

ارئه الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه

محمد فرزانه^۱، جواد پور کریم^۲، میترا نوروزی^۳

چکیده

هدف اساسی این پژوهش، طراحی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه (مطالعه موردی: مدیران مدارس متوسطه شهرستان شهریار) می‌باشد. برای این منظور از روش تحقیق کیفی و کمی استفاده شد. در بخش کیفی با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد به بررسی عوامل شکل دهنده صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه به صورت الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای پرداخته شده و در بخش کمی نیز با استفاده از روش پیمایش به بررسی وضع موجود و آزمون الگوی طراحی شده اقدام شده است. ابزار مورد استفاده در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه بود. الگوی مفهومی احصا شده در بخش کیفی، به وسیله پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته به وسیله ۲۷۵ نفر از دبیران مدارس متوسطه شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ و با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شامل چهار مولفه‌ی اساسی می‌باشد. این مولفه‌ها عبارتند از: ویژگی‌های روان‌شناختی، مهارت، دانش و نگرش.

کلیدواژه‌ها: الگو؛ صلاحیت‌های حرفه‌ای؛ مدیران مدارس متوسطه.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۵/۲۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱/۲۹

^۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

fmoahamad37@yahoo.com

^۲. استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

^۳. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

مقدمه

در بین نهادهای اجتماعی، آموزش و پرورش در جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کند و از قدمت زیادی برخوردار است. از بدو آفرینش، انسان به نوعی با تعلیم و تربیت سر و کار داشته است. اما بعدها با پیدایش نظام‌های سیاسی و نهادی به نام دولت، آموزش و پرورش شریان حیاتی جوامع انسانی گردید و حالت رسمی به خود گرفت. در اکثر کشورهای جهان سرمایه‌گذاری برای تربیت نیروی انسانی از جمله مسائل مهمی است که همواره ذهن مسئولان و مدیران جوامع را به خود مشغول داشته است. نقش نیروی انسانی در توسعه جامعه به قدری حائز اهمیت و ارزش است که به عقیده برخی از اقتصاددانان، منابع انسانی متخصص و ماهر بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه محسوب می‌شود. انسان پرورش یافته سازمانی، فردی است که با سازمان هیچ‌گونه مشکلی نداشته باشد و تمام تخصص، تجربه، علم و توانمندی‌های جسمی و ذهنی خود را با دلسوزی و علاقه در اختیار اهداف و مأموریت‌های سازمان قرار دهد (سلطانی، ۱۳۸۱: ۳۹).

امروزه سازمان‌های آموزشی از جمله مؤسساتی هستند که با سه تهدید: تقاضای توأم، کیفیت رو به رشد و کاهش هزینه و نوآوری مواجه‌اند (سینگر^۱، ۱۹۹۰). مؤسسات آموزشی در شمار محیط‌هایی هستند که در دنیا بیشتر مورد توجه مردم قرار می‌گیرند. این سازمان‌ها که در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سهم قابل ملاحظه‌ای دارند، دارای ویژگی‌هایی هستند که سبک مدیریت آن‌ها را با دیگر مؤسسات متفاوت می‌سازد. در این راستا، مدیریت در نظام آموزش و پرورش از اهمیت بالایی برخوردار است. به طوری که اگر قرار باشد در نظام آموزش و پرورش تحولی صورت گیرد، این تحول باید از مدیریت نظام آغاز شود (کومبز^۲، ۱۹۷۴). نقش مدیر به عنوان رهبر آموزشی باید به گونه‌ای باشد که او بتواند مؤسسه آموزشی را حداقل یک گام در پیشبرد اهدافش یاری کند (وایلز^۳، ۱۹۸۴).

در محیط کار کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. علاوه بر این، گسترش

¹ . Singer

² . Combes

³ . Wiles

همه جانبه سازمان‌های آموزشی، لزوم برخورداری از مدیران ماهر و توانمند را در بکارگیری دانش و تجربه تخصصی دو چندان کرده است (طاهر^۱، ۲۰۰۷).

برهمن اساس، وظایف و عملکرد مدیران آموزشی در قالب مهارت‌ها و صلاحیت‌های آنان یکی از اصلی‌ترین مواردی است که از مدت‌ها پیش مورد توجه مدیران و متخصصان علوم مدیریت قرار گرفته است. موسسه ملی پارک سرویس امپلویز^۲، صلاحیت را مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی در شغلی خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. این تعریف، مؤلفه توانایی را نیز به مؤلفه‌های شایستگی افزوده است (بیهام^۳، ۱۹۹۶).

صلاحیت در لغت معمولاً به عنوان مناسب برای مقصود، درخور و سزاوار، کفایت‌کننده، درست کیفیت یافته، قابل پذیرش و یا به معنای «توانا» و در حالتی نیز به آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه‌ای خاص برمی‌گردد و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی یا تأییدیه خاص در آن حرفه دارد (ملکی، ۱۳۸۴: ۱۰).

با توجه به مطالب فوق، اگر در انتصاب مدیران آموزشی، به مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها توجه شود و ملاک‌گزینش آنها، تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و مدیران نیز به آثار کاربرد شایستگی‌های مذکور در پیشبرد اهداف توجه داشته باشند، زمینه مناسبی فراهم خواهد شد تا از همه امکانات و منابع در سازمان، به نحو مطلوب استفاده شود. نتیجه این امر در درازمدت بهره‌وری هر چه بیشتر نظام آموزشی و تحقق اهداف متعالی آن خواهد بود (دوبویس و راسول^۴، ۲۰۰۴).

امروزه فرایند جهانی شدن، راه را به سوی جامعه‌ای دانش‌مدار می‌گشاید که در آن دانش و اطلاعات، محور رشد و توسعه هر جامعه‌ای خواهد بود. بدیهی است رویارویی با چالش‌های جوامع دانش‌مدار، نیازمند بازنگری و طراحی مجدد نظام‌های آموزشی و فرایند آموزش است (بازرگان، ۱۳۸۸). در هر جامعه عملکرد مؤثر کلیه مؤسسات اجتماعی مستقیماً به عملکرد مؤثر نظام آموزشی وابسته است؛ بنابراین در جامعه حساسیت عمومی نسبت به خدمات سازمان‌های

1. Taher

2. National Park Employees

3. Byham

4. Dubois & Rothwell

آموزشی ایجاد شده است؛ به طوری که مسئولان جوامع مختلف از لحاظ تخصیص منابع مالی، مادی و انسانی به نظام آموزشی اولویت ویژه‌ای قائل شده‌اند. مدیریت آموزشی از جمله شاخه‌های تخصصی در بحث علوم تربیتی است که وجود آن به عنوان ابزاری مناسب برای پیشبرد اهداف تربیتی در مدارس لازم و ضروری به نظر می‌رسد. امروزه مدیرانی موفق خواهند بود که در محیط‌های سازمانی خود به تناسب شرایط مدیریت کنند و از مسائل مدیریت و شیوه‌های نوین آن آگاهی داشته باشند. برای رسیدن به مرحله‌ی مدیریت عقلانی در مدارس نیز لازم است به دو موضوع توجه خاصی داشته باشیم. اول، ماهیت مدارس و محیط‌های آموزشی؛ دوم، شناسایی مهارت‌ها و صلاحیت‌هایی که در موفقیت مدیر تأثیر دارد (خواج‌ای، ۱۳۸۱: ۱۳۶).

خواج‌ای (۱۳۸۱)، در رساله دکتری خود به ارزشیابی صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی (مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی) جهت طراحی مدل مناسب مدیریت پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت در مدارس ابتدایی شهر تهران از دیدگاه متخصصان و کارکنان آموزشی از مدل مناسبی پیروی نمی‌کند.

با مطالعاتی که در خصوص صلاحیت‌های حرفه‌ای انجام شد، مشاهده شد که بیشتر کارهایی که در این زمینه انجام شده است، درباره معلمان بوده و تعداد کارهای محدودی درباره مدیران می‌باشد. و در خصوص سنجش صلاحیت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه تاکنون هیچ تحقیقی انجام نشده است. در تحقیقات مشابه هم بیشتر به بعد مهارت اشاره شده و به دیگر ابعاد شایستگی اشاره چندانی نشده است. همچنین با مطالعه‌ی وضعیت موجود در مدارس کشورمان مشخص می‌شود که یکی از مشکلات نظام آموزش و پرورش نامناسب بودن کیفیت کار مدیران مدارس است و اکثریت مدیران فاقد صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم هستند که این ناشی از عدم تبحر کافی مدیران و کمبود دانش به‌روز و مهارت آنان است که باعث ناکارآمدی مدارس می‌شود. نتایج حاصل از اجرای این پژوهش می‌تواند در تدوین برنامه‌هایی جهت کمک به ارتقای صلاحیت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه مورد استفاده قرار گیرد. لذا سؤالاتی که در این میان مطرح می‌باشند عبارتند از:

۱. مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران کدامند؟
۲. آیا این مؤلفه‌ها در مورد مدیران مدارس متوسطه از برآزش لازم برخوردارند؟

روش

در این پژوهش از روش پژوهش آمیخته بهره گرفته شده است؛ به نحوی که ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و صورت‌بندی شدخ و سپس با توصیف جنبه‌های مورد مطالعه، به شناخت کاملی از پدیده دست یافته است و در مرحله‌ی بعد، از طریق داده‌های کمی، به پاسخ سؤالات پژوهش پرداخته شده است. در بخش کیفی با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد^۱ به بررسی عوامل شکل دهنده‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه به صورت الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای پرداخته شده و در بخش کمی نیز با استفاده از روش پیمایش^۲ به بررسی وضع موجود و آزمون الگوی طراحی شده اقدام شده است. در بخش کیفی تصمیم گرفته شد از مصاحبه‌های فردی نیمه ساختاریافته با تأکید بر رویکردی اکتشافی استفاده شود. این تصمیم‌گیری به این دلیل بود که هدف شناسایی ایده‌های جدید و ملموس از دیدگاه مدیران راجب صلاحیت‌های حرفه‌ای بود که در کارشان لازم و ضروری می‌دیدند. همچنین، تحقیق از حیث هدف تحقیق از نوع تحقیق کاربردی^۳ است. در بخش کیفی با ۱۰ نفر از مدیران با تجربه مصاحبه شد و سپس ابزار بخش کمی مربوطه، براساس مصاحبه‌ها و تحلیل محتوای آن‌ها تهیه شد. در بخش کمی نیز این پژوهش در زمره تحقیقات توصیفی به شمار می‌رود و از آنجایی که به توصیف، ضبط و تجزیه و تحلیل شرایط موجود و همچنین توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه در دوره زمانی خاص به صورت واقعی و عینی می‌پردازد و با توجه به آنکه نظر دبیران در مورد صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران پرسیده شد پیمایشی است. در بخش کمی با استفاده از پیمایش، به گردآوری داده‌های کمی اقدام شده است. لذا، در طبقه‌ی کلی روش‌های تحقیق غیر آزمایشی^۴ قرار می‌گیرد.

در پژوهش حاضر، جامعه آماری در بخش کیفی را کلیه مدیران مدارس متوسطه شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ تشکیل می‌دهند که تعداد آنها برابر با ۹۰ نفر می‌باشد که از بین آنان تعداد ۱۰ نفر به صورت هدفمند انتخاب شده است. گفتنی است تعداد مطرح شده بر اساس

۱. Grounded Theory

۲. Survey

۳. Applied Study

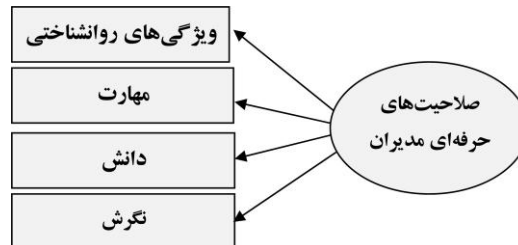
۴. Non Experimental

اصل اشباع^۱ در نظر گرفته شده است و با این تعداد نمونه در بخش کیفی، اشباع در اطلاعات به دست آمده، حاصل شد. در بخش کمی جامعه آماری کلیه دبیران مدارس متوسطه شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ می باشد. طبق آخرین آمار و اطلاعات منتشر شده از سوی مدیریت آموزش و پرورش شهرستان های تهران، تعداد کل دبیران مدارس متوسطه دولتی و غیردولتی شهرستان شهریار، ۹۵۰ دبیر (زن و مرد) را دربرداشت که از این تعداد، ۲۷۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. تعداد مورد اشاره، بر اساس فرمول کوکران و با در نظر گرفتن فاصله اطمینان ۹۵ درصد و خطای مجاز ۵ درصد در نظر گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا برای بررسی سؤال های مصاحبه استفاده شد. در بخش کمی نیز از فنون آمار توصیفی و روش های آماری استنباطی به ویژه تحلیل عاملی مرتبه اول، نرم افزارهای SPSS و هم چنین LISREL استفاده شد.

یافته ها

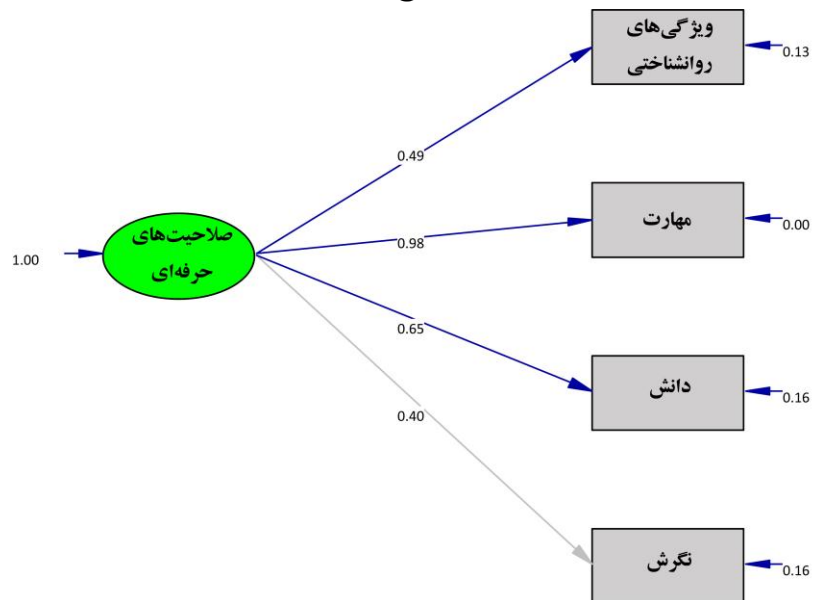
یافته های این پژوهش، شامل دو بخش یافته های کیفی و یافته های کمی است. یافته های کیفی مبتنی بر تحلیل داده های گردآوری شده از مصاحبه می باشد، به عبارت دیگر، پژوهشگران برای پاسخ گویی به این سؤال که عوامل شکل دهنده صلاحیت های حرفه ای مدیران مدارس متوسطه کدامند؟ از روش پژوهش کیفی استفاده نمود. در این بخش برای پاسخ به این سؤال، تصمیم گرفته شد از روش کیفی مصاحبه های فردی نیمه ساختار یافته استفاده شود، که هدف شناسایی ایده های جدید و ملموس از دیدگاه مدیران با سابقه بالای ۲۵ سال و رشته های تحصیلی مرتبط از جمله گرایش های علوم تربیتی و علی الخصوص گرایش مدیریت آموزشی راجب صلاحیت های حرفه ای بود که در کارشان لازم و ضروری می دیدند. در این بخش با ۱۰ نفر از مدیران با تجربه مصاحبه شد و سپس مصاحبه ها با روش تحلیل محتوا مورد بررسی قرار گرفت؛ به طوری که پاسخ های مدیران به هر سؤال بطور دقیق نوشته شد و روی این پاسخ ها کد گذاری انجام گرفت و مواردی که یکدیگر همپوشانی داشتند ادغام شدند، و در آخر طبقه بندی انجام گرفته و مؤلفه ها شناسایی شدند و موارد مربوط به هر مؤلفه تفکیک شد. این مؤلفه ها در قالب نمودار (۱) ارائه می شود:

^۱ . Saturation



نمودار ۱. الگوی مفهومی روابط درونی صلاحیت‌های حرفه‌ای

برای هر یک از این مؤلفه‌های محوری در بخش کمی تعدادی سؤال (گویه) در نظر گرفته شد، که اعتبار گویه‌های طراحی شده، براساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۱۳ به دست آمده است. در بخش یافته‌های استنباطی، به ارایه‌ی نتایج آزمون الگوی طراحی شده در بخش کیفی در خصوص صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه اول می‌پردازیم. با توجه به یافته‌های بخش کیفی، مشخص شد که صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شامل: ویژگی‌های روان‌شناختی، مهارت، دانش و نگرش می‌باشد. برای مشخص شدن اینکه آیا صلاحیت‌های حرفه‌ای به درستی توسط عوامل فرعی سنجیده می‌شوند، از تحلیل عاملی مرتبه اول استفاده شد که نتایج آن در نمودار (۲) گزارش شده است:



Chi-Square=2.04, df=2, P-value=0.36105, RMSEA=0.009

نمودار ۲. تحلیل عاملی مرتبه اول عامل صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران

برای مشخص نمودن میزان برازش مدل از شاخص‌های قابل ارائه در نرم افزار لیزرل استفاده گردید که این شاخص‌ها در جدول (۱)، ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های برازش الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران

شاخص	دامنه قابل قبول	میزان بدست آمده
خی دو (χ^2)	-	۲/۰۴
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۱/۰۲
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۰۹
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۹
CFI	نزدیک به ۱	۰/۸۷
IFI	نزدیک به ۱	۱/۰۱
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۳
GFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۹۵

بر اساس نتایج جدول (۱)، عوامل فرعی شکل دهنده صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران در الگوی طراحی شده عوامل مناسبی است؛ زیرا، شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی برازش الگو را فراهم می‌نمایند. نسبت خی دو به درجه آزادی ۱/۰۲ است. مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۰۹ که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند GFI، AGFI، IFI، RFI نیز مقادیر بالای ۰/۹ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. همچنین شاخص‌های NFI با میزان ۰/۹۹ و شاخص CFI نیز با میزان ۰/۸۷ الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران را تأیید می‌نمایند. در الگوی حاضر، مؤلفه‌های فرعی (ویژگی‌های روان‌شناختی، مهارت، دانش و نگرش) به عنوان متغیرهای مشاهده شده^۱ و صلاحیت‌های حرفه‌ای به عنوان متغیر مکنون^۲ در نظر گرفته شده است. همچنین جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t استفاده شد. که نتایج آن در جدول شماره (۲) گزارش شده است.

جدول ۲. مقادیر t محاسبه شده در مدل ساختاری صلاحیت‌های حرفه‌ای

مؤلفه‌ها متغیر	ویژگی‌های روان‌شناختی	مهارت	دانش	نگرش
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۱۲/۶۵°	۹/۵۸°	۱۱/۸۷°	۱۳/۱۲°

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

^۱ . Observe Variables

^۲ . Latent Variables

از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t-value از $\pm 1/96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در جدول شماره (۲) مشخص شده است مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباطات اصلی مدل، معنادار می‌باشند. با توجه به اینکه مقدار آماره t به دست آمده از $\pm 1/96$ بزرگ‌تر است بنابراین همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای مشاهده شده (مؤلفه‌ها) و متغیر پنهان پژوهش (صلاحیت‌های حرفه‌ای) کاملاً معنادار می‌باشد. به این ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت که سؤالات و عوامل فرعی مربوط به صلاحیت‌های حرفه‌ای به درستی صلاحیت‌های مدیران مدارس متوسطه را مورد سنجش قرار داده و این بخش از الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفته و با توجه با شاخص‌های ارایه شده، الگوی پیشنهادی به صورت معناداری بر وضعیت موجود منطبق می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، ارایه‌ی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه می‌باشد. صلاحیت‌های حرفه‌ای مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی در شغلی خاص است که به شخص اجازه می‌دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. این صلاحیت‌ها، بر اساس روش کیفی داده بنیاد و با توجه به کدهای احصا شده و تبدیل آن‌ها به زیر مؤلفه‌های مربوطه شامل: ویژگی‌های روان‌شناختی، مهارت، دانش و نگرش می‌باشند.

نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج سایر پژوهش‌ها در برخی از مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای هم‌خوانی دارد. به عنوان مثال در خصوص مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی با نتایج پژوهشگرانی چون: حاتمی (۱۳۸۳)، کریمی و نیکنامی (۱۳۸۸) عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) و هونگ و همکاران^۱ (۲۰۰۸) همخوانی دارد. در مورد مؤلفه‌ی مهارت نیز با نتایج پژوهشگرانی چون: خواجه‌ای (۱۳۸۴)، گلاس^۲ (۲۰۰۲)، وان داماکاران^۳ (۲۰۰۴)، هونگ و همکاران^۴ (۲۰۰۸)، ویلا و همکاران^۵ (۲۰۱۴) هماهنگ می‌باشد. لازم به ذکر می‌باشد که تحقیقات انجام شده در

^۱ . Hong & et al

^۲ . Glass

^۳ . Van Damakaran

^۴ . Hong & et al

^۵ . Vila & et al

زمینه مهارت‌های مورد نیاز مدیران عموماً بر بخش بازرگانی و مالی متمرکز بوده است و در این زمینه صاحب‌نظرانی از جمله رابرت کاتز^۱، دیوید ریپلی^۲، پیتر دراگر^۳، آرمسترانگ^۴، بیل^۵ و... مطالعات بسیاری را در این زمینه داشته‌اند. در مورد مولفه دانش نیز با نتایج پژوهش، کریمی (۱۳۸۸)، کاستر و همکاران^۶ (۲۰۰۵)، هانتلی^۷ (۲۰۰۸) همخوانی دارد و در مورد مؤلفه نگرش نیز با نتایج پژوهش وان داماکاران (۲۰۰۴)، انا و همکارانش^۸ (۲۰۱۱) همخوانی دارد. البته لازم به ذکر است که پژوهشی که به طور مستقیم به بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس را (و به ویژه مدیران مدارس متوسطه) پرداخته باشد یافت نشد و لذا نتایج این پژوهش با پژوهش‌های که در مورد جامعه‌ی معلمان انجام شده قابل مقایسه می‌باشد.

در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان گفت که صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدیران مدارس شامل: ویژگی‌های روان‌شناختی، مهارت، دانش و نگرش می‌باشند. همان‌گونه که مشخص می‌باشد مشترکات بسیاری بین صلاحیت‌های مدیران مدارس و مدیران سایر سازمان‌ها وجود دارد، اگرچه توجه صاحب‌نظران مدیریت برای مدیران سازمان‌های بازرگانی بیشتر بر روی بعد مهارت (فنی، انسانی، ادراکی) متمرکز بوده است ولی در این پژوهش علاوه بر آن به ویژگی‌های شخصیتی و دانش و نگرش نیز توجه شده است. این نتایج بیانگر این مطلب است که صرف داشتن مهارت (فنی، انسانی، ادراکی) برای امر مدیریت کافی نیست و به خصوص در مورد مدیریت سازمان‌های آموزشی که دارای ویژگی‌های ویژه خود نیز می‌باشد که در سایر سازمان‌ها کمتر دیده می‌شود، از جمله نوع روابط سازمانی، نوع ارباب رجوع، برخورد با معلمان به عنوان افراد حرفه‌ای، وجود ذینفعان مختلف (والدین، دانش‌آموزان، معلمان، سیاستمداران و...) و بسیاری از ویژگی‌های خاص دیگر که باعث شده است تا مدیریت در این سازمان‌های خاص (مدارس) صلاحیت‌ها و مهارت‌های خاص خود را طلب داشته باشد. و در این زمینه برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی لازمه‌ی رهبری آموزشی می‌باشد و یک مدیر برای نفوذ و

1. Katz

2. Riply

3. Draker

4. Armstrang

5. Bell

6. Koster & et al

7. Huntly

8. Etta & et al

تأثیرگذاری هرچه بیشتر بر روی افراد و سازمان باید از ویژگی‌های شخصیتی همچون اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری، انگیزش پیشرفت، داشتن همدلی و همدردی، خلاقیت، انتقادپذیری، مسئولیت‌پذیری و ... را داشته باشد. همچنین مدیران مدارس برای برخورد با معلمان به عنوان افرادی حرفه‌ای علاوه بر برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی لازم است که دانش حرفه‌ای را نیز داشته باشند. علاوه بر این از آنجا که مدارس به عنوان سازمان‌های انسان‌ساز دینفعان و مراجعان مختلفی را از جمله سیاست‌مداران، دانش‌آموزان، والدین، معلمان، مدیران رده‌بالای آموزش و پرورش و ... دارند لازم است که مدیران مدارس از نگرش خاصی برخوردار باشند، از جمله در این زمینه می‌توان به نگرش مثبت اخلاقی، نگرش مثبت نسبت به سازمان آموزش و پرورش، نگرش مثبت اسلامی و ملی، نگرش مثبت نسبت به دبیران، کارکنان و دانش‌آموزان (عدم پیش‌داوری)، نگرش مثبت نسبت به رشد و ایجاد خلاقیت در دانش‌آموزان، رش مثبت پژوهش‌محور و تفکر محور و ... اشاره کرد.

در بررسی کلی نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که مدیران برای دستیابی به سطح مطلوبی از صلاحیت حرفه‌ای در شغل خود نیازمند دریافت آموزش‌هایی هستند که می‌بایست برنامه‌ریزی خاص در این زمینه صورت گیرد و بر مبنای نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه، محتوا و برنامه‌هایی تدوین گردد. صلاحیت‌های حرفه‌ای برای احراز هر شغل و سمتی علی‌الخصوص پست‌های آموزشی در محیط‌های آموزشی موضوع مهم و قابل توجهی است که گاه از دید برنامه‌ریزان کلان آموزشی در کشور ما دور مانده است. به گونه‌ای که نه تنها در بدو ورود به پست و سمت مدیریت، ورودی‌ها کنترل نشده و مورد سنجش قرار نگرفته‌اند؛ بلکه پس از آن نیز هیچ پژوهشی در این خصوص که به بررسی میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران پرداخته باشد انجام نشده است. بررسی‌های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش دارد که در ذیل عنوان شده است:

- ۱- قرار دادن فیلترهای گزینشی برای انتخاب مدیران مدارس بر اساس میزان صلاحیت حرفه‌ای شان.
- ۲- انجام پژوهش‌هایی برای نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس با استفاده از طرح‌های پژوهشی اجرا شده.

- ۳- انجام پژوهش‌هایی برای نیازسنجی نیازهای نوین مدیران برای تدوین دوره‌های آموزشی در خصوص رفع این نیازها.
- ۴- تأسیس و راه‌اندازی مرکز سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران و تهیه استانداردهای صلاحیت حرفه‌ای مدیران.
- ۵- رفع موانع بروز و پرورش خلاقیت مدیران برای افزایش سطح صلاحیت‌های حرفه‌ای.
- ۶- برگزاری کارگاه‌های آموزشی و علمی با رویکرد عملی (کاربردی).
- ۷- ایجاد فرصتی برای اینکه مدیران مدارس با مشاهده و بازدید از کارها و تجارب مدیران موفق و اثربخش بر تجارب خود بیفزایند و طرح‌ها و الگوهای مناسب را شناسایی و پس از مطالعه و ارزیابی با توجه به شرایط مدرسه خود و بعد از تغییرات لازم اجرا نمایند.
- ۸- آموزش و پرورش مدیران متخصص علوم تربیتی و از گرایش مدیریت آموزشی را استخدام نماید.
- ۹- آموزش و پرورش، بطور مستمر دوره‌های آموزشی تخصصی ضمن خدمت برگزار نموده و جزوات آموزشی بصورت کاربردی در اختیار مدیران قرار دهد، تا کارایی آنها افزایش یابد.
- ۱۰- جهت پی بردن مدیر به نقاط قوت و ضعفش، ارزشیابی سالانه وی به وسیله همکاران انجام شود.
- ۱۱- حمایت‌های لازم از کوشش‌هایی که در زمینه پیشرفت حرفه‌ای مدیران انجام می‌شود.

منابع

- بازرگان، زهرا (۱۳۸۸). **جهانی شدن و تحول نقش مدیران آموزشی**. مجموعه مقاله‌های اولین همایش ملی جهانی شدن و تعلیم و تربیت. انتشارات وزارت امور خارجه.
- حاتمی، حسین (۱۳۸۳). **طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی**. رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴). **روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی**. تهران. وزارت فرهنگ و آموزش عالی. مرکز تحقیقات علمی کشور. کانون فرهنگی انتشاراتی درایت.
- خواجه‌ای، سعید (۱۳۸۱). **ارزشیابی صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی جهت طراحی مدل مناسب مدیریت**. فصلنامه تعلیم و تربیت. نشریه پژوهشکده تعلیم و تربیت. سال هیجدهم. شماره ۱ و ۲. شماره مسلسل ۶۹ و ۷۰، صص ۱۳۳-۱۶۴.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۱). **روابط صنعتی در سازمان‌های تولیدی**. انتشارات اردکان. چاپ دوم.

- عبداللهی، بیژن؛ دادجوی توکلی، عطیه و یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۳) شناسایی و اعتبار سنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش. **فصلنامه نوآوری‌های آموزشی**. سال سیزدهم، شماره ۴۹، صص ۴۸-۲۵.
- کریمی، فریبا؛ نیکنمایی، مصطفی (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، آموزش عمومی و چارچوب ادراکی مناسب. **دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی**، شماره ۲۳، صص ۲۲-۱.
- کومبز، فیلیپ (۱۹۷۴). **برنامه‌ریزی آموزشی چیست؟** ترجمه برهان منش (۱۳۵۳)، تهران.
- ملکی، حسن (۱۳۸۴). **صلاحیت‌های حرفه معلمی**. تهران: انتشارات مدرسه. چاپ سوم.
- Armstrong, M(2011). **Armstrong's handbook of strategic human resource management**. Kogan Page Publishers.
- Byham, W. C. (1996). **Developing dimension-competency-based human resource systems**. Development International Dimension, Inc. Available http://www.ddiworld.com/pdf/ddi_competenc_based_hrm_sytems_mg.pdf
- Dubois, D. D., & Rothwell, W(2004). **Competency-based human resource management**. Nicholas Brealey Publishing.
- Etta ,Ekuri, E., Egbai, J. M., & Ita, C. I. (2011). Teacher factors and perceived assessment practices needs of social studies teachers in Cross River State, Nigeria. **Educational Assessment, Evaluation and Accountability**, 23 (4), pp 307-319.
- Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng& Chan-Li Lin& Lih-Juan ChanLin (2008) Competency disparity between pre-serviceteacher education and in-service teaching requirements in Taiwan. **International Journal of Educational Development**, 28(1), pp 88-97.
- Huntly, H. (2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions of Competence. **The Australian Educational Researcher**, 35 (1), pp 125-145.
- Katz, R(1974). Retrospective Commentary. **Harvard business review**. Fq, pp.101-102.
- Katz, R. L(1955). Skills of an effective administrator. **Harvard business review**. Vol.33(1), pp.33-42.
- Koster, B., Brekelmans, M., Korthagen, F., & Wubbels, T. (2005). Quality Rrequirements For Teacher Educators. **Teaching and Teacher Education**, 21 (2), pp 157-176.
- Riply, D(1989). Trends in Management Development. **Personnel Administrator**, Vol.34(5).
- Singer, H.Mark(1990). **Human Resource Management**. Boston: Allyn& Bacon company.
- Taher, samer(2007). **Competency Based Human Resource Management Program**. MEIRC Consultant and Training Company.
- Vila, L. E., Pérez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at The Workplace: Do Professional Competencies Matter?. **Journal of Business Research**, 67 (5), pp 752-757.
- Wiles, J., & Bondi, J. (1984). **Curriculum development: A guide to practice**. CE Merrill Publishing Company.