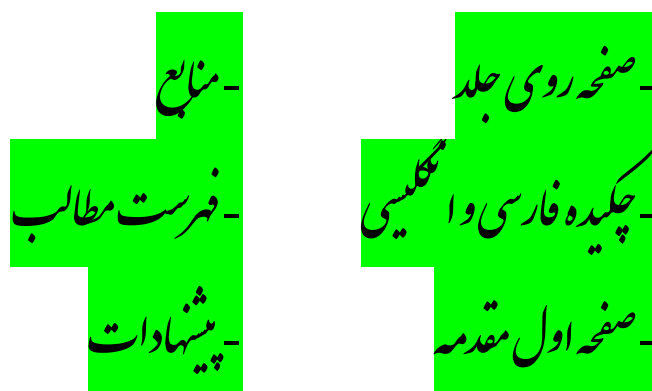


«پژوهشگر کرامی»

صفحاتی را که مشاهده می فرمائید، گزیده ای محدود از یک سند پژوهشی طولانی است که شامل:



برای مشاهده فهرست دیجیتال پایان نامه ها / رساله های می توانید به آدرس ذیل مراجعه کنید:

<http://lib.uok.ac.ir:8080>

در صورت به وجود آمدن هرگونه مشکل و پرسش در زمینه دسترسی، تهیه و استفاده از منابع الکترونیکی و دیجیتال به بخش پایان نامه ها و منابع دیجیتال کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد مراجعه نموده و تماس بگیرید!

شماره تماس ۰۸۷-۳۳۶۲۴۰۰۶



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

مطالعه تجارب مدیران مدارس ابتدایی روستایی جهت توسعه
حرفه‌ای آن‌ها

پژوهشگر:

زاهد فرجی

استاد راهنما:

دکتر محمد امجد زبردست

شهریور ۱۳۹۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

by or



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

مطالعه تجارب مدیران مدارس ابتدایی روستایی جهت توسعه
حرفه‌ای آن‌ها

پژوهشگر:

زاهد فرجی

استاد راهنما:

دکتر محمد امجد زبردست

شهریور ۱۳۹۹



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه ارائه شده به عنوان بخشی از فعالیت‌های تحصیلی لازم جهت اخذ درجه
کارشناسی ارشد (M.A) در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

مطالعه تجارب مدیران مدارس ابتدایی روستایی جهت توسعه
حرفه‌ای آن‌ها

یژه‌نویس:

زاهد فرجی

در تاریخ ۱۳۹۹/۰۶/۳۰ توسط کمیته تخصصی و هیئت‌داوران زیر مورد بررسی قرار گرفت و با
درجه عالی به تصویب رسید.

| هیئت‌داوران | نام و نام خانوادگی | مرتبه علمی | اعضای |
|-------------------------|-----------------------|------------|---|
| ۱- استاد راهنما | دکتر محمد احمد زبردست | استادیار |  مهر و امضا معاون آموزشی و هیئت‌دورات تکمیلی دانشکده گروه علوم تربیتی University of Kurdistan Department of Education |
| ۲- استاد داور داخل گروه | دکتر جمال بازخدا | استادیار | |
| ۳- استاد داور خارج گروه | دکتر ناصر یوسفی | دانشیار | |

چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی فرآیند توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس روستایی علی‌الخصوص مدیران آموزگاران می‌باشد. در انجام این پژوهش از روش نظریه زمینه‌ای یا گرنند تئوری استفاده شده است. میدان تحقیق در این پژوهش کیفی شامل معلمان در آموزش و پرورش دیواندره می‌باشند که مدیریت مدارس روستایی را تجربه کرده‌اند. روش نمونه‌گیری از نوع هدفمند و نمونه‌گیری نظری بوده و روش انجام مصاحبه از نوع نیمه ساختار یافته می‌باشد. در این پژوهش با ۱۳ نفر که تجربه مدیر آموزگاری داشتند مصاحبه صورت گرفت برای تنوع و تکثر دیدگاه علاوه بر مصاحبه با مدیران کنونی مدارس، با افراد مختلفی که سابقاً مدیر مدرسه روستایی بوده‌اند اما پست‌های دیگری از قبیل مدیرمستقلی، سرگروهی آموزشی، کادر اداری و ... را تجربه کرده‌اند، مصاحبه به عمل آمده است. تحلیل مصاحبه‌ها به روش کدگذاری سه مرحله‌ای باز، محوری و گزینشی صورت گرفت. حاصل تحلیل داده‌ها ۱۱۵ کد باز، ۲۰ کد محوری و در پایان ۵ کد منتخب استخراج گردید که کدهای منتخب بدین شرح هستند: بازرسی و نظارت، دانش-افزایی، روابط انسانی، عوامل فردی و عوامل خارج از اختیار معلم. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که لازم است در زیرساخت‌های فیزیکی مدارس و تسهیل دسترسی معلمان به اینترنت و وسایل امکانات توجهی جدی صورت گیرد. تعدد نقش مدیران آموزگاران و نرم بالای کلاس‌های چندپایه روستایی از عواملی است که در مسیر توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس روستایی مانعی جدی تلقی می‌شد.

واژگان کلیدی: مدیریت مدارس روستایی، چندپایه، مدیران آموزگار، آموزش، مدارس

ابتدایی

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۱ | فصل اول: مقدمه و کلیات..... |
| ۲ | ۱-۱- مقدمه..... |
| ۴ | ۲-۱- بیان مسئله..... |
| ۵ | ۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش..... |
| ۶ | ۴-۱- اهداف پژوهش..... |
| ۶ | ۵-۱- سوال‌های پژوهش..... |
| ۶ | ۶-۱- تعاریف نظری..... |
| ۶ | ۱-۶-۱- توسعه‌ی حرفه‌ای..... |
| ۶ | ۱-۶-۲- مدیر مدرسه ابتدایی..... |
| ۷ | ۳-۶-۱- مدیر آموزگار..... |
| ۸ | فصل دوم: میانی نظری و پیشینه..... |
| ۹ | ۱-۲- مبانی نظری..... |
| ۱۰ | ۲-۲- تحقیقات انجام شده..... |
| ۱۱ | ۳-۲- عوامل موفقیت در رهبری..... |
| ۱۲ | ۱-۳-۲- برقراری و حفظ روابط سالم..... |
| ۱۲ | ۲-۳-۲- همکاری با والدین و دانش‌آموزان..... |
| ۱۳ | ۳-۳-۲- همکاری و تعامل با ذی‌نفعان جامعه..... |
| ۱۴ | ۴-۳-۲- همکاری از طریق سرمایه اجتماعی..... |
| ۱۴ | ۴-۲- اشکال توسعه‌ی حرفه‌ای..... |
| ۱۶ | ۵-۲- توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در انگلستان..... |
| ۱۸ | ۶-۲- توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در ایالات متحده آمریکا..... |
| ۱۹ | ۷-۲- توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در آفریقای جنوبی..... |
| ۲۱ | فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش..... |
| ۲۲ | ۱-۳- نوع پژوهش..... |
| ۲۲ | ۲-۳- گرندد تئوری یا داده بنیاد..... |
| ۲۲ | ۳-۳- فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها..... |
| ۲۲ | ۴-۳- نحوه کدگذاری داده‌ها..... |
| ۲۳ | ۵-۳- فرآیند نمونه‌گیری..... |
| ۲۵ | ۶-۳- ارزیابی نظریه پردازی داده بنیاد..... |

| | |
|----|--|
| ۲۷ | فصل چهارم: یافته‌های پژوهش |
| ۲۸ | ۱-۴- مقدمه |
| ۲۸ | ۲-۴- تحلیل هر کدام از سوال‌ها و برداشت کدهای باز مربوط به آنها |
| ۲۸ | ۱-۲-۴- تحلیل پرسش اول |
| ۲۹ | أ- تمهیدات |
| ۳۰ | ب- مشوق‌های قبول مسئولیت مدیرآموزگاری |
| ۳۲ | ج- اداری |
| ۳۳ | د- محیط و افراد |
| ۳۴ | ه- دانش تربیتی |
| ۳۵ | ۲-۲-۴- تحلیل پرسش دوم |
| ۳۵ | أ- ضمن خدمت |
| ۳۶ | ب- ارتباطی |
| ۳۷ | ج- نظارتی |
| ۳۸ | د- آموزش‌های دانشگاهی |
| ۳۹ | ه- افزایش اختیارات |
| ۴۰ | و- نگرش و انگیزه |
| ۴۱ | ۳-۲-۴- تحلیل پرسش سوم |
| ۴۱ | أ- مسئولیت |
| ۴۳ | ب- شرایط روستا |
| ۴۴ | ج- گمارش صحیح |
| ۴۵ | د- برنامه‌های فرادسی |
| ۴۵ | ه- اولیا |
| ۴۶ | ۴-۲-۴- تحلیل پرسش چهارم |
| ۴۶ | أ- تسهیلگری در آموزش |
| ۴۷ | ب- مالی - پشتیبانی |
| ۴۸ | ۵-۲-۴- تحلیل پرسش پنجم |
| ۴۹ | أ- حرف‌های |
| ۵۱ | ب- حس نادیده گرفته شدن |
| ۵۲ | ج- نقص در انجام وظیفه |
| ۵۳ | د- معلم |
| ۵۴ | ۶-۲-۴- تحلیل پرسش ششم |

| | | |
|----|-------|---|
| ۵۴ | | أ- کمبود امکانات..... |
| ۵۶ | | ب- چند نقشی بودن..... |
| ۵۸ | | ج- معلم..... |
| ۵۹ | | د- آموزشی..... |
| ۶۱ | | فصل پنجم: بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها..... |
| ۶۲ | | ۱-۵- مقدمه..... |
| ۶۴ | | ۲-۵- برداشت کدهای منتخب از کدهای محوری..... |
| ۶۸ | | ۳-۵- محدودیت‌های پژوهش..... |
| ۶۸ | | ۴-۵- پیشنهادهای کاربردی..... |
| ۶۹ | | پیوست..... |
| ۹۳ | | منابع..... |



فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۲۴ | جدول ۳-۱: مشخصات مصاحبه شونده‌گان..... |
| ۳۰ | جدول ۴-۱: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به تمهیدات..... |
| ۳۱ | جدول ۴-۲: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به مشوقهای قبول مسئولیت مدیر آموزشی..... |
| ۳۳ | جدول ۴-۳: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به اداری..... |
| ۳۴ | جدول ۴-۴: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به محیط و افراد..... |
| ۳۴ | جدول ۴-۵: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به دانش تربیتی..... |
| ۳۶ | جدول ۴-۶: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به ضمن خدمت..... |
| ۳۷ | جدول ۴-۷: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به ارتباطی..... |
| ۳۸ | جدول ۴-۸: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به نظارتی..... |
| ۳۹ | جدول ۴-۹: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به آموزشهای دانشگاهی..... |
| ۳۹ | جدول ۴-۱۰: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به افزایش اختیارات..... |
| ۴۰ | جدول ۴-۱۱: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به نگرش و انگیزه..... |
| ۴۲ | جدول ۴-۱۲: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به مسئولیت..... |
| ۴۴ | جدول ۴-۱۳: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به شرایط روستا..... |
| ۴۵ | جدول ۴-۱۴: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به گمارش صحیح..... |
| ۴۵ | جدول ۴-۱۵: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به برنامه‌های فرادسی..... |
| ۴۶ | جدول ۴-۱۶: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به اولیا..... |
| ۴۷ | جدول ۴-۱۷: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به تسهیلگری در آموزش..... |
| ۴۸ | جدول ۴-۱۸: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به مالی - پشتیبانی..... |
| ۵۰ | جدول ۴-۱۹: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به حرفهای..... |
| ۵۱ | جدول ۴-۲۰: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به حس نادیده گرفته‌شدن..... |
| ۵۲ | جدول ۴-۲۱: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به نقص در انجام وظیفه..... |
| ۵۳ | جدول ۴-۲۲: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به معلم..... |
| ۵۴ | جدول ۴-۲۳: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به کمبود امکانات..... |
| ۵۷ | جدول ۴-۲۴: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به چندنقشی بودن..... |
| ۵۹ | جدول ۴-۲۵: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به معلم..... |
| ۶۰ | جدول ۴-۲۶: متن مصاحبه و کدهای باز مربوط به آموزشی..... |
| ۶۵ | جدول ۵-۱: کدهای محوری و باز مربوط به بازرسی و نظارت..... |
| ۶۶ | جدول ۵-۲: کدهای محوری و باز مربوط به دانش‌افزایی..... |

- جدول ۳-۵: کدهای محوری و باز مربوط به روابط انسانی ۶۶
- جدول ۴-۵: کدهای محوری و باز مربوط به عوامل فردی ۶۷
- جدول ۵-۵: کدهای محوری و باز مربوط به عوامل خارج از اختیار معلم ۶۷



فهرست اشکال

| عنوان | صفحه |
|--|------|
| شکل ۴-۱: نمایش کدهای عوامل زمین‌های | ۲۹ |
| شکل ۴-۲: نمایش کدهای راهبردهای توسعه‌ای | ۳۵ |
| شکل ۴-۳: نمایش کدهای عوامل مداخله‌گر | ۴۱ |
| شکل ۴-۴: نمایش کدهای شرایط علی | ۴۶ |
| شکل ۴-۵: نمایش کدهای پیامد | ۴۹ |
| شکل ۴-۶: نمایش کدهای موانع | ۵۴ |
| شکل ۵-۱: الگوی نهایی استخراج شده فرآیند توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس روستایی | ۶۳ |
| شکل ۵-۲: ابر کدی، کدهای باز پژوهش | ۶۳ |





فصل اول:
مقدمه و کلیات

۱-۱- مقدمه

مدیریت در هر سازمان و نهادی یکی از آیتم‌های اصلی آن سازمان می‌باشد و ارتقا و پیشرفت یک سامان ارتباط مستقیمی با سطح انگیزه و توان و استعداد و تعهد مدیر در سازمان دارد. نظر به این مهم برنامه‌هایی که برای ارتقا و توسعه‌ی مدیران در سازمان طراحی می‌شود ارتباط مستقیمی با ارتقای کل سازمان دارد. (Phillips and Roper, 2009).

سازمان‌های آموزشی چون با انسان ارتباط دارند و مدیریت رفتار انسانی خود اهمیت مطلب را دوچندان می‌کند و چون بار آموزش را هم بر عهده دارند و بر نسل تاثیر دارند لذا مدیران موسسات آموزشی و علی‌الخصوص مدارس یکی از سخت‌ترین کارهاست.

برای تحول در نظام‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی متفکر، خلاق و کارآفرین از اصول و روش‌های خاصی باید بهره گرفت. پس بدین منظور تنها استفاده از قالب‌های گذشته مرسوم نیست. ضروری‌ترین امر در تغییر و تحول نظام‌های آموزشی از تغییر در عملکرد مدیران اجرایی و تغییر نگرش نسبت به فرآیند تدریس است (آقازاده، ۱۳۸۹).

اما متأسفانه مدارس حاشیه‌ای در توجهی کمتر نسبت به مدارس پر جمعیت قرار دارند. روستاها مخصوصاً در کشورهای جهان سوم خود مظهر محرومیت هستند و متأسفانه این محرومیت در آموزش هم گریبانگیر این مناطق شده است.

در حوزه توسعه حرفه‌ای مدیران در سازمان‌های مختلف تحقیقات متعددی صورت گرفته است و در سال‌های اخیر نیز که مدیریت آموزشی تاکید خود را بر مدارس گذاشته است اما متأسفانه در ایران در حوزه مدیریت مدارس روستایی تحقیقات کمی صورت گرفته است. (حیات و همکاران، ۱۳۹۴)

نظر به نقش توسعه حرفه‌ای و کاربرد آن در زمینه‌های مختلف بسته به زمینه‌ای که توسعه حرفه‌ای در آن به کار برده می‌شود، تعریف متفاوتی دارد. عنوان مثال، توسعه حرفه‌ای در مباحث تجارت شامل طرح و برنامه‌هایی به منظر افزایش بهره‌وری اثربخشی نیروی کار می‌باشد، در آموزش توسعه حرفه‌ای شامل فرآیندهای طراحی شده از قبیل ارتقا سطح دانش و آگاهی، مهارت و تفکر حرفه‌ای معلمان و اساتید اشاره دارد. به نحوی که این مهم یادگیری دانش‌آموزان و دانشجویان را در پی خواهد داشت (Serumola, 2008).

امروزه سازمان‌ها کلید موفقیت خود را در سرمایه‌گذاری در منابع انسانی و افزایش توانمندی کارکنان سازمانی به عنوان یک راه‌رد مهم می‌دانند. به این دلیل انتخاب کارکنان شایسته و ارتقای مهارت‌های فنی و اطلاعات علمی آنها به اصلی غیر قابل انکار در توسعه سازمان‌ها تبدیل شده است. بنابراین با انتخاب و تربیت مدیران و کارکنان شایسته می‌توان کیفیت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان را ارتقا و به تبع آن کیفیت تمام حرفه‌های موجود در جامعه را رشد داد و در صورت انتخاب مدیران ناشایست در مراکز تعلیم و تربیت شاهد کاهش شدید

کیفیت آموزش و پرورش و در نتیجه سقوط تمامی حرفه‌های موجود در جامعه را پیش‌بینی کرد (شمس، ۱۳۹۶)

نظر به نقش توسعه حرفه‌ای در بروز خلاقیت و کاربرد آن در زمینه‌های مختلف بسته به زمینه‌ای که توسعه حرفه‌ای در آن به کار برده می‌شود، تعریف متفاوتی دارد. عنوان مثال، توسعه حرفه‌ای در مباحث تجارت شامل طرح و برنامه‌هایی به منظر افزایش بهره‌وری اثر بخشی نیروی کار می‌باشد، در آموزش توسعه حرفه‌ای شامل فرآیندهای طراحی شده از قبیل ارتقا سطح دانش و آگاهی، مهارت و تفکر حرفه‌ای معلمان و اساتید اشاره دارد. به نحوی که این مهم یادگیری دانش‌آموزان و دانشجویان را در پی خواهد داشت (Serumola, 2008).

رشد حرفه‌ای مدیران آموزشی به معنی رویکردی جامع و تراکمی و کاربردی به منظور افزایش پیشرفت و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان است (Hirsh, 2006).

توسعه حرفه‌ای اغلب به این تاکید بر این نکته اساسی دارد که تغییر مدیریتی و نگرشی می‌تواند منجر به تغییر در یادگیری دانش‌آموزان و معلمان شود (Brown & Militello, 2009). امروزه سازمان‌های آموزشی در جهت نیل به کارآمدی با چالش‌های بسیار مهمی روبه‌رو هستند، که کمتر کسی ممکن است از آن‌ها بی‌اطلاع باشد. در حال حاضر ایجاد مدارس اثربخش و کارآمد آرزویی فراگیر برای نظام آموزشی بوده است و معمولاً دور از دسترس است (ایزدی، مسعودی جوزچال، ۱۳۹۱).

مدرسه به عنوان خط مقدم جبهه تعلیم و تربیت از جایگاه و ارزش خاصی در فرایند فعالیتهای نظام آموزش و پرورش هر کشور برخوردار است. مدرسه مکانی است که یادگیری در آن با همه ابعاد به منظور پرورش انسان متعادل و تربیت شهروند موثر و مفید صورت می‌گیرد و الزم است در سیاست‌گذاریها و تصمیم‌گیری‌های سطوح فوقانی وزارت آموزش و پرورش به این موضوع عنایت خاص گردد. اما تصمیم‌سازی و برنامه‌ریزی در زمینه توجه بیشتر به مدارس و استقلال نسبی آنها نیازمند تحقیق و پژوهش است (جهانیان، ۱۳۸۷).

در وضعیت رقابتی موجود که سازمان‌های مختلف در ارائه بهتر خدمات و تولیدات با یکدیگر رقابت دارند و سازمان‌های آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. لذا توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس آموزشی می‌تواند یکی از اصلی‌ترین ملاک‌های سبقت در رقابت باشد. چون توسعه حرفه‌ای مدیر بر کل سازمان و پیشرفت سازمان اثرگذار است.

در این تحقیق قصد داریم با کنکاش در موضوع توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس روستایی، ضمن تاکید بر نقش اساسی این مدیران در مدیریت و آموزش مستقیم دانش‌آموزان، عوامل موثر و چالش‌هایی که در راه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس روستایی قرار دارد را مورد بررسی قرار دهیم. برای این منظور ابتدا نگاهی به پژوهش‌ها و تحقیقاتی که در زمینه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس انجام شده است نظری داریم. سپس موانع و مزیت‌های مدیریت مدارس روستایی از

نمونه‌هایی از معلمان شهرستان دیواندره که این پست را تجربه کرده‌اند، مورد ارزیابی قرار می‌دهیم.

۱-۲- بیان مسئله

مهم‌ترین عامل در موفق شدن یا موفق نشدن برنامه‌های یک سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. اثرگذارترین نیروی انسانی یک سازمان که تحقق تمامی اهداف و برنامه‌های سازمانی منوط به همراهی، تدبیر، صلاحیت و اثربخشی وی است، مدیریت آن سازمان است. در نتیجه هیچ سازمانی توسعه پیدا نخواهد کرد؛ مگر آنکه مدیریت آن سازمان توسعه یافته باشد. بدیهی است در مدارس که مدیران آن دارای صلاحیت‌های حرفه‌ای مطلوبی باشند، مقدمات توسعه حرفه‌ای سایر کارکنان و معلمان آن مدارس نیز فراهم می‌شود؛ بنابراین توسعه حرفه‌ای مدیران لازمه و اساس توسعه حرفه‌ای سایر کارکنان مدارس خواهد بود (قنبری، محمدی، ۱۳۹۵).

بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دائماً اولویت بیشتر تلاش‌های اصلاح‌گرایانه در آموزش و پرورش بوده است (Goals, 2001).

و کیفیت رهبری و مدیریت مدرسه می‌تواند به شیوه‌های گوناگون این بهبود پیشرفت را دربر گیرد (Leithwood et al., 2004). به همین خاطر برای تحول در نظام‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی کار آمد باید از اصول و روش‌های خاصی بهره گرفت. ضروری‌ترین امر در تحول نظام‌های آموزشی، تغییر نگرش در فرایند آموزش و تدریس آموزش‌یاددهندگان و عملکرد مدیران اجرایی در نظام آموزشی است (آقازاده، ۱۳۸۹). اگر رهبری مدارس کاری مهم و حیاتی است، باید به این امر توجه کرد که مدیران مدارس چگونه یاد بگیرند که شغلشان را به نحو احسن انجام دهند تا در بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سهمیم شوند (Crow et al., 2008).

می‌توان گفت که همه رهبران آموزشی، صرف نظر از پست و پایه شغلی، تجربه کاریشان نیازمند توسعه هستند، که باید از طریق نیازسنجی توسعه حرفه‌ای مشخص و شناسایی گردد. واقعیت این است که مدیران برای بهبود یادگیری دانش‌آموزان، به شرکت در فعالیت‌های توسعه مداوم نیازمندند (Harper, 2008).

نظر به محدودیت و حرومیت روستا و همچنین نقش آموزش و سازمان‌های یادگیری در توسعه و رفع محرومیت اهمیت توسعه حرفه‌ای مدیران در مدارس روستایی دو چندان است. کاملاً مشخص شده است که نقش مدیر با یادگیری دانش‌آموزان بسیار اساسی است. بسیاری از مطالعات ثابت کرده‌اند که کیفیت یک مدیر و تأثیر او بر موفقیت تحصیلی مدرسه بسیار قدرتمند است (Sebastian & Allensworth, 2012).

به دلیل ماهیت و تفاوت در مواد اولیه و بازده موسسات آموزشی با سایر موسسات این مراکز بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرند چون کالای اولیه این موسسات انسان و بازده موسسات

انتظار بر این است که انسانی پرورش یافته باشد. سازمان‌های آموزشی از لحاظ سهم قابل ملاحظه- ای که در توسعه اقتصاد و تاثیر بر فرهنگ و اجتماع دارند دارای ویژگی‌های خاصی هستند که مدیریت این سازمانها را با مدیریت دیگر سازمانها متفاوت می‌سازد. به طوری که اگر قرار است در آموزش و پرورش تحولی صورت گیرد این تحول باید از پست‌های مدیریتی آموزش و پرورش آغاز شود (شمس، ۱۳۹۶)

با در نظر گرفتن تغییر و تحولات پیچیده در قرن ۲۱ و انتظاراتی که در این صده از آموزشگاه‌ها، مدیران مدارس ابتدایی نقشی برای حیاتی و مهم در بهبود و اثر بخشی یادگیری دانش‌آموزان خواهند داشت (Salazar, 2007).

محققان معتقدند، با در نظر داشتن عملیات پیچیده مدارس قرن ۲۱، مدیران نقشی بسیار حیاتی و محوری در اثربخشی و بهبود مدرسه و یادگیری دانش‌آموزان ایفا میکنند. (Sun, Youngs, 2009).

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

در توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس این نکته اهمیت مطلب را بیان می‌دارد که توجه به توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران مدارس توجه به آموزش دانش‌آموزان و توجه به آموزش دانش‌آموزان توجه به آینده‌ی جامعه است.

پروژه آموزش و پرورش با انسان سر و کار دارد و به دلیل پیچیده بودن انسان نظام آموزشی و کارورزان آن به سخت‌ترین و پر مسئولیت‌ترین کار اجتماعی اشتغال دارند. به همین دلیل در چند سال اخیر توجه به جوانب کیفی مدیریت در آموزش و پرورش، که پیش‌تر از آن مسائلی پیش پا افتاده تلقی می‌شدند به موضوعات مهم و قابل اعتنا تبدیل شده‌اند. در نتیجه، نیاز به تربیت مدیران شایسته و اثربخش در سطوح مختلف آموزشی مورد مورد توجه قرار گرفته است (علاقه‌بند، ۱۳۹۳).

توسعه حرفه‌ای در ساله‌های اخیر به دلیل افزایش چالش‌های پیش‌رو معلمی و هم‌چنین افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است (Ganser, 2000)

در پژوهش حاضر به این دلیل تاکید بر مدیران مدارس روستایی است چون بیشتر طرح‌ها و برنامه‌ها برای مدارس بزرگی طراحی شده‌اند که مدیران مستقلی دارند. اما مدیران مورد نظر در پژوهش حاضر هم کار مدیریت را باید انجام دهند و هم مداخله‌ی مستقیمی نیز در تدریس دارند.

۵-۳- محدودیت‌های پژوهش

- ۱) به دلیل شیوع ویروس کرونا مقذور نبود که مصاحبه‌ها به صورت حضوری و رو در رو برگزار گردد لذا بیشتر مصاحبه‌ها به صورت تماس تلفنی صورت گرفت.
- ۲) نیروهای بازنشسته زیادی وجود داشتند که از سال‌های قبل تر در روستا سابقه مدیریت داشته‌اند اما متاسفانه شناسایی و برقراری ارتباط و گرفتن وقت مصاحبه با این مدیران سابق روستایی بسیار سخت بود و هم‌چنین با چند نفر آشنا شدم رغبتی برای انجام مصاحبه نداشتند.
- ۳) به دلیل کمبود امکانات و شرایط بیماری کرونا نمونه فقط از بین معلمان شهرستان دیواندره انتخاب گردید.
- ۴) نظر به پر مشغله بودن کادر اداری اداره آموزش و پرورش شهرستان دیواندره فقط قادر به انتخاب یک نفر در بین نمونه‌ها از کادر اداری بودم و بقیه به دلیل پر مشغله بودن وقت مصاحبه ندادند.

۵-۴- پیشنهادهای کاربردی

- ۱) روند انتصاب مدیران آموزگاران باید تغییر پیدا کند و تنها بر سابقه خدمتی تاکید نشود بلکه به کاریزما و شخصیت و توانایی مدیریتی شخص درخواست دهنده مدیر آموزگاری توجه شود.
- ۲) کادر اداری نباید مدیران مدارس روستایی را نسبت به مدیران شهری مدیران درجه دوم به حساب آورند.
- ۳) دوره‌های ضمن خدمت باید به سمت حضوری شدن میل کند و مدرس دوره‌ها معلمان توانمند همان مقطع باشند تا معلمان بتوانند از تجارب آن‌ها بهره ببرند و هم‌چنین تاکید بر کارگاهی برگزار کردن دوره‌ها باشد.
- ۴) در ساخت مدارس روستایی نیازهای معلمان و ایجاد انگیزه برای دانش‌آموزان را در نظر بگیرند.



منابع

اچسون و دامین گال (۲۰۰۳). نظارت و راهنمایی تعلیماتی (آموزشی): کاربرد فنون کلینیکی در نظارت، راهنمایی، کارورزی و آموزشهای پیش و ضمن خدمت معلم، ترجمه محمدرضا بهرنگی (۱۳۹۵). تهران: انتشارات کمال تربیت

آقازاده، محرم (۱۳۸۹). روشهای جدید تدریس. تهران: آبیژ.

باندی، ژوزف و جان وایلز (۲۰۰۴). مدیریت نظارت و راهنمایی آموزشی راهنمای عملی برنامه ریزی آموزشی و درسی سال ۲۰۰۴، ترجمه محمدرضا بهرنگی (۱۳۹۶). تهران: انتشارات کمال تربیت.

بهارستان، جلیل (۱۳۸۶). بررسی نقش راهنمایان آموزشی از دیدگاه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهر یزد در سال تحصیلی ۱۳۳۸۶-۱۳۸۵. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۱۲(۴)، ۹۷-۱۲۶.

حیات، علی اصغر؛ عبداللهی، بیژن؛ زین آبادی، حسن رضا؛ آراسته، حمیدرضا (۱۳۹۴). مطالعه‌ی کیفی نیازها و روش‌های توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران مدارس. مطالعات آموزش و یادگیری. ۷(۲). ۴۳-۶۴

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۵).

شمس، غلامرضا (۱۳۹۶). مبانی و اصول مدیریت آموزشی. تهران: سمت.

شیوه نامه اجرایی طرح راهبران آموزشی - تربیتی در مدارس چندپایه روستایی ابتدایی وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۵).

شیوه‌نامه اجرایی طرح راهبران برنامه درسی در مدارس مستقل شهری و روستایی.

علاقه‌بند، علی (۱۳۹۳). مقدمان مدیریت آموزشی. تهران: روان.

قنبری، سیروس؛ محمدی، بهرام (۱۳۹۵). ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه: یک تحقیق کیفی. مدیریت مدرسه. ۴(۲). ۱۴۳-۱۲۳.

کرسول، جان (۱۳۹۱). پویای کیفی و طرح پژوهش انتخاب از میان پنج رویکرد (روایت پژوهی، پدیدار شناسی، نظریه داده بنیاد، قوم نگاری، مطالعه موردی)، ترجمه حسن دانایی فرد. تهران: انتشارات صفار کرپندورف، کلوس ۱۳۹۴.

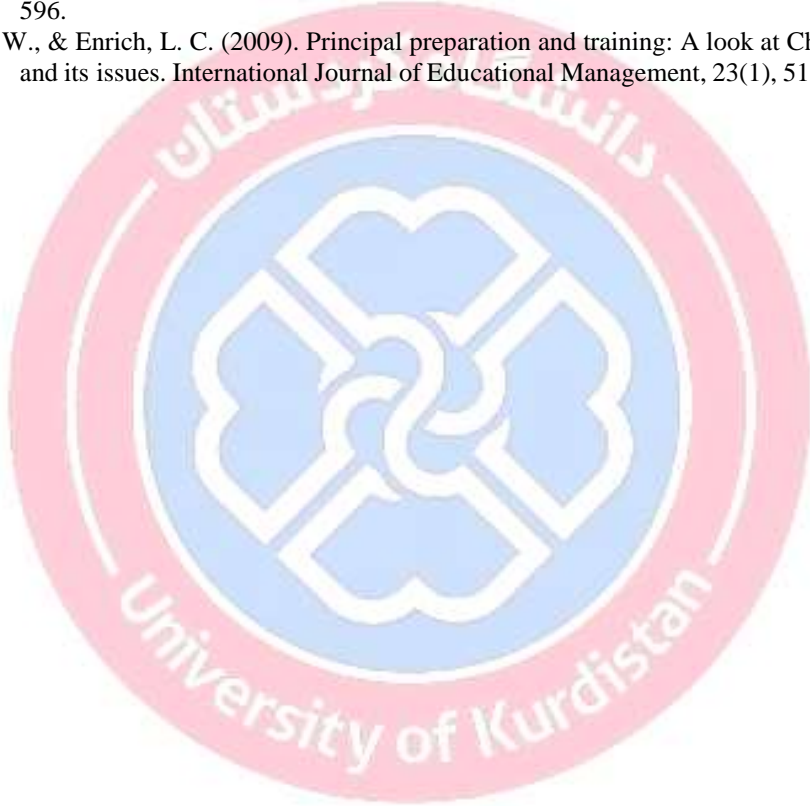
وکیلان منوچهر (۱۳۹۴). نظارت و راهنمایی تعلیماتی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

- Anderson, M., & White, S. (2011). Resourcing change in small schools. *Australian Journal of Education*, 55(1), 50-61.
- Ashton, B., & Duncan, H. E. (2012). A beginning rural principal's toolkit: A guide for success. *The Rural Educator*, 34(1), 19-30.
- Barley, Z. A., & Beesley, A. D. (2007). Rural school success. What can we learn? *Journal of Research in Rural Education*, 22(1), 1-16.
- Bizzell, B. E. (2011). Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia. Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the

- requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Educational Leadership and Policy Studies.
- Boeije, H. (2008). *Analysis in qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Boudreaux, M. K. (2015). An Examination of Principals' Perceptions of Professional Development in an Urban School District. *Journal of Education & Social Policy*, 2(4). 27-36.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). New York, NY: Greenwood Press.
- Brown, C. & Militello, M. (2016). "Principal's perceptions of effective professional development in schools", *Journal of Educational Administration*, 6(4). 56-67.
- Brown, C. & Militello, M. (2016). "Principal's perceptions of effective professional development in schools", *Journal of Educational Administration*, 6(4). 56-76.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94(Spec. Ed.), S95–S120
- Creswell, J. W. (2005), *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (2nd edition).
- Crow, G, Lumby, J., & Pashiardis, P. (2008). Introduction: Why an international handbook on the preparation and development of school leaders? In J. Lumby, G. Crow, and P. Pashiardis, eds. *International Handbook on the Preparation and Development of School Leaders*, UK and New York: Rout ledge, .1-17.
- Galavzi, P. (2011). *Principals' Perceptions of Their Own Professional Development*. Presented to the faculty of the Graduate School of the University of Texas at austain, in partial fulfillment of requirement for degree of doctor of education.
- Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. *Nassp Bulletin*, 84(618), 6-12.
- Goals. (2001). Building bridges: The mission and principles of professional development. Retrieved from <http://www.ed.gov/G2K/bridge.html>.
- Gurr, D. & Drysdale, L. (2013), "Middle-level secondary school leaders: potential, constraints and implications for leadership preparation and development", *Journal of Educational Administration*, 51 (1). 55-71.
- Guskey, T. R. (2009). Closing the Knowledge Gap on Effective Professional Development. *Educational Horizons*, 87(4), 224-233.
- Halpern, D. (2005). *Social capital*. Cambridge, England: Polity Press.
- Harper, R. E. (2008). *An Investigation into the Professional Development Needs of Urban Principals and Their Perceptions of the Potential of Online Professional Development*. A dissertation in partial fulfillment framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Hirsh, S. (2009). A new definition. *Journal of Education for Sustainable Development*, 30(4), 10 16.
- Ibara E. C. (2015) Professional development of principals: A path to effective secondary school administration in Nigeria, *Africa Education Review*, 11:4, 674-689
- Jentz, B., & Murphy, J. (2005). Starting confused: How leaders start when they don't know where to start. *Phi Delta Kappan*, 91(1), 56–60.
- Kinney, P. (2008). Developing leadership skills. *Principal Leadership*, 9(4), 60-61.
- Kythreotis, A., & Pashiardis, P. (2006). Exploring leadership role in school effectiveness and the validation of models of principals' effects on students' achievement. Paper presented at the CCEAM Conference Recreating

- Linkages between Theory and Praxis in Educational Leadership, Nicosia, Cyprus.
- Larry, K. B. (2006). Principal perceptions of the relationship between Professional development designs and the qualities, Proficiencies, and leadership skills required of West Virginia principals. Dissertation submitted to the Faculty of the Marshall University College of Education and Human Services, in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in Educational Leadership
- Leeds, A. M. (2008). Suffolk County Elementary Principals' Perceptions of Their Needs for Professional Development in Instructional Leadership. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of education, Washington state university.
- Leithwood, K. Seashore Louis, K. Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning: Learning from the leadership project. The Wallace Foundation.
- Loeffelholz, T. D. (2008). Nebraska public school principals' perceptions about their professional development needs: a mixed methods study. A dissertation Presented to the Faculty of the Graduate College at the University of Nebraska In partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Doctor of Education.
- Morrow, J. (2012). Through the lens of the rural lifeworld: A phenomenological investigation of the rural school principal. Unpublished doctoral dissertation. Simon Fraser University, Victoria, BC.
- Newton, P., & Wallin, D. C. (2013). The teaching principal: An untenable position or a promising model? *Alberta Journal of Educational Research*, 59(1), 55–71.
- Parker, Lee D. & Roffey, Bet H. (1997), Methodological Themes: Back to the Drawing Board: Revisiting Grounded Theory and the Everyday Accountant's and Manager's Reality, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 10(2).
- Pashiardis, P. & Brauckmann, S. (2009). Evaluation of school principals. In G. Crow, J. Lumby, and P. Pashiardis, eds. *International Handbook on the Preparation and Development of School Leaders*. New York: Rout ledge, .263-79.
- Pashiardis, P., Savvides, V., Lytra, E., & Angelidou, K. (2011). Successful school leadership in rural contexts: The case of Cyprus. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(5), 536–553.
- Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A Framework for Talent Management in Real Estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1), 7-16.
- Preston, J. P. (2012). Rural and urban teaching experiences: Narrative expressions. *Alberta Journal Educational Research*, 58(1), 41–57.
- Reston, V. A. (2015). National Policy Board for Educational Administration. Professional Standards for Educational Leaders. American Association of Colleges of Teacher Education.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
- Salazar, P. S. (2007). The Professional Development Needs of Rural High School Principals: A Seven-state Study. *The Rural Educator*, 28(3).
- Sebastian, J., & Allensworth, E. (2012). The Influence of Principal Leadership on Classroom Instruction and Student Learning: A Study of Mediated Pathways to Learning. *Educational Administration Quarterly*, 48(4), 626-663.

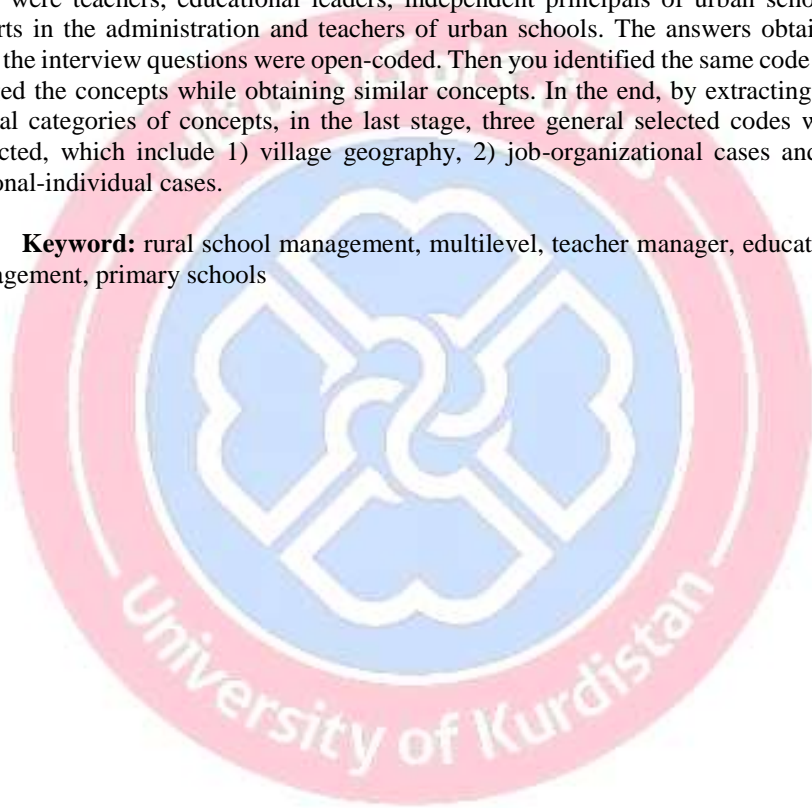
- Serumola, P. Abednico. (2008). improving performance in higher education: An investigation of perspective transformation in teacher professional development programs, Dissertation Dactor of Philosophy, Syracuse University
- Strauss, Anselm L., & Corbin, Juliet (1990), Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage.
- Sun, M., & Youngs, P. (2009). How Does District Principal Evaluation Affect Learning-Centered Principal Leadership? Evidence from Michigan School Districts. *Leadership & Policy in Schools*, 8(4), 411-445. doi:
- Wallace, M. (2009). Making sense of the links: Professional development, teacher practices, and student achievement. *Teachers College Record*, 111(2), 573-596.
- Yan, W., & Enrich, L. C. (2009). Principal preparation and training: A look at China and its issues. *International Journal of Educational Management*, 23(1), 51-64.



Abstract

The purpose of this study was to identify the opportunities and challenges ahead for the professional development of rural primary school principals, especially teachers from the perspective of those who have experienced rural school management. In conducting this research, the method of grounded theory or grounded theory has been used. The population studied in this qualitative study includes all teachers working in Divandere education who have experienced the management of rural schools both now and before. The sampling method is purposeful and theoretical sampling and the interview method is semi-structured. In this study, 13 people who had the experience of teaching director were interviewed. In the last academic year, there were teachers, educational leaders, independent principals of urban schools, experts in the administration and teachers of urban schools. The answers obtained from the interview questions were open-coded. Then you identified the same code and merged the concepts while obtaining similar concepts. In the end, by extracting the central categories of concepts, in the last stage, three general selected codes were collected, which include 1) village geography, 2) job-organizational cases and 3) personal-individual cases.

Keyword: rural school management, multilevel, teacher manager, education, management, primary schools





University of Kurdistan
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Education

A Thesis
Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of M.A.
in Curriculum

Title:
**Study the experiences of rural primary school principals
for their professional development**

By:
Zahed Faraji

The above thesis was evaluated and approved by the following members of
the thesis committee with **excellent** quality on September 20, 2020

| Position | Title and Name | Signature |
|----------------------|--|-----------|
| 1. Supervisor | Assist. Prof. Mohammad Amjad Zebardast | |
| 2. Internal Examiner | Assist. Prof. Jamal Barkhoda | |
| 3. External Examiner | Assoc. Prof. Naser Yousefi | |

Head of Department:
Dr. Mahdi Karamani

گروه علوم تربیتی
University of Kurdistan
Department of Education

Faculty Graduate Coordinator:
Dr. mehdi hatami



University of Kurdistan
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Education

A Thesis
Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the
Degree of M.A in Curriculum

Title:
Study the experiences of rural primary school principals
for their professional development

By:
Zahed Faraji

Supervisor:
Dr. Mohammad Amjad Zebardast

September, 2020



University of Kurdistan
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Education

A Thesis
Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the
Degree of M.A in Curriculum

Title:
**Study the experiences of rural primary school principals
for their professional development**

By:
Zahed Faraji

Supervisor:
Dr. Mohammad Amjad Zebardast

September, 2020