

Explaining the competency model of school principals from the perspective of the statement of the second step of the revolution

Mohsen zarei *Zareei 110@gmil.com*

Amir Hossein Soltani Fallah *ah.soltani.f@gmail.com*

Ali,falahatkar *alifalahatkar@gmail.com*

Mohammad Bagheri Dadoklaei *Mohammadbagheridd19@gmail.com*

Abstract:

The purpose of this study is to explain the competency model of school principals from the perspective of the statement of the second step of the revolution. In order for management to be successful and effective, it is necessary to benefit from inherent and acquired competencies and abilities. The method of the present study is analytical-descriptive and the competency model of school principals has been designed with the strategy of data-based theory and using the content analysis method. The sample of research is equal to society and the research community is the text of the statement of the second step of the revolution. In the first stage, in the text of the statement of the second step of the revolution, the competency of school principals was studied and all the propositions, sentences and phrases that were expected to be used to obtain competencies for school principals were identified and extracted. Open coding was used to analyze the data. In open coding, the researcher deals with information about the phenomenon under study by fragmenting the rationale. By open coding, the main and sub-rationales are also identified. In the next stage, axial coding has been done within each of the main rationales, and in the last stage, selective coding has been done, which has been obtained through selective coding of 4 components, which have been selected as a model of competence of school principals. The results of the present study indicate that the model that has been designed includes 4 components of youthfulness, belief, efficiency and talent, and foresight and sense of responsibility.

Keywords: Pattern, competence, school principals, statement of the second step of the revolution

تبیین الگوی شایستگی مدیران مدارس از منظر بیانیه گام دوم انقلاب

محسن زارعی^۱

امیرحسین سلطانی فلاح^۲

علی فلاحتکار^۳

محمد باقری دادوکلاهی^۴

صص ۱-۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۱۴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین الگوی شایستگی مدیران مدارس از منظر بیانیه گام دوم انقلاب می‌باشد. برای موفق و مؤثر بودن مدیریت بهره‌مندی از شایستگی‌ها و توانایی‌های ذاتی و اکتسابی ضرورت دارد. روش پژوهش حاضر تحلیلی-توصیفی است و با راهبرد نظریه داده‌بنیاد و با استفاده از روش تحلیل محتوا الگوی شایستگی مدیران مدارس طراحی شده است. نمونه پژوهش با جامعه برابر می‌باشد و جامعه پژوهش متن بیانیه گام دوم انقلاب است. در مرحله اول در متن بیانیه گام دوم انقلاب از بُعد شایستگی مدیران مدارس مطالعه شد و تمام گزاره‌ها، جملات و عباراتی که انتظار می‌رفت بتوان از آنها شایستگی‌هایی را برای مدیران مدارس بدست آورد، مشخص و استخراج شد. برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز استفاده شد. در کدگذاری باز محقق از طریق جز به جز کردن به شکل‌بندی معقوله‌ها اطلاعات درباره پدیده مورد مطالعه می‌پردازد. از طریق کدگذاری باز معقوله‌های اصلی و فرعی نیز مشخص شده‌اند. در مرحله بعد در درون هر یک از معقوله‌های اصلی نیز کدگذاری محوری صورت گرفته است و در مرحله آخر کدگذاری گزینشی انجام شده است که از طریق کدگذاری گزینشی ۴ مولفه بدست آمده است که این ۴ مولفه به عنوان الگو شایستگی مدیران مدارس انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که الگویی که طراحی شده است شامل ۴ مولفه جوانگرایی، اعتقادی، کارآمدی و مستعدبودن و آینده‌نگری و احساس مسئولیت می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: الگو، شایستگی، مدیران مدارس، بیانیه گام دوم انقلاب

۱ دکترای رشته تکنولوژی آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران Zareei 110@gmail.com

۲ دانشجوی دکتری رشته فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه شاهد، تهران ah.soltani.f@gmail.com

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد، تهران alifalahatkar@gmail.com

۴ دانشجوی کارشناسی رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، ساری Mohammadbagheridd19@gmail.com

مقدمه

در عصر جهانی شدن و پیشرفت روزافزون تکنولوژی، سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان ها و تنها عامل کسب مزیت رقابتی پایدار به شمار میرود و منابع مالی و تکنولوژیک تنها مزیت سازمان ها به حساب نمی آید بلکه در اختیار داشتن مدیرانی مستعد و توانمند است که میتواند فقدان و یا نقص سایر منابع را جبران کند (خنیفر، ابراهیمی، سیفی و فیاضی، ۱۳۹۹). مهم ترین عنصر نیل به اهداف سازمانی، مدیریت است. مدیران اثربخش منابع انسانی را به طریقی که هم به عملکرد عالی و هم سطح مطلوب رضایت خاطر کارکنان منجر شود، به کار میگیرند. بنابراین، برای موفق و مؤثر بودن مدیریت بهره مندی از شایستگی ها و توانایی های ذاتی و اکتسابی ضرورت دارد (عباسپور، خورسندی طاسکوه، خسروی، تقوی فرد و عظیمی مقدم، ۱۳۹۹). پیتر دراگر معتقد است کمیاب ترین و در عین حال با ارزش ترین سرمایه سازمان ها و عوامل تعیین کننده در جامعه، مدیران هستند که نقش حیاتی و بنیادی در رشد و شکوفایی آن بر عهده دارند. مدیران شایسته و آگاه توانایی آن را دارند که با بهره گیری از توانایی های درونی، دانش، تخصص و تجربه شغلی، هدف های سازمانی را به بکارگیری حداقل منابع به گونه برتر تحقق بخشند و اثر بخشی و کارآرایی سازمان را بالا ببرند (ترک زاده و فریدونی، ۱۳۹۷). یکی از این سازمان های مهم که نقش حیاتی در هر جامعه را دارد، سازمان آموزش و پرورش می باشد که نیازمند به کارگیری مدیران توانمند در این حوزه می باشد. آموزش و پرورش سازمان انسان سازی است که با تغییر و تحول مواجه شده و خود نیز ایجاد کننده تغییر، تحول و توسعه است. با توجه به دگرگونی مهمی که در نظام آموزشی کشور ما روی داده است، توجه به نقش مدیران مدارس به منزله یکی از عناصر کلیدی و مهم در این تغییر و تحول و شناسایی استعدادها، توانایی ها و پتانسیل های موجود در آنان برای موفقیت و دستیابی به هدف ها ضرورتی انکار پذیر است (اکرامی و هوشیار، ۱۳۹۵). بسیاری از صاحب نظران معتقدند که مدیران مدارس نقش محوری در اثربخشی بر عهده دارند. سازمان ها به منظور نیل به اهدافی ایجاد گردیده اند و میزان موفقیت در نیل به اهداف سازمانی در ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد نیروهای انسانی به ویژه مدیران است. همه مدیران صرف نظر از جایی که کار می کنند یا کاری که انجام می دهند، وظایف مشابهی را انجام می دهند. بنابراین لازم است شایستگی ها و توانمندی های ویژه ای آنها را قادر سازد تا وظایفشان را به بهترین نحو انجام دهند (حیاتی، دادگر و جنتی، ۱۳۹۵). انتصاب مدیران آموزشی بدون آماده سازی های حرفه ای تخصصی و بدون توجه به استانداردهای حرفه ای بیشتر به یک قمار شبیه است؛ قماری که بازنده اصلی آن بدون شک کودکان و دانش آموزان خواهند بود. در مدارس کیفیت بیش از هر چیز به شایستگی مدیران بستگی دارد. تمام فعالیت های مورد انتظار مدرسه از جمله: برنامه ریزی، تدریس، ارزشیابی و غیره تحت نظر مدیر انجام میشود. بنابراین میتوان گفت اثربخشی و کارایی مدارس به شایستگی های حرفه ای مدیران وابسته است. اگر در ساختار مدرسه فقط امکانات سخت افزاری مانند ساختمان، حیاط مدرسه و غیره را فراهم نماییم، اما مدیری ماهر و شایسته، جهت به کارگیری این امکانات نداشته باشیم، هیچ بهره و نتیجه ای نخواهیم برد. شکی نیست که مدیران نقشی تعیین کننده در اثربخشی مدارس ایفا میکنند. بنابراین انتخاب مدیران بایستی بر اساس معیارهای اصولی، منطقی و قابل اندازه گیری صورت بگیرد. به طور کلی تعیین صلاحیت و شایستگی

علمی، تخصصی، تجربی و مهارت‌های فردی، روانی و اجتماعی مدیران نخستین و مهم‌ترین گام در انتخاب و واگذاری مسئولیت مهم رهبران مدارس است؛ چراکه اگر بر ظواهر فیزیکی، روابط و اعمال نظرات شخصی و از این قبیل در این امر اصرار و تأکید ورزیم، چیزی جز مدیریت‌های خودمحورانه، بی‌تحرک، بی‌اثر و ناکارآمد عایدمان نخواهد شد (جعفری راد، زاهدبابالان، مرادی و ثمری، ۱۳۹۸). پس توجه به شایستگی مدیران مدارس و انتخاب مدیری با شایستگی و توانایی بالا امری ضروری می‌باشد. ضرورت به کارگیری مدیران شایسته و توانمند در اسناد مختلف و بیانیه‌های مهم از جمله بیانیه گام دوم انقلاب توسط مقام معظم رهبری مورد تأکید و تصریح قرار گرفته است. چنانچه بتوانیم الگوی شایستگی مدیران را در بیانیه‌ی گام دوم انقلاب تبیین نماییم و در جهت معرفی و تثبیت آن تلاش کنیم، می‌توانیم ادعا کنیم که در جهت تعلیم و تربیت جامعه‌ی ایرانی و به ویژه نسل جوان و نوجوان گامی منطقی و معقول برداشته‌ایم و از هدر رفت انرژی‌هایی که به دلیل نداشتن نقشه‌ی جامع و کامل، ایجا می‌شود؛ جلوگیری نموده‌ایم. آنچه این پژوهش را متمایز می‌سازد، بررسی محتوای بیانیه گام دوم انقلاب در راستای تبیین الگویی برای شایستگی مدیران مدارس است. از آنجا که شایستگی مدیران مدارس امری بسیار مهم به شمار می‌رود و تبیین الگویی موثر برای آن کار مهمی است، این پژوهش درصدد تبیین و معرفی مولفه و گزاره‌هایی است که در متن بیانیه نهفته است.

پیشینه تحقیق

نظری (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای در مراکز تعلیم و تربیت، با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به این نتیجه رسیده است که در بیانیه گام دوم انقلاب، ۲۲ ارزش اساسی و ۲۱ ارزش کاربردی در ۵ مقوله اخلاق حرفه‌ای فردی، اجتماعی، تربیت، تعلیم، مراکز تعلیم و تربیت جمع بندی شد. براساس اهداف غایی بیانیه، رعایت این بایسته‌ها و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در درجه اول، به خودسازی و در درجه دوم، به جامعه‌سازی و در درجه سوم به تمدن‌سازی منجر خواهد شد.

منظری توکلی و کهنجی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تبیین اهداف تربیتی بیانیه گام دوم انقلاب به این نتیجه رسیده‌اند که اهداف تربیتی ساحت سیاسی- اجتماعی بسامد بسیار بالایی را به خود اختصاص داده‌اند. اهداف ساحت تربیتی اعتقادی- اخلاقی دومین بسامد را به خود اختصاص داده‌اند. بسامد ساحت اقتصادی و حرفه‌ای با ساحت علمی و فناوری قرابت بیشتری دارد که بیانگر ارتباط نزدیک این ساحت با یکدیگر است و کمترین بسامد مربوط به ساحت‌های زیبایی‌شناختی و هنری و زیستی- بدنی است.

خنیفر و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای تحت عنوان مدیران مدارس: شایستگی، دانش، توانایی و مهارت‌ها و ارائه مدل به این نتیجه رسیده‌اند که ابعاد و مولفه‌های الگوی شایستگی مدیران آموزش و پرورش جهت استفاده در کانون ارزیابی عبارتند از: شایستگی دانشی (دانش عمومی مدیریت، دانش بروز در زمینه مدیریت آموزشی، دانش در زمینه آموزش و تدریس، دانش محیطی، شناخت قوانین اجرایی مرتبط و دانش فناوری اطلاعات)، حرفه‌ای (اخلاق حسنه، التزام به ارزشها، صداقت و راستگویی، انعطاف‌پذیری، سعه صدر و مهربانی، مشتری‌مداری و مدیریت تعارض)، ویژگی‌های شخصیتی (الگو بودن، مسئولیت‌پذیری، تعهد، مشارکت‌پذیری، یادگیرندگی، کمال‌جویی، خود ارتقایی، خود مدیریتی و

اعتماد به نفس)، اجرایی (مدیریت اطلاعات، ریسک پذیری، مدیریت منابع، بازخورد به موقع، برنامه ریزی عملیاتی و مهارت تصمیم گیری)، رهبری (انگیزه بخشی، توسعه افراد و تواناسازی، کار تیمی و تیم سازی، نفوذ گذاری و تاثیر، مدیریت استعداد، جانشین پروری و الهام بخشی) ارتباطات (مهارت های شنیدن، اخلاق و رفتار حسنه، توانایی ارتباط با کارکنان، فهم و درک دیدگاه های دیگران، توانایی برقراری ارتباط روشن و آشکار، توانایی ارتباط با مدیران مدارس و توانایی تعامل با والدین دانش آموزان) ادراکی (خلاقیت، نوآوری، تفکر منطقی و بصیرت).

عباسپور و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با موضوع طراحی الگوی شایستگی مدیران مدارس متوسطه به این نتیجه رسیده‌اند بیست مضمون مربوط به شایستگی مدیران مدارس استخراج شد که در قالب ۶ مؤلفه اصلی دسته بندی گردیدند. بعد اول؛ شایستگی‌های فردی، شامل مؤلفه‌های شخصیتی و ارزشی است. بعد دوم؛ شایستگی‌های مدیریتی، دو مؤلفه با نام‌های منابع انسانی و پیش و نگرش دارد. بعد سوم؛ شایستگی‌های علمی و شغلی، دو مؤلفه این بعد، تخصص و شغلی است. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد گردید برای دستیابی به نظام آموزشی اثربخش، شرایط انتخاب مدیران مدارس باید بازتعریف شود. مدیران ارشد آموزش و پرورش در انتخاب مدیران مولفه‌هایی چون شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های علمی و تخصصی و شایستگی‌های فردی را مدنظر قرار دهند.

ابراهیم‌پور، چرابین، اکبری و زنده‌دل (۱۳۹۹) در مقاله‌ای تحت عنوان شناسایی مولفه‌های موثر بر شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس از دید متخصصان آموزش و پرورش به این نتیجه رسیده‌اند که مولفه‌های موثر بر شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس شامل پنج مقوله اصلی و هفده مقوله فرعی (زیرمقوله) بود. مقوله‌های اصلی شامل مهارت‌های انسانی (یک زیرمقوله شاخص‌های انسانی)، مهارت‌های ادراکی (یک زیرمقوله اکتساب مهارت‌های ادراکی)، شاخص‌های روانی و ذهنی اخلاقی (دو زیرمقوله شاخص‌های شناختی و ذهنی و اخلاقیات)، مهارت‌های مدیریتی (یازده زیرمقوله مدیریت ارتباطات درون‌سازمانی، مدیریت ارتباطات برون‌سازمانی، رهبری فرایندهای یاددهی و یادگیری، برنامه‌ریزی، رفتار سازمانی، نظارت بر پژوه، منابع مالی و تجهیزات، توسعه کارکنان، نظارت بر تغییرات و تحولات درون‌سازمانی، ارزشیابی و کنترل و تخصص و مهارت فناوری) و دانش تخصصی (دو زیرمقوله دانش فنی و دانش عمومی) بودند. با توجه به نتایج، برنامه‌ریزی برای بهبود شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس مقوله‌های اصلی و فرعی آن ضروری است، لذا با آموزش مقوله‌های اصلی و فرعی میتوان گام ضروری در ارتقای شایستگی حرفه‌ای آنان برداشت.

همچنین جعفری راد و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان راهبرد، زمینه و پیامد توسعه شایستگی مدیران مدارس متوسطه (مطالعه کیفی) به این نتیجه رسیده‌اند که در طی سه مرحله، کدگذاری باز، کدگذاری نظری و کدگذاری انتخابی حاکی از ۱۲ مقوله کلی است که شامل: پدیده محوری (دانش مورد نیاز، نگرش مورد نیاز، مهارت مورد نیاز)، راهبردها (ایجاد مراکز بالندگی، ارائه آموزش‌های مستقیم، آموزش‌های ضمنی (تجربی))، زمینه (وجود فرهنگ کار مشارکتی، جو حمایتی، ساختار غیر متمرکز)، و پیامدها (بهبود کیفیت یادگیری، بالندگی سازمانی، توسعه حرفه‌ای) است.

چانگ(۲۰۱۳) در مطالعه‌ای نشان داد که ارزیابی و تشخیص شایستگی‌های مرتبط با برنامه‌ریزی، سازماندهی و انگیزش به طور عمده به فضای فرهنگی و یا فضای کاری وابسته نمی باشد و بیشتر بستگی به عوامل و پارامترهای درونی مدیران دارد.

کوکران(۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان توسعه مدل شایستگی‌های برای قرن ۲۱ برخی از شایستگی‌های موردنیاز مدیران را شناسایی کردند که عبارتند از: ارتباطات اثربخش، یادگیری مستمر، مدیریت اثربخش منابع، انعطاف‌پذیری، ادراک میان فردی، حرفه‌ای‌گرایی، کار تیمی و رهبری و درک سازمان.

لی(۲۰۱۰) در پژوهشی به این نتیجه رسید برای عملکرد بالا، افراد نیاز دارند که شایستگی‌هایی مانند موفقیت‌مداری، نفوذ، تفکر مفهومی، تفکر تحلیلی، قوه ابتکار، اعتمادبه نفس، درک میانفردی، جستجوی اطلاعات، کار تیمی و مشارکت و تخصص را داشته باشند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر با رویکرد کیفی انجام شده است. روش پژوهش حاضر، توصیفی-تحلیلی بوده است که طی آن متن بیانیه گام دوم انقلاب و همچنین مستندات مرتبط با شایستگی مدیران مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. بدین منظور از راهبرد نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. منظور از نظریه داده‌بنیاد نظریه‌ای است که مستقیماً از داده‌هایی استخراج شده است که در جریان پژوهش به صورت منظم گردآمده و تحلیل شده‌اند. تحلیل محتوای روش تحقیقی برای گرفتن نتایج معتبر و قابل تکرار از داده‌های استخراج شده از متن است. تحلیل محتوای کیفی را میتوان نوعی روش شناسی تحقیق در خدمت تفسیر محتوایی داده‌ها دانست. نمونه تحلیلی در این پژوهش برابر جامعه است و به دلیل اهمیت موضوع از نمونه‌گیری صرف نظر شده است و کل جامعه دقیقاً بررسی شده است. در مرحله اول در متن بیانیه گام دوم انقلاب از بُعد شایستگی مدیران مدارس مطالعه شد و تمام گزاره‌ها، جملات و عباراتی که انتظار می‌رفت بتوان از آنها شایستگی‌هایی را برای مدیران مدارس بدست آورد، مشخص و استخراج شد. برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز استفاده شد. در کدگذاری باز محقق از طریق جز به جز کردن به شکل‌بندی اطلاعات درباره پدیده مورد مطالعه می‌پردازد. از طریق کدگذاری باز گزاره‌های اصلی و فرعی نیز مشخص شده‌اند. در مرحله بعد در درون هر یک از گزاره‌های اصلی نیز کدگذاری محوری صورت گرفته است و در مرحله آخر کدگذاری گزینشی انجام شده است که از طریق کدگذاری گزینشی ۴ مولفه بدست آمده است که این ۴ مولفه به عنوان الگو شایستگی مدیران مدارس انتخاب شده اند.

یافته ها

جدول شماره ۱- گزاره های بدست آمده از متن بیانیه(کدگذاری باز)

گزاره	کد	صفحه
جوانان؛ محور تحقق نظام پیشرفته‌ی اسلامی	A	۱۷
دنباله‌ی این مسیر که به گمان زیاد به دشواری گذشته نیست، باید با همت و هوشیاری شما جوانان طی شود.	B	۱۷
مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمندان جوان،	C	۱۷

۱۷	D	فعلان جوان، در همه میدان های سیاسی و نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیر بنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی
۱۸	E	همت های بلند و انگیزه های جوان و انقلابی
۱۸	F	انبوه جوانانی که با روحیه انقلابی رشد کرده و آماده تلاش جهادی برای کشورند.
۱۸	G	مدیران کارآمد و پرنگیزه و خردمند میتوانند با فعال کردن و بهره گیری از آن درآمد ملی را با جهشی نمایان افزایش دهند.
۱۹	H	بهره برداری از ظرفیت های استفاده نشده به منظور پیشرفت کشور
۱۹	I	اما بیش از همه چیز، نخستین توصیه من امید و نگاه خوشبینانه به آینده است.
۲۲	J	جوانان مومن بحث علم و پژوهش را همچون احساس مسئولیت در قبال پیشرفت کشور بدانند.
۲۲	K	معنویت به معنی ارزشهایی همچون اخلاص، ایثار، توکل، ایمان درخور جامعه است.
۲۲	L	اخلاق به معنای خیرخواهی، گذشت، راستگویی، شجاعت، تواضع و اعتماد به نفس است.
۲۵	M	قدرت و نشاط کاری و احساس مسئولیت، در دولتها پیگیری و اقدام شود.
۲۵	N	بی گمان یک مجموعه جوان و دانا و مومن و مسلط بر دانسته های اقتصادی در درون دولت خواهد توانست به این مقصد برسد.
۲۶	O	این مبارزه نیازمند انسان هایی با ایمان و جهادگر، و منبع الطبع با دستان پاک و دل هایی نورانی است.
۲۶	P	عدالت و مبارزه با فساد
۲۷	Q	با این همه اینجانب به جوانان عزیزی که آینده کشور، چشم انتظار آنهاست صراحتاً می گویم....
۲۸	R	استقلال و آزادی
۲۹	S	اینها بخشی از مظاهر عزت جمهوری اسلامی است که جز با شجاعت و حکمت مدیران جهادی به دست نمی آید.

مطابق جدول فوق با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب گزاره ها و عباراتی که میتوان آنها را جز شایستگی مدیران دانست، استخراج شده است و
برای هر گزاره کدی در نظر گرفته شده است.

جدول شماره ۲- کدگذاری محوری

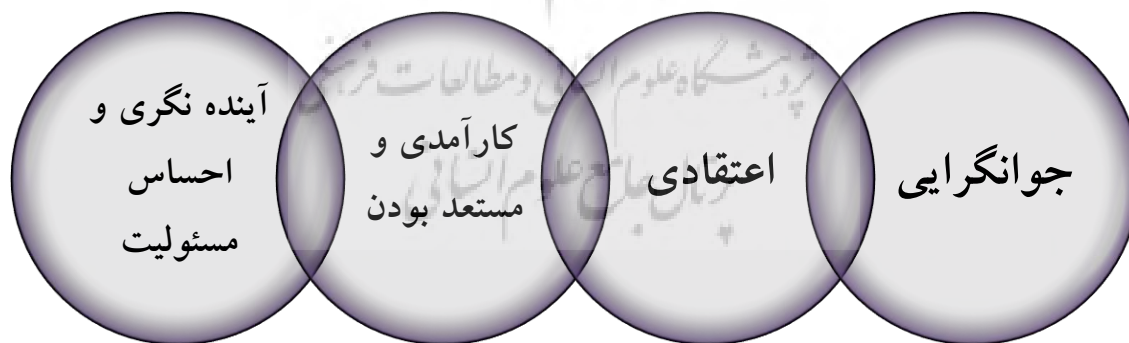
کد جدید	ترکیب کدها
T	A,B,C,E,F,N,Q
U	S,P,O,N,L,K,J,D
V	H,D,G
W	J,M,I

در جدول شماره ۲ باتوجه به کدگذاری باز، کدگذاری محوری صورت گرفته است و از میان ۲۰ کدی در کدگذاری باز مشخص شده‌اند، ۴ کد به عنوان کد محوری انتخاب شده‌اند.

جدول شماره ۳- کدگذاری گزینشی

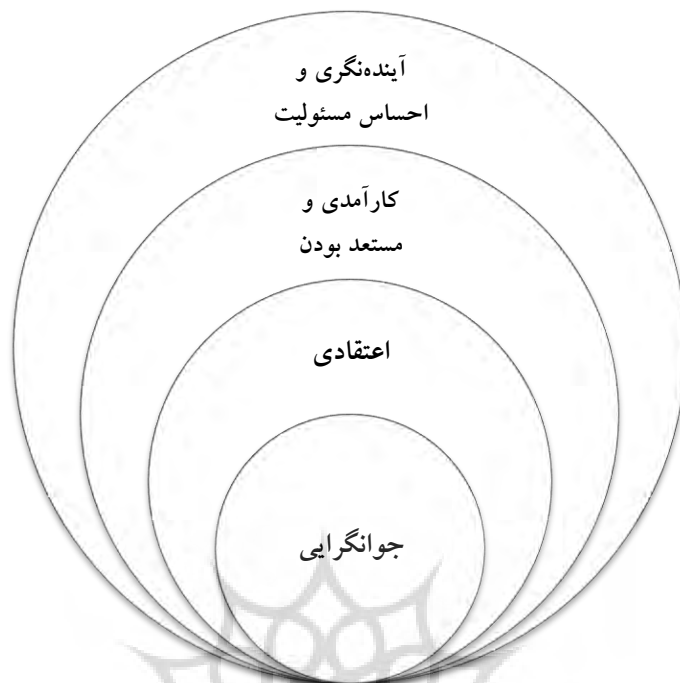
مولفه	کد
جوانگرایی	T
اعتقادی	U
کارآمدی و مستعد بودن	V
آینده نگری و احساس مسئولیت	W

در نهایت در جدول شماره ۳ کد محوری نامگذاری و مولفه‌های آنها مشخص شده است و به صورت یک الگو که در نمودار شماره ۱ آورده شده، مشخص شده است.



نتیجه گیری

امروزه اهمیت جایگاه و نقش مدیران به عنوان طراحان، هدایتگران و ادراه کنندگان اصلی سازمان بر کسی پوشیده نیست. به همین دلیل سازمانها تلاش می کنند تا شایسته ترین مدیران را به مثابه یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ نمایند و به کارگیری نظامهای مؤثر انتخاب، جذب و نگهداری، ارزیابی و توسعه آنها نیز طبیعتاً از جایگاهی مهم و ویژه برخوردار است. مدیران مدارس بر همه جنبه های مدارس تأثیر میگذارند، زیرا آنها سازمانهایی را اداره می کنند که تولیدشان انسان است و این انسانها باید آن قدر ساخته و پرداخته گردند که به سهولت و با مهارت، جذب بازارهای کار و زندگی شوند. همچنین مدیران بیشترین تأثیر خود را بر اهداف مدرسه، یعنی تربیت دانش آموزان می گذارند. همانگونه که شرایط احراز مشاغل با یکدیگر متفاوت است، افراد نیز از لحاظ شایستگیها، استعدادها، تواناییها، علایق، رغبتها و سایر ابعاد با یکدیگر تفاوت دارند. به همین دلیل تبیین الگوی شایستگی مدیران مدارس از اهمیت بالایی برخوردار است. نتایج پژوهش حاضر بدین صورت می باشد که ۲۰ گزاره از طریق کدگذاری باز در متن بیانیه گام دوم استخراج شده است که با شایستگی مدیران ارتباط دارد. سپس گزارههایی که با یکدیگر شباهت داشته اند از طریق کدگذاری محوری باهم ترکیب شده و در نهایت ۴ کد جدید را تشکیل داده اند. در قسمت آخر نیز ۴ کد بدست آمده مشخص و مولفه های آنها نام گذاری شده اند. این ۴ مولفه به عنوان الگوی شایستگی مدیران در نظر گرفته شده اند. در این الگو ۴ مولفه جوانگرایی، اعتقادی، کارآمدی و مستعد بودن و آینده گری و احساس مسئولیت بسامد بیشتری نسبت به سایر مولفه ها داشتند. نکته مهمی که باید اشاره کرد این است که در این میان رهبر معظم انقلاب تأکید بسیاری بر جوانگرایی مدیران و انتخاب مدیر جوان داشته اند. بعد از آن مولفه اعتقادی بود که بسامد بیشتری داشت. دو مولفه کارآمدی و مستعد بودن و آینده نگری و احساس مسئولیت نیز باتوجه به تعداد دفعات و تأکیدی که در متن بیانیه آمده است در رتبه های بعدی قرار گرفته اند که البته این الگو با توجه به تعداد دفعات و درجه تأکیدشان در نمودار شماره ۲ مشخص شده است.



نمودار شماره ۲- الگوی شایستگی مدیران مدارس

کاربست این الگو ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن در انتصاب و انتخاب مدیران آموزش و پرورش و مدارس کشور را قادر می‌کند تا تب علمی خود را از لحاظ انتخاب و انتصاب مدیران شایسته بسنجند و به عنوان یک قطب نما حرکت علمی خود را از برنامه روزی به برنامه ریزی تغییر و سمت و سوی حرکت خود را جهت ارتقا کیفی آن را روشن نمایند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- Abbaspour, A, Khorsandi Taskooh, A, Khosravi, M, Taghavi Fard, M, Azimi Moghadam, H (۲۰۲۰). Designing the Competency Model of Secondary School Principals, *Journal of School Management*, Volume ۸, Number ۲: ۲۴۶-۲۷۸. [in perseian]
- Cheung, C., Law, R., & He, K. (۲۰۱۰). Essential Hotel Managerial Competencies for Graduate Students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, ۲۲ (۱): ۲۳-۴۶
- Cochran, G. (۲۰۰۹). Developing a Competency Model for a ۲۱st century Extension *Organization*. Ph.D thesis in Ohio State University.
- Ebrahimpour, M, Charabin, M, Akbari, A, Zandedel, A (۲۰۲۰). Identifying the components affecting the professional competence of school principals from the perspective of education specialists, *Educational Research Journal*, No. ۶۴: ۱۲۷-۱۴۲. [in perseian]
- Ekrami, H, Hoshyar, V (۲۰۱۵). Identifying and Explaining the Competencies of Secondary School Principals (Case Study: Secondary Schools in Mashhad District ۴), *Family and Research*, Volume ۱۳, Number ۳۲: ۷-۳۱. [in perseian]
- Hayati, H, Dadgar, E, Jannati, A (۲۰۱۴). Review of various competency models of hospital managers, *Health Information Management*, Volume ۱۲, Number ۵: ۶۷۰-۶۸۱. [in perseian]
- Jafari Rad, A, Zahed Babalan, A, Moradi, M, Samari, I (۲۰۱۹). Designing a Conceptual Model for the Development of Competence of Secondary School Principals, *Data Theories, Quarterly Journal of Socio-Cultural Development Studies*, Volume ۷, Number ۴: ۱۸۸-۱۹۳. [in perseian]
- Khanifar, H, Ebrahimi, Sa, Seifi, A, Fayazi, B (۲۰۲۰). Designing a Competency Model for Educational Administrators for Use in the Evaluation and Development Center, *School Management Scientific Quarterly*, Volume ۸ - Number ۲: ۱۱۸-۱۲۹. [in perseian]
- Lee, Y. (۲۰۱۰), Exploring high- performers required competencies. *Expert Systems with Applications*, ۳۷ (۱): ۴۳۴-۴۳۹.

Manzari Tavakoli, A, Kahnooji, M (۲۰۲۰). Explaining the educational goals of the statement of the second step of the revolution, research on the issues of Islamic education, Volume ۲۹, Number ۵۳: pp. ۱۰۱-۱۲۱. [in perseian]

Nazari, F (۲۰۲۰). Professional Ethics in Education Centers, with Emphasis on the Statement of the Second Step of the Islamic Revolution, Professional Ethics in Education, Volume ۱, Number ۱: ۱۲۵-۱۵۳.[in perseian]

Turkzadeh, J, Fereydoni, F (۲۰۱۸). Management of political behaviors in the organization, Educational Management Research, Year ۹, Number ۴: ۱۵۱-۱۷۶. [in perseian]

