

طراحی و اعتبار سنجی الگویی برای توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی به شیوه آمیخته

کرم اصفهانی^۱، نادر سلیمانی^{*}، حیدر تورانی^۲، پرویز صباحی^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۰۲ صص ۱۳۲-۱۰۳ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۲۴

چکیده

هدف از این پژوهش «طراحی و اعتبار سنجی الگویی برای توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی به شیوه آمیخته» بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی؛ صاحب‌نظران مدیریت آموزشی بود. ابتدا با مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیقات، در دو بخش داخلی و خارجی، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی شناسایی شدند. سپس با انتخاب نمونه‌ها، با روش نمونه‌گیری هدفمند، با آنان مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد و هر مصاحبه‌ای که انجام می‌شد، از طریق نرم‌افزار NVivo کدگذاری‌ها صورت می‌گرفت. این روند تا جایی ادامه یافت، که محقق به اشباع نظری رسید. جامعه آماری در بخش کمی مدیران مدارس متوسطه شهرستان‌های تهران برابر ۲۷۱۱ نفر است که با فرمول کوکران و با نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، معادل ۳۸۵ نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۰ نفر از صاحب‌نظران حوزه مدیریت آموزشی مورد تأیید قرار گرفت و سنجش پایایی آن، از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۶۴) و پایایی ترکیبی (۰/۸۹۹) انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که توسعه حرفه‌ای مدیران دارای ۸ مؤلفه؛ «سازمانی»، «سیاست‌گذاری»، «اقتصادی»، «فرهنگی»، «ارزشی»، «اجتماعی»، «فردی» و «فناوری» است که در توسعه حرفه‌ای مدیران ۸۰ درصد واریانس را تبیین می‌کنند. از طرفی، وضعیت موجود مؤلفه‌های سازمانی و سیاست‌گذاری پایین‌تر از حد متوسط و نامطلوب و بقیه مؤلفه‌ها در حد متوسط بودند و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند. در نهایت، الگوی تحقیق بر مبنای فلسفه و اهداف الگو، مبانی نظری و عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای مدیران تدوین گردید که با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: توسعه حرفه‌ای، مدیران آموزشگاهی، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای

^۱ دانشجوی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

^۳ دانشیار پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران.

^۴ استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه سمنان، ایران.

* نویسنده مسئول drnasoleimani@yahoo.com

مقدمه

ترقی هر جامعه‌ای در گرو نوع فعالیتی است که در مدارس انجام می‌گیرد و اثر مدیریت به‌عنوان رهبر آموزشی را نمی‌توان نادیده گرفت. پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه‌ی مدارس اثربخش نشان می‌دهد که یکی از عوامل مهم در بهبود فعالیت‌های مدرسه، داشتن رهبری حرفه‌ای است. نقش رهبری آموزشی اثربخش، ایجاد فضایی است که در آن نوآوری‌ها برای حل مسائل تشویق می‌شوند. این مسأله سبب می‌شود که هر مدرسه تبدیل به یک کارخانه فکر شود. در تشخیص اهمیت توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران، مطالعات بسیاری انجام‌شده است. در نتیجه، پژوهشگران، توسعه حرفه‌ای را به‌عنوان هدف (Assor & Oplatka, 2003, Marshal & Associates 2001) هم چنین توسعه‌ی حرفه‌ای را به‌عنوان مدل (Hopkins and Thampson, 2000; Daresh, 2004) و نیز برخی دیگر از پژوهشگران ماهیت اثربخشی توسعه‌ی حرفه‌ای را مورد بررسی قرار داده‌اند (Fenwick, L. T & Pierce, 2002). توسعه‌ی حرفه‌ای اثربخش، توسعه‌ی شغل را موجب می‌شود (Zepeda and Associates, 2014).

توسعه و خلق مجدد نقش رهبری مدارس بادانش، مهارت و تطبیق مطلوب با موقعیت‌های جدید در نظام آموزشی، ضروری به نظر می‌رسد (Brauckman, 2008). توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس زیربنای توسعه آموزش و پرورش است و نقشی اساسی در توسعه کیفیت یادگیری دانش‌آموزان ایفا می‌کند (Yan, & Enrich, 2009, Kinney, 2008).

توسعه حرفه‌ای فعالیتی برنامه‌ریزی‌شده است که عملکرد حرفه‌ای را بهبود می‌بخشد. بر این اساس، توسعه حرفه‌ای عنصری اصلی در هر طرح نو برای ارتقای سطح تعلیم و تربیت است (Hajibabayi, 2012)، که به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی مدیران و افزایش انتظارات مردم از «کیفیت آموزش» اهمیت توسعه حرفه‌ای دوچندان شده است (Ganser, 2000).

از طرف دیگر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که بر مبنای سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ تدوین شده است، موضوع آینده‌نگری در مدارس را مورد توجه قرار داده و بر ضرورت این موضوع تأکید می‌کند. برای نیل به اهداف این اسناد، بررسی رویکردهای آینده‌نگری و سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ایران و وضعیت آموزشی جامعه و توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی امری ضروری است (Lotfi, & Associates, 2011).

یکی از مهم‌ترین اسناد بالادستی و جهت‌ساز سیاست‌های بخش عمومی، سند چشم‌انداز است. بر اساس این سند، در افق ۱۴۰۴ ه. ش، ایران کشوری توسعه‌یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در منطقه، الهام‌بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌الملل خواهد بود. مدیران دولتی باید اقدامات موردنیاز برای دستیابی به اهداف تعریف‌شده در این سند را در

پیش گیرند و بدین منظور ضروری است از شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز برای عملکرد مؤثر در این مسیر برخوردار باشند (Rahnavard, F, 2011).

مدیریت آموزشگاهی و تعالی آن از چند منظر قابل بررسی است: از یک سو نابسندگی در تولید دانش نظری اصیل در زمینه‌ی مدیریت مدرسه، مانع توجه و باور به سهم مهم آن شده است. از سوی دیگر، این توسعه‌نیافتگی مدیریت مدرسه، عامل مهمی در عدم توفیق بسیاری از طرح‌های تحول در نظام آموزش و پرورش ایران بوده است (Behrangi, M, 2016).

امروزه در نظام آموزشی کشور نقش مدیران مدارس بسیار حیاتی است. اگر مدیرانی شایسته و متناسب با نیازهای روز آموزش و پرورش تربیت و جذب شوند، می‌توانند نظام آموزش و پرورش کشور را به سرمنزل مقصود برسانند و در تحقق اهداف غایی و رسیدن به مراتبی از حیات طیبه گامی بزرگ بردارند. در این میان می‌توان با درک صحیح از وضعیت موجود مدیران مدارس به سمت تربیت، پرورش و انتصاب مدیران حرفه‌ای و متخصص برای مدارس حرکت نمود. با نگاهی به وضعیت مدرک تحصیلی مدیران مدارس در سال تحصیلی ۱۳۸۲-۸۳ مدیران دارای مدرک تحصیلی مدیریت آموزشی ۶/۷۸ درصد و در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مدیران دارای مدرک تحصیلی مدیریت آموزشی ۵/۴۷ درصد هستند. و این زنگ خطری جدی در کیفیت بخشی مدیریت آموزشگاهی و تحقق سیاست‌های ابلاغی وزارت آموزش و پرورش است (Qasemi, Aghdami, M, 2016).

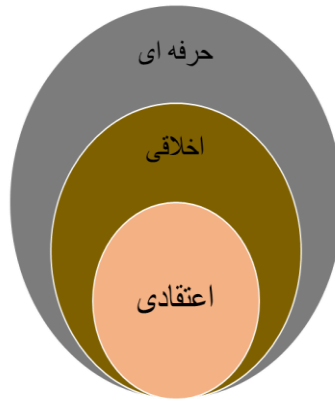
همه این مباحث و مسوولیت‌ها، فشارها را بر مدیران مدارس به‌طور فوق‌العاده‌ای افزایش داده است. به همین دلیل بسیاری از محققان، سیاست‌گذاران و سازمان‌های آموزشی در جستجوی راه‌حلی برای این معضل هستند. در همین خصوص، امروزه تمرکز بر روی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، به‌عنوان بخش کلیدی و مهم این راهکارها و اصلاحات آموزشی مطرح شده است. لذا، محقق در این مطالعه قصد دارد که الگویی برای توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی ارائه نماید و به این سؤال پاسخ دهد که چه طرح و الگویی را می‌توان برای توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی ارائه داد؟

پیشینه پژوهش

- صفاری زنجانی و همکاران (Safari zanjani & Associates, 2017) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه» دریافتند که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان و همین‌طور بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

- بنیادی و همکاران (Bonyadi & Associates, 2019) در پژوهشی دریافتند که شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس مهم‌ترین مبنا برای طراحی زیر نظام‌های منابع انسانی برای آنان است.

در این پژوهش بر مبنای اسناد بالادستی (سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش)، مهم‌ترین شاخص‌های شایستگی مدیران مدارس در قالب یک الگوی کلی مندرج در نمودار ۱ به دست آمده است.



نمودار ۱. الگوی شایستگی‌های مدیران مدارس بر مبنای اسناد بالادستی

- در زمینه تأثیر شبکه‌های اجتماعی در توسعه حرفه‌ای مدیران، پژوهش‌های متعددی انجام شده است. به‌عنوان مثال ماسیا و گارسیا (Macia & Garcia, 2019) پژوهشی را با هدف بررسی شبکه‌ها و اجتماعات آنلاین غیررسمی به‌عنوان منبعی برای توسعه حرفه‌ای مدیران انجام دادند و دریافتند که این شبکه‌ها و جوامع امکان تعامل داوطلبانه در مورد آموزش به اشتراک گذاشته شده و توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی را فراهم می‌کنند.

- جوشوا دیوید دیسانتیس (Joshua, 2019) در پژوهشی با عنوان «تأثیرات توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی بر خودکارآمدی تکنولوژی: یک رویکرد مبتنی بر طراحی» به این نتیجه رسیدند که استفاده از فن‌آوری‌ها توسط طراحان توسعه حرفه‌ای می‌تواند با ایجاد فرصت‌های آموزشی پایدار مشارکتی در مدیران، آن‌ها را برای پذیرش تغییر و بهره‌مندی از روش‌های جدید آماده کند.

- اصغری و همکاران (Asghari & Associates, 2018) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عامل در موفق شدن یا موفق نشدن برنامه‌های یک سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. اثرگذارترین نیروی انسانی یک سازمان که تحقق تمامی اهداف و برنامه‌های سازمانی منوط به تدبیر، صلاحیت و اثربخشی وی است، مدیریت آن سازمان است.

- نوراد صدیق و همکاران (NoradSedigh & Associates, 2018) در پژوهشی با عنوان؛ شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران با استعداد مدارس غیردولتی تهران، به این نتیجه رسیدند که

می‌توان توسعه حرفه‌ای مدیران بااستعداد را در سه مؤلفه؛ ایجاد فرصت توسعه شغلی، ایجاد فرصت توسعه فردی و تشویق مدیران به بهسازی خود خلاصه کرد.

- جوما، ابوریحان و کلمنت (Juma, & Abu Raihan, & Clement, 2018) نقش فناوری اطلاعات را در مدیران آموزشی عالی در ۴ دانشگاه بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات می‌تواند توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی را بهبود ببخشد.

- داز و ساواس (Dos & Savas, 2015) در پژوهش خود، مدیران مدارس ابتدایی و نقش آن‌ها در اثربخشی مدارس را بررسی کردند و دریافتند که مدیران توسعه‌یافته و اثربخش مدارس یک ارتباط میان فردی قوی دارند.

با توجه به مطالب مورد بحث، می‌توان به این نتیجه رسید که توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است؛ چراکه توسعه حرفه‌ای معلمان و بهبود فرایندهای یاددهی - یادگیری و در نتیجه موفقیت دانش‌آموزان، به توسعه حرفه‌ای مدیران وابسته است. مدیران مدارس با داشتن صلاحیت‌های حرفه‌ای قادر خواهند بود مدارس را به نحوی رهبری کنند که مقدمات توسعه‌یافتگی نظام آموزش و پرورش فراهم شود. پژوهش‌هایی که تاکنون در زمینه‌ی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس انجام گرفته و در پیشینه ذکر شد، الگوی جامعی از توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ارائه نداده است که شامل تمامی شاخص‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس باشد تا بتوان به‌وسیله آن الگو، میزان توسعه حرفه‌ای را در مدیران مدارس مورد سنجش قرار داد و محقق با استفاده از پیشینه و انجام مطالعات و پژوهش خود، الگوی جامعی را طراحی کرده که پاسخگوی نیازهای توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی است.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، با رویکرد کیفی- کمی (آمیخته) و با استراتژی اکتشافی متوالی انجام شده است. ابتدا در بخش کیفی پژوهش، از روش نظریه‌ی داده بنیاد، استفاده شده است. به همین منظور، با مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیقات در دو بخش داخلی و خارجی، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی شناسایی شدند و سپس با افراد متخصص رهبری آموزشی که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند، مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد و پس از تهیه متن نوشتاری پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، فرایند بررسی محتوای آشکار و پنهان داده‌های به‌دست آمده، به‌وسیله کدگذاری‌ها (باز، محوری و گزینشی) از طریق نرم‌افزار NVivo صورت گرفت. حجم نمونه در روش کیفی با توجه

به سطح اشباع بوده است یعنی، محقق تا جایی به مصاحبه‌ها ادامه می‌دهد که مصاحبه‌های بیشتر به شناخت بیشتری در خصوص مؤلفه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران آموزشی (در این تحقیق) حاصل شود. درنهایت با صاحب‌نظران رشته مدیریت آموزشی و مدیران میانی و عالی وزارت آموزش و پرورش که دارای مدرک تحصیلی دکتری و کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی بودند، مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد و در نتیجه، مؤلفه‌های استخراج شده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با توجه به اصل کفایت نظری داده‌ها و اشباع نظری محقق، در هشت مقوله گنجانده و تأیید شد.

بخش کمی، به صورت توصیفی و از نوع پیمایشی انجام شده است. در این مورد، پژوهشگر بر اساس شناسایی و استخراج مؤلفه‌های پژوهش در بخش کیفی از طریق پرسشنامه محقق ساخته به دنبال ارزیابی وضع موجود و وضع مطلوب توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی توسط مدیران آموزشی بود. هم چنین برای ارائه الگو و راهکارهای توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی، از نظر استنادان دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه فرهنگیان هم بهره گرفته شد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در بخش کیفی، خبرگان جامعه علمی و متخصصان دانشگاهی و مدیران آموزشی در سطوح مختلف بودند که از سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری برخوردار بوده و به اصطلاح خبرگان آگاه نام دارند. این گروه برای انجام بخش کیفی پژوهش به روش هدفمند انتخاب شدند و در فرایند مصاحبه شرکت کردند. هالووی و ویلر (Holloway I, Wheeler S, 2010) بر این باورند که حداکثر ۴۰ مشارکت‌کننده برای مطالعه کافی است که در این پژوهش با تعداد ۲۴ نمونه مصاحبه انجام شد و به اشباع نظری رسید.

جامعه آماری بخش کمی پژوهش شامل مدیران زن و مرد مدارس متوسطه شهرستان‌های استان تهران، به تعداد ۲۷۱۱ نفر بود که نمونه آماری با استفاده از معادله کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، برابر با ۳۸۵ نفر، از میان جامعه آماری انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌های موردنیاز در این پژوهش، در بخش کیفی، از روش مصاحبه با خبرگان جامعه علمی و متخصصان دانشگاهی و مدیران آموزشی استفاده شد. در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته (۵۰ گویه‌ای بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرتی؛ خیلی کم با نمره ۱، کم با نمره ۲، نظری ندارم با نمره ۳، زیاد با نمره ۴ و خیلی زیاد با نمره ۵) توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی، در دو وضعیت موجود و مطلوب استفاده شد.

روایی و پایایی ابزارهای پژوهش

برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش‌های بخش کیفی، سؤالات مصاحبه نیمه ساختاریافته در اختیار استاد راهنما، مشاور و استادان صاحب‌نظر حوزه مدیریت آموزشی و آموزش عالی قرار گرفت که پس از اظهارات کارشناسانه آن‌ها تغییرات لازم صورت گرفت.

برای تعیین روایی پرسشنامه پژوهش از روایی صوری، محتوایی، تشخیصی (همگرا و واگرا) استفاده شده است. در قسمت روایی صوری و محتوایی، نسخه‌ای از پرسشنامه جهت بومی‌سازی و مناسب بودن با شرایط فرهنگی و اجتماعی کشور ایران، در اختیار چند نفر از خبرگان این حوزه قرار داده شد و پس از ثبت نظرات اصلاحی ایشان و اطمینان از این که عبارات مندرج در پرسشنامه، تمامی خصیصه‌های موردنظر پژوهش را می‌سند، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ با نرم‌افزار آماری SPSS 24 و پایایی ترکیبی آن با نرم‌افزار Smart-PLS به ترتیب: ۰/۸۶۴ و ۰/۸۹۹ محاسبه گردیده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش ابتدا با استفاده از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش و سپس به تجزیه و تحلیل داده‌ها در ارتباط با سؤالات پژوهش پرداخته می‌شود. بررسی سؤالات پژوهش با استفاده از آزمون‌های آماری مرتبط شامل تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی و تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی جهت ارائه الگو و تعیین سهم عوامل از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. تعیین درجه اعتبار مدل و تعیین وضعیت موجود با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای صورت گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و LISREL نسخه ۸/۸ انجام شده است.

یافته‌ها؛ شاخص‌های توصیفی متغیرها

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد، در وضعیت موجود میانگین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران بین ۲/۷۹ و ۳/۵۳ قرار دارد. کمترین میانگین (۲/۷۹) مربوط به عوامل «اقتصادی» و بیشترین میانگین (۳/۳۵) مربوط به عوامل «سیاست‌گذاری» می‌باشد. مقایسه انحراف استانداردها نشان می‌دهد که عوامل «سیاست‌گذاری» کمترین پراکندگی نمرات (۰/۲۹) و عوامل «فرهنگی» بیشترین پراکندگی نمرات (۰/۴۴) را دارا هستند. هم‌چنین میزان چولگی و کشیدگی این متغیرها نشان می‌دهد که چولگی متغیرها از ۰/۳۶ تا ۰/۳۹۳ و کشیدگی از

۰/۴۶۲- تا ۰/۸۲۸- بود. با توجه به این که مقدار چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه (۱ و -۱) قرار دارد، بنابراین تخطی از نرمال بودن در داده‌ها مشاهده نمی‌شود. پس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

در وضعیت مطلوب میانگین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران بین ۴/۶۱ و ۴/۸۰ قرار دارد. کمترین میانگین مربوط به عوامل «فناوری» (۴/۶۱) و بیشترین میانگین مربوط به عوامل «اقتصادی» (۴/۸۰) است. مقایسه انحراف استانداردها نشان می‌دهد که عوامل «فردی» کمترین پراکندگی (۰/۲۹) و عوامل «سیاست‌گذاری» بیشترین پراکندگی (۰/۵۹) را دارا هستند. هم‌چنین میزان چولگی و کشیدگی این متغیرها نشان می‌دهد که چولگی متغیرها از ۰/۳۱۱- تا ۰/۰۲۸- و کشیدگی از ۰/۸۹۰- تا ۰/۳۳۸- بود. با توجه به اینکه مقدار چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه (۱ و -۱) قرار دارد، بنابراین تخطی از نرمال بودن در داده‌ها مشاهده نمی‌شود. پس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران (n=۳۸۵)

وضع مطلوب				متغیرها	وضع موجود			
کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین		کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین
۰/۸۹۰-	۰/۲۵۷-	۰/۴۷	۴/۶۱	فناوری	۰/۴۶۲-	۰/۳۳۵	۰/۳۳	۳/۱۰
۰/۶۷۸-	۰/۲۰۱-	۰/۵۹	۴/۶۹	سیاست‌گذاری	۰/۶۴۲-	۰/۱۰۵	۰/۲۹	۳/۵۳
۰/۵۲۱-	۰/۱۲۱-	۰/۳۹	۴/۶۸	سازمانی	۰/۷۴۵-	۰/۱۱۲	۰/۳۵	۳/۳۴
۰/۵۷۴-	۰/۲۱۴-	۰/۳۴	۴/۶۷	ارزشی	۰/۶۰۳-	۰/۱۶۸	۰/۳۶	۳/۲۹
۰/۳۳۸-	۰/۰۲۸-	۰/۳۶	۴/۷۵	فرهنگی	۰/۶۹۰-	۰/۰۳۶	۰/۴۴	۳/۱۹
۰/۸۴۵-	۰/۱۱۱-	۰/۲۹	۴/۷۹	فردی	۰/۶۱۸-	۰/۰۹۱	۰/۳۴	۳/۳۲
۰/۸۵۵-	۰/۳۱۱-	۰/۴۵	۴/۷۳	اجتماعی	۰/۸۲۸-	۰/۱۸۸	۰/۴۱	۲/۹۷
۰/۳۵۹-	۰/۱۵۴-	۰/۴۴	۴/۸۰	اقتصادی	۰/۷۱۵-	۰/۳۹۳	۰/۳۸	۲/۷۹

مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی:

در بخش کیفی با استفاده از روش‌های نظریه‌ای داده بنیاد به بررسی عوامل شکل‌دهنده‌ی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه پرداخته شد و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای با استفاده از این روش به دست آمد در این تحقیق، کدگذاری‌ها در سه مرحله کدگذاری اولیه (باز)، کدگذاری سلسله‌مراتبی (محوری) و کدگذاری گزینشی انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها و کدگذاری اولیه از طریق نرم‌افزار NVivo صورت گرفت و در نهایت کدگذاری اولیه با ۹۱ کد به پایان رسید. در کدگذاری محوری، محقق ۹۱ کد اولیه را که در مرحله قبل نهایی شد، مورد بررسی دقیق‌تری قرار داد و با در نظر گرفتن ابعاد و ویژگی‌های کدهای اولیه، هرچند تا کد اولیه را زیر یک کد یا مقوله کلی و انتزاعی‌تر قرار داد، به طوری که یک مقوله کلی و انتزاعی در رأس تعدادی مقوله باز (اولیه) قرار داده شد. در این مرحله مقوله‌بندی‌های اولیه انجام شد که در نهایت ۱۶ مقوله اصلی مشخص گردید. کدگذاری گزینشی که سومین مرحله کدگذاری است، کدگذاری محوری را در سطح انتزاعی‌تر ادامه می‌دهد. در این مرحله ۸ عامل اصلی به دست آمد (جدول ۲).

جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری‌ها با نرم‌افزار NVivo

کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز (اولیه)
عامل فناوری	۱. مهارت‌های هفتگانه ۲. هوشمند سازی	۱. کار با رایانه، استفاده از نرم‌افزارها و... ۲. تخته‌های هوشمند، اینترنت و...
عامل سیاست‌گذاری	۱. اولویت‌بخشی ۲. قانون‌گذاری	۱. توجه به آ. پ، رتبه‌بندی، شایسته‌سالاری و... ۲. تدوین قوانین حمایتی، حمایت مجلس و... و...
عامل سازمانی	۱. گزینش مدیران ۲. ارزیابی عملکرد	۱. انتخاب مدیران، توجه به توانمندی آن‌ها و... ۲. ارزیابی، ارزشیابی و...
عامل ارزشی	۱. خداباوری ۲. دین‌باوری	۱. در محضر الهی بودن، پرهیزگاری، و... ۲. باور دینی، توجه به معیارهای اسلامی و...
عامل فرهنگی	۱. توسعه فرهنگ	۱. اشتراک‌گذاری دانش، تجربه و...

	مشترک ۲. ارتقای فرهنگ	۲. فرهنگ کارآمدی، اعتماد، و...
عامل فردی	۱. ویژگی‌های اخلاقی ۲. ویژگی‌های حرفه‌ای	۱. صداقت، امانت‌داری، مهربانی و... ۲. خودکارآمدی، رهبری، و...
عامل اجتماعی	۱. حقوق شهروندی ۲. سرمایه اجتماعی	۱. رعایت حقوق دانش‌آموزان، معلمان و... ۲. اعتماد اجتماعی، مقبولیت اجتماعی و...
عامل اقتصادی	۱. سرمایه‌گذاری ۲. رفاه معلم	۱. سرانه دانش‌آموزی، تخصیص بودجه و... ۲. حقوق مکفی، امکانات رفاهی، و...

سپس از تحلیل عامل اکتشافی (روش تحلیل مؤلفه اصلی) استفاده شد. برای انجام تحلیل عامل اکتشافی از نرم‌افزارهای عمومی آمار نظیر SPSS، استفاده می‌شود. اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای پرسشنامه ۵۰ گویه‌ای در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون کرویت بارتلت برای پرسشنامه توسعه حرفه‌ای مدیران

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)		۰/۹۴۳
مجدور خی ۲	۱۱۹۷۷/۲۵۹	
درجه آزادی	۱۲۲۵	
سطح معنی‌داری	۰/۰۵	

چنان که در جدول ۳ دیده می‌شود، مقدار KMO برابر با ۰/۹۴۳ است که نزدیک ۱ است. هم چنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز صفر است که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی، قابل توجیه خواهد بود. خروجی دوم تحلیل عاملی اکتشافی جدول اشتراکات نامیده می‌شود که ضرایب تعیین متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴، مقادیر اشتراکات همه گویه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۴ قرار دارد، که تأییدی بر مناسب بودن داده‌ها و تحلیل عاملی است (جدول ۴).

جدول ۴: جدول اشتراکات برای پرسشنامه توسعه حرفه‌ای مدیران

اشتراکات استخراجی	اشتراکات اولیه	گویه‌ها
۰/۶۹۳	۱	۱. آشنایی مدیران آموزشگاهی با مفاهیم پایه و اساسی فناوری‌های نوین
۰/۷۷۴	۱	۲. توانایی استفاده از سامانه‌های آموزشی تحت وب
۰/۶۲۲	۱	۳. استفاده مناسب از شبکه‌های اجتماعی دیجیتالی (فیس‌بوک، تلگرام و...)
۰/۷۸۲	۱	۴. توانایی استفاده از نرم‌افزارهای آموزشی
۰/۷۵۶	۱	۵. آگاهی از فرصت‌ها و تهدیدهای اینترنتی
۰/۷۷۸	۱	۶. استفاده خردمندانه از فناوری‌های نوین و اینترنت
۰/۶۸۸	۱	۷. انس و الفت با قرآن و احادیث معصومین
۰/۷۶۰	۱	۸. اعتقاد به تأثیر ایمان به خدا در زندگی
۰/۸۰۵	۱	۹. برخورداری از روحیه حقیقت‌خواهی
۰/۸۳۴	۱	۱۰. رعایت تقوی و پرهیزگاری در کار
۰/۸۳۷	۱	۱۱. بهره‌گیری از سیره اهل‌بیت (ع) در تمامی امور
۰/۷۸۵	۱	۱۲. توجه و پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای اسلامی
۰/۸۳۵	۱	۱۳. بها دادن به دستاوردها، آثار و میراث فرهنگی
۰/۷۹۶	۱	۱۴. بهره‌گیری از زندگی قهرمانان و اسطوره‌های نامی کشور
۰/۶۵۳	۱	۱۵. اعتقاد به زبان و ادب فارسی به‌عنوان مظهر هنر و وحدت ملی
۰/۶۸۵	۱	۱۶. برخورد مناسب و محترمانه با تنوع فرهنگی و زبانی
۰/۷۶۹	۱	۱۷. داشتن دانش تخصصی
۰/۸۵۱	۱	۱۸. داشتن قدرت مرجعیت و شخصیت کاریزماتیک
۰/۷۴۵	۱	۱۹. داشتن قدرت بیان و سخنوری
۰/۷۳۵	۱	۲۰. خروج از انزواطلبی و فردگرایی
۰/۷۵۷	۱	۲۱. صداقت، امانت‌داری، مهربانی و... در کار
۰/۷۱۷	۱	۲۲. الگوبرداری صحیح
۰/۷۵۴	۱	۲۳. آگاهی از عواطف، هیجانات، وابستگی‌ها و استعداد‌های خود

۲۴. داشتن نظم فکری و خودتنظیمی ۱ ۰/۷۹۰
۲۵. خودشناسی و تعادل بین ابعاد مختلف شخصیت ۱ ۰/۷۲۶
۲۶. خلاقیت و نوآوری فردی در کار ۱ ۰/۸۲۷
۲۷. آشنایی با حقوق شهروندی ۱ ۰/۷۴۳
۲۸. احساس وظیفه در خصوص زیردستان و سایر شهروندان ۱ ۰/۷۸۸
۲۹. توانایی خلق و ایجاد تغییرات اجتماعی مطلوب ۱ ۰/۷۴۵
۳۰. احساس مسوولیت نسبت به آینده و نسل‌های بعدی ۱ ۰/۷۹۳
۳۱. انعطاف‌پذیری در ارتباط با دیگران ۱ ۰/۸۰۵
۳۲. توانایی شنیدن دیدگاه‌ها و دیدگاه‌های مثبت و منفی دیگران ۱ ۰/۷۹۱
۳۳. توانایی گوش دادن به دیگران ۱ ۰/۸۰۲
۳۴. فروتنی و تواضع در برخورد با دیگران ۱ ۰/۷۲۳
۳۵. توجه به سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش ۱ ۰/۶۲۰
۳۶. آگاهی نسبت به محدودیت منابع و استفاده صحیح از آن ۱ ۰/۷۷۵
۳۷. آشنایی با فرصت‌ها و نیازهای شغلی بازار کار ۱ ۰/۷۵۰
۳۸. اعتقاد قلبی و عملی به درآمد حلال ۱ ۰/۷۸۶
۳۹. آشنایی با مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی ۱ ۰/۷۸۲
۴۰. توجه به سرانه دانش‌آموزی مناسب و عمل به آن ۱ ۰/۷۳۷
۴۱. توجه مسوولان به شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش ۱ ۰/۸۴۱
۴۲. تدوین قوانین و مقررات حمایتی توسط سیاست‌گذاران ۱ ۰/۸۱۵
۴۳. تعیین معیارهایی برای گزینش مدیران بر اساس صلاحیت حرفه‌ای ۱ ۰/۷۸۸
۴۴. پیاده‌سازی نظام رتبه‌بندی معلمان به معنای واقعی ۱ ۰/۸۱۱
۴۵. برنامه‌ریزی برای استعدادیابی درزمینه‌ی مدیریت مدرسه ۱ ۰/۷۶۳
۴۶. انتخاب مدیران بر اساس شایستگی‌های حرفه‌ای ۱ ۰/۸۲۲
۴۷. نظارت و راهنمایی مستمر بر عملکرد آن‌ها ۱ ۰/۷۰۵
۴۸. ارزیابی عملکرد مدیران با توجه به معیارهای درست ۱ ۰/۸۱۷
۴۹. تمديد ابلاغ مدیران با توجه به ارزشیابی صحیح و دقیق ۱ ۰/۸۲۱
۵۰. دادن آزادی عمل به مدیران در جهت نوآوری و خلاقیت ۱ ۰/۷۲۹

خروجی سوم (جدول ۵) جدول تبیین واریانس است. جدول زیر مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تراکمی عامل‌های باقیمانده در تحلیل (عامل‌هایی که دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر یا مساوی ۱ بودند) را قبل و پس از چرخش واریماکس نشان می‌دهد. بر طبق این جدول؛ ۸ بعد استخراج شد.

جدول ۵: مقادیر ویژه، واریانس و واریانس تراکمی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران

مؤلفه	مقادیر ویژه			مجموع مجذورات بعد از چرخش واریماکس		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۳۶/۲۷۲	۵۵/۸۸۰	۵۵/۸۸۰	۳۶/۲۷۲	۵۵/۸۸۰	۵۵/۸۸۰
۲	۵/۶۷۰	۸/۷۳۵	۶۴/۶۱۴	۵/۶۷۰	۸/۷۳۵	۶۴/۶۱۴
۳	۳/۰۰۵	۴/۶۲۹	۶۹/۲۴۴	۳/۰۰۵	۴/۶۲۹	۶۹/۲۴۴
۴	۲/۱۵۴	۳/۳۱۹	۷۲/۵۶۲	۲/۱۵۴	۳/۳۱۹	۷۲/۵۶۲
۵	۱/۵۹۷	۲/۴۶۰	۷۵/۰۲۲	۱/۵۹۷	۲/۴۶۰	۷۵/۰۲۲
۶	۱/۳۲۳	۲/۰۳۸	۷۷/۰۶۱	۱/۳۲۳	۲/۰۳۸	۷۷/۰۶۱
۷	۱/۱۵۳	۱/۷۷۶	۷۸/۸۳۶	۱/۱۵۳	۱/۷۷۶	۷۸/۸۳۶
۸	۱/۰۳۱	۱/۵۸۹	۸۰/۴۲۵	۱/۰۳۱	۱/۵۸۹	۸۰/۴۲۵

چنان که در جدول ۵ دیده می‌شود، ارزش‌های ویژه ۸ عامل بزرگ‌تر یا مساوی یک است، و درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۸ عامل بر روی هم ۸۰/۴۲۵ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر، چنانچه از مجموعه گویه‌ها بر پایه مطالب بالا، ۸ عامل استخراج شود، به اندازه ۸۰/۴۲۵ درصد کل واریانس تبیین می‌شود. در این میان، عامل اول ۳۶/۲۷۲ درصد از واریانس کل و عامل هشتم ۱/۰۳۱ درصد از واریانس مشترک را توجیه می‌کند.

۸ مؤلفه به‌عنوان مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران و ۵۰ شاخص به‌عنوان شاخص‌های توسعه حرفه‌ای مدیران شناسایی شده است که نام‌گذاری هر یک از مؤلفه‌های استخراج‌شده به شرح زیر صورت گرفته است:

۱- مؤلفه اول شامل ۵ شاخص بوده که مؤلفه «سازمانی» نامیده شده و ۵۵/۸۸۰ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

۲- مؤلفه دوم شامل ۵ شاخص بوده که مؤلفه «سیاست‌گذاری» نامیده شده و ۸/۷۳۵ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

۳- مؤلفه سوم شامل ۶ شاخص بوده که مؤلفه «اقتصادی» نامیده شده و ۴/۶۲۹ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

۴- مؤلفه چهارم شامل ۵ شاخص بوده که مؤلفه «فرهنگی» نامیده شده و ۳/۳۱۹ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

۵- مؤلفه پنجم شامل ۵ شاخص بوده که مؤلفه «ارزشی» نامیده شده و ۲/۴۶۰ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

۶- مؤلفه ششم شامل ۸ شاخص بوده که مؤلفه «اجتماعی» نامیده شده و ۲/۰۳۸ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

۷- مؤلفه هفتم شامل ۱۰ شاخص بوده که مؤلفه «فردی» نامیده شده و ۱/۷۷۶ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

۸- مؤلفه هشتم شامل ۶ شاخص بوده که مؤلفه «فناوری» نامیده شده و ۱/۵۸۹ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است.

وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی با توجه به مؤلفه‌های مستخرج:

با توجه به این که پرسشنامه تحقیق در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرتی تنظیم‌شده که نمره متوسط آن نمره ۳ است، میانگین مورد انتظار برابر ۳ در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌های صفر و خلاف برای این آزمون t تک نمونه‌ای به‌صورت زیر می‌باشد:

(H0): بین میانگین نمونه و میانگین مورد انتظار (۳) تفاوت معناداری وجود ندارد.

(H1): بین میانگین نمونه و میانگین مورد انتظار (۳) تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۶: خلاصه آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای مدیران (N=۳۸۵)

میانگین مورد انتظار = ۳

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
عامل فناوری	۳/۱۰	۰/۳۳۴۵۱	۰/۱۰۱۰۱	۱/۶۶۳	۳۸۴	۰/۰۹۸
عامل ارزشی	۳/۵۳	۰/۲۹۳۴۲	۰/۵۳۵۳۵	۸/۴۶۲	۳۸۴	۰/۰۰۰
عامل فرهنگی	۳/۳۴	۰/۳۵۱۲۵	۰/۳۴۵۴۵	۵/۲۴۴	۳۸۴	۰/۰۰۰
عامل فردی	۳/۲۹	۰/۳۶۴۲۷	۰/۲۹۵۹۶	۴/۴۵۳	۳۸۴	۰/۰۰۰
عامل اجتماعی	۳/۱۹	۰/۴۴۲۴۷	۰/۱۹۸۹۹	۲/۸۵۴	۳۸۴	۰/۰۰۵
عامل اقتصادی	۳/۳۲	۰/۳۴۵۲۸	۰/۳۲۱۷۲	۴/۹۸۲	۳۸۴	۰/۰۰۰
عامل سیاست‌گذاری	۲/۹۷	۰/۴۱۳۵۶	-۰/۰۲۹۶۷	-۰/۳۷۲	۳۸۴	۰/۷۱۰
عامل سازمانی	۲/۷۹	۰/۳۸۲۴۶	-۲۰۳۷۰	-۲/۵۲۲	۳۸۴	۰/۰۱۲
توسعه حرفه‌ای	۲/۸۰	۰/۶۷۵۳۴	۰/۱۸۴۸۵	۳/۱۱۴	۳۸۴	۰/۰۰۲

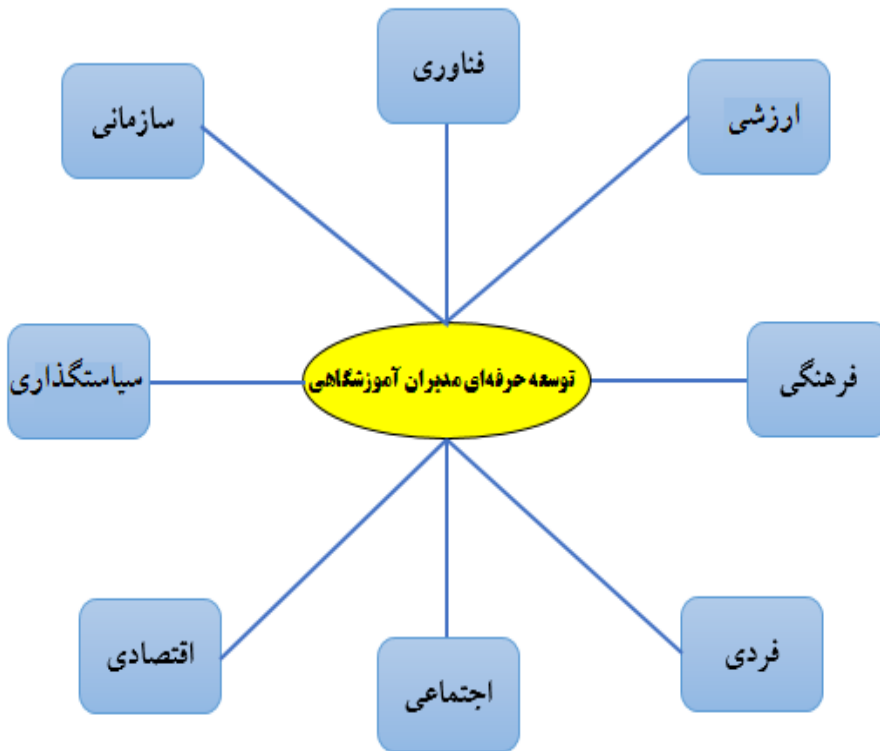
همان‌گونه که در جدول ۶ دیده می‌شود تفاوت میانگین «عامل فناوری» و «عامل سیاست‌گذاری» با میانگین مورد انتظار آن معنادار نیست ($p < ۰/۰۵$)؛ زیرا سطح معنی داری آن‌ها از ۰/۰۵ بیشتر است. بدین ترتیب که میانگین مشاهده شده «عامل سازمانی» و «عامل سیاست‌گذاری» تقریباً از میانگین مورد انتظار (نمره ۳) پایین تر است. این مطلب بدان معناست که از نظر مدیران مدارس، وضعیت موجود «عامل سازمانی» و «عامل سیاست‌گذاری» در حد پایین تر از متوسط است.

تفاوت میانگین عوامل؛ «ارزشی»، «فرهنگی»، «فردی»، «اجتماعی»، «اقتصادی»، «سازمانی» و «توسعه حرفه‌ای» وضعیت موجود با میانگین مورد انتظار آن معنادار است ($p < ۰/۰۵$)؛ زیرا سطح معنی داری آن‌ها از ۰/۰۵ کمتر است. بدین ترتیب که میانگین مشاهده شده مؤلفه‌های توسعه

حرفه‌ای نشان می‌دهد که از نظر مدیران مدارس، وضعیت موجود؛ عامل فناوری، عامل ارزشی، عامل فرهنگی، عامل فردی، عامل اجتماعی، عامل اقتصادی، در حد متوسط است. عامل سیاست‌گذاری، عامل سازمانی و توسعه حرفه‌ای وضعیت موجود از نظر مدیران مدارس پایین‌تر از حد متوسط و نامطلوب است.

الگوی پیشنهادی توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی:

در این مرحله از آزمون تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار «Smart-PLS» استفاده شده است که نتایج به‌دست‌آمده به شرح زیر هست:

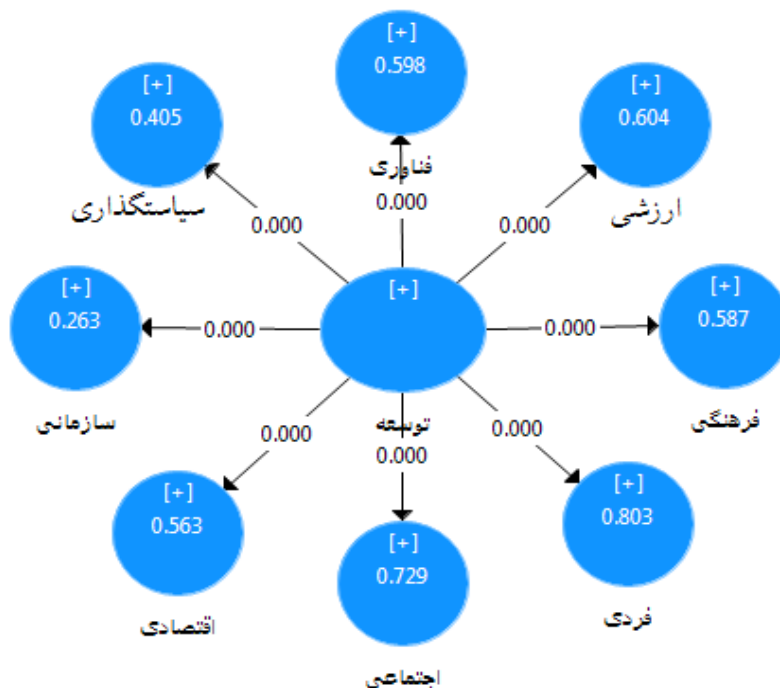


شکل ۱: الگوی فرضی توسعه حرفه‌ای مدیران

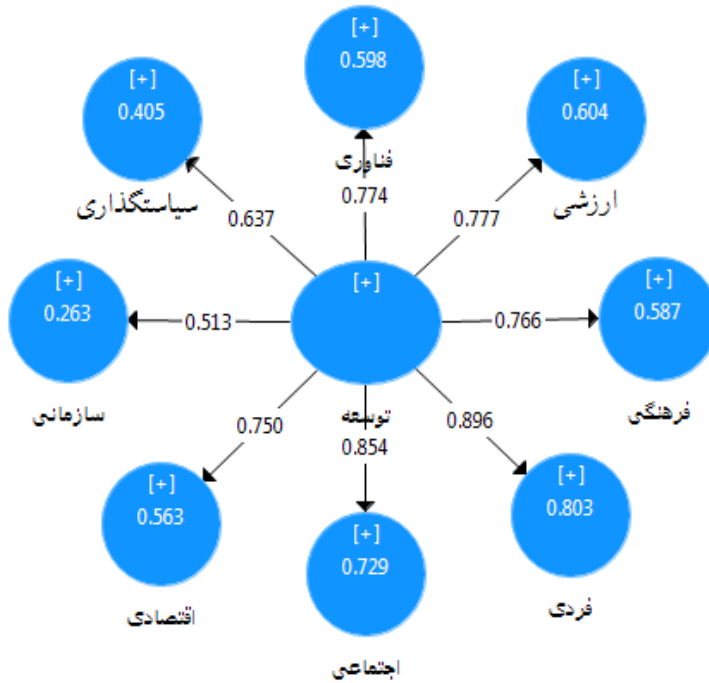
* تحلیل عاملی تأییدی برای الگوی کلی عوامل مؤثر بر «توسعه حرفه‌ای مدیران»

جدول ۷: بار عاملی و مقادیر t عوامل مؤثر بر «توسعه حرفه‌ای مدیران»

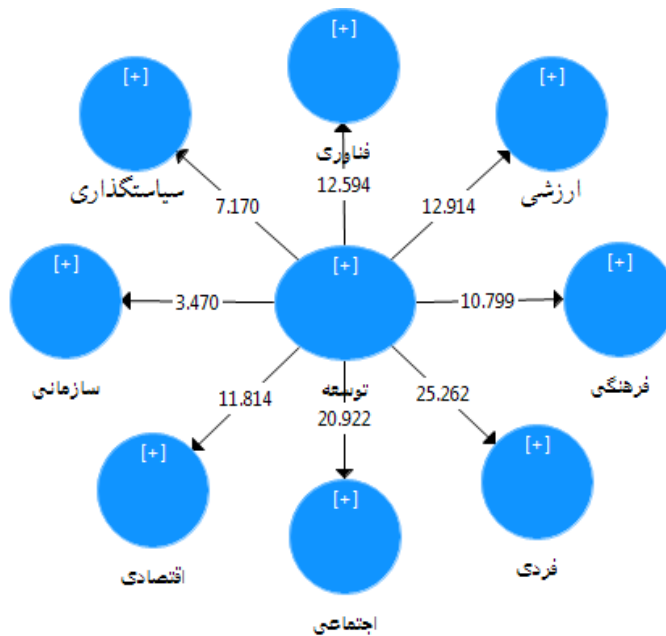
عامل	بار عاملی	مقدار t	سطح قابل قبول	P-Value	نتیجه
فناوری	۰/۷۷۴	۱۲/۵۹۴	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی
ارزشی	۰/۷۷۷	۱۲/۹۱۴	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی
فرهنگی	۰/۷۶۶	۱۰/۷۹۹	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی
فردی	۰/۸۹۶	۲۵/۲۶۲	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی
اجتماعی	۰/۸۵۴	۲۰/۹۲۲	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی
اقتصادی	۰/۷۵۰	۱۱/۸۱۴	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی
سیاست‌گذاری	۰/۵۱۳	۳/۴۷۰	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی
سازمانی	۰/۶۳۷	۷/۱۷۰	$t > 1/96$	$p < 0/05$	عالی



نمودار ۲: الگوی تحلیل عاملی تأییدی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران در مدل کلی در حالت تخمین ضرایب اولیه



نمودار ۳: مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران در مدل کلی (حالت تخمین ضرایب استاندارد)



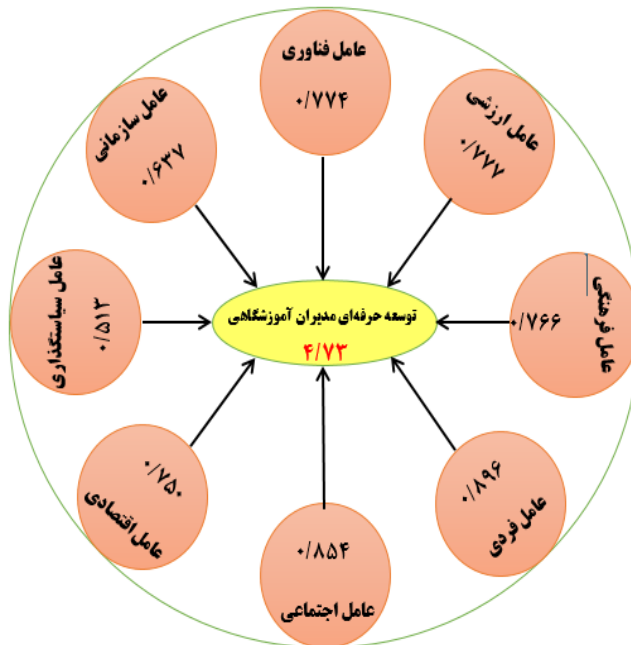
نمودار ۴: الگوی تحلیل عاملی تأییدی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران در مدل کلی (حالت معناداری)

همان‌طور که در جدول ۷ و نمودارهای ۲ تا ۴ نشان داده شده است، مقادیر آماره t به دست آمده در سطح ۰/۰۵ در تمام گویه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین، ارتباط معنی‌داری بین هر یک از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی به عنوان الگوی کلی وجود دارد.

جدول ۸: نتایج شاخص‌های بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر «توسعه حرفه‌ای مدیران»

عوامل	SSO	SSE	SSE/SSO-۱
فناوری	۱۰۰	۴۲/۱۷۱	۰/۶۹۷
ارزشی	۱۰۰	۴۲/۰۶۷	۰/۵۷۹
فرهنگی	۱۰۰	۴۴/۲۰۱	۰/۵۵۸
فردی	۱۰۰	۲۳/۱۱۶	۰/۷۶۹
اجتماعی	۱۰۰	۳۰/۲۶۲	۰/۶۹۷
اقتصادی	۱۰۰	۴۶/۷۹۹	۰/۵۳۲
سیاست‌گذاری	۱۰۰	۶۲/۵۹۶	۰/۳۷۴
سازمانی	۱۰۰	۷۹/۱۷۸	۰/۲۰۸

جدول ۸ نشان می‌دهد، مجموع مربعات مشاهدات (SSO) و نیز مجموع مربعات خطاهای پیش‌بینی (SSE) برای هر بلوک متغیر مکنون دارای ضریب مثبت هست و نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و می‌توان نتیجه گرفت که الگوی ساختاری عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران از کیفیت مناسب برخوردارند. الگوی پیشنهادی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه اداره کل شهرستان‌های استان تهران بر اساس عوامل شناسایی شده با سهم معین به صورت شکل شماره ۲ ارائه می‌گردد.



شکل ۲: الگوی تعیین عوامل توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی

اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی:

جدول ۹: نتایج آزمون t تک گروهی برای تعیین اعتبار فلسفه و اهداف الگوی پیشنهادی

میانگین مورد انتظار = ۳					
Sig	df	T	انحراف معیار	میانگین	
.000	۲۹	۴۷/۱۱۲	۰/۳۱	۴/۹۶	۱) ارائه الگویی منسجم و کاربردی جهت توسعه حرفه‌ای مدیران
.000	۲۹	۳۰/۲۱۴	۰/۲۸	۴/۹۲	۲) فراهم کردن زمینه نظری برای توسعه حرفه‌ای مدیران
.000	۲۹	۲۹/۳۴۵	۰/۲۰	۴/۵۵	۳) انتقال و گسترش فرهنگ توسعه حرفه‌ای مدیران به دیگر شهرها
.000	۲۹	۴۵/۳۵۷	۰/۱۷	۴/۹۴	۴) نهادینه‌سازی رشد و توسعه حرفه‌ای مدیران
.000	۲۹	۶۷/۴۵۶	۰/۱۶	۴/۸۵	فلسفه و اهداف الگو (کل)

با توجه به مقیاس پرسشنامه که ۵ درجه‌ای لیکرت بود، مبنای تصمیم‌گیری بر اساس نمره ۳ در نظر گرفته شد.

همان‌طور که جدول ۹ نشان می‌دهد، در فلسفه و اهداف الگو، آماره t محاسبه شده $t=67/456$ در سطح $0/05$ معنادار است. مقایسه میانگین این بُعد ($4/85$) با میانگین مورد انتظار (نمره ۳) نشان می‌دهد که فلسفه و اهداف الگو از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با زیر مؤلفه‌های فلسفه و اهداف، آماره t محاسبه شده برای کلیه مؤلفه‌ها در سطح $0/01$ معنادار و میانگین آن‌ها از میانگین مورد انتظار (نمره ۳) بالاتر است؛ بنابراین از نظر متخصصان جزء فلسفه و اهداف الگو به حساب می‌آیند.

جدول ۱۰: نتایج آزمون t تک گروهی برای تعیین میزان اعتبار عوامل الگوی پیشنهادی

میانگین مورد انتظار = ۳						
Sig	df	t	انحراف معیار	میانگین		
۰/۰۰۰	۲۹	۴۱/۵۹۸	۰/۲۶	۴/۹۵	فناوری	عوامل
۰/۰۰۰	۲۹	۴۵/۴۶۹	۰/۳۵	۴/۹۲	ارزشی	
۰/۰۰۰	۲۹	۳۹/۳۵۷	۰/۳۷	۴/۶۵	فرهنگی	
۰/۰۰۰	۲۹	۳۰/۲۲۴	۰/۴۴	۴/۷۸	فردی	
۰/۰۰۰	۲۹	۱۸/۳۴۵	۰/۲۳	۴/۹۰	اجتماعی	
۰/۰۰۰	۲۹	۲۰/۲۸۹	۰/۲۹	۴/۹۷	اقتصادی	
۰/۰۰۰	۲۹	۱۹/۳۵۴	۰/۳۱	۴/۸۸	سیاست‌گذاری	
۰/۰۰۰	۲۹	۲۲/۲۳۱	۰/۴۰	۴/۷۶	سازمانی	
۰/۰۰۰	۲۹	۵۰/۲۵۸	۰/۲۵	۴/۷۶	عوامل (کل)	

همان‌طور که جدول ۱۰ نشان می‌دهد، در عوامل الگو، آماره t محاسبه شده $t=50/258$ در سطح $0/05$ معنادار است. مقایسه میانگین آن ($4/76$) با میانگین مورد انتظار (نمره ۳) نشان می‌دهد

که عوامل الگو از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با هر یک از عوامل الگو، آماره t محاسبه شده در سطح $0/01$ معنادار و میانگین آن‌ها از میانگین مورد انتظار (نمره ۳) بالاتر است؛ بنابراین از نظر متخصصان جزء عوامل الگو به حساب می‌آیند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش باهدف «طراحی و اعتبارسنجی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی به شیوه آمیخته» انجام شد. الگوی ارائه شده دارای سه بخش اصلی شامل فلسفه، اهداف الگو و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای آن بود که با تحلیل کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفت.

اولین یافته حاصل از پژوهش با رویکرد کیفی و کمی (آمیخته) منجر به شناسایی ۸ مؤلفه «فناوری»، «ارزشی»، «فرهنگی»، «فردی»، «اجتماعی»، «اقتصادی»، «سازمانی» و «سیاست‌گذاری» در جهت توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی گردید که درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرهای این ۸ عامل بر روی هم $80/425$ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کنند:

اولین مؤلفه «عامل فناوری» بود که $1/589$ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه هشتم قرار دارد و وضعیت موجود آن در حد متوسط بود. نتایج این مطالعه با یافته‌های فرزانه و همکاران (Farzaneh & Associates, 2015)، حاجی‌بایبی (Hajjibabayi, 2012)، فضلی و همکاران (Fazli & Associates, 2012) و جوما و همکاران (Juma, & Associates, 2018) و کانوکرن و همکاران (Kanokorn & Associates, 2014) و ایو و همکاران (Etudor-Eyo and Associates, 2012) همسوست؛ چراکه آن‌ها مهارت‌های مربوط به فناوری را زمینه‌ساز توسعه حرفه‌ای مدیران می‌دانند؛ چون فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند عملکرد مدیران آموزشی را از طریق بهبود اطلاعات متقارن در سطح مدیریتی، دسترسی سریع به اطلاعات موردنیاز، افزایش دقت اطلاعات موردنیاز و تجزیه و تحلیل سریع و مؤثر داده‌ها بهبود ببخشد.

دومین مؤلفه «عامل ارزشی» بود که $2/460$ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه پنجم قرار دارد و وضعیت موجود آن در حد متوسط بود. نتایج این پژوهش با مطالعه فرهی بوزنجانی و همکاران (Farrahi Bouzanjani & Associates, 2010)، رستون (Reston, 2015) و فرمهینی فراهانی و جم (Farmahini Farahani, 2012) همسوست؛ چراکه از نظر آن‌ها معنویت، بصیرت، جایگاه ویژه‌ای در توسعه حرفه‌ای مدیران دارد به طوری که بدون توجه به آن‌ها نمی‌توان به رشد واقعی دست یافت.

سومین مؤلفه «عامل فرهنگی» بود که ۳/۳۱۹ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه چهارم قرار دارد و وضعیت موجود آن در حد متوسط بود. توسعه حرفه‌ای بدون توجه و پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای اسلامی ممکن نیست. نتایج این مطالعه با یافته‌های حجازی و رستمی (Hejazi & Rostami Ghobad, 2010) و سالازار (salazar, 2007) همسوست؛ چون آن‌ها دریافتند که عامل فرهنگی نقش مهمی در توسعه حرفه‌ای مدیران دارد.

چهارمین مؤلفه «عامل فردی» بود که ۱/۷۷۶ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه هفتم قرار دارد و وضعیت موجود آن در حد متوسط بود. نتایج این مطالعه با یافته‌های جوانک لیاولی و همکاران (Javanakliavali & Associates, 2017) دری و همکاران (Dorri & Associates, 2015)، حیدری تفرشی و همکاران (Heidari Tafreshi & Associates, 2011) نوناکا و تاگوچی (Nonaka, L & Takouchi, 2009)، طاهری و همکاران (Taheri & Associates, 2013)، ان جی و چان (Ng & Chan, 2014)، ابراهیم (Ibrahim, 2011) و عسگری و همکاران (Asgari & Associates, 2015) همسوست. برخورداری از ویژگی‌های حرفه‌ای و اخلاقی لازمه توسعه حرفه‌ای مدیران است؛ چراکه همه محققان فوق معتقدند که توانمندی فردی، انگیزه و اشتیاق، مسوولیت‌پذیری، روحیه چالشی، صداقت و درستی و... در توسعه حرفه‌ای مدیران نقش بی‌بدیلی دارند.

پنجمین مؤلفه «عامل اجتماعی» بود که ۲/۰۳۸ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه ششم قرار دارد و وضعیت موجود آن در حد متوسط بود. نتایج این پژوهش با یافته‌های داز و ساواس (Dos & Savas, 2015)، لیدز (Leeds, 2018)، میلی تلو و همکاران (Militello and Associates, 2013)، فریدی زنگیر (Faridi Zengir, 2011)، حجازی و رستمی (Hejazi, & Rostami Ghobad, 2010)، حیات (Hayat, 2015) و زند و همکاران (Zand & Associates, 2011) همسوست.

ششمین مؤلفه عامل «اقتصادی» بود که ۴/۶۲۹ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه سوم قرار دارد و وضعیت موجود آن در حد متوسط بود. نتایج این پژوهش با یافته‌های فریدی زنگیر (Faridi Zengir, 2011)، زند و همکاران (Zand & Associates, 2011) همسوست؛ چراکه آن‌ها دریافتند که سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش یک عامل کلیدی در فرآیند رشد و توسعه اقتصادی است و تأمین سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت‌های آموزشی است. سرمایه‌گذاری آموزشی از یک سو قابلیت‌های نیروی انسانی را ارتقا می‌بخشد و از سوی دیگر، نیروی کار را برای استفاده بهتر از فناوری جدید تولید مهیا می‌سازد و به این ترتیب راه رشد و توسعه اقتصادی را برای کشورها هموار می‌کند.

هفتمین مؤلفه «عامل سازمانی» بود که ۵۵/۸۸۰ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه نخست قرار دارد و وضعیت موجود پایین‌تر از حد متوسط و نامطلوب بود. در تأیید این مورد می‌توان گفت که شورای عالی اداری در یک‌صد و چهل و هفتمین جلسه (۱۳۸۹/۱۲/۹) خود بنا به پیشنهاد توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور وقت یکی از شرایط انتخاب و انتصاب افراد در پست‌های مدیریتی توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها بود که به‌صورت دستورالعمل به تمام دستگاه‌های اجرایی ابلاغ گردید. نتایج این مطالعه با یافته‌های تحقیق محمودی و همکاران (Mahmoudi & Associates, 2012) حجازی و رستمی (Hejazi, & Rostami Ghobad, 2010)، قنبری و محمدی (Ghanbari, S & Mohammadi, B, 2016) حیات (Hayat, 2015)، نیک‌آیین و همکاران (Nikaein & Associates, 2016)، عسگری و همکاران (Asgari & Associates, 2015)، نوناکا و تاگوچی (Nonaka, L & Takouchi, H, 2009) و گاسکی (Guskey, 2002) همسوست؛ چون آن‌ها دریافتند که زیردستان بیشتر به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران توجه دارند؛ زیرا سازمان زمانی به اهداف خود دست می‌یابد که از مدیران و رهبران شایسته و توانمند برخوردار باشد.

هشتمین مؤلفه «عامل سیاست‌گذاری» بود که ۸/۷۳۵ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این مؤلفه در جایگاه دوم قرار دارد و وضعیت موجود آن پایین‌تر از حد متوسط و نامطلوب بود. از آنجایی که گزینش مدیران در آموزش و پرورش از بالا صورت می‌گیرد، سیاست‌گذاران باید برنامه‌ریزی مناسب برای استعدادیابی درزمینه‌ی مدیریت مدرسه داشته باشند؛ چراکه امروزه استعدادیابی در تمام حوزه‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده که آموزش و پرورش هم از آن مستثنا نیست. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعه جوانک لیاولی و همکاران (Javanakliavali & Associates, 2017)، عسگری و همکاران (Asgari & Associates, 2015) و میلی تلو و همکاران (Militello and Associates, 2013) همسوست؛ چون آن‌ها دریافتند که با نگاه سیستمی به برنامه تعالی و استفاده از شیوه‌های نظام‌مند سیاست‌گذاری آموزشی و با تأکید بر بهبود مستمر شاخص‌های آموزشی می‌توان در جهت تقویت و توسعه حرفه‌ای مدیران برای داشتن یک استاندارد قابل قبول گام برداشت.

درنهایت الگویی برگرفته از اهداف و فلسفه، مبانی نظری، مدل‌های پیشین، عوامل مؤثر برای توسعه حرفه‌ای مدیران ارائه گردید. در بررسی‌های تطبیقی یافته‌های پژوهشی در داخل و خارج از کشور با یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در درجه اول، طیف محدود مطالعات انجام‌شده در حوزه توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی، نقطه‌ضعف ویژه‌ای بود که پژوهشگر با آن مواجه شد و درجه بعد، همان مطالعات انجام‌شده و همچنین مدل‌ها و نظریه‌های ارائه‌شده، با

توجه به شرایط اقلیمی، فرهنگی، اجتماعی و تأثیرات جهانی شدن، مؤلفه‌های خاصی را بررسی و مدل پیشنهادی خود را بر مبنای آن ارائه کرده اند.

بنابراین، با توجه به شرایطی که عنوان شد، نمی‌توان الگوی پیشنهادی در تحقیق حاضر را که با توجه به کمبود منابع، شرایط فرهنگی، اجتماعی و سیاست‌گذاری کشورمان و درعین حال، توجه به جهان متغیر و پرتلاطم امروز طراحی و تدوین شده است، مقایسه کرد، اما میزان اعتبار الگوی پیشنهادی که در آموزش و پرورش ارائه می‌شود با نظرخواهی از متخصصان مورد مطالعه به تأیید رسیده است، به طوری که مدیران و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش، پژوهشگرانی که تمایل به انجام پژوهش‌های مشابه دارند، نویسندگان علاقه‌مند به تدوین کتاب درزمینه‌ی توسعه حرفه‌ای مدیران، برگزاری سمینارها، همایش‌ها و کنفرانس‌های داخلی و خارجی می‌توانند از آن بهره ببرند و با مطالعات بعدی خود، در جهت توسعه و نهادینه‌سازی رتبه‌بندی مدارس اقدام کنند. درنهایت باید اذعان داشت که در هزاره جدید که با طیف متنوعی از نظام آموزشی و مدارس مواجه هستیم، مدیران و رهبرانی می‌توانند موفق عمل کنند که مناسب‌ترین سبک مدیریت در حوزه مسوولیت خود را با توجه به مؤلفه‌های آن پیاده کنند. امید است که نظام آموزش و پرورش با پیاده نمودن الگوی پیشنهادی و عنایت حضرت حق، توسعه حرفه‌ای مدیران را در کشور رقم بزند.

پیشنهاد‌های مبتنی بر تحقیق

۱. انتخاب مدیران آموزشگاهی بر اساس صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای انجام شود.
۲. سیاست‌گذاران آموزشی برای استعدادیابی درزمینه‌ی مدیریت مدرسه برنامه‌ریزی مناسبی را تدارک ببینند و معلمان با استعداد را برای پست‌های مدیریتی در آموزشگاه به کارگیرند.
۳. سیاست‌گذاران کلان آموزشی هزینه در آموزش و پرورش را عین سرمایه‌گذاری بدانند.
۴. مدیران آموزشگاهی باید بیش‌ازپیش به ارزش‌های اسلامی توجه کرده و پایبند باشند.
۵. متولیان باید زمینه آموزش مدیران آموزشگاهی را از طریق برگزاری کارگاه‌های ارزشمند ارتباطات و روابط انسانی، مثبت‌اندیشی، خودباوری و مسوولیت‌پذیری، کاربرد فناوری‌های نوین به نحو شایسته‌ای فراهم و مدارس را به تجهیزات هوشمند مجهز کنند.

References

- Asghari, M., Abdollahi, D., Keshvari, S., & Jalalvand, A. (2018). Professional development: A necessity for school principals, 5th National Conference on Management and Humanities Research in Iran, University of Tehran, July 2018[In Persian].
- Asgari, N., Nikokar, G., Safari, H., & Gholami, M. (2015) The pattern of competencies of public managers of the Islamic Republic of Iran based on Perspective Document 1404, Management inThe Islamic University, 2015 (Spring &Summer) 4(9):1, 23-38[In Persian].
- Assor, A., & Oplatka, I. (2003). Towards a comprehensive conceptual framework for understanding principals' personal- professional growth. Journal of educational administration. 41(5), 471-497
- Behrangi, M. (2016). Educational administration: the use of theory of management in planning and supervision., Tehran: Kamal Tarbiat[In Persian].
- Bonyadi, B., Fani, A., & Seyed Javadin, Seyed R. (2019). Designing and explaining the competency model of school principals based on the document on the fundamental transformation of education and other upstream documents, Journal of Educational and Scholastic Studies, Winter 2019. 7(2), 113-144[In Persian].
- Brauckman, S. (2008). The impact od school leadership on school results exploring the foundations of a relationship work-shop paper presented at the annual conference of the Europe, Copenhagen, Denmark
- Daresh, J. (2004). Mentoring school leaders: Professional promise or predictable problems?. Educational administration quarterly, 40(4), 495-517.
- DORRI, B., Hosseini, S. M., GHARACHEH, M., & Bahraminasab, M. (2015). Designing and Describing a Model for Strategic Competencies of Senior Managers, using Thematic Analysis Method, Journal of Strategic Management Studies, Fall 2015, 2(3), 19-41[In Persian].
- Dös, I., & Savas, A. C. (2015). Elementary School Administrators and Their Roles in the Context of Effective Schools. SAGE Open, 5(1), n1.
- Etudor-Eyo, E., Emah, I. E., & Ante, H. A. (2012). The Use of ICT and Communication Effectiveness among Secondary School Administrators. EDUCARE, 4(2).

- Faridi Zengir, A. (2011). The Relationship Between School Managers Leadership Style P.E Teachers, Efficiency in Gergy, "M.A" Thesis On Sport Management, Central Tehran Branch Faculty of physical Education and Sport Science, Islamic Azad University [In Persian].
- Farmahini Farahani, M., & Behnam Jam, L. (2012). Ethics Components In Education Of Faculty Members Of Shahed University, Ethics In Science & Tehvhnology Spring 2012 , 7(1), 48 To 57 [In Persian].
- Farrahi Bouzanjani, B., Sedaghat A., Bazargani M., Bahadori M. K., & Tofighi, S. (2010). Designing development model of managers in health care and medical education area. J Mil Med. 2010; 12 (3), 117-122[In Persian].
- Farzaneh, M., Pour Karimi, J., & Nowruz, M. (2015). Providing a model of high school principals' professional competencies, Educational Leadership and Management, Summer 2015, 2(3), 85-96[In Persian].
- Fazli, S., Saffaryan S., & Hashemnejad, F. (2012). The Study Of The Effect Of It Traing Courses On Improving The Performance Of The Staff In Mazandaran Medical Science University, Information And Communication Technology In Educational Schenes Summer 2012, 2(4), 129 - 144[In Persian].
- Fenwick, L. T., & Pierce, M. C. (2002). Professional Development of Principals. ERIC Digest.
- Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. NASSP bulletin, 84(618), 6-12.
- Ghanbari, S., & Mohammadi, B. (2016). «Professional Development Model of High School Administrators: A qualitative research»Journal Of School,Administration, Fall-Winter2016, 4(2), 123-143[In Persian].
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. Teachers and teaching, 8(3), 381-391.
- Hajibabayi, H. (2012). Key words: the School which I Like, Fundamental Development in Education, Quarterly journal of Educational Innovation, Fall: 2012, 11(2), 75-94. [In Persian].
- Hayat, A. (2015). Design and Validation of Professional Standards of Iranian High School Principals and Needs Assessment of Secondary School Principals in Shiraz, Dissertation for a PhD in Educational Management in Kharazmi University, Faculty of Management and Accounting. [In Persian].

- Heidari Tafreshi, G., Khadivi, A., & Yousefi, R. (2011). Organizational and management theories in the postmodern world, Tehran: Farhang Sabz Publications, First Edition, p. 332[In Persian].
- Hejazi, Seyyed Y., & Rostami Ghobad, F. (2010). Investigating the Factors Affecting the Professional Development of Faculty Members of Agriculture (Case Study: Faculty of Agriculture, University of Tehran), Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research, 2010, 2(3), 347-358[In Persian].
- Holloway, I., & Wheeler, S. (2010). Interviewing. Qualitative research in nursing and healthcare. 3rd ed. West Sussex: Wiley-Blackwell Publishing, 87-106.
- Hopkins-Thompson, P. A. (2000). Colleagues helping colleagues: Mentoring and coaching. NASSP bulletin, 84(617), 29-36.
- Ibrahim, N. (2011). Preparation and development of public secondary schools principals in Kenya. International journal of humanities and social science, 1(9), 291-301.
- 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].
- Joshua, D. (2019). The Effects Of Professional Development On educational managers' Technology Self-Efficacy: A Design-Baded Approach, A Dissertation Submitted to the School of Graduate Studies and Research in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education. Indiana University of Pennsylvania
- Juma, K., Abu Raihan, M., & Che Kum, C. (2018). « Role of ICT in Higher Educational Administration in Uganda», World Journal of Educational Research, 3(1), 23-38
- Kanokorn, S., Pongtorn, P., & Ngang, T. K. (2014). Collaborative action professional development of school principals. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116(1), 77.
- Kinney, P. (2008). Developing leadership skill, principal Iradership 9(4) 60-61.

- Leeds, A. M. (2008). Suffolk County Elementary Principals' Perceptions of Their Needs for Professional Development in Instructional Leadership (Doctoral dissertation, St. John's University).
- Lotfi, A., Hassanzadeh, R., & Abdollahi, A. (2011). The Perspective of Iranian Schools in 1404, First National Conference on Education in Iran 1404, Tehran, Science, Technology and Industry Policy Research Institute [In Persian].
- Macià, M., & García, I. (2016). Informal online communities and networks as a source of teacher professional development: A review. *Teaching and teacher education*, 55, 291-307.
- Mahmoudi, A., Abedi, A., & Heydari, Y. (2012). Professional Competencies of Educational Directors. *Journal of Management and Development Process*. 2012; 25 (1), 69-92. [In Persian].
- Marshall, J. C., Pritchard, R. J., & Gunderson, B. H. (2001). Professional development: What works and what doesn't. *Principal Leadership*, 1(6), 64-68.
- Militello, M., Fusarelli, B., Alsbury, T., & Warren, T. P. (2013). How professional standards guide practice for school principals. *International journal of educational management*. 27(1), 74-90.
- 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
- Nikaein, S., Taabodi, M., & Vares, M. (2016). The Relation between Managers' Skills and Human Resources Performance Assessment in Different Management Levels, *Quarterly of New Approach to Educational Management* 2016 4(26),: 75-94 [In Persian].
- Nonaka, L & Takouchi, H. (2009). the wise leader havard, businfss reveiw: ۸۹(۵), ۵۸- 67.
- NoradSedigh, M., Naveh Ebrahim, A., & Arasteh. H. (2018). Identification of the components of the professional development of talented managers of nongovernmental schools, mixed research, *Managing Education in Organizations*, Autumn & Winter 2018, 6(2), 183-224 [In Persian].
- Qasemi Aghdami, M. (2016). Selection and Appointment of School Principals (Study of School Principals of Chaharmahal Bakhtiari Province), Third

International Conference on Modern Research in Humanities, Italy - Rome
Institute of Managers Idea Capital Viera[In Persian].

- Rahnavard, F. (2011). A Model Of Public Administration For Realization Of The Vision Of 1404, Journal Of Public Administration Perspective Summer 2011 , 2(6), 43 To 58[In Persian].
- Reston, VA. (2015). National policy Board for Educational Administrtrtion professional standards for Educational leaders, American Association of colleges of teacher education.
- Safari zanjani, N., Kazemzadeh beytali, M., Hassani, M., & Namazpour, M. (2017). The Study Of The Relationship Between Professional Development Of Staffs And Self-Efficacy And The Tyoes Of Management Power In Islamic Azad University Of Urmia, Iranian Journal Of Public Policy In Management Fall 2017 , 8(27), 1 - 12[In Persian].
- Salazar, P. S. (2007). The Professional Development Needs of Rural High School Principals: A Seven-state Study. The Rural Educator, 28 (3).
- Taheri, M., Arefi, M., Pardakhatchi, M., & Ghahramani, M. (2013). Exploring The Process Of Professional Development Of Teachers In Teachers Training Centers: A Grounded Theory, Journal Of Educational..Innovations Spring2013, 12(45), 149 - 176[In Persian].
- Yan, W., & Enrich, L. C. (2009). Principal preparation and training: A look at China and its issues. International Journal of Educational Management, 23(1), 51-64.
- Zand, A., Arfaie, M., & Farajollah Hosseini, Seyed J. (2011). Investigating the Factors Affecting the Professional Development of Experts of Islamic Azad University, Islamshahr Branch, Educational Leadership & Management, Quarterly, Islamic Azad University of Garmsar Branch, 5(2), 53-72[In Persian].
- Zepeda, S. J., Parylo, O., & Bengtson, E. (2014). Analyzing principal professional development practices through the lens of adult learning theory. Professional development in Education, 40(2), 295-315.
- Design and validate a model for the professional development of school principals in a mixed manner