

# شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان دوره‌ی پیش دبستانی

نویسندگان: عاطفه فلاح<sup>۱\*</sup>، پروین احمدی<sup>۲</sup> و فاطمه بیگم رضا زاده شیراز<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه الزهرا (س)
۲. دانشیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه الزهرا (س)
۳. دانشور گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه الزهرا (س)

atefeh.falah@yahoo.com

\* نویسنده مسئول: عاطفه فلاح

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی از دید مربیان و مدیران دوره پیش‌دبستانی با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام شده است. از بررسی پیشینه پژوهش دوازده مؤلفه (حوزه) اصلی و ۹۸ زیر مؤلفه صلاحیت حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی استخراج و پرسشنامه تدوین گردیده است. جامعه آماری پژوهش مربیان و مدیران دوره پیش‌دبستانی شهرستان‌های میبد و اردکان به تعداد ۲۴۶ نفر (۱۲۸ مربی و ۱۱۸ مدیر) بوده اند که از بین آنها ۲۰۰ نفر (۱۰۰ مربی و ۱۰۰ مدیر) بر اساس جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شده اند. یافته‌ها نشان داد: از نظر مربیان وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان در مولفه‌های حرفه‌ای، فکری و فناوری پایین‌تر از متوسط و از نظر مدیران در مولفه‌های فکری، مدیریتی، رشد و توسعه کودک، فناوری و حرفه‌ای پایین‌تر از متوسط است. هم‌چنین بین نظرات مربیان و مدیران در رابطه با میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان در مولفه‌های: آموزشی، هنری، مدیریتی، ارتباطی، اجتماعی، شخصیتی- رفتاری و اخلاقی، تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از ارزیابی مربیان نشان داد: مربیان شرکت کرده در دوره‌های کارآموزی در مولفه‌های آموزشی و حرفه‌ای میانگین بالاتر از مربیان شرکت نکرده داشته‌اند. مربیان شرکت نکرده در دوره‌های کارآموزی در حوزه صلاحیت فکری خود را بالاتر از مربیان شرکت کرده در این دوره‌ها، ارزیابی نموده اند. از نظر مدیران، مربیان شرکت کرده در دوره‌های کارآموزی از عملکرد و میانگین بالاتری در مولفه‌های صلاحیت: آموزشی، فناوری و حرفه‌ای برخوردارند و در سایر مؤلفه‌ها تفاوت معناداری بین آنها وجود ندارد.

کلیدواژه‌ها: صلاحیت حرفه‌ای، مربیان پیش‌دبستانی، دوره پیش‌دبستانی.

## پژوهش‌های آموزش و یادگیری

(دانشور و دانشجو)

• دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۶/۳۰

• پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۳/۱۷

Scientific-Research  
Journal of Shahed  
University

Twenty-second Year, No.6  
Spring & Summer  
2015

Training & Learning  
Researches

دو فصلنامه علمی-پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال بیست و دوم-دوره

جدید

شماره ۶

بهار و تابستان ۱۳۹۴

## مقدمه

هر سازمانی برای ارضای نیازهای خاصی از جامعه به وجود می‌آید و تا زمان وجود آن نیازی نمی‌تواند به حیات خود ادامه دهد. نیروی انسانی یکی از ارکان اساسی و درون‌دادهای مهم سازمان‌ها محسوب شده، نقش مهم در موفقیت و دستیابی سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود دارد. در گذشته به دلیل سادگی ساختارها، کارکردها و نیازهای جوامع، تربیت نیروی انسانی، کاری چندان دشواری نبود و اغلب از طریق استاد- شاگردی برای مشاغل مختلف صورت می‌گرفت، ولی با تخصصی شدن امور و پیچیده شدن نیازهای اجتماعی از یک سو و تغییرهای سریع دانش و فناوری از سوی دیگر، توسعه مهارت‌های افراد شاغل در سازمان‌ها و روزآمد کردن مهارت‌های مورد نیاز آنها، دیگر به سادگی گذشته میسر نیست [۱].

امروزه کیفیت در هر زمینه‌ای حرف اول را می‌زند و این مسئله که مؤسسات آموزشی سطح خاصی از کیفیت را بر عهده دارند؛ اجتناب ناپذیر است [۲].

کیفیت سیستم آموزش و پرورش به خصوص در دوره مقدماتی، یعنی دوره پیش‌دبستانی و اوان کودکی، در الویت کار هر جامعه‌ای که دارای استراتژی‌های روشن رشد و توسعه و دارای سیاست‌های منظم آموزشی است؛ قرار دارد [۳]. شواهد تحقیقات نشان می‌دهند که کیفیت بالای آموزش و پرورش پیش‌دبستانی، مزایا و منفعت‌های آموزشی، اقتصادی و اجتماعی قابل توجهی در طولانی مدت فراهم می‌کند [۴]. و می‌تواند نتایج مثبت را نه تنها برای کودکان و خانواده‌هایشان، بلکه برای جامعه به ارمغان آورد [۵].

هنگام بحث در مورد کیفیت آموزش، اولین مورد برای بررسی، صلاحیت‌های<sup>۱</sup> معلمان می‌باشد. زیرا دیدگاه این است که معلمان مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده کیفیت آموزش می‌باشند [۲]. و نقش حیاتی در پیشرفت کشور، پرورش نیروی کار شایسته، حفظ صلح و سازگاری در جامعه، جامعه‌پذیری و آماده کردن افراد

برای زندگی اجتماعی، انتقال ارزش‌ها و فرهنگ‌های اجتماعی به نسل‌های آینده دارند. بدیهی است که ویژگی‌های حرفه‌ای و شخصی معلمان نقش اساسی در کارایی و اثربخشی آموزش و پرورش دارد [۶]. کارآمدی معلم عامل مهمی در بهبود آموزش معلم و ارتقاء، بهبود و اصلاح آموزشی می‌باشد [۷]. از آنجا که معلمان با ارزش‌ترین منبع موجود برای مدارس و مؤسسات آموزش عالی در رابطه با این هدف هستند، سرمایه‌گذاری در کیفیت معلم و حرفه‌ای بودن مداوم معلم حیاتی است [۸].

در سال‌های اخیر همواره تحقیقات نشان می‌دهند که عدم کفایت معلمان پیش‌دبستانی و اثربخشی تدریس و آموزش آنها به شدت با پرداخت غرامت مرتبط است. پرداخت سود و ضررها، جذب و استخدام معلمان حرفه‌ای سال‌های کودکی را برای نظام آموزشی دشوار می‌کند. ضرر و زیان پرداخت غرامت علاوه بر اینکه به گردش موجودی و اقتصاد کشور لطمه می‌زند، اثربخشی آموزش و منابعی که بایستی صرف آماده‌سازی و آموزش مداوم معلم شود را از بین می‌برد. با این حال، یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهند که سود و منفعت بزرگ تنها زمانی به دست می‌آید که معلمان به‌طور حرفه‌ای آماده و تربیت شده و به اندازه کافی در دسترس باشند [۹]. وجود مربیان تربیت‌شده که از تخصص و تجربه کافی برخوردار باشند و علاوه بر دوست داشتن کودکان، از مسئولیت خود، آگاه بوده و چگونگی برخورد با کودکان را بخوبی بدانند، لازمه پیدا شدن و تحقق اهداف نظام آموزشی و پاسخگویی به نیازهای کودکان است.

علاوه بر این کیفیت کار مربی با کودکان ممکن است موجب ازدیاد علاقه یا تنفر آنها نسبت به محیط آموزشی گردد که علاقه‌مندی و بی‌علاقگی والدین کودکان را نیز نسبت به مؤسسات مختلف تربیتی به دنبال دارد [۱۰]. بنابراین نقش‌های گوناگون مربیان پیش‌دبستانی در سال‌های اولیه زندگی و آموزش پیش‌دبستانی نیازمند صلاحیت‌های آموزشی بسیار

1. Competences

بخش " در حقیقت موفقیت، رشد، کمال و شایستگی مردان و زنان فردای جامعه ما، در حد تعیین‌کننده‌ای به دانایی، توانایی، صلاحیت، تلاش و احساس مسئولیت معلمان و مربیان امروز بستگی دارد، این صلاحیت و عدم صلاحیت مربیان و معلمان ماست که می‌توانند مسیر و نردبان رشد و ترقی را برای فراگیران، هموار و مساعد یا دور و نامساعد کند.

غالباً واژه «صلاحیت» را با خصوصیات فردی مربیان هم‌معنی و هم‌مربوط می‌دانند، و این چیزی است که از طریق آموزش و آماده‌سازی‌های حرفه‌ای می‌تواند کسب شود (یعنی از ادغام دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، انگیزه). در زبان انگلیسی باصلاحیت بودن (یک ویژگی کاملاً انسانی) اغلب به صلاحیت‌ها (نیاز به داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌ها و دانش برای انجام یک وظیفه خاص) تقلیل می‌یابد. صلاحیت، شایستگی داشتن و صلاحیت‌دار شدن یک فرایند مداوم است که شامل قابلیت و توانایی برای ساخت هیأتی از دانش حرفه‌ای، مهارت، توسعه و نشان‌دادن نگرش حرفه‌ای می‌باشد. هرچند مهم است که مربیان "مجموعه‌ای از دانش" و "مهارت‌ها" را داشته باشند، علاوه بر این موارد مربیان به توانایی‌ها و ظرفیت‌های فکری سازنده به این عنوان که آنها در شرایط بسیار پیچیده، غیر قابل پیش‌بینی و متنوع کار می‌کنند نیز نیاز دارند [۱۴]. در یک جمله می‌توان صلاحیت‌های معلمی را مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی دانست که معلم با کسب آنها می‌تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند. صلاحیت‌های معلمی را می‌توان در سه حیطه طبقه‌بندی کرد: صلاحیت‌های شناختی، عاطفی و مهارتی. منظور از صلاحیت‌های شناختی، مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانا می‌سازد. صلاحیت‌های عاطفی، مجموعه گرایش‌ها و علائق معلم نسبت به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است و صلاحیت‌های مهارتی به مهارت‌ها و توانایی‌های

گوناگونی است، که مربیان پیش‌دبستانی به منظور مواجهه موفقیت‌آمیز با چالش‌های آموزشی و پرورشی قرن بیست و یکم، باید آنها را دارا باشند. اگر ما خواستار همراهی با سیستم‌های پیشرفته آموزش و پرورش کشورهای توسعه یافته جهان هستیم؛ باید از روش‌های آشنا و منسوخ آموزش و یادگیری که معمولاً در سیستم‌های آموزش و پرورش در تمام پایه‌ها وجود دارند، دوری کنیم. پس باید در مسیری که ناشناخته و یا فقط بخشی از آن در دنیای تحقیق، شناخته شده است، قدم بگذاریم؛ دانش خود را در محیطی که به ما اجازه ساختن می‌دهد و برای آن ارزش قائل است کشف کرده و بسازیم و برای اینکار بهتر است از مؤسسات پرورش کودکان دوره‌های پیش‌دبستانی شروع کرده و سپس آن را به دوره‌های بالاتر آموزش، انتقال دهیم. امروزه، ما در دنیایی بسیار پیچیده و با سرعت در حال تغییر زندگی می‌کنیم [۱۱]. فقط در چند دهه اخیر جامعه به طور کامل دیدگاهش در مورد زندگی، ارزش‌های مهم و اولیه و ساختارهای اجتماعی و سیاسی تغییر داده است [۱۲].

سیلی براون<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، بیان می‌کند که سرعت تغییر در قرن بیست و یکم دائماً در حال افزایش است و جهان روز به روز بیشتر به هم مرتبط و پیچیده می‌شود و دانش بیش از پیش به مالکیت فکری نیاز دارد. در چنین شرایطی، راه حل این است که تمرکزمان را از آموزش به سمت یادگیری مادام‌العمر هدایت کنیم که این امر بطور قابل ملاحظه‌ای به صلاحیت‌های گوناگونی نیاز دارد که در چند دهه اخیر این صلاحیت‌ها و کمبود آنها مورد توجه قرار گرفته است [۱۳].

لذا معلم و مربی عصر حاضر به‌عنوان پیشگام این تغییر و تحولات، در صورتی قادر به هماهنگی و همراهی با این تغییر و تحولات خواهد بود که به دانش<sup>۲</sup>، مهارت<sup>۳</sup> و نگرش<sup>۴</sup> لازم مجهز گردد در غیر این صورت "ذات نایافته از هستی بخش، کی تواند که شود هستی-

1. Seely Brown  
2. Knowledge  
3. Skill  
4. Attitude

۵- روابط: حمایت از ارزش‌ها و ارتباطات مؤثر. ۶- بازخورد مؤثر: تأثیرگرفتن از بازتاب عمل و بهبود عمل خود [۱۸].

مؤلفه‌های صلاحیتی چارچوب ارجاعی اروپا<sup>۴</sup>، نیز همان مدل تعریف شده گوردون<sup>۵</sup> و همکارانش (۲۰۰۹) است که تحت عنوان "صلاحیت‌های اصلی یادگیری مادام‌العمر" شناخته می‌شود و پارلمان اروپا در دسامبر (۲۰۰۶) آن را پذیرفت. این صلاحیت‌ها عبارتند از:

۱- برقراری ارتباط با زبان مادری؛ ۲- صلاحیت‌های ریاضی و صلاحیت‌های پایه‌ای در علوم و تکنولوژی؛ ۳- صلاحیت‌های دیجیتال (دانش در مورد کامپیوتر)؛ ۴- دانش در مورد چگونگی و نحوه‌ی یادگیری؛ ۵- صلاحیت‌های اجتماعی و شهروندی؛ ۶- صلاحیت‌های خودابتنکاری و ریسک‌پذیری؛ ۷- فرهنگ تحقیق و آگاهی. تمرکز اصلی این طرح بیشتر روی ۵ مورد آخر است که ماهیت میان‌فرهنگی دارند. این صلاحیت‌ها نهایی نیستند و با کمک مهارت‌هایی از قبیل تفکر سازنده، خلاقیت، ابتکار در عمل، حل مشکل، ارزیابی خطر، تصمیم‌گیری و احساسات سازنده می‌توان آنها را بهبود بخشید [۱۹].

البته در این ارتباط، برخی مطالعات انجام شده، حوزه‌های صلاحیت حرفه‌ای تقریباً یکسان و مشابهی را برای مربیان معرفی و دسته‌بندی می‌کنند. برینک<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۹)، بلم<sup>۷</sup> (۲۰۰۵)، کپل و نای<sup>۸</sup> (۲۰۰۷)، الن<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، منگیون<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، کاراکوگلو<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۸) و دانشور و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش‌های خود به نتایج کم و بیش مشابهی، البته با اندکی تفاوت در زیر مؤلفه‌های هر حوزه اصلی، دست یافته‌اند. این مطالعات در قالب مدل‌ها و استانداردهایی نشان دادند که مربیان برای تبدیل شدن به عنصر حرفه‌ای باید صلاحیت‌هایی در زمینه ۱- رشد و توسعه کودک؛

علمی معلم در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود، از مجموعه صلاحیت‌های سه‌گانه، صلاحیت تأثیرگذاری بر دانش آموز حاصل می‌شود [۱۵].

تحقیقات نشان داده است که توانایی و کارایی مربیان رابطه مثبتی با پیشرفت دانش‌آموزان دارد؛ و کارایی مربیان در طی دوره‌های قبل از خدمت و ضمن خدمت افزایش پیدا می‌کند. توسعه‌ی حرفه‌ای فرایندی از پیش تعیین شده نیست و مرحله به مرحله اتفاق می‌افتد. توسعه حرفه‌ای مربیان، طی یک فرایند عقلانی که شامل مهارت‌های تجربی افراد، دانش و تلاش فرد برای نشان دادن این مهارت‌ها می‌شود، اتفاق می‌افتد [۱۶].

طی سالیان گذشته، بررسی‌های علمی و متعددی بر روی صلاحیت‌های مربیان در کشورهای مختلف جهان انجام شده است، که به تعیین حوزه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای برای بازیگر اصلی صحنه تعلیم و تربیت این دوره یعنی مربی، منجر شده است. کارل ای. کاترون<sup>۱</sup> و جان آن<sup>۲</sup> در سال (۱۹۹۳) بر اساس شایستگی‌ها و شرایط احراز شغلی مربیان، مدل ادراکی کاترون را طرح کردند. این مدل نقش و عملکرد مربی را در نه حوزه دسته‌بندی می‌کند که عبارتند از: تعامل، پرورش و تربیت کودکان، کنترل نقش‌ها و استرس‌ها، تسهیل امور و پرورش خلاقیت، طرح‌ریزی، غنی‌سازی و تقویت محیط یادگیری، حل مسأله، نقش معلم در طرفداری و حمایت از کودکان، یادگیری کودکان [۱۷]. مالونی و لنی<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) نیز، چارچوب صلاحیت‌های مربیان دوره پیش‌دبستان در استرالیای غربی را شامل موارد زیر می‌دانند: ۱- حرفه‌ای‌گری: یادگیری درباره دانش‌آموزان، خانواده، همکاران و یادگیری حرفه‌ای خود. ۲- دانش حرفه‌ای و دانش محتوا: دانش نظری، دانش محتوا (دانش تخصصی) و دانش شیوه‌های آموزش و پرورش. ۳- تأثیر زمینه و متن: آگاهی به عوامل مؤثر در برنامه‌ریزی و جریان یاددهی - یادگیری. ۴- محیط آموزشی: آگاهی به تأثیرگذاری محیط بر کیفیت برنامه.

4. The European Referential Framework  
5. Gordon  
6. Brink  
7. Bellm  
8. Chappel & Nye  
9. Allan  
10. Mangione  
11. Karacaoglu

1. Carol E. Catron  
2. Jan Alen  
3. Maloney & Lennie

اما با این حال نتایج مطالعات متعدد نشان داده‌اند که گرچه شایستگی و صلاحیت مربیان بهترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت برنامه‌های پیش‌دبستانی و رشد و یادگیری کودکان در این دوره است با این حال و به‌رغم اهمیت این مسأله، نتایج پژوهش‌های انجام شده مرتبط با موضوع تحقیق نشان می‌دهد، که بسیاری از مربیان این دوره از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برخوردار نیستند و در ایفای نقش خود با مشکلاتی مواجه‌اند و در بیشتر موارد در زمینه برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای، وضعیت آنها در سطح پایینی گزارش شده است. به طور مثال یافته‌های پژوهشی باقری (۱۳۸۶) نشان داد که افزون بر تسلط نداشتن مربیان بر روش و شیوه‌های آموزش و پرورش پیش‌دبستان، مربیان این دوره نیز از آشنایی و دانش لازم در برخورد با نیازهای رشدی کودکان (رشد زبان و گفتار، رشد خلاقیت، رشد جسمی و حرکتی، رشد عاطفی، رشد اجتماعی و شناختی) برخوردار نیستند و وضعیت آنان پایین‌تر از میانگین می‌باشد، البته این وضعیت نامساعد در مربیان دیپلمه، بیشتر از مربیان با مدرک لیسانس احساس می‌گردد [۲۸]. پژوهش رحمتی (۱۳۸۸)، نیز یافته‌های باقری را مورد تأیید قرار می‌دهد [۲۹]. فیروزبخت (۱۳۸۶)، در پژوهشی نشان داد که بین نیازهای آموزشی مربیان پیش از دبستان در سه حیطة دانش، نگرش و توانش برحسب سطح تحصیلات تفاوت معنی‌دار وجود دارد [۱۰]. کریمی (۱۳۸۷) و کریمی و نیکنامی (۱۳۸۸) نیز، بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های معلمان در کلیه مؤلفه‌های اصلی تفاوت معنادار یافتند. وضع موجود صلاحیت‌های معلمان نشان می‌دهد که در بعد شخصیتی و اخلاقی در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند ولی در بعد آموزشی، رفتاری، شناختی و مدیریتی در سطح متوسط و در مؤلفه‌های فناوری، توسعه حرفه‌ای، فکری و تدریس در وضعیت ضعیفی به سر می‌برند [۳۰، ۸]. پاسخگویی به نیازهای حرفه‌ای و ایجاد مراکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای مربیان به‌عنوان یکی از راهکارها و اقدامات اساسی آموزش و پرورش در برنامه

۲- مشاهده و ارزیابی کودک؛ ۳- محیط یادگیری و برنامه‌درسی؛ ۴- تعامل مثبت و راهنمایی؛ ۵- ارتباط با خانواده و جامعه؛ ۶- فراهم‌سازی ایمنی، بهداشت و تغذیه سالم برای هر کودک؛ ۷- حرفه‌ای‌گری، توسعه حرفه‌ای و رهبری؛ ۸- اجرا و مدیریت داشته باشند [۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶]. هم‌چنین در برخی موارد پژوهشگران، حوزه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای بیشتر و متفاوت‌تری از آنچه ذکر شد ارائه دادند. منگیون و همکاران (۲۰۱۱)، با هدف جلب توجه به سهم مهم مربیان اوایل کودکی و به منظور ترویج رشد مداوم حرفه‌ای و ارتقاء صلاحیت‌های مربیان اوایل کودکی در کالیفرنیا علاوه بر حوزه‌های صلاحیت‌های ذکر شده در بالا، حوزه‌های احترام به فرهنگ و گوناگونی‌ها و داشتن عدل و انصاف، شناخت و توسعه مهارت‌های زبانی کودکان و شناسایی نیازهای خاص و وضعیت ویژه در کودکان را به مجموعه صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان اضافه می‌کنند [۲۴]. کاکاکتورن (۲۰۱۱) نیز، از دیدگاه والدین کودکان، مقیاسی از صلاحیت‌ها برای مربیان پیش‌دبستانی در ترکیه تهیه کرده است که مجموعه صلاحیت‌های مربیان را در برگیرنده صلاحیت‌های هنری، ویژگی‌های شخصی، مهارت‌های ارتباطی، توانایی‌های کمی، برخورداری از دانش جهانی و به روز، مهارت در آماده‌سازی محیط یادگیری، می‌داند [۲۷].

با همه این تفصیلات گرچه در سال‌های اخیر تقاضا برای نیروی کار با صلاحیت و شایسته در سایر مؤسسات افزایش یافته است، نیاز به مربیان باصلاحیت و شایسته نیز در مؤسسات آموزشی گسترش یافته است. به‌منظور تربیت مربیان با صلاحیت، برنامه‌هایی به‌طور موازی با تحولات جدید در علوم و فناوری و تغییر در نیازهای اجتماعی برای نیروی کار شایسته و واجد شرایط باسازی شده است. در طول این اصلاحات، برنامه‌های تربیت معلم نیز اغلب، صلاحیت‌های ضروری مربیان را برحسب اینکه بتوانند یا نتوانند نیازهای نوآموزان را برآورده کنند در طول دوره‌های مختلف مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند [۴].

از صلاحیت‌های حرفه‌ای (وضع موجود) تفاوت  
معناداری وجود دارد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، از آن جهت که نتایج آن می‌تواند برای بهبود و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی مفید واقع شود، کاربردی محسوب می‌شود و با توجه به نوع و ماهیت مسأله، اهداف و سؤال‌های پژوهش، از روش تحقیق توصیفی، و برای جمع‌آوری اطلاعات از روش پیمایشی استفاده می‌کند که در آن توصیف دیدگاه‌ها و نقطه نظرات مربیان و مدیران پیش‌دبستانی در رابطه با صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی مدنظر می‌باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش حاضر، مشتمل بر کلیه مدیران و مربیان دوره‌ی پیش‌دبستانی شهرستان‌های میبد و اردکان می‌باشد، که تعداد آنها ۱۲۸ نفر مربی و ۱۱۸ نفر مدیر است. نمونه آماری این پژوهش را تعداد ۲۰۰ نفر از مربیان و مدیران دوره‌ی پیش‌دبستانی تشکیل می‌دهد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. حجم نمونه پژوهش حاضر برای مربیان با توجه به جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> ۹۷ نفر بود و برای مدیران ۹۲ نفر بود که برای اطمینان بیشتر و جلوگیری از افت نمونه، برای هر گروه تعداد ۱۰۰ نفر مدیر و ۱۰۰ نفر مربی پیش‌دبستانی، که جمعاً ۲۰۰ نفر را تشکیل می‌دهند، در نظر گرفته شد.

ابزار پژوهش: ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، یک پرسشنامه مشترک و یکسان جهت پاسخگویی مربیان و مدیران در نظر گرفته شده است که شامل دو قسمت به شرح ذیل است: ۱- بخش اطلاعات شخصی، آموزشی شامل: اطلاعات در زمینه‌های سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی مربی، گذراندن دوره‌های تربیت معلم، دوره‌های کارآموزی، سابقه خدمت. ۲- پرسش‌های محقق ساخته دو سویه «صلاحیت حرفه‌ای مربیان با

چهارم توسعه، نشانگر اهمیت و ضرورت چنین پژوهشی است. این پژوهش، هم از بعد نظری و هم کاربردی دارای اهمیت است. از آنجا که آموزش و پرورش کودکان دوره‌ی پیش از دبستان به وجود مربیان و افراد آگاه، علاقه‌مند و پرانرژی وابسته است و یکی از شاخص‌های مهم در ارزشگذاری قابلیت‌های مراکز پیش‌دبستان، وجود افراد باتجربه، متخصص در کار با کودکان است. پس ضروری به نظر می‌رسد با توجه به وضعیت در حال گذر و تغییر آموزش و پرورش در جهان و به تبع آن در کشور ما به این مسأله که می‌تواند بر فرآیند یاددهی-یادگیری در این دوره تأثیر نهد، توجه ویژه مبذول گردد. با این توصیف و به منظور شناسایی و ارزیابی دانش، نگرش و مهارت یا به عبارتی مؤلفه‌های صلاحیت‌های مربیان، در این پژوهش صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان دوره‌ی پیش‌دبستانی بررسی شده است.

### سوال‌های پژوهش

- آیا بین وضعیت موجود (میزان برخورداری) و مطلوب (میزان اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی از نظر مربیان تفاوت معناداری وجود دارد؟
- آیا بین وضعیت موجود (میزان برخورداری) و مطلوب (میزان اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی از نظر مدیران تفاوت معناداری وجود دارد؟
- آیا بین نظرات مربیان و مدیران در رابطه با وضعیت موجود (میزان برخورداری) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان تفاوت وجود دارد؟
- آیا بین نظرات مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند و مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند در میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای (وضع موجود) تفاوت معناداری وجود دارد؟
- آیا از نظر مدیران بین مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند و مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند در میزان برخورداری

1. Krijcie & Morgan

به صورت مقدماتی در بین ۳۵ مربی و ۳۵ مدیر به اجرا درآمد و بر اساس نظرات آنان و مشورت با اساتید راهنما، مشاور و تعدادی از متخصصان آموزش و پرورش در محتوای پرسشنامه تجدیدنظر صورت گرفت. پایایی ابزار پژوهش حاضر (پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان دوره پیش از دبستان) پس از اجرای آزمایشی و تکمیل پرسشنامه توسط ۳۵ مربی و ۳۵ مدیر دوره پیش از دبستان، طبق آزمون آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS برای مربیان به ترتیب در وضع موجود و مطلوب عدد ۰/۹۶۷ و ۰/۹۷۳ و برای مدیران به ترتیب در وضع موجود و مطلوب ۰/۹۵۲ و ۰/۹۶۱ محاسبه گردید که در حد مطلوبی قرار دارد.

### یافته‌ها

**سؤال اول پژوهش:** آیا بین وضعیت موجود (میزان برخورداری) و مطلوب (میزان اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی از نظر مربیان تفاوت معناداری وجود دارد؟

به منظور پاسخگویی به سوال اول پژوهش از آزمون وابسته استفاده گردید. جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که بین میانگین وضعیت موجود (میزان برخورداری) و مطلوب (میزان اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی در تمامی مؤلفه‌ها تفاوت معناداری (در سطح  $\alpha = 0/001$ ) وجود دارد و به عبارتی برای رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله وجود دارد و همواره وضعیت موجود کمتر از وضعیت مطلوب ادراک و گزارش شده است. در وضعیت موجود (میزان برخورداری) صلاحیت‌های حرفه‌ای، مربیان پیش‌دبستانی به ترتیب در حوزه‌های شخصیتی- رفتاری (۳/۹۳)، اخلاقی (۳/۷۱)، اجتماعی (۳/۶۷)، ارتباطی (۳/۶۵)، آموزشی (۳/۶۱) و مدیریتی (۳/۲۲) خودشان را بالاتر از متوسط و در حوزه‌های هنری (۳/۰۵)، صلاحیت‌های مرتبط با سلامتی کودک (۳/۰۵) و رشد و توسعه کودک

توجه به شاخص‌های بین‌المللی «جهت نظرخواهی از مدیران و مربیان: در پژوهش حاضر، به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از یک پرسشنامه محقق ساخته جهت نظرخواهی از مربیان (خودسنجی) و از مدیران استفاده شده است. پرسشنامه دارای ۹۸ گویه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است که از طریق مرور ادبیات مرتبط با موضوع تحقیق استخراج گردیده است، که وضع موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان دوره پیش از دبستان را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه دو سویه (وضع موجود و مطلوب) دارای سه ستون اصلی است. ستون اول مربوط به وضعیت موجود (میزان برخورداری) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان، ستون آخر مربوط به وضعیت مطلوب یا میزان اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای ایده‌آل و مورد نیاز جهت انجام بهینه وظایف شغلی و ستون میانی، صلاحیت‌های حرفه‌ای استخراج شده با توجه به ادبیات پژوهش است. با تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به ستون سوم، وضعیت مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای از دیدگاه مربی و مدیر دوره پیش دبستان با توجه به شناختی که از مربی دارد جهت اجرای اثربخش و کارآمد حرفه مربیگری مشخص می‌شود، یعنی مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش‌هایی که باید مربیان دوره پیش‌دبستانی داشته باشند تا وظایف حرفه‌ای معلمی و مربیگری به شکل اثربخش و کارآمد اجرا گردد و با تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به ستون اول، وضعیت موجود صلاحیت‌های مربیان هم از نظر مربی و هم از نظر مدیر آموزشگاه در حال حاضر (وضع موجود) سنجیده می‌شود. با مقایسه وضع موجود و مطلوب و تعیین شکاف بین آن دو، وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان مشخص می‌گردد. برای تعیین روایی صوری، پرسشنامه همراه با اهداف و سؤال‌های پژوهش در اختیار تعدادی از متخصصین و صاحب‌نظران موضوع و اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت و از داوری آنان در صحت و دقت پرسشنامه استفاده شد. به منظور بررسی روایی محتوا و پاسخگویی به این سؤال که آیا پرسشنامه تهیه شده معرف محتوا یا مجموعه خصوصیات مورد اندازه‌گیری است، پرسشنامه

جدول ۱. مقایسه وضع موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان از دیدگاه مربیان

حوزه‌های صلاحیت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین	انحراف معیار	df	t	سطح معناداری
آموزشی	موجود	۳/۶۱	۰/۷۲۶	۰/۹۸۴	۰/۸۲۵	۹۹	۱۱/۹۲	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۹	۰/۳۲۳					
هنری	موجود	۳/۰۵	۰/۷۶۳	۱/۴۵۲	۰/۸۲۶	۹۹	۱۷/۵۷	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۰	۰/۳۶۰					
شناختی	موجود	۳/۰۱	۰/۷۸۲	۱/۵۷۶	۰/۹۲۷	۹۹	۱۷/۰۰	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۸	۰/۳۵۴					
مدیریتی	موجود	۳/۲۲	۰/۷۳۸	۱/۵۰۸	۰/۸۱۳	۹۹	۱۸/۵۵	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۴	۰/۳۷۳					
سلامتی کودک	موجود	۳/۰۵	۰/۷۲۸	۱/۶۵۸	۰/۷۷۲	۹۹	۲۱/۴۷	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۶	۰/۴۳۵					
حرفه‌ای	موجود	۲/۸۹	۰/۶۶۳	۱/۴۶۷	۰/۷۸۵	۹۹	۱۸/۶۸	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۵	۰/۳۸۵					
فناوری	موجود	۲/۷۴	۰/۶۵۰	۰/۹۱۱	۰/۷۰۸	۹۹	۱۲/۸۶	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۲۰	۰/۴۷۶					
ارتباطی	موجود	۳/۶۵	۰/۶۴۶	۰/۸۷۸	۰/۹۴۲	۹۹	۹/۳۱	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۶	۰/۳۲۲					
اجتماعی	موجود	۳/۶۷	۰/۸۱۰	۰/۷۴۹	۰/۷۱۳	۹۹	۱۰/۵۰	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۵	۰/۴۲۲					
شخصیتی- رفتاری	موجود	۳/۹۳	۰/۶۴۵	۰/۸۴۸	۰/۷۶۷	۹۹	۱۱/۰۶	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۸	۰/۳۱۵					
اخلاقی	موجود	۳/۷۱	۰/۶۸۶	۱/۶۸۱	۰/۷۱۹	۹۹	۲۳/۳۷	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۶	۰/۳۷۶					
فکری	موجود	۲/۷۸	۰/۶۱۳	۱/۶۶	۰/۷۴۱	۹۹	۲۲/۴۳	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۴۶	۰/۳۵۶					

\*\*\*P ≤ ۰/۰۰۱

حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی از نظر مدیران تفاوت معناداری وجود دارد؟

به منظور پاسخگویی به این سوال دوم پژوهش، از آزمون t وابسته استفاده گردیده است. جداول شماره (۲) نشان می‌دهد که بین میانگین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی از نظر مدیران در تمامی مؤلفه‌ها تفاوت معناداری (در سطح  $\alpha = ۰/۰۰۱$ ) وجود دارد و وضعیت موجود مربیان پیش‌دبستانی از نظر مدیران کمتر از وضعیت مطلوب ادراک شده است.

(۳/۰۱) خودشان را در سطح متوسط ارزیابی کرده‌اند. هم چنین نتایج نشان می‌دهد که مربیان در حوزه‌های حرفه‌ای (۲/۸۹)، فکری (۲/۷۸) و فناوری (۲/۷۴) خودشان را پایین‌تر از متوسط ارزیابی کرده و از وضعیت ضعیفی برخوردار هستند. در وضعیت مطلوب نیز بالاترین مطلوبیت مربوط به مؤلفه شخصیتی- رفتاری (۴/۶۸) و پایین‌ترین مطلوبیت به مؤلفه فناوری (۴/۲۰) مربوط می‌باشد.

سؤال دوم پژوهش: آیا بین وضعیت موجود (میزان برخورداری) و مطلوب (میزان اهمیت) صلاحیت‌های



جدول ۲. مقایسه وضع موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش دبستانی از دیدگاه مدیران

حوزه‌های صلاحیت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین	انحراف معیار	df	t	سطح معناداری
آموزشی	موجود	۳/۰۲	۰/۶۰۵	۱/۵۷	۰/۷۴۴	۹۹	۲۱/۱۶	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۰	۰/۳۶۳					
هنری	موجود	۳/۳۶	۰/۶۲۹	۱/۲۰	۰/۷۴۱	۹۹	۱۶/۲۳	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۷	۰/۳۵۰					
رشد و توسعه	موجود	۲/۹۱	۰/۵۲۹	۱/۷۰	۰/۶۴۹	۹۹	۲۶/۳۰	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۲	۰/۳۶۹					
مدیریتی	موجود	۲/۹۳	۰/۵۱۵	۱/۶۷	۰/۶۲۰	۹۹	۲۶/۹۸	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۰	۰/۳۸۶					
سلامتی کودک	موجود	۳/۰۵	۰/۵۹۴	۱/۵۱	۰/۶۹۱	۹۹	۲۱/۹۱	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۵۶	۰/۴۵۳					
حرفه‌ای	موجود	۲/۷۵	۰/۵۴۰	۱/۸۸	۰/۶۴۸	۹۹	۲۹/۰۴	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۳	۰/۴۳۵					
فناوری	موجود	۲/۷۸	۰/۶۸۰	۱/۶۷	۰/۷۵۵	۹۹	۲۲/۱۴	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۴۵	۰/۵۱۶					

ادامه جدول ۲. مقایسه وضع موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش دبستانی از دیدگاه مدیران

حوزه‌های صلاحیت	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین	انحراف معیار	df	t	سطح معناداری
ارتباطی	موجود	۳/۴۶	۰/۶۱۴	۱/۲۱	۰/۷۴۵	۹۹	۱۶/۲۴	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۸	۰/۳۶۵					
اجتماعی	موجود	۳/۴۰	۰/۶۵۱	۱/۲۱	۰/۷۸۴	۹۹	۱۵/۵۳	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۲	۰/۴۲۱					
شخصیتی- رفتاری	موجود	۳/۰۰	۰/۵۱۴	۱/۶۴	۰/۵۹۰	۹۹	۲۷/۶۶	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۴	۰/۳۲۹					
اخلاقی	موجود	۳/۳۴	۰/۵۸۷	۱/۳۱	۰/۶۸۱	۹۹	۱۹/۳۵	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۶۶	۰/۳۵۵					
فکری	موجود	۲/۹۴	۰/۵۵۹	۱/۵۳	۰/۶۹۶	۹۹	۲۲/۰۰	۰/۰۰۰***
	مطلوب	۴/۴۷	۰/۳۷۶					

\*\*\*P ≤ ۰/۰۰۱

(۳/۳۹)، هنری (۳/۳۶) و اخلاقی (۳/۳۲) بالاتر از متوسط و در حوزه‌های صلاحیت‌های مرتبط با سلامتی کودک (۳/۰۴)، آموزشی (۳/۰۲) و شخصیتی - رفتاری (۳/۰۰) در سطح متوسط و در حوزه‌های فکری (۲/۹۴)، مدیریتی (۲/۹۲)، رشد و توسعه کودک (۲/۹۰)، فناوری (۲/۷۷) و حرفه‌ای (۲/۷۵) پایین‌تر از متوسط قرار

اطلاعات به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای از دیدگاه مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، از نظر مدیران، وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان، به ترتیب در حوزه‌های ارتباطی (۳/۴۵)، اجتماعی

تفاوت و شکافی وجود دارد؟

به منظور پاسخگویی به سوال سوم پژوهش، مشاهده شده در وضعیت موجود (میزان برخورداری) در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، هنری، مدیریتی، ارتباطی، اجتماعی، شخصیتی- رفتاری و اخلاقی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است.

دارند. بیشترین مطلوبیت از نظر مدیران نیز به حوزه‌های صلاحیت‌های ارتباطی با میانگین (۴/۷۰) و کمترین مطلوبیت به حوزه‌های صلاحیت‌های فکری و فناوری هر کدام با میانگین (۴/۴۵) مربوط می‌گردد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین نظرات مربیان و مدیران در رابطه با وضعیت موجود (میزان برخورداری) و مطلوب (میزان اهمیت) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان

جدول ۳. مقایسه میانگین نظرات مدیران و مربیان در رابطه با صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان در وضع موجود (میزان برخورداری)

مؤلفه / حوزه‌های صلاحیتی	پست / سمت سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	اختلاف میانگین	اختلاف خطای استاندارد	حد بالا	حد پایین
آموزشی	مدیر	۱۰۰	۳/۰۲	۰/۶۰۵	۱۹۸	۶/۱۹	۰/۰۰۰	۰/۵۸۶	۰/۰۹۴	۰/۷۷۲	۰/۳۹۹
	مربی	۱۰۰	۳/۶۱	۰/۷۲۶	۱۹۸	۳/۱۴	۰/۰۰۲	۰/۳۱۱	۰/۰۹۸	۰/۱۱۶	۰/۵۰۶
هنری	مدیر	۱۰۰	۳/۳۶	۰/۶۲۹	۱۹۸	۰/۹۸	۰/۳۲۴	۰/۰۹۳	۰/۰۹۴	۰/۲۷۹	۰/۰۹۲
	مربی	۱۰۰	۳/۰۵	۰/۷۶۳	۱۹۸	۳/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۲۹۳	۰/۰۹۰	۰/۴۷۱	۰/۱۱۶
رشد و توسعه	مدیر	۱۰۰	۲/۹۱	۰/۵۲۹	۱۹۸	۰/۰۳	۰/۹۷۲	۰/۰۰۳	۰/۰۹۴	۰/۱۸۸	۰/۱۸۲
	مربی	۱۰۰	۳/۰۱	۰/۷۸۲	۱۹۸	۱/۶۵	۰/۱۰۱	۰/۱۴۱	۰/۰۸۵	۰/۳۱۰	۰/۰۲۷
مدیریتی	مدیر	۱۰۰	۲/۹۳	۰/۵۱۵	۱۹۸	۰/۴۷	۰/۶۳۳	۰/۰۴۵	۰/۰۹۴	۰/۱۴۰	۰/۲۳۰
	مربی	۱۰۰	۳/۲۲	۰/۷۳۸	۱۹۸	۲/۰۴	۰/۰۴۲	۰/۱۸۲	۰/۰۸۹	۰/۳۵۸	۰/۰۰۶
سلامتی کودک	مدیر	۱۰۰	۳/۰۵	۰/۵۹۴	۱۹۸	۲/۶۱	۰/۰۱۰	۰/۲۷۲	۰/۱۰۴	۰/۴۷۷	۰/۰۶۶
	مربی	۱۰۰	۳/۰۵	۰/۷۲۸	۱۹۸	۱۱/۲۳	۰/۰۰۰	۰/۹۲۸	۰/۰۸۲	۱/۰۹۰	۰/۷۶۵
حرفه ای	مدیر	۱۰۰	۲/۷۵	۰/۵۴۰	۱۹۸	۴/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۳۷۰	۰/۰۹۳	۰/۵۴۸	۰/۱۹۱
	مربی	۱۰۰	۲/۸۹	۰/۶۶۳	۱۹۸	۱/۸۵	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
فناوری	مدیر	۱۰۰	۲/۷۸	۰/۶۸۰	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
	مربی	۱۰۰	۲/۷۴	۰/۶۵۰	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
ارتباطی	مدیر	۱۰۰	۳/۴۶	۰/۶۱۴	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
	مربی	۱۰۰	۳/۶۵	۰/۶۴۶	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
اجتماعی	مدیر	۱۰۰	۳/۴۰	۰/۶۵۱	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
	مربی	۱۰۰	۳/۶۷	۰/۸۱۰	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
شخصیتی- رفتاری	مدیر	۱۰۰	۳/۰۰	۰/۵۱۴	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
	مربی	۱۰۰	۳/۹۳	۰/۶۴۵	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
اخلاقی	مدیر	۱۰۰	۳/۳۴	۰/۵۸۷	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
	مربی	۱۰۰	۳/۷۱	۰/۶۸۶	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
فکری	مدیر	۱۰۰	۲/۹۴	۰/۵۵۹	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷
	مربی	۱۰۰	۲/۷۸	۰/۶۱۳	۱۹۸	۲/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۱۵۳	۰/۰۸۳	۰/۱۰	۰/۳۱۷

جدول ۴. مقایسه میانگین نظرات مربیانی که دوره‌های کارآموزی را گذرانده‌اند و مربیانی که این دوره‌ها را نگذرانده‌اند در میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای

سطح معناداری	t	درجه آزادی	نگذرانندگان دوره کارآموزی		گذرانندگان دوره کارآموزی		حوزه‌های صلاحیت
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۱	۳/۲۸	۹۸	۰/۸۳	۳/۲۵	۰/۷۴	۳/۷۹	آموزشی
۰/۳۸	۰/۸۷	۹۸	۰/۳۹	۳/۱۳	۰/۸۹	۳/۰۱	هنری
۰/۲۸	۱/۰۶	۹۸	۰/۸۹	۲/۹۵	۰/۴۹	۳/۱۰	رشد و توسعه
۰/۳۷	۰/۸۸	۹۸	۰/۶۸	۳/۱۳	۰/۷۶	۳/۲۷	مدیریتی
۰/۳۴	۰/۹۵	۹۸	۰/۸۱	۲/۹۵	۰/۶۷	۳/۱۰	سلامتی کودک
۰/۰۳	۲/۲۲	۹۸	۱/۰۰	۲/۵۹	۰/۶۱	۳/۰۱	حرفه‌ای
۰/۰۹	۱/۶۶	۹۸	۰/۵۸	۲/۶۶	۰/۷۵	۲/۸۸	فناوری
۰/۳۱	۱/۰۶	۹۸	۰/۶۲	۳/۶۰	۰/۶۸	۳/۷۴	ارتباطی
۰/۹۶	۰/۰۴	۹۸	۰/۸۲	۳/۶۷	۰/۸۱	۳/۶۷	اجتماعی
۰/۴۲	۰/۷۹	۹۸	۰/۶۹	۴/۰۰	۰/۶۱	۳/۹۰	شخصیتی- رفتاری
۰/۶۰	۰/۵۲	۹۸	۰/۷۲	۳/۷۴	۰/۶۰	۳/۶۶	اخلاقی
۰/۰۴	۲/۰۵	۹۸	۰/۸۶	۲/۹۹	۰/۴۷	۲/۶۶	فکری

میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، حرفه‌ای و فکری در سطح  $P \leq 0.05$  تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج خودسنجی مربیان نشان می‌دهد، مربیانی که دوره‌های کارآموزی را گذرانده‌اند در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی (۳/۷۹) و حرفه‌ای (۳/۰۱) میانگینی بالاتر از مربیانی که این دوره‌ها را نگذرانیده‌اند، به خود اختصاص داده‌اند، و مربیانی که دوره‌های کارآموزی را نگذرانده‌اند بر خلاف انتظار در حوزه صلاحیت‌های فکری (۲/۹۹) خودشان را بالاتر از مربیانی که در این دوره‌ها شرکت داشته‌اند، ارزیابی کرده‌اند. در سایر مؤلفه‌ها تفاوت معناداری یافت نشد.

سؤال پنجم پژوهش: آیا از نظر مدیران بین مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند و مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند در میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد؟

با توجه به یافته‌های جدول شماره (۵)، و بر اساس t مشاهده شده، بین مربیانی که در دوره‌های کارآموزی

و این تفاوت به گونه‌ای است که میانگین نظرات مربیان در مقایسه با نظرات مدیران مبنی بر میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان در وضع موجود در مؤلفه‌های آموزشی، مدیریتی، ارتباطی، اجتماعی، شخصیتی- رفتاری و اخلاقی بیشتر از مدیران برآورد شده و از نظر آن‌ها وضعیت بهتری در مقایسه با نظر مدیران در حوزه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای ذکر شده در بالا دارند و در مجموع حوزه‌های صلاحیتی، مربیان، در حوزه صلاحیت‌های هنری خودشان را پایین‌تر از میانگین نظرات مدیران ارزیابی کرده‌اند. در سایر حوزه‌ها نیز فاصله محسوس و معنی داری مشاهده نگردید.

سؤال چهارم پژوهش: آیا بین نظرات مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند و مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند در میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد؟

با توجه به یافته‌های جدول شماره (۴)، بین نظرات مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند و مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند در

جدول ۵. مقایسه میانگین نظرات مدیران راجع به میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیانی که دوره‌های کارآموزی را گذرانده‌اند و آنان که نگذرانده‌اند

سطح معناداری	t	درجه آزادی	نگذراندن دوره کارآموزی		گذراندن دوره کارآموزی		حوزه های صلاحیت
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۱	۳/۳۰	۹۸	۰/۵۱	۲/۷۸	۰/۵۸	۳/۱۷	آموزشی
۰/۹۸	۰/۱۵	۹۸	۰/۶۹	۳/۳۷	۰/۵۵	۳/۳۷	هنری
۰/۷۴	۰/۳۳	۹۸	۰/۴۴	۲/۸۹	۰/۵۷	۲/۹۲	رشد و توسعه
۰/۶۸	۰/۴۰	۹۸	۰/۳۹	۳/۹۶	۰/۵۶	۲/۹۱	مدیریتی
۰/۱۵	۱/۴۴	۹۸	۰/۳۹	۲/۹۳	۰/۶۶	۳/۱۱	سلامتی کودک
۰/۰۰۰	۳/۶۲	۹۸	۰/۷۸	۲/۴۱	۰/۶۰	۲/۹۲	حرفه ای
۰/۰۰۰	۳/۶۳	۹۸	۰/۹۲	۲/۴۰	۰/۶۴	۲/۹۸	فناوری
۰/۳۳	۰/۹۷	۹۸	۰/۳۵	۳/۵۳	۰/۷۱	۳/۴۳	ارتباطی
۰/۳۷	۰/۸۸	۹۸	۰/۴۹	۳/۳۲	۰/۷۱	۳/۴۴	اجتماعی
۰/۴۸	۰/۷۰	۹۸	۰/۳۷	۳/۰۳	۰/۵۶	۲/۹۶	شخصیتی- رفتاری
۰/۰۵	۱/۹۶	۹۸	۰/۴۳	۳/۵۰	۰/۶۳	۳/۲۶	اخلاقی
۰/۱۱	۱/۵۸	۹۸	۰/۵۱	۳/۰۶	۰/۵۷	۲/۸۷	فکری

جای انتقال اطلاعات و برنامه‌های درسی تجویزی و قالبی به پرورش ذهن خلاق پردازد و فراگیران را در تمامی ابعاد رشد دهد. این مسأله به خصوص در سال‌های پیش‌دستانی که مهم‌ترین بنیان‌های فکری و شخصیتی کودک در حال شکل‌گیری است و تقریباً بیشتر بنیان‌ها و پایه‌های زندگی آدمی گذاشته و پی‌ریزی می‌گردد، نمود و اهمیت بیشتری می‌یابد؛ کودک مثل آینه درخشانی است که هر چه ببیند، فوراً می‌گیرد و منعکس می‌کند. او مثل صفحه سپیدی است که هر آنچه بر آن بنویسی، در خود نگاه می‌دارد و چون خمیر یا مومی است که در دستان مربی به هر گونه‌ای ساخته می‌شود. در واقع آنچه در کودکی به خردسال آموخته می‌شود، درست مثل نقشی که بر سنگی کنده شود، اثرش همیشه باقی می‌ماند. از همین رو، مربی کودکان پیش‌دستانی بودن، از سخت‌ترین کارها است؛ زیرا رفتار، طرز صحبت و بیان، نگاه، پوشش، راه رفتن و در کل همه کارهای مربی، در کودک نقش جاودانه می‌بندد و کوچکترین لغزش مربی، بر گروهی از کودکان اثر منفی می‌گذارد. از سوی دیگر، مربی کودکان بودن، از بهترین کارها است؛ چرا که وی با شخصیت و روح

شرکت داشته‌اند و مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند در میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، حرفه‌ای و فناوری در سطح  $P \leq 0/05$  تفاوت معناداری وجود دارد. از نظر مدیران، مربیانی که دوره‌های کارآموزی را گذرانده‌اند در میزان برخورداری صلاحیت‌های حرفه‌ای در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی (۳/۱۷)، فناوری (۲/۹۸) و حرفه‌ای (۲/۹۲)، در مقایسه با مربیانی که این دوره‌ها را نگذرانیده‌اند از میانگین بالاتری برخوردارند و در سایر مؤلفه‌ها تفاوت معناداری بین آن‌ها وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

دنیای در حال تغییر و پرشتاب امروز بیش از پیش نیازمند افرادی است که در برابر تندبادهای فرهنگی، اجتماعی و انسانی هویت خود را گم نکنند و با سوار شدن بر موج تغییرات، تهدیدات را به فرصت تبدیل کنند. در جهان امروزی آموزش و پرورش به عنوان سفینه نجات جوامع، باید لباس جدیدی به تن نماید و انسان‌های پاسخگو و مسئولیت‌پذیر تربیت نماید و به

و توسعه کودک، مدیریتی، امور مرتبط با سلامتی، حرفه‌ای، فناوری، ارتباطی، اجتماعی، شخصیتی - رفتاری، اخلاقی و فکری از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند. از نظر مربیان، میزان برخورداری (وضع موجود) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان، در حوزه‌های صلاحیت‌های شخصیتی - رفتاری، اخلاقی، اجتماعی، ارتباطی، آموزشی و مدیریتی بالاتر از متوسط، و در حوزه‌های هنری، امور مرتبط با رشد و توسعه و سلامتی کودک در سطح متوسط و در حوزه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای، فکری و فناوری پایین‌تر از متوسط است؛ و از نظر مدیران میزان برخورداری صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان، به ترتیب در حوزه‌های ارتباطی، اجتماعی، هنری و اخلاقی بالاتر از متوسط و در حوزه‌های امور مرتبط با سلامتی، آموزشی و شخصیتی - رفتاری در سطح متوسط و در حوزه‌های فکری، مدیریتی، رشد و توسعه کودک، فناوری و حرفه‌ای پایین‌تر از متوسط ارزیابی شده است. بین نظرات مربیان و مدیران در رابطه با میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان، در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، هنری، مدیریتی، ارتباطی، اجتماعی، شخصیتی - رفتاری و اخلاقی تفاوت معناداری وجود دارد و صلاحیت آنان همواره از نظر مدیران به جز در حوزه صلاحیت‌های هنری پایین‌تر از نظر مربیان ارزیابی و گزارش شده است. نتایج حاصل از خودسنجی‌های مربیان نیز نشان داد که، مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی و حرفه‌ای میانگینی بالاتر از مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند، دارند و مربیانی که دوره‌های کارآموزی را نگذارنده‌اند بر خلاف انتظار تنها در حوزه صلاحیت‌های فکری خودشان را بالاتر از مربیانی که در این دوره‌ها شرکت داشته‌اند، ارزیابی کرده‌اند اما با این حال وضعیت این گروه از مربیان در حوزه صلاحیت‌های فکری، وضعیت مطلوبی نیست و همانند مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند وضعیت آنان از نظر خودشان ضعیف و زیر متوسط گزارش گردیده است. از نظر مدیران نیز، مربیانی که دوره‌های کارآموزی را

انسان‌هایی پراحساس و پر از شور معصومانه سر و کار دارد و پایه جامعه را می‌سازد. بنابراین مشخص است که کیفیت آموزش و برنامه‌های این دوره را مربیان تعیین و پیش‌بینی می‌کنند، بنابراین باید به کلیدی‌ترین عنصر موفقیت این دوره یعنی مربی توجه ویژه‌ای مبذول شود. موفقیت و کیفیت برنامه‌های این دوره را دانش، مهارت و نگرش‌های مربیان تعیین می‌کنند که همگام با تغییر و تحولات صورت گرفته در علوم، فنون و تکنولوژی قادر به همراهی و مواجه شدن با این تغییرات‌اند. مربی قبل از ورود به عرصه تعلیم و تربیت باید ویژگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای یک مربی را داشته باشد و در طول مسیر شغلی و خدمت، این صلاحیت‌ها را به بالاترین حد خود ارتقاء بخشد. نگاهی به برون‌دادهای دوره‌های آموزش و تربیت مربیان چه حین و چه قبل از خدمت (دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، برنامه‌های تربیت معلم، دوره‌های ضمن خدمت و کارآموزی‌ها) و مقایسه این برون‌دادها با دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز در عصر اطلاعات و فناوری نشان از آن دارد که محصولات این نظام‌ها از صلاحیت و توانمندی لازم برخوردار نیستند. اطلاعات دریافتی از پرسشنامه‌های این پژوهش نیز مهر تأییدی به این یافته است که از وجود نارسایی‌های بسیار در دانش، مهارت و نگرش مربیان حکایت می‌کند. بررسی نتایج حاصل از این پژوهش، بیانگر این واقعیت است که مربیان دوره پیش دبستانی از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برخوردار نیستند و در تعلیم و تربیت کودکان این دوره با مشکلاتی مواجه‌اند. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با نتایج برخی از مطالعات از جمله مرعشی (۱۳۷۴)، یوسفی (۱۳۸۱)، دانش پژوه (۱۳۸۲)، فیروزبخت (۱۳۸۵)، دانش پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)، باقری (۱۳۸۶)، کریمی (۱۳۸۷)، کریمی و نیکنامی (۱۳۸۸) و رحمتی (۱۳۸۸) همخوانی داشت [۳۱، ۳۲، ۳۳، ۱۰، ۳۴، ۲۸، ۳۰، ۸، ۲۹].

نتایج این پژوهش نشان داد که وضع موجود صلاحیت‌های مربیان در تمامی حوزه‌های اصلی تفاوت معناداری با وضع مطلوب دارد و مربیان دوره پیش دبستانی از نظر صلاحیت‌های آموزشی، هنری، رشد

تحصیلی پایین دانش‌آموزان، نرخ افت تحصیلی یا انتقال دانش‌آموزان است [۸]. (به نقل از کریمی و نیکنامی، ۱۳۸۸).

همانطوری که نتایج نشان می‌دهد، مربیان نظر بهتری نسبت به نظر مدیران در رابطه با وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای خودشان دارند. صرف‌نظر از اینکه ارزیابی مربیان راجع به صلاحیت‌های حرفه‌ای خودشان در مقایسه با مدیران در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، مدیریتی، ارتباطی، اجتماعی، شخصیتی - رفتاری و اخلاقی بهتر و بالاتر گزارش شده است، نمی‌تواند تنها نشان دهنده حساسیت و تعصب مربیان در رابطه با مجموعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خودشان باشد، اختصاص وضعیت بهتر و بالاتر در مقایسه با نظر مدیران در مجموعه حوزه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای که در بالا بدان اشاره گردید، می‌تواند دلایل زیادی داشته باشد، که یکی از این دلایل شاید به علت شناخت بهتر و بیشتر هر فرد از دانش، مهارت و نگرش‌هایش باشد که به تبع آن وضعیت بهتری در مجموعه صلاحیت‌های حرفه‌ای در مقایسه با نظر مدیران را برای آنان رقم زده است. البته برداشت مدیران نیز نمی‌توان غلط ارزیابی کرد چرا که در بعضی از حوزه‌های صلاحیت افراد دیگر بهتر می‌توانند در رابطه با صلاحیت‌های حرفه‌ای افراد قضاوت نمایند از جمله حوزه‌های شخصیتی - رفتاری و اخلاقی. با این حال و با وجود این تفاوت‌ها و برآوردهای بیشتر و کمتر چه از نظر مربیان و چه از نظر مدیران، باز هم وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان چندان اثربخش و مناسب نیست؛ و در تأیید این یافته پژوهش مبنی بر اینکه مربیان در مجموع نظر بهتری در مقایسه با صلاحیت‌های حرفه‌ای خودشان دارند و همواره میانگین بالاتری در مقایسه با نظر مدیران در حوزه‌های صلاحیت حرفه‌ای به خود اختصاص داده‌اند، می‌توان به نتایج پژوهش مرعشی (۱۳۷۴) و دانش پژوه و فرزاد (۱۳۸۵) مبنی بر اینکه معلمان، سطح مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی خود را بیشتر از آنچه هست برآورد می‌کنند، اشاره نمود [۳۱، ۳۳]؛ اما از سوی دیگر نتایج پژوهش‌های ذکر شده نشان می‌دهد، مدیران نیز، هم نظر

گذرانده‌اند در مقایسه با مربیانی که این دوره‌ها را نگذارانیده‌اند از عملکرد و میانگین بالاتری در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، فناوری و حرفه‌ای برخوردارند و در سایر مؤلفه‌ها تفاوت معناداری بین آن‌ها وجود ندارد. در این ارتباط، نتایج پژوهش‌های کریمی (۱۳۸۷) و کریمی و نیکنامی (۱۳۸۸)، از تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در مؤلفه‌های آموزشی، رفتاری - شناختی، توسعه حرفه‌ای، مدیریتی، شخصیتی، فناوری، اخلاق حرفه‌ای، فکری و تدریس حکایت دارد [۳۰، ۸]. نتایج این دو پژوهش، یافته پژوهش حاضر را در رابطه با وجود تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی را مورد تأیید قرار می‌دهد. همچنین نتایج تحقیقات فیروزبخت (۱۳۸۵)، باقری (۱۳۸۶) و رحمتی (۱۳۸۸) نشان داد که مربیان مراکز پیش‌دبستانی در حیطه‌های عاطفی - اجتماعی، رشد جسمی و حرکتی، رشد زبان، رشد مهارت‌های شناختی، پرورش تفکر خلاق و درک زیبایی‌ها، روش آموزش و روش ارزشیابی از کودکان دوره آمادگی، یا به به عبارتی در سه بعد دانش، نگرش، توانش، از آگاهی و مهارت کافی برخوردار نیستند و نیاز به آموزش دارند [۱۰، ۲۸، ۲۹]. نتایج پژوهش مینویی (۲۰۰۵)، نشان داد که از نظر معلمان عناصر تشکیل‌دهنده عدم صلاحیت حرفه‌ای معلمان به ترتیب الویت عبارتند از: ناتوانی در بیان روشن و واضح موضوع درس، ضعف مهارت‌های مدیریت کلاس، حکم حرفه‌ای ضعیف، ضعف نگرش در مورد مسئولیت تدریس، داشتن رفتاری که باعث ضعف روحیه یا ترس دانش‌آموزان شود، ضعف در مهارت‌های خواندن، نوشتن یا صحبت کردن، فقدان مهارت لازم در مورد موضوع، عدم موفقیت در تدریس برنامه‌های درسی تعیین شده، سرپیچی از مقررات مدرسه، نداشتن طرح درس، عدم مشارکت در توسعه حرفه‌ای، عدم برقراری ارتباط با همکاران، عدم برقراری ارتباط یا ارتباط ضعیف با والدین دانش‌آموزان، فقدان ارتباط با مافوق، مقاومت در برابر برنامه‌های مدرسه یا ناحیه، شکایت مکرر والدین، پیشرفت

می‌دهد که، گذراندن دوره‌های تربیت معلم و آموزش ضمن خدمت، در کسب مهارت‌های شغلی معلمان تأثیری ندارد [۳۱]. یوسفی (۱۳۸۱)، نیز در پژوهش خود، شرکت در دوره‌های دانش‌افزایی تخصصی و شرکت در دوره‌های دانش‌افزایی عمومی را از مجموعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دسته‌بندی می‌کند، لکن، نتایج نشان داد که شرکت در دوره‌های دانش‌افزایی تخصصی الویت بالاتر و بیشتر را در مقایسه با شرکت در دوره‌های دانش‌افزایی عمومی در تعیین صلاحیت‌های معلمان دارد [۳۲]. در مقابل نتایج پژوهش دانش پژوه و فرزاد (۱۳۸۵) و دانش پژوه (۱۳۸۲) نشان می‌دهد که گذراندن دوره‌های آموزشی تربیت معلم و ضمن خدمت با مهارت‌های عمومی و اختصاصی معلمان، رابطه معنی‌داری ندارد [۳۳، ۳۵]. ولی نتایج دانش‌پژوه (۱۳۸۲)، نشان داد که معلمان موفق علوم و ریاضی که در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده‌اند، بالاتر از معلمان ناموفق هستند، اما اثربخشی این دوره‌ها از نظر درصد قابل توجهی از شرکت‌کنندگان از نظر محتوایی رضایت بخش نبوده و برای پرورش مهارت‌های تدریس کافی نبوده است. شاید علت این امر به کیفیت این دوره‌ها و چگونگی آموزش‌های آن مربوط است. دلیل عدم اثربخشی این آموزش‌ها فقدان کیفیت مناسب و مطلوب این آموزش‌ها بوده است [۳۵]. نتایج پژوهش فاطمی‌نژاد (۱۳۹۰) نیز نشان داد که موفقیت هر سیستم آموزشی تا حدود زیادی بستگی به چگونگی آموزش‌های حرفه‌ای معلمان آن جامعه دارد و کیفیت بخشی به نظام تربیت معلم در اجرای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان به منظور ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان هدف اصلی نظام تربیت معلم است [۳۶]. نتایج پژوهش شعبانی (۱۳۸۳)، نیز از ضعف محتوایی این دوره‌های آموزشی حکایت دارد، و عملاً بین آموزش‌های پیش از خدمت و ضمن خدمت در ایران ارتباطی نمی‌بیند [۳۷].

نتایج تحقیق نشان داد که بعضی از مربیان دوره پیش‌دبستانی از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برخوردار نبوده و در زمینه برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای

با معلمان سطح مهارت معلمان را بیش از آنچه واقعاً هست و بیش از ۶۰ درصد مهارت مورد انتظار ارزیابی می‌کنند، که با یافته این پژوهش مبنی بر ارزیابی پایین‌تر مدیران در مقایسه با مربیان در میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای همخوانی ندارد. هم‌چنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد، مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی و حرفه‌ای میانگینی بالاتر از مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند، دارند و مربیانی که دوره‌های کارآموزی را نگذارنده‌اند بر خلاف انتظار تنها در حوزه صلاحیت‌های فکری خودشان را بالاتر از مربیانی که در این دوره‌ها شرکت داشته‌اند، ارزیابی کرده‌اند اما با این حال وضعیت این گروه از مربیان در حوزه صلاحیت فکری، وضعیت مطلوبی نیست و مانند مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند وضعیت آنان از نظر خودشان ضعیف و زیر متوسط گزارش گردیده است. از نظر مدیران نیز، مربیانی که دوره‌های کارآموزی را گذرانده‌اند در مقایسه با مربیانی که این دوره‌ها را نگذارانیده‌اند از عملکرد و میانگین بالاتری در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، فناوری و حرفه‌ای برخوردارند و در سایر مؤلفه‌ها تفاوت معناداری بین آن‌ها وجود ندارد. در تأیید این یافته پژوهش مبنی بر اینکه مربیانی که در دوره‌های کارآموزی شرکت داشته‌اند در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی و حرفه‌ای میانگینی بالاتر از مربیانی که تاکنون در این دوره‌ها شرکت نداشته‌اند، دارند و از نظر مدیران نیز، مربیانی که دوره‌های کارآموزی را گذرانده‌اند در مقایسه با مربیانی که این دوره‌ها را نگذارانیده‌اند از عملکرد و میانگین بالاتری در حوزه‌های صلاحیت‌های آموزشی، فناوری و حرفه‌ای برخوردارند، می‌توان به نتایج پژوهش مرعشی (۱۳۷۴)، اشاره کرد که گذراندن دوره‌های تربیت معلم و آموزش ضمن خدمت را از نظر معلمان، مشاهده‌گران، در کسب مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌داند و نشان می‌دهد هر قدر دوره‌های کارآموزی بیشتری طی شود، سطح مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان نیز بیشتر می‌شود. اما نتایج این پژوهش از نظر مدیران نشان

- بیشتر مریبان.
- اقدام به برپایی کارگاه‌های آموزشی از طریق آموزش ضمن خدمت و براساس نیازسنجی علمی و بازآموزی معلمان به صورت آموزش مستمر، جهت آشنا کردن بهتر و بیشتر مریبان با وظایف و نقش‌های خود، رویکردهای نوین آموزشی برای استفاده مؤثر در این دوره، آشنایی با مراحل و اصول رشد کودک، توانمند ساختن مریبان در ایجاد محیط‌های خلاقیت محور، شاد، هدفدار و آموزنده و نیز متناسب کردن برنامه‌ها با نیازها و شرایط و امکانات.
  - بالا بردن سطح شایستگی و انگیزه در مریبان، به منظور استفاده و شرکت در این کلاس‌ها.
  - عدم امنیت شغلی و پرداخت دستمزد ناچیز نیز می‌تواند بر پایین بودن میزان صلاحیت‌های حرفه‌ای دامن بزند و وضعیت مریبان را در این دوره نامطلوب و نامساعد کند. بر اساس اطلاعات به دست آمده از پژوهش تمامی مریبان این دوره به صورت نیروهای قراردادی مشغول به کار هستند و این طور که از سخنان معاون وزیر آموزش و پرورش سرکار خانم قربان در گفتگو با خبرگزاری فارس مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۲۸ بر می‌آید: آموزش و پرورش تعهدی برای استخدام مریبان ندارد. این وضعیت نابسامان و پرداخت دستمزد ناچیز به مریبان پیش‌دستانی بدون تردید تأثیرات زیادی بر کیفیت برنامه‌های این دوره خواهد گذاشت که از جمله آنان دلسردی و عدم انگیزه و تلاش در بهبود عملکرد و بالابردن و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای از جانب مریبان است. به تبع فراهم نشدن امنیت شغلی و پرداخت دستمزد کافی، با عدم رضایت شغلی و کاهش علاقه مواجه می‌شویم که بدون تردید وجود این عوامل آینده بد و نامطلوبی را برای دوره پیش‌دستان رقم خواهد زد. لذا پیشنهاد می‌شود بستری ایجاد شو تا مریبان احساس امنیت در حرفه شان داشته باشند و حقوق و مزایا کافی برای آنان نیز در نظر گرفته شود.
  - از آنجا که در سال‌های اخیر دوره پیش‌دستانی به در این دوره با نارسایی‌هایی مواجه‌اند. از آنجا که این نارسایی‌ها در فرایند تعلیم و تربیت در این دوره اثرگذار است، بدین منظور پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:
    - ضرورت به کار بستن تمهیداتی برای گزینش صحیح مریبان به گونه‌ای که آموزش و پرورش باید مریبان مورد نیاز خود را تنها از میان افرادی استخدام کند که دوره‌های آموزشی لازم را در مراکز و مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌های تربیت معلم گذرانده باشند و از استخدام و به‌کارگیری افراد بدون گذراندن این دوره‌ها اکیداً خودداری کند. همچنین آموزش و پرورش باید برای گزینش معلمان علاوه بر اخذ امتحان ورودی، از آنان مصاحبه نیز به عمل آورد تا از برخورداری افراد از تناسب فیزیکی و شرایط روحی مناسب، میزان اشتیاق و علاقه‌مندی به حرفه معلمی، انگیزه‌ها، قابلیت‌ها و داشتن اطلاعات کافی در زمینه این حرفه اطمینان کسب کنند.
    - نهادهای اداره کننده در ایران از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار نیستند به گونه‌ای که در سال‌های اخیر جذب مریبان از طرق متفاوت انجام شده و همه مریبان جذب شده، به رغم قبول مسئولیت از سوی آموزش و پرورش جهت ارائه آموزش به مریبان دوره پیش‌دستانی، عملاً برخی از آنان به خصوص مریبان تازه‌کار از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و کارآموزی برخوردار نشده‌اند و چنانچه آموزش‌هایی در این زمینه ارائه شده، به‌طور پراکنده، با محتوایی نامناسب و بی‌توجه به نیازهای واقعی آنان بوده است. لذا طراحی یک برنامه منسجم و پیمودن یک مسیر مناسب، از جذب معلمی گرفته تا گذراندن برنامه‌های پیش از خدمت و ضمن خدمت ضروری به نظر می‌رسد.
    - ایجاد مراکز سنجش صلاحیت‌های مریبان در طول خدمت‌شان و اعطاء رتبه به آنها.
    - در نظر گرفتن وضعیت موجود مریبان به عنوان نقطه شروع تحول و برنامه‌ریزی‌ها در این مورد و اتخاذ سیاست‌های عملگرا به جای شعارگونه و تغییر و تحول در برنامه‌ها و خط مشی‌های استخدام و تربیت مربی به منظور ارتقاء و رشد حرفه‌ای و کارآمدی



۸. کریمی، فریبا و نیکنمایی، مصطفی (۱۳۸۸). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب. مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۲۳، صص ۲۲-۱.

9. Barnett, S. W. (2004). Better Teachers, Better Preschools: Student Achievement Linked to Teacher Qualifications, Preschool Policy Matters, 2. New Brunswick, NJ: NIEER.

۱۱. فیروزبخت، فریبا (۱۳۸۶). نیازسنجی آموزشی مربیان دوره پیش از دبستان شهرستان بیرجند از دیدگاه خودشان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

12. Townsend, T. (2011) Thinking and acting both locally and globally: new issues for teacher education. Journal of Education for Teaching. Vol 37:2, pp 121-137. Available at: www.doi.org/10.1080/02607476.2011.558263

13. Gonczi, A. & Hager, P. (2010) The Competency Model. International Encyclopedia of Education. vol 8, pp 403- 410.

14. Seely Brown, J. (2005) New Learning Environments for the 21st Century. Available at: www.johnseelybrown.com/newlearning.pdf, str.1 (taken: 29. 6. 2011).

15. Mathias, U; Lazzari, A; Vandebroec, M; Peeter, J & Vanlaere, K.(2011). Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. Final Report University of East London, Cass School of Education and University of Ghent, Department for Social Welfare Studies, London and Ghent, September 2011

۱۶. ملکی، حسن (۱۳۸۴). صلاحیت‌های حرفه‌ی معلمی، تهران: انتشارات مدرسه، چاپ سوم.

17. Saka, A. Z. & Saka, A. (2009). Student teachers' views about effects of school practice on development of their professional skills, World Conference on Educational Sciences, Procedia Social and Behavioral Sciences vol 1 ,pp 1597-1604. Available at: www.sciencedirect.com

۱۸. مفیدی، فرخنده (۱۳۸۰). عملکرد مربی، بازتاب واقعی مراکز پیش از دبستان، مجموعه مقالات اولین کنگره علمی کودکان پیش‌دبستان و همچنین دسترسی در [www.irandoc.ac.ir](http://www.irandoc.ac.ir)

صورت رسمی ایجاد و گسترش پیدا کرده است لذا می‌تواند دانشجوی معلمان رشته آموزش و پرورش ابتدایی و پیش دبستانی در مراکز تربیت معلم با دانش، اهداف، محتوا و برنامه‌های آموزشی و ویژگی‌های کودکان پیش دبستانی آشنا شوند.

## منابع

۱. معروفی، یحیی؛ یوسف زاده، محمدرضا؛ قبادی، محترم و افشار، عبدالله. بررسی سطح توانمندی شغلی مربیان پرورشی دوره ابتدایی و راهکارهای توسعه آن، دو فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار) دانشگاه شاهد، پاییز و زمستان ۱۳۹۲، سال بیستم، شماره ۳، صص ۱۶۳-۱۷۸.

2. Arslan, E. Erbay, F. & Cagdas, A. (2009). An Investigation of effects of communication with children course on pre-school teacher trainees' emphatic tendencies, Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol:1; PP: 474-477. Available at: www.sciencedirect.com.

3. Ljubetic, M. (2012). New Competences for the Pre-school Teacher A Successful Response to the Challenges of the 21st Century, World Journal of Education, Vol 2, No 1; February 2012. Available at: www.sci.edu.ca/wje

4. Kucukturan, Guler. (2011). "Qualification scale for early childhood teachers", Procedia - Social and Behavioral Sciences .Vol 28; PP: 579 - 590 .[Internet]. Available from: <http://www.sciencedirect.com/search/Pdf>

5. Ryan, Sharon & Ackerman, Debra J. (2004). Creating a Qualified Preschool Teaching Workforce Part I Getting Qualified: A Report on the Efforts of Preschool Teachers in New Jersey's Abbott Districts to Improve their Qualifications, National Institute for Early Education Research Rutgers The State University of New Jersey. Available from: <http://www.nieer.org>

6. Zembat, R, & Gursoy, R. C. (2012). Effects of pre-school teachers' self-esteem on teacher attitudes, Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol 46, pp:2983-2988. Available at: www.sciencedirect.com

۷. میرکمالی، سید محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه و اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد معلمان این مدارس، دو فصلنامه پژوهش‌های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار) دانشگاه شاهد، بهار و تابستان ۱۳۹۰، سال ۱۸، شماره ۱، صص ۹۳-۱۰۸.

۲۹. باقری، علی (۱۳۸۶). بررسی میزان آشنایی مربیان پیش از دبستان از نیازهای آموزشی کودکان پیش‌دبستانی استان ایلام، ایلام: شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش.
۳۰. رحمتی، مریم (۱۳۸۹). نیازسنجی آموزشی مربیان دوره پیش از دبستان از دیدگاه خودشان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۳۱. کریمی، فریبا (۱۳۸۷). مطالعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، گرمسار: دانشگاه آزاد اسلامی، سال دوم، شماره ۴، صص ۱۶۶-۱۵۱.
۳۲. مرعی، علی‌اکبر (۱۳۷۴). بررسی مهارت‌های شغلی معلمان دوره ابتدایی. تهران: مرکز تحقیقات آموزشی، وزارت آموزش و پرورش.
۳۳. یوسفی، سید ابولفضل (۱۳۸۱). بررسی میزان صلاحیت حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه نظری استان قم. طرح پژوهشی، قم: شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش.
۳۴. دانش پژوه، زهرا؛ فرزاد، ولی‌الله (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه نوآوری آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۸.
۳۵. دانشور، میترا؛ کیان پور، فاطمه؛ مفیدی، فرخنده و غلامحسینی، احمد (۱۳۸۹). طرح نیازسنجی برنامه‌درسی رشته کارشناسی پیوسته تربیت مربی دوره پیش‌دبستانی، تهران: گروه هماهنگی تربیت معلم، دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی.
۳۶. دانش پژوه، زهرا (۱۳۸۲). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان علوم و ریاضی دوره راهنمایی و ارائه روش‌های ارتقای کیفی آن. فصلنامه نوآوری آموزشی، سال دوم، شماره ۶.
۳۷. فاطمی نژاد، سید نجم‌الدین (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی برنامه‌های ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای معلمان در ایران و ژاپن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان، تهران: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۳۸. شعبانی، زهرا (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی برنامه تربیت معلم ایران و چند کشور جهان. فصلنامه تعلیم و تربیت، نشریه پژوهشکده تعلیم و تربیت، شماره ۳.
19. Maloney, C. & Lennie, B. (2003). Describing standards for early childhood teachers: Moving the debate forward to the National level." Edith Cowan University. Australian Journal of teacher education. 1. Vol 28, No 2, Nov 2003. Available at: [www.ajte.education.ecu.edu.au/issues/pdf/282/maloney.Pdf](http://www.ajte.education.ecu.edu.au/issues/pdf/282/maloney.Pdf).
20. Gordon, J. Halasz, G. Krawczyk, M. Leney, T. Michel, A. Pepper, D. Putkiewicz, E. & Wisniewski, J. (2009). Key Competences in Europe: Opening doors for lifelong learners across the school curriculum and teacher education. Available at: [ec.europa.eu/education/more-information/doc/keyreport\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/keyreport_en.pdf)
21. Brink, B. Bullard, J. Cruz Jr, J. Fredericks, S. Johnston, J. O'Connell Rust, F. & Thomas-Fair, U. (2009). NAEYC Standards for Early Childhood Professional Preparation Programs. A position statement of the National Association for the Education of Young Children.
22. Bellm, D.(2005). Establishing Teacher Competencies in Early Care and Education: A Review of Current Models and Options for California, Institute of Industrial Relations, University of California at Berkeley. Available at: [www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/Ed494181.Pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/Ed494181.Pdf)
23. Chappel, M. & Nye, S. (2007). Nevada's Core Knowledge Areas and Core Competencies, The Nevada Registry, Available at: [www.nevadaregistry.org](http://www.nevadaregistry.org)
24. Allan, M. Boyd, Z. Gillikin, K. Glazer, K. Crawford, E. & HighBrooks, T. (2008). Competencies for Early Childhood Professionals, Virginia's Early Childhood Development Alignment Project, Office of Early Childhood Development Virginia Department of Social Services.
25. Mangione, P. & Garcia, Y.(2011). California Early Childhood Educator Competency, Developed collaboratively by the California Department of Education and First 5 California, Available at: [www.cde.ca.gov/re/pn/rc](http://www.cde.ca.gov/re/pn/rc)
26. Karacaoglu, O. C. (2008) Determining the Teacher Competencies Required in Turkey in the European Union Harmonization Process. World Applied Sciences Journal, vol 4 (1), pp 86-94.
۲۷. دانشور، میترا؛ کیان پور، فاطمه؛ مفیدی، فرخنده و غلامحسینی، احمد (۱۳۸۹). طرح نیازسنجی برنامه‌درسی رشته کارشناسی پیوسته تربیت مربی دوره پیش‌دبستانی. تهران: گروه هماهنگی تربیت معلم، دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی
28. Kucukturan, G. (2011). "Qualification scale for early childhood teachers", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 28, pp 579-590. Available at: [www.sciencedirect.com/search/Pdf](http://www.sciencedirect.com/search/Pdf).