

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هجدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۳
صص ۱۸۸-۱۶۵

اعتبارسنجی الگوی اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه

محمد محمود هادی صالح التمیمی^۱، محمدنقی ایمانی^۲، مریم هاشم حمد هاشم البدری^۳، اصغر شریفی^۴، محمدعلی نادی^۵

چکیده:

هدف: مدیران نقش مهمی در اداره مدارس دارند. از این رو اجرای نقش نظارتی مدیران می تواند به بهبود نظام آموزش کمک نماید. هدف این پژوهش، اعتبارسنجی الگوی اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق بود.

روش: این پژوهش از نظر روش کمی- توصیفی و از نظر هدف پژوهشی کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه استان واسط عراق بوده است که حجم نمونه ۲۰۰ نفر براساس جدول مورگان - گرجسی و با روش نمونه گیری تصادفی شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه حاضر شامل ۶۸ گویه است که شامل ابعاد و مؤلفه های اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق است. برای محاسبه پایایی ابزار پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۴ شد. جهت تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری به کمک نرم افزار آموس استفاده شده است.

یافته ها: یافته ها نشان داد که ضرائب کواریانسی بین سازه های پژوهش، انحراف استاندارد، نسبت بحرانی و سطوح معناداری آن معنادار است. با توجه به سطوح معناداری بدست آمده از کواریانس بین داده ها برای تمامی سازه های پژوهش که کمتر از ۰/۰۵ می باشد ($P\text{-value} < 0/05$).

نتیجه گیری: می توان گفت که سازه های پژوهش قادر به ارائه یک مدل اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق می باشند.

کلیدواژه ها: اعتبارسنجی، نقش نظارتی، مدیران مدارس، تعلیم و تربیت.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۵

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۹/۲۲

^۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. newwn613@gmail.com

^۲-دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران(نویسنده مسئول). imani1348mn@gmail.com

^۳- استادیار گروه علوم تربیتی، واسط، عراق. mariamhashim444@gmail.com

^۴- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. drasharifi@gmail.com

^۵- استاد گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. nadi2248@yahoo.com

مقدمه

آموزش نقش بسزایی در ایجاد نیروی انسانی دارد. یک سیستم آموزشی برای تولید افراد کامل مورد نیاز است، یعنی سیستمی که کیفیت را هدف اصلی خود بداند (موتیانی و همکاران^۱، ۲۰۲۰). از آنجایی که آموزش در محیط مدرسه صورت می‌گیرد، نقش رهبری قابل توجه است. به عنوان صاحب قدرت اولیه در مدرسه، مدیر باید به خوبی درک کند که مدیریت نظارتی و رهبری مدیر چگونه است زیرا نظارت و رهبری مدیر دو چیز هستند که به هم مرتبط هستند و یکدیگر را تقویت می‌کنند (پوترا و حریری^۲، ۲۰۲۳).

در بین صلاحیت مدیران، شایستگی نظارت یک شایستگی اساسی است که در اختیار مدیر است، زیرا صلاحیت نظارتی مدیر در فعالیتهای نظارت تحصیلی در مدارس اجرا می‌شود که مستقیماً بر عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد (رمضان^۳، ۲۰۱۷؛ ترینه و همکاران^۴، ۲۰۱۹؛ یاسین و مصطفی^۵، ۲۰۲۰). اگر عملکرد معلم خوب باشد، فرایند یادگیری با کیفیت خواهد بود که دستیابی به اهداف آموزشی را تسهیل می‌کند. به نظارت مدیر، نظارت آموزشی نیز می‌گویند. شایستگی نظارت تحصیلی توانایی مدیر در پرورش معلمان برای بهبود کیفیت فرآیند یادگیری است (آرمان و همکاران^۶، ۲۰۱۶). هدف نظارت تحصیلی معلمان در انجام فرآیند یادگیری هستند. مؤلفه تحت نظارت شامل تجهیزات یادگیری و مدیریت کلاس درس است. این مشکل ناشی از عدم آگاهی و بینش مدیر در مورد صلاحیت نظارت است.

از حضور نظارت برای پیشبرد یادگیری از طریق رشد توانایی معلمان استفاده می‌شود. نظارت معلمان را تشویق می‌کند تا توانمندتر شوند، موقعیتهای تدریس و یادگیری بهتر می‌شود، تدریس مؤثر می‌شود، معلمان از انجام کار خود رضایت بیشتری پیدا می‌کنند. بنابراین سیستم آموزشی می‌تواند در تلاش برای دستیابی به اهداف آموزشی به درستی عمل کند. این بدان معناست که جایگاه نظارت یک مؤلفه بسیار راهبردی در اداره آموزش و پرورش است. نقش و کارکرد مدیر در

¹- Mutiani et al

²-Putra, S. P., & Hariri, H.

³-Ramadhan

⁴-Trinh et al

⁵-Yasin & Mustafa,

⁶-Arman et al

بکارگیری سیاست های راهبردی هم در امور داخلی و هم در امور بیرونی مدرسه متمرکز است (الفیانسیه و همکاران، ۲۰۲۰).

اگر با فعالیت های داخلی مدرسه همراه باشد، فعالیت های مختلفی پیدا می شود. در واقع، توجه مدیر بر فعالیت ها، توجه به نحوه انجام فرآیند تدریس و یادگیری مطابق با طراحی برنامه درسی است که امروزه اجرا می شود، بسیار مهم تر است. نظارت اصولاً فرآیندی از فعالیت در تلاش برای برانگیختن و برانگیختن روحیه معلمان برای انجام وظایف خود به ویژه در زمینه یادگیری، توسعه فعالیت های یاددهی و یادگیری و تلاش های مربیگری در یادگیری است. با این حال، این فعالیت ها با برنامه ریزی تعیین شده فاصله زیادی دارند، زیرا ارتباط خوبی بین مدیر به عنوان ناظر و معلم به عنوان تسهیل کننده یادگیری وجود ندارد تا واقعیت هایی که در میدان دیده می شود، یادگیری به طور مؤثر اجرا نشود. به طور کلی، اگر مدرسه بتواند نظارت را به خوبی مدیریت کند، تأثیر خوبی بر معلمان مدرسه خواهد داشت، معلمانی که به صورت ساختار یافته نظارت می شوند، قطعاً حرفه ای بودن آنها را افزایش می دهند (نسرین^۱، ۲۰۲۰).

معلمان اغلب در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی یادگیری با مشکل مواجه می شوند، بنابراین مدیر به عنوان ناظر راهنمایی هایی را به معلمان ارائه می دهد تا بتوانند یادگیری را به طور مؤثرتری مدیریت کنند، از جمله کمک به حل مشکلات یادگیری دانش آموزان. مدیر تلاش می کند تا تجهیزات مدرسه مورد نیاز برای روند روان و موفقیت آمیز تدریس و یادگیری را تکمیل کند. در انجام وظایف همچنان معلمانی هستند که مسئولیتی ندارند که مدیر به عنوان ناظر می تواند معلمان را در انجام هر چه بهتر وظایف خود برانگیخته و تحریک کند (سیاهان و همکاران^۲، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، چالش ها و محدودیت های نظارت آموزشی نیز در مطالعات پیشین مستند شده است. بطور مثال، اقبال و همکاران^۳ (۲۰۲۴)، به بررسی دشواری هایی که در مدارس وجود دارد، مانند آموزش ناکافی برای معلمان و محدودیت های منابع، پرداختند که مانع از نظارت مؤثر می شود. علاوه بر این، سارتیکا، ایرواتی و آمالیا^۴ (۲۰۲۳)، به مسائلی همانند رویکردهای متنوع نظارت و آموزش ناکافی برای ناظران اشاره می کند که می تواند اثربخشی نظارت آموزشی را تضعیف کند. این

¹-Nasrin

²-Siahaan, A., Pasaribu, M. H., Suparliadi, S., Syahputra, M. R., & Mukhlisin, A.

³-Iqbal, M., Fadila, A. Z. N., Amalia, S., & Nasution, S. J.

⁴-Sartika, L., Irawati, I., & Amalia, S

چالش‌ها نشان می‌دهد که در حالیکه نظارت آموزشی پتانسیل‌های زیادی دارد، اجرای آن می‌تواند با موانع زیادی روبرو باشد که نیاز به رسیدگی دارند تا به حداکثر اثربخشی دست یابند. بنا به مراتب فوق و با توجه به رشد چشمگیر جمعیت دانش‌آموزی کشور عراق، و نیز ضرورت اتخاذ راهبردهای موثر در ارتقاء اثربخشی فرایند یاددهی - یادگیری، مدیران مدارس به عنوان رهبران آموزشی باید با چارچوب‌های ذهنی به عنوان راهنمای عمل مسلح شوند تا در فرایند ایفای وظایف مدیریتی خود، به نظارت و راهنمایی آموزشی موثر بپردازند.

امروزه راهنمایان آموزشی به عنوان رهبران آموزشی با هدف ارتقای کیفیت عملکرد معلمان و رفع مشکلات آنان از طریق همکاری حرفه‌ای، با معلمان همکاری می‌کنند و در امر آموزش به آنها کمک می‌کنند تا وضعیت آموزشی را اصلاح کنند. گرچه برنامه‌های نظارت و راهنمایی آموزشی و عناوین راهنمایان آموزشی در نظام‌های آموزشی مختلف متفاوت است، اما وظایف آنها تا حدودی مشابه است. راهنمایان آموزشی در سیستم‌های آموزشی کشورهای مختلف در سراسر کشور به نام‌های معلم راهنما، معلم ناظر، معلم مشاور، معلم، معاون آموزشی ناحیه، ناظر آموزشی بازرس، بازرس آموزشی، رئیس اداره آموزش و پرورش ناحیه، هماهنگ‌کننده طرح‌های آموزشی، رئیس آموزش و پرورش. بخش، مشاور تخصصی، برنامه‌ریز آموزشی و راهنمای آموزشی. با این حال وظیفه اصلی آنها تحت هر عنوانی که دارند و در هر سمتی که باشند، کمک حداکثری حرفه‌ای به معلمان و کمک به پیشرفت مطلوب تر آنهاست، بنابراین، فرآیند تدریس و یادگیری اصلاح می‌شود و عملکرد کارآمدتری خواهند داشت. و در نهایت نتایج مطلوب تری حاصل خواهد شد. رشد مطلوب تر معلم منجر به رشد مطلوب تر دانش‌آموزان و موفقیت در نظارت و راهنمایی آموزشی می‌شود که رضایت عمومی از مدارس را در پی دارد. با این حال، راهنمایان آموزشی برای دستیابی به موفقیت چند جانبه باید مراقب اصول نظارت باشند (جهانیان و ابراهیمی^۱، ۲۰۱۳).

نقش‌های نظارتی اگر به‌طور مؤثر اجرا شوند، کیفیت آموزشی مدرسه را افزایش می‌دهند و در نتیجه خروجی باکیفیت خوبی را به همراه خواهند داشت. این مطالعه مجدداً برخی از عوامل مؤثر بر نقش نظارتی مدیران در مدارس را شناسایی کرد. در این مورد، این مطالعه توصیه کرد که مدیران

^۱- Jahanian, R., & Ebrahimi, M.

باید همیشه زمان خود را به خوبی مدیریت کنند، با معاونان خود و سایر پرسنل به طور مؤثر ارتباط برقرار کنند. همچنین به این نتیجه رسید که دولت باید بودجه عملیاتی کافی را فراهم کند و برای اجرای مؤثر نظارت داخلی تأثیر بگذارد (منافا^۱، ۲۰۲۰).

موفقیت یک موسسه آموزشی به رهبری مدیر مدرسه بستگی دارد (روسیادی و پرجونو، ۲۰۱۵). علاوه بر این، نظارت آموزشی را نمی‌توان از ارزیابی عملکرد معلم در مدیریت فرآیند یادگیری جدا کرد. ارزیابی عملکرد معلم در مدیریت فرآیند یادگیری، فعالیتی است که نمی‌توان از فرآیند آن اجتناب کرد. با این حال، پس از ارزیابی عملکرد معلم، به معنای انجام تکالیف یا فعالیت‌های نظارت آموزشی نیست، بلکه باید با طراحی و اجرای توسعه توانایی‌های آنان ادامه داد. بنابراین، از طریق نظارت آموزشی، معلمان به طور فزاینده‌ای قادر خواهند بود یادگیری را برای دانش‌آموزان خود تسهیل کنند (پوترا و حریری^۲، ۲۰۲۳).

مدارس تأثیر بسزایی در رشد و توسعه جامعه دارند. با ارائه فعالیت‌های آموزشی به دانش‌آموزان بر اساس برنامه‌های درسی که از قبل بر اساس نیازهای جامعه و فرد تهیه شده است، می‌توان تغییرات رفتاری مطلوب را به دانش‌آموزان القا کرد. تامین جامعه قابل سکونت بیشتر و نیروی کار ماهر مورد نیاز، نقش محوری مدارس است. برای انجام مدارس و عدم انحراف از این اهداف، باید به طور مؤثر اداره و نظارت شوند (گوکالپ^۳، ۲۰۱۰). پیش‌نیاز استفاده مؤثر و سازنده از منابع سازمانی و تضمین پایداری سازمانی، نظارت است (کاتز و خان^۴، ۲۰۱۳). نظارت یک تعهد سازمانی برای تعیین سطح دستیابی به اهداف سازمانی است. بنابراین نظارت فرآیندی است که اثربخشی فعالیت‌های مدرسه و وجود یا عدم وجود اختلاف با اهداف نظام آموزشی را تعیین می‌کند. برای این فرآیند بسیار مهم است که پویا و باز برای تغییر باشد. نظارت یک سیستم فرعی آموزشی است که رشد حرفه‌ای معلمان را راهنمایی و مشاوره می‌دهد و از کارکنان آموزشی حمایت می‌کند تا آنها به اهداف خود دست یابند (مونمو و تام^۵، ۲۰۱۳). نظارت مجهز به ابزارهای کنترلی، راهنمایی و ارتباطی است که استانداردهای آموزشی-آموزشی را در مدارس ارتقا می‌دهد

¹-MANAFA, I. F.

²-Putra, S. P., & Hariri, H.

³-Gokalp

⁴-Katz & Khan

⁵-Munemo & Tom

(اوبیوزور، مومو، و اوگبونایا^۱، ۲۰۱۳). تغییری که در همه زمینه‌ها رخ داده است، اصطلاح نظارت را به ابعاد جدیدی تبدیل کرده است. نظارت قبلاً به منظور رفع نارسایی‌های موجود یا احتمالی در سیستم آموزشی، تعیین تسلط کارکنان آموزشی بر وظایف و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود و جلوگیری از انجام کارهای اشتباه کارکنان آموزشی انجام می‌شد. با این حال، بر اساس تغییرات و تحولات در مفهوم مدیریت، امروزه نظارت به عنوان یک سیستم فرعی آموزشی تعریف می‌شود که بر بهبود فرآیند، اولویت دادن به میزان عظیم مشارکت شریک تمرکز دارد و بر همکاری قوی بین سرپرست و تحت نظارت تاکید می‌کند (ممدو اوغلو^۲، ۲۰۱۲). بنابراین، می‌توان گفت که سیستم نظارت بر کمک به توسعه حرفه‌ای کارکنان آموزشی متمرکز است (گلیکمن، گوردون و راس-گوردون^۳، ۲۰۰۷)، ارزیابی موفقیت دانش آموز و عملکرد معلم، و به طور کلی بهبود آموزش (پژاک^۴، ۲۰۱۰). نظارت از این جهت حائز اهمیت است که کیفیت و استانداردهای آموزش را ارزیابی می‌کند و همچنین مسئولیت پاسخگویی مدارس را در قبال دولت، والدین و مالیات دهندگان ارتقا می‌دهد. اما مهمتر از همه، نظارت با هدف افزایش استانداردهای یک مدرسه و دستیابی به توسعه مدرسه است (یرچی و اوزدمیر^۵، ۲۰۱۵). تأثیر مدیران در مورد مدارس مؤثر و دستاوردها در عملکرد دانش آموزان بخشی از دیدگاه ملی مدارس موفق است (سوپرویل^۶، ۲۰۱۴ آ). علاوه بر این، رهبری مدیران به این تمایز رسیده است که برای عملکرد مدارس بسیار مهم است و از نظر اهمیت تنها پس از تأثیر معلمان در رتبه دوم قرار دارد. به دلیل توجه و تحقیقاتی که از تأثیر رهبری اصلی حمایت می‌کند، نظارت و ارزیابی مدیران با ایجاد الزامات و تأکید بر ابزارهای ارزیابی اصلی توسط چندین سازمان ملی به یک نقطه کانونی تبدیل شده است (هویدستون، مک کیم و هلمز^۷، ۲۰۱۸).

در مورد موضوع پژوهش برخی مطالعات انجام شده است. حسنی و همکاران^۸ (۱۴۰۳) در پژوهشی نتیجه گرفتند که ویژگی‌های مدیران، مهارت‌های مدیران و نیازهایی که به عنوان عوامل اساسی

¹-Obiweluozor, Momoh, & Ogbonnaya

²-Memduhoglu

³-Glickman, Gordon, & Ross-Gordon

⁴-Pajak

⁵-Yirci, R., & Ozdemir, T. Y.

⁶-Superville

⁷-Hvidston, D. J., McKim, C. A., & Holmes, W. T.

⁸-Hasani, H., Moosavi, F., Mohammadi, S., & Faraji, A.

برای نظارت حرفه‌ای عمل می‌کنند. علاوه بر این، ده دسته در مورد اعمال نظارت، شامل جلسات، مشاهدات کلاسی، ارتباطات مؤثر و مناسب، نوآوری و تغییر، ادغام فناوری های جدید، تضمین سلامت و ایمنی مدرسه، پرورش انگیزه برای پیشرفت حرفه‌ای، پرورش انسان مثبت پدید می‌آید. علی مددی، حسینی نوده، آهنگر محلی (۱۴۰۲)، با هدف بررسی نقش نظارتی مدیران بر توسعه حرفه‌ای و بهبود عملکرد معلمان در مدارس مطرح نمودند که اگر چه یکی از کارکردهای اساسی مدیران مدارس، نظارت و راهنمایی آموزشی می باشد که نقش مهمی در اثربخشی مدرسه از طریق توسعه حرفه‌ای و بهبود عملکرد معلمان و در نتیجه بهبود یادگیری دانش آموزان دارد. ساکی و همکاران (۱۴۰۲)، با هدف بررسی نقش نظارتی مدیران بر عملکرد معلمان نشان دادند که رابطه قابل توجهی بین ادراک معلمان از نقش نظارت آموزشی، مدیر بخش و بهبود عملکرد شغلی معلمان از جنبه‌های متفاوت وجود دارد که شامل جنبه های عملکرد تدریس قابلیت‌های شغلی و انگیزه می باشد. امینی، پیرانی و تقوایی (۱۴۰۰)، با هدف بررسی اثربخشی نظارت و راهنمایی آموزشی مدیران بر احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی تحقیقی را به روش آزمایشی با طرح پیش آزمون پس آزمون با گروه های نابرابر انجام داده اند. نتایج نشان داد که شرکت مدیران در دوره نظارت و راهنمایی (سوپرویزن) آموزشی بر احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و اشتیاق شغلی معلمان تاثیر گذار است. بنابراین می توان از این راهبرد مداخله ای در بهبود کارایی و اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی استفاده کرد.

آدیویی^۱ (۲۰۲۳)، با هدف بررسی نظارت اثربخش بر مدرسه: چالش ها و چشم اندازهای نظارت آموزشی در مدارس متوسطه را مورد بررسی قرار داده است و بیان نمود فرآیند نظارت پیچیده است و در کل ساختار سیستم مدرسه نفوذ می‌کند. نظارت مؤثر مدرسه، حمایت و تشویق مرتبط و مستمر را از شیوه‌های آموزشی معلمان فراهم می‌کند. پوترا و حریری^۲ (۲۰۲۳)، در پژوهشی نتیجه گرفتند که بیشتر نقش نظارت آموزشی در بهبود عملکرد معلمان بسیار تأثیر گذار است. بنابراین نظارت آموزشی مؤثر مستلزم اراده مدیر برای برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی نظارت است. آملیا و همکاران^۳ (۲۰۲۲)، با هدف بررسی نقش مدیر به عنوان ناظر آموزش و پرورش در بهبود

¹ -ADEOYE, M. A.

² -Putra, S. P., & Hariri, H.

³ -Amelia, C., Aprilianto, A., Supriatna, D., Rusydi, I., & Zahari, N. E.

حرفه‌ای بودن معلمان مطرح نمودند که معلمان حرفه‌ای نه تنها ملزم به تسلط بر زمینه‌های علوم، مواد آموزشی، روش‌های یادگیری و انگیزه دانش‌آموزان هستند. آنها مهارت‌های بالایی دارند و بینش گسترده‌ای نسبت به دنیای آموزش دارند. این از نظارت و راهنمایی یک سرپرست جدایی‌ناپذیر است. نظارت برای شکل‌گیری و بهبود توانایی‌ها در فرآیند آموزش و یادگیری انجام می‌شود. سیاهان و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، به بررسی نقش نظارت مدیر در ارتقای کیفیت آموزش، پرداختند. یافته‌های این پژوهش عبارتند از: (۱) فعالیت‌های مدیر به‌عنوان ناظر در هماهنگ‌سازی فعالیت‌ها، (۲) فعالیت‌های مدیر به‌عنوان ناظر در ارائه و (۳) فعالیت‌های مدیر به‌عنوان ناظر در رهبر گروه. بنابراین برگزاری جلسات دشوار است، رئیس بنیاد که همه فعالیت‌ها را محدود می‌کند، مهارت‌ها و تخصص‌های مدیر که در انجام وظایف خود دچار کمبود هستند، زمان مدیر محدود است. اوزجان^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهشی نتیجه گرفت که مدیران مدارس به اشتراک‌گذاری تجربیات و کار متقابل را نشان می‌دهد. سازماندهی، غلبه بر نارسایی‌ها و رضایتمندی به رشد حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر روش کمی-توصیفی و از نظر هدف پژوهشی کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه استان واسط عراق بوده است که حجم نمونه ۲۰۰ نفر براساس جدول مورگان - گرجسی و با روش نمونه‌گیری تصادفی شد. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته (استخراج شده از شاخص‌های مرحله کیفی) استفاده شده است. در این پرسشنامه بر اساس ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده به سوال در مورد میزان موافقت خبرگان با این ابعاد و مولفه‌ها پرداخته شده است. پرسشنامه حاضر شامل ۶۸ گویه (متناظر با شاخص‌های استخراج شده در بخش کیفی) است که شامل ابعاد و مؤلفه‌های اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق است. برای محاسبه پایایی ابزار پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۴ شد. جهت تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار آموس استفاده شد.

^۱-Siahaan, A., Pasaribu, M. H., Suparliadi, S., Syahputra, M. R., & Mukhlisin, A.

^۲-Ozcan, M.

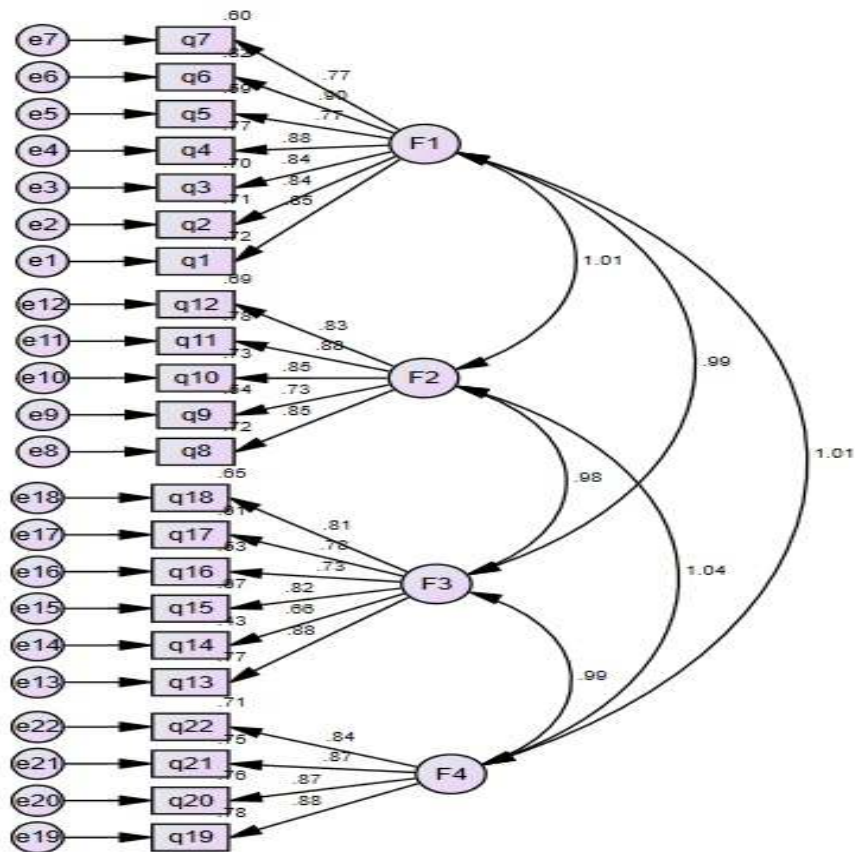
یافته‌ها

در نمونه پژوهش ۹۶ نفر (۴۸/۰ درصد) از افراد نمونه مرد و ۱۰۴ نفر (۵۲/۰ درصد) نیز زن می باشند. ۹۸ نفر (۴۹/۰ درصد) از افراد نمونه دارای مدرک کارشناسی، ۶۱ نفر (۳۰/۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۴۱ نفر (۲۰/۵ درصد) دارای مدرک دکتری می باشند. ۴۶ نفر (۲۳/۰ درصد) از افراد نمونه بین ۳ تا ۵ سال سابقه کاری دارند، ۷۴ نفر (۳۷/۰ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۷ نفر (۲۳/۵ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و تعداد ۳۳ نفر (۱۶/۵ درصد) بیشتر از ۱۵ سال سابقه کاری دارند. بیشترین نمرات با فراوانی ۳۷/۰ درصد دارای ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار می باشند و کمترین نمرات دارای سابقه کار بیشتر از ۱۵ سال با فراوانی ۱۶/۵ درصد از کل نمونه آماری می باشند. در جدول ۱، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۱. ماتریس ضرایب همبستگی دو به دو میان متغیرهای تحقیق

متغیر	فردی	سازمانی	محیطی	فرهنگی	فناورانه	معلمان	والدین
عوامل فردی مدیران	۱						
عوامل سازمانی	۰/۹۴۰	۱					
عوامل محیطی	۰/۸۶۲	۰/۹۲۶	۱				
عوامل فرهنگی	۰/۹۲۸	۰/۹۲۳	۰/۸۴۸	۱			
عوامل فناورانه	۰/۹۳۴	۰/۸۷۹	۰/۸۲۰	۰/۸۶۲	۱		
ویژگی های معلمان	۰/۷۶۹	۰/۷۶۴	۰/۷۵۴	۰/۷۱۲	۰/۷۱۱	۱	
ویژگی های والدین	۰/۸۹۸	۰/۹۰۰	۰/۸۶۳	۰/۸۸۵	۰/۸۳۳	۰/۸۱۲	۱

برای بررسی برازش مدل کواریانسی مولفه‌های متغیر عوامل فردی مدیران مدارس ۴ مولفه این متغیر به همراه گویه‌های مربوط به این مولفه‌ها در قالب مدل ران‌گردید که نتایج آن در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل کواریانسی عوامل فردی مدیران مدارس در حالت استاندارد

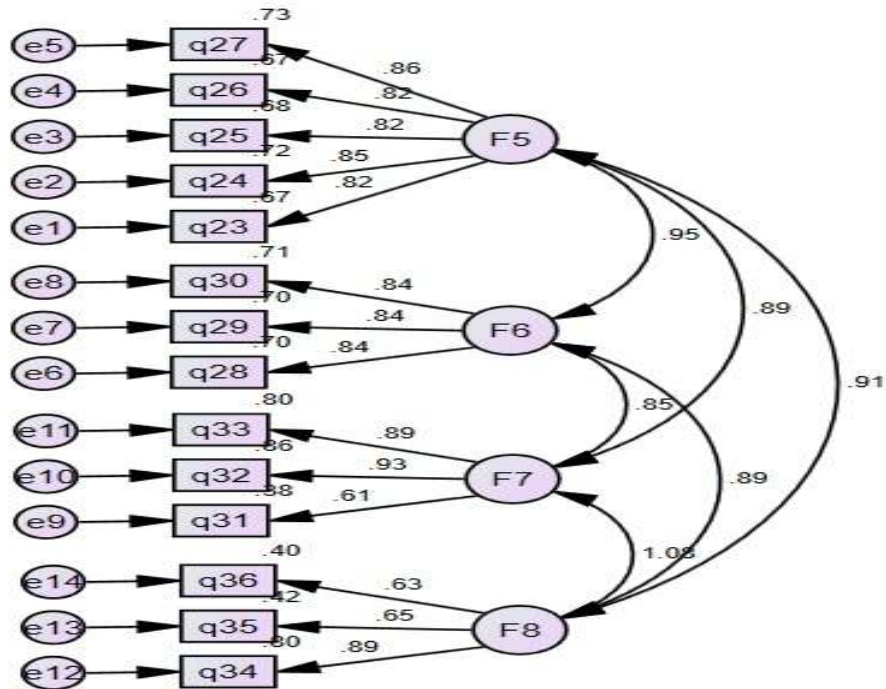
در جدول ۲، معناداری تمامی گویه‌های مربوط به متغیر عوامل سازمانی مورد بررسی قرار گرفته

است.

جدول ۲. بار عاملی سوالات مربوط به متغیر عوامل سازمانی

متغیر	سوالات	بار عاملی	متغیر	سوالات	بار عاملی
	q۲۳	.۸۱۷		q۳۱	.۶۱۴
	q۲۴	.۸۴۶	سیاست‌های آموزشی	q۳۲	.۹۲۶
ساختار سازمانی مدرسه	q۲۵	.۸۲۴		q۳۳	.۸۹۵
	q۲۶	.۸۱۷		q۳۴	.۸۹۴
	q۲۷	.۸۵۶	منابع مدرسه	q۳۵	.۶۵۰
	q۲۸	.۸۳۸		q۳۶	.۶۲۹
فرهنگ سازمانی	q۲۹	.۸۳۵	-	-	-
مدرسه	q۳۰	.۸۴۱	-	-	-

با توجه به بارهای عاملی مذکور در جدول فوق و در نظر گرفتن این نکته که بار عاملی برای تمامی سوالات متغیرهای تحقیق بالای ۰/۳۰ درصد می باشد، می توان گفت که بارهای عاملی تمامی گویه های مذکور متغیرهای که تحت عنوان متغیر مکنون ذیل آن قرار گرفته اند را می سنجد و برای این سنجش از اعتبار لازم برخوردارند. برای بررسی برازش مدل کواریانسی مولفه های متغیر عوامل سازمانی ۴ مولفه این متغیر به همراه گویه های مربوط به این مولفه ها در قالب مدل اجرا گردید که نتایج آن شکل ۲، ارائه شده است.



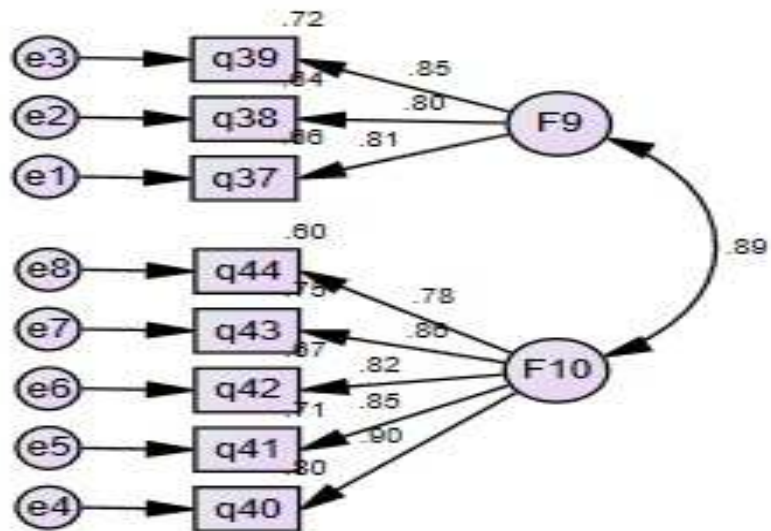
شکل ۲. مدل کواریانسی مولفه‌های متغیر عوامل سازمانی در حالت استاندارد

در جدول ۳، معناداری تمامی گویه‌های مربوط به متغیر عوامل محیطی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳. بار عاملی سوالات مربوط به متغیر عوامل محیطی

متغیر	سوالات	بار عاملی
محیط بیرونی مدرسه	q۳۷	.۸۱۲
	q۳۸	.۷۹۹
	q۳۹	.۸۴۶
	q۴۰	.۸۹۶
	q۴۱	.۸۴۵
تغییرات اجتماعی	q۴۲	.۸۱۹
	q۴۳	.۸۶۳
	q۴۴	.۷۷۸

با توجه به بارهای عاملی مذکور در جدول فوق و در نظر گرفتن این نکته که بار عاملی برای تمامی سوالات متغیرهای تحقیق بالای ۰/۳۰ درصد می باشد، می توان گفت که بارهای عاملی تمامی گویه های مذکور متغیرهای که تحت عنوان متغیر مکنون ذیل آن قرار گرفته اند را می سنجد و برای این سنجش از اعتبار لازم برخوردارند. برای بررسی برازش مدل کواریانسی مولفه های متغیر عوامل محیطی ۲ مولفه این متغیر به همراه گویه های مربوط به این مولفه ها در قالب مدل ران گردید که نتایج آن در زیر ارائه شده است (شکل ۳).



شکل ۳. مدل کواریانسی عوامل محیطی در حالت استاندارد

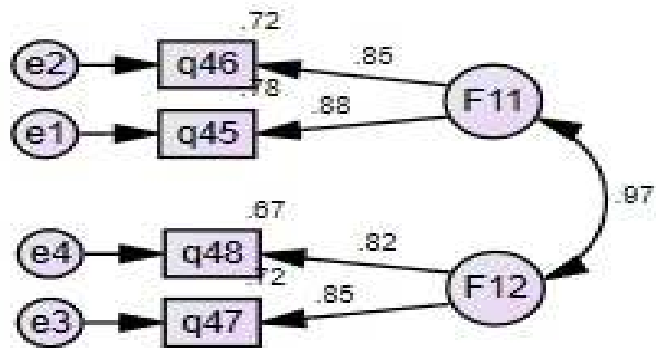
در جدول (۴)، معناداری تمامی گویه های مربوط به متغیر عوامل فرهنگی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۴. بار عاملی سوالات مربوط به متغیر عوامل فرهنگی

متغیرها	سوالات	بار عاملی
باورها و هنجارهای جامعه	q۴۵	۰.۸۸۲
	q۴۶	۰.۸۴۹
فرهنگ ارزیابی	q۴۷	۰.۸۴۷
	q۴۸	۰.۸۲۱

با توجه به بارهای عاملی مذکور در جدول فوق و در نظر گرفتن این نکته که بار عاملی برای تمامی سوالات متغیرهای تحقیق بالای ۰/۳۰ درصد می باشد، می توان گفت که بارهای عاملی تمامی گویه های مذکور متغیرهای که تحت عنوان متغیر مکنون ذیل آن قرار گرفته اند را می سنجد و برای این سنجدش از اعتبار لازم برخوردارند.

برای بررسی برازش مدل کواریانسی مولفه‌های متغیر عوامل فرهنگی ۲ مولفه این متغیر به همراه گویه های مربوط به این مولفه ها در قالب مدل اجرا گردید که نتایج آن ارائه شده است.



شکل ۴. مدل کواریانسی عوامل فرهنگی در حالت استاندارد

در جدول (۵)، معناداری تمامی گویه‌های مربوط به متغیر عوامل ویژگی‌های معلمان مورد بررسی قرار گرفته است.

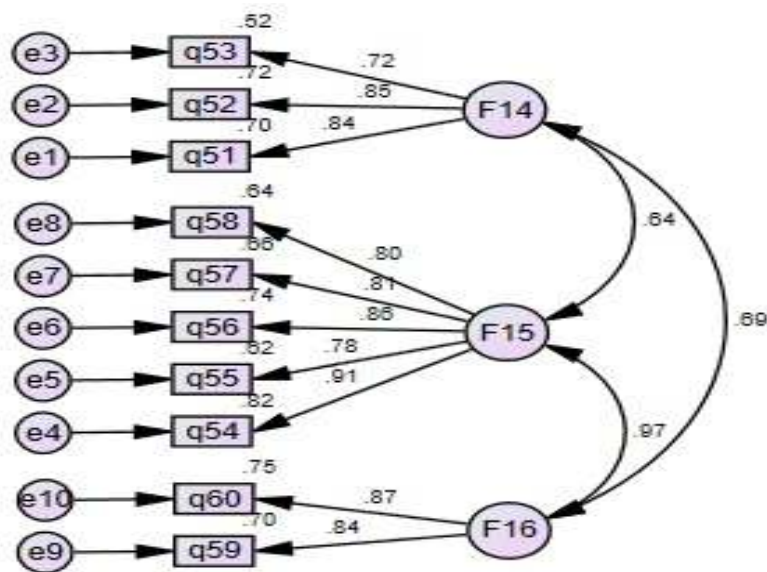
جدول ۵. بار عاملی سوالات مربوط به متغیر عوامل ویژگی‌های معلمان

متغیر	سوالات	بار عاملی
شایستگی معلمان	q۵۱	.۸۴۰
	q۵۲	.۸۴۸
	q۵۳	.۷۲۳
	q۵۴	.۹۰۷
نگرش معلمان	q۵۵	.۷۸۵
	q۵۶	.۸۶۲
	q۵۷	.۸۱۳
	q۵۸	.۷۹۸

.۸۳۹	q۵۹	مهارت‌های معلمان
.۸۶۸	q۶۰	

با توجه به بارهای عاملی مذکور در جدول فوق و در نظر گرفتن این نکته که بار عاملی برای تمامی سوالات متغیرهای تحقیق بالای ۰/۳۰ درصد می باشد، می توان گفت که بارهای عاملی تمامی گویه های مذکور متغیرهای که تحت عنوان متغیر مکنون ذیل آن قرار گرفته اند را می سنجد و برای این سنجش از اعتبار لازم برخوردارند.

برای بررسی برازش مدل کواریانسی مولفه های متغیر ویژگی های معلمان ۳ مولفه این متغیر به همراه گویه های مربوط به این مولفه ها در قالب مدل اجرا گردید که نتایج آن در شکل ۴، ارائه شده است.



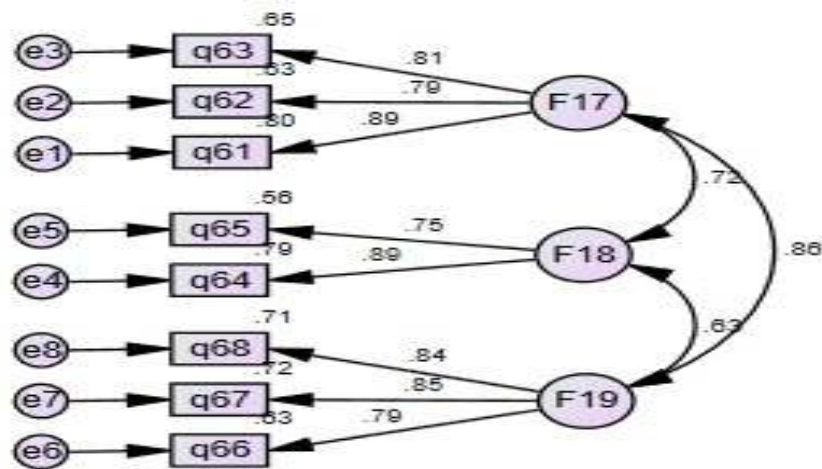
شکل ۴. مدل کواریانسی ویژگی های معلمان در حالت استاندارد

در جدول (۶)، معناداری تمامی گویه های مربوط به متغیر عوامل ویژگی های والدین مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۶. بار عاملی سوالات مربوط به متغیر عوامل ویژگی‌های والدین

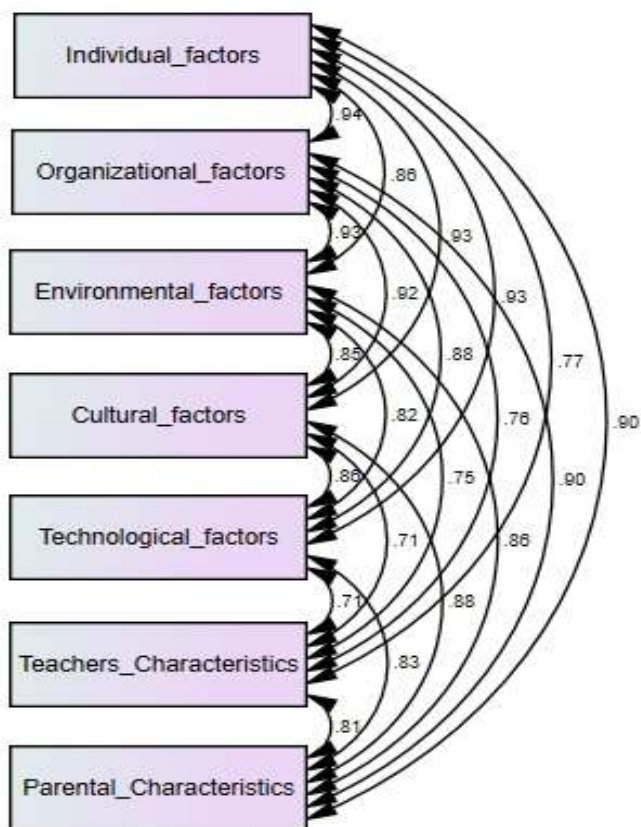
متغیر	سوالات	بار عاملی
میزان مشارکت	q۶۱	.۸۹۳
	q۶۲	.۷۹۴
	q۶۳	.۸۰۹
سطح اقتصادی- اجتماعی خانواده	q۶۴	.۸۸۷
	q۶۵	.۷۴۸
	q۶۶	.۷۹۵
نگرش‌های والدین	q۶۷	.۸۴۶
	q۶۸	.۸۴۰

با توجه به بارهای عاملی مذکور در جدول فوق و در نظر گرفتن این نکته که بار عاملی برای تمامی سوالات متغیرهای تحقیق بالای ۰/۳۰ درصد می‌باشد، می‌توان گفت که بارهای عاملی تمامی گویه‌های مذکور متغیرهای که تحت عنوان متغیر مکنون ذیل آن قرار گرفته‌اند را می‌سنجند و برای این سنجش از اعتبار لازم برخوردارند. برای بررسی برازش مدل کواریانسی مولفه‌های متغیر ویژگی‌های والدین ۳ مولفه این متغیر به همراه گویه‌های مربوط به این مولفه‌ها در قالب مدل اجرا گردید که نتایج آن در قالب شکل ۵، ارائه شده است.



شکل ۵. مدل کواریانسی ویژگی‌های والدین در حالت استاندارد

در شکل ۶، نیز مدل نهایی کواریانسی تمام متغیرهای موثر بر اجرای نقش نظارتی معلمان ارائه شده است.



شکل ۶. مدل کواریانسی اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق

در حالت استاندارد

شاخص‌های برازش مدل کواریانسی اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط

عراق در جدول ۷، ارائه شده است.

جدول ۷. شاخص‌های نیکویی برازش مدل اجرای نقش نظارتی

IFI	CFI	NFI	RMSEA	CMIN/DF	Probability level	DF	Chi-square
۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۰۷۳	۱/۵۲۲	۰/۰۰	۱۷۲	۲۶۱/۸۴۶

همان طور که مشاهده می‌شود مقدار χ^2 دو (Chi-square = 261/846) می‌باشد که با توجه به سطح معناداری آن (P-value = 0/000) که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، قابل قبول است. همچنین حاصل تقسیم مقدار χ^2 دو بر درجه آزادی برابر با ۱/۵۲۲ است، که کمتر از نمره ۵ که نقطه برش قابل قبولی است قرار دارد و از این نظر این آماره قابل قبول است. مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۷۳ است، که کمتر از ۰/۱۰ است لذا قابل قبول است. مقدار $IFI= 0/90$ ، $CFI= 0/91$ ، $NFI= 0/94$ قابل قبول است و از عدد ۰/۹۰ که معیار قابل قبولی است بیشتر است. در کل می‌توان گفت که شاخص‌های برازش حاکی از آن است که مدل بدست آمده دارای برازش مناسبی است.

جدول ۸. ضرائب کواریانس سازه‌های پژوهش

P	C.R.	S.E.	Estimate	کواریانس سازه‌ها
***	۹.۶۶۲	۲۲.۹۸۱	۲۲۲.۰۴۵	عوامل فردی <--> عوامل سازمانی
***	۹.۵۸۴	۷.۰۶۴	۶۷.۶۹۴	عوامل محیطی <--> عوامل سازمانی
***	۹.۱۲۲	۲.۱۹۳	۲۰.۰۰۴	عوامل فرهنگی <--> عوامل محیطی
***	۹.۲۱۰	.۷۴۱	۶.۸۲۱	عوامل فناورانه <--> عوامل فرهنگی
***	۸.۱۷۳	۱.۴۶۱	۱۱.۹۴۵	ویژگی‌های معلمان <--> عوامل فناورانه
***	۸.۸۹۰	۴.۹۳۸	۴۳.۹۰۰	ویژگی‌های معلمان والدین <--> ویژگی‌های معلمان
***	۹.۲۰۷	۱۱.۹۹۸	۱۱۰.۴۷۴	عوامل محیطی <--> عوامل فردی
***	۹.۵۹۸	۷.۳۷۳	۷۰.۷۵۹	عوامل فرهنگی <--> عوامل فردی
***	۹.۶۳۰	۴.۱۷۲	۴۰.۱۷۰	عوامل فناورانه <--> عوامل فردی
***	۸.۶۰۱	۱۴.۴۷۶	۱۲۴.۵۰۲	ویژگی‌های معلمان <--> عوامل فردی

***	۹.۴۲۵	۱۳.۱۸۸	۱۲۴.۲۹۴	ویژگی های والدین	<-->	عوامل فردی
***	۹.۵۶۶	۴.۱۹۲	۴۰.۱۰۴	عوامل فرهنگی	<-->	عوامل سازمانی
***	۹.۳۱۶	۲.۳۱۵	۲۱.۵۶۴	عوامل فناورانه	<-->	عوامل سازمانی
***	۸.۵۶۶	۸.۲۳۵	۷۰.۵۴۱	ویژگی های معلمان	<-->	عوامل سازمانی
***	۹.۴۳۸	۷.۵۲۹	۷۱.۰۵۸	ویژگی های والدین	<-->	عوامل سازمانی
***	۸.۹۴۲	۱.۲۲۰	۱۰.۹۱۱	عوامل فناورانه	<-->	عوامل محیطی
***	۸.۴۹۱	۴.۴۴۸	۳۷.۷۶۹	ویژگی های معلمان	<-->	عوامل محیطی
***	۹.۲۱۸	۴.۰۱۳	۳۶.۹۹۰	ویژگی های والدین	<-->	عوامل محیطی
***	۸.۱۸۱	۲.۵۹۲	۲۱.۲۰۲	ویژگی های معلمان	<-->	عوامل فرهنگی
***	۹.۳۴۷	۲.۴۱۱	۲۲.۵۳۶	ویژگی های والدین	<-->	عوامل فرهنگی
***	۹.۰۲۶	۱.۳۲۶	۱۱.۹۶۴	ویژگی های والدین	<-->	عوامل فناورانه

در جدول ۸، ضرائب کواریانسی بین سازه‌های پژوهش، انحراف استاندارد، نسبت بحرانی و سطوح معناداری آن ارائه شده است. با توجه به سطوح معناداری بدست آمده از کواریانس بین داده‌ها برای تمامی سازه‌های پژوهش که کمتر از ۰/۰۵ می باشد ($P\text{-value} < 0/05$)، لذا می توان گفت که سازه‌های پژوهش قادر به ارائه یک مدل اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق می‌باشند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، اعتبارسنجی الگوی اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق بود. نتایج نشان داد ضرائب کواریانسی بین سازه‌های پژوهش، انحراف استاندارد، نسبت

بحرانی و سطوح معناداری آن معنادار است. با توجه به سطوح معناداری بدست آمده از کواریانس بین داده‌ها برای تمامی سازه‌های پژوهش که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P\text{-value} < 0/05$)، لذا می‌توان گفت که سازه‌های پژوهش قادر به ارائه یک مدل اجرای نقش نظارتی مدیران مدارس متوسطه در استان واسط عراق می‌باشند. یافته‌های این پژوهش با مطالعات حسنی و همکاران (۱۴۰۳)، علی مددی، حسینی نوده، آهنگر محلی (۱۴۰۲)، ساکی و همکاران (۱۴۰۲)، آدیویی (۲۰۲۳)، پوترا و حریری^۱ (۲۰۲۳) و سیاهان و همکاران (۲۰۲۱) همسو است.

نظارت و راهنمایی آموزشی از مهمترین وظایفی است که برای اداره یک نظام آموزشی مطلوب لازم است. هدف اصلی آن اصلاح و بهبود وضعیت آموزشی است. نظارت و برنامه‌های راهنمایی آموزشی موجود و کیفیت تداوم آن در تحقق اهداف آموزشی نقش تعیین کننده ای دارد. نظارت آموزشی نقش حیاتی در بهبود کیفیت آموزش از طریق عملکردهای مختلف ایفا می‌کند. نقش‌های کلیدی شامل هماهنگی، ناظران برنامه‌های آموزشی و یادگیری را هماهنگ می‌کنند و اطمینان حاصل می‌کنند که وظایف کارکنان با اهداف آموزشی هم‌راستا باشد. مشاوره، آن‌ها به معلمان کمک می‌کند و به چالش‌های فردی و گروهی رسیدگی می‌کنند. رهبری، ناظران گروه‌های معلمان را در توسعه برنامه‌های درسی و رسیدگی به نیازهای حرفه‌ای رهبری می‌کنند. ارزیابی، آن‌ها اثربخشی تدریس و توسعه برنامه‌های درسی را ارزیابی می‌کنند و به کیفیت کلی آموزش کمک می‌کنند. پس از پاندمی COVID-19، نظارت آموزشی به منظور حمایت از معلمان در استفاده از فناوری‌های جدید و رسیدگی به شکاف‌های یادگیری، سازگار شده است و بر رویکردی جامع تأکید می‌کند که جنبه‌های عاطفی و اجتماعی یادگیری را در نظر می‌گیرد. چالش‌های نظارت آموزشی شامل رویکردهای متنوع، کمبود مشارکت ذینفعان و آموزش ناکافی برای ناظران است که نیاز به یک چارچوب یکپارچه و حمایتی‌تر را نشان می‌دهد.

از آنجایی که آموزش در محیط مدرسه صورت می‌گیرد، نقش رهبری قابل توجه است. به عنوان صاحب قدرت اولیه در مدرسه، مدیر باید به خوبی درک کند که مدیریت نظارتی و رهبری مدیر چگونه است زیرا نظارت و رهبری مدیر دو چیز هستند که به هم مرتبط هستند و یکدیگر را تقویت می‌کنند. عملکرد نظارت آموزشی یک تلاش برای بهبود به عنوان یک فرآیند مستمر است و به

¹ -Putra, S. P., & Hariri, H.

طور مداوم انجام می‌شود. نظارت آموزشی از عملکرد بهبود مستمر کیفیت به عنوان یک اصل اساسی و مدیریت یکپارچه حمایت می‌کند. نقش نظارت آموزشی مدیر و حرفه‌ای بودن معلمان در مدارس بسیار زیاد است. نظارت آموزشی می‌تواند رابطه اعتماد بین مدیران و معلمان را افزایش دهد. تأثیر رابطه اعتماد به برقراری ارتباط مؤثر کمک می‌کند تا یادگیری برای شرکت کنندگان مساعدتر باشد.

یکی از محدودیت‌های این مطالعه مربوط به عدم امکان کنترل متغیرهای ناخواسته در فرایند تحقیق بود. یکی دیگر از محدودیت‌های این مطالعه این بود که به دلیل مقطعی بودن مطالعه، امکان مقایسه وجود ندارد. پیشنهاد می‌شود برای بهبود مهارت‌های رهبری مدیران مدارس و ارتقاء کیفیت نقش نظارتی آن‌ها، می‌توان از مجموعه‌ای از استراتژی‌ها و برنامه‌های آموزشی استفاده کرد. توسعه مهارت‌های ارتباطی موثر از طریق ایجاد کانال‌های ارتباطی باز و تشویق همه اعضای مدرسه (معلمان، دانش‌آموزان، والدین و کارکنان) به بیان نظرات و ایده‌های خود؛ آموزش مهارت‌های گوش دادن فعال به مدیران برای درک بهتر نیازها و دغدغه‌های دیگران؛ ارائه بازخوردهای منظم و سازنده به اعضای تیم برای بهبود عملکرد و افزایش انگیزه. تقویت مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای آشنایی مدیران با روش‌های مختلف حل مسئله و تصمیم‌گیری؛ تشویق مدیران به تحلیل عمیق مسائل و بررسی همه جوانب قبل از تصمیم‌گیری و جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مرتبط برای تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد. پیشنهاد دیگر این است که برای ارتقای نقش نظارتی مدیران مدارس و بهبود عملکرد کلی مدرسه، تغییراتی در ساختار سازمانی می‌تواند بسیار موثر باشد. در ادامه، برخی پیشنهادات کلیدی ارائه می‌شود. با اجرای این تغییرات در ساختار سازمانی، مدیران مدارس می‌توانند نقش نظارتی خود را بهتر ایفا کنند و به بهبود عملکرد کلی مدرسه کمک کنند. این تغییرات همچنین به ایجاد محیطی مشارکتی و یادگیرنده در مدرسه کمک خواهد کرد.

منابع

بحری کمیشانی، ابوالقاسم، ذوالفقاری زعفرانی، رشید، شهرکی پور، حسن. (۱۳۹۸). الگوی مفهومی ارزیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای با تأکید بر منابع انسانی، **آموزش عالی ایران**، ۱۱ (۲): ۱۴۳-۱۶۷.

رضوی، منیر سادات، ایمانی، محمد نقی، شریفی، اصغر. (۱۴۰۰). مطالعه تطبیقی نقش نظارتی مدیران مدارس ابتدایی در ایران، کره جنوبی و ژاپن، **فصلنامه ایرانی آموزش و پرورش تطبیقی**، ۵(۱): ۱۷۳۸-۱۷۶۴. صفرزاده، حسین، تدین، اعظم، حرمحمدی، مریم. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)، **مجله طلوع بهداشت**، ۱۱(۴): ۶۳-۵۰.

طاهری عبدالمحمد، طهماسبی پور نجف، صادقی کهمینة معصومه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه ساختار سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز بیدبلند، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۹(۳): ۴۰-۶۱. منوریان، عباس. (۱۳۷۸). سازمان‌های متناسب با عصر اطلاعات، **نشریه مدیریت دولتی**، ۱۱(۱): ۱۲۳-۱۰۲.

هچ، ماری جو. (۱۳۸۷). **تئوری سازمان: مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن؛ ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: نشرافکار.**

عبادی، رحیم. (۱۳۸۴). **فناوری اطلاعات و آموزش و پرورش**. تهران، مؤسسه توسعه فناوری آموزشی مدارس هوشمند.

علی‌نیا، الهه. (۱۳۸۲). **آموزش الکترونیکی، سازمان سنجش آموزش کشور**. گزارش. عطاران، محمد. (۱۳۸۳). **فناوری اطلاعات بستر اصلاحات در آموزش و پرورش**. مؤسسه توسعه فناوری آموزش مدارس هوشمند.

عطاران، محمد. (۱۳۸۵). **دانشگاه مجازی، بازخوانی روایت‌های موجود**. مجموعه مقالات همایش یادگیری الکترونیکی، دانشگاه زنجان، ۳ و ۴ خرداد.

عباس زادگان، عبدالحسین. (۱۳۸۵). **اندازه‌گیری بازگشت سرمایه آموزش: با یک هزینه ناچیز**، فصل‌نامه مدیریت نوین.

عباسیان، عبدالحسین؛ جنت، مرتضی. (۱۳۸۸). **اثربخشی آموزش**، انتشارات آبگین رایان. تهران. عطاران، محمد؛ آیتی، محسن. (۱۳۸۸). **اصول برنامه درسی مبتنی بر فاوا، فصلنامه مطالعات برنامه درسی**، ۳(۱۲): ۴۷-۱۵.

عباسیان، عبدالحسین. (۱۳۸۵). **اثربخشی دوره‌های آموزشی (مدل کرک پاتریک)**. **مجله تدبیر**، ۹۱(۳): ۱۱۳-۱۴۴.

فتحی واجارگاه، کورش. (۱۳۹۰). **برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان**، تهران: سمت. Abreu, A., Cardoso, A. P., & Rocha, J. (2019). Teachers' perception of the Head of Department's performance and pedagogical supervision (Percepção dos professores sobre o desempenho do Coordenador de Departamento Curricular e supervisão

- pedagógica). Millenium, **Journal of Education, Technologies, and Health**, 2(3), 47-59.
- ADEOYE, M. A. (2023). Effective School Supervision: Challenges and Prospects for Educational Supervision in Secondary Schools. **Pakistan Journal of Educational Research and Evaluation (PJERE)**, 11(1).
- Heeringa, J., Mutti, A., Furukawa, M. F., Lechner, A., Maurer, K. A., & Rich, E. (2020). Horizontal and vertical integration of health care providers: a framework for understanding various provider organizational structures. **International journal of integrated care**, 20(1).
- Hinde, Elizabeth R. (2004). 'School culture and change: An examination of the effects of school culture on the process of change', **Essays in Education**, 12: 1-12.
- Kolawole, A. O. (2012). Comparative study of instructional supervisory roles of secondary school principals and inspectors of the ministry of education in Lagos State, Nigeria. **European Scientific Journal**, 8(28).
- Lope Pihie, Zaidatol Akmaliah, Afsaneh Bagheri, and Soaib Asimiran. (2014). 'Entrepreneurial Leadership Behaviour among School Principals: Perspectives from Malaysian Secondary School Teachers', **Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities**, 22.
- Lorenzo Caliendo. (2017). **Exporting and Organizational Change**•CEPR Discussion Paper No. DP12117
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2012). Implementability of instructional supervision as a contemporary educational supervision model in Turkish education system. **Journal of Theoretical Educational Science**, 5(1), 131-142.
- Meutstege, K., Vrielink, M., van Geel, M., & Visscher, A. J. (2023, October). A cognitive task analysis of the teacher skills and knowledge required for differentiated instruction in secondary education. **In Frontiers in Education**, 8(3), 1171554.
- Morsky, B., & Akçay, E. (2019). Evolution of social norms and correlated equilibria. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, 116(18), 8834-8839.
- Olorode, O. A., & Adeyemo, A. O. (2012). Educational Supervision: concepts and practice with reference to Oyo state, Nigeria. **The Nigerian journal of research and production**, 20(1): 19-28.

Validation of the implementation model of the supervisory role of secondary school principals

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.18, No 3, Autumn 2024, No.69

Validation of the implementation model of the supervisory role of secondary school principals

Mohammad Mahmoud Hadi Saleh Al-Tamimi¹, Mohammad Naqi Imani², Maryam Hashem Hamad Hashem Al-Badri³, Asghar Sharifi⁴, Mohamad Ali Nadi⁵

Abstract:

Purpose: Principals play an important role in running schools. Therefore, the implementation of the supervisory role of managers can help to improve the education system. The purpose of this research was to validate the model of implementing the supervisory role of secondary school principals in Wasit province of Iraq.

Methods: This research is quantitative-descriptive and practical in terms of research purpose. The statistical population included all secondary school principals in Wasit province of Iraq, and the sample size was 200 people based on the Morgan-Georges table and confirmed by sampling method. A researcher-made questionnaire was used to collect data. The current questionnaire contains 68 items, which include the dimensions and components of the implementation of the supervisory role of secondary school principals in Wasit province of Iraq. Cronbach's alpha test was used to calculate the reliability of the research tool, and its value was 0.84. To analyze the data, the method of structural equations was used with the help of Amos software.

Findings: The findings showed that the coefficients of covariance between research constructs, standard deviation, critical ratio and its significance levels are significant. According to the significance levels obtained from the covariance between the data for all the research constructs which is less than 0.05 (P-value < 0.05).

Conclusion: It can be said that the research structures are able to provide a model for the implementation of the supervisory role of secondary school principals in Wasit province of Iraq.

Keywords: validation, supervisory role, school managers, education.

¹ -PhD student in educational management, Department of Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

² -Associate Professor, Department of Educational Sciences, Rudehen Branch, Islamic Azad University, Rudehen, Iran.

³ -Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Wasit, Iraq.

⁴ -Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Rudehen Branch, Islamic Azad University, Rudehen, Iran.

⁵ -Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.