

ارائه مدل توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی در آموزشگاه‌های استان مازندران

فاطمه حسن‌زاده کفشگر کلائی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.
عبدالله علی اسماعیلی*: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.
وحید فلاح: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده: هدف از این پژوهش ارائه مدل توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی در آموزشگاه‌های استان مازندران بود. روش پژوهش آمیخته اکتشافی متوالی بود. با توجه به رویکرد آینده‌پژوهی در تحقیق، از روش هنجاری از نوع سناریو نویسی استفاده شد. جامعه آماری در مرحله کیفی پژوهش، خبرگان رشته مدیریت آموزشی در واحدهای دانشگاهی استان تهران و مازندران بودند که برای انجام بخش کیفی پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی هدفمند بود که با ۱۵ نمونه به تشخیص کفایت داده‌ها برای مدل‌سازی رسید. جامعه آماری در بخش کمی تعداد ۶۱۰۰ نفر از مدیران آموزشگاه‌های علمی و مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه اول و دوم در شهر و روستا در سطح کل استان مازندران در سال ۹۸-۹۷ بود. روش نمونه‌گیری در مرحله کمی خوشه‌ای تصادفی بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۶۴ نفر نمونه برآورد شد. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری متن مصاحبه‌ها، طبق نظر مشارکت‌کنندگان، ۵۴ کد باز و ۸ مقوله و ۴ کد محوری تعیین شد. در مرحله کمی پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته با ۵۴ مؤلفه طراحی که سؤالات آن بر اساس معیارهای استخراج‌شده از مرحله کیفی بود. یافته‌های تحقیق نشان داد مدل توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی از چهار بعد مهارت‌های موردنیاز مدیران و توانمندی‌های موردنیاز مدیران و کارکرد مسؤولیت اجتماعی مدیران و کارکرد توسعه و بهبود سازمانی تشکیل شده است. سپس با استفاده از ماتریس تحلیل تأثیرات متقابل دو سناریو برای آینده تدوین گردید.

واژگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، مدیران، رویکرد آینده‌پژوهی. آموزشگاه‌ها

*نویسنده‌ی مسؤول: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

Email: shahramae@yahoo.com

مقدمه

پیشرفت سریع و افسار گسیخته کشورها در زمینه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، علم و فناوری به یکی از بدیهیات هزاره‌ی سوم تبدیل گردیده است و برای پیوستن به این کاروان پرشتاب، در جهت هموار نمودن مسیر رو به ترقی در سازمان‌ها، توسعه امری لازم است. در این بین نقش سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها که مدیران در رأس این هرم سازمانی هستند بسیار چشمگیر و برجسته است. سازمان‌های آموزشی، متولی تربیت این سرمایه‌های هوشمند برای سازمان‌ها هستند و مدیران آنان طلابه‌دار و پیشاهنگ این مهم و سردمدار حمایت و حفاظت در راستای ارتقا و اعتلای این سرمایه‌های انسانی محسوب می‌شوند. اندیشیدن به آینده و تلاش برای اثرگذاری بر رویدادهای در حال شکل‌گیری، مقوله‌ی تازه‌ای نیست و به نگرشی ویژه اختصاص ندارد، بلکه پدیده‌ی جهان‌شمول و فراگیر است. در این بین سازمان‌های آموزشی در سطحی وسیع‌تر نظام آموزش و پرورش به خاطر سروکار داشتن با طیف وسیعی از اعضای جامعه در سطوح مختلف، نسبت به سازمان‌ها یا نهادهای دیگر با مقوله آینده‌پژوهی و فرایندهای آن درگیر بوده و در صورت بی‌توجهی با در نظر نگرفتن اثرات آن خطرات جبران‌ناپذیری را متحمل خواهد شد. البته باید توجه داشت که تدوین و اجرای برنامه‌های آینده‌پژوهی در نظام‌های آموزش و پرورش نیازمند آماده کردن زیرساخت‌ها و الزاماتی هم در سطح آموزش و پرورش و هم در سطح جامعه می‌باشد و در صورت فراهم بودن این زیرساخت‌ها و الزامات می‌توان به نتایج اثربخش فرایندهای آینده‌پژوهی در نظام آموزش و پرورش امیدوار بود و از پیامدها و مزایای آن نهایت بهره را برد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴).

نقش مدیر مدرسه در قرن بیست و یکم، یکی از هیجان‌انگیزترین و بااهمیت‌ترین وظایفی است که ممکن است بر عهده یک فرد در جامعه باشد. مدیران به ساختن آینده کمک می‌کنند. مدیران مسئول و پاسخگوی تربیت

کودکان و افراد جوان برای تبدیل شدن به یادگیرندگان موفق، افرادی خلاق و با اعتمادبه‌نفس و شهروندانی آگاه و فعال هستند (مؤسسه استرالیایی آموزش و رهبری مدرسه، ۲۰۱۱). توسعه و بهسازی مدیران مدارس یک امری اجتناب‌ناپذیر است تا مدیران حرفه‌ای و توسعه‌یافته مدارس را به‌عنوان سازمان‌های اجتماعی بنیادی، به‌سوی سازمان‌های آموزشی و حرفه‌ای و تخصصی هدایت نموده و بدین طریق سنگ بنای رشد و توسعه جامعه را پایه‌ریزی کنند (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به میزان افزایش علم در چند دهه اخیر نسبت به گذشته و حرکت شتابان جهان کنونی بر اساس دانش‌محوری، تصمیم‌گیران سازمان‌ها را ملزم به شناخت آینده و مطالعات آینده‌شناسی می‌کند. در سازمان‌های آموزشی با توجه نقش خطیر نیروی انسانی کارآمد، توانمند، با نشاط و متعهد به ارزش‌های مذهبی و ملی، ضرورت توجه به مسائل آینده را در آموزش و پرورش دو چندان می‌کند (رحمان پور، ۱۳۹۴). اهمیت و ضرورت پرداختن به حوزه توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی از این منظر که توجه به عوامل بهداشتی در حوزه‌ی انگیزش کارکنان مثل حقوق و مزایا، پاداش و غیره برای منابع انسانی دانش‌محور رضایت‌شغلی به همراه ندارد و یکی از سازوکارهای انگیزشی برای این گروه از همکاران پرداختن به برنامه توسعه حرفه‌ای است قابل توجه است. (کوئینز و همکاران، ۲۰۱۳، به نقل از بیگی و قلی پور، ۱۳۹۵). جولیا هیلمن و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که مدیران نقش مهمی در ایجاد انعطاف‌پذیری سازمانی ایفا می‌کنند. در زمان‌های دشوار و نامطمئن، آن‌ها باید چشم‌انداز بلندمدت را در نظر بگیرند، به انتخاب‌های مختلف فکر کنند و با پیچیدگی‌ها مقابله کنند تا قابلیت‌های مقاومت در سازمان را ارتقا دهند.

جاهدی (۱۳۹۶) پژوهشی را با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش ضمن خدمت، ارتباطات سازمانی، حقوق و مزایا، تعهد شغلی و رضایت

انتخاب و ساختار بندی برنامه درسی آموزش مدیران حرفه‌ای در روسیه همراه با انتخاب فناوری‌های جدید آموزش به توسعه مهارت‌های کار تیمی، روابط بین فردی، تصمیم‌گیری، کیفیت رهبری و همچنین سخنرانی، سمینارهای آنلاین، گفت‌وگوها، شبیه‌سازی کامپیوتری، شبیه‌سازی حرفه‌ای و نقش بازی کردن، مطالعات موردی، آموزش روانشناسی، گفت‌وگوهای گروهی، نتایج گروه‌های تحقیقاتی دانش‌آموزی و کنفرانس‌های از راه دور دانشگاهی کمک می‌کند. سیسا و رایسی (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به نام سناریوی سعادت جدید جهان در سال ۲۰۵۰ پیش‌بینی کردند تا سال ۲۰۵۰ نشانگرهای رشد سرمایه انسانی و اجتماعی جایگزین شاخص‌هایی همچون تولید خالص و ناخالص ملی برای ارزیابی توسعه‌یافتگی کشورها خواهند شد. از طرفی با مطالعه اسناد بالا دستی مانند سند چشم‌انداز بیست ساله کشور و برنامه درسی ملی ایران و سند نقشه علمی جامع کشور آینده مطلوب مدیریت آموزشی در جهت توسعه حرفه‌ای مدیران از طریق تقویت سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی و مسؤلیت اجتماعی و کارکرد بهبود و توسعه سازمانی محقق می‌گردد. با توجه به کم بودن تحقیقاتی که از رویکرد آینده‌پژوهی در حوزه آموزش بهره برده باشد و نیاز به تجهیز حرفه‌ای مدیران آموزشی برای رویارویی با چالش‌های هزاره‌ی سوم بر این اساس محقق به دنبال ارائه مدل توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی با رویکرد آینده‌پژوهی می‌باشد که متناسب با شایستگی‌های حرفه‌ای خود بتوانند با تغییرات پیرامونی، بهترین تصمیمات را در جهت بهره‌وری سازمان‌های آموزشی، اتخاذ نمایند و لذا پرسش اصلی تحقیق این است که مدل توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاه‌ها با رویکرد آینده‌پژوهی چیست؟

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت پژوهش میدانی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت

شغلی بر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس تأثیر مستقیم و معناداری دارند. همچنین تأثیر استقلال شغلی، مدیریت مشارکتی، فرهنگ سازمانی، سطح تحصیلات و سابقه خدمت در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه غیرمستقیم و معنادار می‌باشد. صدیق و همکاران (۱۳۹۶) در نتایج پژوهش خود نشان دادند که می‌توان توسعه حرفه‌ای مدیران با استعداد را در سه مؤلفه: ایجاد فرصت توسعه شغلی، ایجاد فرصت توسعه فردی، تشویق مدیران به بهسازی خود، خلاصه نمود. قنبری و محمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی مدل توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس را در شش مقوله اصلی شرایط علی، پدیده محوری و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس و راهبردهای توسعه حرفه‌ای مدیران، شرایط واسطه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای توسعه حرفه‌ای مدیران گنجانده‌اند. پاول کلوز و آن کندریک (۲۰۱۸) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که برنامه‌های ارزشی و اخلاقیات و مشاوره برنامه درسی و مربیگری سیاسی و تجزیه و تحلیل سازمانی و بسیج دانش و مهارت مشاوره و روابط مشاوره جز برنامه‌های توسعه مشاوره (رهبر متخصص آموزش - SLE) مدیران در انگلستان می‌باشد. توانایی زیرورو کردن هنجارها و سنت‌های پذیرفته‌شده، یکی از استراتژی‌های کلیدی آموزش آینده محور، به شمار می‌رود، چنین کاری به ناپودی چارچوب‌های معنایی منجر نمی‌شود بلکه کیفیت معنایی را که دانش آموزان از برنامه‌های آموزشی به دست می‌آورند را افزایش می‌دهد زیرا آن‌ها را ترغیب می‌کند گستره وسیع‌تری از گزینه‌های حال و آینده را بشناسند. مطالعات مربوط به آموزش آینده توسعه مهارت‌های فکری از قبیل: انعطاف‌پذیری، کنجکاوی، خلاقیت، تخیل و توانایی مواجهه با حوادث غیرمترقبه، تعارض‌ها، ناسازگاری‌ها و تردیدها را در افراد ارتقا می‌دهد (اسلاتر و همکاران، ۱۳۹۲). در محیط دائماً در حال توسعه، یک مدیر نه تنها باید تابع مدرن سازی جهانی باشد بلکه هماهنگ‌کننده فعال یک تیم با قابلیت انتقال نیروی خود به تمام افراد باشد. استفاده از رویکرد صلاحیت در هنگام

است.

<p>اگر سرمایه انسانی سناریوی قطعی یک مدیر برای آینده باشد چه الزاماتی برای توسعهی حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی وجود دارد؟</p>
<p>اگر سرمایه اجتماعی سناریوی قطعی یک مدیر برای آینده باشد چه الزاماتی برای توسعهی حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی وجود دارد؟</p>
<p>اگر مسؤلیت اجتماعی سناریوی قطعی یک مدیر برای آینده باشد چه الزاماتی برای توسعهی حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی وجود دارد؟</p>
<p>اگر بهبود و توسعه سازمانی سناریوی قطعی یک مدیر برای آینده باشد چه الزاماتی برای توسعهی حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی وجود دارد؟</p>

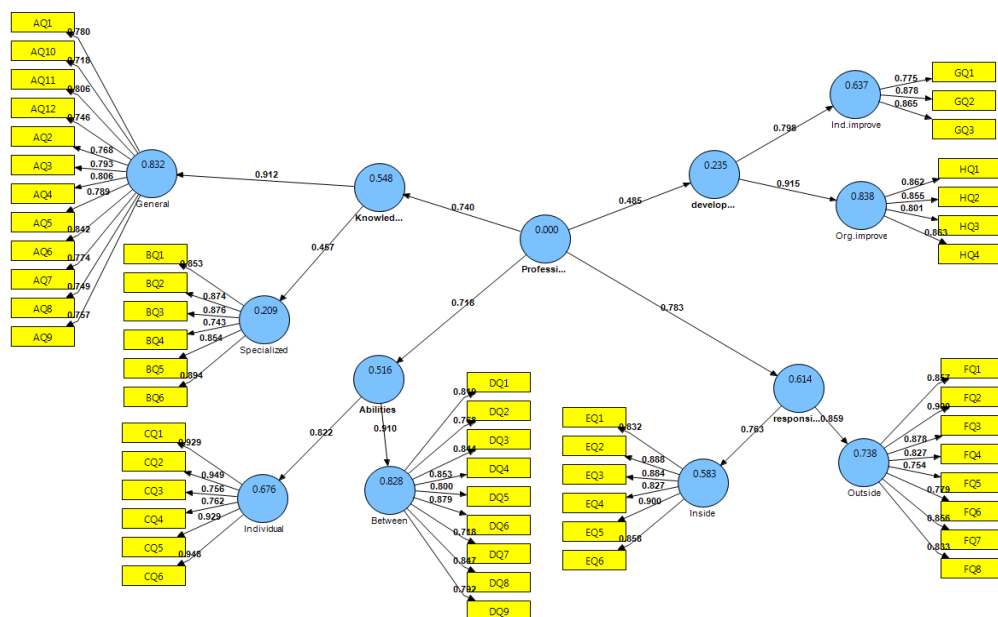
در مرحله‌ی کمی با توجه به کدهای مستخرج از مصاحبه با خبرگان پرسشنامه توسعه حرفه‌ای مدیران توسط محقق طراحی و در آموزشگاه‌های قلمرو پژوهش اجرا و سپس تحلیل شده است. در این پرسشنامه در مجموع ۵۴ گویه استخراج گردید و سپس با استفاده از ماتریس تحلیل تأثیرات متقابل دو سناریو تدوین شد و مبنای کار پژوهشگر برای طراحی مدل پیشنهادی پژوهش قرار گرفت. در بخش کمی برای پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که بالاتر از ۰/۷۵ محاسبه شد و نشانگر پایایی پرسشنامه بود. در بخش روایی ظاهری که مورد تأیید ۵ نفر از اعضای نمونه قرار گرفت و در بخش روایی محتوایی شاخص CVI همه سؤالات بالاتر از ۰/۸ و نسبت CVR همه سؤالات بالاتر از ۰/۶۲ بود که بیانگر روایی پرسشنامه است. در بخش کیفی پژوهش برای انجام کدگذاری باز و محوری در مرحله اول، داده‌ها در سطح جمله و عبارت برای هر یک از مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و کدهای مفهومی از رونوشت مصاحبه‌ها استخراج شدند. گاهی اوقات یک جمله به بیش از یک مفهوم مربوط می‌شد. با استخراج کدهای مفهومی مشترک و با پالایش و حذف موارد تکراری با بهره‌گیری از مبانی نظری و تطبیق برخی از کدهای مفهومی، مفاهیم شناسایی و مشخص شدند. در مرحله بعدی با انجام پالایش و عمل کاهش این مفاهیم در قالب مقوله‌های فرعی (مؤلفه‌ها) سازمان‌دهی و با بررسی مستمر این مقوله‌ها و مفاهیم آن‌ها مقوله‌های اصلی (ابعاد) به‌طور موقت نام‌گذاری شدند. به‌منظور اطمینان از سازمان‌دهی

تحقیق از روش پژوهش ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده شده است. پژوهش حاضر به روش اکتشافی متوالی انجام می‌شود که بر مبنای این راهبرد ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و تحلیل خواهد شد و متعاقب آن داده‌های کمی گردآوری و تحلیل خواهد شد و در نهایت هر دو تحلیل کیفی و کمی، مورد تفسیر قرار می‌گیرند سپس برای تدوین سناریوها از ماتریس تحلیل تأثیرات متقابل استفاده گردید که با ورود نیروهای پیشران و عوامل مؤثر و کلیدی بر توسعه حرفه‌ای مدیران سناریوهای خروجی با نرم‌افزار میک مک استخراج گردید. جامعه‌ی آماری در مرحله کیفی پژوهش متخصصین مدیریت آموزشی در واحدهای دانشگاهی استان تهران و مازندران (مدیران گروه و اعضای هیأت علمی) می‌باشند که به‌اصطلاح خبرگان آگاه نام دارند که برای انجام بخش کیفی پژوهش انتخاب شدند و در فرایند مصاحبه شرکت کردند. معیار انتخاب این افراد داشتن کتب و مقالات در زمینه مدیریت آموزشی و دارا بودن حداقل ۱۰ سال سابقه تدریس در دانشگاه‌ها و سخنرانی در کنگره‌ها و کنفرانس‌های علمی در این رشته، در دانشگاه بوده است. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند با استفاده از قانون اشباع نظری نسبت به نمونه‌گیری از جامعه آماری اقدام شد که در این پژوهش با تعداد ۱۵ نمونه موردنظر در این زمینه تکمیل شد و جامعه آماری مرحله کمی مدیران مدارس و آموزشگاه‌های علمی استان مازندران می‌باشند که با توجه به جدول مورگان ۳۶۴ نمونه به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ۲۷۴ نفر مرد و ۹۰ نفر زن بودند. ۷۶٪ مدرک بالای لیسانس و ۲۴٪ مدرک فوق‌دیپلم و دیپلم داشتند. ۶۳٪ زیر ۴۵ سال و ۳۷٪ بالای ۴۵ سال بودند. در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های انفرادی عمیق و نیمه ساختاریافته استفاده شده است. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان از ۴ سؤال کلی استفاده شد. طراحی این چهار سؤال برگرفته از آینده مطلوب مبتنی بر مبانی نظری در پژوهش بوده

برازش مدل نهایی با شاخص GOF تعیین شد در نهایت برای تدوین سناریوها از طریق مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان، پیشران‌های کلیدی تأثیرگذار روی توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاه‌ها احصا شد. داده‌ها وارد نرم‌افزار میک مک شد. سپس ماتریسی با ابعاد 13×13 ساخته شد. به ترتیب میزان تأثیرگذاری هر عامل در سطر را بر هر عامل در ستون، بر اساس طیف صفر تا سه (صفر = بی‌تأثیر؛ ۱ = تأثیرگذاری کم؛ ۲ = تأثیرگذاری متوسط و ۳ = تأثیرگذاری زیاد) ارزش‌گذاری شد.

یافته‌ها

مقدار ضریب کفایت KMO برابر $0/۸۶۰$ می‌باشد که این عدد نشان‌دهنده کفایت نمونه‌ها است. سطح معنی‌داری آزمون بارتلت نیز برابر $0/۰۰۰$ است که نشان می‌دهد $sig < 0/۰۵$ بنابراین آزمون کروییت هم دارد پس انجام تحلیل عاملی اکتشافی بلامانع است. میزان تبیین واریانس هر سؤال بالاتر از $۰/۵$ می‌باشد در واریانس تبیین شده چون که مقدار ویژه بالای یک می‌باشد ۴ دسته سؤال تشکیل گردیده است. بارهای عاملی تمام سؤالات بررسی شود و تک تک بارهای عاملی بالای $0/۷$ باشد. پس سؤال‌ها همگی همگن می‌باشند.



نمودار ۱. مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین ضرایب استاندارد

می‌گیرد. پایایی دل‌بین گلدشتاین (پایایی مرکب یا ترکیبی) همبستگی درونی سؤالات درون مدل CR

مناسب هر یک از مفاهیم و مقولات، مجدداً رونوشت مصاحبه‌ها و آرسی گردیده و با مرور مفاهیم و مقوله‌ها به‌دقت مورد بررسی قرار گرفتند و تجزیه و تحلیل داده‌ها با دقت بیشتر، چندین بار به‌منظور رسیدن به اشباع منطقی برای مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی به‌صورت تکراری صورت گرفت. کدهای مفهومی استخراج شد که نتایج در پیوست نشان داده شده است. در بخش کمی پژوهش برای تحلیل عاملی اکتشافی و دسته‌بندی سؤالات و کشف متغیرها و عامل‌های مربوط به آن ابتدا باید پیش شرط لازم برای این فرایند را داشته باشیم. پیش شرط اولیه برای تحلیل عاملی اکتشافی تست KMO جهت کافی بودن حجم نمونه و تست بارتلت برای کروییت انجام شد جدول (communalities) و جدول (Total Variance Explained) و جدول (component matrix) مشخص شدند. در جدول (Rotated Component Matrix) چرخش یافته عوامل، روایی سازه بررسی شد. برای مدل اندازه‌گیری آزمون همگن بودن انجام شد. پایایی مدل به سه طریق آزمون آلفای کرونباخ و اشتراکی و دل‌بین گلدشتاین صورت گرفت. سپس آزمون روایی مدل انجام شد و بعد

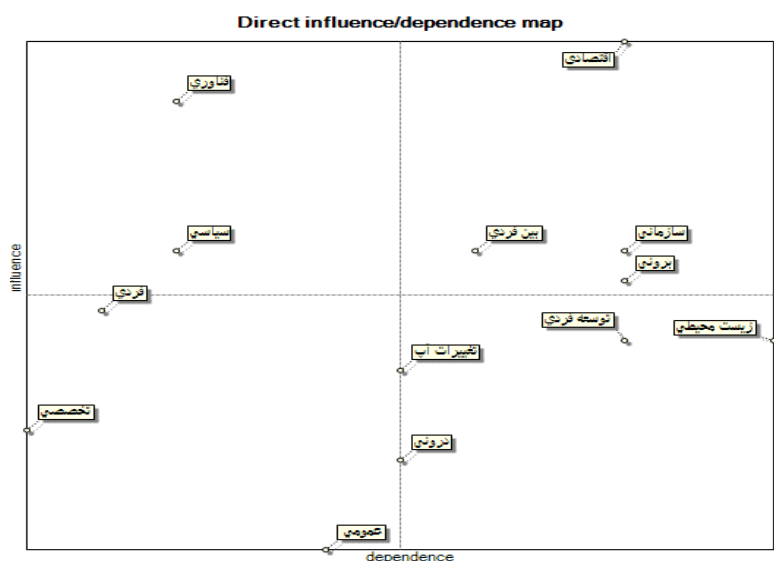
مقدار آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها بالاتر از $0/۷۹$ می‌باشد لذا همبستگی درونی سؤالات خارج از مدل مورد تأیید قرار

توانمندی‌های بین فردی (۰,۵۴۴)، مؤلفه‌های مسؤلیت اجتماعی درون سازمانی (۰,۴۳۱)، مؤلفه‌های مسؤلیت اجتماعی برون‌سازمانی (۰,۵۱۱)، مؤلفه‌های بهبود فردی (۰,۴۴۳) و مؤلفه‌های بهبود سازمانی (۰,۵۹۶) در سطح قوی و مهارت‌های تخصصی مورد نیاز مدیران (۰,۱۵۱) در حد متوسط است. با توجه به ضرایب CV COM در مدل اندازه‌گیری کیفیت مدل اندازه‌گیری قوی شد اما شاخص‌های CV RED تقریباً کیفیت متوسطی در مجموع از مدل ساختاری نشان می‌دهد.

با توجه به ضرایب CV RED نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت مدل ساختاری در پیش‌بینی مهارت‌های عمومی مورد نیاز، توانمندی‌های فردی، توانمندی‌های بین فردی، مؤلفه‌های مسؤلیت اجتماعی درون سازمانی، مؤلفه‌های مسؤلیت اجتماعی برون‌سازمانی، مؤلفه‌های بهبود فردی و مؤلفه‌های بهبود سازمانی در سطح قوی و مهارت‌های تخصصی مورد نیاز مدیران در حد متوسط است. با توجه به ضرایب CV COM در مدل اندازه‌گیری کیفیت مدل اندازه‌گیری قوی شد اما شاخص‌های CV RED تقریباً کیفیت متوسطی در مجموع از مدل ساختاری نشان می‌دهد. سپس در فرمول GOF مقدار آن برابر با ۰/۴۴۶ شده است که نشان از کیفیت متوسط مدل دارد. خروجی نرم‌افزار Micmac متغیرهای زیر را معرفی نمود.

بزرگ‌تر از ۰,۸۷ می‌باشد که مورد تأیید قرار می‌گیرد و پایایی اشتراکی برای هر متغیر بالای ۰/۵ می‌باشد با توجه به نتایج حاصل از ۳ آزمون پایایی، مدل از پایایی برخوردار است. برای آزمون روایی مدل (روایی سازه) باید همگرایی و روایی برقرار باشد؛ که ۴ شرط روایی همگرا ۱- مقادیر بارهای عاملی تمام سؤالات بالای ۰/۷ می‌باشد. ۲- تمامی بارهای عاملی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. مشاهده می‌شود که تمامی ضرایب در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی‌دار هستند و در بازه (۱,۹۶ و -۱,۹۶) قرار ندارند. ۳- مقادیر AVE برای هر متغیر بالاتر از ۰/۵ می‌باشد. ۴- $CR > AV$ برقرار شد.

برای روایی واگرا از آزمون بارهای هم‌عرض استفاده شد که سؤالی که مربوط به یک متغیر است، بار عاملی آن باید حداقل ۰/۱ از زمانی که سؤال به متغیرهای دیگری می‌چسبد بیشتر باشد به زبان ساده‌تر باید از اعدادی که در همان سطر قرار گرفته حداقل ۰/۱ بیشتر باشد که تأیید شد و آزمون فورنل و لارکر که در آن جذر AVE هر متغیر از تمامی ضرایب همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر باشد که تأیید شد. در برازش مدل با توجه به ضرایب CV RED نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت مدل ساختاری در پیش‌بینی مهارت‌های عمومی مورد نیاز (۰,۴۹۴)، توانمندی‌های فردی (۰,۵۲۰)،



شکل ۱. متغیرهای ماتریس مستقیم

معرفی متغیرها

در ماتریس مستقیم تحولات فناوری و عوامل سیاسی و توانمندی‌های اجتماعی فردی جز متغیرهای تأثیرگذار می‌باشند. در ماتریس مستقیم توانمندی‌های بین فردی و عوامل اقتصادی متغیرهای ریسک می‌باشند. در پژوهش توسعه سازمانی و مسؤولیت اجتماعی برون‌سازمانی متغیرهای هدف محسوب می‌شوند. تغییرات آموزش و پرورش و عوامل زیست‌محیطی و توسعه فردی و مسؤولیت اجتماعی درون سازمانی متغیرهای وابسته می‌باشند. مهارت‌های تخصصی و توانمندی‌های اجتماعی فردی در این ماتریس متغیر اهرمی ثانویه محسوب می‌شوند؛ و مهارت‌های عمومی هم متغیر بی‌خاصیت و یا گسسته هست. عوامل اقتصادی و توانمندی‌های بین فردی و توسعه سازمانی و مسؤولیت اجتماعی برون‌سازمانی و تغییرات آموزش و پرورش و توسعه فردی و مسؤولیت اجتماعی درون سازمانی و مهارت‌های تخصصی و توانمندی‌های اجتماعی فردی تا حدی متغیرهای استراتژیک محسوب می‌شوند. نحوه توزیع پراکنش‌ها نشان از ثبات سیستم دارد.

سناریوی اول: مدیران آموزشگاه‌ها در جهت توسعه حرفه‌ای خود برای رسیدن به آینده مطلوب می‌توانند با دست‌کاری در متغیرهای استراتژیک و کلیدی توانمندی‌های بین فردی و مسؤولیت اجتماعی برون‌سازمانی و با توجه ویژه به متغیر ریسک یعنی عوامل اقتصادی و متغیر هدف یعنی مسؤولیت اجتماعی برون‌سازمانی که با تغییرات در آن‌ها می‌توان به تغییرات و تکامل سیستم در جهت مورد نیاز دست یافت و نمایانگر اهداف ممکن در سیستم هستند، موجبات توسعه‌یافتگی خود را در آینده فراهم نمایند.

سناریوی دوم: مدیران آموزشگاه‌ها در جهت توسعه حرفه‌ای خود برای رسیدن به آینده مطلوب می‌توانند با دست‌کاری در متغیر استراتژیک و کلیدی توسعه سازمانی و مهارت‌های تخصصی مورد نیاز با اعمال تغییراتی در حد توان سازمانی خود در متغیرهای ریسک یعنی

توانمندی‌های بین فردی که ظرفیت بالایی برای تبدیل‌شدن به بازیگران اصلی سیستم را دارد و متغیرهای هدف یعنی توسعه سازمانی که با تغییرات در آن‌ها می‌توان به تغییرات و تکامل سیستم در جهت مورد نیاز دست یافت و نمایانگر اهداف ممکن در سیستم هستند، موجبات توسعه‌یافتگی خود را در آینده فراهم نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که ملاحظه گردید مدل نهایی پژوهش، با موضوع ارائه مدلی جهت توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی در آموزشگاه‌های استان مازندران ارائه شد. همان‌طور که مشاهده شد، کلیه بارهای عاملی از لحاظ آماری معنی‌دار بوده و در این مدل رتبه هر یک از عوامل نشان داده شده است، کارکردهای مسؤولیت اجتماعی مدیران با بار عاملی (۰/۷۸۳) بیشترین بار عاملی و رتبه اول را دارد. عامل مهارت‌های مورد نیاز مدیران با بار عاملی (۰/۷۴۰) رتبه دوم، عامل توانمندی‌های اجتماعی مدیران با بار عاملی (۰/۷۱۸) رتبه سوم و کارکردهای بهبود و توسعه مدیران با بار عاملی (۰/۴۸۵)، رتبه چهارم را دارا است.

بررسی مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان، نتایج کدگذاری و نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، نشان داد که مهارت‌های مورد نیاز مدیران یکی از ابعاد توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاه‌ها می‌باشد که با نتایج تحقیق زارعی (۱۳۹۶) که پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی به انجام رسانیده است که با توجه به نتایج به دست آمده عوامل به این صورت رتبه‌بندی شدند: عوامل آموزشی، عوامل محیطی، عوامل فردی، عوامل مدیریتی و با نتایج تحقیق لیاولی و همکارانش (۱۳۹۴) با عنوان ابعاد الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی بالینی که شامل توسعه هدایت آموزشی، توسعه هدایت پژوهشی، توسعه هدایت بالینی، توسعه مهارت‌های مدیریتی، توسعه مهارت‌های رهبری و خود توسعه فردی مشخص نمودند همخوانی دارد. بررسی مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان،

تحقیقات رستون (۲۰۱۵) نشان داد که مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس در برنامه توسعه حرفه‌ای، شامل موارد زیر می‌باشد: مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت‌سازمانی و پاسخگویی، برنامه‌ی آموزشی و درسی، آموزش و شیوه‌های ارزیابی، فرایند مراقبت و حمایت از دانش‌آموزان، ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان مدرسه، تدوین برنامه‌های حرفه‌ای برای معلمان و کارکنان، به‌کارگیری و استفاده از ظرفیت‌های خانواده‌ها و انجمن‌های مربوط به مدرسه، پژوهش‌مداری و رعایت اصول مدیریت و بهبود همه‌جانبه مدرسه که با بعد بهبود و توسعه سازمانی همخوانی دارد. و همین بعد با نظر پایاریستانوا و همکارانش (۲۰۱۴) ساختار ویژگی‌های حرفه‌ای قابل توجه برای مدیران آموزش شامل خصوصیات عمومی شخصیت که شامل توانایی خود‌مدیریتی، توانایی خود شکوفایی، خلاقیت، هوش، کار سخت است؛ خصوصیات قابل توجه و خاص حرفه‌ای - روحیه کارآفرینی، یعنی توانایی ریسک، خودآگاهی حرفه‌ای؛ توانایی‌های حرفه‌ای لازم؛ توانایی‌های رقابت‌پذیری، سازمان‌دهی و رهبری ارتباطی؛ خصوصیات فردی - نوع-شناختی شخصیت: سازگاری اجتماعی، اجتماعی بودن، فعالیت، ثبات احساسی، سرعت واکنش‌های روان‌شناختی و غیره می‌باشد همخوانی دارد. و ابعاد مهارت‌های مورد نیاز مدیران و توانمندی‌های اجتماعی مدیران و کارکرد بهبود و توسعه سازمانی مدیران و کارکرد مسؤولیت اجتماعی مدیران با نتایج پژوهش‌های تاتینا بکلشوا (۲۰۱۴) که در پژوهشی با عنوان آموزش حرفه‌ای مدیر در روسیه (برنامه‌ریزی درسی و فن‌آوری) به این نتیجه رسید که توسعه مهارت‌های کار تیمی، روابط بین فردی، تصمیم‌گیری، کیفیت رهبری و همچنین سخنرانی، سمینارهای آنلاین، گفت‌وگوها، شبیه‌سازی کامپیوتری، شبیه‌سازی حرفه‌ای و نقش بازی کردن، مطالعات موردی، آموزش روانشناسی، گفت‌وگوهای گروهی، نتایج گروه‌های تحقیقاتی دانش‌آموزی و کنفرانس‌های از راه دور

نتایج کدگذاری و نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، نشان داد که توانمندی‌های اجتماعی مدیران یکی از ابعاد توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاه‌ها می‌باشد که با نتایج تحقیق قنبری و محمدی (۱۳۹۵) که در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مقولات اصلی توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران مدارس، شامل ویژگی‌های روان‌شناختی و اخلاقی مدیران، است. ویژگی‌های روان‌شناختی و اخلاقی مدیران شامل دو مقوله‌ی فرعی ویژگی‌های روان‌شناختی و اخلاقی مدیران است. مهارت‌های موردنیاز مدیران شامل مدیریت فرایندهای ارتباطی درون سازمانی مدرسه، مدیریت فرایندهای ارتباطی برون‌سازمانی مدرسه، مدیریت رهبری فرایندهای یاددهی یادگیری در مدرسه، برنامه‌ریزی و چشم‌انداز مدرسه، مدیریت رفتار سازمانی در مدرسه، مدیریت پژوهشی و اقدام پژوهی، مدیریت بهینه منابع مالی و مادی تجهیزاتی مدرسه، مدیریت توسعه و توانمندسازی معلمان و کارکنان، مدیریت تغییر و تحول سازمانی، مهارت‌های کنترل و ارزشیابی در مدرسه، مدیریت کارکنان و امور اداری و مهارت‌های مربوط به فناوری است. تحصیلات و دانش مدیران شامل دانش تخصصی و دانش عمومی مدیران است و با نتایج تحقیق حیات و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی را باهدف شناسایی نیازها و روش‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که نیازهای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شامل ۵ مقوله کلی رهبری آموزشی، مدیریت و رهبری سازمانی، رهبری اخلاقی، مشارکت اجتماعی و فناوری و ۱۴ زیر مقوله است. همچنین دیگر نتیجه پژوهش حاکی از آن بود که روش‌های ارائه توسعه حرفه‌ای مطلوب از نظر مدیران به ترتیب شامل، شرکت در کارگاه‌ها، سمینارها، سخنرانی‌ها و کنفرانس‌های ملی و منطقه‌ای، خواندن (کتاب، مقاله، منابع آنلاین)؛ دوره‌های دانشگاهی، مشاوره، جلسات هم‌اندیشی مدیران، مربیگری، بازدید از دیگر مدارس (مشاهده) و کارآموزی بودند همخوانی دارد.

مهارت‌های تخصصی مورد نیاز متغیرهای مستقل اهرمی ثانویه هستند که به‌عنوان معیار می‌توان از آن‌ها بهره برد. طراحی نظام تصمیم‌گیری دانشگاهی و ارتباط و هم‌اندیشی با صاحبان خرد دانشگاهی و تشکیل هسته‌ی ارتباطی بین مدیران سازمان‌های آموزشی و اساتید دانشگاهی باهدف برقراری ارتباط بین آموزش‌های نظری و استفاده از نتایج پایان‌نامه‌های کاربردی دانشجویان و کاربردی کردن این اندیشه‌ها جهت تقویت بعد کیفی سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد. مدیران آموزشی با ایجاد کانال‌های ارتباطی رسمی و غیررسمی از طریق برگزاری جلسات و نشست‌ها و یا استفاده از امکانات موجود در پرتال‌ها چون تالار گفتگو و یا مدیریت رسانه‌های اجتماعی تحت قلمرو خود ارتباط خود را با افراد افزایش دهند و از امکانات پیرامونی نهایت بهره را ببرند. از محدودیت‌ها در قلمرو پژوهش قلمرو تحقیق مربوط به آموزشگاه‌های استان مازندران بوده و قابلیت تعمیم‌پذیری در استان‌های دیگر ندارد که این ازجمله محدودیت‌های جغرافیایی در این زمینه بوده است. از محدودیت‌های اجرایی پژوهش با توجه به رویکرد آینده‌پژوهی، محقق با کمبود منابع مرتبط مواجه بوده است.

References:

- Australian Institute for Teaching and School Leadership (2011), Australian Professional Standard for Principals, Available in www.aitsl.edu.au
- Bayarstanova, B Arenova, A & Nurmuhametova, R (2014), Education System Management And Professional Competence Of Managers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* no,140, pp 427 – 431.
- Close, P & Kendrick, A (2018), Developing Specialist Leaders of Education: a research engagement approach, *Professional Development in Education* <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1500391>

دانشگاهی مسیر توسعه حرفه‌ای مدیران را تشکیل می‌دهد و با نتایج پژوهش چنان یا پیاو و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر مهارت‌های رهبری مدیران مدارس متوسطه بیان کرد که مدیر مدرسه به مجموعه‌ای از مهارت‌های مدیریتی مناسب نیاز دارد تا مدرسه، کارمندان و دانش‌آموزان را به سطح بالاتری از موفقیت رسانده و اثربخشی مدرسه را نیز حفظ کنند. این بررسی برای شناسایی (۱) سطح مهارت مدیریتی و (۲) عوامل مهارت مدیریتی گروهی از مدیران مدارس متوسطه مالزی انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که سال‌ها خدمت به‌عنوان مدیر مدرسه و صلاحیت (مدرک) دانشگاهی دو عامل مهم در مهارت مدیریتی محسوب می‌شوند همخوانی دارد.

مدیران آموزشگاه‌ها در جهت توسعه حرفه‌ای خود برای رسیدن به آینده مطلوب می‌توانند با دست‌کاری در متغیرهای استراتژیک و کلیدی (توانمندی‌های بین فردی و توسعه سازمانی و مسؤولیت اجتماعی برون‌سازمانی و مهارت‌های تخصصی) و با اعمال تغییراتی در حد توان سازمانی خود در متغیرهای ریسک یعنی توانمندی‌های بین فردی و عوامل اقتصادی که ظرفیت بالایی برای تبدیل شدن به بازیگران اصلی سیستم را دارند و متغیرهای هدف یعنی توسعه سازمانی و مسؤولیت اجتماعی برون‌سازمانی که با تغییرات در آن‌ها می‌توان به تغییرات و تکامل سیستم در جهت مورد نیاز دست یافت و نمایانگر اهداف ممکن در سیستم هستند، موجبات توسعه‌یافتگی خود را در آینده فراهم نمایند. تحولات فناوری و عوامل سیاسی به‌عنوان اثرگذارترین عوامل خارج از کنترل سیستم می‌باشند و سیستم به این متغیرها وابسته است. متغیرهای عوامل زیست‌محیطی و تغییرات آموزش و پرورش و توسعه فردی و مسؤولیت اجتماعی درون سازمانی متغیرهای وابسته می‌باشند که خروجی سیستم محسوب می‌شوند و حساس هستند و مهارت‌های عمومی مورد نیاز متغیر مستقل گسسته که بر سیستم بی‌تأثیر هست و توانمندی‌های اجتماعی فردی و

- Nourad Sadiq, M Nave ebrahim, AS Arasteh, H et al. (2017), Identify the components of the professional development of talented public school principals; A mixed research, *Organizational Training*, vol. 6, no. 2, pp.224-183.[in Persian].
- Rahmanpour, H (2015), Future Research on the Need for Sustainable Development in the Education System, First International Conference on Management, Economics, Accounting and Educational Sciences, Sari, Future Research and Consulting Company, Payam Noor University. [in Persian].
- Reston, VA (2015), National Policy Board for Educational Administration, Professional Standards for Educational Leaders, American Association of Colleges of Teacher Education
- Ritthirong, Setwong & Tanomwan Prasertcharoensuc, (2013), The influence of structural leadership of school administrators on school effectiveness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 106 , pp. 2859 – 2865.
- Sessa, C, Ricci, A (2014), The world in2050 and the new welfare scenario *Futures*58, pp 77-90.
- Tatiana, Baklashova (2014), Manager's professional training in Russia: Syllabus and technologies *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, vol. 152, pp. 1057 – 1061.
- Yan Piaw, CH (2014), Factors of leadership skills of secondary school principals, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 116, pp. 5125 – 5129.
- Zarei, M (2016), Identification and Ranking of Factors Affecting Human Resource Development (Case Study: Qom University of Medical Sciences), Master of Science in Public Administration, Azad University of Naraq. [in Persian].
- Ghanbari, B Mohamadi, S (2016), Presenting the Model of Professional Development of High School Managers: A Research School Management *Research Journal*, vol. 4, no.2, pp.123-143.[in Persian].
- Hayat, A Abdollahi, B Zeinabadi, H et al 2015, A qualitative study of the needs and methods of professional development of school principals, vol. 7, no.2, pp.64-43. [in Persian].
- Javanak Liavoli, M Abili, KH Pourkarimi, j et al, (2017), Presentation of Professional Development Model of Clinical Departments Managers: The Case of Tehran State Medical Sciences Universities. *Journal of Medical Education Strategies*, vol. 10, no. 3, pp.218-202. [in Persian].
- Mard, M Zeinabadi, H Abdollahi, B et al (2017), Representatives of a Successful Educational Leader; Findings of a Phenomenological Study, *Journal of School Management*, vol. 5 no.2, pp.120-100. [in Persian].
- Modiriat Mohammadi, S & Ghanbari, B (2016), Presenting the Model of Professional Development of Secondary School Principals: A Qualitative Research, *School Management Journal*, vol. 4, no. 2, pp.143-123. [in Persian].
- Moradi Pardanjani, H Bagheri, A Ghiyasi, R et al (2015), Necessity of Future Research in the Education System with its Essential Requirements and Infrastructure, First National Conference on Modern Iranian Science and Technology, Association for Development and Promotion of Science and Technology Fundamental techniques, [in Persian].
- Nave Ebrahim, AS & Keshvari, H (2012), Managing Talent Teachers' Innovation in Human Resources Management, Tehran: Surah Higher Education Institute. [in Persian].

Presenting a Professional Development Model of Managers with Future Research Approach within Mazandaran Province Schools

Fatemeh Hassanzadeh kafshkar kalaei: Ph.D. Student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Abdullah Ali Esmaili*: Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Vahid Fallah: Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to present a model of managers' professional development with a futures research approach in Mazandaran province. The research method was consecutive exploratory mixed. According to the forward-looking approach in the research, the normative method of scenario writing was used. Hence, the statistical population in the qualitative phase of the study was educational management experts in the academic units of Tehran and Mazandaran provinces who were selected for conducting the qualitative research. The sampling method in quantitative phase was a random cluster sampling with 15 samples to determine the adequacy of the data for modeling. The statistical population in the quantitative section was 6100 principals of science and elementary and secondary schools in Mazandaran province in 1997-98 that 364 people were participated according to Cochran formula. Based on the analysis of qualitative data from in-depth interviews and coding of the interviews, according to the participants' point of view, 54 open codes and 8 categories and 4 codes were identified. In the quantitative phase of the research, moreover, a researcher-made questionnaire with 54 design components whose questions were based on the criteria extracted from the qualitative phase. Consequently, the findings revealed the four dimensions consisted of skills, capabilities and the function of social responsibility required of managers and the function of organizational development and improvement. In the other word, managers and organizational development and improvement functions were formed. Then they were formulated using the two-way interaction analysis matrix for the future.

Key Words: Professional Development, Managers, Future Research Approach

*Corresponding author: Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Email: shahramae@yahoo.com