

بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲

رضا عابدی تراب (نویسنده مسئول)^۱، نرگس شفیعی^۲، پریسا زنگنه^۳

^۱استادیار دانشگاه فرهنگیان، یاسوج abeditorab56@yahoo.com

^۲آموزش و پرورش، شهرستان رستم nargssh42@gmail.com

^۳آموزش و پرورش ناحیه ۴، اهواز parisazangeneh4074@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم بوده است. این پژوهش از نظر ماهیت، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۵۰ نفر بود. تعداد نمونه مورد مطالعه براساس (جدول تحصیلی ۹۹ کرجسی مورگان ۱۹۷۰)، برابر با ۴۴ نفر محاسبه شد. همچنین، برای انتخاب آزمودنی‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی و برای گردآوری اطلاعات، از ابزار پرسشنامه و مطالعات میدانی استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری داده‌ها، شامل پرسشنامه‌های استاندارد توسعه حرفه‌ای (نورالصدیق ۱۳۹۶)، و توانمندسازی مدیران (کردنائیچ، ۱۳۸۹)، بوده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده از روش‌های آمار توصیفی (محاسبه جداول فراوانی، درصد فراوانی و نمودار ستونی) و آمار استنباطی (آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) بوده است. یافته‌ها نشان داد که بین توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران شهرستان رستم رابطه وجود دارد. براساس یافته‌های پژوهش، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای در ۱۱ مقوله (برنامه ریزی مدون، برگزاری کارگاه‌های تخصصی، فراهم آوردن تسهیلات، فراهم آوردن امکانات، ارائه مشاوره آموزشی، یادگیری مستمر، برگزاری دوره‌های تخصصی، کمک گرفتن از اولیا، از استادان دانشگاه، اختصاص شرح وظایف، ایجاد شرایط انتقال اثربخش اطلاعات) به دست آمد. در نهایت می‌توان گفت توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی یک فرایند نظام مند از بررسی شایستگی‌های پایه و الزامات مورد نیاز برای گزینش مدیران تا آموزش مادام‌العمر در زمینه‌های اجتماعی و حرفه‌ای موجود دانست که به تربیت مدیران حرفه‌ای منجر می‌شود و این فرایند می‌تواند پیش‌نیازی برای تغییر و تحول نظام آموزشی باشد.

واژه‌های کلیدی: توسعه حرفه‌ای، توانمندسازی، مدیران آموزشگاهی، مقطع ابتدایی

۱.۱ مبانی نظریه پژوهش

در شرایط کنونی نظام تعلیم و تربیت که با افزایش سطح دانش و انتظارات در کلیه امور فرایند تعلیم و تربیت، جامعه و خانواده ها، روبروست، مدیریت آموزشی را با چالش‌های فراوانی همچون افزایش تقاضا برای بهبود کیفیت آموزشی و پاسخگویی مدیران روبرو کرده است. مدارس، بهترین وسیله برای ایجاد تغییر ارزش‌ها و رفتارها به شمار رفته و باعث می‌شود که افراد، به تناسب استعداد و رغبتی که دارند برای انجام خدمات اجتماعی و اقتصادی و کسب مشاغل و در نتیجه آسایش فردی مهیا شوند. لذا می‌توان گفت از میان انواع مدیریت، مدیریت مدارس با اهمیت ترین، مؤثرترین و ظریف ترین نوع مدیریت است که موضوع آن انسان است [۱]. توسعه حرفه‌ای به منظور کمک به مدیران برای کسب دانش و اتخاذ شیوه‌هایی برای بهبود کیفیت آموزش و نتایج یادگیری در مدارس در نظر گرفته شده است. توسعه حرفه‌ای با دقت سازماندهی شده، می‌تواند شیوه‌های مؤثر رهبری را پرورش دهد و وسیله‌ای برای پر کردن شکاف‌های موجود در دانش رهبری باشد. نظام آموزشی باید درصدد ارائه خدمات مطلوب به کارکنان و دانش آموزان مدارس باشد و برای این منظور باید توسعه حرفه‌ای با کیفیت برای رهبران مدارس فراهم شود [۲]. توسعه حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی، از جمله مدارس و دانشگاه‌ها، به فرایندها و فعالیت‌های طراحی شده به منظور ارتقای دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای آموزش دهندگان اشاره دارد [۳]. توسعه حرفه‌ای مقوله‌ای است که تقریباً یک درصد آن در حین انجام دادن شغل اتفاق می‌افتد و می‌تواند از طریق مربیگری، یادگیری از طریق مشاهده، یادگیری اجتماعی، منتورینگ، مشارکت و حضور فعال در شبکه‌ها و آموزش انجام گیرد. توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی متمایز و متفاوت از توسعه حرفه‌ای معلمان و اعضای هیئت علمی است. منطقی به نظر می‌رسد که تفاوت مهم میان توسعه حرفه‌ای در ارتباط با معلمان و مدیران آموزشگاهی به استقلال حرفه‌ای و مسئولیت‌های مربوط به نقش و انتظارات آنان برمی‌گردد [11]. توسعه مدیران آموزشی، فعالیتها و فرایندهای طراحی شده به منظور بالا بردن دانش حرفه‌ای، مهارتها و نگرشهای رفتاری مدیران در راستای توانا تر کردن آنان در زمینه بهبود و ایجاد شرایط بهتر برای موفقیت و یادگیری دانش آموزان است [12]. امروزه با بروز تحولات سریع محیطی در عرصه سازمان ها، عنصر خلاقیت و دانش به عنوان عنصر برتری بخش در رقابت مطرح شده است. سازمان‌ها بیشتر به سمت تعهد درونی شده و افزایش اعتماد در سازمان هستند. همه این عوامل بایکدیگر باعث شده اند که اهمیت و ضرورت فرایند توانمندسازی در سازمان‌ها روز افزون گردد [۴]. توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر اثر بخشی کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (اسکارپلو، 2006). توانمندسازی کارکنان عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف های سازمان به کار گرفته می‌شوند [۵].

الزامی و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی تحت عنوان ابعاد و مولفه های توسعه حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران به این نتیجه دست یافتند: توسعه حرفه‌ای فرآیندی است که از طریق آن مدیران می‌توانند آنچه را که در برنامه های آماده سازی و سایر برنامه ها یاد نگرفته اند، به دست آورند و شامل هر گونه فعالیت طراحی شده به منظور بهبود و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه ای مدیران است. مدیران تأثیر زیادی در شکل دادن به فرهنگ مدرسه، پیشرفت مدرسه، یادگیری دانش آموزان و موفقیت دارند، به طوری که توسعه حرفه‌ای آنها برای موفقیت مداومشان به عنوان رهبر بسیار مهم است. مدیرانی که در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای شرکت می‌کنند با اعمال دانش و مهارت‌های جدید به منظور اجرای بهترین شیوه های آموزشی در مدارس، دانش خود را به روز کرده و توسعه می‌دهند و عملکرد شغلی خود را بهبود می‌بخشند [۱]. نتایج بررسی‌های انجام شده در تحقیقی تحت عنوان عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی در افق ۱۴۰۴ نشان می‌دهد که می‌توان با رعایت اصول و مبانی توسعه حرفه‌ای درانتخاب و انتصاب مدیران آموزشگاهی، گام‌های مؤثری در جهت توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس برداشت. در انتخاب و انتصاب مدیران آموزشگاهی حتماً مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدنظر قرار گیرد و به عنوان ملاک و معیار اصلی انتصاب مورد استفاده واقع شده و کاستی‌های موجود براساس این الگو بررسی شده و برنامه ریزان آموزشی در برنامه ریزی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای توسعه حرفه‌ای مدیران، بهره برداری کنند [۶]. در تحقیقی تحت عنوان مطالعه

کیفی عوامل توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ایران به این نتیجه دست یافتند که مدیر مدرسه با برنامه ریزی مناسب می‌تواند تعاملی سازنده با جامعه و مدرسه برقرار کند. در این حالت والدین می‌توانند در مدرسه حضوری فعال داشته باشند و در اجرای برخی از برنامه‌های آموزشی و درسی به مدرسه و کارکنان کمک کنند. همچنین استفاده از فناوری‌های به روز تاثیر مثبتی در آموزش و فرایند یاددهی - یادگیری دارد. این مورد می‌تواند در زمینه ابعاد بیرونی مورد توجه مدیر مدرسه قرار گیرد [۲]. در تحقیقی تحت عنوان مطالعه تطبیقی مفهوم و ابعاد توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی در ایران و چند کشور پیشرفته جهان به این نتیجه دست یافتند که در طول چند دهه گذشته، توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی رهبران مدارس برنامه بسیاری از کشورهای جهان بوده و به یک بحث مهم و محوری تبدیل شده است. زیرا افزایش شناخت مدارس تفاوت معناداری را در اثربخشی و کارایی کلاس درس و همچنین ایجاد تغییرات به روز در مدرسه ایجاد می‌کند [۷]. در پژوهش خود به بررسی نقش رهبری مدیران مدارس ابتدایی در ارتقاء پایداری از طریق ایجاد انگیزه در معلمان پرداخت و نتیجه گرفت در مواردی که انگیزه در معلمان وجود دارد به میزان قابل توجهی از عملکردهای مدیریتی و رهبری مدیران تأثیر گرفته است [13]. در پژوهشی با هدف توسعه و پیشرفت مدیران مدارس به این نتیجه رسیدند که رهبری مدرسه یک جزء کلیدی برای داشتن محیط مدرسه موفق و استراتژیهای عملکرد دانشگاهی است. در میان عوامل مربوط به مدرسه، رهبری مدرسه، دومین عامل، بعد از آموزش است که بر یادگیری دانش‌آموزان اثر می‌گذارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رهبران قدرتمند به طور قابل ملاحظه‌ای در تغییر وضعیت مدرسه نقش اساسی دارند. این مطالعه خلاصه سه نوع از ابتکارهای سیاست دولت است که می‌تواند به طور مؤثر از مدیرانی که توسعه مدارس را بر عهده گرفته‌اند حمایت کند. ۱- شناخت وظایف شغلی. ۲- حمایت و پشتیبانی مدیران بالادستی. ۳- وجود بودجه و اعتبارات دولتی [14]. در یک مطالعه کیفی با هدف شاخص‌های توسعه مدیران مدارس ابتدایی به عنوان رهبران موفق آموزشی، به این نتیجه رسیدند که توسعه و بهبود رهبری آموزشی می‌تواند اثر مثبتی بر پیشرفت و توسعه یادگیری دانش‌آموزان مدارس ابتدایی داشته باشند و تأکید بر تصمیم‌گیری بر پایه داده‌های به دست آمده، اهمیت وظیفه به وضوح تعیین شده و موجب جو مثبت مدرسه می‌شود و این تحقیق موجب تغییرات مثبت اجتماعی می‌شود [15]. در پژوهش خود نشان داد که مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس در برنامه توسعه حرفه‌ای، شامل این موارد می‌باشد: مأموریت، چشم انداز و ارزشهای بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی، برنامه آموزشی و درسی، آموزش و شیوه‌های ارزیابی، فرایند مراقبت و حمایت از دانش‌آموزان، ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان مدرسه، تدوین برنامه‌های حرفه‌ای برای معلمان و کارکنان، بکارگیری و استفاده از ظرفیت‌های خانواده‌ها و انجمن‌های مربوط به مدرسه، پژوهش مداری و رعایت اصول مدیریت و بهبود همه جانبه مدرسه [16]. در ایران نیز یافته‌ها نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین چالش‌ها، در مراکز آموزشی عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه مدیران مدارس است. مدیران در این مراکز به دلایل مختلف توان بروز خلاقیت و ابتکار کافی را ندارند. یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند مدیران را ترغیب کند و باعث ایجاد انگیزه در آنان شود، توانمندسازی است. برخی صاحب‌نظران می‌گویند: در کشور ما آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری پایین رنج می‌برد. معیارهای تعریف شده‌ای برای انتخاب مدیران مدارس وجود ندارد. برنامه‌های توانمندسازی مداوم و نظام‌مند کمتر به چشم می‌خورد. (بهرنگی، ۱۳۸۶) آنگونه که (سلیمانی و مطهری، ۱۳۸۸)، معتقدند متعاقب نبودن برنامه منظم و مستمر توانمندسازی در بین مدیران مدارس، فرصت بروز خلاقیت و نوآوری کمی در مدارس وجود دارد؛ درحالی که به نظر می‌رسد توانمندسازی، راهکاری مهم برای توسعه و تطابق با روند تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان آموزش و پرورش به حساب می‌آید. بررسی پژوهش‌های انجام شده تا کنون نشان می‌دهد در اغلب پژوهش‌ها، ویژگی‌های توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران آموزشی مقطعی ابتدایی زمانی خود را نشان می‌دهد و باعث پیشرفت دانش‌آموزان مدرسه، معلمان و کیفیت آموزش می‌شود که مدیران انتخاب شده خواستار مدیریت و داشتن توانمندی و مشتاق به توسعه حرفه‌ای خود باشند.

مدارس، بهتر از معلمانی که در آن‌ها تدریس می‌کنند، نیستند و توسعه حرفه‌ای کلید اصلی پیشرفت معلمان و مدیران آموزشی و رشد حرفه‌ای آنها است. توسعه حرفه‌ای پایدار منابع انسانی بویژه مدیران آموزشی مستلزم ایجاد و رشد قابلیت‌های پایداری سازمانی است. در صورتی که توانمندسازی، عملی برای تقسیم اختیارات، دانش و پاداش‌ها با دیگران است. توانمندسازی باید افراد را در زمینه ابتکار عمل، تصمیم‌گیری و حل مشکلات توانمند کند. ایده توانمندسازی این است که دادن مهارت عمل، منابع، فرصت‌ها و مسئولیت‌ها به دیگران

باعث رشد شغلی و افزایش رضایت در محیط کار خواهد شد. توانمندسازی به معنی کنترل محیط کار خود و استفاده از مهارت‌ها و استعدادها به شیوه‌ای است که به نفع شما و سازمان تان باشد؛ این امر به بهره‌وری بیشتر و نتایج مطلوب‌تری منجر می‌شود. از سوی دیگر در راستای ارتقای جایگاه نظام تعلیم و تربیت کشور ضمن تأکید بر ارتقای کمی و کیفی مدارس، همچنین به منظور بهره‌گیری از مشارکت همگانی مردمی در امر آموزش، وجود مدیرانی توانمند و مدبر در این مقطع بسیار ضروری است، زیرا آموزش و پرورش در تمام کشورها اهمیت و ارزش زیادی دارد و نقش آن در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی غیرقابل انکار است. به این دلیل صاحب‌نظران تعلیم و تربیت معتقدند که کارکنان آموزشی همچون مدیران و معلمان باید برای دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین شده، شایستگی‌ها و آمادگی‌های خاص داشته باشند، بنابراین توجه به این بخش امری ضروری به نظر می‌رسد. مدیران باید به عنوان افسران تحول در مدرسه، برنامه‌های تحولی را با استفاده از ظرفیت‌های محلی و ارکان مدرسه برای کلاس‌های درس طراحی و پیاده کنند، مدیران برای کاهش آسیب‌های موجود و ایجاد تحول در آموزش و تربیت دانش‌آموزان، باید تحول آموزشی، تربیتی، فکری و انقلابی را ایجاد کنند. مدیران مدارس نقش مهمی در اجرای طرح تعمیق یادگیری و آموزش اثربخش دارند. بنابراین لازم است تا با مطالعه‌ای عمیق ابعاد و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران متناسب با ویژگی‌های مدیریت این مقطع تحصیلی شناسایی شود تا مدیران بتوانند با بهره‌گیری از آن خود را در مسیر توسعه حرفه‌ای قرار دهند؛ کارایی و اثربخشی مدارس ابتدایی افزایش یافته و دانش‌آموزان در عرصه‌های آموزشی و تربیتی به موفقیت بیشتری نائل شوند. بنابراین، پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان رستم در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ طراحی گردید.

۲.۱ روش شناسی

این مقاله از نظر هدف، کاربردی از لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی است. در روش تحقیق همبستگی، هدف آن است که آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر کمی (قابل سنجش) وجود دارد و یا خیر و اگر این رابطه وجود دارد، اندازه و حد آن چقدر است. هدف از روش تحقیق همبستگی عبارت است از توصیف روابط موجود بین متغیرها و استفاده از یک همبستگی معلوم برای پیش‌بینی یک متغیر از روی متغیر دیگر [۸]. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان رستم در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۵۰ نفر می‌باشد.

۳.۱ روش گردآوری

جهت انتخاب حجم نمونه به جدول کرجسی و مورگان مراجعه و بر این اساس حجم نمونه برابر ۴۴ نفر محاسبه شد. همچنین، جهت مراجعه به واحدهای نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شد. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت تدوین طرح پژوهش و ادبیات آن از روش کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب، نشریات، پایگاه‌های اطلاع‌رسانی و منابع اینترنتی همچنین روش میدانی استفاده گردیده است.

۴.۱ ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از دو پرسشنامه زیر استفاده شد:

– پرسشنامه توسعه حرفه‌ای، [۹]. که این پرسشنامه ۱۱ سوالی، دارای ۵ مولفه اصلی، و هدف آن سنجش مولفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشی (ایجاد فرصت توسعه شغلی، ایجاد فرصت توسعه مهارت‌های فردی، تشویق کارکنان برای پذیرش مسئولیت بیشتر در امر بهسازی خود) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت با گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، با امتیازهای ۱ الی ۵ می‌باشد. در این پژوهش به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، چند نسخه از آن در اختیار چند تن از کارشناسان و متخصصان از جمله استاد راهنما قرار گرفت که پس از دریافت نظرات و انجام اصلاحات لازم، روایی صوری و محتوایی آن با نظر متخصصان تأیید شد. پژوهش حاضر به روش همسانی درونی و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پرسشنامه توسعه حرفه‌ای برابر ۰/۸۸ محاسبه شد که نشان داد پرسشنامه از پایایی مناسب و مطلوبی برخوردار هستند.

پرسشنامه استاندارد توانمندسازی مدیران (کردنائیچ، ۱۳۸۹). پرسشنامه در مقیاس اندازه گیری لیکرت بوده و ابعاد احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن شغل، احساس اعتماد میان همکاران را مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه هفت گزینه ای بوده و با احتساب نمراتی به ترتیب از یک تا هفت برای گزینه ها طراحی شده است. در این طیف هر قدر از مقادیر کم به طرف مقادیر زیاد حرکت کنیم نشان دهنده این است که آن دیدگاه پاسخ دهندگان از وضعیت بهتری برخوردار است. در پایان نامه (کردنائیچ، ۱۳۸۹) روایی سازه این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (۱+) به معنای پایایی کامل قرار می گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می شود. روایی این پرسشنامه با استفاده از دیدگاه متخصصان مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۶/۰ به دست آمد. این پرسشنامه دارای چهار بعد احساس استقلال (۰/۶۹)، احساس مؤثر بودن (۰/۷۳)، احساس معنی دار بودن شغل (۰/۵۸) و احساس اعتماد میان همکاران (۰/۷۱)، که دارای ۱۲ سوال است که گویه های (۱ تا ۳، احساس مؤثر بودن)، (۴ تا ۶، احساس استقلال) و (۷ تا ۹، احساس معنی دار بودن) و (۱۰ تا ۱۲ احساس اعتماد میان همکاران) را ارزیابی می کند. هر یک از عبارات این پرسشنامه در طیف ۵ درجه ای مقیاس لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تنظیم شده است که برای نمره گذاری پاسخ ها با در نظر گرفتن درجه بندی پیوستار برای گویه های مثبت به پاسخ کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ تعلق خواهد گرفت. بنابراین حداکثر نمره برای پرسشنامه ۱۰۰ و حداقل نمره ۲۰ خواهد بود (آموزگار، ۱۳۹۰).

۵.۱ یافته های پژوهش

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد توسعه حرفه ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
توسعه حرفه ای	۴۴	۴۵/۱۱	۷/۰۸	۳۲	۵۵
توانمندسازی مدیران	۴۴	۵۲/۷۷	۴/۵۷	۴۲	۶۰

نتایج توصیفی مربوط به نمرات توسعه حرفه ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی در جدول ۱ مشاهده می شود. همان طور که ملاحظه می کنید میزان میانگین توسعه حرفه ای برابر با ۴۵/۱۱ و انحراف استاندارد ۷/۰۸، میانگین توانمندسازی مدیران برابر با ۵۲/۷۷ و انحراف استاندارد ۴/۵۷ می باشد.

آیا بین توسعه حرفه ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم رابطه وجود دارد؟

جدول ۲. همبستگی بین توسعه حرفه ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی

توسعه حرفه ای	توانمندسازی مدیران	
	ضریب همبستگی	۰/۴۰۲**
	سطح معناداری	۰/۰۰۷
	تعداد	۴۴

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین توسعه حرفه ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی در سطح معناداری (۰/۰۱) برابر ۰/۴۰۲ می باشد. بنابراین بین توسعه حرفه ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آیا توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم از طریق توسعه حرفه‌ای پیش‌بینی می‌شوند؟

برای بررسی (توان پیش‌بینی توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم از طریق توسعه حرفه‌ای) از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. قبل از استفاده از رگرسیون، پیش‌فرض‌های رگرسیون به تفصیل مورد آزمون قرار گرفت. از جمله اینکه برای بررسی استقلال خطاها از آزمون «دوربین- واتسون»، برای بررسی هم‌خطی چندگانه از شاخص‌های «ضریب تحمل» و «عامل تورم واریانس» و برای بررسی نرمال بودن توزیع از آزمون «کولموگروف- اسمیرنوف» استفاده شد. شاخص‌های بیانگر مفروضه‌ی هم‌خطی چندگانه نیز در جدول ۳ آورده شده است.

متغیر پیش‌بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه	نسبت F	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	Sig	شاخص‌های همبستگی چندگانه		آزمون دوربین- واتسون
							VIF	Tolerance	
۱	توسعه حرفه‌ای	۰/۴۰	۸/۰۸	۰/۴۰	۲/۸۴	۰/۰۰۷	۱	۱	۱/۸۶

جدول ۳. نتایج رگرسیون توانمندسازی مدیران بر توسعه حرفه‌ای

همانطور که در جدول ۳ ارائه شده است، مقدار همبستگی چندگانه بین عامل‌های پیش‌بین و ملاک ۰/۴۰ می‌باشد. مجذور R برابر ۱۴٪ است که نشان می‌دهد عامل پیش‌بین ۱۴٪ از واریانس توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم را پیش‌بینی می‌کند.

۶.۱ بحث و نتیجه‌گیری

توانمندسازی مدیران و توسعه رهبری یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی می‌باشد. مدیران دارای استعدادهای بالقوه‌ای هستند که توانمندسازی، به بالفعل شده آن کمک می‌کند. مدیران با استفاده از توانمندسازی می‌توانند برای بهبود و توسعه توانمندیهای نامطلوب کارکنان و استفاده بهتر از این منبع برای کسب اهداف سازمان استفاده نمایند. یکی از مهمترین وظایف مدیران، توانمندسازی کارکنان است و یک مدیر زمانی می‌تواند در این کار موفق شود که به خودباوری برسد، به دنبال ارتقاء توانمندی خود باشد و به ذهن خود اعتماد کند. متخصصان می‌گویند مدیران و رهبران، آدم‌هایی با ویژگیهای خاص و توانمندی‌های ویژه نیستند بلکه کسانی هستند که می‌توانند دیگران را توانمند کنند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رستم از استان فارس انجام شد. بر این اساس، هدف مورد بررسی قرار گرفت و رابطه معناداری بین آنها به وجود آمد. مدیران مدارس نه تنها وظیفه‌ی یاری دادن به معلمان برای یادگیری و ساخت دانش را بر عهده دارند، بلکه در ایجاد بینش، تعالی اخلاقی و پرورش مهارت‌های ادراکی، فنی و انسانی در چارچوب هدف‌های نظام آموزش پرورش نیز نقش مهمی دارند. بنابراین توانمندی فعالان حوزه فرهنگی، اعم از نظام آموزشی و تشکلهای آنان، کارشناسان و مدیران حوزه فرهنگی از عوامل مؤثر در ارتقای کیفیت مراکز آموزش در مدارس است. این امر به دلیل تغییرات رخ نموده در نظام آموزش پرورش از دهه اول قرن جاری و ضرورت هماهنگی آن با دنیای صنعت، کسب و کار، استفاده گسترده از فناوری اطلاعات، کارآفرینی، توجه جدی به مسئولیت‌های اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و تحولات محیط پیرامونی اهمیت بیشتری یافته است. از این رو توسعه حرفه‌ای مستمر کارگزاران فرهنگی یکی از متغیرهای مهم ارتقای کیفیت مراکز نظام آموزش پرورش محسوب می‌شود. نظام آموزش پرورش باید پیوسته قابلیت‌ها و شایستگی‌ها خود به‌طور عام و شایستگی‌های منابع انسانی خود را به‌طور خاص توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و نوین محیطی باشند. براساس یافته‌های به دست آمده از محاسبات و جدول شماره ۳، همبستگی

چندگانه برابر با ۰.۴، ضریب تعیین چندگانه برابر با ۱۶، نسبت F برابر با ۸/۰۸، سطح معناداری برابر با ۰.۰۷، ضریب توسعه حرفه ای برابر با ۲۳۸ می باشد. یعنی به ازای ۲۳۸ واحد پیشرفت توسعه‌ی حرفه‌ای، مدیران به اندازه یک واحد توانمندیشان بالا می رود. که بر اساس یافته‌های این جدول بین توسعه حرفه‌ای با توانمندسازی مدیران رابطه معنا داری وجود دارد به طوری که ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۴/۱۶ درصد از تغییرات توانمندسازی مدیران به دلیل توسعه حرفه‌ای می‌باشد. و معادله خط رگرسیون نیز نشان می دهد به ازای ۲۳۸ واحد تغییر در توسعه حرفه‌ای توانمندسازی مدیران به اندازه یک واحد افزایش می یابد. بنابراین بین توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدیران رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0.05$). چون در این پژوهش توسعه حرفه ای بر توانمندسازی مدیران تأثیر داشته است. پس می توان گفت که اگر مدیران آموزشی برنامه ریزی مدون، ایجاد شرایط انتقال اثربخش اطلاعات، کمک گرفتن از اولیای زبده، کمک گرفتن از استادان دانشگاه، برگزاری کارگاه های تخصصی، اختصاص دادن شرح وظایف مدیر به مسائل آموزشی، فراهم آوردن تسهیلات جهت به روزآوری اطلاعات، فراهم آوردن امکانات پیشرفت علمی، ارائه مشاور آموزشی، یادگیری مستمر و برگزاری دوره های تخصصی متناسب با توانایی هر فرد را به خوبی در محیط آموزشی ایجاد کنند، می توانند بر آنچه در واحد کاری اتفاق می افتد کنترل زیاد، تأثیر و نفوذ چشم گیر داشته باشند و همچنین برای تصمیم گیری در مورد چگونگی انجام دادن کارها، آزادی عمل زیادی از خود نشان دهند. و فعالیت‌های کاری برای آن ها بسیار معنا دار و مهم می شود. به توانایی‌ها و قابلیت هایشان برای انجام دادن کارها اطمینان کرده و به مهارت‌های مورد نیاز شغل مدیریت نیز تسلط پیدا می کنند. بنابراین با توجه به این اثر بخشی بین توسعه حرفه ای و توانمندسازی مدیران تفاوت معناداری وجود ندارد.

یافته های این پژوهش با یافته های تحقیق الزامی و همکاران (۱۴۰۰)، پچوتا و اسکات (۲۰۲۰)، همخوانی داشت. مدیران تأثیر زیادی در شکل دادن به فرهنگ مدرسه، پیشرفت مدرسه، یادگیری دانش آموزان و موفقیت دارند، به طوری که توسعه حرفه‌ای آنها برای موفقیت مداومشان به عنوان رهبر بسیار مهم است. رهبری مدرسه یک جزء کلیدی برای داشتن محیط مدرسه موفق و استراتژی‌های عملکرد دانشگاهی است. در میان عوامل مربوط به مدرسه، رهبری مدرسه، دومین عامل، بعد از آموزش است که بر یادگیری دانش‌آموزان اثر می‌گذارد. که بر اساس نتایج این دو پژوهش که در داخل و خارج کشور صورت گرفته است با نتایج این پژوهش همسو و هماهنگ است. از آن جا که در این مطالعه یکی از مهمترین مسائل مؤثر بر توانمندسازی مدیران ابتدایی، توسعه حرفه‌ای آن‌ها می باشد. و انتصاب مدیران بر اساس سیاست و بدون در نظر گرفتن مهارت و شایستگی افراد، بر اساس سال های آخر خدمت و افزایش حقوق بازنشستگی و بومی بودن فرد انجام می گیرد، همچنین مصباحی و همکاران (۱۳۹۰) و خدیوی و همکاران (۲۰۱۲) به نقش برنامه ریزی، کارگاه های آموزشی و آموزش ضمن خدمت در فرایند توسعه حرفه ای مدیران اشاره کردند که با یافته های پژوهش همخوانی دارد در این پژوهش ویژگی هایی که توسعه حرفه ای بر توانمندسازی مدیران برتر مدارس به آن تأکید داشتند ایجاد فرصت توسعه مهارت های فردی، که شامل زیرمؤلفه های اختصاص شرح وظایف مدیر مدرسه به مسائل آموزشی، فراهم آوردن تسهیلات جهت به روز آوری اطلاعات، فراهم آوردن امکانات پیشرفت علمی بود، نتایج پژوهش بیزل (۲۰۱۱)، کاردنو و یانگ (۲۰۱۳) و ابراهیم (۲۰۱۱) در اجرای برنامه هایی که فرصت هایی برای یادگیری مهارت های فردی و حرفه ای مدیران ایجاد کند، با این تحقیق هم‌راستا است [17,18,19]. خنیفر (۱۳۹۹)، استارک (۲۰۰۰) و وزیر (۲۰۱۶) نیز اظهار می‌دارند که امروزه، مدیریت‌های غیر صحیح و سلیقه‌ای در کنار کمبود تجربه و ضعف صلاحیت‌های علمی در مدیریت، مشکلاتی برای نظام‌های آموزشی ایجاد کرده است؛ و وجود کانون‌های ارزیابی در سازمان آموزش و پرورش که با شایستگی‌های اصولی مدیران را گزینش، انتخاب، انتصاب و ارتقا می‌دهند از ضروریات نظام آموزشی کشور است. و مدیریت، تغییر و اصلاح در نظام‌های آموزشی، باید مطابق تحولات صورت گیرد و چنین تغییری با استفاده از کانون ارزیابی است که به نظام آموزش و پرورش کمک می‌کند تا نیازهای جامعه را برآورده سازد [10,20]. توسعه شایستگی ها و استعداد خود می تواند زمینه های نگهداشت افراد مستعد در سازمان را فراهم آورد. و یکی از منابع این ناکارآمدی مدرسه را می‌توان در ضعف سیستم جذب، گزینش، انتصاب و انتخاب مدیران جستجو کرد. چراکه شایستگی‌هایی که بر اساس آن مدیران انتخاب می‌شوند، به درستی مشخص نیست و در بسیاری از موارد گزینش‌های سلیقه‌ای و رابطه‌ای این ابهام را دو چندان کرده است. اگر مدیران آموزش و پرورش با استفاده از شایستگی‌های کانون ارزیابی انتخاب شوند، و دارای دانش و مهارت کافی باشند و با شناخت تمامی عامل‌های لازم و مؤثر در ایجاد محیط آموزشی مناسب با زیردستان خود ارتباط متقابل

برقرار کنند، با بالا بردن روحیه کارکنان و ایجاد انگیزه کار و فعالیت در آنها قادر خواهند بود هدف‌های سازمان را با صرف منابع کمتر و کیفیت بهتر تحقق بخشند و بهره‌وری آموزشی را افزایش دهند. که با نتایج تحقیق همخوانی دارد. با توجه به پژوهش انجام شده پیشنهاد می‌شود برای ایجاد این توسعه حرفه‌ای در مدارس توسط مدیران آموزشی و از بین بردن این تصمیم‌گیری‌های بی‌جا و به دور از انصاف به برگزاری کلاس‌های آموزشی برای تمامی مدیران در جهت راه‌های توسعه حرفه‌ای، شناسایی مدیران توانمند، در جهت توسعه حرفه‌ای، ایجاد روابط متقابل، تعامل و هماهنگی با سایر مدیران توانمند و همچنین انتصاب مدیران بر اساس توانمندی‌ها به دور از سیاست انجام گیرد.

۷.۱ منابع:

- [۱] الزامی، عصمت؛ عباسپور، عباس؛ خورسندی طاسکوه، علی؛ پورکریمی، جواد؛ رحیمیان، حمید. (۱۴۰۰). ابعاد و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی: رویکردی پدیدارشناسانه، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال پانزدهم، شماره ۴، ۱-۲۴
- [۲] شیرازی نژاد، امیر؛ سعیدیان خوراسگانی، نرگس؛ شاه طالبی حسین آبادی، بدری (۱۳۹۸). مطالعه کیفی عوامل توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ایران، فصلنامه سبک زندگی با محوریت سلامت، دوره ۳، شماره ۵، زمستان ۱۳۹۸
- [۳] یزدانی، زهره؛ کرمی، مرتضی؛ قرونه، داوود. (۱۳۹۸). توسعه رهبری آموزشی: الگوها، روشها و اثرات توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، ششمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ۷ آذر ۹۸
- [۴] فرهنگ، علی اکبر؛ اسکندری، مجتبی. (۱۳۹۸). معرفی توانمندسازی در مدیریت و الگوهای آن.
- [۵] حدادنی، سیروس؛ شهیدی، نیما. (۱۳۹۷). رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمندسازی مدیران گروه‌های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی شماره ۳، دوره ۱، زمستان ۱۳۹۷، صص ۹۳-۱۷۹.
- [۶] اصفهانی، کرم؛ سلیمانی، نادر؛ تورانی، حیدر؛ صباحی، پرویز. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی در افق ۱۴۰۴، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هفتم - شماره چهارم - زمستان ۱۳۹۸.
- [۷] محمدی، محمد؛ سادات فدوی، محبوبه؛ فرهادی، هادی. (۱۳۹۶). مطالعه تطبیقی مفهوم و ابعاد توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی در ایران و چند کشور پیشرفته جهان، شماره ۶۴، سال شانزدهم، زمستان ۱۳۹۶.
- [۸] سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (۱۳۹۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.
- [۹] نوراد صدیق، میترا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ آراسته، حمیدرضا؛ زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۶). شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران با استعداد مدارس غیردولتی؛ پژوهشی آمیخته، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال ششم، شماره ۲، پاییز، زمستان ۹۶ شماره صفحه ۲۲۴-۱۸۳.
- [۱۰] خنیفر، حسین؛ نادری بنی، ناهید؛ ابراهیمی، صلاح الدین؛ فیاضی، مرجان، رحمتی، محمدحسین. (۱۳۹۹). مدیران مدارس: شایستگی، دانش، توانایی و مهارتها و ارائه مدل، پژوهشی رهبریتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم شماره ۴، آذر و دی، پیاپی ۴.

- [11] Loughran, J. (2014). Professionally developing as a teacher educator. *Teacher Education*, 65(4), 271-283
- [12] Bizzell, Brad E. (2011). Professional development of school principals in the rural Appalachian region of Virginia. Educational Leadership and Policy Studies, Phd, Theses, Blacksburg, Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Educational Leadership and Policy Studies.
- [13] Khumalo, S.S. (2021). A Descriptive Analysis of the Leadership Practices of Primary School Principals in Promoting Sustainability Through Motivatin Teachers, *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 12(1):42-54
- [14] Pechota, D., Scott, D. (۲۰۲۰). Principal Development as a Strategy in School Improvement. Policy Brief Education Commission of the States.
- [15] Leithwood, K., Harris, A. & Hopkins, D. (۲۰۱۹) Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, ۴۰(1), 5-22
- [16] Reston, V.A. (2015). National Policy Board for Educational Administration, Professional Standards for Educational Leaders, American Association of Colleges of Teacher Education.
- [17] Mesbahi, M., Tofighi, Sh., & Abbas Zadeh, A. (2012). Determining Approach to Human Resource Development in Nursing Management. *Nursing Research*, Volume 6, Number 20, Pp 17-29. [Persian]

- [18] Khedivi, A. & Mohammadi, F. (2012). Check the director of education among managers of health indices of the oil industry in 2012. Tehran first meeting of 2012. R & D managers and technology pp.1-8[in Persian].
- [19] Cardno, C. & Youngs, H. (2013). Leadership Development for Experienced New Zealand Principals Perceptions of Effectiveness. Educational Management Administration & Leadership, 41(3), 256-271.
- [20] Vazhir, Layla (2015), Complication of Assessment and Development Centers in Iran and Providing Appropriate Strategies, Master's Degree Program in Strategic Human Resource Management, University of Tehran.