

نقش سیاستگذاری های آموزش و پرورش در کارآیی و اثر بخشی مدیران و مقایسه آن در مدارس دولتی و غیر دولتی

دکتر فاطمه پرسته قمبرانی^۱

چکیده

توجه به نیروی انسانی و مدیریت به عنوان دو اولویت مهم در سند تحول بنیادین آموزش پرورش مطرح شده است که در هر دو مورد، نقش مدیران آموزشی در این امر نمود پیدا می کند. از طرفی بررسی کارآیی و اثربخشی مدیران آموزشی در مدارس می تواند نقش سیاستگذاری های آموزش و پرورش را آشکار سازد. شرایط حاکم بر مدارس دولتی و غیر دولتی این شبهه را ایجاد می کند که آیا سیاستگذاری های آموزش و پرورش در مدیریت این دو طیف مدارس تفاوتی ایجاد می کند؟ لذا هدف این تحقیق بررسی نقش سیاستگذاری های آموزش و پرورش در کارآیی و اثربخشی مدیران و مقایسه آن در مدارس دولتی و غیر دولتی است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، علی - مقایسه ای می باشد. جامعه آماری ۶۲۹ مدیر در مدارس دولتی و غیر دولتی نواحی ۳ و ۴ شهر کرج می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر برآورد شده که به روش

نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب شده اند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته ۴۰ آیتمی است که ابعاد کارایی و اثربخشی مدیران را مورد سنجش قرار می دهد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس آمار توصیفی (میانگین) و استنباطی (t تک نمونه ای و t دو گروه مستقل) بیانگر این است که هر دو گروه مدیران مدارس نقش سیاستگذاری آموزش و پرورش بر ارتقاء کارایی و اثربخشی را زیاد و خیلی زیاد می دانند. همچنین نتایج فوق نشان دهنده ی تفاوت معنی دار در متغیر کارآیی مدیران مدارس بوده؛ مدیران مدارس غیر دولتی از میانگین کارایی بالاتری نسبت به مدیران مدارس دولتی برخوردار بوده اند که می توان آن را به بهره مندی بیشتر مدارس غیر دولتی در توانایی استفاده از فناوری و در اختیار داشتن امور مالی بیشتر نسبت داد. در واقع مشارکت مالی مردمی درمیزان کارآیی مدیران بی تأثیر نبوده در حالیکه این تفاوت در اثربخشی مدیران مدارس وجود ندارد. این نتیجه به این معنی است که همه مدیران تلاش می کنند تا خدمات یکسانی را برای همه ی دانش آموزان برنامه ریزی و سازماندهی نمایند. آگاه نمودن مسئولین و سیاستگذاران آموزش و پرورش برای رفع این تفاوت می تواند در سیاست های آینده نظام آموزشی تأثیرگذار باشد.

واژه های کلیدی: کارآیی، اثربخشی، مدیران مدارس دولتی، مدیران مدارس غیر دولتی،

سیاستگذاری آموزش و پرورش.

مقدمه

یکی از بحث‌های فعلی قابل توجه، نقش آموزش و پرورش در توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی و کادر آموزشی جهت رفع نیاز نیروی متخصص آموزشی در جامعه، ترویج و ارتقاء دانش، توسعه تحقیق و فراهم کردن فضای مساعد برای توسعه کشور می‌باشد. در واقع، بهره‌گیری از علم و دانش برای توسعه، به مهارت کادر حرفه‌ای آموزش و پرورش بستگی دارد. شاید بر همین اساس است که منابع انسانی به‌عنوان یکی از اولویت‌های سیاستگذاری در نظام آموزش و پرورش در سند تحول بنیادین مطرح شده است. در این سند در بسیاری از راهکارهای ارائه شده، به تربیت نیروی انسانی کارآمد، مولد و شایسته تأکید شده است (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰). سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله ششم توسعه در بحث آموزش (امور علم، فناوری و نوآوری) نیز به اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تأکید نموده و افزایش سهم آموزش‌های مهارتی در نظام آموزشی کشور را مد نظر قرار می‌دهد (سایت دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله العظمی خامنه‌ای، ۱۳۹۴). توجه به موارد فوق مسیر راه را برای پرورش نسل آینده کشور توسط نیروی کارآمد در نظام آموزشی روشن می‌نماید.

از این حیث، یکی از عوامل تأثیرگذار در آموزش، مدیران مدارس می باشند که توسعه حرفه ای و بهره وری آنان برای تبدیل شدن محیط آموزشی به یک محیط کارا و اثربخش، نقش مهمی ایفا می نماید. در واقع می توان اذعان کرد که کلید هرگونه پیشرفت و تعالی در یک سازمان، مدیران هستند که بدون مدیریت صحیح و سرمایه گذاری کافی در آن، تلاشها بی هدف خواهد بود.

با توجه به اهمیت مدیریت، مفهوم اثربخشی و کارایی نیز در مدیریت نیز اهمیت پیدا می کند. اثربخشی مفهومی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و به صورت بازده کار ارائه می کند. ضمن اینکه کارآیی نیز صرف کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای انجام بیشترین کار تعریف می شود. افزایش سطح کارایی مستقیماً به دست مدیران سپرده شده و موجب ارتقا بهره وری و کمک مؤثر درنیل به اهداف سازمانی خواهد شد (مقیمی، ۱۳۹۰). مدیریت با کارکردهایی که دارد (برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری و نظارت) در آموزش نیز مصداق پیدا می کند (بازرگان، ۱۳۹۳). پیتر دراگر ۱ یکی از دانشمندان مشهور مدیریت است که معتقد است عملکرد یک مدیر بر حسب دو مفهوم و دو ویژگی مهم و کلیدی کارآیی و اثربخشی سنجیده می شود، یک مدیر باید دارای این دو ویژگی باشد تا بتوانیم سازمانی موفق و اثربخش داشته باشیم (دراگر، ۱۹۹۹).

با توجه به اهمیت نقش و وظایف مدیریت در سازمان های دولتی و غیردولتی سازمان آموزش و پرورش، همیشه این دیدگاه مطرح بوده که آیا تفاوتی در فرهنگ سازمانی و نوع مدیریت و رهبری آنها وجود دارد؟ بر همین اساس تحقیقاتی در زمینه های متعدد و متفاوت آن صورت گرفته (ناظم نژاد، ۱۳۹۱؛ سرمد، ۱۳۸۹) که با عنایت به مطالب مذکور، فراسوی هر گونه جهت گیری خاصی، ضروری است که در یک فرایند علمی به موضوع اثر بخشی و کارایی مدارس با توجه به نقش سیاستگذاری های سازمان آموزش و پرورش پرداخته شود.

بر همین اساس، کارایی و اثربخشی مدیران در محیطی به نام مدرسه می تواند نمود پیدا نماید. مدرسه از مهمترین نهادهای اجتماعی، تربیتی و آموزشی و اصلی ترین رکن تعلیم و تربیت است که به منظور تربیت صحیح دانش آموزان در ابعاد دینی، اخلاقی، علمی، آموزشی، اجتماعی و کشف استعدادها و هدایت و رشد متوازن روحی و معنوی و جسمانی آنان بر اساس اهداف مصوب دوره های تحصیلی، برابر ضوابط و دستورالعملهای وزارت آموزش و پرورش تأسیس و اداره می شود (شرکایی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۲).

مدرسه به عنوان جامعه ای کوچک نقش بسیار مهمی در پیشرفت تحصیلی و کسب مهارت های زندگی دانش آموزان ایفا می کند و می توان آن را به عنوان یک کارخانه ی انسان سازی

شناخت و از آنجا که قرار است در مدرسه علم و فرهنگ و تمدن تولید شود، این مهم به دست نخواهد آمد مگر اینکه به صورتی اصولی، برنامه ریزی شده و با یک مدیریت صحیح و تلاش هم عرض مدیر و معلم همراه باشد. گاهی اوقات عدم آشنایی و آگاهی مدیران با اصول مدیریت باعث از دست رفتن هزینه های مالی، زمان و انگیزه در مدرسه بین دانش آموزان و معلمان خواهد شد (آقا زاده، ۱۳۸۹).

عدم خلاقیت و نوآوری در مدارس (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹)، پایین بودن کیفیت آموزش، دونوبتی بودن مدارس، تراکم بالای دانش آموز در کلاس درس، بی انگیزگی و کم کاری بعضی از معلمان و ضعف مدیریت مدارس از یک طرف و تبلیغات بسیار زیاد مدارس غیر دولتی (غیر انتفاعی) از قبولی دانش آموزان خود در کنکور و کسب رتبه های برتر توسط آنها، زمینه گرایش و جذب دانش آموزان و اولیاء را به ثبت نام در مدارس غیر دولتی فراهم می نمایند (شرکایی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۲). سوالی که در این پژوهش مطرح می شود این است که آیا سیاستگذاری های آموزش و پرورش نقشی در کارآیی و اثربخشی مدیران مدارس دارد و آیا این نقش میان مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی تفاوتی دارد؟

در این نوشتار، ابتدا مفاهیم سیاستگذاری آموزش و پرورش و کارآیی و اثربخشی مدیران مطالعه می شود. سپس نقش سیاستگذاری های آموزش و پرورش بر کارآیی و اثربخشی مدیران مورد بررسی قرار گرفته و پس از آن دو متغیر کارایی و اثربخشی مدیران در مدارس عادی دولتی و غیر دولتی با یکدیگر مقایسه خواهند شد. قابل ذکر است متغیر کارایی مدیران از ابعاد مهارت های ارتباطی، نظارت بر فرآیند یاددهی - یادگیری، خلاقیت و نوآوری، امور مالی، ارزشیابی و توانایی استفاده از فن آوری و متغیر اثربخشی از ابعاد نحوه اطلاع رسانی، بینش در اهداف و مقاصد، همکاری در واحد آموزشی، توانایی ارائه اطلاعات به کارکنان، دانش آموز و اولیاء محوری، توانایی ایجاد همکاری میان کارکنان و عملیات رهبری خدمت به دانش آموزان و کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است.

سیاستگذاری آموزش و پرورش

آموزش و پرورش از مهمترین زیر ساخت های تعالی همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه های مختلف است (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰). در واقع آموزش و پرورش به دلیل تاثیری که بر فرآیند رشد و توسعه کشور می گذارد، مورد توجه سیاستگذاران و برنامه ریزان توسعه ای در کشورهای مختلف قرار می گیرد. سیاستگذاری، برنامه

ریزی و اجرای برنامه های توسعه ای با توجه به تغییرات جامعه و جمعیتی کشور متناسب سازی می شود؛ در برهه ای ریشه کن کردن بیسوادی و زمانی تمرکز بر آموزش فنی و حرفه ای در راستای ارتقاء جامعه؛ در برهه ای دیگر بازنگری طراحی محتوای آموزشی و در زمانی استمرار کارایی. در شرایط فعلی نیز تعلیم و تربیتی که تحقق بخش حیات طیبه، جامعه عدل جهانی و تمدن اسلامی ایرانی بوده مد نظر می باشد که با تربیت انسانی متعالی، جامعه بشری آمادگی تحقق حکومت جهانی انسان کامل را پیدا نموده و استعداد های بشر به شکوفایی و کمال خواهد رسید. برای تحقق این هدف، نقشه راه با تدوین سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ترسیم شده است. چشم اندازی که بر اساس سیاست های کلی نظام و فلسفه تعلیم و تربیت در افق ۱۴۰۴ ترسیم شده و سیاست های کلی تحول نظام آموزشی را در بر گرفته است. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیاز به تهیه و آماده سازی پنج زیر نظام دارد که عبارت است از منابع انسانی، منابع مالی، مدیریت، فضا و تجهیزات و پژوهش و ارزشیابی (نویسندگان، ۱۳۹۳) که در این تحقیق دو زیر نظام منابع انسانی و مدیریت مورد بحث قرار گرفته است.

اثر بخشی، کارآیی و مدیریت

کارایی به معنای کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیشترین کار انجام شده است؛ در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام گیرد (خاکسار، ۱۳۸۹). ابعاد مطروحه در کارایی عبارتند از برنامه ریزی، سازمان دهی، مهارت های ارتباطی، نظارت بر فرآیند یاددهی - یادگیری در مدرسه، خلاقیت و نوآوری، فناوری، امور مالی و ارزشیابی. اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نگاه دراگر اثربخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می شود (دراگر، ۱۹۹۹) و دارای ابعاد نحوه اطلاع رسانی، بینش در اهداف و مقاصد، همکاری در واحد آموزشی، ارائه اطلاعات به کارکنان، دانش آموز و اولیاء محوری، همکاری میان کارکنان، عملیات رهبری خدمت به دانش آموزان و اولیاء می باشد.

همچنین، مدیریت فعالیتی است منظم، در جهت تحقق هدفهای معین که از طریق ایجاد روابط بین منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم گیری، صورت می گیرد (علاقه بند، ۱۳۹۱). لوتر گولیک ۱ از صاحب نظران مکتب کلاسیک است که وظایف مدیریتی را به هفت گروه تقسیم و با کنار هم گذاشتن حروف اول آنها واژه PODSCORB^۲

¹ L.Gulik

² planning.Organizing.Directing.Staffing.Coordinating.Reporting.Budgeting

راعنوان کرد. مینتزرگ برای رفتار مدیران ده نقش مدیریتی معرفی کرد و بر این باور بود که علی رغم تفاوت سازمان ها ومدیران این نقش ها در کارهای مدیران مشترک است. مینتزرگ این نقش ها را در سه گروه: نقش های ارتباطی، نقش های اطلاعاتی و نقش های تصمیم گیری طبقه بندی کرده است (جهانیان، ۱۳۹۱).

مهارتهای سه گانه مدیریت:

(۱) مهارت فنی

(۲) مهارت انسانی

(۳) مهارت ادراکی (مفهومی)

مهارت فنی، یعنی توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارتهای فنی از طریق تحصیل کارورزی و تجربه حاصل می شوند. ویژگی مهارت فنی این است که به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی در آن می توان دست یافت.

مهارت انسانی، یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران فعالیت موثر به عنوان عضو گروه درک انگیزه های افراد و تاثیر گذاری بر رفتار آنان. مهارتهای انسانی به آسانی قابل حصول نیستند و فنون و روشهای مشخصی ندارند.

مهارت ادراکی، یعنی توانایی ذهنی برای درک و تجزیه و تحلیل پیچیدگی های سازمان و فهم همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد. اکتساب مهارت ادراکی (یا مفهومی) مستلزم آموزش نظریه های علوم رفتاری به ویژه نظریه های سازمان و تصمیم گیری و مدیریت و کاربرد عملی آنهاست (علی مدد و ملک آرابی، ۱۳۹۲).

مدیریت مدارس

مدیریت از ارکان سازمان و جامعه است و نیاز به مدیریت و رهبری در همه ی زمینه های فعالیت های اجتماعی محسوس و حیاتی است. مدیریت آموزشی از بین سایر انواع مدیریت از جایگاه ویژه و حساسی برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی در جامعه دارد. امروزه مدیریت و رهبری سازمانها و نهادها تا حد زیادی به کارآیی و اثر بخشی مدیریت بستگی دارد. بنابراین اگر مدیران آموزشی

جامعه از مهارت و دانش کافی برخوردار باشند، بدون تردید نظام آموزشی بهره وری خواهیم داشت. مدیر و رهبر آموزشی، علاوه بر دانایی و توانایی در زمینه های فنی و انسانی کار خود، باید بتواند وظایف آموزش و پرورش، رهبری و مدیریت آن را در یک زمینه کلی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی ملاحظه کند. به عبارت دیگر، دارای مهارتهای فنی و انسانی و مهارت ادراکی باشد (محسن پور، ۱۳۹۰) تا بتواند مدیریت کارآ و اثر بخش در حوزه مدیریت خود ارائه نماید.

مدارس دولتی

مدارس دولتی به مدارسی اطلاق می شوند که امور آموزشی، پرورشی، مالی و اداری را دولت تقبل می کند. در واقع بخشی از منابع مالی دولت برای آموزش و پرورش از طریق بودجه عمومی در اختیار مدارس دولتی عرضه کننده خدمت آموزش قرار می گیرد (سند تحول راهبردی، ۱۳۸۹). مهمترین ویژگی مدارس دولتی، هزینه پایین و معمولاً نزدیکی به محل سکونت است. در مدارس دولتی دانش آموزان از تمام اقشار جامعه در آن مشغول درس خواندن هستند و با تمام طبقات جامعه آشنا می شوند؛ قطعاً نوع مدیریت در مدارس به واسطه مسائل فرهنگی و اجتماعی هر منطقه و نحوه گزینش و آموزش متفاوت است. معمولاً به واسطه گماردن معلمان و مدیران مدارس از سوی اداره آموزش و پرورش، نگاه آنان به خدمت رسانی به مراجعه کنندگان (دانش آموزان و والدین) نیز فرق می کند. ولی نکته مسلم این است که هدف همه مسئولین مدارس، توجه هدفمند به مباحث آموزشی و تربیتی در مدارس است (مقیمی، ۱۳۹۰).

مدارس غیر دولتی (غیر انتفاعی)

این مدارس در زمان تصویب قانون تأسیس مدارس غیرانتفاعی یعنی سال ۶۷ به علت محدودیت منابع مالی آموزش و پرورش ناشی از افزایش جمعیت دانش آموزان، تورم ناشی از هشت سال جنگ تحمیلی و کاهش درآمد دولت، بر پا شد تا با جلب منابع مالی از جانب مردم فعالیت نماید. این مدارس به دلیل کسب منابع فوق می توانند خدمات متنوع تری ارائه نمایند (زارعی متین، ۱۳۸۶). انتقادی که به این مدارس وارد شده این است که مدارس غیردولتی نمی توانند در دسترس همه دانش آموزان کشور و حتی همه دانش آموزان خانواده های مرفه قرار گیرد، زیرا که تأسیس این مدارس بستگی به میزان تقاضای موجود داشته و به همین جهت در روستاها و شهرهای کوچک و حتی در مناطقی از شهرهای بزرگ هم تأسیس نشده اند؛ مفاهیم «آموزش رایگان»، «آموزش همگانی»، «آموزش اجباری» و از آنها مهم تر «فرصت آموزش یکسان» یعنی

همان مفاهیمی را که سال‌ها مورد تبلیغ مریبان و اندیشمندان بوده است را بر هم می‌زند و همه کودکان کشور نمی‌توانند از فرصت یکسان و برابر برخوردار باشند. در واقع در سطح کلان جامعه، ناقص عدالت اجتماعی است.

توجه آموزش و پرورش به مدارس دولتی و غیر دولتی:

با توجه به مباحث مطروحه، رویکرد آموزش و پرورش به مدارس دولتی و غیر دولتی مورد بحث قرار خواهد گرفت:

در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) بسیاری از راهکارهای مورد نظر با تأکید بر بخش دولتی و غیر دولتی مطرح و ارائه شده است. این وزارت در بیانیه ماموریت، خود را متولی فرایند تعلیم و تربیت با مشارکت خانواده، نهادها و سازمان‌های دولتی و غیر دولتی می‌داند. در بحث تأمین و بسط عدالت در برخورداری از فرصت‌های تعلیم و تربیت با کیفیت مناسب، راهکار خود را تعمیم دوره‌ی پیش دبستانی به ویژه در مناطق محروم و نیازمند با مشارکت بخش غیر دولتی ارائه کرده است (راهکار ۱-۵). در راهکار ۴-۹ تقویت و گسترش مدارس غیردولتی، اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات موجود جهت جلب مشارکت در تعلیم و تربیت رسمی عمومی پیشنهاد شده است. ضمن این‌که در بسیاری از موارد از جمله تولید و به کارگیری محتوای الکترونیکی متناسب با نیاز دانش‌آموزان، انجام امور مربوط به تولید (راهکار ۲-۱۷)، چاپ و توزیع مواد و منابع آموزشی (راهکار ۳-۹)، طراحی ساز و کارهای تنوع بخشی به منابع مالی دولتی و غیر دولتی (راهکار ۵-۲۰)، بخش دولتی و غیر دولتی را همزمان سهیم دانسته و بعنوان راهکار موجود مطرح کرده است. ضمن اینکه شاید به نوعی بتوان گفت در راهکار ۷-۲۰، (تقویت مشارکت عمومی در آموزش و پرورش با حفظ کارکردهای سیاستگذاری و نظارتی نظام از طریق تسهیل تاسیس مدارس غیر دولتی و حمایت از فعالیت‌های آموزشی)، وزارت آموزش و پرورش به طور واضح به نقش سازمان‌های غیر دولتی اشاره کرده و به بحث سیاستگذاری و نظارتی این وزارت بر روی سازمان‌های غیر دولتی تأکید کرده است. نمایندگان مجلس شورای اسلامی نیز در خرداد ماه ۹۴ شرایط عمومی و اختصاصی مدیران مدارس غیر دولتی را تعیین و آن را همانند مدارس دولتی اعلام نمودند (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۴). بنابراین، در صورت عدم تمکین مقررات، مدیران مدارس از سمت خود عزل خواهند شد (عزل ۱۲ مدیر متخلف مدارس غیر دولتی تهران به دلیل مذکور، شهادی ایران، ۱۳۹۴).

روش تحقیق:

این تحقیق با توجه به هدف، کاربردی بوده و از روش علی - مقایسه ای استفاده نموده است. جامعه آماری، مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی نواحی ۳ و ۴ شهر کرج در نظر گرفته شده اند که در ۶۲۹ مدرسه مشغول به خدمت می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر به دست آمد که از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی، ۱۸۷ نفر از مدرسه دولتی و ۵۵ مدیر از مدرسه غیر دولتی را تشکیل می دهند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱- جامعه و حجم نمونه براساس نمونه گیری طبقه ای

نمونه		جامعه		نواحی
غیر دولتی	دولتی	غیر دولتی	دولتی	
۲۳	۱۲۲	۶۰	۳۲۰	ناحیه ۳
۳۲	۶۵	۸۱	۱۶۸	ناحیه ۴
۵۵	۱۸۷	۱۴۱	۴۸۸	مجموع
۲۴۲		۶۲۹		

در این پژوهش از ابزار محقق ساخته در زمینه کارآیی و اثربخشی مدیران بهره گرفته شده است که روایی آن توسط متخصصین مورد تایید قرار گرفته است. پایایی ابزار مذکور در یک نمونه ۳۰ نفره ۰/۹۵۴ محاسبه گردید. داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی (محاسبه و مقایسه میانگین ها) و استنباطی (t تک نمونه ای و t دو گروه مستقل) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که نتایج زیر حاصل گردید:

جدول شماره ۲- درصد و فراوانی مشخصات مدرسه

مقطع	نوع مدرسه				
	متوسطه اول	ابتدایی	پسرانه	دخترانه	
متوسطه دوم	۷۵	۸۱	۱۴۵	۹۷	فراوانی
	۳۵/۵	۳۳/۵	۶۰	۴۰	درصد
	٪۱۰۰				مجموع

جدول شماره ۳- درصد و فراوانی مشخصات مدیر

سابقه کاری	رشته تحصیلی										مقطع تحصیلی			جنسیت		
	بالای ۲۰ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	زیر ۵ سال	سایر	فنی	علوم انسانی	دیگر گرایشهای علوم تربیتی	برنامه ریزی آموزشی	مدیریت آموزشی	ارشد و بالاتر	کارشناسی	کاردانی و پایین تر	مرد	
۱۹۱	۴۷	۴	-	-	۴۴	۱۴	۷۳	۵۳	۲۰	۳۸	۴۳	۱۹۹	-	۱۴۵	۹۷	فراوانی
۷۹	۱۹	۲	-	-	۱۸	۶	۳۰	۲۲	۸	۱۶	۱۸	۸۲	-	۶۰	۴۰	درصد

همانگونه که در جدول شماره ۳ مشخص می باشد ۷۹ درصد از مدیران که در این پژوهش شرکت کرده اند دارای سابقه بالای ۲۰ سال می باشند که نشان از تجربه‌ی بالا و صاحب نظر بودن ایشان می باشد. ضمن اینکه تنها ۴۶ درصد از این مدیران فارغ التحصیل رشته های علوم تربیتی می باشند که قابل تأمل می باشد. همچنین نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نیز حاکی از نرمال بودن داده ها می کند که در جدول شماره ۴ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۴- آزمون نرمال بودن داده ها (کولموگروف - اسمیرنوف)

درجه آزادی	معنی داری	
۲۴۲	۰/۲۰۰	کارایی
۲۴۲	۰/۲۰۰	اثربخشی

✦ ۴ / نقش سیاستگذاری های آموزش و پرورش در کارآیی و اثربخشی مدیران و مقایسه آن در مدارس دولتی و غیر دولتی

با توجه به اهداف تحقیق، به سه سوال تحقیق با استفاده از آمار استنباطی پاسخ داده شده است.

آیا سیاستگذاری های آموزش و پرورش نقشی در کارآیی و اثربخشی مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی دارد؟ به منظور بررسی این نقش، ضمن توجه به میانگین نظرات مدیران، معنی دار بودن میانگین ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

جدول شماره ۵- آزمون t تک نمونه ای کارایی و اثربخشی مدیران

معنی داری	T	درجه آزادی	میانگین کل	غیردولتی	دولتی	تعداد	
۰/۰۰۰**	۱۷/۳۱۶	۲۴۱	۴/۲۲	۴/۴۲	۴/۰۲	۲۴۲	کارایی
۰/۰۰۰**	۱۰/۰۰۵	۲۴۱	۴/۰۱	۴/۰۶	۳/۹۵	۲۴۲	اثربخشی

نتایج جدول شماره ۵ و میانگین کارایی و اثربخشی در مدارس دولتی و غیر دولتی، نشان دهنده این است که از نظر مدیران مدارس، نقش سیاستگذاری آموزش و پرورش بر ارتقاء کارآیی و اثربخشی مدیران تأثیر داشته و تأثیر آن را خیلی زیاد و زیاد می دانند؛ به این معنی که سیاستگذاری صحیح آموزش و پرورش می تواند بر اجرای کار درست بدون اتلاف هزینه و نیروی انسانی و همچنین انجام درست کار مطابق با اهداف، تأثیر مثبت داشته باشد. همچنین برای آزمون معنی داری میانگین دو متغیر کارآیی و اثربخشی از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده که با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت این نقش معنی دار بوده است.

آیا تفاوتی میان کارآیی مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی وجود دارد؟ به منظور بررسی سوال فوق از آزمون t دو گروه مستقل بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۶- مقایسه کارایی مدیران در مدارس دولتی و غیر دولتی (t مستقل)

معنی داری	T	درجه آزادی	میانگین	تعداد	
۰/۰۳۱*	۲/۱۷۵	۲۴۰	۴/۰۲	۱۸۷	دولتی
			۴/۴۲	۵۵	غیر دولتی

نتایج جدول شماره ۶ حاکی از آن است که t به دست آمده از t جدول (۱/۹۶) بزرگتر بوده و تفاوت معنی داری میان کارآیی مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی وجود دارد. بنابراین فرض تفاوت میان کارآیی این دو گروه با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می شود. همچنین با نگاهی به میانگین کارآیی در دو گروه، مشاهده می شود که میانگین کارآیی مدیران مدارس غیر دولتی از مدیران مدارس دولتی بیشتر می باشد.

آیا تفاوتی میان اثربخشی مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی وجود دارد؟ برای پاسخگویی به سوال فوق از آزمون t دو گروه مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۷ به نمایش در آمده است.

جدول شماره ۷- مقایسه اثربخشی مدیران در مدارس دولتی و غیر دولتی (t مستقل)

معنی داری	T	درجه آزادی	میانگین	تعداد	
۰/۰۷۶	۱/۶۷۸	۲۴۰	۳/۹۵	۱۸۷	دولتی
			۴/۰۶	۵۵	غیر دولتی

نگاهی به نتایج جدول شماره ۷ و t به دست آمده که کوچکتر از t جدول (۱/۹۶) می باشد، نشان می دهد تفاوت معنی دار میان اثربخشی مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی وجود ندارد. توجه به میانگین نمرات اثربخشی نیز، تفاوت بسیار اندکی را در میان این دو گروه نشان می دهد. بنابراین فرض تفاوت اثربخشی میان مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی رد می شود.

بحث و نتیجه گیری:

اولویت بندی های زیر نظام سند تحول بنیادین آموزش و پرورش شامل پنج مورد می باشد که عبارتند از منابع انسانی، منابع مالی، مدیریت، فضا و تجهیزات، و پژوهش و ارزشیابی که این تحقیق بر دو مورد از این اولویت ها - منابع انسانی و مدیران مدارس (جامعه مورد مطالعه) - متمرکز شده است. سیاستگذاران آموزش و پرورش برای پوشش دادن این زیر نظام ها برنامه ریزی مدون و مشخصی ارائه کرده اند تا مبنای عملکرد مدیران در هر یک از بخشهای آموزشی را تعیین نماید. کلیه راهکارهای ارائه شده در سند تحول بنیادین نیز در همین راستا بوده و تلاش می شود تا تعلیم و تربیت مهم ترین زیرساخت های تعالی همه جانبه کشور را فراهم آورد. در این میان نقش مدیران آموزشی برای تربیت سرمایه انسانی متعالی، بسیار پررنگ بوده و می تواند در شکوفایی و به

کمال رساندن استعداد های بشری تأثیرگذار باشد. این نکته از دید مدیران آموزشی نیز دور نبوده و آنان نیز نقش سیاستگذاری های آموزش و پرورش را در این امر جدی دانسته و انتظارات خود را بر همین اساس بیان نموده اند.

از سوی دیگر، بر اساس اصول مدیریت، کارکردها و وظایف مدیریت مشخص شده که قاعدتاً این کارکردها در شرایط متفاوت می بایست یکسان باشد. به همین جهت انتظار می رود که مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی طبق اصول و قوانین موجود در سازمان آموزش و پرورش عملکرد معادلی داشته باشند. ولیکن تحقیقات نشان داده مدیران در مدارس دولتی و غیردولتی کارآیی و اثربخشی متفاوتی داشته اند. ابراهیم اسدی (۱۳۹۴) در پژوهش خود مولفه های کارآیی و اثربخشی مدیران در مدارس دولتی و غیر دولتی را مقایسه و به این نتایج دست یافته است: بین نحوه برنامه ریزی، سازمان دهی، ارزشیابی، اطلاع رسانی، همکاری در واحد آموزشی، توانایی ارائه اطلاعات، توانایی ایجاد همکاری و عملیات رهبری خدمت در مدیران مدارس عادی دولتی و غیر دولتی دوره دوم متوسطه شهر کرج از دیدگاه دبیران تفاوت معنی داری وجود ندارد، اما بین نحوه مهارت های ارتباطی، نظارت بر فرآیند یاددهی - یادگیری، خلاقیت و نوآوری، امور مالی، توانایی استفاده از فناوری، بینش در اهداف و مقاصد و دانش آموز و اولیاء محوری در مدیران مدارس عادی دولتی و غیر دولتی دوره دوم متوسطه شهر کرج از دیدگاه دبیران تفاوت معنی داری وجود دارد. بر همین اساس می توان این گونه نتیجه گیری نمود که مدیران چه در مدارس دولتی و غیردولتی تلاش می نمایند که خدمات برای همه دانش آموزان را در یک سطح ارائه کرده و برنامه ریزی و سازماندهی مناسب و یکسانی در مدارس انجام دهند. این موضوع در عملیات رهبری و همکاری در واحد آموزشی هم طبق نتایج مشهود است. تفاوتی که وجود دارد توانایی استفاده از فناوری ها، امور مالی و بینش مدیران در اهداف و مقاصد و دانش آموزان است که می توان آن را به ماهیت مدارس غیر دولتی و استفاده از بودجه و مشارکت بیشتر خانواده ها در این نوع مدارس نسبت داد که این موارد مربوط به ابعاد کارآیی می باشد؛ البته این متغیر در پژوهش حاضر نیز تفاوت معنی داری میان مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی را نشان داد. همچنین نتایج تحقیق بلادی نژاد (۱۳۹۱)، کوهی (۱۳۹۰) و غلامرضا جندقی (۱۳۸۲) در خصوص مقایسه کارآیی و اثربخشی مدارس دولتی با مدارس غیر انتفاعی نیز از تفاوت معنی داری میان این مدارس در تعدادی از مؤلفه های این دو متغیر (از جمله مهارت های ارتباطی، فرآیند یاددهی - یادگیری، خلاقیت و نوآوری، امور مالی) حکایت می کند که به صورت نرخ ارتقای دانش آموزان، تکرار کمتر پایه، میزان ترک تحصیل دانش آموزان و نرخ بازدهی داخلی بیان شده است.

نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داده است علیرغم سیاستگذاری یکسان برای مدارس دولتی و غیردولتی و لزوم همکاری و ارتباط بین این مدارس، تفاوتی میان کارآیی مدارس دولتی و غیر دولتی مشاهده شده است که با تحقیقات مذکور همسو می باشد. با توجه به اینکه منابع مالی مدارس غیردولتی از طریق اعتبارات دریافتی از اولیاء دانش آموزان تامین می شود، مدیران مدارس اختیار بیشتر و دغدغهی کمتری برای تجهیز مدرسه، استفاده از فناوری و به کارگیری منابع مناسب تر دارند که البته داشتن مهارت های ارتباطی مؤثرتر در باره‌ی جذب بیشتر منابع مالی می تواند تاثیر گذار باشد. در خصوص تفاوت میان اثربخشی مدیران در مدارس دولتی و غیر دولتی نیز تفاوت معنی داری مشاهده نگردید که مولفه هایی چون نحوه‌ی اطلاع رسانی، بینش در اهداف و مقاصد، همکاری و توانایی ارائه‌ی اطلاعات به کارکنان مطرح می باشد. نتیجه فوق حاکی از آن است که علیرغم وجود مشکلات موجود، مدیران همگام با سیاستگذاری های آموزش و پرورش فعالیت نموده و در جهت آگاه نمودن و اطلاع رسانی اهداف آموزش و پرورش به زیر مجموعه‌ی خود تلاش می نمایند.

با توجه به مباحث فوق و به منظور کاهش شکاف بین این بخش آموزشی (مدارس دولتی و غیر دولتی)، پیشنهاد می شود جهت ارتقاء انگیزه های شغلی در مدارس دولتی، راهکارهای انگیزشی از جمله ارتقاء امتیازات کاری در نظر گرفته شود. برقراری ارتباط مدیران و مشارکت در امور مدارس دولتی و غیر دولتی در زمان های مختلف باعث می شود تا تجربیات خود را بهم منتقل کرده و ضمن گردش اطلاعات، از آن بهره ببرند. همچنین تعامل دائمی و مستمر میان مدیران مدارس، برنامه ریزان و سیاستگذاران آموزش و پرورش باعث انتقال نقطه نظرات مسئولین اجرایی به مسئولین سیاستگذار می شود؛ در این صورت شکاف احتمالی بین این دو گروه کمتر شده و مصوبات و قوانین وضع شده، عملیاتی تر می گردد. "قطعاً" این تعامل، باعث افزایش انگیزه، احساس دیده شدن و مهم بودن، تلاش در جهت ارائه‌ی ایده ها و نظرات خلاقانه و البته کاربردی توسط مدیران و کارگزاران مدارس شده و به ارتقاء کارآیی و اثربخشی آنان و در نتیجه به بهره وری کمک می نماید.

این تحقیق دارای محدودیت مکانی بوده از این جهت که بخش محدودی از ایران را در بر گرفته است و نمی تواند نماینده‌ی کاملی از کل کشور باشد.

سپاسگزاری: از آنجا که انجام هر تحقیقی، نیاز به همراهی دارد، لازم است از همراهی دو تن از دانشجویان کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرج (خانم طاهره دهقان و آقای خسرو پرویز) که خود نیز از مدیران لایق نظام آموزشی می باشند، تشکر نمایم.

منابع:

- اسدی، ابراهیم. (۱۳۹۴). مقایسه کارایی و اثر بخشی مدیران مدارس عادی دولتی و غیردولتی دوره دوم متوسطه نظری شهر کرج از دیدگاه دبیران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرج.
- بازرگان، عباس. (۱۳۹۳). ارزشیابی آموزشی، تهران، انتشارات سمت.
- بلاذی نژاد، حسام الدین. (۱۳۹۱). مطالعه کارایی درونی مدارس راهنمایی تحصیلی غیر انتفاعی و مقایسه آن با مدارس دولتی. مجله رهبری و مدیریت آموزشی، تابستان ۹۱ شماره ۲۰.
- جندقی، غلامرضا. (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه میزان یادگیری سازمانی مدارس دولتی و غیر دولتی شهر قم. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، بهار و تابستان ۸۲، شماره ۳.
- جهانیان، رمضان. (۱۳۹۱). شایستگی های مدیران در عرصه جهانی شدن قرن ۲۱، انتشارات سازمان مرکزی دانشگاه آزاد (سما).
- خبرگزاری مهر. (۱۳۹۴). اعلام شرایط مدیریت مدارس غیر دولتی، شناسه خبر: ۲۷۷۱۴۲۶.
- دراکر، پیتر اف. (۱۹۹۹). چالشهای مدیریت در سده ۲۱، ترجمه محمود طلوع، موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۹.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها. تهران: علم و ادب.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی، قم، بوستان کتاب.
- سایت دفتر حفظ. نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای. (۱۳۹۴). سیاست های کلی برنامه ششم توسعه. قابل دریافت در تاریخ ۹۴/۸/۵ از <http://farsi.khamenei.ir/news-content?id=30128>
- شرکایی اردکانی، جواد؛ ریاحی نژاد، حسین؛ رزاقی، هادی. (۱۳۹۲). مجموعه مصوبات شورای عالی آموزش و پرورش، تهران مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان، انتشارات مدرسه.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۱). مدیریت عمومی. تهران، انتشارات روان.
- کوهی، حسن. (۱۳۹۰). مقایسه کارایی درونی مدارس راهنمایی دولتی و غیر انتفاعی شهر داراب. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی.
- محسن پور، بهرام. (۱۳۹۰). برنامه ریزی آموزشی، تهران، انتشارات سمت.

- ناظم نژاد، زینت. (۱۳۹۱). مقایسه فرهنگ مدارس و سبک مدیریت دبیرستان های دولتی با غیر دولتی شهرستان دامغان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- نوید ادهم، مهدی. (۱۳۹۳). آماده سازی ۵ زیرنظام سند تحول آموزش و پرورش برای سیاست گذاری در سال تحصیلی آینده، سایت عیار آنلاین، قابل دریافت در تاریخ ۹۴/۶/۹ از: <http://ayaronline.ir/1393/08/91325.html>.
- وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۰) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی وزارت آموزش و پرورش، شورای عالی آموزش و پرورش.
- Martz, W.A. (2008). **Evaluating organizational effectiveness**. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Western Michigan University.
- Zheng, W, Yang, B & McLean, G.N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management, **Journal of Business Research**, 63, 764-778.

