

صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی

دکتر رمضان جهانیان*

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی و شناسایی صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی با روش پیمایشی اجرا گردید. جامعه آماری، کلیه مدیران مدارس ابتدائی، راهنمایی، متوسطه و پیش دانشگاهی سازمان آموزش و پرورش تهران در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ برابر ۳۵۹۴ می باشد. حجم نمونه آماری عبارت است، تعداد ۳۴۶ نفر که بر اساس جدول تقسیم حجم نمونه مورگان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد که روایی آن از طریق ۲۰ نفر از صاحب نظران بررسی و پایایی آن هم با استفاده از آلفای کربناخ محاسبه و ضریب پایایی آن ۰/۸۲. بدست آمد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر نشان می دهد که مهم ترین صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی عبارتند از: صلاحیت های مدیریتی و رهبری، صلاحیت های اجتماعی، صلاحیت های تکنولوژی، صلاحیت های فردی، صلاحیت های اقتصادی (شغلی و کاری)، صلاحیت های معنوی، اخلاقی و مذهبی، صلاحیت های هوشی (فکری)، صلاحیت های پژوهشی، صلاحیت های محیطی، صلاحیت های جهانی و بین المللی، صلاحیت های سیاسی و صلاحیت های فرهنگی، که برنامه ریزی در جهت ایجاد و توسعه این صلاحیت ها در مدیران آموزشی به دست اندرکاران نظام آموزشی توصیه می گردد.

کلید واژه ها: صلاحیت، شایستگی، مدیران آموزشی، مدیران مدارس

مقدمه

در عصر حاضر زندگی بشر در ابعاد مختلف به شدت در حال تغییر و دگرگونی است و توسعه انسان ها در راستای هماهنگی و هم خوانی با این سیل تحولات وظیفه اصلی نظام آموزشی می باشد. تحقق این امر مستلزم برخورداری از مدیران آموزشی با صلاحیت های لازم است. با توجه به ضرورت اشاره شده، هدف این پژوهش بررسی صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی است که در ادامه به آن پرداخته می شود.

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

صلاحیت^۱ به مجموعه ای از دانش، نگرش، مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تأثیر می گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، اطلاق می گردد و می تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده اندازه گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه توسعه و بهبود می یابد. (انستیتو مدیریت پروژه، ۲۰۰۴).^۲

این موسسه ابعاد صلاحیت را به شرح زیر بیان کرده است:

- توانایی ها^۳ (استعداد) کیفیت توانایی انجام کاری، مهارت و استعداد کسب شده طبیعی
- نگرش ها^۴ احساسات، باورها و تمایلات رفتاری نسبتاً پایدار و جهت گیری به سوی اشخاص خاص، گروه های ویژه مسایل و اهداف ویژه.

- رفتار^۵ شیوه ای که در آن فرد در شرایط ویژه ای عمل می کند و یا خود را در آن شرایط هدایت می کند.

- دانش^۶ مجموعه ای از اطلاعات مفهومی، واقعی و نظام مند که می تواند مستقیماً در عمل کردن به وظایف به کار برده شود.

- شخصیت^۷، یک سازمان منحصر به فرد نسبتاً ثابت و پایدار از مجموعه خصوصیات، تمایلات و منش هایی که یک فرد را توصیف کرده و تعامل او را با محیط تعیین می کند.

- مهارت ها^۸، تسلط راحتی، آسانی، تبحر و زبردستی که از طریق کارآموزی یا تجربه به دست می آید. یک هنر، پیشه یا فنی که به استفاده و کاربرد دست ها، بدن، یا ذهن نیازمند است (PMBOK ۲۰۰۴).

سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت ها و شایستگی های مدیریتی، قابلیت و شایستگی را ترکیبی از ویژگی های شخصی و شخصیتی، مهارت ها، خصوصیات و رفتارهایی می داند که به طور مستقیم در عملکرد فرد، تأثیر دارد. سازمان ملل دو دسته شایستگی ارائه نموده است. (صائمیان ۱۳۸۸)

1-competency
2-Project Mangement Institiute
3-Abilities
4-Attitudes

5-Behavior
6 -Knowledge
7 - Personality
8 - Skills

الف- قابلیت های محوری شامل: توانایی و مهارت های ارتباطی، پاسخ گویی و مسئولیت پذیری، کار تیمی، مشتری مداری، تعهد برای یاد گیری مستمر، برنامه ریزی و سازمان دهی، خلاقیت، آگاهی های تکنولوژیکی.

ب- قابلیت های تکمیلی شامل: رهبری، داشتن چشم انداز، توان مند سازی دیگران، مدیریت بر عملکرد، اعتماد آفرینی قضاوت و تصمیم گیری می باشد.

انستیتو شایستگی (۲۰۰۵) به نقل از لبادی (۱۳۸۶) در تحقیقات خود صلاحیت های حرفه ای مدیران دانشگاه را به شرح زیر پیشنهاد کرده است:

۱- شایستگی های دانش^۱، شامل: الف) دانش بنیادی کاربردی^۲ ب) دانش حرفه ای^۳

۲- شایستگی های عملی حرفه ای^۴

۳- مدیریت عملیاتی و فرایندهای کار^۵

۴- صلاحیت های مدیریت خود^۶

۵- ارتباط^۷

۷- بسیج نوآوری و تغییر^۸

رامسدان^۹ (۲۰۰۱) برای رهبری مطلوب نظام آموزشی ویژگی ها و صلاحیت های زیر را ارائه کرده است:

- صلاحیت درک اهداف خاص گروه یا توسعه و بیان واضح و روشن مقاصد مبنی بر آن اهداف به نحوی که وظایف عادی اداری، فعالیت های کوتاه مدت و چشم انداز گروه را تحت الشعاع قرار ندهد.

- صلاحیت تغییر و تبدیل اهداف به فعالیت ها

- 1 - knowledge competencies
- 2 - Applied Foundational knowledge
- 3 - Professional knowledge
- 4 - Professional knowledge
- 5 - Administrative Function and process

- 6- Managing – self
- 7 - Communicating
- 8- Mobilizing Innovation change
- 9 -Ramesdan

- صلاحیت هدایت، ایجاد انگیزه و برقراری ارتباط با کارکنان وی. علاوه بر این صلاحیت ها سه ویژگی فردی را برای رهبری آموزشی مطلوب معرفی می کند که عبارتند از:

الف- اعتماد به نفس: این ویژگی زمینه لازم را برای مشورت موفقیت آمیز و شجاعت برای اتخاذ تصمیمات راسخ فراهم می آورند. اعتماد به نفس از طریق تجربه تفکر و دانش حرفه ای کسب می شود.

ب- تقدیر از تنوع: این ویژگی به رهبران اجازه می دهد تا اهداف گوناگون، برنامه و نیازها و نقاط قوت کارکنان را مورد توجه قرار دهند و از این نگرش که فقط یک نظام صحیح برای واحد کار وجود دارد، اجتناب کنند.

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

ون دام کاران^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «توسعه صلاحیت های مبتنی بر رفتار کار آفرینانه معلمان» شش صلاحیت مورد نیاز معلمان را دانش کار آفرینی، قابلیت انطباق با شغل، خودکارآمدی شغلی، تفکر خلاقانه، توانایی شبکه سازی و توانایی کار سیستمی می داند.

وردونز و لیراس^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «صلاحیت ها و مدیریت منابع انسانی و کاربرد آن در مزیت های رقابتی سازمان» به این نتیجه دست یافت که بهره گیری از فناوری های نوین در سازمان از یک طرف و اعمال مدیریت دانش اتخاذ استراتژی های مناسب از جمله شایستگی هایی است که در ایجاد رقابت مؤثر هستند.

یانگ^۳ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان صلاحیت های مدیریت و رهبری، مهم ترین صلاحیت ها را به شرح زیر اعلام نمود.

۱- توانایی ها و مهارت های مدیریتی شامل: برنامه ریزی، هماهنگی، تصمیم گیری، کنترل و نظارت و مدیریت زمان؛

۲- شایستگی های مدیریت کارکنان شامل: سرپرستی، همراهی و دلسوزی، ایجاد انگیزه، احیا و امیدوار سازی، آموزش و تشکیل گروه های کاری، مشاوره و راهنمایی در مواقع لزوم؛

1-van dam Karen
2- Ordonez &lyiras

3- young

- ۳- مهارت های برقراری ارتباط: مهارت های شنیدن، پرسیدن پرسش های مرتبط، مهارت های ارائه مطلب، همدردی، برقراری ارتباط روشن و آشکار، همدردی؛
- ۱- خصلت ها و ویژگی های شخصی: اعتماد به نفس، پرورش روحیه استقامت و بردباری، تعدیل فشارها، قاطعیت، خودآگاهی، خودانگیزی و خودجوش بودن؛
- ۲- تغییر و نوآوری: آشکار و شفاف بودن، خلاقیت و نوآوری، فعال بودن، چند بعدی اندیشیدن، رهیافت نوآورانه، اشتیاق به یادگیری، توانایی مدیریت تغییرات به هنگام و سریع؛
- ۳- مهارت های علمی و فنی: داشتن دانش کلاسیک، احاطه کامل به موضوع کار، برخورداری از دانش فنی در سطح بالا، ذهنیت و شعور فنی؛
- ۴- دورنگری و هدف گرایی: توانایی تدوین و پرورش ترویج و تعقیب یک دورنمای معین و تمرکز بر هدف های مرتبط، هدف گرا بودن؛
- ۵- حسن ارتباط و تعامل با ذینفعان بیرونی: مدیریت اعمال قانونمند اختیارات، توانایی افزایش سرمایه، دانش و توانایی تعامل و ارتباط با سازمان های بیرونی گوناگون؛
- ۶- توانایی ها و مهارت های مذاکره و متقاعد ساختن هدف های سازمان: مهارت های مذاکره، مدیریت تعارض، قدرت متقاعد کردن دیگران، مشتری گرایی.
- هلن ابل^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «صلاحیت های مدیر و یادگیری سازمانی»، تأکید بر صلاحیت ها، ظرفیت ها، دانش و یادگیری سازمانی نموده و تعهد داشتن، دانش و مهارت های حرفه ای، آموزش و یادگیری، ارتباطات مؤثر سازمانی، بهره گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات، هدف گذاری مناسب و استاندارد سازی از مهم ترین صلاحیت های مورد نیاز مدیر می داند.

لبادی (۱۳۸۶) در رساله دکتری خویش با عنوان بررسی صلاحیت های مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخص های بین المللی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب، مهم ترین صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزش عالی را به شرح زیر می داند: صلاحیت های شخصیتی، صلاحیت های مدیریت در آموزش عالی، صلاحیت های آموزشی- پژوهشی،

1-Helen abel

صلاحیت های اقتصاد دانش، بازاریابی کارآفرینی، صلاحیت های سیاستگذاری و برنامه ریزی، صلاحیت های جهانی - بین المللی و منطقه ای آموزش عالی، صلاحیت های فرهنگی، صلاحیت های ارتباطی (نوشتاری - گفتاری)، صلاحیت های فناوری اطلاعاتی و ارتباطات، صلاحیت های مشاوره، صلاحیت های مدیریت خدمات دانشگاهی و صلاحیت های سیاسی.

فرهی بوزنجانی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان، معرفی الگوی توسعه توانایی های مدیریتی مورد نیاز مدیران اداری کشور، ابعاد و مؤلفه های توانایی های مدیریتی مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور، را به شرح زیر ارائه داده است.

۱- توانایی های فکری - ذهنی شامل:

- تشخیص: توانایی اتخاذ تصمیمات اثر بخش، غور در مسائل و تلفیق و تحلیل حجم زیاد اطلاعات و نیز تمیزدهی بین موضوعات و اشیاء.

- درک تحولات محیط خارجی: توانایی فهم تأثیر تحولات محیطی بر مشاغل داخلی سازمان و موضع گیری در مقابل آنها و همچنین قابلیت تحلیل وقایع و متغیرهای محیطی.

- خلاقیت: ایجاد شرایط بدیع برای حل مشکلات، ایجاد انطباق لازم برای بازبینی و تعریف نقش های جدید.

- بصیرت: درک پتانسیل سازمان یا هر یک از واحدهای آن و به تصویر کشی راه های نو برای هر یک از آنها.

- تفکر انتقادی و تحلیلی: توانایی انتقادی و تحلیلی داشتن نسبت به موضوعات.

- تفکر تجربی: توانایی خلق ایده های جدید با استفاده از اطلاعات به ظاهر نامرتبط و اندوخته های کاری.

- تفکر احساسی: توانایی در شناخت و همچنین کنترل احساسات خود و دیگران.

- توانایی ارقامی - اعدادی: بازی و استفاده از اعداد (تعداد، پول، مقدار و حجم) به طریق سریع و دقیق.

- تجسم انتراعی: توانایی در تجسم بخشیدن و به تصویر کشیدن تغییرات فیزیکی در مکان و ذهن و توانایی تجسم وجوه مختلف اشیاء در حین چرخش و انتقال در مکان های مختلف.

- حافظه معنایی: توانایی به خاطر سپاری دانش انتزاعی و کل مانند معانی لغات، ضرب‌المثل‌ها و غیره.
- حافظه موقت و یا کوتاه مدت: به خاطر سپاری اطلاعات برای زمانی کوتاه مثل حفظ شماره تلفن و آدرس.
- حافظه آینده نگر: به خاطر داشتن چیزی که باید در آینده ای معین به آن عمل شود، مانند قرار ملاقات‌ها.
- حافظه بلند مدت: به خاطر داشتن حجم زیادی از اطلاعات برای استفاده از آنها در زمان‌های دور.
- قابلیت لحاظ همزمان شقوق و جوانب در تصمیم‌گیری: توانایی تحلیلی گزینه‌های مختلف و ابعاد و تبعات تصمیم‌گیری.
- توانایی سریع در زایش ایده: قابلیت ارائه ایده‌های نو در یک لحظه.
- توانایی مستمر ذهن به ایده‌های متنوع: درگیری دائمی ذهن به موضوعات مختلف در یک زمان.
- توانایی در تمرکز ذهن: تمرکز کامل بر روی یک موضوع بدون هیچ گونه پرش ذهنی.
- توانایی کشف حقایق و ایده‌ها از بطن وقایع: قابلیت تمیز دهی بیان حقایق و نادرست‌ها و استفاده کاربردی از اطلاعات.
- توانایی در جمع‌بندی و نتیجه‌گیری سریع: قابلیت خلاصه کردن و اتمام کارها و در نتیجه دستیابی به سرانجامی خوشایند.
- توانایی ایجاد ارتباط منطقی بین خرده اطلاعات و حقایق و جمع‌بندی آن: قابلیت استفاده از اطلاعات به ظاهر بی ارزش.
- ذکاوت: توانایی غور در مسائل و بررسی ابعاد مسئله در ذهن.
- نوآوری: توانایی خلق ایده‌ها و روش‌های جدید و نیز کارآمدتر.
- سرعت آمادگی در جواب‌گویی: پاسخ‌گویی به هر سؤالی و در هر شرایطی در کوتاه‌ترین زمان.

- قابلیت دستیابی سریع به مطالب فایل ها و پرونده های مورد نظر: طبقه بندی و ذخیره سازی فایل ها و پرونده ها بر اساس نظمی خاص.
 - توانایی درک مطالب در زمان مناسب: قابلیت فهم موضوعات در زمان مقتضی و به موقع.
 - توانایی انتقال مطالب و معانی به دیگران: قابلیت تفهیم موضوعات به شکل اثر بخش به دیگران.
 - قدرت استدلال و توجیه: قابلیت ذهنی در متقاعد سازی و همچنین استفاده از اطلاعات برای اثبات.
 - قدرت ابهام زدایی و قضاوت صحیح: پرده برداری از ابهامات در ذهن و در نتیجه اتخاذ حکمی درست.
 - توان بیان اندیشه: توانایی به زبان آوردن آنچه در ذهن می پرورد.
 - توانایی پیش بینی و قضاوت: قابلیت ذهن در دیدن دور دست ها و تحولات آینده.
 - انعطاف پذیری فکری: توانایی فکر در درگیری با موضوعاتی که با هم هیچ رابطه و سنخیتی ندارند.
- ۲- توانایی های فیزیکی - جسمی شامل:
- شنوایی: دارا بودن سلامت کامل در گوش، به نحوی که آهسته ترین کلمات را بشنود.
 - توانایی جسمی (قدرت جسمی): داشتن جثه قوی جهت حمل، جابه جایی و نگهداری اشیاء.
 - توانایی جنبشی یا تحرک زیاد: داشتن تحرک زیاد بدون احساس خستگی.
 - توانایی بیان: داشتن بیانی سلیس و صریح و استفاده به جا از اصطلاحات، ضرب المثل ها و امثالهم.
 - سلامت مغزی: دارا بودن مغزی سالم به صورتی که دو نیم کره مغزی وظایف را به درستی انجام دهند.
 - بینایی: قابلیت رؤیت اشیاء، تمیز دهی مسافت ها، رنگ ها، اندازه ها و امثالهم.
 - سلامت درونی بدن: داشتن سلامت کامل درونی مربوط به قلب، کلیه، ریه و غیره.

- سلامت بویایی: دارا بودن حس بویایی قوی و داشتن بینی سالم، بدون هیچ گونه بیماری.
 - ۳- توانایی های علمی شامل:
 - تحصیلات: داشتن تحصیلات دانشگاهی به ویژه مرتبط با شغل.
 - تجربه: تجربه و سوابق کاری، تشخیص وقایع حیاتی و از عهده آنها بر آمدن.
 - دوره های آموزشی: دوره هایی که به صورت غیر رسمی و کوتاه مدت برگزار می شود.
 - تحقیقات: انجام پژوهش های علمی و کاربردی در کار.
 - تألیفات: مقالات، کتب و نوشته هایی که در مجامع مختلف علمی به چاپ رسانیده است.
 - تسلط به زبان خارجی: توانایی صحبت کردن، شنیدن، مکاتبه، خواندن و درک محتوایی زبان خارجه.
 - تسلط به کامپیوتر و شبکه های اینترنت: بهره گیری از کامپیوتر و نرم افزارها و نیز بهره گیری از شبکه های کامپیوتری.
 - ۴- توانایی های روحی و روانی شامل:
 - توانایی تحمل فشارها: توانایی استقامت روحی در برابر مشکلات.
 - قدرت زبان: توانایی استفاده از زبان برای نفوذ بر دیگران به منظور کسب اهداف سازمانی.
 - خود اتکایی: توانایی ذاتی فرد با پشتوانه های قوی شخصی.
 - توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری ها: توان روحی در رویارویی با مشکلات بدون هیچ گونه ترس و دلهره
 - توانایی تحمل نظریات مخالف: توانایی روحی در شنیدن نظریات دیگران و پذیرفتن آنها.
- غفاریان (۱۳۷۸) در مطالعات خود تحت عنوان «شایستگی های مدیریتی» صلاحیت های مورد نیاز مدیران را در شش بخش به شرح ذیل ارائه نموده است:
- ۱- دانش و معلومات حرفه ای
 - ۲- مهارت ها (مهارت های رفتاری، مهارت های فکری)
 - ۳- ویژگی های شخصیتی (اعتماد به نفس، برون گرایی و...)
 - ۴- نگرش و بینش (ارزش ها، اصول گرایی و...)

۵- اعتبار حرفه ای (ارتباطات قوی رسمی، قدرت حرفه ای ...)

۶- اعتبار عمومی (ارتباطات قوی غیر رسمی، شهرت عمومی و...)

خواجه ای (۱۳۸۱) در رساله دکترای خویش، تحت عنوان «ارزشیابی صلاحیت ها و مهارت های حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی جهت طراحی مدل مناسب مدیریت»، مهم ترین صلاحیت های مدیران آموزشی را در سه بخش مهارت های فنی، مهارت های انسانی و مهارت های ادراکی دانسته است.

روش تحقیق

از آنجایی که پژوهشگر در این تحقیق دیدگاه مدیران واحدهای آموزشی در مورد صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی را دریافت و به دنبال اکتشاف، توصیف و تبیین داده ها و اطلاعات می باشد، لذا روش تحقیق حاضر پیمایشی^۱ در قلمرو تحقیقات توصیفی است. جامعه آماری، کلیه مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی، متوسطه و پیش دانشگاهی سازمان آموزش و پرورش از تهران در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ که تعداد آنها ۳۵۹۴ می باشد. حجم نمونه آماری عبارت است، تعداد ۳۴۶ نفر که بر اساس جدول تقسیم حجم نمونه مورگان^۲ با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای^۳ انتخاب شده است.

ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد که روایی^۴ آن از طریق ۲۰ نفر از صاحب نظران بررسی و پایایی^۵ آن هم با استفاده از آلفای کرنباخ^۶ محاسبه و ضریب پایایی آن ۰/۸۲. بدست آمد. در تحقیق حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است: در بخش آمار توصیفی جهت توصیف داده ها، توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد نمرات محاسبه شده است. و در بخش آمار استنباطی به منظور مقایسه نظریات مدیران دوره های مختلف تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس و آزمون تی استفاده شده است.

1-survey
2- Morgan
3 -Stratified

4 -Validity
5 -Reliability
6 -Cronbach

یافته های تحقیق

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در جهت پاسخگویی به سؤالات تحقیق عبارتند از:

۱- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد مدیریت و رهبری نیاز دارند؟

جدول ۱. نتایج پاسخ آزمودنی ها به سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های مدیریتی و رهبری

ردیف	صلاحیت های مدیریتی و رهبری	کاملاً مناسب		مناسب		ناخوبی مناسب		نامناسب		کاملاً نامناسب		میانگین استاندارد
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱	خودمدیریتی	۵۴/۹	۱۹۰	۱۳۵	۳۹	۲۰	۵/۸	۱	۰/۳	-	-	۴/۴۹
۲	مدیریت زمان	۶۵/۳	۲۲۶	۱۰۲	۲۹/۵	۱۷	۴/۹	۱	۰/۳	-	-	۴/۶۰
۳	مدیریت بحران	۵۲/۳	۱۸۱	۱۲۸	۳۷	۳۲	۹/۲	۴	۱/۲	۱	۰/۳	۴/۴۰
۴	مدیریت تضاد	۳۴/۱	۱۱۸	۱۵۲	۴۳/۹	۷۰	۲۰/۲	۵	۱/۴	۱	۰/۳	۴/۱۰
۵	مدیریت تغییر	۶۷/۳	۲۳۳	۹۲	۲۶/۶	۲۰	۵/۸	۱	۰/۳	-	-	۴/۶۱
۶	مدیریت مشارکتی	۷۴	۲۵۶	۶۸	۱۹/۷	۲۰	۵/۸	۲	۰/۶	-	-	۴/۶۷
۷	توانایی اتخاذ تصمیم	۷۲/۸	۲۵۲	۷۰	۲۰/۲	۲۱	۶/۱	۲	۰/۶	۱	۰/۳	۴/۶۵
۸	نیازآفرینی	۶۵/۹	۲۲۸	۹۰	۲۶	۲۳	۶/۶	۵	۱/۴	-	-	۴/۶۵
۹	آینده پژوهشی	۵۴/۶	۱۸۹	۱۳۲	۳۸/۲	۲۲	۶/۴	۳	۰/۹	-	-	۴/۴۷
۱۰	برنامه ریزی	۵۰	۱۷۳	۱۴۶	۴۲/۲	۲۳	۶/۶	۴	۱/۲	-	-	۴/۴۱

داده های مندرج در جدول شماره (۱) نشان می دهد که آزمودنی ها صلاحیت های مورد

نیاز مدیران آموزشی در بعد مدیریت و رهبری را به شرح زیر در حدکاملاً مناسب و مناسب بیان کردند. خودمدیریتی (۹۳/۹ درصد)، مدیریت زمان (۹۴/۸ درصد)، مدیریت بحران (۸۹/۳ درصد)، مدیریت تضاد (۷۸ درصد)، مدیریت تغییر (۹۳/۹ درصد)، مدیریت مشارکتی (۹۳/۷ درصد)، توانایی اتخاذ تصمیمات استراتژیک (۹۳ درصد)، نیازآفرینی (۹۱/۹ درصد)، آینده پژوهشی (۹۲/۸ درصد) و برنامه ریزی (۹۲/۲ درصد).

۲- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد اجتماعی نیاز دارند؟

جدول ۲. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های اجتماعی

ردیف	صلاحیت های اجتماعی	کاملاً مناسب		مناسب		تجدیدی مناسب		نامناسب		کاملاً نامناسب	میانگین استاندارد
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۱	مهارت های روابط میان فردی	۶۹/۹	۹۱	۲۶/۳	۱۱	۳/۲	۲	۰/۶	-	۳۴۶	۴/۶۶
۲	مهارت های روابط درون فردی	۶۳/۶	۹۵	۲۷/۵	۲۹	۸/۴	۲	۰/۶	-	۳۴۶	۴/۵۴
۳	مهارت های روابط برون فردی	۵۴	۱۲۳	۳۵/۵	۳۴	۹/۸	۲	۰/۶	-	۳۴۶	۴/۴۳
۴	مهارت مشارکت همکاری و کار گروهی	۷۴	۶۷	۱۹/۴	۲۳	۶/۶	-	-	-	۳۴۶	۴/۶۷
۵	مهارت های مردمی	۳۱/۸	۱۴۳	۴۳/۱	۸۳	۲۴	۱۰	۲/۹	-	۳۴۶	۴/۰۲
۶	مهارت های نفوذ در دیگران و قانع ساختن آنها	۵۱/۲	۱۲۸	۳۷	۴۰	۱۱/۶	۱	۰/۳	-	۳۴۶	۴/۳۹
۷	مهارت درست گوش دادن	۵۷/۲	۱۲۲	۳۵/۳	۲۳	۶/۶	۳	۰/۹	-	۳۴۶	۴/۴۹
۸	مهارت کنترل جمع	۴۰/۸	۱۴۵	۴۱/۹	۵۶	۱۶/۲	۴	۱/۲	-	۳۴۶	۴/۲
۹	اشتیاق به حل تضاد با روش های غیرخشونت آمیز	۵۵/۲	۱۰۹	۳۱/۵	۴۰	۱۱/۶	۵	۱/۴	-	۳۴۶	۴/۰
۱۰	توانایی انجام کار گروهی	۵۳/۲	۱۳۲	۳۸/۲	۲۷	۷/۸	۳	۰/۹	-	۳۴۶	۴/۴
۱۱	پذیرفتن مسئولیت برای نقش ها و وظایف	۵۸/۱	۱۱۶	۳۳/۵	۲۵	۷/۲	۴	۱/۲	-	۳۴۶	۴/۹

داده های توصیفی مندرج در جدول شماره (۲) نشان می دهد که آزمودنی ها صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های اجتماعی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب بیان نمودند.

مهارت های روابط میان فردی (۶۹/۹ درصد)، مهارت های روابط درون فردی (۶۳/۶ درصد)، مهارت های روابط برون فردی (۵۴ درصد)، مهارت مشارکت، همکاری و کار گروهی (۷۴ درصد)، مهارت های مردمی (۳۱/۸ درصد)، مهارت های نفوذ در دیگران و قانع ساختن آنها (۵۱/۲ درصد)، مهارت درست گوش دادن (۵۷/۲ درصد)، مهارت کنترل جمع (۴۰/۸ درصد)، اشتیاق به حل تضاد با روش های غیرخشونت آمیز (۵۵/۲ درصد)، توانایی انجام کار گروهی (۵۳/۲ درصد)، پذیرفتن مسئولیت متقابل برای نقش ها و وظایف (۵۸/۱ درصد).

۳- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد تکنولوژیکی نیاز دارند؟

جدول ۳. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های تکنولوژیکی

ردیف	صلاحیت های تکنولوژیکی	کاملاً مناسب		مناسب		ناخوبی مناسب		مناسب		کاملاً مناسب		میانگین	انحراف استاندارد
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۱	سواد اطلاعاتی	۱۰۸	۳۱/۲	۱۳۸	۳۹/۹	۸۲	۲۳/۷	۱۷	۴/۹	۱	۰/۳	۳/۹۷	۰/۸۷۹
۲	توانایی بازیابی و استفاده از اطلاعات	۱۹۱	۵۵/۲	۱۲۴	۳۵/۸	۲۷	۷/۸	۳	۰/۹	۱	۰/۳	۴/۴۵	۰/۷۰۱
۳	درک فرهنگ شبکه ای	۱۹۷	۵۶/۹	۱۲۵	۳۶/۱	۲۳	۶/۶	۱	۰/۳	-	-	۴/۵۰	۰/۶۳۴
۴	درک و رعایت آداب و رسوم شبکه ای	۱۸۶	۵۳/۸	۱۲۷	۳۶/۷	۳۳	۹/۵	-	-	-	-	۴/۴۴	۰/۶۶۲
۵	توانایی کار و عمل در محیط های مجازی	۱۶۷	۴۸/۳	۱۵۷	۴۵/۴	۲۲	۶/۴	-	-	-	-	۴/۴۲	۰/۶۱۰

داده های توصیفی مندرج در جدول شماره (۳) نشان می دهد که آزمودنی ها صلاحیت مورد نیاز مدیران آموزشی در بعد صلاحیت های تکنولوژیکی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب بیان نمودند.

سواد اطلاعاتی (۷۱/۲ درصد)، توانایی بازیابی و استفاده از اطلاعات (۹۱ درصد)، درک فرهنگ شبکه ای (۹۳ درصد)، توانایی کار و عمل در محیط مجازی (۹۳/۷ درصد).

۴- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد فردی نیاز دارند؟

جدول ۴. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های فردی

ردیف	صلاحیت های فردی	کدام مناسب		مناسب		ناجدوی مناسب		نماسب	کدام نامناسب		تعداد کل	میانگین استاندارد
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		درصد	فراوانی		
۱	خود تنظیم کنندگی	۶۸	۳۸	۲۲/۵	۲۸	۸/۱	۲	۰/۶	-	-	۳۴۶	۴/۶۰
۲	نظم پذیری فردی	۹۴	۲۲۹	۲۷/۲	۲۲	۶/۴	۱	۰/۳	-	-	۳۴۶	۴/۵۹
۴	نظم پذیری جمعی	۱۲۸	۱۰۹	۳۷	۹۷	۲۸	۱۱	۳/۲	۱	۰/۳	۳۴۶	۳/۹۶
۵	اعتماد به نفس	۱۰۹	۲۱۴	۳۱/۵	۲۲	۶/۴	۱	۰/۳	-	-	۳۴۶	۴/۵۵
۶	استقلال و خود راهبری	۱۳۵	۱۷۵	۳۹	۳۵	۱۰/۱	۱	۰/۳	-	-	۳۴۶	۴/۴۰
۷	مسئولیت پذیری	۹۴	۲۲۹	۲۷/۲	۲۱	۶/۱	۲	۰/۶	-	-	۳۴۶	۴/۵۹
۸	خود کنترلی	۱۳۰	۱۱۶	۳۷/۶	۲۴	۸/۳	۱۵	۴/۳	۲	۰/۶	۳۴۶	۳/۹۹

داده های مندرج در جدول شماره (۴) نشان می دهد که آزمودنی ها صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی در بعد صلاحیت های فردی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب بیان نموده اند.

خود تنظیم کنندگی (۹۱/۳ درصد)، نظم پذیری فردی (۹۳/۴ درصد)، نظم پذیری جمعی (۶۸/۵ درصد)، اعتماد به نفس (۹۳/۳ درصد)، استقلال و خود رهبری (۸۹/۶ درصد)، مسئولیت پذیری (۹۳/۴ درصد)، خود کنترلی (۷۱/۱ درصد).

۵- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد اقتصادی نیاز دارند؟

جدول ۵. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های اقتصادی

ردیف	صلاحیت های اقتصادی	کاملاً مناسب		مناسب		ناخودری مناسب		مناسب		کاملاً مناسب		میانگین	انحراف استاندارد
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۱	ریسک پذیری	۲۶۲	۷۵/۷	۰	۰/۶	۲	۵/۲	۱۸	۱۸/۵	۶۴	۱۷/۷	۴/۶۹	۰/۵۹۳
۲	کارآفرینی	۲۶۶	۷۶/۹	۰	۰	۰	۳/۵	۱۲	۱۹/۷	۶۸	۱۷/۹	۴/۸۳	۰/۵۱۵
۳	مهارت کسب درآمد	۲۵۳	۷۳/۱	۰	۰/۶	۲	۲/۹	۱۰	۲۳/۴	۸۱	۲۳/۱	۴/۶۹	۰/۵۵۴
۴	درک فرهنگ بهره وری	۲۶۹	۷۷/۷	۰	۰/۶	۲	۵/۸	۲۰	۱۵/۹	۵۵	۱۵/۷	۴/۷۱	۰/۵۹۸
۵	صلاحیتهای بازاریابی حرفه ای	۲۷۰	۷۸	۰	۰	۰	۲	۷	۱۹/۹	۶۹	۱۷/۸	۴/۸۶	۰/۴۷۳
۶	درک ویژگی های اقتصاد دانش بر	۲۷۲	۷۸/۶	۰	۰/۶	۲	۵/۲	۱۸	۱۵/۶	۵۴	۱۵/۶	۴/۸۲	۰/۵۸۳
۷	دانش مهارت های یادگیری کارآمد	۲۰۵	۵۹/۲	۰	۰/۳	۱	۶/۱	۲۱	۳۴/۴	۱۱۹	۵۹/۲	۴/۵۳	۰/۶۲۴
۸	کسب هویت حرفه ای	۱۶۹	۴۸/۸	۰/۶	۰/۹	۳	۱	۴۲	۳۷/۶	۱۳۰	۴۸/۸	۴/۳۳	۰/۸۶۷
۹	داشتن وجدان کاری	۲۲۵	۶۵	۰	۰/۳	۱	۵/۵	۱۹	۲۹/۲	۱۰۱	۶۵	۴/۵۹	۰/۶۰۸
۱۰	داشتن اخلاق کاری	۲۲۵	۶۵	۰	۰/۶	۲	۶/۶	۲۳	۲۷/۷	۹۶	۶۵	۴/۵۷	۰/۶۴۳

داده های مندرج در جدول شماره (۵) نشان می دهد که آزمودنی ها صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی و در بعد صلاحیت های اقتصادی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند.

ریسک پذیری (۹۴/۲ درصد)، کارآفرینی (۹۶/۶ درصد)، مهارت کسب درآمد (۹۶/۵ درصد)، درک فرهنگ بهره وری (۹۳/۶ درصد)، بازاریابی حرفه ای (۹۷/۹ درصد)، درک ویژگی های اقتصاد دانش (۹۴/۲ درصد)، مهارت های یادگیری کامل (۹۳/۶ درصد)، کسب هویت فردی (۸۶/۴ درصد)، داشتن وجدان کاری (۹۴/۲ درصد)، داشتن اخلاق کاری (۹۲/۷ درصد).

۶- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد معنوی، اخلاقی و مذهبی نیاز دارند؟

جدول ۶. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های معنوی، اخلاقی و مذهبی

ردیف	صلاحیت های معنوی، اخلاقی و مذهبی	کاملاً مناسب		مناسب		ناحدهی مناسب		مناسب		میانگین	انحراف استاندارد	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
۱	ریسک پذیری	-	-	۰/۳	۱	۲/۶	۹	۱۶/۸	۵۸	۸۰/۳	۲۷۸	۰/۴۹۶
۲	کارآفرینی	۰/۳	۱	-	-	۴/۳	۱۵	۲۱/۴	۷۴	۷۴	۲۵۶	۰/۵۸۱
۳	مهارت کسب درآمد	۰/۳	۱	۰/۳	۱	۳/۵	۱۲	۲۶/۳	۹۱	۶۹/۷	۲۴۱	۰/۵۹۲

داده های توصیفی مندرج در جدول شماره (۶) نشان می دهد که آزمودنی ها، صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های معنوی، اخلاقی و مذهبی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند. حفظ ارزش های الهی (۹۷/۱ درصد)، حساسیت به اخلاقیات و معنویات (۹۵/۴ درصد)، التزام عمل به ارزش ها (۹۶ درصد).

۷- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد هوشی (فکری) نیاز دارند؟

جدول ۷. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های هوشی (فکری)

ردیف	صلاحیت های هوشی (فکری)	کاملاً مناسب		مناسب		ناحدهی مناسب		مناسب		میانگین	انحراف استاندارد	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
۱	داشتن دانش، مهارت و خلاقیت	-	-	-	-	۴/۳	۱۵	۳۷/۳	۱۲۹	۵۸/۴	۲۰۲	۰/۵۸۰
۲	داشتن مهارت تفکر انتقادی	-	-	۰/۹	۳	۷/۸	۲۷	۳۴/۴	۱۱۹	۵۶/۹	۱۹۷	۰/۶۷۷
۳	داشتن دانش و مهارت تفکر سطح بالا	-	-	۰/۶	۲	۷/۲	۲۵	۳۵/۳	۱۲۲	۵۶/۹	۱۹۷	۰/۶۵۶
۴	توانایی استفاده از پتانسیل ها و خلق و گسترش ظرفیت های جدید	-	-	۰/۳	۱	۴/۶	۱۶	۲۶/۳	۹۱	۶۸/۸	۲۳۸	۰/۵۸۵
۵	توانایی تولید ایده های نو	-	-	-	-	۲/۶	۹	۱۹/۷	۶۸	۷۷/۷	۲۶۹	۰/۴۸۹
۶	یادگیری مادام العمر	-	-	۰/۳	-	۲/۹	۱۰	۲۰/۸	۷۲	۷۶	۲۶۳	۰/۵۲۵

داده های توصیفی مندرج در جدول شماره (۷) نشان می دهد که آزمودنی ها، صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های هوشی (فکری) را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند. داشتن دانش، مهارت و خلاقیت (۹۵/۷ درصد)، داشتن مهارت تفکر انتقادی (۹۱/۳ درصد)، داشتن مهارت و تفکر سطح بالا (۹۲/۲ درصد)، توانایی استفاده از پتانسیل و خلق ظرفیت های جدید (۹۵/۱ درصد)، توانایی تولید ایده های نو (۹۷/۴ درصد)، و یادگیری مادام العمر (۹۶/۸ درصد).

۸- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد پژوهشی نیاز دارند؟

جدول ۸. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های پژوهشی

صلاحیت های پژوهشی	کاملاً مناسب		مناسب		نامناسب		کاملاً نامناسب		تعداد کل	میانگین	انحراف استاندارد
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
۱ پژوهش مسداری در برخورد با مسائل	۲۷۴	۷۹/۲	۵۵	۱۵/۹	۱۶	۴/۶	۱	۰/۳	۳۴۶	۴/۷۴	۰/۵۵۱
۲ برخوردی از روحیه پژوهشی	۱۷۹	۵۱/۷	۱۳۹	۴۰/۲	۲۵	۷/۲	۲	۰/۶	۳۴۶	۴/۴۲	۰/۶۷۸
۳ مروج فرهنگ پژوهشی	۲۴۴	۷۰/۵	۸۹	۲۵/۷	۱۳	۳/۸	-	-	۳۴۶	۴/۶۷	۰/۵۴۶
۴ توانایی تصمیم	۲۴۴	۷۰/۵	۸۶	۲۴/۹	۱۴	۴	۲	۰/۶	۳۴۶	۴/۶۵	۰/۵۸۶

داده های توصیفی مندرج در جدول شماره (۸) نشان می دهد که آزمودنی ها، صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های پژوهشی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند. پژوهش مسداری در برخورد با مسائل (۹۵/۱ درصد)، برخورداری از روحیه پژوهشی (۹۱/۹ درصد)، مروج فرهنگ پژوهشی (۹۶/۲ درصد)، توانایی تصمیم (۹۵/۴ درصد).

۹- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد محیطی نیاز دارند؟

جدول ۹. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های محیطی

ردیف	صلاحیت های محیطی	کاملاً مناسب		مناسب		ناخودری مناسب		نامناسب		کاملاً نامناسب		تعداد کل	میانگین	انحراف استاندارد
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد					
۱	سواد محیطی	۲۵۴	۷۳/۴	۷۴	۲۱/۴	۱۸	۵/۲	-	-	-	-	۳۴۶	۴/۶۸	۰/۵۶۷
۲	زیبا شناسی	۲۴۳	۷۰/۲	۸۷	۲۵/۱	۱۶	۴/۶	-	-	-	-	۳۴۶	۴/۶۶	۰/۵۶۵
۳	تعهد به تغییر سبک زندگی و عادات مصرف به منظور حفظ محیط	۲۰۷	۵۹/۸	۱۱۳	۳۲/۷	۲۵	۷/۲	۱	۰/۳	-	-	۳۴۶	۴/۵۲	۰/۶۴۲

داده های توصیفی مندرج در جدول شماره (۹) نشان می دهد که آزمودنی ها، صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های محیطی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند. سواد محیطی (۹۴/۸ درصد)، زیبا شناسی (۹۵/۳ درصد)، تعهد به تغییر سبک زندگی و عادات مصرف به منظور حفظ محیط (۹۲/۵ درصد).

۱۰- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد جهانی و بین المللی نیاز دارند؟

جدول شماره ۱۰. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های جهانی و بین المللی

ردیف	صلاحیت های جهانی و بین المللی	کاملاً مناسب		مناسب		ناخودری مناسب		نامناسب		کاملاً نامناسب		تعداد کل	میانگین	انحراف استاندارد
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد					
۱	توانایی نگریستن به مسائل در ابعاد جهانی	۱۳۳	۳۵/۵	۱۴۷	۴۲/۵	۶۵	۱۸/۸	۸	۲/۳	۳	۰/۹	۳۴۶	۴/۱۰	۰/۸۴۱
۲	آگاهی و حساسیت به مسائل جهانی	۱۷۷	۵۱/۲	۱۸	۵/۱	۴۸	۱۳/۹	۳	۰/۹	-	-	۳۴۶	۴/۳۶	۰/۷۴۸
۳	جهانی اندیشیدن و محلی عمل کردن	۲۰۵	۵۹/۲	۱۱۴	۳۲/۹	۲۴	۶/۹	۲	۰/۶	۱	۰/۳	۳۴۶	۴/۵۰	۰/۶۷۸

داده های مندرج در جدول شماره (۱۰) نشان می دهد که آزمودنی های صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های جهانی و بین المللی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند. توانایی نگریستن به مسائل در ابعاد جهانی (۷۸ درصد)، آگاهی و حساسیت به مسائل جهانی (۸۵/۳ درصد)، جهانی اندیشیدن و محلی عمل کردن (۹۲/۱ درصد).

۱۱- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد صلاحیت های سیاسی نیاز دارند؟

جدول ۱۱. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های سیاسی

ردیف	صلاحیت های سیاسی	کفایت مناسب		متناسب		ناخودکافی مناسب		کفایت نامناسب		میانگین	انحراف استاندارد
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۱	آگاهی سیاسی در سطح ملی و منطقه ای و جهانی	۵۷/۵	۱۷۹	۱۲	۴	۶/۴	۲۲	۳۵	۱۲۱	۴/۴۹	۰/۶۶۹
۲	توانمندی مشارکت در فعالیت های سیاسی در سطح ملی و بین المللی	۶۸/۵	۲۳۷	۰/۶	۲	۶/۶	۲۳	۲۴/۳	۸۴	۴/۶۱	۰/۶۳۸

داده های مندرج در جدول شماره (۱۱) نشان می دهد که آزمودنی ها، صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های سیاسی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند. آگاهی سیاسی در سطح ملی، منطقه ای و جهانی (۹۲/۵ درصد)، توانایی مشارکت در فعالیت های سیاسی در سطح ملی و بین المللی (۹۲/۸ درصد).

۱۲- مدیران آموزشی به چه صلاحیت هایی در بعد صلاحیت های فرهنگی نیاز دارند؟

جدول ۱۲. نتایج پاسخ آزمودنی ها به هریک از سؤالات پرسشنامه در بعد صلاحیت های فرهنگی

ردیف	صلاحیت های فرهنگی	کفایت مناسب		متناسب		ناخودکافی مناسب		کفایت نامناسب		میانگین	انحراف استاندارد
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۱	درک فرهنگی جهانی	۵۵/۲	۱۹۱	۰/۶	۲	۸/۱	۲۸	۳۶/۱	۱۲۵	۴/۶	۰/۶۸
۲	تفاهم فرهنگی	۵۵/۸	۱۹۳	۰/۳	۱	۱/۲	۴	۸/۱	۲۸	۴/۴۵	۰/۶۱۷
۳	توسعه میراث فرهنگی	۶۲/۴	۲۱۶	-	-	۷/۲	۲۵	۲۹/۲	۱۰۱	۴/۵۳	۰/۶۸۱
۴	پالایش فرهنگی	۵۵/۵	۱۹۲	۰/۳	۱	۰/۶	۲	۹/۸	۳۴	۴/۴۴	۰/۶۱۶
۵	انتقال میراث فرهنگی	۵۰/۳	۱۷۴	۰/۶	۲	۱/۲	۴	۸	۳۶/۱	۴/۳۴	۰/۶۷۷
۶	تحمل و پذیرش تفاوت های فرهنگی	۶۱/۳	۲۱۲	-	-	۰/۹	۳	۹/۲	۳۲	۴/۵۰	۰/۶۹۹

داده های مندرج در جدول شماره (۱۲) نشان می دهد که آزمودنی ها، صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، در بعد صلاحیت های فرهنگی را به شرح زیر در حد کاملاً مناسب و مناسب می دانند. درک فرهنگ جهانی (۹۱/۳ درصد)، تفاهم فرهنگی (۹۰/۵ درصد)، توسعه میراث فرهنگی (۹۱/۶ درصد)، پالایش فرهنگی (۸۹/۳ درصد)، انتقال میراث فرهنگی (۸۶/۴ درصد) و تحمل و پذیرش تفاوت های فرهنگی (۸۹/۹ درصد).

همچنین، با استفاده از آزمون تحلیل واریانس و آزمون تی، تفاوت نظرات مدیران مدارس در رشته ها و مدارک تحصیلی متفاوت از یک طرف و مدیران مدارس دختران و پسران با سنوات خدمتی متفاوت از طرف دیگر نشان می دهد که بین نظرات کلیه آنها در مورد صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی تفاوت معناداری مشاهده نشد. به عبارتی دیگر، با اطمینان ۹۵ درصد صلاحیت های تعیین شده در این پژوهش، از جمله صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر نشان می دهد که مهم ترین صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی عبارتند از:

صلاحیت های مدیریتی و رهبری، صلاحیت های اجتماعی، صلاحیت های تکنولوژی، صلاحیت های فردی، صلاحیت های اقتصادی (شغلی و کاری)، صلاحیت های معنوی، اخلاقی و مذهبی، صلاحیت های هوشی (فکری)، صلاحیت های پژوهشی، صلاحیت های محیطی، صلاحیت های جهانی و بین المللی (اندیشیدن و عمل کردن)، صلاحیت های سیاسی، صلاحیت های فرهنگی می باشد.

مقایسه نتایج فوق با نتایج تحقیقات انجام شده از جمله تحقیقات انستیتو شایستگی (۲۰۰۵)، رامسدان (۲۰۰۱)، ون داماکاران (۲۰۰۴)، اورد ونزولواس (۲۰۰۸)، اوماجین (۲۰۰۵)، هلن ابل (۲۰۰۸)، لبادی (۱۳۸۶)، فرهی بوزجانی (۱۳۸۴)، غفاریان (۱۳۷۸)، همخوانی دارد. بنابراین، نتایج بدست آمده در مورد صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی

در پژوهش حاضر از اعتبار بالایی برخوردار است و برنامه ریزی در جهت ایجاد و توسعه این صلاحیت ها در کلیه مدیران آموزشی به دست اندرکاران نظام آموزشی توصیه می گردد .

منابع

- خواجه ای، سعید.(۱۳۸۱). ارزشیابی صلاحیت ها و مهارت های حرفه ای 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 ۶۹-۷۰.
- قائمیان، صدیقه (۱۳۸۷). شایستگی های نوین سرمایه های انسانی در نظام آموزشی، سازمان های پیشرو
- غفاریان، وفاه.(۱۳۷۹). شایستگی های مدیریتی، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۹ .
- فرهی بوزنجانی، برزو.(۱۳۸۴). «معرفی الگوی توسعه توانایی های مدیریتی مورد نیاز مدیران اداری کشور»، دانش مدیریت، سال هیجده، شماره ۶۸
- لبادی، زهرا.(۱۳۸۶). بررسی صلاحیت های مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخص های بین المللی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب، رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

- elene abel, marie(2008)competencies management.and learning organizational memory”journal of knowledge Management . kempston: 166.5.p.15.
- rdonez r Patricia miltiadis lytras(2008).Competencies and human resource manaement:Implications for organizational competitive. Advantage. Journal of knewledge management. Kempstonvel 12,166.6.48.
- PMBOK Guide(2004). A Guide For The Project Management Body Of Knowledge, Third Edition
- Project Management Institute(2004). What Else The PM Knowledge / Competencies The Individual And Organization Need To Learn? Amiable At Googel. Com (2006/8/23)

- msdan,paul(2001)"learning leadership in higher education"naven Ebrahim,damghan university publication.
- an dam Karen (2004) developing a competency_based framework for teachers, entrepreneurial behavior. Tibury university , the nether lands .
- Young. M And Dulewicz. V (2005). A Model Of Command, Leadership And Management Competency In The British Royal Navy, Journal Leadership & Organization Development. Vol. 25 No 3 2005