



طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه

مهدی شعبانی آزادبنی ^۱ سحر محمدی ^۲	تاریخ چاپ: ۱۰ شهریور ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۵ مرداد ۱۴۰۴ تاریخ بازنگری: ۸ مرداد ۱۴۰۴ تاریخ ارسال: ۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۴	شيوه استناددهی: شعبانی آزادبنی، مهدی، و محمدی، سحر. (۱۴۰۴). طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۳(۳)، ۱-۲۵.
--	---	--

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتبارسنجی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه است. پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی متوالی بود. در بخش کیفی، ۱۲ نفر از خبرگان مدیریت آموزشی و کارآفرینی شهر تهران با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار MaxQDA۲۰۲۰ انجام گرفت. در بخش کمی، جامعه آماری شامل ۱۹۱۳ مدیر مدارس ابتدایی شهر تهران بود که ۳۲۰ نفر با نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته بود. روایی همگرا و واگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بررسی شد. تحلیل داده‌ها با SPSS۲۳ و SmartPLS۳ و مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام گرفت. تحلیل کیفی منجر به شناسایی ۶ بعد اصلی، ۲۷ مقوله فرعی و ۱۳۰ مضمون شد. نتایج مدل ساختاری نشان داد که تمامی مسیرها معنادارند: رهبری و مدیریت سازمانی ($\beta=0.791$)، توسعه فردی و شغلی ($\beta=0.717$)، مدیریت یادگیری و آموزش ($\beta=0.850$)، نوآوری و مدیریت استراتژیک ($\beta=0.854$)، نگرش کارآفرینانه ($\beta=0.814$) و پایداری و تعاملات اجتماعی ($\beta=0.824$). شاخص برازش کلی مدل ($GOF=0.582$) بیانگر برازش قوی الگو بود. الگوی ارائه‌شده از اعتبار و کارآمدی بالا برخوردار است و می‌تواند به‌عنوان چارچوبی علمی برای برنامه‌ریزی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مورد استفاده نظام آموزشی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، نگرش کارآفرینانه، مدیران مدارس ابتدایی، تحلیل مضمون، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

مشخصات نویسندگان:

۱. گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران
۲. گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

پست الکترونیکی: Sahar.mohammadi@iau.ac.ir

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به



نویسنده است.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.



Designing a Professional Development Model for Elementary School Principals Based on an Entrepreneurial Attitude

Mahdi Shabani Azadboni ¹ Sahar Mohammadi ^{2*}	Submit Date: 30 April 2025 Revise Date: 30 July 2025 Accept Date: 06 August 2025 Publish Date: 1 September 2025	How to cite: Shabani Azadboni, M., & Mohammadi, S. (2025). Designing a Professional Development Model for Elementary School Principals Based on an Entrepreneurial Attitude. <i>Intelligent Learning and Management Transformation</i> , 3(3), 1-25.
--	--	---

Abstract

This study aimed to design and validate a professional development model for elementary school principals based on an entrepreneurial attitude. A sequential exploratory mixed-methods design was employed. In the qualitative phase, 12 experts in educational management and entrepreneurship in Tehran were selected through purposive sampling and interviewed using semi-structured protocols. Data were analyzed through thematic analysis using MaxQDA2020. In the quantitative phase, 320 principals were selected from a population of 1,913 through stratified random sampling. A researcher-developed questionnaire was administered. Convergent and discriminant validity, composite reliability, and Cronbach's alpha were examined. Data analysis was conducted using SPSS23 and SmartPLS3 with structural equation modeling. Qualitative analysis yielded 6 main dimensions, 27 subcategories, and 130 themes. Structural model results showed significant effects for all dimensions: organizational leadership and management ($\beta=0.791$), personal and professional development ($\beta=0.717$), learning and instructional management ($\beta=0.850$), innovation and strategic management ($\beta=0.854$), entrepreneurial attitude ($\beta=0.814$), and sustainability and social interactions ($\beta=0.824$). Overall model fit was strong (GOF=0.582). The proposed model demonstrates high validity and practical utility and provides a comprehensive framework for enhancing professional development of elementary school principals within the educational system.

Keywords: Professional development, entrepreneurial attitude, elementary school principals, thematic analysis, structural equation modeling.

Authors' Information:

Sahar.mohammadi@iau.ac.ir

1. Department of Education, Dam.C., Islamic Azad University, Damavand, Iran
2. Department of Education, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

مقدمه

تحولات شتابان نظام‌های آموزشی در دهه‌های اخیر، ماهیت نقش مدیران مدارس را از کارگزاران اداری به رهبران تحول‌گرا، یادگیرنده و کارآفرین تغییر داده است. مدارس معاصر با پیچیدگی‌های فزاینده‌ای مواجه‌اند که ناشی از تغییرات فناورانه، تحولات اجتماعی، انتظارات نوین ذی‌نفعان و الزامات توسعه پایدار است. در چنین شرایطی، توسعه حرفه‌ای مدیران دیگر یک فعالیت حاشیه‌ای یا دوره‌ای نیست، بلکه به‌عنوان راهبردی بنیادین برای تضمین کیفیت، اثربخشی و پایداری نظام آموزشی مطرح می‌شود (Grigg, 2025; Rasouli et al., 2024). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که اثربخشی مدارس به‌طور مستقیم به کیفیت توسعه حرفه‌ای مدیران وابسته است و هرگونه کاستی در این حوزه، به افت عملکرد سازمانی و کاهش کیفیت یاددهی-یادگیری منجر می‌شود (Akhbari et al., 2022; Kamarei et al., 2021; Sönmez & Gökmenoğlu, 2023).

از سوی دیگر، مفهوم توسعه حرفه‌ای در دهه اخیر دستخوش بازتعریف اساسی شده است. توسعه حرفه‌ای دیگر صرفاً به‌روزرسانی دانش مدیریتی یا شرکت در دوره‌های ضمن خدمت محدود نیست، بلکه فرآیندی مستمر، چندبعدی و نظام‌مند است که رشد فردی، شایستگی‌های حرفه‌ای، مهارت‌های راهبردی، یادگیری سازمانی و توانمندی‌های نوآورانه را در بر می‌گیرد (Ezzatbakhsh et al., 2021; Tian, 2025; Yonson, 2025). مطالعات انجام‌شده در بافت‌های گوناگون آموزشی نشان می‌دهد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اثربخش، آن دسته از برنامه‌هایی هستند که هم‌زمان به ابعاد شناختی، نگرشی و مهارتی مدیران توجه کرده و یادگیری را به‌عنوان فرآیندی مستمر و تأمل‌محور سامان می‌دهند (Oksanen, 2025; et al., 2023; Tian, 2025; Zhao, 2025).

در این میان، ظهور پارادایم کارآفرینی در آموزش، افق جدیدی برای بازنندیشی در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس گشوده است. نگرش کارآفرینانه به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌ها شامل نوآوری، ریسک‌پذیری حساب‌شده، فرصت‌شناسی، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، آینده‌نگری و توانمندی در مدیریت عدم قطعیت شناخته می‌شود (Abbasi et al., 2023; Ghasem Ahangari et al., 2024). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مدیرانی که از نگرش کارآفرینانه برخوردارند، عملکرد بالاتری در حل مسائل پیچیده، بهبود کیفیت آموزشی، ارتقای انگیزش معلمان و توسعه یادگیری سازمانی دارند (Karim Pour Ahmadi, 2021; Moradian et al., 2021; Mutalimov et al., 2021). از این منظر، کارآفرینی دیگر صرفاً یک رویکرد اقتصادی نیست، بلکه به‌مثابه الگویی فکری و مدیریتی در حکمرانی آموزشی مطرح می‌شود (Suresh, 2025; Wang & Ortiz, 2022).

پژوهش‌های بین‌المللی نشان می‌دهد که تلفیق آموزش کارآفرینی با توسعه حرفه‌ای مدیران، ظرفیت نظام‌های آموزشی را برای پاسخ‌گویی به تحولات محیطی به‌طور چشمگیری افزایش می‌دهد (Grigg, 2025; Oksanen et al., 2023; Suresh, 2025). همچنین شواهد تجربی

حاکمی از آن است که نگرش کارآفرینانه از طریق تقویت خودکارآمدی، رهبری تحول‌آفرین و توانمندی‌های مدیریتی، نقش واسطه‌ای مؤثری در ارتقای توسعه حرفه‌ای ایفا می‌کند (Abd-elmonem et al., 2023; Asgarnejad Nouri et al., 2022; Shayeasteh et al., 2024). این یافته‌ها تأکید می‌کنند که توسعه حرفه‌ای مدیران بدون توجه به نگرش‌های بنیادین آنان، به‌ویژه نگرش کارآفرینانه، فاقد عمق و پایداری لازم خواهد بود.

در بافت آموزش ابتدایی، اهمیت این موضوع دوچندان می‌شود. مدیران مدارس ابتدایی به‌دلیل نقش محوری خود در شکل‌دهی فرهنگ مدرسه، کیفیت یادگیری و رشد همه‌جانبه دانش‌آموزان، نقشی تعیین‌کننده در موفقیت یا ناکامی نظام آموزشی دارند (Ezzatbakhsh et al., 2021; Parasteh Qombavani et al., 2022). با این حال، مطالعات داخلی نشان می‌دهد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران ابتدایی در بسیاری موارد فاقد انسجام مفهومی، جهت‌گیری راهبردی و انطباق با نیازهای نوین محیط آموزشی هستند (Akhbari et al., 2022; Parasteh Qombavani et al., 2022; Rasouli et al., 2024). افزون بر این، تمرکز غالب این برنامه‌ها بر انتقال دانش اداری و مقرراتی بوده و کمتر به پرورش نگرش‌ها و توانمندی‌های کارآفرینانه مدیران توجه شده است (Kamarei et al., 2021; Moradian et al., 2021).

مطالعات انجام‌شده در سال‌های اخیر در ایران نیز نشان می‌دهد که فقدان الگوهای بومی، چندبعدی و یکپارچه برای توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی یکی از خلأهای اساسی ادبیات پژوهش است (Akhbari et al., 2022; Ezzatbakhsh et al., 2021; Kamarei et al., 2021). اگرچه پژوهش‌هایی به طراحی مدل‌های توسعه حرفه‌ای یا شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه مدیران پرداخته‌اند، اما این دو حوزه عمدتاً به‌صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند و تلاش منسجمی برای ادغام آن‌ها در قالب یک چارچوب مفهومی جامع صورت نگرفته است (Ghasem Ahangari et al., 2024; Karim Pour Ahmadie, 2021; Moradian et al., 2021).

در سطح بین‌المللی نیز گرچه الگوهایی برای توسعه حرفه‌ای مدیران و آموزش کارآفرینی پیشنهاد شده است، اما بیشتر این الگوها یا بر بافت‌های غیرابتدایی متمرکز بوده‌اند یا به‌طور محدود به نقش مدیران پرداخته‌اند (Grigg, 2025; Oksanen et al., 2023; Sönmez & Gökmenoğlu, 2023). پژوهش‌های اخیر تأکید دارند که کارآمدی الگوهای توسعه حرفه‌ای در گرو انطباق آن‌ها با زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سازمانی هر نظام آموزشی است (Tian, 2025; Yonson, 2025; Zhao, 2025). از این رو، طراحی الگویی بومی و متناسب با شرایط مدارس ابتدایی ایران ضرورتی انکارناپذیر به شمار می‌آید (Parasteh Qombavani et al., 2022; Rasouli et al., 2024).

از منظر نظری، ادغام توسعه حرفه‌ای و نگرش کارآفرینانه مبتنی بر رویکردهای نوین سرمایه انسانی و یادگیری سازمانی است که مدرسه را به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده، نوآور و پاسخگو تعریف می‌کنند (Asgarnejad Nouri et al., 2022; Cilliers et al., 2022). این رویکردها بر آن‌اند که مدیران مدارس باید هم‌زمان رهبران آموزشی، تسهیل‌گران یادگیری، طراحان تغییر و کارآفرینان سازمانی باشند (Abbasi et al., 2024).

شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که چنین مدیرانی بیش از سایرین قادرند

فرهنگ نوآوری، مشارکت و یادگیری مستمر را در مدرسه نهادینه سازند (Cilliers et al., 2022; Suresh, 2025).

همچنین مطالعات اخیر بر نقش توسعه حرفه‌ای مدیران در تحقق اهداف توسعه پایدار آموزشی تأکید دارند. توسعه پایدار مستلزم مدیرانی است که

از یک سو توانمندی‌های مدیریتی و راهبردی بالایی داشته باشند و از سوی دیگر با نگرش کارآفرینانه بتوانند منابع محدود را به فرصت‌های آموزشی

تبدیل کنند (Abd-elmonem et al., 2023; Ghasem Ahangari et al., 2024; Rasouli et al., 2024). در این چارچوب،

توسعه حرفه‌ای نه تنها به بهبود عملکرد مدیران، بلکه به ارتقای کیفیت کل نظام آموزشی و افزایش تاب‌آوری مدارس در برابر بحران‌ها منجر می‌شود

(Tian, 2025; Yonson, 2025; Zhao, 2025).

مرور ادبیات پژوهش به روشنی نشان می‌دهد که اگرچه پیوند میان توسعه حرفه‌ای و نگرش کارآفرینانه به‌طور پراکنده مورد توجه قرار گرفته است،

اما فقدان یک الگوی جامع، منسجم و بومی برای مدیران مدارس ابتدایی همچنان پابرجاست (Grigg, 2025; Karim Pour Ahmadi, 2021; Moradian et al., 2021).

این خلأ، ضرورت طراحی الگویی علمی و مبتنی بر شواهد را برجسته می‌سازد که بتواند هم نیازهای واقعی

مدیران مدارس ابتدایی را پاسخ دهد و هم با الزامات تحولات نوین آموزشی همسو باشد (Akhbari et al., 2022; Parasteh Qombavani, 2022; Rasouli et al., 2024).

(et al., 2022; Rasouli et al., 2024).

در مجموع، آنچه از مطالعات پیشین برمی‌آید آن است که توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی بدون تکیه بر نگرش کارآفرینانه، فاقد پویایی،

نوآوری و پایداری لازم خواهد بود و از سوی دیگر، نگرش کارآفرینانه بدون پشتوانه یک نظام توسعه حرفه‌ای منسجم، به رفتاری مقطعی و ناپایدار

تبدیل می‌شود (Abbasi et al., 2023; Asgarnejad Nouri et al., 2022; Shayeasteh et al., 2024). بنابراین، پیوند این دو

حوزه در قالب یک الگوی یکپارچه، پاسخی علمی به یکی از نیازهای بنیادین نظام آموزش ابتدایی به شمار می‌آید (Grigg, 2025; Oksanen, 2023; Sönmez & Gökmenoğlu, 2023).

بر این اساس، این پژوهش با هدف طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس

ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه انجام می‌شود.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع آمیخته اکتشافی متوالی (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی، روش تحقیق تحلیل محتوا بوده و مشارکت کنندگان در

پژوهش را اساتید و خبرگان مطلع در حوزه مدیریت آموزشی و کارآفرینی شامل مدیر کل آموزش و پرورش در شهر تهران، معاونین اداره کل

آموزش و پرورش در شهر تهران، رؤسای ادارات آموزش و پرورش شهر تهران و اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها تشکیل دادند. همچنین برای

تعیین نمونه‌های پژوهش از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند استفاده شد. حجم نمونه بر اساس اصل اشباع نظری داده‌ها ۱۲ نفر تعیین

شد. در همین راستا جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد. همچنین برای ارزیابی اعتبار و قابلیت اطمینان ابزار پژوهش از شاخص ثبات یا پایایی بازکدگذاری استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۱) نمایش داده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخ به سوال‌های اول و دوم پژوهش از روش تحلیل کیفی مضمون (روش براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶) و با استفاده از نرم افزار آماری مکس کیودا استفاده شد. در بخش کمی، روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بود و جامعه آماری بخش کمی را مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران به تعداد ۱۹۱۳ نفر تشکیل دادند. تعداد ۳۲۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از نظر خبرگان در بخش کیفی بود. جهت سنجش روایی ابزار پژوهش از روایی سازه (با بهره گیری از شاخص کفایت نمونه‌گیری و آزمون کرویت بارتلت) و همچنین جهت سنجش پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. در نهایت داده‌ها با استفاده از آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از روش توصیفی-تحلیلی و از آمارهای توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی توسط نرم افزار آماری SPSS ۲۲ و جهت پاسخ به سوال چهارم پژوهش مبنی بر سنجش برازش الگوی طراحی شده از تکنیک تحلیل عاملی توسط نرم افزار آماری Smart PLS استفاده شد.

جدول ۱: نتایج حاصل از بازکدگذاری مصاحبه‌ها

عنوان مصاحبه	تعداد کدهای بدست آمده از		تعداد کدهای مورد توافق	
	مصاحبه اول	مصاحبه دوم	تعداد کدهای بدون توافق	تعداد کدهای مورد توافق
م-۴	۱۲	۱۳	۱	۱۱
م-۶	۵	۷	۱	۴
م-۱۲	۱۷	۱۹	۲	۱۶
جمع کل	۳۴	۳۹	۴	۳۱

بر اساس داده‌های جدول (۱)، پایایی کدگذاری باز عبارت است از:

$100 * (\text{تعداد کدهای بدست آمده از مصاحبه اول} / \text{تعداد کدهای مورد توافق}) = \text{درصد پایایی باز کدگذاری}$

$100 * (31/34) = \text{درصد پایایی باز کدگذاری}$

$91\% = \text{درصد پایایی باز کدگذاری}$

مقدار پایایی بازکدگذاری، ۹۱ درصد به دست آمد که پایایی مطلوبی است.

^۱- Braun & Clarke

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان به شرح جدول شماره (۲) می‌باشد. بر اساس تحلیل انجام گرفته افراد مورد بررسی با جنسیت مرد (۷۵٪) و با جنسیت زن (۲۵٪) است. افراد مورد بررسی در بازه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال (۷۵٪) و و بازه سنی بیش از ۵۰ سال (۲۵٪) است. افراد مورد بررسی دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۳۳/۳٪) و دکتری تخصصی (۶۶/۷٪) است. سابقه خدمت افراد مورد بررسی در بازه ۱۰ تا ۲۰ سال (۵۸/۳٪) و بازه ۲۱ تا ۳۰ سال (۴۱/۷٪) است.

جدول ۲: توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹	۷۵
	زن	۳	۲۵
	جمع	۱۲	۱۰۰
سابقه خدمت	۱۰-۲۰ سال	۷	۵۸.۳
	۲۱-۳۰ سال	۵	۴۱.۷
	بیش از ۳۰ سال	۰	۰
	جمع کل	۱۲	۱۰۰
	زیر ۴۰ سال	۰	۰
سن	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۹	۷۵
	بیش از ۵۰ سال	۳	۲۵
	جمع کل	۱۲	۱۰۰
	زیر ۴۰ سال	۰	۰
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۴	۳۳.۳
	دکتری تخصصی	۸	۶۶.۷
	جمع کل	۱۲	۱۰۰

جدول (۲) کدهای استخراج شده از مصاحبه، مصاحبه شونده‌گانی که در پاسخ‌های خود به سوالات اشاره کرده اند را نشان می‌دهد.

سوال اول: ابعاد و مولفه‌های موثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدائی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه کدامند؟

پس از پایان یافتن فرآیند مصاحبه، جهت احصاء مقوله‌های مورد نظر از کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده شد. این امر موجب شناسایی ۴۲۰ مفهوم، ۱۳۰ زیرمقوله، ۲۷ مقوله و ۶ بعد اصلی گردید. تمام مقوله‌های استخراج شده توسعه مدیران حرفه‌ای مدارس مبتنی بر نگرش کارآفرینانه نیز در سطح‌های متمایزی از مصداقیت و انتزاعیت جای دارند. سطح مصداقیت و انتزاعیت هر مقوله نیز وابسته به نقش مقوله در تلخیص و تبیین زیرمقوله‌ها دارد. به این معنا که هر آنچه نقش ۲۷ مقوله استخراج شده در تلخیص و تبیین ۱۳۰ زیرمقوله بیشتر، سطح مصداقیت

زیرمقوله کمتر و سطح انتزاعیت زیرمقوله بیشتر است. در شکل شماره (۱) حجم مقوله‌های توسعه مدیران حرفه‌ای مدارس مبتنی بر نگرش کارآفرینانه در نرم‌افزار مکس کیودی‌ای را مشاهده می‌کنید.



شکل ۱: حجم مقوله‌های مرتبط در نرم‌افزار مکس کیودی‌ای

نتایج مربوط به کدگذاری باز، محوری و گزینشی در قالب جدول شماره (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج کدگذاری باز، محوری و گزینشی مقوله‌های مربوط به توسعه حرفه‌ای مبتنی بر نگرش کارآفرینانه

ردیف	بعد	مقوله	زیرمقوله
۱	رهبری و مدیریت سازمانی	رهبری و مدیریت	رهبری تحول‌گرا توانمندسازی کارکنان توانمندسازی معلمان انگیزش و الهام‌بخشی به تیم‌های آموزشی ایجاد روابط با نهادهای دولتی و غیردولتی ارزیابی مستمر عملکرد پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع دانش‌آموزان حمایت از پروژه‌ها دانش‌آموزی ایجاد روابط مثبت با والدین ایجاد ارتباطات شبکه‌ای با مدارس دیگر ایجاد فضای تعامل و گفت‌وگو سازنده بین مدیران و معلمان ایجاد فضای مشاوره و هدایت شغلی برای دانش‌آموزان پشتیبانی از تیم‌های آموزشی برای حل چالش‌های مدرسه حمایت از یادگیری شخصی‌سازی شده برای هر دانش‌آموز

پشتیبانی از توسعه مهارت‌های دیجیتال در معلمان و دانش‌آموزان			
پشتیبانی از برگزاری همایش‌های علمی و آموزشی در مدارس			
مدیریت منابع و سازمان‌دهی منابع بهینه	مدیریت منابع و برنامه‌ریزی		
مدیریت منابع انسانی			
مدیریت و تحلیل ریسک‌ها			
مدیریت بهینه بودجه مدرسه			
برنامه‌ریزی برای توسعه شغلی کارکنان مدرسه			
مدیریت زمان			
مدیریت بحران			
برنامه‌ریزی برای دوره‌های آموزشی تخصصی			
استفاده از منابع خارجی برای تقویت برنامه‌های مدرسه			
سیاست‌گذاری آموزشی مبتنی بر شواهد	سیاست‌گذاری و تنظیم برنامه		
تنظیم برنامه‌های آموزشی برای نیازهای فردی دانش‌آموزان			
برنامه‌ریزی برای آینده حرفه‌ای دانش‌آموزان			
ارائه برنامه‌های آموزشی انعطاف‌پذیر			
پاسخ‌گویی سریع به نیازهای تغییرات آموزشی	پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری		
انعطاف‌پذیری در مواجهه با چالش‌ها			
رشد و توسعه فردی	توسعه فردی و حرفه‌ای	توسعه فردی و شغلی	۲
تقویت خودآگاهی و رشد فردی معلمان			
توانمندسازی دانش‌آموزان برای انتخاب شغل			
آموزش مهارت‌های رهبری برای معلمان			
پشتیبانی از توسعه حرفه‌ای معلمان			
توسعه مهارت‌های مدیریتی برای مدیران مدرسه			
برنامه‌ریزی برای توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان			
سواد دیجیتال	توسعه مهارت‌های دیجیتال		
ارتقای سواد رسانه‌ای در مدرسه			
ایجاد فضای آموزشی متناسب با نیازهای دنیای دیجیتال			
تشویق دانش‌آموزان به استفاده از تکنولوژی برای حل مسائل			
استفاده از ابزارهای دیجیتال برای بهبود فرآیندهای یادگیری			
ایجاد فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموزان پس از فارغ‌التحصیلی	توسعه شغلی و فرصت‌های شغلی		
ایجاد مشاغل پاره‌وقت یا کارآموزی در مدرسه			
ایجاد تیم‌های آموزشی با تخصص‌های مختلف			
مشارکت خانواده‌ها در آموزش	توانمندسازی و مشارکت		
توانمندسازی دانش‌آموزان برای مشارکت در تصمیمات مدرسه			
توانمندسازی معلمان			
ایجاد فرصت‌های یادگیری خارج از مدرسه	و.مدیریت تفکر استراتژیک و تصمیم‌گیری	نوآوری و استراتژیک	۳
تفکر استراتژیک			
تحلیل داده‌ها و استفاده از آن‌ها برای تصمیم‌گیری			
تحلیل و طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب با نیاز بازار کار			
پیش‌بینی تغییرات آتی در حوزه آموزش و آماده‌سازی برای آن‌ها			
ترویج فرهنگ تصمیم‌گیری مبتنی بر داده‌ها			

نوآوری و کارآفرینی	<p>تحلیل و مدیریت ریسک</p> <p>استفاده از نظرات و ایده‌های دانش‌آموزان در تصمیم‌گیری</p> <p>نوآوری در آموزش و یادگیری</p> <p>تشویق به کارآفرینی در داخل مدرسه</p> <p>گسترش فرهنگ کارآفرینی در مدرسه</p> <p>ایجاد الگوهای آموزشی مبتنی بر کارآفرینی</p> <p>حمایت از توسعه کارآفرینی و نوآوری در مدیریت مدرسه</p> <p>تشویق به کارآفرینی اجتماعی در مدارس</p> <p>ایجاد آموزشگاه‌های نوآوری در مدارس</p> <p>ارزیابی مستمر برنامه‌های آموزشی</p>
ارزیابی و بازخورد	<p>ارزیابی تأثیر برنامه‌های آموزشی بر پیشرفت دانش‌آموزان</p> <p>ارزیابی تأثیر آموزش‌های اجتماعی بر رفتار دانش‌آموزان</p> <p>ارزیابی نیازهای آموزشی جامعه هدف</p>
مدیریت یادگیری و آموزش	<p>ارائه بازخورد سازنده</p> <p>آموزش مهارت‌های زندگی به دانش‌آموزان</p> <p>آموزش مفاهیم اقتصادی به دانش‌آموزان</p> <p>آموزش مهارت‌های حل مسئله</p> <p>آموزش مهارت‌های کار تیمی به دانش‌آموزان</p> <p>آموزش مهارت‌های میان‌فردی به دانش‌آموزان</p> <p>آموزش مهارت‌های استفاده از فناوری برای معلمان و دانش‌آموزان</p> <p>آموزش مهارت‌های تفکر تحلیلی به دانش‌آموزان</p> <p>آموزش مهارت‌های کارآفرینی به معلمان</p> <p>آموزش مدیریت مالی به دانش‌آموزان</p> <p>آموزش و ترویج همکاری با صنایع برای تطابق آموزش با بازار کار</p> <p>ارائه آموزش‌های مبتنی بر پروژه</p> <p>ایجاد فضای یادگیری خلاقانه</p>
مدیریت کلاس و یادگیری متنوع	<p>ارائه آموزش‌های مهارتی برای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه</p> <p>مدیریت کلاس‌های متنوع و چندفرهنگی</p> <p>گسترش دوره‌های آموزشی تخصصی در مدارس</p> <p>توسعه برنامه‌های آموزشی برای ارتقای سلامت روان دانش‌آموزان</p> <p>ایجاد فضای یادگیری تعاملی و مشارکتی</p>
یادگیری و تحقیق	<p>گسترش فعالیت‌های فوق برنامه</p> <p>یادگیری از تجربیات قبلی و بررسی نتایج گذشته</p> <p>یادگیری از تجارب آموزشی موفق در مدارس دیگر</p> <p>ایجاد ظرفیت‌های لازم برای انجام تحقیقات در مدرسه</p>
پایداری و تعاملات اجتماعی	<p>توسعه برنامه‌های آموزشی برای افزایش آگاهی زیست‌محیطی</p> <p>توسعه برنامه‌های آموزشی برای افزایش آگاهی زیست‌محیطی</p> <p>ایجاد ارتباطات مستقیم با مدیران مدارس بین‌المللی</p> <p>تعامل با جامعه علمی و دانشگاه‌ها</p> <p>ایجاد شبکه‌ها حرفه‌ای و آموزشی برای معلمان</p>

پیشرفت اجتماعی و توسعه و تقویت برنامه‌های آموزشی برای رشد اجتماعی و عاطفی	عاطفی	تمرکز بر ایجاد فضایی برای تقویت اعتماد به نفس دانش‌آموزان	تقویت روحیه کار گروهی در بین دانش‌آموزان	توسعه فرهنگ و ارتباطات	تقویت مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان	ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت	گسترش فرهنگ یادگیری مدام‌العمر	توسعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری در میان دانش‌آموزان	توسعه فرهنگ همکاری بین معلمان و والدین	توسعه فرهنگ کار تیمی بین معلمان	تقویت مشارکت دانش‌آموزان در فعالیت‌های اجتماعی	ایجاد فرهنگ یادگیری مبتنی بر اشتباهات و یادگیری از آن‌ها														
نگرش کارآفرینانه	بعد فردی	اعتماد به نفس	اراده و پشتکار	خودکارآمدی	شناسایی نیازها و خواسته‌ها	ابتکار عمل	تحلیل فرصت‌ها	پذیرش ریسک‌های محاسبه‌شده	توانایی مدیریت عدم قطعیت	آمادگی برای شکست	تفکر خلاق	نوآوری در محصول یا خدمت	تحول‌خواهی	بعد توانمندی‌های مدیریتی	مدیریت مالی	مدیریت تیم	برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری	درک نیازهای مشتری	پویایی بازار	بازاریابی و فروش	برقراری ارتباطات مؤثر	شبکه‌سازی	مذاکره	پذیرش تغییر	توانایی تطبیق استراتژی‌ها	توانایی حل مسأله

سوال دوم: الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدائی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه چگونه است؟

الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه در قالب شکل شماره (۲) نمایش داده شده است. شاخص‌های ذکر شده در این الگو برگرفته از نظرات خبرگان امر می‌باشد و در قالب شش بعد رهبری و مدیریت سازمانی، توسعه فردی و شغلی، نوآوری و مدیریت استراتژیک، مدیریت یادگیری و آموزش، پایداری و تعاملات اجتماعی، نگرش کارآفرینانه می‌باشد.



شکل ۲: الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه (منبع: نگارندگان)

جهت پاسخ به سوال سوم مبنی بر سنجش برازش الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه از تکنیک تحلیل عاملی توسط نرم افزار آماری SMART PLS^۳ استفاده شد.

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری بخش کمی پژوهش به شرح جدول (۴) می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۲۳/۱۳ درصد پاسخ دهندگان را مردان و ۷۶/۸۷ درصد پاسخ دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که سن ۲۳/۴۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۵/۶۲ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۰/۹۴ درصد ۵۱ سال به بالا می‌باشد. همانطور که مشخص است افراد با سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال بیشترین تعداد و افراد با سن ۵۱ سال به بالا کمترین تعداد هستند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که تحصیلات ۱۵/۹۴ درصد کارشناسی، ۸۱/۵۶ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۵۰ درصد دکتری می‌باشد. همانطور که مشخص است افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد بیشترین تعداد و افراد با تحصیلات دکتری کمترین تعداد هستند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که سابقه کار ۲۹/۳۸ درصد بین ۱ تا ۱۰ سال، ۴۹/۶۸ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰/۹۴ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال می‌باشد. همانطور که مشخص است افراد با سابقه کار بین ۱۱ تا ۲۰ سال بیشترین تعداد و افراد با سابقه کار بین ۲۱ تا ۳۰ سال کمترین تعداد هستند.

جدول ۴: توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۴	۲۳/۱
	زن	۲۴۶	۷۶/۹
	جمع	۳۲۰	۱۰۰
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال	۹۴	۲۹/۳۸
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۵۹	۴۹/۶۸
	۲۱ تا ۳۰ سال	۶۷	۲۰/۹۴
	جمع کل	۳۲۰	۱۰۰
سن	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۵	۲۳/۴۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۱۰	۶۵/۶۲
	۵۱ سال به بالا	۳۵	۱۰/۹۴
	جمع کل	۳۲۰	۱۰۰
تحصیلات	کارشناسی	۵۱	۱۵/۹۴
	کارشناسی ارشد	۲۶۱	۸۱/۵۶
	دکتری	۸	۲/۵۰
	جمع کل	۳۲۰	۱۰۰

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در قالب جدول شماره (۵) ارائه شده است.

جدول ۵: آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش (n=۳۲۰)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
رهبری و مدیریت	۳/۴۵	۰/۶۷۳	۴/۸۲	۱/۹۱	۲/۹۱
پشتیبانی و هدایت	۳/۶۶	۰/۸۴۷	۵	۱/۴۰	۳/۶۰
مدیریت منابع و برنامه‌ریزی	۳/۶۸	۰/۸۲۹	۴/۸۹	۱/۵۶	۳/۳۳
سیاست‌گذاری و تنظیم برنامه	۳/۶۲	۰/۹۱۷	۵	۱/۲۵	۳/۷۵
پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری	۳/۵۷	۰/۷۸۰	۵	۱	۴
رهبری و مدیریت سازمانی	۳/۵۸	۰/۶۲۸	۴/۸۴	۱/۹۴	۲/۹۰
توسعه فردی و حرفه‌ای	۳۲۰	۳/۴۷	۰/۷۶۵	۵	۱/۱۴
توسعه مهارت‌های دیجیتال	۳۲۰	۳/۴۱	۰/۸۰۰	۵	۱/۲۰
توسعه شغلی و فرصت‌های شغلی	۳۲۰	۳/۳۲	۰/۹۰۶	۵	۱
توانمندسازی و مشارکت	۳۲۰	۳/۴۳	۰/۸۵۹	۵	۱/۳۳
توسعه فردی و شغلی	۳۲۰	۳/۴۲	۰/۷۱۲	۴/۸۳	۱/۶۷
تفکر استراتژیک و تصمیم‌گیری	۳۲۰	۳/۳۵	۰/۶۵۹	۴/۷۱	۱/۴۳
نوآوری و کارآفرینی	۳۲۰	۳/۳۲	۰/۷۹۷	۴/۸۶	۱/۴۳
ارزیابی و بازخورد	۳۲۰	۳/۵۵	۰/۸۴۰	۵	۱/۲۰
نوآوری و مدیریت استراتژیک	۳۲۰	۳/۳۹	۰/۶۵۱	۴/۵۸	۱/۷۹
آموزش و یادگیری	۳۲۰	۳/۵۰	۰/۸۱۱	۴/۷۷	۱/۶۹

۱/۶۰	۵	۰/۸۷۹	۳/۴۳	۳۲۰	مدیریت کلاس و یادگیری متنوع
۱/۷۵	۵	۰/۸۶۸	۳/۴۹	۳۲۰	یادگیری و تحقیق
۱/۷۷	۴/۷۳	۰/۷۷۳	۳/۴۸	۳۲۰	مدیریت یادگیری و آموزش
۱	۵	۱/۱۲۳	۳/۳۱	۳۲۰	توسعه پایدار و محیط‌زیست
۱/۶۷	۵	۰/۹۲۴	۳/۵۲	۳۲۰	گسترش شبکه‌ها و تعاملات
۱/۲۵	۵	۰/۸۶۹	۳/۵۰	۳۲۰	پیشرفت اجتماعی و عاطفی
۱/۶۳	۴/۸۸	۰/۸۵۹	۳/۵۰	۳۲۰	توسعه فرهنگ و ارتباطات
۱/۶۹	۴/۸۸	۰/۸۳۰	۳/۴۹	۳۲۰	پایداری و تعاملات اجتماعی
۱/۳۳	۵	۰/۸۸۳	۳/۵۵	۳۲۰	بعد فردی
۱/۳۳	۵	۰/۹۳۸	۳/۵۳	۳۲۰	بعد فرصت‌جویی
۱/۳۳	۵	۱/۱۳۵	۳/۵۰	۳۲۰	بعد ریسک‌پذیری
۱/۳۳	۵	۰/۹۹۶	۳/۴۵	۳۲۰	بعد نوآوری خلاقیت
۱/۶۷	۵	۰/۶۹۳	۳/۵۶	۳۲۰	بعد توانمندی‌های مدیریتی
۱/۳۳	۵	۰/۷۸۵	۳/۲۹	۳۲۰	بعد بازارگرایی
۱	۵	۰/۸۲۲	۳/۴۶	۳۲۰	بعد ارتباطات و شبکه‌سازی
۱/۶۷	۵	۰/۸۲۷	۳/۴۰	۳۲۰	بعد انعطاف‌پذیری
۲/۰۴	۴/۶۷	۰/۶۵۵	۳/۴۷	۳۲۰	نگرش کارآفرینانه

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول شماره (۵) میانگین تمام متغیرهای مورد مطالعه بدون در نظر گرفتن مقدار انحراف استاندارد تقریباً در حد قوی قرار دارد. به منظور استفاده از این متغیرها در فرآیند مدل‌سازی باید از آزمون بررسی نرمال بودن یک متغیره استفاده نمود. بر این اساس از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که در جدول شماره (۶) ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

مؤلفه	آماره k-S	سطح معناداری
رهبری و مدیریت سازمانی	۰/۰۹۰	۰/۰۰۲
توسعه فردی و شغلی	۰/۰۸۸	۰/۰۱۲
نوآوری و مدیریت استراتژیک	۰/۰۶۴	۰/۰۳۱
مدیریت یادگیری و آموزش	۰/۰۹۹	۰/۰۴۴
پایداری و تعاملات اجتماعی	۰/۰۷۳	۰/۰۰۱
نگرش کارآفرینانه	۰/۰۹۲	۰/۰۰۶

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول شماره (۶) با توجه به اینکه سطح معناداری مؤلفه‌ها از (۰/۰۵) کمتر شده است، لذا داده‌ها دارای توزیع غیر نرمال بوده و بنابراین می‌توان از نرم افزار آماری Smart PLS^۳ استفاده کرد.

برای بررسی پایایی از دو معیار پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان این دو معیار باید بالاتر از ۰/۷۰ باشد. همانطور که از جدول شماره (۷) مشخص است، پایایی ترکیبی (P دلون-گلدشتاین) و آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مربوط به شاخص عناصر بازیگران اصلی بالاتر از ۰/۷۰ است، لذا، پایایی ابزار اندازه گیری مورد تایید قرار می گیرد. برای بررسی روایی مدل اندازه گیری از روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد که مورد تایید قرار گرفت. جهت آزمون کیفیت مدل اندازه گیری از شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) استفاده شد. در واقع این شاخص توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می سنجد. چنانچه این شاخص عدد مثبتی را نشان دهد، مدل اندازه گیری انعکاسی از کیفیت لازم برخوردار است. همانطور که از جدول شماره (۷) مشخص است، در مدل اندازه گیری مورد بررسی، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا می باشد که این خود کیفیت مدل اندازه گیری را تایید می نماید.

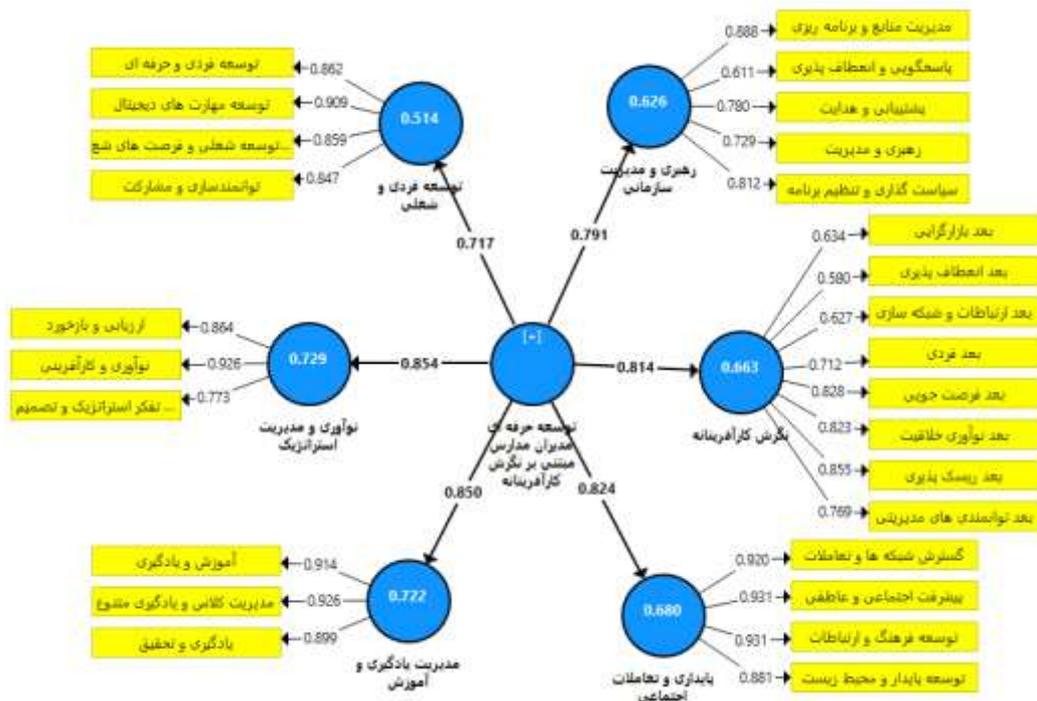
همچنین جهت ارزیابی کیفیت مدل ساختاری از آزمون شاخص افزونگی با روایی متقاطع (CV Red) استفاده شد. معروفترین و شناخته شده ترین معیار اندازه گیری این توانایی شاخص Q² استون-گایسلر است که بر اساس این ملاک، مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون را انعکاسی را پیش بینی نماید و مقادیر Q² بالای صفر نشان می دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده اند و مدل توانایی پیش بینی دارد. به عبارتی دیگر، در صورتی که کلیه مقادیر به دست آمده برای شاخص CV Red با در نظر داشتن متغیر پنهان درون را انعکاسی شده مثبت باشد، می توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹). در مورد شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درون از سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی نمودند.

جدول ۷: مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای مدل اندازه گیری بازیگران اصلی

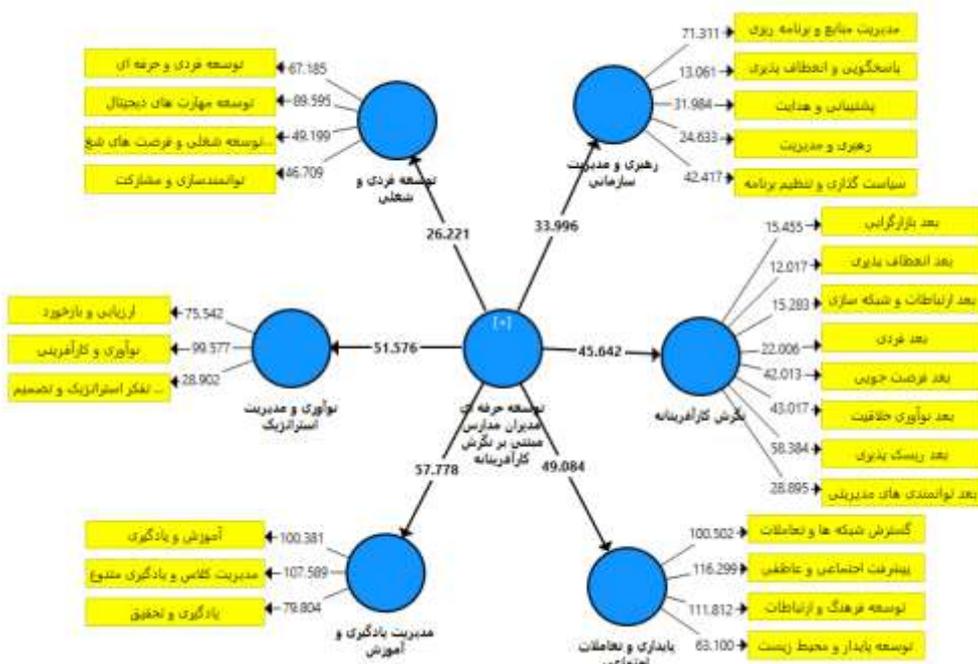
بعد	مولفه	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	AVE	شاخص اشتراک	شاخص افزونگی
رهبری و مدیریت	رهبری و مدیریت	۰.۹۲۸	۰.۹۱۶	۰.۵۳۹	۰.۲۵۲	۰.۲۴۹
سازمانی	سیاست گذاری و تنظیم برنامه	۰.۹۰۴	۰.۸۵۸	۰.۷۰۱	۰.۴۱۸	۰.۴۳۷
	مدیریت منابع و برنامه ریزی	۰.۹۲۳	۰.۹۰۶	۰.۵۷۲	۰.۴۲۷	۰.۴۲۲
	پاسخگویی انعطاف پذیری	۰.۸۵۰	۰.۷۵۲	۰.۷۴۰	۰.۲۶۷	۰.۲۹۴
	پشتیبانی و هدایت	۰.۹۰۶	۰.۸۶۹	۰.۶۵۸	۰.۴۱۰	۰.۳۸۱
توسعه فردی و شغلی	توانمندسازی و مشارکت	۰.۸۷۷	۰.۷۹۱	۰.۷۰۶	۰.۴۰۳	۰.۲۳۰
	توسعه شغلی و فرصت های شغلی	۰.۸۸۱	۰.۷۹۷	۰.۷۱۱	۰.۴۰۲	۰.۲۱۱
	توسعه فردی و حرفه ای	۰.۸۹۳	۰.۸۶۰	۰.۵۴۵	۰.۳۹۰	۰.۳۲۲
	توسعه مهارت های دیجیتال	۰.۸۶۸	۰.۸۱۱	۰.۵۶۸	۰.۳۵۳	۰.۲۱۷
	ارزیابی و بازخورد	۰.۹۰۰	۰.۸۶۰	۰.۶۴۳	۰.۴۵۳	۰.۴۵۹

۰.۲۷۶	۰.۴۷۷	۰.۶۱۷	۰.۸۹۶	۰.۹۱۸	نوآوری و مدیریت تفکر استراتژیک و تصمیم‌گیری
۰.۴۷۸	۰.۴۳۹	۰.۵۸۶	۰.۸۸۱	۰.۹۰۸	استراتژیک نوآوری و کارآفرینی
۰.۴۳۴	۰.۴۷۵	۰.۵۶۳	۰.۹۳۴	۰.۹۴۳	مدیریت یادگیری و آموزش و یادگیری
۰.۴۵۰	۰.۵۲۳	۰.۶۹۸	۰.۸۹۱	۰.۹۲۰	آموزش مدیریت کلاس و یادگیری متنوع
۰.۴۹۷	۰.۴۱۹	۰.۶۵۷	۰.۸۲۴	۰.۸۸۴	یادگیری و تحقیق
۰.۵۱۲	۰.۵۱۲	۰.۶۴۲	۰.۹۱۹	۰.۹۳۴	پایداری و تعاملات توسعه فرهنگ و ارتباطات
۰.۷۶۵	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	اجتماعی توسعه پایدار و محیط زیست
۰.۵۹۹	۰.۵۱۶	۰.۷۲۹	۰.۸۷۴	۰.۹۱۴	پیشرفت اجتماعی و عاطفی
۰.۶۱۱	۰.۴۷۷	۰.۷۶۰	۰.۸۴۱	۰.۹۰۵	گسترش شبکه‌ها و تعاملات
۰.۲۷۳	۰.۳۲۵	۰.۶۵۳	۰.۷۲۷	۰.۸۴۸	نگرش کارآفرینانه بعد ارتباطات و شبکه سازی
۰.۲۵۶	۰.۳۲۰	۰.۶۵۴	۰.۷۳۳	۰.۸۴۹	بعد انعطاف پذیری
۰.۲۹۶	۰.۳۱۴	۰.۶۵۲	۰.۷۳۲	۰.۸۴۸	بعد بازارگرایی
۰.۲۲۰	۰.۰۰۶	۰.۵۴۹	۰.۷۱۹	۰.۷۰۴	بعد توانمندی‌های مدیریتی
۰.۵۳۰	۰.۵۵۵	۰.۸۱۴	۰.۸۸۶	۰.۹۲۹	بعد ریسک‌پذیری
۰.۳۳۴	۰.۴۷۸	۰.۷۶۳	۰.۸۴۵	۰.۹۰۶	بعد فردی
۰.۴۴۴	۰.۴۱۰	۰.۷۱۷	۰.۸۰۲	۰.۸۸۴	بعد فرصت‌جویی
۰.۴۳۳	۰.۴۰۱	۰.۷۱۱	۰.۷۹۶	۰.۸۸۰	بعد نوآوری و خلاقیت

برای آزمون اعتبارسنجی مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای آزمون معناداری سئوالات از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی و سطح معناداری استفاده شده است. مقدار بحرانی مقداری است که از حاصل تقسیم تخمین وزن رگرسیونی بر خطای استاندارد بدست می‌آید. براساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقدار مسیر بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد و برای مقادیر خارج از این بازه، پارامتر مربوط در الگو مهم شمرده نمی‌شود. همچنین اندازه‌های کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار سطح معناداری حاکی از تفاوت معنادار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌باشد. مقادیر ضریب تعیین و بحرانی در قالب شکل‌های شماره (۳) و (۴) نمایش داده شده است.



شکل ۳: آزمون مدل کلی پژوهش



شکل ۴: نمرات تی مربوط به آزمون مدل کلی پژوهش

ضرایب مسیر و نمرات تی مربوط به مدل کلی در جدول شماره (۸) نمایش داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی ضرایب مسیر مستقیم در سطح ۹۵ درصد معنادار می‌باشد.

جدول ۸: ضرایب مسیر و نمرات تی مربوط به مدل کلی

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه
۱	توسعه فردی و شغلی ← توسعه حرفه‌ای مدیران	۰.۷۱۷	۲۶.۲۲۱	تایید رابطه
۲	رهبری و مدیریت سازمانی ← توسعه حرفه‌ای مدیران	۰.۷۹۱	۳۳.۹۲۶	تایید رابطه
۳	مدیریت یادگیری و آموزش ← توسعه حرفه‌ای مدیران	۰.۸۵۰	۵۷.۷۷۸	تایید رابطه
۴	نوآوری و مدیریت استراتژیک ← توسعه حرفه‌ای مدیران	۰.۸۵۴	۵۱.۵۷۶	تایید رابطه
۵	نگرش کارآفرینانه ← توسعه حرفه‌ای مدیران	۰.۸۱۴	۴۵.۶۴۲	تایید رابطه
۶	پایداری و تعاملات اجتماعی ← توسعه حرفه‌ای مدیران	۰.۸۲۴	۴۹.۰۸۴	تایید رابطه

جهت سنجش برازش کلی مدل از آزمون GOF استفاده شد. برای استفاده از این آزمون، دو معیار ضریب تعیین و شاخص ارتباط پیش بین (استون گایسر) محاسبه شدند که در جدول شماره (۹) نمایش داده شده است.

جدول ۹: نتایج آزمون معیارهای ضریب تعیین و شاخص ارتباط پیش بین

ردیف	متغیر	R^2	متوسط	Q^2	متوسط
۱	توسعه فردی و شغلی	۰.۵۱۴	متوسط	۰.۳۶۲	متوسط
۲	رهبری و مدیریت سازمانی	۰.۶۲۶	متوسط	۰.۳۴۳	متوسط
۳	مدیریت یادگیری و آموزش	۰.۷۲۲	قوی	۰.۵۶۷	قوی
۴	نوآوری و مدیریت استراتژیک	۰.۷۲۹	قوی	۰.۵۰۶	قوی
۵	نگرش کارآفرینانه	۰.۶۶۳	متوسط	۰.۳۲۸	متوسط
۶	پایداری و تعاملات اجتماعی	۰.۶۸۰	قوی	۰.۵۳۳	قوی

جدول ۱۰: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities}} \times \overline{R^2}$
۰/۶۵۶	۰/۵۰۸	۰/۵۸۲

همانطور که در جدول شماره (۱۰) مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی مقدار ۰/۵۰۸ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰/۶۵۶ بدست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۸۲ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

با توجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که الگوهای اندازه‌گیری از برآزش و اعتبار خوبی برخوردار هستند. به عبارت دیگر شاخص‌های کلی این موضوع را تأیید می‌کنند که داده‌ها به خوبی از الگوهای برآوردی حمایت می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مبتنی بر نگرش کارآفرینانه از شش بعد اصلی شامل رهبری و مدیریت سازمانی، توسعه فردی و شغلی، نوآوری و مدیریت استراتژیک، مدیریت یادگیری و آموزش، پایداری و تعاملات اجتماعی و نگرش کارآفرینانه تشکیل شده است و تمامی این ابعاد اثر معنادار و قدرتمندی بر توسعه حرفه‌ای مدیران دارند. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری حاکی از آن است که ضرایب مسیر همه ابعاد در سطح معناداری بالا قرار داشته و شاخص برآزش کلی مدل ($GOF=0.582$) مؤید کفایت و قدرت پیش‌بینی الگو است. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی همسو است که توسعه حرفه‌ای را فرآیندی چندبعدی، پویا و نظام‌مند معرفی کرده‌اند و بر نقش محوری رهبری، یادگیری مستمر و نگرش‌های نوآورانه در اثربخشی مدیریت آموزشی تأکید نموده‌اند (Akhbari et al., 2022; Ezzatbakhsh et al., 2021; Grigg, 2025; Kamarei et al., 2021; Sönmez & Gökmenoğlu, 2023).

در بعد رهبری و مدیریت سازمانی، نتایج نشان داد این مؤلفه یکی از قوی‌ترین پیش‌بین‌های توسعه حرفه‌ای مدیران است. این یافته بیانگر آن است که مدیران مدارس ابتدایی زمانی به رشد حرفه‌ای پایدار دست می‌یابند که نقش خود را از «مدیر اجرایی» به «رهبر تحول‌آفرین و تسهیل‌گر یادگیری» ارتقا دهند. این نتیجه با چارچوب توسعه حرفه‌ای مدیران مدرسه در پژوهش Grigg (2025) (2025) همخوانی دارد که رهبری کارآفرینانه را زیربنای موفقیت مدارس معرفی می‌کند (Grigg, 2025). همچنین پژوهش‌های داخلی نشان داده‌اند که کیفیت رهبری آموزشی رابطه مستقیمی با اثربخشی توسعه حرفه‌ای دارد (Akhbari et al., 2022; Kamarei et al., 2021). نتایج حاضر با تأکید بر نقش رهبری تحول‌گرا، مؤید این نکته است که مدیرانی که توان ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزش، مشارکت و اعتماد سازمانی را دارند، بیشترین ظرفیت برای رشد حرفه‌ای پایدار را نشان می‌دهند (Cilliers et al., 2022).

در بعد توسعه فردی و شغلی، یافته‌ها نشان دادند که این مؤلفه نقشی کلیدی در ارتقای حرفه‌ای مدیران دارد. این نتیجه بیانگر آن است که توسعه حرفه‌ای نه صرفاً یک فرآیند سازمانی، بلکه فرآیندی عمیقاً شخصی و هویتی است که با خودآگاهی، خودکارآمدی، یادگیری مادام‌العمر و رشد شغلی گره خورده است. این یافته با پژوهش Abd-elmonem و همکاران (2023) همسو است که نشان دادند نگرش کارآفرینانه و توسعه فردی پیش‌بینی‌کننده رشد حرفه‌ای و مسیر شغلی موفق است (Abd-elmonem et al., 2023). همچنین نتایج با مطالعات Shayeasteh و همکاران (2024) و Asgarnejad Nouri و همکاران (2022) همخوانی دارد که نقش واسطه‌ای رهبری کارآفرینانه و

مدیریت دانش را در توسعه حرفه‌ای کارکنان تأیید کرده‌اند (Asgarnejad Nouri et al., 2022; Shayeasteh et al., 2024). بنابراین، توسعه حرفه‌ای مدیران بدون توجه به بعد فردی و شغلی آنان فاقد عمق، انگیزش و پایداری خواهد بود.

بعد نوآوری و مدیریت استراتژیک از دیگر یافته‌های محوری این پژوهش است. نتایج نشان داد که تفکر استراتژیک، تصمیم‌گیری آینده‌نگر و نوآوری سازمانی سهم قابل توجهی در توسعه حرفه‌ای مدیران دارند. این یافته با پژوهش‌های Moradian و همکاران (۲۰۲۱) و Karim Pour Ahmadi (۲۰۲۱) همسو است که شایستگی‌های کارآفرینانه و راهبردی مدیران را پیش‌نیاز اثربخشی مدیریت مدارس معرفی کرده‌اند (Karim Pour Ahmadi, 2021; Moradian et al., 2021). همچنین یافته‌های حاضر با نتایج Suresh (۲۰۲۵) و Wang و Ortiz (۲۰۲۲) مطابقت دارد که نشان داده‌اند آموزش کارآفرینی و انتقال فناوری، ظرفیت نوآوری مدیران و سازمان‌های آموزشی را افزایش می‌دهد (Suresh, 2025; Wang & Ortiz, 2022). این همسویی نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای زمانی پایدار می‌شود که مدیران بتوانند مدرسه را به سازمانی نوآور، یادگیرنده و پاسخگو تبدیل کنند.

در بعد مدیریت یادگیری و آموزش، نتایج پژوهش نشان داد که توجه به کیفیت آموزش، یادگیری متنوع و پژوهش مدرسه‌محور نقشی تعیین‌کننده در توسعه حرفه‌ای مدیران دارد. این یافته با نتایج Oksanen و همکاران (۲۰۲۳) همخوان است که نشان دادند پذیرش آموزش کارآفرینی و یادگیری تأملی به‌طور مستقیم رشد حرفه‌ای معلمان و مدیران را ارتقا می‌دهد (Oksanen et al., 2023). همچنین پژوهش‌های Yonson, Tian (۲۰۲۵) و Zhao (۲۰۲۵) تأکید دارند که توسعه حرفه‌ای پایدار زمانی تحقق می‌یابد که مدیران، مدرسه را به یک جامعه یادگیرنده تبدیل کنند که در آن بازاندیشی، پژوهش و بهبود مستمر نهادینه شده باشد (Tian, 2025; Yonson, 2025; Zhao, 2025). یافته حاضر نشان می‌دهد که مدیریت یادگیری نه یک وظیفه جانبی، بلکه هسته اصلی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی است. در بعد پایداری و تعاملات اجتماعی، نتایج نشان داد که مدیران دارای نگرش کارآفرینانه، توسعه حرفه‌ای خود را در پیوند با مسئولیت اجتماعی، پایداری محیطی و شبکه‌سازی اجتماعی معنا می‌کنند. این یافته با نتایج Rasouli و همکاران (۲۰۲۴) همسو است که نشان دادند توسعه حرفه‌ای مدیران با توسعه پایدار و مسئولیت‌پذیری محیطی پیوند مستقیم دارد (Rasouli et al., 2024). همچنین پژوهش Ghasem Ahangari و همکاران (۲۰۲۴) نقش شایستگی‌های کارآفرینانه در مدیریت منابع انسانی پایدار را تأیید کرده است (Ghasem Ahangari et al., 2024). این همخوانی نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای مدیران در دنیای امروز بدون درک الزامات پایداری اجتماعی و محیطی، ناقص و کوتاه‌مدت خواهد بود.

در نهایت، بعد نگرش کارآفرینانه به‌عنوان ستون اصلی الگوی پژوهش شناسایی شد. یافته‌ها نشان داد که نگرش کارآفرینانه نه تنها به‌صورت مستقیم، بلکه از طریق تقویت سایر ابعاد الگو، توسعه حرفه‌ای مدیران را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های Abbasi

همکاران (۲۰۲۳)، Mutalimov و همکاران (۲۰۲۱) و Shayeasteh و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی کامل دارد که نگرش کارآفرینانه را زیربنای شکل‌گیری شایستگی‌های حرفه‌ای و خلاقیت مدیریتی معرفی کرده‌اند (Abbasi et al., 2023; Mutalimov et al., 2021; Shayeasteh et al., 2024). به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی تنها زمانی به بلوغ و پایداری می‌رسد که در قالب یک نظام یکپارچه مبتنی بر نگرش کارآفرینانه طراحی و اجرا شود.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر تمرکز آن بر مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران بود که می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر مناطق کشور با ویژگی‌های فرهنگی، اقتصادی و سازمانی متفاوت محدود کند. همچنین داده‌های پژوهش مبتنی بر خودگزارش‌دهی مدیران بوده که احتمال سوگیری پاسخ‌ها را افزایش می‌دهد. محدودیت دیگر، مقطعی بودن پژوهش است که امکان بررسی پویایی تغییرات توسعه حرفه‌ای در طول زمان را فراهم نکرد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده الگوی ارائه‌شده را در سایر استان‌ها و بافت‌های آموزشی مختلف اعتبارسنجی نمایند. همچنین اجرای مطالعات طولی برای بررسی تأثیر بلندمدت توسعه حرفه‌ای مبتنی بر نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدارس و پیامدهای تحصیلی دانش‌آموزان توصیه می‌شود. استفاده از روش‌های کیفی عمیق‌تر مانند مطالعه موردی نیز می‌تواند به غنای تبیین فرایندهای تحول مدیریتی کمک کند. طراحان سیاست‌های آموزشی باید توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی را به‌عنوان یک راهبرد کلیدی در تحول نظام آموزشی در نظر بگیرند و برنامه‌های آموزشی منسجم مبتنی بر نگرش کارآفرینانه تدوین کنند. برگزاری دوره‌های هدفمند در حوزه رهبری تحول‌گرا، نوآوری و تفکر استراتژیک برای مدیران ضروری است. همچنین ایجاد شبکه‌های یادگیری مدیران مدارس و فراهم‌سازی بستر تبادل تجربه می‌تواند نقش مؤثری در پایداری توسعه حرفه‌ای ایفا کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

Extended Abstract

Introduction

In contemporary educational systems, the role of school principals has evolved from administrative management toward strategic leadership, organizational entrepreneurship, and continuous professional learning. Rapid technological advancement, social change, and increasing accountability have intensified the need for systematic professional development frameworks that equip principals with adaptive, innovative, and entrepreneurial competencies. Recent scholarship emphasizes that sustainable school improvement depends heavily on the quality of principals' professional development and their capacity to cultivate innovative school cultures (Grigg, 2025; Rasouli et al., 2024; Sönmez & Gökmenoğlu, 2023). Traditional professional development models, often focused on procedural training, are no longer sufficient for navigating the complexity of modern schooling environments (Akhbari et al., 2022; Kamarei et al., 2021).

Emerging research highlights entrepreneurial attitude as a core driver of effective leadership in education, encompassing opportunity recognition, creativity, calculated risk-taking, resilience, and future-oriented thinking (Abbasi et al., 2023; Ghasem Ahangari et al., 2024). Principals who demonstrate such attitudes exhibit greater organizational flexibility, teacher empowerment, and institutional innovation (Karim Pour Ahmadi, 2021; Moradian et al., 2021). The integration of entrepreneurial thinking into professional development is therefore increasingly viewed as a strategic necessity rather than an optional enhancement (Suresh, 2025; Wang & Ortiz, 2022).

Empirical studies further confirm that entrepreneurial leadership strengthens professional growth through enhanced self-efficacy, knowledge management, and collaborative learning environments (Abd-elmonem et al., 2023; Asgarnejad Nouri et al., 2022; Shayeasteh et al., 2024). In the context of elementary education, principals' influence is especially significant due to their central role in shaping instructional quality, teacher motivation, and students' learning trajectories (Ezzatbakhsh et al., 2021; Parasteh Qombavani et al., 2022). However, national evidence indicates that many professional development programs for elementary principals remain fragmented, lacking conceptual coherence and insufficiently aligned with contemporary educational challenges (Parasteh Qombavani et al., 2022; Rasouli et al., 2024).

While international models of professional development exist, they often overlook the contextual demands of elementary education or fail to systematically incorporate entrepreneurial orientation (Cilliers et al., 2022; Grigg, 2025; Oksanen et al., 2023). Furthermore, although entrepreneurial competencies of school leaders have been widely studied, few investigations have attempted to integrate these competencies within a comprehensive, empirically validated professional development model for elementary principals (Karim Pour

Ahmadie, 2021; Moradian et al., 2021). The literature therefore reveals a substantial theoretical and practical gap: the absence of a holistic, context-sensitive model of professional development grounded in entrepreneurial attitude. Addressing this gap constitutes the central motivation for the present study.

Methods and Materials

This research employed a sequential exploratory mixed-methods design. The qualitative phase involved semi-structured interviews with 12 experts in educational management and entrepreneurship selected through purposive sampling until theoretical saturation was achieved. Data were analyzed using thematic analysis supported by MAXQDA software, applying open, axial, and selective coding.

In the quantitative phase, the statistical population consisted of 1,913 elementary school principals. Using Cochran's formula, 320 participants were selected via stratified random sampling. A researcher-developed questionnaire derived from qualitative findings was administered. Construct validity was assessed through convergent and discriminant validity indices, and reliability was examined using Cronbach's alpha and composite reliability. Structural equation modeling was conducted with SmartPLS to test the proposed model.

Findings

Qualitative analysis yielded 6 core dimensions, 27 subcomponents, and 130 conceptual indicators of professional development based on entrepreneurial attitude. The six principal dimensions included: organizational leadership and management; personal and professional development; innovation and strategic management; learning and instructional management; sustainability and social interactions; and entrepreneurial attitude.

Quantitative analysis confirmed the robustness of the proposed model. All structural paths were statistically significant. Path coefficients revealed strong effects of organizational leadership and management ($\beta = 0.791$), personal and professional development ($\beta = 0.717$), innovation and strategic management ($\beta = 0.854$), learning and instructional management ($\beta = 0.850$), sustainability and social interactions ($\beta = 0.824$), and entrepreneurial attitude ($\beta = 0.814$) on overall professional development. The global model fit index (GOF = 0.582) indicated a strong model fit. Reliability coefficients exceeded acceptable thresholds, and predictive relevance indices demonstrated substantial explanatory power.

Discussion and Conclusion

The results demonstrate that professional development of elementary school principals is inherently multidimensional and must be conceptualized as a dynamic system rather than a set of isolated training activities. The prominence of organizational leadership and management confirms that principals' capacity to articulate vision, motivate stakeholders, and manage resources strategically forms the backbone of professional growth. Personal and professional development emerged as equally essential, highlighting the importance of continuous self-improvement, identity formation, and career progression in sustaining leadership effectiveness.

Innovation and strategic management proved to be decisive drivers of professional development, emphasizing that schools function optimally when principals adopt future-oriented planning, data-informed decision-making, and a culture of creativity. Learning and instructional management further reinforced the centrality of instructional leadership, reflective practice, and school-based research in cultivating sustainable improvement. Sustainability and social interaction underscored the necessity of environmental responsibility, community engagement, and collaborative networks in modern school leadership.

Most critically, entrepreneurial attitude served as the integrative core of the model, strengthening all other dimensions through opportunity recognition, resilience, flexibility, and proactive problem-solving. The model therefore provides compelling evidence that professional development becomes effective and enduring only when entrepreneurial orientation permeates leadership practice.

In conclusion, this study offers a comprehensive, empirically validated framework for rethinking professional development of elementary school principals. By embedding entrepreneurial attitude within all domains of leadership practice, the model advances both theoretical understanding and practical application, supporting the transformation of elementary schools into adaptive, innovative, and learning-centered organizations capable of meeting the complex demands of contemporary education systems.

References

- Abbasi, H., Edalatian Shahriari, J., & KabaranzadGhadim, M. (2023). Designing an effective entrepreneurial attitude model on students' entrepreneurial intention (Case study: Islamic Azad University-Central Tehran Branch). *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 14(8), 169-186. https://ijnaa.semnan.ac.ir/article_7230.html
- Abd-elmonem, A. M., Elshahat, M. M., & Hasanin, G. (2023). Entrepreneurial tendencies of new graduate baccalaureate nurses and its relation to their professional development and career aspiration. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 11(36), 237-248. <https://doi.org/10.21608/asnj.2023.202825.1552>
- Akhbari, M., Taghvaei, M., & Safariyan Hamadani, S. (2022). Designing and validating a professional development model for high school principals: A case study of principals in North Khorasan Province. *New Approaches in Educational Management*, 13(4), 154-140. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/2036261/>
- Asgarnejad Nouri, B., Ebrahimpour, H., Nami, B., & Hamidzadeh Arabi, A. (2022). The impact of knowledge management on the professional development of employees: The mediating role of entrepreneurial capabilities. *Studies in the Innovation Ecosystem Economy*, 2(1), 45-25. https://innoeco.usb.ac.ir/article_7123.html
- Cilliers, J., Fleisch, B., Kotze, J., Mohohlwane, N., Taylor, S., & Thulare, T. (2022). Can virtual replace in-person coaching? Experimental evidence on teacher professional development and student learning. *Journal of Development Economics*, 155, 102-119. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2021.102815>
- Ezzatbakhsh, E., Abbaspour, A., Khorsandi Taskhuh, A., Pour Karimi, J., & Rahimian, H. (2021). Providing a professional development framework for elementary school principals. *Education and Human Resource Development*, 8(30), 97-73. <https://ensani.ir/fa/article/474450>
- Ghasem Ahangari, R., Bagherzadeh, M. R., Ghali Pour Konani, Y., & Tabari, M. (2024). Human resource management modeling based on outstanding competencies with an entrepreneurial approach; case study: Social Security Organization. *Education and Entrepreneurship Management*, 3(3), 140-115. https://eme.razi.ac.ir/article_3353.html
- Grigg, R. (2025). Professional Development Framework for Entrepreneurship Education for School Administrators. *Education + Training*, 63(7/8), 1058-1072. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2020-0166>
- Kamarei, A., Hamidi Far, F., Khorshidi, A., Mahmoudi, A. H., & Shari'ati, M. (2021). Identifying the dimensions, components, and indices constituting the professional development model for vocational and technical school principals and evaluating it from the perspectives of experts and users (case study: Education in Tehran Province). *Educational Management Research*, 12(4), 148-123. <https://sanad.iau.ir/fa/Article/1112992?FullText=FullText>
- Karim Pour Ahmadi, S. (2021). *Identifying the prerequisites for entrepreneurial leadership in schools (case study: Technical high schools in Mashhad)* <https://journalieaa.ir/article-1-580-fa.html>

- Moradian, Y., Esmailpour, Z., & Sahaghi, H. (2021). Providing a suitable model for entrepreneurial competencies of elementary school principals. *Advanced Progress in Behavioral Sciences*, 6(54), 429-412. <https://ijndibs.com/article-1-612-fa.html>
- Mutalimov, V., Volkovitckaia, G., Buymov, A., Syzdykov, S., & Stepanova, D. (2021). Professional entrepreneurial competencies and creativity skills formation under the influence of educational practices of start-up projects development. *Journal of Technical Education and Training*, 13(4), 42-55. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.04.004>
- Oksanen, L., Oikkonen, E., & Pihkala, T. (2023). Adopting entrepreneurship education-Teachers' professional development. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 6(2), 276-298. <https://doi.org/10.1177/25151274221091698>
- Parasteh Qombavani, F., Ansari, M., & Abdollahi, M. (2022). Evaluating the effectiveness of in-service courses on the personal and professional development of elementary school principals in Shahriyar (from the perspective of principals and teachers). *Excellence in Education and Training*, 1(1), 88-70. https://ectj.journals.iau.ir/article_696918.html
- Rasouli, M. R., Tari, G., & Baghaei, H. (2024). Antecedents and consequences of professional competence of school principals with an emphasis on environmental sustainability and sustainable development. *Management and Educational Perspectives*, 6(2), 25-21. https://www.jmep.ir/article_196271.html
- Shayeasteh, B., Ahmad, R., & Mansouri, A. A. (2024). Examining the relationship between knowledge management and entrepreneurial self-efficacy with the mediating role of entrepreneurial leadership. *Education and Entrepreneurship Management*, 3(1), 64-45. https://eme.razi.ac.ir/article_2584.html
- Sönmez, E. D., & Gökmenoğlu, T. (2023). Development and Validation of the Professional Development Needs Scale: Evidence from Turkish School Principals. *Psycho-Educational Research Reviews*, 12(2), 442-458. https://doi.org/10.52963/PERR_Biruni_V12.N2.06
- Suresh, T. S. (2025). Contemporary Insights and Future Outlook of Entrepreneurship Education and Training in India. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 10(36s), 44-50. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i36s.6310>
- Tian, X. (2025). A Study on Teacher Professional Growth and Teaching Improvement Strategies Based on Reflective Practice. *International Journal of Education and Social Development*. <https://doi.org/10.54097/t7zxm47>
- Wang, Z., & Ortiz, G. G. R. (2022). Assessing the management student's entrepreneurial intentions: Role of entrepreneurship education and technology transfer. *Frontiers in psychology*, 13, 167-192. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.953324>
- Yonson, S. M. (2025). Lived experiences of teachers in achieving the standard competencies: Basis for continuous professional development in Nasipit district. *Pantao (International Journal of the Humanities and Social Sciences)*. <https://doi.org/10.69651/PIJHSS0403452>
- Zhao, J. (2025). An Investigation Into the Professional Development of Foreign Language Teachers From Science and Engineering and Colleges in the Background of "New Liberal Arts". 2(2), 142-149. <https://doi.org/10.62517/jhet.202515222>