

Research Paper

Presenting a Model to Explain the Competencies of Education Managers in Lorestan Province

Samaneh Astereki ¹ Hossein Mehrdad ^{2*}, Moslem Ghobadiyan ³

1. Department of Educational Sciences, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.Email: samane.astereki@yahoo.com

2. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran. Email: sinamhr@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.Email: mghobadiyan@yahoo.com

Received:

Accepted:

PP:

Use your device to scan and read the article online

DOI:

Keywords:

Competence, Education Managers, Education.

Abstract

Introduction: The aim of this Presenting a Model to Explain the Competencies of Education Managers in Lorestan Province

research methodology: In this study method is applied according to the purpose, mixed (qualitative-quantitative) according to the type of data, sequential exploratory, cross-sectional according to the time of data collection.

The statistical population of the qualitative part of the research was university professors, experts and experts in the field of educational management. To determine the samples of this research, a targeted non-random sampling method was used from 14 experts. The statistical population of the quantitative part included all the educational managers of the second secondary school in Lorestan province, numbering 752 people. Using Morgan's sample size table, 254 people were selected as subjects. The research tool is a 58-item questionnaire. The validity of the quantitative tool was confirmed through construct validity, and its reliability was found in the range of 0.72 to 0.93 by calculating Cronbach's alpha.

Conclusion: The results of the research showed that the most important component of professional competence among educational managers of the second secondary course is supervision and guidance, knowledge management, evaluation, decision-making, planning, professional ethics, creativity and innovation, communication skills, negotiation skills, information literacy, The application of new technologies in teaching, the skill of using information and communication technology, conducting research, conducting scientific and applied research, familiarizing with teaching methods and techniques, and encouraging employees to teach are effective.

Citation: first author, second writer, Third Author; Title (موارد قرمز را اسامی و عنوان مقاله جایگزین شود)

Corresponding author: Hossein Mehrdad 2*

Address: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.

Tell: ۰۹۱۶۳۶۷۷۴۶۹

Email: sinamhr@gmail.com

Extended Abstract

This research has been compiled with the title of designing and testing the model of professional competencies of educational managers of the second secondary school of Lorestan province. And it seeks the goal of what are the components and characteristics of professional competencies of educational managers and to what extent is their credibility? In the present study, the mixed research method (qualitative-quantitative) has been used. This research is descriptive and correlational and is applied in terms of purpose. In the qualitative part of the research, after examining the theoretical foundations, theories and concepts related to the subject, through semi-structured interviews with professors and experts in educational management, research categories were extracted. And through open coding, axial coding, selective coding were analyzed and finally the proposed model was developed. Then, in the quantitative part, the components obtained from the qualitative part in the form of a researcher-made questionnaire were provided to the statistical samples that were the educational directors of the second secondary school of Lorestan province and were determined through Morgan sample size table. Statistical data were analyzed through SPSS and PLS software, the results of which are as follows: Findings indicate that the four dimensions of professional

competencies of educational administrators of secondary schools in Lorestan province are in order of importance: managerial dimension with a factor load of 0.85, technological dimension with a factor load of 0.78, educational-research dimension with a factor load 0.69 and a personality dimension with a factor load of 0.67. The components of each of these dimensions are the professional competencies of educational managers in order of importance: in the management dimension, the components of supervision and guidance (0.77), knowledge management (0.73), evaluation (0.69), decision making (0.56), and planning (0.44). In the personality dimension, the components of professional ethics (0.74), creativity and innovation (0.61), communication skills (0.47) and negotiation skills (0.37). In the technological dimension of information literacy components (0.79), application of new technologies in teaching (0.75), skills in using information and communication technology (0.53); In the educational-research dimension, the components of research orientation (0.64), conducting scientific and applied research (0.63), familiarity with teaching methods and techniques (0.56) and encouraging staff to teach effectively (0.54). The proposed research model has a good fit.

ارائه مدلی جهت تبیین شایستگی های مدیران آموزشی آموزش و پرورش استان لرستان

سمانه آسترکی^۱، حسین مهرداد^{۲*} مسلم قبادیان^۳

۱. گروه علوم تربیتی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.

ایمیل: samane.astereki@yahoo.com

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران.

ایمیل: sinamhr@gmail.com

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

ایمیل: mghebadiyan@yahoo.com

چکیده

این پژوهش با عنوان ارائه مدلی جهت تبیین شایستگی های مدیران آموزشی آموزش و پرورش استان لرستان تدوین شده است و به دنبال این هدف است که مؤلفه ها و شاخصه های شایستگی حرفه ای مدیران آموزشی کدامند و میزان اعتبار آن ها در چه حدی است؟ در پژوهش حاضر از روش پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) استفاده شده است. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است و از بعد هدف کاربردی می باشد. در بخش کیفی پژوهش، بعد از بررسی مبانی نظری، نظریه ها و مفاهیم مربوط با موضوع، از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته با اساتید و خبرگان مدیریت آموزشی، مقوله های پژوهش استخراج گردیدند و از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفتند و در نهایت مدل پیشنهادی تدوین گردید. سپس در بخش کمی، مؤلفه های بدست آمده از بخش کیفی در قالب پرسشنامه محقق ساخته در اختیار نمونه های آماری که مدیران آموزشی دوره متوسطه دوم استان لرستان بودند و از طریق جدول حجم نمونه مورگان تعیین شدند قرار گرفت. داده های آماری از طریق نرم افزار SPSS و PLS مورد تحلیل قرار گرفته است. در بخش کیفی روایی یافته های پژوهش، براساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر، تطبیق توسط اعضا انجام شد و برای تعیین پایایی فرایند کدگذاری از شاخص های ثبات یا پایایی بازآزمون و پایایی بین کدگذاران استفاده گردید. در بخش کمی روایی صوری و محتوایی توسط صاحب نظران حوزه مدیریت آموزشی بررسی شد. و برای تعیین پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. همچنین به منظور بررسی پایایی سازه از شاخص پایایی مرکب (CR) و متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده گردید. یافته های پژوهش حاکی از آن است که ابعاد چهارگانه شایستگی های حرفه ای مدیران آموزشی مدارس دوره دوم متوسطه استان لرستان به ترتیب اهمیت عبارتند از: بعد مدیریتی با بار عاملی ۰/۸۵، بعد فناورانه با بار عاملی ۰/۷۸، بعد آموزشی-پژوهشی با بار عاملی ۰/۶۹ و بعد شخصیتی با بار عاملی ۰/۶۷. مؤلفه های هر کدام از این ابعاد شایستگی های حرفه ای مدیران آموزشی به ترتیب اهمیت عبارتند از: بعد مدیریتی مؤلفه های نظارت و راهنمایی (۰/۷۷)، مدیریت دانش (۰/۷۳)، ارزشیابی (۰/۶۹)، تصمیم گیری (۰/۵۶)، و برنامه ریزی (۰/۴۴). در بعد شخصیتی، مؤلفه های اخلاق حرفه ای (۰/۷۴)، خلاقیت و نوآوری (۰/۶۱)، مهارت ارتباطی (۰/۴۷) و مهارت مذاکره (۰/۳۷). در بعد فناورانه مؤلفه های سواد اطلاعاتی (۰/۷۹)، کاربرد فناوری های نوین در تدریس (۰/۷۵)، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (۰/۵۳)؛ و در بعد آموزشی-

تاریخ دریافت:

تاریخ پذیرش:

شماره صفحات:

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

واژه های کلیدی: شایستگی، مدل شایستگی، مدیران آموزشی، آموزش و پرورش

* نویسنده مسئول: حسین مهرداد

نشانی: استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران

تلفن: ۰۹۱۶۳۶۷۷۴۶۹

پست الکترونیکی: sinamhr@gmail.com

زود دریافت ویرایش نشده

مقدمه

تحولات جهانی اثرات چشمگیری بر نیازها و کارکردهای واحدهای آموزشی گذاشته و مفهوم آموزش و پرورش را متحول ساخته است، مدیریت آن نیز به اقتضا تغییر کرده است (علاقه بند، ۱۳۹۸). در چنین شرایطی مدیران آموزشی باید برای دستیابی به اهداف مورد نظر بیش از گذشته از دانش، مهارت و نگرش کافی و متناسب با شرایط فعلی مدارس و محیط پیرامون خود بهره مند باشند. با توجه به این که انسان ها در قلب سازمان ها، نقش حیاتی و تعیین کننده را دارند، لذا شایستگی های آن ها باید تقویت شود، بر این اساس هر سازمانی که رشد مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد مطمئناً تیمی از رهبران و مدیران شایسته و کارآمد داشته است و کارآمدی و شایستگی تنها از طریق توجه به برنامه های ارتقاء و بهبود ویژگی ها و شایستگی ها تحقق خواهد یافت (ابولعلایی و همکاران، ۱۳۹۵).

یک مدیر باید یک شخصیت مدیریتی قوی داشته باشد که بتواند فرایند الزام آور رویداد فوق العاده را هم به صورت ذهنی و هم فیزیکی مدیریت کند. بنابراین لازم است که او همیشه شایستگی های مدیریتی خود را توسعه بخشد (توماستیکا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). مدیران آموزشی نیازمند حل مسائل مختلفی هستند که از آن جمله می توان به اجرای همزمان نقش های مختلف از قبیل آغازگر فعالیت، مسئول و ناظر، مواجهه با تعداد قابل توجهی از اسناد که به هماهنگی، اصلاح، پاسخ، پیگیری و اجرا نیاز دارند. نظارت بر اجرای به موقع فعالیت ها و پیگیری تعهدات، مواجهه با حجم فزاینده اطلاعات لازم برای تصمیم گیری و در عین حال مواجهه با حجم بالای اطلاعات اضافی اشاره نمود (امیرف^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

اهمیت و حساسیت رفتار مدیران آموزشی به گونه ای است که گاهی جبران اثرات منفی آن ها غیر ممکن است لذا ضرورت دارد مدیران مدارس از توانایی و صلاحیت لازم در این زمینه برخوردار باشند. علاقه بند بر این باور است که مدیران آموزشی علاوه بر دانش و معلومات در زمینه آموزش و پرورش و روان شناسی و تسلط بر روش ها و مهارت های عملی، باید به اندازه کافی سابقه آموزشی داشته باشند تا بتوانند مأموریت اصلی و مسائل و مشکلات کار خود را به درستی درک کنند، به علاوه از لحاظ شخصیتی، مستعد و پایبند اصول و موازین اخلاقی باشند تا بتوانند از کج روی ها و انحرافات در محیط آموزشی جلوگیری نمایند و با رفتار و کردار خود، نمونه و سرمشق دانش آموزان قرار گیرند (علاقه بند، ۱۴۰۰). مدیران آموزشی از نظر سازمانی، معلمان برجسته و با تجربه ای هستند که به همکاران خود کمک می کنند و آن ها را از هنجارها و بایدهای کار تدریس و یادگیری مطلع می سازند. مدیر آموزشی فردی است که برنامه های نظارت و راهنمایی آموزشی را در مدرسه طراحی، اجرا و ارزشیابی می کند و با دیگر کارکنان مدرسه ارتباط متقابل دارد. منظور از مدیران آموزشی کسانی هستند که در تمیم گیری های آموزشی و پرورشی نقش دارند و رفتار و عمل آنان جریان آموزش و پرورش را مستقیماً تحت تأثیر قرار می دهد. مدیران آموزشی علاوه بر دانش و معلومات در زمینه آموزش و پرورش و روانشناسی و تسلط بر روش ها و مهارت های عملی باید به اندازه کافی سابقه آموزشی داشته باشند (علاقه بند، ۱۴۰۰).

در حال حاضر، شایستگی رایج ترین روش برای تعریف کارکنان ایده آل است و به یک بخش اساسی سیستم مدیریت استعداد در سازمان ها تبدیل شده است بنابراین داشتن یک سیستم مبتنی بر شایستگی برای پیوند این فرایندها، کلید مدیریت مؤثر و مداوم استعدادهاست (گریفیت و واشنگتن^۳، ۲۰۱۵).

بررسی های انجام شده نشان می دهد که اکثر سازمان های کشور به دلیل عدم رعایت نظام شایسته سالیاری و لیاقت محوری در انتخاب و انتصاب مدیران، بی توجهی به اصل بهره وری، عملکرد رضایت بخشی نداشته اند (طاهری، ۱۳۹۶).

در همه سازمان ها از جمله سازمان های آموزشی، مهم ترین و تأثیرگذارترین رکن برای رسیدن به اهداف سازمانی و به تعبیر دیگر اثربخشی، مدیریت است. می توان شکست هر سازمان را تا حدود زیادی به مدیریت و رهبری غیرکارآمد آن سازمان مربوط دانست، به همین دلیل امروزه تلاش می کنند افرادی را در پست ها بگمارند که برای رهبری اثربخش، توانایی و شایستگی های لازم را داشته باشند (آهنچیان و بابادی، ۱۳۹۲).

آموزش و پرورش عامل اصلی و کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه ای محسوب می شود. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری پیشرفته بیانگر آن است که همه کشورها، از آموزش و پرورش کارآمد و اثربخش (مدارس) برخوردار بوده اند.

نظام های آموزشی بدون مدیریت و رهبری مؤثر قادر نخواهند بود پاسخگوی مسئولیت های روزافزون خویش باشند. اولیای دانش آموزان به سبب حساسیت کیفیت آموزش و پرورش (مدارس) و تأثیر آن بر سرنوشت آتی فرزندشان به شدت تمایل دارند فرزندان خود را به

^۱ Tomastika^۲ Amirov^۳ Griffiths & Washington

دست‌مدرسی بسیاری دارند که طبق تحقیقات آنان، عملکرد خوب و اثربخش دارند. موفقیت مدارس به تحقق هدف‌های آموزش و پرورش بستگی دارد و تحقق هدف‌های آموزش و پرورش در گرو مدیریت و رهبری اثربخش و کارآمد است. مدیران بر همه جنبه‌های مدارس تأثیر می‌گذارند، آن‌ها سازمان‌هایی را اداره می‌کنند که تولیدشان (محصولشان) انسان است و این انسان‌ها باید آن قدر ساخته و پرداخته شوند که به سهولت و با مهارت، جذب بازارهای کار و زندگی شوند. بنابراین مدیران بیشترین تأثیر خود را بر اهداف مدرسه، یعنی دانش‌آموزان می‌گذارند (عسگری، ۱۳۹۳).

مدیریت آموزشی از جنبه آموزشی آن نیز به عنوان یک علم مورد توجه است. آموزش و پرورش یک سیستم تغییر رفتار است که می‌خواهد دانش‌آموزان را از وضع و رفتار موجودی که دارند به موقعیت یا رفتار جدیدی که وضع مطلوب نام دارد برساند. در این راه، آموزش‌های مختلف، تمرینات و ارزشیابی‌های مداوم، موضوعات مهم آموزش و تغییر رفتار هستند. یک مدیر آموزشی باید علوم تربیتی مثل فلسفه تعلیم و تربیت، اصول آموزش و پرورش، روانشناسی تربیتی و وراثت‌شناسی یادگیری را بداند تا بتواند بر پایه آن‌ها آموزش مطلوب را پیاده کند. مدیر آموزشگاه باید یک مشکل شناس باشد تا با شناخت مسائل و تنگناهای جسمی، روانی و اجتماعی دانش‌آموزان و رفع آن‌ها، آنان را در جهت مطلوب هدایت کند. دست‌یافتن و احاطه بر هر یک از مباحث فوق‌نیاز به داشتن یک روح فلسفی و علمی دارد و بدون بکارگیری علوم مختلف، موفقیت در مدیریت آموزشی امکان‌پذیر نیست. مدیر هر مدرسه علاوه بر آن که علم مدیریت آموزشی را می‌آموزد، باید بتواند ابزار، امکانات و تکنولوژی خاص آموزشی که در محیط آموزشی مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد را بشناسد و به کار گیرد (میرکمالی، ۱۳۹۳).

رشد و توسعه نظام‌های آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. این امر به ویژه در کشورهای جهان سوم به مسأله‌ای مهم مبدل شده است. از یک سو تقاضای آموزش و پرورش، رشد بی‌سابقه‌ای پیدا کرده، به طوری که با افزایش تعداد دانش‌آموزان در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام معلمان بیشتر و سرمایه‌گذاری افزون‌تر ضرورت یافته است. از سوی دیگر ضرورت تغییر در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر مدیریت نظام آموزشی را به وظیفه‌ای سنگین و پر مسئولیت مبدل ساخته است (علاقه‌بند، ۱۳۹۹).

پیامد پاسخگویی به تقاضای روزافزون آموزش و پرورش، گسترش نظام آموزشی به صورت سازمانی عظیم و گسترده است که با تعداد کثیری دانش‌آموز سر و کار دارد، وظایف متعدد و متنوعی را انجام دهد، کارکنان فراوان با دانش و مهارت‌های گوناگون را به خدمت می‌گیرد، منابع مادی و مالی عظیمی را مصرف می‌کند و روی هم رفته اثرات و نتایج دامنه‌داری به بار می‌آورد. گردش کار و فعالیت‌های چنین تشکیلاتی بدون تردید نیازمند برنامه‌ریزی آگاهانه و سازماندهی هوشمندانه و نتیجه‌بخشی خدمات حساس و خطیر آن مستلزم رهبری و مدیریت اثر بخش است (میرکمالی، ۱۳۹۲).

آموزش و پرورش اساسی‌ترین نهاد در فرایند توسعه هر کشور است، به عبارتی اگر آموزش و پرورش در کشوری، پویا، پرتحرک و پر نشاط باشد، طبیعتاً آن کشور نیز کشوری بالنده و توسعه یافته خواهد بود. آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است که انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص است. شایستگی ابزار خاصی برای برنامه‌ریزی و مدیریت نیروی کار است. در واقع توجه زیاد به رویکرد شایستگی‌ها، نشأت گرفته از توانمندی‌های سازمان است. به بیان دیگر سازمان موفق و مؤثر، مزیت رقابتی خود را با توسعه شایستگی‌های افراد ایجاد و حفظ می‌کند، از طرف دیگر رویکرد شایستگی‌ها برای توسعه مدیران بسیار مهم است زیرا از این طریق می‌توانند عملکرد خود را توسعه و بهبود بخشند (هورتن^۴، ۲۰۱۳).

اهمیت و حساسیت رفتار مدیران آموزشی به گونه‌ای است که گاهی جبران اثرات منفی آن‌ها غیر ممکن است لذا ضرورت دارد مدیران مدارس از توانایی و صلاحیت لازم در این زمینه برخوردار باشند. علاقه‌بند بر این باور است که مدیران آموزشی علاوه بر دانش و معلومات در زمینه آموزش و پرورش و روان‌شناسی و تسلط بر روش‌ها و مهارت‌های عملی، باید به اندازه کافی سابقه آموزشی داشته باشند تا بتوانند مأموریت اصلی و مسائل و مشکلات کار خود را به درستی درک کنند، به علاوه از لحاظ شخصیتی، مستعد و پایبند اصول و موازین اخلاقی باشند تا بتوانند از کج روی‌ها و انحرافات در محیط آموزشی جلوگیری نمایند و با رفتار و کردار خود، نمونه و سرمشق دانش‌آموزان قرار گیرند (علاقه‌بند، ۱۳۹۱). مدیریت آموزشی شامل فعالیت‌هایی است که هدف اصلی آن یادگیری دانش‌آموزان است و طبیعتاً هر چه که این هدف بهتر و کم‌هزینه‌تر انجام شود مقبول‌تر است. مدیریت آموزشی هنر بکارگیری تمام توان سازمان در برنامه‌ریزی، سازماندهی و هماهنگی

برنامه ها و فعالیت های آموزشی و پرورشی جهت دستیابی هر چه مؤثرتر و کاراتر به اهداف تعیین شده است. این تعریف از مدیریت آموزشی تصویری از مسئولیت های مدیران، خصوصاً مدیران مدارس می دهد که هم متنوع اند و هم پیچیده (شیرازی، ۱۴۰۰).

شایستگی مجموعه دانش، مهارت و توانایی در شغلی خاص است که به شخص اجازه می دهد در انجام وظایف به موفقیت دست یابد. این تعریف، مؤلفه توانایی را نیز به مؤلفه های شایستگی افزوده است (بیهام^۵، ۲۰۱۵).

نظریه هشت بزرگ، یکی از نظریه های شایستگی است. طبق این نظریه هشت شایستگی وجود دارد: رهبری و تصمیم گیری، پشتیبانی و همکاری، تعامل و حضور داشتن، تجزیه و تحلیل و تفسیر کردن، خلاقیت و عقلانیت، سازمان دهی و اجرا، سازگاری و پاسخگو بودن و بلند همتی و عامل بودن (انجام دهنده بودن). اصطلاح شایستگی به عنوان توانایی نشان داده شده برای اعمال دانش و مهارت شناخته شده است. این تعریف شایستگی مطابق با تعریف ارائه شده توسط سازمان بین المللی استاندارد بوده است. انتخاب کارکنان با استعداد که می توانند چشم انداز، مأموریت و اهداف سازمان را برآورده سازند، برای سازمان حیاتی بوده است. این کیفیت انسانی، شایستگی نامیده می شود (اسکرکوا^۶، ۲۰۱۶: لیکاما، ۲۰۱۵).

درک کنونی مفهوم صلاحیت و شایستگی بسیار گسترده است. این مفاهیم شامل مفاهیمی مانند توانایی، رفتار، فعالیت یا حتی پیچیدگی عملیات است. پایه توسعه شایستگی ها، پتانسیل شخصی مدیر است. از طریق توسعه این پتانسیل، الزامات عملکرد موفق حاصل می شود. شایستگی مدیریت مجموعه ای از مهارت های پیچیده و الزامات از پیش تعیین شده، به خصوص انگیزه، برای عملکرد مدیر است (توماستیکا^۷ و همکاران، ۲۰۱۵). شایستگی می تواند از طریق آموزش و توسعه تقویت شود (دزینسکی^۸، ۲۰۱۷).

شایستگی عبارت است از رفتارهایی که افراد با عملکرد برتر در مقایسه با افراد با عملکرد متوسط، با ثبات بیشتری نمایش داده و ابراز می دارند. منظور از شایستگی ها، خصوصیات رفتاری، دانش و مهارت هایی است که موجب عملکرد بالا می شود (قلی پور، ۱۴۰۰).

شایستگی ها عواملی چون مهارت ها، رفتارها، ویژگی ها، عوامل عملکردی و تخصص هایی است که از هر عضو سازمان انتظار می رود که از آن ها برخوردار باشد و آن ها را نمایان سازد. بررسی و تحلیل تعاریف فوق نشان می دهد که نکات مشترک قابل تشخیص در بین تمامی تعاریف وجود دارد که عبارتند از: ۱- شایستگی شامل دانش، مهارت، ویژگی های فردی از جمله انگیزه، مفهوم های ذهنی ارزش، نگرش و ویژگی های فیزیکی است. ۲- شایستگی آن دسته از خصوصیات شاغلان است که زیربنای رفتارهای موفق شغلی آنان را تشکیل می دهد و موجب عملکرد برتر و مؤثر فرد در آن شغل، وظیفه یا شرایط می شود. ۳- شایستگی ها باید قابل مشاهده و قابل اندازه گیری باشند و با ثبات و تکرار در رفتار فرد مشاهده شوند (طلوعیان، ۱۳۹۸).

بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده های مختلف سازمان های دولتی باید بر اساس معیارها و ملاک هایی باشد که افراد شایسته جهت تصدی پست های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند. همچنین مشاغل حوزه مدیریت دولتی به دلیل ویژگی های خاصی همچون داشتن ذینفعان متعدد، اهداف متنوع و گستردگی زیاد، نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخش آن ها در سازمان نیازمند مجموعه ای از شایستگی ها، مهارت ها، توانایی ها و ویژگی های خاص است. از این رو بایستی شایسته ترین، صالح ترین، متعهدترین و بهترین افراد برای خدمت در دستگاه های دولتی و عمومی انتخاب شوند. بنابراین شناسایی، تشخیص و برگزیدن شایسته ترین افراد نیازمند معیارها و ملاک هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست های سازمانی را بر عهده بگیرند. بدیهی است این معیارها در هر جامعه ای و سازمانی با توجه به جهان بینی و ارزش های حاکم و چگونگی نگرش نسبت به انسان متفاوت است. انجام این تحقیق و شناسایی شایستگی های مورد نیاز انتخاب، انتصاب و ارتقا مدیران دولتی بر اساس ویژگی های فرهنگی و سازمانی نظام اداری ایران را ضروری می سازد. در گزارش برنامه تحول نظام اداری، محققان، اندیشمندان و صاحب نظران، مهم ترین زمینه های تحقق تحول در نظام اداری را در شایسته سالاری، تحول نیروی انسانی و بستر سازی برای رشد و خلاقیت کارکنان و شفاف نمودن ضوابط و مقررات اعلام داشته اند و در ادامه مهم ترین پیشنهاد برای اصلاح نظام اداری کشور، ضابطه مند شدن نظام انتصاب و انتخاب مدیران و توجه به شایسته سالاری در انتخاب مدیران و بعد از آن تأمین مالی کارمندان از طریق تجدید نظر در سیستم پرداخت ها عنوان شده است. از سوی دیگر مصوبات سه برنامه از هفت برنامه تحول نظام اداری کشور، یعنی برنامه سوم (با عنوان، اصلاح ساختارهای نظام مدیریت)، برنامه چهارم (با عنوان، اصلاح نظام های استخدامی)، برنامه پنجم (با عنوان، آموزش و بهسازی نیروی انسانی)، به گونه ای مستقیم و یا غیر مستقیم موضوع شایسته سالاری و ارائه ساز و کارهای مناسب برای این مهم را مورد نظر قرار داده اند و مجموعه برنامه های مذکور مصداق های روشنی را برای آن معرفی نموده است؛ همچنین یکی از ویژگی های نظام اداری مطلوب در سند چشم انداز بیست ساله کشور شایسته سالاری و دانش مدار بودن آن معرفی شده است. از

^۵ Byham
^۶ Skorkova & Liikamaa
^۷ Tomastika
^۸ Dziekonski

سوی دیگر قانون مدیریت خدمات کشوری نیز با هدف ارتقا نظام شایسته سالاری تصویب و در حال اجرا است که نشان دهنده اهمیت این مقوله است. بنابراین، وجود الگوهای شایستگی در فضای سازمان های دولتی می تواند در زمینه های زیر راهگشا باشد: ۱- ارائه چارچوبی برای پیاده سازی نظام شایستگی در سازمان های دولتی ۲- لحاظ نمودن شایسته سالاری در انتخاب، انتصاب و ارتقا مدیران ۳- فراهم نمودن زمینه رعایت عدالت در انتصابات ۴- تسهیل اجرای اموری همچون: گزینش، آموزش، ارزشیابی عملکرد و نظام برنامه ریزی جانشینی که بیشترین ارتباط را با عملکرد سازمان دارد (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۶).

از یک سو با آشکار شدن اهمیت آموزش و پرورش در جامعه مردم روز به روز نسبت به مسائل آموزش و پرورش حساسیت بیشتری پیدا می کنند و از این رو نوع آموزش و پرورش و شیوه عملکرد مدارس در معرض پرسش قرار می گیرد (میرسپاسی، ۱۳۹۵).

تقاضای خدمات آموزشی تنوع و گوناگونی پیدا می کند و شیوه های سنتی آموزش مورد تردید قرار می گیرند. این تغییرات در نحوه نگرش مردم نسبت به آموزش و پرورش، نظام های آموزشی را از لحاظ تعریف روشن هدف ها و روش های خود دچار مشکل می سازد. از سوی دیگر با گسترش نظام آموزشی و تنوع و گوناگونی خدمات و فعالیت های آن منابع عظیم انسانی و مادی در اختیار نظام قرار داده می شود که غالباً مورد بهره برداری مؤثر و کارآمد قرار نمی گیرد. همه این مسائل و دشواری ها، ضرورت تجدید نظر در مدیریت و رهبری سطوح مختلف نظام های آموزشی و تعریف هدف ها و وظایف آن را ایجاب می کند (علاقه بند، ۱۳۹۹).

اگرچه موضوع مدیریت همزاد زندگی انسان و از اولین روزهای پیدایش با او بوده است، اما در یک قرن اخیر، به علت پیدایش سازمان های جدید، پیچیده و متراکم از تکنولوژی و برخورداری از انسان های پر نیاز، مورد توجه خاصی قرار گرفته است. سرعت، قدرت عمل و انبوه بودن فرآورده های انسانی و صنعتی نیاز به نیروی هماهنگ کننده، متفکر و فرزانه ای به نام مدیر دارد تا بتواند با برنامه ریزی درست بین همه اجزاء، امکانات و نیروهای سازمان هماهنگی و همسویی به وجود آورد (میرکمالی، ۱۳۹۳).

اکنون عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان ها تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. ترقی هر جامعه ای در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدارس انجام می گیرد و اثر مدیریت به عنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمی توان نادیده گرفت. از آن جا که آموزش و پرورش نسل فعلی جامعه در میان سایر ضرورت ها و نیازها، از اولویت خاصی برخوردار است و آماده سازی معلم برای کلاس، تمهید مقدمات و لوازم آموزش و پرورش، اداره امور، حل مسائل و جریانات روزمره، ارتباط و نمایندگی، ارزشیابی و ایجاد هماهنگی در بین همه عناصر سازمان مدرسه اجتناب ناپذیر است، نیروی فعال، آگاه و کارای متعهدی را می طلبد که مدیر آموزشی نام دارد. اگر تعلیم و تربیت امری ظریف و پر اهمیت است و اگر مدرسه باید با همه ابعاد وجودی و وظیفه ای خود با چند صد دانش آموز، معلم و کارگزار به این امر مهم و حیاتی بپردازد، وجود فردی به عنوان ناظر، هماهنگ کننده، راهبر و مدیر ضرورت دارد. با توجه به آن چه مطرح شد، مدیر آموزشی نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. مدیر باید دارای ویژگی ها، توانایی ها و مهارت های خاصی باشد تا بتواند با کمال اطمینان، کودکان، نوجوان و جوانان را به دست او سپرد (میرکمالی، ۱۳۹۳). با توجه به موارد اشاره شده پژوهشگر قصد دارد مدلی از شایستگی های مدیران آموزشی آموزش و پرورش استان لرستان ارائه نماید.

خنیفر (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی شایستگی مدیران آموزشی جهت استفاده در مرکز ارزیابی و توسعه به این نتیجه دست یافت که مولفه های الگوی شایستگی مدیران آموزشی عبارتند از: شایستگی دانش، شایستگی حرفه ای، شایستگی اجرایی، شایستگی ارتباطی، شایستگی ادراکی، و شایستگی رهبری و هدایت (انگیزه بخشی، توانمندسازی، کار تیمی، جانشین پروری،) و ویژگی های شخصیتی (تعهد، مشارکت پذیری، مسئولیت پذیری، اعتماد بنفس) که در هر سه سطح مدیران مدارس، میانی و عالی مشترک است.

حبیبی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل عوامل مؤثر بر شایستگی رهبری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسید که عوامل مؤثر بر شایستگی رهبری در قالب ۲۱ ویژگی پایه ۴ ویژگی سازمان دهنده که چهار عامل مؤثر بر شایستگی رهبری (اخلاق گرایی، انگیزشی، مدیریتی، ساختاری) و دو عامل فراگیر (فردی و سازمانی) است.

مالکی نژاد (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان طراحی چارچوب نوین مدل شایستگی مدیران آموزش عالی، به این نتیجه رسیده است که توانایی درونی مبنای مدل شایستگی مدیران آموزش عالی است. تاثیر عوامل نظیر دانش و تجربه بر مهارت های مدیریتی مورد تایید است. اما عوامل ویژگی های شخصیتی اخلاقی و ایدئولوژی تاثیر معناداری ندارند.

گودرزی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل شاخص های شایستگی مدیران در سازمان های آموزشی» این گونه بیان می کند که، مدل نهایی به دست آمده پنج بعد شایستگی، اثربخشی فردی، شایستگی های دانشی و دانشگاهی، شایستگی های ارتباطی و میان فردی، شایستگی های عمومی سازمانی، شایستگی های تخصصی دانشگاهی طراحی شد. همچنین در این پژوهش بیان شد با توجه به اهمیت

سازمان های آموزشی و همچنین اهمیت شایستگی های مدیران برای موفقیت این مدل برای تصمیم گیرندگان و مشاوران به منظور انتخاب مدیران دانشگاه ها و هدایت و راهنمایی مدیران کاربرد دارد.

جهانیان (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان « بررسی شایستگی های حرفه ای مدیران از دیدگاه مدیران و معلمان و کارشناسان دوره های آموزشی در مدارس ابتدایی ناحیه یک و دو شهر ری» به این نتیجه دست یافتند که، شایستگی مدیران آموزشی از مجموعه چهار مؤلفه دانش ها، ارزش ها، مهارت ها، ویژگی های شخصیتی، با زیر مؤلفه های آن ها تشکیل می شود. که مؤلفه دانش شامل ۱۰ زیرمؤلفه، مؤلفه ارزش ها شامل ۱۱ زیرمؤلفه، و مؤلفه مهارت ها شامل ۱۹ زیرمؤلفه است که شش زیرمؤلفه آن مربوط به مهارت فنی و هشت زیرمؤلفه آن مربوط به مهارت انسانی و پنج زیرمؤلفه آن مربوط به مهارت ادراکی است و مؤلفه ویژگی های شخصیتی شامل ۱۶ زیر مؤلفه است. همه ی گروه های مدیران، معلمان و کارشناسان با میانگین بالایی به مؤلفه شایستگی حرفه ای مدیران پاسخ داده اند، بنابراین همه گروه ها مؤلفه های شایستگی های حرفه ای مدیران را تایید کرده اند و در مورد آن ها اتفاق نظر دارند. ۱- صلاحیت های مدیریت و رهبری: مدیریت زمان، مدیریت بحران، مدیریت تضاد، مدیریت تغییر، خود مدیریتی، مدیریت مشارکتی، ۲- صلاحیت های اجتماعی: مهارت های نفوذ در دیگران و متقاعد کردن آن ها، مهارت درست گوش دادن، مهارت کنترل جمعی، پذیرش مسئولیت برای نقش ها و وظایف، مهارت مشارکت، همکاری و کار گروهی، اشتیاق به حل تضاد با روش های غیر خشونت آمیز. ۳- صلاحیت های فناورانه: سواد اطلاعاتی، درک فرهنگ شبکه ای، توانایی کار در محیط های مجازی ۴- صلاحیت های فردی: نظم پذیری فردی و جمعی، اعتماد بنفس، استقلال و خود راهبردی، مسئولیت پذیری ۵- صلاحیت های معنوی، اخلاقی، مذهبی: حساسیت به اخلاق و معنویات، التزام عملی به ارزش ها ۶- صلاحیت های هوشی: دانش، مهارت و خلاقیت، دانش و مهارت تفکر سطح بالا، توانایی استفاده از پتانسیل ها و خلق و گسترش ظرفیت های جدید، توانایی تولید ایده های نو، یادگیری مادام العمر ۷- صلاحیت های پژوهشی: پژوهش مداری در برخورد با مسائل، مروج فرهنگ پژوهی ۸- صلاحیت های محیطی: زیباشناسی، تعهد به تغییر سبک زندگی و عادات مصرف به منظور حفظ محیط ۹- صلاحیت های جهانی و بین المللی: آگاهی و حساسیت به مسائل جهانی، جهانی اندیشیدن و بومی عمل کردن ۱۰- صلاحیت های فرهنگی: درک فرهنگ جهانی، تفاهم فرهنگی، انتقال و توسعه میراث فرهنگی، پالایش فرهنگی، تحمل و پذیرش تفاوت های فرهنگی ۱۱- صلاحیت های سیاسی: توانایی مشارکت در فعالیت های سیاسی در سطح ملی و بین المللی.

کرمانی (۱۳۹۶) در در پژوهش خود به « طراحی مدل شایستگی های مدیران بیمارستان ها» پرداختند. در این پژوهش که با استفاده از روش دلفی انجام شده است. الگوی شایستگی مدیران بیمارستان ها در سه بعد فردی با ۷ مؤلفه، بعد فنی با ۲۵ مؤلفه و بعد تعاملی با ۴ مؤلفه طراحی گردید. شایستگی های فردی شامل: مسئولیت پذیری، صداقت و تعهد، عزت نفس، توسعه خودآگاهی، خود مدیریتی، توسعه مستمر فردی و تجربه کاری بود. شایستگی های تعاملی شامل: مشارکت و کار تیمی، ارتباط با دیگران، شبکه سازی، ارتباط با دیگران و پایبندی به اخلاقیات و ارزش ها می باشد. مؤلفه های شایستگی های فنی شامل: دانش، مدیریت منابع، هدایت و تعیین مسیر و مدیریت و بهبود خدمات می باشد.

پورکریمی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان « ارائه الگوی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی دانشگاه تهران» بیان می کند که یافته های پژوهش حاکی از آن است که مدل برآزش شده پژوهش شامل ۱۲ مؤلفه، برنامه ریزی، سازماندهی، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، رهبری، تصمیم گیری، کار گروهی، نظارت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اخلاق حرفه ای، روان شناختی است، همچنین بیشترین اولویت به ترتیب مربوط به شایستگی تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری و کمترین اولویت مربوط به مؤلفه روان شناختی است.

کریت^۹، ۲۰۲۱، به مطالعه ای با عنوان ایجاد یک چارچوب صلاحیت برای مدیران آموزش در انگلستان پرداخته است. بخش آموزش بیشتر تغییرات چشمگیری را تجربه کرده است. این محیط پویا برای همه کسانی که در این بخش کار می کنند چالش انگیز است. فقدان انتظارات و آموزش حرفه ای بر توانایی مدیران، آموزش را تحت تاثیر قرار می دهد. این پژوهش بر زمینه مدیریت متمرکز است تا یک چارچوب شایستگی را برای مدیران آموزش ایجاد کند. سهم قابل توجه پژوهش این است که به آموزش و پیشرفت حرفه ای مدیران راهنمایی آموزش و همچنین اطلاع رسانی در مورد طراحی و اجرای استخدام و انتخاب برای دارندگان پست های آینده کمک خواهد کرد.

جودکی محمدخانی (۲۰۱۹) در پژوهش خود تحت عنوان ارائه مدل مفهومی بالندگی حرفه ای مدیران مدارس متوسطه دریافتند که قوانین و مقررات، کار مشارکتی، ویژگی های شخصیتی مدیران، از مهم ترین عوامل بالندگی حرفه ای مدیران مدارس متوسطه محسوب می شوند. محمدی (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی دریافتند که مولفه های رشد حرفه ای، تخصصی، مدیریت، یاددهی - یادگیری، ارتباطات، نقش الگویی، توانمندسازی، اخلاق مندی، خودمدیریتی، تاثیرگذاری و نفوذ، مسئولیت پذیری، تصمیم گیری، مهمترین مولفه های توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی محسوب می شوند.

ابراهیمزاده (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان شناسایی و توسعه مؤلفه های اثرگذار بر مدل شایستگی مدیران مدارس ابتدایی در تهران نتایج تحقیق چهار مؤلفه شایستگی افراد، شایستگی، شایستگی های بین فردی و مدیریتی، شایستگی دانشگاهی و تخصصی با شاخص ۱۳۷ را نشان می دهند. از نظر اولویت توانمندی های مدیریتی شاخص ۳۲، شایستگی افراد با شاخص ۵۴، شایستگی های بین فردی شاخص ۲۴، و شایستگی های حرفه ای و دانشگاهی با شاخص های ۱۷، شایستگی علمی و تخصص با شاخص ۱۰، شایستگی های حرفه ای و کاری با شاخص ۲۷، مدل شایستگی مهم ترین مؤلفه مدیران مدارس ابتدایی سیستم آموزشی کشور محسوب می شود. همچنین این مؤلفه ها تأثیر مثبت معناداری بر شایستگی مدیران مدارس ابتدایی و شایستگی مدیریتی دارد.

تاباسی^{۱۰} (۲۰۱۶) با عنوان «شایستگی های کلیدی رهبران» دو دسته شایستگی، شامل شایستگی های ذهنی و شایستگی های مدیریتی شناسایی گردید. شایستگی های ذهنی؛ شامل: قضاوت و تحلیل انتقادی، داشتن چشم انداز و تخیل و دیدگاه استراتژیک می باشد. شایستگی های مدیریتی؛ شامل: مدیریت منابع، ارتباطات، توانمندسازی، توسعه، توفیق طلبی می باشد.

سوالات تحقیق

۱- مؤلفه ها و شاخصه های مدل شایستگی ها در بین مدیران آموزشی آموزش و پرورش کدامند؟

۲- آیا مدل پیشنهادی از برازش لازم برخوردار است؟

روش شناسی پژوهش

با توجه به این که هدف پژوهش حاضر شناسایی مولفه های شایستگی در بین مدیران آموزشی و ارائه مدل شایستگی بود، روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی، بر حسب نوع داده آمیخته (کیفی- کمی) از نوع اکتشافی متوالی، بر حسب زمان گردآوری داده مقطعی و بر حسب روش گردآوری داده ها و یا ماهیت و روش پژوهش در بخش کمی توصیفی-پیمایشی و در بخش کیفی آمیخته (کمی-کیفی) است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش در دو بخش کیفی و کمی می باشد. کلیه اساتید دانشگاه ها، کارشناسان و صاحب نظران حوزه مدیریت آموزشی بویژه خبرگان شایستگی حرفه ای بودند. برای تعیین نمونه از روش نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند از ۱۴ نفر استفاده شد. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران آموزشی دوره متوسطه دوم مدارس استان لرستان بودند که تعداد آن ها ۷۵۲ نفر بود. در این پژوهش با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان ۲۵۴ نفر به عنوان نمونه آزمودنی انتخاب شدند. مصاحبه ها با (۶ نفر از اساتید دانشگاه و ۸ نفر از کارشناسان و مدیران آموزشی خبره) انجام شد. برای کسب اطلاعات غنی تر، مصاحبه تا رسیدن مقوله ها به اشباع نظری ادامه یافت سپس مصاحبه های ضبط شده، پیاده سازی و نسبت به کدگذاری اقدام گردید. برای تحلیل داده های کیفی طی سه مرحله کدگذاری صورت گرفت. ۱- کدگذاری باز، ۲- کدگذاری محوری، ۳- کدگذاری انتخابی. در ابتدا و در قالب مرحله کدگذاری باز، به هر مفهوم موجود در مصاحبه یک برچسب الصاق شد و بر اساس ویژگی ها و ابعاد هر مفهوم، تعداد زیادی کدهای باز و خام پدیدار گردید. در ادامه و در مرحله کدگذاری محوری، هر تعداد از کدهایی که به لحاظ مفهوم و خصایص مرتبط بودند، گردآوری شده و به محوریت یک مقوله سازماندهی شد بدین ترتیب، س از فرایند خرد کردن مصاحبه ها به کدها و زیر مقوله ها در کدگذاری باز، در این مرحله (کدگذاری محوری) به مرتبط کردن و دسته بندی آن ها حول محور موضوعات اصلی پرداخته شد کدگذاری انتخابی نیز با استفاده از انتخاب مفاهیم و موضوعاتی که در استخراج مضمون اصلی پژوهش متمرکز به نظر می رسید، دنبال شدند. در بخش کمی با استفاده از مؤلفه های مدل تدوین شده در مرحله قبل پرسشنامه محقق ساخته تهیه شد که پس از تعیین روایی صوری و محتوایی توسط صاحب نظران به صورت آزمایشی اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، پس از انجام اصلاحات، در بین نمونه آماری توزیع گردید، سپس با استفاده از روش های آماری مناسب مدل پیشنهادی با استفاده از داده های به دست آمده برازش داده شد.

در بخش کمی؛ بر اساس تلفیق دیدگاه خبرگان، مبانی نظری و پژوهشی، مؤلفه های شایستگی حرفه ای مدیران آموزشی، شاخص های مربوطه شناسایی شدند. پس از شناسایی و استخراج شاخص ها برای هر شاخص شناسایی شده بین ۳ تا ۵ گویه طرح گردید، پرسش نامه تنظیم شده

ابتدا ۹۸ گویه داشت. طیف پاسخگویی به گویه ها، لیکرت پنج درجه‌ای در نظر گرفته شد. پس از تعیین روایی صوری و محتوایی، روی ۳۰ نفر از نمونه اولیه اجرا گردید، پایایی گویه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب پایایی در دامنه ۰/۷۲ تا ۰/۹۳ قرار گرفت. گویه‌ها جرح و تعدیل شد. فرم نهایی پرسشنامه در قالب ۵۸ گویه تنظیم گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه، روایی صوری و محتوایی توسط صاحب نظران حوزه مدیریت آموزشی بررسی شد. و برای تعیین پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد.

یافته ها

یافته های حاصل از اجرای این تحقیق دو بخش کیفی و کمی را شامل می شود. در بخش کیفی و از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته اقدام کدگذاری متون مصاحبه از طریق پایایی بازآزمون و پایایی بین کدگذاران انجام شد و در بخش کمی نیز از طریق پرسشنامه اقدام به اجرای مدل کمی از طریق نرم افزار اسمارت پی ال اس شد.

سوال اول (مؤلفه ها و شاخصه های مدل پیشنهادی شایستگی های حرفه ای در بین مدیران آموزشی آموزش و پرورش کدامند؟) به منظور پاسخ دهی به این سوال از روش پژوهش کیفی که مصاحبه با خبرگان مدیریت آموزشی بود استفاده گردید. مصاحبه ها از طریق کدگذاری باز و محوری تحلیل شدند برای تعیین پایایی فرایند کدگذاری در مصاحبه‌ها از شاخص‌های ثبات یا پایایی بازآزمون و پایایی بین کدگذاران استفاده گردید که نتایج به شرح زیر در جدول نمایش داده شده است.

جدول ۱: محاسبه پایایی باز آزمون (شاخص ثبات)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	IN1	50	21	8	84%
۲	IN5	30	12	6	80%
۳	IN8	34	14	6	82%
کل		114	47	20	82%

برای محاسبه پایایی بین دو کدگذار، از یک همکار درخواست شد تا هم‌زمان با محقق، از بین مصاحبه‌های تحقیق سه مصاحبه که بصورت تصادفی انتخاب شدند را کدگذاری نماید. سپس بر اساس میزان توافقات و عدم توافقات موجود، بین دو کدگذار، شاخص تکرارپذیری محاسبه گردید که نتایج آن در قالب جداول ۲-۳ نشان داده شده است.

جدول ۲: محاسبه پایایی بین دو کدگذار (تکرارپذیری)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	IN7	35	12	11	69%
۲	IN11	42	15	12	71%
۳	IN14	28	11	6	78%
کل		105	38	29	72%

با استناد به اطلاعات جداول، باتوجه به این که مقادیر محاسبه شده برای پایایی بازآزمون (۰/۸۲) و پایایی تکرارپذیری (۰/۷۲) بیشتر از شصت درصد (۶۰٪) می‌باشند، می‌توان گفت که درصد پایایی کدگذاری مصاحبه‌ها در این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

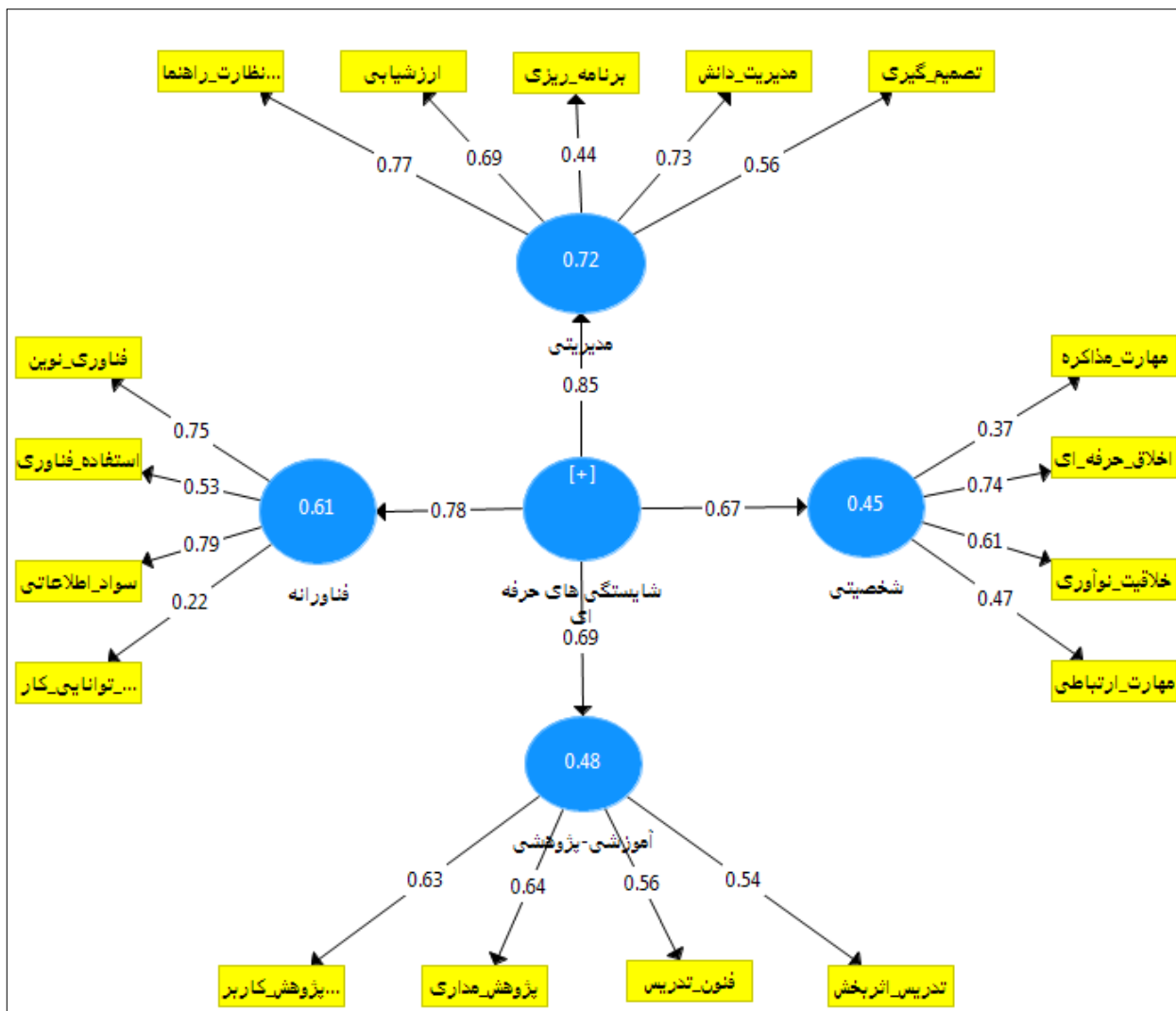
جدول ۳: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مربوط به تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

ابعاد	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	سطح معناداری
مدیرتی	تصمیم‌گیری	4/55	0/38	4/101	0/001
	برنامه‌ریزی	4/38	0/43	2/716	0/001
	مدیریت دانش	4/39	0/45	2/300	0/001

0/001	2/524	0/43	4/40	ارزشیابی	
0/001	3/189	0/44	4/42	نظارت و راهنمایی آموزشی	
0/001	2/738	0/34	4/48	اخلاق حرفه‌ای	
0/001	3/333	0/43	4/46	مهارت مذاکره	شخصیتی
0/001	3/066	0/44	4/43	مهارت ارتباطی	
0/001	2/748	0/43	4/46	خلاقیت و نوآوری	
0/001	2/875	0/39	4/42	سواد اطلاعاتی	
0/001	2/497	0/52	4/33	توانایی کار در محیط‌های مجازی	فناورانه
0/001	3/245	0/52	4/45	مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	
0/001	2/768	0/50	4/36	کاربرد فناوری‌های نوین در تدریس	
0/001	2/557	0/52	4/27	پژوهش مداری	
0/001	2/437	0/41	4/45	تشویق کارکنان به تدریس اثر بخش	آموزشی - پژوهشی
0/001	3/391	0/55	4/41	آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس	
0/001	3/984	0/67	4/41	انجام پژوهش‌های علمی کاربردی	

براساس اطلاعات جدول ۳: چون مقادیر به دست آمده برای آماره‌های Z در سطح خطای $\alpha = 0.01$ معنادار هستند ($P < 0.01$)، چنین استنباط می‌شود که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند (جدول ۳)، به این دلیل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید، زیرا فرض نرمال بودن داده‌ها در آن مد نظر نیست.

سوال دوم) مدل پیشنهادی شایستگی‌های حرفه‌ای در بین مدیران آموزشی آموزش و پرورش کدام است؟
مدل پیشنهادی شامل چهار بعد مدیریتی، شخصیتی، فناورانه، آموزشی-پژوهشی می‌باشد که مولفه‌های هر کدام از ابعاد به شرح زیر بیان شده است که بارهای عاملی و ضرایب اندازه‌گیری نیز در آن مطرح گردیده است.



نمودار ۱: بارهای عاملی (ضرایب مسیر) مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری

در نمودار فوق بارهای عاملی مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری نشان داده شده است. بر این اساس، مدل اندازه‌گیری بعد مدیریتی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی شامل مولفه‌های نظارت و راهنمایی (۰/۷۷)، مدیریت دانش (۰/۷۳)، ارزشیابی (۰/۶۹)، تصمیم‌گیری (۰/۵۶) و برنامه‌ریزی (۰/۴۴) است. مدل اندازه‌گیری بعد شخصیتی، شامل مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای (۰/۷۴)، خلاقیت و نوآوری (۰/۶۱)، مهارت ارتباطی (۰/۴۷) و مهارت مذاکره (۰/۳۷) است. مدل اندازه‌گیری بعد فناورانه شامل مولفه‌های سواد اطلاعاتی (۰/۷۹)، کاربرد فناوری‌های نوین در تدریس (۰/۷۵)، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (۰/۵۳) و توانایی کار در محیط‌های مجازی (۰/۲۲) است و مدل اندازه‌گیری بعد آموزشی-پژوهشی شامل مولفه‌های پژوهش‌مداری (۰/۶۳۸)، انجام پژوهش‌های علمی و کاربردی (۰/۶۳)، آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس (۰/۵۶) و تشویق کارکنان به تدریس اثربخش (۰/۵۴) می‌باشد.

جدول ۴: شاخص‌های ارزیابی برازش مدل

GOF	R ²	Cronbachs Alpha	Communality	CR	Q ²	AVE	مولفه‌ها
0/46	0/723	0/772	0/457	0/721	0/457	0/608	مدیریتی
	0/606	0/719	0/360	0/702	0/360	0/632	فناورانه
	0/575	0/700	0/321	0/700	0/321	0/654	آموزشی-پژوهشی

شخصیتی	0/756	0/364	0/756	0/364	0/781	0/554
متوسط معیار	0/622	0/376	0/720	0/376	0/743	0/615

بر اساس اطلاعات جداول فوق برازش مدل در سه سطح مورد ارزیابی قرار گرفت: ۱. ارزیابی برازش بخش مدل‌های اندازه‌گیری؛ براساس متوسط شاخص پایایی ترکیبی ($CR=0/72$) و متوسط ضرایب آلفای کرونباخ ($0/74$) که از $0/70$ بیشتر می‌باشند و با توجه به اندازه متوسط واریانس استخراج شده ($AVE=0/62$) که از $0/5$ بزرگتر است، مدل از پایایی همگرا برخوردار بوده و با توجه به این که ($CR > AVE$)، روایی همگرا نیز برقرار می‌باشد. بر این اساس و با توجه به مقادیر معناداری t در جداول ۴-۸ تا ۴-۱۱، که همگی در سطح $\alpha=0/01$ معنی‌دار بودند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل‌های اندازه‌گیری از برازش مناسب برخوردارند. ۲. ارزیابی برازش بخش ساختاری مدل؛ بر اساس مقادیر معناداری t در جدول ۴-۱۲ که همگی در سطح $\alpha=0/01$ معنی‌دار بودند و با توجه به این که میانگین شاخص ضریب تعیین ($R^2=0/615$)، از $0/50$ بیشتر است و همچنین بر اساس شاخص Q^2 که مقدار متوسط آن ($0/62$) از $0/35$ بیشتر است، چنین استنباط می‌شود که مدل ساختاری از برازش مناسب برخوردار بوده و قدرت پیش‌بینی مدل مناسب می‌باشد و ۳. ارزیابی برازش کلی مدل؛ براساس معیار نیکویی برازش (GOF) مقدار محاسبه شده برای این شاخص برابر با $0/46$ بدست آمد که از $0/35$ بیشتر است، لذا چنین استنباط می‌شود که مدل کلی از برازش بالایی برخوردار می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای در بین مدیران آموزشی و ارائه مدل شایستگی‌های حرفه‌ای انجام پذیرفت. در پژوهش حاضر عوامل موثر بر شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل نشان داد ابعاد شایستگی حرفه‌ای مدیران آموزشی شامل بعد مدیریتی، بعد شخصیتی، بعد فناورانه، بعد آموزشی-پژوهشی می‌باشد. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان استنباط نمود که مدیران آموزشی برای کارایی و اثربخشی بیشتر با کار و تلاش مبتنی بر همکاری حرفه‌ای و تشریک مساعی جمعی و فعالیت‌هایی که برای اصلاح فرایند تدریس و یادگیری طراحی شده است و همچنین با ایجاد، انتشار و بکارگیری و به اشتراک گذاشتن دانش فنی و نیز تشخیص، مشاهده، اندازه‌گیری و بهبود بخشیدن عملکرد انسانی در سازمان‌ها با سنجش نظام مند عملکرد کارکنان و تعیین شایستگی‌ها و توانایی‌ها و کاستی‌های آنان، برای تولید یک خروجی منسجم و رسیدن به هدف مطلوب گام‌های موثری بر می‌دارند. پژوهش‌های جعفری راد (۱۳۹۷)، شبانی (۱۳۹۷)، پناهی (۱۳۹۷)، نیز شاخصه‌های نظارت و راهنمایی، مدیریت دانش، نظارت و تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی را از مولفه‌های مهم شایستگی‌های حرفه‌ای گزارش نموده‌اند. همچنین یک مدیر آموزشی موفق برای ایجاد و نگهداری یک مجموعه حرفه‌ای با کارایی بالا به جهت تحقق و دستیابی به اهداف مطلوب نیازمند بکارگیری کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا بتواند با بکارگیری از خصیصه اخلاق حرفه‌ای بهترین کارکرد ارتباطی در سازمان را داشته باشند، آنان نیاز دارند که با ایجاد پیوستگی بین اندیشه‌ها، ترکیب اندیشه‌ها و اخذ اندیشه خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات و با استناد به قوه خلاقیت و نوآوری بهترین و مطلوب‌ترین روش کاری را در سازمان خود بکار گیرند. جامعه آموزشی و بخصوص مدارس نیازمند داشتن مدیرانی با مهارت ارتباطی بسیار قوی می‌باشند. از آن‌جا که سازمان آموزشی مانند مدارس با نیروی انسانی سر و کار دارند لذا مهارت انتقال اطلاعات، احساسات از یک فرد به فرد یا افراد دیگر که یکی از فرایندهای مهمی است که در موفقیت مدیران و همچنین اثربخشی آنان نقش اساسی دارد بسیار حائز اهمیت می‌باشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های محمدی (۲۰۱۸)، ابراهیم‌زاده (۲۰۱۷)، تاباسی (۲۰۱۶)، همخوانی دارد. با توجه به پیشرفت علم و تکنولوژی و کاربرد فناوری‌های نوین در آموزش می‌توان ادعان نمود که مدیران یک سازمان آموزشی از جمله مدارس نیازمند رشد موازی با فناوری‌های به روز و نوین می‌باشند. سواد اطلاعاتی که یکی از مشخصه‌های بارز یک جامعه اطلاعاتی است این امکان را به فرد می‌دهد تا برای رفع نیازهای اطلاعاتی خود بتواند به آسانی به اطلاعات دسترسی پیدا کند از آن‌ها استفاده و آن‌ها را بررسی و ارزیابی کند و به عنوان پایه و اساس برای اشخاص به منظور دستیابی آن‌ها به اهداف شخصی، اجتماعی، حرفه‌ای و تحصیلی می‌باشد. یکی از عوامل ضروری و تسهیل‌کننده نظام آموزشی در این مقطع با توجه به ویژگی‌های خاص دانش‌آموزان کاربرد فناوری‌های نوین در تدریس است که می‌تواند زمینه‌ساز پیشرفت و کاربرد بهتر این مساله در مقاطع دیگر تحصیلی نیز باشد و از نیازها و مهارت‌های مهم یک مدیر آموزشی شایسته و موفق می‌باشد. مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان نوآوری آموزشی به غنی‌سازی محیط یادگیری، درگیری فعالانه دانش‌آموزان، تسهیل رویکردهای فراشناختی، یادگیر تعاملی و مشارکت جویانه و غنی‌سازی منابع یادگیری کمک می‌کند که پژوهش‌های خنیفر (۱۳۹۹)، ابراهیم پور (۱۳۹۹)، مالکی نژاد (۱۳۹۹)، نجفی (۱۳۹۷) نیز این مهارت‌ها و شایستگی‌ها را گزارش نموده‌اند.

مدل شایستگی، توانایی انجام فعالیت‌ها در محدوده شغل بر اساس استانداردهای تعیین شده است. در واقع مدل شایستگی عبارت است از یک الگوی قابل اندازه‌گیری توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت آمیز. مدل‌های شایستگی برای ایجاد تمایز عمل‌کنندگان عالی از عمل‌کنندگان متوسط استفاده می‌شود و مدیرانی را مطلع می‌سازد که پاداش می‌دهند، ارتقاء می‌بخشند یا توسعه می‌دهند. مدل شایستگی یک رویکرد برای مدیریت شایستگی کارمندان حول مرکز است که برخلاف مدل‌های مدیریت قدیمی متمرکز بر ارزیابی، یا مشخصه‌ها و هوش کارمندان عمل می‌کند. یک مزیت که مدل‌های شایستگی ارائه می‌کنند این است که آن‌ها اساسی برای توسعه سیستم‌های منابع انسانی یکپارچه مانند استخدام، آموزش، ارتقاء، برنامه‌ریزی موفقیت و مدیریت عملکرد ارائه می‌کنند. این مدل‌ها می‌توانند به تغییر فرهنگ یک سازمان تا حدی اشاره کنند که شایستگی‌های جدید برای موفقیت آتی تعریف و ارزش‌گذاری می‌شوند. از این‌رو، تعداد و مشخصه‌های شایستگی مورد نیاز به استفاده هدفمند بستگی دارد. بنابراین و با توجه به مراحل تحقیق از ابتدا تا انتها، مدلی جهت ارتقا و افزایش توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی ارائه گردید. مدل ارائه شده شامل ۴ بعد مدیریتی، شخصیتی، فناوری و آموزشی-پژوهشی می‌باشد. که بعد مدیریتی شامل مولفه‌های نظارت و راهنمایی، تصمیم‌گیری، مدیریت دانش، ارزیابی و بعد شخصیتی شامل مولفه‌های مهارت ارتباطی، مهارت مذاکره، اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت و نوآوری می‌باشد و بعد فناوری شامل مولفه‌های سواد اطلاعاتی، توانایی کار در محیط‌های مجازی، فناوری‌های نوین و در بعد آموزشی-پژوهشی مولفه‌های تدریس اثربخش، کاربرد روش‌ها و فنون تدریس، پژوهش‌مداری، انجام پژوهش‌های علمی کاربردی می‌باشد که مطالعه و استفاده از مدل که به عنوان یک چارچوب مفهومی و نظام‌مند می‌باشد میتواند راهگشای مناسبی برای مدیران آموزشی باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: نویسندگان این مقاله

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع

- ابراهیم زاده، بیت‌اله، فتاح، ناظم، (۱۳۹۷). شناسایی و تدوین مولفه‌های موثر بودن شایستگی مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲، (۴): ۲۳-۹.
- پورکریمی، جواد، فرزانه، محمد، نوروزی، میترا، (۱۳۹۵). واکاوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس، یافته‌های یک پژوهش ترکیبی، **فصلنامه مدیریت مدرسه**، ۱، (۴): ۲۵-۱.
- حبیبی، سیده فاطمه، امیریان زاده، مژگان، زارعی، رضا، احمدی، عباداله، (۱۳۹۹). ارائه مدل عوامل موثر بر شایستگی رهبری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، **آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۷، (۲۵): ۶۷-۳۹.
- جهانیان، رمضان، سهندی طرق، سکینه، (۱۳۹۶). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران از دیدگاه مدیران و معلمان و کارشناسان دوره‌های آموزشی در مدارس ابتدایی ناحیه یک و دو شهر ری، **مجله مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی**، ۱۹، (۸): ۱-۲۵
- خنیفر، حسین، ابراهیمی، صلاح‌الدین، سیفی، علی، فیاضی، بی بی مرجان، (۱۳۹۹). طراحی الگوی شایستگی مدیران آموزش جهت استفاده در مرکز ارزیابی و توسعه، **مدیریت مدرسه**، ۸، (۲): ۱۱۸-۱۳۹.

- ذاکری، محمد. (۱۳۹۶). **شایستگی و جانشین پروری در نظام اداری**، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- شیرازی، علی. (۱۴۰۰). **مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و کاربرد**، تهران، انتشارات کتاب مهربان.
- طاهری گودرزی حجت. (۱۳۹۶). مشکلات ساختار اداری در ایران. **مدیریت آموزشی تدبیر**، ۱۵(۴۴): ۱۱۳-۱۲۵.
- طلوعیان، غلام عباس. (۱۳۹۸). تدوین مدل فرآیندی شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تاکید بر سیاست های کلی نظام اداری، **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۳(۱۹): ۱-۱۶.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۱). **مدیریت آموزشی در مجموعه مقالات علوم تربیتی ماهیت و قلمرو آن**، تهران، انتشارات سمت.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۸). **مدیریت آموزشی در مجموعه مقالات علوم تربیتی ماهیت و قلمرو آن**، تهران، انتشارات سمت.
- علاقه بند، علی. (۱۴۰۰). **مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی**، تهران، انتشارات روان.
- عسگری، ناصر. نیکوکار، غلامحسین. صفری، حسین. غلامی، مهرداد. (۱۳۹۴). الگوی شایستگی های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم انداز ۱۴۰۴، **مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی**، ۴(۹): ۳۳-۳۸.
- کرمانی، بهناز. درویش، حسن. سرلک، محمد علی. کولیوند، پیرحسین. (۱۳۹۶). طراحی مدل شایستگی مدیران بیمارستان ها، **مجله مدیریت ارتقای سلامت**، ۶(۴): ۵۸-۶۵.
- فرحبخش، سعید. (۱۳۹۱). **مدیریت روابط انسانی در سازمان های آموزشی**، تهران، انتشارات آبیژ.
- قلی پور، آرین. (۱۴۰۰). **مدیریت رفتار سازمانی در رفتار فردی**، تهران، انتشارات سمت.
- گودرزی، محمد رضا. سلطانی، ایرج. (۱۳۹۷). ارائه مدل شایستگی مدیران در سازمان های آموزشی دانشگاه پیام نور، **جامعه شناسی آموزش و پرورش**، ۳(۷): ۱۰۹-۱۳۱.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۵). **مدل ارزیابی بلوغ مدیریت منابع انسانی**، تهران، انتشارات راد نواندیش.
- مالکی نژاد، پوریا. ضیائیان، مهران. (۱۳۹۹). طراحی چارچوب نوین مدل شایستگی حرفه ای مدیران آموزش عالی با رویکرد تلفیقی ISM و SEM. **مدیریت استاندارد و کیفیت**، ۱۰(۱): ۱۲۹-۱۰۱.
- Byham, W. (2015). Competency based human resource system American. **educational research**, 3, (7): 949-955.
- Dziekonski, K. (2017). Project managers competencies model for construction Industry in Poland **Procedia Engineering**, 182, (45):174-181.
- Tomastika, M. Strohandl, J. Cechc, P. (2015). Managerial Competency of Crisis Managers. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 174,(34): 3969-3964.
- Amirov, A. Baimuldin, M. Shakirava, J.(2014). Automation working place head of department. **Procedia Social and Behavioral Science**, 131,(12):193-197.
- Corbet, S.(2021). Developing a Contextualised Competency Fromwork fir Further Education Middle Managers in England. **Journal of Sage**, 13,(43): 56-89.
- Joodaki, A, Mohammad khani, K. Mohammad davoudi, A H. Presenting a conceptual model for professional development of high school principals, **Journal of School administration**, 2,(11): 30-40.
- Cheraghi Birjandi, K.(2018). Structural Modeling of Competency Model of Physical Education Managers in Universities Based on Islamic Culture. **Journal of New trends in sport management**. 7,(21):81-93
- Mohammadi, M. Fadavi, MS. Farhadi, H. (2018). Presenting a model of empowering primary school managers, **Journal of School administration**, 2,(47):204-223.
- Tabassi, A A, Roufechaei K.M , Ramli M, Abu bakar A.H, Ismail R, Pakir HK.(2016). Leadership competences of sustainable construction project manager, **journal of cleaner production**, 10,(36):2-76.