www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

A model of educational managers' competencies with the approach of Langerian mindfulness in education

Reza Taherian[1], Naziasadat Nasseri[2]*, Elham Fariborzi[2], Faride Hashemiannejad[2]

[1] Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran
[2] Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran
[3] Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

* Naziasadat Nasseri, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran
09123163902, **Email:naseri5586@mshidau.ac.ir**

Keywords: *Professional competence, Mindfulness approach, Langerian theory, Managers, education*

Abstract

Introduction: Effective management plays a crucial role in the success of educational institutions and training organizations. Good management predicts the success of the organization, which is more effective than the research and development of information technology or even the skills of the employees. This study aims to develop a professional competency model for managers in the education and training of Razavi Khorasan Province using a mindfulness approach based on Langerian theory.

Methods: The present study is considered applied research in terms of its objective and an exploratory mixed-methods approach. The statistical population of the research consisted of national and provincial experts and top managers with relevant expertise, who were selected through purposive sampling. Data collection methods included library research, semi-structured interviews for the qualitative section, and a researcher-developed questionnaire derived from the qualitative findings for the quantitative section.

Results: The findings of the research showed that 81% of the competence of education managers is based on the dimensions and components of being present in the moment of Langer's mind, which has 4 dimensions as follows: awareness of the surroundings, seeking new things, creating new things and flexibility is dependent. These dimensions can explain and predict the competence of education managers.

Conclusion: According to the results, it is recommended that the education departments of Razavi Khorasan implement the model gradually, following a roadmap and long-term strategic plan. An operational letter and a paradigm with a local and regional perspective can aid in the implementation process.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۸، شماره ۵، ۱۴۰۴
صفحات: ۵۷-۴۸

طراحی مدل شایستگی حرفه ای مدیران آموزشی با رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه (لنگر) در آموزش و پرورش

رضا طاهریان[۱]، نازیاسادات ناصری[۲*]، الهام فریبرزی[۲]، فریده هاشمیان نژاد[۲]

[۱] گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران
[۲] گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران
[۳] گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران

* نازنین سادات ناصری ، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران
ایمیل: **Email:**naseri5586@mshidau.ac.ir.

چکیده

مقدمه: مهم‌ترین و اساسی ترین نقش در آموزش و پرورش، مدیریت شایسته آن است. مدیریت خوب، موفقیت سازمان را پیش بینی می‌کند که اثربخش تر از پژوهش و توسعه فناوری اطلاعات و یا حتی مهارت کارکنان است. هدف از پژوهش حاضر طراحی و اعتبار سنجی مدل شایستگی حرفه ای مدیران با رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه (لنگرین) در آموزش و پرورش استان خراسان رضوی می باشد.

روش‌ها: این مطالعه به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش انجام آمیخته اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان و مدیران برتر کشوری و استانی دارای رتبه های برتر و با تخصص مرتبط بودند، که به روش نمونه‌گیری هدفمند وارد مطالعه شدند. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای، و ابزار اندازه‌گیری در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمّی شامل پرسشنامه محقق ساخته، که برگرفته از نتایج بخش کیفی بود استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که ۸۱ درصد شایستگی مدیران آموزش و پرورش به ابعاد و مولفه‌های حضور در لحظه ذهن لانگر که دارای ۴ بعد به شرح: آگاهی از پیرامون، تازه جویی، خلق تازه ها، و انعطاف پذیری می باشد، وابسته بود که این ابعاد می‌توانند شایستگی مدیران آموزش و پرورش که دارای شش بعد به شرح: دانش تخصصی، مهارت حرفه‌ای، دانش تربیتی، پایبندی به ارزش‌های اسلامی، ویژگی‌های شخصیتی، و خلاقیت می‌باشد، را تبیین و پیش بینی کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج توصیه می شود ادارات آموزش و پرورش خراسان رضوی مدل را به تدریج با پیروی از نقشه راه و برنامه راهبردی بلندمدت اجرا کنند. یک برنامه عملیاتی و یک پارادایم با دیدگاه محلی و منطقه ای می‌تواند به فرآیند اجرا کمک کند.

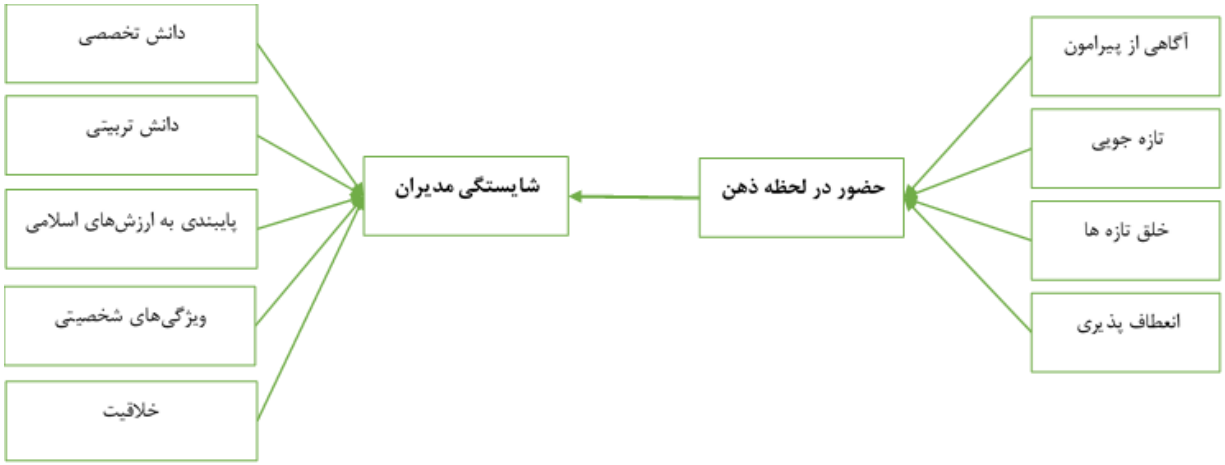
واژگان کلیدی: شایستگی حرفه ای، مدیران آموزشی، رویکرد حضور در لحظه ذهن، دیدگاه لنگر، آموزش و پرورش

مقدمه

در عصر جدید نظام آموزش و پرورش به طور مداوم در حوزه های مختلف به خصوص در بعد آموزشی دچار تغییر می شود. برای آن که این تغییرات موجبات رشد همه جانبه تعلیم و تربیت را فراهم آورند، لازم است از مدیرانی توانمند و شایسته استفاده گردد[۱]. پژوهش های متعددی نشان می دهند که نوع مدیریت با موفقیت یا شکست سازمان رابطه معناداری دارد بنابراین ضروریست تلاش شود افرادی در مدیریت سازمان ها قرار داده شوند که برای مدیریت و رهبری اثربخش (Effective leadership) توانایی و شایستگی های لازم را داشته باشند [۲]. نبود مدل شایستگی برای مدیران مدارس (Managers' competencies) یکی از مهمترین موانع در دستیابی به موفقیت است [۳]، و همین امر موجب بروز برخی ناهماهنگی ها و نابسامانی ها در فرایند تعلیم و تربیت شده است. مراکز آموزشی به ویژه مدارس از جمله فضاهایی هستند که بیشترین توجه مردم را به خود معطوف می کنند و در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سهم به سزایی دارند [۴]. ضرورت بیش از پیش مدیرانی شایسته و توانمند موجب شده است تا کارشناسان این حوزه در سال‌های اخیر تمرکز زیادی بر این موضوع داشته باشند[۵، ۶]. دستیابی به مدلی که قادر باشد افراد مستعد و شایسته را در حوزه‌های مدیریتی و دیگر موقعیت‌های کلیدی مورد نیاز در سازمان شناسایی و انتخاب کند. از اهمیت زیادی برخوردار است چنانچه گزینش و انتصاب (Selection and appointment) افراد در رده‌های مختلف سازمانی به ویژه سطوح مدیریتی بر اساس معیارهای یک مدل استاندارد و بومی انجام گیرد. عملکرد کارکنان بهبود یافته و اهداف سازمان تحقق خواهد یافت [۷]. مدیران ارشد در صورتی می‌توانند به عنوان عاملی موثر جهت شناسایی و پرورش شایستگی‌ها و استعدادها ایفای نقش کنند که خودشان از شایستگی‌های مدیریتی لازم و کافی برخوردار باشند [۸، ۹]. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان ها قرارگیرند، کیفیت فعالیت های سازمانی به طور فزایندهای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت ها به شمار می آید [۱۰]. لذا انتخاب و انتصاب افراد در رده های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارها و ملاکهایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند [۱۱]. مشاغل مدیریتی در سازمانهای آموزشی نوعا پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخش آن در سطح سازمانی، نیازمند مجموع های از قابلیت ها، مهارت ها، توانایی ها و شایستگی های فردی و سازمانی (Individual and organizational competencies) است و چنین شایستگی هایی در مدیران تنها با وجودِ تلقی مثبت آنها نسبت به رویکرد ارتقای شایسته سالاری می تواند گستره سازمان را در مسیر قابلیت مدیریت منابع انسانی هدایت کند [۱۲، ۱۳]. Boyne در سال ۲۰۰۳، مدعی شد مدیریت بهتر برای بهبود کیفیت خدمات، هنگامی رخ می دهد که رهبری سازمان و ابزار مدیریت منابع انسانی (Human resource management) ویژگی ها و صلاحیت های خاص آن را دارا باشند [۱۴].

یکی از دیدگاه های مهم در خصوص شایستگی مدیران دیدگاه لنگر (۱۹۹۲) می باشد. Langer (۱۹۹۲) معتقد است که ذهن آگاهی توانایی زیستن در زمان حال و در لحظه می باشد. فرد ذهن آگاه شناخت و درک خوبی از خودش و احساساتش دارد و همچنین در مقابل تجربیات جدید، قدرت پذیرش بالایی دارد. این فرد از خودش، تجربیاتش و احساساتی که در لحظه تجربه می کند، انتقاد نمی کند و از قضاوت اجتناب می کند. ذهن آگاهی منجر به پذیرش احساسات منفی و مثبت در ما می شود. در مدیریت بر اساس دیدگاه لنگر، دانش، مهارت، نگرش و توانایی از اهمیت زیادی برخوردارند. در بعد دانش، دانش عمومی مدیریت و دانش تخصصی و در بعد مهارت، مهارت‌های تعاملی، مدیریت و حرفه‌ای بر شایستگی مدیران اثرات فراوانی دارند [۱۵]. Langer معتقد است توانایی ذهن‌آگاهی را به عنوان یک ظرفیت و توانایی جهانی برای انسان توصیف می‌کند که با تمرین مراقبه فرد این توانایی را کاملاً در خود درک می‌کند. تمایلات فردی و مدیریتی و توانایی های جسمی و فکری از جمله مولفه‌های مورد تیاز برای مدیریت محسوب می شوند. ذهن آگاهی از طریق حفظ ماندن در زمان حال، پذیرا بودن برای تجربیات تازه، آگاه بودن نسبت به تمایزها، حساسیت به زمینه‌های مختلف و آگاهی از دیدگاه‌های مختلف به دست می‌آید. در مدل لانگر، با توجه به تغییرپذیری حالات روحی و جسمی فرد، ذهن آگاهی نیز افزایش می‌یابد و هدف اصلی دیدگاه لنگر تازه خویی، خلق تازه ها، آگاهی از پیرامون و انعطاف پذیری می باشد [۱۶]. از طرف دیگر درک Kabat-Zinn از ذهن‌آگاهی شبیه به تمرکز لانگر در آگاهی لحظه به لحظه است [۱۷]. بررسی مولفه های مرتبط با شایستگی های مدیران در تحقق اهداف آموزش و پرورش از اهمیت زیادی برخوردار است. با توجه به اهیت نظام تعلیم و تربیت (Education) در هر جامعه بررسی عوامل مختلف و موثر بر این مولفه از اهمیت زیادی برخوردار است. بررسی پیشینه پژوهش نشان می دهد تا کنون پژوهشی با هدف طراحی مدل شایستگی حرفه ای مدیران آموزشی با رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه (لنگر) در آموزش و پرورش انجام نشده است لذا انجام چنین پژوهشی لازم و ضروری می باشد. با توجه به مطالب عنوان شده، پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبار سنجی مدل

شایستگی حرفه ای مدیران مدارس با رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه (لنگرین) در آموزش و پرورش استان خراسان رضوی انجام شد و مسئله پژوهش حاضر این است که آیا مدل پیشنهادی از برازش مناسب برخوردار است؟ در شکل ۱ چارچوب مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش کار

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش پژوهش کیفی- کمی (Qualitative-quantitative research) (آمیخته اکتشافی) بود. در محدوده کمی جامعه آماری پژوهش شامل کلیه خبرگان و مدیران برتر کشوری و استانی بودند، که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در محدوده کیفی، روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای، و ابزار اندازه‌گیری در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. برای رسیدن از مدل اولیه پیشنهادی به مدل اصلاحی تحقیق ابتدا بخش کیفی و سپس بخش کمی انجام گردید، در بخش کیفی علاوه بر نظرسنجی خبرگان حوزه پژوهش، از تکنیک دلفی نیز استفاده شد.

ابزار در بخش کمّی نیز شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس نتایج حاصل از بررسی های کیفی تدوین گردید. به این صورت که پرسشنامه طراحی شده بر اساس مدل پیشنهادی اولیه توسط محقق، بصورت پرسشنامه‌ای نیمه ساختار یافته در اختیار خبرگان قرار گرفت و از آنها خواسته شد، نظر های خود را بیان نمایند. لازم به ذکر است در مرحله اول تعداد ۱۰ بُعد و ۵۵ مولفه برای شایستگی و ۸ بُعد و ۳۲ مولفه برای حضور در لحظه ذهن براساس مبانی نظری پژوهش معیار تهیه و طراحی اولین پرسش نامه دلفی قرار گرفت و در اختیار خبرگان قرار گرفت. ضمنا در این پرسشنامه از طیف لیکرت با مقیاس پنج گانه استفاده شد. در مرحله دوم تعداد ۸ بُعد و ۵۰ مولفه برای شایستگی و ۶ بُعد و ۲۵ مولفه برای حضور در لحظه ذهن در نظرگرفته شد و در مرحله سوم و مرحله نهایی بر اساس نظر خبرگان تعداد ۶ بُعد و ۴۲ مولفه برای شایستگی و ۴ بُعد و ۲۰ مولفه برای حضور در لحظه ذهن منتج شد. این پرسشنامه ۳۰ سوالی مبتنی بر محتوی استخراج شده و بر حسب درجه بندی لیکرت ۵ درجه ای از کاملا غلط (۱) تا کاملا صحیح (۵) بود و بر حسب این پرسشنامه موارد توافق و عدم توافق مشخص می‌شود و همچنین مولفه های ایده های جدید، تصحیح، تفسیر، حذف و مورد بررسی قرار می‌گیرند. پس از این مراحل، مدل ثانویه طراحی شد و بر اساس مدل ثانویه، پرسشنامه نهایی شد و در اختیار گروهی از خبرگان قرار گرفت، تا روایی صوری پرسشنامه بدست آید. بعد از تأیید روایی صوری پرسشنامه، روایی محتوایی پرسشنامه هم مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله بعدی نوبت به پایایی پرسشنامه رسیده، که به منظور تعیین پایایی، پرسشنامه در اختیار ۲۰ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت، تا با استفاده از تعیین میزان آلفای کرونباخ، میزان پایایی پرسشنامه مشخص شود.

پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط جامعه آماری و جمع آوری داده‌ها توسط پژوهشگر، داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای Amos و SPSS تجزیه و تحلیل شدند. از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ جهت بررسی پایایی همسانی درونی استفاده شد. همچنین از نرم‌افزار Amos نیز برای انجام تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد و در نهایت پایایی ترکیبی (CV)، پایایی هر گویه (IR)، متوسط واریانس استخراجی (AVE)، حداکثر واریانس مشترک (MSV) و متوسط واریانس مشترک (ASV) برای تعیین روایی همگرا و واگرا بر اساس مدل نهایی و مطابق با مدل پیشنهادی فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بررسی شد. جهت گردآوری شواهد مربوط به روایی سازه نیز، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ مناسب بوده و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

بودند. در معادلات ساختاری علاوه بر روایی همگرا که برای بررسی اهمیت نشانگرهای سازه‌ها به کار می‌رود، روایی تشخیصی نیز بود. این فرایند با شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالاتر از ۰/۴ بدست آمد.

یافته ها

در این پژوهش ۲۱۳ نفر (۵۶/۸٪) از نمونه مورد مطالعه را مردان و ۱۶۲ نفر(۴۰/۲٪) را زنان تشکیل داده بودند. بیشترین فراوانی از نظر سنی مربوط به افراد ۳۰ تا ۳۵ سال بود که ۸۵ نفر (۲۲/۷٪) از نمونه مورد مطالعه در این دسته قرار دارند. از نظر سابقه کاری، افراد دارای سابقه کاری بین ۱۰ تا ۱۵ سال با فراوانی ۱۵۱ نفر (۴۰/۲٪) بیشترین میزان مشارکت را به خود اختصاص دادند. همچنین از نظر تحصیلات بیشترین فراوانی با ۱۹۳نفر (۵۱/۵٪) مربوط به افراد با تحصلات کارشناسی ارشد بود. ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی و حضور در لحظه ذهن در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی و حضور در لحظه ذهن

مقوله کلی	بعد	مولفه ها
شایستگی مدیران	پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و اعتقادی	دارای هویت دینی ملی و انقلابی، دارای روحیه جهادی و در رکاب جبهه انقلاب بودن، باور به کارآمدی نظام، آشنایی با گفتمان انقلاب اسلامی، پیروی از منویات رهبری، اعتقاد به اصل ولایت فقیه، بصیرت انقلابی
	ویژگی‌های شخصیتی	مسئولیت پذیر، کمالجویی، مشارکت پذیری، تعلق و تعهد سازمانی، اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری،
	دانش تخصصی	آشنایی با مبانی تخصصی برنامه ریزی تحصیلی، آشنایی با طراحی آموزشی، آشنایی با اصول سنجش و ارزشیابی، دانش عمومی مدیریت، آشنایی با قوانین و مقررات مرتبط و آیین نامه‌های اجرایی
	دانش تربیتی	شناخت فلسفه تعلیم وتربیت و تربیت اسلامی، آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، آشنایی با سبک‌های یادگیری،
	خلاقیت	ایده‌های خلاق در روش‌های مدیریتی، قابلیت تصمیم در لحظه، توانایی مدیریت بحران در شرایط بحرانی
	مهارت حرفه‌ای	برنامه ریزی و آماده سازی موقعیت‌های متنوع آموزشی و پرورشی، یادگیری مداوم و توسعه فردی و همکاران، تلفیق ساحت‌های تربیتی در موقعیت‌های متفاوت، قدرت تجزیه و تحلیل، ورزیدگی در کاربرد فنون مدیریتی و آموزشی، هدف گذاری آرمانی
حضور در لحظه ذهن	آگاهی از پیرامون	آگاهی از تحولات جدید، گرایش باطنی فرد به حضور فعال، عکس العمل نسبت به تغییرات محیط، توجه به امور افراد پیرامون،
	خلق تازه ها	گرایش و میل باطنی به خلق مقوله‌های جدید، بیشتر از پایبندی به مقوله‌های ساخته شده قبلی، ابداع چیزهای نو و تازه، علاقه به چگونگی انجام امور، حضور پررنگ در امور تازه
	انعطاف پذیری	توانایی ذهن آگاهانه فرد به دیدن تجارب خویش از دیدگاههای چندگانه، کارگیری بازخوردهای محیط جهت سازگاریهای ضروری در رفتارش، کنجکاوی، روشن فکری
	تازه جویی	گرایش فرد به پذیرا و کنجکاو بودن نسبت به محیط، علاقه به چالش ذهنی، پذیرای روش‌های جدید برای انجام کارها، علاقه به بررسی همه مسائل پیرامون

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش نشان داده است. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به بزرگتر بودن مقدار احتمال معنی داری از خطای نوع اول که برابر ۰/۰۵ فرض صفر که همان احتمال معتبر بودن توزیع نرمال برای داده‌ها می باشد رد نمی گردد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

بخش	ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد
شایستگی مدیران	پایبندی به ارزش‌های اسلامی	۸/۱۲	۳/۲۷
	ویژگی‌های شخصیتی	۷/۹۶	۴/۰۱
	دانش تخصصی	۶/۹۸	۲/۰۸
	دانش تربیتی	۷/۳۴	۳/۱۴
	خلاقیت	۷/۱۲	۲/۱۱
	مهارت حرفه‌ای	۷/۰۹	۴/۳۳

ذهن آگاهی	آگاهی از پیرامون	۷/۵۴	۳/۴۸
	خلق تازه ها	۷/۶۲	۲/۵۹
	انعطاف پذیری	۷/۱۹	۴/۵۳
	تازه جویی	۷/۹۲	۳/۳۸

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

	شایستگی مدیران (۶ بعد)	ذهن آگاهی لنگر (۴ بعد)
تعداد نمونه	۳۷۵	۳۷۵
بالاترین اختلاف کرانه‌ها	۰/۵۱۲	۰/۰۸۱
	۰/۵۹۹	۰/۰۶۱
	-۰/۰۹۱	-۰/۰۸۷
Z	۰/۹۸۰	۰/۷۱۲
Sig.	۰/۷۹۶	۰/۷۴۵

مطابق با نتایج حاصل شده در جدول ۴، شاخص (KMO) بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر نسبتاً نزدیک به ۱ را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی بود. سطح معناداری ۰/۰۰۱ برای آزمون بارتلت نیز حاکی از مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود.

جدول۴. نتایج آزمون KMO و بارتلت

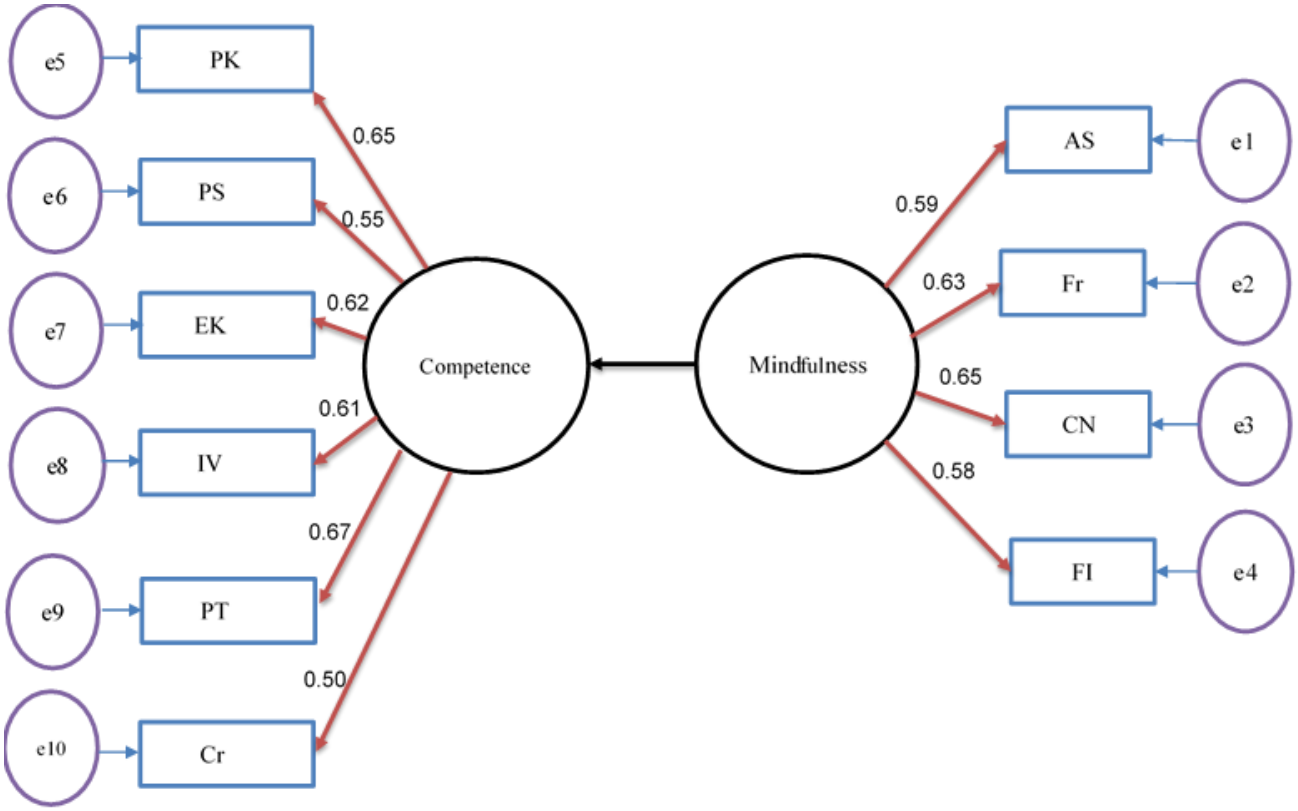
	آزمون		نتایج
طراحی و اعتبارسنجی مدل	ضریب کفایت نمونه گیری (KMO)		۰.۷۸۱
	آزمون کرویت بارتلت	کای اسکوئر	۵۶۵۲۴۶/۰۲۷
		درجه آزادی	۴۵۵۱
		Sig.	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج آزمون فریدمن از نظر اولویت بندی ابعاد شایستگی مدیران به ترتیب زیر می‌باشد: ۱. دانش تخصصی ۲. مهارت حرفه‌ای ۳. دانش تربیتی ۴. پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و اعتقادی ۵. ویژگی‌های شخصیتی و ۶. خلاقیت می‌باشد. به علاوه اولویت مولفه‌های حضور در لحظه ذهن از لنگر از دیدگاه شرکت کنندگان پژوهش به ترتیب زیر بوده است: ۱. آگاهی از پیرامون ۲. تازه جویی ۳. خلق تازه‌ها و ۴. انعطاف پذیری. در ادامه نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی مولفه‌های شایستگی مدیران و مولفه‌های حضور در لحظه ذهن در جدول ۵ آورده شده است. چنانچه ملاحظه می شود هرچه میانگین رتبه ها بزرگتر باشد، اهمیت و اولویت آن متغیر بالاتر خواهد بود. با توجه به اینکه مقدار معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد می گردد.

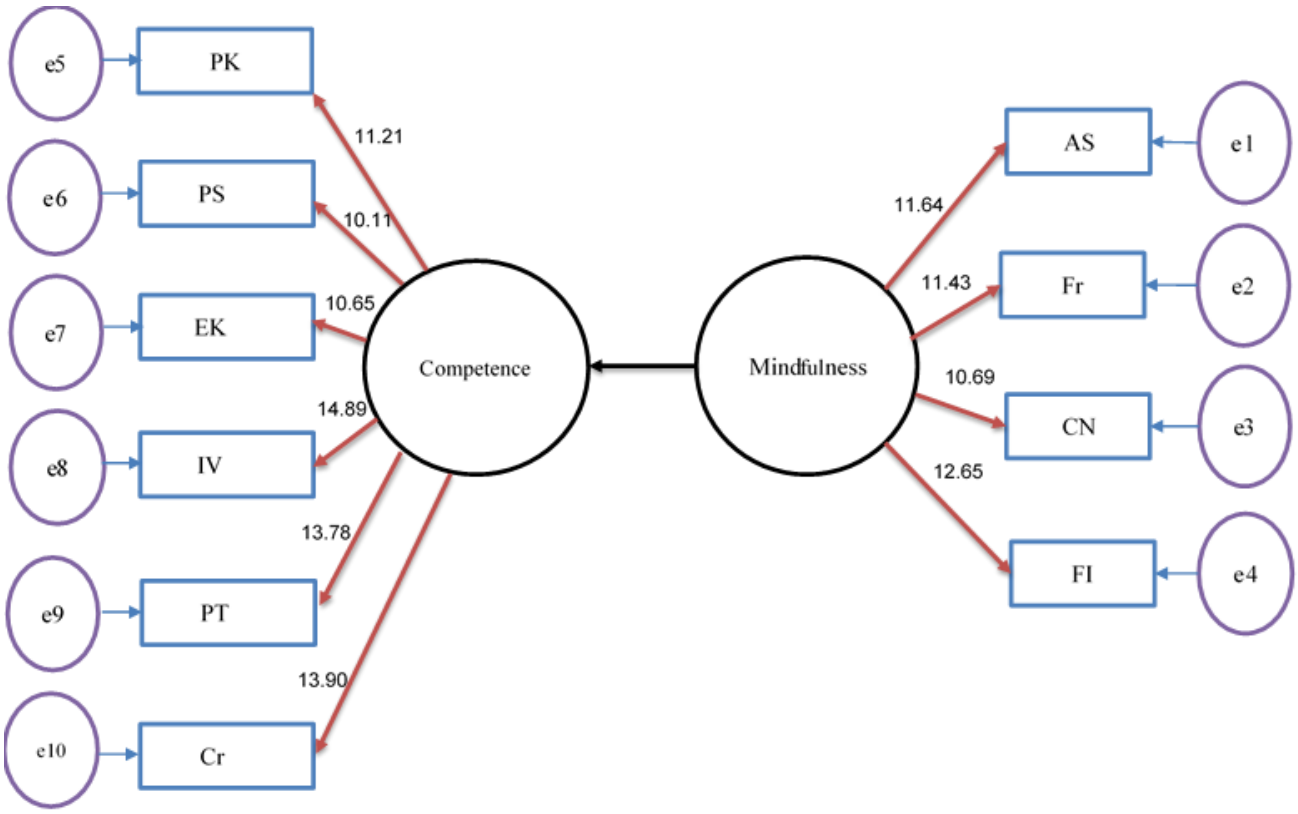
جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن، میانگین رتبه‌های ابعاد متغیرهای مورد مطالعه

بخش	ابعاد	میانگین رتبه	خی دو	درجه آزادی	Sig.	میزان خطا
شایستگی مدیران	دانش تخصصی	۴/۷۸	۶۹/۸۶۳	۵	۰/۰۰۱	۰/۰۵
	مهارت حرفه‌ای	۴/۶۶				
	دانش تربیتی	۴/۴۵				
	پایبندی به ارزش‌های اخلاقی	۴/۱۱				
	ویژگی‌های شخصیتی	۳/۹۸				
	خلاقیت	۳/۶۲				
حضور در لحظه ذهن	آگاهی از پیرامون	۴/۵۴	۶۱/۹۳۰	۳	۰/۰۰۱	۰/۰۵
	تازه جویی	۴/۳۱				
	خلق تازه ها	۴/۰۱				
	انعطاف پذیری	۳/۴۹				

ابعاد حضور در لحظه ذهن لنگر مطابق با یافته‌های پژوهش ۴ بعد آگاهی از پیرامون، خلق تازه ها، انعطاف پذیری و تازه جویی بوده که نتایج رتبه بندی و مقایسه میانگین آنها در ادامه آورده شده است. در شکل‌های ۲ و ۳ مدل‌های ساختاری پژوهش در حالت تخمین بارهای عاملی و مقادیر t نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین بارهای عاملی



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت مقادیر t

در جدول ۶ شاخص‌های نیکویی برازش مدل تائید عاملی بر اساس مدل اصلی ارائه شده است. نتایج بررسی مدل نشان می دهد ۸۱ درصد شایستگی مدیران آموزش و پرورش به ابعاد و مولفه‌های حضور در لحظه ذهن لانگر که دارای ۴ بعد به شرح: ۱. آگاهی از پیرامون ۲. تازه جویی ۳. خلق تازه ها و ۴. انعطاف پذیری می باشد وابسته است که این ابعاد می‌توانند شایستگی مدیران آموزش و پرورش که دارای شش بعد به شرح: ۱. دانش تخصصی ۲. مهارت حرفه‌ای ۳. دانش تربیتی ۴. پایبندی به ارزش‌های اسلامی ۵. ویژگی‌های شخصیتی و ۶. خلاقیت می‌باشد، را تبیین و پیش بینی کنند.

جدول ۶. شاخص های نیکویی برازش مدل تائید عاملی بر اساس مدل اصلی

شاخص	مقدار محاسبه شده	مقدار قابل قبول	وضعیت
GFI	۰/۹۲	GFI>90%	قابل قبول
AGFI	۰/۹۱	AGFI>90%	قابل قبول
CFI	۰/۹۵	0.90<CFI<1	قابل قبول
CMIN/df	۱/۹۱	کمتر از ۳	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۰۷	RMSEA<0.1	قابل قبول

Mindfulness= 67*, Competence, $R^2 = 0.81$*

بحث

این پژوهش با هدف طراحی و اعتبار سنجی مدل شایستگی حرفه ای مدیران با رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه (لنگرین) در آموزش و پرورش استان خراسان رضوی انجام شد. در این پژوهش، چارچوب مفهومی مدل، فلسفه چشم انداز مراحل اجرایی و نظام ارزشیابی بازخورد با طرح سوالاتی محقق ساخته تحلیل و بررسی شد. رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه لنگر بعد از انجام سه مرحله تکنیک کیفی دلفی در مرحله چهارم (تصمیم و تصویب) ۴ مولفه، آگاهی از پیرامون، خلق تازه ها، انعطاف پذیری و تازه جویی از آن حاصل گردید. از متغیر شایستگی مدیران نیز پس از انجام چهار مرحله دلفی و در مرحله آخر، ۶ مولفه شامل: پایبندی به ارزش های اخلاقی و اعتقادی، صفات و ویژگی‌های شخصیتی، دانش تخصصی، دانش تربیتی، خلاقیت و مهارت‌های حرفه‌ای استخراج گردید. به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد بین مولفه‌ها و ابعاد شایستگی مدیران آموزش و پرورش استان خراسان رضوی با رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه لنگر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های راچماواتی [۱۸]؛ López-Alcarria و همکاران [۱۹]، Lambert و Bouchamma [۲۰]، Asterki و همکاران [۲۱]، و Khanifar و همکاران [۲۲]، همسو می باشند. در تبین این یافته و یافته‌های همسو می‌توان گفت امروزه به مدیرانی نیاز هست که بتوانند ضمن اتخاذ تصمیم درست و منطقی، راهکارهای خلاقانه و سازنده جهت حل مسائل و معضلات ارائه دهند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند [۲۳]. گسترش همه جانبه سازمان های آموزشی در زمینه پاسخگویی، مستلزم داشتن مدیران ماهر و توانمند در سایه به کارگیری دانش و تجربه تخصصی می باشد. در مدیریت بر اساس دیدگاه لنگر، دانش، مهارت، نگرش و توانایی از اهمیت زیادی برخوردارند افراد با مهارت های مدیریتی و حرفه ای می‌توانند مدارسی الگو ایجاد نمایند. در بعد دانش،دانش عمومی مدیریت و دانش تخصصی و در بعد مهارت، مهارت های تعاملی، مدیریت و حرفه ای بر شایستگی مدیران اثرات فراوانی دارند [۱۵]. Langer معتقد است توانایی ذهن‌آگاهی، یک ظرفیت و توانایی جهانی برای انسان است، فرد با تمرین مراقبه، این توانایی را در خود کاملاً درک می‌کند. تمایلات فردی و مدیریتی و توانایی های جسمی و فکری از جمله مولفه های مورد تیاز برای مدیریت محسوب می شوند ذهن آگاهی نیز بر این مولفه ها تاکید دارد. ذهن آگاهی از طریق حفظ ماندن در زمان حال، پذیرا بودن برای تجربیات تازه، آگاه بودن نسبت به تمایزها، حساسیت به زمینه‌های مختلف و آگاهی از دیدگاه‌های مختلف به دست می‌آید. در مدل لانگر، با توجه به تغییرپذیری حالات روحی و جسمی فرد، ذهن آگاهی نیز افزایش می‌یابدو هدف اصلی دیدگاه لنگر تازه خویی ،خلق تازه ها ،آگاهی از پیرامون و انعطاف پذیری می باشد [۲۴]. مدرسه محل اصلی و واقعی بروز چالش های نظام آموزشی و نیز تحقق اهداف این نظام است برخورد منطقی با چالش های پیش رو و نیز حل کارآمد هرگونه چالش و مانع آموزشی در گرو تهیه و تدوین و به کارگیری نیروهای متخصص و با تجربه ای است که درعین حال از دانش مدیریت بهره مند باشند.ذهن آگاهی با تکیه بر مهارت های عمومی و تخصصی در این مسیر کارساز است. با توجه به تغییرات بسیار وسیع در سازمان های مختلف از جمله مدارس به عنوان مهمترین رکن نظام آموزشی داشتن مدیران توانمند و شایسته به منظور واکاوی و تحلیل مسائل در حوزه های مختلف به ویژه حوزه سیاسی حاکم بر نظام آموزشی و پرورش و تأثیر شگرف آن از ضروری ترین نیازها در مقابله با هر تغییر و

تحول در نظام آموزشی است. شایستگی به معنای تعهدهای افراد نسبت به محیط های کاری خود شامل انجام درست وظایف محوله، احترام به فرهنگ و ارزش های حاکم بر سازمان، تلاش مستمر برای تحقق اهداف سازمان است [۲۵]. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمانها قرارگیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به طور فزایندهای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملتها به شمار می‌آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارها و ملاک‌هایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست‌های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند. بر این اساس جذب، اداره و ارتقای عمومی کارکنان، دارای اهمیت و پیچیدگیِ روزافزون و در حیطه تخصص های چندمنظوره است. به ویژه مشاغل مدیریتی در سازمان‌های آموزشی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخش آن در سطح سازمانی، نیازمند مجموع های از قابلیت‌ها، مهارت‌ها، تواناییها و شایستگیهای فردی و سازمانی است و چنین شایستگی‌هایی در مدیران تنها با وجودِ تلقی مثبت آنها نسبت به رویکرد ارتقای شایسته سالاری می تواند گستره سازمان را در مسیر قابلیت مدیریت منابع انسانی هدایت کند [۲۶]. Debs معتقد است مواجهه با چالش‌های پیش رو در مدیریت تغییر نیازمند حرفه‌ای شدن بیشتر مدیران مدارس است [۲۷]. در واقع یکی از نیازهای اساسی مدیران برای استقرار نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی، برخورداری از مدل شایستگی است که چنین مدلی می‌تواند برای اهداف مختلفی از قبیل انتخاب و استخدام نیرو، آموزش توسعه کارکنان و مدیریت عملکرد کاربردهای گسترده‌ای داشته باشد. مدل شایستگی مدیران بر اساس دیدگاه لنگر می‌تواند با تاکید بر دانش، مهارت، نگرش و توانایی زمینه مدیریت خلاقانه و اثرگذار را فراهم آورد. در این پژوهش نیز به مهمترین و اثرگذارترین مولفه ها دست یافتیم.

از جمله محدودیت های این پژوهش می توان به جامعه آماری محدود به ۳۷۵ نفر اشاره نمود که در تعمیم نتایج باید احتیاط لازم رعایت گردد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می شود این پژوهش در جوامع آماری دیگر نیز انجام گردد. همچنین به مدیران ستادی آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد در راستای ارتقای سطح شایستگی مدیران از دیدگاه لنگر و مدل پژوهشی استفاده نمایند.

نتیجه گیری

بر اساس یافته های پژوهش مدیران مدارس برای دستیابی به شایستگی حرفه ای و دانش تخصصی باید به مولفه‌های آگاهی از پیرامون، تازه جویی، خلق تازه ها و انعطاف پذیری بر مبنای رویکرد حضور در لحظه ذهن از دیدگاه (لنگر) در آموزش و پرورش توجه نمایند.

ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه، مجوز لازم از دانشگاه جهت اجرای تحقیق اخذ شد. سپس در مورد اهداف پژوهش توضیحات لازم به داوطلبان ارائه گردید و از آنها رضایت آگاهانه کسب گردید و در مورد رازداری و حفظ حریم خصوصی اطمینان لازم به افراد داده شد. کد ثبت شده در سامان پژو هشیار دانشگاه نیز ۱۶۲۵۶۸۵۵۷ می باشد. این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد با کد 1400.084 می باشد.

تضاد منافع

هیچ گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

سپاسگزاری

از همه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

References

1. Albrecht NJ, Albrecht PM, Cohen M. Mindfully teaching in the classroom: A literature review. Australian Journal of Teacher Education (Online). 2012;37(12):1-14.

2. Cardy RL, Selvarajan TT. Competencies: Alternative frameworks for competitive advantage. Business horizons. 2006;49(3):235-45.

3. Crane RS, Brewer J, Feldman C, Kabat-Zinn J, Santorelli S, Williams JMG, et al. What defines mindfulness-based programs? The warp and the weft. Psychological medicine. 2017;47(6):990-9.

4. Gian P, Bao D. The Competences of Teaching Staff and Principals in the Context of Educational Innovation and School Development. International Education Studies. 2021;14(1):65-75.

5. Shyr W-J. Developing the principal technology leadership competency indicators for Technical High Schools in K-12 in Taiwan. Eurasia Journal of Mathematics, science and technology education. 2017;13(6):2085-93.

6. Ganji M, Dalvi MR, Shirvani A. Management competencies: A model for introducing the competence of senior managers of medical sciences universities. Journal of Multidisciplinary Care. 2022;11(3):144.

7. Khomideh K, Rangriz H, Khastar H, Kheirandish M. Redesign the model of selection and appointment of managers of the social security organization

based on competency models with a data-based approach. Journal of Psychological Science. 2022;21(118):1943-56.

8. Piwowar-Sulej K. Human resources development as an element of sustainable HRM–with the focus on production engineers. Journal of cleaner production. 2021;278:124008.

9. Mohammedi A, Zolfaghari ZR, Navidadehm M, Torani H. Identifying factors contributing to competency based appointment of principals in compliance with the Clause "Guidance and Management. 2020;8(2):218-45. (Persian)

10. Fietz B, Hillmann J, Guenther E. Cultural effects on organizational resilience: Evidence from the NAFTA Region. Schmalenbach Journal of Business Research. 2021;73(1):5-46.

11. Meraku A. Role of leadership in organizational effectiveness. Journal of Economics, Business and Management. 2017;5(11):336-40.

12. Nargesi S. Relationship Between Meritocracy Perceived by Managers and Personnel Cognitive Empowerment. Management and Development Process. 2015;28(1):117-40. (Persian)

13. Goerz K. The empowered project manager: Employee perception of empowerment. Journal of Applied Leadership and Management. 2021;9:41-60.

14. Boyne GA. What is public service improvement? Public administration. 2003;81(2):211-27.

15. Langer EJ. Matters of mind: Mindfulness/mindlessness in perspective. Consciousness and cognition. 1992;1(3):289-305.

16. Langer EJ, Ngnoumen CT. Mindfulness. Positive psychology: Routledge; 2017. p. 95-111.

17. Yazdanbakhsh K, Mohammad NN, Ahmadian A, Ghasemlo NZ. The Effectiveness of Cognitive Therapy Based-Mindfulness on Marital Satisfaction and Psychological Symptoms Women Married. Knowledge and research applied psychology. 2021;22(3):152-62. (Persian)

18. Rachmawati Y, Suyatno S. The effect of principals' competencies on teachers' job satisfaction and work commitment. Participatory Educational Research. 2021;8(1):362-78.

19. López-Alcarria A, Olivares-Vicente A, Poza-Vilches F. A systematic review of the use of agile methodologies in education to foster sustainability competencies. Sustainability. 2019;11(10):2915.

20. Lambert M, Bouchamma Y. Leadership requirements for school principals: similarities and differences between four competency standards. Canadian Journal of Educational Administration and Policy. 2019(188).

21. Asterki, S., Mehrdad, H., Qabadian, M. Identifying the components of the model of professional competencies of educational managers (case study: the second secondary course of Lorestan province). Educational Leadership and Management Quarterly. 1401; 16(2):109-134. (Persian)

22. Khanifar H, Naderi Beni N, Ebrahimi S, Fayazi M, Rahmati M. identify the competency of schoolmasters for use in the assessment center. School Administration. 2019;7(1):105-25. (Persian)

23. Tobón S, Juárez-Hernández LG, Herrera-Meza SR, Núñez C. Assessing school principal leadership practices. Validity and reliability of a rubric. Educación XX1. 2020;23(2):187-210.

24. Karim A, Kartiko A, Daulay DE, Kumalasari ID. The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 2021;6(3):497-512.

25. Pardekhte, F. Mohammadi, F. Strategies for the development of social political education and training in Iran's educational system based on educational planning and aesthetic curriculum. International Conference on New Approaches in Human Sciences. 2015. (Persian)

26. Sheikhesmaeili S, Hazbavy S. Designing a Model for Effective Factors on Career Orientations. Journal of Research in Human Resources Management. 2016;8(1):55-78. (Persian)

27. Debs M. Diverse families, desirable schools: Public Montessori in the era of school choice: Harvard Education Press; 2021.