

آینده پژوهی پیشران‌ها و عوامل کلیدی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی

امیر یوسفی^۱، صادق ملکی آوارسین^۲، بهنام طالبی^۳

Received: 29/03/2020
Accepted: 24/07/2020

صفحات: ۳۴۰-۳۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۱۰
پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۵/۰۳

چکیده

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، ترکیبی از روش‌های اسنادی و پیمایشی و از نظر ماهیت، بر اساس روش‌های جدید علم آینده‌پژوهی، تحلیلی و اکتشافی است که با به کارگیری ترکیبی از مدل‌های کیفی و کمی انجام گرفت. با توجه به ماهیت این پژوهش، از روش تحلیل ساختاری میک‌مک و تکنیک‌های تحلیل اثرات متقاطع بهره گرفته شد. در این راستا، پس از برگزاری جلسات اولیه بحث با ۱۲ نفر از خبرگان و متخصصان مدیریت آموزشی، به عنوان جامعه آماری تحقیق که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب شده بودند، پنجاه‌و‌دو متغیر اولیه در قالب هشت بعد کلی شناسایی شد. در ادامه، متغیرهای اولیه در چارچوب ماتریس اثر متقاطع در نرم‌افزار آینده‌نگار میک‌مک تعریف شد. در نهایت، با توجه به یافته‌های پژوهش و امتیاز بالای تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم، عوامل اصلی کلیدی در آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴ شناسایی شدند. از بین این عوامل، وجود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای تأثیرگذارترین عامل کلیدی در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴ است. ارتباط مداوم نظام آموزشی با نظام‌های آموزشی موفق دنیا و استفاده از تجارب آنان، داشتن چشم‌انداز و راهبرد، آینده‌نگری و تفکر راهبردی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و حمایت دولت و مجلس در درجات بعدی اهمیت قرار دارند.

کلیدواژه‌ها: آینده‌پژوهی، نیروهای پیشران، توسعه حرفه‌ای، تحلیل اثرات متقابل، تحلیل ساختاری.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

۲- دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

Email: s.maleki@iaut.ac.ir

نویسنده مسؤول:

۳- استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

مقدمه

رسالت نظام آموزشی، پرورش نسل‌هایی برای آینده است. آینده‌ای که به مراتب متحول‌تر و پیچیده‌تر از وضع موجود خواهد بود (Pourshafei, Ayubi, Akbari & Hosseini, 2015). از این‌رو، نقش سازمان‌های آموزشی از سایر سازمان‌ها در تحقق اهداف جامعه بیشتر است. زیرا تحقق اهداف سایر سازمان‌ها تا حدود زیادی تحت تأثیر عملکرد و مدیریت سازمان‌های آموزشی است (Jahanian, 2011). مدیران، یکی از مهم‌ترین ارکان در هر سازمان و به ویژه سازمان‌های آموزشی به شمار می‌آیند. از این‌رو، همواره موفقیت و شکست‌های یک سازمان به حساب مدیران آن گذاشته می‌شود (Pourkarimi & sedaghat, 2014). فیلیپ کومبز^۱ یادآور می‌شود که: «اگر قرار است تحولی در عرصه تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزش و پرورش آغاز شود» (Navid Adham, 2012). امروزه بسیاری از محققان معتقدند با در نظر داشتن عملیات پیچیده مدارس قرن ۲۱، مدیران نقشی بسیار حیاتی و محوری در اثربخشی و بهبود مدرسه و یادگیری دانش‌آموزان ایفا می‌کنند (Hayat, 2015). امروزه مدیریت آموزشی عاملی کلیدی برای افزایش کیفیت آموزشی در مدارس که جدی‌ترین خواسته و مطالبه جامعه و مردم است، تلقی می‌شود و همین امر مدیر آموزشی را به عنوان فردی محوری برای بهبود و پیشرفت آموزشی تبدیل کرده است (Piri et al, 2020). فیلیپ کومبز معتقد است که چون سیستم آموزش و پرورش پیچیده‌تر و گسترده‌تر شده، مدیرانی که برای این پست انتخاب می‌شوند، لازم است که از نظر حرفه‌ای آموزش دیده باشند (Pourkarimi, Farzaneh & Norozi, 2016). به همین دلیل توسعه حرفه‌ای^۲ مدیران آموزشی، عامل اصلی در بهبود استانداردهای یادگیری بوده و نقش تأثیرگذاری در تحقق اهداف آموزشی دارد (Javanak Liavali, Abili, Porkarimi & Soltani Arabshahi, 2017). در طول چند دهه گذشته، توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی رهبران مدارس برنامه بسیاری از کشورهای جهان بوده و به یک بحث مهم و محوری تبدیل شده است (Huber, 2013). بدیهی است که توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس وسیله‌ای برای بقا و ارتقای اثربخشی مدارس است (Ghanbari & Mohammadi, 2016). توسعه حرفه‌ای رهبران مدارس یک نیاز حیاتی برای موفقیت در ایفای نقش حرفه‌ای آنان است (Joodaki, 2019). (Mohammad Khani & Mohammad Davoudi, 2019) Bizzell توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس را فعالیت‌ها و فرآیندهای طراحی شده به منظور بالا بردن دانش حرفه‌ای،

1. Coombs

2. Professional Development

مهارت‌ها و نگرش‌های رفتاری مدیران در راستای توانا تر کردن آنان در زمینه بهبود و ایجاد شرایط بهتر برای موفقیت و یادگیری دانش‌آموزان تعریف می‌کند. فعالیت‌هایی که ظرفیت مدیران مدارس را برای رهبری مؤثرتر بالا برده و مهارت‌های مدیران را در حوزه‌های گوناگونی همچون رهبری تغییر، مدیریت منابع انسانی و بهبود فرایند آموزش افزایش می‌دهد (Courtney & Gunter, 2015)) منظور از توسعه حرفه‌ای، هر گونه فعالیت طراحی شده به منظور بهبود و ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران از طریق بهبود دانش، مهارت و تمایلات (حالت) آن‌ها تعریف شده است (Hirsh, 2009)، که هدف آن بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است (Bizzell, 2011). از آنجایی که توسعه حرفه‌ای همچنان به صورت رایج‌ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود (Brown & Militello, 2016). بنابراین، توسعه حرفه‌ای مدیران و ادراک آنان از این امر، تأثیر بسزایی در توسعه حرفه‌ای معلمان و موفقیت دانش‌آموزان دارد (Boudreaux, 2015) آماده‌سازی و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس چارچوبی را فراهم می‌سازد که سبب می‌شود هر کدام از مدیران نه تنها به موفقیت مدرسه بلکه به مقاصد ملی آموزش و پرورش، دست یابند (Joodaki et al, 2019) در دنیایی که سرعت غیر قابل مهار تحولات علمی و فناوری در عرصه‌های مختلف، برنامه‌ریزی برای آینده را به امری ضروری و در عین حال بسیار پیچیده و تخصصی تبدیل کرده است، مسؤولان و برنامه‌ریزان نظام‌های آموزشی چاره‌ای جز گمانه‌زنی برای تحولات آینده و جستجوی راه‌های انطباق و سازگاری خود با آن‌ها نخواهند داشت. از طرف دیگر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که بر مبنای افق سند چشم‌انداز ایران در سال ۱۴۰۴ تدوین شده است، موضوع آینده‌نگری در مدارس را بیش از پیش مورد توجه قرار داده است (Isfahani, Solimani, 2019) ((Torani & Sabahi, 2019)) بدیهی است با پذیرش این جایگاه برای آموزش و پرورش و با باور به این نقش برای مدیریت مدارس و از جمله مدیریت مدارس ابتدایی، مدیران مدارس برای تحقق و حرکت در این مسیر نیاز به صفات، قابلیت‌ها و توانمندی‌های جدی برای رهبری در سازمان‌های آموزشی دارند (Mohammadi, Fadavi & Farhadi, 2017) ((Mohammadi, Fadavi & Farhadi, 2017)) لذا، نیازی فوری به آماده‌سازی، بهسازی و بالندگی مدیران و رهبران آموزشی در سطوح گوناگون احساس می‌شود (Nasiri valikboni, 2017) ((Ghanbari & Sarchahani, 2017)). توسعه و بهسازی مدیران مدارس یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است تا مدیران حرفه‌ای و توسعه‌یافته‌تری مدارس را به عنوان سازمان‌های اجتماعی بنیادی، به سوی سازمان‌های آموزشی حرفه‌ای و تخصصی هدایت کنند (Abili et al, 2014)) در کشور ایران، پس از نزدیک به شصت سال برنامه‌ریزی‌های بلندمدت توسعه، در اوایل

دهه ۱۳۸۰ با بهره‌گیری از مفاهیم و ابزارهای نوین سیاست‌گذاری کلان، تلاش‌هایی برای ترسیم آینده مطلوب کشور صورت پذیرفت که نتیجه آن تدوین و ابلاغ سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی است. طراحی سند چشم‌انداز آینده ایران در سال ۱۴۰۴، تلاشی سازمان‌یافته در زمینه آینده‌پژوهی در ایران بود. دستیابی به آرمان‌هایی که در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ آمده است، منوط به شناسایی نقاط اصلی عزیمت و تعیین مسیر راه برای تحقق آن اهداف است. بررسی متن سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نشان می‌دهد تهیه‌کنندگان این سند مهم با درک صحیح از ایران ۱۴۰۴، تحقق ابعاد مختلف این سند را در گرو وجود مدیرانی شایسته، کارآمد، متخصص و دارای شایستگی‌های همه‌جانبه دانسته است. توسعه و پیشرفت مادی و معنوی برای جامعه ایرانی را منوط به تحقق شایسته سالاری برای تک‌تک افراد، جامعه و نظام سیاسی می‌دانند (Asgari, Nikoukar, Safari & Gholami, 2015) بنابراین برای تحقق این هدف آرمانی، آموزش و پرورش نیازمند تربیت نیروی انسانی متناسب با موقعیت راهبردی آینده است و باید با کاوش و مطالعه در آینده، این مسأله مهم را کشف کند که برای انجام مأموریت آتی، نیازمند چه مدیرانی با چه ویژگی‌هایی است؟ تجارب آموزشگاهی پژوهشگر بیانگر آن است که رهبری در مدارس کشور نمی‌تواند فقط به الگوها و نظریه‌های رهبری آموزشی مطرح شده از سوی صاحب‌نظران خارجی این حوزه متکی باشد. ساختار فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور تأثیر متفاوتی بر نظام آموزش و پرورش به طور کلی و رهبری مدارس به طور ویژه دارد. از این رو، رهبری در مدارس نیازمند قابلیت‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌ها و همچنین الگوها و رویکردهای متفاوت و بومی شده است.

در سند تحول بنیادین شش زیرنظام پیش‌بینی شده است که مهم‌ترین آن‌ها زیرنظام «مدیریت و راهبری آموزشی» است. در این زیرنظام سند، به تحول در مدیریت و رهبری توجه جدی شده است. طرح چنین موضوعاتی اهمیت و ضرورت انجام پژوهش‌هایی در زمینه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس را مضاعف می‌سازد. بنابراین با توجه به مسائل بیان شده، شناسایی پیشران‌ها و عوامل کلیدی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی و ارائه چارچوب توسعه مدیران مدارس اهمیت و ضرورت بسیاری دارد. به همین دلیل تحقیق حاضر با هدف پاسخ‌گویی به این پرسش انجام گرفته است که پیشران‌ها و عوامل کلیدی مؤثر بر چشم‌انداز آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴ کدام‌اند و به چه میزان و چگونه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری و مدیریت آموزشی به عنوان یکی از عوامل مهم بهبود و اثربخشی مدارس شناخته شده است. نقش ضروری و مهم مدیران مدارس در طول تغییرات بنیادی و آشفته و چالش‌هایی که مدارس با آن روبه‌رو هستند، پیچیدگی بیشتری پیدا کرده و دشوارتر شده است (Mestry & Grobler, 2004) ((Lambert, 2006 معتقد است که یک رهبر موفق می‌تواند عامل ایجاد تغییرات مثبت در موفقیت دانش‌آموزان، معلمان و مدرسه‌ای باشد که او آن را رهبری می‌کند. Bush (2008) نیز بر این امر تأکید می‌کند که رهبری موفق برای موفقیت مدارس و سیستم‌های آموزش و پرورش ضروری است. لذا، رهبری حرفه‌ای مدرسه، ویژگی تعیین‌کننده مدارس اثربخش قلمداد می‌شود (Adli & Motallebi Varkani, 2018). از این رو، توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس وسیله‌ای برای بقا و ارتقای اثربخشی مدارس است (Ibara, 2015). توسعه حرفه‌ای مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی است که مدیران با هدف افزایش و بهبود دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، مشخص ساختن ارزش‌های حرفه‌ای و قادر ساختن دانش‌آموزان‌شان به یادگیری و تحصیل اثربخش‌تر، به آن مشغول هستند. به عبارتی توسعه حرفه‌ای باید موجب ارتقای فردی، حرفه‌ای و اخلاقی مدیران شود (Isfahani et al, 2019). توسعه حرفه‌ای مدیران را قادر می‌سازد تا دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و صلاحیت‌های مرتبط با رهبری را به منظور رویارویی با چالش‌های انجام نقش‌شان کسب کنند. به عبارت دیگر، توسعه حرفه‌ای فرایندی است که از طریق آن مدیران می‌توانند آنچه را که در برنامه‌های آماده‌سازی و سایر برنامه‌ها یاد نگرفته‌اند، به دست آورند (Hasanzadefafshgar kalei, Ali Esmaili & Fallah, 2020). از سویی، وقتی سرعت تغییرات به قدری زیاد است که با روش‌های سنتی دیگر نمی‌توان مدیریت کرد، در این میان، دانشی به نام آینده‌پژوهی زاده می‌شود که سعی می‌کند با پیش‌بینی عوامل مؤثر در تغییرات آینده، جامعه را برای مواجهه با آن‌ها آماده کند (Jowkar, Alipour Darvish, Mirsepasi & Yazdani, 2020). توسعه منابع انسانی موضوعی است که برنامه‌ریزی آن برای آینده ضروری است و نیاز به آینده‌پژوهی دارد. آینده اساساً قرین عدم قطعیت است. با وجود این، آثار و رگه‌هایی از اطلاعات و واقعیت‌ها که ریشه در گذشته و حال دارد، می‌توانند رهنمون ما برای آینده باشند. اهمیت آینده‌پژوهی در آن است که سعی می‌کند با پیش‌بینی عوامل مؤثر در تغییرات آینده، هم مهارت تغییرات را در دست گیرد و هم جامعه را برای این تغییرات آماده کند (Kamali Rad, Mirsepasi, NajafBagy & Kazemi, 2014).

در ابتدای قرن بیست و یکم ضرورت شکل‌گیری «آموزش و پرورش آینده‌نگر^۱» بیش از هر زمانی احساس می‌شود. جرال د گوتک^۲ معتقد است آینده‌نگران تربیتی آن دسته از نظریه‌پردازان هستند که سعی دارند خط سیر تحولات اجتماعی و تکنولوژیک را پیش‌بینی کنند و مردم را برای آن تربیت کنند (Gutek, 2004). بنابراین در برنامه‌ریزی برای پیشرفت منابع انسانی، بایستی تحلیل‌هایی در مورد آینده صورت گیرد و شرایط احتمالی آتی در برنامه لحاظ شود (Abedi Jafari, Salmani & Radmand, 2010). یکی از موضوعات اصلی آینده‌پژوهی شناسایی متغیرهای کلیدی تأثیرگذار بر آینده‌ها است. در آینده‌پژوهی از انواع آینده‌ها سخن گفته می‌شود. این رویکرد «آینده‌های چندگانه^۳» یا «آینده‌های جایگزین^۴» نامیده شده است. در رویکرد «آینده‌های چندگانه»، برخلاف رویکرد واقع‌گرایانه این اعتقاد وجود ندارد که یک پیش‌بینی خوب، یک پیش‌بینی لزوماً درست است. در این رویکرد پیش‌بینی خوب، پیش‌بینی‌ای است که روندها و مسائل در حال وقوع و وقایع بالقوه را شناسایی و سپس معرفی می‌کند تا آمادگی لازم برای سناریوهای مختلف فراهم شود (Gordon, 2008). بر اساس نتایج پژوهش Hasanzadekafshgar kalei et al (2020) ابعاد توسعه حرفه‌ای مدیران شامل چهار بعد مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز مدیران، کارکرد مسؤلیت اجتماعی مدیران و کارکرد توسعه و بهبود سازمانی است. در همین رابطه (Isfahani et al, 2019) دریافتند که عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی شامل هشت مقوله اصلی فناوری، دینی، فرهنگی، فردی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی است. همچنین Hosseini, Talebpour & Bagheri (2019) در مدل خود با رویکرد آینده‌پژوهی در سازمان‌های آموزشی به مقوله‌های شایستگی‌های مدیریتی، گروهی و فردی اشاره کرده‌اند. Najafi, Ghahremani, Abolghasemi (2018) & Arefi به این نتیجه رسیدند که الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش‌دبستان شامل شش مؤلفه اصلی دانش، توانایی و مهارت عمومی و تخصصی هستند. همچنین (Norad Sedigh, Naveh Ebrahim, Arasteh & Zainabadi (2018) دریافتند که ابعاد توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس شامل سه مؤلفه ایجاد فرصت توسعه شغلی و فردی و تشویق مدیران به بهسازی خود است. در حالی که (Farhadi & Sadeghi (2017) به این نتیجه رسیدند که الزامات توسعه منابع انسانی در افق ۱۴۱۰ با رویکرد آینده‌پژوهی شامل چهار بعد

1. futuristic education

2. Gerald Gutek

3. Multiple Futures

4. Alternative Futures

الزامات فردی، سازمانی، مدیریتی و محیطی هستند. (Ghanbari & Mohammadi (2016) در پژوهش خود مدل توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس را در شش مقوله اصلی شامل شرایط علی، پدیده محوری، راهبردهای توسعه حرفه‌ای مدیران، شرایط واسطه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای توسعه حرفه‌ای مدیران مطرح کرده‌اند. (McCracken (2017 نیز به این نتیجه رسید که توسعه حرفه‌ای مدیران شامل پنج ویژگی اصلی محتوا، یادگیری فعال، مشارکت جمعی، مدت زمان و انسجام است. همچنین براساس مطالعه (Brabham (2017، رهبری آموزشی یکی از جنبه‌های مهم موفقیت دانش‌آموزان و موفقیت کلی مدارس است. مدیران، به عنوان رهبران آموزشی، نیاز به بازاندیشی و تفکر مستمر در مورد صلاحیت‌هایشان دارند. (Reston (2015 در پژوهش خود نشان داد که مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس در برنامه توسعه حرفه‌ای، شامل موارد زیر است: مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی، برنامه آموزشی و درسی، آموزش و شیوه‌های ارزیابی، فرایند مراقبت و حمایت از دانش‌آموزان، ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان مدرسه. در همین زمینه (Ng & Chan (2014 در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که در برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، مواردی هم‌چون مهارت‌های بین فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع از آیین‌نامه‌های آموزشی در اولویت کار قرار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، ترکیبی از روش‌های اسنادی و پیمایشی و از نظر ماهیت، براساس روش‌های جدید علم آینده‌پژوهی، تحلیلی و اکتشافی است که با استفاده از ترکیب مدل‌های کیفی و کمی انجام گرفته است. روش آینده‌پژوهی به کار رفته در این پژوهش، روش تحلیل اثرات متقاطع است. جامعه آماری این پژوهش شامل متخصصان و خبرگان مدیریت آموزشی است که به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و هدفمند انتخاب شده بودند. نمونه‌گیری از استادان مدیریت آموزشی تا زمانی ادامه پیدا کرد که در فرایند گردآوری داده‌ها اشباع نظری^۱ حاصل شد. اشباع نظری داده‌ها پس از مصاحبه با ۱۲ نفر از استادان رشته مدیریت آموزشی دانشگاه‌ها و مدیران میانی و عالی وزارت آموزش و پرورش که دارای مدرک تحصیلی دکتری مدیریت آموزشی بودند به دست آمد. ملاک ورود به مصاحبه پژوهشی، داشتن مدرک دکتری، همکاری یا اشتغال مصاحبه‌شوندگان در دانشگاه یا آموزش و پرورش -به دلیل

آشنایی مصاحبه‌شوندگان با ساختار، الزامات و شرایط و مسائل و مشکلات مدیران مدارس در آموزش و پرورش - و سابقه کار حداقل ۵ سال در حوزه آموزش و مدیریت بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از تلفیقی از روش‌های مصاحبه با خبرگان، مرور ادبیات و پیشینه تحقیق و پرسش‌نامه خبره‌سنجی استفاده شده است و از تکنیک‌های تحلیل ساختاری میک‌مک و تحلیل اثرات متقاطع برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. به منظور تحلیل آینده‌پژوهی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، ابتدا از طریق مرور پیشینه تحقیق و مصاحبه با خبرگان ۵۲ عامل کلیدی در هشت حوزه فردی، سازمانی، مدیریتی، فناوری، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی استخراج شد، سپس این عوامل به صورت پرسش‌نامه برای تعیین میزان اهمیت هر کدام از این عوامل در میان خبرگان توزیع و از آنان خواسته شد تا میزان اهمیت هر عامل را از یک تا پنج انتخاب کنند.

با توجه به این که پر کردن ماتریس اثرهای متقابل توسط خبرگان حوزه مدیریت آموزشی که ۲۷۰۴ رابطه دارد، کاری بسیار وقت‌گیر و دور از حوصله و وقت افراد بود. بنابراین ابتدا این عوامل در قالب پرسش‌نامه‌ای به افراد متخصص واگذار شد تا به آن‌ها درجه اهمیت در مقیاس لیکرت ۵ تایی تخصیص دهند و از این طریق عوامل مؤثرتر شناسایی شد و در قالب پرسش‌نامه‌ای دیگر که دربرگیرنده ماتریس تأثیرهای متقابل بود، از خبرگان خواسته شد تا تأثیر هر عامل را بر عوامل دیگر در فاصله ۰ تا ۳ وارد کنند که به ترتیب نشان دهنده (نبود تأثیر، تأثیر کم، تأثیر متوسط، تأثیر زیاد) است. سپس امتیازها در ماتریس متقاطع وارد شد تا در چارچوب نرم‌افزار آینده‌نگاری میک‌مک تأثیرگذاری و تأثیرپذیری (مستقیم و غیرمستقیم) هر کدام از عوامل و متغیرهای زیرمجموعه آن‌ها با دیگر عوامل سنجیده شود و با مشخص کردن نیروهای پیشران کلیدی نمودارهای لازم به عنوان خروجی به دست آید. عوامل ذکر شده مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در پرسش‌نامه، در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است. همچنین در جدول ۱ نمونه‌ای فرضی از ماتریس تحلیل آثار برای شش متغیر فرضی نشان داده شده است.

جدول ۱. تحلیل اثرات متقابل

تأثیر	متغیر ۱	متغیر ۲	متغیر ۳	متغیر ۴	متغیر ۵	متغیر ۶	مجموع تأثیرگذاری
متغیر ۱	۰	۱	۳	۱	۰	۲	۷
متغیر ۲	۲	۰	۲	۳	۱	۱	۹
متغیر ۳	۱	۲	۰	۱	۱	۰	۵
متغیر ۴	۲	۳	۰	۳	۳	۲	۱۳
متغیر ۵	۰	۲	۱	۳	۰	۲	۸
متغیر ۶	۰	۱	۳	۱	۲	۰	۷
مجموع تأثیرپذیری	۵	۹	۱۱	۱۰	۷	۷	

یافته‌ها

در نمودار (۱) جایگاه متغیرهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر به صورت دایره‌ای نشان داده شده است. متغیرهای استراتژیک، متغیرهایی هستند که هم قابل دست‌کاری و کنترل باشند و هم بر پویایی و تغییر سیستم تأثیرگذار باشند. متغیرهای ناحیه ۱ متغیرهای استراتژیک هستند، چراکه هم قابلیت کنترل توسط سیستم مدیریتی را دارند و هم بر سیستم، تأثیرگذاری قابل قبولی دارند.



در پژوهش حاضر برای شناسایی متغیرهای اولیه مؤثر بر وضعیت آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس از روش پویش محیطی، از نوع پویش محیطی از طریق گروه متخصصان، استفاده شده است که بعد از پایش متغیرها، ۵۲ متغیر طبق جدول ۲ به عنوان متغیرهای اولیه مؤثر بر وضعیت آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس انتخاب شدند.

جدول ۲. متغیرهای کلیدی شکل دهنده آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس

ردیف	پیشران‌ها	شاخص‌ها	ردیف	پیشران‌ها	شاخص‌ها
۱	پیشران‌های فردی	<ul style="list-style-type: none"> - انگیزه یادگیری مستمر و مداوم - اعتقاد و نگرش مثبت به تغییر و دگرگونی - مهارت ریسک‌پذیری و توانایی ایجاد تغییرات متناسب با آن - مدیریت هوش هیجانی - مهارت نوآوری و خلاقیت - رضایت شغلی - تعهد سازمانی - آشنایی با اندیشه‌ها، نظریه‌ها و تئوری‌های نوین مدیریت و رهبری آموزشی - دارای مهارت‌های ارتباطی مؤثر 	۵	پیشران‌های اقتصادی	<ul style="list-style-type: none"> - میزان تخصیص بودجه برای توانمندسازی مدیران و حمایت بودجه‌ای - میزان سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش - تأمین مدیران از نظر حقوق و مزایا و حمایت معیشتی - کنترل تورم - سطح توسعه و وضعیت اقتصادی جامعه (رشد اقتصاد ملی) - رونق اقتصادی - کاهش نابرابری و کاهش شکاف اقتصادی
۲	پیشران‌های سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> - ساختار سازمانی منعطف و نرم - حرکت سیستم آموزشی به سمت تمرکززدایی - اصل شایسته‌گرایی و تخصص‌گرا بودن در وزارت آموزش و پرورش - داشتن چشم‌انداز و راهبرد - مزایا و خدمات رفاهی - برگزاری کنفرانس‌ها، 	۶	پیشران‌های اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> - میزان پیشرفت‌های علمی، صنعتی و آموزشی در جوامع مختلف - میزان استقبال جامعه از دانستن و دانایی افراد (آگاهی اجتماعی) - میزان حمایت جامعه، رسانه‌ها، ذی‌نفعان و سایر دستگاه‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی (مشارکت

<p>اجتماعی) - ارتقای پایگاه اجتماعی مدیران - جهانی شدن و تبدیل جهان به دهکدهٔ جهانی (بین‌المللی شدن آموزش و پرورش) - مشارکت انجمن‌های مدیریت آموزشی در بالنده کردن مدیران - عدالت اجتماعی - سرمایهٔ اجتماعی</p>			<p>کارگاه‌ها، همایش‌ها، سمینارها - فرهنگ سازمانی - ارتباط مداوم نظام آموزشی با نظام‌های آموزشی موفق دنیا و استفاده از تجارب آنان - وجود برنامه‌های توسعهٔ حرفه‌ای</p>		
<p>- فرهنگ‌سازی تغییر و تحولات آموزش و پرورش به خانواده‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی و رسانه‌ها - میزان مشارکت و همکاری اولیا، ذینفعان و سایر نهادها و دستگاه‌ها در توسعه حرفه‌ای مدیران - نهادینه شدن نقش کلیدی آموزش و پرورش در توسعه کشور - افزایش تعامل و ارتباط مردم با آموزش و پرورش</p>	<p>پیشران‌های فرهنگی</p>	<p>۷</p>	<p>- آینده‌نگری و تفکر راهبردی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان - شیوهٔ مدیریت (سبک مدیریت و رهبری) - تفویض اختیارات و مسؤلیت‌ها - اجرای اسناد بالادستی آموزش و پرورش و انعطاف‌پذیری سازمانی در ایجاد تغییرات بر مبنای آن</p>	<p>پیشران‌های مدیریتی</p>	<p>۳</p>
<p>- حمایت دولت و مجلس - وجود اسناد بالادستی و سیاست‌های راهبردی - پرهیز از حزبی‌گرایی و گروه‌گرایی و تفکرات سیاسی و بانندی و نگرش سیاسی و ارزشی و جریان‌های سیاسی - مصوبات مجلس و قوانین وضع شده - تعاملات بین‌المللی - تغییر نگرش</p>	<p>پیشران‌های سیاسی</p>	<p>۸</p>	<p>- توسعهٔ رسانه‌های اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی - توسعهٔ شبکهٔ اینترنت پرسرعت (گسترش پهنای باند اینترنت) - توسعهٔ دسترسی به اطلاعات (سرعت انتقال تکنولوژی) - توسعهٔ فناوری‌های جدید و دیجیتال (امکانات سخت افزاری و نرم‌افزاری) - اقتصاد دانش بنیان</p>	<p>پیشران‌های فناوری</p>	<p>۴</p>

دستاندرکاران و سیاست‌گذاران جامعه نسبت به آموزش و پرورش (تغییر نگاه از مصرفی به سرمایه‌ای به آموزش و پرورش)					
---	--	--	--	--	--

تجزیه و تحلیل پیشران‌های کلیدی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس با استفاده از نرم‌افزار میک‌مک و روش تحلیل اثرات متقاطع، بیانگر درجهٔ پرشدگی ۷۹/۰۳ درصد بوده که بیانگر تأثیرگذاری بالای عوامل در بسیاری از موارد بر یکدیگر بوده است. تحلیل اولیهٔ داده‌های ماتریس و تأثیرات متقاطع نشان دهندهٔ آن است که با توجه به ابعاد ماتریس، در مجموع ۲۷۰۴ گزینه برای ماتریس وجود دارد که از مجموع ۲۱۳۷ رابطهٔ ماتریسی قابل ارزیابی، ۵۸۷ رابطه، دارای اثرات متقاطع ۳ بوده است؛ یعنی شاخص‌ها از هم تأثیر پذیرفته‌اند و بر همدیگر تأثیرگذار بوده‌اند. ۱۰۰۷ رابطه دارای اثرات متقاطع ۲ بوده است؛ یعنی نقش تقویت‌کننده داشته‌اند. ۵۴۳ رابطه دارای اثرات متقاطع ۱ بوده است؛ یعنی بر روی دیگر شاخص‌ها تأثیر بیشتری گذاشته‌اند. ۵۶۷ رابطه نیز از مجموع اثرات متقاطع، نه از هم تأثیر پذیرفته‌اند و نه بر روی هم تأثیر گذاشته‌اند. از مجموع ۲۷۰۴ عدد در ماتریس، ۲۱۳۷ رابطه قابل ارزیابی در این ماتریس است (جدول ۳). از طرف دیگر، ماتریس بر اساس شاخص‌های آماری با سه بار چرخش داده‌ای از مطلوبیت و بهینه‌شدگی ۱۰۰٪ برخوردار بوده که حاکی از روایی بالای پرسش‌نامه و پاسخ‌های آن است (جدول ۴).

جدول ۳. تحلیل اولیهٔ داده‌های ماتریس و تأثیرهای متقاطع

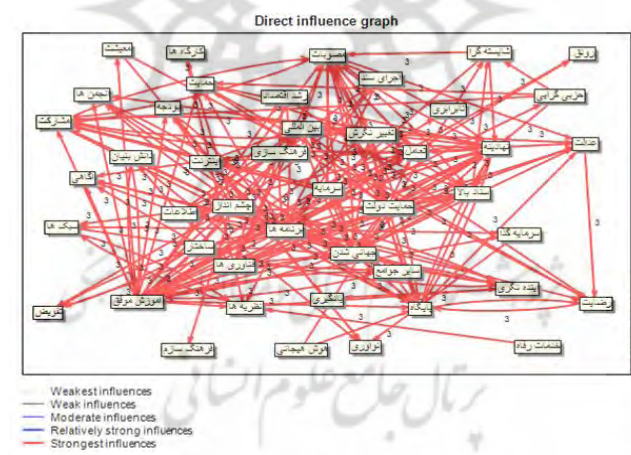
ابعاد ماتریس	تعداد تکرار	بدون تأثیر (۰)	تأثیر ضعیف (۱)	تأثیر میانه (۲)	تأثیر قوی (۳)	جمع	درجهٔ پرشدگی ^۱
۵۲ ۵۲	۳	۵۶۷	۵۴۳	۱۰۰۷	۵۸۷	۲۱۳۷	۷۹/۰۳٪

1. Degree of filling

جدول ۴. درجه مطلوبیت و بهینه‌شدگی ماتریس

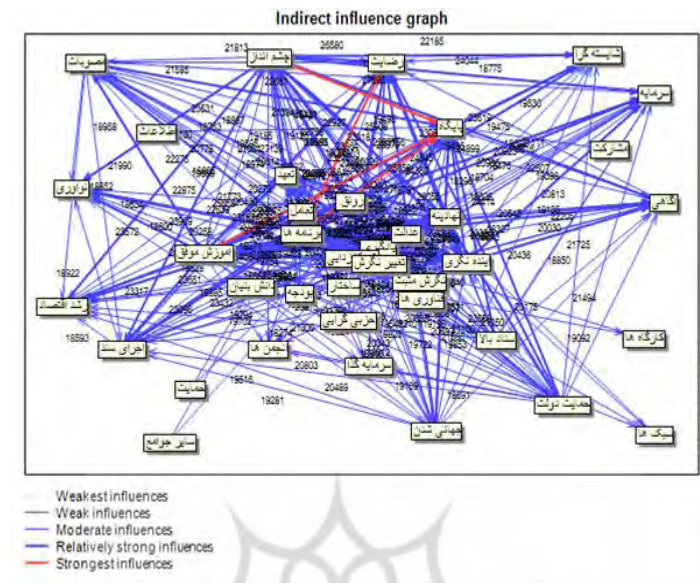
تأثیرپذیری	تأثیرگذاری	چرخش (تکرار)
٪۹۹	٪۹۶	۱
٪۱۰۱	٪۱۰۰	۲
٪۱۰۰	٪۱۰۰	۳

خروجی نرم‌افزار میک‌مک، ۱۸ عامل از بین عوامل ۵۲ گانه شناسایی شده را به عنوان عوامل کلیدی نهایی شناسایی کرد. این هیجده عامل در نمودار (۱) در ناحیهٔ ۱ شبکهٔ مختصات و در قسمت شمال شرقی قرار داشتند. خطوط قرمز نشان دهندهٔ اثرگذاری شدید عوامل بر همدیگر است و خطوط آبی، با تفاوت در ضخامت، روابط متوسط تا ضعیف را نشان می‌دهد (نمودار ۲ و ۳).



نمودار ۲) گراف اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر (تأثیرات بسیار ضعیف تا بسیار قوی)

در نمودار (۲) و (۳) چگونگی تأثیرگذاری متغیرها به صورت ضعیف‌ترین تأثیرات، تأثیرات ضعیف، تأثیرات میانه، تأثیرات قوی و قوی‌ترین تأثیرات قابل مشاهده است.



نمودار ۳) گراف اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر (تأثیرات بسیار ضعیف تا بسیار قوی)

تحلیل میزان اثرگذاری و اثرپذیری مستقیم عوامل: نرم‌افزار میک‌مک در مجموع برای متغیرها دو نوع گراف و تحلیل ارائه می‌دهد؛ یکی اثرات مستقیم و دیگری اثرات غیرمستقیم. هر چه میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بیشتر باشد، عامل در منطقه ریسک و متغیرهای هدف قرار می‌گیرد. بنابراین عامل کلیدی توسعه حرفه‌ای مدیران محسوب می‌شود. چنان که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، شاخص وجود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بیشترین تأثیر مستقیم را بر سایر عوامل داشته است. در کنار این عامل، چهار عامل: ارتباط مداوم نظام آموزشی با نظام‌های آموزشی موفق دنیا و استفاده از تجارب آنان، داشتن چشم‌انداز و راهبرد، آینده‌نگری و تفکر راهبردی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و حمایت دولت و مجلس به ترتیب در رتبه‌های دوم تا پنجم قرار گرفته‌اند. بر این اساس، مشخص می‌شود که وجود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای یکی از اصول کلیدی برای دستیابی به توسعه حرفه‌ای مدیران است. در میان پنجاه‌و دو عامل ذکر شده، پنج عامل مهارت ریسک‌پذیری و توانایی ایجاد تغییرات متناسب با آن، سرمایه اجتماعی، اعتقاد و نگرش مثبت به تغییر و دگرگونی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کم‌ترین میزان تأثیرگذاری مستقیم را داشته‌اند. براساس نتایج نرم‌افزار درباره میزان اثرپذیری مستقیم عوامل از یکدیگر، عامل ارتقای پایگاه اجتماعی مدیران بیشترین تأثیرپذیری مستقیم را از سایر عوامل داشته است. عوامل رضایت شغلی، نهادینه شدن نقش کلیدی آموزش و پرورش در توسعه

کشور، تعهد سازمانی و میزان استقبال جامعه از دانستن و دانایی افراد (آگاهی اجتماعی) در کنار عامل ارتقای پایگاه اجتماعی مدیران از تأثیرپذیرترین عوامل مستقیم در بین پنجاه‌و‌دو عامل شناسایی شده‌اند.

جدول ۵. میزان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل

رتبه	شاخص	تأثیرگذاری مستقیم	شاخص	تأثیرپذیری مستقیم	شاخص	تأثیرگذاری غیرمستقیم	شاخص	تأثیرپذیری غیرمستقیم
۱	برنامه‌ها	۳۲۶	پایگاه	۲۸۹	برنامه‌ها	۳۲۳	پایگاه	۲۹۱
۲	آموزش موفق	۳۲۱	رضایت	۲۸۲	آموزش موفق	۳۱۹	رضایت	۲۸۰
۳	چشم انداز	۳۰۸	نهادینه	۲۷۵	چشم انداز	۳۱۳	نهادینه	۲۷۲
۴	آینده نگری	۲۹۱	تعهد	۲۵۹	آینده نگری	۲۹۴	تعهد	۲۶۵
۵	حمایت دولت	۲۷۵	آگاهی	۲۵۴	حمایت دولت	۲۸۴	سرمایه	۲۵۳

در «آینده‌پژوهی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴» با همراهی جمعی از استادان و صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، ۵۲ مسأله یا چالش (متغیر) اول توسعه حرفه‌ای مدیران پیش‌نگری شد. روابط متقابل این ۵۲ متغیر نیز از طریق پنهان‌های خبرگان مشخص شد تا ماتریس اثرات متقابل متغیرهای توسعه حرفه‌ای مدیران شکل گیرد. تحلیل‌های ساختاری امکان تحلیل یکپارچه متغیرهای یک سیستم را فراهم آورد تا موقعیت هر متغیر روی نقشه اثرات متقابل شکل گیرد. به این ترتیب نقشه‌های اثرات متقابل مستقیم، اثرات متقابل غیرمستقیم ترسیم و توصیف شد. از طریق این نقشه‌ها بود که متغیرها در چهار ناحیه قرار گرفته و در واقع براساس ترکیب میزان اثرگذاری و اثرپذیری به چهار دسته تقسیم شدند. خلاصه تمام تحلیل‌های ساختاری اثرات متقابل پیشران‌های محیطی توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی در افق ۱۴۰۴ در جدول ۶ براساس خروجی‌های میک‌مک، نمایش داده شده است.

جدول ۶. موقعیت پیشران‌ها در مختصات میک‌مک

اثرات متقابل مستقیم پیشران‌ها	نواحی مختصات	اثرات متقابل مستقیم پیشران‌ها	نواحی مختصات	
توسعه رسانه‌های اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی - میزان پیشرفت‌های علمی، صنعتی و آموزشی در جوامع مختلف - کنترول تورم - آشنایی با اندیشه‌ها، نظریه‌ها و تئوری‌های نوین مدیریت و رهبری آموزشی - تفویض اختیارات و مسؤولیت‌ها - توسعه شبکه اینترنت پرسرعت (گسترش پهنای باند اینترنت) - برگزاری کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها، همایش‌ها، سمینارها - فرهنگ سازمانی - فرهنگ سازی تغییر و تحولات آموزش و پرورش به خانواده‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی و رسانه‌ها - مدیریت هوش هیجانی - مزایا و خدمات رفاهی - دارای مهارت‌های ارتباطی مؤثر - کاهش نابرابری و کاهش شکاف اقتصادی - مهارت ریسک پذیری و توانایی ایجاد تغییرات متناسب با آن	ناحیه ۳ (جنوب غربی) اثرگذاری پایین اثرپذیری پایین	وجود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای - ارتباط مداوم نظام آموزشی با نظام‌های آموزشی موفق دنیا و استفاده از تجارب آنان - داشتن چشم‌انداز و راهبرد - آینده‌نگری و تفکر راهبردی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان - حمایت دولت و مجلس - حرکت سیستم آموزشی به سمت تمرکززدایی - نهادینه شدن نقش کلیدی آموزش و پرورش در توسعه کشور - جهانی شدن و تبدیل جهان به دهکده جهانی (بین‌المللی شدن آموزش و پرورش) - اجرای اسناد بالادستی آموزش و پرورش و انعطاف‌پذیری سازمانی در ایجاد تغییرات بر مبنای آن - میزان تخصیص بودجه برای توانمندسازی مدیران و حمایت بودجه‌ای - مصوبات مجلس و قوانین وضع شده - تغییر نگرش دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران جامعه نسبت به آموزش و پرورش (تغییر نگاه از مصرفی به سرمایه‌ای به آموزش و پرورش) - وجود اسناد بالادستی و سیاست‌های راهبردی - میزان سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش - سطح توسعه و وضعیت اقتصادی جامعه (رشد اقتصاد ملی) - میزان استقبال جامعه از دانستن و دانایی افراد (آگاهی اجتماعی) - اصل شایسته‌گرایی و تخصص‌گرا بودن در وزارت آموزش و پرورش - ارتقای پایگاه اجتماعی مدیران	ناحیه ۱ (شمال شرقی) اثرگذاری بالا اثرپذیری بالا	دووجهی: راهبردی

<p>تعاملات بین‌المللی - شیوه مدیریت (سبک مدیریت و رهبری) - رونق اقتصادی - مشارکت انجمن‌های مدیریت آموزشی در بالنده نمودن مدیران - عدالت اجتماعی - افزایش تعامل و ارتباط مردم با آموزش و پرورش - انگیزه یادگیری - مستمر و مداوم - مهارت نوآوری و خلاقیت - رضایت شغلی - تعهد سازمانی - اعتقاد و نگرش مثبت به تغییر و دگرگونی - سرمایه اجتماعی</p>	<p>ناحیهٔ ۴ (جنوب شرقی) اثرگذاری پایین اثرپذیری بالا</p>	<p>نتیجه‌گیری: وابسته</p>	<p>ساختار سازمانی منعطف و نرم - پرهیز از حزبی‌گرایی و گروه‌گرایی و تفکرات سیاسی و باندی و نگرش سیاسی و ارزشی و جریان‌های سیاسی - توسعه دسترسی به اطلاعات (سرعت انتقال تکنولوژی) - اقتصاد دانش بنیان - توسعه فناوری‌های جدید و دیجیتال (امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری) - میزان حمایت جامعه، رسانه‌ها، ذی‌نفعان و سایر دستگاه‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی (مشارکت اجتماعی) - تأمین مدیران از نظر حقوق و مزایا و حمایت معیشتی - میزان مشارکت و همکاری اولیا، ذینفعان و سایر نهادها و دستگاه‌ها در توسعه حرفه‌ای مدیران</p>	<p>ناحیهٔ ۲ (شمال غربی) اثرگذاری بالا اثرپذیری پایین</p>	<p>نتیجه‌گذار</p>
---	--	---------------------------	---	--	-------------------

بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی پژوهش حاضر با هدف تعیین و شناسایی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر وضعیت آیندهٔ توسعهٔ حرفه‌ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴ با رویکرد آینده‌پژوهی صورت گرفته است. براساس نتایج حاصل از پژوهش می‌توان بیان کرد که توسعهٔ حرفه‌ای مدیران مدارس به دلیل اهمیت و آثار بالقوهٔ مثبت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و فناوری که به همراه دارد، بدون برنامه‌ریزی امکان‌پذیر نخواهد بود. لذا اتخاذ سیاست‌های اصولی از راه فرایند برنامه‌ریزی و آینده‌نگری ضروری است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، ۵۲ عامل مؤثر بر توسعهٔ حرفه‌ای مدیران مدارس شناسایی شد و از مجموع ۲۱۳۷ رابطهٔ قابل ارزیابی در این ماتریس، ۵۶۷ رابطهٔ عدد صفر، ۵۴۳ رابطهٔ عدد یک، ۱۰۰۷ رابطهٔ عدد دو و ۵۸۷ رابطهٔ عدد سه بوده است و درجهٔ پرشدگی ماتریس ۰۳/۷۹٪ بوده که بیانگر تأثیرگذاری بالای عوامل در بسیاری از موارد بر یکدیگر بوده است. از طرف دیگر، ماتریس بر اساس شاخص‌های آماری با سه بار چرخش داده‌ای از مطلوبیت و بهینه‌شدگی ۱۰۰٪ برخوردار بوده که حاکی از روایی بالای پرسش‌نامه و پاسخ‌های آن است. آنچه از وضعیت صفحهٔ پراکندگی متغیرهای مؤثر بر وضعیت آیندهٔ توسعهٔ حرفه‌ای مدیران

مدارس می‌توان فهمید، وضعیت ناپایداری سیستم است. بیشتر متغیرها در اطراف محور قطری نمودار واقع شده و نیروهای پیشران کلیدی تأثیرگذار در قسمت شمال شرقی واقع شده‌اند. بیشتر متغیرها در حالت بینابینی از تأثیرگذاری و تأثیرپذیری قرار دارند و همین امر سبب می‌شود که هر گونه تغییری در هر یک از نیروها تمام سیستم را تحت تأثیر قرار دهد که از آن به عنوان اثر بوم‌رنگی نام برده شده است. براساس یافته‌های پژوهش مهم‌ترین پیشران‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس عبارتند از: وجود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، ارتباط مداوم نظام آموزشی با نظام‌های آموزشی موفق دنیا و استفاده از تجارب آنان و داشتن چشم‌انداز و راهبرد که دارای تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بسیار بالایی بر سایر پیشران‌ها هستند و ظرفیت تبدیل شدن به بازیگران کلیدی را دارند. از سوی دیگر، پیشران‌هایی وجود دارند که اثرگذاری بسیار بالایی بر سیستم و سایر پیشران‌ها دارند ولی تأثیرپذیری چندانی از متغیرهای درون سیستم ندارند. مهم‌ترین پیشران‌ها از این نوع ساختار سازمانی منعطف و نرم و پرهیز از حزبی‌گرایی و گروه‌گرایی و تفکرات سیاسی و بانندی و نگرش سیاسی و ارزشی و جریان‌های سیاسی هستند. دسته سوم پیشران‌هایی هستند که اثرگذاری و اثرپذیری پایینی دارند. مهم‌ترین پیشران‌ها از این نوع عبارتند از: توسعه رسانه‌های اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی، میزان پیشرفت‌های علمی، صنعتی و آموزشی در جوامع مختلف و کنترل تورم. این پیشران‌ها به خودی خود ضعیف هستند و اهمیتی در توسعه حرفه‌ای مدیران ندارند، بلکه با توجه به کنش و واکنش پیشران‌هایی که در این مطالعه شناسایی شده‌اند، مستقل عمل می‌کند و نقش زیادی از لحاظ تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بر سایر پیشران‌ها بر عهده ندارند. دسته چهارم پیشران‌های وابسته هستند که اثرگذاری کمتری داشته ولی اثرپذیری بالایی از سیستم دارند. این پیشران‌ها عبارتند از پیشران‌های تعاملات بین‌المللی و شیوه مدیریت (سبک مدیریت و رهبری).

نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا و هم‌سو با نتایج پژوهش (Hasanzadekafshgar kalei et al, 2020)، (Farhadi & Sadeghi, 2017)، (Hosseini et al, 2019)، (Isfahani et al, 2019)، (Norad, 2020) است. همچنین نتایج بدست آمده در این پژوهش با یافته‌های (Najafi et al, 2018)، (Najafi et al, 2018)، (Sedigh et al, 2018)، (Ghanbari & Mohammadi, 2016)، (McCracken, 2017)، (Brabham, 2017)، (Reston, 2015)، (Ng & Chan, 2014) که هر یک به بررسی مجزای ویژگی‌های توسعه حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس پرداخته‌اند، هم‌راستا و هم‌سو بوده است. به‌طور کلی می‌توان گفت که موفقیت در دستیابی به اهداف همه‌جانبه آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس وابسته به تعامل مؤثر بین عوامل کلیدی و برنامه‌ریزی دقیق برای این پیشران‌ها وابسته است و در این میان وجود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای تأثیرگذارترین

عامل کلیدی در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در افق ۱۴۰۴ است. برنامه‌ریزان توسعه حرفه‌ای در تدوین برنامه آموزشی با رویکرد توسعه حرفه‌ای، باید اهداف و محتواهای ویژه‌ای را برای قبل، بدو و ضمن خدمت مدیران طراحی، تنظیم و تدوین کنند. ارتباط مداوم نظام آموزشی با نظام‌های آموزشی موفق دنیا و استفاده از تجارب آنان، داشتن چشم‌انداز و راهبرد، آینده‌نگری و تفکر راهبردی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان، حمایت دولت و مجلس، حرکت سیستم آموزشی به سمت تمرکززدایی، نهادینه شدن نقش کلیدی آموزش و پرورش در توسعه کشور، جهانی شدن و تبدیل جهان به دهکده جهانی، بین‌المللی شدن آموزش و پرورش، اجرای اسناد بالادستی آموزش و پرورش و انعطاف‌پذیری سازمانی در ایجاد تغییرات بر مبنای آن و ساختار سازمانی منعطف و نرم در درجات بعدی اهمیت قرار دارند. این عوامل در واقع به عنوان بازیگران اصلی مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ایفای نقش می‌کنند. یکی از تفاوت‌های عمده این پژوهش با سایر پژوهش‌ها در این نکته است که در این پژوهش با ترسیم محیط‌های احتمالی آینده به عنوان ورودی‌های سیستم، اقدام به پیش‌بینی آینده شده است. همچنین آنچه یافته‌های تحقیق پژوهش را از یافته‌های مطالعات مشابه متمایز می‌سازد این است که اغلب مطالعات پیشین به وسیله مدل‌ها و نرم‌افزارهای رایج به منظور ارزیابی، سنجش و تحلیل وضعیت موجود اقدام به تهیه نقشه کرده‌اند اما روش این تحقیق به تازگی برای استفاده در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری به این حوزه راه یافته است و سابقه زیادی ندارد. بنابراین از نرم‌افزاری چون میک‌مک برای تهیه نقشه استفاده گردیده است که پژوهشگر را در جهت مسیر درست آینده‌نگری یاری می‌کند که مطالعات پیشین فاقد چنین ویژگی بودند.

اولین محدودیت این پژوهش، همانند هر آینده‌پژوهی دیگر، آن بود که هیچ راهی برای اطمینان از صحت نتایج آن وجود ندارد. چراکه تا آینده فرا نرسد، نمی‌توان در خصوص صحت و دقت پیش‌بینی‌ها و توصیه‌ها قضاوت کرد. برای کاهش نسبی خطای این محدودیت تلاش شد تا افق آینده‌نگری تا حد ممکن واقع‌بینانه در نظر گرفته شود. دومین محدودیت این تحقیق از دید پوزیتیویستی آن بود که امکان تجربه و آزمون آینده در حال حاضر وجود ندارد و لذا، هر اندیشه‌ای ممکن است از وضعیت علمی فاصله بگیرد و به پیشگویی غیرعلمی نزدیک شود. برای کاهش این خطای محتمل نیز تلاش شد از پیش‌بینی‌هایی که هیچ‌گونه ریشه استدلالی از آن‌ها در حال حاضر مشاهده نمی‌شد اجتناب شود.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می‌شود در سیاست‌گذاری‌های کلان و برنامه‌ریزی‌های بلندمدت برای وضعیت آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، پیشران‌ها و عوامل

کلیدی که هم تأثیر زیادی بر سیستم گذاشته و از متغیرهای سیستم تأثیر می‌پذیرند، مورد ارزیابی قرار گیرد و شرایط آینده با توجه به این متغیرها و عوامل اصلی و تأثیرگذار ترسیم گردد. در محیط‌های امروزی، توجه به پدیده عدم قطعیت باید در کانون استدلال‌ها و برنامه‌ریزی‌ها قرار گیرد. این مطالعه، در زمینه شناسایی پیشران‌ها و متغیرهای مؤثر بر آینده توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس و همچنین شناسایی عدم قطعیت‌های محیطی به شناسایی عوامل اصلی و تأثیرگذار پرداخته است. اکنون پژوهشگران می‌توانند در توسعه این پژوهش در آینده، نحوه واکنش و تطبیق توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس را با عدم قطعیت‌های محیطی در سطح کلان، مورد کنکاش قرار دهند.

منابع

- Abedi Jafari, H., Salmani, D., & Radmand, M. (2010). Evaluating Human Resource Requirements of the Fifth Development Plan: A Futures Study Approach. *Scientific Research Journal of Rahbord*, 19(56): 345-364. [In Persian].
- Abili, K., Pourkarimi, J., Mazari, E., Khabare, K., & Badehban, S. (2014). The role of self-development of school administrators in enhancing their performances (A case study: School administrators of Ray city). *Journal of Instruction and Evaluation*, 7(26): 103-124. [In Persian].
- Adli, F., & Motallebi Varkani, A. (2018). Seeking to Understand the Schools' Principals of Their Functional and Professional Nature. *Journal of School Administration*, 6(2): 19-39. [In Persian].
- Asgari, N., Nikoukar, G., Safari, H., & Gholami, M. (2015). Competency Model of Islamic Republic of Iran's Based on 2025 Vision Plan. *Journal of Management in the Islamic University*, 4(9): 23-38. [In Persian].
- Bizzell, B. E. (2011). *Professional Development of School Principals in Virginia*. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute. Blacksburg, Virginia.
- Boudreaux, M. K. (2015). An Examination of Principals' Perceptions of Professional Development in an Urban School District. *Journal of Education & Social Policy*, 2(4): 27-36.
- Brabham, C. E. (2017). *Principals' Perceptions of Instructional Leadership Development*. Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. Walden University.
- Brown, C., & Militello, M. (2016). Principal's perceptions of effective professional development in schools. *Journal of Educational Administration*, 54(6): 703-726.
- Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. London: Sage.

- Courtney, S. J., & Gunter, H. M. (2015). Get off my bus! School leaders, vision work and the elimination of teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 18(4): 395-417.
- Farhadi, A., & Sadeghi, A. (2017). Human resource development requirements of military organizations on the horizon 2031 and its implications for defense development. *Quarterly Journal Defensive Future Studies*, 1(3): 35-62. [In Persian].
- Ghanbari, S., & Mohammadi, B. (2016). *Professional Development Model of High School Administrators: A qualitative research*. *Journal of School Administration*, 4(2): 123-143. [In Persian].
- Godet, M. (1994). *From anticipation to action: A handbook of strategic prospective*. Paris: UNESCO Publishing.
- Gordon, A. (2008). *Future Savvy: Identifying Trends to Make Better Decisions, Manage Uncertainty and Profit from Change*, AMACOM.
- Guttek, G. L. (2004). *Philosophical and Ideological Perspectives on Education*. translated by Mohammad Jafar Pakseresht, Tehran, Samt. [In Persian].
- Hasanzadekafshgar kalei, F., Ali Esmaili, A., & Fallah, V. (2020). Presenting a Professional Development Model of Managers with Future Research Approach within Mazandaran Province Schools. *Quarterly Educational Development of Jundishapur*, 11(1): 86-96. [In Persian].
- Hayat, A. A., Abdollahi, B., Zainabadi, H. R., & Arasteh, H. R. (2015). Quaitative Study of needs and methods for professional development of school principals. *Journal of Learning and Educatinal Studies*. 7(2): 41-62. [In Persian].
- Hirsh, S. (2009). A new definition. *Journal of Education for Sustainable Development*, 30(4): 10-16.
- Hosseini, M. M., Talebpour, J., & Bagheri, A. (2019). A model in developing the competence of managers with a futuristic approach in educational organizations. *Journal of New Advances in Psychology, Training and Education*, 2(15): 1-16. [In Persian].
- Huber, S. G. (2013). Multiple learning approaches in the professional development of school leaders - Theoretical perspectives and empirical findings on self-assessment and feedback. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(4): 527-540.
- Ibara E. C. (2015). Professional development of principals: A path to effective secondary school administration in Nigeria, *Africa Education Review*, 11(4): 674-689.
- Isfahani, K., Solimani, N., Torani, H., & Sabahi, P. (2019). Factors Affecting the Professional Development of School Managers at 1404 Horizons. *Journal of School Administration*, 7(4): 210-241. [In Persian].
- Jahanian, R. (2011). *Education Administration*. Karaj, Sarafraz, 1-229. [In Persian].

- Javanak Liavali, M., Abili, K., Porkarimi, J., & Soltani Arabshahi, S. K. (2017). Providing a Pattern of Professional Development of Clinical Department Chairs: A Case of State Universities of Medical Sciences in Tehran. *Education Strategies in Medical Sciences, 10(3)*: 203-218. [In Persian].
- Joodaki, A., Mohammad Khani, K., & Mohammad Davoudi, A. H. (2019). Presenting a Conceptual Model for Professional Development of High School Principals: Grounded Theory. *Journal of School Administration, 7(2)*: 251-272. [In Persian].
- Jowkar, B., Alipour Darvish, Z., Mirsepassi, N., & Yazdani, H. (2020). Future Scenarios for Human Resource Dignity in Organizations (Case Study: Civil Registry Office of Tehran Province). *Journal of Research in Human Resources Management, 12(2)*: 9-34. [In Persian].
- Kamali Rad, I., Mirsepassi, N., NajafBagy, R., & Kazemi, A. (2014). Identifying the Influential Factors on an Islamic-Iranian Model of Human Resource Development in Governmental Sector with Aspect of future studies. *Journal of Future Studies Management, 25(100)*: 65-89. [In Persian].
- Lambert, L. (2006). Lasting leadership: A study of high leadership capacity schools. *The Educational Forum, 70(3)*: 238-254.
- McCracken, N. A. (2017). *Principal perceptions of professional Development. Submitted to the Graduate Faculty of the School of Education in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.* University of Pittsburgh.
- Mestry, R., & Grobler, B. R. (2004). The Training and Development of Principals to Manage Schools Effectively Using the Competence Approach, *ISEA, 32(3)*: 2 – 19.
- Mohammadi, M., Fadavi, M., & Farhadi, H. (2017). The comparative study of concept and dimensions of empowerment of the primary school principals in Iran and some other industrialized (advanced) countries. *Quarterly Journal of Educational Innovations, 16(4)*: 25-56. [In Persian].
- Najafi, M., Ghahremani, M., Abolghasemi, M., & Arefi, M. (2018). Design and explanation of professional competencies Model for pre-school administrators. *Journal of New Approaches in Educational Administration, 9(34)*: 321-344. [In Persian].
- Nasiri Valikboni, F. A. S., Ghanbari, S., & Sarchahani, Z. (2017). Designing Conceptual Model of Principals Development in Elementary School of Fars province. *Journal of New Approaches in Education Administration, 7(4)*: 1-26. [In Persian].
- Navid Adham, M. (2012). Managerial Requirements of Fundamental Change in Education System. *Journal of Strategy for Culture, 5(17-18)*: 295-323. [In Persian].

- Ng, S. W. & Chan, T-M. K. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*, 52(6): 869-886.
- Norad Sedigh, M., Naveh Ebrahim, A., Arasteh, H., & Zainabadi, H. R. (2018). Identification of the components of the professional development of talented managers of nongovernmental schools, mixed research. *Managing Education in Organizations*, 6(2): 183-224. [In Persian].
- Piri, R., Abbaspour, A., Rahimian, H., Malaki, H., & Skandari, H. (2020). Design and validation of the model of competency of educational managers based on the instructions of the Holy Quran: A mixed method approach. *Journal of School Administration*, 8(1): 191-217. [In Persian].
- Pourkarimi, J., Farzaneh, M., & Norozi, M. (2016). Exploring the Professional Competencies of High School Principals: The Results of a Mixed Method Study. *Journal of School Administration*, 4(1): 1-25. [In Persian].
- Pourkarimi, J., & Sedaghat, M. (2014). Explaining the Relationship between Competence and Transformational Leadership Style of Managers in Research Organizations. *Journal of Research in Human Resources Management*, 6(1): 201-222. [In Persian].
- Pourshafei, H., Ayubi, F., Akbari, M., & Hosseini, S. M. (2015). *A look at the professional development of teachers*. Birjand, Chahar Derakht. [In Persian].
- Reston, V. A. (2015). *National Policy Board for Educational Administration. Professional Standards for Educational Leaders*. American Association of Colleges of Teacher Education