



نگاه آینده پژوهانه؛ حلقه مفقوده در مطالعات مؤسسات آموزشی: بررسی موردی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس

رقیه نظری

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
rnazari.s@gmail.com

حسین عباسیان

استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
h_abbasian@khu.ac.ir

حمیدرضا آراسته

استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
arasteh@khu.ac.ir

بیژن عبدالمهی

استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
biabdollahi@khu.ac.ir

محمد حسینی مقدم

عضو هیأت علمی گروه مطالعات آینده‌نگر، مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران، ایران.
moghadam@iscs.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۳/۱۸

چکیده

در آغاز قرن بیست و یکم، بیش از هر زمان دیگری، نیاز به «آموزش و پرورش آینده‌نگر» احساس شد. آموزش و پرورش آینده‌نگر بر اساس آینده‌نگری و با توجه به شرایط آتی، افق‌های آینده را ترسیم می‌کند. پژوهش کنونی با هدف بررسی ضرورت نگاه آینده‌پژوهانه در مؤسسات آموزشی با بررسی موردی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس مقطع ابتدایی انجام شد. پژوهش کیفی و کاربردی و با روش مرور نظامند انجام شد. ابتدا پیشینه‌های نظری و پژوهشی مرتبط با توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس بررسی شد و پس از آن پژوهش‌های خارجی از سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۲۳ و پژوهش‌های داخلی از سال‌های ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۰ با توجه به محتوای پژوهش به طور دقیق بررسی و مرتبط‌ترین پژوهش‌ها انتخاب شدند. یافته‌های ۲۴ پژوهش خارجی و ۲۵ پژوهش داخلی تحلیل شد. بر اساس یافته‌ها ۳۰ مؤلفه محوری پرتکرار تشخیص داده شد که در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس مؤثر ب/ودند. پژوهشگران در پژوهش‌های خود بیشتر وضعیت موجود را در نظر گرفته و برای بالا بردن سطح توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس نتایج و یافته‌های خود را در قالب الگوها یا پیشنهادات مطرح کرده‌اند و دغدغه آینده‌های محتمل را نداشته‌اند و در صورت داشتن این دغدغه با رویکرد آینده‌پژوهی این مسأله را بررسی نکرده‌اند.

واژه‌های کلیدی: آینده‌پژوهانه، مؤسسات آموزشی توسعه حرفه‌ای، مدیران مدارس.

۱- مقدمه

اندیشیدن پیرامون آینده، پدیده‌ای جهان شمول است که می‌توان ریشه آن را در دوران پیش از تاریخ بشر نیز جستجو کرد (پدرام، ۲۰۱۴). آمادگی داشتن در برابر بحران‌هایی که ممکن است در آینده رخ دهد، یکی از نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی است که توجه دست‌اندرکاران و مسئولان بخش‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و آموزشی هر کشور را به خود جلب کرده است. آگاهی یافتن نسبت به آینده، به آن‌ها کمک خواهد کرد تا بتوانند با در نظر گرفتن تغییرات و تحولات سریع و پیش‌بینی آینده، برای تهدیدها و فرصت‌های پیش‌رو، برنامه‌ریزی کنند و ساز و کارهای لازم را به منظور بهره‌مندی از فرصت‌ها و مقابله با تهدیدهای احتمالی فراهم کنند (رایشبرگر^۱، ۲۰۰۵). در وضعیت کنونی جهان که تغییرات در همه زمینه‌ها به سرعت رخ می‌دهد، برای پیش‌بینی آینده، آینده‌نگری و سازماندهی فعالیت‌های علمی ضرورتی انکارناپذیر است. لذا اگر نظام آموزشی هر کشوری مبتنی بر آینده‌پژوهی^۲ نباشد و نتواند توانایی آینده‌نگری^۳ را ارتقاء دهد، قادر نخواهد بود تا برون‌داد چندان مفیدی ارائه کند؛ چرا که با عدم بهره‌گیری از اصل آینده‌پژوهی بسیاری از فرصت‌های خود را بدون ارائه دست‌آورد مهمی از دست می‌دهد (باقری‌پشتگل و سامری، ۱۳۹۵). آینده‌پژوهی با بهره‌گیری از تحلیل وضعیت موجود، شناسایی ساز و کارهای تغییر و تعریف سناریوهای مختلف، توسعه و بهبود را در آینده‌های محتمل و ممکن پیش‌بینی می‌کند. تصمیم‌های خوب بستگی به دورنگری دارد، زندگی امروزی با گذشته بسیار متفاوت است؛ باید آینده را خلق کرد تا سازمان و جامعه را در برابر تغییرات آینده، آماده ساخت (واعظی و همکاران، ۱۳۹۶). آینده‌پژوهی مجموعه تلاش‌هایی است که با استفاده از تجزیه و تحلیل منابع، الگوها و عوامل تغییر (یا تغییر نکردن) یا ثبات به تجسم آینده‌های بالقوه و برنامه‌ریزی برای آن‌ها اقدام می‌کند. در آغاز قرن بیست و یک، بیش از هر زمان دیگری، نیاز به «آموزش و پرورش آینده‌نگر» احساس شد. آموزش و پرورش آینده‌نگر بر اساس آینده‌نگری و با توجه به شرایط آتی، افق‌های آینده را ترسیم می‌کند، فرصت‌ها و تهدیدها را عمیق‌تر و بهتر درک می‌کند و در نتیجه در تدوین راهبردها و خط مشی‌های لازم، سنجیده‌تر عمل می‌کند. چنین نظامی می‌تواند ضمن حفظ پویایی خود، افرادی خلاق و انعطاف‌پذیر تربیت کند. گوتک^۴ اعتقاد دارد آینده‌نگران آموزشی، نظریه‌پردازانی هستند که تلاش می‌کنند مسیر تحولات اجتماعی و تکنولوژیک را پیش‌بینی

کنند و مردم را برای آن تربیت کنند (گوتک، ۲۰۰۴). بنابراین، آموزش و پرورش یکی از حوزه‌های مؤثر و بنیادین فرهنگی در هر کشور است و ماهیتی «آینده‌نگرانه» دارد؛ زیرا برون‌داد آن تربیت نسل آینده برای زندگی در جهان فرداست. لذا هرگونه برنامه‌ریزی و طراحی در این نهاد، باید رویکردی آینده‌نگرانه داشته باشد. بنابراین، برای توسعه منابع انسانی، باید با توجه به آینده برنامه‌ریزی شود و برنامه‌ها با توجه به شرایط احتمالی آتی به مرحله اجرا برسد (عابدی‌جعفری، سلمانی و رادمند، ۱۳۸۹). آینده‌پژوهی در آموزش و پرورش به دلیل ارتباط آن با نسل در حال تربیت جامعه و تأثیر کارکرد آن بر کارایی سازمان‌ها در آینده و موفقیت سازمان‌های مختلف کشور در بلندمدت و همچنین مرجعیت آن در تأمین نیروی انسانی متخصص و متعهد از اهمیت ویژه‌ای بهره‌مند است (حقیقی ملائی، آیتی، پورشافعی، ۱۳۹۶).

در کشور ایران، در اوایل دهه ۱۳۸۰، با بهره‌گیری از مفاهیم و ابزارهای نوین سیاست‌گذاری کلان، تلاش‌هایی برای ترسیم آینده مطلوب کشور انجام شد که نتیجه آن تدوین و ابلاغ سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی بود. دستیابی به آرمان‌هایی که در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ آمده است، وابسته 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 همه جانبه دانسته‌اند، توسعه و پیشرفت مادی و معنوی برای جامعه ایرانی را منوط به تحقق شایسته‌سالاری برای تک افراد، جامعه و نظام سیاسی می‌دانند (عسگری، نیکوکار، صفری و غلامی، ۱۳۹۴).

همان‌گونه که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش آمده است، عرصه تعلیم و تربیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی پیشرفت همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقاء سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه‌های مختلف است. به این ترتیب تحقق آرمان‌های متعالی انقلاب اسلامی ایران مانند احیای تمدن عظیم اسلامی، حضور سازنده، فعال و پیشرو در میان ملت‌ها و کسب آمادگی برای برقراری عدالت و معنویت در جهان در گرو تربیت انسان‌های عالم، متقی و آزاده و اخلاقی است. در پرتو چنین سرمایه انسانی متعالی است که جامعه بشری آمادگی تحقق حکومت جهانی انسان کامل را یافته و در سایه چنین

⁴. foresight

⁵. Gutek

¹. Pedram

². Reichenberger

³. future research

حکومتی ظرفیت و استعداد‌های بشر به شکوفایی و کمال خواهد رسید.

در خصوص ضرورت آینده‌پژوهی، در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، در فصل دوم «بیانیه ارزش‌ها»، بند ۲۹ و همچنین در فصل هفتم، در راهکار ۴-۲۲ تأکید شده است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). سابقه فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای رهبران آموزشی و اعضای هیئت‌علمی در ایران به ابلاغ تبصره یک ماده ۱۵۰ قانون برنامه سوم توسعه حرفه‌ای برمی‌گردد که به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده شد تا درصدی از اعتبارات جاری و عمرانی خود را برای اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت هزینه کنند. پس‌از این ابلاغ، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی به نمایندگی از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، به برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌هایی در دانشگاه‌ها اقدام کرده است. برابر اعلام مسئولان ذی‌ربط در مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، این کارگاه‌ها طی دوره ۶ ساله از سال ۸۰ تا ۸۵ و با موضوعات مشترک برای همه رشته‌ها مانند آموزش کاربرد فناوری اطلاعات، روش تدریس، روش تحقیق، سنجش و اندازه‌گیری در آموزش، افزایش و تقویت مهارت زبان انگلیسی و نیازسنجی در برنامه درسی، قانون تنظیم و ارسال مقاله‌های علمی، به‌کارگیری مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی در کلاس، بسیاری از موضوعات مشترک دیگر و همچنین موضوعات تخصصی ویژه رشته‌های مختلف، در دانشگاه‌های کشور برگزار شده است. در تاریخ ۱۳۹۰/۵/۲۵ آیین‌نامه طرح دانش‌افزایی و توانمندسازی مصوب شورای اسلامی شدن دانشگاه‌های شورای عالی انقلاب فرهنگی شامل دو محور عمومی با موضوعات ضوابط و مقررات دانشگاهی، روش‌ها و فنون تدریس، روش و مدیریت تحقیق، ارزیابی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، مدیریت اطلاعات علمی و منابع الکترونیکی هر کدام به میزان ۱۶ ساعت و همچنین موضوعات مختلفی حول محور معرفتی و اندیشه سیاسی است (نیلی احمدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸).

مفهوم توسعه را می‌توان گذر از مرحله‌ای به مرحله دیگر و تغییر ساختارهای موجود به یک ساختار کارآمد و منطبق با نیازهای جدید دانست. اصولاً وقتی پدیده‌ها به سمت بهتر شدن پیش می‌روند، ما آن‌ها را توسعه تلقی می‌کنیم، زیرا در زندگی انسان رضایت بیشتری ایجاد می‌کنند (مؤذن علوی و همکاران،

۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای فرآیندی مداوم از بهبود در زمینه استانداردهای مطلوب آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری و یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد؛ به همین خاطر هنگام توجه به توسعه حرفه‌ای باید محتوای تجارب، فرآیند و زمینه‌ای در نظر گرفته شود که در آن توسعه حرفه‌ای رخ خواهد داد (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۷).

توسعه حرفه‌ای از آغاز آموزش حرفه‌ای^۱ شروع شده و در سرتاسر دوره حیات حرفه‌ای فرد ادامه می‌یابد (بولام و مک ماهون^۲، ۲۰۰۵). توسعه حرفه‌ای را می‌توان نتیجه رشد از طریق فرآیندی تعاملی از یادگیری برای عمل کردن^۳ به‌جای یادگیری درباره عمل کردن^۴ دانست (کولس^۵، ۱۹۹۶). توسعه حرفه‌ای به هرگونه فعالیت انجام‌شده در طی دوران استخدام فرد اطلاق می‌شود که به‌منظور افزایش دانش یا ارتقاء عملکرد حرفه‌ای فرد طراحی شده است (هارلی^۶، ۲۰۰۶).

کوکرل^۷ (۲۰۱۱) توسعه حرفه‌ای را آموزش مستمر مربیان، مدیران و کارکنان سازمان تعریف کرده است. دپسن و همکاران^۸ (۲۰۱۸) توسعه حرفه‌ای را فرآیند ارتقاء مهارت‌های فردی، توانایی‌ها، دانش، دید استراتژیک و ایجاد شبکه‌های آموزش رهبری تعریف کرده‌اند.

از نظر شلیچر^۹، مدیران آموزشی در زمینه نوآوری، مدیریت امور مالی یا منابع انسانی با صلاحیت و شایسته نیستند و حداقل استانداردهای رهبری را ندارند (شلیچر^۹، ۲۰۱۲)؛ مدیران با ورود به موقعیت جدید، احساس ضعف، عدم آمادگی، تنهایی و منزوی بودن را دارند (کرافت^{۱۰}، ۲۰۰۱). بنابراین، با توجه به ضعف‌های موجود در ویژگی‌های مدیران، با توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، زمینه‌های تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش در زمینه توسعه‌یافتگی فراهم می‌شود.

لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی سطح نگاه آینده‌پژوهانه پژوهش‌گران در مؤسسات آموزشی با بررسی موردی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس انجام شد. یعنی با مرور نظامند پیشینه نظری و پژوهشی موجود، رویکرد پژوهشی پژوهشگران به مسأله توسعه حرفه‌ای بررسی شد.

پیشینه پژوهشی

یانگ^{۱۱} (۲۰۲۳) پژوهشی را تحت عنوان تاریخچه و تجربه معاصر توسعه رهبران آموزشی در ایالات متحده انجام داد. ایشان

7. Cockrell
8. Dopson & et al
9. Schleicher
10. Craft
11. Young

1. Professional Education
2. Bolom, & McMahon
3. To Practice
4. About Practice
5. Coles
6. Hurley

بسیاری از مدیران مدارس در آلمان هیچ آموزش رسمی چشمگیری برای وظایف مدیریت و رهبری ندیده‌اند و به آموزش‌های دقیق و مرتبط برای نقش رهبری در مدارس نیاز دارند.

فانسرا^۷ (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان داد که رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی (به ویژه استفاده از تویتر) در ارتباطات سازنده و عملکرد معلمان و مدیران مدارس نقش مهمی دارد. ساهلین^۸ (۲۰۱۹) در پژوهشی راجع به همکاری مدارس با شرکت‌های خصوصی به‌عنوان ابزاری برای بهبود عملکرد مدیران به این نتیجه رسید که از نظر مدیران این همکاری بسیار مؤثر و در بهبود عملکرد مدیران، به‌ویژه در زمینه توسعه فرهنگی نقش زیادی داشته است و این همکاری براساس نیازهای مدرسه و فعالیت‌ها و نیازهای ویژه مدیران انجام شده و اثربخشی مناسبی داشته است.

در مطالعه ندریتو^۹ و همکاران (۲۰۱۹) تحت عنوان «ارتباط بین رهبری تحول‌گرا با توسعه حرفه‌ای در ناپروبی کنیا» این نتیجه به‌دست آمد که بین رهبری تحول‌گرا و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین خالدطاهر^{۱۰} (۲۰۲۰) در کویت با هدف شناسایی نیازهای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه، تحقیقی پیمایشی انجام داد و نشان داد که مهارت‌های یادگیری در عصر فناوری اطلاعات، مهارت‌های تفکر متفکرانه، ارتباطات مؤثر و مهارت‌های بهره‌وری در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس مؤثر است.

گایهورست^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود تحت عنوان عملکرد مدیران مدارس بر روی شرایط محیط کار و توسعه حرفه‌ای معلمان به این نتایج دست یافتند که توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در عملکردهای رهبری معلمان و فعالیت‌های آموزشی و به‌طور کلی توسعه حرفه‌ای معلمان نقش مهمی دارند. پاول کلوز و آن کندریک^{۱۲} (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان توسعه رهبری متخصص آموزش و پرورش: یک رویکرد تعامل تحقیق، توسعه حرفه‌ای در آموزش و پرورش به این نتیجه دست یافتند که برنامه‌های ارزشی و اخلاقیات و مشاوره برنامه‌درسی و مربیگری سیاسی و تجزیه و تحلیل سازمانی و بسیج دانش و مهارت مشاوره و روابط مشاوره جزء برنامه‌های توسعه مشاوره (رهبر متخصص آموزش - SLE) مدیران مدارس در انگلستان است.

در پژوهش خود با تشریح ساختار توسعه حرفه‌ای رهبران آموزشی و تحولات مؤثر بر حرفه‌ای شدن رهبران آموزشی، در تلاش است تا پایگاه دانشی و استاندارد را برای درک توسعه رهبری آموزشی ایجاد کند.

محققان در یک بررسی منتقدانه از سیاست‌گذاران آموزش و پرورش اعلام کردند که مدیران مدارس دارای دانش ضعیف باید آموزش ببینند و بیان کردند که برنامه‌های اصلی آماده‌سازی و توانمندسازی مدیران باید با بررسی دقیق‌تر انجام شود. همچنین مشکلات و چالش‌های مدیران مدارس باید در محل حل شده و به رهبران مدارس بیش‌تر توجه شود (براکمان^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین در مطالعه دیگری رابطه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس با شیوه‌های رهبری مدارس بررسی شد و نتایج نشان داد که توسعه حرفه‌ای مدیران در بهبود نتایج یادگیری دانش‌آموزان نقش حیاتی دارد. همچنین مشخص شد که بین توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس با شیوه‌های رهبری ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد (گومز^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). جانسون^۳ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی را با هدف نیازهای یادگیری و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس با کمک ناظران آموزش و پرورش در جنوب شرقی ایالات متحده اجرا کردند و به این نتیجه رسیدند که مدیران باید با یکدیگر ارتباط سازنده داشته باشند تا از طریق تعامل نیازهای توسعه حرفه‌ای را شناسایی کنند. همچنین ناظران آموزشی پس از مطالعه از نیازهای مدیران، روی سبک‌های مختلف رهبری آموزشی و عملیاتی تأکید داشتند.

لیلیوچرد و برته^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند که ارزیابی عملکرد معلمان توسط مدیران در یادگیری و رهبری حرفه‌ای معلمان نقش دارد. آن‌ها همچنین نتیجه گرفتند که رهبران و معلمان مدارس به یک درک مشترک و همچنین پایگاه دانش برای توسعه حرفه‌ای نیاز دارند. در کشور تانزانیا مطالعه لوسیوکی^۵ (۲۰۲۰) نشان داد که عوامل ساختاری مانند پشتیبانی ناکافی برای توسعه حرفه‌ای، منابع ناکافی، نبود آموزش مناسب و مسائل مربوط به فرهنگ یادگیری از جمله محدودیت‌های مربوط به توسعه حرفه‌ای در میان معلمان و مدیران مدارس در مقطع دبیرستان است. همچنین کلین^۶ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود نیازهای توسعه حرفه‌ای را در ۹ ایالت کشور آلمان بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که

7. Fancera

8. Sahlin

9. Ndiritu

10. Thaher

11. Gaikhorst

12. Close & Kendrick

1. Brauckman

2. Gumus

3. Johnson

4. Lillegord and Borte

5. Losioki

6. Klein

ناآگاهی از مطلوبیت برنامه‌های اجرا شده (فقدان ارزیابی) مواجه است و دامه این روند قطعاً در آینده هزینه‌های فراوانی را برای نظام آموزشی به بار خواهد آورد.

تلاش برای شناخت آینده سابقه ای کهن در فرهنگ بشر دارد و ریشه بسیاری از آداب، رسوم و سنن تاریخی نظیر ستاره شناسی، غیب گوئی، کف بینی و طالع بینی در آن نهفته است. در دهه های اخیر، آموزش عالی به عنوان یکی از مهمترین عناصر تشکیل دهنده جوامع پیشرفته و حتی کشورها در حال توسعه نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد و توسعه علوم، فناوری اطلاعات و ارتباطات ایفا نموده است. (قربانی و قریب‌نواز، ۱۳۹۹). رستمی و یوسفی (۱۳۹۸) در تحقیق خود تحت عنوان شناسایی و اولویت‌بندی مهارت‌های مدیریتی جهت توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس شهری در مقطع ابتدایی شهرستان مشکین‌شهر نتیجه گرفت که مهارت‌های مدیریتی و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس مقطع ابتدایی مطلوب می‌باشد و مدیران منصوب از توانایی‌های توسعه حرفه‌ای و مهارت‌های مدیریتی لازم برخوردار می‌باشند و برای اولویت‌بندی مهارت بهبود آموزش و خود توسعه حرفه‌ای فردی در رتبه‌های اول متغیرهای خود قرار دارند و اعلام کرد که بین مهارت‌های مدیریتی و توسعه حرفه‌ای مدیران رابطه مثبت و معناداری برقرار است همچنین نشان داد که در بررسی تاثیر همزمان مهارت‌های مدیریت مدیران، مهارت‌های مدیریت دانش‌آموزان، ادراکی و فنی دارای تأثیر معناداری در توسعه حرفه‌ای می‌باشند و مولفه‌های مهارت‌های انسانی و بهبود آموزش اثر معناداری در توسعه حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان مشکین‌شهر نداشتند.

جعفری‌راد (۱۳۹۸) در مطالعه خود تحت عنوان مدل‌یابی عوامل مؤثر بر شایستگی مدیران مدارس دوره دوم متوسطه شهر تهران به این نتایج دست یافت که راهبرد اصلی در فرایند شایستگی مدیران مدارس ایجاد مراکز بالندگی، ارائه آموزش‌های مستقیم و آموزش‌های ضمنی (تجربی) می‌باشند. شرایط زمینه‌ای لازم نیز شامل وجود فرهنگ کار مشارکتی، جو حمایتی و ساختار غیرمتمرکز است، یعنی برنامه‌ای مطلوب که با مشارکت و همفکری مدیران همسو با توجه به احساس نیاز به رشد مستمر، حمایت‌های مادی و معنوی و تغییرات حاکم در جهت شایستگی مدیران طراحی و اجرا شود و پیامد نهایی اجرای آن بهبود کیفیت یادگیری، بالندگی سازمانی و توسعه حرفه‌ای می‌باشد.

رحیمی، قرونه، آهنچیان (۱۳۹۸) در مطالعه خود تحت عنوان ابعاد و الزامات حرفه‌ای شدن مدیران مدارس در

در مطالعه کمرئی و همکاران (۱۴۰۰) مشخص شد توسعه حرفه‌ای مدیران به ۱۰ بعد دانش، نگرش، توانایی‌های فکری و ذهنی، توانایی‌های مدیریتی، مهارت‌های مدیریتی عملکردی، مهارت‌های میان فردی، مهارت‌های مدیریتی تعالی و بهبود، مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین، مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی، ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیتی نیاز دارد.

حسینی، قورچیان و نادرقلی (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که مدیران به‌منظور توسعه حرفه‌ای باید به دومقوله محوری صلاحیت‌ها و شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای مدیران؛ در شرایط زمینه‌ای به سه موضوع فرهنگ جامعه، شرایط محیطی و جو حاکم؛ در شرایط علی در سه دسته کلی تکالیف و مأموریت‌های آموزش و پرورش، ماهیت و پیچیدگی شغل مدیران و تنوع شغلی؛ راهبردها در دو حوزه فردی و سازمانی شامل بالندگی مدیران، آموزش مدیران، الگوبرداری و معیارهای توسعه، گزینش و نظارت و ارزیابی و همچنین پیامدها در سه بخش آموزشی، فردی و اجتماعی توجه کنند.

در مطالعه جعفری‌راد و همکاران (۱۴۰۰) برای افزایش شایستگی و توانمندی مدیران ۱۲ مقوله کلی معرفی شد که پدیده محوری (دانش موردنیاز، نگرش موردنیاز، مهارت موردنیاز)، راهبردها (ایجاد مراکز بالندگی، ارائه آموزش‌های مستقیم، آموزش‌های ضمنی (تجربی)، زمینه (وجود فرهنگ کار مشارکتی، جو حمایتی، ساختار غیر متمرکز) و پیامدها (بهبود کیفیت یادگیری، بالندگی سازمانی، توسعه حرفه‌ای را شامل می‌شود.

حسن‌زاده کفشگر کلائی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود با هدف ارائه مدل توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی در آموزشگاه‌های استان مازندران به این نتایج دست یافتند که مدل توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی از چهار بعد مهارت‌های موردنیاز مدیران و توانمندی‌های مورد نیاز مدیران و کارکرد مسئولیت اجرایی مدیران و کارکرد توسعه و بهبود سازمانی تشکیل شده است.

در پژوهش حاتمی، حاج خزیمه، پورکریمی، ابیلی (۱۳۹۹) مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را در پنج مقوله اصلی شامل: مهارت‌های رهبری/مدیریتی، مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های پژوهشی، مهارت‌های فردی و مهارت‌های مشاوره‌ای معرفی شد.

هادیان نیاسری (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «مشکلات مدیریت آموزشی در آموزش و پرورش ایران» نشان داد که مدیریت آموزشی با مشکلات فقدان ایده‌های جدید، غلبه فعالیت‌های فردی بر جمعی، فقدان برنامه‌ریزی استراتژیک و

را شامل پنج مقوله کلی: رهبری آموزشی، مدیریت و رهبری سازمانی، رهبری اخلاقی، مشارکت اجتماعی و تکنولوژی معرفی کردند.

روش پژوهش

پژوهش کنونی با هدف بررسی ضرورت نگاه آینده پژوهانه در مؤسسات آموزشی با بررسی موردی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس مقطع ابتدایی انجام شد. پژوهش کیفی و کاربردی و با روش مرور نظامند انجام شد. ابتدا پیشینه‌های نظری و پژوهشی مرتبط با توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس بررسی شد و پس از آن پژوهش‌های خارجی از سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۲۳ و پژوهش‌های داخلی از سال‌های ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۰ با توجه به محتوای پژوهش به طور دقیق بررسی و مرتبط‌ترین پژوهش‌ها انتخاب شدند. یافته‌های ۲۴ پژوهش خارجی و ۲۵ پژوهش داخلی تحلیل شد.

اجرای پژوهش به شیوه مرور نظامند از مطالعات ثانویه محسوب می‌شود. در این روش پژوهشگر جمع‌آوری داده‌ها را مستقیماً انجام نمی‌دهد، بلکه از داده‌هایی استفاده می‌کند که سایر پژوهش‌گران جمع‌آوری کرده‌اند تا به یک تصمیم جمع‌بندی نهایی دست یابد.

یافته‌های پژوهش

با تحلیل یافته‌های پژوهش‌های بررسی شده ۳۰ مؤلفه محوری به شرح زیر تشخیص داده شد که در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس مؤثر بودند.

- ۱) فراهم کردن پایگاه دانش برای مدیران،
- ۲) کسب دانش روزآمد،
- ۳) داشتن تجربه آموزشی و معلمی،
- ۴) شرکت در کارگاه‌ها و سمینارها و سخنرانی‌ها،
- ۵) ارائه آموزش‌های لازم قبل و ضمن خدمت،
- ۶) کسب تجربه از همکاران و هم‌تایان،
- ۷) توانمندسازی مدیران،
- ۸) داشتن رویکرد پژوهشی،
- ۹) ایجاد پایگاه مهارتی،
- ۱۰) مهارت در روابط انسانی،
- ۱۱) روزآمد بودن از نظر مهارت،
- ۱۲) مهارت در به کارگیری فناوری،
- ۱۳) مهارت‌های مدیریتی،
- ۱۴) مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی،

دبیرستان‌های شهر مشهد نتیجه گرفت که ملاک‌های انتخاب مدیران توانایی لازم را در انتصاب مدیران حرفه‌ای ندارد و دیدگاه مصاحبه‌شوندگان حاکی از نبود برنامه‌ها و فرصت‌های هدفمند جهت انتخاب و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در دبیرستان‌های دخترانه شهر مشهد می‌باشد.

برطبق پژوهش اصفهانی، سلیمانی، تورانی و صباحی (۱۳۹۸) عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی در افق سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، شامل هشت مقوله اصلی فناوری، دینی، فرهنگی، فردی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی است.

حسینی، طالب‌پور و باقری (۱۳۹۸) با اجرای پژوهشی درصد ارائه مدلی برای توسعه شایستگی مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی در سازمان‌های آموزشی بودند که مقوله‌های شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های گروهی و شایستگی‌های فردی را معرفی کردند.

طرهانی و همکاران پژوهشی را تحت عنوان «طراحی الگوی تربیت مدیران» اجرا کردند، نتیجه پژوهش آن‌ها الگویی دارای ۱۲ مقوله تدوین برنامه، تنظیم محتوا بر حسب شایستگی‌ها، آموزش راهبردهای یادگیری، سازماندهی راهبردهای یادگیری، تدوین اهداف، مشخص کردن معیارهای ارزشیابی، اجرای ارزشیابی، آموزش مهارت‌ها، توجه به نیازهای فرد و جامعه، عدالت‌محوری، به‌کارگیری الگوهای تدریس، خبرگی و تخصص بود (طرهانی، عبدالهی، زین‌آبادی و عباسیان، ۱۳۹۸).

نجفی، قهرمانی، ابوالقاسمی و عارفی (۱۳۹۷) به این نتیجه رسیدند که الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز پیش‌دبستان شامل شش مؤلفه اصلی دانش عمومی، دانش تخصصی، توانایی عمومی، توانایی تخصصی، مهارت عمومی و مهارت تخصصی هستند.

اصفهانی و اصفهانی (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف شناسایی نیازها و روش‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس انجام داده بودند روش‌های ارائه توسعه حرفه‌ای مطلوب را از نظر مدیران به ترتیب شامل، شرکت در کارگاه‌ها، سمینارها، سخنرانی‌ها و کنفرانس‌های ملی و منطقه‌ای، خواندن (کتاب، مقاله، منابع آنلاین)؛ دوره‌های دانشگاهی، مشاوره، جلسات هم‌اندیشی مدیران، مربیگری، بازدید از دیگر مدارس (مشاهده) و کارآموزی ذکر کردند.

اصغری، عبدالهی، کشوری، جلالوند (۱۳۹۷) پژوهشی را تحت عنوان « توسعه حرفه ای: یک ضرورت برای مدیران مدارس» انجام دادند و نیازهای توسعه حرفه ای مدیران مدارس

- (۱۵) داشتن چشم‌انداز و مأموریت،
 (۱۶) داشتن برنامه هدفمند و برنامه‌ریزی،
 (۱۷) داشتن نگاه سازمانی به مدیریت مدرسه،
 (۱۸) مدیریت و رهبری غیرمتمرکز و متناسب با تغییرات محیطی،
 (۱۹) تفویض اختیار به مدیران مدارس،
 (۲۰) الزام ارزیابی و نظارت بر عملکرد مدیران،
 (۲۱) انتصاب مدیران بر اساس شایستگی،
 (۲۲) عدم وابستگی مالی به منابع دولتی، تعهد اخلاقی،
 (۲۳) توانمندی فردی و شغلی مدیر،
 (۲۴) نگرش مدیر،
 (۲۵) توانمندی در برقراری روابط انسانی،
 (۲۶) ارتقاء فرهنگ یادگیری،
 (۲۷) تعامل با سایر نهادهای اجتماعی،
 (۲۸) ایجاد فرهنگ مشارکتی،
 (۲۹) توجه به محیط اجتماعی،
 (۳۰) ارتقاء فرهنگ مشارکتی والدین (نظری و همکاران، ۱۴۰۱).
 پژوهش‌های خارجی و داخلی سال‌های اخیر که به صورت نظامند بررسی و یافته‌های آن‌ها تحلیل شد در دو جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱: پژوهش‌های خارجی اجرا شده در زمینه توسعه حرفه ای مدیران مدارس

ردیف	نویسنده	یافته‌ها	مفاهیم
۱	یانگ (۲۰۲۳)	- بررسی تاریخچه و تجربه معاصر توسعه رهبران آموزشی در ایالات متحده - ایجاد پایگاه دانش و استاندارد برای درک توسعه رهبری آموزشی	- پایگاه دانش - نیاز به استاندارد برای توسعه حرفه ای
۲	براکمان و همکاران (۲۰۲۰)	- دانش ضعیف مدیران مدارس؛ الزام ارائه آموزش‌های مرتبط هدایت و بررسی دقیق‌تر برنامه‌های اصلی آماده‌سازی و توانمندسازی مدیران - حل مشکلات و چالش‌های مدیران مدارس - توجه بیش‌تر به رهبران مدارس	- دانش - حمایت سازمانی از مدیران
۳	گومز و همکاران (۲۰۲۰)	- تأثیر توسعه حرفه‌ای مدیران در بهبود نتایج یادگیری دانش‌آموزان - وجود ارتباط مثبت و معنادار بین توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس با شیوه‌های رهبری	- سبک رهبری متناسب با شرایط - کسب تجربه از همکاران و هم‌تایان
۴	جانسون و همکاران (۲۰۲۰)	- داشتن ارتباط سازنده مدیران با یکدیگر به منظور شناسایی نیازهای توسعه حرفه‌ای - تأکید ناظران آموزشی بر داشتن سبک‌های مختلف رهبری آموزشی و عملیاتی	- تعامل با هم‌تایان
۵	لیلیوچرد و همکاران (۲۰۲۰)	- تأثیر ارزیابی عملکرد معلمان توسط مدیران بر یادگیری و رهبری حرفه‌ای معلمان - نیاز رهبران و معلمان مدارس به یک درک مشترک - نیاز به پایگاه دانش برای توسعه حرفه‌ای	- داشتن پایگاه دانش - نیاز به ارزیابی عملکرد
۶	لوسیوکی (۲۰۲۰)	- فقدان عوامل ساختاری برای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس - نبود پشتیبانی کافی - نبود منابع کافی - نبود آموزش مناسب - نبود فرهنگ یادگیری مناسب	- نگاه سازمانی به مدرسه - حمایت از مدیران - ارتقاء فرهنگ یادگیری
۷	کلین و همکاران (۲۰۲۰)	- نبود هیچ آموزش رسمی برای بسیاری از مدیران مدارس برای وظایف مدیریت و رهبری - ابراز نیازمندی مدیران مدارس به آموزش‌های دقیق و مرتبط برای نقش رهبری در مدارس	- پایگاه دانش

ردیف	نویسنده	یافته‌ها	مفاهیم
۸	خالد طاهر (۲۰۲۰)	<ul style="list-style-type: none"> - تأثیر مهارت‌های یادگیری در عصر فناوری اطلاعات در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس - تأثیر مهارت‌های تفکر متفکرانه در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس - تأثیر ارتباطات مؤثر و مهارت‌های بهره‌وری در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس 	<ul style="list-style-type: none"> - پایگاه مهارتی
۹	فانسرا و همکاران (۲۰۲۰)	<ul style="list-style-type: none"> - نقش مؤثر رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی (به‌ویژه استفاده از تویتر) در ارتباطات سازنده و عملکرد معلمان و مدیران مدارس 	<ul style="list-style-type: none"> - تأثیر شبکه‌های اجتماعی
۱۰	سahین (۲۰۱۹)	<ul style="list-style-type: none"> - تأثیر همکاری مدارس با شرکت‌های خصوصی به‌عنوان وسیله‌ای برای بهبود عملکرد - نقش زیاد همکاری مدارس با شرکت‌های خصوصی در بهبود توسعه فرهنگی - برای اثربخشی مناسب همکاری با شرکت‌های خصوصی باید براساس نیازهای مدرسه و فعالیت‌ها و نیازهای ویژه مدیران باشد. 	<ul style="list-style-type: none"> - دریافت حمایت از شرکت‌های خصوصی
۱۱	ندریتو و همکاران (۲۰۱۹)	<ul style="list-style-type: none"> - وجود همبستگی مثبت بین رهبری تحول‌گرا و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس 	<ul style="list-style-type: none"> - سبک رهبری متناسب
۱۲	گایهورست و همکاران (۲۰۱۹)	<ul style="list-style-type: none"> - تأثیر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس و نقش مهم آن در عملکردهای رهبری معلمان - تأثیر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس بر فعالیت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای معلمان 	<ul style="list-style-type: none"> - پایگاه دانشی
۱۳	پاول کلوز و آن کندریک (۲۰۱۸)	<ul style="list-style-type: none"> - برنامه‌های ارزشی و اخلاقیات - مشاوره برنامه‌دردی و مربیگری سیاسی و تجزیه و تحلیل سازمانی - بسیج دانش و مهارت مشاوره و روابط 	<ul style="list-style-type: none"> - تعهد اخلاقی - پایگاه دانش - پایگاه مهارتی
۱۴	وانگ و لیو (۲۰۱۸)	<ul style="list-style-type: none"> - بهبود انگیزه‌های شغلی معاونان، - تأثیر فرهنگ اجتماعی بر توسعه حرفه‌ای مدیران - لزوم توجه به نیازهای توسعه حرفه‌ای مدیران تازه کار - همکاری رهبران آموزشی - تأثیر مدیران مدارس بر عملکرد مدرسه و توسعه حرفه‌ای معلمان 	<ul style="list-style-type: none"> - ارتقاء فرهنگ - حمایت از مدیران مدارس - تعامل با هم‌تایان
۱۵	مک کریکن (۲۰۱۷)	<ul style="list-style-type: none"> - توسعه حرفه‌ای مدیران، پنج ویژگی دارد: - محتوا، یادگیری فعال، مشارکت جمعی، مدت زمان و انسجام) - این پنج ویژگی اصلی به‌طور مستقیم بر دانش، نگرش و عملکرد حرفه‌ای مدیران و موفقیت دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد) 	<ul style="list-style-type: none"> - پایگاه دانشی - پایگاه مهارتی - تعامل با هم‌تایان - روزآمد بودن از نظر دانش و مهارت
۱۶	برابهام (۲۰۱۷)	<ul style="list-style-type: none"> - رهبر آموزشی یکی از جنبه‌های مهم موفقیت دانش‌آموزان و موفقیت کلی مدارس - مدیران، به‌عنوان رهبران آموزشی، نیازمند بازاندیشی و تفکر مستمر درباره شایستگی‌های خود هستند. 	<ul style="list-style-type: none"> - انتصاب مدیران بر اساس شایستگی
۱۷	ویز (۲۰۱۷)	<ul style="list-style-type: none"> - انتخاب مدیران توسط خود مدیر، سرپرست منطقه‌ای و هماهنگ‌کننده توسعه کارکنان 	<ul style="list-style-type: none"> - انتصاب مدیران بر اساس شایستگی

ردیف	نویسنده	یافته‌ها	مفاهیم
۱۸	شان‌وینگ، ان‌جی و سینگ‌یینگ (۲۰۱۵)	<ul style="list-style-type: none"> - لزوم بهبود عملکرد آماده‌سازی و توسعه حرفه‌ای رهبری مدرسه - تهیه‌کننده برنامه‌ها باید یک برنامه برای نیازهای یادگیری مدیران تازه‌کار طراحی و آماده کند - آماده سازی رهبران جدید به وسیله حمایت‌های رسمی و غیررسمی از سوی هم‌تایان و مشاوران - نیاز محققان به هدایت بیش‌تر تحقیق برای مشخص کردن چگونگی و میزان تغییر مدیران تازه‌کار 	<ul style="list-style-type: none"> - پایگاه دانشی - پایگاه مهارتی - حمایت از مدیران مدارس - نیاز به پژوهش
۱۹	ان‌جی و اسزتو (۲۰۱۵)	<ul style="list-style-type: none"> - اکثر مدیران مدارس تازه منصوب شده نقش‌ها و مسئولیت‌های متعددی از جمله: الگو بودن، مربی بودن، تسهیل‌گر بودن، مدیر بودن، برنامه‌ریز بودن، رهبر برنامه‌ریزی درسی بودن، رهبر بصیر بودن، جستجوگر منابع بودن و غیره را برعهده خواهند داشت. 	<ul style="list-style-type: none"> - ارتقاء مهارتی و دانشی مدیران
۲۰	هیلیارد (۲۰۱۵)	<ul style="list-style-type: none"> - ارائه فرصت به بهبود آموزش، یادگیری، تحقیق و پرورش مهارت‌های رهبری، بیش‌ترین تأثیر را بر توسعه مدیران دارد. 	<ul style="list-style-type: none"> - بهبود دانش و مهارت
۲۱	رستون (۲۰۱۵)	<ul style="list-style-type: none"> - مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس در برنامه توسعه حرفه‌ای: - مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی - اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی - عدالت‌سازمانی و پاسخگویی - برنامه آموزشی و درسی، آموزش و شیوه‌های ارزیابی - فرایند مراقبت و حمایت از دانش‌آموزان - ارتقاء توانمندی‌های حرفه‌ای کارکنان مدرسه - تدوین برنامه‌های حرفه‌ای برای معلمان و کارکنان - به‌کارگیری و استفاده از ظرفیت‌های خانواده‌ها و انجمن‌های مربوط به مدرسه 	<ul style="list-style-type: none"> - داشتن چشم‌انداز - تعهد اخلاقی - برنامه ریزی - ارزیابی - ارتقا مهارت - مشارکت ذی‌نفعان - اهمیت پژوهش
۲۲	کانوکورن و دیگران (۲۰۱۴)	<ul style="list-style-type: none"> - فراهم کردن محیط حمایت‌کننده برای مدیران به منظور مشارکت فعال در برنامه توسعه حرفه‌ای - تعیین رضایت‌مندی بیش‌تر مدیران مدارس با اثربخشی فرایندهای یاددهی و یادگیری - لزوم ارتقاء دانش، مهارت و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران 	<ul style="list-style-type: none"> - حمایت از مدیران - ارتقا دانش - ارتقاء مهارت
۲۳	نایکر و نایدو (۲۰۱۴)	<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد فرصت‌های یادگیری - کار تیمی - ارتباطات اجتماعی - بهبود مهارت‌های رهبری مشارکتی 	<ul style="list-style-type: none"> - تعامل با هم‌تایان - بهبود مهارت
۲۴	ان‌جی و چان (۲۰۱۴)	<ul style="list-style-type: none"> - مهارت‌های بین فردی - مدیریت بحران - مدیریت صحیح منابع - اطلاع از آیین‌نامه‌های آموزشی - تمرکز برنامه‌های یادگیری مدیران بر نیازهای ویژه مدیران - نیازهای محتوایی و چندبعدی بودن روش 	<ul style="list-style-type: none"> - ارتقاء مهارت - پایگاه دانش - حمایت از مدیران
۲۵	میلی تلو و همکاران (۲۰۱۳)	<ul style="list-style-type: none"> - تمرکز مدیران بر مشارکت گروهی - تمرکز بر خط مشی سازمانی - تمرکز بر بصیرت و خودآگاهی آن‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> - داشتن خط مشی و چشم‌انداز - پایگاه دانشی

جدول ۲: پژوهش‌های داخلی اجرا شده در زمینه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس

ردیف	نویسنده	یافته‌ها	مفاهیم
۱	کمرئی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۰ بعد دانش، نگرش، توانایی‌های فکری و ذهنی، توانایی‌های مدیریتی، مهارت‌های مدیریتی عملکردی، مهارت‌های میان فردی، مهارت‌های مدیریتی تعالی و بهبود، مهارت‌های رهبری تحول آفرین، مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی، ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیتی را شناسایی کردند.	پایگاه دانش مهارت‌های مدیریتی
۲	حسینی، قورچیان و نادرقلی (۱۴۰۰)	مدیران به دو مقوله محوری صلاحیت‌ها و شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای مدیران، در شرایط زمینه‌ای، به سه موضوع فرهنگ جامعه، شرایط محیطی و جو حاکم؛ شرایط علی در سه دسته کلی تکالیف و مأموریت‌های آموزش و پرورش، ماهیت و پیچیدگی شغل مدیران و تنوع شغلی؛ راهبردها در دو حوزه فردی و سازمانی شامل بالندگی مدیران، آموزش مدیران، الگوپردازی و معیارهای توسعه، گزینش و نظارت و ارزیابی و همچنین پیامدها در سه بخش آموزشی، فردی و اجتماعی توجه کنند.	شایستگی حرفه ای مدیران فرهنگ شرایط محیطی مدرسه چشم انداز ها و مأموریت‌های آموزشی
۳	جعفری‌راد و همکاران (۱۴۰۰)	دانش مورد نیاز نگرش مورد نیاز مهارت مورد نیاز ایجاد مراکز بالندگی ارائه آموزش‌های مستقیم آموزش‌های ضمنی (تجربی) وجود فرهنگ کار مشارکتی جو حمایتی ساختار غیر متمرکز بهبود کیفیت یادگیری بالندگی سازمانی	پایگاه دانشی نگرش مدیران پایگاه مهارتی و بالندگی ارائه آموزش حمایت از مدیران فرهنگ مشارکتی
۴	حسن‌زاده کفشگر کلائی و همکاران (۱۳۹۹)	مهارت‌های مورد نیاز مدیران توانمندی‌های مورد نیاز مدیران کارکرد مسئولیت اجرایی مدیران کارکرد توسعه و بهبود سازمانی	پایگاه مهارتی توانمندسازی مدیران
۵	قاسمیان دستجردی و همکاران (۱۳۹۸)	نقش رهبری حرفه‌ای مدیران در رشد حرفه‌ای معلمان نقش رهبری حرفه‌ای مدیران افزایش شایستگی دانش‌آموزان	توانمندی مدیران
۶	مستکملی و همکاران (۱۳۹۸)	راه‌اندازی مرکز سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ایران واگذاری اختیارات بیش‌تر در حوزه برنامه‌ریزی خلق و توسعه و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران به استان‌ها و مناطق تدوین نظام ملی گواهینامه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریت مدرسه رتبه‌بندی شده بهره‌گیری از یک مدیر ناظر با نقش مربیگری در نظام ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس تدوین برنامه‌های آموزشی با توجه به نتایج ارزشیابی‌های مدون از شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس بهره‌گیری از سازمان‌های نظارتی و مشاوره‌ای بین‌المللی در فرایند خلق و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران	ارزیابی شایستگی مدیران تفویض اختیار به مدیران انتصاب مدیران بر اساس شایستگی‌ها

ردیف	نویسنده	یافته‌ها	مفاهیم
		- بهره‌گیری از دانشگاه‌ها و سازمان‌های ارزیابی و اعتبارسنجی مستقل و بین‌المللی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران.	
۷	رستمی (۱۳۹۸)	- بین مهارت‌های مدیریتی و توسعه حرفه‌ای مدیران رابطه مثبت و معناداری برقرار است - تاثیر همزمان مهارت‌های مدیریتی مدیران، مهارت‌های مدیریت دانش‌آموزان، ادراکی و فنی دارای تأثیر معناداری در توسعه حرفه‌ای	- پایگاه مهارتی
۸	جعفری (۱۳۹۸)	- ایجاد مراکز بالندگی - ارائه آموزش‌های مستقیم - ارائه آموزش‌های ضمنی (تجربی) - وجود فرهنگ کار مشارکتی - جو حمایتی - ساختار غیرمتمرکز است - ایجاد احساس نیاز به رشد مستمر - حمایت‌های مادی و معنوی - طراحی تغییرات در جهت شایستگی مدیران	- پایگاه دانش - آموزش ضمنی - حمایت از مدیران
۹	رحیمی (۱۳۹۸)	- نبود برنامه‌ها و فرصت‌های هدفمند جهت انتخاب و توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس	- داشتن برنامه هدفمند
۱۰	اصفهانی، سلیمانی، تورانی و صباحی	- مقوله اصلی فناوری، دینی، فرهنگی، فردی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی	- توجه به شرایط محیطی
۱۱	حسینی، طالب‌پور و باقری (۱۳۹۸)	- مقوله‌های شایستگی‌های مدیریتی - شایستگی‌های گروهی - شایستگی‌های فردی	- انتصاب مدیر بر اساس شایستگی‌ها
۱۲	طرهانی، عبدالهی، زین‌آبادی و عباسیان (۱۳۹۸)	- تدوین برنامه - تنظیم محتوا بر حسب شایستگی‌ها - آموزش راهبردهای یادگیری - سازماندهی راهبردهای یادگیری - تدوین اهداف - مشخص کردن معیارهای ارزشیابی - اجرای ارزشیابی - آموزش مهارت‌ها - توجه به نیازهای فرد و جامعه - عدالت‌محوری - به‌کارگیری الگوهای تدریس - خبرگی و تخصص	- ارزیابی - آموزش - پایگاه دانشی و مهارتی
۱۳	نجفی، قهرمانی، ابوالقاسمی و عارفی (۱۳۹۷)	- دانش عمومی - دانش تخصصی - توانایی عمومی - توانایی تخصصی - مهارت عمومی - مهارت تخصصی	- پایگاه دانشی - پایگاه مدیریتی
۱۴	اسدی چگنی (۱۳۹۷)	- ارتباط با جامعه - خود راهبری علمی - پژوهشی - امور اداری و پشتیبانی	- توجه به محیط اجتماعی

ردیف	نویسنده	یافته‌ها	مفاهیم
		- فعالیت‌های یاددهی یادگیری - ارتباط با اولیاء	
۱۵	حسینی (۱۳۹۷)	- تأثیر تصمیمات و اقدامات راهبران آموزشی بر توسعه حرفه‌ای مستمر مدیران - تأثیر سبک‌های رهبری بر توسعه حرفه‌ای مستمر مدیران	- سبک رهبری
۱۶	نراقی‌زاده (۱۳۹۷)	- تدوین برنامه‌ها با توجه به ویژگی‌های اعضای مدرسه یعنی معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان - تدوین برنامه‌ها توجه به اقتضانات دانش‌آموزان	- داشتن برنامه‌ریزی اقتضایی - مدیریت مدرسه‌محور
۱۷	کوهساری، حسین قلی‌زاده و آهنچیان (۱۳۹۶)	- راهبردهای بهبود رهبری مدرسه: - جذابیت بخشیدن به حرفه مدیریت آموزشی - بازتعریف وظایف و مسئولیت‌های مدیران مدارس - نیاز به بهبود مستمر - آموزش و بهسازی مدیران آموزشی - بهبود سیاست انتخاب و انتصاب مدیران آموزشی - بازنگری برنامه‌ها، مقررات و ضوابط مدیریت آموزشی - توسعه مشارکت اثربخش با سایر نهادهای علمی	- توجه به حرفه مدیریت مدرسه - ارائه آموزش انتصاب مدیران بر اساس شایستگی - تعامل با سایر نهادهای اجتماعی
۱۸	تاتاری بله‌سور، حسین پور (۱۳۹۶)	- بین نظارت و راهنمایی مدیران با توسعه حرفه‌ای، پاسخگویی و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد. - نظارت و راهنمایی آموزشی در مدارس مهم تلقی شود تا آنان بهتر بتوانند به معلمان کمک کنند.	- ارزیابی و نظارت
۱۹	فرحبخش و همکاران (۱۳۹۶)	- صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس به ترتیب عبارت بودند از: تخصص مدیریتی، تجربه معلمی، مهارت‌های روابط انسانی، هنری، اخلاق اجتماعی، انگیزشی	- مهارت‌های مدیریتی - دانش - مهارت در روابط انسانی
۲۰	جاهدی مستعلی بگلو (۱۳۹۶)	- آموزش ضمن خدمت - ارتباطات سازمانی - حقوق و مزایا - تعهد شغلی - رضایت شغلی - استقلال شغلی - مدیریت مشارکتی - فرهنگ سازمانی - سطح تحصیلات - سابقه خدمت	- آموزش ضمن خدمت - مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی - فرهنگ
۲۱	نورادصدیق، نوه‌ابراهیم، آراسته و زین‌آبادی (۱۳۹۶)	- ایجاد فرصت توسعه فردی - تشویق مدیران به بهسازی خود	- توانمندسازی فردی و شغلی مدیر
۲۲	فرهادی و صادقی (۱۳۹۵)	- چهار بعد الزامات فردی، الزامات سازمانی، الزامات مدیریتی و الزامات محیطی	- نگاه سازمانی و مدیریتی - توجه به محیط سازمانی
۲۳	نصیری ولیک‌بنی، قنبری و سرچهنی (۱۳۹۵)	- برنامه‌ای مطلوب که با مشارکت و همفکری مدیران همسو با تحولات نوین جهانی در جهت بالنده نمودن مدیران طراحی و اجرا شود. - هدف نهایی از اجرای آن تربیت شهروندانی توانمند و خالق باشد.	- توجه به شرایط محیطی توانمندی و بالندگی مدیران - مهارت محوری حرفه مدیریت مدرسه

ردیف	نویسنده	یافته‌ها	مفاهیم
		- مدیریت مدارس در جهان امروز صرفاً اداره کردن، سازماندهی، نظارت و راهنمایی و ایجاد نظم در مدرسه نیست، بلکه امروزه رهبران آموزشی در مدارس باید دارای ویژگی های فردی و مهارت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای باشند تا توان رویارویی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد دانش‌آموزان را داشته باشند.	
۲۴	قنبری و محمدی (۱۳۹۵)	- در مدل شش مقوله اصلی شرایط علی، پدیده محوری (توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس)، راهبردهای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، شرایط واسطه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای توسعه حرفه‌ای مدیران را گنجانده‌اند.	- توجه به شرایط محیطی و مداخله‌گر
۲۵	حیات، عبدالهی، زین‌آبادی و آراسته (۱۳۹۴)	- مقوله‌های کلی رهبری آموزشی، مدیریت و رهبری سازمانی، رهبری اخلاقی، مشارکت اجتماعی و تکنولوژی - ۱۴ زیر مقوله است. همچنین روش‌های ارائه توسعه حرفه‌ای مطلوب از نظر مدیران به ترتیب شامل، شرکت در کارگاه‌ها، سمینارها، سخنرانی‌ها و کنفرانس‌های ملی و منطقه‌ای، خواندن (کتاب، مقاله، منابع آنلاین) دوره‌های دانشگاهی، مشاوره، جلسات هم‌اندیشی مدیران، مربیگری، بازدید از دیگر مدارس (مشاهده) و کارآموزی بود.	- نگاه سازمانی به حرفه مدیریت - تعهد اخلاقی - مشارکت و تعامل اجتماعی - شرکت در کارگاه ها و سمینارها و سخنرانی‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش بررسی ضرورت نگاه آینده‌پژوهانه در مؤسسات آموزشی با بررسی موردی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس بود. با بررسی پیشینه نظری و پژوهشی موجود، نگاه پژوهشگران به مسأله توسعه حرفه‌ای بررسی شد.

با تحلیل یافته‌های پژوهش‌های بررسی شده مؤلفه‌های محوری پر تکراری مشاهده شد که در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس مؤثر بودند؛ از جمله فراهم کردن پایگاه دانش برای مدیران، کسب دانش روزآمد، داشتن تجربه آموزشی و معلمی، شرکت در کارگاه‌ها و سمینارها و سخنرانی‌ها، ارائه آموزش‌های لازم قبل و ضمن خدمت، کسب تجربه از همکاران و هم‌تایان، توانمندسازی مدیران، داشتن رویکرد پژوهشی، ایجاد پایگاه مهارتی، مهارت در روابط انسانی، روزآمد بودن از نظر مهارت، مهارت در به کارگیری فناوری، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی، داشتن چشم‌انداز و مأموریت، داشتن برنامه هدفمند و برنامه‌ریزی، داشتن نگاه سازمانی به مدیریت مدرسه، مدیریت و رهبری غیرمتمرکز و متناسب با تغییرات محیطی، تفویض اختیار به مدیران مدارس، الزام ارزیابی و نظارت بر عملکرد مدیران، انتصاب مدیران بر اساس شایستگی، عدم وابستگی مالی به منابع دولتی، تعهد اخلاقی، توانمندی فردی و شغلی مدیر، نگرش مدیر، توانمندی در برقراری روابط انسانی، ارتقاء فرهنگ یادگیری، تعامل با سایر نهادهای اجتماعی، ایجاد

فرهنگ مشارکتی، توجه به محیط اجتماعی، ارتقاء فرهنگ مشارکتی والدین.

با توجه به بررسی‌های انجام شده، اکثر پژوهشگران در پژوهش‌های خود بیش‌تر وضعیت موجود را بررسی و موانع موجود یا عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در وضعیت فعلی را شرح و بیان کرده‌اند. برای بالا بردن سطح توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس نتایج و یافته‌های خود را در قالب الگوها یا پیشنهادات ارائه داده‌اند.

داشتن نگاه آینده‌پژوهانه ویژگی و شرایط خاصی را می‌طلبد و در بررسی مسائل جوامع انسانی ضرورت اجرای پژوهش‌هایی با رویکرد آینده‌نگری و آینده‌پژوهی را به صاحب‌نظران و سیاستمداران هر جامعه گوشزد می‌کند. همانطور که در پیشینه نظری مطرح شد در پژوهش آینده‌پژوهانه سناریوهای محتمل برای چندین آینده طرح‌ریزی می‌شود و چندین آینده محتمل و پیش‌بینی‌های لازم برای دست‌یابی به آینده ایده‌آل در نظر گرفته می‌شود. در تحلیل یافته‌ها مشخص شد که اکثر پژوهش‌ها، دغدغه آینده‌های محتمل برای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس را نداشته‌اند یا در صورت داشتن این دغدغه با رویکرد آینده‌پژوهی این مسأله را بررسی نکرده‌اند.

بنابراین، برای تحقق اهداف آرمانی مطرح شده در سند تحول بنیادین، آموزش و پرورش نیازمند مدیرانی متناسب با موقعیت راهبردی آینده است و باید با کاوش و مطالعه آینده، به

این امر مهم دست یابد که برای مأموریت‌های آینده، مدیرانی متناسب با ویژگی‌های آینده داشته باشد.

لذا در فرایند برنامه‌ریزی باید به آینده توجه شود، زیرا در بیشتر مواقع، به‌رغم توجه به آینده با اتکاء به پیش‌بینی و تحلیل روندها، در مرحله اجرای برنامه‌ها مشکلات بی‌شماری به‌وجود آمده است. این مشکلات اغلب ناشی از بی‌توجهی به تأثیر شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فناوری‌ها یا عوامل کلیدی مؤثر بر تسهیل حل مشکلات یا چالش‌های آتی است. غفلت از عوامل کلیدی در فرایند توسعه، باعث ضعف تدریجی آن‌ها و در نهایت تأثیرگذاری منفی آن‌ها بر کل سیستم می‌شود (بلالی، ۱۳۹۱).

با توجه به اینکه یکی از موضوعات اصلی آینده‌پژوهی شناسایی متغیرهای کلیدی تأثیرگذار بر آینده‌ها است. برعکس مطالعات قبلی که در پی شناسایی یک آینده مشخص بودند، در آینده‌پژوهی درباره چندین آینده، آینده جایگزین یا آینده‌های احتمالی نیز صحبت می‌شود و 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 (گوردن، ۲۰۰۸).

به پژوهش‌گران پیشنهاد می‌شود در مؤسسات آموزشی، مؤلفه‌های مختلف مؤثر بر آموزش، یادگیری، مدیریت بهینه مؤسسات آموزشی را با رویکرد آینده‌پژوهانه بررسی کنند.

فهرست منابع

- ابیلی، خدایار، حاج خزیمه، مجتبی، پورکریمی، جواد و حاتمی، محمدرضا (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (یک مطالعه فراترکیب). آموزش علوم دریایی، ۷(۲۰)، ۱-۱۸. SID. <https://sid.ir/paper/262009/fa>
- اسدی چکنی، ساره. (۱۳۹۷). *طراحی راهنمای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- اصغری، مریم، عبداللهی، داوود، کشوری، سمانه و جلالوند، عباس (۱۳۹۷). توسعه حرفه‌ای: یک ضرورت برای مدیران مدارس، پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. <https://civilica.com/doc/787904>
- اصفهان‌ی، محمدجواد و اصفهان‌ی، کرم (۱۳۹۷). توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های

کاربردی در مدیریت و حسابداری.

<https://civilica.com/doc/784918>

اصفهان‌ی، کرم؛ سلیمانی، نادر؛ تورانی، حیدر و صباحی، پرویز (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی در افق ۱۴۰۴. مدیریت مدرسه، ۷(۴)، ۲۱۰-۲۴۱.

بلالی، مجید (۱۳۹۱). شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر آینده سازمان به روش تحلیل تأثیر متقابل روندها، پژوهش‌های ارتباطی، ۱۹(۳): ۹-۳۷.

باقری پشتگل، زهرا و سامری، مریم (۱۳۹۵). نقش خود نظم‌دهی و مؤلفه‌های آن بر توانایی آینده‌پژوهی و ماندگاری تحصیلی سوادآموزان بزرگسال مقطع متوسطه ارومیه، فصلنامه رهبری آموزش و پرورش و مدیریت آموزشی، ۱۰(۴): ۹-۲۹.

پیریایی، حسین، و نیکنامی، مصطفی. (۱۳۹۶). ارائه مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۰(۱۱) (پیاپی ۱۸)، ۹-۲۸. SID.

<https://sid.ir/paper/217967/fa>

تاتاری بله‌سور، اسماعیل و حسین پور علی‌رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین نظارت و راهنمایی مدیران با توسعه حرفه‌ای، پاسخگویی و توانمندسازی روانشناختی دبیران دوره دوم متوسطه دولتی پسرانه شهرستان ارومیه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

حسن‌زاده کفشگر کلایی، فاطمه؛ علی اسماعیلی، عبدالله و فلاح، وحید (۱۳۹۸). ارائه سناریوهای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در استان مازندران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳(۳): ۵۷-۷۶.

حسینی، محمد مهدی؛ طالب‌پور، جواد و باقری، ایوب (۱۳۹۸). مدلی در توسعه شایستگی مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی در سازمان‌های آموزشی، پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۲(۱۵)، ۱-۱۶.

حسینی، سیدمحمود، قورچیان، نادرقلی، و جعفری، پریش (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای توسعه حرفه‌ای مدیران. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۳)، ۲۸۹-۳۱۶.

SID. <https://sid.ir/paper/964295/fa>

حقیقی ملائی، شبنم؛ آیتی، محسن؛ پورشافعی، هادی (۱۳۹۶). تبیین توانمندی آینده‌پژوهی بر اساس سبک رهبری

دبیر خانه عالی شورای انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*، تهران: دبیر خانه عالی شورای انقلاب فرهنگی.

عابدی جعفری، حسن؛ سلمانی، داوود و رادمند، محبوبه (۱۳۸۹). بررسی نیازهای منابع انسانی برنامه پنجم توسعه: رویکردی آینده پژوهی، *راهبرد*، ۱۹(۵۶)، ۳۶۴-۳۴۵.

عبداللهی، حسین (۱۳۹۱). ویژگی‌های عمومی و حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه ایران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*. شماره ۱۱۸.

علاقه بند، علی (۱۳۹۱). *مقدمات مدیریت آموزشی* (رشته علوم تربیتی)، تهران: دانشگاه پیام نور
رحیمی، رقیه؛ قرونه، داوود و آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۸). *ابعاد و الزامات حرفه‌ای شدن مدیران مدارس در دبیرستان‌های شهر مشهد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

رستمی، طاهر و یوسفی، نامور. (۱۳۹۸). *شناسایی و اولویت‌بندی مهارت‌های مدیریتی جهت توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس شهری در مقطع ابتدایی شهرستان مشگین‌شهر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، دانشکده علوم انسانی.

صافی، احمد (۱۳۸۲). تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش ایران و چشم انداز آینده، *نوآوری‌های آموزشی*، ۱(۳)۱۰۹ - ۱۲۶.

صداقت، مریم، پورکریمی، جواد و محمدی، راحله (۱۳۹۳). رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران مطالعه موردی جهاد دانشگاهی. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۴(۲) (پیاپی ۱۱)، ۲۸۱-۲۹۶. SID. <https://sid.ir/paper/236891/fa>

طهرانی، عباس، عبداللهی، بیژن، زین‌آبادی، حسن رضا، و عباسیان، حسین. (۱۳۹۸). طراحی الگوی تربیت مدیران مدارس. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۱(۱)، ۱۱۱-۱۳۴. SID. <https://sid.ir/paper/86791/fa>

عسگری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین؛ صفری، حسین و غلامی، مهرداد (۱۳۹۴). الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۴(۹)، ۲۳-۳۸.

و ویژگی‌های شخصیتی در مدیران دانشگاه بیرجند و علوم پزشکی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۶(۱)، ۱۴۵-۱۷۸.

حسینی، لیلا؛ عزیزی، مصطفی و ایزدی، صمد (۱۳۹۷). نقش رهبران مدرسه در حمایت از توسعه حرفه‌ای مستمر مدیران مدارس استان مازندران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی سبز، دانشکده علوم انسانی*. تحقیقی ماثلی، شبنم؛ آیتی، محسن؛ پورشافعی، هادی (۱۳۹۶). تبیین توانمندی آینده‌پژوهی بر اساس سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی در مدیران دانشگاه بیرجند و علوم پزشکی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۶(۱)، ۱۴۵-۱۷۸.

حلیمی، سیده مهتاب؛ فتحی آذر، اسکندر (۱۳۸۸). تدوین و اولویت‌بندی استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر تبریز، *آموزش و ارزشیابی*، ۸: ۸۵ - ۱۰۶.

حیات، علی‌اصغر؛ عبداللهی، بیژن؛ زین‌آبادی حسن‌رضا و آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). *مطالعه کیفی نیازها و روش‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس*. *مجله مطالعات آموزش و یادگیری*، ۷(۲): ۴۱-۶۲. DOI: 10.22099/JSLI.2016.3689
جاهدی مستعلی بگلو، محمد و زاهد بابلان، عادل (۱۳۹۶). *عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی*.

جعفری راد، علی. (۱۳۹۸). مدل‌یابی عوامل مؤثر بر شایستگی مدیران مدارس دوره دوم متوسطه شهر تهران. رساله دکتری، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

جعفری‌راد، علی، زاهدبابلان، عادل، مرادی، مسعود، و ثمری، عیسی (۱۳۹۹). راهبرد، زمینه و پیامد توسعه شایستگی مدیران مدارس متوسطه (مطالعه کیفی). *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱(۴) (پیاپی ۴۴)، ۲۶۲-۲۳۷. SID. <https://sid.ir/paper/999712/fa>

جوآنک لیاولی، ماندانا؛ ابیلی، خدایار؛ پورکریمی، جواد و سلطانی عربشاهی، سید کامران (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزش بالینی: مورد دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی شهر تهران. *دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۰(۳): ۲۰۳-۲۱۸. URL

- فرحبخش، سعید؛ جعفری سرابی، مهرداد؛ سیاه کمری، الهام؛ غلامی، محمد و مرادی، سمیه (۱۳۹۶). تدوین صلاحیت های علمی - حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی استان لرستان، نشریه مدیریت مدرسه، ۵(۱): ۱۱۳-۱۲۷.
- فرهادی، علی و صادقی، امیر (۱۳۹۵). الزامات توسعه منابع انسانی سازمان های نظامی در افق ۱۴۱۰ و تأثیر آن بر توسعه دفاعی. *آینده پژوهی دفاعی*، ۱(۳)، ۳۵-۶۲.
- قاسمیان دستجردی، زهرا، امین بیدختی، علی اکبر، و جعفری، سکینه. (۱۳۹۸). نقش رهبری حرفه ای مدیران در توسعه شایستگی دانش آموزان با میانجی گری اعتماد و همکاری بین معلمان و حرفه ای شدن معلمان. *علوم تربیتی (مجله علوم تربیتی و روان شناسی)*، ۶ (سال ۲۶) (۱)، ۹۶-۷۷. SID. <https://sid.ir/paper/186713/fa>
- قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، مهدیون، روح اله، هدایتی، عزیز، و کاظم زاده، مهدی. (۱۳۹۷). نقش توسعه حرفه ای و اخلاق کار بر تعهد سازمانی و میل به ماندن کتابداران شهر تبریز. *تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی (کتابداری)*، ۵۲(۳)، ۸۱-۹۸. SID. <https://sid.ir/paper/404468/fa>
- قربانی، محمود و غریب نواز، راحله (۱۳۹۹). آینده پژوهی و چیستی آن در آموزش عالی، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، *مطالعات اجتماعی و فرهنگی* <https://civilica.com/doc/1032782>
- قنبری، سیروس و محمدی، بهرام (۱۳۹۵). ارائه الگوی توسعه حرفه ای مدیران مدارس دوره متوسطه: یک تحقیق کیفی، *دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۴(۲): ۱۴۳-۱۲۳.
- کمرئی، علیرضا، خورشیدی، عباس، حمیدی فر، فاطمه، محمودی، امیرحسین، و شریعتمداری، مهدی (۱۴۰۰). الگوی توسعه حرفه ای مدیران آموزشگاهی هنرستان های فنی و حرفه ای (با استفاده از رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد نوظهور). *فناوری آموزش (فناوری و آموزش)*، ۱۵(۳) (پیاپی ۵۹)، ۵۳۱-۵۴۴. SID. <https://sid.ir/paper/374887/fa>
- کوهساری، معصومه؛ حسن قلی زاده، رضوانو آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۶). وضعیت موجود رهبری مدیران مدارس بر مبنای چهارچوب رهبری متوازن و راهبردهای بهبود آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد،
- دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی. مستمکلی، زهرا، آهنچیان، محمدرضا، و حسین قلی زاده، رضوان. (۱۳۹۸). مطالعه تطبیقی نهادهای مسئول و نظام ارزیابی شایستگی حرفه ای مدیران مدارس در ایران، مالزی و امریکا: آموزه هایی برای نظام آموزشی ایران. *مدیریت مدرسه (Journal of School Administration)*، 7(3) SID. 258-282. <https://sid.ir/paper/526634/fa>
- موزن علوی سید مهدی، طبرسا غلامعلی، خورشیدی غلامحسین. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل توسعه منابع انسانی در سطح ملی. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۳(۲): ۱۹۲-۱۵۵.
- نجدی، مینا؛ قهرمانی، محمد؛ ابوالقاسمی، محمود و عازفی، محبوبه (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی صلاحیت های حرفه ای مدیران مراکز پیش دبستان. *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۳۴)، ۳۴۴-۳۲۱.
- نراقی زاده، افسانه (۱۳۹۷). *شناسایی مهارت های رهبری مدارس دخترانه دوره اول متوسطه شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س).
- نورادصدیق، میترا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ آراسته، حمیدرضا؛ زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۶). شناسایی مؤلفه های توسعه حرفه ای مدیران با استعدادهای غیردولتی؛ پژوهشی آمیخته. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمان ها*، ۶(۲)، ۱۸۳-۲۲۴.
- نظری، رقیه؛ عباسیان، حسین؛ آراسته، حمیدرضا، عبدلهی، بیژن؛ حسینی مقدم، محمد (۱۴۰۱). واکاوی روند توسعه حرفه ای واکاوی روند توسعه حرفه ای مدیران مدارس مقطع ابتدایی با چشم انداز آینده پژوهانه، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، دوره ۶۸، شماره ۳-۴.
- نیلی احمدآبادی، زهرا، باقری، فریبرز، و سلیمی بجستانی، حسین. (۱۳۹۸). اثربخشی برنامه آموزشی فرزندپروری با تأکید بر نظریه انتخاب بر بهبود رابطه والد-فرزند و رضایت از زندگی مادران. *فرهنگ مشاوره و روان درمانی (فرهنگ مشاوره)*، ۱۰(۳۹)، ۱۲۲-۹۹. SID. <https://sid.ir/paper/213989/fa>
- واعظی، سیدکمال؛ قمیان، محمدمهدی و وقفی، سیدحسام (۱۳۹۶). آینده پژوهی در علوم انسانی با رویکرد

- Craft, A. (2001). *Continuing Professional Development A Practical Guide for Teachers and Schools*, London, Routledge and CRC Press.
- Dopson, S., Ferlie, E., McGivern, G., Fischer, M., Mitra, M., Ledger, J., Behrens, S. (2018). Leadership development in Higher Education: A literature review and implications for programme redesign. *Higher Education Quarterly*. PP:1-17. DOI: 10.1111/hequ.12194.
- Erickson, G. R. & Erickson, B. L. (1979). Improving college teaching: An evaluation of a teaching consultation procedure. *Journal of Higher Education*, 50(5), PP: 670-683.
- Fancera, S. F. (2020). School leadership for professional development: the role of social media and networks. *Professional Development in Education*, 46(4), 664-676.
- Giri, K., Frankel, N., Tulenko, K., Puckett, A., Baily, R., Ross, H. (2012). *Keeping Up to Date: Continuing Professional Development for Health Workers in Developing Countries*.
- Gordon, A. (2008). *Future Savvy: Identifying Trends to Make Better Decisions, Manage Uncertainty and Profit from Change*, AMACOM.
- Gumus, S., & Bellibas, M. S. (2020). The relationship between professional development and school principals' leadership practices: the mediating role of self-efficacy. *International Journal of Educational Management*. DOI:10.1108/IJEM-10-2019-0380
- Gutek, G. L. (2004). *Philosophical and Ideological Perspectives on Education*. translated by Mohammad Jafar Pakseresh, Tehran, Samt. [In Persian].
- Hearle, D. & Lawson, S. (2019). Continuing Professional Development (CPD) Engagement - a Concept Analysis. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 39(4), 260-268.
- Hilliard, A., T. (2015). Evaluating the Principals' Institute Leadership Development Program. *Merit Research Journal of Business and Management* (ISSN: 2408-7041) Vol. 3(4) pp. 034-039.
- Hirsh, S. (2009). A new definition. *Journal of Education for Sustainable Development*, 30 (4), 10-16.
- 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.
- Hussin, S., & Al Abri, S. (2015). Professional Development Needs of School Principals in the Context of Educational Reform. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 7(4), 90-97.
- Hurley, W. B. (2006). *Professional development for continuing education adjunct professors: A Massachusetts perspective*. (Doctoral dissertation). Johnson & Wales University, Providence, Rhode Island.
- Janosko, A. E. (2018). The Relationship Between Professional Development Engagement and Career Decision.
- مدیریت دانش، ملاحظات، دستاوردها و اثرات، فصلنامه مدیریت سازمان دولتی، ۵(۳): ۳۳-۴۸.
- هادیان نیاسری، حامد (۱۳۹۹). مشکلات مدیریت آموزشی در آموزش و پرورش ایران، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی و <https://civilica.com/doc/1032691>
- Bachelor, M. B. (2015). *Professional development of continuing Higher Education Unit Leaders: Implications on practice*. Widener University.
- 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.
- Bizzell, B. E. (2011). *Professional Development of School Principals in Virginia*. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute. Blacksburg, Virginia.
- Brauckmann, S. (2008). *The impact of school leadership on school results: Exploring the foundations of a relationship*. Workshop paper presented at the annual conference of the European School Heads Association (ESHA), Conditions of School Leadership in Europe, Copenhagen, Denmark.
- Brown, C. & Militello, M. (2016). "Principal's perceptions of effective professional development in schools", *Journal of Educational Administration*, 6(4). 56-67.
- Bolom, R. & McMahon, A. (2005). Models: towards a conceptual map. *International handbook on the continuing professional development of teachers*, 33.
- 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.
- Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. London: Sage.
- Clifford, M., & Ross, S. (2012). *Rethinking principal evaluation: A new paradigm informed by research and practice*. Alexandria, VA: National Association of Elementary School Principals: and Reston, VA: National Association of Secondary School Principals. Retrieved from <http://www.naesp.org/sites/default/files/PrincipalEvaluationReport.pdf>
- Close, P., & Kendrick, A. (2019). Developing Specialist Leaders of Education: a research engagement approach. , 45(2), 291-306.
- Cockrell, M. L. (2011). *A comparative analysis study of professional development models impacting student academic achievement*. (Doctoral Dissertation). East Carolina University, USA.
- Coles, C. (1996). Approaching professional development. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*. 16(3), PP: 152-158.

- appointed principals. *Educational Management Administration & Leadership*. 1-18.
- Pedram, A. (2014). *Futures Studies In Glimpse*, Tehran: Organization Of Research And Police Studies.
- Reichenberger, J.R. (2005). Applicability of Educational Reconstruction Theory In present Day Curriculum planning. A Research paper submitted for the Master of Science Degree in Education. University of Wisconsin – stout.
- Reston, V. A. (2015). *National Policy Board for Educational Administration. Professional Standards for Educational Leaders*. American Association of Colleges of Teacher Education.
- Roxa, T., Olsson, T. & Martensson, K. (2008). Appropriate use of theory in the scholarship of teaching and learning as a strategy for institutional development. *Arts and Humanities in Higher Education*. 7(3), PP: 276-294.
- Sahlin, S. (2019). Collaboration with private companies as a vehicle for school improvement. *Journal of Professional Capital and Community* 4(3): DOI:10.1108/JPC-03-2018-0013
- Schleicher, A. (2012). Ed., *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*. OECD Publishing.
- Stone, A. (2014). *NASPA's new professionals institute: exploring the personal and professional impact of a two-day, intensive professional development experience*.
- Shun-wing, Ng & Sing-ying, E. S. (2015). Preparing school leaders: The professional development needs of newly appointed principals. *Educational Management Administration & Leadership* 1-18. The Author(s) 2015 Reprints and permission: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav, DOI: 10.1177/1741143214564766.
- Young, Michelle D. (2023). The development of educational leaders: history and contemporary practice in the United States, *International Encyclopedia of Education*, 370-380. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.05050-8>
- Wilkerson, L. & Irby, D.M. (1998). Strategies for improving teaching practices: a comprehensive approach to faculty development. *Academic Medicine*, 73(4), 387-396.
- Wise, J. T. (2017). *Leading Professional Development: Perceptions of Ohio Principals*. A dissertation presented to the faculty of The Patton College of Education of Ohio University In partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Education. Ohio University.
- Wong, T. Y., & Liu, P. (2018). Hong Kong Principal Professional Development: Context, Challenges, and Opportunities. *Chinese Education & Society*, 51 (5), 359-371.
- Johnson, A. D., Clegorne, N., Croft, S. J., & Ford, A. Y. (2020). The Professional Learning Needs of School Principals. *Journal of Research on Leadership Education*, 1942775120933933.
- Kanokorn, S., Pongtorn, P., & Ngang, T. K. (2014). Collaborative action professional development of school principals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 77-81.
- Kelly, J.S. (2002). Collaborative learning: higher education, interdependence, and the authority of knowledge by Kenneth Bruffe: A critical study. *Journal of the National Collegiate Honors Council- Online*, 82, Retrieved from <http://digitalcommons.unl.edu/nchjournal/> 82.
- Kennedy, A. (2015). Models of continuing professional development: a framework for analysis. *Journal of in-service education*, 31(2), PP: 235-250.
- Klein, E. D., & Schwanenberg, J. (2020). Ready to lead school improvement? Perceived professional development needs of principals in Germany. *Educational Management Administration & Leadership*, 1741143220933901.
- Lillegord, S., & Borte, K. (2020). Trapped between accountability and professional learning? School leaders and teacher evaluation. *Professional development in education*, 46(2), 274-291.
- Losioki, B. E., (2020). Professional Development and Empowerment among Secondary School Teachers in Mkuranga District, Tanzania. *Journal of Education and Practice*. Vol. 11, No. 24.
- Lisa Gaikhorst, Virginie März, Rosa du Pré, Femke Geijsel (2019). Workplace conditions for successful teacher professional development: School principals' beliefs and practices, *European Journal of Education*, 54(4): 605-620. <https://doi.org/10.1111/ejed.12366>
- 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.
- 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.
- Naicker, I., & Naidoo, S. V. (2014). Is the whole more than the sum of its parts? A community of practice approach to leadership development of school principals. *International Journal of Educational Sciences*, 7(2), 89-298.
- Ndiritu, A. W., Mwaura Mbugua, J., & Njoki Ndiritu, c. (2019). Lessons for School Principals from Transformational Leadership Characteristics. *Journal of Education and Practice*. Vol. 10, No. 12.
- 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.
- Ng, S-w., & Szeto, S-y (2015). Preparing school leaders: The professional development needs of newly

**Futuristic Look: The missing link in studies of Educational
Institutions (Sample study: Professional Development for School
Administrators)**

Abstract

At the beginning of the 21st century, more than ever, the need for 'futuristic education' was felt. Future-oriented education draws future horizons based on foresight and considering future conditions. The current research was conducted with the aim of investigating the necessity of future research in educational institutions with a sample study of the professional development of primary school administrators. Qualitative research was conducted using systematic review method. First, theoretical and research backgrounds related to the professional development of school principals were examined, and then foreign studies from 2013-2023 and domestic studies from 2014 to 2014 were carefully examined and the most relevant studies were selected. The findings of 24 foreign studies and 25 domestic studies were analyzed. Based on the findings, 30 frequent core components were identified that were effective in the professional development of school administrators. In their research, the researchers have mostly considered the current situation and presented their results and findings in the form of models or suggestions in order to raise the level of professional development of school administrators, and they have not been concerned about possible futures, and if they have this concern, they have not investigated this issue with a future research approach.

Keywords: future studies, professional development, educational institutions, school administrators

