، دقت و توجه و بررسی عملکرد این افراد در این جایگاه پذیرفته شده از سوی ایشان کاملاً عیان می شود. به عبارت دیگر، ارزیابی مدیران آموزشی، نقش مهمی در کیفیت بخشی به نظام آموزشی ایفا می کند، چرا که مدیر در رأس آموزش و پرورش نقش ایفا می نماید و ارزیابی ایشان برای این است که مشخص شود این فرد در این جایگاه تا چه اندازه نیازهای معینی که برای تحقق اهداف مدارس شرط شده را برآورده می سازد. آگاهی از کارکردهای کلیدی مدیریت و اشراف بر وظایف تعریف شده این سمت از سوی مدیران، اثر مستقیم بر عملکرد ایشان در مسئولیت های محول شده می گذارد. مهم ترین هدف ارزشیابی، بهبود کیفیت آموزش و پرورش و سایر خدمات فراهم شده برای کودکان و خانواده های آنان است. کارکرد مدیران نیز بسته به نوع سازمان متفاوت است. در سازمانهای آموزش محور، همانند آموزش و پرورش، مدیریت نقش و جایگاهی بسیار مهم تر و اساسی تر دارد و به تعبیری عملکرد سازمان بیشتر تحت تأثیر عملکرد مدیران آن است. شرط الزام در ارزیابی عملکرد چنین سازمان هایی، ارزشیابی مدیران آن است (Sartain, L., & Steinberg, M. P., 2016, p631). شفیع و برکت (2018) پژوهشی با عنوان ارزیابی عملکرد مدیران متوسطه ناحیه ۴ آموزش و پرورش شهر اهواز با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه، انجام دادند. یافته ها نشان داد عملکرد کلی معلمان در سطح متوسط قرار دارد. همچنین بین دیدگاه معلمان با مدیران مدارس و دانش آموزان تفاوت آماری معناداری وجود دارد. خاتون خلیلیان (2015) پژوهشی با عنوان بررسی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز، انجام دادند. نتایج آماری پژوهش نشان داد نظام ارزیابی عملکرد از لحاظ تحقق اهداف و مناسب بودن شاخصها در حد متوسط و از نظر مناسب بودن روش و فرایند اجرا، امتیاز شاخصها، مناسب بودن مولفه های ابتکار و خلاقیت و مولفه های آموزش و همچنین مناسب بودن مولفه های رضایت ارباب رجوع نسبتاً مناسب می باشد. در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد نظام ارزیابی عملکرد از دیدگاه کارکنان نسبتاً مناسب می باشد. ملکی آوارسین و همکاران (2012) پژوهشی با عنوان ارزیابی عملکرد مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب بر مبنای مدل تعالی سازمانی EFQM در سال ۱۳۸۹، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد عملکرد مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب بر مبنای مدل تعالی سازمانی (EFQM) در معیار نتایج بهتر از معیار توانمندسازها می باشد. ماپا و کاسار^۱ (2018)

پژوهشی با عنوان دیدگاه مدیران مدارس و معلمان درباره ارزیابی عملکرد معلمان، انجام دادند. بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل داده ها اکثر مدیران مدارس از اهداف ارزیابی عملکرد معلمان مطلع بودند. مدیران مدارس ارزیابی عملکرد معلمان را از آن جهت که عینی است، مثبت دانستند و اعتقاد داشتند به معلمان در خودسازی و همچنین به پیشرفت دانش آموزان کمک کرده است و این امر باعث شده است که دانش آموزان در کلاس فعال باشند که به گفته مدیران و معلمان، ارزشیابی عملکرد معلمان به مدیران مؤسسات از نظر قابلیت اطمینان و عینیت مثبت بوده است. با این وجود، مدیران و معلمان مدارس بر این عقیده بودند که در صورتی که معیارهای ارزیابی غیر واضح و مشخص و ناعادلانه باشد ممکن است در مدارس درگیری رخ دهد. ثباتی (2017) در پژوهشی به بررسی مبانی فلسفی تربیت معنوی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، پرداختند. وی در این^۱

پژوهش عنوان کرد که سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که براساس جهان بینی و ایدئولوژی حاکم برجای آمده و با تکیه بر فلسفه ی تعلیم و تربیت اسلامی- ایرانی تدوین شده است دارای رویکردی مبتنی برجهانبینی توحیدی و نظام معیاراسلامی در مبانی اساسی هستی شناسی، انسان شناسی و معرفت شناسی می باشد. سلمانی (2017) پژوهشی با عنوان شایستگی های مربی در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی، انجام داد. نتایج نشان داد که مؤلفه های شایستگی های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی به ترتیب اولویت عبارت است از: ولایت پذیری، مبانی اعتقادی، مهارت های حرفه ای و تخصصی معلمی، صداقت، آمادگی جسمانی و روانی، شئون مربیگری، احترام به مربی، خوشبختی داری و ثبات هیجانی، سعه صدر، اعتماد به نفس، اعتبار حرفه ای، توانایی در سه حیطه یادگیری (دانشی، نگرشی و روانی حرکتی)، دانش عمومی و حرفه ای. هدف این پژوهش شناسایی شایستگی های جهادی، شایستگی های ارزشی، شایستگی های حرفه ای تخصصی، شایستگی های حرفه ای معلمی و شایستگی های سازمانی است. تولایی و شکوهیار (2014) پژوهشی با عنوان ارزیابی مؤلفه های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، انجام دادند. در این تحقیق با استفاده از تحقیقات پیشین و تکنیک دلفی شاخص های کلیدی عملکرد در مدیریت جهادی توسط خبرگان و مدیران شهرداری تهران و همچنین اساتید حوزه و دانشگاه شناسایی شده و سپس با به کار بستن روش ارزیابی کارت امتیازی متوازن، شاخص های موثر در هر یک از مناظر چهارگانه طبقه بندی شده است. در ادامه از روش AHP برای مشخص نمودن اهمیت هر یک از ابعاد چهارگانه کارت امتیازی متوازن و همین طور ارزیابی مؤلفه های عملکردی شناسایی شده مدیریت جهادی استفاده شده است. اسفندیاری و کاویانی (2019)، به بررسی پژوهشی با عنوان بررسی نقش انعطاف پذیری سازمانی و سواد سازمانی در وضعیت عملکرد مدیران مدارس، پرداختند. نتایج نشان داد متغیرهای برون زای انعطاف پذیری سازمانی و سواد سازمانی می توانند تغییرات متغیر عملکرد مدیران را پیش بینی کنند، همچنین سایر نتایج نشان داد که مؤلفه احساس نیاز به اطلاعات و کاربرد صحیح و مؤثر اطلاعات بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد. آگوستینو همکاران^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان طراحی سیستم ارزیابی عملکرد یک مرکز پژوهش فناوری در ایتالیا به این نتیجه رسیدند که که پنج بعد و شاخص اثربخشی، کارایی، اثر، ریسک و شبکه در ارزیابی عملکرد نقش موثری دارند. بنابراین لزوم بهبود مستمر کیفیت آموزش مسئولان سازمان های آموزشی را بر آن داشته است تا ضمن بهبود عملکرد سازمانی خود با نگاه کیفی به آموزش نگرسته و سعی نمایند با ارائه راهبردهای اجرایی برنامه های آموزشی سازمان متبوع خود را در سملج مطلوب حفظ نمایند که انجام این کار منوط به اعمال مدیریت صحیح و داشتن نگرش مثبت به مفهوم آموزشی از یک سو و داشتن معیارها و شاخص های مناسب جهت ارزیابی عملکرد آموزشی از سوی دیگر است.

بررسی ها نشان می دهند که پژوهشی که بطور مستقیم به بررسی عملکرد مدیران دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش بپردازد، یافت نشد.

این پژوهش باهدف ارزیابی عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش تنظیم شده است. بنابراین مهمترین سوال این پژوهش این است که آیا عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، مطلوب است؟

فرضیه های پژوهش عبارتند از:

الف) فرضیه اصلی

عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، مطلوب است.

ب) فرضیه های فرعی

1- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در تربیت انسان مکتبی - مردمی

(اجتماعی)، مطلوب است.

- 2- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در رشد و تعالی اسلامی - ایرانی، مطلوب است.
- 3- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی، مطلوب است.
- 4- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در نهادینه سازی مدیریت اسلامی - ایرانی، مطلوب است.
- 5- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در ارتقای مشارکت اجتماعی - خانواده در تحول نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، مطلوب است.
- 6- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در تحول نظام برنامه ریزی آموزشی، و اداری - مالی، مطلوب است.
- 7- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در ارتقای بهره وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، مطلوب است.
- 8- عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در نیل به جایگاه نخست تعلیم و تربیت در منطقه، جهان اسلام، و سطح جهانی، مطلوب است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران دولتی و غیر دولتی آموزش و پرورش در استان آذربایجان غربی می باشد. تعداد این افراد 5907 نفر است. که 4690 نفر در بخش دولتی و 1217 نفر در بخش غیر دولتی مشغول به کار می باشند که با استفاده از فرمول کوکران 360 نفر بعنوان افراد نمونه انتخاب شدند.

برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که عبارت است از:

$$n_0 = \frac{z^2 pq}{d^2} \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} = 384$$

در این فرمول Z درجه یا ضریب اطمینان 95٪، p احتمال نسبت برخورداری از صفت مورد نظر، q احتمال نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر، d دقت احتمالی مطوب (نصف فاصله اطمینان) می باشد.

چنانچه تعداد نمونه بدست آمده از فرمول بالا نسبت به حجم جامعه کوچک باشد، حجم نمونه محاسبه شده به عنوان نمونه نهایی مورد نظر قرار می گیرد. در غیر این صورت و قتی تعداد نمونه بدست آمده از 0.05 حجم جامعه بزرگتر باشد با استفاده از فرمول زیر حجم نمونه را بدست می آورند.

$$n_1 = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad n_1 = \frac{384}{1 + \frac{384}{5907}} \cong 360$$

پس 360 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه از جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. بدین ترتیب ابتدا مدیران اداره آموزش و پرورش به دو طبقه دولتی و غیر دولتی طبقه بندی گردیده سپس نمونه آماری هریک از طبقات محاسبه شده است.

$$\frac{\text{تعداد مدیران دولتی}}{\text{تعداد کل مدیران}} \times \text{حجم نمونه} = \frac{4690}{5907} \times 360 \cong 286$$

$$\frac{\text{تعداد مدیران غیردولتی}}{\text{تعداد کل مدیران}} \times \text{حجم نمونه} = \frac{1217}{5907} \times 360 \cong 74$$

اطلاعات توصیفی مشارکت کنندگان در جدول 1 آمده است.

جدول شماره 1. اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش

درصد	فراوانی	وضعیت	
53.3	192	زن	جنسیت
46.7	168	مرد	
18.3	66	40-30	سن
72.5	261	50-40	
9.2	33	بالای 50	
63.3	228	لکارشناسی	مدرک تحصیلی
36.7	132	کارشناسی ارشد و بالاتر	

مطابق جدول (1)، 192 نفر از افراد نمونه مرد یعنی 53٪ و 168 نفر آنان یعنی 47٪ آنان زن بوده است. بیشترین افراد نمونه سنی بین 40 الی 50 سال داشته اند. مدرک تحصیلی افراد نمونه حداقل لیسانس بوده و بیشتر افراد نمونه (63/3٪) مدرک تحصیلی لیسانس و 132 نفر یعنی 36/7٪ مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر داشته اند.

برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ای که توسط محقق و با استفاده از سند تحول بنیادین آموزش و پرورش طراحی شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل 34 سوال می باشد و توسط طرح لیکرت 5 گزینه ای (کم، بسیار کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد)، ارزش گذاری گردید.

این پرسشنامه دارای هشت بعد اصلی است که برای سنجش هر یک از این ابعاد تعدادی عبارت توسعه داده شده است. این عبارتها بازتابی از عملکرد با استفاده از سند تحول بنیادین می باشد. این ابعاد به همراه عبارت هایشان عبارتند از:

- 1- تربیت انسان اجتماعی (در تعمیق آداب اسلامی، ترویج فرهنگ حیا، عفاف و حجاب، طراحی سیاست های مناسب برای ارتقای شیوه های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش، افزایش کارآمدی علوم انسانی در نظام تعلیم تربیت رسمی عمومی)، 2- رشد تعالی اسلامی-ایرانی (در احیای هویت اسلامی-ایرانی، در تقویت اعتقاد و التزام به ارزش های انقلاب اسلامی، در افزایش مشارکت نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی در رشد و تعالی کشور، در کمک به افزایش سطح توانایی ها و مهارت های خانواده در ایفای نقش تربیتی متناسب با اقتضانات جامعه) 3- ارتقای عدالت آموزشی (تامین و بسط عدالت در برخورداری از فرصت های تعلیم و تربیت با کیفیت مناسب، تنوع بخشی به محیط های یادگیری، برقراری الگوی جبران خدمات و تامین رفاه نیروی انسانی در خور منزلت فرهنگیان، در تنوع بخشی در ارائه خدمات آموزشی و فرصت های تربیتی) 4- نهادینه سازی مدیریت اسلامی (ارتقای منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه ای منابع انسانی، افزایش نقش شوراهای آموزش و پرورش، در استقرار نظام ارزشیابی و تضمین کیفیت در تعلیم و تربیت رسمی عمومی، در گزینش مدیران براساس شایسته سالاری و ارزش های دینی و انسانی)، 5- ارتقای مشارکت اجتماعی (تقویت بنیان خانواده، آموزش و ارتقای مدیریت خانواده در استفاده مناسب

از ابزار رسانه در محیط خانواده، ارائه خدمات مشاوره‌ای در خانواده‌های آسیب پذیر و آسیب‌زاد، افزایش نقش مدرسه به عنوان کانون پیشرفت محلی در ابعاد فرهنگی - اجتماعی)، 6- تحول برنامه‌ریزی آموزشی و اداری (تامین، تخصیص و تنوع‌بخشی به منابع مالی، مدیریت بهینه منابع و شفاف‌سازی عملکرد مالی، مدیریت مصارف متناسب با نیازهای کمی و کیفی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، اولویت بخشی به آموزش ابتدایی در تامین و تخصیص منابع)، 7- ارتقای بهره‌وری نظام تعلیم (جلب مشارکت موثر بخش عمومی و غیر دولتی در تعلیم و تربیت رسمی عمومی، بازمهندسی سیاست‌ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت معلم، ایجاد و متناسب‌سازی فضاهای تربیتی با ویژگی نیازهای دانش‌آموزان و اقتضات فرهنگ ایرانی - اسلامی، ارتقای کیفیت فرآیند تعلیم و تربیت با تکیه بر استفاده هوشمندانه از فناوری‌های نوین، تغییر و نوآوری در نظام تعلیم و تربیت با رویکرد تعالی‌بخش، پویا و بالنده) 8- نیل به جایگاه نخست تعلیم و تربیت در جهان (ارتقا و بهبود مستمر کیفیت نظام کارشناسی، مدیریت و راهبری آموزشی و تربیتی، پرورش افرادی که در حفظ فرهنگ و تمدن ایرانی - اسلامی می‌کوشند، ایجاد سازوکارهای لازم برای تقویت آداب و سبک زندگی اسلامی - ایرانی، تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی در سطح منطقه، جهان اسلام و بین‌الملل، توسعه پژوهش و نوآوری و مستندسازی تجربیات تربیتی بومی).

لذا روایی و پایایی پرسشنامه به شرح زیر بررسی گردید.

برای اطمینان از اینکه آیا پرسشنامه‌ها واقعا به اندازه‌گیری همان مفاهیم مورد نظر پرداخته‌اند، به تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری اقدام می‌گردد. در این تحقیق، محقق با مراجعه به اساتید و متخصصین و استفاده از نظرات ایشان از روایی ابزار اندازه‌گیری خود، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل می‌نماید. برای روایی محتوایی، در مرحله اول پرسشنامه‌های تحقیق به 7 تن از متخصصان و صاحب نظران تقدیم می‌گردد و از آن‌ها درخواست می‌شود تا در موارد زیر اظهار نظر نمایند:

- 1- انشای سوال‌ها
- 2- انطباق سوال‌ها با گزینه‌ها
- 3- کفایت سوال‌ها برای پوشش اهداف تحقیق
- 4- حذف یا اضافه و اصلاح سوال‌ها
- 5- محتوای سوالات

در ادامه با پیگیری مستمر، نظرات اساتید متخصص گردآوری می‌گردد و پس از جمع‌بندی مطالب، اصلاحات لازم و ضروری انجام می‌پذیرد و پرسشنامه تنظیم می‌شود.

برای اطمینان از پایایی این پرسشنامه قبل از اجرای آن، پرسشنامه در اختیار 40 نفر از مدیران مدارس قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS پایایی آن به تفکیک ابعاد مطابق جدول زیر بدست آمد.

جدول شماره 2. پایایی پرسشنامه به تفکیک ابعاد بر اساس ضریب آلفای کرونباخ									
جایگاه نخست در منطقه و جهان اسلام و جهانی	ارتقای بهره‌وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی	تحول نظام برنامه‌ریزی آموزشی و اداری - مالی	ارتقای مشارکت اجتماعی - خانواده در تحول	نهادینه سازی مدیریت اسلامی - ایرانی	ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی	رشد و تعالی اسلامی - ایرانی	تربیت انسان مکتبی - مردمی (اجتماعی)	عملکرد مدیریت	ضریب آلفای کرونباخ
0/97	0/97	0/96	0/97	0/95	0/98	0/82	0/91	0/98	

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به اینکه تعداد افراد نمونه بالای 200 نفر و توزیع داده‌ها نرمال بود، از آزمون پارامتریک تی تک نمونه ای با استفاده از نرم افزار SPSS بهره گرفته شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد متغیرها در جدول 3 نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می شود میانگین متغیر رشد و تعالی اسلامی ایرانی از دیگر متغیرها بالاتر و میانگین متغیر تحول نظام برنامه ریزی آموزشی و اداری - مالی از متغیرهای دیگر پایین تر می باشد.

میانگین ^۱	انحراف استاندارد ^۲	واریانس ^۳	حداقل ^۴	حداکثر ^۵	رشد و تعالی اسلامی - ایرانی	ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی	نهاده سازی مدیریت اسلامی - ایرانی	ارتقای مشارکت اجتماعی در تحول	تحول نظام برنامه ریزی آموزشی و اداری - مالی	ارتقای بهره وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی	جایگاه نخست در منطقه و جهان اسلامی جهانی
3.6730	.97178	.944	1.54	5.00	4.1104	3.8576	3.6069	3.7681	3.3563	3.5394	3.5039
					.66978	.83619	1.09523	1.03693	1.15555	1.06961	1.04718
					.449	.699	1.200	1.075	1.335	1.144	1.097
					2.75	2.75	1.25	1.50	1.50	1.20	1.00
					5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

در این تحقیق برای بررسی نرمال بودن داده ها از کشیدگی و چولگی استفاده شد که نتایج آن به تفکیک متغیرها در جدول زیر ارائه شده است. همچنانکه مشاهده می شود کشیدگی و چولگی متغیرها در بازه (۲، -۲) می باشد، پس نتیجه گرفته می شود که متغیرها دارای توزیع نرمال هستند و می توان از آزمون های پارامتریک استفاده نمود

کجی	کشیدگی	رشد و تعالی اسلامی - ایرانی	ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی	نهاده سازی مدیریت اسلامی - ایرانی	ارتقای مشارکت اجتماعی در تحول	تحول نظام برنامه ریزی آموزشی و اداری - مالی	ارتقای بهره وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی	جایگاه نخست در منطقه و جهان اسلامی جهانی
-0.655	-0.068	-0.289	-0.668	-0.423	-0.565	0.076	-0.388	-0.877
		-1.598	-0.628	-0.251	-0.253	-1.190	-0.049	0.604

1. Mean
2. Std. Deviation
3. Variance
4. Minimum
5. Maximum
6. Assessment of normality

فرضیه های تحقیق به بررسی مقایسه متغیرها به یک مقداری فرضی می پردازند، با توجه به اینکه مقیاس اندازه گیری متغیرهای طرح لیکرت 5 درجه ای بود پس نمره وسط (3) به عنوان مقدار فرضی در نظر گرفته شد. داده های متغیرهای مورد بررسی نرمال بود بنابراین از آزمون پارامتریک تی تک نمونه استفاده شد که نتایج آن در جدول 5 نشان داده شده است.

جدول شماره 5. آماره های آزمون تی تک نمونه ای برای آزمون فرضیه ها						
متغیر	عدد فرضی 3۱ =					
	T آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین ها ^۲	فاصله اطمینان 95٪ تفاوت ها ^۳	
					پایین تر ^۴	بالا تر ^۵
عملکرد مدیریت	13.139	359	.000	.67297	.5722	.7737
تربیت انسان مکتبی - مردمی (اجتماعی)	19.460	359	.000	.85764	.7710	.9443
رشد و تعالی اسلامی - ایرانی	31.456	359	.000	1.11042	1.0410	1.1798
ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی	10.076	359	.000	.60625	.4879	.7246
نهادینه سازی مدیریت اسلامی - ایرانی	10.515	359	.000	.60694	.4934	.7205
ارتقای مشارکت اجتماعی - خانواده در تحول	14.054	359	.000	.76806	.6606	.8755
تحول نظام برنامه ریزی آموزشی و اداری - مالی	5.849	359	.000	.35625	.2365	.4760
ارتقای بهره وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی	9.569	359	.000	.53944	.4286	.6503
جایگاه نخست در منطقه و جهان اسلام و جهانی	9.130	359	.000	.50389	.3954	.6124

بر اساس جدول شماره 3 میانگین متغیر عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی در اجرای سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش 3/67 می باشد که بالاتر از عدد فرضی (3) است. مقدار t بدست آمده عدد 13/14 می باشد و سطح معنی داری (sig) بدست آمده 0/00 که کم تر از آلفای سطح 0/01 می باشد (P<0/01). یعنی عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، مطلوب است. میانگین متغیر عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در تربیت انسان مکتبی - مردمی (اجتماعی)، 3/85 می باشد که بالاتر از عدد فرضی (3) است. همچنین مقدار t بدست آمده با درجه آزادی 359، عدد 19/46 می باشد و سطح معنی داری (sig) بدست آمده 0/00 که کم تر از آلفای سطح 0/01 می باشد (P<0/01). پس میتوان نتیجه گرفت که، عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در تربیت انسان مکتبی - مردمی (اجتماعی)، مطلوب است. میانگین متغیر عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در رشد و تعالی اسلامی - ایرانی، 4/11 می باشد که بالاتر از عدد فرضی (3) است. همچنین مقدار t بدست آمده با درجه آزادی 359، عدد 31/46 می باشد و سطح معنی داری (sig) بدست آمده 0/00 که کم تر از آلفای سطح 0/01 می باشد (P<0/01) و این یعنی فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد. یعنی عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در رشد و تعالی اسلامی - ایرانی، مطلوب است. میانگین متغیر عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی، 3/6 می باشد که بالاتر از عدد فرضی (3) است. همچنین مقدار t

1. Mean Difference
2. 95% Confidence Interval of the Difference
3. Lower
4. Upper

بدست آمده با درجه آزادی 359، عدد 10/1 می باشد و سطح معنی داری (sig) بدست آمده 0/00 که کم تر از آلفای سطح 0/01 می باشد ($P < 0/01$) و این یعنی فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد. پس نتیجه می گیریم که، عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در ارتقای عدالت آموزشی - تربیتی، مطلوب است. همچنین، میانگین عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در زمینه نهادینه سازی مدیریت اسلامی - ایرانی، ارتقای مشارکت اجتماعی - خانواده در تحول نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، تحول نظام برنامه ریزی آموزشی و اداری - مالی، ارتقای بهره وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی، نیل به جایگاه نخست تعلیم و تربیت در منطقه، جهان اسلام، و سطح جهانی، مطلوب است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر ارزیابی عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی بود. سوال اصلی پژوهش این بود که آیا عملکرد مدیریت دولتی و غیر دولتی جهادی در اجرای تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی مطلوب است؟. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی است. تعداد آن ها 5907 نفر می باشد و از آنجا که تعداد مدیران گسترده می باشد، با استفاده از فرمول کوکران تعداد 360 نفر به عنوان افراد نمونه انتخاب شدند. نتایج این پژوهش نشان داد که عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در اجرای سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش مطلوب است.

نتایج کلی تحقیق با نتایج تحقیق (Sartain. & Steinberg, 2016), (Sadeghinia, Salehi, Moghaddamzadeh, 2015), (Azimi, 2015), (Narimani, Mehrdad, Jalili, 2021) همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که عملکرد مدیریت دولتی و غیردولتی جهادی در تربیت انسان مکتبی-مردمی مطلوب است. این نتایج با یافته های (Farhadi, 2019), (Mohammadi Pouya, 2019), (Kiai, Abu al-Ma'ali al-Husseini, Bagheri, 2021), (Gerami Taybi, 2021), (Kamalpurkhob, Hashemi, Nejati Hosseini, 2020), (Salmani, 2017), (Abedi, Monadi, Khademi Ashkazari, Kiamanesh, 2018), (Karimian, Nateghi, Seifi, 2017) همسوست. در مورد فرضیه دوم با توجه به اطلاعات جمع آوری شده نتیجه گرفته شد که عملکرد مدیران دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش در رشد و تعالی ایرانی-اسلامی مطلوب است. می تواند با ابتنا به حب ذات الهی، ابتدا اصول رشد متعالی، نوع دوستی و حب الهی و سپس روش های تربیتی خدا آگاهی و خود آگاهی، ارتقای من متعالی، رشد متوازن شخصیتی، داشتن هویت اخلاقی باز، ارج نهادن به احساسات انسانی، ابتنای محبت به دیگران بر پایه محبت الهی و تکیه قراردادن خداوند در زندگی را در نظام تعلیم و تربیت نهادینه کند. در مورد فرضیه سوم با توجه به اطلاعات به دست آمده حاصل از تحقیق به این نتیجه رسیدیم که عملکرد مدیران دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش در ارتقای عدالت آموزشی و تربیتی مطلوب است. این نتایج با یافته های (Yari Qoli, Zarghami, 2014) و (Yue, 2015) همسوست. (Yari Qoli, Zarghami, 2014) به این نتیجه رسیدند که امکان استنتاج عدالت تربیتی از نظریه عدالت به لحاظ روش شناختی مقبول و مورد تایید است و امکان عملیاتی کردن آن در نظام های آموزشی به لحاظ منطقی وجود دارد (Yue, 2015). به این نتیجه رسید که برای تحقق توسعه و برابری در آموزش باید به عوامل امکانات برابر و به روز برای همه افراد، تقویت مهارت علمی و عملی، برنامه ریزی مستمر آموزشی و ارزشیابی و اصلاح مستمر توجه کرد. در مورد فرضیه چهارم با توجه به اطلاعات بدست آمده از تحقیق به این نتیجه رسیدیم که عملکرد مدیران آموزش و پرورش در نهادینه سازی مدیریت اسلامی-ایرانی مطلوب است. این نتایج با یافته های (Afjeh, Khosropanah, Banshi, 2014) همسوست. (Afjeh, Khosropanah, Banshi, 2014). از پژوهش خود نتیجه گرفتند که اصول تدبیر و عقلانیت، اعتدال و میانه روی، خودسازی و تعالی جویی، سه اصل مدیریت در اسلام بوده که باید سرلوحه فعالیت های مدیر در سازمان قرار گیرد. همچنین اگر برداشتهای مدیر سازمان از مفهوم مدیریت متناسب با مبانی فکری توحیدی باشد، کارکردهای مدیریت قطعا در جهت مدیریت با ابعاد خدمت گزارانه، قانون گرایانه، مسئولانه، انسان مدارانه، امانتدارانه و عدالت خواهانه خواهد بود. در مورد فرضیه پنجم با توجه اطلاعات به دست آمده به این نتیجه رسیدیم که عملکرد مدیران دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش در ارتقای مشارکت اجتماعی-خانواده در تحول نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی مطلوب است. این نتایج با یافته های (Safaei Movahed, Bahadori, 2015) همسوست. آن ها به این نتیجه رسیدند که فرهنگ مدرسه و سرمایه فرهنگی خانواده بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان تاثیر مستقیم دارد. هرچه فرهنگ مدرسه بهتر ارزیاب شود عملکرد دانش آموزا بهتر است و هرچه سرمایه فرهنگی خانواده غنی تر باشد عملکرد تحصیلی دانش آموزان بهتر می شود. همچنین اثرات متقابل متغیرهای فرهنگ مدرسه و سرمایه فرهنگی خانواده نیز بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان تاثیر دارد. در مورد فرضیه ششم با توجه به اطلاعات بدست آمده از تحقیق به این نتیجه رسیدیم که عملکرد مدیران دولتی و غیردولتی نظام آموزش و پرورش در تحول نظام برنامه ریزی آموزشی و اداری-مالی مطلوب است. این نتایج با یافته های (Sahami, Qaisari, Abbasi, 2013), (Jalili, Taheri, 2019), (Hashemi, 2014) همسوست.

(Sahami, Qaisari, Abbasi, 2013) به این نتیجه رسیدند که بین عملکرد مدیران رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و سایر مدیران در مهارت های رهبری، انسانی، آموزشی، اداری- مالی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تفاوتی وجود ندارد. (Hashemi, 2014) به این نتیجه دست یافت که بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی و همچنین بین مولفه‌های بعد محتوایی و فرایندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنها در جذب منابع مالی رابطه معناداری وجود دارد (Jalili, Taheri, 2019). به این نتیجه رسیدند که ارائه خدمات آموزشی مهمترین هدف مدیران از جذب منابع مالی و پایگاه اجتماعی-اقتصادی خانواده و مهارت‌های ارتباطی مدیر به عنوان اصلی ترین موانع این فعالیت ها هستند. همچنین اجاره مدرسه مهمترین را بالقوه در جذب منابع مالی شناسایی شده است. هدف مدیران از جذب منابع مالی بهبود کیفیت مدرسه است. همچنین بیان شفاف عملکرد مالی با عملکرد مدیران بدون ابهام مدرسه از عوامل کلیدی موفقیت این برنامه‌هاست. مدیران مدارس با استفاده از خلاقیت و نوآوری خود و باتوجه به شرایط ویژه مدرسه می‌توانند به طرح ریزی و استفاده از روش‌های جذب منابع مالی بپردازند.

در مورد فرضیه هفتم باتوجه به اطلاعات بدست آمده به این نتیجه دست یافتیم که عملکرد مدیران دولتی و غیر دولتی جهادی نظام آموزش و پرورش در ارتقای بهره‌وری نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی مطلوب است. این نتایج با یافته‌های (Nazarzadeh, Nikpai, Madandarani, 2021), (Taheri, Goldahan, Sidi, 2011), (Moghaddam, Charabin, Noddehi, Akbari, 2020), (Turani, Yazdani Milajerdi, 2009) همسوست.

(Nazarzadeh, Nikpai, Madandarani, 2021) به این نتیجه رسیدند که مدیریت کوانتومی با نقش میانجی همدلی بر بهره‌وری منابع انسانی موثر است. (Taheri, Goldahan, Sidi, 2011) به این نتیجه رسیدند که متغیرهای عوامل گروهی، عوامل قانونی، عوامل جلب رضایت مراجعین، عوامل حمایتی، عوامل کیفی، تفکر منطقی و وجدان کاری همبستگی مثبت و معناداری به بهره‌وری داشتند و منجر به ارتقای بهره‌وری در مدارس می‌شوند.

(Moghaddam, Charabin, Noddehi, Akbari, 2020) به این نتیجه رسیدند که شاخصهای فردی، مدیریتی به این نتیجه رسیدند که مدیرانی که اصول روابط انسانی را رعایت کرده‌اند و به وضوح نقش، تمایل یا انگیزش و سازمانی و محیطی بر بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش تاثیر معنادار و مثبتی دارد. (Turani, Yazdani Milajerdi, 2009) همچنین فنون ارزیابی و سازگاری محیط شنا هستند، نسبت به مدیرانی که فقط به توان، حمایت سازمانی و اعتبار تصمیم‌گیری اهمیت می‌دهند بهره‌وری بیشتری داشتند.

در مورد فرضیه هشتم با توجه اطلاعات بدست آمده از تحقیق به این نتیجه رسیدیم که عملکرد مدیران دولتی و غیردولتی جهادی نظام آموزش و پرورش در نیل به جایگاه نخست تعلیم و تربیت در منطقه، جهان اسلام و سطح جهانی مطلوب است. این نتایج با یافته (Ahadi, 2012). همسوست. (Ahadi, 2012) به این نتیجه دست یافت که عواملی مانند مدیریت، بودجه‌های پژوهشی، اعتبار اعضای هیئت علمی و اعتبار جایگاه بالای نشریات علمی و همچنین نحوه‌ی مدیریت و روش‌های تامین بودجه در دانشگاه‌های برتر غیر دولتی از مهمترین عوامل افزایش سطح کیفی آنها محسوب می‌شود.

انجام تحقیق با محدودیت‌ها و مشکلاتی روبه‌رو بوده که عبارت است از:

- دسترسی محدود به مدیران به دلیل مشغله کاری و عدم همکاری آنان در پاسخ به سوالات.
- نداشتن درک صحیح مدیران از سوال ها و مفاهیم آن.
- ترس مدیران از پاسخ صادقانه به سوال های پرسشنامه.
- بعضی از مدیران اعتقاد داشتند که این پژوهش ها مشکلی را حل نمی‌کند و از نتایج این تحقیقات هیچ استفاده‌ای به عمل نخواهد آمد.

در راستای پژوهش و نتایج بدست آمده، پیشنهادات زیر مطرح می‌گردد:

- روش‌های متنوعی در ارزیابی عملکرد شغلی مدیران به کار برده شود تا تصویر درستی از عملکرد آنها ارائه شود.
- مدیران از میان افراد متخصص و متعهد نسبت به تعلیم و تربیت اسلامی انتخاب شود و برخورداری از بینش و بصیرت معنوی از ملاک‌های انتخاب مدیران در نظر گرفته شود.
- به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با شفاف سازی اهداف و شرح وظایف به مدیران، عملکرد آنها را در جهت تربیت انسان های موحد و مسئول در برابر جامعه افزایش دهند.
- مدیران در جهت مهارت‌هایی که عملکرد آنها را افزایش می‌دهد مانند رهبری، ارزشیابی، استفاده از روابط انسانی، برقراری روابط گروهی و همچنین مهارت سازماندهی هدایت شوند.

References

- Abdi, B; Tavakoli, M (2016), Conceptualization of Jihadi Management in the Light of Nahj al-Balagheh Teachings, Quarterly Journal of Military Management Studies, Eleventh Year, No. 2, pp. 191-205. [In Persian]
- Abedi, F., Monadi, M., Khademi Ashkzari, M., Kiamanesh, A. (2018), Analysis of Factors Affecting the Feasibility of Students' Religious Education, Research in Islamic Education Issues, Twenty-sixth Year, New Volume, No. 38, pp. 145-169. [In Persian]
- Afjeh, AA., Khosropanah, AH., Banshi, A. (2014)) Designing a comprehensive model of effective organizational leadership with the approach of the Islamic-Iranian model of progress, management in the Islamic University, third year, No. 1, pp. 95-114. [In Persian]
- Agostino, D.; Arena, M.; Azzone, G.; Molin, M. D. & Masella, C. (2012). Developing a performance measurement system for public research centers, Int. Journal of Business Science and Applied Management, 7 (1), 43-60. [In Persian]
- Ahadi, A. (2012), The scientific and research position of the top non-governmental universities in the world; A Look at the Status of Islamic Azad University, Letter of Higher Education, Fifth Year, No. 20, pp. 141-167. [In Persian]
- Azimi, M., (2016), Study and compilation of performance evaluation indicators of the education system in the implementation of the document of fundamental change, Journal of Pooyesh in Humanities Education, Farhangian University, No. 19, pp. 83-99. [In Persian]
- Bahrami, A, Ahmadi, GH., Saadatmand, Z and Abbasi, Z (2013). A study of performance evaluation indicators of Isfahan city managers from the perspective of principals and teachers, a new approach in educational management, 4, No.4,(16): 141-150. [In Persian]
- Esfandiari, M., Kaviani, E, (2019). Investigating the role of organizational flexibility and organizational literacy in the performance of school principals; Journal of School Management, Volume 7, Number 3, 161-178. [In Persian]
- Farhadi, N., Gerami Taybi, Z., (2021), Content Analysis of Persian High School Books Based on the Six Areas of Education in the Document of Fundamental Transformation, Bi-Quarterly Journal of Educational Sciences from the Perspective of Islam, Research Article 9, No. 16, pp. 205-228. [In Persian]
- Farzi, Sh (2019). Investigating the position of art education in the document of fundamental transformation of education, Master Thesis, Mazandaran University. [In Persian]
- Hashemi, (2014), A Study of the Relationship between Creativity of School Principals and Their Performance in Attracting Financial Resources in Lamerd County, Quarterly Journal of Leadership and Educational Management, Year 8, No. 3, pp. 147-162. [In Persian]
- Hedayati, F., Naji, M (2019), Systematic model of fundamental change in education from the perspective of the Supreme Leader, Journal of Pooyesh in Humanities Education, Farhangian University, No. 16, pp. 12-21. [In Persian]

Jalili, Z., Taheri, M. (2019), Innovation in attracting financial resources: A reflection on the financial challenges of public school principals, *Quarterly Journal of Initiative and Creativity in the Humanities*, Volume 8, Number 1, pp. 83-110. [In Persian]

Kamalpurkhob, N, Hashemi,R., Nejati Hosseini,M.(2020), Sociological explanation of the political positions of student education as a desirable citizen in the official documents of the Islamic Republic of Iran, *Quarterly Journal of Educational Innovations*, No. 73, Year 19, pp. 89-110. [In Persian]

Karimian, H., Nateghi, F., Seifi, M.(2017), The position of critical thinking in Islamic education based on the national curriculum document, *Research in Islamic education issues*, twenty-fifth year, No. 34, pp. 133-151. [In Persian]

Khatoon Khalilian., (2015). A Survey of Performance Evaluation System from the Perspective of an Education Intern in Chahar Shiraz District, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [In Persian]

Kiai, Z., Abu al-Ma'ali al-Husseini, Kh., Bagheri, F (2021), The Structure of Human Existence in the Qur'an and Its Application in Educational Fields Based on the Document of Fundamental Transformation of Education, *Research in Islamic Education Issues*, Year 29, New Volume, No. 50, pp. 135-175. [In Persian]

Latifi, M.(2014), Phenomenological Research to Understand the Essence of Jihadi Management, *Culture Strategy*, No. 28, pp. 91-123. [In Persian]

Maleki Avarsin,S., Talebi, B.& Babazadeh, H .(2012), Evaluating the performance of Miandoab education management based on EFQM organizational excellence model in 1389, *Quarterly Journal of Educational Sciences*,(4)17, 13-25. [In Persian]

Maya, I., & Kacar, Y. (2018). School Principals' and Teachers' Views on Teacher Performance Evaluation. *International Journal of Progressive Education*, 14(5), 77-88. [In Persian]

Moghaddam, H., Charabin, M.,Noddehi, H., Akbari, A. (2020), Identification of productivity indicators of managers of education departments in Khorasan Razavi province, *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*, 13th year, No. 4, pp. 125-147. [In Persian]

Mohammadi Pouya, F., (2019), Explaining the educational life of Imam Sajjad (AS) in Sahifa Sajjadih with emphasis on the document of fundamental transformation of education, *research in the issues of Islamic education*, the twenty-seventh year, new volume, number 42, p. 27 -53. [In Persian]

Mohammadi, T., Hassani, R; , Mohammadi, M. (2019), Indigenous model of promoting the knowledge and attitude of teachers in Kurdistan province towards the document of fundamental change in education, *Scientific Quarterly of Research Teaching*,(7)3, pp. 243-264. [In Persian]

Narimani, B., Mehrdad, H., Jalili, R., (2021), Study of drivers for improving the performance of school principals, *Journal of Educational Sciences*, Shahid Chamran University of Ahvaz, Volume 6, Year 28, No. 1, pp. 89-106. [In Persian]

Nazarzadeh, M., Nikpai, I., Madandarani, A. (2021), The effect of quantum management on human resource productivity with organizational empathy mining, Journal of New Approach in Educational Management, Twelfth Year, No. 2, pp. 40-53. [In Persian]

Rahbari, M; Balbasi, M., Qorbi, MJ.(2014), National Identity in the Document of Fundamental Transformation of Education c. 1. Iran, Quarterly Journal of National Studies; 61, Year 16, No. 4, pp. 45-66. [In Persian]

Sabati, MR (2018). A Study of the Philosophical Foundations of Spiritual Education in the Fundamental Transformation Document of Education of the Islamic Republic of Iran, Master Thesis, Mazandaran University. [In Persian]

Sadeghinia, Z., Salehi, K., Moghaddamzadeh, A, (2015), A Phenomenological Approach in Identifying Effective Factors in Evaluating the Performance of Primary School Principals, Journal of School Management, Volume 6, Number 2, pp. 1-21. [In Persian]

Safaei Movahed, S., Bahadori, B. (2015), The effect of school culture and cultural capital on students' academic performance, management and planning in educational systems, Volume 11, Number 2, pp. 127-158. [In Persian]

Sahami, S., Qaisari, M., Abbasi, Z. (2013), The study of teachers and experts on the performance of managers with a degree in management and educational planning and other fields, Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, Third Year, No. 4, pp. 85-97. [In Persian]

Salmani, A., (2017). Qualifications of educators in the field of education with jihadi approach, Quarterly Journal of Research in Islamic Education, Volume 25, Number 36, 5-30. [In Persian]

Sartain, L., & Steinberg, M. P. (2016). Teachers' labor market responses to performance evaluation reform: Experimental evidence from Chicago public schools. Journal of Human Resources, 51(3), 615-655. [In Persian]

Shafiee, A and Barakat, GH (2018). Evaluating the performance of high school principals in District 4 of Ahvaz city using 360-degree feedback method, Management and Law, Islamic Azad University, Kazerun Branch, 1-14. [In Persian]

Taheri, A., Goldahan, T., Sidi, M. (2011), Assessing the Conceptual Model of Productivity Management in Fars General Directorate of Education, Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, Second Year, No. 3, pp. 141-160. [In Persian]

Taherpour, M.Sh., Azad Mazlum, F., Imanzadeh, A. (2021), A Basis Study, Principles and Methods of Cultivating the Love of the Transcendent Essence from the Perspective of Islam, Islamic Educational Scientific Quarterly, Year 16, No. 37, pp. 27-51. [In Persian]

Tulayi, R and Shokoohyar, S (2014). Evaluate the components of jihadi management on organizational performance Balanced Scorecard Approach, No. 19, 15-37. [In Persian]

Turani, H., Yazdani Milajerdi, M.(2009), A Study of the Relationship between Observance of Human Relations Principles and Productivity of Girls' High School Principals in Tehran, Quarterly Journal of Educational Innovations, No. 29, Year 8, pp. 75-100. [In Persian]

Yari Qoli,B., Zarghami, S. (2014), Investigating the Possibility of Benefiting from Educational Justice Based on John Rawls' Theory of Justice in Educational Systems, No. 5, Year 13, pp. 100-123. [In Persian]

Yue, c. (2015). Expansion and equality in chinese higher education. International journal of educational Development, 40, 50-58. [In Persian]

Zhu, J. (2014). Quantitative models for performance evaluation and benchmarking: data envelopment analysis with spreadsheets (Vol. 213). Springer. [In Persian]