

شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع

علی باقری فر^۱، محمد یاسین دادکانی^۲، زهرا ابراهیمی شاهرودی^۳، طاهره سامانی^۴ و سیده طاهره موسوی^۵

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی معاون آموزشی دبستان چمران ناحیه یک زاهدان

bagherifar_ali@yahoo.com

۲. دکتری برنامه‌ریزی درسی رئیس پژوهشکده تعلیم و تربیت استان سیستان و بلوچستان زاهدان جنب اداره استاندارد

yad_dadkan@yshoo.com

۳. کارشناسی ارشد فلسفه اخلاق دبیر دبیرستان نمونه پژوهش ناحیه یک زاهدان

z.b.sahroodi@yahoo.com

۴. فوق‌دپلم آموزش ابتدایی آموزگار دبستان چمران آموزش و پرورش ناحیه یک زاهدان

۵. لیسانس مشاوره و راهنمایی تحصیلی شهرستان یاسوج مدرسه حسین آباد دشت روم متوسطه اول

چکیده

از مسائل اساسی و بااهمیت نظام آموزش و پرورش، مدیریت و سازمان‌دهی آن است. مدیریت در آموزش و پرورش از مدیریت کردن بر یک سازمان دیگر تقریباً متمایز است، زیرا مدیریت آموزشی امری ظریف، تخصصی، علمی است که علاوه بر عوامل گفته‌شده کارش تولید کالا نیست بلکه مدیریت در این سازمان انسان‌سازی است. هدف تحقیق شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع است. روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. به این خاطر از این روش استفاده شده است که در آن رابطه و همبستگی بین دو متغیر سنجیده می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان سازمانی می‌باشند و ۲۲ نفر را شامل می‌شود. نمونه حاضر شامل ۲۰ نفر از کارشناسان سازمانی می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران به‌دست‌آمده است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. نگرش نامناسب مدیران به کارکنان و سبک‌های مدیریت و رهبری نامناسب، فقدان مهارت‌های لازم در کارکنان، تفاوت زیاد بین افراد در سازمان، وجود نظام پرسنلی غیر هماهنگ، و تشنج و استرس در محیط کاری است. اکثراً رابطه و قومیت و رانت‌خواری در بین انتصابات مدارس رایج شده است. انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایسته‌سالاری و سپس توانمندسازی و نگهداشت آن‌ها یکی از مهم‌ترین اقدامات در آموزش و پرورش است

واژگان کلیدی: شناسایی، اولویت‌بندی، شایستگی، مدیران، مدارس، موانع

مقدمه

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری حیاتی و محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در آموزش و پرورش به‌طور رسمی فعال هستند، مدرسه به‌عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر عهده دارد و لازمه تحقیق این هدف‌ها، ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن مدیران شایسته است (نوری‌بخش و میر نادری، ۱۳۸۴). سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدارس به‌عنوان قالب و الگوی سایر نهادها و موسسه‌های موجود در جوامع هستند و از این‌رو از ارکان اصلی توسعه جوامع در زمینه‌های مختلف محسوب می‌شوند. تقریباً همه اعضای جامعه دورانی مهم از زندگی خود را در درون سازمان‌های آموزشی و مدرسه سپری می‌کنند و در بخش‌های دیگر زندگی نیز به صورت‌های مختلف تحت تأثیر عملکرد این سازمان‌ها قرار می‌گیرند. به این ترتیب سازمان‌های آموزشی و مدارس و عملکردشان که متأثر از عملکرد نیروی انسانی آن‌هاست، اهمیت و حساسیت اجتماعی بالایی دارد که کمتر سازمانی در جامعه دارای آن است (ساکی، ۱۳۷۸). فرآیند آموزش و پرورش با انسان سروکار دارد و چون انسان موجودی پیچیده است از این‌رو نظام آموزشی و مدیران آن به ایفای دشوارترین و پرمسئولیت‌ترین وظایف و فعالیت‌های اجتماعی اشتغال دارند. در هر نظام آموزشی سنجیده و عقلانی که دارای هدف‌های روشن و برنامه مشخص است، ایفای وظایف و فعالیت‌های آموزشی و رهبری آن‌ها باید به افراد شایسته و صاحب صلاحیت سپرده شود (حسینی، ۱۳۸۵). از مسائل اساسی و بااهمیت نظام آموزش و پرورش، مدیریت و سازمان‌دهی آن است. مدیریت در آموزش و پرورش از مدیریت کردن بر یک سازمان دیگر تقریباً متمایز است، زیرا مدیریت آموزشی امری ظریف، تخصصی، علمی است که علاوه بر عوامل گفته‌شده کارش تولید کالا نیست بلکه مدیریت در این سازمان انسان‌سازی است لذا مدیریت سازمان‌های آموزشی باید دارای شایستگی‌های لازم باشند. مدیر مدرسه نقش حساس و حیاتی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. مدیر باید دارای ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های خاصی باشد تا بتوان باکمال اطمینان کودکان و نوجوانان را به دست او سپرد. دانش و آگاهی و مهارت‌های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدی باشد که نیازی به آزمایش و خطای مکرر نباشد. در تعلیم و تربیت و مدیریت آموزشی هر آزمایش و خطایی همراه با زبان‌های بزرگی خواهد بود که خیلی از آن‌ها جبران‌ناپذیر است (میر کمالی، ۱۳۷۸، ص ۲۰). مدیریت مدرسه یکی از چند پست مهم اصلی در نظام آموزشی است و این سخن معروف، کسی که مدرسه را اداره می‌کند کشور را اداره می‌کند، بیانگر ارزش و اهمیت مدیریت آموزشی و مسئولیت بسیار خطیر مدیران است. به همین سبب در انتخاب مدیر مدرسه باید بیشترین دقت و احتیاط را به کاربرد و مدیران را بر اساس شایستگی‌های لازم انتخاب کرد و در این انتخاب تنها عقل را داور قرارداد نه احساسات و روابط شخصی (شعاری نژاد، ۱۳۶۶، ص ۱۸۶). از این‌رو در کشور با توجه به ارزش‌های اسلامی باید شایستگی‌های مدیریت اسلامی را در امر انتخاب مدیریت مدارس مورد توجه بیشتری قرارداد تا نسبت به تربیت افراد که مسئولیت اداره امور مدارس را بر عهده‌دارند اقدامات مؤثری به عمل آید. بدون شک کوشش در جهت ارتقای سطح شایستگی‌ها و مهارت‌های مدیران آموزشی کشور علاوه بر اینکه از بار مسائل و مشکلات نظام می‌کاهد، باعث به‌کارگیری روش‌های صحیح انجام کار و اجرای اثربخشی برنامه‌های آموزش و پرورش می‌شود (صافی، ۱۳۷۱، ص ۱۱). دین اسلام تأکید خاصی به نقش مدیران شایسته در اعتلا و پیشرفت جامعه و امور مسلمانان دارد، از آنجایی که مدرسه به‌عنوان نهادی کلیدی و تأثیرگذار از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار است، هدف این تحقیق شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی مدیران مدرسه با تأکید بر مدیریت اسلامی است. منظور از مدیریت اسلامی آن است

که در عمل و اجرا و هدف، عدالت اجتماعی را مدنظر قرار دهد و مقصود نهایی آن، کسب رضایت خداوند باشد و خدمت به خلق را نوعی عبادت باندن زندگی و معیشت افراد در همین راستا تأمین شود (ابراهیمی، ۱۳۷۹)

بیان مسئله

پیچیدگی فزاینده جامعه، پیشرفت علم، فناوری، و به تبع آن نیازمندی‌ها و گسترش سازمان‌ها ایجاب می‌کند که از مدیران ماهر و کارآمد در اداره مؤثر سازمان‌ها استفاده شود، زیرا بازده عملکرد معقول مدیران است که موجب بقاء و رشد سازمان می‌شود (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۱، ص ۳۱) اثربخشی و کار آیی مدیران نیز مستلزم داشتن مهارت‌های مدیریتی است و نقصان هر یک از مهارت‌ها احتمال موفقیت مدیر و نهایتاً احتمال موفقیت سازمان را به‌عنوان یک کل کاهش می‌دهد. بنابراین، هر یک از مهارت‌ها جهت انجام وظایف مدیریت اهمیت دارند (اندرسون، ۱۹۹۸). به‌عبارت‌دیگر، صلاحیت و کیفیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی، یکی از مهم‌ترین عوامل استمرار موفقیت در سازمان است. مدیران برای داشتن کار آیی لازم، نیازمند مهارت‌های اساسی هستند (جاسبی، ۱۳۷۶). این مهارت‌ها و توانایی‌ها فعالیت‌های مدیران را در شغل خود و در خارج از محیط شغلی، کارآمد می‌سازد و وجود آن‌ها برای نیل به بهره‌وری سازمان ضروری است و تسلط بر آن‌ها به مدیران رضایت بیشتری می‌دهد و آن‌ها را مطمئن می‌سازد که به پیشرفت و ترقی نیاز دارند (مارسی، ۱۳۷۶). آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین سازمان‌های ایران مسئولیت حفظ ارزش‌ها، تربیت و تعلیم نسلی که کارگزاران و گردانندگان آینده جامعه می‌باشند، را بر عهده دارد. مأموریت، اهداف و وظایف آموزش و پرورش پیچیده و بار مسئولیت آن بسیار سنگین است و مدیریت در سطوح و بخش‌های مختلف آن یکی از وظایف دشوار و حساس است و بنابراین لازم است مدیران چنین سازمانی دارای مهارت‌هایی باشند تا بتوانند اهداف سازمانی را محقق سازند (عباسی، ۱۳۸۱). آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و درعین‌حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در آموزش و پرورش به‌طور رسمی فعال هستند، مدرسه‌ها عموماً و دوره متوسطه خصوصاً، به‌عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر عهده‌دارند و لازمه تحقق این هدف‌ها، ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن مدیران و کارکنان خشنود و راضی است. جو حاکم بر هر سازمان، به‌طور مسلم بر روحیه افراد آن سازمان تأثیر می‌گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می‌شود. در صورتی که افراد شاغل از شغل خود رضایت نداشته باشند، این امر باعث کاهش اثربخشی و کار آیی سازمان خواهند شد و سازمان به هدف‌ها و خواسته‌های خویش نخواهد رسید (مجد، ۱۳۸۷: ۱۱۲). برای اثربخش بودن نظام آموزش و پرورش به‌عنوان نهادی اجتماعی و پیچیده امروزی، وجود مدیران ماهر ضرورتی قطعی است، مدیریت در این مفهوم عبارت است از: تهیه‌ی تدارکات و اتخاذ شیوه‌های لازم برای ایجاد محیطی که آموزش و یادگیری بتواند در آن اتفاق افتد (اچسون و گال، نقل از بهرنگی، ۱۳۸۰: ۷۸). یکی از بخش‌های مدیریتی که در نظام‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی اثری عمیق و نافذ دارد، مدیریت در آموزش و پرورش است و اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت کافی باشند، بدون تردید نظام آموزشی و سایر بخش‌های اجتماع نیز از اثربخشی، کار آیی و اعتبار بالایی برخوردار خواهند بود (میرکمالی، ۱۳۷۸). مدیریت آموزشی از بین سایر انواع مدیریت از جایگاه ویژه و حساسی برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهم در توسعه جامعه دارد. امروزه مدیریت و رهبری سازمان‌ها و نهادها تا حد زیادی به کار آیی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. بنابراین اگر مدیران آموزشی جامعه از مهارت

و دانش کافی برخوردار باشند، بدون تردید نظام آموزشی اثربخشی خواهیم داشت. مدیر و رهبر آموزشی، علاوه بر دانایی و توانایی در زمینه‌های فنی و انسانی کار خود، باید بتواند وظایف آموزش و پرورش، رهبری و مدیریت آن را در یک زمینه کلی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی ملاحظه کند. به عبارت دیگر، دارای مهارت‌های فنی و انسانی و مهارت ادراکی باشد (انصاری جابری، ۱۳۸۹: ۲). بدیهی است اثربخشی و کار آیی نظام آموزشی در گرو مدیریت اثربخش و کارآمد این نظام است. امروزه با تغییرات شگرف و بی‌سابقه که در اقتصاد، سیاست، علم و فناوری بخصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای مدیریت به مراتب گسترده‌تر، پیچیده‌تر و دشوارتر از گذشته شده است. به طوری که تنها افرادی که از نظر حرفه‌ای برای این مسئولیت آموزش دیده و تربیت شده‌اند، با اثربخشی و کار آیی قادر به انجام وظایف و کارکردهای محوله خواهند بود. به همین لحاظ، مدیریت امروز بر اساس ویژگی‌هایی که دارد نوعی حرفه یا کار تخصصی تلقی می‌شود که مبتنی بر مجموعه‌ای دانش سازمان یافته است (پرداختچی، ۱۳۷۴). در آموزش و پرورش به عنوان اساس پیشرفت و توسعه جوامع، که با تربیت افراد برای آینده جامعه سروکار دارد، بدون شک وجود مدیران ماهر و دارای تخصص موجب می‌شود تا تعلیم و تربیت افراد بهتر صورت گیرد و زمینه برای شکوفایی استعدادهای افراد جامعه و به تبع آن توسعه جامعه فراهم شود. بنابراین، مدیران مدارس نیز با توجه به نقش حساسی که در اداره مدارس دارند باید دارای توانایی‌ها و مهارت‌های خاصی باشند تا بتوانند به طور اثربخش و کارآمد خود را در مدرسه انجام دهند. با توجه به اینکه در فعالیتهای مدرسه مدیر نقش فعال و تعیین کننده‌ای دارد، اگر مدیر دارای مهارت‌های اساسی باشد، بدون شک فعالیتهای مدرسه بهتر انجام خواهد شد. بنابراین نظام آموزشی و پرورشی به مدیرانی نیازمند است که بتوانند با بهره‌گیری از مهارت کاربرد راهبردهای مدیریت تعارض، در برقراری ارتباط قوی و مستحکم میان عناصر فعال حاضر در مراکز آموزشی هماهنگی ایجاد کنند و پیوندهایی عمیق میان مدرسه و محیط‌های کاری به وجود آورند (سلیمانی، ۱۳۸۶). برای اینکه مدیران در انجام وظایف مدیریت و ایفای نقش‌های مدیریتی موفق باشند باید دارای برخی مهارت‌های مدیریتی باشند. رابرت کاتز (۱۹۷۴) مهارت‌های مدیریتی را در قالب سه دسته تقسیم‌بندی کرده است. که عبارت‌اند از: ۱- مهارت‌های انسانی که توانایی کار با افراد و گروه‌ها و درک و ایجاد انگیزش در آنهاست ۲- مهارت‌های فنی که توانایی در استفاده از دستورالعمل‌ها و فنون مربوط و برخورداری از دانش حوزه تخصصی مربوط به مجموعه تحت مدیریت می‌باشد و ۳- مهارت‌های ادراکی که توانایی در ایجاد هماهنگی و یکپارچگی تلاش‌ها و فعالیتهای سازمان، توانایی در درک سازمان به عنوان یک کل، درک چگونگی ارتباط اجزای سازمان با یکدیگر و توانایی در پیش‌بینی اثرات یک تغییر در سازمان است. بنابراین آموختن مدیریت آموزشی با توجه به گسترش وظایف و پیچیدگی آن ضرورت دارد زیرا نباید مراکز آموزشی واداری را در اختیار کسانی قرارداد که آگاه به علوم و فنون و مهارت‌های مرتبط با مدیریت آموزشی نباشند، آنچه امروز قابل لمس است این است که اهمیت نقش مدیر آموزشی و ضرورت تربیت او هنوز جایگاه واقعی خود را پیدا نکرده است و از این رو غالباً اقدام چشمگیری در زمینه تربیت مدیر مشاهده نمی‌شود در صورتی که با توجه به اهمیت نقش آموزش و پرورش و مدیریت آن آموزش و تربیت افرادی که بتوانند در همه سطوح و رده‌های نظام آموزش و پرورش رسمی نقش‌های رهبری و مدیریت را عهده‌دار شوند بیش از پیش ضرورت می‌یابد بیشینه معلمی و تجربه‌های ناشی از آن گرچه زمینه‌ساز خوب و لازمی برای ایفای وظایف و رهبری یک مرکز آموزش است ولی به تنهایی کافی نیست مدیران آموزشی باید علاوه بر آن در حیطه معارف، علوم و فنون و مهارت‌های مرتبط با آموزش و پرورش و مدیریت به اندازه کافی آموزش ببینند و پس از طی آموزش‌های لازم باید طبق ضوابطی دقیق و مشخصی انتخاب شوند و اینک آنچه پیش روی دارید تحقیقی

است که ویژگی‌های مدیران مدارس شهری شهرستان ساوجبلاغ را با آیین‌نامه انتصاب مدیران مطابقت نموده است، امید است که یافته‌های این تحقیق بتواند به کاربرد ضوابط در انتخاب مدیران مقاطع مختلف آموزشی کمک نماید، در تحقیق دیگر اکرامی و هوشیار، (۱۳۹۵)، برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار آموس استفاده شده است. نتایج نشان داده که همه ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی مدیران مدارس متوسطه مورد تأیید واقع شده است. (هوشیار و همکاران، ۱۳۹۴) در حوزه فنی ابعاد شایستگی دانش عمومی و دانش حرفه‌ای، در حوزه مدیریتی ابعاد شایستگی مدیریت منابع انسانی و مدیریت عملیاتی، در حوزه فردی دو بعد ویژگی‌های شخصیتی و بین فردی و در حوزه محیطی ابعاد شایستگی شناخت محیط و جذب دانش‌آموز مشخص شدند که ۴۴ مؤلفه شایستگی احصاء شده از مصاحبه‌ها با مدیران در این ابعاد قرار می‌گیرند

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. به این خاطر از این روش استفاده شده است که در آن رابطه و همبستگی بین دو متغیر سنجیده می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان سازمانی می‌باشند و ۲۲ نفر را شامل می‌شود. نمونه حاضر شامل ۲۰ نفر از کارشناسان کارگزینی می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای بررسی سؤالات پژوهش از آمار استنباطی طی تک نمونه‌ای و ضریب همبستگی پیرسون با کمک نرم‌افزار SPSS, AHP جهت اولویت‌بندی عوامل انتصاب مدیران استفاده شد

تحلیل استنباطی

جدول ۱-آزمون t شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	t	درجه آزادی	sig
تعهد	۲۶/۳	۴/۵۷۷	۳۳	۲۵/۶۹۲	۱۹	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق میانگین تعهد ۲۶/۳ با انحراف معیار ۴/۵۷۷ می‌باشد که از میانگین فرضی ۳۳ کوچک‌تر است با توجه به اینکه t به دست آمده ۲۵/۶۹۲ با درجه آزادی ۱۹ در سطح ۰/۰۰۱ معناداری می‌باشد بنابراین می‌توان پذیرفت که تعهد از سطح میانگین پایین تر است

جدول ۲-آزمون t شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	t	درجه آزادی	sig
پشتکار و تلاش	۲۶/۳	۴/۵۷۷	۳۳	۲۵/۶۹۲	۱۹	۰۰/۰۵

با توجه به جدول فوق میانگین پشتکار و تلاش ۲۶/۳ با انحراف معیار ۴/۵۷۷ می‌باشد که از میانگین فرضی ۳۳ کوچک‌تر است با توجه به اینکه t به دست آمده ۲۵/۶۹۲ با درجه آزادی ۱۹ در سطح ۰/۰۰۱ معناداری می‌باشد بنابراین می‌توان پذیرفت که پشتکار و تلاش از سطح میانگین پایین تر است

جدول ۳- شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع

متغیر وابسته		متغیر مستقل
شایستگی‌های		
۰/۲۶۴	ضریب همبستگی	مدیران
۰/۲۶۱	سطح معنی‌داری	
۱۹	درجه آزادی	

با توجه به یافته‌های جدول مقدار ضریب همبستگی مدیران با شایستگی‌های ۰/۲۶۳ می‌باشد با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده ۰/۲۶۳ از ۰/۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد بنابراین می‌توان پذیرفت بین مدیران و شایستگی‌های رابطه وجود ندارد

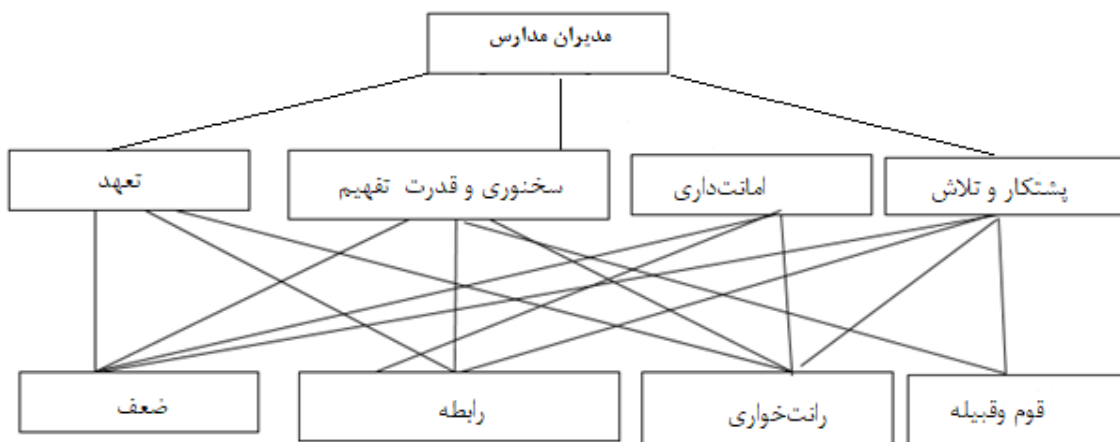
بخش دوم اولویت‌بندی شاخص

در این تحقیق پشتکار و تلاش، امانت‌داری، سخنوری و قدرت تفهیم و تعهد به عنوان گزینه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس در نظر گرفته شده و رانت‌خواری، رابطه، قوم و قبیله در مدارس به عنوان شاخص‌های مؤثر بر گزینه‌های موانع انتصاب مدیران مدنظر قرار گرفته شده است.

مراحل روش AHP به‌طور مختصر در زیر اشاره می‌گردد:

۱. تشکیل درخت سلسله مراتبی
۲. تشکیل ماتریس مقایسات زوجی شاخص‌ها و گزینه‌ها برحسب شاخص‌ها
۳. محاسبه وزن ماتریس‌های مقایسه زوجی موجود (بر اساس روش تعیین وزن میانگین حسابی)
۴. محاسبه وزن نهایی گزینه‌ها

نمودار ۱- شاخص‌های شایستگی و موانع مدیران



جدول ۴- شاخص‌های شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع

پشتکار و تلاش	A
امانت‌داری	B
سخنوری و قدرت تفهیم	C
رانت‌خواری	D
رابطه	E
تعهد	F
قوم و قبیله	G

منبع: یافته‌های تحقیق

برای تعیین ماتریس مقایسه دودویی شاخص‌ها ($A=a_{ij}$) و اهمیت آن‌ها از نظرات کارشناسی افراد متخصص در این زمینه استفاده شده است.

جدول ۵- ماتریس زوجی شاخص‌ها

شاخص‌ها	A	B	C	D	E	F	G
A	1	1.2	2	3	2	3	2
B	1.2	1	2	2	1.5	1.5	3
C	2	2	1	3	1.2	1.6	1.4
D	3	2	2	1	1.3	1.9	3
E	1.2	3	2	3	1	4	4
F	1.2	2	1.5	1.3	4	1	3
G	1.4	2	2	1.2	5	3	1
Σ	11	13.2	12.5	14.5	16	15	17.4

منبع: یافته‌های تحقیق

ماتریس زوجی (دوبه‌دویی) شاخص‌ها به صورت زیر به دست آمده است:

لازم به ذکر است که برای پر کردن این ماتریس، از مقیاس ۱ تا ۹ استفاده می‌شود تا اهمیت نسبی هر عنصر نسبت به عناصر دیگر مشخص شود.

جدول ۶- مقیاس ۹ کمیتی ساعتی برای مقایسه دودویی گزینه‌ها

۸ و ۶ و ۴ و ۲	۹	۷	۵	۳	۱	امتیاز(شدت ارجحیت)
ترجیحات بینابین (وقتی حالت‌های میانه وجود دارد)	کاملاً	ترجیح خیلی بیشتر	ترجیح بیشتر	کمی مرجح	ترجیح یکسان	تعریف

پس از تشکیل ماتریس مقایسات زوجی برای شاخص‌ها، مقادیر آن را به هنجار می‌کنیم برای این منظور، مقدار هر ماتریس را به جمع ستون مربوطه تقسیم می‌کنیم.

جدول ۷- ماتریس به هنجار شده مقایسات زوجی شاخص‌ها و وزن‌های نسبی

شاخص‌ها	A	B	C	D	E	F	G
A	0.090	0.090	0.160	0.206	0.125	0.2	0.114
B	0.109	0.075	0.160	0.137	0.093	0.1	0.172
C	0.181	0.151	0.080	0.206	0.075	0.106	0.080
D	0.272	0.151	0.160	0.068	0.081	0.126	0.172
E	0.109	0.227	0.160	0.206	0.062	0.266	0.229
F	0.109	0.151	0.120	0.089	0.250	0.066	0.172
G	0.127	0.151	0.160	0.082	0.312	0.2	0.057

منبع: یافته‌های تحقیق

اصل سازگاری منطقی قضاوت‌ها

حالا همین مراحل را برای همه گزینه‌ها (الف، ب، ج، ...) انجام می‌دهیم. در این مرحله باید نرخ ناسازگاری محاسبه شود تا مشخص شود که آیا بین مقایسات زوجی ما سازگاری وجود دارد یا خیر. در اینجا فقط نرخ ناسازگاری را برای مقایسات زوجی شاخص‌ها حساب می‌کنیم عملیات مشابهی برای گزینه‌ها از نظر هر شاخص باید انجام شود. نرخ ناسازگاری I.R از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$I..R. = \frac{I..I.}{I..I..R.}$$

نرخ ناسازگاری (I.R): از جدول (۵-۱۳): زیر استخراج می‌شود:

جدول ۸- جدول استاندارد محاسبه نرخ ناسازگاری

N	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
<i>I.I.R</i>	۰	۰	۰/۵۸	۰/۹	۱/۱۲	۱/۲۴	۱/۳۲	۱/۴۱	۱/۴۵	۱/۴۵

منبع: یافته‌های تحقیق

بنابراین طبق محاسبات انجام گرفته در نرم افزار expert choice، نرخ ناسازگاری در پژوهش موجود ۰/۰۴ می باشد. از آنجاکه ۰/۰۴ $IR =$ کوچک تر از ۰/۱ است، پس در مقایسات زوجی، سازگاری قابل قبولی وجود دارد.

نمودار ۲- نتایج حاصل از تحلیل سلسله مراتبی با استفاده از نرم افزار expert choice



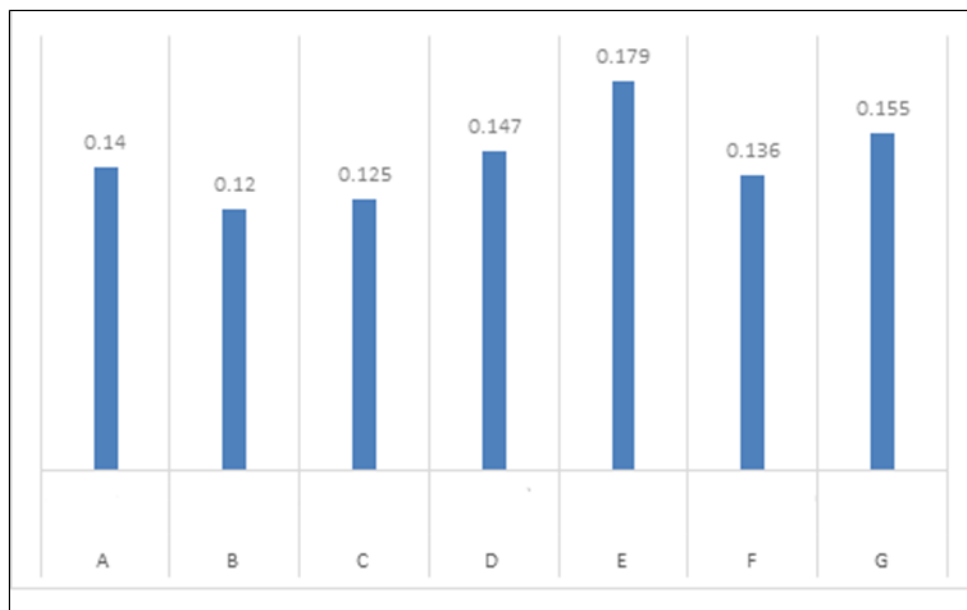
منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۹- وزن معیار شاخص‌های شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع

رتبه	معیار موردنظر
۴	پشتکار و تلاش
۷	امانت‌داری
۶	سخنوری و قدرت تفهیم
۳	رانت‌خواری
۱	رابطه
۵	تعهد
۲	قوم و قبیله

منبع: یافته‌های تحقیق

نمودار ۳- وزن معیار شاخص‌های شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر موانع



منبع: یافته‌های تحقیق

نتایج نشان می‌دهد که:

شاخص رابطه و قوم و قبیله با وزن معیار (۰,۱۷۹) در رتبه اول و شاخص امانت‌داری، با وزن معیار (۰,۱۲۰) در رتبه آخر قرار می‌گیرد

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده ۰/۲۶۳ از ۰/۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد بنابراین می‌توان پذیرفت بین مدیران و شایستگی‌های رابطه وجود ندارد. در عصر حاضر که عصر مدیریت، تکنولوژی، انفورماتیک، ارتباطات، عصر انفجار دانش است. مدیران نقش بسیار مهمی در ایجاد تحولات بر عهده دارند. بر این اساس نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش از پیش آشکار شده است. لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی از دیدگاه مدیران، معلمان، کارشناسان دوره‌های آموزشی است. اکثراً رابطه و قومیت و رانت‌خواری در بین انتصابات مدارس رایج شده است. انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایسته‌سالاری و سپس توانمندسازی و نگهداشت آن‌ها یکی از مهم‌ترین اقدامات در آموزش و پرورش است. برای این مهم در ابتدای امر لازم است معیارهایی به عنوان صلاحیت‌های مدیران مشخص گردد. سپس روش‌های علمی و دقیقی برای ارزیابی این مهارت‌ها تدوین گردد. و در اقدام نهایی روش‌ها و تکنیک‌های موجود برای ارتقای این توانمندی‌ها و نگهداشت آن‌ها شناسایی و پس از بومی‌سازی مورد بهره‌برداری قرار گیرند، انسان‌ها منحصر به فرد هستند و هرکسی ویژگی‌ها و توانایی‌های خاص خود را دارد که این ویژگی‌ها می‌توانند به صورت نکات ضعف یا قوت در نظر گرفته شوند. مدیران نیز ممکن است در معیارهای صلاحیت خود دارای سطح متفاوتی از توانمندی‌ها باشند. در این صورت ارتقاء یا توانمندسازی مدیران ضرورت پیدا می‌کند که به نظر می‌رسد به عنوان اقدام مهم پس از انتخاب یا انتصاب مدیران بر آنان ضروری باشد. توانمندسازی و نگهداشت توان به وجود آمده نیز می‌تواند با آخرین روش‌های علمی انجام گردد. در این زمینه علوم مختلف راهکارهایی را ارائه نموده‌اند. بنابراین توجه به خدمات توانمندسازی

مهارت‌های مدیریتی می‌تواند در امر ارزیابی و انتخاب کمک‌کننده باشد بدین شکل که مهارت‌هایی که امکان ارتقای آن‌ها وجود دارد از مهارت‌های غیرقابل ارتقاء تفکیک داده شده و در امر انتخاب در نظر گرفته شوند، نگرش نامناسب مدیران به کارکنان و سبک‌های مدیریت و رهبری نامناسب، فقدان مهارت‌های لازم در کارکنان، تفاوت زیاد بین افراد در سازمان، وجود نظام پرسنلی غیر هماهنگ، و تشنج و استرس در محیط کاری. همچنین، مرور تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که عوامل بسیاری بر توانمندی معلمان اثرگذار است.

منابع

- هوشیار، وجیهه؛ فریبرز رحیم نیا و حمید اکرامی، ۱۳۹۴، ارائه مدل شایستگی مدیران مدارس متوسطه (مورد مطالعه: مدارس متوسطه ناحیه ۴ مشهد)، اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم تربیتی
- اکرامی، حمید، هوشیار، وجیهه، ۱۳۹۵، شناسایی و تبیین شایستگیهای مدیران مدارس متوسطه ناحیه ۴ خراسان رضوی، خانواده و پژوهش، ۱۳۹۵، دوره ۱۳، شماره ۳۲؛ از صفحه ۷ تا صفحه ۳۱
- میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۸). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، انتشارات رامین، تهران
- نوربخش، مهوش، میر نادری، علی اکبر (۱۳۸۴)، "بررسی رابطه جوسازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دوره متوسط شهر اهواز"، فصلنامه المپیک، سال سیزدهم، (۲۹)، ۷-۱۸
- ساکي، رضا، اثربخشی (۱۳۷۸). " اجرای برنامه‌های کوتاه مدت آموزشی بر دانش و عملکرد مدیران آموزشی"، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره‌های ۵۶ و ۵۵
- شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۶۶). مبانی روان‌شناختی تربیت، موسسه اطلاعات و تحقیقات فرهنگی، تهران
- صافی، احمد (۱۳۷۱). مدارس متوسطه و مهارت‌های مدیران، نشریه مدیریت در آموزش و پرورش، ۲، ۴
- ابراهیمی، محمدحسین (۱۳۷۹). مدیریت اسلامی، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم
- مارسی، گیسیون (۱۳۷۶). مهارت‌های لازم برای موفقیت در مدیریت. ترجمه امیر رشیدی نیک. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- سلیمانی، نادر (۱۳۸۶). بررسی نگرش و شیوه‌های برخورد کارکنان مدارس با تعارض، فصلنامه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال اول، شماره ۱، ص: ۹۲-۸۱
- جاسبی، عبدالله (۱۳۷۶). اصول و مبانی مدیریت، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی
- اچسون، کیت و دامین گال، مردیت (۱۳۸۰). نظارت و راهنمایی تعلیمات (کاربرد فنون کلینیکی)، ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: کمال تربیت
- انصاری جابری، مسعود (۱۳۸۹). بررسی نقش مدیر در ایجاد و رشد خلاقیت و نوآوری در مدرسه، نقل از وبگاه تکنولوژیست آموزشی ایران نژاد پاریزی، مهدی و پرویز ساسان گهر (۱۳۷۱). سازمان و مدیریت: از تئوری تا عمل. تهران: نشر بانکداری ایران
- پرداختچی، محمد حسن (۱۳۷۴). مدیریت آموزشی به‌عنوان قلمرو حرفه‌ای، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۳، بهار
- سلیمانی، نادر (۱۳۸۶). بررسی نگرش و شیوه‌های برخورد کارکنان مدارس با تعارض، فصلنامه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال اول، شماره ۱، ص: ۹۲-۸۱

عباسی، طیبه (۱۳۸۱). بررسی مهارتهای مورد نیاز مدیران در مدیریت مسیر شغلی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس

کاتز، رابرت (۱۳۷۰). مهارتهای یک مدیر موفق، ترجمه محمود توتونچیان، مقاله هایی درباره مدیریت، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی

مجد. منصور (۱۳۷۸). «سازمان مجازی چیست؟». ماهنامه تدبیر شماره ۹۸

حسینی نیا، مجتبی (۱۳۸۵). بررسی میزان برخورداری مدیران سازمان نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس کشور از مهارتهای سه-گانه مدیریتی (فنی، انسانی، ادراکی) از نگاه کارکنان و تأثیر آن بر اثربخشی آن-ها، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

Anderson, Carl A.(1998).Management: skill function Organization performance, 2nd edition. Mc Graw Hill

Fraud and Prioritization of Competency Components of School Managers with Emphasis on Barriers

Ali Bagherifar 1, Mohammad Yasin Dadkhani 2, Zahra Ebrahimi Shahroodi 3, Tahereh Samani 4 and Seyedeh Tahereh Mousavi 5

1Chancellor's Education Management Department of Zahedan
bagherifar _ ali@yahoo.com

2Ph.D. Curriculum Development Head of the Education Institute of Sistan and Baluchestan Province Zahedan, next to the Bureau of Standardization
yad_dadkan@yshoo.com

3Masters of Ethics Philosophy High School Secretary A sample of the research area of Zahedan
z.b.sahroodi@yahoo.com

4Elementary education of primary school teachers in Chamran. Education in Zahedan district

5Bachelor of Advice and Educational guidance in Yasuj City, Husseinabad School of First Plain

Abstract

One of the basic issues of the education system is its management and organization. Emphasizing obstacles. The research method is a descriptive-correlational study for the purpose of data collection. Is obtained. In this research, simple random sampling method was used. Inappropriate managers' attitudes towards employees and inadequate leadership and leadership styles, lack of skills in the staff, a large difference between individuals in the organization, the existence of a non-coordinated staffing system, and seizure and stress in the workplace. Most relationships and ethnicity and rent-seeking are common among school appointments. The selection and appointment of directors on the basis of meritocracy and then empowerment and maintenance is one of the most important measures in education and training.

KEYWORDS: Identification, Prioritization, Competency, Managers, Schools, Barriers