

ارائه مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش

A model for Improving Appointment and Promotion System of Staff and Line Managers in Education Department

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۲۳؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۲/۲۶؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۴/۴

H. Piryaei (MA) & M. Niknami (Ph.D)

Abstract: This research, entitled "A model for improving appointment and promotion system of staff and line managers in Education Department", examines the appointment of managers with regard to the effect of educational managers on productivity in Education Department.

In terms of purpose, this study is applied and in terms of data, it is quantitative. Based on performance type, it is a descriptive survey. The statistical population consists of 103772 line managers (school principals), 7380 staff managers (principals, deputies, Bureau officials), and 958196 teachers of different programs. 400 staff and line managers in addition to 400 teachers were selected as samples of the study by random multi-stage clustering using Morgan table. A researcher-made questionnaire was used for gathering data. It includes 95 closed-response questions. The reliability of the questionnaire is calculated 0/81. For data analysis, dependent t-test, Vilkakson and Mann-Whitney U tests and Exploratory Factor Analysis (EFA) were used. The findings of this study show that there is a significant difference between the existing criteria for managers' appointment in Education Department with the desirable criteria from the view point of teachers and managers and there is a difference between the viewpoints of teachers and managers in terms of existing appointment criteria but they have similar viewpoints regarding desirable appointment criteria. According to the findings of this study, a model was proposed for the appointment and promotion of managers in Education Department.

Key words: Appointment of Managers, Meritocracy, the Promotion of Managers in Education Department, the Criteria for Managers' Appointment, Educational Managers

حسین پیریائی^۱ و مصطفی نیکنامی^۲

چکیده: در این تحقیق با توجه به تأثیر مدیران آموزشی بر بهره‌وری آموزش و پرورش، به موضوع انتصاب مدیران، با عنوان «ارائه مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش» پرداخته شد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، از نظر نوع داده‌ها، کمی؛ و از نظر نحوه اجرا، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد.

جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۰۳۷۷۲ نفر مدیر صفی (مدیران مدارس)، ۷۳۸۰ نفر مدیر ستادی (مدیران، معاونان و کارشناس مسئولان ادارات) و ۹۵۸۱۹۶ نفر معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی بودند که از مدیران صفی و ستادی، ۴۰۰ نفر و از معلمان نیز، ۴۰۰ نفر به صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای و تصادفی ساده با توجه به جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای محقق ساخته استفاده شد که دارای ۹۵ سؤال «بسته پاسخ» بود. پایایی پرسشنامه این تحقیق ۰/۸۱ محاسبه شده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های T وابسته، ویلکاکسون و U من-ویتنی و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش و معیارهای مطلوب از نظر معلمان و مدیران تفاوت بسیار زیادی وجود دارد و بین نظر معلمان و مدیران در خصوص معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران اختلاف وجود دارد ولی در خصوص معیارهای مطلوب دیدگاه نسبتاً مشابهی دارند. در این تحقیق براساس یافته‌های تحقیق، مدل انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ارائه گردیده است.

کلید واژه‌ها: انتصاب مدیران، شایسته‌سالاری، ارتقای مدیران آموزش و پرورش، معیارهای انتصاب مدیران، مدیران آموزشی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی Dr.niknami@yahoo.com

مقدمه

در برنامه‌ریزی منابع انسانی، مدیران به‌عنوان یکی از عناصر مهم بهره‌وری و با توجه به نقش مهم آن‌ها در سازمان یکی از اهداف اصلی برنامه‌ریزی نیروی انسانی محسوب می‌شوند؛ چرا که تأثیر مدیران در جهت‌دهی و برانگیختن نیروها بسیار فراتر از سایر کارکنان می‌باشد. مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش با توجه به اهمیت و گستردگی این سازمان و نقش بنیادی آن در توسعه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بر این اساس به مطالعه موضوع انتصاب مدیران تحت عنوان «ارائه مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش» پرداخته شده است.

در بین عوامل مؤثر بر سازمان‌ها، تأثیر مدیرانی که شرایط احراز پست‌های مدیریتی را دارند، با بهره‌وری سازمان‌ها امری بدیهی است و این مهم در آموزش و پرورش با توجه به گستردگی، پیچیدگی، اهمیت و تأثیر آن بر سایر سازمان‌ها بیشتر مورد تأکید است. از آن‌جا که عدم انتصاب مدیران حائز شرایط، باعث تحمیل هزینه‌های سنگین بر سازمان‌ها، عدم بهره‌وری و افت شدید آن‌ها می‌گردد لذا شناسایی، تدوین و اجرای معیارهای مناسب برای انتصاب مدیران می‌تواند این تأثیرات منفی را تا حدی کاهش دهد.

با توجه به این‌که در حال حاضر آموزش و پرورش دارای بیش از ۸۹۳۴۵۰ نفر نیروی رسمی صفی و ۵۳۲۱۷ نفر نیروی ستادی و دارای ۱۰۴۶۲۴ مدرسه است (سالنامه آماری وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۳) و درصد قابل توجهی از بودجه کشور را به خود اختصاص می‌دهد، بهره‌وری این سازمان عریض و طویل، نمی‌تواند نادیده گرفته شود.

تجارب محقق و مطالعات انجام شده پیرامون آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که معیارهای انتصاب مدیران در سال‌های گذشته تغییراتی نداشته و معیارهای مصوب نیز در دو دهه گذشته در عمل، بسیار اندک اجرایی شده است و در خصوص انتصاب بیش از صد هزار نفر مدیر مدرسه و بیش از هفت هزار نفر مدیر صفی مذاقه لازم به عمل نیامده و این موضوع باعث نارضایتی معلمان و تا حدی ناکارآمدی نظام آموزش و پرورش شده که نتیجه آن هم گریبان‌گیر مردم و همه دولت گردیده است.

در خصوص انتصاب و ارتقای مدیران در آموزش و پرورش کشورها تحقیقات متعددی انجام شده که از جمله این تحقیقات در مجامع بین‌المللی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ۱۱

تورابیک^۱ و دیگران (۲۰۱۴)، ساگیر^۲ و دیگران (۲۰۱۴)، دراکاکی^۳ (۲۰۱۴)، گریو^۴ (۲۰۱۴)، بایریستونوا^۵ (۲۰۱۴)، میورامارین^۶ (۲۰۱۴)، آندرسن^۷ (۲۰۱۴)، دهالوو^۸ (۲۰۰۸)، هارنیکتون^۹ (۱۹۹۲)، براون^{۱۰} (۱۹۹۸)، پاپرت^{۱۱} (۱۹۹۸)، مادوکس^{۱۲} و همکاران (۱۹۹۹)، یانگ آن لی^{۱۳} (۲۰۰۳)، لوین^{۱۴} (۲۰۰۴)، برود بریج و پرسانز^{۱۵} (۲۰۰۷).

نتایج مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که عوامل زیادی بر جذب و انتصاب مدیران مؤثر است و انتصاب مدیران شایسته، موجب کارآمدی بیشتر سازمان‌ها می‌شود. در تحقیقات مذکور می‌توان به معیارهای انتصاب مدیران از جمله ویژگی‌های شخصیتی، دانش مدیریتی، اخلاق حرفه‌ای، تجارب مرتبط و الزامات حکومتی اشاره نمود. در همه‌ی تحقیقات بر تأثیر انتصاب مدیران شایسته بر بهره‌وری تأکید شده است. در داخل کشور نیز تحقیقاتی در زمینه انتصاب مدیران انجام شده که از جمله این تحقیقات می‌توان به تحقیقات حسینیان (۱۳۹۰)، نادری (۱۳۸۸)، قیصری (۱۳۸۸)، قلی‌پور (۱۳۸۸)، شریعتی (۱۳۸۶)، سیاوشی زنگایی (۱۳۹۱)، شیری (۱۳۹۱)، زارعی (۱۳۹۲)، رنجبر (۱۳۹۲) و ... اشاره نمود. نتایج تحقیقات داخلی نیز حاکی از آن است که برای افزایش بهره‌وری می‌توان به‌عنوان یک عامل مؤثر به شیوه‌ها و معیارهای انتصاب مدیران تأکید نمود و البته مطالعه‌ی تحقیقات داخلی نشان می‌دهد که در داخل کشور تحقیقات کمی در ارتباط با موضوع انتصاب و ارتقای مدیران صورت گرفته و در این زمینه در آموزش و پرورش بسیار اندک کار شده است.

براساس رویکرد شایسته‌سالاری، افراد با توانایی‌ها و شایستگی‌های برابر، معمولاً موفقیت‌های یکسانی کسب می‌نمایند. به‌عبارت دیگر، تنها فاکتوری که باید بر روی موفقیت افراد مؤثر باشد، شایستگی فرد، یعنی تلاش و استعداد اوست. ارتباط بین موفقیت در تحصیل و حرفه با نژاد، جنسیت، طبقه اجتماعی و یا موقعیت جغرافیایی غیرعادلانه است. (شاهار^{۱۶}، ۲۰۱۵، ۶).

انتصاب و انتخاب نیروهای انسانی متناسب با پست‌های سازمانی، از آن‌جا که بر آینده‌ی سازمان و چگونگی تحقق اهداف آن تأثیر دارد، از اهمیت زیادی برخوردار است و در این رابطه نتایج این تحقیق می‌تواند مورد استفاده همه مدیران رده بالا، میانی و حتی مدیران رده پایین

1. Turabik

3. Drakaki

5. Bayar ystanova

7. Ondercin

9. Harring ton

11. Papert

13. Yangan Anlee

15. Board Bridge andpersans

2. Sagir

4. Greve

6. Mioura marin

8. Dehaloo

10. Brown

12. Maddux

14. Levine

16. Shahar

جهت انتخاب مدیران و معاونان‌شان قرار گیرد. از آن‌جا که آموزش و پرورش با توجه به گستردگی و پیچیدگی آن و تربیت نیروهای سایر سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، انتصاب مدیران شایسته در آن بیش از سایر سازمان‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد و تدوین معیارهای علمی و یا طراحی مدلی مناسب برای انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آن الزامی است. رعایت ضوابط انتصاب مدیران در آموزش و پرورش، عملیاتی کردن ضوابط مصوب و شناسایی شیوه‌های انتصاب مدیران، برای اعمال نظام شایسته‌سالاری امری ضروری است.

سؤالات تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق مبنی بر "ارائه‌ی مدلی مناسب برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش" سؤالات تحقیق به شرح زیر است:

- ۱) معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش کدامند؟
- ۲) معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش کدامند؟
- ۳) چه تفاوتی بین نگرش معلمان با مدیران در خصوص معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران وجود دارد؟
- ۴) چه مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش مناسب است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مطالعات زیادی در زمینه انتصاب مدیران انجام شده که در بین مطالعات انجام شده در داخل و خارج کشور موارد مطرح شده در زیر با توجه به ارتباط با موضوع حائز اهمیت می‌باشد.

- شیرینی (۱۳۹۱)، تحقیقی را تحت عنوان «توسعه الگوی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران عملیاتی در بخش دولتی» با هدف توسعه الگوی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران عملیاتی در سازمان‌های دولتی انجام داده است. این تحقیق از نوع پیمایشی بوده و در آن چارچوب شایستگی‌های مورد نیاز مدیران عملیاتی شناسایی شده و مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده را از طریق پرسشنامه در معرض خبرگان مدیریت قرار داده‌اند. جامعه آماری این تحقیق، اساتید رشته مدیریت دانشگاه‌های تهران و استانداران زمان بعد از انقلاب بوده‌اند و برای انتخاب نمونه از روش گلوله برفی استفاده شده است. نتایج این تحقیق که از روش آماری T تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی استفاده شده است نشان می‌دهد که، ۶۶ شاخص مورد پذیرش قرار گرفته است. که ابعاد آن شامل؛ بعد فراشایستگی‌ها (مشمول بر مؤلفه‌های اعتقادی، اخلاقی، شخصی، کارآفرینی و تقویت بهداشت روانی)، بعد شناختی (مشمول بر مؤلفه‌ی حرفه‌ای)، بعد اجتماعی

ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ۱۳

(مشمول بر مؤلفه‌های رفتاری، تعاملی و اجتماعی) و بعد وظیفه‌ای (مشمول بر مؤلفه‌های مدیریتی و رهبری) می‌باشد. نتایج رتبه‌بندی مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد، صداقت و راستگویی، دانش فنی، مربی‌گری و تصمیم‌گیری، به ترتیب پنج رتبه اول شاخص‌ها را به خود اختصاص داده‌اند.

- سیاوشی زنگیانی (۱۳۹۱)، در تحقیقی تحت عنوان «شاخص‌های انتصاب مدیران مدارس ابتدائی استان مازندران» به تحلیل شاخص‌های انتصاب مدیران دوره ابتدائی پرداخته است. تعداد نمونه این تحقیق ۱۰۰ نفر بوده و از روش توصیفی استفاده نموده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیران مدارس ابتدائی در نمونه مورد نظر هر سه مهارت فنی، انسانی و ادراکی را به یک اندازه در انتصاب مدیر لازم می‌دانند و مطالعه اسناد موجود نشان می‌دهد که در طول ۲۰ سال گذشته درباره‌ی شاخص‌های انتصاب مدیران تجدیدنظر نشده است.

- زارعی (۱۳۹۲)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی میزان انطباق ویژگی‌هایی مدیران مقطع ابتدائی ناحیه ۴ شیراز با شرایط مندرج در آیین‌نامه انتصاب مدیران» از روش پیمایشی استفاده نموده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که شرط اعتقاد التزام به احکام اسلامی و مقبولیت بین همکاران، بهره‌مندی از سلامت روانی و جسمی لازم، دارا بودن سعه صدر و قدرت مدیریت، رسمی بودن، تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و دارا بودن سابقه آموزشی، گذراندن دوره کارآموزی و داوطلب بودن جهت انتصاب رعایت گردیده است. ولی شرط سابقه معاونت جهت انتصاب رعایت نشده است.

- دهالو^۱ (۲۰۰۸)، در تحقیقی تحت عنوان «فرآیند انتصاب مدیران آموزشی و پیامدهای آن برای مدارس» در کشور آفریقای جنوبی به بررسی فرآیند انتصاب مدیران آموزش و پرورش و همچنین پیامدهای آن پرداخته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که نقص‌هایی در فرآیند انتصاب مانند فرآیند مصاحبه با افراد برای احراز پست مدیریت، الزامات اولیه برای پست مدیریت و نقش تعصب در انتخاب کاندیداها وجود دارد. مصاحبه‌کنندگان هم‌چنین بیان داشته‌اند که به برنامه‌های مشاوره‌ای و هدایت مدیران توجه نشده و موارد ذکر شده بر کارآمدی مدارس، کیفیت خدمات، ارتباطات بین اشخاص، فرآیند تصمیم‌گیری و نظم دانش‌آموزان اثر منفی داشته است. محقق در نتیجه بیان می‌دارد که سیستم فعلی انتصاب مدیران از بین معلمان نیاز به بازبینی و اصلاح دارد.

- بایارستانو^۱ (۲۰۱۴)، در کشور قزاقستان تحقیقی تحت عنوان «مدیریت نظام آموزش و پرورش و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران» انجام داده است که در این تحقیق به نقش اساسی مدیران برای توسعه همه‌جانبه کشورها اشاره نموده است. در این تحقیق ضمن ارائه مدلی برای مدیریت آموزشی، به مسئله آموزش حرفه‌ای مدیران تأکید شده و نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران و موفقیت سازمان های آموزشی کشور قزاقستان رابطه وجود دارد.

- تورابیک^۲ (۲۰۱۴)، در تحقیقی با عنوان «مدل‌های تربیت مدیران مدارس کشورهای توسعه یافته و ارائه مدلی برای تربیت مدیران مدارس کشور ترکیه» به بررسی شیوه‌های تربیت مدیران در کشورها پرداخته و آموزش مدیران را یکی از عوامل مؤثر نظام آموزشی تلقی می‌نماید. در این تحقیق به تغییر نقش مدیران با گذشت زمان تأکید می‌شود و به تغییر مدل‌های تربیت مدیران به اقتضای زمان و الزام این تغییرات اشاره می‌نماید. در این تحقیق مدل‌های تربیت مدیران بررسی و مقایسه می‌شود و بر اساس این مطالعه، پیشنهادهایی برای تربیت مدیران مدارس کشور ترکیه ارائه گردیده است.

مطالعات تطبیقی انجام شده نشان می‌دهد که در بسیاری از کشورها، بر معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران بسیار تأکید می‌شود و ضوابط تدوین شده در همه انتصاب‌ها مورد مذاقه قرار می‌گیرد.

پلیت^۳ (۲۰۱۵)، در مطالعه‌ای تطبیقی که بر روی چهار کشور جهان انجام داده است مدارک و شرایط احراز مدیریت مدارس را در این ۴ کشور به طور اجمالی مطابق جدول شماره (۱) بیان می‌دارد (پلیت ۲۰۱۵، ۳۳۹).

1. Elmira bayarystanova
3. Alican pelit

2. Turabik

جدول شماره ۱. مقایسه شیوه انتصاب مدیران مدارس در ۴ کشور جهان (پلیت ۲۰۱۵، ۲۳۹).

نام کشور	شرایط درخواست کننده	آموزش‌های پیش از خدمت	آموزش‌های ضمن خدمت	انتصاب	ارزشیابی و استخدام آزمایشی
ایران	شرط درخواست معلم بودن نیست، باید در آزمون موفق شد.	نیازی به آموزش‌های پیش از خدمت نیست.	آموزش‌های ضمن خدمت اجباری مدیریتی وجود دارد.	وزیر، اختیاراتش را به مسئولان ادارات جهت انتصاب مدیران تفویض می‌نمایند.	دوره آزمایشی و ارزشیابی برای مدیران انتصابی وجود ندارد.
فرانسه	داشتن ۲ سال سابقه تدریس، برای مدارس ابتدایی و ۵ سال، برای مدارس متوسطه لازم است.	آموزش‌های پیش از انتصاب برای مدارس ابتدایی وجود ندارد ولی برای دبیرستان اجباری است.	آموزش‌های ضمن خدمت هم برای مدیران ابتدایی و هم دبیرستان ضروری است.	مدیران مدارس ابتدایی توسط مسئولیت محلی و آموزش و پرورش و مدیران دبیرستان توسط وزیر آموزش و پرورش انتخاب می‌شوند.	هیچ دوره آزمایشی برای مدیران مدارس ابتدایی وجود ندارد، اما یک دوره ۲ ساله کارآموزی برای مدیران دبیرستان وجود دارد.
دانمارک	درخواست کننده باید تجارب و تحصیلات داشته باشد.	هیچ دوره‌ای، پیش از خدمت نیاز نمی‌باشد.	آموزش‌های ضمن خدمت وجود دارد.	انجمن‌های آموزش و پرورش هر شهر مدیران را براساس نظر خودشان انتخاب می‌کنند.	دو سال مدیر حکم آزمایشی دارد.
انگلستان	برنامه‌ی آموزشی NPQH ¹ از قبل باید گذرانده شود.	دوره‌های ضمن خدمت قبل از انتصاب ضروری است.	دوره‌های ضمن خدمت بعد از انتصاب باید گذرانده شود.	انتصاب مدیر مدرسه توسط هیأت امنای مدرسه صورت می‌گیرد.	دوره استخدام آزمایشی برای مدیران وجود ندارد.

روش‌شناسی پژوهش

از نظر شیوه تحقیق و جمع‌آوری داده‌ها این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی است و رویکرد آن به پدیده‌ها از نوع شناسایی و اکتشافی است و با توجه به این رویکرد ضمن شناسایی

معیارهای موجود و مطلوب انتصاب مدیران مدلی مناسب برای انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ارائه گردیده است.

براساس کتاب سالنامه آماری وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۳)، جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۰۴۶۲۴ نفر مدیر صفی (مدیران مدارس) و ۷۳۸۰ نفر مدیر ستادی شاغل در ادارات آموزش و پرورش می‌باشد. مدیران ستادی، شامل مدیران اداری می‌باشد که در ادارات دارای پست‌های ریاست اداره، معاونان و کارشناس مسئولان مناطق آموزش و پرورش می‌باشند. جامعه دومی که در تکمیل پرسشنامه در این تحقیق همکاری نموده است، معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی هستند که تعداد آن‌ها براساس سالنامه آماری آموزش و پرورش ۲۸۴۲۷۱ نفر معلم ابتدایی، ۱۳۰۹۶۱ نفر معلم دبیرستان دوره اول و ۱۹۹۹۱۱ نفر معلم دبیرستان دوره دوم بوده که مجموعاً ۶۱۵۱۴۳ نفر می‌باشند.

نمونه آماری این تحقیق از بین مدیران (صفی و ستادی) و معلمان (دوره‌های مختلف تحصیلی) انتخاب گردید. از آن‌جا که برای تعداد اعضای بالاتر از ۱۰۰/۰۰۰ نفر، مورگان نمونه ۳۸۸ نفری را مناسب می‌داند تعداد اعضای نمونه این تحقیق برای هر کدام از گروه‌ها با توجه به امکان ریزش ۴۰۰ نفر بود که از ۵ استان کشور به‌صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای و تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بوده که براساس مقیاس لیکرت از خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم به مؤلفه‌ها، وزن داده شده است. در این تحقیق مؤلفه‌های انتصاب و ارتقای مدیران براساس مقوله‌های ویژگی‌های عمومی، ویژگی‌های تخصصی، ویژگی‌های مدیریتی (مهارت‌ها) و ویژگی‌های عملکردی و تجربی دسته‌بندی شده و سؤالات این تحقیق با این مقولات هم‌پوشی دارند.

تعداد سؤالات این پرسشنامه ۹۵ سؤال بسته پاسخ می‌باشد و پایایی پرسشنامه این تحقیق ۰/۸۱ محاسبه شده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های T وابسته، ویلکاکسون، U من-ویتنی و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

(۱) سؤال اول: معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران کدام است؟

جهت تحلیل سؤال فوق، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتایج در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ۱۷

جدول شماره ۲. آزمون KMO جهت مناسب بودن عناصر جهت تحلیل معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران.

آزمون بارتلت		مقدار آماره KMO	بار عاملی (چرخش)	عوامل
.Sig	X ₂			
۰/۰۰۰۱	۱۲۲/۸	۰/۴۹	۰/۵۵	ویژگی‌های عمومی
			۰/۶۶	ویژگی‌های تخصصی
			۰/۷۳	ویژگی‌های مدیریتی (مهارتی)
			۰/۷۲	ویژگی‌های عملکردی

با توجه به داده‌های موجود در جدول شماره (۲)، مقدار آزمون KMO برابر ۰/۴۹ بوده که با توجه به مقدار خی دوی ۱۲۲/۸ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱، این مقدار معنی‌دار می‌باشد. می‌توان جهت تحلیل معیارهای موجود از آزمون تحلیل عاملی استفاده نمود. هم‌چنین مشخص شد که بار چرخش عاملی هر متغیر نیز از ۰/۳ بیشتر است بنابراین کلیه متغیرها، برای جهت تحلیل معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران مناسب است. از طرفی با توجه به بار عاملی مشاهده شده، بار عاملی "ویژگی‌های مدیریتی (مهارتی)" و با اختلاف بسیار کم "ویژگی‌های عملکردی"، بیشتر از عوامل دیگر بوده و پس از آن "ویژگی‌های تخصصی" و "ویژگی‌های عمومی" قرار دارند.

۲) سؤال دوم: معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان کدام است؟

جهت تحلیل سؤال فوق، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتایج در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول شماره ۳. آزمون KMO جهت مناسب بودن عناصر جهت تحلیل معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان.

آزمون بارتلت		مقدار آماره KMO	بار عاملی (چرخش)	عوامل
.Sig	X ₂			
۰/۰۰۰۱	۱۴۶/۵	۰/۶۳	۰/۳۲	ویژگی‌های عمومی
			۰/۵۹	ویژگی‌های تخصصی
			۰/۴۸	ویژگی‌های مدیریتی (مهارتی)
			۰/۴۶	ویژگی‌های عملکردی

با توجه به داده‌های موجود در جدول شماره (۳)، مقدار آزمون KMO برابر ۰/۶۳ بوده که با توجه به مقدار خی دو ۱۴۶/۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱، این مقدار معنی‌دار می‌باشد. می‌توان جهت تحلیل معیارهای موجود از آزمون تحلیل عاملی استفاده نمود. هم‌چنین مشخص شد که بار چرخش عاملی هر متغیر نیز از ۰/۳ بیشتر است بنابراین کلیه متغیرها، برای جهت تحلیل معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان مناسب است. از طرفی با توجه به بار عاملی مشاهده شده، بار عاملی "ویژگی‌های تخصصی"، بیشتر از عوامل دیگر بوده و پس از آن "ویژگی‌های مدیریتی (مهارتی)"، "ویژگی‌های عملکردی" و "ویژگی‌های عمومی" قرار دارند.

۳) سؤال سوم: آیا تفاوتی بین نگرش معلمان و مدیران در خصوص معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران وجود دارد؟

جهت تحلیل سؤال فوق، با توجه به نرمال بودن توزیع ویژگی‌های عمومی و طبیعی نبودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای دیگر از دو نوع آزمون پارامتریک (t وابسته) و ناپارامتریک (ویلکاکسون) استفاده شد.

جدول شماره ۴. مقایسه وضع موجود و وضع مطلوب در خصوص ویژگی‌های عمومی انتصاب و ارتقای مدیران با آزمون t وابسته.

سطح معنی‌داری	مقدار t	میانگین و انحراف استاندارد	آماره گروه	
۰/۰۰۰۱	-۸۷/۳۴	۳/۰۳۵ ± ۰/۳۰۵	وضع موجود	معلمان
		۴/۳۸ ± ۰/۱۲۳	وضع مطلوب	
۰/۰۰۰۱	-۶۸/۲۵	۳/۰۰۴ ± ۰/۳۶۳	وضع موجود	مدیران
		۴/۳۷ ± ۰/۱۳۱	وضع مطلوب	

با در نظر گرفتن اطلاعات موجود در جدول (۴)، با توجه به مقدار t مشاهده شده ۸۷/۳۴- و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱، بین وضع موجود و وضع مطلوب معلمان در خصوص ویژگی‌های عمومی مدیران، اختلاف معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین در خصوص نظرات مدیران، با توجه به مقدار t مشاهده شده ۶۸/۲۵- و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱، بین وضع موجود و وضع مطلوب مدیران از نظر ویژگی‌های عمومی مدیران، اختلاف معنی‌داری وجود دارد. نتیجه فوق بیانگر این مطلب است که از نظر معلمان و مدیران بین وضع موجود ویژگی‌های عمومی مدیران و وضع مطلوب و مورد انتظار آن‌ها، اختلاف زیادی وجود دارد.

ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ۱۹

جدول شماره ۵. مقایسه نظرات معلمان و مدیران در خصوص وضع موجود و وضع مطلوب ویژگی‌های عمومی انتصاب و ارتقای مدیران با آزمون t مستقل

سطح معنی داری	مقدار t	میانگین و انحراف استاندارد	آماره گروه	
			معلمان	مدیران
۰/۱۹	۱/۲۹	۳/۰۳۵ ± ۰/۳۰۵	معلمان	وضع موجود
			مدیران	
۰/۳۰۳	۱/۰۳	۴/۳۸ ± ۰/۱۲۳	معلمان	وضع مطلوب
			مدیران	

همان‌گونه که اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد، مقایسه وضع موجود و مطلوب ویژگی‌های عمومی انتصاب مدیران بین دو گروه معلمان و مدیران، نشانگر عدم وجود تفاوت بین دو گروه است.

جدول شماره ۶. نظرات معلمان و مدیران در خصوص وضع موجود و وضع مطلوب ویژگی‌های انتصاب و ارتقای مدیران با آزمون u من ویتنی

سطح معنی داری	مقدار Z	مجموع رتبه‌ها	میانگین رتبه‌ها	آماره گروه و متغیر		
				معلمان	مدیران	وضع
۰/۸۹	-۰/۱۱۸	۱۷۳۶۵۰	۴۳۴/۳	معلمان	موجود	ویژگی‌های تخصصی
				مدیران		
۰/۳۹	-۰/۸۶۲	۱۵۷۳۹۳/۵	۳۹۳/۴	معلمان	مطلوب	
				مدیران		
۰/۵۸	-۰/۵۵۴	۱۵۷۴۰۸	۳۹۳/۵	معلمان	موجود	ویژگی‌های مدیریتی (مهارت‌ها)
				مدیران		
۰/۷۶	-۰/۳۱	۱۶۱۲۰۵/۵	۴۰۳/۰۱	معلمان	مطلوب	
				مدیران		
۰/۱۸	-۱/۳۴	۱۵۴۸۷۹	۳۸۷/۲	معلمان	موجود	ویژگی‌های عملکردی و تجربی
				مدیران		
۰/۲۲	-۱/۲۰۵	۱۷۰۶۱۶/۵	۴۲۶/۵	معلمان	مطلوب	
				مدیران		

با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۶)، در هر دو گروه معلمان و مدیران، با توجه به مقدار Z مشاهده شده و سطح معنی‌داری مورد نظر، بین وضع موجود و وضع مطلوب معلمان از نظر ویژگی‌های تخصصی، ویژگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های عملکردی و تجربی اختلاف معنی

۲۰ مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی/ دوره ۱۰/ شماره ۱ (پیاپی ۱۸)/ بهار و تابستان ۱۳۹۶

داری وجود دارد ($P \leq 0/01$). نتیجه فوق بیانگر این مطلب است که از نظر معلمان و مدیران بین وضع موجود معیارهای انتصاب مدیران و وضع مطلوب و مورد انتظار آن‌ها، اختلاف زیادی وجود دارد.

جدول شماره ۷. مقایسه وضع موجود و وضع مطلوب در خصوص معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران با آزمون ویلکاکسون

سطح معنی داری	مقدار Z	مجموع رتبه‌ها	میانگین رتبه‌ها	آماره گروه و متغیر		
				وضع موجود	وضع مطلوب	
۰/۰۰۰۱	-۱۷/۳۲	۱/۵	۱/۵	وضع موجود	معلمان	ویژگی‌های تخصصی
		۸۰۱۹۸/۵	۲۰۱	وضع مطلوب	مدیران	
۰/۰۰۰۱	-۱۷/۳۳	۲/۵	۲/۵	وضع موجود	مدیران	
		۸۰۱۹۷/۵	۲۰۱	وضع مطلوب	معلمان	
۰/۰۰۰۱	-۱۷/۳۳	۲/۵	۲/۵	وضع موجود	معلمان	ویژگی‌های مدیریتی (مهارت‌ها)
		۷۹۷۹۷/۵	۲۰۰/۵	وضع مطلوب	مدیران	
۰/۰۰۰۱	-۱۷/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	وضع موجود	مدیران	
		۸۰۲۰۰	۲۰۰/۵	وضع مطلوب	معلمان	
۰/۰۰۰۱	-۱۷/۳۳	۲۷	۱۳/۵	وضع موجود	معلمان	ویژگی‌های عملکردی و تجربی
		۸۰۱۷۳	۲۰۱/۴	وضع مطلوب	مدیران	
۰/۰۰۰۱	-۱۷/۳۲	۳	۱/۵	وضع موجود	مدیران	
		۸۰۱۹۷	۲۰۱/۵	وضع مطلوب		

همان‌گونه که اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد، مقایسه وضع موجود و مطلوب ویژگی‌های انتصاب مدیران بین دو گروه معلمان و مدیران، نشانگر عدم وجود تفاوت بین دو گروه می‌باشد.

۴) سؤال چهارم: معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صنفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان کدام است؟

جهت تحلیل سؤال فوق، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتایج در جدول شماره (۸) نشان داده شده است.

ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ۲۱

جدول شماره ۸. آزمون KMO جهت مناسب بودن عناصر جهت تحلیل معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان

آزمون بارتلت		مقدار آماره KMO	بار عاملی (چرخش)	عوامل
Sig.	X ₂			
۰/۰۰۰۱	۳۲۷/۵	۰/۴۵	۰/۷۲۶	ویژگی‌های عمومی
			۰/۸۳۱	ویژگی‌های تخصصی
			۰/۸۴۷	ویژگی‌های مدیریتی (مهارتی)
			۰/۶۳۷	ویژگی‌های عملکردی

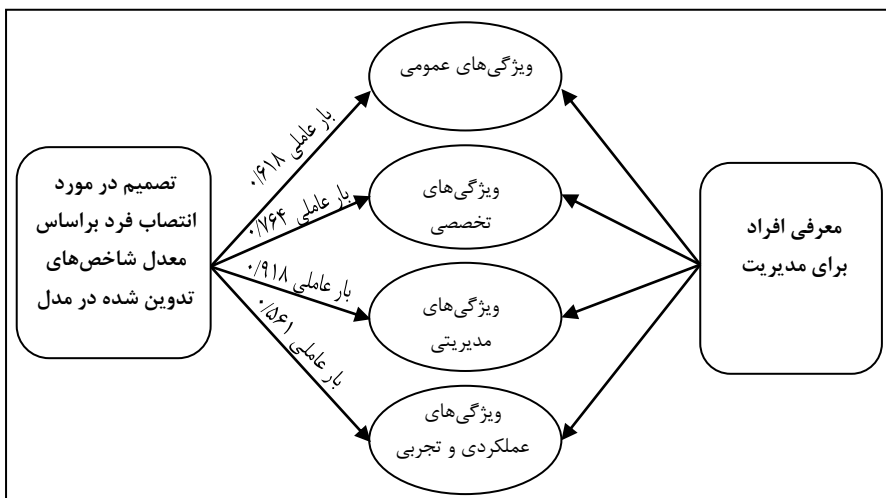
با توجه به داده‌های مطلوب در جدول شماره (۸)، مقدار آزمون KMO برابر ۰/۴۵ بوده که با توجه به مقدار خی دوی ۳۲۷/۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱، این مقدار معنی‌دار می‌باشد. می‌توان جهت تحلیل معیارهای مطلوب از آزمون تحلیل عاملی استفاده نمود. هم‌چنین مشخص شد که بار چرخش عاملی هر متغیر نیز از ۰/۳ بیشتر است بنابراین کلیه متغیرها، برای جهت تحلیل معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان مناسب است. از طرفی با توجه به بار عاملی مشاهده شده، بار عاملی "ویژگی‌های مدیریتی"، بیشتر از عوامل دیگر بوده و پس از آن "ویژگی‌های تخصصی"، "ویژگی‌های عمومی" و "ویژگی‌های عملکردی" قرار دارند.

۵) سؤال پنجم: معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران کدام است؟
جهت تحلیل سؤال فوق، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتایج در جدول شماره (۹) نشان داده شده است.

جدول شماره ۹. آزمون KMO جهت مناسب بودن عناصر جهت تحلیل معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران

آزمون بارتلت		مقدار آماره KMO	بار عاملی (چرخش)	عوامل
Sig.	X ₂			
۰/۰۰۰۱	۱۴۱/۹	۰/۵۸	۰/۵۱۱	ویژگی‌های عمومی
			۰/۶۹۷	ویژگی‌های تخصصی
			۰/۹۹	ویژگی‌های مدیریتی (مهارتی)
			۰/۴۸۶	ویژگی‌های عملکردی

با توجه به داده‌های مطلوب در جدول شماره (۹)، مقدار آزمون KMO برابر ۰/۵۸ بوده که با توجه به مقدار خی دوی ۱۴۱/۹ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱، این مقدار معنی‌دار می‌باشد. می‌توان جهت تحلیل معیارهای مطلوب از آزمون تحلیل عاملی استفاده نمود. همچنین مشخص شد که بار چرخش عاملی هر متغیر نیز از ۰/۳ بیشتر است بنابراین کلیه متغیرها، برای جهت تحلیل معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران مناسب است. از طرفی با توجه به بار عاملی مشاهده شده، بار عاملی "ویژگی‌های مدیریتی (مهارتی)"، بیشتر از عوامل دیگر بوده و پس از آن "ویژگی‌های تخصصی"، "ویژگی‌های عمومی"، و در نهایت "ویژگی‌های عملکردی" قرار دارند. میزان تأثیر ابعاد مدیریتی بر انتصاب مدیران در شکل شماره (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. میزان تأثیر ابعاد مدیریتی بر انتصاب مدیران

به‌طور خلاصه یافته‌های تحقیق براساس سؤالات آن به شرح زیر می‌باشد:

۱- سؤال اول تحقیق: معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران کدام است؟

به‌منظور تحلیل و بررسی این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید و نتایج حاصله حاکی از آن است که بار چرخش عاملی متغیرها از ۳ درصد بیشتر است. بنابراین کلیه متغیرها برای تحلیل معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از

ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ۲۳

دیدگاه مدیران مناسب است و از طرفی بار عاملی ویژگی‌های مدیریتی بیشتر از ابعاد دیگر بوده و به ترتیب بعد از آن ویژگی‌های عملکردی، ویژگی‌های تخصصی و ویژگی‌های عمومی قرار دارند.

۲- سؤال دوم تحقیق: معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان کدام است؟

در سؤال دوم تحقیق به بررسی دیدگاه معلمان در خصوص معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش پرداخته شده و جهت تحلیل این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردیده است.

نتایج حاصل از ارزیابی این سؤال حاکی از آن است که بار چرخش عاملی هر متغیر از ۰/۳ بیشتر است بنابراین کلیه متغیرها، برای تحلیل معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان مناسب است. از طرفی با توجه به بار عاملی مشاهده شده، بار عاملی ویژگی‌های تخصصی بیشتر از عوامل دیگر بوده و پس از آن ویژگی‌های مدیریتی، ویژگی‌های عملکردی و ویژگی‌های عمومی قرار دارد.

۳- سؤال سوم تحقیق آیا تفاوتی بین نگرش معلمان و مدیران در خصوص معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران وجود دارد؟

به‌منظور مقایسه دیدگاه معلمان و مدیران در خصوص انتصاب و ارتقای مدیران در وضعیت موجود و مطلوب از آزمون T وابسته و ویلکاکسون استفاده شد. نتایج حاصل از ارزیابی این متغیرها نشان می‌دهد که از نظر مدیران و معلمان بین وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت بسیار زیادی وجود دارد و بین دیدگاه معلمان و مدیران اختلاف معنی‌داری در خصوص وضع موجود و مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران وجود ندارد.

۴- سؤال چهارم: معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان کدام است؟

به‌منظور تحلیل سؤال شماره چهار از روش تحلیل عاملی استفاده شده است و مشخص شد چرخش عاملی متغیرها از ۳ درصد بیشتر است بنابراین کلیه متغیرها، برای تحلیل معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان مناسب است و بار عاملی مشاهده شده نشان می‌دهد بار عاملی ویژگی‌های مدیریتی از عوامل دیگر بیشتر بوده و پس از آن به ترتیب ویژگی‌های تخصصی، ویژگی‌های عمومی و ویژگی‌های عملکردی قرار دارد.

۵- سؤال پنجم: معیارهای مطلوب انتصاب مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران کدام است؟

جهت تحلیل سؤال فوق از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است با توجه به نتایج ارزیابی انجام شده بار چرخش عاملی متغیرها بیشتر از ۳ درصد می‌باشد. بنابراین همه متغیرهای

مطرح شده برای تحلیل معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران مناسب تشخیص داده شده است. از طرفی با توجه به بار عاملی مشاهده شده بار عاملی ویژگی‌های مدیریتی از سایر ابعاد بیشتر است و به ترتیب ابعاد دیگر ویژگی‌های تخصصی، ویژگی‌های عمومی و ویژگی‌های عملکردی قرار دارد.

۶- سؤال ششم: چه مدلی برای انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش مناسب است؟

بررسی‌های به عمل آمده و تحلیل ابعاد و شاخص‌های مطرح شده در این پژوهش حاکی از آن است که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران تفاوت بسیار زیادی از نظر مدیران و معلمان وجود دارد. محاسبات تحلیل عاملی اکتشافی (KMO) حاکی از آن است که معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان و هم‌چنین مدیران مناسب است. اما با توجه به بار عاملی مشاهده شده از نظر معلمان بار عاملی ویژگی‌های تخصصی بیشتر از عواملی دیگر بوده و بعد از آن ویژگی‌های مدیریتی، عملکردی و عمومی قرار دارند ولی از نظر مدیران با توجه به بار عاملی مشاهده شده در وضعیت موجود ابتدا ویژگی‌های مدیریتی قرار دارد و بعد از آن ویژگی‌های عملکردی، ویژگی‌های تخصصی و عمومی قرار دارند.

در بعد معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران از دیدگاه مدیران و معلمان مشخص شد که معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران مناسب است. با توجه به بار عاملی مشاهده شده مشخص شد که از نظر معلمان ابتدا ویژگی‌های مدیریتی قرار دارد و ویژگی‌های تخصصی، عمومی و عملکردی در مراحل بعدی قرار دارند. از نظر مدیران نیز از جنبه معیارهای مطلوب انتصاب و ارتقای مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از نظر بار عاملی ابتدا ویژگی‌های مدیریتی قرار دارد و بعد از آن ویژگی‌های تخصصی، عمومی و در نهایت عملکردی قرار دارند.

به اعتقاد محقق نمی‌توانیم در این تحقیق جنگلی از نظریه‌ها داشته باشیم اما بهتر است بیشه‌های منظمی داشته باشیم. بنابراین نظریه‌ها و مدل‌های مطرح شده در تحقیقات و کتاب‌های مختلف را دسته‌بندی نموده و براساس ویژگی‌های بومی اعتقادی کشور مان چارچوبی جامع (مدلی-مفهومی) تدوین کرده و انتظار می‌رود ضمن تأکید بر عملیاتی کردن این مدل و معیارهای آن، در آینده با توجه به تغییرات سریع و مستمر نظام‌های آموزشی، این مدل نیز روز به روز کامل‌تر شود.

ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش ۲۵

با توجه به موارد موصوف، ابعاد و مؤلفه‌های تدوین شده در این تحقیق از نظر مدیران و معلمان با وجود تفاوت در رتبه ابعاد مطرح شده، در وضعیت موجود و مطلوب مناسب تشخیص داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین نتایجی که از انجام این تحقیق به دست آمده به‌طور خلاصه به شرح زیر است:

- معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش کشور شناسایی شده و در ۴ بعد دسته‌بندی گردیده است که قابلیت اجرایی دارد.

چهار بعدی که در این تحقیق به‌عنوان معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش مشخص شده‌اند عبارت‌اند از:

- ویژگی‌های عمومی با ۴۰ مؤلفه
- ویژگی‌های تخصصی با ۲۰ مؤلفه
- ویژگی‌های مدیریتی با ۲۰ مؤلفه
- ویژگی‌های عملکردی با ۱۵ مؤلفه

موارد موصوف از بین ۳۰۰ مؤلفه انتخاب شده و مورد تأیید اساتید و صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته است. و اولویت ابعاد از دید معلمان و مدیران شناسایی و تدوین شده است و پالایش خوبی برای معیارهای انتصاب مدیران صورت گرفته که می‌تواند در انتصاب و ارتقای مدیران به‌عنوان معیارهای مناسب مورد استفاده قرار گیرند.

- به‌منظور انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش مدلی ترسیم شده که با توجه به هم‌پوشی کیفی آن با آیین‌نامه انتصابات وزارت آموزش و پرورش و همچنین مبانی نظری علم مدیریت، می‌تواند مورد استفاده همه دست‌اندرکاران و مسئولان آموزش و پرورش قرار گیرد و سازوکار اجرایی آن مشخص شده است.

- وضعیت موجود و مطلوب انتصاب مدیران صفی و ستادی آموزش و پرورش از دید مدیران و معلمان کشور بررسی شده و نتایج آن ارائه گردیده است.

- مطالعات تطبیقی در خصوص معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران بر روی کشورهای دیگر انجام شده و به‌منظور الگو برداری در فصل دوم آورده شده است که می‌توان از آن الگو برای انتصاب و ارتقای مدیران بهره برد.

پیشنهادهای تحقیق

- به زعم محقق یکی از مهم‌ترین آفات امروز آموزش و پرورش کشور ایران عدم توجه به معیارهای انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش می‌باشد و چنان‌چه بخواهیم بر بهره‌وری

نظام آموزش و پرورش تأکید داشته باشیم باید انتصاب مدیران صفی و ستادی آن را مورد مذاقه قرار دهیم. براساس نتایج این تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

- نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین وضعیت موجود و مطلوب انتصاب مدیران فاصله زیادی وجود دارد بنابراین شایسته است وزارت آموزش و پرورش و شورای عالی آموزش و پرورش ضمن رفع تنگناهای قانونی و خلأ قانونی نسبت به تدوین ضوابط قابل اجرا در این خصوص اقدام نمایند.

- معیارها و ضوابط انتصاب و ارتقای مدیران شناسایی و ضمن قانون‌مند کردن معیارها، ضوابط اجرایی آن فراهم شود و از انتصاب‌ها و ارتقای افراد خارج از ضوابط جلوگیری شود.

- براساس یافته‌های تحقیق از نظر مشارکت‌کنندگان در تحقیق، ویژگی‌های تخصصی و مهارتی و همچنین عملکردی افرادی که قرار است به‌عنوان مدیر منصوب شوند بسیار دارای اهمیت است. بنابراین لازم است ضمن اصلاح شیوه‌نامه کنونی انتصاب مدیران آموزش و پرورش این موارد در شیوه‌نامه منظور گردد.

- بسیاری از مسئولان آموزش و پرورش و حتی مدیران کل آموزش و پرورش در زمینه مدیریت آموزشی تخصصی ندارند لذا شایسته است، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، شیوه‌های صحیح انتصاب مدیران به ایشان آموزش داده شود و بستر انتخاب و انتصاب مناسب مدیران فراهم شود.

- کسانی برای مدیریت مناطق و ادارات کل آموزش و پرورش منصوب شوند که حداقل شرایط لازم مانند؛ تخصصی، تجربه، تعهد و حسن شهرت را داشته باشند و از شیوه‌های انتصاب غیرقانونی با تدوین قوانین بازدارنده جلوگیری شود.

- برای انتصاب مدیران میانی و سطوح پایین آموزش و پرورش از مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارائه شده در مدل این تحقیق استفاده شود.

منابع

- حسینیان، شهاب؛ شریفی، غلامحسین (۱۳۸۷). شناسایی، ارزشیابی، انتخاب و انتصاب مدیران میانی ناجا، فصلنامه مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره ۴، صفحه ۴۸۹-۴۷۴.
- رنجبر، منصور، خائف الهی، احمد؛ دانایی فرد، حسن و فانی، علی اصغر (۱۳۹۲). ارزیابی الگوی شایستگی‌های مدیران بخش سلامت رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، دوره ۲۳، شماره ۱۰۹، صفحه ۱۰۴-۱۱۳.
- رهنورد فرج اله، آقا حسینعلی شیرازی، محمود و قیصری، فرهاد (۱۳۹۲). شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته سالاری در سطح مدیران حرفه ای سازمانهای دولتی شهرستان اهواز. *مجله مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*. دوره ۷، شماره ۲۵، صفحه ۳۲-۱۵.
- زارعی، حسین، صالحی، مسلم (۱۳۹۲). میزان انطباق ویژگیهای مدیران مقطع ابتدایی ناحیه ۴ شیراز با شرایط مندرج در آیین نامه انتصابات مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی و روان شناسی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه شیراز.
- سالنامه آماری وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۲). تهران: نشر وزارت آموزش و پرورش.
- سیاوشی زنگیانی، علی؛ عظیمی، امیر و حسینی، سیدجواد (۱۳۹۴). تحلیل شاخص های انتصاب مدیران مدارس ابتدایی استان مازندران از سال ۱۳۶۹ تا ۱۳۸۹. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شیری، اردشیر (۱۳۹۱). توسعه الگوی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران عملیاتی در بخش دولتی. پایان نامه دکتری. گروه اقتصاد. دانشکده امور اقتصادی. دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- قلی پور، آرین، پورعزت، علی اصغر و نیک نژاد، عباس (۱۳۸۷). تأثیر پیامدهای اثرمنسانی بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال ۳، شماره ۱۰، صفحه ۳۶-۷.
- نادری خورشیدی، علی رضا، نیکوکار، غلامحسین و کرمی، محسن (۱۳۸۸). طراحی الگوی انتصاب مدیران، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، سال ۱، شماره ۴، صفحه ۹۱-۱۱۳.

- Bayarystanova, E., Arenova, A., & Nurmuhametova, R. (2014). Education System Management and Professional Competence of Managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 427-431.
- Ben-Shahar, T. H. (2016). Equality in Education—Why we must go all the way. *Ethical Theory and Moral Practice*, 19(1), 83-100.
- Greve, P., Biemann, T., & Ruigrok, W. (2015). Foreign executive appointments: A multilevel examination. *Journal of World Business*, 50(4), 674-686.
- Johnstone, D. B. (1992). The university, democracy, and the challenge to meritocracy. *Interchange*, 23(1-2), 19-23.
- Ondercin, G. K. (2009). *Being interim: Leading in a transitional appointment* (Doctoral dissertation, Bowling Green State University).
- Pelit, A. (2015). Comparison of the models adopted regarding the training and appointment of school administrators (Turkey, France, Denmark and England sample). In *Chaos, Complexity and Leadership 2013* (pp. 331-342). Springer, Cham.

- Sağır, M., Göksoy, S., & Ercan, O. (2014). Views of School Administrators Regarding Accreditation Implementations in Educational Inspection. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116*, 1604-1609.
- Turabik, T., Baskan, G. A., & Koçak, S. (2014). Certain Developed Countries' School Manager Training Models and in the Light of these Models Suggestions for Turkey's School Manager Training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 131*, 236-243.