

شناسایی مولفه های مدل شایستگی های حرفه ای مدیران آموزشی (مورد مطالعه:
دوره متوسطه دوم استان لرستان)
سمانه آسترکی^۱، حسین مهرداد^۲، مسلم قبادیان^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناخت مؤلفه های شایستگی حرفه ای و ارائه مدلی از شایستگی های حرفه ای مدیران آموزشی دوره متوسطه دوم آموزش و پرورش استان لرستان بود. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی می باشد، بر حسب نوع داده، آمیخته (کیفی- کمی) از نوع اکتشافی متوالی، بر حسب زمان گردآوری داده، مقطعی است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، اساتید دانشگاه ها، کارشناسان و صاحب نظران حوزه مدیریت آموزشی بود. برای تعیین نمونه های این پژوهش از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده شد و ۱۴ خبره انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران آموزشی دوره متوسطه دوم مدارس استان لرستان به تعداد ۷۵۲ نفر بود. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد ۲۵۴ نفر به عنوان نمونه آزمودنی انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه ۵۸ گویه ای می باشد. روایی ابزار کمی، از طریق روایی سازه ای به تایید رسید و پایایی آن نیز از طریق محاسبه آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۷۲ تا ۰/۹۳ قرار گرفت. نتایج حاصل از اجرای پژوهش نشان داد که مهم ترین مولفه شایستگی حرفه ای در بین مدیران آموزشی دوره متوسطه دوم نظارت و راهنمایی، مدیریت دانش، ارزشیابی، تصمیم گیری، برنامه ریزی، اخلاق حرفه ای، خلاقیت و نوآوری، مهارت ارتباطی، مهارت مذاکره، سواد اطلاعاتی، کاربرد فناوری های نوین در تدریس، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، پژوهش مداری، انجام پژوهش های علمی و کاربردی، آشنایی با روش ها و فنون تدریس و تشویق کارکنان به تدریس اثربخش می باشد.

کلید واژه ها: شایستگی، شایستگی حرفه ای، مدل شایستگی، مدیران آموزشی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۱۵

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۱۵

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.

samane.astereki@yahoo.com

^۲ - استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران. (نویسنده مسئول)

sinamhr@gmail.com

^۳ - استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران ghobadiyan@yahoo.com

مقدمه

امروزه همه مؤسسات با رقابت مواجه هستند و این یک چالش برای مدیران در جهت توجه به فعالیت‌هایی است که بر سوددهی و نیز کسب مزیت رقابتی مدیران برای درک شرایط رقابتی به منظور طراحی استراتژی که موقعیت رقابتی دفاعی را خلق کنند، متمایل و از انگیزه کافی برخوردارند (فیو،^۱ ۲۰۱۷). 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 (علاقه‌بند، 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 بهره‌مند باشند. با توجه به این که انسان‌ها در قلب سازمان‌ها، نقش حیاتی و تعیین‌کننده را دارند، لذا شایستگی‌های آن‌ها 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 برنامه‌های ارتقاء و بهبود ویژگی‌ها و شایستگی‌ها تحقق خواهد یافت (ابولعلایی و همکاران، ۱۳۹۵). شایستگی نقش مهمی در توسعه هر سازمانی ایفا می‌کند. تغییر شرایط جهانی در عرض انقلاب صنعتی همانند تشدید الزامات کارایی، نیاز به فشار برای ادامه‌یادگیری و فناوری‌های دیجیتال پیشرفته به دنبال رویکردهای جدید برای رهبری سازمانی هستند (لاپالینن^۲، ۲۰۱۵).

یک مدیر باید یک شخصیت مدیریتی قوی داشته باشد که بتواند فرایند الزام‌آور رویداد فوق‌العاده را هم به صورت ذهنی و هم فیزیکی مدیریت کند. بنابراین لازم است که او همیشه شایستگی‌های مدیریتی خود را توسعه بخشد (توماستیکا^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). در حال حاضر، شایستگی رایج‌ترین روش برای تعریف کارکنان ایده‌آل است و به یک بخش اساسی سیستم مدیریت استعداد در سازمان‌ها تبدیل شده است بنابراین داشتن یک سیستم مبتنی بر شایستگی برای پیوند این فرایندها، کلید مدیریت مؤثر و مداوم استعدادهاست (گریفیث و واشنگتن^۴، ۲۰۱۵). مدیران آموزشی نیازمند حل مسائل مختلفی هستند که از آن جمله می‌توان به اجرای همزمان نقش‌های مختلف از قبیل آغازگر

^۱- Few

^۲- Lappalainen

^۳- Tomastika

^۴- Griffiths & Washington

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^۱ و همکاران، ۲۰۱۴).

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).

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).

مدیریت آموزشی شامل فعالیت هایی است که هدف اصلی آن یادگیری دانش آموزان است و طبیعتاً هر چه که این هدف بهتر و کم هزینه تر انجام شود مقبول تر است. مدیریت آموزشی هنر بکارگیری تمام توان سازمان در برنامه ریزی، سازماندهی و هماهنگی برنامه ها و فعالیت های آموزشی و پرورشی جهت دستیابی هر چه مؤثرتر و کارا تر به اهداف تعیین شده است. این تعریف از مدیریت

^۱- Amirov

آموزشی تصویری از مسئولیت های مدیران، خصوصاً مدیران مدارس می دهد که هم متنوع اند و هم پیچیده (شیرازی، 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 (گریفیث و واشنگتن^۱، ۲۰۱۵). یکی از چالش هایی که دولت ها با آن مواجه هستند تامین مدیران دولتی شایسته است. در این راستا تعیین شاخص های کلیدی شایستگی برای مدیران یک اقدامی حیاتی است (فیوسنی هارونا و ویاس - دورگاپرسد^۲، ۲۰۱۴). بررسی های انجام شده نشان می دهد که اکثر سازمان های کشور به دلیل عدم رعایت نظام شایسته سالاری و لیاقت محوری در انتخاب و انتصاب مدیران، بی توجهی به اصل بهره وری، عملکرد رضایت بخشی نداشته اند (طاهری، ۱۳۹۶).

علم مدیریت آموزشی، از یک جهت به عنوان یک موضوع اجتماعی که با جمع انسان ها و کار کردن آن ها مربوط است و از جهت دیگر به عنوان یک رشته تربیتی و تعلیمی که با یادگیری و رشد انسان ها سر و کار دارد شناخته می شود. مدرسه به عنوان یک نهاد اجتماعی از ویژگی های جامعه برخوردار است و باید مسائل مربوط به جامعه شناسی، فرهنگ، ارزش ها و سنن در مطالعه و بررسی آن مورد استفاده قرار گیرد. کار با انسان مستلزم شناخت درست انسان ها در حالت های فردی و جمعی است و مدیر آموزشی باید به ناچار با روش علمی و یا بهره گیری از علوم مربوط به دیدگاه های درستی درباره آن ها برسد. اصول، قوانین و روش های برنامه ریزی، سازماندهی، تصمیم گیری، نظارت، کنترل و دیگر مقولات خاص مدیریت با روش علمی و مخصوصاً از طریق روش حل مسأله که اساس کار همه علوم است مورد بررسی و مطالعه قرار می گیرند و کشف می شوند (میرکمالی، ۱۳۹۳).

مدیریت آموزشی از جنبه آموزشی آن نیز به عنوان یک علم مورد توجه است. آموزش و پرورش یک سیستم تغییر رفتار است که می خواهد دانش آموزان را از وضع و رفتار موجودی که دارند به موقعیت یا رفتار جدیدی که وضع مطلوب نام دارد برساند. در این راه، آموزش های مختلف، تمرینات و ارزشیابی های مداوم، موضوعات مهم آموزش و تغییر رفتار هستند. یک مدیر آموزشی

^۱- Griffiths & Washington

^۲- Fuseini Haruna & Vyas- Doorgapersad

باید علوم تربیتی مثل فلسفه تعلیم و تربیت، اصول آموزش و پرورش، روانشناسی تربیتی و وراثت‌شناسی یادگیری را بدانند تا بتوانند 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 دانش آموزان و رفع آن‌ها، آنان را در جهت مطلوب هدایت کند. دست یافتن و احاطه بر هر یک از مباحث فوق نیاز به داشتن یک روح فلسفی و علمی دارد و بدون بکارگیری علوم مختلف، موفقیت در مدیریت آموزشی امکان پذیر نیست. مدیر هر مدرسه علاوه بر آن که علم مدیریت آموزشی را می آموزد، باید بتواند ابزار، امکانات و تکنولوژی خاص آموزشی که در محیط آموزشی مورد بهره برداری قرار می گیرد را بشناسد و به کار گیرد (میرکمالی، ۱۳۹۳).

رشد و توسعه نظام های آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. این امر به ویژه در کشورهای جهان سوم به مسأله ای مهم مبدل شده است. از یک سو تقاضا برای آموزش و پرورش، رشد بی سابقه ای پیدا کرده، به طوری که با افزایش تعداد دانش آموزان در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام معلمان بیشتر و سرمایه گذاری افزون تر ضرورت یافته است. از سوی دیگر ضرورت تغییر در تصمیم گیری و سیاست گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر مدیریت نظام آموزشی را به وظیفه ای سنگین و پر مسئولیت مبدل ساخته است (علاقه بند، ۱۳۹۹).

پيامد پاسخگویی به تقاضای روزافزون آموزش و پرورش، گسترش نظام آموزشی به صورت سازمانی عظیم و گسترده است که با تعداد کثیری دانش آموز سر و کار دارد، وظایف متعدد و متنوعی را انجام دهد، کارکنان فراوان با دانش و مهارت های گوناگون را به خدمت می گیرد، منابع مادی و مالی عظیمی را مصرف می کند و روی هم رفته اثرات و نتایج دامنه داری به بار می آورد. گردش کار و فعالیت های چنین تشکیلاتی بدون تردید نیازمند برنامه ریزی آگاهانه و سازماندهی هوشمندانه و نتیجه بخشی خدمات حساس و خطیر آن مستلزم رهبری و مدیریت اثر بخش است (میرکمالی، ۱۳۹۲).

فراگرد آموزش و پرورش با انسان سرو کار دارد و چون انسان موجودی پیچیده است از این رو نظام آموزشی و کارورزان آن به ایفای دشوارترین و پرمسئولیت ترین وظایف اجتماعی اشتغال دارند. در هر نظام آموزشی سنجیده و عقلانی که دارای هدف های روشن و برنامه مشخصی است، ایفای

وظایف و فعالیت های آموزشی و رهبری آنها باید به افراد شایسته و صاحب صلاحیت سپرده شود. تعجب آور نیست که در نیم قرن اخیر، بر اثر ضرورت توجه به جوانب کیفی آموزش و پرورش، برنامه ریزی و مدیریت آموزشی که پیشتر از آن مسائلی پیش پا افتاده تلقی می شدند به موضوعاتی مهم و قابل اعتنا مبدل شده اند و در نتیجه تربیت مدیران شایسته و اثربخش برای سطوح آموزشی مختلف مورد تأکید روزافزون قرار گرفته است. نظام های آموزشی به مرور پی می برند که در شرایط پیچیده امروز بدون مدیریت و رهبری مؤثر، قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسئولیت های فزاینده خویش باشند (میرکمالی، ۱۳۹۳).

مدیریت آموزشی فرآیندی است اجتماعی که با بکارگیری مهارت های علمی، فنی و هنری کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه های انگیزش و فرد با تامین نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش آموزان و کارکنان به طور صرفه جویانه به هدف های آموزش و پرورش برسد. لازمه چنین مدیریتی در محیط آموزشی آن است که شخص مدیر از هدف ها و فراگردهای آموزشی و پرورشی مطلع باشد، سازمان آموزشی و روابط رسمی و غیر رسمی آن را به درستی بشناسد، جو سازمانی مساعدی برای انجام وظایف و فعالیت های کارکنان به وجود آورد، از نیروهای انسانی و مادی موجود به طور مقتضی استفاده کند و بالاخره همکاری و مشارکت خود و زیردستان را در انجام امور، اساس مدیریت و رهبری قرار دهد (میرکمالی، ۱۳۹۳). مدیریت آموزشی شامل فعالیت هایی است که هدف اصلی آن یادگیری دانش آموزان است و طبیعتاً هر چه که این هدف بهتر و کم هزینه تر انجام شود مقبول تر است. مدیریت آموزشی هنر بکارگیری تمام توان سازمان در برنامه ریزی، سازماندهی و هماهنگی برنامه ها و فعالیت های آموزشی و پرورشی جهت دستیابی هر چه مؤثرتر و کارا تر 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^۱، ۲۰۱۵). نظریه هشت بزرگ، یکی از نظریه های شایستگی است. طبق این نظریه هشت

^۱ - Byham

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، ماموریت و اهداف سازمان را برآورده سازند، برای سازمان حیاتی بوده است. این کیفیت انسانی، شایستگی نامیده می شود (اسکرکوا^۱، 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^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). شایستگی می تواند از طریق آموزش و توسعه تقویت شود (دزینسکی^۳، 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)

1- Skorkova & Liikamaa

2- Tomastika

3- Dziekonski

انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی، یکی از مسائل مهم و ضروری و از وظایف خطیر حکومت اسلامی است، چرا که مهم‌ترین عامل بقا و دوام یک نظام و حکومت، فرزندی و شایستگی مسئولین و کارگزاران آن نظام است. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان‌ها قرار گیرند کیفیت فعالیت‌های سازمانی به طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت زیرا مدیر شایسته محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت‌ها به شمار می‌آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده‌های مختلف سازمان‌های دولتی باید بر اساس معیارها و ملاک‌هایی باشد که افراد شایسته جهت تصدی پست‌های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند. همچنین مشاغل حوزه مدیریت دولتی به دلیل ویژگی‌های خاصی همچون داشتن ذینفعان متعدد، اهداف متنوع و گستردگی زیاد، نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخش آن‌ها در سازمان نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص است. از این رو بایستی شایسته‌ترین، صالح‌ترین، متعهدترین و بهترین افراد برای خدمت در دستگاه‌های دولتی و عمومی انتخاب شوند. بنابراین شناسایی، تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیازمند معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و بالیاقت، تصدی پست‌های سازمانی را بر عهده بگیرند. بدیهی است این معیارها در هر جامعه‌ای و سازمانی با توجه به جهان بینی و ارزش‌های حاکم و چگونگی نگرش نسبت به انسان متفاوت است. انجام این تحقیق و شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز انتخاب، انتصاب و ارتقا مدیران دولتی بر اساس ویژگی‌های فرهنگی و سازمانی نظام اداری ایران را ضروری می‌سازد. در گزارش برنامه تحول نظام اداری، محققان، اندیشمندان و صاحب نظران، مهم‌ترین زمینه‌های تحقق تحول در نظام اداری را در شایسته‌سالاری، تحول نیروی انسانی و بستر سازی برای رشد و خلاقیت کارکنان و شفاف نمودن ضوابط و مقررات اعلام داشته‌اند و در ادامه مهم‌ترین پیشنهاد برای اصلاح نظام اداری کشور، ضابطه مند شدن نظام انتصاب و انتخاب مدیران و توجه به شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران و بعد از آن تأمین مالی کارمندان از طریق تجدید نظر در سیستم پرداخت‌ها 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 نظام‌های استخدامی)، برنامه پنجم (با عنوان، آموزش و بهسازی نیروی انسانی)، به گونه‌ای مستقیم و یا غیر مستقیم موضوع شایسته‌سالاری و ارائه ساز و کارهای مناسب برای این مهم را مورد نظر قرار داده‌اند 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 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 سازمان‌ها تا حد زیادی به کارآیی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. ترقی هر جامعه‌ای در گرو نوع و چگونگی فعالیت است که در مدارس انجام می‌گیرد و اثر مدیریت به عنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمی‌توان نادیده گرفت. از آن‌جا که آموزش و پرورش نسل فعلی جامعه در میان سایر ضرورت‌ها و نیازها، از اولویت خاصی برخوردار است و آماده‌سازی 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 اجتناب‌ناپذیر است، نیروی فعال، آگاه و کارای متعهدی را می‌طلبد که مدیر آموزشی نام دارد. اگر تعلیم و تربیت امری ظریف و پر اهمیت است و اگر مدرسه باید با همه ابعاد وجودی و وظیفه‌ای خود با چند صد دانش‌آموز، معلم و کارگزار به این امر مهم و حیاتی بپردازد، وجود فردی به عنوان ناظر، هماهنگ‌کننده، راهبر و مدیر ضرورت دارد. با توجه به آن‌چه مطرح شد، مدیر آموزشی نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. مدیر باید دارای ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های 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 شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی دوره متوسطه دوم 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 مولفه‌های الگوی شایستگی مدیران آموزشی عبارتند از: شایستگی دانش، شایستگی حرفه‌ای، شایستگی اجرایی، شایستگی ارتباطی، شایستگی ادراکی، و شایستگی رهبری و هدایت (انگیزه بخشی، توانمندسازی، کار تیمی، جانشین‌پروری)، و ویژگی‌های شخصیتی (تعهد، مشارکت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، اعتماد بنفس) که در هر سه سطح مدیران مدارس، میانی و عالی مشترک است. حبیبی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل عوامل موثر بر شایستگی رهبری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسید که عوامل موثر بر شایستگی رهبری در قالب ۲۱ ویژگی پایه ۴ ویژگی سازمان‌دهنده که چهار عامل موثر بر شایستگی رهبری (اخلاق‌گرایی، انگیزشی، مدیریتی، ساختاری) و دو عامل فراگیر (فردی و سازمانی) است. ابراهیم‌پور (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان شناسایی مولفه‌های موثر بر شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس از دید متخصصان، به این نتیجه رسید که مولفه‌های موثر بر شایستگی حرفه‌ای مدیران

مدارس شامل مهارت های انسانی، مهارت های ادراکی، مهارت های مدیریتی، دانش تخصصی 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 عواملی نظیر دانش و تجربه بر مهارت های مدیریتی مورد تایید است. اما عوامل ویژگی های شخصیتی اخلاقی و ایدئولوژی تاثیر معناداری ندارند.

جعفری راد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان مدل شایستگی مدیران مدارس دوره دوم متوسطه، پژوهش آمیخته، به این نتیجه دست یافت که مولفه های دانش، نگرش، مهارت، رشد، کار مشارکتی، انعطاف پذیری، آموزش ضمن خدمت از مهمترین مولفه های شایستگی در این زمینه می باشند. جعفری راد (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مفهومی توسعه شایستگی مدیران مدارس متوسطه به این نتایج رسید که سه محور اساسی شایستگی مدیران در ابعاد دانش، نگرش و مهارت مطرح می شود. همچنین تعیین صلاحیت و شایستگی علمی، تخصصی، تجربی، و مهارت های فردی روانی و اجتماعی مدیران نخستین و مهم ترین گام در انتخاب و واگذاری مسئولیت مهم رهبران مدارس است. شبانی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوهای شایستگی مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش تهران» بیان کردند که با توجه به نتایج پژوهش، الگوی بهینه شایستگی برای مدیران مدارس ابتدایی کدام است، این الگو مرکب از ۱۲۴ شاخص است که می تواند مددیار مدیران در مدارس باشد. دومین یافته پژوهش بیانگر آن است که الگوی مذکور مرکب از چه ابعادی است که بیان شد این الگو مرکب از ۶ بعد است که به ترتیب اولویت شامل: بعد ذهنی، بعد بینشی، بعد درون فردی، بعد بین فردی، بعد اخلاقی، بعد عملکردی، بعد رهبری است. همچنین در این پژوهش سیزده مؤلفه الگوی شایستگی شناسایی شد که شامل: مهارت های تصمیم گیری، مهارت های ادراکی، شایستگی های شخصیتی، رفتار حرفه ای، کار تیمی، مهارت های ارتباطی، اخلاق حرفه ای، شایستگی های ارزشی، مدیریت منابع انسانی است که هر یک از این مؤلفه ها مرکب از چه شاخصه هایی است. پناهی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «ارائه الگوی شایستگی حرفه ای مدیران پژوهشی در سازمان های پژوهش محور» بیان کردند که نتایج حاکی از پژوهش نشان می دهد که، در بخش کیفی فهرستی از ابعاد و مؤلفه های شایستگی شامل دانش (۸ مؤلفه)، مهارت (۱۹ مؤلفه)، توانایی (۵ مؤلفه)، ویژگی (۴ مؤلفه)، بود. همچنین یافته ها نشان داد وضع همه ابعاد شایستگی در سطح بالاتر

از میانگین فرضی است. بعد ویژگی با میانگین ۳/۵۹ دارای بیشترین رتبه و بعد دانش با میانگین ۱/۷۰ دارای کمترین رتبه بود. نجفی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین الگوی صلاحیت حرفه‌ای مدیران مراکز پیش دبستانی» به این نتیجه دست یافته که، مدل برآمده از این پژوهش دارای شش مؤلفه اصلی شامل: دانش عمومی، دانش تخصصی، توانایی عمومی، توانایی تخصصی، مهارت عمومی، مهارت تخصصی و نیز ۵۰ مؤلفه فرعی بودند که بعد از تحلیل عاملی مؤلفه‌ها، تعداد ۴۰ زیرمؤلفه در ابعاد شش‌گانه مؤلفه‌های اصلی باقی ماندند. همچنین، صلاحیت‌های حرفه‌ای بر ویژگی‌ها و رفتارهایی تأکید دارد که بر اثربخشی مدیر در محیط شغلی منجر می‌شود. گودرزی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل شاخص‌های شایستگی مدیران در سازمان‌های آموزشی» این‌گونه بیان می‌کند که، مدل نهایی به دست آمده پنج بعد شایستگی، اثربخشی فردی، شایستگی‌های دانشی و دانشگاهی، شایستگی‌های ارتباطی و میان فردی، شایستگی‌های عمومی سازمانی، شایستگی‌های تخصصی دانشگاهی طراحی شد. همچنین در این پژوهش بیان شد با توجه به اهمیت سازمان‌های آموزشی و همچنین اهمیت شایستگی‌های مدیران برای موفقیت این مدل برای تصمیم‌گیرندگان و مشاوران به منظور انتخاب مدیران دانشگاه‌ها و هدایت و راهنمایی مدیران کاربرد دارد.

کربت^۱ (۲۰۲۱) به مطالعه‌ای 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 می‌کنند چالش‌انگیز است. فقدان انتظارات و آموزش حرفه‌ای بر توانایی مدیران، آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. 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 حرفه‌ای مدیران راهنمایی آموزش و همچنین اطلاع‌رسانی در مورد طراحی و اجرای استخدام و انتخاب برای دارندگان پست‌های آینده کمک خواهد کرد. جودکی محمدخانی (۲۰۱۹) در پژوهش خود تحت عنوان ارائه مدل مفهومی بالندگی حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه دریافتند که قوانین و مقررات، کار مشارکتی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران، از مهم‌ترین عوامل بالندگی حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه محسوب می‌شوند. چراغ

^۱ - Corbet

بیرجندی (۲۰۱۸) به مطالعه ای با عنوان الگوی ساختاری مدل شایستگی مدیران تربیت بدنی در دانشگاه پرداخته اند. نتایج نشان داد که شایستگی مدیران تربیت بدنی در دانشگاه های ایران شامل، صلاحیت اسلامی، خصوصیات فردی، عملکرد بهینه، توانایی های فکری ارتباطی سازمانی و حرفه ای است. 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 تخصیص 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. انجمن مدیریت منابع انسانی (۲۰۱۶) در پژوهشی، شایستگی های مدیران را در قالب یک مدل ارائه کرده است. در این مدل شایستگی ها، ویژگی های فردی از جمله دانش، مهارت ها، توانایی ها، تصویر خود، صفات، ذهنیات، احساسات، روش های تفکر هستند که وقتی به کار بسته می شوند به نتیجه مطلوب منتهی خواهد شد. این مدل برای متخصصان منابع انسانی طراحی شده و شامل ۹ شایستگی است که عبارتند از:

- ۱- دانش منابع انسانی (تخصص منابع انسانی): راهبرد مدیریت کسب و کار، برنامه ریزی و اشتغال نیروی انسانی، توسعه منابع انسانی، حقوق و مزایا، مدیریت ریسک، روابط کار و نیروی انسانی، فناوری نیروی انسانی، توانمندی های بین المللی و جهانی منابع انسانی، مدیریت استعداد و مدیریت تغییر.
- ۲- عمل اخلاقی: گزارش سازی، اعتمادسازی، صداقت فردی، حرفه ای و رفتاری، حرفه ای گرای، اعتبار و شجاعت شخصی و حرفه ای.
- ۳- رهبری و هدایتگری: رهبری تحولی و کاربردی، نتیجه گرا و هدف گرا، مدیریت منابع، برنامه ریزی جانشینی، مدیریت پروژه، هدایت ماموریت،

مدیریت تغییر، درک سیاسی، نفوذ و اجماع سازی. ۴- هوش تجاری: چابکی استراتژیک، دانش کسب و کار، تفکر نظام مند، آگاهی اقتصادی، مدیریت مؤثر، دانش مالی و حسابداری، دانش فروش و بازاریابی، دانش فناوری، دانش بازار کار، دانش عملیات، دانش قوانین و مقررات، ابزار و روش تحلیل و شاخص های سازمانی و منابع انسانی. ۵- مذاکره و رایزنی: مدیریت پروژه، مربی گری، استدلال تحلیل، حل مسأله، کنجکاوی، خلاقیت و نوآوری، انعطاف پذیری، احترام به شرکای کاری، مدیریت افراد و مدیریت استعداد مسیر شغلی و مدیریت زمان. ۶- ارزیابی بحرانی: مهارت های ارزیابی و اندازه گیری، واقع نگری، تفکر انتقادی، حل مسأله، کنجکاوی، روش تحقیق، تصمیم گیری، مهارت های حسابرسی و مدیریت دانش. ۷- ارتباطات: مهارت ارتباط شفاهی، مهارت ارتباطی نوشتاری، مهارت ارائه کردن، عینیت ادراکی، گوش دادن فعال، بازخورد به موقع، مهارت تسهیل گری، اثربخشی جلسات، فهم رسانه اجتماعی و فناوری اجتماعی و روابط عمومی. ۸- اثربخشی فرهنگی و جهانی: چشم انداز جهانی، تنوع چشم انداز، یکدلی، باز بودن به تجربه، تحمل ابهام، سازگاری، آگاهی فرهنگی و احترام ۹- مدیریت روابط: مدیریت افراد، مدیریت تعارض، مذاکره، پاسخگویی، روابط اجتماعی، شفافیت، اعتبار، نفوذ، تعهد شغلی، کار گروهی و احترام متقابل. تاباسی^۱ (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 پیشنهادی شایستگی های حرفه ای در بین مدیران آموزشی آموزش و پرورش کدامند؟
- ۲) مدل پیشنهادی شایستگی های حرفه ای در بین مدیران آموزشی آموزش و پرورش کدام است؟

^۱- Tabassi

روش تحقیق

با توجه به این که هدف پژوهش حاضر شناسایی مولفه های شایستگی های حرفه ای در بین مدیران آموزشی و ارائه مدل شایستگی های حرفه ای 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 آنها 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 روش‌های آماری مناسب مدل پیشنهادی با استفاده از داده‌های به دست آمده برازش داده شد. در بخش کمی؛ بر اساس تلفیق دیدگاه خبرگان، مبانی نظری و پژوهشی، مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مدیران آموزشی، شاخص‌های مربوطه شناسایی شدند. پس از شناسایی و استخراج شاخص‌ها برای هر شاخص شناسایی شده بین ۳ تا ۵ گویه طرح گردید، پرسش‌نامه تنظیم شده ابتدا ۹۸ گویه داشت. طیف پاسخگویی به گویه‌ها، لیکرت پنج درجه‌ای در نظر گرفته شد. پس از تعیین روایی صوری و محتوایی، روی ۳۰ نفر از نمونه اولیه اجرا گردید، پایایی گویه‌ها 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 صاحب‌نظران حوزه مدیریت آموزشی بررسی شد. و برای تعیین پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از اجرای این تحقیق دو بخش کیفی و کمی را شامل می‌شود. در بخش کیفی و از طریق مصاحبه‌های 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) مؤلفه‌ها و شاخصه‌های مدل پیشنهادی شایستگی‌های حرفه‌ای 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. مصاحبه‌ها 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	۵۰	۲۱	۸	۸۴
۲	IN5	۳۰	۱۲	۶	۸۰
۳	IN8	۳۴	۱۴	۶	۸۲
	کل	۱۱۴	۴۷	۲۰	۸۲

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 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	۳۵	۱۲	۱۱	۶۹
۲	IN11	۴۲	۱۵	۱۲	۷۱
۳	IN14	۲۸	۱۱	۶	۷۸
	کل	۱۰۵	۳۸	۲۹	۷۲

با استناد به اطلاعات جداول، باتوجه به این که مقادیر محاسبه شده برای پایایی باز آزمون (۸۲٪) و پایایی تکرارپذیری (۷۲٪) بیشتر از شصت درصد (۶۰٪) می باشند، می توان گفت که درصد پایایی کدگذاری مصاحبه‌ها در این پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

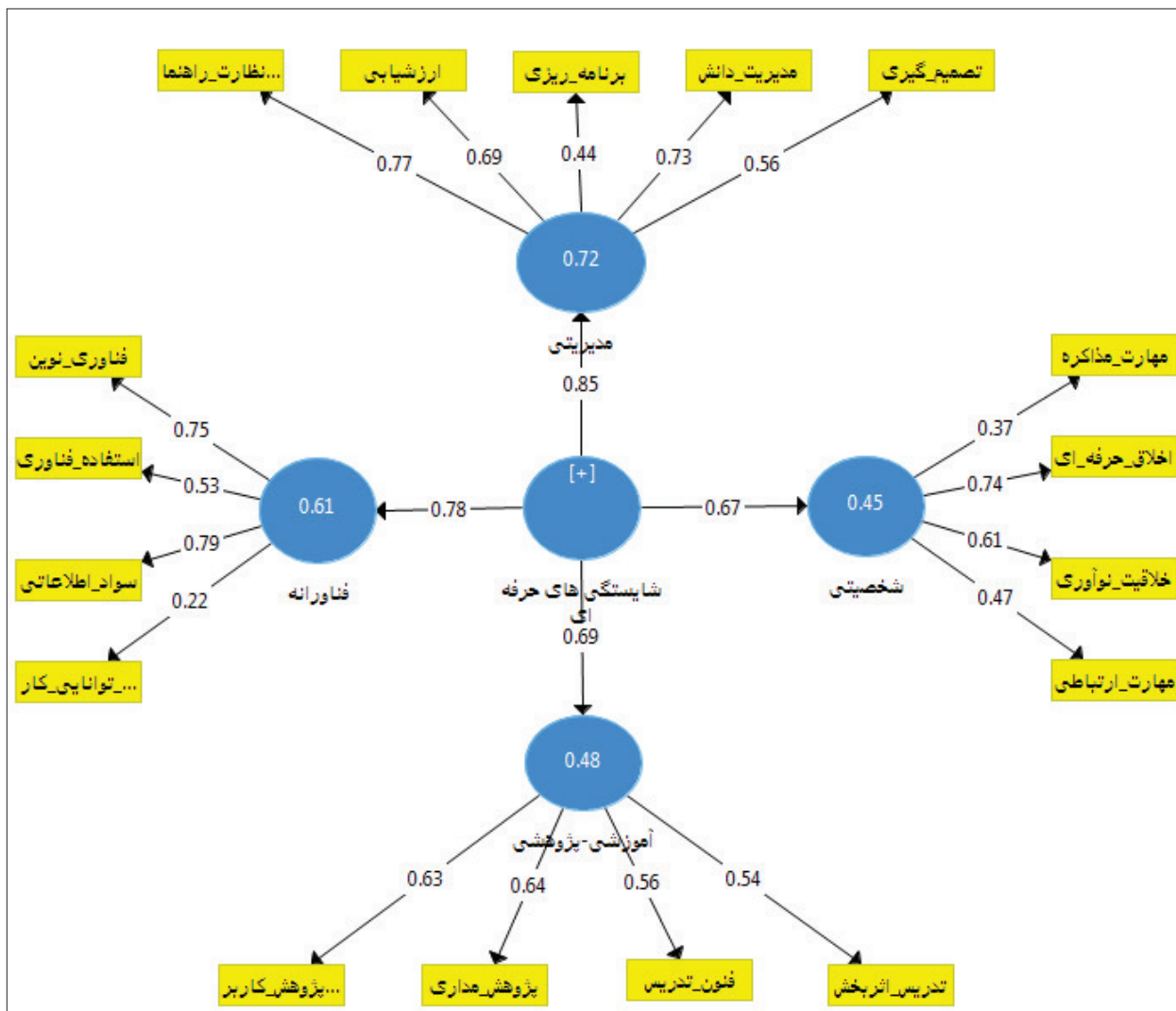
جدول ۳. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف مربوط به تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

ابعاد	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	سطح معناداری
مدیریتی	تصمیم‌گیری	۴,۵۵	۰,۳۸	۴,۱۰۱	۰,۰۰۱
	برنامه‌ریزی	۴,۳۸	۰,۴۳	۲,۷۱۶	۰,۰۰۱
	مدیریت دانش	۴,۳۹	۰,۴۵	۲,۳	۰,۰۰۱
شخصیتی	ارزشیابی	۴,۴	۰,۴۳	۲,۵۲۴	۰,۰۰۱
	نظارت و راهتمایی آموزشی	۴,۴۲	۰,۴۴	۳,۱۸۹	۰,۰۰۱
	اخلاق حرفه‌ای	۴,۴۸	۰,۳۴	۲,۷۳۸	۰,۰۰۱
	مهارت مذاکره	۴,۴۶	۰,۴۳	۳,۳۳۳	۰,۰۰۱
	مهارت ارتباطی	۴,۴۳	۰,۴۴	۳,۰۶۶	۰,۰۰۱
	خلاقیت و نوآوری	۴,۴۶	۰,۴۳	۲,۷۴۸	۰,۰۰۱
فناورانه	سواد اطلاعاتی	۴,۴۲	۰,۳۹	۲,۸۷۵	۰,۰۰۱
	توانایی کار در محیط‌های مجازی	۴,۳۳	۰,۵۲	۲,۴۹۷	۰,۰۰۱
آموزشی- پژوهشی	مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	۴,۴۵	۰,۵۲	۳,۲۴۵	۰,۰۰۱
	کاربرد فناوری‌های نوین در تدریس	۴,۳۶	۰,۵	۲,۷۶۸	۰,۰۰۱
	پژوهش‌مداری	۴,۲۷	۰,۵۲	۲,۵۵۷	۰,۰۰۱
	تشویق کارکنان به تدریس اثر بخش	۴,۴۵	۰,۴۱	۲,۴۳۷	۰,۰۰۱
	آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس	۴,۴۱	۰,۵۵	۳,۳۹۱	۰,۰۰۱
	انجام پژوهش‌های علمی کاربردی	۴,۴۱	۰,۶۷	۳,۹۸۴	۰,۰۰۱

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 مدل های اندازه گیری

در نمودار فوق بارهای عاملی مربوط به مدل های اندازه گیری نشان داده شده است. بر این اساس، مدل اندازه گیری بعد مدیریتی شایستگی های حرفه ای مدیران آموزشی شامل مولفه های نظارت و راهنمایی (۰/۷۷)، مدیریت دانش (۰/۷۳)، ارزشیابی (۰/۶۹)، تصمیم گیری (۰/۵۶)، و برنامه ریزی (۰/۴۴) است. مدل اندازه گیری بعد شخصیتی، شامل مولفه های اخلاق حرفه ای (۰/۷۴)، خلاقیت و نوآوری (۰/۶۱)، مهارت ارتباطی (۰/۴۷) و مهارت مذاکره (۰/۳۷) است. مدل اندازه گیری 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

مولفه‌ها	AVE	Q ²	CR	Communality	Cronbachs Alpha	R ²	GOF
مدیریتی	۰,۶۰۸	۰,۴۵۷	۰,۷۲۱	۰,۴۵۷	۰,۷۷۲	۰,۷۲۳	۰,۴۶
فناورانه	۰,۶۳۲	۰,۳۶	۰,۷۰۲	۰,۳۶	۰,۷۱۹	۰,۶۰۶	
آموزشی-پژوهشی	۰,۶۵۴	۰,۳۲۱	۰,۷	۰,۳۲۱	۰,۷	۰,۵۷۵	
شخصیتی	۰,۷۵۶	۰,۳۶۴	۰,۷۵۶	۰,۳۶۴	۰,۷۸۱	۰,۵۵۴	
متوسط معیار	۰,۶۲۲	۰,۳۷۶	۰,۷۲	۰,۳۷۶	۰,۷۴۳	۰,۶۱۵	

بر اساس اطلاعات جداول فوق برازش مدل در سه سطح مورد ارزیابی قرار گرفت: ۱. ارزیابی برازش بخش مدل‌های اندازه‌گیری؛ بر اساس متوسط شاخص پایایی ترکیبی (CR=۰/۷۲) و متوسط ضرایب آلفای کرونباخ (۰/۷۴) که از ۰/۷۰ بیشتر می‌باشند و با توجه به اندازه متوسط واریانس استخراج شده (AVE=۰/۶۲) که از ۰/۵ 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 جدول که همگی در سطح $\alpha=۰/۰۱$ 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 که همگی در سطح $\alpha=۰/۰۱$ معنی‌دار بودند و با توجه به این که میانگین شاخص ضریب تعیین ($R^2=۰/۶۱۵$)، از ۰/۵۰ بیشتر است و همچنین بر اساس شاخص Q² که مقدار متوسط آن (۰/۶۲) از ۰/۳۵ 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؛ بر اساس معیار نیکویی

برازش (GOF) مقدار محاسبه شده برای این شاخص برابر با ۰/۴۶ بدست آمد که از ۰/۳۵ بیشتر است، لذا چنین استنباط می شود که مدل کلی از برازش بالایی برخوردار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه های شایستگی های حرفه ای در بین مدیران آموزشی و ارائه مدل شایستگی های حرفه ای انجام پذیرفت. در پژوهش حاضر عوامل موثر بر شایستگی های حرفه ای مدیران آموزشی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل نشان داد ابعاد شایستگی حرفه ای مدیران آموزشی شامل بعد مدیریتی، بعد شخصیتی، بعد فناورانه، بعد آموزشی-پژوهشی می باشد. بر اساس یافته های پژوهش می توان استنباط نمود که مدیران آموزشی برای کارایی و اثربخشی بیشتر با کار و تلاش مبتنی بر همکاری حرفه ای و تشریک مساعی جمعی و فعالیت هایی 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، اندازه گیری و بهبود بخشیدن عملکرد انسانی در سازمان ها با سنجش نظام مند عملکرد کارکنان و تعیین شایستگی ها و توانایی ها و کاستی های آنان، برای تولید یک خروجی منسجم و رسیدن به هدف مطلوب گام های موثری بر می دارند. پژوهش های جعفری راد (۱۳۹۷)، شبانی (۱۳۹۷)، پناهی (۱۳۹۷)، نیز شاخصه های نظارت و راهنمایی، مدیریت دانش، نظارت و تصمیم گیری و برنامه ریزی را از مولفه های مهم شایستگی های حرفه ای گزارش نموده اند. همچنین یک مدیر آموزشی موفق برای ایجاد و نگهداری یک مجموعه حرفه ای با کارایی بالا به جهت تحقق و دستیابی به اهداف مطلوب نیازمند بکارگیری کنش ها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده ای است که از سوی سازمان ها و مجامع حرفه ای مقرر می شود تا بتواند با بکارگیری از خصیصه اخلاق حرفه ای بهترین کارکرد ارتباطی در سازمان را داشته باشند، آنان نیاز دارند که با ایجاد پیوستگی بین اندیشه ها، ترکیب اندیشه ها و اخذ اندیشه خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات و با استناد به قوه خلاقیت و نوآوری بهترین و مطلوب ترین روش کاری را در سازمان خود بکار گیرند جامعه آموزشی و بخصوص مدارس نیازمند داشتن مدیرانی با مهارت ارتباطی بسیار قوی می باشند. از آن جا 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

اثر بخشی آنان نقش اساسی دارد بسیار حائز اهمیت می باشد. این یافته ها با نتایج پژوهش های محمدی (۲۰۱۸)، ابراهیم‌زاده (۲۰۱۷)، تاباسی (۲۰۱۶)، همخوانی دارد. با توجه به پیشرفت علم و تکنولوژی و کاربرد فناوری های نوین در آموزش می توان اذعان نمود که مدیران یک سازمان آموزشی از جمله مدارس نیازمند رشد موازی با فناوری های به روز و نوین می باشند. سواد اطلاعاتی که یکی از مشخصه های بارز یک جامعه اطلاعاتی است این امکان را به فرد می دهد تا برای رفع نیازهای اطلاعاتی خود بتواند به آسانی به اطلاعات دسترسی پیدا کند از آن ها استفاده و آن ها را بررسی و ارزیابی کند و به عنوان پایه و اساس برای اشخاص به منظور دستیابی آن ها به اهداف شخصی، اجتماعی، حرفه ای و تحصیلی می باشد. یکی از عوامل ضروری و تسهیل کننده نظام آموزشی در این مقطع با توجه به ویژگی های خاص دانش آموزان کاربرد فناوری های نوین در تدریس است که می تواند زمینه ساز پیشرفت و کاربرد بهتر این مساله در مقاطع دیگر تحصیلی نیز باشد و از نیازها و مهارت های مهم یک مدیری آموزشی شایسته و موفق می باشد. مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان نوآوری آموزشی به غنی سازی محیط یادگیری، درگیری فعالانه دانش آموزان، تسهیل رویکردهای فراشناختی، یادگیر تعاملی و مشارکت جویانه و غنی سازی منابع یادگیری کمک می کند که پژوهش های خنیفر (۱۳۹۹)، ابراهیم پور (۱۳۹۹)، مالکی نژاد (۱۳۹۹)، نجفی (۱۳۹۷) نیز این مهارت ها و شایستگی ها را گزارش نموده اند.

مدل شایستگی، توانایی انجام فعالیت ها در محدوده شغل بر اساس استانداردهای تعیین شده است. در واقع مدل شایستگی عبارت است از یک الگوی قابل اندازه گیری توانایی ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت های کاری به صورت موفقیت آمیز. مدل های شایستگی برای ایجاد تمایز عمل کنندگان عالی از عمل کنندگان متوسط استفاده می شود و مدیرانی را مطلع می سازد که پاداش می دهند، ارتقاء می بخشند یا توسعه می دهند. مدل شایستگی یک رویکرد برای مدیریت شایستگی کارمندان حول مرکز است که برخلاف مدل های مدیریت قدیمی متمرکز بر ارزیابی، یا مشخصه ها و هوش کارمندان عمل می کند. یک مزیت که مدل های شایستگی ارائه می کنند این است که آن ها اساسی برای توسعه سیستم های منابع انسانی یکپارچه مانند استخدام، آموزش، ارتقاء، برنامه ریزی موفقیت و مدیریت عملکرد ارائه می کنند. این مدل ها می توانند به تغییر فرهنگ یک سازمان تا حدی اشاره کنند که شایستگی های جدید برای موفقیت آتی تعریف و ارزش گذاری

می شوند از این رو، تعداد و مشخصه های شایستگی مورد نیاز به استفاده هدفمند بستگی دارد. بنابراین و با توجه به مراحل تحقیق از ابتدا تا انتها، مدلی جهت ارتقا و افزایش توانمندی ها و شایستگی های حرفه ای مدیران آموزشی ارائه گردید. مدل ارائه شده شامل ۴ بعد مدیریتی، شخصیتی، فناورانه و آموزشی-پژوهشی می باشد. که بعد مدیریتی شامل مولفه های نظارت و راهنمایی، تصمیم گیری، مدیریت دانش، ارزشیابی و بعد شخصیتی شامل مولفه های مهارت ارتباطی، مهارت مذاکره، اخلاق حرفه ای و خلاقیت و نوآوری می باشد و بعد فناورانه شامل مولفه های سواد اطلاعاتی، توانایی کار در محیط های مجازی، فناوری های نوین و در بعد آموزشی-پژوهشی مولفه های تدریس اثربخش، کاربرد روش ها و فنون تدریس، پژوهش مداری، انجام پژوهش های علمی کاربردی می باشد که مطالعه و استفاده از مدل که به عنوان یک چارچوب مفهومی و نظام مند می باشد میتواند راهگشای مناسبی برای مدیران آموزشی باشد.

منابع

- ابراهیم زاده، بیت اله. فتاح، ناظم. (۱۳۹۷). شناسایی و تدوین مولفه های موثر بودن شایستگی مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲ (۴): ۲۳-۹.
- ابراهیم پور، مهرداد. چرایین، مسلم. اکبری، احمد. زنده دل، احمد. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه های موثر بر شایستگی حرفه ای مدیران مدارس از دید متخصصان، **پژوهشنامه تربیتی**، ۱۵ (۳): ۱۴۲-۱۲۷.
- پناهی، سیده معصومه. پور کریمی، جواد. رمضان، مجید. (۱۳۹۷). ارائه الگوی شایستگی حرفه ای مدیران پژوهش در سازمان های پژوهش محور، **پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، ۱ (۱): ۴۶-۲۳.
- 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.
- جعفری راد، علی. زاهد بابلان، عادل. مرادی، مسعود. ثمری، عیسی. (۱۳۹۷). طراحی الگوی مفهومی توسعه شایستگی مدیران مدارس متوسطه، **مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی**، ۷ (۴): ۱۸۸-۱۶۳.
- جعفری راد، علی. عزیزی، مصطفی. محرمی، نیلوفر. (۱۳۹۸). مدل شایستگی مدیران مدارس دوره دوم متوسطه، پژوهش آمیخته، **توسعه استعداد**، ۱ (۱): ۱۲۷-۱۰۲.
- خنیفر، حسین. ابراهیمی، صلاح الدین. سیفی، علی. فیاضی، بی بی مرجان. (۱۳۹۹). طراحی الگوی شایستگی مدیران آموزش جهت استفاده در مرکز ارزیابی و توسعه، **مدیریت مدرسه**، ۸ (۲): ۱۳۹-۱۱۸.
- ذاکری، محمد. (۱۳۹۶). **شایستگی و جانشین پروری در نظام اداری**، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.

- شبابی، راضیه. خورشیدی، عباس. عباسی، لطف‌اله. فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۹۷). ارائه الگوی شایستگی مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، *مطالعه آموزش و آموزشگاه‌ها*، ۷(۱۹): ۱۷۶-۱۴۵.
- شیرازی، علی. (۱۴۰۰). *مدیریت آموزشی تنوری، تحقیق و کاربرد*، تهران، انتشارات کتاب مهربان.
- طاهری گودرزی، حجت. (۱۳۹۶). مشکلات ساختار اداری در ایران، *مدیریت آموزشی تدبیر*، ۱۵(۴۴): ۱۲۵-۱۱۳.
- 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. (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.
- 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): ۱۳۱-۱۰۹.
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۳). *رهبری و مدیریت آموزشی*، تهران: انتشارات یسپرون.
- میرسیاسی، 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.
- نجفی، مینا. قهرمانی، محمد. ابولقاسمی، محمود. عارفی، محبوبه. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی صلاحیت های حرفه ای مدیران مراکز پیش دبستانی، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۳۴): ۳۴۴-۳۲۱.
- 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 (4): 174_181.
- Tomastika, M. Strohandl, J. Cechc, P. (2015). Managerial Competency of Crisis Managers. *Procedia Social and Bihocial Sciences*, 174 (34): 3969-3964.
- Amirov, A. Baimuldin, M. Shakirava, J. (2014). Automation working place head of department. *Procedia Social and Behavioral Science*, 131 (2): 193-197.
- Few, W.T. (2017). *Managerial Competitor Identity Perspectives, Interacting the Categorization, Economic and Organizational Identity Perspectives*, Un Published Doctoral Dissertation, university Of Pittsburgh.
- Corbet, S. (2021). Developing a Contextualized Competency Formwork for Further Education Middle Managers in England, *Journal of Sage*, 13 (43): 56-89.

- Joodaki, A, Mohammad khani, K. Mohammad davoudi, A H. (2021). 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.

Identifying the Components of the Competency Model of Educational Managers (Professional Studied in the Second Secondary Course of Lorestan Province)

Samaneh Astereki , Hossein Mehrdad , Moslem Ghobadiyan

Abstract:

The aim of the current research was to identify the components of professional competence and provide a model of professional competence of educational managers of the second secondary education in Lorestan province. The research 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. 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 use of new technologies in teaching, the skill of using information and communication technology, conducting research, conducting scientific and applied research, familiarity with teaching methods and techniques, and encouraging employees to teach are effective.

Keywords: Competency, Professional Competence, Competency Model, Educational Managers.