Management of Educational Perfection
Volume 1, Issue 4, 2024
https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

Professional Competencies of Principals of Special Talents Schools in Qom Province: Barriers and Development Strategies

Anaram Janati[1], **Aghdas Nikooravesh**[2]

[1] Master's degree, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. f.janati@iau.ir

[2] Assistant Professor, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran **(Corresponding author)**. A.nikooravesh@iau.ir

Abstract

The present study aims to examine the professional competencies of principals of special talents schools in Qom Province. The research methodology employed is mixed (qualitative–quantitative). In the qualitative section, the statistical population comprised principals, deputy directors for education, and teachers of special talents schools in Qom Province, from which eight individuals were selected through purposive and snowball sampling. The qualitative component was conducted using interviews and thematic analysis. The qualitative findings indicated that social factors, student-related factors, psychological factors, and factors related to principals' knowledge and creativity affect the professional competencies of principals in special talents schools. Financial and facility-related challenges, lack of autonomy for principals, improper policies, inappropriate selection of principals, scarcity of experienced principals, regulations and restrictions, and environmental detriments were identified as barriers. Ultimately, capable teachers and staff, principals' freedom of action, exchange of opinions and consultation, correct selection of principals, education, planning, and appropriate policy-making were recognized as relevant strategies. In the quantitative section, the statistical population consisted of teachers and principals of special talents schools in Qom Province. Using simple random sampling based on Cochran's formula, 201 individuals were selected as the sample size, of which 190 questionnaires were deemed valid and analyzed. Quantitative data analysis was conducted using exploratory factor analysis in SPSS software. The quantitative results demonstrated that two factors—"relational" and "cognitive"—are the main factors influencing the professional competencies of principals of special talents schools. Furthermore, in the barriers to developing principals' professional competencies, three factors—"motivational," "deficiencies," and "environmental"—were identified, and in the related strategies section, two factors—"flourishing" and "knowledge-based"—were recognized as the principal factors.

Keywords: School Principal; Special Talents Schools; Professional Competency; Qom Province; School.

Received: 2024/07/17 ; **Revised:** 2024/08/20 ; **Accepted:** 2024/09/29 ; **Published online:** 2024/12/22
Publisher: Qom Islamic Azad University **Article type:** Research Article
© The Author(s).

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

مدیریت تعالی آموزشی
دوره ۱، شماره ۴، ۱۴۰۳
https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص استان قم؛ موانع و راهکارهای توسعه آن

آنارام جنتی[۱]، اقدس نیکوروش[۲]

[۱] کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. f.janati@iau.ir
[۲] استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران **(نویسنده مسئول)**. A.nikooravesh@iau.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی شایستگی‌های‌حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص استان قم بود. روش مورد استفاده در این تحقیق، آمیخته (کیفی–کمّی) است. جامعه آماری در بخش کیفی، مدیران و معاونین آموزشی و دبیران مدارس استعدادهای خاص استان قم بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی، ۸ نفر انتخاب شدند. بخش کیفی با استفاده از مصاحبه و تحلیل مضمون انجام شد. نتایج بخش کیفی نشان داد که عوامل اجتماعی، عوامل مرتبط با دانش‌آموزان، عوامل روانی و عوامل مرتبط با دانش و خلاقیت مدیران بر شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص موثر هستند. چالش‌های مالی و امکانات، نداشتن استقلال مدیران، سیاست‌های نادرست، انتخاب نادرست مدیران، کمبود مدیران خبره، قوانین و مقررات و محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی ازجمله موانع بوده، و در نهایت، معلمان و کارکنان توانمند، آزادی عمل داشتن مدیران، تبادل نظر و مشاوره، انتخاب صحیح مدیران، آموزش و برنامه‌ریزی و سیاستگذاری مناسب از راهکارهای مربوطه می‌باشند. جامعه آماری در بخش کمّی، دبیران و مدیران مدارس استعدادهای خاص استان قم بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی به کمک فرمول کوکران، تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. از این میان، ۱۹۰ پرسشنامه قابل قبول تحلیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمّی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج بخش کمّی نشان داد که دو عامل ارتباطی و شناختی، عامل‌های اصلی موثر بر شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص هستند. همچنین در موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، سه عامل انگیزشی، کمبودها و محیطی، و در بخش راهکارهای مربوطه، دو عامل شکوفایی و دانشی به‌عنوان عامل‌های اصلی شناسایی شد.

کلیدواژه‌ها: مدیر مدرسه، مدارس استعدادهای خاص، شایستگی حرفه‌ای، استان قم، مدرسه.

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۷ ؛ **تاریخ اصلاح:** ۱۴۰۳/۰۵/۳۰ ؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۳/۰۷/۰۸ ؛ **تاریخ انتشار آنلاین:** ۱۴۰۳/۱۰/۰۲
https://doi.org/10.71522/jiem.2025.11021197182

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم **نوع مقاله:** پژوهشی
© نویسندگان.

۱. مقدمه

آموزش و پرورش ازجمله سازمان‌هایی است که همواره با تغییراتی مواجه بوده و خود نیز ایجادکننده تغییرات و توسعه است. در نظام آموزشی، دانش‌آموزان باهوش و مستعد در گروه‌های سنّی و مقاطع تحصیلی مختلف مشغول به تحصیل هستند. به گفته رنزولی[1] (۲۰۱۲) زمانی که بحث آموزش‌وپرورش برنامه‌های تیزهوشان مطرح می‌شود، باید خدمات لازم برای رشد این ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های بالقوه بررسی شود و از برچسب زدن به دانش‌آموزان تیزهوش یا غیرمستعد خودداری گردد. بزرگ‌ترین چالش در نظام آموزشی استعدادهای خاص، توسعه سرمایه‌گذاری سنّتی در تولید سرمایه فکری و خلاق است (شکوهی یکتا و پرند، ۱۳۹۹، ص۱۶). در مورد آموزش تیزهوشان دو دیدگاه متفاوت وجود دارد. گروهی بر این باورند که ایجاد برنامه آموزشی ویژه برای تیزهوشان و جداسازی این دانش‌آموزان از افراد عادی، آنها را به‌صورت یک فرد مجزا نشان می‌دهد و ممکن است دانش‌آموزان خاص، دوستان خود را از دست بدهند و محیط‌های آموزشی متفاوت، تفاوت‌های چشمگیری در خودپنداره و طرز تفکر این دانش‌آموزان ایجاد می‌کند. از سوی دیگر، گروهی معتقدند دانش‌آموزان باهوش و مستعد، کسانی هستند که بنا به تشخیص افراد ذی‌صلاح، باتوجه‌به استعداد خود، توانایی عملکرد عالی دارند. این افراد به برنامه‌ها و خدمات آموزشی متفاوتی فراتر از آنچه معمولاً از طریق برنامه مدرسه عادی ارائه می‌شود، نیاز دارند. بسیاری از معلمان فکر می‌کنند که اصلاح و انطباق برنامه درسی برای تیزهوشان به این معنی است که به‌سادگی انواع وظایف طولانی‌تر و دقیق‌تری را برای دانش‌آموزان عادی به آنها بدهیم. در حالی‌که براساس این دیدگاه، محتوای دروس و روش تدریس و اساتید آن باید با دانش‌آموزان عادی متفاوت باشد. طرفداران دیدگاه دوم شکایت دارند که کتاب‌های درسی در حال حاضر دارای محتوای قدیمی هستند و کودکان با هوش بالا، دانش ارائه شده در کتاب‌ها را بدون کشف دانش درک می‌کنند. محتوای دروس این کودکان باید یادگیری خلاق را به آنها بیاموزد، نه اینکه دانش‌آموز از دانش ارائه شده توسط معلم تقلید کند. در کشور ایران نظریه آموزش جداگانه برای دانش‌آموزان خاص پذیرفته شده است. اما به نظر می‌رسد که مواد لازم برای تحقق این نظریه مانند محتوای مجزای دروس، روش‌های مختلف ارزشیابی و ویژگی‌های معلمان و مدیران این مدارس فراهم نشده است. احتمالاً دیدگاه ساده‌ای که معتقد است برنامه دقیق‌تر و طولانی‌تر دانش‌آموزان عادی باید برای دانش‌آموزان باهوش بالا اجرا شود، پذیرفته شده است (کاظمی حقیقی، ۱۴۰۰، ص۲۲).

1. Renzoli

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

باتوجه به اهمیت دانش آموزان تیزهوش در مدارس استعدادهای خاص، باید به نقش مدیران این مدارس برای دستیابی به اهداف، توجه گردد. یک مدیر نه‌تنها باید وظایف خود را به طور مؤثر انجام دهد، بلکه مهم‌تر از آن باید بتواند بر مشکلات ناشی از مدیریت افراد غلبه کند. یک مدیر شایسته باید سبک مدیریتی مناسبی را انتخاب کرده و همه عواملی را که ممکن است در حین کار با یک تیم برای او ایجاد مشکل کند، در نظر بگیرد (زرومسکی[1]، ۲۰۲۰، ص۱۴). شایستگی تنها به معنای داشتن دانش جامع و کامل در مورد رشته خود نیست. در کسب شایستگی، توجه به همه عناصر فوق‌الذکر بسیار مهم است. همچنین باید تأکید کرد که وقتی از موفقیت یک شرکت و تأثیر مثبت مهارت‌های مدیریتی صحبت می‌شود، نمی‌توان تأثیر شایستگی‌های مدیریتی و به ویژه توسعه آنها را نادیده گرفت (بالکرزیک و کارزوسکی[2]، ۲۰۲۲، ص۱۲). بنابراین شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی مجموعه‌ای از کیفیت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مدیران است که آنها را قادر می‌سازد تا به طور مؤثر کار سازمان را مدیریت کنند. شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی را می‌توان به‌عنوان دانش فنی تخصصی در مشاغل خاص تعریف کرد که مدیران باید برای انجام وظایف و نقش‌های خود از طریق آموزش‌وپرورش داشته باشند، که در آن افراد بتوانند به شایستگی‌های حرفه‌ای مجهز شوند. شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی توانایی‌های کسب و یادگیری است. به عبارت دیگر می‌توان گفت، شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی مجموعه‌ای از رفتارهایی است که منجربه عملکرد شغلی مؤثر می‌شود و بدون آنها در بسیاری از موارد دانش مدیران تأثیری ندارد. کاتز[3] (۱۹۹۱) شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی را به‌عنوان توانایی مدیران برای تبدیل اطلاعات و دانش به عمل تعریف کرده است. نویسنده در تحقیقی با عنوان «متداول‌ترین مهارت‌های مدیران مؤثر»، شایستگی‌های حرفه‌ای اساسی مدیران را در دو گروه مهارت‌های فردی و ارتباطی طبقه‌بندی می‌کند. شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی نیز به سه گروه تقسیم می‌شود که عبارتند از: شایستگی‌های حرفه‌ای شخصی، شایستگی‌های حرفه‌ای بین‌فردی و شایستگی‌های حرفه‌ای گروهی. شایستگی‌های حرفه‌ای شخصی شامل توسعه خودآگاهی، مدیریت استرس، و مهارت‌های حل مسئله است. شایستگی‌های حرفه‌ای بین‌فردی شامل مهارت‌های ارتباطی، قدرت تأثیرگذاری بر دیگران، مدیریت تعارض و مهارت‌های ایجاد انگیزه در افراد می‌باشد. همچنین شایستگی‌های حرفه‌ای گروهی شامل توانمندسازی، تیم‌سازی و تفویض اختیار است (مورفی، ۱۴۰۰، ص۳۲).

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

1. Żeromski
2. Balcerzyk & Karczewski
3. Katz

همه انسان‌ها از کودکی تا بزرگسالی محیط‌های متفاوتی را تجربه می‌کنند. فراتر از خانواده، مدرسه اولین محیط متفاوت برای کودکان خواهد بود. این مرحله به حدی اهمیت دارد که در تعریف جدید نظام آموزشی، مرحله «پایه» نامیده می‌شود. با در نظر گرفتن دوره ابتدایی به‌عنوان اولین مرحله آموزش اجباری، فرصت مناسبی برای کسب تربیت و یادگیری سبک ارتباط خوب با دیگران است. این دوران فرصتی است که استعدادهای هر کودک به‌تدریج شکوفا می‌شود. یکی از مشکلات اصلی که اغلب مطرح می‌گردد، تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان است. مهم‌ترین جنبه تفاوت‌های فردی، استعدادهای فردی است؛ بدین صورت که استعدادهای مختلفی در افراد وجود دارد؛ بنابراین، مهم‌ترین رسالت آموزش، کشف استعدادهای فردی و سوق دادن آنها به‌سوی شکوفایی است. تنوع استعدادها و تفاوت‌های فردی انسان از موارد مهمی است که باید در تربیت رعایت شود (جیانگ، گو و چن[1]، ۲۰۲۴، ص۳). در به‌کار بردن اصطلاحات هوش، برتری، استعداد و نبوغ در بین افراد و در محیط‌های آموزشی سردرگمی زیادی وجود دارد. با زندگی در قرن بیست و یکم، هوش بالا دارای رابطه با افراد مطالعه شده، دانشمندان یا افرادی با مدارک علمی است. در اواخر دهه ۱۹۶۰، و در زمانی که یک روانشناس سرشناس از دانشگاه جان هاپکینز[2] پسری را به مردم معرفی کرد که توانایی‌های ریاضی بالاتری نسبت به اندازه‌گیری معمول با آزمون‌های سطح‌بندی داشت، مطالعات روی استعداد شروع شد. به روش سنّتی، دانش‌آموزان آزمون‌های استاندارد را برای اندازه‌گیری پیشرفت‌های تحصیلی مختلف دریافت می‌کنند. میزان دانش و مطالبی که برای دانش‌آموزان در سطح مشخصی قابل قبول است، توسط این آزمون‌ها اندازه‌گیری می‌شود. همچنین این آزمون‌ها، در بین یک گروه سنّی در سراسر کشور، یک مقایسه میان دانش‌آموز و مدرسه اجرا می‌کند. بهترین راه برای کشف استعدادها، آزمون‌های استاندارد است. تا ۷۰ درصد استعدادهای کودکانی که این تست‌ها را انجام می‌دادند، کشف شد و حتی در برخی موارد عملکرد بهتری داشتند. هدف اولیه آزمون‌های استعدادسنجی، شناسایی دانش‌آموزانی بود که می‌توانند پیشرفت سریع‌تری داشته باشند. شایان ذکر است که اکثر مردم هنوز تفاوت بین تست هوش و تحلیل استعداد را نمی‌دانند. یک آزمون هوش ممکن است تنها به‌عنوان بخشی از تجزیه و تحلیل کامل استعداد کمک کند. ایده استنلی[3] بر مبنای این اعتقاد است که کودکان نیاز به آزمون‌هایی بر مبنای کافی بودن آنها با توجه به توانایی‌ها و مهارت‌هایشان دارد؛ نه آزمونی که فقط با توجه به سطح آنها در مدرسه و یا سن آنها باشد. پروفسور

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

1. Jiang, Gu & Chen
2. John Hopkins University
3. Stanley

ایسینگ[1]، یکی از متخصصان سنجش هوش و پرورش استعداد، تمرین تست‌های هوشمند را سودمند و عاقلانه می‌داند؛ به طوری که در سراسر جهان حتی کلاس‌های آموزش خلاقیت و پرورش استعدادها برگزار می‌شود. بنابراین، شناخت استعدادها و پرورش آن، یک حرکت نوین در سراسر جهان محسوب می‌شود (ماک و همکاران[2]، ۲۰۲۱، ص۴).

یك صنعتگر فرانسوی به نام هنری فایول[3] در سال ۱۹۰۵ چنین اظهار داشت که همه مدیران پنج اقدام اساسی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، هماهنگی و کنترل در راستای شایستگی‌های حرفه‌ای خود انجام می‌دهند (تورانی، ۱۴۰۰، ص۱۴):

۱) برنامه‌ریزی:[4] در هر سازمان، باید اهداف مشخص شده و روش‌های دستیابی به این اهداف نیز تعیین گردد.

۲) سازماندهی:[5] مسئولیت طراحی ساختار سازمانی با مدیران است که سازماندهی نام دارد. سازماندهی شامل وظایف زیر است: وظایفی که باید انجام شوند؛ چه فردی باید این وظایف را انجام دهد؛ چگونه این وظایف طبقه‌بندی شود، و هر فرد باید به چه کسی گزارش دهد.

۳) رهبری:[6] سازمان متشکل از افراد بوده و مدیر دارای وظیفه هدایت و هماهنگی این افراد است که رهبری نام دارد. اقدامات مدیران سازمان شامل انگیزه دادن به کارکنان، هدایت فعالیت‌های آنها، تعیین کانال‌های ارتباطی و از بین بردن تعارض میان اعضاء است.

۴) کنترل:[7] پس از مشخص شدن اهداف، تنظیم برنامه‌ها انجام می‌گیرد؛ ساختار سازمانی مشخص می‌شود؛ افراد ضمن استخدام آموزش می‌بینند و برای فعالیت‌های مختلف، وسایل تشویق و انگیزه فراهم می‌گردد.

هو و چان[8] (۲۰۲۴) نشان دادند که ادغام فناوری به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا اهمیت کار تیمی و پویایی تیم را درک کنند، مهارت‌های عملی را توسعه دهند و روحیه تیمی را تقویت نمایند. علاوه‌بر این، کمک فناوری به آموزش کارِ گروهی شامل تقویت مشارکت دانش‌آموز، تسهیل در اجرای وظایف تیمی و پیشبرد فعالیت‌های دانش‌آموزان است. بااین‌حال، مداخلات فناوری

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

1. Issing
2. Mack
3. Henri Fayol
4. Planning
5. Organzing
6. Leading
7. Controlling
8. Hu & Chan

چالش‌هایی ازجمله افزایش پیچیدگی آموزشی، انحراف از اهداف یادگیری و تأثیرات منفی بر انگیزه را نیز به همراه دارد. دایوها[1] (۲۰۲۴) معتقد است، تنها متغیرهای سن و موقعیت با شایستگی کلی در مدیریت و عملیات مدرسه همبستگی معناداری دارند. از نظر رابطه بین نیمرخ مدرسه و شایستگی مدیریت، اندازه مدرسه با شایستگی در مدیریت مالی همبستگی معناداری دارد. سطح تمرین نیز به طور قابل توجهی با شایستگی کلی در مدیریت و عملیات مدرسه همبستگی دارد. در مورد رابطه بین شایستگی مدیریت و عملکرد مدرسه، یافته‌ها نشان داد که بین عملکرد مدرسه و شایستگی در مدیریت مالی، همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های تحلیل موضوعی نشان می‌دهد که چالش‌ها یا مشکلات رایجی که مدیران مدارس با آن مواجه می‌شوند، عبارتند از: چالش‌های مدیریت، و چالش‌ها در رابطه با عملکرد مدرسه. سوارز و همکاران[2] (۲۰۲۳) نشان دادند که برای توسعه اقدامات یک مدیر/مدیر مدرسه، لازم است که او در عملکرد خود بتواند مهارت‌هایی را که مستلزم دانش قبلی لازم برای نقشش است و مهارت‌ها و نگرش‌های ضروری را دربرمی‌گیرد، پرورش دهد. همچنین نقش مدیر مدرسه پیچیده است، که باید بداند چگونه استراتژی‌های لازم را باتوجه‌به اهداف و چشم‌اندازهای موردنظر ردیابی کند و همراه با رهبری، تمامی اعضای موجود در مدرسه را مدیریت کند. دینامپو و بالونس[3] (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان دادند که شخصیت رهبری مدیران مدارس به طور قابل توجهی بر شایستگی مدیریتی معلمان تأثیر می‌گذارد. در واقع، رهبران مدارسی که شخصیت رهبری و شایستگی مدیریتی را به دست می‌آورند، می‌توانند به طور مؤثر مدارس را به طور معنادار و مناسب اداره کنند.

ظرافتی، عباس‌پور و رضایت (۱۴۰۳) نیز در پژوهشی نشان دادند که الگوی شایستگی مدیران دوره دوم آموزش متوسطه، شامل مولفه‌های ویژگی‌های اخلاقی، دانش، مهارت، بینش، ویژگی‌های شخصیتی، توانایی، اعتبار و نگرش است. براساس نتایج مطالعه فرهادفر و همکاران (۱۴۰۲)، مولفه‌های منابع الزامات سازمانی توسعه مدیران و مدیریت استعداد به‌عنوان ابعاد و مولفه‌های مؤثر بر توسعه مدیران مدارس براساس رویکرد شایستگی‌محور در این مدارس شناسایی شدند. همچنین عوامل علّی بر توسعه شایستگی‌محور مدیران تأثیرگذارند؛ که شامل مدیریت استعداد تحت مفاهیمی همچون استعدادشناسی، انعطاف‌پذیری برنامه‌های آموزشی و توسعه استعدادگزینی و استعداد داری، ارزیابی و کشف استعداد، توسعه می‌باشند. کبری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی دریافتند که

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

1. Dayuha
2. Soares
3. Dinampo & Balones

نیازهای آموزشی مدیران مدارس براساس شایستگی‌های حرفه‌ای، شامل ۸ عامل تخصص مدیریتی مهارت‌های معلمی، مهارت‌های ادراکی- انسانی، مهارت‌های هنری، مهارت‌های اخلاقی- اجتماعی، مهارت‌های فنی، مهارت‌های انگیزشی و آگاهی از استانداردهای فضای کالبدی مدارس است. باتوجه‌به نتایج این مطالعه، مسئولان آموزش‌وپرورش برای بهبود شایستگی حرفه‌ای مدیران باید زمینه را برای ارتقای هر یک از نیازهای هشت‌گانه از طریق کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت فراهم آورند. در پژوهش عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۹) بیست مضمون در رابطه با شایستگی مدیران مدارس شناسایی شد که در قالب ۶ مؤلفه اصلی تفکیک شدند. بُعد اول، شایستگی‌های فردی، شامل مؤلفه‌های شخصیتی و ارزشی می‌باشد. بُعد دوم، شایستگی‌های مدیریتی، شامل مؤلفه‌های منابع انسانی و بینش و نگرش است. بُعد سوم، شایستگی‌های علمی و شغلی شامل مؤلفه‌های تخصص و شغلی است.

بدین ترتیب، با وجود اهمیت توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، اما در حال حاضر موانع و چالش‌هایی در این زمینه وجود دارد که نیاز به شناسایی و رفع آنها هست. برخی از این موانع می‌توانند عدم وجود استانداردها و معیارهای شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، عدم وجود برنامه‌های آموزشی و ارزشیابی مناسب برای توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، عدم وجود حمایت‌های مالی و انگیزشی برای مدیران مدارس استعدادهای خاص، عدم وجود همکاری و هماهنگی بین مدیران مدارس استعدادهای خاص و سایر نهادهای آموزشی و پژوهشی و عدم وجود فرهنگ و ارزش‌گذاری برای توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص باشند. با توجه به این موانع، لازم است راهکارهایی نیز برای رفع این موانع شناسایی گردد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص استان قم، انجام شده است.

۲. روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی بوده و از نوع تحقیقات آمیخته (کیفی و کمّی) محسوب می‌شود. برای بخش کیفی، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. فرم مصاحبه دارای دو بخش بود که بخش اول شامل مشخصات فردی (سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت) و بخش دوم شامل سوالات اصلی مصاحبه مشتمل بر ۴ سوال بود. جامعه آماری در بخش کیفی، مدیران مدارس استعدادهای خاص در استان قم بودند. این مدیران باید حداقل دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۰ سال سابقه مدیریت باشند. برای نمونه‌گیری از روش گلوله برفی و اشباع نظری استفاده شد.

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

بنابراین ۸ نفر برای انجام مصاحبه انتخاب شدند که از نظر سنّی در بازه ۳۵ تا ۵۰ سال قرار داشتند. این افراد از نظر جنسیت ۳ نفر زن و ۵ نفر مرد بودند. همچنین ۴ نفر دارای تحصیلات دکتری و ۴ نفر کارشناسی ارشد بودند. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی جهت شناسایی موانع و راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران در مدارس استعدادهای خاص به روش تحلیل مضمون (تحلیل تم) و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. مراحل روش تحلیل مضمون شامل: ۱) آشنایی با داده‌ها؛ ۲) ایجاد کدهای اولیه؛ ۳) جستجوی کدهای گزینشی؛ ۴) شکل‌گیری مضامین فرعی؛ ۵) تعریف و نام‌گذاری مضامین اصلی و ۶) تهیه گزارش می‌باشد.

با استفاده از نتایج مرحله کیفی، از پرسشنامه محقق‌ساخته در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای برای گردآوری داده‌ها در بخش کمّی استفاده شد. پرسشنامه دارای دو بخش بود که قسمت اول آن شامل مشخصات فردی (سن، جنسیت، سابقه کار، تحصیلات) و قسمت دوم شامل سوالات اصلی (گویه‌های) پرسشنامه بوده که در بین اعضای نمونه آماری توزیع شد. روایی پرسشنامه توسط شاخص CVR برابر ۰/۷۸ و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۱ بدست آمد. جامعه آماری در بخش کمّی، دبیران و مدیران مدارس استعدادهای خاص استان قم به تعداد ۴۱۹ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری در بخش کمّی، به روش تصادفی و فرمول کوکران بود. بدین ترتیب با توجه به ۴۱۹ نفر جامعه آماری، حجم نمونه برابر ۲۰۱ نفر بدست آمد. ۱۱۰ پرسشنامه به مردان و ۹۱ پرسشنامه به زنان به صورت تصادفی ارائه گردید. پس از توزیع پرسشنامه ۱۹۰ پرسشنامه قابل قبول (۸۸ زن و ۱۰۲ مرد) جمع‌آوری شد. از این میان، ۴۶ درصد زن و ۵۴ درصد مرد بودند. همچنین بیشترین فراوانی سن مربوط به ۳۱ تا ۴۰ سال، بیشترین فراوانی تحصیلات مربوط به فوق لیسانس، و بیشترین فراوانی سابقه کار مربوط به بیشتر از ۱۶ تا ۲۰ سال است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمّی توسط تحلیل عاملی اکتشافی و نرم‌افزار SPSS انجام شد. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان حاصل شود که می‌توان از داده‌های موجود برای تحلیل استفاده نمود. به عبارت دیگر، این بخش بررسی می‌کند که آیا مجموعه داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی می‌تواند مناسب باشد یا خیر. برای این منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. از آنجا که مقدار شاخص KMO در هر دو پرسشنامه بالاتر از ۰/۵ است، لذا، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مطلوب است. همچنین در آزمون بارتلت مقدار آماره کای‌دو و سطح احتمال یا sig که کمتر از ۵ درصد است، نشان‌دهنده آن است که تحلیل عاملی برای شناسایی مدل مناسب می‌باشد.

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

۳. یافته‌ها

یافته‌های این مطالعه به تفکیک بخش‌های کیفی و کمّی بوده که در ادامه آمده است.

۳-۱. یافته‌های کیفی

در مرحله اول تحلیل کیفی، مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شده و چندبار خوانده شدند. بنابراین، در این مرحله، محقق با داده‌های اولیه آشنایی پیدا کرده است. جدول (۱) بخشی از مصاحبه به همراه کدگذاری مربوط به آن بخش را نشان می‌دهد. در مرحله دوم، کدهای اولیه به تعداد ۹۵ کد از تحلیل مصاحبه‌ها استخراج شده‌اند. در مرحله سوم، پس از شناسایی کدهای اولیه، کدهای گزینشی برای شکل‌گیری مضامین اصلی و فرعی استخراج می‌شوند. بدین ترتیب، کدهایی که دارای معانی مشابه بودند، با هم ادغام شده و تشکیل یک کد را دادند. کدهای گزینشی شامل ۵۵ شاخص هستند که از این شاخص‌ها برای بدست آوردن مضامین اصلی و فرعی استفاده شده است. در مرحله چهارم، مضامین فرعی توسط کدهای گزینشی بدست آمدند. بدست آوردن مضامین فرعی به این صورت است که کدهایی که در یک محدوده بحث می‌کنند، در یک دسته قرار می‌گیرند. در این مرحله، ۱۳ مضمون فرعی و ۵۵ شاخص برای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص بدست آمد. در مرحله پنجم، به کمک مضامین فرعی بدست آمده از مرحله قبل، مضامین اصلی استخراج و نام‌گذاری شدند.

مضامین اصلی از دسته‌بندی مضامین فرعی بدست آمدند. جدول (۲) نتایج نهایی کدگذاری را نشان می‌دهد.

جدول ۱- بخشی از مصاحبه و شیوه کدگذاری

ردیف	متن مصاحبه	کدهای استخراج شده
۱	با توجه به سلیقه‌ای رفتار کردن مقامات مافوق نسبت به ارزشیابی مدیران، این امر موجب محدود کردن ابتکار عمل و توسعه شایستگی در مدیران می‌شود.	سلیقه‌ای رفتار کردن مقامات مافوق نسبت به ارزشیابی مدیران
۲	در واقع لازمه این مقبولیت آن است که مدیر خود را جای همکار قرار دهد، نیازها و خواسته‌های یک معلم را ببیند، و به آنها توجه کند.	توجه به نیازها و خواسته‌های معلمان
۳	از طرفی داشتن قدرت نفوذ نسبت به مقامات مافوق، به نفع مدرسه و تصمیمات آن خواهد بود و هرچه یک مدیر مورد مقبولیت همکاران و دانش‌آموزان قرار گیرد، این مقبولیت در نهایت به محبوبیت تبدیل می‌شود.	داشتن قدرت نفوذ نسبت به مقامات مافوق

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

جدول ۲- مضامین اصلی، تم‌های فرعی و شاخص‌ها

مضامین اصلی	مضامین فرعی	(شاخص‌ها)
راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران	معلمان و کارکنان توانمند	فراهم کردن یک تیم هماهنگ و هم‌راستا،
		سابقه تدریس معلم در مدارس خاص،
		لزوم توانایی بیشتر معلمان در مدارس خاص،
	آزادی عمل داشتن مدیران	توجه به کارایی و نوع نگاه مدیران،
		توجه به رویکرد مدیر برای برگزاری برنامه‌ها،
		حق انتخاب مدیران برای گزینش معلم،
		محصور نکردن مدیران به برنامه‌های بالادستی،
		باز گذاشتن دست مدیران برای برنامه‌ریزی باتوجه‌به شرایط خاص،
	تبادل‌نظر و مشاوره	استفاده از تجربه بازنشستگان،
		استفاده از مشاوران خبره برای راهنمایی دانش‌آموزان،
		قرار گرفتن چند متخصص در کنار مدیر،
		صحبت کردن مدیران مدارس مختلف با یکدیگر،
		تبادل‌نظر در مورد مشکلات، نیازها و امکانات،
	انتخاب صحیح مدیران	داشتن تحصیلات دانشگاهی لازم و مرتبط،
		لزوم خاص بودن مدیر،
		سنخیت داشتن مدیر با مجموعه،
		مدیر اول باید دبیر باشد، بعد معاون و بعد مدیر،
		داشتن سابقه مدیریت،
	آموزش	به‌روز بودن تکنولوژی آموزشی،
		گذراندن واحدهای مدیریت آموزشی،
		یادگیری مهارت‌های ارتباطی،
		آموزش ضمن خدمت،
	برنامه‌ریزی و سیاستگذاری مناسب	سیاست‌های کلان،
		رسیدن به یک هدف مشترک برای پیشبرد اهداف،
		ادغام دانش‌آموزان اول و دوم متوسطه در یک مجموعه،
		عدم تعمیم برنامه‌های مدارس دیگر به مدارس خاص،
		متناسب بودن سیاست‌های کلی با واقعیت،
		برنامه‌ریزی منسجم و عقلایی،
موانع توسعه	چالش‌های مالی و امکانات	زمان‌بر بودن تأمین نیازهای اولیه،
		چالش دریافت شهریه به دلیل شرایط اقتصادی متفاوت،
		دغدغه‌های عمرانی زیاد در مورد ساختمان نامناسب مدرسه،

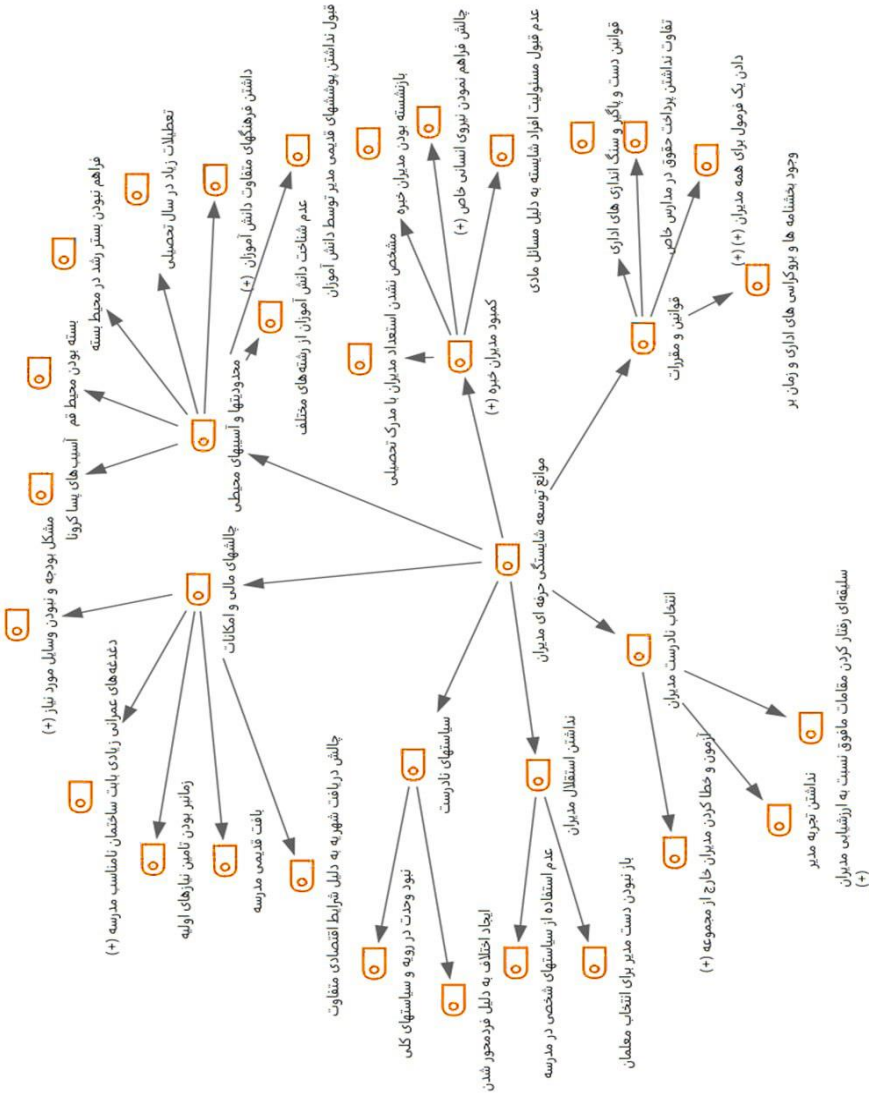
https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

مضامین اصلی	مضامین فرعی	(شاخص‌ها)
شایستگی حرفه‌ای مدیران		بافت قدیمی مدرسه،
		مشکل بودجه و نبود وسایل مورد نیاز،
	نداشتن استقلال مدیران	عدم اعمال سیاست‌های شخصی در مدرسه،
		باز نبودن دست مدیر برای انتخاب معلمان،
	سیاست‌های نادرست	ایجاد اختلاف به دلیل فردمحور شدن،
		نبود وحدت در رویه و سیاست‌های کلی،
	انتخاب نادرست مدیران	سلیقه‌ای رفتار کردن مقامات مافوق نسبت به ارزشیابی مدیران،
		نداشتن تجربه مدیر،
		آزمون و خطا کردن مدیران خارج از مجموعه،
	کمبود مدیران خبره	مشخص نشدن استعداد مدیران با مدرک تحصیلی،
		چالش فراهم نمودن نیروی انسانی خاص،
		عدم قبول مسئولیت از سوی افراد شایسته به دلیل مسائل مادی،
		بازنشسته بودن مدیران خبره،
	قوانین و مقررات	وجود بخشنامه‌ها و بروکراسی‌های اداری و زمان‌بر
		تفاوت نداشتن پرداخت حقوق در مدارس خاص،
		دادن یک فرمول برای همه مدیران،
		قوانین دست و پاگیر و سنگ‌اندازی‌های اداری،
	محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی	عدم شناخت دانش‌آموزان از رشته‌های مختلف،
		قبول نداشتن پوشش‌های قدیمی مدیر توسط دانش‌آموزان،
		داشتن فرهنگ‌های متفاوت دانش‌آموزان،
		تعطیلات زیاد در سال تحصیلی،
		فراهم نبودن بستر رشد در محیط بسته،
		بسته بودن محیط قم،
		آسیب‌های پساکرونا

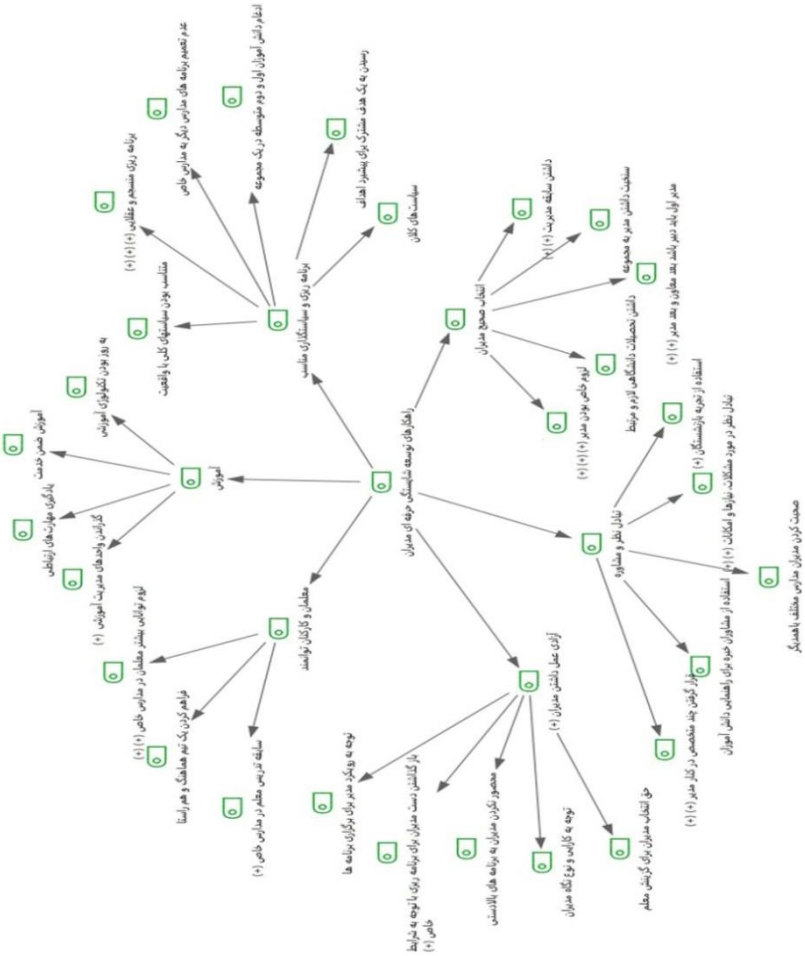
در نهایت، از نتایج بدست آمده از تحلیل مصاحبه‌ها، گزارش تهیه شد. مضمون اصلی راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مشتمل بر مضامین فرعی معلمان و کارکنان توانمند، آزادی عمل داشتن مدیران، تبادل‌نظر و مشاوره، انتخاب صحیح مدیران، آموزش و برنامه‌ریزی و سیاستگذاری مناسب است. همچنین مضمون اصلی موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران شامل مضامین فرعی چالش‌های مالی و امکانات، نداشتن استقلال مدیران، سیاست‌های نادرست، انتخاب نادرست مدیران، کمبود مدیران خبره، قوانین و مقررات و محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی است.

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

شکل‌های (۱) و (۲) به ترتیب موانع و راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص که توسط نرم‌افزار MAXQDA رسم شده را نشان می‌دهند.



شکل ۱- موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص



شکل ۲- راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص

۳-۲. یافته‌های کمّی

در بخش کمّی، برای مدل‌سازی بخش کمّی، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. مراحل این بخش شامل بررسی اعتبار داده‌ها، اشتراک اولیه[1] و اشتراک استخراجی[2]، برآورد مجموع واریانس توضیح داده شده، بارهای عاملی بدون چرخش و با چرخش است. اشتراک یک متغیر برابر مربع همبستگی چندگانه (R2) برای متغیرهای مربوطه با استفاده از عامل‌ها (به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده) است.

1. Initial
2. Extraction

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

از آنجا که ستون اشتراک اولیه، اشتراک‌ها را قبل از استخراج عامل یا عامل‌ها بیان می‌کند، تمامی اشتراک‌های اولیه برابر (۱) است. در موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، مقادیر اشتراک استخراجی چالش‌های مالی و امکانات و انتخاب نادرست مدیران کمتر از ۰/۵ است. بنابراین، این متغیرها حذف می‌شوند. همچنین در راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، مقادیر اشتراک استخراجی آموزش و برنامه‌ریزی و سیاستگذاری مناسب کمتر از ۰/۵ است، بنابراین، این متغیرها حذف می‌شوند.

جدول ۳- نتایج اشتراک اولیه و اشتراک استخراجی

متغیرهای اصلی	متغیرهای فرعی	اشتراک اولیه	اشتراک استخراجی
موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص	چالش‌های مالی و امکانات	۱	۰/۴۸۵
	نداشتن استقلال مدیران	۱	۰/۶۴۷
	سیاست‌های نادرست	۱	۰/۶۰۲
	انتخاب نادرست مدیران	۱	۰/۴۶۱
	کمبود مدیران خبره	۱	۰/۵۸۸
	قوانین و مقررات	۱	۰/۶۳۵
	محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی	۱	۰/۹۳۴
راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص	معلمان و کارکنان توانمند	۱	۰/۷۲۳
	آزادی عمل داشتن مدیران	۱	۰/۷۲۷
	تبادل‌نظر و مشاوره	۱	۰/۶۱۰
	انتخاب صحیح مدیران	۱	۰/۷۵۰
	آموزش	۱	۰/۰۹۴
	برنامه‌ریزی و سیاستگذاری مناسب	۱	۰/۰۷۵

مبحث برآورد مجموع واریانس توضیح داده شده، شامل سه بخش می‌باشد. بخش اول[1] به مقادیر ویژه مربوط بوده و مشخص‌کننده عامل‌هایی است که در تحلیل باقی می‌مانند. عامل‌هایی که مقادیر ویژه کمتر از (۱) داشته باشند، از تحلیل خارج می‌شوند. عامل‌های خارج شده از تحلیل، عامل‌هایی هستند که حضور آنها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود. بخش دوم[2] مربوط به مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش است. بخش سوم[3] نشان‌دهنده مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش است. در موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، عامل‌های اول، دوم و

1. Initial Eigenvalues
2. Extraction Sums of Squared Loadings
3. Rotation Sums of Squared Loadings

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

سوم مقادیر ویژه بزرگ‌تر از (۱) دارند و به همین دلیل در تحلیل عاملی باقی می‌مانند. این سه عامل قادرند ۷۶/۶۳۱ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را تبیین نمایند. در چرخش عامل‌های باقیمانده، نسبت کل تغییرات توضیح داده شده توسط این سه عامل ثابت است (۷۶/۶۳۱ درصد)؛ اما برخلاف روش بدون چرخش، که در آن عامل اول درصد بالاتری از تغییرات (۳۴/۲۸۴ درصد) را توضیح می‌دهد، در چرخش عوامل، هر یک نسبت تقریباً برابری از تغییرات را تبیین می‌کنند. بنابراین، عامل اول ۳۴/۲۸۴ درصد، عامل دوم ۲۲/۲۴۰ و عامل سوم ۲۰/۱۰۷ درصد مجموع کل واریانس ۵ متغیر را توضیح می‌دهند. عامل پنجم نیز در مجموع مقدار اندکی برابر ۱۰/۴۳۸ درصد از کل واریانس را توضیح می‌دهد. معیار درصد واریانسی که توسط عامل‌ها تبیین شده باشد، از مهم‌ترین ضابطه‌ها برای تعیین تعداد عامل است. لذا، سه عامل اولیه در مجموع ۷۶/۶۳۱ درصد از کل واریانس‌های پنج متغیر را توضیح می‌دهند.

در راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، عامل‌های اول و دوم مقادیر ویژه بزرگ‌تر از (۱) دارند و به همین دلیل، در تحلیل باقی می‌مانند. این دو عامل توضیح‌دهنده ۷۲/۸۲۴ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها هستند. در چرخش عامل‌های باقیمانده، نسبتی از کل تغییرات که توسط این دو عامل تبیین می‌شود، ثابت است (۷۲/۸۲۴ درصد)؛ اما برخلاف روش بدون چرخش، که در آن عامل اول درصد بیشتری از تغییرات را توضیح می‌دهد (۴۴/۳۳۲ درصد)، در روش چرخش عامل‌ها، هر یک نسبت تقریباً برابری از تغییرات را تبیین می‌نمایند. بنابراین، عامل اول ۴۴/۳۳۲ درصد و عامل دوم ۲۸/۴۹۲ درصد مجموع کل واریانس ۴ متغیر را توضیح می‌دهند. عامل چهارم نیز در مجموع مقدار اندکی برابر ۱۲/۷۹۱ درصد از کل واریانس را توضیح می‌دهد. معیار درصد واریانسی که توسط عامل‌ها تبیین شده باشد، از مهم‌ترین ضابطه‌ها برای تعیین تعداد عامل است. لذا، دو عامل اولیه در مجموع ۷۲/۸۲۴ درصد از کل واریانس‌های چهار متغیر را توضیح می‌دهند.

جدول ٤- نتایج واریانس توضیح داده شده

پرسشنامه	عامل	مقادیر ویژه اولیه			مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش			مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش		
		مجموع	درصد واریانس	درصد تجمعی	مجموع	درصد واریانس	درصد تجمعی	مجموع	درصد واریانس	درصد تجمعی
موانع	نداشتن استقلال مدیران	۱/۷۱۴	۳۴/۲۸۴	۳۴/۲۸۴	۱/۷۱۴	۳۴/۲۸۴	۳۴/۲۸۴	۱/۴۳۰	۲۸/۵۹۶	۲۸/۵۹۶
	سیاست‌های نادرست	۱/۱۱۲	۲۲/۲۴۰	۵۶/۵۲۴	۱/۱۱۲	۲۲/۲۴۰	۵۶/۵۲۴	۱/۳۹۱	۲۷/۸۱۶	۵۶/۴۱۳
	کمبود مدیران خبره	۱/۰۰۵	۲۰/۱۰۷	۷۶/۶۳۱	۱/۰۰۵	۲۰/۱۰۷	۷۶/۶۳۱	۱/۰۱۱	۲۰/۲۱۹	۷۶/۶۳۱
	قوانین و مقررات	۰/۶۴۷	۱۲/۹۳۱	۸۹/۵۶۲						

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

پرسشنامه	عامل	مقادیر ویژه اولیه			مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش			مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش		
		مجموع	درصد واریانس	درصد تجمعی	مجموع	درصد واریانس	درصد تجمعی	مجموع	درصد واریانس	درصد تجمعی
	محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی	۰/۵۲۲	۱۰/۴۳۸	۱۰۰						
راهکارها	معلمان و کارکنان توانمند	۱/۷۷۳	۴۴/۳۳۲	۴۴/۳۳۲	۱/۷۷۳	۴۴/۳۳۲	۴۴/۳۳۲	۱/۵۱۷	۳۷/۹۳۶	۳۷/۹۳۶
	آزادی عمل داشتن مدیران	۱/۱۴۰	۲۸/۴۹۲	۷۲/۸۲۴	۱/۱۴۰	۲۸/۴۹۲	۷۲/۸۲۴	۱/۳۹۶	۳۴/۸۸۸	۷۲/۸۲۴
	تبادل نظر و مشاوره	۰/۵۷۵	۱۴/۳۸۴	۸۷/۲۰۹						
	انتخاب صحیح مدیران	۰/۵۱۲	۱۲/۷۹۱	۱۰۰						

درنهایت، بارهای عاملی یا امتیازات عاملی هر متغیر بر روی عوامل باقیمانده به دست می‌آید. تفسیر بارهای عاملی بدون چرخش، ساده نیست. بنابراین، عوامل را می‌چرخانیم تا قابلیت تفسیر آنها را افزایش دهیم. ماتریس اجزای چرخشی در ادامه نشان داده شده است که شامل بارهای عاملی هر متغیر بر روی عوامل باقیمانده پس از چرخش است. هرچه قدر مطلق این ضرایب بیشتر باشد، سهم عامل مربوطه در کل تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر بیشتر است.

نتایج برای موانع و راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص به ترتیب در جدول‌های (۵) و (۶) آمده است.

براساس تحلیل عاملی پنج متغیری از موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، سه عامل به‌عنوان عامل‌های اصلی شناسایی شدند. براساس بررسی ادبیات موضوع، این سه عامل به شرح زیر نامگذاری شده‌اند:

عامل انگیزشی: شامل نداشتن استقلال مدیران، سیاست‌های نادرست،

عامل کمبودها: شامل کمبود مدیران خبره، قوانین و مقررات،

عامل محیطی: شامل محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی.

همچنین باتوجه‌به انجام تحلیل عاملی چهار متغیری از راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، دو عامل به‌عنوان عامل‌های اصلی شناسایی شدند. براساس بررسی ادبیات موضوع، این دو عامل به شرح زیر نامگذاری شده‌اند:

عامل شکوفایی: شامل معلمان و کارکنان توانمند، آزادی عمل داشتن مدیران،

عامل دانشی: شامل تبادل‌نظر و مشاوره، انتخاب صحیح مدیران.

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

جدول ۵- بارهای عاملی با چرخش موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص

متغیرهای اصلی	متغیرهای فرعی	عامل		
		۱	۲	۳
موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص	نداشتن استقلال مدیران	۰/۸۵۳	۰/۰۳۸	۰/۱۱۲
	سیاست‌های نادرست	۰/۸۲۹	۰/۱۴۶	-۰/۰۹۵
	کمبود مدیران خبره	۰/۰۷۵	۰/۸۳۳	۰/۰۵۲
	قوانین و مقررات	۰/۱۰۰	۰/۸۲۱	-۰/۰۱۹
	محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی	۰/۰۱۴	۰/۰۲۸	۰/۹۹۳

جدول ٦- بارهای عاملی با چرخش راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص

متغیرهای اصلی	متغیرهای فرعی	عامل	
		۱	۲
راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص	معلمان و کارکنان توانمند	۰/۸۵۰	۰/۰۵۷
	آزادی عمل داشتن مدیران	۰/۸۴۶	۰/۱۱۷
	تبادل‌نظر و مشاوره	۰/۲۷۷	۰/۷۸۲
	انتخاب صحیح مدیران	-۰/۰۶۱	۰/۸۷۶

٤. نتیجه‌گیری

شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی به معنای دانش فنی تخصصی و توانایی‌های کسب و یادگیری است. به عبارت دیگر می‌توان گفت، شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریتی مجموعه‌ای از رفتارهایی است که منجربه عملکرد شغلی مؤثر می‌شود و بدون آنها در بسیاری از موارد، دانش مدیران نقش موثری ندارد. هدف مطالعه حاضر، بررسی شایستگی‌های‌حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص استان قم بود. این مطالعه در دو بخش کیفی و کمّی انجام شد. نتایج تحلیل کیفی در شناسایی موانع شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص نشان داد که چالش‌های مالی و امکانات، نداشتن استقلال مدیران، سیاست‌های نادرست، انتخاب نادرست مدیران، کمبود مدیران خبره، قوانین و مقررات و محدودیت‌ها و آسیب‌های محیطی از موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص می‌باشند. در توضیح این نتایج باید گفت، کمبود بودجه و عدم تخصیص منابع مالی کافی یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها در مدیریت مدارس استعدادهای خاص است. این مدارس معمولاً برای فراهم کردن امکانات آموزشی پیشرفته، تکنولوژی‌های روز، تجهیزات و محیط‌های مناسب آموزشی، به منابع مالی نیاز دارند. مدیرانی که اختیار و آزادی کافی برای اتخاذ تصمیم‌های

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

مؤثر ندارند، نمی‌توانند برنامه‌های مورد نیاز مدرسه را به درستی اجرا کنند. وجود سیاست‌های آموزشی و مدیریتی نامناسب که به درستی با نیازهای مدارس استعدادهای خاص هماهنگ نیست، سیاست‌هایی که از بالا به پایین اعمال می‌شوند و انعطاف‌پذیری لازم را ندارند، می‌توانند مانع از پیاده‌سازی راهکارهای مناسب مدیریتی شوند. انتصاب افراد نامناسب به‌عنوان مدیران مدرسه می‌تواند سطح کیفی مدیریت و عملکرد مدرسه را به شدت کاهش دهد. نبود دوره‌های آموزشی کافی برای پرورش مدیران خبره و متخصص باعث شده که بسیاری از مدارس با مدیرانی روبه‌رو باشند که مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم را ندارند. بسیاری از مدیران مدارس استعدادهای خاص از محدودیت‌های قانونی رنج می‌برند که امکان پیاده‌سازی سیاست‌های خلاقانه را از آنها سلب می‌کند. این محدودیت‌ها می‌تواند شامل بوروکراسی بیش از حد، نبود قوانین حمایتی مناسب و نبود امکان انعطاف در مدیریت باشد. عدم انعطاف‌پذیری در قوانین باعث کاهش توانایی مدیران در مدیریت کارآمد و بهبود عملکرد مدرسه می‌شود. مشکلات محیطی مانند فشارهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نیز می‌توانند مانع از توسعه شایستگی‌های مدیران مدارس شوند. آسیب‌های محیطی باعث کاهش انگیزه مدیران و ناتوانی آنها در بهبود شرایط آموزشی و مدیریتی مدرسه می‌شود. نتایج پژوهش حاضر در این بخش با نتایج پژوهش‌های هو و چان (۲۰۲۴) و ظرافتی، عباس‌پور و رضایت (۱۴۰۳) هم‌راستا است.

نتایج تحلیل عاملی که به شناسایی سه عامل اصلی موانع توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص پرداخته، نشان داد که این موانع در قالب سه دسته اصلی شامل انگیزشی، کمبودها، و محیطی تقسیم‌بندی می‌شوند. عامل انگیزشی به عواملی اشاره دارد که براساس نیازها، انگیزه‌ها و نگرش‌های فردی مدیران تاثیر می‌گذارند و می‌توانند بر شایستگی حرفه‌ای آنها تأثیر منفی داشته باشند. برای مقابله با مشکلات انگیزشی، ضروری است که سیاست‌های انگیزشی و حمایتی مانند ایجاد فرصت‌های پیشرفت شغلی، طراحی سیستم‌های پاداش و تشویق و تطابق اهداف فردی با اهداف سازمانی بهبود یابند. عامل کمبودها به کمبودهایی اشاره دارد که به طور مستقیم بر شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران تأثیر می‌گذارند و می‌توانند شامل کمبود منابع مالی و امکانات، کمبود آموزش و دوره‌های توسعه حرفه‌ای و کمبود مدیران خبره و باتجربه باشند. محدودیت‌های مالی و کمبود امکانات آموزشی و تکنولوژیکی می‌تواند مانع از اجرای برنامه‌های توسعه‌ای و ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران شود. عامل محیطی به عواملی اشاره دارد که خارج از سازمان و به طور کلی به شرایط و محیط فعالیت مدارس مرتبط است و می‌تواند بر شایستگی‌های مدیران تأثیر بگذارد. این عوامل می‌توانند شامل آسیب‌های محیطی و اجتماعی، محدودیت‌های قانونی و مقرراتی

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

و عدم حمایت از سوی جامعه و دولت باشند. فشارهای محیطی مانند مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می‌تواند بر عملکرد مدیران مدارس تأثیر بگذارد. نتایج این بخش با پژوهش‌های عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۹) و ظرافتی، عباس‌پور و رضایت (۱۴۰۳) هم‌راستا است.

نتایج تحلیل کیفی در شناسایی راهکارهای شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص نشان داد که معلمان و کارکنان توانمند، آزادی عمل داشتن مدیران، تبادل‌نظر و مشاوره، انتخاب صحیح مدیران، آموزش و برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری مناسب از راهکارهای رفع موانع و ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص می‌باشند. در توضیح این نتایج باید گفت، وجود معلمان و کارکنان باتجربه و تخصص لازم در مدرسه، به مدیران کمک می‌کند تا در فرایند مدیریت بهتر عمل کنند و در عین‌حال بهره‌وری و کارایی مدرسه افزایش یابد. مدیران باید اختیار کافی برای تصمیم‌گیری در امور مختلف مدرسه داشته باشند. این آزادی عمل به آنها اجازه می‌دهد تا بدون محدودیت‌های غیرضروری، تصمیمات موثری برای پیشبرد اهداف مدرسه اتخاذ کنند. علاوه‌بر این، مدیران نیازمند انعطاف‌پذیری در رویارویی با چالش‌های مختلف محیطی و آموزشی هستند که می‌تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری منجر شود. تعاملات و تبادل‌نظر با سایر مدیران، معلمان یا کارشناسان در این حوزه می‌تواند به مدیران کمک کند تا ایده‌ها و تجربیات جدید کسب کرده و در جهت ارتقای شایستگی‌های خود از آنها استفاده کنند. همچنین ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای و انجمن‌های تخصصی برای تبادل ایده‌ها و تجربیات می‌تواند به بهبود فرآیندهای مدیریتی و آموزشی کمک کند. ارزیابی مداوم عملکرد مدیران می‌تواند به تشخیص نقاط قوت و ضعف آنان کمک کرده و به بهبود عملکرد کلی مدرسه منجر شود. آموزش مستمر نیز برای مدیران به منظور به‌روز ماندن در روش‌ها و ابزارهای مدیریتی ضروری است. آموزش‌های تخصصی و کاربردی می‌تواند به افزایش توانایی‌های مدیریتی آنها کمک کند. همچنین، ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر و دستیابی به دانش نوین در زمینه‌های مدیریت آموزشی و فناوری‌های جدید، می‌تواند تاثیر مثبتی بر کارایی مدیران داشته باشد. برنامه‌ریزی استراتژیک و سیاست‌گذاری مناسب در سطوح بالاتر آموزشی نیز می‌تواند بستری فراهم کند که مدیران به بهترین نحو ممکن وظایف خود را انجام دهند و با کمترین موانع روبه‌رو شوند. علاوه‌بر این، تدوین سیاست‌های حمایتی برای تشویق نوآوری و خلاقیت در مدیریت مدارس استعدادهای خاص می‌تواند موجب پیشرفت و بهبود کیفیت آموزشی شود. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در مدیریت مدرسه می‌تواند به بهبود کارایی و سرعت تصمیم‌گیری کمک کند. سیستم‌های مدیریت آموزش مبتنی بر فناوری اطلاعات می‌توانند فرآیندهای مدیریتی را ساده‌تر کنند و مدیران را در ارائه خدمات آموزشی بهتر یاری دهند. علاوه‌بر این، تشویق به ایجاد فرهنگ سازمانی که در آن

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

همه اعضای مدرسه، ازجمله معلمان، کارکنان و مدیران با هم همکاری کنند، می‌تواند به بهبود شایستگی حرفه‌ای مدیران کمک کند. ایجاد محیطی که در آن ایده‌ها و دیدگاه‌های مختلف به اشتراک گذاشته شود، به تقویت توانمندی‌های مدیریتی و افزایش انگیزه در کارکنان منجر می‌شود. نتایج پژوهش حاضر در این بخش با نتایج پژوهش‌های ظرافتی، عباس‌پور و رضایت (۱۴۰۳)، عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۹) و دینامپو و بالونس (۲۰۲۳) هم‌راستا است.

در تحلیل عاملی راهکارهای توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص، دو عامل اصلی شکوفایی و دانشی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل شناسایی شدند. این دو عامل نقش اساسی در تقویت و ارتقای توانمندی‌های مدیریتی دارند. شکوفایی به‌عنوان یک عامل کلیدی به فرآیندهای رشد و توسعه فردی و حرفه‌ای مدیران اشاره دارد. این عامل بر مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و شرایط تاکید می‌کند که باعث می‌شود مدیران مدارس استعدادهای خاص به بهترین عملکرد خود دست یابند و پتانسیل‌های خود را به حداکثر برسانند. اجزای اصلی عامل شکوفایی، خودآگاهی و خودشناسی، توسعه فردی و حرفه‌ای، انگیزش و رشد انگیزشی، تعادل بین کار و زندگی و رهبری تحولی هستند. عامل دانشی به اهمیت دانش و مهارت‌های تخصصی مدیران در مدیریت مدارس استعدادهای خاص اشاره دارد. این دانش شامل دو بخش اصلی دانش تئوریک و دانش عملی است. توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران بر مبنای افزایش سطح دانش در زمینه‌های مختلف مدیریتی است. اجزای اصلی این عامل شامل دانش تخصصی در مدیریت آموزشی، آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی، دانش روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی، مهارت‌های تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و توسعه دانش ارتباطی و همکاری است. نتایج پژوهش حاضر در این بخش با نتایج پژوهش‌های ظرافتی، عباس‌پور و رضایت (۱۴۰۳) و عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۹) هم‌راستا است.

با توجه به نتایج بدست آمده، وزارت آموزش‌وپرورش و نهادهای مرتبط می‌توانند برنامه‌های آموزشی ویژه‌ای برای توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استعدادهای خاص طراحی کنند که شامل مباحث رهبری آموزشی، مدیریت خلاقانه و نحوه مدیریت نیازهای خاص دانش‌آموزان تیزهوش باشد. مدارس استعدادهای خاص باید فرصت‌های بیشتری برای مشارکت والدین و جامعه در فرآیندهای آموزشی و تصمیم‌گیری مدیریتی ازجمله برگزاری نشست‌های منظم و جلسات مشارکتی برای بهبود ارتباطات بین مدیران و والدین فراهم کنند. فراهم کردن دسترسی به خدمات مشاوره و پشتیبانی روانی برای مدیران مدارس که به آنها در مدیریت استرس و فشارهای شغلی کمک می‌کند. این خدمات می‌تواند شامل جلسات مشاوره روانشناختی، کارگاه‌های مدیریت استرس و بهبود مهارت‌های شخصی باشد. ایجاد برنامه‌هایی که مدیران مدارس را به استفاده از خلاقیت و

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

نوآوری در مدیریت تشویق کند. به‌عنوان مثال، می‌توان مسابقات نوآوری مدیریتی برگزار کرد، یا پروژه‌هایی را برای بهبود فرآیندهای مدرسه طراحی و پیاده‌سازی نمود. دوره‌های تخصصی برای مدیران و معلمان در خصوص شناخت و مدیریت نیازهای خاص دانش‌آموزان تیزهوش شامل روش‌های تدریس مناسب، برنامه‌ریزی آموزشی فردی و مدیریت تفاوت‌های فردی در کلاس‌های درس برگزار شود. همچنین ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و تعامل میان همه کارکنان و معلمان مدرسه که به بهبود عملکرد کلی مدرسه کمک کند. این فرهنگ باید مدیران را تشویق به تبادل تجربیات و دانش میان مدارس مختلف نماید.

https://sanad.iau.ir/journal/jiem/

منـابـع

اکبری، معصومه؛ فرهادی ورمزآبادی، شهلا؛ میدانی، محمود؛ برزگران، آزاده؛ عبدالمالکی، شهین (۱۴۰۲). مطالعه نیازهای آموزشی مدیران مدارس ابتدایی البرز براساس شایستگی‌های حرفه‌ای. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۹(۱)، ص۲۸۶-۲۷۷.

تورانی، حیدر (۱۴۰۰). *کاربست مدیریت فرایند مدار در مدرسه*. موسسه فرهنگی منادی تربیت.

شکوهی یکتا، محسن؛ پرند، اکرم (۱۳۹۹). *ناتوانی‌های یادگیری*. نشر تیمورزاده.

ظرافتی، محمدحسین؛ عباس‌پور، عباس؛ رضایت، غلامحسین (۱۴۰۳). طراحی الگوی شایستگی مدیران دوره دوم آموزش متوسطه. *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۳۲(۶۲)، ص۱۶۸-۱۳۹.

عباس‌پور، عباس؛ خورسندی طاسکوه، علی؛ خسروی، محبوبه؛ تقوی‌فرد، محمدتقی؛ عظیمی مقدم، حمید (۱۳۹۹). طراحی الگوی شایستگی مدیران مدارس متوسطه. *مدیریت مدرسه*، ۸(۲)، ص۲۷۸-۲۴۶.

https://doi.org/10.34785/J010.2020.964

فرهادفر، مژگان؛ دلخوش کسمایی، ابوالقاسم؛ صفری، محمود (۱۴۰۲). استخراج و تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه مدیران مدارس مبتنی بر رویکرد شایستگی‌محور. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۶(۱)، ص۲۱۲-۱۹۹.

https://doi.org/10.48308/mpes.2023.103242

کاظمی حقیقی، ناصرالدین (۱۴۰۰). *روان‌شناسی کودکان تیزهوش و روش‌های آموزش ویژه*. نشر تابان خرد.

مورفی، جوزف (۱۴۰۰). *مدیریت مبتنی بر مدرسه، به منزله اصلاح مدرسه*. ترجمه فرهاد کریمی. نشر تیک.

Balcerzyk, D, & Karczewski, D. (2022). The competencies of a manager as a factor contributing to the success of a company in the vuca environment. *Scientific papers of silesian university of technology*, no. 157, p. 9-23. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.157.1

Dayuha, M. (2024). Management Competence of School Heads and the Academic Performance of Secondary Schools in Eastern Visayas. *Psychology and education: a multidisciplinary journal*, 16(9), p. 956-966.

Dinampo, C. & Balones, J.. (2023). Leadership character of school heads and managerial competence of head teachers. *European Journal of Education Studies*, 10(4). https://doi.org/10.46827/ejes.v10i4.4760

Hu, W. & Chan, C.Y. (2024). Evaluating technological interventions for developing teamwork competency in higher education: A systematic review and meta-ethnography. *Studies in Educational Evaluation*, no. 83, p. 101382. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2024.101382

Jiang, X., Guo, J. & Chen, Z. (2024). Exploring an athletic talent development environment in China: A case study of a sport-friendly high school. *Psychology of Sport and Exercise*, no. 74, p. 102696. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2024.102696

Katz, R. (1991). *Skills of an effective administer. Business classic fifteen key concepts for managerial success.* Harvard Business Review.

Mack, E. & et al. (2021). Talent development in natural science in elementary school: A juxtaposition of research and practice. *Teaching and Teacher Education*, no. 104. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103366

Renzulli, J. (2012). Reexamining the Role of Gifted Eeducation and Talent Development for the 21st

Century: A Four-Part Theoretical Approach. *Gifted Child Quarterly, Gifted Child Quarterly*, 56(3), p. 150-159. http://dx.doi.org/10.1177/0016986212444901

Soares, M. & et al. (2023). Competences of the school manager committed to democratic and participative management. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 15(7). https://doi.org/10.55905/cuadv15n7-021

Żeromski, M. (2020). *Budowanie zespołu. Młotek Scrum Mastera*. Warszawa: Wydawnictwo Helion.