

مدیریت آموزشی به لحاظ سروکار داشتن با افراد و شبکه‌های اجتماعی آن‌ها، موضوعی اجتماعی قلمداد می‌شود و مدیر باید در مواجهه با مسائل موجود و فراروی مدارس، به عدالت رفتار کند. به‌زعم فرمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) عدالت اجتماعی<sup>۲</sup> به دلایل متعددی از جمله: افزایش تنوع جمعیت دانش‌آموزی، افزایش مستندسازی پیشرفت‌ها، شکاف‌های اقتصادی بین دانش‌آموزان طبقه اکثریت و اقلیت، و نیمرخ‌های تحلیل عدالت اجتماعی، حائز اهمیت شده است (Bates, 2006). با وجود این، زمانی که مدیران آموزشی در مواجهه با تقابل نژادی دانش‌آموزان اقلیت یا شکست آن‌ها در کسب دستاوردهای آموزشی یا نبود برنامه‌درسی مرتبط و آموزش ضعیف، مواجه می‌شوند بر دیوان‌سالاری در انجام رویه‌ها اکتفا می‌کنند و برای رسیدگی به چنین مسائلی، خط‌مشی‌های مدیریتی بی‌اثری را اعمال می‌کنند (Parker & Villalpando, 2007).

نظر به لزوم برقراری عدالت اجتماعی در مدارس، **ثئوهریس**<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) ویژگی‌های رهبر عدالت اجتماعی<sup>۴</sup> را این‌گونه بیان می‌دارد: تنوع را درک می‌کند و ارزش زیادی برای آن قائل است؛ برنامه‌های مبنی بر جداسازی اقلیت‌ها اجرا نمی‌کند؛ فعالیت‌های تدریس و برنامه‌درسی را تقویت می‌کند و از دسترسی دانش‌آموزان همه اقلیت‌ها به این برنامه‌ها اطمینان می‌یابد؛ توسعه حرفه‌ای را در ساختارهای مشارکتی می‌گنجانند تا به نژاد، طبقه و جنسیت معنا دهد؛ برای دانش‌آموزان مشکل‌دار و عادی فرصت‌های علمی و اجتماعی برابری مهیا می‌کند؛ مسائل مربوط به موفقیت‌های فردی و جمعی دانش‌آموزان را بررسی می‌کند؛ به دنبال سایر مدیران فعالی است که می‌توانند و می‌خواهند از او حمایت کنند؛ به همه داده‌ها به‌طور برابر توجه می‌کند؛ ایجاد اجتماع و متمایزسازی را ابزاری برای دستیابی به موفقیت دانش‌آموزان تلقی می‌کند؛ با زندگی و اجتماع مدرسه پیوند می‌خورد (Theoharis, 2007).

در دهه ۱۹۶۰ پارادایم غالب مدیریت با مکتب فکری روابط انسانی سازگاری داشت؛ این پارادایم بر فرایندهای روان‌شناسی اجتماعی در سازمان‌ها تأکید و فرض می‌کرد که در صورت درست بودن می‌توانند به کسب نتایج مطلوب سازمانی منجر شوند.

در دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰، تأکید خط‌مشی نه بر پیشرفت تحصیلی، بلکه بر افزایش برابری در تحصیل از طریق ابزارهایی مانند نبود تفکیک نژادی و الزامات ضد تبعیض نژادی بود (Boyd, 1999).

در مجموع، تنوع نژادی، قومی، زبانی و... معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان غیرآموزشی، امری اجتناب‌ناپذیر است که بی‌توجهی به آن می‌تواند احساس بی‌عدالتی را در مدرسه ایجاد کند. با وجود این، مدیران مدرسه‌ها به‌خاطر برخورداری از اختیارات، منبع کانونی برقراری عدالت یا بی‌عدالتی اجتماعی در مدرسه قلمداد می‌شوند. لذا توجه به مفاهیم عدالت اجتماعی و ابعاد برقراری آن در مدارس، تا حد زیادی می‌تواند به ایجاد عدالت و اعطای فرصت‌های برابر به اعضای نظام آموزشی بینجامد.

بی‌نوشت

1. Furman
2. Social justice
3. Theoharis
4. Social Justice Leader

منابع

1. Parker, Laurence; Villalpando, Octavio (2007). A Race (cialized) Perspective on Education Leadership: Critical Race Theory in Educational Administration. *Educational Administration Quarterly*. Vol. 43, No. 5.
2. Bates, Richard (2006). *Educational administration and social justice*. SAGE Publications. Vol 1(2)145.
3. Theoharis, George (2007). Social Justice Educational Leaders and Resistance: Toward a Theory of Social Justice Leadership. *Educational Administration Quarterly*. Vol. 43, No. 2.



# نظریه عدالت اجتماعی

فرانک مختاریان  
دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی  
دانشگاه تهران

در  
مدیریت  
آموزشی

