



<https://sanad.iau.ir/Journal/jcdepr/Article/1202274>

شناسایی مولفه های مدیریت فرانوگرا در مدارس ابتدایی شهر کرمان

حسین سروش مهر^۱، نجمه حاجی پور عبایی^۲، میترا کامیابی^۳، زهرا زین الدینی میمند^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۳۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی مولفه های مدیریت فرانوگرا در مدارس ابتدایی شهر کرمان بود. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام کار کیفی از نوع گراندتئوری کلاسیک است. تعداد نمونه مصاحبه شده ۱۵ نفر از خبرگان و مدیران ارشد آموزش و پرورش شهر کرمان بود که با روش نمونه گیری هدفمند و ابزار مصاحبه ساختاریافته در مدت زمان ۴۵ دقیقه انجام شد مصاحبه تا دست یابی به اشباع مفهومی ادامه داشت و جهت روایی از کد گذاری مجدد و پایانی از ضریب توافق که ۰/۷۸ به دست آمد استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار MAXQDA ورژن ۲۲ استفاده شد. یافته های به دست آمده از متن مصاحبه ها ۴۷۱ کدباز، ۱۰ کدمحوری شامل روابط انسانی، فرهنگ، رهبری، ساختار و نوع سازمان، ارتباط با مدرسه، مشارکت اولیا، ویژگی های شخصیتی، ویژگی های عمومی، ویژگی های حرفه ای، سرمایه و نهایتاً ۳ کد گزینشی شامل ابعاد درون سازمانی، برون سازمانی و فردی استخراج شدند در نتیجه باید گفت روش مدیریت فرا نوگرا یکی از روش های جدیدی و پست مدرن است که برای پیاده سازی آن در محیط آموزشی شهر کرمان باید مولفه درون سازمان، برون سازمانی و فردی هم زمان رشد یابد.

واژه های کلیدی: مدیریت فرانوگرا، پست مدرنیسم، برون سازمانی، مدیران مدارس ابتدایی.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. Hosseinsoroushmehr1362@gmail.com

۲- گروه علوم تربیتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول)

۳- گروه علوم تربیتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴- گروه علوم تربیتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

مقدمه

چالش‌های ناشی از رقابت جهانی باعث افزایش فشار بر سازمان‌ها برای بهبود مهارت‌های کارکنان و کیفیت محصولات و خدمات شده؛ از اینرو هزینه‌های سرسام‌آور و تغییر قابلیت اعتمادپذیری عمومی، سیاست‌گذاران و عموم مردم را به طرح پرسش‌های جدی نسبت به عملکرد نظام‌های آموزش و پرورش سوق داده است. نظام آموزشی زمانی می‌تواند براساس نیازهای ملی و گسترش فرهنگ کیفیت استوار باشد که نظام مدیریتی با رویکرد مشتری محور و کیفیت‌گرا ایجاد شود (استاتیک و همکاران^۱، ۲۰۱۴).

هدف همه نظام‌های آموزشی برپا کردن مدارس خوب و با کیفیت است و این مستلزم تلاش و کارجمعی و هماهنگی کلیه پارامترهای داخلی و خارجی نظام مدرسه است. از این میان بخش‌های گوناگون که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه به عنوان یک نهاد اجتماعی حساس نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر عهده دارند و لازمه تحقق این هدف‌ها ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و با کیفیت است (ایمانی و همکاران^۲، ۲۰۱۷).

شواهدی در دست است که دنیا در حال شکستن پارادایم مدرنیسم است. الگوهای قدرت کمتر از گذشته سخت و ثابتند؛ فناوری‌های جدید در حال ظهورند؛ صنایع جدیدی در حال رونق گرفتن هستند؛ فرهنگ‌های تازه خلق می‌شوند؛ قدرت‌های سیاسی جدید پا می‌گیرند؛ و همه این تغییرات با سرعتی باورنکردنی پیش می‌روند. هیچ کس نمی‌تواند واقعا پیش‌بینی کند در دهه‌ی آینده چه اتفاقاتی رخ خواهد داد. در عصری که بارزترین ویژگی آن تغییر و انعطاف‌پذیری است به نظر می‌رسد که نظام تعلیم و تربیت از قافله تغییرات و سازگاری با شرایط جدید عقب مانده است (چنگ^۳، ۲۰۰۷، کومار^۴، ۲۰۰۵). چیزی که مدیریت آموزشی در زمان حال ارائه می‌کند، دیگر نمی‌تواند دانش‌آموزان را برای بقا و توسعه بیشتر در عصر پست مدرن آماده سازد. به همین دلیل، مدارس همیشه برای رفع نیاز واقعی جوانان و جامعه نمی‌توانند از مطلوبیت لازم برخوردار باشند (بیرمی پور و همکاران^۵، ۲۰۰۹). در این صورت برای تحول در نظام‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی متفکر، خلاق و کارآفرین از اصول و روش‌های خاصی باید بهره گرفت (آقازاده^۶، ۲۰۰۴). پس برای این امر به هیچ وجه نمی‌توان از قالب‌ها و چارچوب‌های

گذشته استفاده نمود. ضروری‌ترین امر در تحول نظام‌های آموزشی تغییر نگرش در فرآیند تدریس یاددهندگان و عملکرد مدیران آموزشی است (پیری و همکاران^۷، ۲۰۱۸). تعلیم و تربیت در مدارس دارای اجزای گوناگونی نظیر مدیریت مدارس، معلمان، کارکنان، روش‌ها و فنون تدریس، کتب و مواد آموزشی، برنامه‌های آموزشی و درسی، قوانین و مقررات آموزشی و ... است اما آن چه اهمیت بسزایی در بین این عوامل دارد مدیریت مدارس است (نصرافهانی و همکاران^۸، ۲۰۱۸). با تغییرات جهانی سبک‌های مدیریتی عوض شده و تاکید بر روش‌های قدیم و هماهنگ نشدن با تغییرات جهانی می‌تواند باعث عقب افتادگی کشور در آینده و موجب تباهی منابع مادی و نیروی انسانی شود، با توجه به مشکلات آشکاری که در ساختار و کارکرد مدارس وجود دارد از جمله افت تحصیلی دانش‌آموزان، نبود خلاقیت در مدیران و معلمان، اختلاف و درگیری مدیران و معلمان، ناتوانی در هماهنگی با فناوری‌های نوین و به طور کلی بهره‌وری پایین مدیریت در مدارس مبین این است که سازمان‌های آموزشی نیاز به مدیریت و مدیران امروزی دارند تا با آگاهی از روند این تغییرات و تحولات با دانش هرچه بیشتر، سازمان را در راستای رسیدن به اهداف خود هدایت نماید. از جمله پارادایم‌هایی که می‌تواند تا حدودی مبین این نیازهای متغیر سازمان‌های امروزی باشد، پارادایم فرانواگری (پست مدرنیسم) می‌باشد (معدن دارای^۹، ۲۰۱۶). نظریات سازمان و مدیریت پیوستاری از پیش‌نواگری، نوگرایی و فرانواگری را طی نموده‌اند. اگر چه نمی‌توان مرز هر دوره را با دوره دیگر به وضوح تمیز داد؛ اما می‌توان ویژگی‌های این سه دوره را به ترتیب، سکون، ثبات و تلاطم دانست. در عصر فرانواگری که شرایط متغیر و متلاطم است، مدیران باید در جستجوی روش‌های خلاق و انعطاف‌پذیر باشند، که محصور در روش‌های از پیش تعیین شده نباشند (رجایی پور و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۹).

در دیدگاه فرانواگری، سازمان‌ها شبکه‌ای از تنوع، خود-رهبری و تیم‌های خودکنترل با چندین مرکزند که رفتارهای سازمانی خود را به اقتضای شرایط هماهنگ می‌کنند (سالم^{۱۱}، ۲۰۱۹). فرانواگری بر سازمان شبکه‌ای، با خطوط مسطح، هماهنگی افقی و روابط موقتی بین فروشنده، مصرف‌کننده و کارکنان تأکید دارد. در مدیریت فرانواگری، سازمان یک جامعه ارگانیک است و نه یک پدیده

¹ Stasiak-Betlejewska,

² Imani et al

³ Cheng, T. W

⁴ Kumar, N

⁵ Birmipour, et al

⁶ Aghazadeh

⁷ Piri, et al

⁸ Nasrasafhani, et al

⁹ Madnadar

¹⁰ Rajaipour et al

¹¹ Salem

و به شکلی کاملاً منعطف مطرح می‌سازند. فرانوگرایی در مدیریت سازمان‌ها به معنی عدم پذیرش هرگونه قطعیت در زمینه ساختار، روش، مدل، رویه و تئوری است و نوعی رویکرد بدون مرز و کنکاش‌گری بدون محدودیت را به مدیران پیشنهاد می‌نماید (رجایی پور و همکاران^۶، ۲۰۰۹). فرانوگرایی به دلیل اهمیتی که برای تمرکز زدایی قایل است، مفهوم سازماندهی فعال را در تقابل با سازماندهی مطرح می‌کند، که عبارت است از الگویی که بر مبنای اطلاعات حاصل از شناسایی شرایط محیط، هدف‌ها و وظایف، اطلاعات و فناوری انتخاب می‌شود و اتکای کمتری به ساخت‌های رسمی و روابط از پیش تعیین شده دارند. سازماندهی مسطح، غیر متمرکز، با لایه‌ها و طبقات اندک، منعطف و تخت برای تیم‌های خودمختار مورد تأکید است. در دوران جدید، کارکنان فرهیخته هستند و در نتیجه مشارکت و همکاری در گروه‌ها به یک آرمان مشترک دست می‌یابند و از این راه به اهداف متعهد می‌شوند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند. از این رو دیگر نیازی به فرماندهی مستقیم ندارند. مدیر می‌کوشد با نفوذ و تأثیرگذاری به هدایت آنان بپردازد. از این طریق افراد توانمند می‌شوند (افراسیابی^۷، ۲۰۱۴). برای مواجه شدن با تغییرات و تحولاتی که در اثر مدیریت تغییر فرانوگرا در سازمان‌های آینده ایجاد می‌شود باید نحوه ساختار سازمان‌ها و نحوه تفکر مدیران دستخوش تحول و دگرگونی شود و مؤلفه‌هایی چون، خلاقیت، سازماندهی فعال، مدیریت بر مبنای شبکه و هم‌آفرینی، ترغیب بر مبنای رهبری خدمتگزار، خودکنترلی، به ترتیب جایگزین مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هدایت و کنترل شود (غنچی و همکاران^۸، ۲۰۱۴). هر حوزه‌ای که بخواهد به روز بماند و مزیت رقابتی خود را حفظ کند ناگزیر باید کارآمدی خود را در طول زمان نشان دهد. بنابراین، هیچ حوزه‌ای از دانش، از جذب و هضم اندیشه‌های نوین بی‌نیاز نیست. آموزش یکی از مهمترین زیر ساخت‌های اساسی هر کشور محسوب می‌شود که به روز ماندن و پیشرفت کردن آن منجر به پدید آمدن جامعه‌ای رو به رشد خواهد شد. پژوهشگران حوزه‌های مختلف دانش، پیوسته موضوعات خود را با اندیشه‌های پست مدرن مطالعه و کنکاش می‌کنند. مطالعه موضوع‌های مدیریت آموزشی از منظر رویکردهای نظری مانند پست مدرنیسم مؤثر و مفید خواهد بود. چنین بررسی‌هایی مدیر را قادر می‌سازد تا به نیازهای خود و کارکنانش پاسخ شایسته‌تری بدهد. لذا باتوجه به اینکه محقق خود خود سال-

مکانیکی و در یک موقعیت کاری، هم‌فکری، تصمیم‌گیری مشارکتی و چندصدایی دیده می‌شود (صدیقی^۱، ۲۰۱۸). در عصر متحول و متغیر کنونی، رقابت در سطح جهانی گسترده شده است، مسائل اخلاقی به طور جدی مطرح شده‌اند و فن‌آوری و سیستم‌های اطلاعاتی به سرعت همچنان در حال پیشرفت‌اند. با افزایش سرعت تغییرات و ورود به عصر اطلاعات، ماهیت کار اعضای سازمان‌ها و محیط کار آنان نیز تغییر یافته است (صبوری خسروشاهی^۲، ۲۰۰۸). بنابراین مدیران سعی دارند تا اصول و قواعد مدیریت را متناسب با آن دوران به کار ببرند و بدین سان خود و سازمان را در رسیدن به اهداف مورد نظر یاری رسانند. برای سازگار شدن با آهنگ تغییرات در محیط‌های کار کنونی و رهبری در سازمان‌های آینده، باید ساختار سازمان‌ها و نحوه تفکر مدیران دستخوش تحول گردد، چرا که دیگر با تکیه بر روش‌های سنتی مدیریت نمی‌توان مسائل پیچیده و چند بعدی حاضر را حل نمود (احترام و همکاران^۳، ۲۰۲۱). تغییرات مداوم و سریع با سطوح پیچیدگی و ابهام محیط‌های کاری ترکیب می‌شوند و محیط‌های پرفراز و نشیبی را به وجود می‌آورند. محیط‌هایی که با تناقض و عدم تعادل ساخته شده و مرزهای مشخص و قابل شناسایی آنها از هم پاشیده و مبهم شده است. بنابراین سازمان‌ها از یک محیط قابل پیش‌بینی، به یک محیط متلاطم و متغیر مبدل شده‌اند که باید در برابر درخواست کاربران برای فناوری، مهارت و خدمات جدید به سرعت پاسخگو باشند (رحیمی و همکاران^۴، ۲۰۱۹). با این شرایط، نظریه‌های سازمان و مدیریت پا به دوره جدیدی با عنوان فرانوگرایی می‌گذارد، فرانوگرایی از جمله نظریه‌های جدیدی که در پاسخگویی به نیازهای فزاینده و در حال تغییر سازمان‌ها و جامعه مطرح شده‌است. دراکر معتقد است که در عصر حاضر ظهور فرانوگرایی چالش مهمی است که دنیای سازمانی مدرن را به شدت تحت تأثیر قرار داده است (میرکمالی^۵، ۲۰۱۶).

فرانوگرایی ساختار سنتی همه سازمان‌های اجتماعی را به چالش کشیده؛ مفاهیمی چون خطی بودن، نظم، سلسله مراتب و ساختار، جای خود را به چندبعدی و غیرخطی بودن، نفی سلسله مراتب و تصادفی بودن داده است، زیرا ارزش‌های حاکم در حال تغییراند. نظریه‌های مدیریت در سازمان‌های فرانوگرا با زیر سوال بردن نظریه‌های سنتی و نوگرایی مدیریت و فاصله گرفتن از اصول بوروکراتیک، اصول و مولفه‌های مدیریت را به گونه‌ای دیگر

¹ Sediqi

² Sabouri Khosrowshahi

³ Ehteram, et a

⁴ Rahimi et al

⁵ Mirkamali

⁶ Rajaipour

⁷ Afrasiabi

⁸ Ganich et al

هاست در رده‌های مختلف آموزشی، اداری و مدیریتی نظام آموزش و پرورش و مراکز تربیت معلم، مشغول خدمت بوده، از نزدیک با شرایط حاکم بر نوع مدیریت آشناست، به دنبال این سوال است مولفه‌های مدیریت فرانوگرایی در مدارس ابتدایی شهر کرمان کدامند؟

پیشینه ی پژوهش

احترام و همکاران^۱ (۱۴۰۰) تحت عنوان واکاوی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی از منظر رویکرد پست مدرن به منظور ارائه الگو صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پست مدرنیست به جای قرار دادن معلمان در چارچوب محدود و غیرقابل انعطاف صلاحیت‌های فنی و تخصصی، معلمان را به عنوان اندیشمندانی دگرگون‌آفرین در نظر می‌گیرد. در این پژوهش صلاحیت‌های لازم برای حرفه معلمی در سه حیطه صلاحیت‌های معطوف به آگاهی، صلاحیت‌های معطوف به توانایی و صلاحیت‌های معطوف به نگرش مورد بررسی قرار گرفت. مبتنی بر آراء ژيرو مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای شامل نقد دانش موجود، خلق صور جدید دانش، ساختار شکنی متون، توجه به ابعاد سیاسی تدریس، عدم اقتدارگرایی، داشتن روابط دموکراتیک، تعامل و همکاری با همکاران و تکریم تفاوت‌ها است. یافته‌ها برای سوال دوم پژوهش نشان می‌دهد که ژيرو برای معلمان مرز نورد نقش‌هایی چون: روشنفکر حرفه‌ای، اندیشمند تحول‌آفرین، تسهیل‌گر فرایند یادگیری، آموزش چگونه یادگرفتن و کارگزار فرهنگی قائل است.

قلی مسگرها و همکاران^۲ (۱۳۹۸) تحت عنوان شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیریت ناب در مدارس دوره اول متوسطه صورت گرفته است. نتایج حاصل نشان داد که این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیریت ناب در مدارس دوره اول متوسطه انجام شد. روش کار: روش پژوهش نوع آمیخته (کیفی و کمی) بود. در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از متخصصین حوزه مدیریت در دو سطح اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها و مدیران مدارس که به روش هدفمند انتخاب شدند، صورت گرفت و با استفاده از نتایج حاصل از روش کدگذاری در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی به تحلیل مصاحبه‌ها پرداخته شد و بر اساس آن پرسشنامه‌ای در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت ایجاد گردید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۸ برآورد گردید. در بخش کمی جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۵۹ نفر از کلیه مدیران متوسطه دوره اول شهر تهران بودند که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۳

نفر برای پاسخگویی به پرسشنامه و به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج: بعد از کدگذاری و تحلیل عاملی داده‌ها، ۷ مولفه اصلی مدیریت و رهبری، ساختار، منابع انسانی، ارتباطی، تکنولوژی، فرهنگ سازمانی و فرایند و ۶۰ مولفه فرعی شناسایی شد. نتیجه‌گیری: مدیریت ناب دارای مولفه‌های خاصی است که با به کارگیری آن به عنوان یک رویکرد نوین می‌توان در راستای دستیابی به اهداف مدرسه موثرتر عمل کرد.

هینان و همکاران^۳ (۲۰۲۳) در تحقیق خود با عنوان تأثیر رهبری پست مدرنیسم مدرسه بر کارکنان مدرسه و فرهنگ مدرسه در مدارس ابتدایی - مروری نظام‌مند بر ادبیات بین‌المللی، به این نتیجه دست یافته‌اند که طیف گسترده‌ای از مزایای تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدرسه بر کارکنان مدرسه شامل مزایایی مانند انگیزه، افزایش تعهد، چشم انداز مشترک، استقلال، همکاری، اعتماد به نفس، موفقیت، کارآمدی، بیان عاطفی، توانمندسازی، باده سازی، نوآوری، الهام است. ظرفیت رهبری، غیبت معلم کمتر، افزایش خودارزیابی و ارتباطات، وحدت، افزایش بهره‌وری، تأمل، روابط، الگو برداری، رضایت، اثربخشی مدرسه، خودانگیزگی و حفظ کارکنان. منافع حاصل از تأثیرات رهبری تحول‌آفرین مدرسه بر فرهنگ مدرسه شامل اعتماد، تعهد سازمانی، سازگاری با تغییرات و اجرای آن، کاهش سکوت سازمانی، قابلیت گروه، انعطاف‌پذیری سازمانی، سلامت سازمانی و روحیه بود. در حالی که تأثیرات از دید کارکنان مدرسه و فرهنگ مدرسه بررسی شده است، مشخص شد که یک رابطه متقابل قوی بین این دو وجود دارد. با تأکید بر اینکه ادبیات نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند بر کارکنان و فرهنگ یک مدرسه تأثیر بگذارد و به نفع آن باشد، کاوش در عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده رهبری مدرسه تحول‌آفرین گام بعدی این بررسی خواهد بود.

مالاخولا و بوکوا^۴ (۲۰۱۹) در تحقیقی با موضوع پست مدرنیسم به عنوان غالب توسعه آموزش در جامعه اطلاعاتی نشان داد که مقاله ارائه شده برای تحلیل نقش و چشم‌انداز آموزش در جامعه اطلاعاتی، تحلیلی مفهومی از روندهایی را نشان می‌دهد که تأثیر بسزایی در توسعه جامعه در عصر پست مدرنیسم بر آموزش و پرورش دارد که به‌طور سنتی دارای یک شرط اجتماعی-فرهنگی است. منعکس‌کننده توسعه همه آن فرایندها در جامعه است که به‌طور فعال بر فرهنگ به عنوان مجموعه‌ای سیستمی از اشکال مختلف تجلی آن تأثیر می‌گذارد. با صحبت در مورد چشم‌انداز آموزش روسی باید سنت‌های

³ Heenan. et al

⁴ Malakhova V. G. & Bokova. T N

¹ Ehteram, et a

² Qoli Mesgarha, et a

جهت روایی از کدگذاری مجدد و پایایی از ضریب توافق که ۰/۷۸ به دست آمد استفاده شد. سوالات مطرح در متن مصاحبه بدین ترتیب بود ۱- آیا با مبحث مدیریت فرانوگرا در مدارس آشنا هستید؟ در صورتی که جواب مثبت بود سوال بعدی با سوال پرسیده شد که چه شاخص هایی می توان منجر به وجود آمدن مدیریت فرانوگرا در مدارس شهر کرمان شود؟ در فرایند مصاحبه شاخص های مطرح شده را به صورت تک تک مجدد مورد سوال قرار گرفت مثلاً در صورتی که پاسخ داده شده بود خود فرد نقش مهمی دارد سوال مطرح شده این بود این ویژگی های فردی کدامند و منظورتان را دقیق تر بیان کنید. از تعداد ۱۵ نفر مصاحبه شوندگان ۷ جنسیت مرد و ۸ نفر درصد زن، سن پاسخگویان بدین شرح بود ۱ نفر ۴۲ سال ۷ نفر در رده سنی ۴۳-۴۸ سال و ۷ نفر ۴۹-۶۰ سال بود برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار MAXQDA ورژن ۲۲ استفاده شد یافته های به دست آمده از متن مصاحبه ها ۴۷۱ کد باز، ۱۰ کدمحوری و نهایتاً در ۳ کد گزینشی استخراج شدند

یافته های پژوهش

در این بخش به علا حجم بالای کد های باز که ۴۷۱ بود بخشی از جدول گزارش شده است.

قدرتمند مدرسه روسی را در نظر گرفت، که اساس آموزش شوروی است. با این حال، اغلب در پاسخ به «چالش های زمان»، تعلیم و تربیت و تئوری آموزش نمی توانند پاسخ های جامعی به مشکلات کنونی ناشی از «اینجا و اکنون» ارائه کنند، که راه حل آن به ما امکان می دهد به جلو برویم. آموزش در هر کشوری و همچنین در روسیه، از یک سو شامل ترجمه فرهنگ، یعنی «جوه، جنبه، جنبه، توانایی و ویژگی» موجود آن و از سوی دیگر، فرآیند ظهور و آماده سازی وضعیت آینده آن، زیرا در فرآیندهای آموزشی امروزی است که پایه های موجودیت و فعالیت در آینده در آن پی ریزی می شود. ویژگی های کلیدی پست مدرنیسم از طریق منشور فرآیندهای آموزشی شکسته می شود.

روش شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر شناسایی مولفه های مدیریت فرانوگرا در مدارس ابتدایی شهر کرمان بود. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام کار کیفی از نوع گراندتئوری کلاسیک است. تعداد نمونه مصاحبه شده ۱۵ نفر از خبرگان و مدیران ارشد آموزش و پرورش شهر کرمان بود که با روش نمونه گیری هدفمند و ابزار مصاحبه ساختاریافته در مدت زمان ۴۵ دقیقه انجام شد مصاحبه تا دست یابی به اشباع مفهومی ادامه داشت و

جدول ۱. بخشی از کدهای باز

شماره مصاحبه شونده	کد باز
10, Pos. 8	دانش مدیریت سیستم اطلاعات بر مبنای مدیریت تصمیم گیری در حوزه پست مدرنیسم باشد
۱, Pos. 8	شناخت فرهنگ ها و محیط های مختلف اجتماعی
۲, Pos. 1	جست و جوگر و کاوشگر
۲, Pos. 7	یک مدیر باید به اخلاق و ارزش های متفاوت در جامعه و تأثیر آن بر سازمان خود توجه ویژه داشته باشد.
۲, Pos. 8	تربیت شهروند آزاداندیش
9, Pos. 3	کثرت گرایی و تنوع تفکر
9, Pos. 3	اصولاً فرامردن با هنجار سازی و یکسان سازی در جریان آموزش و پرورش موافق نیست
9, Pos. 7	توجه به جامعه مورد نظر و نیازهای هر جامعه باشد، توجه و تمرکز و آشنایی با ویژگی ها و اهداف این رده سنی خاص است.
۱, Pos. 6	تکثر گرایی
۱, Pos. 6	ایجاد فضای شاد؛ خوش رویی به دانش آموزان و کارکنان برگزاری مسابقات و جشنواره ها، استفاده از موسیقی های شاد در مراسم صبحگاه و زنگ تفریح
۱, Pos. 11	روحیه ای باز و بانشاط
۱, Pos. 11	اهل تفریح و ورزش
۱, Pos. 16	اجرای برنامه های متنوع ورزشی توسط خود دانش آموزان
3, Pos. 6	فضایی شاد هماهنگی
4, Pos. 6	تلاش برای رشد بهداشت جسمی و روحی با فضا سازی مناسب
5, Pos. 6	تشکیل گروه های برگزار کننده برنامه های شاد در مدرسه و مراسم صبحگاه
5, Pos. 15	اجرا کردن و برگزاری مسابقات متنوع ورزشی

6, Pos. 6	جذاب کردن فضای مدرسه به سبک نو (زمانی برای بازی) وجود کتاب‌های خوب و ایجاد کلاس‌های مفرح راهکاری مناسب است
8, Pos. 15	الگوهای ورزشی
9, Pos. 6	محیطی شاد
10, Pos. 6	مهارت‌های شاد بودن نیز آموزش داده شود.
11, Pos. 9	برنامه های شاد و برنامه های ورزشی ارزش گذاشته و اجرا شوند
11, Pos. 18	فضای شاد برای دانش‌آموزان
11, Pos. 21	در این زمینه الگوسازی برای ایجاد فرهنگ شادمانی از بین خود دانش‌آموزان و معلمان کمک گرفته شود؛ برگزاری مسابقات متنوع ورزشی و تغذیه سالم بسیار اهمیت دارد و ضمن این که مدیر و معلم خود الگوی واقعی توجه به تغذیه سالم و اهمیت به ورزش می‌تواند باشد؛ لذا نیاز هست که مدیر و کارکنان در مراسم‌های نمادین در مدرسه به این مهم اهمیت قائل شده و خود مشارکت داشته باشند
13., Pos. 5	شوق و شادی
13., Pos. 8	ایجاد محیطی شاد
13., Pos. 8	ورزشی صبحگاهی را بسیار بانشاط و باانرژی برگزار کرده و در ماه یک روز را به ورزش موردعلاقه دانش‌آموزان و معلمان اختصاص داده و از دانش‌آموزان فعال در امر ورزش به‌صورت ویژه تقدیر شود، از هر جهتی برای نهادینه‌سازی فرهنگ تغذیه سالم مواد مغذی به دانش‌آموزان معرفی شود و مزایا و یا معایب مواد خوراکی مختلف در معرض دید دانش‌آموزان قرار گیرد
13., Pos. 14	برنامه‌های ورزشی و اجرای جنگ‌های شادی هفتگی با حضور معلمان و دانش‌آموزان
15, Pos. 16	اجرای برنامه های متنوع ورزشی توسط خود دانش آموزان
۱, Pos. 3	در خواست از دانش آموزان، اولیا، معلمان برای نقد عملکرد مدرسه توسط مدیر و تشکیل جلسات نقد و بررسی عملکرد در پیشرفت تحصیلی مدرسه
۱, Pos. 3	تشکیل تیم های نقادی گر بر عملکرد معلمان و تشکیل کارگاه‌های انتقاد برای دانش‌آموزان
۱, Pos. 5	فراهم کردن جو و فضای گفتمان درس دانش‌آموزان و همچنین فراهم کردن جو مناسب برای گفتمان دانش‌آموزان با معلم و کادر مدرسه
4, Pos. 5	رشد اخلاق گفتمانی
5, Pos. 5	پیاده‌سازی فرهنگ گفت‌وگو
5, Pos. 5	تشویق هرگونه گفتمانی در مدرسه
۱, Pos. 3	تشویق گفت‌وگو با اعضای خانواده
5, Pos. 9	مهارت‌های کلامی
5, Pos. 9	فرهنگ گفتمانی در آموزشگاه
5, Pos. 14	روحیه گفتمانی
6, Pos. 5	ارج نهادن به گفتگوها
9, Pos. 3	موقعیت‌های گفتمان را برای مسائل و تصمیم‌گیری‌ها ایجاد کند
10, Pos. 5	کنش‌های گفت‌وگوی سازنده با جدیت و مستمر انجام شود
11, Pos. 7	گفتمانی بیان آزادانه افکار
11, Pos. 16	دانش‌آموزان خواسته شود نظرات و ابتکارات خود را در طراحی رنگ دیوارها و لباس بنویسند
11, Pos. 21	گفتمان‌محوری
13., Pos. 6	گفتمان‌محوری باید باشد و اخلاق گفتمانی از جمله مواردی است که در مدارس پست‌مدرن باید موردتوجه ویژه قرار گیرد.
14, Pos. 6	در خواست از دانش‌آموزان، اولیا، معلمان بر نقد عملکرد مدرسه توسط مدیر، تشکیل جلسات نقد و بررسی عملکرد در پیشرفت تحصیلی مدرسه
11, Pos. 6	ارتباط میان مدرسه و خانواده باید والدین دانش‌آموزان نیز حضور پررنگ داشته باشند
13., Pos. 16	هماهنگی و هم‌فکری والدین
3, Pos. 17	تشکیل کارگروه انتقادی در مدرسه برای ارائه نظرات سازنده و مشارکت سازنده
5, Pos. 3	انتقادپذیری در ابعاد مدرسه
5, Pos. 18	مشورت‌پذیر هستند.
9, Pos. 7	تفکر انتقادی

11, Pos. 3	تأکید بر تعلیم و تربیت انتقادی
12, Pos. 3	ترویج و وجود تعلیم و تربیت انتقادی
13., Pos. 2	شکلبایی در برابر نظر مخالف
14, Pos. 3	مدیر خودش روحیه انتقادی را نسبت به شرایط و عملکرد مدرسه فراهم کند و یکی از مراسم هایی که می تواند به عنوان جلسه نقد و بررسی مسائل مدرسه مورد توجه قرار گیرد جلسه شورای دبیران یا شورای دانش آموزی است.
3, Pos. 16	تخصصی مدیریت دانش به روز
7, Pos. 3	تقویت معرفت شناختی (رشد باور و دانش)
11, Pos. 4	مدیریت دانشی
11, Pos. 11	نیازمند دانش عمومی و دانش تخصصی
12, Pos. 4	بین مدیران انتقال دانش، انتشار دانش وجود داشته باشد.
13., Pos. 12	دانش روز مدیریت آموزشی
3, Pos. 15	فعالیت و اقدامات جدید ورزشی به یک ضرورت تعیین شود
15, Pos. 14	استفاده از نظریات آنان در اجرای برنامه های مدرسه با نام و مشخصات هر فرد
۱, Pos. 14	تشکیل گروه های مجازی با دانش آموزان خلاق و مبتکر
15, Pos. 14	تشکیل گروه های مجازی
15, Pos. 14	تشویق همکاران خلاق و نوآور در تدریس و حل مسائل تربیتی
15, Pos. 14	پیاده سازی نظام تشویقی برای افزایش انگیزش دانش آموزان
15, Pos. 15	تشویق دانش آموزان به قبول مسئولیت و مشارکت در امور مدرسه، کیفیت فرایند آموزشی را بهبود بخشید.
15, Pos. 18	دعوت از پیش کسوتان ورزشی و قهرمانان ملی و محلی در حوزه های مختلف ورزشی
14, Pos. 22	تغذیه سالم برپایی نمایشگاه غذاهای سالم و سنتی ایرانی و برگزاری مسابقاتی در این خصوص.
12, Pos. 20	حضور در مراسم های مختلف از سوی مدرسه که توسط نهادهای اجتماعی برگزار می شود.
11, Pos. 20	دعوت از نهادهای اجتماعی به مشارکت در مدارس.
15, Pos. 16	دعوت از نهادهای محلی و منطقه ای در آموزشگاه و ارتباط با دانش آموزان
13., Pos. 20	با کمک مربی تربیت بدنی و همکاری خانواده برنامه مناسب در نظر گرفته شود.
14, Pos. 16	با همکاری خانواده ها برنامه مناسب تفریحی، اجتماعی و آموزشی تدوین کنند
7, Pos. 8	مدیریت تصمیم گیری بر پایه سیستم اطلاعات مدیریت (mis)
6, Pos. 18	بستر ساز و بستر شناسی فناوری.
6, Pos. 1	نقش معلم در دوران پست مدرن ترکیبی است و می تواند ترکیبی از نقش حضوری و مجازی باشد
9, Pos. 4	مفاهیم فناوری روز و کارایی آن ها در مدارس آشنا باشد و تمام تلاشش را برای استفاده از این امکانات در حوزه آموزش و حتی پرورش انجام دهد
4, Pos. 17	کنترل و فرماندهی وجود دارد.
10, Pos. 16	مدیر با اعضا خود با شفافیت صحبت کند و تعامل داشته باشد
10, Pos. 20	کنترل شرایط را داشته باشد
11, Pos. 17	عامل بودن مدیر و سایر کارکنان مدرسه (عامل اخلاقی نوعی یادگیری اخلاقی) در دانش آموزان شکل گیرد.
11, Pos. 15	تأکید بر نقاط مثبت همکاران و دانش آموزان
11, Pos. 21	ایجاد نظام ارزیابی و قوانین
4, Pos. 16	تقویت مهارت اجتماعی حمایتی
8, Pos. 10	قدرت نفوذ در دیگران
9, Pos. 2	تمرکز ویژه بر توانمندسازی و حفظ ارتقای حرفه ای پیوسته معلمان به عنوان افراد صف مقدم این اتفاق
9, Pos. 3	یک کودک دوره ابتدایی باید بتواند صحبت کند، از جریان اندیشه ها و فرایندهای شناختی اش در قالب کلمات آن هم در چارچوب درستش استفاده کند. در حد توانش تحلیل کند علت یابی کند دلیل تراشی کند و این میسر نمی شود مگر با تمرکز مدیران مدارس بر ایجاد چنین شرایطی
10, Pos. 16	انگیزه بیرونی داده شود؛ مانند قدردانی مالی
11, Pos. 19	روان شناسی تربیتی می دانند
12, Pos. 19	شناخت آسیب های اجتماعی

13., Pos. 7	مدیران باید از مسائل مدرسه به‌خصوص مسائل تربیتی و آسیب‌هایی که بعضی مدارس مبتلا به آن هستند آگاه باشند
13., Pos. 12	روان‌شناسی رشد و روان‌شناسی تربیتی را خوب می‌دانند.
13., Pos. 18	نظام انگیزشی و قدردانی به لحاظ نهادینه کردن رفتارهای توسعه‌ای در افراد انسانی همواره باید موردنظر قرار گیرد.
14, Pos. 12	مدیران باید از مسائل مدرسه به‌خصوص مسائل تربیتی و آسیب‌هایی که بعضی مدارس مبتلا به آن هستند آگاه باشند
4, Pos. 15	قدرت تصمیم‌گیری اشرافیت بر ارتباطات سازمان
9, Pos. 1	سازماندهی فعال
9, Pos. 4	قدرت افراد باید وابسته به تخصص و مرجعیت آن‌ها باشد و این مسئله باعث و شور در جریان ساختار قدرت، افراد احساس اجبار نکنند
9, Pos. 6	تقسیم کارهای قدیمی و تفکیک وظایف دیگر جایی ندارد، بلکه هم به شکل منعطف و متنوعی باهدف تسهیل توسعه و موفقیت دانش‌آموزان باهم همکاری می‌کنند. همه کادر مدرسه باید بتوانند تصمیمات بجا و سازنده بگیرند، یک تیم منسجم که باید به‌نوعی همه تجارب و روش‌های قدیمی و منسوخ شده را کنار بگذارد تا بتواند در این سازمان نقشش را به‌درستی ایفا کند
10, Pos. 14	در ساختارهای سازمان نوآوری‌ها و درک و نگرش جدید در نظر گرفته شود و تحولات عصر جدید لحاظ شود.
10, Pos. 20	بازسازماندهی ساختارها به سمت استفاده از فناوری‌های جدید
13., Pos. 22	تبیین نقش و جایگاه جدید مدارس فرا نوگرا در توسعه اهداف آموزشی رابطه پیرنگی وجود دارد.
4, Pos. 10	هم فکری با روابط غیررسمی
5, Pos. 4	مسئولین محلی و فضای مجازی با هم هماهنگ هستند
9, Pos. 8	مدیر فرا نوگرا در یک مدرسه ابتدایی باید بپذیرد که نگاهش در خصوص فضای مدرسه و درهای بسته‌اش باید تغییر کند
12, Pos. 20	همه نهادهای اجتماعی مؤثر در جامعه دعوت شود تا از نزدیک با دانش‌آموزان این دوره ارتباط برقرار کرده و برنامه‌های فرهنگی خود را در مدارس به اجرا بگذارند
4, Pos. 7	آشنا با دنیای جدید و ابزارهای جدید هوشمند (پویانما و هوشمند)
5, Pos. 11	درک ارتباطات دیجیتال
5, Pos. 16	درک دنیای مجازی و دیجیتال
13., Pos. 12	در واقع یکی از مهم‌ترین پدیده‌های اثرگذار در مدارس الان کم‌شدن فاصله و گپ کادر مدارس از با استفاده و تأثیر فناوری روز است، و هم جنبه‌های مثبت و منفی آن لحاظ شود
9, Pos. 4	دانش استفاده از وسایل و تکنولوژی‌های هوشمند را داشته باشد
4, Pos. 6	تغییر نگرش کارکنان از سمت جبرگرایی و اندیشه‌های منسوخ به‌سوی اندیشه‌های جدید
5, Pos. 1	معلم از سخنران بودن خارج و به راهنما و هدایت گر بودن تبدیل شود.
6, Pos. 1	در صورت امکان تغییر در برنامه درسی و سرفصل درس‌ها و تجدیدنظر در کتاب محوری و انعطاف در برخورد با دانش‌آموزان
5, Pos. 3	دوری از چارچوب‌هایی ثابت و راه‌حل‌های تکراری
9, Pos. 3	رویکرد واحد حذف گردد و نگاه جدیدی داشت
9, Pos. 3	مدیران صرفاً مجریان بخشنامه‌های کوچک و بزرگ فراسازمان نباشند.
4, Pos. 3	معلمان مسائل درسی را با سیستم بحث و تبادل نظر پیرامون مسائل تربیتی اداره کنند.
12, Pos. 14	درک مسائل خاص دانش‌آموزان در این مقطع
13, Pos. 21-22	برخورداری از قوه تجزیه و تحلیل مسائل بحرانی آموزشی و تربیتی
5, Pos. 12	همکاری شورای دبیران و شورای مدرسه و همچنین اولیای دانش‌آموزان بیشترین نقش را دارد
3, Pos. 18	خدمتگزاری و تکریم ارباب رجوع
4, Pos. 12	پذیرش مسئولیت فردی عاملی برای مسئولیت اجتماعی خواهد بود.
10, Pos. 2	دانش‌آموزان را در تصمیم‌گیری و مسئولیت‌های مختلف شرکت داده و اجازه اظهارنظر بدهند تا دانش آن‌ها در زمینه حقوق شهروندی توسعه یابد
10, Pos. 11	به احساسات دانش‌آموزان توجه شود و راهکارهای مناسب در مقابل دانش‌آموزان داشته باشند
11, Pos. 16	جهت نهادینه‌سازی فرهنگ مسئولیت اجتماعی و آموزش آن مسئولیت امور مربوط به مدرسه را در بخش‌های مختلف به عهده خود دانش‌آموزان گذاشته و از معلمان نیز در این زمینه یاری گرفت که با توجه به تخصص خودآموزش‌های را در خصوص مسئولیت اجتماعی به دانش آموزها بدهند.
12, Pos. 16	مسئولیت امور مدارس به عهده دانش‌آموزان باشد؛ مانند مدارس ژاپن یا فنلاند این سیستم موفق است و متناسب با شیوه

	زندگی مدرن است.
5, Pos. 18	همه‌جانبه‌نگری در این سیستم اصل است
6, Pos. 18	دیدگاهی همه‌جانبه‌نگری به مسائل داشته باشند
11, Pos. 13	دیدگاه وسیع و بازی نسبت به مسائل مدرسه داشته باشند
5, Pos. 17	تشکیل تیم‌های نظارتی از بین دانش‌آموزان برای مدیریت مصرف آب و برق، رعایت بهداشت، رعایت قوانین مدرسه و سایر موارد در این خصوص مؤثر است
7, Pos. 3	مشارکت کلیه افراد خلاق در نظر داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند
7, Pos. 4	گفتمان میان عوامل اجرایی - معلمان - دانش‌آموزان به صورت مکرر وجود داشته باشند
7, Pos. 14	تعامل و ارتباط با کلیه عوامل شفاف باشد
8, Pos. 14	تعامل و ارتباط با عوامل اجرایی شفاف و روشن باشد
9, Pos. 3	رویکرد گفتمان در بین کادر اجرایی و آموزشی مدرسه و همچنین در ارتباط بین والدین و مدرسه عملیاتی نیز از الزامات یک مدرسه در عصر فرامدرن است
13., Pos. 10	گفتمانی آموزشی از ضروریات این مدارس است
5, Pos. 17	تعامل و نشست‌های مختلف با نهادهای مختلف
7, Pos. 16	مشارکت با در نظر گرفتن تعاملات با جامعه باید باشد
7, Pos. 7	برقراری ارتباط مؤثر با سطح جامعه
8, Pos. 7	مشارکتی پویا با جامعه
10, Pos. 7	در اجرا و بازبینی و طراحی برنامه‌ها باید با سازمان و جامعه تعامل شود و آن را مدنظر قرارداد.
10, Pos. 9	ارتباطی تعامل‌گرا و دوسویه میان جامعه و مدرسه وجود داشته باشد
11, Pos. 6	جهت تأثیرگذاری پذیری مدرسه از ارزش‌های جامعه با افراد محلی، مساجد و تکیه‌های مذهبی، کانون فرهنگی و کشوری محلی و شهرداری‌ها و سایر نهادها باید به طور ناپیوسته و پیوسته با مدرسه در ارتباط باشند
11, Pos. 21	مشارکت با عوامل درون مدرسه‌ای و بیرون مدرسه‌ای.
12, Pos. 21	مشارکت همه‌جانبه میان این مدارس و نظام و ساختار کلی کشور وجود دارد
5, Pos. 16	شایستگی فنی و تدریس
9, Pos. 6	دانش‌آموزان باید از طریق بازی، ارتباط به طبیعت، هنر از جمله نقاشی، تئاتر و... انواع مهارت‌های ضروری زندگی فعلی و آتی‌شان را یادگیرند و تمرین کنند مثلاً توجه به حفظ محیط زیستی که در آن زندگی می‌کنند و درک نقش خود در این کره خاکی و احساس مسئولیت در حفظ آن و ارتقای زندگی درک نمایند
10, Pos. 3	به دانش‌آموزان توانایی و آزادی عمل داده شود
11, Pos. 19	دوره‌های آموزشی چندوجهی مورد نیاز معلمان در این مقطع
11, Pos. 21	هوش و یادگیری چندجانبه‌ای داشته باشد.
12, Pos. 19	دوره‌های آموزشی شامل آموزش‌های روانشناسی، تربیتی و... و شیوه‌های جدید آموزشی باشد
14, Pos. 21	ذهنیتی چندوجهی از ادراکی و عواطفی داشته باشند.
11, Pos. 21	خودگردان هستند
7, Pos. 15	فرهنگ سازی ورزش اخلاق مدار
7, Pos. 12	یک نگرش اخلاقی متحول گونه اجرایی شود.

جدول ۲. کدهای محوری و گزینشی

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای گزینشی
تشکیل بانک اطلاعاتی اولیه، آموزش خانواده با محور تربیت چند رسانه ای و چند ساحتی، انجمن های تخصصی اولیه، بهره مندی از ظرفیت اولیه در ارتقای امور، تاکید بر دیدگاه (هراولیا یک مشتری دانا)، گفتمان آموزشی، ارتباط اثربخش با جامعه (صنعت، دانشگاه و ...)، ارتباط اثربخش با خانواده، طراحی، اجرا و بازبینی مشارکتی برنامه ها، تعامل پویا با سایر مدارس، تعامل با نهادهای فرهنگی	ارتباط مدرسه و جامعه مشارکت اولیه	عوامل برون سازمانی
گفتمان محوری، خودگردانی، احترام و توجه تکثر گرایی، تساهل، وحدت سینرژیک بازتعریف رابطه معلم و یادگیرنده، مرز شکنی جواننقدی، فرهنگ خلاقیت و نوآوری، رنگین کمان فرهنگی فرهنگ خود راهبر، سازمان فراپرو و کراتیک ساختارهای منعطف و متداخل، رهبری راهبردی بازمهندسی مستمر ساختارهای سازمانی مدیر یادگیرنده، فرا رهبری، مدیریت اطلاعات چابک سازی برنامه ریزی، استراتژیک مدیریت کیفیت جامع سازمان مجازی، مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده، تمرکز بر فناوری اطلاعات و ارتباطات	ساختار و نوع سازمان مدیریت و رهبری روابط انسانی فرهنگ	عوامل درون سازمانی
سرمایه درونی تحولی، سرمایه بیرونی تحولی، توسعه سرمایه، قابلیت یادگیری برای تعمیم به شرایط واقعی و مجازی، روحیه پژوهندگی، مدیریت، تعارض مدیریت بحران، حفظ توسعه حرفه ای مداوم CPD، متنوع سازی یادگیری، نشاط و شور و شوق نوآورانه ذهنیت یادگیری چندوجهی و مستمر روحیه انتقادگری و انتقادپذیری، خودکنترلی روحیه بخشی، چالش پذیر، تفکر واگرا، بردباری در برابر دانش آموزان، ارزش آفرینی، جامعیت، تعمق، انعطاف پذیری، شالوده شکنی انگاره ها، مبتنی بر جبرگرایی و گذشته گرایی، الهام گیری و الهام بخشی، توانایی تصمیم گیری و رشد در شرایط عدم اطمینان	ویژگی شخصیتی ویژگی عمومی سرمایه ها ویژگی حرفه ای	عوامل فردی

بحث و نتیجه گیری

جمله نهادهایی است که در راستای تغییر در تکنولوژی تولید، سرمایه انسانی، فناوری اطلاعات و ترجیحات مصرف کننده به میزان زیادی دست خوش تحولات سریع و روز افزون قرار می گیرد از سوی دیگر سازمان ها در دنیای پویا و پر مخاطره ای امروزی برای اینکه بتوانند بقای خود را تحکیم بخشند، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری تعهد اخلاقی نمایند. چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمان ها خواهد شد. مدیران با داشتن تعهد اخلاقی بالا، می توانند با سالم سازی و بهینه کردن عملکرد امروزی سازمان ها، موقعیت و جایگاه آنها را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند. مدیران

در یک نگاه اجمالی، سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری، تخصص، و رشد دادن قابلیت های افراد در انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود، و افزایش اثربخشی هر سیستم، تأثیر بسزایی دارد. آموزش و پرورش از ارزشمندترین نهادهایی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد، وظیفه این نهاد حفظ، گسترش، انتقال میراث فرهنگی، پاسخگویی به نیاز های اجتماعی و فردی، توسعه دانش و فناوری و تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه است. این نهاد از

برای اطلاع از وضعیت محیط داخلی و خارجی سازمان‌ها، نیازمند برقراری ارتباط با عوامل داخلی و خارجی اند تا نسبت به رفع مسائل و مشکلات موجود اقدام و در راستای ارتقاء و توسعه‌ی سازمان بیش از پیش تلاش نمایند. اگر مدیران تعهد اخلاقی خود را تقویت یا افزایش دهند، می‌توانند در برقراری ارتباط با کارکنان خود به صورت مؤثر عمل نمایند. براساس اطلاعات جمع‌آوری شده و تجزیه تحلیل آنها نتایج ذیل به دست آمده است: مهمترین عواملی که می‌تواند مدارس فرانوگرا را بهبود و ارتقا دهد بخش ارتباط جامعه و مدرسه با مشارکت اولیا می‌باشد. که هر کدام از آنها به زیر بخش هایی تقسیم شده اند که با کاربرست آنها در مدارس ابتدایی شهر کرمان الگویی مطلوب از مدیریت فرانوگرایی محقق می‌شود. نتایج این سوال با مقاله ای که توسط قلی مسگرها و همکاران (۱۳۹۸) و تاتیانا و همکاران (۲۰۱۹) انجام شده است همسو می‌باشد در نتایج این مقالات مشخص گردید مدیریت ناب پست مدرنیسم دارای مولفه های خاصی است که ارتباط و تعامل جامعه و مدارس تاثیر زیادی در رویکرد آنها دارد و با به کارگیری آن به عنوان یک رویکرد نوین می‌توان در راستای دستیابی به اهداف مدرسه موثرتر عمل کرد.

برای مولفه درون سازمانی باید گفت در این مولفه بخش‌هایی که مدارس فرانوگرا را می‌تواند بهبود و ارتقا دهد ساختار و نوع سازمان، روابط انسانی، فرهنگ و مدیریت و رهبری می‌باشد. که هر کدام از آنها به زیر بخش هایی تقسیم شده اند که با کاربرست آنها در مدارس ابتدایی شهر کرمان الگویی مطلوب از مدیریت فرانوگرایی محقق می‌شود. نتایج این سوال با مقاله‌ای که توسط قلی مسگرها و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد در نتایج این مقاله مشخص گردید بعد از کدگذاری و تحلیل عاملی داده ها، ۷ مولفه اصلی مدیریت و رهبری، ساختار، منابع انسانی، ارتباطی، تکنولوژی، فرهنگ سازمانی و فرایند و ۶۰ مولفه فرعی شناسایی شد. نتایج این مولفه با تحقیقی که توسط مک نامارا و همکاران (۲۰۲۳) انجام همسو می‌باشد در این تحقیق چنین نتیجه گرفته شده است یک سبک رهبری با فرهنگ و روابط انسانی در سطح مطلوب و ساختار رهبری در سطح بالا برای یک مدیر برای دستیابی به ماموریت و چشم انداز مدرسه ضروری است و در عین حال کارکنان را به کار با تغییراتی که در محیط خارجی رخ می‌دهد هدایت می‌کند.

منابع

- Afrasiabi, H; Khorrampour, Y. (2014) Cultural phenomenology and its relationship with globalism among the youth of Yazd city, *Iranian Cultural Research Journal*, 30, 189-215) in Persian)
- Aghazadeh, A, (2004) The principles governing the global changes in education, the first national conference on the globalization of education, University of Tehran (in Persian)
- Asadi, A., Maleki Shahrivar, M., & Esmaili, S. M. (2018). Passing through sanctions by resistive economy. *The Open Access Journal of Resistive Economics (OAJRE)*, 6, 36-42) Persian)
- Birmipour, A; Bakhtiyarnasrabadi, h..a. & Hashemi S.h. (2009) Postmodern and Curriculum Reforms; *Journal of New Educational Approaches*, 1(11) 31-64. (in Persian)
- Cheng, T. W. (2007). The curriculum design in universities from the perspsective of providers in account ting education. *Education*, 127 (4), 581-590.
- Ebrahimi, A; Golestani, S H. & Heydari, M, H. (2021) Analyzing the professional qualifications of a teacher from the perspective of the postmodern approach in order to provide a model, *Journal of Educational Management Research*, 49; 225-242(in Persian)
- Ganich, m. Chizari, M, Sediqi, H & Rabiei, A. (2014) Designing the competence model of managers with an emphasis on trans-oriented change management in the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare, *Journal of Development and Transformation Management*, 21: 53-66(in Persian)
- Heenan.I. W De Paor. D. Lafferty, N. & Mannix McNamara, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. Author to whom correspondence should be addressed. *Societies* 2023, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>.
- Imani, J, Bagheri, M; Gholi Ghorchian, N. & Jafari, P. (2017) Examining the components and effectiveness indicators of schools to provide a model in order to improve the educational system of schools, *Leadership and Educational Management Research Quarterly*, 41(40), 94-35(in Persian)
- Kumar, N. (2005). Assessing the learning culture and performance of educational institutions. *Performance Improvement*, 44 (9), 27-32. (in Persian)
- Madnadar A, A. (2016) Criticism on Comparative Education: Approaches, Methods and Principles, *Journal: Critical Research Journal of Humanities Texts and Programs*, 49, 209-226. (in Persian)
- Malakhova V. G. & Bokova.T N. (2019) Postmodernism as The Dominant of Education Development in The Information Society, Conference: EEIA 2019 - International Conference "Education Environment for the Information Age."
- Nasrasafhani, A; Farrokhi, M & Amiri, Z. (2018) The impact of social capital on employee empowerment, *Journal of Applied Sociology*, 27(62) 111-126(in Persian)
- Piri, M.; Mahdipour, M. & Babaei, S (2018) The role of secondary school teachers' knowledge, attitude and skills in using information technology in the learning and teaching process, *Tazris Research Quarterly* 7(2).1-20(in Persian)
- Qoli Mesgarha, S, Jahanian, R, & Salimi, M. (2018). Identifying the dimensions and components of lean management in first year secondary schools. *Journal of the Faculty of Medicine of Mashhad University of Medical Sciences*, 62(6), 1991-2003(in Persian)
- Rahimi, H; Yazdakhasi, A. & Haji Sadeghi, Z. (2019) The relationship between organizational culture and organizational innovation with the implementation of trans-oriented management components, *Sanat and University Journal*, 45(13), 47-60(in Persian)
- Rajaipour, S; Taherpour, F. & Jamshidian, A R. (2009) Paranoism in the theories of organization and management, Tehran, Konkash Publications (in Persian)
- Reasonable, A; Bakhtiari, M & Dayhim, J. (2016) Review of management in the postmodern era, study of management and entrepreneurship, 2 (2): 43-59(in Persian)
- Sabouri Khosrowshahi, H. (2008) Education in the age of globalization; Challenges and strategies to face it, *Strategic Studies of Public Policy Quarterly*, 1(1), 153-196(in Persian)
- Salem, S. (2019) A review of trans-oriented (post-modern) organizations, the second Gholami research conference of the new approach of Iran's humanities, 15-1(in Persian)
- Sediqi, R. (2018) Leadership in two different eras (modernism leadership for the modern era and Francoism leadership for the postmodern era); *Bimonthly Scientific-Specialist Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 5(1), 65-81(in Persian)
- Stasiak-Betlejewska, R., Kaye, M., Dyason, M., Stachova, K., & Urbancova, H. (2014). "The Services Quality Level Assement at the Technical University Using the Srvqual Method .*Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, Vol. 7, No. 3-4, 53-5.