

## بررسی عقلانیت سیاست‌گذاری آموزشی: مطالعه موردی طرح انتصاب مدیران بارأی

### معلمان

محمد مکوندی<sup>۱</sup>

Received: 17/08/2018  
Accepted: 18/06/2019

صفحات: ۱۰۷-۸۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۵/۲۶  
پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۲۸

### چکیده

پژوهش حاضر به صورت کیفی انجام شده است و روش جمع‌آوری داده‌ها میدانی - مصاحبه‌ای غیر ساختارمند است، برای اینکه اطلاعات به دست آمده از یک مصاحبه غیر ساختارمند برخلاف مصاحبه ساختارمند که احتمال مناسکی شدن در آن بیشتر است؛ کاملاً خودانگیخته است و انطباق بیشتری با واقعیت دارد. قصد بر آن است که جامعه مورد نمونه، مناسب اهداف تحقیق باشد. بنابراین از نمونه‌گیری قضاوتی و در دسترس که از طرح‌های نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمندتر است، استفاده شده است. روش تحلیل داده‌ها نیز به دلیل ماهیت پژوهش تجزیه و تحلیل کیفی خواهد بود. پژوهش حاضر با تکیه بر تئوری عقلانیت چهارگانه اسنلن (عقلانیت اقتصادی، سیاسی، حقوقی و حرفه‌ای) به عنوان سازه نظری، به طور موردی به مطالعه طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بجز عقلانیت قانونی که در حد متوسط بوده بقیه عقلانیت‌ها بسیار بالا بوده و این طرح، طرح بسیار خوبی بوده که نیاز هست دوباره اجرا شود و اشکالات آن برطرف گردد.

### واژگان کلیدی:

کلید واژگان: سیاست‌گذاری عمومی، عقلانیت سیاسی، عقلانیت اقتصادی، عقلانیت قانونی، عقلانیت حرفه‌ای، انتخاب مدیران.

۱. مدرس گروه علوم تربیتی، واحد اروند آبادان، دانشگاه فرهنگیان، آبادان، ایران

## مقدمه

از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان‌های آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نقش استراتژیک دارد. زیرا تمام اهداف و عوامل این سازمان‌ها انسانی است. اگر سازمان‌های دیگر جامعه در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف موردنظر دست نیابند، نتیجه‌ی آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سروکار دارند. اما اگر سازمان آموزش و پرورش و مدیران آن از ماهیت کار غافل باشند. حاصل کارشان در ابعاد اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی متوجه جامعه خواهد شد و در رشد و توسعه‌ی جامعه و یا افت و انحطاط آن سهم مؤثری خواهد داشت. بنابراین مسئولیت یک مدیر بسیار سنگین است و باید با اهداف و وظایف اساسی و مهارت‌های لازم مدیریت آشنا باشند. خصوصاً در برقراری روابط انسانی. امروزه نقش مدیران در سازمان‌ها از آن‌چنان اهمیتی برخوردار است که داشتن مدیر توانمند و شایسته، یکی از دلایل موفقیت هر سازمان به‌ویژه سازمان‌های آموزشی تلقی می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد که مدارس موفق مدیرانی دارند که فرهنگ مدرسه‌ی حرفه‌ای و اثربخش را به وجود آورده‌اند و دید بازی دارند و در مورد تدریس و یادگیری، بسیار آگاهند و مدارس را از فعالیت‌هایی که باعث تأخیر در رشد حرفه‌ای می‌شود دور می‌دارند (Normore, 2004).

در پژوهشی (Patterson & et al, 2012) می‌گویند: اگر به ما یک مدرسه خوب نشان دهید، ما به شما یک مدیر مدرسه خوب نشان می‌دهیم. وقتی به فعالیت‌های یک مدرسه‌ی موفق دقت می‌کنید، یک مدیر ماهر و بدون شکست پیدا می‌کنید که می‌داند چگونه فعالیت‌های آموزشی را تغییر دهد، نه فقط این‌که فعالیت‌های آموزشی را پیش ببرد. کاستر معتقد است: فرایند انتخاب مدیران، فعالیتی کلیدی است که طی آن راجع به این‌که کدام یک از پرسنل می‌تواند موقعیت‌های مدیریتی را در اختیار بگیرد، تصمیم‌گیری می‌شود (Caster, 1992). جمالی مهم‌ترین مانع بر سر راه تعلیم و تربیت آموزشی را عدم انتخاب درست مدیران آموزشی می‌داند (Jamali, 2000). گزینش و انتخاب مدیران مدارس کار آسانی نیست و همواره با دشواری‌هایی روبه‌رو بوده است. در این زمینه رندل و همکاران می‌گویند: احتمال این‌که یک مسئول بتواند شخصی مناسب و شایسته با مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای برای مدیریت مدرسه پیدا کند، وجود دارد، ولی نه بدون تلاش زیاد (Rendel & et al, 1991). به عقیده (Whitaker, 2003) «انتخاب و استخدام موفق و اثربخش مدیران مدارس به یکی از اساسی‌ترین چالش‌های منابع انسانی تبدیل شده است».

## بیان مسئله

سیاست‌گذاری در عرصه مناسبات اجتماعی دارای دو مرحله طراحی نظری و کاربری عملی است که اغلب توسط نهاد دولت صورت می‌گیرد. آنچه بخشی از واقعیت معاصر جامعه ایرانی به شمار می‌رود ناکارآمدی سیاست‌گذاری‌ها در مرحله اجراست. این امر مخصوصاً در مورد سیاست‌های کلان عدالت محور مشمول آحاد شهروندان می‌شود، مشهودتر است؛ یعنی شهروندان با سیاست‌هایی روبرو می‌شوند که برخلاف آنچه در مرحله تقنین وعده داده می‌شود، اجرا می‌شود. گسیختگی وعده و عمل در سیاست‌گذاری، اقتدار سیاسی حاکم را مورد هجوم منتقدان قرار داده و به صورت تدریجی میدان اقتدار دولت را کاهش می‌دهد. پژوهش حاضر با مطالعه موردی «طرح انتخاب مدیران بارای دبیران» که باهدف بهبود عدالت اجتماعی طراحی و تصویب شده است؛ می‌کوشد دو لحظه مقام نظریه‌پردازی و مقام کاربری عملی را در کانون توجه قرار دهد و به روش تجزیه و تحلیل کیفی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. آموزش و پرورش به عنوان یک نظام اجتماعی برای دستیابی به اهداف خود به مدیران شایسته نیازمند است. با توجه به این که نظام آموزشی نسبت به گذشته، تحول اساسی پیدا کرده است قطعاً اداره‌ی آن باید به دست افرادی سپرده شود که این مسئله را درک نمایند. امروزه اداره و هدایت سیستم آموزشی و به ویژه مدارس، نیازمند به کارگیری روش‌های نوین و کارآمد مدیریت است. برانندت در تحقیق خود نشان داد میان اثربخشی مدیران و کیفیت آموزش همبستگی مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیران شایسته‌تر و تواناتر برای رهبری مدارس انتخاب شوند، کیفیت آموزش بالاتر خواهد رفت و این مسئله، اهمیت انتخاب مدیران مدارس رو روشن‌تر می‌کند (Baker, 2001). یکی دیگر از عناصر بااهمیت که نقشی حیاتی در موجودیت مدرسه بازی می‌کند، معلم است. اصولاً مدیریت در ارتباط مستقیم و تنگاتنگ با معلمان است. هر چه اهداف و نظرات مدیران و معلمان به هم نزدیک‌تر باشد، اهداف آموزشی بیشتر تحقق می‌یابد. به عقیده Moayeri (1985) برای اداره‌ی مدرسه، آن الگوی مدیریت می‌تواند مفید باشد که از روش‌ها و باورهای گروهی معلمان نشأت گرفته و مورد قبول عموم باشد. چنین مدیریتی در صورتی شکل می‌گیرد که تصمیم‌گیری از جمع ناشی شود و مدیریت خود به صورت یک‌بند از حلقه‌ی زنجیره‌ی به هم پیوسته‌ی سازمان آموزشی در گروه ظاهر شود. در قبل و بعد از این طرح، گزینش مدیران به صورت انتصابی بوده و معمولاً مدیران نواحی از سوی سازمان و مدیران مدارس از سوی نواحی و مناطق آموزش و پرورش انتصاب می‌شدند. در سال ۱۳۸۱ شورای عالی آموزش و پرورش مصوبه‌ای را به تصویب رساند که مدیران مدارس به وسیله‌ی معلمان یا دبیران هر مدرسه انتخاب شوند. با اجرای این دستورالعمل، تصمیم‌گیری از سطوح بالای نظام به سطوح پایین‌تر منتقل شد و دبیران توانستند در انتخاب مدیران مشارکت نمایند. با توجه به اهمیتی که مدیران آموزشی در امر تعلیم و تربیت و پیشرفت

کشور بر عهده‌دارند و بحث انتخاب شایسته‌ی مدیران که در سال‌های اخیر توجه دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت را به خود مشغول داشته است، لازم است طرح جدید انتخاب مدیران به‌وسیله دبیران در سراسر کشور و در تمام مقاطع تحصیلی موردبررسی قرار گیرد؛ از این‌رو به همین منظور بر آن شدیم تا با انجام این پروژه، میزان مطلوبیت، نقاط قوت و نقاط ضعف و راهکارهای پیشنهادی مدیران را برای بهبود طرح و اجرای مطلوب‌تر و دوباره آن مشخص نموده و با جمع‌بندی اطلاعات، راهکارهایی برای اصلاح و اجرای هر چه مطلوب‌تر آن ارائه نماییم تا مسئولان از نتایج این پژوهش برای کیفیت‌بخشی به طرح و رفع نقاط ضعف آن استفاده نمایند و برای بهبود مدیریت مدارس و وضع آموزشی کشور تلاش نمایند.

### مبانی نظری و ادبیات پژوهش

طرح انتخاب مدیران به‌وسیله‌ی دبیران، گامی به‌سوی مدیریت مشارکتی، مدرسه محوری، تمرکززدایی، توانمندسازی کارکنان و شایسته‌سالاری است. اندیشه‌ی مشارکت معلمان و کارکنان، به پیشرفت و بهبود مدرسه می‌انجامد. فیلیپس معتقد است: «مشارکت و تعهد، ایفای نقش افراد در تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد و انرژی‌های خلاق معلمان را در این فرایند درگیر می‌کند و آگاهی و دانش آنان را درباره‌ی تصمیمات گوناگون افزایش می‌دهد». به عقیده (Welester, 1993) «مدیریت مدرسه محور، محیطی حمایت‌کننده از رشد حرفه‌ای و اشتراک مساعی و رشد و بهبود علمی در بلندمدت فراهم می‌کند؛ بنابراین مدیریت مدرسه محور، اغلب به‌مثابه‌ی معادلی برای تواناسازی و قدرت‌یابی معلمان در نظر گرفته‌شده است». همچنین اجرای طرح جدید، تمرکز را در آموزش و پرورش و اداره‌ی مدارس کاهش می‌دهد. عدم تمرکز مستلزم تفویض اختیار تصمیم‌گیری به مدارس است و این به معنای آن است که بخشی از تصمیماتی که تاکنون در سطوح بالاتر از مدرسه گرفته می‌شد، اکنون در مدرسه و از سوی افراد فعال و ذی‌نفع گرفته شود. مورفی معتقد است: «محیط غیرمتمرکز، کارکنان را در اتخاذ تصمیم توانمند می‌سازد و آنان را مسئول تصمیمات و اقدامات خود و پاسخگوی نتایج و پیامدهای آن می‌کند» (Murphy, 1995). در پژوهشی (Moye & Henkin, 2005) دریافتند: «معلمانی که به آن‌ها در محیط کارشان، اختیار داده‌شده است، سطح بالایی از اعتماد را نسبت به مدیرانشان دارند. همچنین آن‌هایی که در کارشان آزادی عمل دارند، بر کار خود تأثیر زیادی می‌گذارند و از اعتماد درونی قابل‌توجهی نسبت به مدیرانشان برخوردارند». به‌زعم‌های آشیلز و‌های، واگذاری اختیارات به مشارکت‌فزاینده و فوق‌العاده‌ی معلمان در تصمیم‌گیری درباره‌ی حیطه‌هایی می‌انجامد که از اهمیت زیادی

در مدارس برخوردار هستند (Murphy, 1995). در همین زمینه (Kleine-Kracht, 1995) دریافتند که مدیران کارآمد و اثربخش، اغلب مدیرانشان را با تقسیم قدرت و مسئولیت میان معلمان اعمال می‌کنند و معلمان را در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهند و از مزایای تصمیم‌گیری مشارکتی برای اداره و رهبری بهتر مدارس استفاده می‌نمایند؛ بنابراین یکی از راهکارهایی که به بهبود مدیریت مدارس و اثربخشی و کارایی آن‌ها کمک می‌کند، مشارکت دادن افراد ذی‌نفع، ذی‌علاقه و ذی‌ربط در فرایند انتخاب مدیران و اداره کردن مدارس است. عملکرد کارکنان مدارس تا اندازه‌ی زیادی به صلاحیت و شایستگی مدیران آن‌ها و انتخاب درست آن‌ها وابسته است. نورمور معتقد است: «عملکرد پرسنل مدرسه زمانی بهبود می‌یابد که گزینش و انتخاب مدیران دارای اهمیت باشد» (Normor, 2004). به عقیده‌ی Goldman (1998) «مدیران مدارس هرروز صدها تصمیم در مدرسه می‌گیرند. هرکدام از این تصمیمات بر مدرسه و دانش آموزان تأثیر می‌گذارد و خصوصاً هر مدرسه، انعکاسی از ارزش‌های آموزشی مدیر آن مدرسه است؛ به عبارت دیگر مدارس را از روی ویژگی‌های آموزشی مدیران آن‌ها می‌توان شناخت». بنابراین برای انتخاب مدیران اثربخش و کارآمد، استفاده از مناسب‌ترین شیوه ضروری است.

کاستر و یانگ معتقدند برای یافتن پرسنل با استعداد و شایسته جهت به جریان انداختن و ادامه‌ی کار سیستم‌های آموزشی، نیاز به فرایندهای استخدامی الزامی است و باید برنامه‌ای جدی و بسیار گسترده در جهت استخدام و نگهداری افراد شایسته تدوین شود. هوپل و همکاران طی پژوهش خود دریافتند: مدیران مدارس از میان پرسنل داخلی یا خارجی مدرسه انتخاب می‌شوند. مدارس شهری و حومه‌ی شهری به دلیل پست‌های خالی فراوان مدیریت که ناشی از بازنشستگی و استعفا‌ی مدیران قبلی است، تمایل دارند که از هر دو شیوه برای انتخاب مدیران مدارسشان استفاده کنند. در این روش چون تعداد داوطلبان تصدی مدیریت مدرسه بیشتر می‌شود بهتر می‌توان از میان آن‌ها افراد دارای شرایط و شایسته‌تر را برگزید. لاندن برگ در مورد مزایای این دو روش می‌گوید: «استفاده از استخدام به شیوه‌ی درونی، برای افرادی که به‌طور بالقوه توانایی مدیریت دارند، بهتر است. انتخاب‌کنندگان می‌توانند در یک دوره‌ی زمانی، متقاضیان را تحت نظارت قرار دهند و فرد شایسته‌تر را انتخاب نمایند. استخدام بیرونی نیز باعث می‌شود افراد جدیدی برای مدیریت انتخاب گردند که دارای ایده‌های جدید هستند و اغلب نسبت به کاندیداهای داخلی با تعصب سیاسی کمتری وارد عمل می‌شوند» (Baker, 2001). انتخاب مدیران مدارس کار مشکلی است و آنچه مهم است آموزش آن‌ها می‌باشد (Salih .Pasa, 2016). در پژوهشی (Tapa, 2013) در پژوهش خود دریافت که تبدیل مدارس عادی به مدارس با شیوه

مشارکتی کارایی لازم را نداشته و بایستی درزمینه‌ی امور تفویض شده به مدارس و همچنین نقش هیأت مدیره در مدارس بازنگری مجددی صورت بگیرد. گرچه اهمیت نقش مدیر مدرسه رو به رشد است، روش‌های مورد استفاده برای انتخاب مدیران از سال ۱۹۵۰ کمی تغییر کرده است. به این نتیجه رسیدند که اگر یک مدیر مناسبی انتخاب شود نمی‌تواند تضمین کننده مدیریت خوب در مدرسه باشد. بنابراین، مفهوم مناسب باید به روشنی تعریف و عملیاتی گردد (Brandon & et al, 2016).

در طرح جدید انتخاب مدیران به وسیله دبیران، می‌توان از هر دو شیوه استفاده کرد. صافی درزمینه‌ی شیوه‌ی انتخاب مدیران به راه‌های زیر اشاره می‌کند:

۱- **انتخاب به سمت مدیریت:** در این روش مدیریت و رهبری، قدرت و اختیارات خود را از خارج به دست آورده و به عبارت دیگر از خارج به گروه تحمیل می‌گردد. ۲- **انتخاب مدیر از میان گروه همکار در سازمان آموزشی و به‌وسیله‌ی آنان:** در این روش مدیریت و رهبری، قدرت و اختیارات خود را از داخل گروه به دست می‌آورد. ۳- **انتخاب چند نفر از میان گروه همکار و انتصاب یکی از آنها از سوی مقامات بالاتر سازمانی:** به نظر می‌رسد در سازمان آموزش و پرورش از دید ماهیت و ویژگی‌های کارکنان آن و تأثیر عمیقی که شخصیت و صلاحیت اخلاقی و عملی و تجربی مدیران آموزشی در تحقق اهداف سازمان دارد، این شیوه مناسب‌تر باشد (Safi, 1995). شیوه‌ای که به‌عنوان شیوه‌ی جدید انتخاب مدیران قصد بررسی آن را داریم، همین شیوه است. همان‌گونه که گفتیم طرح انتخاب مدیران به‌وسیله‌ی دبیران، یک طرح جدید است. با توجه به جدید بودن موضوع، طی مطالعات و جستجوهای که در سایت‌های مختلف اینترنتی انجام شد، تحقیقاتی که با این موضوع یکسان باشد خیلی کم یافت شد. بنابراین در این قسمت تنها به تحقیقاتی که ارتباط نزدیکی با موضوع دارند اشاره می‌شود.

## الگوی تحلیل

سازه پژوهش برگرفته از آراء آیگنیس اسلن است؛ بر اساس آن به سؤال تحقیق پاسخ داده خواهد شد. الگوی مذکور دارای چهار بعد عقلانیت اقتصادی، سیاسی، قانونی و حرفه‌ای (علمی) است که هر کدام نوعی از عقلانیت را تشکیل می‌دهد.

### انواع عقلانیت از دیدگاه ماکس وبر

۱- **عقلانیت عملی:** وبر هرگونه شیوه زندگی را که فعالیت دنیایی را با لحاظ منافع فردی در وجه صرفاً عمل‌گرایانه خودخواهانه‌اش می‌نگرد و داوری می‌کند، واجد عقلانیت عملی می‌نامد.

**۲- عقلانیت نظری:** این نوع عقلانیت، متضمن مهار کردن آگاهانه واقعیت است، نه از طریق کنش بلکه از طریق ساختن مفاهیم انتزاعی دارای دقت فزاینده. چون در اینجا مواجهه شناختی شخص با تجربه‌اش مانند فرایندهای فکری از قبیل قیاس و استقرای منطقی، فراوان رخ می‌دهد، اسناد علیت و ایجاد «معانی» نمادین، اموری عادی‌اند. به‌طور کلی تر، تمام فرایندهای انتزاعی مربوط به شناخت، در تمام‌صورت‌های فراگیر و فعالشان، نشانه‌های عقلانیت نظری‌اند. **۳- عقلانیت ذاتی:** عقلانیت ذاتی از این نظر که کنش را مستقیماً به‌سوی الگو هدایت می‌کند مشابه عقلانیت عملی است، هرچند شباهتی به عقلانیت نظری ندارد. اما این [هدایتگری] نه بر پایه بررسی راه‌های حل مسائل روزمره از طریق محاسبه محض وسیله هدف، بلکه در ارتباط با «اصلی ارزشی» که در گذشته، حال یا بالقوه موجود است صورت می‌گیرد. بنابراین، این نوع عقلانیت نشانه قابلیت ذاتی انسان برای کنش ارزشی عقلانی است. **۴- عقلانیت صوری:** عقلانیت صوری به‌طور کلی مرتبط است با عرصه‌های زندگی (بخصوص عرصه‌های اقتصاد، حقوق و علم) و ساختار سلطه (بخصوص شکل دیوانسالارانه سلطه) که فقط همراه با صنعتی شدن، حدود و ثغور آن‌ها دقیق و مشخص گشتند (Kalberg, 2010).

### عقلانیت از نظر هابرماس

یکی از مهم‌ترین شاخه‌های دنیای مدرن را می‌توان عقلانیت دانست و هر جامعه‌ای بسته به اینکه از کدام لایه آن بهره ببرد، فرهنگ و تمدنی خاص می‌یابد. هابرماس برخلاف وبر و هورکهایمر که نگاه بدبینانه‌ای به فرآیند عقلانی شدن داشتند، کاملاً خوش‌بین است. به اعتقاد او، پروژه مدرنیته به دلیل توجه صرف به عقلانیت ابزاری و نادیده گرفتن عقلانیت ارتباطی، از مسیر اصلی منحرف شده است. بنابراین، علت اصلی ناکامی‌های عصر مدرن به شمار می‌رود و بدین جهت او مدرنیته را پروژه‌ای ناتمام معرفی می‌کند. راه‌حلی که او ارائه می‌دهد، عقلانیت ارتباطی است که در آن، به دنبال راهی برای خروج از بحران عقلانیت در مدرنیته است. از این رو، او بین دو نوع کنش معقول و هدف‌دار و ارتباطی تمایز قائل می‌شود (Abbaspour, 2011).

### عقلانیت انتقادی پوپر

نظریه عقلانیت انتقادی، حاصل تأملات چندین ساله فلسفی پوپر و ایده‌ای برگرفته از معرفت‌شناسی اوست که البته صاحب‌نظران دیگری نیز متأثر از اول این ایده را بسط و توسعه دادند. برخی از کارشناسان، عقلانیت انتقادی یا نقادانه را نامی می‌دانند که بر نظریه معرفت‌شناسانه مهم و تأثیرگذاری نهاده شده که به‌وسیله پوپر طی دهه‌های متمادی در قرن بیستم پرورانده شده است. همچنین عقلانیت انتقادی را نامی می‌دانند که کارل پوپر به عقلانیتی

فروتن و خود-نقاد داده است. پوپر این دیدگاه را با عقلانیت غیر انتقادی یا فراگیر مقایسه می‌کند، یعنی دیدگاهی که تنها به صدق آنچه با عقل یا تجربه به دست می‌آید، معتقد است. استدلال پوپر آن است که عقلانیت فراگیر از عهده تبیین چگونگی برهان بر نمی‌آید و منجر به تناقض می‌شود. امروزه عقلانیت انتقادی فرایند توسعه‌یافته رویکرد پوپر در همه حوزه‌های فکر و عمل است. وظیفه محوری عقلانیت انتقادی در هر رشته، جایگزین کردن روش اثباتی با روش نقدی است (Nasrabadi & et al, 2011).

### عقلانیت در خط‌مشی‌گذاری

سیاست‌هایی که دولت (قوه مجریه، قوه مقننه و قوه قضائیه) تدوین می‌کند متأثر از انواعی از عقلانیت‌هاست. Snellen (2002) از چهار نوع عقلانیت نام می‌برد که سیاست‌های دولت را تحت تأثیر قرار می‌دهند: عقلانیت اقتصادی، عقلانیت سیاسی، عقلانیت قانونی و عقلانیت حرفه‌ای. **عقلانیت اقتصادی**<sup>۱</sup>: بی‌تردید منابع و امکانات یک دولت برای تحقق همه خواسته‌ها و تقاضاهای شهروندان یک نظام سیاسی محدود است. بنابراین، دولت‌ها هم در مبارزات انتخاباتی خود و هم در تدوین خط‌مشی‌ها باید این اصل را سرلوحه کار خود قرار دهند. دولت‌ها از هر منبعی به میزان محدود (حتی منابع بالقوه) برخوردارند. بنابراین، خط‌مشی‌های عمومی را باید بر اصل محدودیت منابع ملی بنا گذاشت. **عقلانیت قانونی**<sup>۲</sup>: اگر سیاست‌های دولت حاوی عناصری باشند که برای ایجاد «اطمینان به قانون» ضروری‌اند، از عقلانیت قانونی برخوردار خواهند شد. عناصر اصلی آن عبارت‌اند از: «حق دادخواهی عادلانه، امنیت حقوقی و حفاظت از اقدامات اختیاری شهروندان». **عقلانیت سیاسی**<sup>۳</sup>: عقلانیت سیاسی بر این اصل استوار است که وقتی عقل جمعی (رأی‌دهندگان) دولتی را بر مسند قدرت می‌نشانند، مسائل موردنظر آن جمع باید در قالب سیاست‌هایی حل شوند. این سیاست‌ها باید به نحوی تدوین و اجرا شوند که تداوم آن دولت را تضمین کنند. **عقلانیت حرفه‌ای (عملی)**<sup>۴</sup>: پیشرفت مادی و بعضاً معنوی انسان‌ها در پرتو پیشرفت‌های علمی رخ داده است. حضور علم در همه عرصه‌های زندگی بشر نویدبخش دستیابی به نتایج ارزشمندی است که سعادت دنیوی و بعضاً اخروی انسان‌ها را رقم می‌زند. در عرصه حکومت‌داری، آن دسته از حکومت‌هایی که در سیر تاریخی جهان به علم و عالمان عنایت

1. Economic rationality

2. Legal rationality

3. Political rationality

4. Professional rationality



بیشتری داشته‌اند، دوام و استمرار حکومتی بیشتری تجربه کرده‌اند. یکی از عرصه‌هایی که دولت‌ها می‌توانند علم و دانش را در آن تزریق کنند عرصه خط‌مشی گذاری عمومی است، (Snellen, 2002)

به‌طور خلاصه در سیاست‌گذاری‌ها هیچ‌یک از انواع عقلانیت نباید نادیده گرفته شوند.



شکل ۱. مدل سازه نظری

با توجه به اینکه سیاست‌گذاری عمومی در آموزش و پرورش ایران موضوع پژوهش کنونی می‌باشد مقتضی است که تئوری مذکور با شرایط جامعه مورد بررسی منطبق گردد، چراکه علوم انسانی به‌طور عام و علوم سیاسی به‌طور خاص در جامعه ایرانی - اسلامی ویژگی‌های نظری و کاربردی خاص خود را می‌طلبند. بنابراین قبل از به‌کارگیری سازه نظری مذکور به نخبگان چهار حوزه عقلانیت ترکیبی مراجعه شده است و نظرات کارشناسی آنان را در جهت همسازی شاخصه‌های هر چهار عقلانیت گفته‌شده با فرهنگ و آموزش و پرورش ایرانی قرار گرفته است.

جدول ۱. مدل عملیاتی مفهوم عقلانیت ترکیبی منطبق شده با جامعه ایرانی - اسلامی

عقلانیت	مؤلفه‌ها	شاخصه‌ها
عقلانیت اقتصادی	اقتصاد خرد	* جذب کمک‌های مردمی، * امنیت اقتصادی، * تحلیل‌های هزینه منفعت
	اقتصاد کلان	* رفاه دبیران، * رفاه دانش آموزان، * درآمد ملی
عقلانیت سیاسی	توجه به استمرار قدرت فردی و گروهی	* پذیرش سیاست از طرف گروه‌ها و جناح‌ها، * پذیرش سیاست از طرف دبیران و مسئولین ادارات، * حمایت یا انتقاد نخبگان مذهبی، سیاسی و رسانه‌ای از مجموعه اقدامات
	یکپارچگی و وحدت مدرسه و جامعه	* حمایت اولیاء و دبیران از حکومت به طرق انتخابات، * حضور بیشتر دبیران و دانش آموزان در صحنه‌های سیاسی، * اتحاد و یکپارچگی دبیران و مدیران، * جدایی طلبی اقوام و گرایش‌های گریز از مرکز
	برابری در پیشگاه قانون	* تبعیض بین دبیران، گروه‌ها و جناح‌ها * استثناء قائل شدن بدون توجیه قانونی

عقلانیت قانونی	خردمندی در اعمال قانون	*انطباق طرح مذکور با دیگر طرح‌های آموزش و پرورش *قانونمندی سازی طرح توسط مسئولین آموزش و پرورش * توجه به سازوکارهای اجرایی قانونمند
	امنیت قانونی	*همخوانی با سیاست‌های کلان و جامع‌تر آموزش و پرورش و کشور
عقلانیت حرفه‌ای	توجه به ابزارهای علوم ارتباطات	*نحوه ابلاغ دستورالعمل‌ها و ارائه گزارش‌ها، *مکانیزه‌ها و مدل‌های ارتباطی، *نحوه ارتباط بین مدرسه و اولیاء و اداره آموزش و پرورش
	توجه به روان‌شناسی و جامعه‌شناسی سازمان	*نظریه‌های روانشناسی اجتماعی *نظریه‌های جامعه‌شناسی سازمان
	مدنظر قرار دادن دانش تجربی پیشین	*بهره‌مندی از تجربه‌های مشابه، * وجود افراد متخصص در زمینه‌ی سیاست‌گذاری، *آموزش کارگزاران
	تسلط بر تئوری‌های متناسب با سیاست‌گذاری	* انجام پژوهش در حیطه موضوع، *استفاده از دانش عملی و نظری در دسترس، * تقنین سیاست‌های مؤثر بر موفقیت این سیاست

### روش پژوهش

روش جمع‌آوری داده‌ها کتابخانه‌ای - مصاحبه‌ای غیر ساختارمند است. روش مصاحبه‌ای از فنون یا ابزار متداول جمع‌آوری داده‌های پژوهشی است که برخی محققان آن را مهم‌ترین و بهترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات می‌دانند (Cohen & et al, 1986).

### جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری تحقیق، نخبگان حوزه‌های چهارگانه عقلانیت خواهند بود. بدین شکل که جهت بررسی رعایت عقلانیت طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران به مدیران و دبیران باتجربه و کارشناسان آموزش و پرورش و نمایندگان مجلس رجوع خواهد شد. به منظور سهولت بیشتر برای دسترسی به نخبگان مذکور، جامعه مکانی محدود به آموزش و پرورش آبادان و نمایندگان مجلس شورای اسلامی خواهد بود. حجم هر گروه از نخبگان هم به جهت حفظ کیفیت و کمیت پژوهش محدود به شش نفر خواهد بود. در مجموع بیست و چهار نفر از دبیران و مدیران باتجربه و مسئولین اداره و نمایندگان مجلس شورای اسلامی مرتبط با حوزه‌های چهارگانه عقلانیت سیاست‌گذاری مورد مصاحبه قرار خواهند گرفت. روش نمونه‌گیری و تحلیل داده‌ها: قصد بر آن است که جامعه مورد نمونه، مناسب اهداف تحقیق باشد. بنابراین از نمونه‌گیری قضاوتی و در دسترس که از

طرح‌های نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمندتر است، استفاده شده است. روش تحلیل داده‌ها نیز به دلیل ماهیت پژوهش تجزیه و تحلیل کیفی خواهد بود.

### روایی و پایایی در تحقیقات کیفی

مشخصه‌های روایی و ثبات در تحقیقات کیفی به عینیت تحقیقات کمی نمی‌باشد و کیفیت داده‌ها در تحقیقات کیفی به عوامل مختلفی بستگی دارد که عبارت‌اند از: الف) انتخاب منابع داده‌ها و اطلاعات؛ ب) شیوه‌ها و روش‌های به دست آوردن داده‌ها و اطلاعات؛ ج) روش تفسیر داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده

از راه‌های مختلفی می‌توان روایی و ثبات نتایج تحقیقات کیفی را افزایش و سوگیری محقق را کاهش داد که عبارت‌اند از:

- به‌کارگیری روش مثلث در جمع‌آوری داده‌ها؛ - استفاده از چند دستیار یا محقق؛ - دنبال کردن روش‌های پذیرفته‌شده برای تحلیل داده‌ها؛ - احتیاط در تعمیم نتایج؛ - توصیف کلیه مراحل تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها و نشان دادن موارد احتمال سوگیری شخصی.

موضوع اعتبار به معنای ثبات نتایج حاصله کمتر در تحقیقات کیفی مصداق دارد؛ زیرا این‌گونه تحقیقات چندان به ثابت بودن نتایج و تکرار آن‌ها اعتقادی ندارند. در این نوع تحقیقات به‌جای کنترل متغیرها چند عامل مورد توجه قرار می‌گیرند:

الف) جامعیت: درجه‌ی تحقق اهداف تحقیق توسط روش مورد استفاده، ب) وسعت نظر و روش: میزان استفاده از روش‌های جایگزینی برای بررسی موضوع، ج) نظم: درجه‌ی آزادی عمل محققان در بحث و بررسی و تفسیر داده‌ها و ارزیابی نتایج حاصله (Mehrali Zadeh & et al, 2013).

2013)

### جمع‌آوری داده‌ها

در این بخش به کمک مؤلفه‌های مطرح در جدول ۲، نظرات نخبگان اقتصادی، سیاسی، قانونی و حرفه‌ای در مورد طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران می‌باشد که این طرح در ششصد و هفتاد و سومین جلسه شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۲ به تصویب رسید. به جهت احترام به خواسته مصاحبه‌شوندگان و صیانت از شخصیت حقیقی و حقوقی آنان، به‌جای اسامی از کدهای اختصاری (E) برای عقلانیت اقتصادی، (P) برای عقلانیت سیاسی، (R) برای عقلانیت قانونی و (G) برای عقلانیت حرفه‌ای (عملی) استفاده خواهد شد. عقلانیت اقتصادی، کد اختصاری مصاحبه‌شوندگان (E)

طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران به چه میزان رفاه دبیران را تأمین کرده است؟

E1: مفهوم رفاه مفهومی است اقتصادی است و مدیر در ایجاد انگیزه چندان تأثیری ندارد مگر بنگاه‌های اقتصادی را ایجاد کند؛ E2: تأثیر آن چنانی ندارد به خاطر اینکه انتخاب مدیر توسط دبیران رابطه‌ای بوده و بدون شناخت طبق رابطه‌ای که با دیگر همکاران داشته او را انتخاب کرده است؛ E3: فواید خاصی برای دبیران ایجاد نکرده است؛ E4: اگر منظور از رفاه معیشت را نیز شامل شود، تأثیر چندانی ندارد اما اگر منظور، رفاه زندگی کاری در محیط مدرسه باشد آری تأثیر زیادی داشته با ایجاد جو صمیمیت، خرید و تهیه تجهیزات آموزشی و پرورشی و نرم‌افزارها و میز و صندلی و وسایل هوشمند معلمان راحت‌تر خواهند شد. E5: به لحاظ اقتصادی شاید هیچ اما به لحاظ روانی شاید تأثیر داشته است. E6: شاید به دنبال بحث انتخابی شدن مدیران، مقوله محافظه‌کاری و نادیده انگاری معلمان را کنار گذاشته باشند. با نگاهی بازتر به هزینه‌ها و رفع نیازهای معلمان و دبیران توجه کنند از صرف پس‌انداز گونه و صندوق‌دار بودن سیستم بالاسری رها شوند. در این حالت مدیر خود را موظف می‌داند تا با نگاه عرضی به دبیران داشته باشد و با قرار گرفتن در کنار ایشان از نظر اقتصادی توجه بیشتری به هم‌ترازان خود خواهد داشت.

#### طرح انتخاب مدیران بارای دبیران به چه میزان رفاه دانش آموزان را تأمین کرده است؟

E1: به نظر بنده تأثیری بر رفاه دانش آموزان نداشته است؛ E2: تأثیر مستقیمی بر رفاه دانش آموزان نخواهد داشت بلکه می‌تواند از طریق احیاء انگیزه‌های درون‌سازمانی (دبیران) بر کیفیت آموزشی و رفاه آموزشی و تربیتی دانش آموزان مؤثر واقع شود؛ E3: ممکن است به صورت برنامه تهیه یک وعده غذایی، کمک‌های موردی مالی، معرفی به پزشک یا بیمارستان و یا سایر موسسات خدماتی که در اثر تعامل مدیر با موسسات به وجود آمده باشد. و یا تهیه و تدارک امکانات پرورشی و آموزشی و میز و نیمکت راحت، کلاس انعطاف پذیر، تدارک برنامه‌های اردویی و پرورشی امکان رفاه دانش آموزان را فراهم آورند. E4: با توجه به متمرکز بودن تصمیم‌گیری‌ها، هیچ امکانات رفاهی اضافه نمی‌توان برای دانش آموزان فراهم کرد؛ E5: مدیر در این انتخاب می‌تواند با ایجاد حالات مساعد روحی و روانی که برگرفته از علاقه مندی مدیر در این پست می‌باشد مؤثر باشد؛ E6: تأثیرگذار است. چراکه مدیر افکار خود را در زمینه آموزشی و فرهنگی به خاطر سوابق کاری خود و جلب رضایت دانش آموزان رعایت می‌کند.

#### تأثیر طرح انتخاب مدیران بارای دبیران بر میزان جذب کمک‌های مردمی چگونه بوده

است؟

E1: از نظر من انتخاب از طرف دبیران به مدیر مشروعیت می‌بخشد و بر جذب کمک‌های مردمی تأثیر دارد؛ E2: بدون تأثیر است. چراکه مدیر چه بارای دبیران انتخاب شود یا از طریق اداره، برای

پیشرفت فیزیکی و آموزشی مدرسه از کمک‌های مردمی استفاده خواهد کرد؛ E3: در این حالت با ایجاد مسئولیت‌پذیری در خود شخص و حس پیشرفت و به حرکت درآوردن ذهن برای انتخاب دوباره و شایسته‌پذیری در آن تأثیر دارد و در جذب کمک‌های مردمی تأثیر بالایی دارد؛ E4: مدیر انتخابی با تکیه بر حمایت کادر آموزشی از قدرت چانه‌زنی و روابط عمومی بالاتری برای برقراری ارتباط با جامعه برخوردار خواهد بود و احتمال دستیابی به منابع مادی و معنوی از طریق کمک‌های مردمی افزایش خواهد یافت. در این زمینه دبیران نیز به‌عنوان شبکه‌های زنجیره‌ای و پایین‌دستی می‌توانند کمک‌کننده باشند؛ E5: قطعاً مدیرانی انتخاب خواهند کرد که روابط عمومی بالاتر و نفوذ کلام بیشتری در بین معلمان و اولیاء داشته باشند و یا در زمینه جذب منابع خلاق‌ترند. پس تأثیر زیادی خواهد داشت؛ E6: اگر مدیر قابلیت رایزنی با اولیاء رو داشته باشد می‌تواند تأثیرگذار باشد. بنابراین دبیران چون این‌گونه افراد رو می‌شناسند آن‌ها را به‌عنوان مدیر انتخاب می‌کنند.

عقلانیت سیاسی، کد اختصاری مصاحبه‌شوندگان (P)

**پذیرش طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران از طرف مسئولین اداره چگونه بوده است؟**

P1: فکر نکنم خیلی مورد استقبال مسئولین اداره واقع شده باشد چون اعمال نظر آن‌ها کم شده است. P2: مسئولین اداره از این طرح استقبال نکردند ولی معمولاً آن‌ها هوشمندانه شرایط را به‌گونه‌ای فراهم می‌کنند که مدیر مورد نظر آن‌ها انتخاب شود؛ P3: معمولاً در نظام‌های متمرکز و نگاه از بالا به پایین موافقت کمتری وجود دارد و ایران نیز در این زمینه مستثنی نیست. معمولاً در ادارات این سیستم‌های حکومتی با مدل مدیریت متمرکز زیاد است. ادارات آموزش و پرورش چندان موافق طرح یادشده نیستند؛ P4: صد درصد قابل قبول اداره نخواهد بود چراکه مسئولین اداره ممکن است به خاطر جایگاه خود، سیاسی برخورد کرده و انتخابی که از طریق دبیران انجام شده باشد زیاد باب میل آن‌ها نباشد بنابراین انتخاب از نظر آموزشی از کیفیت بالایی برخوردار نخواهد بود چون مسئولین اداره از او حمایت نخواهند کرد؛ P5: کمتر مورد پذیرش آن‌ها خواهد بود چون احساس می‌کنند که میزان تسلط آن‌ها بر مدارس کم شده است؛ P6: مسئولین اداره کاملاً مخالف این طرح بودند.

**موضع نمایندگان مجلس نسبت به طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟**

P1: این طرح قطعاً مورد حمایت تمام نمایندگان نیست ولی اکثریت موافقند چون به جد از موارد استیضاح وزرا نبوده است. پس آن‌ها نیز موافقند؛ P2: چون بعضی از نمایندگان سیاسی، دنبال

نیروهای خودشان هستند تا جائیکه بتوانند تلاش می‌کنند حتی از طریق دبیرانی که در همان مدرسه مشغول هستند تا نیروی دلخواه خودشان را انتخاب کنند و تاجائیکه می‌توانند مخالفت خود را نسبت به این طرح اعلام می‌کنند؛ P3: موضع خاصی نداشتند؛ P4: به نظر من موضع مثبتی خواهند داشت؛ P5: آن‌ها مخالف این طرح بودند چون نمی‌توانستند به صورت مستقیم در انتخاب نیروهای خود نقش داشته باشند؛ P6: درجایی که منافع شخصی و گروهی آن‌ها در میان بود دخالت می‌کردند و کمتر مورد پذیرش آن‌هاست.

#### حمایت یا انتقاد نخبگان مذهبی و سیاسی از طرح مذکور را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

P1: از نظر نخبگان و سیاسیون آپ مشکلی نیست ولی به خاطر در حاشیه قرار گرفتن آموزش و پرورش فکر نمی‌کنم که اصلاً سایر نخبگان نسبت به این موضوع دغدغه‌ای داشته باشند؛ P2: عکس‌العمل ذکر شده‌ای در این ارتباط دیده نشد زیرا این طرح در یک مقطع کوتاه اجرا شده و معایب آن کمتر دیده شد؛ P3: حمایت نخبگان مذهبی و سیاسی در صورتی که که انتخاب معقول و منطقی باشد صددرصدی هست چراکه نخبگان اعتقاد به شایستگی و جایگاه افراد دارند؛ P4: حمایت آن‌ها زمانی زیاد خواهد بود که ما بهترین‌ها رو انتخاب کنیم؛ P5: آن‌ها موافق این طرح بودند چون شایسته‌ترین افراد انتخاب می‌شوند؛ P6: به نظر می‌رسد که نخبگان مذهبی و سیاسی اگر با روشنفکری و آزادی‌های مدنی و اجتماعی مخالفتی نداشته باشند باید از طرح انتخاب مدیران حمایت کنند البته گاهی این نگاه تحت تأثیر حاکمیت سیاسی و حکومتی قرار می‌گیرد.

#### حمایت اولیاء از طرح مذکور چگونه بوده است؟

P1: اولیاء نیز به نظر معلمان احترام می‌گذارند و موافق این طرح می‌باشند؛ P2: طبیعتاً اولیاء این طرح را می‌پسندند؛ P3: اولیاء به دلیل تماس غیرمستقیم با طرح مذکور و بعضاً ناآگاهی کامل از آن چندان دخالتی نداشته باشند هر چند انجمن اولیاء و مربیان تمایل بیشتری دارند تا با مدیران منتخب همکاری داشته باشند. مدیرانی که مورد حمایت دبیران قرار دارند به نظر برخی از اولیاء در روش انتخابی، مدیران از آزادی عمل و تحرک اجتماعی و فرهنگی بیشتری برخوردارند و با برخورداری از پذیرش نیروهای موازی و پایین دستی از اعتماد به نفس بالاتر و توان عملیاتی = اجرایی قوی‌تری برخوردار هستند؛ P4: اولیاء با نظرات دبیران همراه هستند و فکر کنم موافق طرح بودند؛ P5: اولیاء اطلاع دقیقی از این طرح ندارند و آن‌ها با توجه به عملکرد مدیر انتخاب شده نظر خواهند داد؛ P6: حمایت اولیاء بستگی به برخورد و توانمندی مدیر انتخاب شده دارد. اولیاء زمانی

از مدیر مربوطه اعلام حمایت می‌کنند که نظارت خوبی بر دانش آموزان داشته باشد، از نظر علمی فضای آموزشی خوبی ایجاد کند و از نظر اقتصادی فشاری به خانواده‌ها آورده نشود.

**آیا طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران باعث حضور بیشتر دبیران و دانش آموزان در صحنه‌های سیاسی شده است؟**

P1: قطعاً در دبیران این‌گونه است، چون فرد انتخاب‌شده از روی علاقه و شناخت عملکرد انتخاب‌شده و از او حمایت می‌کنند و همیشه در صحنه‌ها حاضر خواهند بود ولی در مورد دانش آموزان تا اندازه‌ای صدق نمی‌کند؛ P2: خیر، تأثیری نداشته است؛ P3: به نظر من باید این‌گونه باشد و بیشتر شده باشد. چون اینکار نیز نوعی آزادی حق انتخاب می‌باشد؛ P4: حتماً، چون تمرینی برای دسترسی به مردم‌سالاری و دموکراسی است و حس برخورداری از مدنیت اجتماعی را زنده می‌کند. شاید یکی از اولین گام‌ها برای حضور هر چه فعال‌تر دبیران در فضای سیاسی همین طرح باشد. این موضوع می‌تواند آرامش سیاسی و نگاه و اعتماد سیاسی دبیران را تقویت کند؛ P5: در صورتی که رأی دبیران با بینش و بر اساس ضابطه‌های علمی باشد می‌تواند تأثیر مثبت داشته باشد که عملاً این انتخابات بر اساس رابطه خاص صورت می‌گرفت؛ P6: خیر تأثیر آن‌چنانی ندارد چراکه حضور بیشتر دبیران و دانش آموزان در صحنه‌های سیاسی، بستگی به تفکر خانواده‌ها و بافت فرهنگی آن منطقه دارد.

**طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران تا چه اندازه باعث اتحاد و یکپارگی دبیران شده است؟**

P1: خیلی زیاد چون اکثر دبیران از متحدان و موافقان مدیر هستند و مخالفان نیز از این جو از جانب مدیر به‌گونه‌ای منتفع خواهند شد؛ P2: به نظر من باعث همگرایی و همدلی دبیران می‌شود؛ P3: این طرح، اتحاد و همدلی را میان دبیران تقویت می‌کند. این اتحاد و همدلی می‌تواند به‌عنوان تمرینی ملموس برای دستیابی به اولین سطح دموکراسی در مقیاس کوچک، دبیران را برای دستیابی به حس مسئولیت‌پذیری و مشارکت جهت دسترسی به سطوح بالاتر دموکراسی و مشارکت ترغیب نماید؛ P4: واضح است که اگر مدیر بارأی اکثریت معلمین حاضر در مدرسه انتخاب شود گروه معلمین در همکاری با مدیر همگام و همراه می‌شوند و اگر مدیر با اکثریت قاطع انتخاب نشود مشکلاتی پیش می‌آید؛ P5: در کوتاه‌مدت باعث اتحاد و یکپارچگی دبیران خواهد شد به خاطر جو صمیمیت و دوستی و شوق و ذوقی که باعث شده مدیر مربوطه را انتخاب کنند تأثیرگذار است ولی به‌مرور زمان به خاطر اجرایی کردن بخشنامه‌ها و قوانین مدرسه این یکپارچگی نیز از هم‌پاشیده خواهد شد که باعث افت تحصیلی می‌شود؛ P6: به نظر من تأثیر

زیادی خواهد داشت زیرا دبیران با همفکری و اتحادی که به وجود می‌آورند می‌توانند بهترین را نیز انتخاب کنند.

عقلانیت قانونی، کد اختصاری مصاحبه‌شوندگان (R)

### طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران تا چه اندازه باعث تبعیض بین دبیران شده است؟

R1: تأثیری در این زمینه نداشته است. در هر حال مدیر به روشی که انتخاب شده باشد باید توانایی اعمال عدالت سازمانی و حرفه‌ایی را داشته باشد؛ R2: به نظر من در جامعه آگاه به مسائل اجتماعی، سیاسی و فرهنگی - آموزشی منجر به ایجاد تبعیض در میان دبیران نخواهد شد. اما در جوامعی که هنوز لابیگری‌های فاقد نگاه قدرتمند فکری و روشنگری حاکم است و دیدگاه‌ها فاقد قوانین و ضوابط و بالعکس مبتنی بر روابط و اصول سطحی‌نگری است نه تنها تبعیض را کاهش نخواهد داد بلکه به تبعیض هرچه بیشتر موقعیت میان دبیران کمک خواهد نمود. بدنه آموزشی فعلی هنوز قادر به هضم آزادی انتخاب به دلیل توجه به روابط درون‌گروهی و اصول کاذب اجتماعی نیست ولی می‌تواند موفقیت‌آمیز باشد؛ R3: صد درصد باعث تبعیض خواهد شد مدیر به سمت دبیرانی خواهد رفت که از این طرح استقبال کردند و او را انتخاب کردند؛ R4: به نظر من خیلی کم باعث تبعیض خواهد شد؛ R5: یک مدیر توانا هرگز بین دبیران تبعیض قائل نمی‌شود جز ارجحیت قانونی ناشی از وظیفه‌شناسی دبیران. هر کس منظم‌تر و متعهدتر است ارجح است؛ R6: به اعتقاد من اگر این طرح ادامه پیدا کند می‌تواند باعث تبعیض بین دبیران شود.

### انطباق طرح مذکور با دیگر طرح‌های آموزش و پرورش را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

R1: در راستای سایر طرح‌های انتخاب آزاد و دموکراسی و نیز ارزیابی بهینه عملکرد خواهد بود؛ R2: همگرایی کمتری داشت؛ R3: از آنجایی سیستم آموزشی متمرکز است چنین طرحی در این گونه سیستم‌ها با دیگر طرح‌ها مطابقت چندانی ندارد؛ R4: اطلاع دقیقی ندارم اما فکر می‌کنم که اگر این طرح باقوت و جدیت انجام شود شاید برخی از مشکلات آموزش و پرورش مرتفع گردد. پیوند میان سطوح ملی - منطقه‌ای با سطح ملی مستحکم‌تر می‌شود. نظارت و کنترل دقیق‌تر خواهد بود تمرکزگرایی شدید تعدیل خواهد یافت. R5: طرح‌های آموزش و پرورش، طرح‌های کارشناسی شده و در چارچوب قانون می‌باشد ولی این طرح داخلی و کوتاه‌مدت و سلیقه‌ای می‌باشد؛ R6: فلسفه، بینش و اجرای طرح قابل تقدیر است ولی عملاً با طرح‌های مختلف به دلیل عدم همسانی با چارچوب‌ها و دستورالعمل‌ها و مخالفت مدیران همخوانی ندارد.

مسئولین آموزش و پرورش چقدر به قانونمندی طرح مذکور همت گماشتند؟



R1: از این امر اطلاع ندارم؛ R2: از نظر اداری به دلیل تبعیت افراد بر اساس چارت سازمانی و دموکراسی باید اجرایی می‌شد ولی همراه با دخالت‌ها و عدم اجرای صحیح مواجه شد؛ R3: سعی کردند که از اجرای کامل قانونی برخوردار باشند؛ R4: در صورتی که مدیر معرفی شده و انتخاب شده مورد قبول آن‌ها باشد آن را قانونی جلوه می‌دادند؛ R5: اطلاع چندانی در دسترس نیست اما فکر نمی‌کنم نظام آموزشی و انتصابی با فرایند آزادسازی نظام مدیریت پایین دستی خودش چندان موافق باشد؛ R6: زیاد مورد قبول مسئولین اداره نبوده است.

### توجه به سازوکارهای اجرایی قانونمند در این طرح چقدر بوده است؟

R1: بسیار زیاد چون توجه و احترام به آراء دبیران بوده است؛ R2: طرح مذکور در حد محیط مدارس بوده و به این منظور نیاز به فرآیندهای قانونی و اجرایی تدوین شده زیادی نبود؛ R3: خیلی زیاد بود؛ R4: سازوکارهای اجرایی این طرح یک دستورالعمل بوده که مسئولین ملزم به اجرای آن بودند؛ R5: زیاد دوام نداشته و فقط یک دوره برگزار شد؛ R6: اساس نامه اجرایی آن به دلیل آنکه در آغاز کار بوده چندان قانون شمول نبوده است.

### طرح مذکور چقدر با قوانین کلان و جامع بالادستی همخوانی دارد؟

R1: قطعاً در راستای قوانین و سیاست‌های کلی و مواد طرح تحول بنیادین می‌باشد؛ R2: اگر بتواند حلقه اتصال را با همفکری و رفع نواقص اجرایی در سطح پایین همراه باشد بسیار همخوانی خواهد داشت؛ R3: هیچ همخوانی نداشته چون اگر داشت دوره‌های دیگر نیز برگزار می‌شد و به صورت یک قانون می‌شد؛ R4: می‌توان گفت طرح یادشده همخوانی چندانی با طرح‌های بالادستی نداشته و ندارد چراکه اصولاً نظام آموزشی و اجرایی متمرکز و تابع مرکز می‌باشد؛ R5: همخوانی چندانی نداشت و ندارد. چون تمام مدیران رده بالاتر به صورت انتصابی می‌باشند؛ R6: با قوانین مکتوب به دلیل قوانین مردم سالارانه خیلی همخوانی دارد اما به واقعیت اجتماعی ما بسیار کم می‌باشد.

### استثناء قائل شدن بدون توجیه منطقی در طرح مذکور چقدر بوده است؟

R1: نسبتاً کم بود؛ R2: تأثیر زیادی داشت. بیشتر جنبه‌های سیاسی و رابطه‌ای در نظر گرفته می‌شد؛ R3: معمولاً اکثر طرح‌ها و قوانین در ظاهر رعایت می‌شوند ولی در بخش عملیاتی و اجرایی دچار انحراف می‌شوند و استثناهایی نیز در نظر گرفته می‌شد. R4: بسیار بالا بوده است زیرا در این مورد، بیشتر نظرات سیاسی و جناحی مطرح خواهد شد تا شایسته‌سالاری؛ R5: تا حدی وجود داشته است؛ R6: چون افراد اداری توسط نیروهای سیاسی انتصاب می‌شوند قطعاً استثناهایی نیز قائل می‌شدند.

### عقلانیت حرفه‌ای، کد اختصاری مصاحبه‌شوندگان (G)

نحوه ابلاغ دستورالعمل‌ها در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران به چه میزان بوده است؟

G1: ابلاغ دستورالعمل‌ها آن‌چنان به صورت شفاف صورت نگرفت؛ G2: اطلاع‌رسانی صحیح و دقیقی به منظور توجیه همکاران صورت نگرفت و بیشتر به صورت سطحی که در نتیجه کار تأثیر داشته باشد انجام می‌گرفت؛ G3: بسیار ضعیف بوده و محافظه‌کارانه به گونه‌ای که بنده فقط طرح مینی بر انتخاب مدیر توسط دبیران به گوشم رسید و از جزئیات آن بی‌خبر بودم؛ G4: نسبتاً مناسب بود؛ G5: کم بوده اما بازخورد آن بسیار بالا بوده است؛ G6: هیچ دستورالعملی به دبیران ابلاغ نشد فقط با توجه به شناخت نسبی و رفاقت و دوستی مدیر رو انتخاب می‌کردند.

آیا در تقنین طرح مذکور از نظریات روانشناسی اجتماعی استفاده شده است؟

G1: در تدوین بله اما در اجرا خیر؛ G2: جرقه بینش این طرح کاملاً درست بوده زیرا یکی از اصول مدیریت کیفیت بود که مدیر باید از خود مجموعه و بهترین فرد انتخاب شود که در طرح لحاظ شده بود؛ G3: دقیقاً رعایت شده بود؛ G4: کم استفاده شده بود.

G5: خیر بیشتر جنبه‌های آموزشی، فرهنگی و سازمانی مدنظر بود؛ G6: از آنجاکه طرح مذکور قرار است بین جمعی از انسان‌ها اجرا شود باید بر اساس روانشناسی اجتماعی تنظیم شده باشد.

میزان بهره‌مندی از تجربه‌های مشابه این طرح، در تدوین طرح مذکور را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

G1: بسیار زیاد بود؛ G2: اگر ادامه پیدا می‌کرد و معایب آن در درازمدت مشخص می‌شد بهتر بود؛ G3: معمولاً طرح‌های اجرا شده در بدنه آموزشی کشورهای در حال توسعه با کارشناسی ضعیف و بدون عبور از فیلترهای سلسله مراتبی ملی، منطقه‌ای و محلی در ابعاد اجتماعی و فرهنگی و ... مورد توجه قرار می‌گیرند. بر همین اساس به نظر می‌رسد که در تدوین طرح یاد شده توانمندی‌های اجتماعی کمتر مورد بررسی قرار گرفته باشد و معمولاً از پژوهش ضعیفی برخوردارند؛ G4: مشابه این طرح در سطوح پایین سازمان‌های دیگر وجود دارد و بدون شک بسیار از آن‌ها الگوبرداری شده است.؛ G5: تقریباً هیچ؛ G6: بسیار زیاد بود.

چه میزان در مورد طرح انتخاب شده، قبل از تصویب، پژوهش نظری انجام شده است؟

G1: قطعاً با پشتیبانی پژوهش‌های انجام گرفته این طرح اجرایی شده است؛ G2: اهمیتی نداشته زیرا آموزش و پرورش اهمیت زیادی به کارهای پژوهشی نمی‌دهد؛ G3: مسلماً این طرح بر اساس نظریه‌های تئوریک و تحقیقاتی بنیادی طراحی شده است؛ G4: بسیار زیاد زیرا از تجربیات

کشورهای توسعه یافته بهره گرفته شد.؛ G5: به از پژوهش نظری استفاده شد.؛ G6: به میزان کم استفاده شده است.

**چه سیاست‌های دیگری برای بهبود اجرایی این سیاست در نظر گرفته یا اعمال گردیده است؟**

G1: طرح تعالی مدیریت مدارس. شورای دانش‌آموزی و...؛ G2: اطلاع دقیقی ندارم؛ G3: چون طرح نوپایی بوده است و از نظریات مشورتی کمتری استفاده شده، اجرای آن در درازمدت نیاز به آزمون بیشتری داشت؛ G4: اطلاع ندارم؛ G5: متأسفانه به دلیل عدم حمایت صحیح و اطلاع‌رسانی و توجه دبیران استراتژی مطلوب و درستی برای این طرح در نظر گرفته نشد؛ G6: اولین طرحی بود که از نظریات دبیران استفاده می‌شد که اگر ادامه پیدا می‌کرد می‌توانست مفید باشد.

**ارتباط طرح مذکور با میزان انگیزه و فعالیت دبیران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟**

G1: میزان انگیزه و فعالیت دبیران در شرایط کنونی تحت تأثیر عوامل کلیدی دیگری از جمله عوامل اقتصادی قرار دارد و چنین طرح‌هایی تأثیر چندانی در این خصوص ندارد ولی می‌تواند تأثیر مثبت داشته باشد؛ G2: چون انتخاب مدیران بر اساس خواست دبیران صورت گرفته است پس انگیزه‌ی افراد نیز تقویت خواهد شد؛ G3: به نظرم میزان انگیزه و فعالیت دبیران را افزایش داده و خواهد داد. همکاری و هماهنگی و نظارت درونی دبیران را به واسطه هماهنگ بودن با مدیران ارتقاء خواهد داد. در این راستا معلمان در کنار شخصی قرار می‌گیرند و در حیطه مدیریت فردی قرار می‌گیرند که خودشان در حاکمیت انتخابی او بر مدرسه دخالت و نظارت داشتند. به دلیل نگاه هم‌ترازی و مقبولیتی بین معلم و مدیر (بجای نگاه حاکمیتی و انتصابی)، انگیزه و فعالیت و رضایت شغلی معلمان در محیط کار ارتقاء می‌یابد؛ G4: مسلماً درجایی که افراد در تصمیم‌گیری‌ها سهیم باشند انگیزه برای فعالیت افزایش خواهد یافت و تنش‌های موجود در کار کم می‌شود؛ G5: ارتباط مستقیمی دارد و باعث افزایش انگیزه در آن‌ها می‌شود.

G6: قطعاً باعث افزایش انگیزه در دبیران می‌شود زیرا بر اساس نظریه روابط انسانی که معتقد است حرمت و شأن انسان در محیط کار حفظ شود آن‌ها متوجه بااهمیت بودنشان می‌شوند.

**طرح مذکور تا چه اندازه به شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش کمک کرده است؟**

G1: این طرح تا حد بسیار زیادی از به کارگماری نخبگان حمایت خواهد کرد و صحنه‌ی نمایش توانایی افراد تواناست؛ G2: خیلی کمک می‌کند اما می‌تواند باعث انتخاب‌های حزبی، گروهی و سلیقه‌ای شود؛ G3: این طرح ذاتاً بر مبنای شایسته‌سالاری و مردم‌سالاری علمی بنا شده است هرچند در عمل برخلاف فلسفه ایجاد آن عملیاتی شد؛ G4: این طرح می‌تواند در انتخاب

مدیران بانگیزه و برنامه که در همان محیط آموزشی چندین سال کارکرده‌اند مؤثر باشد اما در کل سیستم آموزشی خیر؛ G5: شایسته‌سالاری از ویژگی‌های مهم نظام‌های آموزشی پویا و نظام‌های حاکمیتی مردم‌سالاری در دنیاست که این طرح می‌تواند کمک زیادی به شایسته‌سالاری نماید اگر نگاه سیاسی بسته و قوی حاکم نباشد؛ G6: طرح مذکور کمک زیادی به شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش می‌کند زیرا دبیران بهترین و شایسته‌ترین افراد را برای مدیریت انتخاب می‌کنند.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

فرایند تحلیل داده‌ها شامل شناسایی گونه‌های اساسی و کلیدی و رتبه‌بندی آن‌ها برحسب مقوله‌هاست که در ادامه به‌وسیله آن، اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه شفاهی به ترتیب گروه‌های عقلانی اقتصادی، سیاسی، قانونی و حرفه‌ای موردبررسی و محک قرار گرفته است.

#### بررسی میزان رعایت عقلانیت اقتصادی در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران

این عقلانیت بر استفاده بهینه از منابع تأکید داشت که به دو قسم کارآمدی اقتصادی خرد و کارآمدی اقتصاد کلان قابل‌تقلیل است. داده‌های به‌دست‌آمده از نظریات نخبگان اقتصادی پیرامون طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران که کدگذاری و رتبه‌بندی شده، بیانگر این است که عقلانیت اقتصادی در این طرح رعایت شده است. چراکه صاحب‌نظران حوزه اقتصادی در پاسخ به پرسش‌های پژوهش، بر گزاره‌های زیر تأکید داشتند.

جدول ۲. رتبه‌بندی گزاره‌های استخراج‌شده از وضعیت عقلانیت اقتصادی در طرح انتخاب مدیران

#### بارأی دبیران

رتبه	گزاره‌های موردتوجه	تعداد تکرار	رتبه	گزاره‌های موردتوجه	تعداد تکرار
۱	جذب کمک‌های مردمی	۵	۵	قدرت چانه‌زنی	۳
۲	ایجاد امکانات آموزشی	۴	۶	افزایش رفاه دانش‌آموزان	۳
۳	افزایش رفاه روانی دبیران	۴	۷	روابط عمومی خوب	۳
۴	افزایش رفاه زندگی کاری	۳	۸	افزایش کیفیت آموزشی	۲

#### بررسی میزان رعایت عقلانیت سیاسی در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران

عقلانیت سیاسی در الگوی پژوهش چنانکه مطرح شد بر کاهش نظر مسئولین و نمایندگان مجلس و رسیدن به دموکراسی و یکپارگی دبیران و مشارکت آن‌ها در صحنه‌های سیاسی می‌باشد تأکید داشت. در جدول ۴ با توجه به داده‌های به‌دست‌آمده از صاحب‌نظران حوزه عقلانیت سیاسی

برحسب پرسش نامه طرح شده در چارچوب معین ، به وضعیت رعایت این عقلانیت در قانون طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران اشاره شده است.

### جدول ۳. رتبه بندی گزاره های استخراج شده از وضعیت عقلانیت سیاسی در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران

ردیف	گزاره های مورد توجه	تعداد تکرار	ردیف	گزاره های مورد توجه	تعداد تکرار
۱	همگرایی و همدلی دبیران	۷	۵	افزایش حضور دبیران در صحنه های سیاسی	۴
۲	کاهش اعمال نظر مسئولین اداره از طرح	۶	۶	حمایت اولیاء	۴
۳	کاهش اعمال نظر نمایندگان مجلس از طرح	۵	۷	افزایش حضور دانش آموزان در صحنه های سیاسی	۳
۴	حمایت نخبگان	۵			

تعداد گزاره های ۱ و ۵ نشانگر همگرایی و همدلی دبیران و حضور آن ها در صحنه های سیاسی بوده است. گزاره های ۲ و ۳ بر کاهش اعمال نظر مسئولین اداره و نمایندگان سیاسی در نظر می باشد. گزینه های ۴ و ۶ بر حمایت نخبگان و اولیاء از طرح مذکور خبر می دهد و گزینه ۷ بر افزایش حضور دانش آموزان در صحنه های سیاسی نظر دارد. به نظر می رسد که آموزش و پرورش قصد ایجاد دموکراسی را در دستور کار خود داشته است و تا حدودی توانسته در این امر موفق شود.

### بررسی میزان رعایت عقلانیت قانونی در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران

بر اساس این نوع از عقلانیت در پی توجه به الزامات قانونی است تا بدین وسیله اطمینان قانونی در رفتارهای آموزش و پرورش رعایت شود. اینکه این الزام به چه میزان در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران مورد توجه بوده است را در جدول ۵ بر حسب رتبه بندی گزاره های مورد اشاره صاحب نظران حقوقی مورد توجه قرار می گیرد.

### جدول ۴. رتبه بندی گزاره های استخراج شده از وضعیت عقلانیت قانونی در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران

ردیف	گزاره های مورد توجه	تعداد تکرار	ردیف	گزاره های مورد توجه	تعداد تکرار
۱	اجرای درست طرح	۷	۵	افزایش تبعیض بین دبیران	۳
۲	ناهماهنگی با دیگر طرح ها	۵	۶	انطباق با قوانین بالادستی	۳
۳	استثناء قائل شدن	۵	۷	عدم اجرای درست طرح	۳
۴	عدم تبعیض	۴			

رتبه‌بندی گزاره ۱ نشان می‌دهد که این طرح بدرستی اجرا و گزاره ۷ عدم اجرای درست طرح را نشان می‌دهد. گزاره‌های ۲ و ۳ بیان‌کننده ناهماهنگی این طرح با دیگر طرح‌های و استثناء قائل شدن می‌باشد. گزاره‌های ۴ عدم تبعیض و گزاره ۵ افزایش تبعیض را نشان می‌دهد که عدم تبعیض بیشتر نمود داشت و در نهایت گزاره ۶ میزان انطباق طرح مذکور با قوانین بالادستی رو نشان می‌دهد. بنابراین این طرح توانسته بدرستی اجرا شود و از لحاظ قانونی مشکلی به همراه نداشته است.

### بررسی میزان رعایت عقلانیت حرفه‌ای در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران

عقلانیت حرفه‌ای بر دانشی که از تجربیات عملی کسب می‌شود، توجه دارد؛ در این عقلانیت، روان‌شناسی اجتماعی، افزایش انگیزه دبیران، انجام پژوهش‌های مربوط به طرح، تجربه‌های مشابه، سیاست‌های مکمل، نحوه ابلاغ دستورالعمل‌ها و شایسته‌سالاری نقش مهمی دارند.

### جدول ۵. رتبه‌بندی گزاره‌های استخراج‌شده از وضعیت عقلانیت حرفه‌ای در طرح انتخاب مدیران

#### بارأی دبیران

رتیف	گزاره‌های موردتوجه	تعداد تکرار	رتیف	گزاره‌های موردتوجه	تعداد تکرار
۱	توجه به شایسته‌سالاری	۶	۵	توجه به تجربه‌های مشابه	۳
۲	توجه به افزایش انگیزه دبیران	۵	۶	توجه به نحوه ابلاغ دستورالعمل	۲
۳	توجه به نظریات روان‌شناسی	۴	۷	توجه به سیاست‌های مکمل	۲
۴	توجه به انجام پژوهش در رابطه با طرح	۴			

رتبه‌بندی گزاره ۱ نشان می‌دهد که به شایسته‌سالاری توجه شده است. گزاره افزایش انگیزه دبیران دومین رتبه را داشته که بیانگر مؤثر بودن این طرح در افزایش انگیزه آنان می‌باشد. رتبه سوم را گزاره‌های توجه به روانشناسی اجتماعی و انجام پژوهش در رابطه با طرح مذکور بوده که نشان می‌دهد طرح مذکور در این زمینه نیز موفق بوده است. توجه به تجربه‌های مشابه، نحوه ابلاغ دستورالعمل و سیاست‌های مکمل در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در کل گزاره‌های فوق بیانگر توجه آموزش و پرورش به اطمینان و امنیت حرفه‌ای است. این طرح توانسته شایسته‌سالاری که مدنظر دولت و خصوصاً آموزش و پرورش می‌باشد را تحقق بخشد.

### نتیجه‌گیری و توصیه‌های سیاسی

۱- **عقلانیت اقتصادی:** تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به عقلانیت اقتصادی بیانگر آن است که میزان رعایت عقلانیت اقتصادی در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران بسیار بالا بوده است. چنانچه گزاره‌های جذب کمک‌های مردمی، ایجاد امکانات آموزشی و افزایش رفاه روانی دبیران و دانش

آموزان به ترتیب سه گزاره مهم مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان بود که نشانگر توجه سیاستگذاران آموزش و پرورش به این حوزه عقلانیت است. عقلانیت اقتصادی پیش درآمد استقبال دبیران از سیاست‌های آموزش و پرورش است. تا زمانی که آموزش و پرورش نتواند در سیاست‌گذاری‌های خود، نیازمندی‌های مالی دبیران را تأمین کند، به مرور مهره‌های اصلی انگیزه خود را از دست می‌دهند و این سازمان را ترک می‌کنند. ۲- **عقلانیت سیاسی**: تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به عقلانیت سیاسی نشان می‌دهد که اعمال نظر مسئولین اداره و نمایندگان مجلس کاهش یافته ولی در عوض همدلی و هم‌گرایی دبیران بیشتر شده است. این طرح توانسته حمایت‌نخبگان و اولیاء را جلب کند و باعث افزایش حضور دبیران و دانش‌آموزان در صحنه‌های سیاسی گردد. بنابراین این طرح از عقلانیت سیاسی بالایی برخوردار بوده است. ۳- **عقلانیت قانونی**: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که میزان رعایت عقلانیت قانونی به اندازه عقلانیت اقتصادی مورد توجه نبوده است. هرچند گزاره اجرای درست با امتیاز ۷ در راس گزاره‌ها بیانگر توجه آموزش و پرورش به امنیت قانونی است؛ اما گزاره‌های بعدی به ترتیب ناهماهنگی با دیگر طرح‌ها و استثناء قائل شدن نشانگر آن است که آموزش و پرورش در مرحله اجرا برخی از مؤلفه‌های عقلانیت قانونی را نادیده گرفته است و تا حدودی باعث افزایش تبعیض بین دبیران شده است. بنابراین عقلانیت قانونی این طرح در حد متوسط بوده است. ۴- **عقلانیت حرفه‌ای**: بررسی اطلاعات کسب شده نشان می‌دهد که میزان رعایت عقلانیت حرفه‌ای در طرح انتخاب مدیران بارأی دبیران بسیار بالا بوده است. همانطور که در جدول ۶ مشاهده کردید گزاره‌های توجه به شایسته‌سالاری، افزایش انگیزه دبیران، استفاده از نظریات روان‌شناسی و توجه به انجام پژوهش در رابطه با طرح دارای بیشترین امتیاز بوده است که نشان دهنده عقلانیت حرفه‌ای بالای این طرح می‌باشد. نتایج حاصل شده نشان می‌دهد که بجز عقلانیت قانونی که در حد متوسط بوده بقیه عقلانیت‌ها در حد بسیار بالایی بودند. در واقع طرح مذکور از جمله طرح‌های بسیار موفق بوده که اجرا شد ولی نمی‌دانم چرا به یکباره متوقف شد و امید است که دوباره این طرح اجرایی گردد.

### توصیه‌های سیاستی

در این بخش، بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و یافته‌های حاصل از آن، به منظور کمک به اجرای موفق و رضایت بخش تر سیاست‌گذاری، توصیه‌هایی ارائه می‌شود: برای بهبود سیاست‌گذاری در آموزش و پرورش بایستی تدوین‌کنندگان به هنگام تقنین سیاست‌ها به تمام عقلانیت‌ها توجه بکنند. چراکه هرکدام از ابعاد عقلانیت در کسوت سروری قرار بگیرد

ناخواسته الزامات دیگر عقلانیت ها را نادیده خواهد گرفت و در نتیجه ضمن ناکار آمدی در مرحله اجرا، چتر اقتدار سیاسی در جامعه را نیز مورد خدشه قرار خواهد داد. پیشنهاد می شود در سیاست گذاری های آتی آموزش و پرورش سیاست سازان از نظریه های موجود و پژوهش های کارشناسان در حوزه های عقلانیت قانونی غافل نشوند. علاوه بر آن به نقش افراد متخصص، تجربه های مشابه و بازخوردهای اجتماعی قوانین اعم از جامعه شناختی و روان شناختی نیز توجه کنند. پیشنهاد می گردد که به نظرات دبیران، این قشر زحمت کش و مهره های اصلی چرخه آموزش بیشتر توجه شود تا سیاست گذاری هایی که انجام می شوند بدرستی اجرا شوند و مورد قبول آن ها واقع گردند.

#### منابع

- Abbaspour, I. (2011). Methodology of Habermas's theory of communicative action theory with a critical approach. *Journal of Social Cultural Knowledge*, 2(2), 35- 64.
- Afyunizadeh, M. (2009). Evaluation of School Principals Selection from the Principles and Principles of Girls' High Schools in Isfahan and Proposals in this Field. Master thesis. Department of Educational Management. Faculty of Educational Sciences. Esfahan University.
- Afkhami Kheirabadi, A., Sharif, S., Nasrabadi, B., & Mirshah Jafari, S. (2006) . Assessment of desirability and strengths and weaknesses of school principals' selection plan by teachers. *Social and Human Sciences. Journal of Shiraz University*, 25(4), 1-26.
- Aghamohammadi, J. (2014). Investigating the Position of Islamic Management Characteristics in School Principals Selection. *Islamic - Management Journal*, 3(6), 7-26.
- Assadi, A. (2002). Examination of the Selection of Secondary School Principals from the Viewpoint of Teachers of Lorestan Province. Research Project.
- Baker, L. L. (2001). Principal Selection and the Stories Superintendents Tell. Electronic Theses and Dissertations. East Tennessee State University.
- Baser, N. (2000). Assessment of Administrative and Managers and Teachers' Opinions on the Conditions of Selection of Director. *Tabriz Institute of Education*, 112.
- Brandon, P, Joseph, K., & James, M. (2016). What Should be Done with “Fit” in Principal Selection? *CLEARvoz Journal*, 3(1), 26-38.



- Bredeson, P. (2000). The school principal's role in teacher professional development. *Journal of In-service Education*, 26(2), 385-401.
- Castetter, W. B. (1992). The personnel function in educational administration. New York: The Macmillan Company.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (1986). *Research Methods in Education*. London: Routledge.
- Eshghi, G. (2003). Evaluation of primary school teachers' views on the selection of school principals by school staff. M. Sc., Northwest Management of Iran.
- Goldman, E. (1998). The Significance of Leadership Style. *Educational Leadership*, 55(7), 20-22.
- Jamali, A. (2000). *Where to start? School education program (professions and models)*. Tehran: Ministry of Education Publications.
- Kakoui, Z. (2014). Evaluation of teachers' attitude toward teachers' plan of selecting principals in high schools of district 14 and 15 in Tehran. Tehran: First International Symposium on Management Science with Sustainable Development.
- Kalberg, S. (2010). Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. *Chicago Journals*, 85(5), 1145-1179.
- Kleine-Kracht, P. (1993). Indirect instructional leadership. An administrators choice. *Educational Administration Quarterly*. *Educational Administration Quarterly*, 29(2), 187-212.
- Mehrali Zadeh, Y., Safaei Moghaddam, M., Salehi Omran, E., & Alam, M. R. (2013). *Theoretical and Practical Principles of Research (Quantitative, Qualitative and Mixed) in Humanities*. Ahvaz: Shahid Chamran University Press.
- Moayeri, M. (1985). *Education Issues*. Tehran: Amir Kabir Publications.
- Moye, M. J., & Henkin, A. B. (2005). Teacher-Principal Relationships Exploring Linkages between Empowerment and Interpersonal Trust. *Journal of Educational Administration*, 43(2-3), 260-277.
- Murphy, J., & Beck, L. (1995). *School Based Management's School Reform: Taking Stock*. Californian: A Sage Publications Company Thousand Oaks, Corwinpress, INC, 97.
- Nasrabadi, B., Heydari, H. A., & Behravan, M. (2011). The Relationship between 'Critical Rationality' and Social Ethics. *Journal of Strategic*, 20(59), 165-139.

- Normore, A. H. (2004). Recruitment and Selection: Meeting the Leadership Shortage in One Large Canadian School District. Canadian: Florida International University. *Journal of Educational Administration and Policy*, 1-15.
- Panahi, M. (2000). Comparison of the Views of School Principals and Teachers in Tehran on the Selection and Appointment of Educational Principals. M.Sc.. Department of Educational Sciences. Faculty of Psychology and Educational Sciences. Allameh Tabatabai University.
- Patterson, J., Jiang, B., Chandler, M., & Chaung, T. (2012). Educational Leadership Program Effectiveness: Evaluation From Graduates and Their Principals. *Georgia Educational Researcher*, 9(1), 40-60.
- Robinson, J. (2000). Training Teachers to be Principals. The Ontario Principals Council Register, 2(4), 23-26.
- Safi, A. (1995). Educational Management and Planning in Education. Tehran: In-Service Education Publications Office of the Ministry of Education.
- Salih Pasa, M. (2016). Selection, placement and instatement of school managers in Turkey: Evaluation of the current situation. *Academic Journal*, 23(8), 1236-1242.
- Snellen, I. (2002). Conciliation of Rationalities: The Essence of Public Administration. *Journal Administrative Theory & Praxis*, 24(2), 323-346.
- Whitaker, K. S. (2003). Principal Role Changes and Influence on Principal Recruitment and Selection: An International Perspective. *Journal of Education Administration*, 41(1), 37-54.