

مقدمه

در بین نهادهای اجتماعی، آموزش و پرورش در جامعه نقش مهمی ایفا می‌کند و از قدمت زیادی برخوردار است. 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 می‌دارد. نقش نیروی انسانی در توسعه جامعه به قدری حائز اهمیت است که به عقیده برخی از اقتصاددانان، منابع انسانی متخصص و ماهر، بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی جامعه محسوب می‌شوند. امروزه آموزش و پرورش دوره پیش‌دبستان بیش از هر زمان دیگری ضرورت، اهمیت و حساسیت پیدا کرده است. کار با کودکان، مربیان و والدین در سطوح مختلف پیش‌دبستانی (مراکز مراقبت، مهد کودک و کودکستان) به سرپرستی، نظارت و مدیریت دقیق و علمی نیاز دارد. مجهز کردن مدیران و مربیان به دانش و شیوه‌های نوین مدیریت در این سطح، در حکم نوعی سرمایه‌گذاری برای ارتباط صحیح با نیروی انسانی، کودکان و خانواده‌هاست و بهره‌گیری از اندیشه‌های علمی و کاربردی به کارایی مثبت در این سطح می‌انجامد. این زمانی میسر است که علاوه بر ایجاد آمادگی، مدیران شیوه‌های علمی مدیریت را با توجه به شرایط و امکانات و ارزش‌های فردی و اجتماعی انتخاب و به‌طور صحیح اعمال کنند (mofidi, 2011). شناسایی، انتخاب و به‌کارگیری مدیران با صلاحیت‌های حرفه‌ای^۱، به عنوان یکی از اصلی‌ترین چالش‌ها و دغدغه‌های مراکز پیش‌دبستان در کشور محسوب می‌شود و اولین گام در راستای برطرف کردن این دغدغه، شناسایی و تعریف صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مدیران این مراکز است. این موضوع در کشورهای مختلف بررسی شده و نتایج متفاوتی نیز از این بررسی‌ها به دست آمده است. صلاحیت به مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌ها، مهارت‌ها و سایر خصوصیات شخصی وابسته اطلاق می‌شود که بر یک بخش اصلی شغل تأثیر می‌گذارد، و می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده اندازه‌گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه توسعه و بهبود یابد (انستیتو مدیریت پروژه، ۲۰۰۴). این مؤسسه ابعاد صلاحیت را به شرح زیر بیان کرده است:

سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی، قابلیت و شایستگی را ترکیبی از ویژگی‌های شخصی و شخصیتی، مهارت‌ها، خصوصیات و رفتارهایی می‌داند که به‌طور مستقیم بر عملکرد فرد تأثیر دارد

- **توانایی‌ها:** (استعداد) کیفیت توانایی انجام کار، مهارت‌ها و استعدادهای کسب شده طبیعی؛

- **نگرش‌ها:** احساسات، باورها و تمایلات رفتاری نسبتاً پایدار و جهت‌گیری به سوی اشخاص خاص، گروه‌های ویژه مسائل و اهداف ویژه؛

- **رفتار:** شیوه‌ای که در آن فرد در شرایط ویژه‌ای عمل می‌کند یا خود را در آن شرایط هدایت می‌نماید؛

- **دانش:** مجموعه‌ای از اطلاعات مفهومی، واقعی و نظام‌مند که می‌تواند مستقیماً در روند عمل کردن به وظایف به کار رود؛

- **شخصیت:** یک سازمان منحصر به فرد نسبتاً ثابت و پایدار از مجموعه خصوصیات، تمایلات و منش‌هایی که یک فرد را توصیف، و تعامل او را با محیط تعیین می‌کند؛

- **مهارت‌ها:** تسلط، راحتی، آسانی، تبحر و زبردستی که از طریق کارآموزی یا تجربه به دست می‌آید. هنر، پیشه یا فنی که به استفاده از دست‌ها، بدن، یا ذهن نیازمند است (PMBOK, 2004).

سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی، قابلیت و شایستگی را ترکیبی از ویژگی‌های شخصی و شخصیتی، مهارت‌ها، خصوصیات و رفتارهایی می‌داند که به‌طور مستقیم بر عملکرد فرد تأثیر دارد. سازمان ملل دو دسته شایستگی ارائه نموده است: الف. قابلیت‌های محوری شامل: توانایی و مهارت‌های ارتباطی، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، کار گروهی، مشتری‌مداری، تعهد برای یادگیری مستمر، برنامه‌ریزی و سازماندهی، خلاقیت، آگاهی‌های فناورانه (تکنولوژیکی). ب. قابلیت‌های تکمیلی شامل رهبری، داشتن چشم‌انداز، توانمندسازی دیگران، مدیریت بر عملکرد، اعتمادآفرینی قضاوت و تصمیم‌گیری (saemian, 2009). انستیتو شایستگی (۲۰۰۵) به نقل از لبادی (labadi, 2007) در تحقیقات خود صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزش را به شرح زیر پیشنهاد کرده است:

۱ شایستگی‌های دانش، شامل: الف. دانش بنیادی - کاربردی ب. دانش حرفه‌ای

۲ شایستگی‌های عملی حرفه‌ای

۳ مدیریت عملیاتی و فرایندهای کار

۴ صلاحیت‌های مدیریت خود

۵ ارتباط

۶ بسیج نوآوری و تغییر

رامسدان (Ramsdan, 2001) ویژگی‌ها و صلاحیت‌های زیر را برای رهبری مطلوب نظام آموزشی، لازم دانسته است:

- صلاحیت درک اهداف خاص گروه یا توسعه و بیان واضح و روشن مقاصد مبنی بر آن اهداف، به نحوی که وظایف عادی اداری، فعالیت‌های کوتاه‌مدت و چشم‌انداز گروه را تحت‌الشعاع قرار ندهد.

- صلاحیت تغییر و تبدیل اهداف به فعالیت‌ها

- صلاحیت هدایت، ایجاد انگیزه و برقراری ارتباط با کارکنان.

وی علاوه بر این صلاحیت‌ها، سه ویژگی فردی را برای رهبری آموزشی مطلوب معرفی می‌کند که عبارت‌اند از:

الف. اعتماد به نفس: این ویژگی زمینه لازم را برای مشورت موفقیت‌آمیز و شجاعت برای اتخاذ تصمیم‌های راسخ فراهم می‌آورد. اعتماد به نفس از طریق تجربه، تفکر و دانش حرفه‌ای کسب می‌شود.

ب. تقدیر از تنوع: این ویژگی به رهبران اجازه می‌دهد که به اهداف گوناگون، برنامه و نیازها و نقاط قوت کارکنان توجه کنند و از این نگرش، که فقط یک نظام صحیح برای واحد کار وجود دارد، بپرهیزند.

ج. استقبال از تعامل و برقراری ارتباط با نیروی انسانی در محیط آموزشی.

استانداردهای مهارتی و آموزشی مدیران پیش‌دبستانی (۲۰۱۳) در آمریکا^۲ عبارت‌اند از: متخصص و باتجربه بودن، حامی و پشتیبان مؤثر بودن در سازماندهی، تحقق بخشیدن به اهداف، نظارت بر اجرای برنامه، برآورده کردن انتظارات سطح بالای گروه، اهمیت دادن به همکاری، گذراندن آموزش‌های رسمی، برقراری ارتباط مؤثر با والدین، توجه به گوناگونی زبانی و فرهنگی، خودسنجی، ایجاد فرصت برای پیشرفت و ترقی حرفه‌ای. لافرنی^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «ارتقای حرفه‌ای مدیران و مربیان دوره اوان کودکی و کیفیت آموزشی کلاسی در دوره پیش‌دبستانی» به بررسی رابطه میزان مهارت‌آموزی، مدرک تحصیلی و آموزش مربیان با کیفیت عملکرد در مراکز پیش‌دبستانی اکلاهما پرداخت، او به این نتیجه رسید که تعاملات مناسب بین بزرگسالان و کودک، استفاده از ابزار و وسایل و رابطه مناسب با والدین در مراکز رعایت می‌شود که مدیران دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی هستند و اغلب آن‌ها دوره‌های مهارت‌آموزی مختص اوان کودکی را به میزان کافی گذرانده‌اند. مؤسسه ارتقای رشد حرفه‌ای در سال‌های اولیه کودکی^۴ (۱۹۵۹) صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش‌دبستان را در شش حوزه زیر تعریف می‌کند: ۱. مدیریت آموزشی برنامه‌های کودکان ۲. برنامه‌ریزی مالی برنامه‌های کودکان ۳. مدیریت عملیاتی برنامه‌های کودکان ۴. مدیریت محیط بیرونی برنامه‌های کودکان ۵. مدیریت طراحی برنامه‌های باکیفیت مفید برای خانواده و کودکان ۶. سمینار مدیریت آموزشی برنامه‌های کودکان؛ این شش حوزه نیز به ۱۸ زیر مؤلفه جزئی تقسیم می‌شوند. مؤسسه صلاحیت‌های کلیدی تگزاس برای مدیران مراکز آموزشی سال‌های اولیه کودکی^۵ (۲۰۱۳) شش حوزه صلاحیتی تعریف می‌کند: ۱. مدیریت نگهداری سازمان مؤثر، ۲. مدیریت عملیاتی و بازاریابی، ۳. رهبری و رشد منابع انسانی، ۴. مدیریت نگهداری محیط امن و سالم، ۵. اجرای یک برنامه درسی و محیط مناسب به لحاظ رشدی، ۶. اجرای برنامه‌های خانواده و اجتماع محور. مؤسسه صلاحیت‌های کلیدی فلوریدا برای مدیران آموزش اوان کودکی^۶ (۲۰۱۱) صلاحیت‌های کلیدی را در شش حوزه: ۱. مدیریت سازمانی و برنامه‌ریزی در هشت مؤلفه، ۲. مدیریت مالی قانونی در نه مؤلفه، ۳. مدیریت

شخصی در هفت مؤلفه، ۴. مدیریت سلامت، امنیت، تغذیه و آموزش در هشت مؤلفه، ۵. روابط خانوادگی و اجتماعی در شش مؤلفه، ۷. رهبری در پنج مؤلفه شناسایی می‌کند. مرکز توصیف شغل مدیران آموزش سال‌های اولیه کودکی^۷ (۲۰۱۵) صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیریت را به پنج حوزه: ۱. مدیریت کارکنان، ۲. مدیریت خانواده‌ها، ۳. مدیریت تسهیلات، ۴. مدیریت جامعه، ۵. مدیریت سازماندهی شناور تقسیم می‌کند. مؤسسه دانشگاهی دلور^۸ صلاحیت‌های مدیران آموزش اوان کودکی (۲۰۱۴) را در چهار حوزه: ۱. مدیریت برنامه رشد و ارزشیابی در ۱۳ مؤلفه، ۲. مدیریت کارکنان در ۱۲ مؤلفه، ۳. مدیریت مالی در ۱۳ مؤلفه و ۴. مدیریت و اجرا در ۱۴ مؤلفه طبقه‌بندی می‌کند. مرکز مطالعه برای استخدام و نگهداری کودک بر کلی^۹ (۲۰۰۸) صلاحیت‌های مدیران مراکز نگهداری از کودکان را در هفت حوزه شامل: ۱. تعاملات حرفه‌ای، ۲. رهبری ۳. مدیریت سازمانی، ۴. مدیریت مالی، ۵. مدیریت منابع انسانی، ۶. استانداردهای کیفیت، سیاست و نظم، و ۷. برنامه فلسفی و ارزشیابی طبقه‌بندی می‌کنند. دپارتمان نگهداری و آموزش سال‌های اولیه کودکی ماساچوست^{۱۰} (۲۰۱۰) صلاحیت‌های مدیران مراکز را به مؤلفه‌های ۱. ادراک رشد و توسعه کودکان و خردسالان، ۲. راهنمایی و تعامل با کودکان و خردسالان، ۳. مشارکت با خانواده‌ها و جامعه، ۴. سلامتی، ایمنی و تغذیه، ۵. یادگیری و برنامه درسی، ۶. مشاهده، ارزیابی و مستندسازی، ۷. طراحی و ارتقای برنامه، و ۸. حرفه‌گرایی و رهبری تقسیم می‌کند. حوزه دانش و صلاحیت‌های کلیدی نوادا^{۱۱} (۲۰۰۷) صلاحیت‌های مدیران را شامل ۱. رشد و ارتقای منابع انسانی، ۲. تعامل مثبت و راهنمایی، ۳. مشاهده و ارزیابی، ۴. محیط و برنامه درسی، ۵. سلامتی، تغذیه و ایمنی، ۶. روابط خانوادگی و اجتماعی، ۷. رهبری و رشد حرفه‌ای، و ۸. مدیریت و مدیریت آموزشی می‌داند. صلاحیت‌های کلیدی دانش، برای مربیان سال‌های اوان کودکی ایالت نیویورک^{۱۲} (۲۰۱۵) هفت حوزه صلاحیتی مدیران را این‌گونه طبقه‌بندی می‌کند: ۱. رشد و ارتقای کودک، ۲. روابط خانواده و جامعه، ۳. مشاهده و ارزیابی، ۴. محیط و برنامه درسی، ۵. سلامتی، ایمنی و تغذیه، ۶. حرفه‌گرایی و رهبری، و

قابلیت‌های تکمیلی شامل رهبری، داشتن چشم‌انداز، توانمندسازی دیگران، مدیریت عملکرد، اعتماد آفرینی و قضاوت و تصمیم‌گیری می‌باشد

۷. رهبری و مدیریت آموزشی و نیز در هر یک از این سطوح بیان شده، صلاحیت‌های کلیدی مخصوص هر کدام نیز دسته‌بندی شده است. آموزش و نظارت صلاحیت‌های کلیدی برای متخصصان حرفه‌های سال‌های اولیهٔ کودکی ایالت کانزاس و میسوری^{۱۳} (۲۰۰۱) هشت حوزهٔ ۱. رشد کودک، ۲. محیط یادگیری و برنامهٔ درسی، ۳. ارزیابی و مشاهدهٔ کودک، ۴. خانواده و جوامع، ۵. سلامتی، امنیت و تغذیه، ۶. تعامل با کودکان، ۷. برنامه‌ریزی، ۸. رشد حرفه‌ای و رهبری را معرفی می‌کند. هر کدام از این هشت حوزه محتوایی پنج سطح دارند که دامنهٔ آن‌ها از مهارت‌ها و دانش‌های مبتدی آغاز می‌شود و تا پیشرفته‌ترین مهارت و دانش گسترده می‌شود. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و وزارت کار و امور اجتماعی، با انجام دادن مطالعات کارشناسی در سال ۱۳۸۱، استانداردهای مهارتی و آموزشی مدیران مهدکودک را فقط در بعد توانایی، در هفت مؤلفهٔ کلی معرفی کرد: ۱. توانایی مدیریت آموزشی در مهدکودک و مراکز پیش‌دبستانی در ۳۱ مؤلفه، ۲. توانایی برنامه‌ریزی آموزشی در مهدکودک در ۱۵ مؤلفه، ۳. توانایی سازماندهی و ایجاد هماهنگی در ۱۹ مؤلفه، ۴. توانایی ادارهٔ بهداشتی و مالی مهدکودک در ۱۳ مؤلفه، ۵. توانایی تحقیق در زمینهٔ مدیریت آموزشی در هفت مؤلفه، ۶. توانایی تهیه و ساخت چند وسیلهٔ آموزشی در سه مؤلفه، و ۷. توانایی پیشگیری از حوادث، رعایت نکات ایمنی و بهداشتی در چهار مؤلفه. سازمان بهزیستی کشور (۲۰۱۱) در «دستورالعمل تأسیس، اداره و انحلال انواع مهدکودک» در (دستورالعمل آموزشی ارتقای دانش و مهارت مدیران و مربیان مهدهای کودک) در ۳۳ بند فقط به حوزهٔ شرح وظایف مدیر اشاره می‌کند که ارتباط مفهومی و عملیاتی اندکی با مسئولیت‌ها و وظایف مدیران مراکز پیش‌دبستانی دارد. علیزاده تبری (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش‌دبستانی شهر کرج»، صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران را در سه حوزه مورد مقایسه قرار می‌دهد و نتایج زیر را گزارش می‌کند: الف. صلاحیت آموزشی - علمی مدیران مراکز پیش‌دبستانی شهرستان کرج که شامل شناسایی نیازهای آموزش، آگاهی از روش‌های جدید تدریس،

قابلیت‌های محوری شامل: توانایی و مهارت‌های ارتباطی، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، کار گروهی، مشتری‌مداری، تعهد برای یادگیری مستمر، برنامه‌ریزی و سازماندهی، خلاقیت، آگاهی‌های فناورانه (تکنولوژیکی)

توانایی احساس درک تفاوت‌های فردی، حساسیت نسبت به رفتارهای غیرعادی کودکان، تجربهٔ آموزشی، کسب اطلاعات جدید دربارهٔ مدیریت، مرتبط بودن مدرک تحصیلی، برخورداری از دانش نظری و عملی، احساس آزادی در مربیان، حمایت و پشتیبانی از گروه آموزشی است، در سطح متوسط به بالا، ب. در قسمت صلاحیت مدیریتی که شامل توانایی درک نیازها و استعدادها و مشکلات مربیان، درک و رسیدن به توافقات دو جانبه، تشویق ساختار گروهی، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، استعداد رهبری، استفاده از منابع مالی، واگذاری مسئولیت به افراد لایق، شناسایی اجزا و عناصر سازمان، تصمیم‌گیری و سازماندهی است، در سطح متوسط و ج. صلاحیت اخلاقی - شخصیتی که شامل تحلیل عملکرد خود، بی‌ریا بودن، صداقت و وفاداری، برخورداری از توان ذهنی و هوشی، برخورد منطقی با اشتباهات دیگران، مهارت در ارتباط برقرار کردن با والدین، آراستگی ظاهر، قدرشناسی، عکس‌العمل‌های مناسب در برابر رفتار و گفتار افراد، خونگرمی، آرمان‌گرایی و واقع‌بینی بود، در حد بالایی ارزیابی می‌شود و در نتیجه، این صلاحیت بیش از صلاحیت‌های دیگر آنان است. سلحشور (2009) (Salahshor) در پژوهشی که با عنوان «بررسی عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدارس از نظر مدیران و دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان» انجام داد، به نتایج زیر دست یافت: این پژوهش از جهت کارایی در نه عامل انجام شده و با هدف آزمون یک فرضیهٔ کلی که در بین نظرات مدیران و دبیران در مورد عوامل مؤثر در کارایی مدیریت مدرسه تفاوت اساسی وجود دارد و با اهداف بررسی نظرات مدیران در زمینهٔ نقش هر یک از عوامل نه‌گانه (برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل، ارزشیابی، ویژگی‌های فردی مدیر، روابط انسانی، مناسبت‌های اجتماعی، توجه به آموزش و یادگیری دانش‌آموزان، امکانات و تسهیلات و تکنولوژی آموزشی و هدایت و رهبری) در افزایش کارایی مدیریت مدرسه اجرا شد و نتایج آن به شرح زیر است: بین نظرات مدیران و دبیران در مورد عوامل مؤثر بر کارایی عوامل نه‌گانه مدیریت تفاوت اساسی وجود دارد. در هشت عامل برتری از آن مدیریت بود و فقط در یک عامل (توجه به آموزش و یادگیری دانش‌آموزان) این برتری مشاهده نشد. عوامل نه‌گانه در بالا در افزایش کارایی مدیریت مدرسه مؤثرند. مدیران رابطه‌مدار نسبت به مدیران وظیفه‌مدار اثربخشی رفتاری بیشتری دارند و با ۹۵/۰ درصد اطمینان، میان سابقهٔ مدیریت و اثربخشی رفتار مدیران از نظر مافوق و معلمان رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد و این رابطه از نوع مستقیم است؛ یعنی، هر قدر به سنوات تجربی مدیران افزوده می‌شود، اثربخشی رفتاری آنان افزایش می‌یابد. نجف‌زاده (na-2009) (jafzade) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر در کارآمدی مدیریت مدارس ابتدایی از دیدگاه معلمان» به این نتایج رسید: عوامل مؤثر شامل مهارت‌ها، شیوه‌ها، نقش‌های مدیریت، روابط انسانی و ویژگی‌های فردی می‌شوند و نتایج زیر به دست آمد: با ۹۹/۰٪ اطمینان بین عوامل (شیوه‌های مدیریت، رفتارهای مدیریتی، رفتار مشارکتی، رفتار موقعیت‌مدار، رفتار موفقیت‌مدار،

رفتار دستوری، نقش‌های مدیران، رفتار رسمی و غیررسمی و ویژگی‌های مدیران) و کارآمدی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. او در نهایت، الگویی با عنوان مدل کارآمدی را ترسیم کرد. مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران (۲۰۱۵) که وظیفه تدوین استاندارد در رشته‌های مختلف توسط کمیسیون‌های فنی مرکب از کارشناسان مؤسسه، صاحب‌نظران مراکز و مؤسسات علمی - پژوهشی، تولیدی و اقتصادی آگاه و مرتبط با موضوع را بر عهده دارد، در این حوزه به ارائه شرح وظایف مدیر در ۲۸ مؤلفه و فقط در حوزه شرح وظایف پرداخته است. سهندی طرق (2009, Sahanditorog) پژوهشی با عنوان «بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی» انجام داد و شایستگی‌ها را در چهار مؤلفه دانش، ارزش، مهارت، و ویژگی‌های شخصیتی در نظر گرفت. نتایج به شرح زیر بود: الف. بالاترین میزان پاسخگویی همه گروه‌ها به زیرمؤلفه دانش، مربوط به آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، و پایین‌ترین آن مربوط به آگاهی از فلسفه آموزش و پرورش می‌باشد. ب. بالاترین میزان درصد پاسخگویی گروه‌ها به زیرمؤلفه ارزش، مربوط به مورد اطمینان و اعتماد بودن مدیر و پایین‌ترین آن مربوط به توانایی درک شرایط فرهنگی و سیاسی جامعه است. ج. بالاترین میزان پاسخگویی به زیرمؤلفه ویژگی‌های شخصیتی، مربوط به برخورداری از سلامت روانی و تفکر سالم و سازنده و پایین‌ترین آن مربوط به پذیرفتن خطر ریسک برنامه‌های یادگیری مدرسه است. و بالاخره بالاترین مؤلفه از بین تمامی مؤلفه‌ها مربوط به ارزش‌ها و پایین‌ترین آن مربوط به مهارت‌ها و دانش است. از بین سه مهارت نیز بیشترین پاسخ مربوط به دارا بودن مهارت انسانی است و در نهایت، شایستگی حرفه‌ای مدیران تأیید شد. فکرآزاد (2007, fekrzad) یک طرح پژوهشی با عنوان «بررسی چالش‌های اصلی مدیریت در مراکز پیش‌دبستانی» چالش‌های مرتبط مدیران مراکز پیش‌دبستانی در حوزه‌های امور پرورشی، امور آموزشی، والدین و جامعه، امور اداری، امکانات مهد کودک و نیروی انسانی مدیران را ۱۲۲ چالش شناسایی کرد که قطعاً فقدان صلاحیت‌های حرفه‌ای در برخورد مؤثر با این چالش‌ها تأثیرگذار است. جهانشای *آجالو* (2012, jahangoshayabajlo) در پژوهشی با عنوان «بررسی مقایسه‌ای دیدگاه معلمان راجع به شایستگی مدیران دوره ابتدایی با شاخص‌های وزارت آموزش و پرورش در شهر قم» به نتایج زیر رسید: بین دیدگاه معلمان زن و مرد و معلمانی با میزان تحصیلات مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بین دیدگاه معلمان با رشته‌های تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌دار است. از نظر معلمان برای انتخاب یک مدیر شایسته، شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌ها و داشتن دانش مدیریت آموزشی از اولویت بیشتری برخوردار است. پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران به تمامی شاخص‌های شایستگی توجه شود و دیدگاه معلمان نیز مد نظر قرار گیرد. سرورندی (2011, sarvandi) در پژوهشی با عنوان «بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران از دیدگاه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی

بالاترین مؤلفه از بین تمامی مؤلفه‌ها مربوط به ارزش‌ها و پایین‌ترین آن مربوط به مهارت‌ها و دانش است

آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت»، به نتایج زیر دست یافت: تأثیر مؤلفه‌های دانش، ارزش‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران از دیدگاه معلمان و مدیران بالاتر از حد انتظار می‌باشد که با ۹۵/۹۵ اطمینان تأیید شد. در مورد تفاوت عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران با ۹۹/۹۹ اطمینان، فرض پژوهش تأیید و نشان‌دهنده این است که بین این عوامل تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، در مورد تفاوت دیدگاه مدیران و معلمان با ۹۵/۹۵ اطمینان می‌توان گفت که بین نظرات این دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد و در تمامی مؤلفه‌ها، نظرات مدیران بیشتر و بالاتر از نظرات معلمان است. سعید خواجehای (2001, khajei) در پژوهشی با عنوان «ارزشیابی مهارت‌ها و صلاحیت‌های مدیران مدارس ابتدایی جهت طراحی مدل مناسب مدیریت و مطالعه موردی شهر تهران» تلاش کرده است با بیان ارزشیابی صحیح از میزان هماهنگی بین صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران در ارتباط با وظایف شغلی آنان، الگویی برای مدیریت صحیح جامعه مورد مطالعه در شرایط کنونی ارائه نماید. ابعاد مهارت‌ها و صلاحیت‌های مدیران و مؤلفه‌های مربوط به هر یک در مدل مفهومی خواجehای به شرح زیر است: الف. **مهارت انسانی**، مؤلفه‌های مربوط به مهارت انسانی عبارتند از: رهبری، مدیریت مشارکتی، مدیریت تعارض، جامعه‌پذیری سازمانی، مدیریت گروهی، روابط برون‌سازمانی، ب. **مهارت ادراکی**، مؤلفه‌های مربوط به مهارت ادراکی عبارتند از: مهارت تصمیم‌گیری، شناخت نظریه‌ها، مدیریت بحران، مدیریت زمان، اخلاقیت، ج. **مهارت فنی**، مؤلفه‌های مربوط به مهارت فنی عبارتند از: برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، نظارت، بودجه‌بندی و مدیریت مالی، مدیریت پرسنلی (منابع انسانی)، هماهنگی و هدف‌گذاری، د. مؤلفه‌های مربوط به صلاحیت فردی که عبارتند از: سن، جنس، سابقه مدیریت، سابقه معاونت، سایر سوابق آموزشی، توان فیزیکی و توان ذهنی. امیرحسین محمودی (2001, mahmodi) پژوهشی با عنوان «تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی شهر تهران» انجام داد و با استفاده از مطالعات نظری مربوط به پژوهش، مجموعه‌ای از شایستگی‌های عملکرد مدیران آموزشی را تدوین

نمود. این مجموعه شامل شش مؤلفه اصلی، ۴۰ زیر مؤلفه و ۱۶۰ رفتار نشان‌دهنده شایستگی (نشانگر عملکرد) می‌باشد. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش، ابعاد شش‌گانه مؤلفه‌های اصلی و زیرمؤلفه‌های مربوط به استانداردها و شایستگی‌های عملکرد مدیران آموزشی را مورد تأیید قرار داده است. این ابعاد عبارتند از مؤلفه وظایف شامل ده زیرمؤلفه برنامه‌ریزی تحصیلی، رهبری آموزشی، سازماندهی، نظارت و راهنمایی، ارزشیابی، امور اداری و اجرایی، تأمین احتیاجات یادگیری، توسعه حرفه‌ای، ارتقای کیفیت زندگی کاری، و جذب مشارکت والدین. مؤلفه اخلاق شامل هفت زیرمؤلفه ایمان و اعتقاد، رفتار منطبق با اخلاق اسلامی، مسئولیت‌پذیری، احترام به ارزش‌های فرهنگی، تقویت فضای معنوی محیط کار، عدالت و انصاف، ایجاد فرهنگ سازمانی سازنده است. مؤلفه نقش‌ها شامل پنج زیرمؤلفه مهارت ادراکی، مهارت انسانی، مهارت فنی، مهارت حل مسئله و مهارت هدف‌گذاری و مؤلفه عملکرد شامل سه زیرمؤلفه کیفیت عملکرد، کمیت عملکرد و اثربخشی است. مؤلفه ویژگی‌ها شامل هشت زیرمؤلفه سلامتی، بردباری، انگیزه، خلاقیت، و نوآوری، خطرپذیری، استعداد، خودمدیریتی و سازگاری است. علیرضا رفیعی (Rafei, 2014) در پژوهشی با عنوان «بررسی و مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دوره متوسطه اول شهر و روستاهای بندرعباس»، صلاحیت‌های مدیران را شامل ۱. توانایی‌های فکری - ذهنی، ۲. توانایی‌های فیزیکی - جسمی، ۳. توانایی‌های علمی، ۴. توانایی‌های روحی روانی دانسته است. نتایج به دست آمده در این پژوهش بیان‌کننده این است که بین مدیران مدارس متوسطه شهر و روستاهای بندرعباس در صلاحیت‌های حرفه‌ای فنی، ادراکی - ارتباطی، انسانی و مدیریت دانش آموزان و بهبود آموزش، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. فرزانه و همکاران (farzaneh, 2015) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه» به این نتیجه رسیدند که صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شامل چهار مؤلفه اساسی است که عبارتند از: ویژگی‌های روان‌شناختی، مهارت، دانش، نگرش. الهام آقاعلی‌خانی (agaalikhani, 2011) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر

در عواملی مانند دانش مدیریت و مهارت‌ها، نظرات زنان مردان با یکدیگر متفاوت است

شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه آموزش و پرورش شهرستان ملارد» به این نتیجه رسید که همه مؤلفه‌های (شخصیت، آگاهی و دانش، نگرش و ارزش، مهارت، فرهنگ سازمانی و سایر عوامل) حاصل از مبانی نظری و پیشینه پژوهش از عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس به شمار می‌روند. تفاوت میانگین نمرات عوامل (ویژگی شخصیتی، نگرش‌ها و ارزش‌ها، عوامل فرهنگ سازمانی و سایر عوامل) در بین زنان و مردان به هم شبیه است و تفاوتی بین آن‌ها مشاهده نمی‌شود، ولی در عواملی مانند دانش مدیریت و مهارت‌ها، نظرات زنان و مردان با یکدیگر متفاوت است. با توجه به بررسی مختصر به پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور، می‌توان این موضوع را مطرح کرد که شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مدیران مرکز پیش‌دبستان و سپس بررسی وضعیت موجود و مطلوب این افراد با توجه به اینکه در سطح اول مدیریت آموزشی قرار دارند و تعداد پانزده هزار مرکز را به خود اختصاص داده‌اند، ضروری و مهم به نظر می‌رسد.

سؤال‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مدیران مراکز پیش‌دبستان چه مؤلفه‌هایی هستند؟
سؤال دوم پژوهش: وضعیت مدیران مراکز پیش‌دبستان با توجه به مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز چگونه است؟

روش‌شناسی

از آنجا که پژوهشگر در این تحقیق دیدگاه مدیران آموزش مراکز پیش‌دبستان در مورد صلاحیت‌های مورد نیازشان را دریافت و به دنبال اکتشاف، توصیف و تبیین داده‌ها و اطلاعات می‌باشد، روش تحقیق حاضر پیمایشی در قلمرو تحقیقات توصیفی است. جامعه آماری، کلیه مدیران مراکز پیش‌دبستان شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۴۵۱ نفر است. حجم نمونه آماری عبارت است از ۲۱۰ نفر که براساس جدول تقسیم حجم نمونه مورگان که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه است که روایی آن از طریق ۲۰ نفر از صاحب‌نظران بررسی شد و پایایی آن هم با استفاده از آلفای کربناخ محاسبه و ضریب پایایی ۰.۸۴٪ به دست آمد. در تحقیق حاضر، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است: در بخش آمار توصیفی جهت توصیف داده‌ها، توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد نمرات محاسبه شده و در بخش آمار استنباطی، به منظور مقایسه نظرات مدیران دوره‌های مختلف تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس و آزمون تی استفاده شده است. گفتنی است که به دلیل طولانی بودن مقاله، قسمت اول آن در این شماره و قسمت نهایی در شماره بعدی ارائه خواهد شد.

یافته‌های پژوهش

۱. مدیران مراکز پیش‌دبستان در بعد مدیریت و رهبری

نتایج تجزیه و تحلیل داده در جهت پاسخگویی به سؤالات به چه صلاحیت‌هایی نیاز دارند؟ (جدول ۱)

عبارت‌انداز:

جدول ۱. نتایج پاسخ آزمودنی‌ها به سؤالات پرسش‌نامه در بعد صلاحیت‌های مدیریتی و رهبری

ردیف	صلاحیت‌های مدیریتی و رهبری	کاملاً مناسب		نامناسب		تاحدودی مناسب		مناسب		کاملاً مناسب		میانگین	انحراف استاندارد
		بسیار زیاد	بسیار کم	بسیار زیاد	بسیار کم	بسیار زیاد	بسیار کم	بسیار زیاد	بسیار کم				
۱	خودمدیریتی	۱۱۵	۵۴٫۹	۸۱	۳۹	۱۲	۵٫۸	۱	۴٫۹	۲۱۰	۴٫۴۹	۰٫۶۲۰	
۲	مدیریت زمان	۱۲۷	۶۵٫۳	۶۲	۲۹٫۵	۱۰	۴٫۹	۱	۴٫۹	۲۱۰	۴٫۶۰	۰٫۵۹۷	
۳	مدیریت بحران	۱۰۹	۵۲٫۳	۷۷	۳۷	۱۹	۹٫۲	۲	۹٫۲	۲۱۰	۴٫۴۰	۰٫۷۲۸	
۴	مدیریت تضاد	۷۱	۳۴٫۱	۹۲	۴۳٫۹	۴۲	۲۰٫۲	۳	۲۰٫۲	۲۱۰	۴٫۱۰	۰٫۷۸۷	
۵	مدیریت تغییر	۱۴۱	۶۷٫۳	۵۵	۲۶٫۶	۱۲	۵٫۸	۱	۵٫۸	۲۱۰	۴٫۶۱	۰٫۶۱۰	
۶	مدیریت مشارکتی	۱۵۵	۷۴	۴۱	۱۹٫۷	۱۲	۵٫۸	۱	۵٫۸	۲۱۰	۴٫۶۷	۰٫۶۱۰	
۷	توانایی اتخاذ تصمیم	۲۵۲	۷۲٫۸	۴۲	۲۰٫۲	۱۲	۶٫۱	۱	۶٫۱	۲۱۰	۴٫۶۵	۰٫۶۴۸	
۸	آینده‌پژوهی	۱۱۴	۵۴٫۶	۸۰	۳۸٫۲	۱۳	۶٫۴	۱	۶٫۴	۲۱۰	۴٫۴۷	۰٫۶۵۵	
۹	برنامه‌ریزی	۱۰۵	۵۰	۸۸	۴۲٫۲	۱۳	۶٫۶	۲	۶٫۶	۲۱۰	۴٫۴۱	۰٫۶۶۸	

(۱) نشان می‌دهد که آزمودنی‌ها، صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران در بعد مدیریت و رهبری را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب بیان کرده‌اند: خودمدیریتی (۵۴/۹ درصد)، مدیریت زمان (۶۷/۳ درصد)، مدیریت بحران (۳۴/۱ درصد)، مدیریت تضاد (۳۱/۸ درصد)، مدیریت تغییر (۲۶/۶ درصد)، مدیریت مشارکتی (۱۹/۷ درصد)، توانایی اتخاذ تصمیم (۲۰/۲ درصد)، آینده‌پژوهی (۲۰/۲ درصد) و برنامه‌ریزی (۲۰/۲ درصد).

۲. مدیران آموزشی در بعد اجتماعی به چه صلاحیت‌هایی نیاز دارند؟ (جدول ۲)

داده‌های مندرج در جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که آزمودنی‌ها، صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران در بعد مدیریت و رهبری را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب بیان کرده‌اند: خودمدیریتی (۵۴/۹ درصد)، مدیریت زمان (۶۷/۳ درصد)، مدیریت بحران (۳۴/۱ درصد)، مدیریت تضاد (۳۱/۸ درصد)، مدیریت تغییر (۲۶/۶ درصد)، مدیریت مشارکتی (۱۹/۷ درصد)، توانایی اتخاذ تصمیم (۲۰/۲ درصد)، آینده‌پژوهی (۲۰/۲ درصد) و برنامه‌ریزی (۲۰/۲ درصد).

جدول ۲. نتایج پاسخ آزمودنی‌ها به هریک از سؤالات پرسش‌نامه در بعد صلاحیت‌های اجتماعی

ردیف	صلاحیت‌های اجتماعی	کاملاً نامناسب		نامناسب		تاحدودی مناسب		مناسب		کاملاً مناسب		میانگین	انحراف استاندارد
		بسیار زیاد	بسیار کم	بسیار زیاد	بسیار کم	بسیار زیاد	بسیار کم	بسیار زیاد	بسیار کم				
۱	مهارت‌های روابط میان‌فردی	۱۴۶	۶۹٫۹	۵۵	۲۶٫۳	۶	۳٫۲	۱	۳٫۲	۲۱۰	۴٫۶۶	۰٫۵۷۰	
۲	مهارت‌های روابط درون‌فردی	۱۳۳	۶۳٫۶	۵۷	۲۷٫۵	۱۷	۸٫۴	۱	۸٫۴	۲۱۰	۴٫۵۴	۰٫۶۷۲	
۳	مهارت‌های روابط برون‌فردی	۱۱۳	۵۴	۷۴	۳۵٫۵	۲۰	۹٫۸	۱	۹٫۸	۲۱۰	۴٫۴۳	۰٫۶۹۱	
۴	مهارت مشارکت همکاری و کار گروهی	۱۵۵	۷۴	۴۰	۱۹٫۴	۱۳	۶٫۶	۱	۶٫۶	۲۱۰	۴٫۶۷	۰٫۵۹۵	
۵	مهارت‌های مردمی	۶۶	۳۱٫۸	۸۶	۴۳٫۱	۵۰	۲۴	۶	۲۴	۲۱۰	۴٫۰۲	۰٫۸۲۲	
۶	مهارت‌های نفوذ در دیگران و قانع کردن آن‌ها	۱۰۷	۵۱٫۲	۷۷	۳۷	۲۴	۱۱٫۶	۱	۱۱٫۶	۲۱۰	۴٫۳۹	۰٫۶۹۹	
۷	مهارت درست گوش دادن	۱۲۰	۵۷٫۲	۷۴	۳۵٫۳	۱۳	۶٫۶	۱	۶٫۶	۲۱۰	۴٫۴۹	۰٫۶۶۰	
۸	مهارت کنترل جمعی	۵۸	۴۰٫۸	۸۸	۴۱٫۹	۲۳	۱۶٫۲	۲	۱۶٫۲	۲۱۰	۴٫۲	۰٫۷۵۳	
۹	اشتیاق به حل تضاد با روش‌های غیر خشونت‌آمیز	۱۱۵	۵۵٫۲	۶۶	۳۱٫۵	۲۴	۱۱٫۶	۳	۱۱٫۶	۲۱۰	۴٫۰	۰٫۷۷۱	
۱۰	توانایی انجام دادن کار گروهی	۵۰	۵۳٫۲	۸۰	۳۸٫۲	۱۶	۷٫۸	۱	۷٫۸	۲۱۰	۴٫۴	۰٫۶۷۵	
۱۱	پذیرفتن مسئولیت برای نقش‌ها و وظایف	۱۲۱	۵۸٫۱	۷۰	۳۳٫۵	۱۵	۷٫۲	۲	۷٫۲	۲۱۰	۴٫۹	۰٫۶۸۲	

داده‌های توصیفی مندرج در جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که آزمودنی‌ها، صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی در بعد صلاحیت‌های اجتماعی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب بیان کرده‌اند: مهارت‌های روابط میان‌فردی (۶۹/۹ درصد)، مهارت‌های روابط درون‌فردی (۶۳/۶ درصد)، مهارت‌های روابط برون‌فردی (۵۴ درصد)، مهارت مشارکت، همکاری و کار گروهی (۳۱/۸ درصد)، مهارت‌های مردمی (۳۱/۸ درصد)، مهارت‌های نفوذ در دیگران و قانع کردن آن‌ها (۵۱/۲ درصد)، مهارت درست گوش دادن (۵۷/۲ درصد)، مهارت کنترل جمعی (۴۰/۸ درصد)، اشتیاق به حل تضاد با روش‌های غیر خشونت‌آمیز (۵۵/۲ درصد) توانایی پذیرفتن مسئولیت برای نقش‌ها و وظایف (۵۸/۱ درصد).

انجام دادن کار گروهی (۵۳/۲ درصد)، پذیرفتن مسئولیت متقابل برای نقش‌ها و وظایف (۵۸/۱ درصد).

- پی‌نوشت‌ها
1. Professional Competencies
 2. Skill standards and training manager's preschoolers America
 3. Laferney
 4. Promotion Professional Development in Early Childhood and School –Age Programs (1995)
 5. Texas Care Competencies for Early Childhood Practitioners and Administration (2013)
 6. Florida Care Competencies for Early Care and Education Directors (2011)
 7. Early Childhood Centre Administrator Work Description (Cccns) (2015)
 8. Delaware Staff Competencies: Early Childhood (2014)
 9. Centre for Study of Child Care Employment, Us Berkeley (2008)
 10. Massachusetts Department Of Early Education And Care (2010)
 11. Nevada Core Knowledge Areas and Care Competencies (2007)
 12. New York State Core Competencies For Early Childhood Educators (2015)
 13. Core Competencies For Early Care And Education Professionals In Kansas And Missouri (2001)