

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۲، تابستان ۹۷، پیاپی ۳۴

شاپا الکترونیکی: X ۷۲۳-۲۴۲۳

شاپا چاپی: ۶۳۶۹-۲۰۰۸

<http://jedu.miau.ac.ir>

بررسی شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی و ارزیابی میزان اثربخشی آن در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

محمد فرزانه*؛ حسن‌رضا زین‌آبادی، زهره یزدانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۴/۱۵ صص: ۵۰-۲۳ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۱۲

چکیده

این پژوهش با روش ترکیبی اکتشافی و با هدف شناسایی و بررسی شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی انجام شد. در بخش کیفی، جامعه شامل کلیه خبرگان مدیریت آموزشی بود که با کاربست روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی، ۱۵ نفر از دانش‌آموختگان و اساتید مدیریت آموزشی مورد مصاحبه قرار گرفتند. داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و عمیق گردآوری شدند. نتایج تحلیل محتوا و کدگذاری مصاحبه‌ها ۴۰ نشانگر را شناسایی نمود. نشانگرها در قالب ۵ بعد شامل «ویژگی‌های روان‌شناختی»، «اخلاق حرفه‌ای»، «روابط انسانی»، «زبان انگلیسی» و «سواد فاوا» طبقه‌بندی شد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود که تعداد ۱۲۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. بر اساس نشانگان و ابعاد شناسایی شده، پرسشنامه شایستگی‌های پایه با رعایت روایی و پایایی مناسب تدوین شد. در بخش کمی با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تی‌تک‌نمونه‌ای، فریدمن، تحلیل واریانس یک‌راهه و تی برای دو گروه مستقل به تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش پرداخته شد. ابتدا، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، شایستگی‌ها به ۳۷ شایستگی تقلیل پیدا کرد و تعداد ۵ عامل شامل «ویژگی‌های روان‌شناختی»، «اخلاق حرفه‌ای»، «روابط انسانی»، «زبان انگلیسی» و «سواد فاوا» شناسایی شد. در گام بعد، نتایج نشان داد که وضعیت مهارت زبان انگلیسی در حد کمتر از میانگین و شایستگی‌های اخلاق حرفه‌ای، سواد فاوا، نگرشی، ویژگی‌های روان‌شناختی و روابط انسانی بالاتر از میانگین بودند. نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه نشان داد که در بین دانش‌آموختگان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری از نظر وضعیت شایستگی‌های پایه وجود نداشت. همچنین، سطح شایستگی‌های پایه دانش‌آموختگان مرد و زن در ابعاد پنج‌گانه با هم برابر بود.

واژگان کلیدی: شایستگی‌های پایه، دانش‌آموختگان، مدیریت آموزشی، دانشگاه‌های دولتی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.

* نویسنده مسئول: fmohamad37@yahoo.com

مقدمه

در هر جامعه‌ای هدف نهایی آموزش عالی فراهم آوردن فرصت‌های مناسب در خصوص کسب دانش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها، باورها و ارزش‌ها برای دانشجویان است (Moameni Mahmoudi & et al, 2009). تربیت نیروی انسانی متخصص و شایسته و در نتیجه اشتغال‌زایی و استفاده از تخصص آن‌ها از جمله دغدغه‌ها و رسالت‌های اصلی نظام آموزش عالی است (Moameni Mahmoudi & et al, 2011) و همواره یکی از اهداف اصلی ایجاد دانشگاه‌ها و تأسیس رشته‌های مختلف آموزشی تربیت نیروی انسانی مورد نیاز و متخصص در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی است (Drucker, 1993). با وجود این، یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی آموزش عالی، شکاف بین آموخته‌های نظری و شایستگی‌های عملی است (Wilson, 2008). به عبارت دیگر، نه تنها آموزش شکاف بین تئوری و عمل را کاهش نمی‌دهد، بلکه خود بر این شکاف دامن می‌زند (Mc Kimm, 2010). به طوری که بسیاری از دانش‌آموختگان احساس می‌کنند آنچه در دوران تحصیل آموخته‌اند، با نیازهای دنیای کار و صنعت تفاوت بسیاری دارد و آن‌ها در این خصوص شایستگی‌های لازم را کسب نکرده‌اند (Moameni Mahmoudi & et al, 2009) و برنامه‌های درسی با تقاضای بازار کار تناسب چندانی ندارد (Arefi, 2005)، از سوی دیگر بسیاری از سازمان‌ها نیز به جای سرمایه‌گذاری و آموزش کارکنان خود که به زمان و هزینه‌ی زیادی نیاز دارد، سعی می‌کنند که کمبود شایستگی‌ها را از طریق استخدام و جایگزینی دانش‌آموختگان شایسته جبران نمایند (Ciziūnienė & et al, 2016)؛ بنابراین بسیاری از دانش‌آموختگان در نتیجه کمبود شایستگی‌ها با بیکاری و از دست دادن فرصت‌های شغلی روبه‌رو می‌شوند (Young, 2012؛ Lee & Yoon, 2011). در این شرایط، یکی از رویکردهایی که در سال‌های اخیر جهت ایجاد پیوند بین آموخته‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و نیازهای جامعه مورد توجه بوده، رویکرد شایستگی‌ها است (García-Alegría, 2012). هدف از آموزش مبتنی بر شایستگی اطمینان یافتن از مطابقت مهارت‌های ارائه شده از طریق برنامه‌های آموزشی با مهارت‌های مورد نیاز صنعت است (Wong & Lee, 2017). از مزایای چنین رویکردی این است که دانشجویان اعتماد به نفس کسب خواهند کرد، بر حوزه‌های خاص تسلط می‌یابند، در مورد عمق و وسعت شایستگی مورد نیاز آگاهی خواهند یافت، به آن‌ها فرصت کافی داده خواهد شد تا سطح خاصی از شایستگی را کسب کنند و در صنایع متناسب، به آسانی به کار گرفته شوند (Moameni Mahmoudi & et al, 2011). در همین

زمینه، بواهین و هوفمن (Boahin & Hofman, 2014) بیان داشتند که شایستگی‌های کلیدی اتخاذ شده برای توسعه برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی به‌منظور برآورده کردن خواسته‌های در حال تغییر محیط پیرامون در حال تکامل هستند. لذا شناسایی و به‌هنگام‌سازی شایستگی‌های اساسی و مورد نیاز ضرورت دارد.

اخیراً توجه بسیاری از اندیشمندان و صاحب‌نظران به کیفیت آموزش نیروی کار با توجه به تقاضا و نیاز بازار کار معطوف شده است. این امر به بهبود و افزایش مشارکت میان بخش صنعت و آموزش و تسهیل انتقال از دانشگاه به بازار کار، کمک شایانی می‌کند (Herby, 2000: 46). به‌زعم والتر و کریگ (Walter & Carig, 2008) دانشگاه‌ها کلید اصلی حل مسائل مربوط به بازار کار و صنعت را در دست دارند، بدین دلیل که آن‌ها می‌توانند با تغییر در برنامه درسی و افزودن واحدهای درسی موردنیاز در بازار کار مهارت‌های لازم را برای دانشجویان فراهم آورند. بدین منظور، استفاده از آموزش مبنی بر شایستگی و به دنبال آن برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در ده سال اخیر با سرعت بیشتری رو به گسترش بوده است (Koenen & et al, 2015) و به دلیل تأکیدی که بر شایستگی‌ها دارد، به‌عنوان راهبردی مؤثر برای تحقق هدف پرورش شایستگی‌ها و صلاحیت‌های شغلی مورد استقبال دانشگاه‌ها قرار گرفته است. در این زمینه دانشگاه‌ها برای پرورش نیروی انسانی شایسته و توانمند باید شرایط شغلی و مهارت‌های لازم مورد تقاضا را شناسایی کنند، چراکه ارتباط نامناسب برنامه‌های درسی آموزش عالی با بازار کار و بخصوص صنعت، منجر به افزایش دانش‌آموخته‌های بدون تخصص و مهارت‌های لازم می‌شود (Moameni Mahmoudi & et al, 2011). مطالعه‌ی هایمن و هیو (Hyman & Hu, 2006) نشان داد که مهارت‌های مدیریتی، شناختی، ارتباطی و مهارت‌های فردی، یک ساختار مناسب برای شایستگی‌های شغلی محسوب می‌شود که می‌تواند به‌عنوان یک چهارچوب کاری و یک راهنمای مناسب در زمینه تربیت و ارزیابی دانشجویان در دانشگاه باشد و دانشگاه‌ها بایستی تلاش کنند که این مهارت‌ها در افراد توسعه دهند. بنابراین برنامه‌های درسی آموزش عالی می‌بایست به‌گونه‌ای روزآمد شوند که منجر به ایجاد توانمندی‌ها و شایستگی‌های دانش‌آموختگان جهت پاسخ به نیازهای روزافزون و متنوع بازار کار، به‌ویژه حوزه روبه رشد صنعت گردد (Jomeiry & et al, 2011). بدیهی است که برای حل مشکل اشتغال قبل از هرگونه اقدامی باید نیازسنجی انجام گیرد (Saberian & Haji Aghajani, 2003). لذا، یکی از مسائلی که پژوهش حاضر در پی پرداختن به آن می‌باشد مسئله‌ی شناسایی و سپس ارزیابی وضعیت دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی از لحاظ میزان برخورداری از شایستگی‌های اساسی و ضروری است.

مسئله‌ی دیگر تحقیق حاضر، ارزیابی اثربخشی آموزش عالی در انجام وظیفه و رسالت تربیت اصولی دانشجویان بر اساس نیازهای جامعه است. تشخیص اینکه آیا بازده و محصول یک نظام با رسالت و اهداف آن هماهنگی داشته و پاسخگوی نیاز جامعه می‌باشد یا نه با کمک تحقیقات امکان‌پذیر است. نظام آموزش عالی وقتی ثمربخش و کارآمد خواهد بود که درون‌داد، فرایند و برون‌داد آن با نیازها، خواسته‌ها و واقعیات جامعه سازگار باشد و دریافت بازخورد مناسب نسبت به برون‌داد نظام آموزش عالی مؤثر و مهم تلقی گردد (Memarzadeh & Aghadavood, 2009). میرکمالی (Mirkamali, 1993) دانش‌آموختگان را، بهترین منبع برای ارزیابی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌داند، چراکه فارغ‌التحصیلان، آموخته‌ها و به عبارتی آنچه از دانشگاه کسب کرده‌اند را در محیط کار به محک آزمایش می‌گذارند و به این وسیله نقاط قوت و ضعف این آموزش‌ها را به محک آزمایش می‌گذارند. بنابراین، ارزیابی سطح شایستگی‌های دانش‌آموختگان می‌تواند اثربخشی آموزش عالی را ارزیابی کند.

بررسی‌های مختلف صورت گرفته نشان می‌دهد که دوره‌های تحصیلات تکمیلی در ایران کارایی چندانی نداشته و برنامه‌ریزی منسجمی جهت استفاده مطلوب از دوره تحصیلات وجود ندارد و عموماً به آن همچون دوره‌های کارشناسی نگریسته می‌شود و این دوره‌ها در پاسخگویی به نیازهای جامعه ناکام مانده‌اند؛ بنابراین یکی از اقدامات مؤثری که می‌بایست صورت پذیرد اصلاح کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی است (Shakorzadeh & et al, 2015). تحقیقات اندکی که در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران صورت گرفته نشان می‌دهد که برنامه‌های درسی آموزش عالی در پرورش و تقویت شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان از توفیق چندانی برخوردار نبوده‌اند و پس از ورود به حوزه شغلی به دلیل نداشتن شایستگی، موجب اتلاف هزینه و کاهش اثربخشی در حیطه شغلی می‌شود. به‌منظور پرورش شایستگی دانش‌آموختگان شایسته می‌بایست از رویکرد برنامه درسی مبتنی بر شایستگی استفاده نمود (Moameni Mahmouei & et al, 2011). رشته‌ی مدیریت آموزشی نیز از این قاعده مستثنا نیست و پژوهش‌هایی که در خصوص برنامه درسی رشته مدیریت آموزشی انجام شده است، حاکی از آن است که برنامه درسی و نیز محتوای آموزشی موجود کارایی چندانی نداشته است و دانشگاه قادر نبوده است تا مهارت‌های لازم برای ورود دانش‌آموختگان به بازار کار را پرورش دهد (Sharafi & Moghadam, 2015). رشته‌ی مدیریت آموزشی، بخصوص در فرایندها و برون‌دادها با مسائل و چالش‌های زیادی روبرو است؛ یکی از مهم‌ترین چالش‌ها سطح علمی و کیفیت دانشجویان و دانش‌آموختگان این رشته است که پس از فراغت از تحصیل، تخصص و شایستگی کافی در زمینه رشته تحصیلی را ندارند (Daniel & Sugar, 2001; Abdollahi & et al, 2016). لذا، شناخت عمیق این

مسائل و در نتیجه ارائه راه‌حل‌ها و راهکارها از طریق انجام مطالعات و پژوهش‌های هدفمند امکان‌پذیر خواهد بود.

از آنجا که مدیریت آموزشی ماهیت میان‌رشته‌ای دارد، دانش‌آموختگان این رشته فرصت‌های شغلی متنوعی را پیش روی خود می‌بینند، از جمله در امور آموزشی و پژوهشی به‌ویژه در نظام آموزشی کشور چه در سطوح سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان و چه در سطوح اجرایی و خرد و همچنین، علاوه بر آموزش و پرورش فرصت اشتغال در آموزش عالی و همچنین در بخش توسعه منابع انسانی، آموزش و امور کارکنان به‌ویژه در بخش صنعت و سازمان‌های خصوصی را دارند (Sharafi & Moghadam, 2015). به این ترتیب، ضرورت دارد که دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی به مجموعه جامعی از شایستگی‌ها مجهز باشند تا از قابلیت میان‌رشته‌ای بودن و گستردگی حوزه‌ی این رشته به نحو احسن استفاده نمایند و با توجه به شایستگی‌های پایه و اساسی که کسب می‌کنند از شانس و فرصت‌های بیشتری برای اشتغال برخوردار شوند. در این رابطه، تناسب بین برنامه درسی و نیازهای بازار کار جهت ایجاد شایستگی‌های مربوطه ضرورت دارد. مدارک و شواهد بسیاری بر اهمیت تناسب میان بازار کار و موقعیت‌های آموزشی، تأکید دارند. قطعاً بازار کار و بخصوص صنعت، خواهان نیروی کار متخصص، ماهر و شایسته جهت برخورداری از کارایی بالا است (Cornford, 1999: 9). با این تفاسیر، یکی از مهم‌ترین راه‌های این پیوند مهم و ضروری، آموزش و تربیت دانشجویان با مهارت‌ها، نگرش‌ها و قابلیت‌هایی است که حضور مؤثر و مستمر آنان را در تصدی مشاغل موجود در جامعه تضمین کند (Azizi, 2004). پژوهش‌های انجام گرفته نیز اهمیت آموزش مبتنی بر مهارت و شایستگی را در برقراری ارتباط مناسب بین دانشگاه و بازار کار و موفقیت شغلی آشکار ساخته است:

لین و همکاران (Lin & et al, 2003) مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های شغلی مورد نیاز بازار کار را به سه گروه اصلی تقسیم کرده که شامل مهارت‌های آکادمیک، مهارت‌های مدیریت فردی و مهارت‌های کارگروهی است. بر اساس دیدگاه مک‌ماهون (Mc Mahon, 2011) دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌بایست به شایستگی‌هایی از قبیل کارآفرینی، پاسخگویی، انطباق‌پذیری و اشتیاق به یادگیری مادام‌العمر مجهز شوند و این مهارت‌ها و خصوصیات را به بازار کار، و جامعه بیاورند. همچنین شارپ (Sharp, 2012) عنوان می‌کند که در محیط کار امروزی از فناوری اطلاعات و تجهیزات به‌وفور استفاده می‌شود. بنابراین، انتظار می‌رود دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌عنوان نیروی کار شایسته، توانایی استفاده از این فناوری‌ها را داشته باشند. هرناندز پینا و مونروی (Hernández-Pina & Monroy,)

2015) شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها در پژوهش خود ۱۸ شایستگی مهم را شناسایی نمودند. نتایج اولویت‌بندی شایستگی‌ها نشان داد که مهم‌ترین شایستگی‌ها برای دانشجویان کارشناسی، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت زمان، تفکر انتقادی و کاربرد دانش است. دیورت و همکاران (Durette & et al, 2016) در پژوهشی با عنوان شایستگی‌های کانونی (اصلی) دانشجویان دکترا، تعداد ۱۱۱ شایستگی مختلف را شناسایی و در شش دسته‌ی اصلی شامل: دانش و مهارت‌های فنی خاص، شایستگی‌های انتقال‌پذیر رسمی، شایستگی‌های انتقال‌پذیر غیررسمی، شایستگی‌های گرایشی (نگرشی)؛ شایستگی‌های رفتاری و فراشایستگی تقسیم‌بندی کردند. مطالعه جیاگ و الکساکیس (Jiang & Alexakis, 2017) نشان داد که دانشجویان و کارفرمایان ادراکات متفاوتی در مورد شایستگی‌های مدیریتی ورود به سطح آ و پایه‌ای دارند.

اجتهادی و بهروزی (Ejtehadi & Behroozi, 2006) در پژوهشی به بررسی توانایی‌ها و قابلیت‌های دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ایران در پاسخ به نیازهای شغلی و حرفه‌ای در منطقه انرژی پارس جنوبی پرداختند. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، چهارچوبی پیشنهاد شد تا به کمک آن بتوان بین آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای بازار کار ارتباط برقرار نمود. این چهارچوب شامل پنج دسته مؤلفه اصلی فلسفه و اهداف، مبانی نظری، توانایی‌ها و قابلیت‌های دانش‌آموختگان (بعد فنی و ابزاری، بعد شناختی، بعد سازمانی، بعد مدیریتی و راهبردی و بعد ارتباطی)، ارزیابی چهارچوب و عوامل محیطی است. فتحی و اجارگاه و شفیعی (Fathi Vajargah & Shafiee, 2007) در پژوهشی تحت عنوان ارزشیابی کیفیت برنامه درسی دانشگاهی به این نتیجه دست یافتند که برنامه درسی از دید دانش‌آموختگان از لحاظ نگرش و مهارت به‌خوبی تجهیز شده، اما آنان در عرصه دانش و آگاهی تخصصی، با مشکلاتی روبه‌رو هستند. در نقطه مقابل کارفرمایان بر این باورند که دانش‌آموختگان از لحاظ دانش و آگاهی در رشته تخصصی و نیاز نگرش‌های مربوط در وضعیت خوبی قرار دارند، اما مهارت و توانایی آن‌ها در وضعیت مطلوبی نیست. نکته قابل توجه این است که کارفرمایان بیشتر انتظار دارند، دانش‌آموختگان از دانش عملی و کاربردی لازم برای انجام دادن وظایف تخصصی در سازمان برخوردار باشند.

یارمحمدیان و سلمانی‌زاده (Yarmohammadian & Salmanizadeh, 2006) در پژوهشی نشان دادند که دانش‌آموختگان و دانشجویان رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دروس تخصصی این رشته

-
- 1 . Core Competencies
 - 2 . Meta- Competencies
 - 3 . Entry-level Competencies

را از لحاظ ایجاد دانش، نگرش و مهارت در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند. پژوهش شادفر و همکاران (Shadfar & et al, 2012) با عنوان بررسی میزان انطباق برنامه درسی رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی با نیازهای دانشجویان نشان داد که میزان انطباق برنامه درسی رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی با نیازهای علمی، فردی، اجتماعی و شغلی دانشجویان کمتر از حد متوسط است؛ به عبارت دیگر برنامه درسی رشته مذکور پاسخگوی نیازهای متنوع دانشجویان نیست. صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (Salehi Omran & Rahmani Ghahderijani, 2012) در مطالعه‌ای بیان داشتند که شایستگی‌هایی کلیدی از قبیل مهارت حل مسئله، مهارت‌های کار با رایانه، داشتن تفکر استراتژیک، مهارت زبان انگلیسی و ... همواره در بخش‌های کار و اشتغال از جایگاه خاصی برخوردارند. هدایتی و همکاران (Hedayati & et al, 2015) در پژوهشی با عنوان شایستگی‌های مورد انتظار دانش‌آموختگان دوره کارشناسی ارشد رشته برنامه درسی، شایستگی‌های مورد انتظار دانش‌آموختگان دوره کارشناسی ارشد رشته برنامه درسی را در سه درون‌مایه شایستگی‌های شناختی (با سه طبقه دانش تخصصی برنامه درسی، شایستگی‌های شناختی عمومی و دانش عمومی)، شایستگی‌های مهارتی (با دو طبقه مهارت‌های تخصصی برنامه درسی و مهارت‌های عمومی) و شایستگی‌های نگرشی (با دو طبقه شایستگی‌های نگرشی برنامه درسی و شایستگی‌های نگرشی عمومی) شناسایی نمودند. عبداللهی و قدیمی (Abdollahi & Ghadimi, 2015) در پژوهشی با عنوان ارزیابی کیفیت ابعاد فردی، اقتصادی، اجتماعی و علمی دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران و خوارزمی نشان دادند که دانش‌آموختگان در مورد ابعاد چهارگانه در وضعیت چندان مناسبی قرار نداشتند و اگرچه در بعد فردی، از نظر کیفیت پیشرفت تحصیلی و دانش، نگرش، مهارت، خلاقیت و ادامه تحصیل در سطح نسبتاً مطلوب بودند اما نکته تأمل‌برانگیز، عدم توفیق دانشگاه‌های مورد مطالعه در حیطه‌های اشتغال در بعد اقتصادی و عامل‌های بعد علمی است. اسمعیلی ماهانی و همکاران (Esmaeili Mahani & et al, 2016) نیز در پژوهشی ۲۱ شایستگی را برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان شناسایی و در چهار طبقه روش‌شناختی، میان فردی، سیستماتیک و کاربردی دسته‌بندی نمودند که شایستگی‌های طبقه روش‌شناختی دارای بالاترین رتبه و شایستگی‌های طبقه کاربردی در جایگاه پایین‌تری قرار گرفتند. بر اساس مروری که بر سابقه پژوهشی مباحث مورد نظر صورت گرفت، ارتباط میان صنعت و دانشگاه، مهارت‌آموزی، اشتغال فارغ‌التحصیلان، توانمندی‌ها و قابلیت‌های دانشجویان و شایستگی‌های حرفه‌ای مشاغل مختلف مورد توجه پژوهش‌های مختلف قرار گرفته است؛ اما در زمینه‌ی شایستگی‌های دانش‌آموختگان به‌ویژه دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی، پژوهش‌های چندانی در دسترس

نیست، و تاکنون در زمینه‌ی بهنگام رسانی و شناسایی شایستگی‌های موردنیاز دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی جهت ارتباط مناسب با بازار کار تلاش قابل توجهی به صورت مدون ارائه نشده است. با توجه به اینکه حوزه‌های شغلی مختلفی برای دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی وجود دارد، لزوم شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز و اساسی بازار کار احساس می‌شود و از طرف دیگر شناخت وضعیت دانش‌آموختگان جهت آگاهی از میزان اثربخشی نظام آموزش عالی و برقراری ارتباط مناسب بین رشته‌ی مدیریت آموزشی و بازار کار ضرورت دارد. بنابراین، این مطالعه درصدد پاسخگویی به سؤالات زیر است:

- ۱) شایستگی‌های پایه دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی جهت اشتغال کدامند؟
- ۲) وضعیت موجود شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی جهت اشتغال چگونه است؟
- ۳) آیا بین شایستگی‌های پایه‌ی دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- ۴) آیا بین شایستگی‌های دانش‌آموختگان زن و مرد رشته مدیریت آموزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

به‌طور کلی روش‌های پژوهش آمیخته به سه دسته «بهم تنیده»، «تشریحی» و «اکتشافی» تقسیم می‌شوند. در این پژوهش ابتدا در بخش کیفی مهم‌ترین شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی جهت اشتغال شناسایی و سپس در بخش کمی وضع موجود این شایستگی‌ها بررسی و ارزیابی شد. بنابراین، در این پژوهش از روش آمیخته از نوع اکتشافی-متوالی استفاده شده است؛ بدین منظور، جهت شناسایی ایده‌های جدید و ملموس راجع به شایستگی‌های پایه‌ای مورد نیاز دانش‌آموختگان از روش پژوهش کیفی از نوع پدیدار نگاری استفاده شده و در این بخش تصمیم گرفته شد از مصاحبه‌های فردی نیمه ساختاریافته با تأکید بر رویکردی اکتشافی استفاده شود. در بخش کمی نیز، پژوهش حاضر به جهت توصیف و تجزیه و تحلیل شرایط موجود در زمره تحقیقات توصیفی و به دلیل بررسی نظر دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی در مورد وضعیت موجود

1 . Triangulation

2 . Explanatory

3 . Exploratory mixed-method

شایستگی‌های آنان، از نوع پیمایشی است و لذا، در طبقه‌ی کلی روش‌های تحقیق غیرآزمایشی قرار می‌گیرد. در پژوهش حاضر، جهت انتخاب مشارکت‌کنندگان از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده گردید. بدین منظور سعی گردید تا از میان دانش‌آموختگان شاغل در بخش‌ها و حوزه‌های مختلف و اساتید و صاحب‌نظران رشته‌ی مدیریت آموزشی، نمونه‌هایی انتخاب و مورد بررسی قرار گیرند. گفتنی است پس از انجام ۱۵ مصاحبه، اشباع^۵ داده‌ها حاصل شد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموختگان مقطع ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در بین سال‌های ۹۵-۱۳۹۳ می‌باشد. بر این اساس، تعداد ۱۲۶ نفر از دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. اطلاعات تکمیلی نمونه مورد بررسی به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول ۱: توصیف نمونه بخش کمی

نام دانشگاه	تعداد مرد	تعداد زن	تعداد کل
تهران	۱۴	۱۳	۲۷
شهید بهشتی	۱۰	۱۴	۲۴
خوارزمی	۱۵	۱۵	۳۰
علامه طباطبایی	۸	۱۷	۲۵
الزهری	۰	۲۰	۲۰
کل دانشگاه‌ها	۴۷	۷۹	۱۲۶

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی استفاده شده است. همچنین، ابزار مورد استفاده در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که بر روی دانش‌آموختگان شاغل و اساتید صاحب‌نظر در رشته مدیریت آموزشی اجرا شد. فرایند کلی مصاحبه به این شکل بود که پس از تعیین مصاحبه نیمه ساختاریافته به‌عنوان ابزاری مناسب برای پژوهش، ابتدا به‌منظور هدایت نظام‌یافته مصاحبه‌ها، پروتکل مصاحبه تنظیم گردید. سپس نسبت به هماهنگی و وصول آمادگی مشارکت‌کنندگان اقدام شد و به این منظور، ضمن برقراری ارتباط اولیه با مشارکت‌کننده، زمان و مکان مناسب برای مصاحبه تعیین می‌گردید. در این مرحله جهت جلب مشارکت بیشتر و همچنین

- 1 . Survey
- 2 . Non Experimental
- 3 . Purposeful Sampling
- 4 . Snowball sampling
- 5 . Saturation

به منظور بهبود کیفیت مصاحبه، زمان و مکان مصاحبه‌ها با توجه به نظر مشارکت‌کننده تنظیم می‌گردید. ضمناً به منظور رعایت مسائل اخلاقی برای ضبط مصاحبه‌ها از مشارکت‌کنندگان کسب اجازه گردید. پیش از شروع هر مصاحبه، نسبت به محرمانه ماندن اطلاعات و مصاحبه‌های ضبط‌شده اطمینان داده شد. سپس، در شروع هر مصاحبه ضمن برقراری ارتباط اولیه، هدف و مسئله‌ی اصلی پژوهش تشریح می‌گردید. دامنه زمانی مصاحبه‌ها متغیر بود و از ۱۵ تا ۵۰ دقیقه در نوسان بود، اگرچه مدت زمان مصاحبه‌های اولیه طولانی‌تر بود ولی مصاحبه‌های بعدی به منظور پر کردن شکاف‌های احتمالی و اطلاعات تکمیلی بسیار سودمند بود. پس از انجام مصاحبه پانزدهم مصاحبه به مرحله اشباع رسید. در بخش کمی، با استفاده از ابعاد و نشانگرهای شناسایی شده در بخش کیفی، پرسشنامه محقق‌ساخته با ۵ مؤلفه و ۴۰ گویه تنظیم و طراحی شد. برای تعیین روایی کیفی راهبردهایی وجود دارد و پژوهشگران کیفی معمولاً بیش از یک روش را مورد استفاده قرار می‌دهند. در پژوهش حاضر، از چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری برای ارزیابی روایی داده‌های کیفی استفاده شد. برای اطمینان از قابل قبول بودن داده‌ها، نمونه‌گیری با حداکثر تنوع از مشارکت‌کنندگان (دانش‌آموختگان و اساتید شاغل در حوزه‌ها و سازمان‌های مختلف) صورت گرفت. علاوه بر این، کدهای تهیه شده از مصاحبه‌ها در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت و بعد از اعمال اصلاحات موردنظر به تأیید آن‌ها رسید. برای اطمینان از قابلیت انتقال، سعی گردید که مراحل اجرای پژوهش، محیط و زمینه اجرا، به‌طور کامل برای خوانندگان شرح داده شود. برای تأمین معیار قابلیت اطمینان نیز فرایند انجام مطالعه در اختیار استادان باسابقه در زمینه پژوهش‌های کیفی قرار گرفت. آن‌ها پس از بازنگری فرایند مطالعه، نتایج بخش کیفی را مورد تأیید قرار دادند. با توجه به اینکه در این مطالعه سه معیار قبلی بررسی روایی پژوهش‌های کیفی تأمین شد، می‌توان استنتاج کرد تأییدپذیری نیز خودبه‌خود رعایت شده است. همچنین روایی آزمون در بخش کمی، از طریق روایی محتوایی و تحلی‌عاملی اکتشافی مورد تأیید قرار گرفت که نتایج آن به تفصیل در بخش یافته‌های مربوط به سؤال اول پژوهش گزارش شده است. جهت تعیین پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار پژوهش از روش برآورد ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، که نتایج آن در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. محاسبه ضرایب پایایی پرسشنامه شایستگی‌های پایه‌ای و خرده مقیاس‌های آن با استفاده از ضریب

آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ کل	خرده مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
		اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۱۸
		زبان انگلیسی	۰/۸۸۱
شایستگی‌های پایه	۰/۹۵۴	سواد فاوا	۰/۸۰۷
		روابط انسانی	۰/۸۸۷
		ویژگی‌های روانشناختی	۰/۹۲۸

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا و کدگذاری برای بررسی سؤال‌های مصاحبه استفاده شد. در پژوهش حاضر، بر اساس الگوی کرسول (Creswell, 2007) در تحلیل مصاحبه‌ها از روش مقایسه‌ای مداوم استفاده شد. بلافاصله پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها یادداشت و نسبت به پالایش و بازخوانی اقدام گردید و سپس مفاهیم و جملات اصلی استخراج و مقولات و طبقات تشکیل شد و در نهایت دسته‌بندی شدند. داده‌های کیفی فراهم شده در دو مرحله شامل کدگذاری باز و محوری تحلیل شد. لازم به ذکر است که کد انتخابی همان عبارت «شایستگی‌های پایه» بود. بر این اساس، در مرحله اول با استفاده از روش تحلیل خطبه‌خط، کدگذاری باز صورت پذیرفت؛ پس از شناسایی کدهای باز، فهرست جامعی از آن‌ها تهیه گردید و سپس مرحله خوشه‌بندی و طبقه‌بندی کدهای باز انجام شد؛ به این ترتیب که با بررسی چندباره کدهای باز و مقایسه کدهای مشابه، که مطلب یا موضوع خاصی را مورد اشاره قرار می‌دادند، کدهای محوری شناسایی شدند. در بخش کمی از فنون آمار توصیفی شامل جدول فراوانی برای توصیف داده‌های جمعیت‌شناسی نمونه آماری نظیر جداول توزیع فراوانی، درصد و ... استفاده شده است. همچنین، در بخش آمار استنباطی برای تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای تعیین قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری از روش ضریب آلفای کرونباخ و همچنین به منظور تعیین ساختار عاملی پرسشنامه، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد و سپس با استفاده از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، آزمون فریدمن، تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون لوین و آزمون تی برای دو گروه مستقل به تجزیه و تحلیل و پاسخ به سؤال‌های پژوهش پرداخته شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

- 1 . Constant comparative method
- 2 . Open coding
- 3 . Axial coding
- 4 . Selective coding

یافته‌های پژوهش

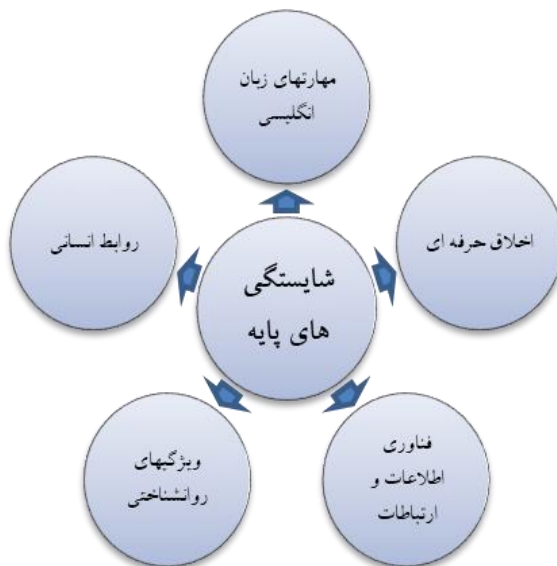
یافته‌های بخش توصیفی نشان می‌دهد که اکثریت واحدهای پژوهش شامل زنان با ۰/۶۲ و دانشجویان با توزیع سنی ۲۵ تا ۲۷ سال با ۰/۵۰ و دانشجویان دانشگاه خوارزمی با ۰/۲۴ هستند. در ابتدا و قبل از آزمون سؤالات پژوهش به بررسی نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد. همان‌طور که نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، متغیر اصلی پژوهش و مؤلفه‌های آن نرمال می‌باشند.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	Sig	KS-Z	متغیر / شاخص‌ها
نرمال	۰/۱۸۶	۱/۰۸۹	اخلاق حرفه‌ای
نرمال	۰/۱۷۸	۱/۱۰۰	زبان انگلیسی
نرمال	۰/۰۵۳	۱/۴۴۷	سواد فاوا
نرمال	۰/۲۵۷	۱/۰۱۲	شایستگی روابط انسانی
نرمال	۰/۲۰۰	۰/۰۶۷	ویژگی‌های روانشناختی
نرمال	۰/۱۰۰	۰/۰۷۳	کل متغیر شایستگی‌ها

سؤال اول: شایستگی‌های پایه دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی جهت موفقیت شغلی کدامند؟

در پاسخ به سؤال اول پژوهش و با توجه به نتایج حاصل از بخش کیفی پژوهش، در نهایت ۵ بعد و ۴۰ گویه مربوط به شایستگی‌های پایه دانش‌آموختگان شناسایی شدند. این ابعاد در شکل ۱ نمایش داده شده است:



شکل ۱. الگوی ابعاد شایستگی‌های پایه دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی (برگرفته از بخش کیفی پژوهش)

جهت پاسخ به سؤال اول پژوهش، همان‌گونه که اشاره شد، تعداد ۴۰ گویه از طریق تحلیل محتوای مصاحبه‌ها شناسایی شدند و بر این اساس پرسشنامه‌ی شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان تنظیم شد. پس از تنظیم پرسشنامه، نگرش دانش‌آموختگان درباره‌ی هر کدام از گویه‌ها مورد پیمایش قرار گرفت و داده‌ها گردآوری شد. سپس، در مرحله‌ی بعدی، جهت بررسی ساختار عاملی و وضعیت ابعاد، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. لازم به ذکر است که به‌منظور اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، رعایت مفروضه‌های زیر ضرورت دارد:

- ۱) شاخص کفایت نمونه‌برداری دست‌کم ۰/۷ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد.
- ۲) نتیجه آزمون کرویت بارتلت از لحاظ آماری معنادار باشد.
- ۳) بار عاملی سؤال‌ها در ماتریس عاملی و ماتریس چرخش یافته دست‌کم ۰/۳ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد.
- ۴) هر یک از عامل‌ها دست‌کم متعلق به سه سؤال باشد.
- ۵) عامل‌ها باید از اعتبار کافی برخوردار باشد.

بر این اساس، با به کارگیری روش «تحلیل مؤلفه‌های اصلی» ساختار عاملی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور، جهت شناسایی شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان مدیریت آموزشی از تحلیل عاملی اکتشافی با روش چرخش متعامد (واریماکس) استفاده شد. با در نظر گرفتن شاخص‌هایی مانند شاخص کفایت نمونه‌برداری ($kmo=0/87$)، آزمون کرویت بارلت ($bartlett=3885/17$)، در سطح معنی‌داری ($sig=0/00$)، امکان انجام دادن تحلیل عاملی برای این پرسشنامه فراهم شد.

در گام بعد به استخراج و تعیین تعداد عوامل پرداخته شد؛ از آنجا که ماتریس عامل چرخش نیافته و بارهای عاملی آن ساختار بامعنا به دست نمی‌دهد، همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد، تصمیم گرفته شد عامل‌های استخراج‌شده، بر پایه روش متداول با استفاده از چرخش واریماکس به محورهای جدید انتقال داده شود تا کشف هیئت کلی مواد پرسشنامه و تشخیص ساختار ساده‌تری که نمایشگر خطوط اصلی و نسبتاً روشن برای رسیدن به راه‌حل‌های تغییرپذیر باشد، میسر شود. پس از چندین بار اجرای تحلیل عاملی و استخراج عامل‌های متعدد از طریق چرخش‌های متنوع و مقایسه‌ی عامل‌های استخراج‌شده با ادبیات و ساختار نظری موجود و نیز در نظر گرفتن مفروضه‌های تحلیل عاملی، و سرانجام با توجه به ارزش ویژه عامل‌ها و درصد تبیین واریانس تصمیم گرفته شد مطابق با جدول شماره ۳، تعداد پنج عامل با روش چرخش واریماکس استخراج شود.

جدول ۳. مشخصه‌های نهایی تحلیل عاملی برای استخراج عامل‌ها

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل	درصد واریانس تراکمی تبیین شده
۱	۱۵/۶۵	۳۹/۱۲	۳۹/۱۲
۲	۳/۶۳	۹/۰۸	۴۸/۲۱
۳	۲/۲۷	۵/۶۹	۵۳/۹۰
۴	۱/۶۹	۴/۲۴	۵۸/۱۴
۵	۱/۴۶	۳/۶۵	۶۱/۰۸

ملاحظه جدول (۳) پس از چرخش واریماکس، بیانگر آن است که ارزش ویژه عامل اول برابر با ۱۵/۶۵ و بنابراین عامل عمده در تحلیل عوامل محسوب می‌شود. در مجموع این پنج عامل، ۶۱/۰۸ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کنند. در ادامه برای مشخص شدن این موضوع که از پنج عامل به دست آمده،

هر کدام از چه ماده‌هایی تشکیل شده‌اند، ماتریس عاملی، عامل‌های چرخش یافته مجموعه ۳۷ سؤالی به شیوه چرخش واریماکس در جدول شماره ۴ گزارش شده است:

جدول ۴. ماتریس عاملی، عامل‌های چرخش یافته مجموعه ۳۸ سؤالی به شیوه چرخش واریماکس

شایستگی‌های پایه‌ای					نمره چرخش یافته	
بعد اول	بعد دوم	بعد سوم	بعد چهارم	بعد پنجم		
ویژگی‌های روان‌شناختی	اخلاق حرفه‌ای	روابط انسانی	زبان انگلیسی	سواد فاوا	گویه‌ها	
۰/۶۱					مخاطره پذیری	۲۰
۰/۷۳					توانایی تأثیرگذاری و قدرت نفوذ بر افراد (شخصیت رهبر)	۲۲
۰/۶۳					داشتن سعه‌صدر	۲۳
۰/۶۷					میزان قاطعیت در تصمیم‌گیری	۲۵
۰/۵۴					تفکر یا هوش عملی (توانایی تطبیق با محیط و برخورد فعالانه با حوادث و پیشامدها)	۲۷
۰/۶۸					تفکر تحلیلی (مهارت تحلیل و توصیف عمیق اطلاعات)	۲۸
۰/۵۷					تفکر خلاق (توانایی تولید اندیشه و افکار نو و نگاه کنجکاو و کاوشگر به پدیده‌های موجود)	۲۹
۰/۷۶					توانایی تفکر سیستمی و جامع‌نگر بودن	۳۰
۰/۷۷					توانایی برقراری ارتباط بین نظریه و عمل	۳۱
۰/۵۱					هوش هیجانی (توانایی درک هیجان‌ها و عواطف خود و دیگران و مدیریت آن‌ها، همدلی با کارکنان)	۳۲
۰/۶۳					ذهن آینده‌نگر	۳۳
۰/۶۸					هوشمندی و مهارت بالا در شناسایی و تشخیص به‌موقع فرصت‌ها و تهدیدها	۳۴
۰/۷۵					میزان رازداری و امانت‌داری	۵
۰/۷۰					رعایت انصاف و عدالت در قضاوت‌ها و ارزیابی‌ها	۶
۰/۸۲					صداقت و درستکاری	۷
۰/۷۶					پایبندی به مرام‌نامه‌ها و قوانین سازمانی	۸
۰/۸۰					تعهد و مسئولیت‌پذیری در قبال امور محوله	۹
۰/۸۲					پایبندی به ارزش‌ها و اخلاقیات	۱۰
۰/۶۶					اقدام به خودارزیابی	۱۱
۰/۵۲					موفقیت‌طلبی و پیشرفت‌گرایی (فردی و سازمانی)	۱۲
۰/۶۰					کمال‌گرا بودن و تلاش و کوشش فراوان در انجام وظایف	۱۳
۰/۶۹					توانایی شبکه‌سازی (برقراری ارتباطات چندگانه با افراد جهت به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات، افکار و ...)	۳۵
۰/۶۳					توانایی برگزاری کنفرانس و ارائه دادن	۳۶
۰/۶۵					فن بیان و سخنوری	۳۷

۰/۷۱	توانایی مذاکره و متقاعدسازی	۳۸
۰/۶۸	توانایی همکاری کردن و انجام کار تیمی	۳۹
۰/۵۰	روابط عمومی قوی و دوستانه	۴۰
۰/۷۸	مهارت گفتاری	۱
۰/۸۳	مهارت شنیداری	۲
۰/۷۶	مهارت خواندن	۳
۰/۸۴	مهارت نوشتن	۴
۰/۵۷	آشنایی با شبکه جهانی وب	۱۴
۰/۶۹	آشنایی با کاربرد فناوری‌های نوین ارتباطی در تدریس (آموزش الکترونیک)	۱۵
۰/۵۱	مهارت در جستجو و تحلیل اطلاعات از طریق از طریق مراجعه به پایگاه‌های داخلی و خارجی	۱۶
۰/۷۰	توانایی کار کردن با نرم‌افزارها و برنامه‌های کاربردی ویندوز	۱۷
۰/۵۲	تسلط در مهارت‌های ICDL (Word, Power Point, Excel, Access)	۱۸
۰/۵۳	تسلط در نرم‌افزارهای تخصصی	۱۹

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام شده، از میان ۴۰ شاخص وارد شده در مدل، با در نظر داشتن بار عاملی بالاتر از ۰/۳ و با داشتن دست کم سه گویه در یک عامل، در نهایت ۳۷ گویه تدوین و استخراج گردید و ۳ گویه که با عوامل اصلی بار عاملی مطلوبی نداشتند حذف گردید. همان گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود اغلب گویه‌ها، بار عاملی بالایی دارند. با دقت در بارهای عاملی، می‌توان به نقش با اهمیت هر یک از گویه‌ها در تبیین و معرفی ابعاد پنج‌گانه پی برد.

سؤال دوم: وضعیت شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی چگونه است؟

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، وضعیت شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش دارد و این نتایج گویای آن است که از نظر پاسخگویان شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان در حد بالاتر از متوسط ابزار پژوهش قرار دارد. همچنین نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که وضعیت کلیه ابعاد شایستگی‌های دانش‌آموختگان تفاوت معنی‌داری با میانگین پژوهش دارد. به این صورت که، شایستگی مهارت زبان انگلیسی در حد کمتر از میانگین فرضی پژوهش و شایستگی‌های اخلاق حرفه‌ای، سواد فاوا، ویژگی‌های روان‌شناختی و روابط انسانی بالاتر از میانگین فرضی پژوهش می‌باشند.

نتایج تعیین اولویت مؤلفه‌های شایستگی‌های دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی نشان می‌دهد که بیشترین شایستگی دانش‌آموختگان به ترتیب مربوط به بعد اخلاق حرفه‌ای، روابط انسانی، ویژگی‌های روان‌شناختی و کمترین شایستگی‌ها به ترتیب مربوط به مهارت انگلیسی و سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) بود.

جدول ۵. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای تعیین وضعیت شایستگی‌های دانش‌آموختگان و آزمون فریدمن

آزمون فریدمن		آزمون t تک نمونه‌ای			میانگین	مقدار t	درجه آزادی	میانگین رتبه	خی‌دو	درجه آزادی	ابعاد شایستگی
۴	۲۱۳/۸۴۱	۱/۳۴	۱۲۵	-۵/۲۴							
		۴/۱۵	۱۲۵	۱۶/۸۴	۴/۰۱	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	اخلاق حرفه‌ای
		۳/۱۰	۱۲۵	۱۰/۶۵	۳/۶۳	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	سواد فاوا
		۳/۱۶	۱۲۵	۱۲/۳۹	۳/۶۴	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	روان‌شناختی
		۳/۲۵	۱۲۵	۱۰/۱۲	۳/۶۲	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	روابط انسانی
			۱۲۵	۱۲/۶۵	۳/۶۰	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	۱۲۵	کل شایستگی‌ها

$p \leq 0.05$

* توضیح: در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۱ تا ۵) و محاسبه نمره کلی این متغیر برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

سؤال سوم: آیا بین شایستگی‌های پایه دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

به‌منظور مقایسه وضعیت شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بر اساس نگرش دانشجویان این رشته از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (F) استفاده شد.

جدول ۶. آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه جهت بررسی وضعیت شایستگی‌های دانش‌آموختگان

شایستگی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین‌گروهی	۰/۲۵۲	۴	۰/۰۶۳		
درون‌گروهی	۳۵/۶۷	۱۲۱	۰/۲۹۵	۰/۲۱۴	۰/۹۳۰
مجموع	۳۵/۹۳	۱۲۵			

همان طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، به دلیل آنکه سطح معنی‌داری (Sig) بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین، وضعیت شایستگی‌های پایه‌ای دانش‌آموختگان در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (دانشگاه خوارزمی، تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبایی، الزهرا) با یکدیگر تفاوت معناداری ندارد.

سؤال چهارم: آیا بین شایستگی‌های پایه دانش‌آموختگان زن و مرد رشته مدیریت آموزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۷. آزمون لوین و آزمون تی برای دو گروه مستقل بر اساس جنسیت برای متغیر شایستگی‌های پایه

فاصله اطمینان در سطح ۰/۹۵		آزمون t برای برابری میانگین‌ها						آزمون لوین (همگنی واریانس‌ها)		شاخص‌ها متغیر	شایستگی‌های پایه
بیشینه	کمینه	خطای تفاوت استاندارد	تفاوت میانگین	سطح معنی‌داری (دو دانه)	رتبه آزادی	T	F	سطح معنی‌داری			
۰/۲۴۰	-۰/۱۵۱	۰/۰۹۹۰	۰/۰۴۴۵	۰/۶۵۴	۱۲۴	۰/۴۵۰			همگنی واریانس‌ها		
							۰/۷۵۱	۰/۱۰۱	عدم همگنی واریانس‌ها		
۰/۲۳۷	-۰/۱۴۸	۰/۰۹۷۵	۰/۰۴۴۵	۰/۶۴۹	۱۰۱/۷۲۰	۰/۴۵۷					

جهت مقایسه سطح شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان مرد و زن، از آزمون تی برای دو گروه مستقل استفاده شد. با توجه به آنکه یکی از پیش‌فرض‌های آزمون تی، فرض همسانی واریانس‌ها می‌باشد، بر این اساس ابتدا آزمون لوین انجام شد که نتایج این آزمون معنادار بود، همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار آماره F برابر ۰/۱۰۱ و احتمال معنی‌داری برابر ۰/۷۵۱ است، که این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض صفر (برابری واریانس‌ها) را نمی‌توانیم رد کنیم و واریانس‌ها برابر است. یعنی واریانس بین نمرات دانش‌آموختگان مرد و دانش‌آموختگان زن با یکدیگر برابر است. بنابراین، در آزمون مقایسه میانگین‌ها، با فرض برابری واریانس‌ها، با توجه به اینکه مقدار t ، ۰/۴۵۰ و سطح معنی‌داری ۰/۶۵۴ است، که این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ است، به این ترتیب فرض صفر (برابری میانگین دو جامعه) را نمی‌توان رد کرد و لذا با توجه به نتایج به‌دست‌آمده میانگین شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان زن ۳/۵۹ و برای دانش‌آموختگان مرد ۳/۶۳ می‌باشد که حاکی از اختلاف و تفاوت ناچیزی است، اما بر

اساس نتایج آماری این تفاوت معنی‌دار نیست بنابراین نتیجه می‌گیریم میزان شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان مرد و زن با هم برابر است.

جدول ۸. خلاصه نتایج آزمون تی برای دو گروه مستقل برای متغیر شایستگی‌های پایه

p	t	df	زنان		مردان		متغیر
			SD	M	SD	M	
> ۰/۰۵	۰/۴۵۰	۱۲۴	۰/۵۵۰	۳/۵۹	۰/۵۱۶	۳/۶۳	شایستگی‌های پایه

در ادامه، ابعاد پنج‌گانه شایستگی‌های پایه را در بین دانش‌آموختگان مرد و زن رشته مدیریت آموزشی مورد مقایسه قرار دادیم، که خلاصه‌ی نتایج آن در جدول شماره ۹ آورده شده است.

جدول ۹. خلاصه آزمون تی برای دو گروه مستقل بر اساس جنسیت برای ابعاد شایستگی‌های پایه

p	t	df	زنان		مردان		متغیر
			SD	M	SD	M	
> ۰/۰۵	۱/۶۰۳	۱۲۴	۰/۸۴۴	۲/۵۱	۰/۸۳۲	۲/۷۷	مهارت‌های زبان انگلیسی
> ۰/۰۵	-۰/۹۶۶	۱۲۴	۰/۶۸۰	۴/۰۶	۰/۶۷۵	۳/۹۴	اخلاق حرفه‌ای
> ۰/۰۵	۰/۱۵۰	۱۲۴	۰/۷۰۱	۳/۶۲	۰/۶۰۶	۳/۶۴	سواد فاوا
> ۰/۰۵	۰/۵۹۸	۱۲۴	۰/۶۰۵	۳/۶۲	۰/۵۶۰	۳/۶۹	ویژگی‌های روان‌شناختی
> ۰/۰۵	۰/۴۴۱	۱۲۴	۰/۷۳۲	۳/۶۰	۰/۶۱۴	۳/۶۶	روابط انسانی

جهت مقایسه بین دو گروه از دانش‌آموختگان (زن و مرد) از آزمون تی برای دو گروه مستقل استفاده شد، بدین منظور ابتدا آزمون لوین صورت گرفت و معنی‌داری آن در تمام ابعاد تأیید شد، به این معنی که واریانس بین نمرات دانش‌آموختگان مرد و دانش‌آموختگان زن در تمام ابعاد با یکدیگر برابر بود. بنابراین، در آزمون مقایسه میانگین‌ها، با فرض برابری واریانس‌ها با توجه به اینکه در تمامی ابعاد مقدار سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض صفر (برابری میانگین دو گروه) را نمی‌توان رد کرد و لذا با توجه به نتایج به‌دست‌آمده میانگین ابعاد مهارت‌های زبان انگلیسی، اخلاق حرفه‌ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ویژگی‌های روان‌شناختی و روابط انسانی در بین دانش‌آموختگان زن و مرد تفاوت معنی‌دار ندارند، و سطح دانش‌آموختگان مرد و زن در ابعاد پنج‌گانه شایستگی‌های پایه با هم برابر است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که بحث شد رشته‌ی مدیریت آموزشی یکی از رشته‌هایی است که در سال‌های اخیر به‌شدت مورد استقبال دانشجویان قرار گرفته و به همین دلیل سالانه شاهد فارغ‌التحصیل شدن خیل عظیمی از دارندگان مدرک مدیریت آموزشی در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و حتی دکتری هستیم؛ با این وصف، مسئله‌ی اشتغال و کاریابی دانش‌آموختگان یکی از مسائل اساسی است که در حال حاضر با آن روبرو هستیم. از طرف دیگر مدیریت آموزشی دارای حوزه و قلمرویی گسترده است که دانش‌آموختگان این رشته به شرط دارا بودن قابلیت‌ها و شایستگی‌های اساسی و موردنیاز، فرصت اشتغال در زمینه‌های زیادی را پیش‌روی خود می‌بینند. بر این اساس، پژوهش حاضر مسئله‌ی شایستگی‌های پایه و اساسی دانش‌آموختگان مدیریت آموزشی را موردنظر قرار داده است.

نتایج این پژوهش در پاسخ به سؤال اول سیاهه‌ای از شایستگی‌های اساسی دانش‌آموختگان را در قالب ۵ بعد و ۴ نشانگر معرفی نموده است. بر اساس آنچه از دیدگاه‌های ارزشمند مشارکت‌کنندگان پژوهش و نیز مطالعه در پیشینه‌ی پژوهش احصاء شد ۵ بعد شامل مهارت زبان انگلیسی، اخلاق حرفه‌ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ویژگی‌های روان‌شناختی و شایستگی روابط انسانی مورد شناسایی قرار گرفت.

شایستگی‌های روابط انسانی نیز یکی دیگر از شایستگی‌هایی است که در این پژوهش شناسایی شد. مهم‌ترین نشانگان شایستگی روابط انسانی شامل توانایی همکاری و کار تیمی و برقراری روابط در سطوح مختلف است و همچنین توانایی شبکه‌سازی و توانایی مذاکره و متقاعدسازی دیگران نیز مورد تأکید بوده است. در این رابطه لین و همکاران (Lin & et al, 2003)، هرناندز پینا و مونروی (Hernández-Pina & Monroy, 2015)، اجتهادی و بهروزی (Ejtehadi & Behroozi, 2006) و اسمعیلی ماهانی و همکاران (Esmaeili Mahani & et al, 2016) نیز شایستگی‌ها و مهارت‌های ارتباطی و میان‌فردی را از مهم‌ترین شایستگی‌های موردنیاز دانشجویان جهت موفقیت در بازار کار معرفی کرده‌اند.

اخلاق حرفه‌ای نیز از شایستگی‌های موردنیاز برای فعالیت در هر بخش و سازمانی است، در این زمینه، میزان رازداری و امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، صداقت و درستکاری و پایبندی و رعایت قوانین و مقررات از مهم‌ترین اصول اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شوند. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع و پیامدهای زیادی برای سازمان‌ها از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقا جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل و به وجود آوردن جوسازمانی سالم دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، الزام اخلاقی

در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و... توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات، به‌راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردد؛ بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد و باعث حل مشکلات آن‌ها شود (Beikzadeh & et al, 2012). لذا، شایستگی اخلاق حرفه‌ای کارکنان اهمیت فراوانی نزد کارفرمایان و سازمان‌ها دارد و برخورداری دانشجویمان و دانش‌آموختگان از این مزیت موجب می‌شود با اقبال بیشتری در بازار کار روبرو گردند.

ویژگی‌های روان‌شناختی نیز شایستگی و صلاحیت مهم دیگری است که جهت فعالیت و اشتغال در سازمان‌های مختلف مهم و تأثیرگذار است؛ داشتن روحیه پیشرفت‌گرایی و موفقیت‌طلبی، انعطاف‌پذیری، روحیه کاوشگری و مخاطره‌پذیری، روحیه انتقادپذیری، قدرت تأثیرگذاری مثبت، قاطعیت در تصمیم‌گیری، هوش هیجانی، تفکر تحلیلی و خلاق از جمله ویژگی‌های روان‌شناختی می‌باشند که در عملکرد اثربخش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند؛ همچنین تفکر و هوش عملی (توانایی تطبیق با محیط و برخورد فعالانه با حوادث و پیشامدها) بسیار مورد توجه و مورد نظر مصاحبه‌شوندگان قرار داشت، سازمان‌های امروزی بیشتر به مهارت‌های کاربردی و عملیاتی توجه می‌کنند و باید این نکته را در نظر داشت که اندیشمند بودن و نظریه‌پردازی اگرچه در جای خود دارای اهمیت فراوانی است اما دنیای رقابتی و بازار کار امروز به دنبال نتایج زودبازده و سودآور هستند و لذا مهارت‌ها و توانمندی‌های کاربردی و عملیاتی برخاسته از هوش عملی اهمیت دوچندانی دارد. عبداللهی و همکاران (Abdollahi & et al, 2016) در پژوهش خود شایستگی ادراکی با نشانگان نوآوری و خلاقیت، تفکر انتقادی و تحلیل‌گری و نگرش سیستمی را به‌عنوان یکی از شایستگی‌های مدیران آموزش معرفی می‌کنند که دقیقاً با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. همچنین، اجتهادی و بهروزی (Ejtehadi & Behroozi, 2006)، صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (Salehi Omran & Rahmani Ghahderijani, 2012)، هدایتی و همکاران (Hedayati & et al, 2015)، هرناندز پینا و مونروی (Hernández-Pina & Monroy, 2015) و دیورت و همکاران (Durette & et al, 2016) نیز در پژوهش‌های خود به ویژگی‌ها و شایستگی‌هایی همچون تفکر انتقادی، تفکر حل مسئله، ویژگی‌های شناختی، گرایش و نگرشی اشاره نموده‌اند که همگی به ویژگی‌های روان‌شناختی اشاره دارند.

سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات یکی دیگر از نیازها و ضرورت‌های شایستگی است؛ عصر امروزی، عصر اطلاعات، تکنولوژی و فناوری‌های ارتباطی است؛ تسلط در مهارت‌های ICDL، شناخت چگونگی استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت، آشنایی با کاربرد فناوری‌های نوین ارتباطی در تدریس (آموزش مجازی)، مهارت در جست‌وجو و تحلیل اطلاعات از طریق مراجع به پایگاه‌های داخلی و خارجی اهمیت انکارناپذیری دارد. در همین زمینه شارپ (Sharp, 2012) از سواد فناوری اطلاعات به‌عنوان یکی از شایستگی‌های بنیادین دانش‌آموختگان دانشگاهی نام برده است. همچنین، صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (Salehi Omran & Rahmani Ghahderijani, 2012) نیز در مطالعه‌ای بیان داشتند که مهارت‌های کار با رایانه همواره در بخش‌های کار و اشتغال از جایگاه خاصی برخوردارند، که این یافته همسو با نتایج پژوهش حاضر است.

یکی دیگر از شایستگی‌هایی که در این پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت مهارت‌های زبان انگلیسی است. در زمینه‌ی اهمیت این شایستگی همین بس که یکی از اولویت‌ها و شرایط استخدامی هر سازمانی تسلط بر مهارت‌های زبان انگلیسی است. در همین رابطه صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (Salehi Omran & Rahmani Ghahderijani, 2012) نیز مهارت زبان انگلیسی را به‌عنوان یکی از عوامل بسیار تعیین‌کننده در اشتغال دانش‌آموختگان تعیین نمودند. همین‌طور، طبق یافته‌های فتحی واجارگاه و شفیع (Fathi Vajargah & Shafiee, 2007) از دیدگاه کارفرمایان مهارت‌ها و توانایی‌های کاربردی دانش‌آموختگان از اهمیت زیادی برخوردار هستند که مهارت‌های زبان انگلیسی نیز از کاربردی‌ترین مهارت‌های موردنیاز سازمان‌ها است.

در ادامه‌ی پژوهش و پس از به انجام رسیدن بخش کیفی، به بررسی وضعیت شایستگی‌های دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی پرداختیم؛ نتایج نشان داد که کلیه ابعاد شایستگی‌های دانش‌آموختگان تفاوت معنی‌داری با میانگین پژوهش دارند. شایستگی مهارت انگلیسی در حد کمتر از میانگین فرضی پژوهش و شایستگی‌های اخلاق حرفه‌ای، سواد فاوا، ویژگی‌های روان‌شناختی و روابط انسانی بالاتر از میانگین فرضی پژوهش بودند. همان‌گونه که در بخش کیفی اشاره شد، مشارکت‌کنندگان بخش کیفی تأکید زیادی بر اهمیت شایستگی‌های تجربی و مهارت زبان انگلیسی داشتند و اعتقاد داشتند که دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی در این زمینه با مشکل جدی روبرو هستند؛ نتایج بخش کمی نیز به‌خوبی مؤید این مسئله است و بر اساس یافته‌ها به نظر می‌رسد کمبود مهارت‌های زبان انگلیسی در بین دانش‌آموختگان مدیریت آموزشی ضعیفی اساسی است. این مسئله نشان می‌دهد که در برنامه درسی دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی توجه چندانی به آموزش‌های

کاربردی و مهارت‌آموزی نشده است و خود دانشجویان نیز به دنبال دانش‌افزایی و کسب مهارت‌های زبان انگلیسی نیستند، این در حالی است که در اکثر آزمون‌های استخدامی، تسلط بر زبان انگلیسی به‌عنوان یک پیش‌شرط مهم در نظر گرفته می‌شود.

پژوهش عبدالهی و قدیمی (Abdollahi & Ghadimi, 2015) نشان داد که کیفیت ابعاد فردی دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی دانشگاه تهران و دانشگاه خوارزمی از نظر مهارت، دانش و نگرش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد که این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر در مورد وضعیت کلی شایستگی‌های دانش‌آموختگان همسو است. همچنین نتایج بررسی اولویت مؤلفه‌های شایستگی‌های موردنیاز دانش‌آموختگان رشته مدیریت آموزشی نشان داد که از نظر پاسخ‌دهندگان، بیشترین شایستگی به ترتیب مربوط به اخلاق حرفه‌ای، روابط انسانی، ویژگی‌های روان‌شناختی و کمترین شایستگی‌ها به ترتیب مربوط به مهارت‌های زبان انگلیسی و سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) بود.

این نتایج اشاره‌های مهمی را برای دانش‌آموختگان و برنامه‌ریزان مدیریت آموزشی دارد؛ چراکه ما در عصری زندگی می‌کنیم که به عصر دانایی، عصر اطلاعات و ارتباطات، عصر فناوری و دهکده جهانی معروف گشته است، و در چنین شرایطی برخورداری از مهارت‌های زبان انگلیسی و سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات فوق‌العاده ضروری است، حال آنکه وضعیت دانش‌آموختگان مدیریت آموزشی در این زمینه‌ها چندان قابل قبول نیست و این مسئله رفع نخواهد شد مگر با برنامه‌ریزی‌های سطح کلان و نیز در سطح خرد، به طوری که خود دانشجویان مدیریت آموزشی باید تغییراتی را در نگرش‌ها و رفتارها و اهداف خود به وجود آورند. همچنین در مورد شایستگی اخلاقی حرفه‌ای که در این پژوهش بالاتر از متوسط یا میانگین فرضی برآورد شده است می‌بایست با احتیاط بیشتری به آن نگریست؛ چرا که انسان به‌صورت ذاتی این گرایش را دارد که چهره مثبت و موجهی از خویش به نمایش گذارد.

نتایج مربوط به مقایسه‌ی وضعیت شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نشان داد که، وضعیت شایستگی‌های دانش‌آموختگان در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با یکدیگر تفاوت معناداری ندارد. این یافته تا حدودی با نتایج پژوهش عبدالهی و قدیمی (Abdollahi & Ghadimi, 2015) در مورد مقایسه‌ی کیفیت ابعاد فردی دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی دانشگاه تهران و دانشگاه خوارزمی همسو است. این یافته از جهاتی قابل بحث و شایان توجه است، زیرا این پیام ضمنی را می‌رساند که مسئله‌ی شایستگی‌ها و مهارت‌آموزی یک مسئله‌ی اساسی در نظام آموزش عالی کشور است و مختص به دانشگاه یا دانشگاه‌های خاصی نیست بلکه به وضعیت کلی نظام آموزشی و نیز نوع نگرش و سبک تفکر

دانشجویان و اساتید اشاره دارد که اخذ نمرات و گذراندن واحدهای درسی را هدف نهایی می‌دانند در حالی که از مجهز شدن به شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مورد نیاز دنیای امروز غافل شده‌اند. به علاوه، می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که دانشگاه‌های مختلف تفاوت چندانی از لحاظ برنامه‌ها و فرایندهای آموزشی ندارند و به عبارتی سطح و نوع آموزش‌ها، سطح علمی اساتید، حوزه‌ها و گرایش‌های علمی اساتید و سطح دانشجویان در بین دانشگاه‌های مختلف یکسان و برابر است.

در پایان، نتایج مقایسه وضعیت شایستگی‌های پایه و ابعاد آن در بین دانش‌آموختگان مرد و زن حاکی از آن بود که میانگین ابعاد مهارت‌های زبان انگلیسی، اخلاق حرفه‌ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ویژگی‌های روان‌شناختی و روابط انسانی در بین دانش‌آموختگان زن و مرد تفاوت معنی‌داری با یکدیگر نداشت، و سطح دانش‌آموختگان مرد و زن در ابعاد پنج‌گانه و متغیر کلی شایستگی‌های پایه با هم برابر بود. این یافته نشان می‌دهد که بحث شایستگی‌های پایه بیش از آن که به عواملی نظیر جنسیت مربوط باشد، به نوع تفکر و نگرش حاکم بر نظام آموزش عالی و انتظارات و دستاوردهای تعریف شده برای رشته‌ی مدیریت آموزشی بستگی دارد.

این پژوهش دیدگاه ارزشمندی را در خصوص شایستگی‌های موردنیاز دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت آموزشی جهت ارتباط مناسب با بازار کاری فراهم نموده است، این نتایج از این نظر حائز اهمیت است که برخی از مهم‌ترین شایستگی‌های اساسی و ضروری که تقریباً برای تمام مشاغل و حوزه‌ها مورد نیاز هستند را معرفی نموده و از طرف دیگر وضعیت دانش‌آموختگان مدیریت آموزشی را از لحاظ میزان برخورداری از شایستگی‌های پایه در چندین دانشگاه معتبر و شناخته‌شده مورد بررسی قرار داد و نقاط قوت و ضعفی را آشکار ساخت که می‌تواند مورد توجه دانشجویان، فارغ‌التحصیلان و پژوهشگران مدیریت آموزشی و نیز برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزش عالی قرار گیرد.

باین‌حال، در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است بنابراین در تعمیم یافته‌ها می‌بایست با احتیاط بیشتری عمل نمود؛ بدین‌وسیله جهت تعمیم‌پذیری بیشتر، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده جوامع آماری گسترده‌تری انتخاب شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده مسئله‌ی شایستگی‌ها و مهارت‌آموزی در آموزش عالی را به‌صورت عمیق‌تر مورد بررسی قرار داده و راهکارهایی در این باب ارائه گردد.

References

- Abdollahi, Bijan & Ghadimi, Farhad. (2015). Evaluating the quality of MA graduated students in the major of educational administration, *Journal of teaching in marine sciences*, 1(1): 31-51. (in Persian)
- Abdollahi, Bijan., Saeedi, Yasin & Eini, Maryam. (2016). Quality Evaluation of Educational Administration Processes, *Journal of managing education in organizations*, 4(2): 127-147. (in Persian)
- Arefi, Mahboubeh. (2005). *Strategic Curriculum in Higher Education*. Tehran: Jahade Daneshgahi Publications, Shahid Beheshti University. (in Persian)
- Azizi, Nematullah. (2004). Education and the job market: preparing young people with necessary competencies and skills. *Journal of Social Sciences and Human Sciences of Shiraz University*, 20(1): 54-70. (in Persian)
- Beikzadeh, J., Sadeghi, M & Ebrahimpour, D. (2012). A Survey on Effective Organizational Factors on Employees' Professional Ethic Development. *Ethics in Science & Technology*, 7 (2): 1-9. (in Persian)
- Boahin, P., & Hofman, W. A. (2014). Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills. *International Journal of Educational Development*, 36, 81-89.
- Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., & Batarlienė, N. (2016). Research on Competencies of Human Resources in Transport Sector: Lithuanian Case Study. *Procedia Engineering*, 134, 336-343.
- Cornford, I. R. (1999). Rediscovering the importance of learning and curriculum in vocational education and training in Australia. *Journal of Vocational Education and Training*, 51(1), 93-116.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design, choosing among five approaches* (2nd edition). California: Sage publication.
- Daniel, J. & Sugar, D. E. (2001). The Graduate Quality of University Experience (G-QUE), Report Based on the Research, Discussions, and Findings of the G-QUE Committee, *A Joint Project of the Council of Graduate Students and the Graduate School at The Ohio State University*.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. Oxford, Butterworth Heinemann.
- Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2016). The core competencies of PhDs. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1355-1370.
- Ejtehadi, Mostafa & Behroozi, Mohammad. (2006). A Study of the Abilities and Capabilities of Graduate Students to Meet the Demands of Work Market and Produce a Suitable Framework For Perception. *Curriculum Planning*, 1(10-11): 1-28. (in Persian)

- Esmaeili Mahani, Hanyeh, Motaharinejad, Hossein & Lesani, Mehdi. (2016). Evaluation of the Importance of the Generic Competencies Required for the Students' Success in their academic and professional life. *Quarterly journal of educational measurement and evaluation studies*, 6 (15): 167-197. (in Persian)
- Fathi Vajargah, Kourosh & Shafiee, Zahra. (2007). Quality assessment of adult education curriculum in universities. *Journal of Curriculum Studies*, 2(5): 1-26. (in Persian)
- García-Alegría e (2012). Core competencies in InternalMedicine. *European Journal of Internal Medicine*, 23(4):338-341.
- Hedayati, Akbar., Maleki, Hassan., Sadeghi, Alireza & Sadipour, Ismail. (2015). Expected Competencies of Master degree of curriculum graduates: a qualitative study. *Journal of Modern Thoughts in Education*, 10(3): 51-71. (in Persian)
- Herby, Marcella. (2000). From vocational education to work: Representations from two occupational areas. *Journal of Vocational Education Research*, 25(1): 37-50.
- Hernández-Pina, F., & Monroy, F. (2015). A preliminary study of teachers' perception of core competencies for undergraduate students. *Psicología Educativa*, 21(1), 11-16.
- Hyman, M. R., & Hu, J. (2005). Assessing faculty beliefs about the importance of various marketing job skills. *Journal of Education for Business*, 81(2), 105-110.
- Jiang, L., & Alexakis, G. (2017). Comparing students' and managers' perceptions of essential entry-level management competencies in the hospitality industry: An empirical study. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 32-46.
- Jomeiry, V., Hatami, J., Fathiazar, E & Pakdel fard, M. (2011). Investigation of Architecture`s curriculum in master courses: A qualitative study. *Journal of Higher Education Curriculum Stuties*, 1(2): 133-11. (in Persian)
- Koenen, A. K., Dochy, F., & Berghmans, I. (2015). A phenomenographic analysis of the implementation of competence-based education in higher education. *Teaching and Teacher Education*, 50, 1- 12.
- Lee, K. H., & Yoon, D. P. (2011). Factors Influencing the General Well-Being of Low-Income Korean Immigrant Elders. *Social Work*. 56(3), 269-279.
- Lin, Z., Sweet, R., & Anisef, P. (2003). Consequences and policy implications for university students who have chosen liberal or vocational education in Canada: Labour market outcomes and employability skills. *Higher Education Policy*, 16(1), 55-85.

- McKimm, J. (2010). Current trends in undergraduate medical education: program and curriculum design. *Samoa Medical Journal*; 1(2): 40-48.
- Mc Mahon, W. W. (2000). The impact of human capital on non-market outcomes and feedbacks on economic development. *The contribution of human and social capital to sustained economic growth and well-being*, 4-37.
- Memarzadeh, Gholamreza & Aghadavood, Seyyed Rasoul. (2009). Sociological Study of Graduates of Islamic Azad University Its achievements in PHD Management fields. *Journal of social sciences (Islamic Azad University, Shoushtar Branch)*, 3(7): 21-64. (in Persian)
- Mirkamali, Seyed Mohammad. (1993). An Analysis of the Academic Graduates' Job Capabilities. *Quarterly journal of research and planing in higher education*, 1(4): 31-38. (in Persian)
- Moameni Mahmouei, Hosein., Kazempoor, Esmail & Tafreshi, Mohammad. (2011). Competency-based curriculum An appropriate strategy toward the development of basic competences. *Educ Strategy Med Sci*. 2011; 4 (3) :143-149. (in Persian)
- Moameni Mahmouei, Hossein., Shariatmadari, Ali & Naderi, Ezatollah. (2009). Competency-based curriculum in higher education. *Scientific journal of educational research*, 5(17): 129-156. (in Persian)
- Pillai, S., Khan, M. H., Ibrahim, I. S., & Raphael, S. (2012). Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context. *Higher Education*, 63(2), 187- 204.
- Saberian, Masoumeh & Haji Aghajani, Saeed. (2003). Study of Job Future of Semnan Nursing School Graduates. *Iranian Journal of Medical Education*, 3 (1): 53-59. (in Persian)
- Salehi Omran, Ebrahim & Rahmani Ghahderijani, Elahe. (2012). A Study of Key Competences in Technical and Vocational Training Programs: A Review of Theoretical Subjects and Experiences of Other Countries. *Quarterly Journal of Skill Training*, 1 (1): 7-31. (in Persian)
- Shadfar, Hooriyeh., Liaghatdar, M & Sharif, M. (2012). Investigating Conformity Scope of Educational Planning and Administration Curriculum with Students Needs. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 17 (4) :123-146. (in Persian)
- Shakorzadeh, Reza., Maleki, Hassan & Ghassabi, Mehdi. (2015). Quality Assessment of Post-Graduate Curriculum of the Department of Educational Management and Planning. *Educational psychology*, 10 (34): 67-93. (in Persian)

- Sharafi, Mohammad & Moghadam, Mina. (2015). Analysis of the employment status of graduates of educational sciences: case study. *Quarterly research on educational leadership & management*, 1(2): 167-192. (in Persian)
- Sharpe, R. (2012). Agile University: Building the Innovation and Improvement for a Better Student Experience. In *Higher Education SEMINAR. Thursday 15th*. www.elementaleadership.co.uk.
- Walter, O., & Craig, I. (2008). *Preparing the engineering technology graduate for the global marketplace*. Proceeding of The 2008 IAJC-IJME International Conference.
- Wong, S. C., & Lee, P. C. (2017). Competencies of training professionals in the Hong Kong hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(4), 1-17.
- Yarmohammadian, Mohammad Hossein & Salmanizadeh, Maryam. (2006). Students 'and graduates' opinion about curriculum in management and educational planning of Islamic Azad University of Khorasgan. *A quarterly journal of research in curriculum planning*, 9(3):77-86. (in Persian)
- Young C. (2012). Losing a Job: The Nonpecuniary Cost of Unemployment in the United States. *Social Forces*, 9(2), 609-634.