

Designing a Coaching Model for Managers Based on Productivity and Development of Knowledge-based Activities in Education and Training Organizations

Narjes Haghparast Kenarsari¹, Reza Rasouli^{1*}, MirHadi Moazen Jamshidi² & Majid Zamahani³

1. Ph.D. Student of Public Administration, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran.
- * Corresponding Author: Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran. Email: rasouli@pnu.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran.
3. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Abstract

Objectives: The Education and Training Organization, as one of the most important organizations in the country, is responsible for the education and training of future generations and the transfer of knowledge to them. This organization should be able to use the knowledge and abilities within the organization in the best way and also expand the range of knowledge-based and educational activities. In such a situation, considering the vital importance of the role of this organization in the all-round development of the country and the need for its managers for proper guidance, it seems necessary to design a suitable model of leadership and management based on productivity and the development of knowledge-based activities, based on knowledge-based principles. Considering the importance and role of managers' guidance in the knowledge-based education organization, the present research was conducted to design a manager's guidance model based on productivity and the development of knowledge-based activities in the education organization of Gilan province. In the managers' guidance model based on the development of knowledge-based activities, knowledge is considered a strategic resource, and processes are defined for the creation, sharing, and application of knowledge in the organization. Also, this model focuses on the key role of managers in facilitating the flow of knowledge, creating a culture of learning, and promoting innovation and its effective application in the organization. This can lead to increasing the quality of education, improving student performance, and improving the overall efficiency of the organization. In this regard, designing a suitable leadership model for education managers considering organizational and environmental characteristics is of great importance, and this model should also include knowledge management processes, facilitating organizational learning, and promoting knowledge-based activities.

Materials and Methods: The present study is an inductive qualitative content analysis in terms of method, and it was a qualitative research based on interviews, in which the

Haghparast kenarsari, N., Rasouli, R., Moazen Jamshidi, M. H., & Zamahani, M. (2024). Designing a Coaching Model for Managers Based on Productivity and Development of Knowledge-based Activities in Education and Training Organizations. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 17(1), 259-288. doi: [10.48308/mpes.2024.234753.1432](https://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432)



opinions of 35 experts and educational specialists in the field of guidance and knowledge-based activities were used. It is that for sampling based on the purposeful (judgmental) method, the type of expert sampling was used up to the point of theoretical saturation. In the present study, the interviews were conducted in a semi-structured manner and then the content of the interviews was examined by the researchers to code and categorize the content. Based on the results of coding, 92 codes, and 32 subcategories were extracted from the total of 35 interviews that were conducted, and then by analyzing these codes and subcategories, finally 15 main categories were extracted.

Discussion and Conclusion: Discussion and Conclusions: The findings of the research showed that the model resulting from this research has six categories of main factors, which are: 1. Necessary research factors, 2. the central and fundamental phenomenon of research, 3. Actions and strategies, 4. Obstacles to the development of growth, 5. Internal and external underlying and foundational factors 6. Expected consequences resulting from the implementation of actions. According to the obtained results, the guidance of managers based on productivity and the development of knowledge-based activities leads to the growth of creative students and teachers in the country and as a result commercialization of research and development achievements of research and student inventions and in the ultimate achievement of sustainable development and knowledge-based economy and the self-sufficiency of the education organization will also be achieved. Some of the important components of the current proposed model for the leadership of education managers based on productivity and the development of knowledge-based activities include the following: creating an organizational culture based on learning and knowledge sharing; development of information and communication technology infrastructure; encouraging and supporting innovative and creative activities; developing knowledge management and leadership skills in managers; creating flexible and collaborative organizational structures; continuous monitoring of processes and results. By implementing this model, educational organizations can benefit from the benefits of knowledge management and knowledge-based activities and increase their productivity and efficiency. This will lead to improving the quality of education, improving the performance of students, and training creative and skilled human resources. It should be noted that the successful implementation of this model requires strong commitment and support from senior managers and the creation of a suitable platform for change and acceptance of innovation in the organization. Also, training and empowering employees in the field of knowledge management and knowledge-based activities will be essential.

Keywords: Coaching, Knowledge-based Activities, Education, Content Analysis.





مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

بهار و تابستان ۱۴۰۳

دوره ۱۷، شماره ۱ (پیاپی ۳۲)

صفحات: ۲۵۹-۲۸۸

DOI: [10.48308/mpes.2024.234753.1432](https://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432)

ISSN: 2423-5261

E-ISSN: 2538-6344

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۱ بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۰۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵ چاپ مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

طراحی مدل رهبری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش بنیان در سازمان آموزش و پرورش

نرجس حق پرست کنارسری^۱، رضا رسولی^{۱*}، میرهادی مؤذن جمشیدی^۲ و مجید ضماهنی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد و حسابداری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

rasouli@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف: سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور مسئولیت آموزش و پرورش نسل‌های آینده و انتقال دانش به آن‌ها را بر عهده دارد. این سازمان باید بتواند از دانش و توانایی‌های موجود درون سازمان به بهترین نحو استفاده کرده و هم‌چنین دامنه فعالیت‌های دانش‌بنیان و آموزشی را گسترش دهد. در چنین شرایطی، با توجه به اهمیت حیاتی نقش این سازمان در توسعه همه‌جانبه کشور و نیاز مدیران آن به هدایت صحیح، طراحی مدل مناسب رهبری مدیریت مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان، براساس اصول دانش‌محور ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به اهمیت و نقش رهبری مدیران در دانش‌بنیان شدن سازمان آموزش و پرورش، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل رهبری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان انجام شد. در مدل رهبری مدیران مبتنی بر توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان، دانش به‌عنوان یک منبع استراتژیک در نظر گرفته می‌شود و در آن فرایندهایی را برای خلق، اشتراک و کاربرد دانش در سازمان تعریف می‌گردد. هم‌چنین، این مدل بر نقش کلیدی مدیران در تسهیل جریان دانش، ایجاد فرهنگ یادگیری و ترویج نوآوری و کاربرد مؤثر آن در سازمان تمرکز می‌کند. این امر می‌تواند منجر به افزایش کیفیت آموزش، ارتقای عملکرد دانش‌آموزان، و بهبود کلی کارایی سازمان شود. در این راستا، طراحی مدل رهبری مناسب برای مدیران آموزش و پرورش با در نظر گرفتن ویژگی‌های سازمانی و محیطی از اهمیت بالایی برخوردار است و این مدل باید فرایندهای مدیریت دانش، تسهیل یادگیری سازمانی و ترویج فعالیت‌های دانش‌بنیان را نیز دربر گیرد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از حیث روش، از نوع تحلیل محتوای کیفی استقرایی است و یک پژوهش کیفی بر مبنای مصاحبه بوده که در آن از نظرات ۳۵ نفر از خبرگان و متخصصان آموزشی در حوزه رهبری و فعالیت‌های دانش‌بنیان استفاده شده است که به جهت نمونه‌گیری براساس روش هدفمند (قضاوتی) از نوع نمونه‌گیری خبره و تا حد اشباع نظری استفاده گردید. در پژوهش حاضر، مصاحبه‌ها به‌صورت نیمه‌ساختاریافته انجام شده و سپس محتوای مصاحبه‌ها به جهت کدگذاری و مقوله‌بندی محتوا مورد بررسی محققان قرار گرفت. براساس نتایج کدگذاری، از مجموع ۳۵ مصاحبه‌ای که انجام شد، در ابتدا ۹۲ کد و ۳۲ زیرمقوله استخراج گردید و سپس با تحلیل این کدها و زیرمقوله‌ها، نهایتاً ۱۵ مقوله اصلی استخراج گردید عوامل فشار داخلی و عوامل کشش خارجی شامل ۱۱ مؤلفه و ۳۴ مفهوم شد.

حق پرست کنارسری، نرجس، رسولی، رضا، مؤذن جمشیدی، میرهادی، و ضماهنی، مجید. (۱۴۰۳). طراحی مدل رهبری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش بنیان در سازمان آموزش و پرورش. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۷(۱)، ۲۵۹-۲۸۸. doi: [10.48308/mpes.2024.234753.1432](https://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432)



Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

بهار و تابستان ۱۴۰۳

دوره ۱۷، شماره ۱ (پیاپی ۳۲)

صفحات: ۲۵۹-۲۸۸

DOI: [10.48308/mpes.2024.234753.1432](https://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432)

ISSN: [2423-5261](https://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432)

E-ISSN: [2538-6344](https://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432)

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۱ بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۰۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵ چاپ مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

بحث و نتیجه گیری: یافته های پژوهش نشان داد که مدل حاصل از انجام این تحقیق دارای پنج دسته عامل اصلی بوده که عبارتند از: ۱. عوامل ضروری تحقیق، ۲. پدیده محوری و بنیادین پژوهش، ۳. اقدامات و راهبردها، ۴. موانع توسعه رشد، ۵. عوامل زیربنایی و بسترساز درونی و بیرونی و ۶. پیامدهای مورد انتظار حاصل از اجرای اقدامات. طبق نتایج بدست آمده، رهیاری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان منجر به رشد دانش‌آموزان و معلمان خلاق در کشور و در نتیجه تجاری‌سازی دستاوردهای تحقیق و توسعه پژوهش‌ها و اختراعات دانش‌آموزی و در نهایت دستیابی به توسعه پایدار و اقتصاد دانش‌بنیان و رسیدن به سوی خودکفایی سازمان آموزش و پرورش نیز خواهد شد. برخی از مؤلفه‌های مهم مدل پیشنهادی حاضر برای رهبری مدیران آموزش و پرورش مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان، شامل موارد زیر است: ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و اشتراک دانش؛ توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ تشویق و حمایت از فعالیت‌های نوآورانه و خلاقانه؛ توسعه مهارت‌های مدیریت دانش و رهبری در مدیران؛ ایجاد ساختارهای سازمانی منعطف و مشارکتی؛ پایش مستمر فرایندها و نتایج.

با پیاده‌سازی این مدل، سازمان‌های آموزشی می‌توانند از مزایای مدیریت دانش و فعالیت‌های دانش‌بنیان بهره‌مند شوند و بهره‌وری و کارایی خود را افزایش دهند. این امر منجر به ارتقای کیفیت آموزش، بهبود عملکرد دانش‌آموزان و تربیت نیروی انسانی خلاق و ماهر خواهد شد. لازم به ذکر است که پیاده‌سازی موفق این مدل نیازمند تعهد و حمایت قوی از سوی مدیران ارشد و ایجاد بستر مناسب برای تغییر و پذیرش نوآوری در سازمان است. هم‌چنین آموزش و توانمندسازی کارکنان در زمینه مدیریت دانش و فعالیت‌های دانش‌بنیان امری ضروری خواهد بود.

کلید واژه‌ها: سیستم آموزشی کشور، تحلیل محتوا، رهیاری، فعالیت‌های دانش‌بنیان، مدارس.



مقدمه

در عصر حاضر که به عصر دانایی موسوم است و منشأ در انقلاب دانایی دارد، نقش دانش و آموزش جلوه دیگری به خود گرفته است و بنابراین بیش از پیش مسأله سرمایه‌گذاری بر انسان مطرح می‌شود (مؤمنی و چهاربند، ۱۳۹۱: ۶۸-۶۹). به‌علاوه امروزه تمامی کشورهای توسعه‌یافته و یا در حال توسعه برای حفظ یا ایجاد بنیان‌های توسعه‌یافتگی و ارتقای قدرت رقابت خود با سایر کشورها، علم و فناوری را به‌عنوان محور اصلی فعالیت‌های خود مورد توجه قرار می‌دهند. علم و فناوری محصول فعالیت‌های پژوهشی است و هنگامی که فعالیت‌های علمی و پژوهشی با سایر فعالیت‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ترکیب گردد؛ قطعاً توسعه پایدار حاصل خواهد گردید (ابوطالبی، ۱۳۹۹: ۶۸). بنابراین، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژی منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند نیز باشند. یکی از این سازمان‌ها، سازمان آموزش و پرورش است (چناری و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجا که آموزش و پرورش نهاد خلاقیت و نوآوری است و اساس کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است، با این رویکرد می‌توان پیش‌بینی نمود که در دهه‌های آینده، آموزش و پرورش، برترین جایگاه را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری نیز خواهد داشت (سلیمان‌نژاد، ۱۳۹۳). البته لازمه تحقق این اهداف، داشتن مدیرانی چابک و آینده‌نگر می‌باشد؛ لذا مهم است که مدیران در موقعیت‌هایی گام بگذارند و باقی بمانند که بتوانند رسالت کاری خویش را به نحو مؤثرتری به ثمر برسانند (ایمانی، ۱۳۹۱: ۴). از جمله راهبردهای مدیریتی که در این مسیر وارد حوزه مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و تحولات سازمانی شده است و برای پرورش افراد مستعد و ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان کاربرد دارد، استفاده از تکنیک رهیاری^۱ مدیران است. در حال حاضر، در عرصه سازمان‌های پیشرو مدیران می‌بایست به چیزی فراتر از رهبری بیندیشند و در تلاش باشند تا نقش یک مربی را بازی کنند و از این راه سبب افزایش بهره‌وری، انگیزه، خلاقیت و نوآوری گردند (فرزادنیا، ۱۳۸۵). به عقیده لیونز و باندروا^۲ (۲۰۲۲)، امروزه در راستای تربیت آینده‌سازان جامعه به‌عنوان سرمایه انسانی اصلی پیشران جامعه دانش‌بنیان، بکارگیری تکنیک رهیاری به یک رشته مدیریتی تبدیل شده و برای مدیران سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی در جریان فرایندهای تغییرات بنیادین، انجام می‌پذیرد. کلارک^۳ و همکاران (۲۰۲۲) معتقدند: طرح رهیاری مدیران می‌تواند در توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان مؤسسات آموزش و پرورش تأثیرگذار باشد. بکارگیری این تکنیک از سوی مدیران می‌تواند بهبود قابل توجهی در مدیریت دانش، توسعه مهارت‌های نوآوری و ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر دانش را به ارمغان آورد. رهیاری مدیران می‌تواند بهبود قابل توجهی در مهارت‌های مدیریتی، تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات سازمانی آن‌ها به ارمغان آورد و آن‌ها را در حل مسائل پیچیده‌تر و بهبود عملکرد کارکنان خود یاری رساند (راتگرز و دی‌گراف^۴، ۲۰۲۰). این تکنیک یکی از کارکردهای ضروری برای مدیران و به تبع آنان معلمان در نقش رهبران آموزشی در مدارس است و به‌عنوان یک سبک رهبری مناسب نیز اهمیت ویژه‌ای دارد (ارسلان دونمز و شاهین^۵، ۲۰۲۲)؛ زیرا آن‌ها در نقش کوچ، می‌توانند استعداد‌های فراگیران را شناسایی و با آن‌ها به خوبی ارتباط برقرار کرده و در آن‌ها انگیزه مطالعه و پژوهش را ایجاد نمایند تا آنان را به خود شکوفایی نیز برسانند. یکی از مهم‌ترین عرصه‌ها در رشد استعدادها، گام برداشتن در مسیر فعالیت‌های دانش‌بنیان^۶

1. Coaching
2. Lyons & Bandura
3. Clark
4. Rutgers & de Graaff
5. Arslan Dönmez & Sahin
6. Knowledge-based activities

است (سلیمان‌نژاد، ۱۳۹۳). اگر مدیران با نگرشی نوین، خلاقانه و مجهز به ابزارها و تکنیک‌های جدید قدم به صحنه آموزش گذارند، به‌طور طبیعی فراگیرانی توانمندتر، خلاق‌تر برای مواجهه خردمندانه با زندگی و حل مسائل دنیای بشری به اجتماع تحویل خواهند داد (افشار کهن و عصاره، ۱۳۹۰: ۸). آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی در هر کشور می‌باشد. در واقع، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این سازمان بستگی دارد. بنابراین، وضعیت آموزش و پرورش در جوامع مختلف در مسیر رشد یا انحطاط جوامع بسیار مؤثر بوده است. این امر بیانگر آن است که اگر قرار باشد کشوری توسعه پیدا کند، باید بخش عمده‌ای از منابع خود را به آموزش و پرورش اختصاص دهد. به‌ویژه در شرایط فعلی که کشور ما با مشکلات اقتصادی زیادی مواجه است می‌تواند مؤلفه‌ای مهمی نیز به‌شمار آید (اردشیر نشان و جونی، ۱۳۹۵). مقام معظم رهبری (۱۳۹۵) در دیدار با نخبگان و مسئولان وزارت آموزش و پرورش، حل مشکلات سازمان ملی پرورش استعدادها درخشان را در تقویت حرکت علمی کشور مؤثر و مفید خواندند؛ زیرا ایران برای ساخت اقتصاد دانش‌بنیان و کاهش شکاف توسعه خود با کشورهای پیشرفته راهی جز توسعه دانش‌محور شدن سازمان‌ها به‌ویژه آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها را ندارد (مؤمنی و چهاربند، ۱۳۹۱: ۶۸). لذا لزوم توجه به فعالیت‌های پژوهشی و انجام تحقیقات در نظام آموزش و پرورش به‌عنوان برجسته‌ترین سازمان علمی انسان‌ساز محسوس است. این درحالی است که براساس نظریه انتقادی جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، در نظام آموزشی ما به جای توجه و اهتمام به نوآوری و خلاقیت و ترویج شیوه‌های علمی، بیشتر بر حافظه‌محوری و پرورش قوای ذهنی تأکید می‌گردد و همچنان امر پژوهش جایگاه مشخصی در مدارس ندارد و این حوزه با دشواری‌های ساختاری و عملکردی فراوانی نیز مواجه است (ابوطالبی، ۱۳۹۹: ۶۱). طبق نتایج تحقیقات در این زمینه، با وجود اینکه در سال‌های اخیر شرکت‌های دانش‌بنیان در ایران از نظر کمی رشد چشم‌گیری داشته‌اند؛ اما این شرکت‌ها در رسیدن به اهداف از پیش تعریف شده مانند افزایش سهم این شرکت‌ها در تولید ناخالص ملی ناموفق بوده‌اند (تقوا و همکاران، ۱۴۰۰) و نظام آموزشی ایران در این زمینه بسیار ضعیف عمل نموده و همچنان تبدیل دانش به مهارت فراگیران از مهم‌ترین چالش‌ها است (فاضل^۱، ۲۰۱۳). در این راستا، رئیس سازمان نوسازی مدارس خان‌محمدی (۱۴۰۲) اظهار داشت: از ۷ هزار شرکت دانش‌بنیان، تنها ۷۰ شرکت در حوزه تعلیم و تربیت فعالیت می‌کنند که این آمار نشان از ضعف سیاست‌گذاری در سیستم آموزشی بوده و نیازمند حضور بیشتر شرکت‌های دانش‌بنیان در زمینه فعالیت‌های آموزشی است. علاوه بر تأثیر سیاست‌گذاری‌ها، نقش مدیران مدارس به‌عنوان مجری اصلی برنامه‌های آموزشی در این زمینه قابل اغماض نیست و مدیران ما بسیاری از مهارت‌ها و توانایی‌های اساسی خود را کامل فرض می‌کنند، درحالی که به درستی نمی‌دانند این مهارت‌ها و توانایی‌ها قابل توسعه و ترقی هستند (ایمانی، ۱۳۹۱). تحقیقات مدرسه‌ای در این حوزه نشان داده است که ایران در شرایط فعلی به دلیل نوع ساختار سازمانی آن از انعطاف‌پذیری کافی برخوردار نیست و منابع در دسترس مدیران برای اعمال خلاقیت و نوآوری به هیچ وجه کافی نمی‌باشد (عبدالهی، ۱۳۹۴). این درحالی است که رهبران آموزشی می‌بایست به جای انتقال صرف دانش، مهارت‌بازاندیشی و تفکر انتقادی را در فراگیران پرورش دهند و یکی از روش‌هایی مؤثر در این راستا، اجرای فرایند رهبری است (باباجانی و کلو و مستمع بگو، ۱۴۰۰)، اما در این زمینه اغلب مدیران سازمان‌های آموزشی ما فاقد بینش کلان‌نگر و تحول‌گرا می‌باشند؛ بنابراین اکثراً دچار روزمرگی شده و با وجود اینکه تکنیک رهبری مدیران از متغیرهای اثرگذار سازمانی است و می‌تواند بر بسیاری از متغیرهای حیاتی توسعه منابع انسانی در سازمان تأثیر مثبت بگذارد؛ اما هنوز در سازمان آموزش و پرورش این تکنیک جا نیفتاده است (تقوا و همکاران، ۱۴۰۰). با این وجود اینکه مسئولان امر به اهمیت نقش مدارس در فعالیت‌های دانش‌بنیان اذعان دارند و در این راستا آیین‌نامه‌هایی حمایتی صادر نموده‌اند، در عمل آن‌طور که شایسته است به اجرا در نیآورده‌اند و بسیاری

از طرح‌های حمایتی تنها به صورت بخشنامه‌ای و دستوری بر بدنه نظام آموزشی تحمیل شده است (تورانی و همکاران، ۱۳۹۱). حتی براساس تحقیقات میدانی در این حوزه، اکثریت خبرگان فعال در عرصه فعالیت‌های پژوهشی و دانش‌بنیان اظهار داشتند که با وجود امکانات کم مدارس، نیروهای انسانی بسیار مستعد و توانمندی داریم که به علت فقدان یک راهکار و استراتژی مناسب در این زمینه و عدم استفاده از ظرفیت دانشگاه فرهنگیان و مؤسسات آموزشی نمی‌توانیم از ظرفیت آن‌ها بهره‌مند شویم. از آنجا که نقش فعالیت‌های پژوهشی به‌ویژه در حوزه دانش‌بنیان در توسعه همه‌جانبه پایدار چنان برجسته و انکارناپذیر است که می‌توان آن را بدون تردید، نیروی محرک توسعه در همه حوزه‌ها اعم از فرهنگ، اقتصاد، سیاست و جامعه دانست، لذا هدف ما در مطالعه حاضر، پیاده‌سازی آیین‌نامه حمایتی فعالیت‌های دانش‌بنیان در آموزش و پرورش از طریق طراحی مدل رهبرانی مدیران است.

به‌طور کلی، با وجود اینکه در میان روش‌های توسعه منابع انسانی، روش رهبرانی بسیار مهم شمرده شده است اما هنوز در عمل، بکارگیری این روش به‌عنوان ابزار توسعه‌ای مورد توجه قرار نگرفته است. بدین‌منظور محقق، توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان را به‌عنوان یک مسأله و دغدغه اصلی مورد توجه قرار داده و در تلاش است که چگونه می‌توان در سازمان آموزش و پرورش، مدل رهبرانی برای مدیران طراحی نمود که از طریق آن توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در این سازمان میسر شود؟

سوالات پژوهش

۱. دلایل توجه و نیاز سازمان آموزش و پرورش به دانش‌بنیان شدن چیست؟
۲. مدیران به‌عنوان رهبران آموزشی در راستای توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان چه شایستگی‌های باید داشته باشند؟
۳. راهبردهای لازم در راستای توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در سازمان آموزش و پرورش کدامند؟
۴. مدل رهبرانی مدیران مبتنی بر توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در سازمان آموزش و پرورش شامل چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان دانش‌بنیان

عبارت دانش‌بنیان، در لغت‌نامه تجاری کمبریج^۱ (۲۰۱۱)، هم معنی و مترادف با اصطلاح دانش‌محور در نظر گرفته شده است. هم‌چنین در ادبیات بین‌المللی می‌توان مفاهیم «سازمان‌های دانش‌بنیان» و «سازمان‌های دانش‌آفرین»^۲ و «سازمان یادگیرنده»^۳ و «سازمان‌های هوشمند»^۴ را مترادف سازمان‌های دانش‌بنیان دانسته‌اند. شرکت‌های دانش‌بنیان (دانش‌محور) را می‌توان به دو دسته خرد (شرکت‌های رایج محصول‌محور) و کلان (هلدینگ یا مادر تخصصی) تقسیم کرد. سازمان‌های دانش‌بنیان خرد دارای قابلیت‌های مهمی چون ایجاد اشتغال، رقابت مثبت، زایش و توسعه هستند و متناسب با اقتصادهای در حال رشد می‌باشند و دارای خلاقیت و نوآوری‌های نوین و مجهز به فناوری‌های روز دنیا هستند (انصاری و حق‌شناس گرگابی، ۱۳۹۵: ۴۶). به عقیده (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۷)، به شرکت‌هایی که بر تحقیق، توسعه و استفاده از دانش فنی جدید تمرکز دارند، شرکت‌های دانش‌بنیان گفته می‌شود. یکی از مفاهیم اساسی در مورد سازمان‌های دانش‌بنیان، شرکت‌های فناوری‌محور است. در مبانی نظری، تمام شرکت‌های جدیدی که در بخش‌های فناوری پیشرفته فعالیت می‌کنند را می‌توان به‌عنوان شرکت‌های مبتنی بر

1. Cambridge Dictionary
2. Knowledge-creating organizations
3. Learning Organization
4. Intelligent Organization

فناوری در نظر گرفت. لذا بخش‌های فناوری پیشرفته که بیش از سایر بخش‌ها است، شامل بخش‌هایی است که میانگین هزینه سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، مانند؛ هزینه استفاده از دانشمندان، مهندسان حرفه‌ای و غیره در آن بالا است (پاسچک^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

تکنیک رهبری

اصطلاح رهبری (کوچینگ) به مفهوم امروزی آن، اواسط سال ۱۹۸۰ میلادی توسط توماس لئونارد^۲ در ایالت متحده آمریکا ایجاد شد. بعد از تعریف رهبری به‌عنوان یک حرفه، مهم‌ترین فعالیت توماس لئونارد فقید تأسیس فدراسیون بین‌المللی کوچ‌ها ICF^۳ در سال ۱۹۹۵ بود که امروز بزرگ‌ترین و معتبرترین سازمان غیردولتی ناظر بر حرفه کوچینگ در جهان است (سعیدی، ۱۳۹۹). رهبری که معادل کوچینگ یا مربی‌گری معرفی می‌شود، یکی از روش‌های نوین آموزش و بهسازی عملکرد افراد است که موجب رشد و بالندگی نیروی انسانی است. محققان رهبری را یک جریان یادگیری فعال، متمرکز بر هدف و فرد به فرد تعریف کرده‌اند که به‌منظور بهبود عملکرد افراد و ارتقای مسیر حرفه‌ای آن‌ها استفاده می‌شود (طهماسب‌زاده شیخ‌لار و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۹). رهبری دانش، ابزار و مهارت‌های حوزه‌های دیگر مانند: روان‌شناسی، مدیریت، فلسفه، علوم اجتماعی و همچنین تمایل آن به نوآوری را ادغام می‌کند. رهبری، یک همکاری با کوچ‌شونده در یک تفکر برانگیزاننده و خلاقانه است و فرایندی که آن‌ها را الهام می‌بخشد تا پتانسیل شخصی و حرفه‌ای خود را به حداکثر برسانند (فاضل، ۲۰۱۳). گرت^۴ (۲۰۱۵)، رهبری را یک فرایند منظم و مبتنی بر همکاری بین مربی و متربی می‌داند که نتیجه‌گرا و متمرکز بر راه‌حل است و در آن مربی به متربی در ارتقای عملکرد، تجربه زندگی، خودآموزی و رشد شخصی کمک می‌کند. تکنیک رهبری را به نوعی رابطه تعاملی دانسته‌اند که به افزایش مهارت‌های ارتباطی، حل مسأله، کار گروهی و ارتقای توانمندی‌های فردی به توسعه شایستگی‌های افراد نیز می‌انجامد (وان در بان^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). یک مربی باید دانش و مهارت لازم برای ایجاد روابط مثبت، هدایت تفکر انتقادی خود، شناسایی استراتژی‌های مبتنی بر تحقیق متناسب با تنظیمات خاص، برقراری ارتباط، سازماندهی و مهم‌تر از همه، نیرو بخشیدن به اعضای تیم برای حفظ تلاش‌های خود از طریق یک فرایند سخت‌گیرانه را داشته باشد (لابا^۶، ۲۰۱۱). رشیدزاده دوان و همکاران (۱۴۰۰)، مربی‌گری سازمانی را فرایندی توسعه‌ای تعریف نموده‌اند که توانایی‌های لازم برای کسب اهداف حرفه‌ای و سازمانی را در رهبران ایجاد می‌کند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی پژوهش

به‌رغم اهمیت و ضرورت فعالیت‌های دانش‌بنیان از طریق رهبری، مطالعات انجام شده به شیوه نظام‌مند در حوزه آموزش و پرورش بسیار اندک می‌باشند. خلاصه مطالعات انجام شده در این زمینه به شرح ذیل است:

دستگردی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی مبتنی «بر طراحی مدل کوچینگ سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران» به این نتیجه دست یافتند: نفوذ و اجرای تکنیک رهبری در لایه‌های مدیریت سازمان‌ها، منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری عملکرد کارکنان می‌شود. رأفتی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «واکاوی عوامل مؤثر بر استقرار تکنیک کوچینگ در سازمان با رویکرد کیفی» دریافتند: این

1. Paschek
2. Leonar Thomas
3. International Coaching Federation
4. Grant
5. van der Baan
6. laba

تکنیک پارادایمی جدید در یادگیری و حلقه اتصال دو واژه توسعه سرمایه انسانی و یادگیری سازمانی است که افراد را قادر می‌سازد خود را سریع‌تر با تغییرات محیطی وفق داده و ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود را شناسایی کنند. در این فرایند ویژگی‌های متربی آمادگی برای آموزش، داشتن انگیزه یادگیری و پیشرفت، مسئولیت‌پذیری تعریف شده است. براساس نتایج پژوهش مرتضوی امامی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان «طراحی و اعتباریابی الگوی کوچینگ بر مبنای نظریه انتخاب در دانشگاه فرهنگیان» می‌توان نتیجه گرفت؛ رهیاری تأثیر مهمی در حمایت از دیگر فعالیت‌های آموزشی و بهسازی نیروی انسانی سازمان بر عهده دارد. نتایج این الگوی آموزشی نشان داد، این تکنیک فقط در درون فرهنگی که حامی آموزش است به خوبی اجرا می‌شود. نتایج تحقیقات طهماسب‌زاده شیخ‌لار و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «مقایسه دیدگاه اساتید و دانشجویان در کیفیت کاربست روش کوچینگ در فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی» نشان داده است که کوچینگ می‌تواند به‌عنوان روشی آموزشی اثربخش، نظام‌های آموزشی را در افزایش موفقیت‌های نهایی تحصیل‌کنندگان و توسعه حرفه‌ای رهبران آموزشی یاری رساند. نتایج یافته‌های پژوهشی یوسفی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی امکان اجرای الگوی رهیاری در آموزش منابع انسانی براساس نظریه داده بنیاد، مطالعه موردی سازمان امور مالیاتی کشور» نشان داد؛ الگوهای رهیاری، مناسب‌ترین الگوی آموزشی توسعه منابع انسانی است. اما مهم‌ترین عامل در امکان به کارگیری این شیوه آموزش، سطح پذیرش و تعهد مربیان و فراگیران است و اینکه باور کنند که تغییر در شرایط کار و بهبود وضعیت موجود مستلزم تغییر در افزایش ظرفیت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای است. طبائی (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی کارکرد و تأثیر مربی‌گری در سازمان» به این مهم دست یافت که مربی‌گری به‌عنوان فعالیت حمایت‌کننده پیشرفت فردی و اثربخشی سازمانی پذیرفته شده است و اکثر سازمان‌ها تمایل دارند در جهت آموزش این تکنیک سرمایه‌گذاری کنند. راوی^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «چگونگی فرایند کوچینگ معلمان مدرسه» که به شیوه کیفی انجام شده بود نشان داد؛ نقش مدیر مدرسه در اجرای فرایند رهیاری (کوچینگ) بسیار تأثیرگذار بود. آن‌ها دریافتند در این فرایند همکاری بهتر مدیر و معلم می‌تواند منجر به مشارکت بهتر معلمان شود. پنکا پلاسیک^۲ (۲۰۱۸)، در اجرای پروژه‌ای با نام «مهارت‌های آموزشی و رهیاری» به این نتیجه دست یافت، اگر مربیان همکارانی داشته باشند که در مواقع نیاز آن‌ها را حمایت کنند، در عملکردشان موفق‌تر عمل می‌کنند. این تکنیک یکی از امیدوارکننده‌ترین رویکردها برای ارتقای توسعه گروه‌ها در رشد شخصی و حرفه‌ای است. یافته‌های تحقیقات ارل^۳ (۲۰۱۹) با عنوان «نقش رهیاری در بهبود عملکرد تدریس مدارس ابتدایی» در مدارس نیوزلند نشان داده است، تشویق مدیران با استفاده از تکنیک رهیاری برای انگیزش معلمان به تأمل و اصلاح حوزه‌های عملکرد حرفه‌ای خود بسیار مؤثر است و این تکنیک به‌عنوان یک مؤلفه مهم در حصول اطمینان از دستیابی دانش‌آموزان به پتانسیل خود شناسایی می‌شود. قربانی و خان‌چاه (۲۰۲۰) با ارائه «مدلی برای استقرار نظام جامع مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان» براساس عوامل موفقیت دریافتند: برای گسترش و تقویت دانش در سازمان دانش‌بنیان می‌بایست؛ فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان ایجاد شود و موقعیت‌های برتر به کارکنان ایده‌پرداز داده شود تا کارکنان را به کار تیمی و اشتراک دانش به‌ویژه در سازمان تشویق شوند. باید در سازمان‌ها مکانیسم‌های بحث گروهی مجازی؛ تناسب سیستم اطلاعاتی با اشتراک دانش؛ روش‌های آموزشی مبتنی بر تفکر سیستمی، شبکه‌های ارتباطی برای توزیع اطلاعات؛ ساختار تسهیل‌کننده اکتشاف و ارتقای دانش وجود داشته باشد. مطالعات لگت و جمیز^۴ (۲۰۲۲) با عنوان

1. Raoui
2. Penca Palčić
3. Earl
4. Leggett & James

«کوچینگ تکنیکی در تعهد سازمانی برای ایجاد بهبود عملکرد سازمان» نشان داد بکارگیری این تکنیک برای کمک به یادگیری کارکنان به وضوح با پیشرفت فردی، عملکرد کاری و فرصت‌های شغلی ارتباط معناداری دارد. الان^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «مزایا و اثرات یک برنامه کوچینگ برای کارکنان آموزشی» با اجرای یک برنامه کوچینگ فشرده در قالب یک پروژه اقدام‌پژوهی برای سه کادر آموزشی (یک مدیر ارشد و میانی و یک دانش‌آموز) در یک مدرسه که مایل به توسعه رهبرای بودند دریافت: تأثیرات افرادی که در فرایند رهبرای به‌عنوان بخشی از توسعه حرفه‌ای خود شرکت کرده‌اند عبارت‌اند از: ۱) افزایش اثربخشی شخصی و توانایی برای کار هوشمندانه‌تر و رشد حرفه‌ای ۲) توسعه تکنیک‌هایی برای به چالش کشیدن سازنده رفتارهای غیرمفید، از جمله منفی‌گرایی و باورهای محدودکننده ۳) افزایش انرژی و رضایت کاری ۴) بهبود مهارت‌های حل مسأله.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در زمره تحقیقات کیفی به‌شمار می‌رود که در آن پژوهشگر در قالب مصاحبه، داده‌های اولیه مورد نیاز را جمع‌آوری نموده است. این پژوهش از حیث هدف، کاربردی است و در آن از روش تحلیل محتوای کیفی به جهت بررسی اهداف تحقیق استفاده شده است. تحلیل محتوا^۲ یک روش تحقیق کیفی برای شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوهای معنایی داده‌های کیفی است. رویکرد تحلیل محتوای کیفی با شیوه تحلیل تلخیصی و براساس روش‌های مرسوم در شیوه مطالعات برخوردار است و با بهره‌گیری از الگوی اشتراوس و کوربین (در شیوه و نحوه کدگذاری) در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. در شیوه تحلیل محتوای تلخیصی، داده‌های اولیه می‌توانند به داده‌های مقوله کلی‌تر تقلیل یابند. در این شیوه در حالی که توافق بین کدگذاران صورت می‌گیرد، تعریف کلی مقوله نیز می‌تواند مورد تغییر قرار بگیرد. جامعه مشارکت‌کنندگان این پژوهش از خبرگان علمی-پژوهشی سازمان آموزش و پرورش استان گیلان هستند که به جهت پاسخگویی سؤالات مرتبط با ارائه راهبردها و استراتژی‌های مدیریتی مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در سازمان آموزش و پرورش تشکیل شده است. مشارکت‌کنندگان از میان افرادی که دارای تجربه، آگاهی و اطلاعات کافی در حرفه رهبرای و فعالیت‌های پژوهشی و دانش‌بنیان بوده‌اند از استان گیلان انتخاب شدند. در این تحقیق به جهت نمونه‌گیری از روش هدفمند (قضاوتی)^۳ و از نوع خبره (تخصصی)^۴ استفاده شد که براساس قاعده اشباع با استفاده از ۳۰ مصاحبه این مهم حاصل شد که به‌منظور اطمینان بیشتر تا ۳۵مین مصاحبه نیز ادامه پیدا کرد. از آنجا که نمونه‌گیری خبره یک نوع فرعی ساده از نمونه‌گیری هدفمند است، محقق در موقعیت‌های خاص، نظیر این پژوهش که به قضاوت یک متخصص یا به نظرات یا ارزیابی افراد با دانش بالایی در مورد منطقه مورد مطالعه نیاز دارد از آن استفاده می‌کند (شارما^۵، ۲۰۱۷). روش انتخاب مصاحبه‌شوندگان هدفمند (قضاوتی) بوده که در نتیجه مشارکت با ۳۵ نفر از خبرگان و متخصصان آموزشی در نظام آموزش و پرورش انتخاب شدند. معیار خبرگی مصاحبه‌شوندگان، افراد با بیش از ۱۰ سال سابقه پژوهشی و فعالیت‌های دانش‌بنیان و متخصص در حرفه رهبرای که دارای مدرک ارشد به بالا هستند، می‌باشد (جدول ۱). هم‌چنین لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر، مصاحبه‌ها به صورت نیمه‌ساختاریافته بوده که به وسیله صاحب‌نظران و خبرگان و افراد باتجربه انجام شد و سپس محتوای مصاحبه‌ها به جهت کدگذاری مورد بررسی محققان قرار گرفت. از آنجا که مصاحبه‌ها با رویکرد نیمه‌ساختاریافته انجام گردید؛ سؤالات تحقیق بر مبنای در راستای یافتن پاسخ به سؤالات تحقیق به‌عنوان سؤال‌های اولیه و هدایت‌کننده مسیر طراحی شده و در خلال مصاحبه

1. Allan
2. Thematic analysis
3. Purposeful (judgmental) sampling method
4. Expert sampling method
5. Sharma

و براساس پاسخ مشارکت‌کنندگان سؤالات جدیدی نیز مطرح شدند. اگر چه سؤالات از پیش تعیین شده مصاحبه تا حدودی هم راستا با سؤالات تحقیق بودند. لیکن در تمام مراحل مصاحبه سؤالاتی از قبیل چه طور، چگونه و چرا و کلماتی کلیدی که به واضح شدن پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان و آگاهی از پنداره ذهنی آن‌ها کمک می‌کرد، استفاده شد. متن مصاحبه‌ها با اجازه مشارکت‌کنندگان ضبط و سپس بازنویسی می‌شد. در مرحله بعد دسته‌بندی کدهای اولیه؛ کدگذاری و مقوله‌بندی محتوا انجام شد. از آن جایی که به دلیل برخی مفاهیم فرهنگی و زبانی به‌ویژه در منطقه گیلان احتمال دشواری کار با نرم‌افزار پیش‌بینی می‌شد کلیه کدگذاری‌ها و تحلیل محتوا براساس شیوه‌های دستی انجام گرفت. برای اعتباریابی داده‌ها و یافته‌های پژوهش از روش‌هایی نظیر بازخورد به مشارکت‌کنندگان پژوهش، بازبینی و همسوسازی استفاده شد. شیوه دستیابی به روایی و اعتبار یافته‌ها، بر مبنای پیشنهادات استراوس و کوربین (۱۹۹۰) و کرسول (۲۰۱۴) بوده است. براساس معیارهای ارائه شده از سوی کرسول برای حصول اطمینان از روایی پژوهش استراتژی‌های ذیل در نظر گرفته شد:

الف) بررسی اعضا (مشارکت‌کنندگان): مشارکت‌کنندگان در مورد گزارش پایانی و فرایند پردازش اطلاعات و نظرشان را مطرح کردند و بر این اساس، نتایج مورد بازبینی قرار گرفت.

ب) کثرت‌گرایی: منظور از این استراتژی، تنوع سطوح علمی-پژوهشی مصاحبه‌شوندگان است.

بر این اساس اقدامات انجام شده به جهت رسیدن به درجه‌ای از اعتبار عبارت است از:

۱. برای تحقق اهداف، در مرحله جمع‌آوری اطلاعات از رسیدن به اشباع نظری در مصاحبه‌ها و گردآوری داده‌ها استفاده شد.

۲. در گام بعدی، پس از رسیدن به درجه اشباع نظری در مصاحبه‌سی‌ام، فرایند تا مصاحبه‌سی و پنجم ادامه پیدا کرد تا اطمینان حاصل گردد که اطلاعات تازه و جدیدی به اطلاعات قبلی اضافه نمی‌گردد.

۳. به جهت اجرای رویکرد کثرت‌گرایی، تلاش شد که طیف وسیع و متنوعی از افراد به‌عنوان مصاحبه‌شونده‌ها انتخاب گردد.

۴. در مرحله اجرای داده‌ها، استخراج کدها و طبقه‌بندی مقوله‌ها، علاوه بر کار تیمی اعضا، هر یک از پژوهشگران پژوهش حاضر به صورت انفرادی اقدام به پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و استخراج کدهای باز و در نهایت مقوله‌بندی محتوا پرداختند (حسن‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). در گام آخر تحلیل داده‌ها، یافته‌ها و نتایج نهایی پژوهش مجدد به شرکت‌کنندگان پژوهش نشان داده شد تا از میزان انطباق نتایج پژوهش با نظرات مصاحبه‌شوندگان اطمینان حاصل گردد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شونده‌ها به تفکیک حوزه تخصصی

حوزه تخصصی خبرگان	تعداد		درصد	تحصیلات	سابقه فعالیت
	زن	مرد			
حرفه کوچینگ	۱۰	۷	۴۸٪	دکتر-ا ارشد	بالای ۱۵ سال
حوزه دانش بنیان	۵	۸	۳۸٪	دکتر	۱۰ سال
علمی-اداری	۴	۱	۱۴٪	ارشد	بالای ۱۰ سال

به جهت اعتباریابی مدل رهپاری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در سازمان آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصین که در قالب شکل ۲ نشان داده شده است، به صورت نمونه‌گیری هدفمند (قضاوتی) و از نوع خبره ۱۰ نفر از اساتید و افراد خبره و صاحب‌نظران حوزه رهپاری و فعالیت‌های دانش‌بنیان انتخاب شدند و الگوی تدوین شده طی دو مرحله به آن‌ها معرفی شد. در مرحله اول، همزمان با کدگذاری اولیه داده‌ها، چارچوب اولیه الگو به‌صورت خلاصه به آن‌ها معرفی شد. در مرحله دوم با تکمیل کدگذاری و استخراج مؤلفه‌های اصلی مدل رهپاری مدیران و اعمال نظرات متخصصان، الگوی نهایی برای

آن‌ها ارسال شد که همه مشارکت‌کنندگان کلیت مدل استخراج شده تحقیق حاضر را تأیید کردند. در این فرایند، ۶ نفر از صاحب‌نظران چارچوب مدل حاضر (ابعاد و مؤلفه‌ها) را با اعمال تغییرات جزئی ضروری دانستند. صاحب‌نظران معتقد بودند با توجه به شرایط روز جامعه، برای رسیدن به اهداف و نتایج کلان نظیر افزایش جایگاه و اثرگذاری سازمان آموزش و پرورش بر توسعه اقتصاد دانش‌بنیان اعمال تغییراتی جزئی در برخی از ابعاد مدل ضروری است. ۱. نفر از صاحب‌نظران هم تغییرات جزئی در زیرمؤلفه‌های مقوله اصلی تحقیق (سازمان دانش‌بنیان و شایستگی رهبران) را لازم دانستند. ۳. نفر از مشارکت‌کنندگان هم خواستار تغییرات بیشتری در مدل شدند. آن‌ها اظهار داشتند که اقدامات اساسی در خصوص اجرای این طرح ناکافی است و باید با نگاه جزئی‌تر و عملیاتی‌تر اقدامات را در نظر بگیریم؛ زیرا با وجود محدودیت‌های فعلی در سیستم آموزشی کشور رسیدن به نتایج مطلوب کمی دشوار است. پس از انجام اصلاحات مطرح شده با توجه به نظر اکثریت خبرگان مبنی بر تأیید ابعاد و مؤلفه‌های مدل حاضر در راستای نیل به هدف تحقیق، می‌توان اعتماد مدل و یافته‌های تحقیق را در حد قابل تأیید محسوب نمود. علاوه بر اقدامات مطرح شده، برای رسیدن به اطمینان بالاتر و به جهت اعتباریابی مجدد مدل از شاخص توافق جمعی در خصوص درست بودن یا نبودن دسته‌بندی‌ها استفاده گردید (عباس‌زادگان و فتوت، ۱۳۸۴). الگوریتم این روش بسیار شبیه اندازه‌گیری شاخص روایی محتوا در پژوهش‌های کمی است که توسط محققان کیفی با انجام کمی تغییرات نیز به کار گرفته شده است. بدین‌صورت که پس از کدگذاری در تعیین مدل و رسیدن به مقوله‌های اصلی و فرعی در قالب یک پرسشنامه ۳ گزینه‌ای از محققان پرسش شد که تا چه حد زیرمقوله استخراج شده می‌تواند به‌عنوان جزئی از مقوله سطح بالاتر دسته‌بندی گردد. در این راستا خبرگان پاسخ خود را در سه گزینه (کاملاً مناسب، مناسب در حد متوسط، کاملاً نامناسب) برای هر مقوله عنوان می‌کردند. به‌عنوان مثال: "آیا مقوله مهارت‌های نرم می‌تواند به‌عنوان جزئی از مقوله شایستگی‌های رهبران آموزشی دسته‌بندی گردد؟" پس از جمع‌آوری پاسخ‌ها برای هر مقوله فرعی، شاخص توافق جمعی براساس رابطه ذیل محاسبه گردید که در رابطه فوق، مقوله‌های انتخاب شده در مراحل قبلی همگی بیشتر از ضریب توافق ۰/۵۰ شدند و این مقدار شاهد دیگری مبنی بر قابل قبول بودن و اعتبار مدل بیشتر از حد متوسط می‌باشد. نصف کل متخصصان / نصف تعداد کل متخصصان - تعداد متخصصان موافق و کاملاً موافق = شاخص توافق جمعی

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، برای نیل به اهداف غایی و نیز پاسخ به سؤالات پژوهش، پس از اجرای تحلیل محتوای داده‌های کیفی، مدل کیفی حاضر استخراج شد (شکل ۱). روش تحلیل محتوا، یکی از روش‌هایی است که می‌تواند جهت شناخت الگوهای داده‌های کیفی به کار رود و تا حدودی شبیه تحلیل مضمون است. با این حال، تحلیل محتوا بیشتر بر سطوح خردتر تمرکز دارد و غالباً فراوانی داده‌ها را نشان می‌دهد و امکان تحلیل کمی داده‌های کیفی را فراهم می‌کند. برای طبقه‌بندی دقیق مفاهیم بین مقوله‌ها باید هر مفهوم، بعد از کدگذاری و تفکیک برچسب خورده به داده‌های خام از طریق بررسی دقیق متن مصاحبه‌ها و یادداشت‌های زمینه‌ای، مفهوم‌سازی شود (جعفری و همکاران، ۱۴۰۱). جهت ارائه مدلی برای رهبری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در سازمان آموزش و پرورش از دیدگاه و نظرات ۳۵ نفر از خبرگان استفاده شد. در گام اول، چهار سؤال باز براساس موضوع پژوهش به کمک خبرگان حوزه علمی-پژوهشی برای طراحی مدل در نظر گرفته شد و در طول فرایند مصاحبه پیش‌بینی شد که سؤالات جدیدی نیز مطرح شود. در گام دوم، به جهت آشنایی بیشتر با گستره محتوایی داده‌ها اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به‌صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) گردیده است. به‌منظور بررسی عمیق مبانی نظری، اسناد و مصاحبه‌ها با خبرگان در حوزه رهبری و دانش‌بنیان، نتایج کدگذاری نشان داد؛ در ابتدا ۹۲ کد و ۳۲ زیرمقوله استخراج گردید و سپس با تحلیل این کدها و زیرمقوله‌ها، نهایتاً ۱۵ مقوله اصلی استخراج گردید (جدول شماره ۲، ۳، ۴، ۵). در مراحل بعدی این کدها به‌منظور شناسایی

محتوای پایه و محتواهای سازمان‌یافته و در نهایت طراحی مدل رهیاری مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای نیل به هدف غایی و در پاسخ به پرسش‌های پژوهش پس از اجرای تحلیل محتوای داده‌های کیفی، نتایج ذیل استخراج شد. تحلیل مصاحبه‌ها و یافته‌های پژوهش حاضر بر مبنای روش‌های استراوس و کوربین (۱۹۹۰) و کرسول (۲۰۱۴) انجام شد. بر این اساس، با توجه به یافته‌های حاصل از کدگذاری و نتایج حاصل از مصاحبه‌های انجام شده (جدول شماره ۲)، مقوله‌های: «رشد سریع فناوری نوین»، «ضرورت دانش‌افزایی»، «ضرورت تفکر خلاق» و «نیاز به آموزش نوین» به‌عنوان عوامل علی و ضروری حرکت سازمان آموزش و پرورش به سمت دانش‌بنیان شدن، استخراج شدند. رشد سریع تکنولوژی و کاربرد آن در زندگی روزمره نیاز به رشد عملکرد نوآورانه را موجب شده است. از این‌رو ارتقای یادگیری در فعالیتهای دانش‌بنیان به‌منظور ایجاد سازمان یادگیرنده و آماده‌سازی نسل جدید برای آینده‌ای نوین ضروری است و سیستم آموزش در کشور باید به دنبال دانش‌افزایی و تربیت مدیران در این حوزه باشد و نسل جدید را برای ادامه تحصیل و ورود به بازار کار آماده کند. در این زمینه، افزایش یادگیری فعال و خلاقانه ضرورت آموزش نوین را موجب شده و لازم است فراگیران با توانایی حل مسأله، انعطاف‌پذیری و کار تیمی را یاد بگیرند. لذا در عصر جدید، جامعه‌ای توانایی حل مسأله را خواهد داشت که این ظرفیت و توانمندی در اعضای آن جامعه به وجود آمده باشد و سیستم‌های آموزشی آن از این امکانات بهره ببرند.

جدول ۲. تلخیص مقوله‌بندی محتوا مرتبط با ضرورت اجرای طرح

مقوله/طبقه	زیر مقوله / زیر طبقه	برچسب/کد	جملات کلیدی (مصاحبه، اسناد، مشاهده و مبانی نظری)
		توجه به رشد کارآفرینی	فعالیت‌های دانش‌بنیان به بروز بهتر استعدادها و کارآفرینی بیشتر موجب می‌گردد.
	رشد عملکرد نوآورانه	رسیدن به سطح حداکثری توان علمی	حرکت به سوی جوامع فراصنعتی نیازمند تغییرات بنیادی در حوزه آموزش و پرورش است.
رشد سریع فناوری نوین		اشاعه فناوری‌های نوین در سطح ملی و بین‌المللی	رهیاران آموزشی نتایج مثبت فعالیت‌های پژوهشی-آموزشی را در سطح گسترده در مدارس ترویج دهند.
	محیط فناورانه	نیاز به پایگاه داده‌ای برای دسترسی آسان‌تر به محتوا	فراهم بودن زمینه‌ها و امکانات فناوری اطلاعات در رهیاری فعالیت‌های دانش‌بنیان مؤثر است.
		تمرکز بخشی بر دانش و فناوری نوین	تجاری‌سازی یافته‌ها و ایده‌های علمی نیاز به برخورداری از تکنولوژی‌های برتر را دارد.

		هدفمندی	رهبری فرایند جستجوی حس هدفمندی را پدیدار می‌کند.
	یادگیری شرکتی- فعال	یادگیری مشارکتی	تکنیک رهبری تمایل به ایجاد یادگیری مشترک را افزایش می‌دهد.
		یادگیری خلاقانه براساس شواهد	تکنیک رهبری فرصت‌های یادگیری تجربی و کاربردی را فراهم می‌کند.
ضرورت دانش‌افزایی	بهره‌وری در یادگیری	تقویت یادگیری‌های عمیق	تکنیک رهبری، موجب ارتقای یادگیری سطحی به یادگیری عمیق می‌شود
		ارتقای سطح یادگیری	با حمایت رهبران، احتمال رسیدن به دانش‌افزایی افزایش می‌یابد.
		افزایش ظرفیت‌های وجودی و فکری	کوچینگ باعث می‌شود، دانش و تجربه درونی شده به اشتراک گذاشته و گسترش داده شود.
نیاز به آموزش نوین	افزایش میزان پیشرفت در فرایند آموزش	یادگیری مبتنی دانش	به کارگیری کوچینگ گروهی، بنیان‌های فکری را برای رسیدن به دانش‌افزایی نزدیک می‌کند.
		افزایش بازده یادگیری	مهارت‌آموزی از طریق کوچینگ، راهکار ارتقای بازده آموزشی است.
		نیاز به تکنولوژی آموزشی جدید	فناوری نوین موجب شده در امر آموزش به دنبال ایده‌های جدید با انعطاف‌پذیری و ابتکار باشیم.
ضرورت تفکر خلاق	نیاز به رشد منابع انسانی	ایجاد سازمان یادگیرنده	پیشرفت‌های علمی در نوع تفکرات و مهارت‌ها انتظارات جدیدی در سازمان‌های آموزشی بوجود آورده است.
		تغییر در شیوه‌های سنتی آموزش	با توجه به پیشرفت فناوری آموزشی نیاز به تغییر شیوه آموزش و یادگیری احساس می‌شود.
		ایجاد تفکر و یادگیری عمیق	تکنیک رهبری می‌تواند اراده، مهارت، دانش و افزایش ظرفیت علمی را ایجاد کند.
		ارتقای رشد خلاقیت	تکنیک رهبری باعث ایجاد ذهنیت باز و ارتقای توانایی حل مسئله می‌شود.
		ایجاد بارش فکری خلاقانه	تکنیک رهبری ظرفیت‌های فکری افراد را در تولیدات خلاقانه و رقابتی را افزایش می‌دهد.
		رشد درون سازمانی و گسترش جهانی شدن	سازمان‌ها برای بقا در محیط پیچیده و پرچالش امروزی نیازمند نیروی انسانی توانمند و خلاق هستند.
		نیاز به توانمندسازی نیروی انسانی	توانمندسازی شخصیت‌های علمی برای شرکت در فعالیت‌های دانش‌بنیان ضروری است.

براساس یافته‌های تحقیق، همان‌طوری که در جدول شماره ۳، نشان داده شده است؛ دو مقوله کلی: «شایستگی‌های رهبران و سازمان دانش‌بنیان» از تحلیل داده‌ها استخراج گردیده است. شایستگی رهبران آموزشی در سیستم آموزش و پرورش که در رأس آن‌ها مدیران قرار دارند، شامل مقوله‌های: «شایستگی‌های نرم، نظیر ارتباط مؤثر و...» و «شایستگی‌های سخت، نظیر تخصص کاری و...» می‌باشد. ضمن آن که مدارس

و مراکز زیرمجموعه آموزش و پرورش باید دارای شایستگی‌هایی در جهت تولید ایده‌های خلاقانه و تربیت رهبران هموارکننده مسیر رسیدن به اهداف تولید ایده‌های خلاقانه و دانش‌بنیان مجهز شوند.

جدول ۳. تلخیص مقوله‌بندی محتوا مرتبط با شایستگی‌های سازمان

مقوله / طبقه	زیر مقوله / زیر طبقه	برچسب / کد	جملات کلیدی (مصاحبه، اسناد و مبانی نظری)
شایستگی‌ها و قابلیت‌های سازمان		برقراری ارتباط مؤثر	رهبران آموزشی دارای توانایی تعامل اجتماعی، اعتمادسازی، مسئولیت‌پذیری و .. هستند.
	مهارت‌های نرم رهبران	همکاری تیم‌محور و شبکه‌ای	رهبران می‌توانند خود را با محیط آموزشی نوین وفق دهند و با گروه‌های مختلف دانش‌آموزی همکاری پژوهشی داشته باشند.
		شناسایی و بهبود رفتارهای شایسته	از طریق تکنیک رهبری یا کوچینگ می‌توان روی رفتارها، اعمال معلمان تأثیر مثبت بگذاریم.
	مهارت‌های سخت رهبران	تخصص کاری	رهبران در انجام فعالیت‌های پژوهشی از تکنیک‌های تخصصی در امر کوچ کردن استفاده می‌نمایند.
	سازمان دانش‌بنیان	مدیریت دانش	دانش‌های پنهانی وجود دارد که باید به دانش آشکار تبدیل شوند.
	سازمان خلاق		مدارس باید تولیدگر دانش خلاقانه باشد .

یافته‌های تحقیق نشان داد که در مسیر انجام اقدامات موانعی نیز وجود دارد که این موانع شامل مقوله‌های: «وجود نگرش جزئی‌نگر و سنتی نسبت به امر آموزش نوین و عدم همراهی والدین، عدم تخصیص بودجه کافی و ضعف آیین‌نامه‌های اجرایی است که برای اجرای موفقیت‌آمیز طرح حاضر می‌بایست؛ اقدامات لازم برای رفع و یا کاهش این موارد در دستور کار قرار گیرد (جدول شماره ۴).

جدول ۴. تلخیص مقوله‌بندی محتوا مرتبط با موانع و چالش‌های اجرای طرح

مقوله / طبقه	زیر مقوله / زیر طبقه	برچسب / کد	جملات کلیدی (مصاحبه، مشاهده، اسناد و مبانی نظری)
موانع اجرایی		فقدان آیین‌نامه‌های حمایتی	حمایت مستمر و جدی مسئولان بالادستی از فعالیت‌های پژوهشی در حوزه آموزش و پرورش وجود ندارد.
	ضعف آیین‌نامه‌های اجرایی	وجود موانع سازمانی	سازمان‌های حامی شرکت‌های دانش‌بنیان در تولیدات صنایع آموزشی مطابق با رسالت‌شان حرکت نمی‌کنند.
		عدم تخصیص بودجه کافی	پژوهش‌سراهای مجهز در سطح شهر و کارگاه‌های آموزشی در انجام فعالیت‌های دانش‌بنیان مدارس به اندازه کافی نیست.
		عدم حمایت والدین	همراهی کافی والدین در آسان‌سازی پروژه کوچینگ در ارائه فعالیت‌های دانش‌بنیان وجود ندارد.
	عدم تفکر استراتژیک و دوراندیشی	دیدگاه جزئی‌نگر و سنتی	تردید در مورد اثربخشی و کاربرد اجرای طرح رهبری در توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان مدارس وجود دارد.
	ترس از تکنولوژی و تغییرات جدید		بیشتر جامعه آموزشی ما عادت به روش‌های سنتی و کتاب‌محور دارند .

هم‌چنین مقوله‌های «فرهنگ‌سازی»، «ساختار سازمانی کارا»، «ارتقای کیفیت آموزش»، «حمایت

از ایده‌پروری و طرح‌های نو»، «حمایت از تولیدات صنایع آموزش و پرورش»، «سرمایه‌گذاری در رشد تولیدات آموزش و پرورش» و «هوشمندسازی مدارس»، «توانمندسازی کارکنان»، «مدیریت بودجه» و «ارزیابی عملکرد» به‌عنوان راهبردهای لازم برای اجرای الگوی رهیاری در سازمان آموزش و پرورش استخراج شدند. اولین گام مهمی که در راستای رهیاری مدیران برای توسعه فعالیت‌های دانش بنیان در سازمان آموزش و پرورش باید انجام شود، فرهنگ‌سازی است که شامل زیرمقوله‌های: «توسعه پژوهشکده مطالعات آموزش و پرورش»، «فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش»، «الگوسازی و حمایت از مدارس نمونه و فرهنگ ترویج پژوهش در محل کار» است. هم‌چنین براساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، ایجاد ساختار سازمانی کارا از دیگر اقدامات مهم و لازم در این زمینه است که شامل زیرمقوله‌های: «تدوین استراتژی‌های کلان و اجرای طرح‌های راهبردی توسعه فعالیت‌های دانش بنیان توسط مدیران و تدوین برنامه‌های گسترش دانش‌آفرینی و نوآوری» می‌باشد. از دیگر یافته‌های تحقیق، ارتقای کیفیت آموزش است که دارای شاخصه‌هایی همچون: «سازمان یادگیرنده و پرورش نوآوری»، «آموزش توسعه فردی»، «مدیریت تغییر و تحول سازمانی» و «بهره‌گیری از کوچ حرفه‌ای» می‌باشد. هم‌چنین مقوله حمایت از ایده‌پروری و طرح‌های نو با شاخصه‌هایی: «رشد تولیدات صنایع آموزش و پرورش»، «نظام آموزشی خلاق» و «حمایت از صاحبان ایده» مورد شناسایی قرار گرفت. سرمایه‌گذاری در رشد تولیدات آموزش و پرورش نیز دارای شاخصه‌هایی همچون: «رشد و توسعه کارآفرینی» و «سرمایه‌گذاری در صنعت پژوهش‌های آموزش و پرورش» نیز است. توانمندسازی حرفه‌ای مدارس که از دیگر یافته‌های تحلیل داده‌ها در این تحقیق بوده است که دارای زیرمقوله‌های: «توسعه حرفه‌ای مدیران» و «افزایش بهره‌وری و کارآمدی سیستم آموزشی» می‌باشد و مقوله هوشمندسازی مدارس دارای شاخص «ساخت مدارس دانش بنیان» نیز می‌باشد. براساس نتایج تحلیل داده‌ها مدیریت بودجه که از یافته‌های تحقیق است شامل زیرمقوله‌های: «تخصیص بودجه آموزشی» است و مقوله ارزیابی عملکرد شامل شاخص‌هایی نظیر: «سنجش بهره‌وری عملکرد مدیران» و «ارزیابی اجرای برنامه» می‌باشد (جدول شماره ۵).

جدول ۵. تلخیص مقوله‌بندی محتوا مرتبط با اقدامات اجرای طرح

مقوله / طبقه	زیر مقوله / زیر طبقه	برچسب / کد	جملات کلیدی (مصاحبه، مشاهده، اسناد و مبنای نظری)
		توسعه پژوهشکده مطالعات آموزش و پرورش	باید تغییرات و مطالعات جدی در حوزه کوچینگ توسعه فعالیت‌های دانش بنیان ایجاد شود.
فرهنگ سازی	ترویج الگوهای آموزشی مطلوب	فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش	نتایج طرح‌ها و توسعه‌پذیری پژوهش‌ها بین مدارس و دانشگاه‌ها باید انتشار یابد.
		الگوسازی و حمایت از مدارس نمونه	الگوها و موفقیت‌های دیگر مدارس در این زمینه معرفی شود.
	تقویت ساختار فرهنگی	ترویج فرهنگ پژوهش در محل کار	فرهنگ‌سازی برای طرح رهیاری فعالیت‌های پژوهشی در مدارس ایجاد گردد.

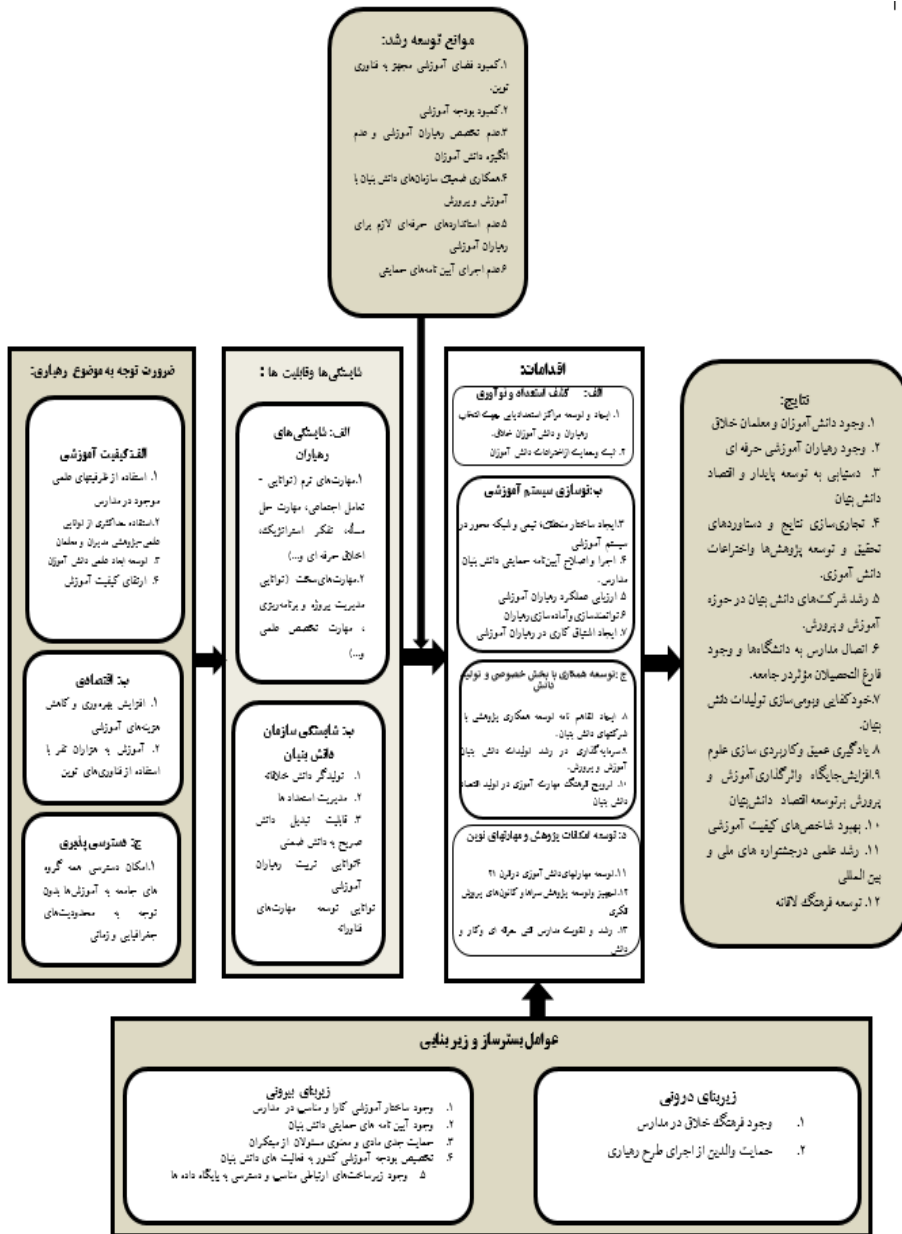
	نیروی انسانی منعطف	فراگیران انعطاف‌پذیر و تکنولوژی‌پذیر تربیت شود.
سیستم آموزشی منعطف	رشد محیط پژوهشی در مدارس	همکاری‌های پژوهشی میان مدرسه‌ای و برون مدرسه‌ای تقویت شود.
	بستر مناسب برای طراحی محتوای درسی	نیاز به ساختاردهی درسی مناسب و کاربردی‌سازی محتوای درسی و هماهنگ‌سازی آن‌ها با شیوه‌های جدید آموزشی احساس می‌شود.
ساختار سازمانی کارا	ایجاد تحولات سازمانی	چشم‌انداز و راهبردهای بلندمدت دانش‌بنیان سازی در آموزش و پرورش ایجاد شود.
	اولویت‌بندی راهبردهای پژوهشی	اولویت‌های پژوهشی دانش‌بنیان شدن سازمان آموزش و پرورش تعیین گردد.
	تدوین برنامه‌های گسترش دانش‌آفرینی و نوآوری	سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی صحیح در زمینه فعالیت‌های پروژه‌محور مدارس توسعه یابد.
محیط سازمانی پویا	ایجاد انجمن‌های تخصصی دانش‌بنیان	انجمن‌های تخصصی در حمایت از فعالیت‌های دانش‌بنیان سازمان آموزش و پرورش ایجاد گردد.
	ارتباطات سازمانی مؤثر	هماهنگی و همکاری با سایر دست‌اندرکاران آموزشی در راستای اجرای کوچینگ با هدف توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان گسترش یابد.
	آموزش درون‌سازمانی	مدیران در خصوص اهمیت و نحوه انجام فعالیت‌های دانش‌بنیان آموزش ببینند.
	آموزش تلفیقی	شکل‌گیری نظام آموزشی یادگیرنده‌محور در کنار نظام آموزشی معلم‌محور صورت بگیرد.
سازمان یادگیرنده و پرورش نوآوری	آماده‌سازی دانش‌آموزان	آموزش نوین از سوی رهبران برای پرورش تفکر خلاقانه امری کاربردی است.
	کاربرد سازی علوم	توسعه فناوری در حوزه آموزش و پرورش در زندگی کاربردسازی شود.
ارتقای کیفیت آموزش	توسعه محیط یادگیری	از ابزارهای آموزش الکترونیکی (پلتفرم‌های LMS و برگزاری کلاس‌های مجازی و آنلاین) استفاده گردد.
	یادگیری در حین کار	رهبری استراتژی مؤثر برای توسعه مداوم تکنیک یادگیری در معلمان است.
آموزش توسعه فردی	مدیریت استعدادها	رهبران آموزشی هدایت فراگیران را برای کشف استعدادهایشان و همچنین بالا بردن نقاط قوت و برطرف کردن نقاط ضعف به عهده دارند.
	حضور کوچ مجرب در مدرسه	آموزش و تربیت کوچ حرفه‌ای در مدارس الزامیست.
	ترکیب کوچ‌های خارجی و داخلی	همواره افرادی در داخل و یا خارج از محیط سازمان برای رهبری وجود دارند.
	مدیریت فضای آموزشی	رهبران آموزشی می‌توانند محیط امن، قوی و مطمئن در فراگیران ایجاد نمایند.

		مدیریت روابط در آموزش	تکنیک کوچینگ یک رابطه حمایتی بین مدیر و اعضای تیم ایجاد می‌کند.
		تغییر در وضعیت فعلی برنامه‌های آموزشی	مدیران می‌توانند تکنیک‌های رهبري را از طریق مطالعات موردی، تمرین‌های آموزشی و کاربرد عملی فراگیرند و برای مدیریت تغییر آموزش ببینند.
	تحول سازمانی	ایجاد برنامه‌های بهبود سازمانی	مدیران در نقش رهبران آموزشی به طرح پرسش، گوش دادن و بکارگیری ابزارهای سنجش به همکاران خود کمک می‌کنند تا اهدافی را برای نیل به هدف مشخص کنند.
		پرورش نسل خلاق در سطح کلان	شکل‌دهی به نسلی از دانش‌آموزان خلاق در رأس کار قرار گیرد.
		حمایت از مدارس خلاق	حمایت مادی و معنوی از ایده‌های خوب مربیان آموزشی و دانش‌آموزان انجام شود.
	نظام آموزشی خلاق	حمایت از طرح‌های نوین دانش‌آموزی	اجرای پروژه‌های مشارکتی نوآورانه بین مدرسه‌ای تشویق شود.
		ایجاد و رشد دهکده خلاقیت	مراکز خلاقیت و ایده‌پروری در حوزه آموزش و پرورش توسعه یابد.
		ایجاد انجمن‌های پژوهشی شهری	ایجاد زمینه برای به‌کارگیری بنیه علمی مدارس و واحدهای پژوهشی در سطح جامعه و کمک به تجاری‌سازی ایده‌های آنان در اولویت برنامه‌های آموزشی قرار گیرد.
حمایت از ایده‌پروری و طرح‌های نو	رشد تولیدات صنایع آموزش و پرورش	حرکت به سوی توسعه فردی	از فعالیت‌های دانش‌بنیان جهت توسعه و رشد ایده‌های فردی حمایت و پشتیبانی گردد.
		سازمان کارآفرینی	توسعه تولیدات دانش‌بنیان آموزش و پرورش جهت خودکفایی پایدار کشور خواهد شد.
		انگیزه بخشی به مربیان	به انگیزه بخشی مربیان برای همکاری و انتقال تجربه توجه شود.
	حمایت از صاحبان ایده	ارتقای جایگاه شغلی مربیان	انتساب امتیازاتی نظیر ارتقاء شغلی برای مدیران در نقش رهبران آموزشی لازم الاجراست.
		تشویق مشارکت‌کنندگان مؤثر و فعال	در حمایت از فعالیت‌های پژوهشی، از نوآوری‌ها و اکتشافات رهبران تشویق به عمل آید.
		ایجاد فرصت رشد تولیدات آموزشی	رهبران آموزشی مسیر تولید صنایع نوین آموزشی را با انجام فعالیت‌های دانش‌بنیان توسعه دهند.
سرمایه‌گذاری در رشد تولیدات آموزش و پرورش	رشد و توسعه کارآفرینی	توسعه اقتصادی کشور	توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان آموزش و پرورش موجب تعامل اثربخش مدارس با صنعت می‌شود.
		حرکت به سمت تولیدات با ارزش افزوده	برای ارتقای کیفیت تولیدات داخلی آموزش و پرورش سیاست‌گذاری آموزشی ارتقا یابد.
	سرمایه‌گذاری در صنعت پژوهش‌های آموزش و پرورش	توسعه ظرفیت دانشی سازمان	فعالیت‌های دانش‌بنیان از طریق توانمندسازی صنعت با استفاده از پلتفرم‌های دیجیتال توسعه یابد.
		ضرورت سرمایه‌گذاری در آموزش	برای رشد و کارآمدی مهارت‌های آموزشی سرمایه‌گذاری کلان ایجاد جدی شود.

	سرمایه‌گذاری در حوزه نرم‌افزارهای آموزشی	کارخانه صنایع آموزشی باید در تولیدات دانش‌بنیان توسعه و تقویت گردد.
توانمندسازی حرفه‌ای مدارس	شناسایی و بهبود رفتارهای شایسته	آموزش مستمر مربیان در تکنیک رهیاری، موجب تسلط آنان به این حرفه می‌شود.
	توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان	مدیران به عنوان رهبران آموزشی در زمینه توسعه مهارت‌ها تربیت شوند.
توسعه حرفه‌ای مدیران	ارائه برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی	توسعه اقتصاد دانش‌بنیان برپایه توانمندی مدیران جوان، تحصیل‌کرده و خلاق در الویت قرار گیرد.
	استفاده از کارشناس‌های مجرب	از مسئولین ذی‌ربط برای حمایت از فعالیتهای دانش‌بنیان دعوت به عمل آید.
	وجود کارکنان دانشی	مدیران و دبیران در ترویج فعالیتهای نوین پژوهشی، تکنیک رهیاری را یاد بگیرند.
افزایش بهره‌وری و کارآمدی سیستم آموزشی	بهبود عملکرد	همکاری و انتقال تجربه های مفید پژوهشی میان مربیان آموزشی افزایش یابد.
	آگاه سازی	تهیه راهنماها و کیت‌های آموزشی برای توسعه کوچینگ در مدارس مفید است.
	آموزش و پرورش خلاق	اختیارات مدارس در تدوین و استفاده از محتوای آموزشی نوین افزایش یابد.
	تدوین استراتژی آموزشی نوین	مدیران آموزش و پرورش باید بتوانند مدارس کوچی را خلق کنند.
ساخت مدارس دانش‌بنیان	آماده‌سازی مدارس جهت فعالیت دانش‌بنیان	پژوهش سراهای دانش‌آموزی در سطح شهر برای ترویج فعالیتهای دانش‌بنیان فعال سازی شوند.
	فعال سازی پایگاه داده مدارس	مدارس به پایگاه داده آنلاین برای ذخیره‌سازی و دسترسی به اطلاعات پژوهشی مجهز گردند.
	تجهیز امکانات مدارس به فناوری روز	تجهیز آزمایشگاه‌ها به ابزار و کارگاه‌ها به فناوری نوین الزامیست.
تخصیص بودجه آموزشی	اختصاص بودجه برای اجرای رهیاری	تخصیص بودجه مناسب برای پیاده‌سازی طرح کوچینگ الزامیست.
	تأمین بودجه برای طرح‌های دانش‌بنیان	منابع مالی در راستای تجهیزات الکترونیک و فناوری در مدارس تأمین گردد.
سنجش بهره‌وری عملکرد مدیران	راهنمایی مستمر و شناسایی نیازها	جهت بهبود عملکرد به اصلاح معایب و راهنمایی عملکرد رهبران پرداخته شود.
	ارزیابی پیشرفت فراگیران	در فرایند کوچینگ نظارت به صورت مستمر و با تأکید بر یادگیری صورت بگیرد.
ارزیابی اجرای برنامه	سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی	ارزیابی دانش‌آموخته شده دانش‌آموزان در حوزه فعالیتهای دانش‌بنیان باید صورت گیرد.
	ارزیابی و بازخورد منظم	رهبران آموزشی، زمان‌بندی، مسئولیت‌پذیری و تعهد و گزارش‌دهی منظم را ارائه دهند.

نهایتاً برای رسیدن به اهداف همسو با دانش‌بنیان شدن سازمان آموزش و پرورش، نیازمند جهت‌گیری کلی و ترسیم هویت سازمان هستیم. براساس مدل حاصل از تحلیل داده‌ها عواملی همچون «کیفیت‌بخشی، اقتصادی و دسترس‌پذیری» ضرورت نیاز سازمان آموزش و پرورش به دانش‌بنیان شدن را نشان می‌دهد.

این موارد از شاخصه‌هایی نظیر: «ارتقای کیفیت آموزش و افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های آموزشی»، «استفاده حداکثری از ظرفیت‌های علمی مدیران و معلمان»، «توسعه مهارت‌های رهبری مدیران و تأثیر کارکردهای رهبری مدیران بر مهارت‌افزایی معلمان» و «توسعه ابعاد علمی دانش‌آموزان و بهبود سیستم یاددهی» تشکیل شده است. شایستگی‌ها و قابلیت‌ها برای رهبران و نیز سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یکی دیگر از اجزای مدل که شامل «شایستگی‌های رهبران و سازمان دانش‌بنیان» بوده در تحلیل داده‌ها استخراج گردید. هم‌چنین، از جمله اقدامات لازم برای اجرای مدل از جمله «ایجاد و توسعه مراکز استعدادیابی به جهت انتخاب رهبران و دانش‌آموزان خلاق»، «اجرا و اصلاح آیین‌نامه حمایتی دانش‌بنیان مدارس»، «ایجاد ساختار منعطف، تیمی و شبکه‌محور در سیستم آموزشی»، «ایجاد تفاهم‌نامه توسعه همکاری پژوهشی با شرکت‌های دانش‌بنیان»، «تقویت استانداردهای حرفه‌ای رهبری در مدیران و توانمندسازی و آماده‌سازی آنان به‌عنوان رهبران آموزشی»، «ایجاد اشتیاق کاری در رهبران»، «ترویج فرهنگ مهارت‌آموزی در تولید اقتصاد دانش‌بنیان»، «سرمايه‌گذاري در رشد توليدات دانش‌بنیان آموزش و پرورش به جهت توسعه کارآفرینی»، «مجهز کردن و توسعه پژوهش‌سراها و کانون‌های پرورش فکری»، «ثبت و حمایت از اختراعات دانش‌آموزان»، «رشد و تقویت مدارس فنی حرفه‌ای و کار و دانش» و «ارزیابی عملکرد رهبران آموزشی» مورد شناسایی قرار گرفت. در اجرای مدل حاضر، عوامل بسترساز و زیربنایی درونی نقش مهمی ایفا کردند که شامل «وجود فرهنگ خلاق در مدارس» و «حمایت والدین از اجرای طرح رهبری» و عوامل بسترساز و زیربنایی بیرونی همچون «وجود ساختار آموزشی کارا و مناسب در مدارس به جهت افزایش اثربخشی سازمان آموزش و پرورش در با رابطه رفتارهای نوآورانه»، «وجود آیین‌نامه‌های حمایتی دانش‌بنیان» و «حمایت جدی مادی و معنوی مسئولان از مبتکران»، «تخصیص بودجه آموزشی کشور به فعالیت‌های دانش‌بنیان» و «وجود زیرساخت‌های ارتباطی مناسب و دسترسی به پایگاه داده‌ها» نیز بوده است. البته برای اجرای اقدامات لازم جهت اجرای مدل مورد نظر در این تحقیق، موانع توسعه رشد نظیر: «کمبود فضای آموزشی مجهز به فناوری نوین»، «کمبود بودجه آموزشی»، «عدم انگیزه رهبران آموزشی و دانش‌آموزان»، «همکاری ضعیف سازمان‌های دانش‌بنیان با آموزش و پرورش»، «عدم استانداردهای حرفه‌ای برای رهبران آموزشی» و عدم اجرای آیین‌نامه‌های حمایتی» نیز وجود دارد که راهبردهای لازم برای رفع آن‌ها باید تعبیه شود. حال اگر اقدامات مطرح شده در سیستم آموزشی ما به درستی انجام شود، بدون شک پیامدهای مطلوبی نظیر؛ وجود مدیران متخصص و حرفه‌ای در مقام رهبری و هم‌چنین دانش‌آموزان و معلمان خلاق نیز خواهیم داشت. پیامدهایی نظیر «تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه پژوهش‌ها و اختراعات دانش‌آموزی»، «تأسیس و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه آموزش و پرورش»، «اتصال مدارس به دانشگاه‌ها و وجود فارغ‌التحصیلان مؤثر در جامعه»، «رسیدن به سوی خودکفایی علمی»، «یادگیری عمیق و کاربردی‌سازی علوم»، «افزایش جایگاه و اثرگذاری آموزش و پرورش بر توسعه اقتصاد دانش‌بنیان»، «بهبود شاخص‌های کیفیت آموزشی مانند موفقیت دانش‌آموزان در جشنواره‌های ملی و بین‌المللی» و «توسعه فرهنگ دانش‌بنیان‌سازی» از نتایج احتمالی حاصل از انجام اقدامات توسط مشارکت‌کنندگان در تحقیق مطرح شده است.



شکل ۲. مدل استخراج شده از یافته‌های پژوهش حاصل از تحلیل یافته‌ها

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل رهیاری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش بنیان در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان انجام شد. به جهت یافتن دلایلی مبنی بر حرکت سازمان آموزش و پرورش به سوی دانش بنیان شدن، یافته‌ها نشان داده است که ارتقای کیفیت آموزش، انجام فعالیت‌های دانش بنیان و ایجاد فرصت‌های کارآفرینی در مدارس به‌ویژه مقطع دبیرستان که باعث افزایش توان اقتصادی نیز می‌شود، بیش از پیش مورد نیاز می‌باشد. اشخاص کارآفرین علاوه بر اینکه قادرند به موفقیت‌های بزرگ

و منافع شخصی دست یابند، می‌توانند منشأ تحولات بزرگی در حوزه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی کشور گردند (بابایی، ۱۴۰۲). در تأیید نتایج حاضر، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۷) بیان می‌کنند؛ آموزش و پرورش به‌عنوان کلیدی‌ترین نهاد آموزشی باید به‌عنوان پیشران جامعه دانش‌بنیان در دست‌یابی به توسعه همه‌جانبه کشورها بتواند همواره لزوم توجه به مدیران به‌مثابه رهبران آموزشی را برای هدایت جامعه هدف برای شکوفایی استعدادها را در رأس کار قرار دهد. هم‌چنین، نتایج تحقیقات در پژوهش حاضر نشان داد؛ چشم‌انداز سازمان آموزش و پرورش باید آماده‌سازی نسل جوان برای تحصیلات عالی با رویکرد دانش‌محور باشد. از آنجا که مأموریت اصلی سازمان در این طرح، تربیت نسلی دانش‌بنیان و انعطاف‌پذیر با تکیه بر آموزش‌های نوین است؛ محققان ادغام مهارت‌های نرم و سخت را برای توسعه شایستگی‌های رهبران در ارتقای فعالیت‌های دانش‌بنیان الزامی دانستند. همسو با نتایج به دست آمده، عابدینی و همکاران (۱۳۹۹) اظهار می‌کنند، مهارت‌های نرم از جمله: خودکارآمدی، التزام کاری، اخلاق کاری و روحیه پژوهندگی و هم‌چنین نگرش کارآفرینی و آینده‌نگری همگی جزء قابلیت‌های رهبران هستند. هم‌چنین تفکر انتقادی و مهارت‌های حل مسأله، کار تیمی، یادگیری مادام‌العمر و مهارت مدیریت اطلاعات، مهارت‌های کارآفرینی، اخلاق، مهارت‌های رهبری و مدیریت روابط، هوش بین فردی و مدیریت زمان از دیگر مهارت‌ها و شایستگی‌های نرم رهبران نیز هستند. در این راستا (استرنگ^۱، ۲۰۲۲) و محمد و همکاران (۲۰۲۳) از جمله مهارت‌ها و شایستگی‌های سخت رهبران را نیز شامل تحصیل، تجربه، دانش و سطح تخصص افراد دانسته‌اند. طبق یافته‌های بدست آمده، فرهنگ‌سازی در راستای توسعه پژوهش باید از آموزش و پرورش هر کشور شروع شود. در تأیید نتیجه مذکور، نیازی و همکاران (۱۴۰۱) بیان می‌کنند، از اولین اقدامات در حوزه توسعه پژوهش، ترویج و الگوسازی و درونی کردن فرهنگ پژوهش در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. البته زمانی این فرهنگ‌سازی موجب تغییر عملکردها می‌شود که ساختار سازمانی به خوبی شکل گرفته باشد. آموزش از طریق رویکردهای نوین و هم‌چنین آموزش مهارت‌محور به‌عنوان یکی از راهکارهای اصلی رشد و توسعه تولید دانش‌بنیان از جمله وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی بوده و باید همواره در تدوین برنامه‌های توسعه یا تغییرات سازمانی به‌عنوان عامل مهم مورد توجه قرار گیرد (میرحسینی، ۱۴۰۲). در حمایت از نتایج یافته‌های تحقیق، دشتی رحمت‌آبادی و جلالیان (۱۳۹۳) بیان می‌کنند، سازمان‌های آموزشی می‌بایست با شیوه رهبری مدیران جهت همگامی با تغییرات و افزایش قدرت یادگیری سازمان آشنا شده، پا را فراتر نهاده و آن را در فرهنگ خود نهادینه سازند. تحقیق حاضر، سایر اقدامات جهت نیل به اجرای طرح را از جمله توانمندسازی حرفه‌ای مدارس و هوشمندسازی، حمایت از ایده‌پروزی و طرح‌های نو و صاحبان ایده نیز شناسایی کرده است. در تأیید نتایج یافته‌های این تحقیق، فاضلی و احمدی (۱۴۰۱) اظهار می‌کنند؛ از آنجا که فنون و طرح‌های جدید ارتقای بهره‌وری نمی‌توانند بدون نیروی آموزش دیده، ایجاد و بکار گرفته شوند، لذا برای زمینه‌سازی ورود نظام آموزش نوین در ایران، شرط لازم برای توسعه‌یافتگی کشور، تربیت نیروی انسانی متخصص به‌عنوان رهبران یا کوچ‌های آموزشی مطابق با استانداردهای جهانی و ورود به عرصه رقابت بین‌المللی جهت ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و ارتقای شاخص‌های علمی آموزش و پرورش و توسعه مرزهای دانش که مهم‌ترین موضوع در توسعه اقتصادی کشور محسوب می‌شود، می‌باشد. در این راستا برای پرورش تفکرات مبتکرانه دانش‌آموزان، خلق سازمان کارآفرین است که در این زمینه باید ساختار سازمانی به روز شده‌ای را طراحی کنیم. در این نوع سازمان‌ها، می‌توانیم افراد غیرکارآفرین ولی دارای توان بالقوه را به صورتی خلاق تربیت نماییم. فرایند آموزش در این نوع سازمان‌ها منعطف و کارا همراه با هدف توسعه دانش، مهارت، نگرش و ایده‌پردازی و پرورش تفکر انتقادی، مهارت حل مسأله است که در قالب فرایند رهبری هدایت می‌شوند. هم‌چنین مطالعات زرقی و حسینی جنبذی (۱۴۰۱) و گوگوانی (۱۴۰۱) نشان داده است که با توجه به وقوع انقلاب اطلاعاتی و توسعه دانش

در باب فناوری و تغییر جوامع از نظام آموزش سنتی به مدرن و بهره‌مندی از شرایط نوین ارتباطی نیازمند حرکت جهانی برای تغییر ساختار آموزشی و ایجاد استفاده از ابزارهای آموزشی مدرن در مدارس هستیم. ضمن اینکه باید تغییرات و برنامه‌ریزی‌های خاصی در نگرش و محتوای کتب درسی نسبت به فناوری خلاقانه و خودباوری دانش‌آموزان ایجاد کنیم. تأسیس مدارس هوشمند و دانش‌بنیان و تجهیز کارگاه‌های فناوری و پژوهش‌سراهای دانش‌آموزی به‌عنوان مکانی برای یادگیری اثربخش با استفاده از آخرین تکنولوژی‌های روز دنیا در بخش‌های (سلول‌های بنیادی، هوا و فضا، علوم آزمایشگاهی و...) از دیگر راهبردهای لازم در این زمینه است. علاوه بر این موارد، باید در زمینه انجام فعالیت‌های دانش‌بنیان به دنبال تقویت تفاهم‌نامه‌های همکاری سازمان آموزش و پرورش با سازمان‌های متبوعه از جمله پارک‌های علم و فناوری و کانون پرورش کودکان و نوجوانان و شرکت‌های دانش‌بنیان و... باشیم. هم‌چنین، از آنجا که طبق نظریه سرمایه انسانی، سازمان مدرسه و نظام اقتصادی، فرصت‌هایی خوبی برای رشد افراد ارائه می‌دهند، در اینجا کسب دانش و مهارت از طریق آموزش و پرورش نباید به‌عنوان مصرف یا هزینه برای دولت‌ها تلقی شود، بلکه نوعی سرمایه‌گذاری است که بازده آن در بلندمدت به دست می‌آید (عربی و همکاران، ۱۳۹۴). لذا سرمایه‌گذاری و حمایت از صنایع آموزشی نوین آموزش و پرورش که محصولات آن باید شامل فعالیت‌های دانش‌بنیان و نوآوری‌ها و ابداعات دانش‌آموزان و معلمان مبتکر باشد، می‌بایست در دستور کار سازمان قرار گیرد. در نهایت، براساس یافته‌های تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌های مدل تحقیق حاضر نیز استخراج شد. نتایج یافته‌ها نشان داد، برای رشد اقتصاد دانش‌بنیان، آموزش فعالیت‌ها در این حوزه باید از مدارس آغاز شود و در رأس نظام تربیتی آن، مدیران باید دریابند که چگونه می‌توانند عملکرد کاری مدارس را در ارتباط با فرایندهای اصولی کارهایشان ایجاد کنند یا در آن سهمیم شوند. براساس یافته‌های به دست آمده از تحقیق، اولین جزء از مدل پژوهش حاضر، دلایل توجه به موضوع رهبری و استفاده از پتانسیل نیروی انسانی بوده است که در این زمینه لازم است با شکل‌گیری و استفاده حداکثری از ظرفیت سازمان آموزش و پرورش و با برنامه‌ریزی اصولی و هم‌چنین اتخاذ سیاست‌های مرتبط با امر توانمندسازی و توسعه پژوهش در نظام آموزشی، بهره‌وری فعالیت‌های دانش‌بنیان در جهت مطلوب و توسعه اقتصادی را در کشور افزایش دهیم. یافته‌های بازوبندی و مرتضوی امامی (۱۴۰۱) در حمایت از نتایج مذکور این‌طور نشان داد؛ تکنیک رهبری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین تحولات در رهبری و اقدامات روانشناختی در ۳۰ سال گذشته بوده و به این منظور طراحی شده است تا مربیانی را پرورش دهد که بتوانند به رشد و توسعه افراد و رسیدن به منطق عملی و کاربردی در تدریس کمک کنند. دومین جزء از مدل حاضر این است که مدیران باید طوری پرورش یابند که رهبران توانمند و شایسته برای سازمان خود باشند. در واقع، باید ابتدا شایستگی‌ها و مهارت‌های نرم و سخت آن‌ها شناسایی شود و سپس بر توسعه آنان در حوزه فعالیت‌های دانش‌بنیان تمرکز گردد (تقوا و همکاران، ۱۴۰۰). براساس مطالعات الهیاری و همکاران (۱۳۹۶) که دال بر تقویت یافته‌های تحقیق حاضر است، شایستگی‌ها و قابلیت‌ها و عوامل متشکله آن‌ها پیش شرط لازم و اساسی برای برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی هستند و اعتقاد دارند شایستگی‌های سازمانی سرمایه‌های معنوی سازمان هستند که عامل مهمی در رسیدن به تولیدات خلاقانه می‌باشند و در واقع توجه زیاد به رویکرد شایستگی‌ها نشأت گرفته از نقش آنان در توانمندی‌های سازمان‌ها است. سازمان‌های موفق و اثربخش مزیت رقابتی خود را با توسعه شایستگی‌های سازمان ایجاد و حفظ می‌کنند و ارتقاء می‌بخشند. رهبران آموزشی حرفه‌ای با تخصص‌های علمی و عملی خویش، فرصت به اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش مدرسان را فراهم می‌کنند که می‌توانند به توسعه روش‌های آموزشی دانش‌بنیان کمک کنند (شایستگی‌های سخت). هم‌چنین، آن‌ها با نوآوری و خلاقیت و برقراری ارتباط مؤثر، قدرت تعاملات اجتماعی را تقویت می‌کنند (شایستگی‌های نرم). آن‌ها با اشتراک‌گذاری تجربیات با مدارس دیگر، روش‌های جدید و نوآورانه‌تری را برای توسعه مهارت‌های دانش‌بنیان در دانش‌آموزان پیدا می‌کنند. این اقدام باعث ایجاد روحیه مشارکت و همکاری

می‌شود که از شایستگی‌های مهم سازمان دانش‌بنیان است. انجام اقدامات لازم، سومین جزء از مدل پژوهش حاضر است. البته در مسیر انجام تحقیق یکسری موانع اجرایی (چهارمین جزء مدل تحقیق) وجود دارد که می‌بایست از طریق تدوین راهبردهایی لازم این موانع مرتفع گردد. یافته‌ها نشان داد، ایجاد تغییرات ساختاری لازم در نظام آموزشی و تقویت سیستم آموزشی کشور باید به جهت ترویج نظام آموزشی خلاق تدوین شود. البته توانمندسازی نیروی انسانی به‌ویژه مدیران با هدف تربیت نیروی انسانی متخصص به‌عنوان رهبران آموزشی از طریق آموزش و با برگزاری دوره‌های تخصصی از جمله اقداماتی است که باید در دستور کار قرار گیرد. معظم باباشیخعلی و همکاران (۱۳۹۳) در تأیید یافته‌های تحقیق حاضر آورده‌اند؛ سرمایه انسانی در سازمان‌ها با دانش و نگرش مناسب و نیز با گذراندن دوره‌های آموزش تخصصی، سرمایه ساختاری با استراتژی پویا و طراحی ساختار سازمانی منعطف، سرمایه رابط‌های با ایجاد روابط مطلوب با مؤسسات و مراکز داخلی و خارجی در ایجاد زمینه ظهور نوآوری سازمانی و حرکت به سمت دانش‌بنیان شدن نقش مهمی دارند. همسو با نتایج به دست آمده، بازبندی و مرتضوی امامی (۱۴۰۱) دریافتند؛ تکنیک رهبری، در طیف وسیعی از زمینه‌های آموزشی برای اهداف مختلف مورد استفاده قرار گرفته است که شامل: ۱. آموزش اولیه معلمان توسط رهبران (مدیران) که از کوچینگ به‌عنوان بخشی کلیدی از فرایند آموزش استفاده می‌کنند ۲. آماده‌سازی معلمان و ادامه پیشرفت حرفه‌ای آنان برای اجرای برنامه‌های رهبری که از کوچینگ برای توسعه خاص دانش‌آموزان در سطح بالاتر استفاده می‌کنند هم‌چنین، حمایت مستمر مسئولان ذی‌ربط از مدیران به‌عنوان رهبران و صاحبان ایده فعالیت‌های دانش‌بنیان و حمایت از تولیدات صنایع آموزش و پرورش و هم‌چنین نظارت بر اجرا و ارزیابی عملکرد مدارس و اقدامات اصلاحی رهبری مدیران که همگی از جمله مواردی است که می‌تواند توسعه دانش‌بنیان شدن را در حوزه آموزشی تسهیل نماید. به‌علاوه، در طراحی این مدل، تأمین و اختصاص منابع مالی و فناوری مورد نیاز پروژه‌های دانش‌بنیان، این استراتژی را عملی‌تر می‌سازد. البته باید سیستم پایش را به‌منظور ارزیابی دانش‌آموخته‌ها و میزان پذیرش جامعه به اجرا گذاریم. عوامل زمینه‌ای و بسترساز درونی و بیرونی به‌عنوان پنج‌مین جزء از مدل حاضر است. عوامل بسترساز بیرونی، وجود ساختار آموزشی کارا و مناسب در مدارس و وجود آیین‌نامه حمایتی سازمان آموزش و پرورش از فعالیت‌های دانش‌بنیان تصویب شده است که باید براساس سند تحول بنیادین با ایجاد فرصت‌های لازم برای پژوهش، یادگیری مستمر علمی و اختصاص اعتبارات لازم شرایط را برای فعالیت‌های پژوهشی معلمان و دانش‌آموزان فراهم آورده شود. در زمینه عوامل بسترساز درونی از آنجا که پرورش معلمان و دانش‌آموزان پژوهنده مهم‌ترین رسالت نظام آموزشی است و نگاه تحول‌گرایانه برای این سازمان یک عامل مهم است؛ شروع آن باید از حوزه تحقیق و پژوهش باشد. براساس نتایج مطالعات محققان، از آنجا که توسعه سرمایه‌گذاری آموزشی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران، ضعیف‌تر از کشورهای توسعه‌یافته است و در این زمینه بودجه‌بندی کافی بدان تخصیص نیافته است می‌بایست بودجه آموزشی کشور بیش از آن چیزی که هست، افزایش یابد (رنجه، ۱۴۰۱). هم‌چنین از آنجا که مسیر توسعه کشور عموماً از درگاه پژوهش می‌گذرد، بهترین حالت این است که نهادینه کردن فرهنگ پژوهش و فعالیت‌های نوآورانه در جامعه از مدارس آغاز شود؛ البته در این زمینه بدون حمایت والدین نمی‌توان گام‌های موفقیت‌آمیزی برداشت. به‌علاوه، باید آیین‌نامه‌های حمایتی دانش‌بنیان از سوی سازمان آموزش و پرورش به صورت مجدانه و رسمی اجرا شوند تا سرمایه‌های انسانی و فکری زیادی موجود شکوفا شود. البته در این مسیر لازم است، عملکرد مدیران مورد ارزیابی جدی قرار گیرد تا از این طریق میزان دستیابی به اهداف و بهبود مستمر عملکرد، میزان ترغیب به رهبری و استاد-شاگردی در سازمان و نقاط ضعف و قوت آن‌ها نیز شناسایی شود (میراحمدی و همکاران، ۱۴۰۱). در نهایت ششمین و آخرین جزء از مدل پژوهش حاضر که نتیجه کلی اجرای مدل را پیش‌بینی می‌کند؛ شامل وجود مدیران به‌عنوان رهبران آموزشی؛ دانش‌آموزان و معلمان خلاق در کشور؛ تجاری‌سازی نتایج پژوهش‌ها و اختراعات دانش‌آموزی و

در نهایت دستیابی به توسعه پایدار و اقتصاد دانش‌بنیان و رسیدن به سوی خودکفایی سازمان آموزش و پرورش است. با توجه به وجود مراکزی نظیر شرکت صنایع آموزشی و انتشارات مدرسه که قدمت آن‌ها به بیش از نیم قرن رسیده، لیکن به دلیل عدم توجه در طول سه دهه مورد غفلت واقع شده و عملاً خروجی تولیدات نوآورانه آن به صفر رسیده است و نیز ایجاد فرصت در دانشگاه‌های فرهنگیان که تحت نظر سازمان آموزش و پرورش بوده و براساس سیاست‌های اخیر به آن توجه ویژه‌ای شده است، لازم است عوامل ساختاری و اجرایی به نحوی طراحی و عملی گردند که فرایند تبدیل ایده به تولیدات دانش‌بنیان از طریق ارتباط مدارس با مراکز ذکر شده ایجاد گردد و امکان همکاری، تبادل دانش و مشارکت کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری را فراهم کنند. براساس یافته‌های تحقیق حاضر، عواملی نظیر ساختار آموزشی کارا با شاخصه‌هایی همچون سیستم آموزشی منعطف، محیط سازمانی پویا و تدوین استراتژی‌های کلان در راستای دانش‌بنیان شدن سازمان آموزش و پرورش بسیار مؤثر هستند و سایر عوامل نظیر مدیریت دانش در سازمان، مدیریت بودجه، استفاده از فناوری‌های نوین در مدارس و توانمندسازی رهبران و ارزیابی عملکرد از جمله اقدامات و عوامل زیرساختی مهم در اجرای طرح هستند. اگر اقدامات لازم در مراحل اجرا به درستی انجام شود و موانع موجود برطرف گردد، می‌توان شاهد بهبود شاخص‌های کیفیت آموزشی مانند موفقیت دانش‌آموزان در جشنواره‌های ملی و بین‌المللی، توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه آموزش و پرورش و اتصال مدارس به دانشگاه‌ها و وجود فارغ‌التحصیلان مؤثر در جامعه باشیم. از آنجا که فقدان یک الگوی جامع و علمی یکی از چالش‌های کلیدی پیش‌روی پرورش مدیران در توسعه و ارتقای فعالیت‌های دانش‌بنیان محسوب می‌شود، اگر مدل طراحی شده در پژوهش حاضر، میان‌نخبگان و سیاست‌گذاران کشور مورد حمایت جدی قرار گیرد و به مرحله پیاده‌سازی (اجرا) برسد، قطعاً منجر به دانش‌بنیان شدن سازمان آموزش و پرورش و توسعه ساخت نظام آموزشی جدید و کاربردی‌تر در ایران خواهد شد.

پیشنهادات

به‌منظور تقویت و گسترش موضوع پژوهش پیشنهادات ذیل جهت پژوهش‌های بعدی ارائه می‌شود:

۱. بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری در سازمان‌های آموزش و پرورش و تحلیل ارتباط آن‌ها با انواع مدل‌های رهبری می‌تواند به شناخت بهتر عوامل کلیدی و ارائه راهکارهای مبتنی بر این عوامل برای بهبود بهره‌وری کمک کند.
۲. استفاده از روش‌های نوین اندازه‌گیری عملکرد مدیران و کارکنان در زمینه بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان، مانند سیستم‌های ارزیابی ۳۶۰ درجه و بازخورد چندجانبه، می‌تواند به شناخت عوامل مؤثر و ارائه توصیه‌های مبتنی بر داده‌ها مفید باشد.
۳. تشکیل گروه‌های کاری برای اعتبارسنجی و انتقال تجربیات مدیران در زمینه فعالیت‌های دانش‌بنیان، از طریق نشر مقالات، ارائه سخنرانی‌ها، و تبادل دانش و تجربیات در دوره‌ها و همایش‌های مختلف.

منابع

- Abbas Zadegan, M. & Fatovat, A.M. (2005). *Application of reliability and validity in research*, Publisher: Cultural Research Office. [In Persian]
- Abbas Zadegan, M. & Fatovat, A.M. (2005). *Application of reliability and validity in research*, Publisher: Cultural Research Office. [In Persian].
- Abdollaahi, P. D. (2015). General and Professional Qualifications of Iranian High School Matters according to the Ministerial Documents. *Quarterly Journal of Education*, 31(3), 117-136. [In Persian]
- Abedini, H., Rahnavard, F., & Ghahremani Gelozaan, A. A. (2022). Designing the professional competencies model of knowledge workers in the public sector knowledge-based organizations. *Journal of Human Resource Management*, 11(4), 1-24. [In Persian].
- Afsharkohan, Z., & Asareh, A. (2011). The effect of creativity training to teachers on the creativity

- of the first primary grade students in Khorasan in the academic year 88-89. [In Persian]
- Abu Talebi, M. (2019). Investigating the obstacles and challenges of research in the education system and the role of research in the improvement and development of the country's education system, *Afaq Human Sciences*, 4(41), 67-84. [In Persian].
- Al Hilali, K. S., Al Mughairi, B. M., Kian, M. W., & Karim, A. M. (2020). Coaching and mentoring: Concepts and practices in development of competencies: A theoretical perspective. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(1), 41-54.
- Allan, P. (2007). The benefits and impacts of a coaching and mentoring programme for teaching staff in secondary school. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*.
- Allahyari, R., Abolghasemi, M., & Ghahremani, M. (2018). Detecting and Identifying Dimensions and Components Competency Model of Science and Technology Parks Iran's Managers, With Use Structural Equation Modeling. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 11(1), 59-82. [In Persian].
- Ansari, A. (2016). Resilient economy in public education: policy evaluation: action plan. *Basij Strategic Studies*, 19(70), 159-188. [In Persian]
- Arabi, P., Qashqaei, Reihaneh & Rabbani Farhoudi, A. (2014). Economic development of education with emphasis on the fundamental transformation document of Iran's education, *the 6th international conference on economics, management and engineering sciences*. [In Persian]
- Ardeshir Neshan, Z., Joyni, Ali. (2015). Examining the characteristics of efficient education, the second international congress of community empowerment in the field of social sciences, *psychology and educational sciences*. [In Persian]
- Arslan Dönmez, S., & Sahin, A. (2022). Peer-Coaching Based Professional Development: A Sample of a School of Foreign Languages. *Georgia Educational Researcher*, 19(1), 22-46
- Babajani Volukla, F & Musta Beglu, R. (2021) Coaching and mentoring and consulting in the field of education, the first international conference of educational sciences, *psychology and humanities*. [In Persian].
- Babai Shoemaker, M. (2023). New approaches to teaching entrepreneurial skills in empowering school students, *the second national conference on family and school studies*, Bandar Abbas. [In Persian].
- Bazoobandi, M. H., & Mortazavi Emami, A. A. (2022). Design and validation of the coaching model and its effectiveness on the teachers' perception of fear of teaching. *Research in Teacher Education (RTE)*, 5(3), 114-89. [In Persian].
- Brown, K., Davis, M., Elrod, C., Hill, E., & Jordan, D. D. (2020). Coaching initiative for beginning teachers (BT): lessons learned from one district's BT support program. *Journal of Organizational & Educational Leadership*, 6(2), 2
- Clark, M., Max, J., James-Burdumy, S., Robles, S., McCullough, M., Burkander, P., & Malick, S. (2022). Study of Teacher Coaching Based on Classroom Videos: Impacts on Student Achievement and Teachers' Practices. Appendix. NCEE-2022-006a. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance
- Chenari, Z., Rezaei Zadeh, M., Mohammadi Elyasi, G., & Bali, B. (2021). Identifying and explaining ways to improve the coaching process in managing organizational talent. *Career and Organizational Counseling*, 12(45), 177-200. [In Persian].
- Dastgerdi, M., Mohammadi, M., Yaghoubi, N. R., & Mahmooeh, M. (2021). Designing an Organizational Coaching Model in the Iranian Public Organizations Using a Grounded Theory Approach. *Organizational Culture Management*, 19(3), 529-550. [In Persian].
- Dashti rahmatabadi, M., Jalalian N. (2016). The study of relationship between coach-oriented management style and organizational agility in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. *Tolooebehdasht*, 15 (4), 44-54

- Diermann, I. (2021). *What Do Coaches Actually Do? A Context-Sensitive Approach to Workplace Coaching* (Doctoral dissertation).
- Earl, M. (2019). The role of coaching in primary school teachers' improved practice (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).
- Elahi, Tubi. (2022). Knowledge-based schools and economy, *23rd international conference on modern* [In Persian]
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 00149.
- Fazel, P. (2013). Teacher-coach-student coaching model: A vehicle to improve efficiency of adult institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 384-391.
- Fazli, M & Ahmadi, M. (2022). Educational system of schools and strengthening students' entrepreneurship, *the first national innovation conference in humanities and social sciences, Kasban*. [In Persian].
- Farzadenia, F. (2009). Coaching and its guiding models in management (a new approach in progressive management based on creativity), *the first annual conference on management, innovation and entrepreneurship, Tebran*. [In Persian].
- Galazka, A., & Jarosz, J. (2021). The role of educational coaching in enhancing teachers' well-being during Pandemic, *The New Educational Review*, 64(2), 29-39.
- Gamage, K. A., Perera, D. S., & Wijewardena, M. D. N. (2021). Mentoring and coaching as a learning technique in higher education: The impact of learning context on student engagement in online learning. *Education Sciences*, 11(10), 574.
- Ghorbani, S., & Khanachah, S. N. (2020). Provide a model for establishing a comprehensive knowledge management system in knowledge-based organizations based on success factors. *Annals of Management and Organization Research*, 2(1), 1-12.
- Gogunani, A. (2022). Innovation in the curriculum is a step towards knowledge-based, *the first international conference and the 14th national conference on education, Tebran*. [In Persian].
- Grant, A. M. (2015). Coaching the brain: Neuro-science or neuro-nonsense. *The Coaching Psychologist*, 11(1), 31-37
- Hassanzadeh Pasikhani, M., Moazen Jamshidi, M. H., & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2021). Designing a Sustainable Leadership Model in Crisis Response from COVID-19 for Resilience in Food Industry Jobs (Case Study: Food Companies and Factories in Guilan Province). *Organizational Resources Management Researchs*, 11(1), 23-58. [In Persian].
- Imani, J. (2012). Explaining the relationship between the managers managerial skills with organizational climate of schools and teachers job satisfaction from teachers viewpoints. *Journal of Instruction and Evaluation*, 5(17), 45-73. [In Persian]
- Jafari, H., Vazifehdust, H., Saecdnia, H. R., & Heidarzadeh, K. (2023). Presenting the Development Model of Oil Products Export in the International Market. *Commercial Surveys*, 21(118), 101-114. [In Persian]
- Jahangiri A., Zoghi M., Rangriz H, Shams A. (2020). Modeling the Executive Coaching Role of Directors. *Strategic studies in the oil and energy industry*, 11 (42):33-60. [In Persian]
- Jasim Mohammed, Z., Jasim Alsadaji, A., Fadhil Al-Saadi, S., & Al-Fayyadh, S. (2023). Components of Soft Skills for University Students in the 21st Century: An Overview of Literature Review. *Medical Education Bulletin*, 4(1), 601-609.
- Khosravi Nia, S., & Nasiri Valik Bani F. (2022). the impact of teachers' production-oriented behavior training on the knowledge-based economy, *the first international conference and the 14th national conference on education, Tebran*, [In Persian].
- Karimi S., & Nasr A. (2013). Interview data analysis methods, *Research*, 4(1), 71-94. [In Persian].
- Laba, K. (2011). *Coaching for school improvement: A guide for coaches and their supervisors*. Center on Innovation &

- Improvement, Academic Development Institute, Lincoln, IL 62656.
- Leggett, R., & James, J. (2016). Exploring the Benefits of a Coach Development Process on the Coach. *International Journal of Human Resource Development Practice, Policy and Research*, 1(2), 55-65.
- Lyons, P., & Bandura, R. P. (2022). Coaching to build commitment for generating performance improvement. *Journal of Work Applied Management*, (ahead-of-print).
- Mirahmadi, K., Korasani, A., Nazarpour, M. T., & Shams Mourkan, G. I. (2022). A Synthetic Analysis of the Problems of Iran's Human Resources Performance Appraisal System; Designing A Model. *Journal of Research in Human Resources Management*, 14(1), 199-243. [In Persian].
- Mir Hosseini, R. (2023). The role of skill-based education with an emphasis on curbing inflation and the growth of knowledge-based production, *the first national conference on education, productivity promotion, challenges, strategies and solutions, Tebran*. [In Persian].
- Miri, T. (2018). Definition of Coaching, *Coaching World Magazine*.
- Moazam Babasheikhali, Z., Karimi, F., karimi S.(2014). Simple and Multiple Relationship between Intellectual Capital and Organizational Innovation among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences . *Iranian Journal of Medical Education* , 14 (7) :616-625. [In Persian]
- Momeni, F., & Charband, F. (2013). The Role of Basic Education in Knowledge Based Development. *Science and Technology Policy Letters*, 2(1), 67-80. [In Persian].
- Mortazavi Emāmi, S. A., Abghar, G., Taghvā'i, D., & Asadzāde, H. (2022). Designing and validating a coaching model based on choice theory in Farhangian University. *Educational Innovations*, 21(1), 113-138. [In Persian].
- Niazi, M & Abbas Rahmani, GH. (2022). Research and Development of Education. *Philosophy approach in schools and organizations*, 2(1),15-25. [In Persian].
- O'Connor, S. A., Studholme, I., & Grant, A. M. (2017). Group coaching in a large complex organisation: Lessons learnt from experience. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(2), 1-16.
- Penca Palčić, M., (2018). TEACHING AND COACHING SKILLS, 67(3), 555-567, 17.
- Paschek, D., Ivascu, L., & Draghici, A. (2018). Knowledge management—the foundation for a successful business process management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 238, 182-191.
- Rafati, Mohammad; Musa Khani, Morteza; Zabihi, Mohammad Reza, Ghorbani; Mahmoud and Rahmani, H. (2021). Analyzing the factors affecting the establishment of coaching in the organization with a qualitative approach. *Journal of Development Evolution Management*, 13 (special letter), 105-116. [In Persian].
- Rashidzadeh Dovan, s, Atai, M, Alwani, M. and Hamidi, N. (2022). Designing an interactive coaching model in Iran's government organizations, *Journal of Development Evolution Management*, 14(48), 1-12. [In Persian]
- Ranjeh Ali. (1401). *The role of education in the development of the country*. The 12th international conference on management and humanities researches in Iran. [In Persian].
- Raoui, M. (2023). Teachers' coaching by the coach in the school context. *Conference: Teachers' coaching by the coach in the school context*.
- Rutgers, D., de Graaff, H. C. J., van Beuningen, C., & Fisher, L. (2020). The knowledge base of CLIL teaching in multilingual primary education settings. *ELT Research Papers*, 20
- Saidi, M.y. (2019). The 8th National Conference on Human Capital Development, *Training and Development of Human Resources in the Age of Corona, Tebran*. [In Persian].
- Shabani Bahar, G., Hosseini, H., Farahani, A., & Keshavarz, L. (2015). Determine the Relationship between Coaching Management with Employee Performance in the Ministry of Sports and youth. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 14(27), 179-192. [In Persian].

- Sharma, G. (2017). Pros and cons of different sampling techniques. *International journal of applied research*, 3(7), 749-752.
- Soleimani, N, Yari Haj Atalo. J & Rostami, M. (2017). Review and analysis of human capital theory against opposing theories in the field of economics of education, *5th international conference of psychology, educational sciences and lifestyle, Qazvin*. [In Persian].
- Soleimannezhad, A. (2015). Teachers' Leadership Style and Students Creativity in Guidance Schools. *Thinking and Children*, 5(10), 59-76. [In Persian].
- Strang, K. D. (2022). How effective is business education in the workplace: structural equation model of soft and hard skill competencies. *SN Business & Economics*, 3(1), 28.
- Tabai., S. A. (2016). Examining the function and effect of coaching in the organization, *The 6th National Conference of Modern Management Sciences, Gorgan*, [In Persian].
- Taghva, M., Dehghani, R., & Tabatabaiyan, S. H. A. (2021). Implementation of a Model for devising the Strategy of Management Development in Knowledge-Based Companies. *Journal of Strategic Management Studies*, 12(48), 25-48. [In Persian].
- Tahmasebzadeh sheikhlar. D, Habibi., H, Karim J. (2019). The Quality of Application of Coaching Method in Educational Activities of Faculty Members from the Viewpoints of Students and Faculty members, *Iranian Journal of Medical Education*, 19, 33-43. [In Persian]
- Toorani, H., Aghā'i, A., & Manteghi, M. (2012). Investigation of the global experiences in educational innovations from the perspective of methods of production, adaptation and implementation of innovations in Iranian general education. *Educational Innovations*, 11(3), 7-42. [In Persian].
- Yaghoubi, N. M., Pahlavani, M., & Parsaei, F. (2017). Identifying and ranking development drivers of knowledge-based technology-driven companies (Case study: Fars province science and technology park). *International journal of business and development studies*, 9(2), 85-113.
- Yousefi., A, Maleki Avarsin., S , Talebi., B (2021). Identifying the drivers and key factors affecting the professional development of school principals in the 2025 horizon with a Futures Study approach. *School Administration*, 8(4), 340-318. [In Persian].
- Yusufzadeh Baygi., M, Bagh Anbari., H, Yousufzadeh Baygi, M & Azimi, A. (2022). Examining the role of organizational coaching in Mashhad Municipality, *8th International Conference ON MODERN MANAGEMENT AND ACCOUNTING STUDIES IN IRAN, TEHRAN*. [IN PERSIAN].
- VAN DER BAAN, N., GAST, I., GIJSELAERS, W., & BEAUSAERT, S. (2022). COACHING TO PREPARE STUDENTS FOR THEIR SCHOOL-TO-WORK TRANSITION: CONCEPTUALIZING CORE COACHING COMPETENCES. *EDUCATION+ TRAINING*, 64(3), 398-415.
- ZARGHI., M & HOSSEINI JUNBZI, S.A. (2022). TOMORROW'S TECHNOLOGY AND SCHOOLS (SMART SCHOOLS), *THE FOURTH NATIONAL CONFERENCE OF INTERDISCIPLINARY RESEARCH IN MANAGEMENT AND HUMANITIES, TEHRAN*. [IN PERSIAN].

