

طراحی و تبیین الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان

مینا نجفی^۱ محمد قهرمانی^۲ محمود ابوالقاسمی^۳ محبوبه عارفی^۴

چکیده

در سال‌های اخیر توجه کمی و کیفی به موضوعات آموزش و پرورش پیش دبستان، مخصوصاً مدیریت آموزشی این مراکز افزایش چشمگیری داشته است، در این راستا پژوهش حاضر با هدف ارائه‌ی الگویی برای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان، با روش آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. در بخش کیفی از طریق نمونه‌گیری هدفمند به مصاحبه با ۱۲ نفر از صاحب‌نظران این حوزه و با استفاده از روش گراندد تئوری به بررسی مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران این مراکز پرداخته شد و در بخش کمی که مبتنی بر مرحله‌ی کیفی پژوهش بود، نیز تعداد ۲۱۰ نفر از مدیران مراکز پیش دبستان با استفاده از روش پیمایش و از طریق پرسشنامه، به بررسی وضع موجود و آزمون الگوی طراحی شده پرداختند. مدل برآمده از این پژوهش دارای شش مؤلفه‌ی اصلی (دانش عمومی، دانش تخصصی، توانایی عمومی، توانایی تخصصی، مهارت عمومی، مهارت تخصصی) و نیز ۵۰ مولفه فرعی بودند که بعد از تحلیل عاملی مؤلفه‌ها تعداد ۴۰ زیر مؤلفه در ابعاد شش‌گانه مؤلفه‌های اصلی باقی ماندند و در انتها نیز به ارزیابی اعتبار الگو پرداخته شد.

واژه‌های کلیدی: صلاحیت‌های حرفه‌ای، مدیران، مراکز پیش دبستان

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

ایمیل: mi_najafi@sbu.ac.ir

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی

^۳ دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی

^۴ دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

مؤسسات آموزشی در شمار محیط‌هایی هستند که در دنیا بیشتر مورد توجه مردم قرار می‌گیرند. این مراکز آموزشی که در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سهم قابل ملاحظه‌ای دارند، دارای ویژگی‌هایی هستند که سبک مدیریت آن‌ها را با دیگر مؤسسات متفاوت می‌سازد. در این راستا مدیریت در نظام آموزش و پرورش از اهمیت بالایی برخوردار است. به طوری که اگر قرار باشد در نظام آموزش و پرورش تحولی صورت گیرد، این تحول باید از مدیریت نظام آغاز شود (Wiles, 1984). امروزه آموزش و پرورش دوره‌ی پیش دبستان بیش از هر زمان دیگر از ضرورت، اهمیت و حساسیت برخوردار گشته است. کار با کودکان، مربیان و والدین در سطوح مختلف پیش دبستان (مراکز مراقبت، مهدکودک و کودکستان) نیاز به سرپرستی، نظارت و مدیریت دقیق و علمی دارد. مجهز کردن مدیران این مراکز به دانش و شیوه‌های نوین مدیریت در این سطح، در حکم نوعی سرمایه‌گذاری برای ارتباط صحیح با نیروی انسانی، کودکان و خانواده‌هاست و بهره‌گیری از اندیشه‌های علمی و کاربردی به کارایی مثبت در این سطح می‌انجامد. این زمانی میسر است که علاوه بر ایجاد آمادگی، مدیران شیوه‌های علمی مدیریت را با توجه به شرایط و امکانات و ارزش‌های فردی و اجتماعی انتخاب و به طور صحیح اعمال نمایند (Mofidi, 2011). صلاحیت به مجموعه‌ای از دانش^۱، نگرش^۲، مهارت^۳ و سایر خصوصیات شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تأثیر می‌گذارد، اطلاق می‌گردد و می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده اندازه‌گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه، توسعه و بهبود یابد. انستیتو مدیریت پروژه^۴ ابعاد صلاحیت را به شرح زیر بیان کرده است: دانش: مجموعه‌ای از اطلاعات مفهومی، واقعی و نظام‌مند که می‌تواند مستقیماً در عمل کردن به وظایف به کار برده شود. توانایی‌ها^۵: (استعداد) کیفیت توانایی انجام کار، مهارت و استعداد کسب شده طبیعی، مهارت‌ها: تسلط، راحتی، آسانی، تبحر و زبردستی که از طریق کارآموزی یا تجربه به دست می‌آید. هنر، پیشه یا فنی که با استفاده و کاربرد دست‌ها، بدن، یا ذهن نیازمند است. نگرش‌ها: احساسات، باورها و تمایلات رفتاری نسبتاً پایدار و جهت‌گیری به سوی اشخاص خاص، گروه‌های ویژه، مسائل و اهداف ویژه. رفتار^۶: شیوه‌ای که در آن فرد در شرایط شرایط ویژه‌ای عمل می‌کند و یا خود را در آن شرایط هدایت می‌کند. شخصیت^۷: یک سازمان

1. Knowledge

2. Attitude

3. Skill

4. Project Management Institute

5. Abilities

6. Behavior

7. Personality

منحصر به فرد نسبتاً ثابت و پایدار از مجموعه خصوصیات، تمایلات و منش‌هایی که یک فرد را توصیف کرده و تعامل او را با محیط تعیین می‌کند (PMBOK, 2004¹). سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت‌های مدیریتی، شایستگی و صلاحیت را ترکیبی از ویژگی‌های شخصی و شخصیتی، مهارت‌ها، خصوصیات و رفتارهایی می‌داند که به طور مستقیم در عملکرد فرد، تأثیر دارد. این سازمان دو دسته صلاحیت ارائه نموده است. الف - قابلیت‌های محوری شامل: توانایی و مهارت‌های ارتباطی، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، کار تیمی، مشتری‌مداری، تعهد برای یادگیری مستمر، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، خلاقیت، آگاهی‌های تکنولوژیکی و ب - قابلیت‌های تکمیلی شامل: رهبری، داشتن چشم‌انداز، توانمندسازی دیگران، مدیریت بر عملکرد، اعتماد آفرینی، قضاوت و تصمیم‌گیری می‌باشد (Saemian, 2009). انستیتو شایستگی (۲۰۰۵) به نقل از لبادی (Labadi, 2007) در پژوهش‌های خود صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزش را به شرح زیر پیشنهاد کرده است: شایستگی‌های دانش، شامل: الف) دانش بنیادی - کاربردی، ب) دانش حرفه‌ای، شایستگی‌های عملی - حرفه‌ای مدیریت عملیاتی و فرایندهای کار، صلاحیت‌های مدیریت خود، ارتباط، بسیج نوآوری و تغییر. مؤسسه‌ی نشنال پارک سرویس امپلویوز ۲ (۲۰۰۴) صلاحیت را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. همان‌طور که مشاهده می‌شود این تعریف مؤلفه‌ی توانایی را هم به مؤلفه‌ی صلاحیت افزوده است. فیلیپوت و همکاران ۳ (۲۰۰۲) صلاحیت را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش مورد نیاز برای انجام یک نقش به گونه‌ای اثربخش، تعریف می‌کنند. در این تعریف مؤلفه‌ی نگرش‌ها به جای توانایی‌ها آمده است. در تعریفی دیگر مؤلفه‌ی انگیزه به جای این دو به تعریف افزوده شده است. نکته‌ای که باید در زمینه‌ی تعریف صلاحیت به آن توجه کرد این است که معمولاً دو تعریف مرتبط در زمینه‌ی صلاحیت ارائه می‌شود. اولی نشانگر توانایی یک فرد برای انجام کارهای مرتبط به شغل به گونه‌ای اثربخش بوده و تعریف دوم عبارت است از آن‌چه یک فرد برای عملکرد اثربخش نیاز دارد. این دو تعریف خیلی به یکدیگر نزدیک، اما متفاوت‌اند. دومی دربردارنده‌ی چیزی است که برای موفقیت در یک شغل لازم است. در حالی که اولی با آن‌چه که یک فرد به‌عنوان یک کار مهم در شغل خود انجام می‌دهد ارتباط دارد، معنای دوم معنای واقعی صلاحیت است و در این پژوهش هم معنای دوم مد نظر است (کرمی، ۱۳۸۶). امروزه مبحث صلاحیت‌های حرفه‌ای از جمله دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان‌ها و مراکز و مؤسسات است، به طوری که بسیاری از آنها دارای چارچوب صلاحیت می‌باشند و یا به دنبال دستیابی به

¹. Project Management Body Of Knowledge

². Ampelueiz

³. Filpot & et al

چنین ساختارهایی هستند. این موضوع در مراکز آموزشی سال‌های اولیه آموزش کودکان، اهمیت دوچندانی می‌یابد زیرا محصول کودکان پیش دبستان^۱ خواهند بود، که قبل از ورود به مدرسه و اجتماع ساختار شخصیتی آنان شکل می‌گیرد، پژوهش‌های مختلفی در مورد طراحی و تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای انجام گرفته است، از جمله: استانداردهای مهارتی و آموزشی مدیران پیش دبستان (۲۰۱۳) در آمریکا^۲ که عبارتند از: متخصص و باتجربه بودن، حامی و پشتیبانی مؤثر بودن در سازمان‌دهی، تحقق بخشیدن به اهداف، نظارت بر اجرای برنامه، برآورده کردن انتظارات سطح بالای گروه، اهمیت دادن به همکاری، گذراندن آموزش‌های رسمی، برقراری ارتباط مؤثر با والدین، توجه به گوناگونی زبانی و فرهنگی، خودسنجی، ایجاد فرصت برای پیشرفت و ترقی حرفه‌ای. لافرنی^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان "ارتقای حرفه‌ای مدیران و مربیان دوره‌ی اوان کودکی و کیفیت آموزشی کلاس در دوره‌ی پیش دبستان" نتایج ذیل را گزارش نمود: تعاملات مناسب بین بزرگسالان و کودک، استفاده از ابزار و وسایل و رابطه‌ی مناسب با والدین در مراکز رعایت می‌شود که مدیران دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی هستند و اغلب آن‌ها دوره‌های مهارت آموزی مختص اوان کودکی را به‌میزان کافی گذرانده‌اند. مؤسسه‌ی ارتقاء رشد حرفه‌ای در سال‌های اولیه کودکی نیویورک^۴ (۱۹۵۹) صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان را در شش حوزه‌ی ذیل تعریف می‌کند: ۱. مدیریت آموزشی برنامه‌های کودکان ۲. برنامه‌ریزی مالی برنامه‌های کودکان ۳. مدیریت عملیاتی برنامه‌های کودکان ۴. مدیریت محیط بیرونی برنامه‌های کودکان ۵. مدیریت طراحی برنامه‌های با کیفیت بالا برای خانواده و کودکان ۶. سمینار مدیریت آموزشی برنامه‌های کودکان، که این شش حوزه نیز به ۱۸ زیر مؤلفه جزئی تقسیم می‌شود. مؤسسه‌ی صلاحیت‌های کلیدی تگزاس برای مدیران سال‌های اولیه کودکی^۵ (۲۰۱۳) شش نوع صلاحیت شناسایی می‌کند که عبارتند از: ۱. مدیریت نگاه‌داری مؤثر سازمان ۲. مدیریت عملیاتی و بازاریابی ۳. رهبری و رشد منابع انسانی ۴. مدیریت نگاه‌داری محیط امن و سالم ۵. اجرای برنامه درسی و محیط مناسب به لحاظ رشدی ۶. تأسیس برنامه‌های خانواده و اجتماع محور. مؤسسه‌ی صلاحیت‌های کلیدی فلوریدا برای مدیران آموزش اوان کودکی^۶ (۲۰۱۱) نیز در شش حوزه: ۱. مدیریت سازمانی و برنامه‌ریزی در

^۱ . دوره‌ی پیش دبستانی به دوره‌ی دو ساله‌ای اطلاق می‌شود که کودکان ۴ و ۵ سال تمام را تحت پوشش برنامه‌های تربیتی قرار می‌دهد، این دوره اختیاری است و به تفکیک شامل برنامه‌های آموزشی و پرورشی ویژه‌ی کودکان گروه‌های سنی ۴ ساله (نوباوه) و ۵ ساله (آمادگی) می‌باشد.

^۲ . Skill Standards And Training Manager's Preschoolers America

^۳ . Laferney

^۴ . Promotion Professional Development In Early Childhood And School –Age Programs New York State (1995)

^۵ . Texas Care Competencies For Early Childhood Practitioners And Administration (2013)

^۶ . Florida Care Competencies for Early Care and Education Directors (2011)

۸. مؤلفه ۲. مدیریت مالی قانونی در ۹ مؤلفه ۳. مدیریت شخصی در ۷ مؤلفه ۴. مدیریت سلامت، امنیت، تغذیه و آموزش در ۸ مؤلفه ۵. روابط خانوادگی و اجتماعی در ۶ مؤلفه ۷. رهبری در ۵ مؤلفه تعریف می‌کند. مرکز توصیف شغل مدیران آموزش سال‌های اولیه کودکی ۱ (۲۰۱۵) صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیریت مراکز پیش دبستان را در پنج زمینه: ۱. مدیریت کارکنان ۲. مدیریت خانواده‌ها ۳. مدیریت تسهیلات ۴. مدیریت جامعه و ۵. مدیریت سازمان‌دهی شناور، تقسیم می‌کند. مؤسسه‌ی دانشگاهی دلور ۲ صلاحیت‌های مدیران آموزش اوان کودکی (۲۰۱۴) را در چهار حوزه: ۱. مدیریت برنامه رشد و ارزشیابی در ۱۳ مؤلفه ۲. مدیریت کارکنان در ۱۲ مؤلفه ۳. مدیریت مالی در ۱۳ مؤلفه ۴. مدیریت و اجرا در ۱۴ مؤلفه تعریف می‌کند. مرکز مطالعه برای استخدام و نگهداری کودک برکلی ۳ (۲۰۰۸) صلاحیت‌های مدیران مراکز نگهداری از کودکان را در هفت حیطة ذیل: ۱. تعاملات حرفه‌ای ۲. رهبری ۳. مدیریت سازمانی ۴. مدیریت مالی ۵. مدیریت منابع انسانی ۶. استانداردهای کیفیت، سیاست و نظم ۷. برنامه فلسفی و ارزشیابی ارائه می‌کند. نیز دپارتمان نگهداری و آموزش سال‌های اولیه کودکی ماساچوست ۴ (۲۰۱۰) صلاحیت‌های مدیران مراکز را به مؤلفه‌های: ۱. رشد ۱. رشد ادراک کودکان و خردسالان ۲. راهنمایی و تعامل با کودکان و خردسالان ۳. مشارکت با خانواده‌ها و جامعه ۴. سلامتی، ایمنی و تغذیه ۵. یادگیری و برنامه درسی ۶. مشاهده، ارزیابی و مستندسازی ۷. طراحی و ارتقاء برنامه ۸. حرفه گرایی و رهبری تقسیم می‌کند. صلاحیت‌های کلیدی ایالت نوادا ۵ نیز (۲۰۰۷) صلاحیت‌های مدیران مراکز پیش دبستان را شامل ۱. رشد و ارتقاء ارتقاء منابع انسانی ۲. تعامل مثبت و راهنمایی ۳. مشاهده و ارزیابی ۴. محیط و برنامه درسی ۵. سلامتی، تغذیه و ایمنی ۶. روابط خانوادگی و اجتماعی ۷. رهبری و رشد حرفه‌ای ۸. مدیریت و نیویورک ۶ (۲۰۱۵) را در هفت حوزه که شامل: ۱. رشد و ارتقاء کودک ۲. روابط خانواده و جامعه ۳. مشاهده و ارزیابی ۴. محیط و برنامه درسی ۵. سلامتی، ایمنی و تغذیه ۶. حرفه گرایی و رهبری و ۷. رهبری و مدیریت آموزشی است تقسیم می‌کند. مرکز آموزش و نظارت صلاحیت‌های کلیدی، برای متخصصان حرفه‌ای سال‌های اولیه کودکی ایالت کانزاس و میسوری ۷ (۲۰۰۱) صلاحیت‌ها را

¹ . Early Childhood Centre Administrator Work Description (Cccns) (2015)

² . Delaware Staff Competencies: Early Childhood (2014)

³ . Centre for Study of Child Care Employment, Us Berkeley (2008)

⁴ . Massachusetts Department Of Early Education And Care (2010)

⁵ . Nevada Core Knowledge Areas and Care Competencies (2007)

⁶ . New York State Core Competencies For Early Childhood Educators(2015)

⁷ . Core Competencies For Early Care And Education Professionals In Kansas And Missouri (2001)

را به هشت حوزه: ۱. رشد کودک ۲. محیط یادگیری و برنامه درسی ۳. ارزیابی و مشاهده کودک ۴. خانواده و جوامع ۵. سلامتی، امنیت و تغذیه ۶. تعامل با کودکان ۷. برنامه‌ریزی ۸. رشد حرفه‌ای و رهبری تقسیم می‌کند که هر کدام پنج سطح دارند که دامنه‌ی آن‌ها از دانش‌ها و مهارت‌های مبتدی تا پیشرفته‌ترین سطح ادامه دارد. همچنین به الگوی ^۱o*net نیز مراجعه گردید این الگو چارچوبی را فراهم می‌کند که مهم‌ترین اطلاعات کار، شناسایی و در یک سیستم منسجم از لحاظ فکری و عملی ادغام و ارائه گردد (Ebrahimiby, 2009). این شبکه برای تحلیل مشاغل از یک مدل خاص استفاده می‌کند. هر شغل (در این پژوهش مدیریت مراکز پیش دبستان) مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها است و آن شغل توسط مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و وظایف انجام می‌شود. این توصیفات در شش حوزه‌ی اصلی منظم شده‌اند که کاربر با آنها می‌تواند بر حیطه‌هایی از اطلاعات که ویژگی‌ها و خصوصیات مهم شاغل و شغل را مشخص می‌کند، تمرکز نماید. این شش حوزه عبارتند از: ویژگی‌های شاغل^۲، شرایط لازم برای شاغل^۳، تجارب لازم برای شاغل^۴، اطلاعات اطلاعات خاص یک شغل^۵، خصوصیات نیروی کار^۶، شرایط شغلی^۷. این مدل در نهایت ۲۷۷ مشخصه از هر شغل را جمع آوری می‌کند که با اطلاعات اداره‌ی کار کشور آمریکا ادغام می‌شوند و در نهایت توصیف یک شغل تهیه می‌شود و به بانک اطلاعات مشاغل (o*net) اضافه می‌شود و با استفاده از ابزارهای مختلف توسط مخاطبان مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد و این در حالی است که در کشور ما دو نهاد متولی اصلی مراکز پیش دبستان، سازمان آموزش و پرورش و نیز سازمان بهزیستی هستند، که با توجه به جستجوهای صورت گرفته توسط پژوهشگر هیچ کدام از این نهادها چارچوب تعریف شده‌ای جهت صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران ندارند، این در حالی است که طبق آخرین آمار سازمان بهزیستی کشور در حال حاضر ۱۵۰۰۰ مرکز پیش دبستان در کشور فعالیت می‌کنند. این موضوع در کشورهای مختلف بررسی شده و نتایج متفاوتی نیز به دست داده است، اما دغدغه‌ی پژوهش این است که چرا در کشور ما، الگویی جهت صلاحیت‌های حرفه‌ای این مدیران ۸. لذا در قسمت پیشینه‌ی پژوهشی، حیطه‌ی مرتبط با مدیران مراکز و مدارس ابتدایی مطرح می‌گردد که به زمینه‌ی پژوهش مرتبط‌تر است. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با انجام مطالعات

1. Occupational Information Network

2. Worker, Characteristics

3. Worker Requirements

4. Experience Requirements

5. Occupation-Specific Information

6. Work Force Characteristics

7. Occupational Requirements

۸. جستجوی پژوهشگر در کتابخانه‌ها و سایت‌های مرتبط نشان می‌دهد تا کنون فقط تعداد ۴۰ پژوهش در حوزه مدیریت مراکز پیش دبستان به بررسی جنبه‌های مختلف این موضوع پرداخته‌اند.

کارشناسی در سال ۱۳۸۱ استانداردهای مهارتی و آموزشی مدیران مهدکودک را فقط در بعد توانایی، در ۷ مؤلفه‌ی کلی ارائه می‌کند: ۱. توانایی مدیریت آموزشی در مهدکودک و مراکز پیش دبستانی در ۳۱ مؤلفه ۲. توانایی برنامه‌ریزی آموزشی در مهدکودک در ۱۵ مؤلفه ۳. توانایی سازمان‌دهی و ایجاد هماهنگی در ۱۹ مؤلفه ۴. توانایی اداره‌ی بهداشتی و مالی مهدکودک در ۱۳ مؤلفه ۵. توانایی تحقیق در زمینه‌ی مدیریت آموزشی در ۷ مؤلفه ۶. توانایی تهیه و ساخت چند وسیله‌ی آموزشی در ۳ مؤلفه ۷. توانایی پیشگیری از حوادث و رعایت نکات ایمنی و بهداشتی در ۴ مؤلفه. سازمان بهزیستی کشور (۲۰۱۱) در "دستور العمل اجرایی دوره‌ی پیش دبستانی" در ۳۳ بند فقط به حوزه‌ی شرح وظایف مدیر اشاره می‌کند که ارتباط مفهومی و عملیاتی با موضوع صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران ندارد. علیزاده تبریزی (Alizade, 2009) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستانی شهر کرج"، صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران را در سه حوزه مورد مقایسه قرار می‌دهد و نتایج ذیل را گزارش می‌کند: الف. صلاحیت آموزشی - علمی مدیران مراکز پیش دبستان شهرستان کرج، که شامل شناسایی نیازهای آموزش، آگاهی از روش‌های جدید تدریس، توانایی احساس درک تفاوت‌های فردی، حساسیت نسبت به رفتارهای غیرعادی کودکان، تجربه آموزشی، کسب اطلاعات جدید درباره مدیریت، مرتبط بودن مدرک تحصیلی، برخورداری از دانش نظری و عملی، احساس آزادی در مربیان، حمایت و پشتیبانی از گروه آموزشی است، در سطح متوسط به بالا، ب. در قسمت صلاحیت مدیریتی که شامل توانایی درک نیازها و استعدادها و مشکلات مربیان، درک و رسیدن به توافقات دوجانبه، تشویق ساختار تیمی، خلاقیت، مسئولیت پذیری، استعداد رهبری، استفاده از منابع مالی، واگذاری مسئولیت به افراد لایق، شناسایی اجزا و عناصر سازمان، تصمیم‌گیری و سازماندهی است، در سطح متوسط و ج. در قسمت صلاحیت اخلاقی - شخصیتی که شامل تحلیل عملکرد خود، بی‌ریا بودن، صداقت و وفاداری، برخورداری از توان ذهنی و هوشی، برخورد منطقی با اشتباهات دیگران، مهارت در ارتباط برقرار کردن با والدین، آراستگی ظاهر، قدرشناسی، عکس‌العمل‌های مناسب در برابر رفتار و گفتار افراد، خونگرمی، آرمان‌گرایی و واقع‌بینی است، در حد بالا ارزیابی کرده و در نتیجه‌ی این صلاحیت بیش از صلاحیت‌های دیگر آنان است. نجف‌زاده (Najafzade, 2009) در پژوهشی که با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر کارآمدی مدیریت مدارس ابتدایی از دیدگاه معلمان" انجام داد به نتایج ذیل رسید: این عوامل مؤثر بر کارآمدی شامل مهارت‌ها، شیوه‌ها، نقش‌های مدیریت، روابط انسانی و ویژگی‌های فردی می‌شوند و نتایج زیر به دست آمد: با ۱۰/۹۹ اطمینان بین عوامل (شیوه‌های مدیریت، رفتارهای مدیریتی، رفتار مشارکتی، رفتار موقعیت مدار، رفتار موفقیت مدار، رفتار دستوری، نقش‌های مدیران، رفتار رسمی و غیررسمی و ویژگی‌های مدیران) و کارآمدی مدیران رابطه معناداری وجود دارد که در نهایت الگویی تحت عنوان مدل کارآمدی ترسیم گردید. مؤسسه

استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران (۲۰۱۵) که وظیفه‌ی تدوین استاندارد در رشته‌های مختلف توسط کمیسیون‌های فنی مرکب از کارشناسان مؤسسه، صاحب نظران مراکز و مؤسسات علمی-پژوهشی، تولیدی و اقتصادی آگاه و مرتبط با موضوع را بر عهده دارد، در این حوزه به ارائه‌ی شرح وظایف مدیر در ۲۸ بند و فقط در حوزه‌ی شرح وظایف پرداخته است. سهندی طرق (Sahanditorog, 2009) پژوهشی با عنوان " شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران از دیدگاه مدیران، معلمان، کارشناسان دوره‌های آموزشی در مدارس ابتدایی " انجام داد و شایستگی‌ها را از چهار مؤلفه‌ی دانش، ارزش، مهارت و ویژگی‌های شخصیتی در نظر گرفت. نتایج به شرح ذیل بود: الف. بالاترین میزان پاسخگویی همه‌ی گروه‌ها به زیر مؤلفه‌ی دانش، مربوط به آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس و پایین‌ترین آن مربوط به آگاهی از فلسفه آموزش و پرورش می‌باشد. ب. بالاترین میزان درصد پاسخگویی گروه‌ها به زیر مؤلفه‌ی ارزش، مربوط به مورد اطمینان و اعتماد بودن مدیر و پایین‌ترین آن مربوط به توانایی درک شرایط فرهنگی و سیاسی جامعه است. ج. بالاترین میزان پاسخگویی به زیر مؤلفه‌ی ویژگی‌های شخصیتی مربوط به برخورداری از سلامت روانی و تفکر سالم و سازنده و پایین‌ترین آن مربوط به پذیرفتن خطر ریسک برنامه‌های یادگیری مدرسه است و بالاخره بالاترین مؤلفه از بین تمامی مؤلفه‌ها مربوط به ارزش‌ها و پایین‌ترین آن مربوط به مهارت‌ها و دانش است. از بین سه مهارت نیز بیشترین پاسخ مربوط به دارا بودن مهارت انسانی می‌باشد، در نهایت شایستگی حرفه‌ای مدیران تایید شد. فکرآزاد (Fekrazad, ۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی چالش‌های اصلی مدیریت در مراکز پیش دبستان " چالش‌های مرتبط مدیران را در شش حوزه‌ی: امور پرورشی، امور آموزشی، والدین و جامعه، امور اداری، امکانات مهدکودک و نیروی انسانی مدیران، در ۱۲۲ مؤلفه شناسایی کرد که مسلماً فقدان صلاحیت‌های حرفه‌ای در برخورد مؤثر با این چالش‌ها تأثیرگذار است. جهانگشای آباجلو (Jahangoshayabajlo, ۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی مقایسه‌ای دیدگاه معلمان راجع به شایستگی مدیران دوره‌ی ابتدایی با شاخص‌های وزارت آموزش و پرورش در شهر قم" به نتایج ذیل رسید: الف. بین دیدگاه معلمان زن و مرد و معلمانی با میزان تحصیلات مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بین دیدگاه معلمان با رشته تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌دار است. ب. از نظر معلمان برای انتخاب یک مدیر شایسته، شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌ها و داشتن دانش مدیریت آموزشی از اولویت بیشتری برخوردار است. سروندی (Sarvandi, ۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران از دیدگاه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت"، به نتایج ذیل دست یافت: تأثیر مؤلفه‌های دانش، ارزش‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران از دیدگاه معلمان و مدیران بالاتر از حد انتظار می‌باشد که با ۰/۹۵/۱۰ اطمینان تایید شد. در مورد تفاوت عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران با

۹۹/۱۰ اطمینان، فرض پژوهش تأیید و نشان‌دهنده‌ی این است که بین این عوامل تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در مورد تفاوت دیدگاه مدیران و معلمان با ۹۵/۱۰ اطمینان می‌توان گفت که بین نظرات این دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد و در تمامی مؤلفه‌ها، نظرات مدیران بیشتر و بالاتر از نظرات معلمان است. سعید خواجه‌ای (Khajei, ۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان "ارزشیابی مهارت‌ها و صلاحیت‌های مدیران مدارس ابتدایی جهت طراحی مدل مناسب مدیریت و مطالعه موردی شهر تهران" تلاش نموده تا با بیان ارزشیابی صحیح از میزان هماهنگی بین صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران در ارتباط با وظایف شغلی آنان الگویی جهت مدیریت صحیح در شرایط کنونی برای جامعه مورد مطالعه ارائه نماید. ابعاد مهارت‌ها و صلاحیت‌های مدیران و مؤلفه‌های مربوط به هر یک در مدل مفهومی خواجه‌ای به شرح زیر است:

الف. مهارت انسانی شامل مؤلفه‌های: رهبری، مدیریت مشارکتی، مدیریت تعارض، جامعه‌پذیری سازمانی، مدیریت تیمی، روابط برون سازمانی، ب. مهارت ادراکی شامل: مهارت تصمیم‌گیری، شناخت نظریه‌ها، مدیریت بحران، مدیریت زمان، خلاقیت، ج. مهارت فنی شامل مؤلفه‌های: برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، نظارت، بودجه‌بندی و مدیریت مالی، مدیریت پرسنلی (منابع انسانی)، هماهنگی و هدف‌گذاری و د. مؤلفه‌های مربوط به صلاحیت که عبارتند از: سن، جنس، سابقه مدیریت، سابقه معاونت، سایر سوابق آموزشی، توان فیزیکی و توان ذهنی می‌باشند. الهام آقاعلی‌خانی (Agaalikhani, ۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه آموزش و پرورش شهرستان ملارد" به این نتیجه رسید که همه‌ی مؤلفه‌های (شخصیت، آگاهی و دانش، نگرش و ارزش، مهارت، فرهنگ سازمانی و سایر عوامل) حاصل از مبانی نظری و پیشینه پژوهش از عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس به شمار می‌روند. تفاوت میانگین نمرات عوامل (ویژگی شخصیتی، نگرش‌ها و ارزش‌ها، عوامل فرهنگ سازمانی و سایر عوامل) در بین زنان و مردان شبیه به هم می‌باشد و تفاوتی بین آنها مشاهده نگردید، ولی در عواملی مانند دانش مدیریت و مهارت‌ها نظرات زنان و مردان با یکدیگر متفاوت است. مدیریت در مراکز پیش دبستان به دلیل حساسیت کار با جامعه‌ای تحت عنوان کودکان نیازمند آن است که مدیران برای تداوم زندگی شغلی خود به ارتقاء دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های خود بپردازند تا قادر باشند با توسعه‌ی فناوری، شیوه‌های جدید رفتار را یاد بگیرند و به گونه‌ای رفتار کنند تا خرسندی آن‌ها را فراهم کند، کنش و روابط بین آن‌ها زمینه‌ی انگیزش و رشد لازم را فراهم ساخته و همین احساس سبب رشد رضایت و خشنودی ایشان می‌گردد (Ershadi, 2009). تدوین یک الگوی جامع می‌تواند زمینه‌های لازم برای نظام‌مند نمودن فرایند انتخاب مدیران مراکز پیش دبستان، ارتقای کیفیت مدیریت آنان در محیط آموزشی، آموزش و بهسازی و ارزیابی عملکرد آنان را فراهم نماید. ضمناً می‌تواند هزینه‌های گزینش

ضعیف در انتخاب و سرمایه‌گذاری برای توسعه حرفه‌ای این افراد را کاهش دهد، بررسی‌های انجام شده توسط پژوهشگر نشان می‌دهد الگوی خاصی به منظور شناسایی و تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان در نظام آموزشی کشور وجود نداشته و در انتخاب مدیران این مراکز صلاحیت‌های فردی و حرفه‌ای افراد مورد توجه لازم قرار نمی‌گیرد. شناسایی، انتخاب و بکارگیری مدیران با صلاحیت‌های حرفه‌ای، به عنوان یکی از اصلی‌ترین چالش‌ها و دغدغه‌های مراکز پیش دبستان در کشور ما محسوب می‌گردد که اولین گام در راستای برطرف کردن این دغدغه، شناسایی و تعریف صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مدیران این مراکز در قالب الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای می‌باشد. پژوهش حاضر ضمن طراحی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای، به دنبال پاسخ‌گویی به سوالات ذیل می‌باشد:

۱. مؤلفه‌های اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان کدامند؟
۲. مؤلفه‌های فرعی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان کدامند؟
۳. میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای از نظر مدیران مراکز پیش دبستان به چه میزان است؟
۴. میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های فرعی صلاحیت‌های حرفه‌ای از نظر مدیران مراکز پیش دبستان به چه میزان است؟
۵. آیا الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان از اعتبار لازم برخوردار است؟

روش شناسی

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل دو دسته است: ۱۲ نفر از صاحب نظران که به مصاحبه با آن‌ها پرداخته شد و تعداد ۲۱۰ از مدیران مراکز پیش دبستان که با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی و با فرمول کوکران انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند می‌باشد، پاتون ۱ اصطلاح نمونه‌گیری هدفمند را برای توصیف نوعی از نمونه‌گیری به کار می‌برد که در آن مواردی که از لحاظ اهداف تحقیق کیفی اطلاعات غنی دربردارند انتخاب می‌شوند. در نمونه‌گیری هدفمند، هدف حصول اطمینان از به‌کارگیری یک شیوه نمونه‌گیری غیراریب می‌باشد (Nasr et al., 2010). در بخش کمی نیز با استفاده از پیمایش به گردآوری داده‌های کمی اقدام شد. جامعه‌ی آماری در این بخش کلیه‌ی مدیران مراکز پیش دبستان شهر تهران (۴۵۰ نفر) بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با روش تصادفی ساده صورت گرفت. در بخش کیفی، پس از مطالعه‌ی مبانی نظری، اسناد علمی، بررسی الگوهای موجود

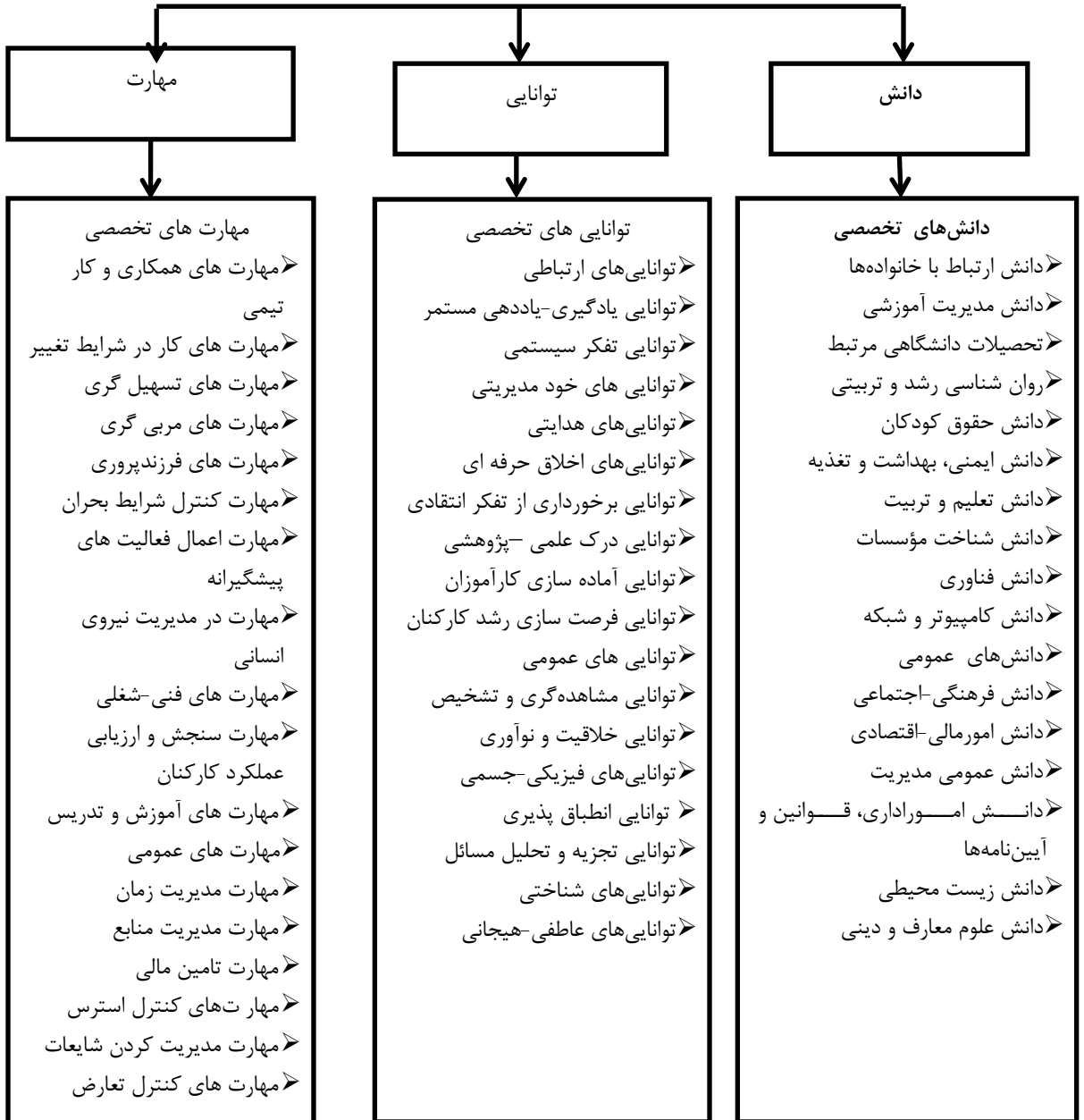
¹.Patton

در زمینه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای و مصاحبه با صاحب‌نظران حوزه‌ی پیش دبستان، چارچوب مفهومی پژوهش طراحی و شاخص‌های اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای مشخص گردید. سپس برای شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای از مصاحبه‌ی نیمه ساختمند با صاحب نظران، مدیران و معاونین استفاده شد، مصاحبه‌ی نیمه ساختمند متشکل از یک سری سؤالات منسجم است که برای به دست آوردن اطلاعات بیشتر و موشکافی عمیق‌تر موضوع مورد مصاحبه، از سؤالات باز پاسخ نیز استفاده می‌شود. این سبک از مصاحبه این مزیت را دارد که داده‌های استاندارد از همه پاسخ‌دهندگان جمع آوری می‌کند، اما اطلاعات به دست آمده نسبت به آن‌چه می‌توان با روش مصاحبه‌های کاملاً سازمان‌دهی شده به دست آورد عمق بیشتری دارد (Nasr et al, 2010:532). ابزار گردآوری داده در بخش کمی، پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان بود که با توجه به نتایج مصاحبه‌ها تدوین شد. این پرسشنامه متشکل از شش مؤلفه و ۵۰ گویه بود که همگی در بخش کیفی شناسایی شدند. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۹۲. به دست آمد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظر متخصصان استفاده شد و برای روایی سازه تحلیل عاملی تأییدی مورد سنجش قرار گرفت. از نرم افزارهای Spss و Lisrel برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی استفاده شد.

یافته‌ها

پاسخ به سؤال یک و دو پژوهش: مؤلفه‌های اصلی و مؤلفه‌های فرعی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان کدامند؟ بر اساس مطالعه‌ی مبانی نظری و اسناد موجود در این حوزه، مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای به سه دسته‌ی کلی دانش، توانایی و مهارت که هر کدام به زیر مؤلفه‌های دانش عمومی، دانش تخصصی، توانایی عمومی، توانایی تخصصی و مهارت‌های عمومی و مهارت‌های تخصصی تقسیم گردیدند، شناسایی شدند، بنابراین ۹ مؤلفه‌ی اصلی شکل گرفت. در پاسخ به سؤال دوم در بخش کیفی در حدود ۵۰ مؤلفه فرعی توسط صاحب نظران شناسایی شدند که در شکل ذیل در یک شمای کلی به آن اشاره شده است.

شکل شماره ۱: شمای کلی از مؤلفه‌های استخراج شده از بخش کیفی



سوال سوم و چهارم پژوهش: میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های اصلی و فرعی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان به چه میزان است؟ در پاسخ به این سؤال از آن‌جا که ۵۰ مؤلفه شناسایی گردیدند، پاسخ به این سؤال با روش تحلیل عاملی کاهش متغیرها به عوامل اصلی و طبقه بندی متغیرها در دسته‌های مناسب و مشترک است (delavar,2007). بدین منظور در تحلیل عاملی اکتشافی تحقیق حاضر ابتدا از چرخش عامل‌ها استفاده شد، بر اساس ملاک «کایزر^۱» سه عامل استخراج گردید که تعداد پیشنهادی آزمون، با تعداد معیارهای استخراج شده در بخش کیفی تحقیق و مصاحبه با خبرگان نیز همسو و موافق بود. برای تعیین عامل‌ها از این ملاک استفاده گردید. بر مبنای ملاک «کایزر»، فقط عامل‌هایی (مؤلفه‌هایی) که مجذور بار عاملی یا «مقدار ویژه» آنها بزرگ‌تر از یک باشد مورد قبول است. میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های اصلی بنابر جدول پیش رو در هر سه حیطة دانش، توانایی و مهارت در قسمت رتبه‌بندی جدول مشخص شده‌اند.

جدول شماره ۲: نتایج حاصل از چرخش عامل‌ها به روش واریماکس

رتبه	بار عاملی				شماره گویه	مؤلفه
	دانش عمومی		دانش تخصصی			
	اولویت	بار عاملی	اولویت	بار عاملی		
			۶	.394	۱	
			۱	.492	۲	
					۳	
					۴	
دانش تخصصی						
دوم			۳	.421	۵	
دانش عمومی			۳	.465	۶	
اول			۲	.480	۷	
		۳	.628		۸	دانش
مقدار kmo:					۹	
۰/۸۸۲		۵	-.381		۱۰	
سطح معناداری:				۴	.403	۱۱
۰/۰۰۱		۴	-.577		۱۲	
					۱۳	
		۲	.665		۱۴	
		۱	-.696		۱۵	
				۵	-.401	۱۶

^۱. Kaiser

توانایی تخصصی اول توانایی عمومی دوم مقدار kmo ۰/۸۵۳: سطح معناداری: ۰/۰۰۱				.372	17	توانایی
				.666	18	
		.488			19	
		.508			20	
				.690	21	
				.488	22	
				.330	23	
				.562	24	
					25	
					26	
					27	
				.463	28	
		.618			29	
					30	
			.374	31		
				32		
			.413	33		
مهارت تخصصی اول مهارت عمومی دوم مقدار kmo: ۰/۸۸۶ سطح معناداری: ۰/۰۰۱		.385			۳۴	مهارت
				.407	۳۵	
				.474	۳۶	
				.591	۳۷	
				.311	۳۸	
				.588	۳۹	
					۴۰	
		.325			۴۱	
				.405	۴۲	
				.499	۴۳	
				.581	۴۴	
				.500	۴۵	
		.681			۴۶	
				.692	۴۷	
			.575	۴۸		
	.594			۴۹		
			.662	۵۰		

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در سه حیطه دانش، توانایی و مهارت مؤثر در الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان نشان داد: گویه‌های شماره ۸، ۱۴، ۱۲، ۱۰، ۱۵ بیشترین بار عاملی را در تبیین عامل اول یعنی دانش مؤثر در الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران داشتند، که این گویه‌ها در پرسشنامه تحقیق معادل معیار دوم از دانش یعنی «دانش عمومی» بود. در رتبه دوم دانش مؤثر در الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان عامل «دانش تخصصی»

با گویه‌های ۵،۶، ۷ و ۱۶ قرار دارد. نیز گویه‌های شماره ۱۷، ۱۸، ۲۱ تا ۲۴، ۲۸ و ۳۳ بیشترین بار عاملی را در تبیین عامل اول توانایی‌های مورد نیاز در الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان داشتند که این گویه‌ها در پرسشنامه تحقیق معادل معیار اول از توانایی‌ها یعنی «توانایی‌های تخصصی» بود. در رتبه دوم توانایی‌های مورد نیاز در الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان عامل «توانایی‌های عمومی» با گویه‌های ۱۹، ۲۰، ۲۹ و ۳۱ قرار دارد و در انتها گویه‌های شماره ۳۵ تا ۳۹ و ۴۲ تا ۴۵ و ۴۷ و ۴۸ بیشترین بار عاملی را در تبیین عامل دوم مهارت‌های مورد نیاز در الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان داشتند که این گویه‌ها در پرسشنامه تحقیق معادل معیار اول از مهارت‌های مورد نیاز یعنی «مهارت تخصصی» بود. در رتبه دوم مهارت‌های مورد نیاز در الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان عامل «مهارت عمومی» با گویه‌های ۳۴، ۴۱، ۴۶ و ۵۰ قرار دارد. لازم به ذکر است که گویه شماره ۴۰ در این مؤلفه به دلیل پایین بودن سهم اشتراک در تبیین واریانس متغیر مهارت‌های مورد نیاز از جنبه تخصصی حذف شد. بنابراین میزان اهمیت دانش عمومی از دید مدیران مراکز پیش دبستان بیشتر از دانش تخصصی، نیز در قسمت توانایی‌ها، توانایی تخصصی اول و سپس توانایی عمومی و در قسمت مهارت‌ها، مهارت تخصصی اول و مهارت عمومی دوم بیان شده‌اند. همانگونه که از نتایج تحلیل عاملی و تحلیل اکتشافی پیداست حدود ۱۰ مولفه از نتایج حذف گردیدند که در جدوال پایین قابل مشاهده هستند.

سؤال پنجم پژوهش: آیا الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان، از اعتبار لازم برخوردار است؟

از تحلیل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل جهت پاسخ به سؤال آخر پژوهش: «آیا الگوی طراحی شده جهت بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان دارای اعتبار است؟» استفاده شد. بر مبنای مدل پارادایمی مستخرج از تحلیل داده‌های کیفی و عوامل حاصل از تحلیل عاملی مرتبه دوم، مدل فرضی طراحی شد و روابط مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرها مشخص شد. با توجه به مدل مفهومی به دست آمده از مرحله کیفی پژوهش، هریک از سازه‌های مدل به عنوان

متغیرهای مشاهده شده در مدل فرضی پژوهش آمده‌اند، در جدول ضرایب همبستگی بین این عوامل آمده است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین عوامل برونزا و درونزا

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱
								۱	.838**	۲
							۱	.786**	.867**	۳
						۱	.526**	.468**	.838**	۴
					۱	.217**	.647**	.680**	.554**	۵
				۱	.817**	.265**	.671**	.716**	.592**	۶
			۱	.723**	.828**	.235**	.668**	.637**	.550**	۷
		۱	.598**	.549**	.819**	.072	.483**	.550**	.382**	۸
	۱	.089	.078	.081	.395**	.080	.053	.042	.076	۹
۱	.071	.612**	.733**	.740**	.754**	.235**	.649**	.713**	.579**	۱۰

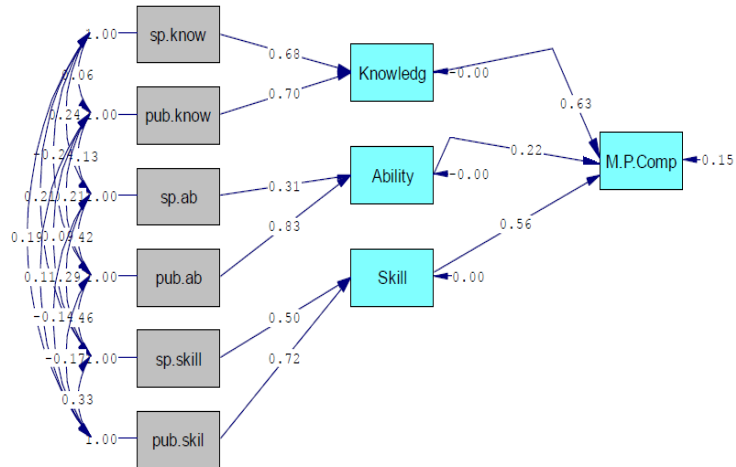
نکته: ۱. صلاحیت دانش « ۲. دانش تخصصی ۳. دانش عمومی »؛ ۴. صلاحیت توانایی « ۵. توانایی تخصصی ۶. توانایی عمومی » ۷. صلاحیت مهارت « ۸. مهارت‌های تخصصی ۹. مهارت عمومی » ۱۰. نمره کل، * $P < 0.05$ ، ** $P < 0.01$

همانطور که شوماخر و لومکس^۱ (۱۳۸۸) توضیح داده‌اند در طول فرایند تعیین^۲ مدل، پژوهشگر متغیرهای داخل مدل را بر مبنای نظریه یا پژوهش تعیین می‌کند، اما امکان اشتباه در ادغام یا حذف متغیرها در مدل وجود دارد. آنها اظهار داشته‌اند: «اگر شاخص‌های برآزش مدل اولیه به اندازه لازم قوی نبود، مرحله بعدی اصلاح مدل و در پس آن ارزیابی مدل اصلاح شده است». با توجه به مدل اولیه و یافته‌های به دست آمده در مرحله کیفی در مورد روابط بین متغیرها، مدل چندین بار با حذف روابط ضعیف، اصلاح شد. مدل زیر به دلیل انطباق آن با یافته‌های حاصل از

^۱. Schumacker & Lomax

^۲. Specification

تحلیل کیفی؛ مدل اولیه و مدل فرضی؛ رضایت بخش بودن شاخص‌های برازش مدل و معنی‌دار بودن برآوردهای آماری آن، برای ارائه داده‌ها در نظر گرفته شد.



Chi-Square=59.17, df=21, P-value=0.00002, RMSEA=0.055

شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)، شاخص نرم شده برازش (NFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) و سطح معنی‌داری برآوردها، بیانگر آن است که مدل با داده‌ها برازش مطلوبی دارد.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

میزان کفایت برازش	معیار	نام شاخص
۵۹/۱۷ (p=۰/۰۰۱)		آماره χ^2 دو و معناداری آن
۲/۸۱	نسبت بین ۳ و ۲ و کمتر	آماره χ^2 دو به درجه آزادی (df=۲۱)
۰/۰۵۵	$RMSEA \leq ۰/۰۸$	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)
۰/۹۵	$NFI \geq ۰/۹۰$	شاخص نرم شده برازش (NFI)
۰/۹۵	$CFI \geq ۰/۹۰$	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۱	$GFI \geq ۰/۹۰$	شاخص نیکویی برازش (GFI)

نتایج جدول بالا حاکی از آن است تمامی شاخص‌ها در حد بسیار مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد و بیانگر این است که رابطه خطی بین متغیرها وجود دارد. همچنین متغیرهای پیش‌بین ۶۰ درصد واریانس متغیرهای وابسته را تبیین نموده‌اند.

جدول ۶: ضرایب و معناداری الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع اثر	β استاندارد شده	آماره t
دانش مورد نیاز صلاحیت		کل	۰/۶۳	۲۱/۷۰
توانایی مورد نیاز صلاحیت	مدل	کل	۰/۲۲	۷/۷۹
مهارت‌های مورد نیاز صلاحیت		کل	۰/۵۶	۱۹/۶۲

با توجه به نتایج جدول ۶، دانش ($\beta = ۰/۸۴$) در مدل نقش معناداری دارد، و توانایی ($\beta = ۰/۷۵$) و مهارت ($\beta = ۰/۶۷$) نیز بر الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان تأثیر معنی‌دار است، بنابراین فرضیه فوق تأیید شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

صلاحیت‌های حرفه‌ای بر ویژگی‌ها و رفتارهایی تأکید دارد که به اثربخشی مدیر در محیط شغلی منجر می‌شود (Porkarimi & Sedagat, 2013). ارگان‌ها و نهادهای آموزشی باید توجه داشته باشند که برای حفظ برتری رقابتی و ایجاد ارزش افزوده باید صلاحیت‌های مورد نیاز خود را در مشاغل گوناگون مورد شناسایی قرار داده و با ارزیابی وضع موجود خود، زمینه‌ی ارتقاء آن‌ها را فراهم کنند، همچنین باید به این نکته توجه کنند که تغییرات محیطی باعث تغییر صلاحیت‌های مورد نیاز سازمان و مشاغل مختلف می‌شود، بنابراین باید به دنبال شناسایی و توسعه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز خود باشند. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان انجام شد که یافته‌های بخش کیفی شامل شش مؤلفه و ۵۰ زیر مؤلفه، در نهایت ۳۵ مؤلفه‌ی نهایی گردید. در پاسخ به سؤال اول پژوهش در ارتباط با شناسایی مؤلفه‌های اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان، با بخشی از نتایج پژوهش‌های O*net، مدیران کارولینای شمالی (۲۰۱۵)، علیزاده تبریزی (۱۳۸۸)، سهندی طرق (۱۳۸۸)، خواجه‌ای (۱۳۸۰)، آقاعلی‌خانی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در ارتباط با سؤال دوم پژوهش

که مؤلفه‌های فرعی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان را مد نظر داشت، یافته‌ها حدود ۵۰ زیر مؤلفه را آشکار کرد که این پنجاه زیر مؤلفه با بخش‌هایی از مؤلفه‌های پژوهش‌های لافرینی (۲۰۰۶)، مؤسسه ارتقا رشد حرفه‌ای در سال‌های اولیه کودکی (۱۹۵۹)، مؤسسه صلاحیت‌های کلیدی تگزاس برای مدیران سال‌های اوان کودکی (۲۰۱۳)، مؤسسه صلاحیت‌های کلیدی فلوریدا برای مدیران آموزش اوان کودکی (۲۰۱۱)، مرکز توصیف شغل مدیران آموزش سال‌های اولیه کودکی (۲۰۱۴)، مؤسسه دانشگاهی دلور (۲۰۱۶)، دپارتمان نگهداری و آموزش سال‌های اولیه کودکی ماساچوست (۲۰۱۰)، مرکز مطالعه برای استخدام و نگهداری کودک برکلی (۲۰۰۸)، صلاحیت‌های کلیدی نوادا (۲۰۰۷)، صلاحیت‌های کلیدی متخصصان حرفه‌ای کانزاس و میسوری (۲۰۰۱)، صلاحیت‌های کلیدی نیروی کار سال‌های اولیه کودکی میشیگان (۲۰۱۴)، و نیز با نتایج پژوهش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۸۱)، علیزاده تبریزی (۱۳۸۸) همخوانی داشت. در تبیین برخی از مؤلفه‌های پژوهش می‌توان گفت شرایط فرهنگی، آموزشی و اجتماعی جامعه می‌تواند باعث بروز برخی از مؤلفه‌های ذکر شده در حوزه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران این مراکز باشد. بر اساس نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها علاوه بر شش مؤلفه‌ی فوق مؤلفه‌های فرعی در هر یک از این ابعاد شش گانه نیز مشخص شد که بر مبنای آن پرسشنامه سنجش میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های فرعی و اصلی صلاحیت‌های مدیران تدوین و اجرا شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که مؤلفه‌های شناسایی شده به خوبی قابلیت تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستان را دارا می‌باشند. در تبیین ارائه این الگو می‌توان اشاره کرد دلیل عدم تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای بومی و دسته بندی کردن آن در نهادهای مرتبط در نظام، مشکلاتی در زمینه‌ی انتخاب مدیران این مراکز آموزشی و تبعات این انتخاب نادرست، به‌وجود آورده است. امکان نظام‌مند نمودن و ارتقای کیفیت انتخاب و انتصاب مدیران مراکز پیش دبستان، برنامه‌ریزی برای ارزشیابی دقیق و صحیح از عملکرد مدیران، متناسب با شایستگی‌های مورد نظر و ایجاد رضایت بیشتر در بین کارکنان و در نتیجه ارتقای کیفیت مدیریت و رهبری در افزایش کارایی و اثربخشی مراکز پیش از دبستان را فراهم می‌نماید. کلید حل مسائل مربوط به گستره‌ی آموزش و پرورش و مخصوصاً بالا بردن سطح کیفیت آن است و لذا صلاحیت‌های مدیران مراکز پیش از

دبستان در این کیفی سازی و بالأخص در آغاز تربیت نسل افراد جامعه، یعنی کودکان از اهمیت بالایی برخوردارند و در حقیقت آغاز آن منابع انسانی است. به دلیل کمبود این نوع پژوهش‌ها موجبات توسعه‌ی دانش نظری در حوزه نظام‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی، متناسب با شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر کشور در حوزه‌ی آموزش و پرورش پیش دبستان فراهم خواهد شد. لذا برنامه‌ریزی در جهت ایجاد و توسعه‌ی این صلاحیت‌ها در کلیه‌ی مدیران آموزشی به دست‌اندرکاران نظام آموزشی توصیه می‌گردد. بررسی‌های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش دارد که در ذیل عنوان شده است: قرار دادن فیلترهای گزینشی برای انتخاب مدیران مراکز پیش دبستان بر اساس میزان صلاحیت حرفه‌ا شان. انجام پژوهش‌هایی برای نیازسنجی نیازهای نوین مدیران برای تدوین دوره‌های آموزشی در خصوص رفع این نیازها. تأسیس و راه اندازی مرکز سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران و تهیه استانداردهای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و علمی با رویکرد عملی (کاربردی). ایجاد فرصتی برای این‌که مدیران این مراکز با مشاهده و بازدید از کارها و تجارب مدیران موفق و اثربخش بر تجارب خود بیفزایند و طرح‌ها و الگوهای مناسب را شناسایی و پس از مطالعه و ارزیابی با توجه به شرایط مرکز پیش دبستان خود، بعد از تغییرات لازم اجرا نمایند.

References

- Alizadeh Tabrizi, A. (2009). "Assessment of Managers' Professional Competencies Preschool Centers", MS thesis, Islamic Azad University Central (Faculty of Psychology and Social Sciences, Department of Education). (in Persian)

- Agaalikhani, A, (2011). Factors affecting the merits and qualifications of professional managers and senior high school education Mallard city. Azad University, Tehran. (In Persian)
- Delavar, A (2007), Applied Probability and Statistics in Psychology and Educational Sciences (with revisions and additions).roshd publication, Tehran (in Persian)
- Ershadi, F., (2009). Investigate the relationship between social capital and job satisfaction of teachers in schools in the city Shabestar in, a master's thesis at Tehran University, Faculty of Education and Psychology, Department of Management and Educational Planning.
- Ebrahem Bay, A. (2009). Classifying and comprehensive description of jobs. Tehran: final score: Institute for Science Corp
- Fekrazad, H. (2008). "The Major Challenges of Pre-Primary Schools in Tehran, Tehran, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences (In Persian).
- Jahangoshaie abajlo, S. (2012) Comparison of Primary School Teachers' Views about the Competencies of Managers Index for The Ministry of Education in Gom.Ms. thesis, Azad University. (In Persian)
- Gal, M, Borg, W, gal, J (2010). quantitative and qualitative research methods in pedagogy and psychology, translation Nasr, A. et al., Tehran, research organizations and universities Compilation of Humanities Books (left) and universities Shahid Beheshti.(In Persian)
- Khajehi, S. (2002). "Evaluation of Competencies and Professional Skills of Elementary School Principals to Design Appropriate Management Model", Journal of Education,18, 1 And 2. (In Persian)

- Labady, Z. (2007). Checking the competencies of higher education administrators and international indices Framework. phd thesis, Islamic Azad University of Tehran. (In persain)
- Mofidi.F. (2009). The impact of activities on the development of spoken language preschool school first grade students of elementary school. Journal of Curriculum Studies. 10,130-153 (In Persian)
- Maarefvand, Z. (2013). Design quality assurance model of educational administration, a master's thesis, Beheshti University, Faculty of Education and Psychology, Department of Management and Educational Planning
- Project Management Institute (2004). What Else The PM Knowledge / Competencies The Individual and Organization Need to Learn? Amiable at google.com (2006 /8 /23)
- Sahandi torog, S. (2009), checking Professional Qualifications of Administrators and Teachers and Experts in Educational Courses, MS, Thesis, Islamic Azad University, (In Persian)
- Saemian, S. (2008). The new human capital competencies in the educational system, leading organizations. (In Persian)
- Ramsdan, P. (2001)"learning leadership in higher education", Naveh Ebrahim, damghan university publication. (In Persian)
- PoorKarimi, J., sedagat, M (2013), explaining the merits relationship with transformational leadership style of managers in organizations, Journal of Human Resource Management Imam Hossein University, 6 (1), 201-22
- Qarlqy, s, pour Karimi, J, Mirkamali, SM (2015), Experts explain the design and professional qualifications of higher education institutions

- (Case Study: Tehran University), Journal of Educational Leadership and Management, 9 (1), 115-95
- Labady, G. (2008). study of higher education management competencies with regard to international indices Framework, Journal of Behavioral Sciences, No. 145
 - Wiles, K (1998), Management and Leadership, translate by MA Tousi, Tehran, and State Management Training Center
 - Karami, M., (2008), training managers with competency model, devise magazine, Issue 179
 - www.iranvtto.ir, Technical organization of professional standards. Amiable at google.com (2005/7/26)
 - www.behzisti.ir, Welfare Organization, Amiable at google.com (2013/6/9)
 - Www.Riosalado.Edu
 - Www.Early Childhood Centre Administrator Work Description Ccens
 - Www.New York State Child Care Coordinating Council and the New York State Association for the Education of Young Children.
 - Www.Texas Core Competencies for Early Childhood Practitioners and Administrators
 - Www. Early Childhood Research Institute on Inclusion.
 - Www.Delawere Staff Competencies: Early Childhood
 - Www.Center for the Study of Child Care Employment, Uc Berkeley
 - Www.Florida Core Competencies for Early Care and Education Directors
 - Promoting Professional Development in Early Childhood and School-Age Programs, The Career Development, Of New York State.1995
 - Early Childhood Center Administrator Work Description/Ccens, 2015

- [Www.Nevadas Core Knowledge Areas and Core Competencies.2007](http://www.Nevadas Core Knowledge Areas and Core Competencies.2007)
- [Www. Michigan Core Knowledge and Core Competencies for the Early Care and Education Workforce \(2014\)](http://Www. Michigan Core Knowledge and Core Competencies for the Early Care and Education Workforce (2014))

Design and explanation of professional competencies Model for pre-school administrators

Abstract

In recent years, quantitative and qualitative attention towards pre-school education has increased significantly. One of the critical aspects in this area is the educational administration. Considering the large number of centers in Iran, it seems that the role of this level of educational administration is not taken into account seriously. This study aims to provide a model for professional competencies of pre-school administrators using a mixed method (qualitative and quantitative). In qualitative section, via targeted sampling, twelve pundits in this area were selected and interviewed. Consequently, the components of professional competencies in pre-school administrators were investigated using Grand Theory Method. In quantitative section, which was based on qualitative section, 210 pre-school administrators were selected using a survey method and by benefiting from questionnaire, we investigated the current situation and examined the proposed model. Our resulted model has six main components comprising general knowledge, specialized knowledge, general abilities, specialized abilities, general skills and specialized skills which are categorized in 50 subcomponents. The next component factor analysis, principal component consisted of the following 40 components remained. In Finally, the validity assessment of the proposed model was carried out.

Keywords: professional competencies, administrators, pre-school centers

