

معوقات الترشح لجائزة  
الملكة رانيا العبدالله للتميز  
التربوي من وجهة نظر  
المعلمين

المشرفة التربوية  
زينب رضا الحلالمة  
ماجستير علم الحاسوب

2016 / 9 / 22 م

تاريخ استلام

2016 / 10 / 5 م

تاريخ قبول

## الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات ترشح المعلمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي في تربية لواء المزار الجنوبي بمحافظة الكرك والتعرف على دلالة الفروق للمعوقات وفقاً للمتغيرات (نوع المدرسة، الخبرة التدريسية، المؤهل العلمي، جنس المعلم)، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقد تكون مجتمع الدراسة من عدد من المعلمين بمدارس تربية المزار الجنوبي بمحافظة الكرك والبالغ عددهم (2440) معلم ومعلمة في المدارس الحكومية، وتكونت عينة الدراسة من (106) معلم ومعلمة من معلمي جميع مدارس المديرية تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة.

ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطوير استبانة، اشتملت على (40) فقرة، توزعت على (3) مجالات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها:

- أن المتوسطات الحسابية لمستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي جاء وعلى المستوى الكلي بدرجة متوسطة وللمجالات فقد جاءت جميعها بدرجة متوسطة أيضاً محتلاً المرتبة الأولى مجال " المعوقات التي تتعلق بمعايير الجائزة وشروطها"، وجاء في المرتبة الثانية مجال " المعوقات المرتبطة بالمعلم" وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال " المعوقات التي تتعلق بالدعم والمساندة

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق في تقديرات المعلمين للمعوقات التي تمنع من ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة)

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أبرزها:

- التركيز على دور الإعلام بخصوص نشر ثقافة التميز في الميدان من خلال شبكة الإنترنت ومن خلال التواصل المباشر مع المعلمين بالتنسيق مع المديرية وعقد ورش توعوية بدور وأهداف الجائزة باستمرار

- قبولية أعمال المعلم مع معايير الجائزة من حيث التكليف والتنظيم وذلك من خلال التنسيق مع وزارة التربية والتعليم

- تقدير وتعزيز المترشحين من قبل الجمعية والمديرية والمدرسة من خلال التقرير السنوي وشهادات الشكر والحوافز المختلفة

## Abstract

This study aims at recognizing the factors that hinder nomination of teachers to Queen Rania Award at Al-Mazar Aljanubi Education Directorate and recognizing the differential indicators according to some variables like (level of the school/the educational experience/qualifications and gender of teachers). The researcher used the descriptive analytical approach and the community study was a group of teachers in Al-Mazar Aljanubi Education Directorate/Karak rating (2440) teachers in Al-mazar Aljanubi government schools .

The study sample was about (106) teachers of all schools of Al-mazar Aljanubi schools chosen randomly .To achieve the goal of the study , a questionnaire was developed with 40 items in 3 main fields.

The average of the hinders of nomination of teachers of Q.R.A was intermediate both at the overall level and the level of the fields .

The field of criteria of nomination was rated first followed by the field of hinders attributed to the teacher himself , and the last was the field of support and encouragement .The results showed that there were no differences in teacher assessment of the hinder according to the study variables like gender and qualifications ....etc .

The study arrived at a group of recommendations of which were the following :

- 1) Showing up the role of mass media in clarifying the role of field educational distinction through internet ,direct contact and workshops .
- 2) Remodeling the teachers duties in harmony with the award in fields through official contact with MOE
- 3) Encouraging teachers who want to nominate to the award in various forms like gratitude addresses .

## مقدمة:

إن الانفجار المعرفي الهائل الذي شهده القرن العشرين ويشهده القرن الحادي والعشرين يتطلب من كل ذي لب واهتمام مواكبة هذه الطفرة في مجال العلم ، فنحن جزء لا يتجزأ من هذا العالم ، وإن وجودنا في مثل هذا العالم يفرض على كل منا ملاحقة التغيرات العلمية والتطورات الثقافية في مجال العلم والتعليم ، وأن نستثمر طاقاتنا البشرية والمادية المتاحة في هذا الحقل ، فالتعليم أصبح أكبر وأفضل مجال للاستثمار الاقتصادي طويل الأمد .

إن المعلم الذي يمتلك الكفايات المهنية ، والمؤهل أكاديمياً وتربوياً هو أحد أهم عناصر العملية التعليمية التعليمية ، لذا تولى الأمم المتقدمة ومن خلال أنظمتها التربوية اهتماماً كبيراً بتحسين وتطوير أداء المعلم وتنميته مهنيًا ، وذلك للقيام بدوره المنشود في الحقل التربوي .

وتتأكد حاجة المنظمات التربوية بشكل خاص للإبداع ، كونها صانعة للأجيال ، مما يتطلب منها أن تكون صانعة للتغيير والتطور ، فضلاً عن استيعابه والتكيف معه . ويشير عبدالمقصود إلى أن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للجنس البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه ، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها ، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين ، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات (عبد المقصود، ١٩٩٨ م، ص ٥) ولأن الفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطويره يعتبر أنجح مصادر الاستثمار (النمر، ١٩٩٢ م، ص ٦٢)

وغياب الإبداع في أي منظمة يرجع إلى العديد من الأسباب منها ما يعود إلى المعلم نفسه أو الدعم والمساندة، ومنها ما يرجع إلى الظروف الخاصة بالمنظمة. وقد أوضح همام أن المشكلة الرئيسية للمنظمات أنها لم تأخذ بجدية أهمية خلق المناخ المساند للمبتكرين، وبالتالي ينبغي على هذه المنظمات إجراء القياسات المختلفة التي من شأنها تحديد القدرات الحالية الابتكارية لأبنائها حتى يمكن تقييم برامج التنمية التي تتلاءم وهذه القدرات، وحتى يمكن الوقوف على مدى تأثير المتغيرات المختلفة المحيطة بالعاملين والتي تؤثر في مستوى القدرات الابتكارية لهم (همام، ١٩٩٣ م، ص ٧) لقد شاع في العقود الأخيرة استخدام مصطلح الجودة الشاملة ، حتى أضحت واحداً من المفاهيم الأكثر انتشاراً فيما يتعلق بتطوير أساليب العمل في مختلف المجالات ، وأصبحت الجودة الشاملة مطلباً أساسياً في جميع الممارسات والأعمال الإدارية والأكاديمية والفنية ، ويهدف نظام إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم إلى تحديد توقعات المجتمع والمستفيدين من المؤسسات التعليمية والعمل على

تلبيتها، والمتابعة المستمرة لأنشطة المؤسسة ومقارنتها مع المستويات العالمية ، والتكيف مع المتغيرات الفنية والاجتماعية والاقتصادية لملاءمة المتخرجين لسوق العمل ، ونشر ثقافة الجودة لدى جميع العاملين ( مجيد والزيادات ، 2008 )

لقد تأسست جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي في عام (2005) بمبادرة ملكية سامية ، إدراكا لأهمية التربية والتعليم في بناء مجتمع منتج ومفكر ، ويهدف تقدير التربويين وتحفيز المتميزين ونشر ثقافة التميز والإبداع والمساهمة في إنتاج المعرفة .

تفضلت جلالة الملكة رانيا العبدالله بإطلاق " جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز" أولى الجوائز التي تدرج تحت المظلة الكبرى لجمعية الجائزة، وذلك في الخامس من آذار عام 2006، إيماناً بأهمية دور المعلم في العملية التربوية وفي ترسيخ مبادئ التميز والإبداع، وقدرته على التأثير إيجابياً على تفكير الأجيال لتخريج طلبة منتجين ومفكرين ومنتمين لمجتمعهم.

وللمساهمة في اختيار المعلمين المتميزين اعتماداً على معايير موضوعية وعلمية، حددت جمعية الجائزة معايير جائزة المعلم المتميز بالاستناد إلى معايير جوائز عربية وعالمية مشابهة، ووضعت على يد مجموعة من التربويين الأردنيين لتناسب واحتياجات البيئة التربوية الأردنية، كما تم العمل على قواعد تصحيح خاصة لتقييم هذه المعايير. ( جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز ، 2016) وقد تبين عزوف بعض المعلمين عن الترشح للجائزة وصعوبة في اقتناعهم بذلك (منسقين الجائزة في المديرية، 2012-2016 ) ، فالدافعية للإنجاز تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد، وفي درجة مثابته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل(عاشور ، 1989) ومن هنا جاء الاهتمام في دراسة المعوقات التي جاءت حائلاً بين المعلم المتميز وترشحه لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي .

مشكلة الدراسة:

تسعى جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي إلى خلق آفاق متجددة للتميز التربوي لبناء جيل المستقبل من خلال وضع معايير تميز تسعى لقولبة العملية التعليمية التعلمية وتنظيمها ورفع مهارات المعلم في الميدان بما ينعكس على الطالب محور تلك العملية وذلك بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم في الأردن .

وقد أكد الباحثون أن الابتكار في أي مجال ما هو إلا محصلة للاستعداد الفردي والعوامل البيئية التي يعيش فيها الفرد ويتفاعل معها(أيوب، ٢٠٠٠ م، ص ٢).

وقد لوحظ عزوف كبير من معلمي تربية لواء المزار الجنوبي في الترشح لتلك الجائزة وتراجع تدريجي في الاقبال على تبني أفكارها ومعاييرها وتراجع في عدد الواصلين للمراحل المتقدمة للفوز في الجائزة ، مما تطلب عمل دراسة للوقوف على المعوقات التي أدت لوجود تلك الظاهرة.

#### اهداف الدراسة:

هدفت الدراسة للكشف عن أبرز معوقات الترشح لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي في تربية لواء المزار الجنوبي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية .

- التعرف على أثر كل من (الجنس ، المؤهل ، الخبرة ، نوع المدرسة ) في تقدير أفراد العينة حول معوقات الترشح لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي.

#### اهمية الدراسة:

تأتي اهمية الدراسة الحالية من خلال ما يلي:

- ألفت الضوء على معوقات الترشح لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي وسبل التغلب عليها
- يؤمل من هذه الدراسة الحالية ان تفيد المسؤولين والباحثين في جمعية الملكة رانيا العبدالله وفي وزارة التربية والتعليم في الأردن للارتقاء في الجائزة نحو الأفضل
- قد تسهم اداة الدراسة التي استخدمتها الباحثة في التقويم الذاتي لتربية لواء المزار للوقوف على مدى مناسبة الدعم والمساندة المتقدم من جانبها للمعلمين التميزين في مديريتها .
- استفادة المعنيين والمنسقين العاملين في الجائزة في تربية لواء المزار الجنوبي من التوصيات التي تقدم الحلول لظاهرة العزوف عن الترشح للجائزة .

#### اسئلة الدراسة :

اشتملت الدراسة على الاسئلة التالية :

1) ما مستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين؟

2) هل هنالك فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في تقديرات المعلمين لمستوى

المعوقات التي تمنع من ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات

الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة)؟

#### حدود الدراسة :

التزمت الباحثة في هذه الدراسة بالحدود التالية :

- 1) اقتصرت هذه الدراسة على معوقات ترشح المعلمين والتي تضمنتها بطاقة الملاحظة والتي أعدتها الباحثة في الدراسة.
- 2) اقتصرت الدراسة الحالية على معلمي المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم بمديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2015-2016.

### مصطلحات الدراسة :

يمكن تعريف مصطلحات الدراسة إجرائياً على النحو التالي :

- المعوقات: ورد في لسان العرب قوله: "عاقه عن الشيء يعوقه عوقاً أي صرفه وحبس به ومنه التعويق الاعتياق، وذلك إذا أراد أمراً صرفه عن صارفه. والتعويق تربيث الناس عن الخير". ( ابن منظور، د.ت، ص ٢٧٩ )
- التعريف الإجرائي: جميع العوامل التي تقف أمام ترشح المعلمين ، والتي تحد من قدرتهم على الإبداع في مجال عملهم، سواء كانت هذه العوامل ذاتية خاصة بالمعلم أو تنظيمية متعلقة بالمنظمة التي تعمل فيها أو تخص الجائزة وشروطها .
- التميز : عرف العالم التربوي رنذولي التميز بأنه تمتع الفرد بقدرات فوق المعدل العادي، والتمتع بالقدرات الإبداعية ، وقدرات العمل والإنجاز .
- جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي : جمعية مستقلة مسجلة في وزارة التنمية الاجتماعية في الأردن، يقوم عليها هيئة أمناء برئاسة جلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة. وعليه تعمل جمعية الجائزة بشكل مستقل بالتعاون مع مؤسسات ذات علاقة، وجهات ذات خبرات استشارية وفنية وإعلانية من القطاعين العام والخاص انطلقت جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي في يوم المعلم 5 تشرين أول عام 2005 بمبادرة ملكية سامية من صاحبي الجلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين والملكة رانيا العبدالله المعظمين تكريماً لأصحاب الرسالة السامية.
- ( جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي ، 2016)
- جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز : أطلقت جلالة الملكة رانيا العبدالله " جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز" أولى الجوائز التي تندرج تحت المظلة الكبرى لجمعية الجائزة، وذلك في الخامس من آذار عام 2006، إيماناً بأهمية دور المعلم في العملية التربوية وفي ترسيخ مبادئ التميز والإبداع، وقدرته على التأثير إيجابياً على تفكير الأجيال لتخريج طلبة

منتجين ومفكرين ومنتمين لمجتمعهم. وللمساهمة في اختيار المعلمين المتميزين اعتماداً على

معايير موضوعية وعلمية. ( جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2016)

- المعايير :المقاييس الأنموذجية التي يسترشد بها أويتم تقييم الأداء على أساسها (بدوي، 2006)

التعريف الإجرائي : حددت جمعية الجائزة معايير جائزة المعلم المتميز بالاستناد إلى معايير جوائز عربية وعالمية مشابهة، ووضعت على يد مجموعة من التربويين الأردنيين لتتناسب واحتياجات البيئة التربوية الأردنية، كما تم العمل على قواعد تصحيح خاصة لتقييم هذه

المعايير وهي تسعة معايير. ( جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2016)

### الخلفية النظرية:

تلعب القيادة دوراً محورياً في نجاح أي مؤسسة، سواء كانت تربوية أو غيرها ، ويتعزز هذا الدور بحسب أسلوب القيادة المتبع. من هنا وجب على القادة والمشرفين الاهتمام بمشاعر أتباعهم وحاجاتهم الداخلية تماماً كما يهتمون بتوفير التجهيزات والمعدات المادية . لأن في ذلك الضمان الأكيد لتحريك سلوك هؤلاء الأتباع نحو تحقيق الأهداف المسطرة بأقل تكلفة وأقل جهد وأقل وقت ممكن، ولعل أحد أهم هذه المشاعر الداخلية التي لها تأثيرها على سلوك الأفراد ومردودهم والتي ينبغي أن تلاقي اهتماماً كبيراً من طرف القادة والمشرفين؛ الدافعية للإنجاز .

فالدافعية للإنجاز تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد ليوثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد، وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل .(عاشور، 1989،

وترتكز نظرية "أكتنسون" لدافعية الإنجاز على أهمية المصادر الخارجية للدافعية التي تكون مسئولة عن السلوك العام للفرد ، فنظرية الدافعية تتضمن المعوقات الشخصية والبيئية معا وقد خلص "ماكيلاند" إلى أن الأفراد الذين يتميزون بدوافع إنجاز قوية يتصفون بالصفات الثلاثة :

- يفضلون الوضعيات التي تسمح لهم بفرض مسؤوليتهم الشخصية في حل المشاكل ويحبون تحقيق الأهداف عن طريق جهودهم الفردية والرضا أثناء إنجاز العمل .
- يميلون إلى تحديد أهداف قابلة للتحقيق تتميز بمستوى معتدل من الصعوبة والمجازفة .
- يحبون معرفة نتائج أدائهم حتى تسمح لهم من تقويم أهدافهم وإنجازاتهم وبالتالي الرضا عن نشاطاتهم .

أما الشخص الذي يتحاشى الفشل تسيطر عليه فكرة التهديد بالفشل لذا نجده ينصرف عن الأعمال التي يتوقع أن مقدرته على أدائها أقل من مقدرة الآخرين فهو يقاوم أي عمل يشك في نتيجته . وتميز الدافعية لإنجاز النجاح فيما يرى "أتكنسون" بأنها محصلة ثلاث عوامل :

(قوة دافعية للإنجاز ، التوقع الذاتي للنجاح ، حافز إيجابي لقيمة النجاح في واجب معين ) .

ولقد توصل "جيلفورد" إلى أن هناك ثلاث متغيرات تحدد لنا الفروق الفردية في الرغبة في النجاح

أو الدافعية للإنجاز هي (الطموح العام ، المثابرة ، الاحتمال ) .

إن الارتقاء والجودة ومواكبة كل جديد تسهم وتدفع نحو التميز في العمل والعطاء ، مما ينعكس

أثره في إعداد جيل قادر على النهوض والتقدم نحو مستقبل مشرق وضاء.

فنعندما نتكلم عن التميز ، نعني به الجهد والأداء الفعال الذي يجعل المرء ينفرد ويظهر على

الآخرين ، ويتفوق عليهم في عمله وأدائه لواجباته الوظيفية والمهنية .

يمثل الفوز بالجائزة إنجازا رفيعا للمؤسسة أو الدائرة أو الموظف ، واعترافا واضحا بالادعاء المتميز

والكفاء والفعال.(جلدة وعبوي ، 2008 ) .والحوافز هي القوى أو العوامل المحركة الموجودة في البيئة

المحيطة بالفرد التي تحثه على الارتقاء بمستوى أدائه الإنساني ، أو بمعنى آخر هي ما تهينه الإدارة

من مغريات بهدف زيادة كفاءة العامل في العمل ، فكل إنسان يعمل يسعى من خلال عمله للوصول

إلى نتيجة معينة تشبع رغبة ما لديه ، والحوافز والجوائز التي تقدم للعاملين بنوعها المادي والمعنوي

تشكل المحرك الأول لأداء العمل بالصورة الأمثل والوصول إلى التميز ( قاقيش ، 1995 ) .

ويوجد علاقة بين أداء اريادي المتميز ، وبين نظم التحفيز والمكافآت ، وذلك لانعكاس التحفيز

على الأداء فهو يمثل واحدا من المتغيرات الحاسمة في تحسين الأداء وتميزه .(الحسيني ، 2006 )

وتقسم الحوافز من حيث طبيعتها كما ذكر قاقيش (1995) إلى :

- الحوافز المادية وتتمثل في المكافآت والعلاوات

- الحوافز المعنوية تتمثل في كتب الشكر والاحتفال بالمبدعين والمطورين وغيرها .

فالحوافز شيء أساسي في المؤسسة التربوية الطموحة والهادفة بالذات إذا ارتبط بالنتائج

خاصه منها الطالب .

ومن أهم تلك الحوافز التي ظهرت مؤخرا جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي ، وأولى الجوائز

التي اندرجت تحت المظلة الكبرى لجمعية الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي " جائزة المعلم المتميز "

إيماننا بأهمية دور المعلم في العملية التربوية وفي ترسيخ مبادئ التميز والإبداع ، بالإضافة إلى قدرته

على التأثير [إجابيا في طريقة تفكير الأجيال : لتخريج طلبة منتجين ومفكرين ومنتمين لمجتمعهم .

للمساهمة في اختيار المعلمين المتميزين اعتماداً على معايير موضوعية وعلمية، حددت جمعية

الجائزة معايير جائزة المعلم المتميز بالاستناد إلى معايير جوائز عربية وعالمية مشابهة، ووضعت على

يد مجموعة من التربويين الأردنيين لتناسب واحتياجات البيئة التربوية الأردنية، كما تم العمل على قواعد تصحيح خاصة لتقييم هذه المعايير.

### مؤهلات الترشيح

1. أن يكون المسمى الوظيفي معلماً.
  2. أن لا تقل الخبرة التدريسية عن ثلاث سنوات في الأردن.
  3. أن يكون المعلم على رأس عمله في مدرسة حكومية تابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن.
- يستثنى من الترشيح للجائزة كل من:
1. حقق فوزاً بأحد مراكز الجائزة خلال الدورات الثلاث (2013-2015) .
  2. عمل حالياً في أحد المراكز الريادية .
  3. حصل على شهادة تقدير على مستوى المملكة لعام 2015 .
  4. يتغيب عن مرحلة التأهل للتقييم الكتابي أو مقابلات ما قبل الميداني أو المقابلات الشخصية , مهما كان السبب ( السفر , التقاعد , الاعتذار , تغير المسمى الوظيفي .... )
  5. لم يلتزم بالتعليمات الواردة في طلب الترشيح.

### فئات الجائزة:

- الفئة الأولى: الروضة والتعليم الأساسي من الصف الأول حتى الثالث.
- الفئة الثانية: التعليم الأساسي من الصف الرابع حتى السادس.
- الفئة الثالثة: التعليم الأساسي من الصف السابع حتى العاشر.
- الفئة الرابعة: التعليم الثانوي الشامل الأكاديمي , للصفين الحادي عشر والثاني عشر.
- الفئة الخامسة: التعليم الثانوي الشامل المهني , للصفين الحادي عشر والثاني عشر.

مراحل جائزة المعلم المتميز :

المرحلة الأولى : مرحلة التوعية ونشر الجائزة :

1- زيارات منسقي الجمعية لمدارس المملكة كافة

2- لقاءات المعلمين التي يجريها فريق الجمعية في مديريات المملكة كافة

المرحلة الثانية : مرحلة الترشيح

1- ترشيح المعلم من قبل أفراد المجتمع

2- في حال رشح المعلم نفسه أو استكمل مراحل الترشيح يقوم بما يأتي :

( الحصول على طلب ترشيح من منسق الجمعية في مديريته , كتابة المعايير

التسعة المطلوبة , تعبئة النماذج المطلوبة, تسليم الطلب للمنسق )

المرحلة الثالثة : مراحل التقييم والتأكد من أهلية الطلبات والتدقيق وهي :

( مرحلة التأهيل للتقييم الكتابي ,مرحلة التأكد من أهلية الطلبات مرحلة التقييم الكتابي

,مرحلة مقابلات ما قبل الميداني ،مرحلة التقييم الميداني مرحلة المقابلات الشخصية )

المرحلة الرابعة : التكريم الملكي

المرحلة الخامسة : التغذية الراجعة

ارسال تقارير فردية للمعلمين كافة حسب مرحلة التقييم الواصلين لها .

(طلب ترشيح المعلم المتميز لعام 2016، جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز

التربوي،ص10).

معايير التميز :

قامت جمعية الجائزة بوضع معايير جائزتي المعلم والمدير المتميز بالاستناد إلى عدّة جوائز دولية ناجحة؛ حيث تم تكييف المعايير لملائمة الثقافة والقيم الأردنية. وقد وضعت المعايير على يد مجموعة من خبراء التعليم المحليين والدوليين، وشاركهم قياديون في المجتمع، لتقيم كلتا الجائزتين العمل التربوي المتميز الذي يقوم به المعلمون والمدراء الأردنيون .

وقد تم نشر المعايير بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، والجامعات الأردنية؛ حيث تم تضمين

المعايير ضمن مسابقات التدريب العملي في الجامعات الأردنية، إلى جانب قيام وزارة التربية

والتعليم بتدريب المعلمين الجدد عليها.

وللاستمرار بالارتقاء والنهوض بأعمالها، تقوم جمعية الجائزة بمراجعة أعمالها بشكل دوري، ففي

عام 2010 قامت بمراجعة شاملة للدورات السابقة لجائزتي المعلم المتميز والمدير المتميز، وعقدت

ورشات عمل لمجموعة من التربويين الأردنيين، تم على أثرها تطوير جوانب عدة من الجائزة والشكل

(1) يظهر التكامل بين معايير الجائزة وأوزانها كما تم العمل على قواعد تصحيح خاصة لتقييم معايير

الجائزة .



الشكل (1) تكامل معايير جائزة المعلم المتميز وأوزانها

إن المعايير هي الجزء الأهم في طلب الترشيح للجائزة، وبالتالي فإن المعايير متواجدة بين أيدي التربويين من خلال اطلاعهم على طلب الترشيح .

الشكل(1): طلب ترشيح المعلم المتميز لعام 2016، جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز

التربوي، ص10 .

الدراسات السابقة:

لقد أطلعت الباحثة على مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوعات مقارنة لموضوع الدراسة

الحالية وفيما يلي بعضها:-

(دراسة الحوري، 2011) :

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية لمعايير

التميز الإداري في ضوء جائزة الملكة رانيا العبدالله من وجهة نظر المعلمين ، وقد تكونت عينة الدراسة

من (603) معلمة ومعلم اختيروا بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة .

وأظهرت النتائج بأن درجة التطبيق كانت متوسطة بشكل عام، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66)

بانحراف معياري (0.81)، ومن أهم التوصيات التي تمخضت عن الدراسة ما يأتي (أ) تقديم برنامج

تدريب لمديري المدارس عن مفهوم التميز الإداري وجائزة الملكة رانيا العبدالله .(ب) إجراء دراسات

مماثلة على مديري المدارس الأساسية الحكومية ، تتناول متغيرات غير التي تناولتها الدراسة نفسها

(ج) التأكيد على أهمية التميز الإداري كسمة من سمات العصر في مجال الإدارة التربوية , من خلال الندوات والمحاضرات التثقيفية . (دراسة سيزابوسكي، 2008)

الهدف من لدراسة بحث أثر القيادة في مجال محو الأمية عن طريق استخدام الإشراف الفعال المستند إلى معايير إدارة الجودة ، وقد تكونت العينة من (15) مسؤولاً في ولاية نيو جيرسي و(2) من المعلمين الجدد الذين كانوا يستعدون للقيام بأدوار إدارية وقد شارك هؤلاء في أربع دورات لمدة 3 ساعات في مجال التطوير المهني ، والتي تهدف إلى تطوير المعرفة للمسؤولين ومضمون القيادة في مجال محو الأمية ، وقد تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق مبادئ الجودة الشاملة تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي للقادة الإداريين . (دراسة الجبور ، 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق معلمي التربية الرياضية في المدارس الثانوية الحكومية لمعايير جائزة الملك عبدالله الثاني للياقة البدنية وعلاقتها بالانضباط المدرسي من وجهة نظر المديرين في محافظة العاصمة عمان ، أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على درجة تطبيق معلمي التربية الرياضية في المدارس الثانوية الحكومية لمعايير جائزة الملك عبدالله الثاني للياقة البدنية ، من وجهة نظر المديرين في محافظة العاصمة عمان جاءت متوسطة ، وتوصي الدراسة بأهمية تنظيم وتخطيط دورات تدريبية لأجل ضمان تطبيق معلمي التربية البدنية لمعايير الجائزة والتأكيد على أهمية الدور الذي يضطلع به برنامج الجائزة في تحقيق الأهداف المنشودة. (دراسة همام ، ١٩٩٣)

هدفت الدراسة إلى بيان أثر بعض المتغيرات على مستوى القدرات الابتكارية للمديرين . وهذه المتغيرات هي (المستوى الإداري للمديرين، مستوى التأهيل العلمي، جنس المديرين، حجم المدينة التي تقع بها المنظمة)، حجم المنظمة. وقد أجريت الدراسة على عينة مؤلفة من (٤٥٠) مديراً في مستوى الإدارة العليا والوسطى في القطاع المصرفي، وقد توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:  
- اختلاف القدرات الابتكارية للعاملين في مستوى الإدارة الوسطى والإدارة العليا حيث كانت تلك القدرات أفضل في مستوى الإدارة العليا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرات الابتكارية بالنسبة إلى التالي: الذكور والإناث لصالح الذكور من المديرين، حملة الشهادة الجامعية العليا وحملة الشهادة الجامعية الأولى لصالح حملة الشهادة الجامعية العليا، المديرون العاملون في المدن الكبرى والعاملون في المدن الصغرى ولصالح الفئة الأولى، المديرون الذي يعملون في المنظمات الصغيرة الحجم والمديرون في المنظمات الكبيرة الحجم ولصالح الثانية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها نتائج البحث إلى بيانها الأهمية النسبية للعناصر

المكونة للقدرات الابتكارية وهي كما يلي :عنصر التطوير والتحسين، عنصر المواقف، عنصري الاستعمالات والمترتبات.

(دراسة عبد المقصود ، ١٩٩٨ ) :

هدفت هذه الدراسة التعرف على معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية في مختلف السياقات . وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تستخدم الأدبيات المتاحة لتحليل وتشخيص معوقات تنمية الإبداع .وذلك وفق منهجي يتدرج من العام إلى الخاص.وقد أشارت الدراسة إلى عدد من المعوقات وهي أولاً : معوقات ترتبط بالمجتمع العربي والمناخ السائد فيه

ثانياً : معوقات ترتبط بواقع التربية النظامية

ثالثاً : معوقات تتصل بواقع الفكر التربوي ومنها (التبعية، قلة الاستجابة لأصداء العصر، ضعف التوجهات المستقبلية في البحوث التربوية) .

(دراسة أيوب، ٢٠٠٠ م)

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين العاملين في البنوك التجارية في السعودية ومستوى هذا السلوك الابتكاري لديهم ممثلاً في(القدرة على اتخاذ القرارات، القابلية للتغير، روح المجازفة، سعة الاتصالات، درجة تشجيع الإبداع)وتحديد مدى تأثره (بالعوامل الخاصة بالمناخ السائد في العمل .والعلاقة المتبادلة بين المديرين في العمل، والعلاقة المتبادلة بينهم وبين المدير الأعلى، بالإضافة إلى أسلوب حل المشكلات الذي يتبعه المدير في التعامل مع المشكلات الإدارية ).ثم الإشارة إلى بعض معوقات السلوك الابتكاري لدى المديرين وفقاً لرؤيتهم الخاصة .ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم توزيع استمارة استقصاء من المديرين العاملين في البنوك التجارية .وكان من أهم نتائج هذه الدراسة:

-يتأثر مستوى السلوك الإداري الابتكاري) بجميع أبعاده التي حددها الباحثة (بصورة

إيجابية مع توفر مناخ العمل الملائم، والعلاقة الجيدة مع المدير الأعلى، والعلاقة المتبادلة

بين المديرين في العمل والتي يسودها التعاون والانسجام.

-يرتفع مستوى السلوك الإداري الابتكاري المتعلق بالقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة عند استخدام

الأسلوب الحدسي في حل مشكلات العمل.

-ينخفض مستوى السلوك الابتكاري بالنسبة إلى القابلية للتغير، وروح المجازفة، وتشجيع الإبداع

عند استخدام الأسلوب النمطي في حل مشكلات العمل.

-ترى عينة الدراسة أن من المعوقات التي قد تؤثر في السلوك الابتكاري الإداري لديهم (قلة خبرة

الموظفين وعدم توفر البرامج التدريبية المتخصصة، التقيد بالبيروقراطية، قلة المخصصات المالية،

ضغوط العمل، صعوبة اتخاذ القرار الإداري بسبب نقص المعلومات، غياب عامل التحفيز المناسب،

الصلاحيات المقيدة للمدير في مجال تقييم الموظفين، الخوف من الفهم الخاطئ من قبل الإدارة العليا للأفكار الجديدة، عدم العمل كفريق).

(دراسة شوشان، 2009)

حاولت هذه الدراسة الموسومة ب: النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأساتذة، أن تجيب عن سؤالين أساسيين هما:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي للمديرين ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الجنس و الخبرة و البعد عن مكان العمل؟

وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، توصل الباحث إلى النتائج التالية:

\*تحقق الفرضية الأولى: إذ توصل الباحث إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة وبذلك تأكد وجود ارتباط طردي بين النمط الديمقراطي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، على عكس النمطين الآخرين - الدكتاتوري والتساهلي - الذي تأكد ارتباطهما عكسيا مع دافعية الإنجاز.

\*عدم تحقق الفرضية الثانية: إذ توصل الباحث إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الجنس و الخبرة و البعد عن مكان العمل.

الدراسات السابقة قدمت بعض الدلائل والشروحات لمصطلحات تتعلق في مواضيع هذه الدراسة مثل: أثر النمط القيادي على دافعية التميز (دراسة شوشان، 2009)، ومعوقات تنمية الإبداع كما في (دراسة عبد المقصود، 1998)، وتقديم جائزة الملك عبدالله الثاني في اللياقة البدنية وأثرها على العملية التعليمية، مثل (دراسة الجبور، 2013)، بالإضافة لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة كعنصر ضابط للعملية التعليمية من (دراسة سيزابوسكي، 2008)، بالإضافة لدراسة أثر تطبيق معايير جائزة الملكة رانيا العبدالله على مدرء المدارس، حيث أوصت الدراسة بتقديم برنامج تدريبي حول أهمية التميز الإداري (دراسة الحوري، 2011).

الطريقة والاجراءات:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرضا مفصلا لمجتمع الدراسة وعينتها واداة الدراسة التي تم استخدامها وكذلك التحقق من مؤشرات صدق اداة الدراسة وثباتها وفيما يلي عرضا تفصيليا لذلك :  
مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من كافة المعلمين التابعين لمديرية التربية والتعليم في لواء المزار الجنوبي من العام الدراسي (2015|2016 م) والبالغ عددهم (2440) حسب احصائيات وزارة التربية والتعليم.

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ عددها ( 106 ) معلما ومعلمة والجدول رقم(1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات ( سنوات الخبرة , نوع المدرسة , المؤهل )

جدول رقم(1)

توزيع افراد عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها

المتغير	فئات المتغير	العدد	التكرار
النوع الاجتماعي	انثى	72	%67.9
	ذكر	34	%32.1
	الكلي	106	%100
الخبرة	اقل من 5 سنوات	12	%11.3
	اكثر من 5 سنوات	94	%88.7
	الكلي	106	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	77	%72.6
	اعلى من بكالوريوس	29	%27.4
	الكلي	106	%100
نوع المدرسة	اساسي	66	%62.3
	ثانوي	40	%37.7
	الكلي	106	%100

أداة الدراسة :

قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة من خلال الرجوع للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع مثل دراسة (الحوري, 2011) ، وكذلك تم الرجوع الى معيار جائزة الملكة رانيا للترشح لجائزة المعلم المتميز للعام (2016) وقد اشتملت الاداة في صورتها النهائية من ( 40 ) فقرة توزعت على ثلاثة مجالات ( المعوقات المرتبطة بالمعلم ، المعوقات المرتبطة بالدعم والمساندة ، المعوقات المتعلقة بمعايير الجائزة وشروطها) وقد تم تدرجها وفق تدرج ليكرت الخماسي ( كبيرة جدا : 5 ، كبيرة : 4 ، متوسطة : 3 ، قليلة : 2 ، قليلة جدا : 1).

صدق أداة الدراسة :

لتتحقق من صدق أداة الدراسة تم توزيعها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من المشرفين التربويين واعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية من تخصص القياس والتقويم والادارة التربوية وقد طلب منهم ابداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاداة ومدى انتماء الفقرات للمجالات التي تدرج تحتها واية ملاحظات يرونها مناسبة ، وقد تم الاخذ بملاحظات المحكمين وتعديلاتهم معتمدة الباحثة على معيار نسبة اتفاق 80 % فما فوق لتعديل الفقرة او حذفها، وتعتبر مثل هذه الاجراءات دليلا على صدق أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة

لحساب ثبات اداة الدراسة تم استخراج معامل " كرونباخ الفا " وذلك على مستوى كل مجال وكذلك المجال الكلي والجدول رقم (2) يوضح نتائج ذلك

### رقم جدول (2)

معامل ثبات اداة الدراسة على مستوى كل مجال والمجال الكلي

المجال	معامل الثبات
المعوقات المرتبطة بالمعلم	0.90
المعوقات المرتبطة بالدعم والمساندة	0.89
المعوقات المتعلقة بمعايير الجائزة وشروطها	0.93
الكلي	0.91

تظهر البيانات الواردة بالجدول رقم(2) الى ان معاملات الثبات لمجالات اداة الدراسة قد تراوحت بين ( 0,89 - 0,93 ) وللاداة ككل ( 0,91 ) وتعتبر مثل هذه القيم مقبولة لاغراض الدراسة الحالية.

متغيرات الدراسة :

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية :

- المتغيرات المستقلة وتضم : ( الجنس ، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية، نوع المدرسة)
- المتغير التابع : تضمنت الدراسة متغير تابع تمثل بـ " المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي " ويقاس من خلال الاستجابة على فقرات اداة الدراسة التي اعدتها الباحثة لذلك الغرض.

المعالجات الاحصائية:

بناء على طبيعة البحث واهدافه فقد تم تفرغ بيانات الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) واستخدام المعالجات الاحصائية التالية:

- النسب المئوية و التكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي على مستوى كل مجال والمجال الكلي.
- اختبار تحليل التباين المتعدد ( Multiple Anova ) للكشف عن الفروق في مستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي وفقا لمتغيرات الدراسة ( الجنس ، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية، نوع المدرسة)
- معامل كرونباخ الفا لحساب ثبات اداة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الأسئلة المطروحة

التي هدفت إلى الكشف عن المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها وكذلك مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات المنبثقة عن هذه النتائج وهي على النحو الآتي:

### أولاً: عرض نتائج الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول والذي نصه:

" ما مستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين؟ "

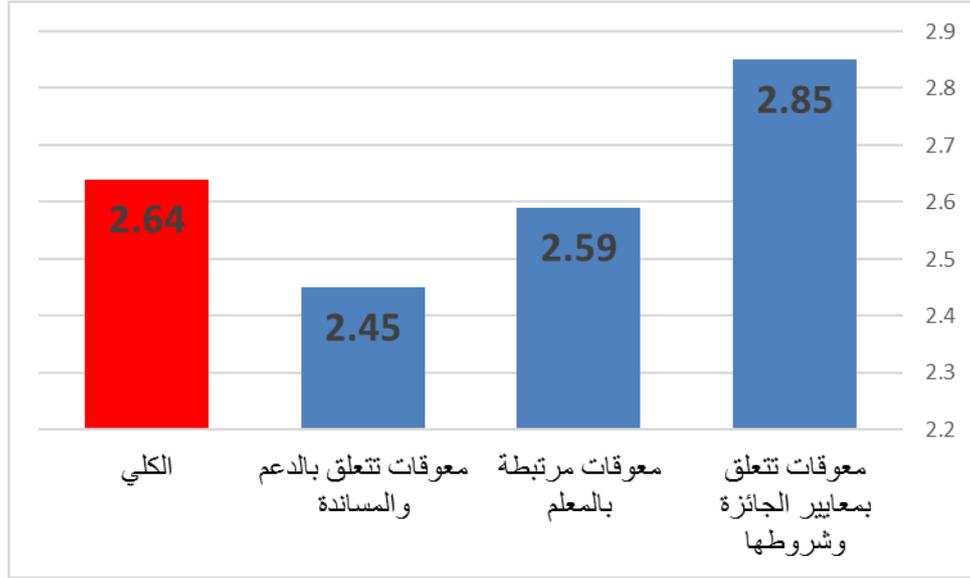
تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لاستجابات افراد عينة الدراسة وفقاً لكل مجال من مجالات الدراسة وكذلك المجال الكلي والجدول رقم (3) يوضح نتائج ذلك:

#### جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين

الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	معوقات تتعلق بمعايير الجائزة وشروطها	2.85	0.79	متوسط
2	معوقات مرتبطة بالمعلم	2.59	0.71	متوسط
3	معوقات تتعلق بالدعم والمساندة	2.45	0.76	متوسط
-	الكلي	2.64	0.66	متوسط

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لمستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي جاء وعلى المستوى الكلي بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.64) وبانحراف معياري (0.66)، أما على مستوى المجالات فقد جاءت جميعها بدرجة متوسطة أيضاً محتلاً المرتبة الأولى مجال " المعوقات التي تتعلق بمعايير الجائزة وشروطها " بمتوسط حسابي بلغ (2.85) وجاء في المرتبة الثانية مجال " المعوقات المرتبطة بالمعلم " بمتوسط حسابي بلغ (2.59) ، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال " المعوقات التي تتعلق بالدعم والمساندة " بمتوسط حسابي (2.45). والشكل رقم (2) يوضح التفاوت بمستويات المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي وفقاً لكل مجال والمجال الكلي.



شكل رقم (2)

التفاوت بمستويات المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي وفقا لكل مجال والمجال الكلي. وفيما يلي عرض تفصيلي للمعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي وفقا لكل مجال من هذه المجالات وهي كما يلي:

1. المعوقات المرتبطة بالمعلم

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات المتعلقة بالمعلم

رقم الفقرة	الرتبة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
9	1	اعتقد ان التميز هو العطاء داخل الغرفة الصفية وليس الفوز بالجائزة	3.57	1.525	متوسط
11	2	كثرة الأعمال المطلوب إنجازها داخل المدرسة	3.35	1.324	متوسط
6	3	عدم توفر الوقت الكاف لحضور الورش التدريبية	2.97	1.376	متوسط
13	4	عدم الثقة في نتائج الجائزة	2.92	1.342	متوسط
14	5	تجارب الزملاء الاخرين في الجائزة بدون تحقيق مراكز قللت من الاهتمام بالجائزة	2.92	1.442	متوسط
8	6	اعتقد ان المعايير الخاصة بالجائزة لا تتوافق مع توجهاتي	2.81	1.196	متوسط
7	7	ضعف التواصل مع المجتمع المحلي وتقديم الدعم المعنوي والمادي	2.64	1.296	متوسط
10	8	عدم امتلاك القدرة على التوثيق وارشفة الأعمال خلال العام الدراسي	2.62	1.175	متوسط
12	9	عدم القدرة على استخدام برنامج لطباعة وتنسيق المعايير	2.59	1.365	متوسط
4	10	غير قادر على تفعيل التكنولوجيا في التدريس	2.09	1.151	منخفض
3	11	ضعف اهتماماتي بالأنشطة اللامنهجية التي تحدث خارج الغرفة الصفية	2.07	.988	منخفض
5	12	قلة توظيف الخبرات في الحياتية والعملية في التدريس	1.99	1.583	منخفض
2	13	عدم القدرة على استخدام الأساليب الابتكارية في التدريس	1.92	0.923	منخفض
1	14	وجود صعوبة في التخطيط للتدريس بشكل متميز	1.82	0.934	منخفض
	-	الكلية	2.59	0.71	متوسط

يظهر الجدول (4) أنّ المتوسط العام للمعوقات المرتبطة بالمعلم جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.59) وانحراف معياري (0.71)، وقد احتلت الفقرة رقم (9) والتي نصها " اعتقد ان التميز هو العطاء داخل الغرفة الصفية وليس الفوز بالجائزة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.58) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم(1) والتي نصها " وجود صعوبة في

التخطيط للتدريس بشكل متميز " في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي ( 1.82) وبدرجة منخفضة.

المعوقات التي تتعلق بالدعم والمساندة

جدول (5)

رقم الفقرة	الرتبة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	ندرة تقدير المديرية للمعلمين المترشحين والفائزين في الجائزة	2.84	1.196	متوسط
2	2	صعوبة الوصول لمكان اللقاءات الداعمة لمرشحين الجائزة أو اللقاءات ما قبل التقييم الميداني	2.68	1.246	متوسط
9	3	عدم مساندة مشرف التخصص للمعلم المترشح	2.66	1.407	متوسط
11	4	قلة التعزيز من قبل الجمعية للمترشحين للجائزة	2.64	1.244	متوسط
10	5	وجود عائق اجتماعي أو عائلي للمشاركة في الجائزة	2.61	1.384	متوسط
12	6	عدم تقديم المساعدة من قبل الفائزين والمترشحين السابقين	2.60	1.255	متوسط
4	7	عدم ربط الترشيح للجائزة في التقييم السنوي للمعلم من قبل مدير المدرسة	2.60	1.270	متوسط
7	8	ضعف إمام منسقين الجائزة في تعليمات وشروط ومعايير الجائزة	2.54	1.114	متوسط
8	9	مساندة منسق الجائزة للمترشحين في مراحل الترشيح جميعها غير كافي	2.52	1.106	متوسط
5	10	قلة الدعم المادي والمعنوي المقدم من قبل مدير المدرسة للمترشحين	2.25	1.202	منخفض
6	11	عرقلة الإدارة لتوثيق أعمال المعلم داخل المدرسة وخارجها	1.86	0.941	منخفض
1	12	عدم تشجيع مدير المدرسة لمعلميه للترشيح للجائزة	1.59	0.802	منخفض
-	-	الكلية	2.45	0.76	متوسط

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات المتعلقة بالدعم والمساندة

يظهر الجدول (5) أن المتوسط العام للمعوقات المرتبطة بالدعم والمساندة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.45) وانحراف معياري (0.76)، وقد احتلت الفقرة رقم (17) والتي نصها " ندرة تقدير المديرية للمعلمين المترشحين والفائزين في الجائزة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.84) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (15) والتي نصها " عدم تشجيع مدير المدرسة لمعلميه للترشح للجائزة " في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي (1.59) وبدرجة منخفضة.

## 2. المعوقات التي تتعلق بمعايير الجائزة وشروطها

### جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات المتعلقة بمعايير الجائزة وشروطها

رقم الفقرة	الرتبة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
8	1	يحتاج الترشح للجائزة توثيق اعمال بطريقة تحتاج لدقة عالية وتفصيل دقيقة	3.20	1.290	متوسط
12	2	كثرة المعايير اللازم الكتابة فيها	3.15	1.271	متوسط
10	3	قلة المراكز والأشخاص الفائزين سنويا في الجائزة	3.10	1.112	متوسط
11	4	المعايير فضفاضة ولا يمكن الاحاطة بكل جوانبها	2.99	1.207	متوسط
6	5	صعوبة التقيد في تعليمات كتابة المعايير	2.97	1.055	متوسط
5	6	طول فترة مراحل الجائزة لحين إعلان النتائج النهائية	2.86	.999	متوسط
9	7	قصر الوقت المحدد لانتهاء من إعداد طلب الترشيح وتسليمه	2.86	1.150	متوسط
13	8	لا تنسجم معايير الجائزة مع بيئة المدرسة التي اعمل بها	2.84	1.332	متوسط
7	9	صعوبة الحصول على رسائل التوصية من المعنيين	2.82	1.049	متوسط
2	10	تدني قيمة الحوافز المادية والمعنوية للفائزين	2.78	1.234	متوسط
3	11	حصر ترشح المعلم للجائزة في فئة واحدة فقط	2.76	1.159	متوسط
14	12	معايير التقييم غير واضحة ومفهومة للمترشحين	2.62	1.150	متوسط
1	13	عدم وضوح الشروط الخاصة في التقدم للجائزة	2.48	1.252	متوسط
4	14	تحديد سنوات الخبرة في 3 سنوات على الأقل	2.43	1.195	متوسط
	-	الكلية	2.85	0.79	متوسط

يظهر الجدول (6) أنّ المتوسط العام للمعوقات المرتبطة بمعايير الجائزة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.85) وانحراف معياري (0.79)، وقد احتلت الفقرة رقم (34) والتي نصها " يحتاج الترشح للجائزة توثيق اعمال بطريقة تحتاج لدقة عالية وتفصيل دقيقة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.20) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (30) والتي نصها " تحديد سنوات الخبرة في 3 سنوات على الأقل" في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي (2.43) وبدرجة متوسطة.

- للإجابة على السؤال الثاني والذي نصه:

" هل هنالك فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في تقديرات المعلمين لمستوى المعوقات التي تمنع من ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة )."

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين للمعوقات التي تمنع من ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة ) والجدول (7) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير المعلمين للمعوقات التي تمنعهم من الترشح للجائزة وفقاً لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المتغير
0.65	2.60	انثى	النوع الاجتماعي
0.71	2.71	ذكر	
0.55	2.75	اقل من 5 سنوات	الخبرة
0.68	2.62	اكثر من 5 سنوات	
0.67	2.66	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.65	2.58	اعلى من بكالوريوس	
0.70	2.65	اساسي	نوع المدرسة
0.61	2.62	ثانوي	

تشير البيانات الواردة في الجدول (7) إلى وجود فروقات ظاهرية في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين للمعوقات التي تمنع من ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة)، وللكشف فيما إذا كانت هذه الفروقات ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين المتعدد (Multiple-ANOVA)، والجدول رقم (8) يوضح نتائج ذلك.

جدول (8)

نتائج تحليل التباين المتعدد للكشف عن الفروق في تقديرات المعلمين للمعوقات التي تواجههم  
 وفقا لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	0.358	1	0.358	0.790	0.376
الخبرة	0.068	1	0.068	0.149	0.700
المؤهل	0.171	1	0.171	0.376	0.541
المديرية	0.132	1	0.132	0.290	0.591
الخطأ	45.763	101	0.453		
المجموع	784.338	106			

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  )

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) في تقديرات المعلمين للمعوقات التي تمنع من ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة).

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة :

- مناقشة نتائج السؤال الأول والذي نصه:

" ما مستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين؟ "

لقد أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لمستوى المعوقات التي تمنع من ترشح المعلمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي جاء وعلى المستوى الكلي بدرجة متوسطة وللمجالات فقد جاءت جميعها بدرجة متوسطة أيضاً محتلاً المرتبة الأولى مجال " المعوقات التي تتعلق بمعايير الجائزة وشروطها " ، وجاء في المرتبة الثانية مجال " المعوقات المرتبطة بالمعلم " ، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال " المعوقات التي تتعلق بالدعم والمساندة " وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى عدم رغبة المعلمين بالأعمال الكتابية مما يشير إلى عدم توفر الوقت الكافي أثناء اليوم الدراسي وضغط المعلم بالأعمال ، وأيضاً الخوف من الفشل بسبب قلة أعداد الفائزين في الجائزة كل عام بالنسبة لأعداد المترشحين ، وأيضاً من المعوقات الخاصة في المعلم عدم اقتناعه بشكل كبير في معايير الجائزة وعلاقتها في التميز التربوي ، وعدم الرضا عن الآلية التي تطبقها الجمعية في تقدير المترشحين غير

الفائزين . كما يمكن ان تعزى هذه النتيجة الى ضعف الدعم المقدم من قبل القائمين على الجائزة للمعلمين نظرا لكثرة اعداد المعلمين مقابل العدد القليل من المنسقين في المديریات اضافة الى لقصر المدة الزمنية المحددة للترشيح ونشر ثقافة الجائزة بين المعلمين في المديریات.

- مناقشة نتائج السؤال الثاني والذي نصه:

" هل هنالك فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في تقديرات المعلمين لمستوى المعیقات التي تمنع من ترشيحهم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة )."

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تقديرات المعلمين للمعیقات التي تمنع من ترشيحهم لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة). وقد تعزى هذه النتيجة الى ان المعلمين على اختلاف جنسهم او خبراتهم التعليمية فهم يتلقون الدعم نفسه من قبل القائمين على معايير الجائزة كما ان المعايير هي نفسها التي تطبق على جميع الاطراف اضافة الى قلة الدورات التدريبية التي تقدم للمعلمين في جوانب المعايير التي تتضمنها الجائزة اضافة الى ان المعلمين على اختلاف خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية فهم يعانون من مشكلة القدرة على توثيق اعمالهم وانجازاتهم المدرسية مما يشكل عائقا وتحديا امام المعلمين على اختلاف خبراتهم ومؤهلاتهم التعليمية وكذلك نوعهم الاجتماعي.

ثالثاً: التوصيات.

- التركيز على دور الإعلام بخصوص نشر ثقافة التميز في الميدان من خلال شبكة الإنترنت ومن خلال التواصل المباشر مع المعلمين بالتنسيق مع المديرية وعقد ورش توعويه بدور وأهداف الجائزة باستمرار .

- قولبة أعمال المعلم مع معايير الجائزة من حيث التكليف والتنظيم وذلك من خلال التنسيق مع وزارة التربية والتعليم.

- تقدير وتعزيز المترشحين من قبل الجمعية والمديرية والمدرسة من خلال التقرير السنوي وشهادات الشكر والحوافز المختلفة.

- زيادة عدد الفائزين كل عام في الجائزة بنسبة محددة تناسب عدد طلبات الترشيح المقدمة من كل مديريةية .

- إشراك المشرف التربوي ومدير المدرسة بأدوار مختلفة في المراحل المختلفة للتقدم للجائزة بدءاً من طلب الترشيح وانتهاء في عملية التقييم الميداني بغرض الاستفادة من الخبرات والدعم الفني والمادي

- تدريب منسقي الجائزة في كل مديرية وتأهيلهم أكثر للعمل بكفاءة .

### المراجع

- عاشور، أحمد. (1989). السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية ، بيروت لبنان .
- عبد المقصود، محمد. (1998). معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها . دراسة تحليلية. التربية المعاصرة ، ع 48 .
- ابن منظور، أبي الفضل، جمال الدين. لسان العرب .بيروت، دار صادر، د.ت.
- جروان، فتحي، عبد الرحمن.(٢٠٠٢م).الإبداع مفهومه -معايير - نظرياته - قياسه - تدريبه - مراحل - العملية الإبداعية . عمان، دار الفكر للطباعة والنشر .
- أيوب، ناديا. ( ٢٠٠٠ م).العوامل المؤثرة على السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية .الإدارة العامة، الرياض، مج ٤٠ .
- همام، عبد القادر. دراسة تأثير بعض المحددات على مستوى القدرات الابتكارية للمديرين للتطبيق على القطاع المصرفي في جمهورية مصر العربية .الإدارة، الإسكندرية، ١٩٩٣ م ، ع3.
- الحسيني ، فلاح حسن .(2006). إدارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز . عمان :دار الشروق .
- بدوي ، احمد زكي.(2006).معجم مصطلحات العلوم الإدارية . بيروت : دار الكتاب اللبناني.
- قاقيش، عيسى سالم فضيل.(1995). في العملية الإدارية الحوافز ماهيتها وأهميتها . عمان:المكتبة الوطنية .
- الجبور , حاتم راتب أمين .(2013) . درجة تطبيق معلمي التربية الرياضية في المدارس الثانوية الحكومية لمعايير جائزة الملك عبدالله الثاني للياقة البدنية وعلاقتها بالانضباط المدرسي من وجهة نظر المديرين في محافظة العاصمة عمان : جامعة الشرق الأوسط , كلية العلوم التربوية .
- طلب ترشيح المعلم المتميز لعام 2016، جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي.
- Szabocsik, S. (2008). An examination of administrators' leadership content knowledge in literacy and their self-reported approaches to supervision.