



Sociology of Education

Presenting the Pattern of School Administrators' Interaction with Educated New Teachers of Farhangian University

Kazem Delghandi¹, Hasan Rahimi^{2*}, Najmeh Vakili³, Mohsen Imani⁴

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Farhangian University, Tehran, Iran (corresponding author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

❖ Corresponding Author Email: rahimi@cfu.ac.ir

Research Paper

Abstract

Receive: 2023/11/30
 Accept: 2024/01/13
 Published: 2024/09/21

Keywords:

Interaction, School Administrators, New Teachers, Farhangian University, Anthropological, Islamic Education

Article Cite:

Delghandi, K, Rahimi H, Vakili, N, Imani M. (2024). Presenting the Pattern of School Administrators' Interaction with Educated New Teachers of Farhangian University, *Sociology of Education*. 10(1): 424-433.

Purpose: Educational environments are a place for the development of science, advancement of educational goals and cultural transfer. As a result, the aim of this study was presenting the pattern of school administrators' interaction with educated new teachers of Farhangian University based on the anthropological of Islamic education.

Methodology: This research in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was qualitative. The statistical population of this research was managers and professors familiar with the field of research in Farhangian Universities of Razavi Khorasan province in 2021 year. In this study, the samples according to the principle of theoretical saturation were included 8 people who were selected based on the inclusion criteria and with using the purposive sampling method. Data collection tools were included demographic information form and semi-structured interview with managers and professors, which whose validity was confirmed by triangulation method and its reliability was calculated by agreement coefficient method between two coders 0.86. Also, to analyze the data were used from thematic analysis method.

Findings: The findings of the present research showed that for the pattern of school administrators' interaction with educated new teachers of Farhangian University based on the anthropological of Islamic education were identified 42 sub themes in 11 main themes. The identified main themes in this research were included the principal's respect to new teachers, principle of human respect, principle of dialogue, principle of tolerance and leniency, principle of altruism, principle of piety, principle of moderate rationality, principle of accepting intellectual and religious differences, management skills, interpersonal skills and communication skills. Finally, the pattern of the main themes of the school administrators' interaction with educated new teachers of Farhangian University based on the anthropological of Islamic education was designed.

Conclusion: According to the results of this study, in order to improve the school administrators' interaction with educated new teachers of Farhangian University based on the anthropological of Islamic education can provide the ground for the realization of the identified sub and main themes for it.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2016284.1503>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

ارائه الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان

کاظم دلقندی^۱، حسن رحیمی^{۲*}، نجمه وکیلی^۳، محسن ایمانی^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: rahimi@cfu.ac.ir

مقاله تحقیقاتی

چکیده

هدف: محیط‌های آموزشی مکانی برای توسعه علم، پیشبرد اهداف آموزشی و انتقال فرهنگی است. در نتیجه، هدف این مطالعه ارائه الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی بود. **روش‌شناسی:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه آماری این پژوهش مدیران و اساتید آشنا به حیطه پژوهش در دانشگاه‌های فرهنگیان استان خراسان رضوی در سال ۱۴۰۰ بودند. در این مطالعه، نمونه‌ها طبق اصل اشباع نظری ۸ نفر لحاظ شد که بر اساس ملاک‌های ورود به مطالعه و با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مدیران و اساتید بود که روایی آن با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۶ محاسبه شد. همچنین، برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که برای الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی ۴۲ مضمون فرعی در ۱۱ مضمون اصلی شناسایی شد. مضمون‌های اصلی شناسایی‌شده در پژوهش حاضر شامل احترام مدیر نسبت به نو معلمان، اصل تکریم انسان، اصل گفتگو، اصل تسامح و تساهل، اصل نوع‌دوستی، اصل تقیه، اصل عقلانیت معتدل، اصل پذیرش اختلافات فکری و مذهبی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های بین‌فردی و مهارت‌های ارتباطی بودند. در نهایت، الگوی مضمون‌های اصلی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی طراحی شد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه، برای بهبود تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی می‌توان زمینه را برای تحقق مضمون‌های فرعی و اصلی شناسایی‌شده برای آن فراهم نمود.

استناد مقاله:

دلقندی ک، رحیمی ح، وکیلی ن، ایمانی م. (۱۴۰۳). ارائه الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۰(۱): ۴۳۳-۴۲۴.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

نظام‌های آموزشی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی هستند و کیفیت سایر نهادهای اجتماعی تا حد زیادی به چگونگی عملکرد آنها بستگی دارد و وظیفه اصلی نظام‌های آموزشی اتخاذ رویکردها و خط‌مشی‌های متناسب با تحولات حال و آینده با نگاه‌های تحول‌ناه و سازگارانه است (Farahnak, Mashinchi, Gholtaash and Hashemi, 2022). مدیران نظام‌های آموزشی از جمله نظام آموزش و پرورش تاثیر چشمگیری بر پیامدهای مدرسه دارند و آنان را بعد از خود دانش‌آموزان، دومین عامل اثرگذار بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌نامند. مدیران آموزشی در مقام راهبران آموزشی و تربیتی دارای نقش و اهمیتی ویژه در مدرسه و نیل به اهداف تعلیم و تربیت هستند (Balyer and Karatas, 2015). یکی از ارکان اصلی نظام آموزش و پرورش، مدیران آموزشگاه‌ها هستند که باید دارای ویژگی‌های فردی و مهارت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای باشند تا توان پاسخگویی و مقابله با نیازهای متغیر و متحول محیط از جمله دانش‌آموزان داشته باشند (Medrano and Carvalho, 2021). تحقق اهداف آموزشگاه‌ها و نظام آموزش و پرورش نیازمند توجه خاص به مدیران آموزشگاه‌ها و نقش رهبری و مدیریت و نحوه ارتباط و تعامل آنها با سایر اعضای سازمان است (Arokiasamy, Kanesan Abdullah, Shaari and Ismail, 2016). مدیران در مواجهه با چالش‌ها نیازمند ابزاری تحت عنوان نقشه‌های راهبردی هستند و می‌توانند از طریق برقراری روابط مثبت باعث ایجاد تغییرهای مثبت در نظام آموزش و پرورش شوند (Toyama, Upadyaya and Salmela-Aro, 2022). مدارس علاوه بر معلمان آموزش‌دیده و متعهد نیاز به هدایت مدیران بسیار توانمند دارد تا بتوانند بهترین آموزش‌ها را برای دانش‌آموزان خود فراهم آورند. بنابراین، عملکرد مدیران آموزشگاه‌ها هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و عملکرد معلمان تاثیر می‌گذارد (Liu and Bellibas, 2018).

با توجه به وجود مهارت‌های انسانی در مدیران آموزشگاه‌ها در راستای برقرار روابط حسنه در تعامل با معلمان، برخی مدیران رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که می‌توان آنها را استبدادی، قلدرانه، تضعیف‌کننده یا توهین‌آمیز نامید و اهمیت توجه به رفتارهای مطلوب و حرفه‌ای در جامعه مدیران مدارس به‌ویژه از آن روست که این رفتارها بر عملکرد معلمان به‌خصوص نو معلمان تاثیر می‌گذارد (Keramati, 2022). برخی مدیران هدف ارزیابی را کنترل عملکرد معلمان می‌نامند، اما هدف اصلی ارزیابی راهنمایی و ارشاد کارکنان برای مشارکت گروهی جهت افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است (Narimani, Mehrdad and Jalili, 2021). آنچه تحت عنوان تعامل و رابطه حسنه میان مدیران و معلمان مطرح می‌شود، ایجاد تمام زمینه‌ها و شرایط لازم برای ایجاد روحیه، علاقه‌مندی به کار و انگیزش و رضایت آنها در محیط کار جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش می‌باشد (Nazari, Hasani and Shirbagi, 2020). یکی از زمینه‌های مهم تعامل مدیران آموزشی، تعامل آنان با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان است (Keramati, 2022). دانشجویان دانشگاه فرهنگیان پس از آنکه دوره آموزش پیش از خدمت را تمام می‌کنند یک شوک تحت عنوان شوک گذار را تجربه می‌کنند. به همین دلیل در دهه‌های اخیر موضوع آغاز خدمت نو معلمان برای غلبه بر چالش‌های که نو معلمان در سال‌ها نخست تدریس خود با آن روبرو هستند به موضوع مورد علاقه بسیاری پژوهشگران و متخصصان تبدیل شده است (Irannezhad, Aliasgari, Mosapour and Niknam, 2020). در سازمان آموزش و پرورش بررسی عملکرد حرفه‌ای معلمان به‌ویژه نو معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان از اهمیت بیشتری برخوردار است. دلیل این امر تغییر رویکرد نظام تربیت معلم با تأسیس این دانشگاه و آگاهی از این نکته است که این تغییر رویکرد تا چه اندازه اثربخش است و این امر با پایش عملکرد خروجی‌های این دانشگاه قابل بررسی می‌باشد (Iranmanesh, Mehni and Pirmoradi, 2021). آغاز خدمت نو معلمان دوره گذار بین آموزش پیش از خدمت و توسعه حرفه‌ای مداوم است و چند سال اول معلمی را شامل می‌شود و منظور از نو معلمان، معلمانی هستند که از دانشگاه فرهنگیان فارغ‌التحصیل شدند و سال اول و دوم خدمت خود را می‌گذرانند (Irannezhad et al, 2020).

بر اساس آنچه در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان آمده یکی از اهداف این دانشگاه تأمین و تربیت معلمان، مدیران، مربیان، کارکنان و پژوهشگرانی مومن و متعهد، معتقد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و ارزش‌های والای انسانی، کارآمد و توانمند در تراز جمهوری اسلامی ایران، تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی با تاکید بر پرورش انسان‌های متقی، کارآفرین، خودباور، خلاق و توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه است (Mousavi, Mohammadinejad Ganji and Imani, 2023). اهداف دانشگاه فرهنگیان بر اساس اساسنامه مصوب سال ۱۳۹۰ آن و طبق بند ۳ مأموریت‌های آن شامل تسهیل فعالیت‌های آموزشی و پرورشی در تلفیق علم و دین و مشارکت در نهضت تولید علم، افزایش سهم تولیدات علمی در محتوای آموزشی و تربیتی مورد نیاز آموزش و پرورش مبتنی بر مبانی و معارف اسلامی و نیازهای ملی و کاربردی کردن دستاوردهای علمی و پژوهشی از طریق تعامل پویا و سازنده با حوزه‌های علمیه و مراکز علمی و پژوهشی داخلی، منطقه‌ای و بین‌المللی می‌باشد (Youssef, Zare and Abedini, 2018).

بررسی پیشینه پژوهشی حاکی از آن است که پژوهش‌های اندکی درباره تعامل و همکاری مدیران آموزشی با معلمان انجام شده و پژوهشی در این زمینه با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان انجام نشده است. بر همین اساس پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان

دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. لازم به ذکر است که پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شده و مهم‌ترین و مرتبط‌ترین آنها در ادامه تشریح می‌شوند. Keramati (2022) ضمن پژوهشی درباره شناسایی انتظارات غیرحرفه‌ای مدیران از نو معلمان به این نتیجه رسیدند که برای آن هشت مقوله کلی شامل استفاده از روش‌های فعال تدریس بدون توجه به الزامات اجرایی آن، اولویت‌دادن به انجام طرح‌های تشریفاتی در برابر توجه به کیفیت آموزش، بی‌عدالتی در ارزشیابی فراگیران، بی‌توجهی به نیازهای عاطفی فراگیران، عدم بهره‌گیری از امکانات محیط فیزیکی مدرسه برای آموزش بهتر، همکاری اجباری در حل مسائل مالی مدرسه توسط دریافت کمک مالی از والدین، تشویق پیشرفت تحصیلی برخی از دانش‌آموزان بر اساس مقایسه پیشرفت آنها با سایرین و همراهی با تصمیم‌های فی‌البداهه ایجادکننده اختلال در آموزش شناسایی شد. Nazari, Inanloo and Salimiyan (2021) ضمن پژوهشی درباره تجربه‌های زیسته نو معلمان دانشگاه فرهنگیان به این نتیجه رسیدند که نو معلمان ضمن داشتن علاقه به رشته تحصیلی خود از عملکرد برخی دروس ناراضی‌ت داشته‌اند و از این رو، اثر آنها را در طول تجربه دانشجویی خود ضعیف تلقی کردند و معتقد بودند که دروس تخصصی بیشترین اثر را در تجربه معلمی آنان داشته‌اند. Iranmanesh et al (2021) ضمن پژوهشی درباره بررسی عملکرد سال اول تدریس نو معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان به این نتیجه رسیدند که عملکرد آنان در چهار بعد طراحی و آماده‌سازی برای تدریس، محیط یادگیری اثربخش، آموزش مناسب به دانش‌آموزان و مسئولیت‌های حرفه‌ای معلمی مطلوب بود. Iranmanesh et al (2020) ضمن پژوهشی درباره واکاوی نیازهای آغاز خدمت نو معلمان آموزش ابتدایی به این نتیجه رسیدند که این معلمان با سه طبقه چالش شامل چالش‌های فردی (شامل تنش و اضطراب در اوایل خدمت، عدم حمایت و احساس انزوا و چگونگی سازگاری با همکاران)، چالش‌های حرفه‌ای (شامل مدیریت کلاس درس، تسلط بر محتوا و تدریس موثر، ارزیابی دانش‌آموزان، رفع نیازهای دانش‌آموزان، جلب اعتماد و سازگاری با والدین) و چالش‌های سازمانی (شامل آشنایی با مدرسه، آشنایی با رویه‌های مدرسه، منابع و جمعیت دانش‌آموزان) مواجه هستند. Aitken and Harford (2011) ضمن پژوهشی درباره نیازهای آغاز خدمت یک گروه معلمان در دانشجو معلمان، معلمان جدید، معلمان باتجربه تازه وارد به مدرسه جدید به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین نیازهای آنها شامل مشکلات انضباطی، کار با همکاران، مذاکره با فرهنگ جدید مدرسه و سازگاری با مدیر آموزشگاه بود. Kempen (2010) ضمن پژوهشی درباره دستورالعمل‌هایی برای برنامه آغاز خدمت کارکنان موثر در مدرسه خاص به این نتیجه رسیدند که نو معلمان آموزش خاص دارای مشکلات و نیازهای مختلفی مانند نیازهای فردی (عدم قطعیت، پشتیبانی ناکافی و احساس انزوا)، نیازهای حرفه‌ای (ایجاد هویت حرفه‌ای و صلاحیت تدریس شامل مدیریتی کلاس درس، برنامه‌درسی و ارزیابی مسائل)، نیازهای یادگیرنده (انتظارات غیرواقعی، کار با والدین، مسائل دیسپلینی و مسائل زبانی) و نیازهای سازمانی اداری (درک سیاست‌ها و روندهای مدرسه، دانش و درک سیاست‌های مدرسه و منطقه، سیاست تعیین سطح کلاس و پیشرفت یادگیرنده‌ها، جدول زمانی و ساختارهای کلاس) بودند.

رسالت دانشگاه فرهنگیان مبنی بر تربیت سرمایه انسانی به‌عنوان معلم‌هایی است که توسعه ایران وابسته به آنها می‌باشد (Mansournia, Safari and Oladian, 2020). پژوهش‌های زیادی درباره ناکارآمدی آموزش و پرورش صورت گرفته است و عوامل زیادی باعث ناکارآمدی این نظام آموزشی می‌شوند که از جمله می‌توان به ناکارآمدی مدیران به‌ویژه در سطح ادارات منطقه‌ای، استانی و ستادی، عدم پویایی در مدیریت آموزشگاه‌ها به‌ویژه در زمینه جلب مشارکت اولیا و معلمان برای اداره بهتر مدارس، ناکارآمدی نظام کنترل، نظارت و ارزشیابی علمی از برنامه‌ها، طرح‌ها، روش‌ها و عملکردها، اثربخشی اندک برنامه‌های درسی موجود و عدم انطباق با دانش و فناوری روز اشاره کرد (Kargar, Farahbakhsh and Sattar, 2020). با توجه به بررسی‌های کارشناسی و ملاحظه گزارش‌های واصله از نو معلمان به دانشگاه به نظر می‌رسد که نوع تعامل بین مدیران آموزشگاه و نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان، سازنده و موفقیت‌آمیز نیست و شاید فقدان مهارت‌های ارتباطی آنها یا نگرش منفی و تردید برخی مدیران نسبت به توانمندی نو معلمان در بروز این مسئله و چالش دخیل باشد. پژوهشگران بر اساس گزارش بازبازدیدهای کارشناسان و برخی مدیران مدارس و سایر معلمان که موجب نگرانی، تردید و دل‌سردی آنان شدند به این نتیجه رسیدند که پژوهشی درباره تعامل مدیران آموزشگاهی با نو معلمان انجام دهد. محیط‌های آموزشی مکانی برای توسعه علم، پیشبرد اهداف آموزشی و انتقال فرهنگی است. در نتیجه، هدف این مطالعه ارائه الگوی تعامل مدیران آموزشگاهی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی بود.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه آماری این پژوهش مدیران و اساتید آشنا به حیطه پژوهش در دانشگاه‌های فرهنگیان استان خراسان رضوی در سال ۱۴۰۰ بودند. در این مطالعه، نمونه‌ها طبق اصل اشباع نظری ۸ نفر لحاظ شد که بر اساس ملاک‌های ورود به مطالعه و با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. طبق اصل اشباع نظری نمونه‌گیری تا زمانی ادامه می‌یابد که پژوهش به اشباع برسد و نمونه‌های جدید نتوانند مطلبی به مطالب قبلی یا یافته‌ای با یافته‌های قبلی بیفزایند. همچنین، در روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌ها با توجه به ملاک‌ها و معیارهایی انتخاب می‌شوند که مهم‌ترین

آنها در پژوهش حاضر شامل تسلط نظری درباره حیطه پژوهش حاضر، تجربه عملی در دانشگاه فرهنگیان، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش، داشتن تجربه هیأت علمی در دانشگاه برای مدت ۱۰ سال و بالاتر، حداقل تحصیلات فوق لیسانس، در دسترس بودن و داشتن زمان کافی برای شرکت در پژوهش بودند. نمونه‌های این مطالعه ۸ نفر بودند که مشخصات جمعیت‌شناختی آنها در جدول ۱ گزارش شد.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی مدیران و اساتید دانشگاه‌های فرهنگیان استان خراسان رضوی شرکت‌کننده در پژوهش حاضر

مشارکت‌کننده‌ها	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی	حوزه تخصصی	سن
مشارکت‌کننده ۱	مرد	دکتری	۲۳ سال	مدیریت آموزشی	۴۸ سال
مشارکت‌کننده ۲	مرد	دکتری	۱۰ سال	برنامه‌ریزی آموزشی	۳۹ سال
مشارکت‌کننده ۳	زن	فوق لیسانس	۱۵ سال	مدیریت آموزشی	۴۰ سال
مشارکت‌کننده ۴	زن	فوق لیسانس	۲۴ سال	تکنولوژی آموزشی	۴۹ سال
مشارکت‌کننده ۵	مرد	فوق لیسانس	۱۰ سال	مدیریت منابع انسانی	۴۳ سال
مشارکت‌کننده ۶	مرد	دکتری	۱۵ سال	مدیریت آموزشی	۴۲ سال
مشارکت‌کننده ۷	مرد	دکتری	۱۸ سال	برنامه‌ریزی آموزشی	۳۹ سال
مشارکت‌کننده ۸	زن	فوق لیسانس	۱۵ سال	مدیریت آموزشی	۴۳ سال

در این مطالعه، علاوه بر فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه شغلی، حوزه تخصصی و سن، برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مدیران و اساتید دانشگاه‌های فرهنگیان استان خراسان رضوی استفاده شد. برای طراحی سوال‌های مصاحبه، مبانی نظری و پژوهشی مرتبط با حیطه پژوهش مطالعه و با کمک اساتید راهنما و مشاور، سوال‌هایی برای این منظور طراحی شد. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی در مکان و زمان از قبل تعیین شده انجام و علاوه بر یادداشت نکات و مضمون‌های، مصاحبه‌ها با کمک یک ضبط صوت، ضبط شدند تا در فرصتی مناسب مورد بررسی قرار گیرند. میانگین مدت زمان مصاحبه با هر یک از مدیران و اساتید خبره دانشگاه‌های فرهنگیان حدود ۳۵ الی ۵۰ دقیقه طول کشید. روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۶ محاسبه شد.

جهت انجام این پژوهش ابتدا مبانی نظری و پژوهشی مرتبط با حیطه پژوهش حاضر مطالعه و سپس با کمک اساتید راهنما و مشاور، سوال‌هایی جهت مصاحبه با مدیران و اساتید خبره دانشگاه‌های فرهنگیان طراحی شد. در مرحله بعد اقدام به شناسایی نمونه‌ها شد و با نمونه‌ها جلسه‌ای درباره اهمیت و ضرورت پژوهش و رعایت موازین اخلاقی گذاشته شد. در این جلسه نمونه‌ها هم درباره اهمیت و ضرورت پژوهش و هم درباره رعایت نکات اخلاقی توجیه شدند. لازم به ذکر است که در این جلسه شرایط پژوهش از جمله ضبط مصاحبه‌ها جهت بررسی مجدد مصاحبه‌ها و عدم از دست رفتن بخشی از اطلاعات ضمن رعایت اخلاقی برای نمونه‌ها تشریح و موافقت آنان جهت شرکت در پژوهش و انجام مصاحبه گرفته شد. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی و یک به یک برای همه سوال‌ها انجام شد؛ به طوری که پس از اتمام پاسخگویی مصاحبه‌شونده به سوال اول، سوال دوم توسط مصاحبه‌کننده پرسیده شد و تا زمانی که پاسخ مصاحبه‌شونده به سوال قبلی تمام نشده بود، سوال بعدی از وی پرسیده نشد. در ضمن، پس از هر سوال، مطالب و مقوله‌های یادداشت‌شده برای مصاحبه‌شونده خوانده شد و صحت و درستی آن مورد تایید قرار گرفت.

آخرین مطلب بخش روش‌شناسی اینکه در این پژوهش، برای تحلیل داده‌های گردآوری شده از طریق مصاحبه از روش تحلیل مضمون استفاده شد.

یافته‌ها

نمونه‌های این مطالعه ۸ نفر از مدیران و اساتید دانشگاه‌های فرهنگیان استان خراسان رضوی با میانگین سنی ۴۲/۸۷ سال و سابقه شغلی ۱۶/۲۵ سال بودند. مضمون‌های الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی در جدول ۲ گزارش شد.

جدول ۲. مضمون‌های الگوی تعامل مدیران آموزشگاهی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی

مضمون‌های اصلی	مضمون‌های فرعی
۱. احترام مدیر نسبت به نو معلمان	۱. احترام به شخصیت نو معلمان
	۲. توجه به مشکلات نو معلمان و تلاش برای رفع آنها
	۳. توجه به عقاید و پیشنهادهای نو معلمان
	۴. تشکیل جلسات ملاقات با نو معلمان به صورت مستمر
	۵. تشویق به فعالیت‌های اجتماعی که روابط دوستانه‌ای بین اعضای نو معلمان و سایر معلمان باتجربه به وجود می‌آورند.
	۶. به وجود آوردن شرایط راحت و جذاب در محیط کار فعالیت
	۷. داشتن رفتار متناسب و آمیخته با احترام نسبت به نو معلمان
۲. اصل تکریم انسان	۸. احترام به مقدسات
	۹. اقاماض در صورت بروز خطا و مشکلات نو معلمان
	۱۰. استفاده از عطفوت مزین در مکالمات خود از گفتگوهای توأم
۳. اصل گفتگو	۱۱. اعتماد و احترام متقابل در گفتگوهای خود با مدیران
	۱۲. سعه‌صدر در گفتگوی مدیران
	۱۳. استفاده از کلام سلیس و روان در گفتگو با نو معلمان
	۱۴. گفتگوهای مبتنی بر اقامه دلیل
	۱۵. گفتگوی مبتنی بر انعطاف‌پذیری
۴. اصل تسامح و تساهل	۱۶. گفتگو با نو معلمان در موضوع‌های مشترک
	۱۷. جلوگیری از عدم انطباق رفتار و کلام
	۱۸. تحمل آراء مخالف در رفتار و کلام
	۱۹. رقت قلب در رفتار و کلام
۵. اصل نوع‌دوستی	۲۰. کنترل حب‌ها و بغض‌ها در رفتار و کلام
	۲۱. دوری از خشونت در رفتار و کلام
۶. اصل تقیه	۲۲. تأیید مطالب فرد مخالف در مواردی که بر نجات‌دادن جایگاه خود و مدرسه است.
	۲۳. تأیید مطالب فرد مخالف در مواردی که بر حفظ اموال و اداره امور مدرسه است.
	۲۴. حفظ آرامش در مواردی که عقیده‌ای را برخلاف عقیده خود می‌دانند.
	۲۵. اظهار محبت به فرقه یا مذهب دیگر حتی در مواردی که آن را قبول ندارد.
۷. اصل عقلانیت معتدل	۲۶. دوری از جمود و تحجر مدیران در رفتار و کلام
	۲۷. ذهنیت انعطاف‌پذیر، خلاق و انتقادی در رفتار و کلام
	۲۸. حرمت قائل برای عقل و استدلال دیگر مدیران در رفتار و کلام
۸. اصل پذیرش اختلافات فکری و مذهبی	۲۹. جلوگیری از افراط و تفریط در رفتار و کلام
	۳۰. رعایت حدود مخالفت فکری و مذهبی در رفتار و کلام
	۳۱. پاس‌داشتن حرمت دیگران در رفتار و کلام
	۳۲. محافظت حدود اخوت دینی در رفتار و کلام
	۳۳. حسن ظن بر رفتار و کردار بقیه افراد در رفتار و کلام
۹. مهارت‌های مدیریتی	۳۴. تقویت رابطه از طریق تجزیه و تحلیل مسائل توسط مدیر
	۳۵. تقویت رابطه از طریق قضاوت صحیح مدیر در مسائل مختلف
	۳۶. تقویت رابطه از طریق توانایی سازمانی مدیر
	۳۷. تقویت رابطه از طریق مصمم‌بودن در اتخاذ تصمیم‌ها و اجرای برنامه‌های آموزشی و تربیتی
۱۰. مهارت‌های بین‌فردی	۳۸. تقویت رابطه از طریق رهبری صحیح مدیر و اطلاع از قوانین
	۳۹. تقویت رابطه از طریق حساسیت در مسائل اعتقادی و رفتاری صحیح متناسب با شئون معلمی
	۴۰. نقش تاب‌آوری در تقویت رابطه
۱۱. مهارت‌های ارتباطی	۴۱. تقویت رابطه از طریق ارتباط شفاهی مناسب
	۴۲. تقویت رابطه از طریق ارتباط کتبی مناسب

بر اساس نتایج این مطالعه برای الگوی تعامل مدیران آموزشگاهی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی ۴۲ مضمون فرعی در ۱۱ مضمون اصلی شناسایی شد. مضمون‌های اصلی شناسایی شده در پژوهش حاضر شامل احترام مدیر نسبت به نو معلمان، اصل تکریم انسان، اصل گفتگو، اصل تسامح و تساهل، اصل نوع‌دوستی، اصل تقیه، اصل عقلانیت معتدل، اصل پذیرش اختلافات فکری و مذهبی، مهارت‌های مدیریتی،

مهارت‌های بین‌فردی و مهارت‌های ارتباطی بودند. الگوی مضمون‌های اصلی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی در نمودار ۱ گزارش شد.



نمودار ۱. الگوی مضمون‌های اصلی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه ارائه الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که برای الگوی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی ۴۲ مضمون فرعی در ۱۱ مضمون اصلی شناسایی شد. مضمون‌های اصلی شناسایی شده در پژوهش حاضر شامل احترام مدیر نسبت به نو معلمان، اصل تکریم انسان، اصل گفتگو، اصل تسامح و تساهل، اصل نوع‌دوستی، اصل تقیه، اصل عقلائییت معتدل، اصل پذیرش اختلافات فکری و مذهبی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های بین‌فردی و مهارت‌های ارتباطی بودند که الگوی مضمون‌های اصلی آن طراحی شد. یافته‌های این پژوهش را می‌توان از جهاتی همسو با یافته‌های پژوهش‌های (Harford (2011) و (Kempen (2010) دانست، هر چند که پژوهشی درباره تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان یافت نشد. در مضمون احترام مدیر نسبت به نو معلمان می‌توان گفت که برقراری روابط غنی شده با دیگران احتمال توانمندسازی و همکاری بین افراد را ارتقاء می‌بخشد و به دنبال آن جو اعتماد و احترام را در محیط کار ایجاد می‌کند. بر اساس نظریه تقابل پیرویان اگر افراد به همکاران خود احترام بگذارند، همکاران نیز تلاش می‌کنند تا حرمت آنها را حفظ نمایند. بنابراین، آنها می‌توانند با گسترش سازه احترام در محیط کار، جو اعتماد و احترام را به وجود آورند. همچنین، نظریه سرایت اجتماعی مدعی است که رفتار افراد در نتیجه تعامل با دیگران تغییر می‌کند. پدیده سرایت اجتماعی بیانگر این است که رفتار یک فرد دستخوش دانش، نگرش و رفتار فرد یا افراد دیگر است. در نتیجه، حرمت نهادن به دیگران به رعایت احترام از سوی آنها منجر و با نهادینه شدن احترام در محیط کار، جو اعتماد و احترام ایجاد می‌شود.

در تشریح مضمون اصل تکریم انسان باید گفت زمانی که هر کسی در تعامل‌های خود با دیگران این نکته را مد نظر داشته باشد که طرف مقابل وی انسانی است که بهترین آفریده الهی می‌باشد و خداوند او را گرامی داشته و نیکی به وی رضایت الهی را در پی دارد، بدون شک اصل تکریم را رعایت خواهد کرد. مراعات این اصل به‌عنوان یکی از آموزه‌های مهم تربیت اسلامی باید در تعامل مسلمانان با یکدیگر و دیگران لحاظ شود که در این صورت روابط سالم‌تری میان افراد شکل خواهد گرفت و تعامل‌های انسانی ایجاد می‌شود. با توجه به اینکه کرامت و ویژگی عمومی انسان‌ها است و خداوند برای انسان به دلیل انسان بودنش، بهره‌وری‌هایی را قرار داده که مایه امتیاز او از غیرانسان می‌باشد و بدین سبب او را بزرگوار و گرامی داشته است

درباره مضمون اصل گفتگو می‌شود استنباط کرد که گفتگو بیش از آنکه یک ابزار انتقال مفهومی باشد، شیوه‌ای نو برای زندگی است. روشی که بر پایه عدالت‌خواهی، واقع‌بینی، صلح‌دوستی، حقیقت‌جویی و بردباری استوار شده و انسان بودن ما در ارتباطات مبتنی بر گفتگو نمایان می‌شود. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه نباید شنیدن حرف حساب دیگران را صرف به دلیل دیگری بودن مخل خودباوری و تصلب برداشت‌هایمان بینداریم. در نتیجه، باید هنر شنیدن را در کنار هنر گفتن بیاموزیم و اندیشه خود را پایان همه چیز ندانیم.

در مضمون اصل تسامح و تساهل می‌توان گفت که تسامح و تساهل موضوع گسترده‌ای است و ابعاد مختلفی را در زندگی فردی و اجتماعی دارد. در این موضوع به هیچ وجه درباره درستی عقاید دیگران حکم نمی‌شود، بلکه با حفظ یقین و باور خود، یقین دیگران را هم به رسمیت می‌شناسیم و این احتمال را می‌دهیم که یا ما و یا آنها اشتباه کرده کنیم. بنابراین، تسامح و تساهل از این منظر با بی‌تفاوتی فرق داشته و نیز غیر از تحمل عقیده دیگران است و این دیدگاه تسامح را تحمل عقیده دیگران می‌داند و بر این باور است که چون امری فطری است، لذا باید تساهل در دین را به‌عنوان یک امر ذاتی و اصول اولیه پذیرفت. چون که اگر انسان عقیده‌ای را اظهار کند و آن عقیده ناسازگار با مبانی توحید نباشد، محترم خواهد بود.

در تشریح مضمون اصل نوع‌دوستی باید گفت که مبحث نوع‌دوستی در روابط اجتماعی به‌عنوان موضوعی بین‌رشته‌ای به‌طور گسترده مورد توجه قرار گرفته و در تبیین علل آن نظرهای متعددی ارائه شده است. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، رفتار محصول یادگیری‌های پیشینه است و به تعبیر دیگر رفتار کنونی متأثر از تقویت‌های گذشته است. در هر موقعیتی، شخص رفتارهای معینی را می‌آموزد که بر اثر تکرار ممکن است به‌صورت عادت درآمد و وقتی شخص دوباره در آن موقعیت قرار گیرد، سعی می‌کند همان رفتار را تکرار کند. بر اساس نظریه‌پردازان یادگیری اجتماعی، نوع‌دوستی ریشه در یادگیری گذشته دارد و فرآیندهای پاداش، تنبیه و مشاهده الگو بر بروز این نوع رفتارها تاثیر می‌گذارند.

درباره مضمون اصل تقیه می‌شود استنباط کرد که تقیه از نظر ماهیت یک تاکتیک و راه حل اضطراری و موقتی برای حفظ دین، جان و آبروی مومنان از خطر می‌باشد. برای این منظور از اختفا و کتمان حق استفاده می‌شود و گاهی از اظهار مخالف حق استفاده می‌شود. در این پژوهش منظور از تقیه مدارا است تا کتمان و اختفای حق. به‌کارگیری اصل تقیه در ارتباطها و الگوی تعاملی میان رهبران و پیروان بانگر نوعی همکاری صلح‌آمیز در جهت مصالح آموزش و پرورش و رشد و تربیت هر چه فزاینده‌تر دانش‌آموزان می‌باشد؛ به‌طوری که این همکاری باید بدون دشمنی و به‌صورت مسالمت‌آمیز صورت پذیرد تا شاهد تعالی فزاینده دانش‌آموزان باشیم.

در مضمون اصل عقلانیت معتدل می‌توان گفت که اهمیت تفکر و تعقل در زندگی آدمی بدان حد است که وجه تمایز اصلی انسان از سایر جانداران شمرده می‌شود. اگر تربیت از چشم‌انداز تربیت اسلامی و قرآنی و با عنایت به الگوها و موازین عقلانی نگریسته شود، جذابیت و دلربایی دوچندان خواهد داشت. زیرا امور تربیتی از نگاه قرآن، صرفاً وسیله‌ای برای ساماندهی به رفتار این جهان آدمی به غرض نظم و انتظام به زندگی مادی او نیست، بلکه از آن مهم‌تر برای پایه‌ریزی بنای حیات ابدی او نیز می‌باشد. بنابراین، اگر با محور عقل به قرآن رجوع کنیم، می‌توان به مفهوم‌ها و مضمون‌های بسیاری در زمینه تربیت به‌ویژه تربیت اخلاقی و الگوهای رفتاری دست یافت. از آنجایی که حقایق شرع و اصول دین به حکم عقل ثابت می‌شود، عقل برای انسان می‌تواند حجت باشد و حل مسائل شخصی، اجتماعی، بین‌المللی و تحکیم مناسبات انسانی در سایه عقل میسر می‌گردد.

در تشریح مضمون اصل پذیرش اختلافات فکری و مذهبی باید گفت که قبول و پذیرش اختلافات همراه با شدت و ضعف است و در برخی موارد افراد کاملاً با یکدیگر به لحاظ عقلانی هماهنگ هستند و در صورتی که کمترین مرتبه پذیرش اختلافات در زمانی است که افراد بدون توافق از بروز درگیری با یکدیگر پرهیز می‌کنند. پذیرش اختلافات مراتبی دارد و باید در برخورد با دیگران متوجه این مراتب بود. به عبارت دیگر، باید با افراد مختلف باید رفتار متفاوت داشت، اما به نظر می‌رسد که یک مرتبه حداقلی وجود دارد که با شکل‌گیری آن انسان‌ها می‌توانند در کنار هم با صلح و صفا زندگی کنند. ضرورت قبول آراء مخالف آن قدر زیاد است که تا حد ممکن و حتی در صورتی که بعضی از افراد به آن ملتزم نباشند، باید به آن پایبند بود و سعی کرد که با رفتار مناسب از سست شدن روابط اجتماعی جلوگیری کرد. بنابراین، در صورتی که گروهی بخواهند از همزیستی مسالمت‌آمیز سوءاستفاده کنند، دیگران وظیفه دارند که با هوشیاری جلوی آنها را بگیرند. در نتیجه، آموزش همزیستی به یک نقطه شروع برای آغاز روابط گروهی مثبت و تلاش برای تقویت آن در اجتماع و میان گروه‌های مختلف است.

درباره مضمون مهارت‌های مدیریتی می‌شود استنباط کرد که این مضمون از سرچشمه علم و دانایی نشأت گرفته و همه به خوبی می‌دانند که مدیریت یک علم است و این علم از یک منطقی و سیستم تبعیت می‌کند که رفتارهای مدیر تابع آن سیستم است. متغیرهایی مانند اعتمادبه‌نفس، احتیاط عقلانی، هدفمندبودن و جسارت تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی از جمله مسائلی است که می‌تواند مهارت‌های مدیریتی را به بلوغ برساند. وظایف مدیر در نقش رهبری آموزشی شامل ترویج پیشرفت حرفه‌ای مدرسه، تعریف اهداف مدرسه و برقراری ارتباط بین آنها و نظارت و ارائه بازخورد در فرآیند تدریس و یادگیری می‌باشد و از مدیر انتظار می‌رود که رهبری مناسبی را در جهت حمایت از هر یک از کارکنان فراهم کند تا آنان با تلاش‌های مدرسه در جهت بهبود کیفیت و به‌روزر بودن آموزش، یادگیری

و پرورش بیشترین همکاری را داشته باشند. مدیران آموزشی می‌توانند در وضع قوانین مدرسه با در نظر گرفتن صلاحدید همه معلمان عمل کنند. بنابراین، یکی از وظایف اصلی مدیران اجرای قوانین آموزشی است و آنها می‌توانند با ایجاد هماهنگی و یکپارچگی میان معلمان آنها را به داشتن ارتباط موثر با یکدیگر تشویق کنند. زیرا هماهنگی و ارتباط خوب بهره‌وری را افزایش می‌دهد. مدیران آموزشی با استفاده از شایستگی‌های فردی و تخصصی معلمان می‌توانند در اجرای برنامه با دیدی روشن و طرح‌ریزی اهداف قابل فهم و عمی به پیشرفت فعالیت‌های آموزشی و افزایش بازده مدارس کمک نمایند.

در مضمون مهارت‌های بین‌فردی می‌توان گفت که تنها با قوانین و مقررات نمی‌توان کارکنان را اداره و مدیریت کرد، بلکه در کنار آنها برای موفقیت در مدیریت باید از نظر مهارت‌های میان‌فردی و مردمی قوی بود و از مهارت‌های ارتباطی در برخورد با کارکنان استفاده کرد. وجه تمایز مدیران پیشرو، مهارت‌های رهبری و ارتباطات صحیح با کارکنان است و مبحث ارتباطات و مهارت‌های فردی برای افراد بسیار مهم است. نتایج بررسی‌ها حاکی از اهمیت و تاثیرگذاری مهارت‌های فردی و بین‌فردی افراد در موفقیت آنان است و افراد می‌توانند از طریق مهارت‌های ارتباطی و تبادل اطلاعات با همدیگر اقدام به اشتراک‌گذاری دانش‌ها و تجربه‌ها کنند و از انتظارها و توقع‌های یکدیگر با خبر شوند و برای رسیدن به هدف‌های تعیین‌شده تلاش نمایند. زمانی کارکنان برای یک سازمان متعهد و ارزشمند هستند که با انجام به‌موقع کارها و حس مسئولیت‌پذیری در افزایش بهره‌وری سازمان موثر واقع شوند. مدیران با مهارت‌های بین‌فردی می‌توانند از طریق برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان خود و آنها و ایجاد یک فرهنگ عاری از سرزنش، آنها را نسبت به محیط کار متعهد نمایند.

در تشریح مضمون مهارت‌های ارتباطی باید گفت که این مهارت‌ها، پایه‌ای برای افراد در هماهنگی با محیط، ایجاد روابط اجتماعی سالم و تنظیم واکنش‌های احساسی است. بنابراین، افراد باید مهارت برقرار ارتباط با اشخاص را بیاموزند. چون که مهارت‌های ارتباطی مهم‌ترین عامل توسعه و تعالی انسانی است و کسانی می‌توانند این مسیر را به سرعت طی کنند که به مهارت‌های ارتباطی مجهز باشند؛ یعنی توانایی و شیوه برقرار ارتباط با عقاید و احساس‌های دیگران را داشته باشند تا بتوانند هم سخنان دیگران را رمزگشایی کنند و هم نیازهای عاطفی، اقتصادی، اجتماعی و غیره خود را برآورده سازند. علی‌رغم نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت و ارتباطات، رویکرد متخصصان آموزش و یادگیری و دغدغه محققان علوم تربیتی به‌ویژه پژوهشگران رشته مدیریت آموزش جای تأمل دارد که هنوز برخی مدیران مدارس از مهارت‌های ارتباطی چندانی برخوردار نیستند و پدیده ارتباط را فرآیند تعاملی، دوجانبه و مشارکتی که منجر به درک مشترک افراد از یکدیگر و اثرگذاری بر دیگران و هماهنگی متقابل می‌شود، نمی‌دانند و در فرآیند ارتباط‌گیری و ارتباط‌دهی چندان موفق نیستند.

با توجه به محدودیت‌های این مطالعه از جمله محدودشدن جامعه پژوهش به مدیران و اساتید دانشگاه‌های فرهنگیان استان خراسان رضوی، حجم نمونه اندک، دشواری اخذ موافقت برخی مدیران و اساتید و عدم موافقت برخی از آنها و استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند باید در تعمیم نتایج و کاربست آنها احتیاط شود. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که این پژوهش را مجدد از نظر مدیران و اساتید دانشگاه‌های فرهنگیان سایر استان‌ها و حتی مدیران و اساتید سایر دانشگاه‌ها از جمله دولتی، آزاد اسلامی، پیام نور و غیره بررسی نمایند و نتایج آن را با نتایج مطالعه حاضر مقایسه کنند. پیشنهاد پژوهشی دیگر بررسی الگوی تعامل مدیران آموزشی با معلمان با سابقه و یا حتی بررسی الگوی تعامل آنان با نو معلمان دانش‌آموخته از سایر دانشگاه‌ها می‌باشد. پیشنهاد پژوهشی دیگر ساخت پرسشنامه‌ای برای بررسی تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان است تا با کمک این ابزار بتوان وضعیت موجود را ارزیابی کرد و با استفاده از نتایج آن گام‌های موثری در جهت بهبود وضعیت موجود برداشت. با توجه به نتایج این مطالعه، برای بهبود تعامل مدیران آموزشی با نو معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان بر مبنای انسان‌شناختی تربیت اسلامی می‌توان زمینه را برای تحقق مضمون‌های فرعی و اصلی شناسایی شده برای آن فراهم نمود.

References

- Aitken R, Harford J. (2011). Induction needs of a group of teachers at different career stages in a school in the Republic of Ireland: Challenges and expectations. *Teaching and Teacher Education*, 27: 350-356.
- Arokiasamy ARA, Kanesan Abdullah AG, Shaari MZA, Ismail A. (2016). Transformational leadership of school principals and organizational health of primary school teachers in Malaysia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229: 151-157.
- Balyer A, Karatas H, Alci B. (2015). School principals' roles in establishing collaborative professional learning communities at schools. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 197: 1340-1347.
- Farhank M, Mashinchi AA, Gholtash A, Hashemi SA. (2022). Presenting of elements pattern of the integrated curriculum of arts education in Farhangian University students. *Iranian Journal of Educational Society*, 8(1): 29-40. (In Persian)
- Irannezhad M, Aliasgari M, Mosapour N, Niknam Z. (2020). Induction needs of beginning teachers of primary schools: Unmatched challenges. *Journal of Higher Education Curriculum*, 10(20): 289-308. (In Persian)
- Iranmanesh Z, Mehni O, Pirmoradi S. (2021). Performance assessment of the first year of new teachers graduated from Farhangian University: A case study of Kerman province. *Journal of Theory and Practice in Teacher Education*, 6(9): 11-29. (In Persian)
- Kargar F, Farahbakhsh S, Sattar A. (2020). An empowerment model for primary school principals of Khorramabad city. *Journal of School Administration*, 8(1): 218-230. (In Persian)
- Kempen ME. (2010). Guidelines for an effective staff induction programme at a special school in Gauteng: A case study. University of South Africa.
- Keramati E. (2022). Investigation of principals unprofessional expectations of new teachers in elementary schools. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(1): 157-165. (In Persian)
- Liu Y, Bellibas MS. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90: 1-19.
- Mansournia R, Safari M, Oladian M. (2020). Identification of factors affecting organizational agility at Farhangian University Khorasan Razavi. *Iranian Journal of Educational Society*, 6(1): 63-74. (In Persian)
- Medrano RMA, Carvalho WL. (2021). Factors that influence the evaluation of the "Caminho da Escola" Program: An analysis based on the perception of managers, school principals and members of the social monitoring and control council. *Case Studies on Transport Policy*, 9(4): 1677-1687.
- Mousavi R, Mohammadinejad Ganji A, Imani MN. (2023). Designing a pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University. *Iranian Journal of Educational Society*, 9(1): 287-302. (In Persian)
- Narimani B, Mehrdad H, Jalili R. (2021). Designing a model for improving the performance of primary school principals: A qualitative study. *Journal of Psychological Science*, 20(99): 471-484. (In Persian)
- Nazari A, Hasani R, Shirbagi N. (2020). Presenting an indigenous care leadership model for school principals. *New Thoughts on Education*, 16(1): 121-152. (In Persian)
- Nazari V, Inanloo H, Salimiyan S. (2021). Explaining the lived experiences of the new teachers of Farhangian University of Alborz Province campuses Case Study (Geography, Input2016). *The Scientific Quarterly Journal of Research in Social Studies Education*, 2(4) : 91-114.
- Toyama H, Upadyaya K, Salmela-Aro K. (2022). Job crafting and well-being among school principals: The role of basic psychological need satisfaction and frustration. *European Management Journal*, 40(5): 809-818.
- Youssef A, Zare B, Abedini I. (2018). Factors affecting research motivation among students and professors in Farhangian University. *Iranian Journal of Educational Society*, 10: 107-125. (In Persian)