

دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا: من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم

The role of government school principals and principals in the governorate of Irbid in empowering male and female teachers professionally during the Corona pandemic, "from the teachers' own viewpoint

د. سهام فايز ملكاوي
Suad,malkawi1@gmail.com

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع المعلومات من خلال استبانة، بلغت عينتها (200) من المعلمين والمعلمات، منهم 120 معلمة و80 معلم، وتكونت الاستبانة من 25 فقرة موزعة على مجالين الأول هو واقع دور وزارة التربية والتعليم في الأردن من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا ، والمجال الثاني آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، ومنها: أن مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا جاءت بدرجة متوسطة، وجاء مجال الدراسة الأول وهو دور مديري ومدارس المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا- بدرجة متوسطة، أما المجال الثاني، آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا فقد جاء أيضاً بدرجة متوسطة حسب التحليل الإحصائي للدراسة الحالية.

كما ظهر بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس والعمر والتخصص (معلم ومعلمة) عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ للمجالين والأداة ككل بين المتوسطات الحسابية لدور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا.

وأوصت الدراسة بالتوصيات الآتية؛ منها ضرورة وضع خطط استراتيجية فاعلة تمكن المعلمين من التطوير والتأقلم في كل الظروف ومساهمة المعلمين والمعلمات في اتخاذ القرارات بمكان عملهم بما تقتضيه بيئة التعلم

بالتنسيق مع مدراء ومديرات مدارسهم عن طريق الجهات المختصة، وتوفير مزيد من فرص النمو المهني عن طريق تكثيف الدورات وورش العمل الخاصة بالتطوير المهني.

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، التمكين المهني، المعلمين، المديرين

Abstract:

principals and principals in the governorate of Irbid to professionally empower teachers during the Corona pandemic from the teachers' own point of view, and the study used the descriptive and analytical approach, and information was collected through a questionnaire, of which a sample reached (200) male and female teachers, of whom 120 are female teachers.

And 80 teachers, and the questionnaire consisted of 25 paragraphs distributed among two areas. The first is the reality of the role of the Ministry of Education in Jordan to professionally empower male and female teachers during the Corona pandemic, and the second field is mechanisms for activating the role of government school principals and principals in the Irbid governorate to professionally empower teachers during the Corona pandemic.

The study found many results, including: that the directors and principals of public schools in the governorate of Irbid to professionally empower male and female teachers during the Corona pandemic came to a moderate degree, and the first field of study came, which is the role of public school principals and schools in the Irbid governorate to professionally empower teachers during the Corona pandemic. - With a medium degree, as for the second field, mechanisms for activating the role of government school principals and principals in the governorate of Irbid to professionally empower male and female teachers during the Corona pandemic, it also came with a medium degree. It also appeared that there are no statistically significant differences according to the variable of sex, age and specialization (teacher and teacher) at the significance level $\alpha = 0.05$ for the field and the tool as a whole between the arithmetic averages of the role of government school principals and principals in Irbid governorate to professionally empower teachers during the Corona pandemic. Based on the results of the study, he made several recommendations; Among them is the necessity to develop effective strategic plans that enable teachers to develop and adapt in all circumstances and the participation of teachers in making decisions in their workplace in accordance with the requirements of the learning environment in coordination with the principals and directors of their schools and through the competent authorities, and to provide more opportunities for professional growth by intensifying courses and workshops for professional development.

Key words: Corona pandemic, professional empowerment, Teachers.

المقدمة:

بلا شك في أن التنمية المهنية تبقى الركيزة التي يستند عليها المعلم، والرافعة التي يستند إليها من خلال مواكبة كل جديد في ميدان التربية والتعليم، ونخص بالذكر المعرفة التكنولوجية، التي باتت لغة العصر التي تحتّم على كافة شرائح المجتمع التعامل بها، ومحاولة إتقانها، خاصة أن المرحلة التي يعيشها العالم في خضم تفشي جائحة «كورونا»، قد أفرزت وأظهرت حجم الحاجة الملحة لتنمية قدرات المعلم التقنية، جنباً إلى جنب مع تنمية قدراته الأكاديمية والمهنية، والانتقال به من جانب التمهين إلى التمكين.

ويلعب التعليم دوراً أساسياً في حياة وثقافة المجتمع الأردني من خلال تطبيق المعايير الدولية في أنظمتها التعليمية، ولهذه الغاية وضعت وزارة التربية والتعليم مناهجاً متقدمة تراعي التقدم التكنولوجي، وتطوير المعلمين في مهنتهم التعليمية بحيث يتماشون مع المعايير الدولية، ويعتبر التمكين المهني واحداً من المعايير التعليمية المهمة، لذلك اتخذت الكثير من الدول العربية في المنطقة ومنها الأردن طرقاً مبتكرة لتطوير أنظمتهم التربوية التعليمية بما يتناسب ومتطلبات النظرة إلى المعلم المستقبلي .

لقد أفرزت "جائحة كورونا" حجم الحاجة الملحة التي تحتّم على المنظومة التربوية ضرورة الالتفات إليها، وهي العمل على تنمية قدرات المعلم التقنية والمهنية بشكل عام مما تمكنه من الاستمرارية والتطوير لقدراته، كما يسعى إلى تجسيد مبدأ التعلم المستمر / مدى الحياة، ومن باب المساءلة في المهنة اقتضت الحاجة تمكين المعلمين Teachers Empowerment من كافة الجوانب وبما يسمح بنجاحهم في صنع التعليم الراقي لطلبتهم، ولذلك صار تمكين المعلمين حاجة ملحة، ولذلك يعد تمكين المعلمين شكلاً من أشكال القيادة التي تحدد سلوكيات المعلم مع الهيئة الإدارية في صنع القرار والتحقيق إدارة الذات والتدريب¹.

ولقد وضعت السلطات التعليمية في دول العالم بعض الأسس والنماذج لتمكين المعلمين كما في السويد والذي راعى الظروف والإمكانيات المتنوعة للمعلمين، وفي الصين ظهر نموذج تايوان الذي يراعي التدرج في تمكين المعلم ويفتح العلاقة مع المديرين والمسؤولين، ونموذج وهونج كونج والذي يوزع السلطة بين المعلمين والمدراء والمسؤولين في الإعداد والتدريب والمشاركة، وفي الدول العربية تم تطبيق ما يسمى " الاعتماد وضمان الجودة"².

الدراسات السابقة

أجرت قسايمة دراسة 2020م هدفت معرفة درجة تمكين العاملات الإداريات في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر العاملين ومعرفة اذا كان هناك فروقات احصائية تعزى لمتغيرات الجني والمؤهل العلمي والخبرة والمديرية، وتكونت عينة الدراسة من مساعدي مدراء التربية ورؤساء الاقسام في محافظة إربد والبلغ عددهم(175) حيث وزعت استبانة مكونة من (26) فقرة وفي ثلاث مجالات (التحفيز، التدريب، والسلطة) وتوصلت الدراسة أن درجة تمكين العاملات الإداريات في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة

¹ احمد ارناؤوط، تمكين المعلمين وظيفيا وعلاقته بدرجة إقبال على شغل الوظائف الإدارية، كلية التربية، جامعة العريش، مجلة الدارة التربوية، ص،209.

² فتحي عشيبية، تمكين المعلم العربي على ضوء خبرات بعض الدول، المؤتمر الدولي الثالث، جامعة جرش، الاردن، ص:677.

نظر العاملين فيها جاءت كبيرة ووجود فروق احصائية تعود للمسمى الوظيفي في مجال التحفيز والتدريب وعدم وجود فروق تعود للخبرة ووجده فروق تعود للمؤهل العلمي في مجال التدريب³..

وفي دراسة للأرناؤوط(2020) لمعرفة درجة تمكين المعلمين وظيفيا وعلاقته بدرجة إقبال على شغل الوظائف الإدارية وإلى إجراءات مقترحة لتمكين المعلمين وظيفياً لزيادة إقبالهم على شغل الوظائف الإدارية بشمال سيناء، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وتم تحليل وتصنيف المعلومات لكل من التمكين الوظيفي، حتى تضع إجراءات لتمكين الموظفين، وتوصلت الدراسة بأنه لا توجد فروق احصائية تعود لمتغير الجنس⁴.

وفي دراسة لعبيد(2017) حول اقتراح تصور لتطوير دور المعلم في توظيف المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية على ضوء التمكين المهني، واعتمدت منهجية المسح التحليلي، واعدت استبانة لذلك الغرض وبلغت العينة (211) معلما وتوصلت النتائج إلى أن تمكين المعلمين من توظيف المستحدثات التكنولوجية من خلال أربعة مجالات: التمكين المهني، لتوظيف الحاسوب، الانترنت، والبريد الالكتروني⁵.

أجرى الرميثي 2019 دراسة قدمت إطاراً علمياً حول تمكين القيادي في تحقيق الابداع لدى الهيئتين الأكاديمية والإدارية بجامعة ببشة في ضوء رؤية المملكة 2030 إنموذج مقترح ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال عرض الأبعاد والجوانب واستخدم استبانة لقياس مستوى التمكين القيادي والابداعي من وجهة نظر الهيئتين الإدارية والأكاديمية⁶.

وفي دراسة للمنسي(2017) حول نموذج متكامل لانتقاء وإعداد وتأهيل المعلم المبدع والمتميز من التمهين للتمكين، وركز في دراسته على ان المعلم عنصر رئيس في عملية التعليم ومشارك فاعل بها والحصول علة تعليم مدى الحياة لكي نستطيع استشراف المستقبل وان يصبح المعلم قادراً على التعامل مع التكنولوجيا بكل يسر وسهولة ولا بد من التقويم الذاتي للمعلمين ومن توفير التغذية الراجعة عن أدائهم وعملهم لأن التعليم ليس مهنة فقط وإنما رسالة بحاجة إلى التمكين منها⁷.

وفي دراسة لمحمد(2012)هدفت الدراسة إلى تحديد حجم ونوعية العلاقة الارتباطية بين تمكين المعلمين وسلوك مواطنيتهم التنظيمية بمدارس التعليم العام، وفي إطار تحقيق ذلك الهدف العام، سعت الدراسة لتحديد مستوى

³ حنين قسايمة، درجة تمكين العاملين الإداريات في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك كلية التربية، ص:1

⁴ أحمد ارناؤوط، تمكين المعلمين وظيفيا وعلاقته بدرجة إقبال على شغل الوظائف الإدارية، كلية التربية، جامعة العريش، مجلة الدارة التربوية، ص:209

⁵ هنية عبيد، تصور مقترح لتطوير دور المعلم في توظيف المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية على ضوء مدخل التمكين المهني، مجلة المعرفة التربوية، مج 5، ع، 11، ص:4.

⁶ سعد الرميثي، تمكين القيادي في تحقيق الابداع لدى الهيئتين الأكاديمية والإدارية بجامعة ببشة في ضوء رؤية المملكة 2030 إنموذج مقترح التعليم، جامعة الملك خالد، كلية التربية، مركز البحوث، مج29، ع1، ص 349.

⁷ محمود المنسي، حول نموذج متكامل لانتقاء وإعداد وتأهيل المعلم المبدع والمتميز من التمهين للتمكين، جامعة 6 اكتوبر كلية التربية، مج1، ص35.

تمكين المعلمين بمدارس التعليم العام من وجهة نظرهم . كذلك تحديد مستوى سلوك مواطنة المعلمين التنظيمية، والتعرف على مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية في استجابات المعلمين حول هذين المتغيرين. وتحقيقاً لذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي وبخاصة منه أسلوب الدراسات الارتباطية، وتكونت عينة الدراسة من (504) معلماً من معلمي مدارس التعليم العام بمراحلها الثلاث الحكومية والأهلية بمدينة جدة. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة: أنّ مستوى تمكين المعلمين، وكذلك سلوك مواطنهم التنظيمية جاء بمستوى مرتفع ، وأنّ هناك تأثيراً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية في استجابات المعلمين على مستوى تمكينهم فيما عدا المؤهل الدراسي⁸.

وفي دراسة قام بها Bogler&Ner عام 2012 حول معرفة أثر تمكين المعلم على العلاقة بين تصور المدرسين ودعم مدرستهم والدعم الذاتي وطبقت الدراسة على عينة بلغت (2565) معلماً ينتسبون (253) مدرسة واستنتج الباحثان بأن ما نسبته 30% من المعلمين متأثرين بالبعد الوظيفي أكثر من المهني⁹.

وفي دراسة بورجي Borghai عام 2010 هدفت على معرفة العلاقة بين التمكين الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتكونت العينة من الخبراء في مصانع مدينة قم الإيرانية وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة بين أبعاد التمكين الوظيفي(حرية الاختيار، الفعالية الذاتية، معنى العمل، التأثير) والالتزام التنظيمي¹⁰.

أما دراسة (Wang & Pan) عام 2000 فاقت هدفت الى معرفة تمكين المعلمين من خلال نقابات المعلمين في تايوان والتي يمكن ان تساهم في التطوير المهني للمعلمين وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتي يكون لها دور في تحيين التمكين المهني للمعلمين وهي المشاركة في صنع القرار وفي تفويض السلطة والتدريب المتواصل¹¹.

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية

إنّ المنتبج لقراءة الدراسات السابقة بخصوص تمكين المعلمين مهنيّاً ، يجد بأنّها في البحث الحالي ركزت على تمكين المعلمين في الظروف الحرجة واهمها الجوائح ومنها كورونا لنحافظ على استمرارية التعليم بكل الأشكال والطرق، بينما الدراسات السابقة ركزت على التمكين الوظيفي في الظروف الاعتيادية كما في دراسة الاناؤوط ودراسة العبد كذلك ومنها ما ربطت التمهيّن بالانتماء والانضباط داخل مؤسسة العمل مثل دراسة محمد، بينما ركزت بعض الدراسات وضع تصور لتمكين المعلم ونقله من التمهيّن إلى التمكين مثل دراسة المنسي، وما يستفاد

⁸ محمد اشرف، بين تمكين المعلمين وسلوك مواطنهم التنظيمية بمدارس التعليم العام، رابطة التربويين العرب، جامعة المنصورة، ج 1، ص: 174.

⁹ Ronit Bogler, & E. Adam Nir ,The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction ::"What's Empowerment Got to Do With it?",2012. Journal of Educational Administration, Vol. 50, Iss: 3,

¹⁰ .(N, Dastani, H, Matin, G : Jandaghi, R ,Borghai.40 Organizational and Empowerment Between Relationship, 2010 The of ,Sciences Human of Journal International, Commitment .79-63):2(Issu).7(V

¹¹ Thehirteen ,Pan, H. and Wang , Empowering teachers through teacher associations. Paper Presented at, L. (2000). Annual Conference of the International Congress for School Effectiveness and Improvement, January 4-8, , Hong Kong

من هذه الدراسة بانها من الدراسات الحديثة التي سلطت الضوء على تمكين المعلم ليكون جاهزاً في أداء مهامه الوظيفية خلال الظروف غير الاعتيادية والطارئة وأبرزها الجوائح.

مشكلة الدراسة وهدفها وتسؤلاتها

من أبرز الأهداف التي يركز عليها التعليم في الوطن العربي بشكل عام والأردن بشكل خاص هو الاهتمام بتمكين المعلمين والمعلمات والانتقال من التمهين للتمكين، من خلال مراعاة الظروف المتغيرة والتحديات الكبيرة، والضغوطات المرافقة للمنافسة العالمية، والالتزام بمعايير تقييم التعليم برمته وخاصةً بعد ظهور الجوائح وأبرزها كورونا ، فظهرت الحاجة ماسة للتغيير والسرعة في مواكبة متغيرات العصر، ولقد لاحظت الباحثة ومن خلال الخبرة التربوية والتعليمية لديها، بأن شريحة كبيرة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة إربد في الأردن ما زالوا يعانون من نقص الخبرة التكنولوجية والصعوبات التي تمكنهم من متابعة الطلاب عن بعد، ومن خلال نقص الخبرة في التعامل مع التكنولوجيا التي باتت مطلباً أساسياً لاستمرارية التعليم، وما زالت الفجوة واضحة بين ما يتطلبه التعليم وما تم إنجازه على أرض الواقع، فلذلك ترى الباحثة بأن:

- 1- الحاجة ماسة لتجاوز تلك التحديات وتخطي الصعوبات التي تواجه البيئة التعليمية التعليمية
- 2- والتركيز على تمكين المعلمين مهنيًا بما يضمن نجاح العملية التعليمية، لذلك تحددت مشكلة الدراسة بالتعرف على دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.

كما وتمكن أهداف الدراسة الحالية :-

- 1- التعرف على دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم، وذلك من خلال مجالي الدراسة وهما: الأول وهو الواقع الفعلي لدور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.

والمجال الثاني آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.

من خلال الإجابة على سؤال الدراسة التالية: ما دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم؟. ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالي:

- 1- ما الدور الفعلي لمديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم؟.
- 2- هل توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq a$) في دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم تعزى لمتغير الجنس والخبرة الإدارية والتخصص؟.
- 3- ما آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد لتمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم؟.

أهمية الدراسة:

تندرج أهمية الدراسة **عملياً وتطبيقياً** من أهمية الموضوع في حد ذاته، فالتعرف على دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم، معناه معرفة الواقع الفعلي لدرجة تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا من قبل الهيئة الإدارية، وبالتالي معرفة التحديات والصعوبات التي تعترض دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم، والذي يقود للبحث عن الآليات الناجمة لمعالجة التحديات الموجودة، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة جداً التي بحثت موضوع التمكين المهني للمعلمين والمعلمات في ظل انتشار جائحة كورونا، وتتبع أهمية الدراسة النظرية من خلال بناء إطار نظري يساهم في معرفة دور الإدارة المدرسية في تعزيز وتمكين المعلمين مهنيًا وخاصة في الأوقات الراهنة، وتساير هذه الدراسة أحد الاتجاهات العالمية التربوية المعاصرة في مختلف دول العالم. وكذلك تهم هذه الدراسة جميع العاملين بقطاع التدريس والتعليم بشكل عام.

مصطلحات الدراسة:

إصطلاحاً:- التمكين المهني يعرفه كل من " Lowler & Bowen بأنه المشاركة بين العاملين في اربعة عناصر أساسية وهي: المعرفة التي تساعد العاملين على فهم أعمالهم، والمساهمة في الأداء الكلي للمنظمة والمعلومات المتاحة عن أداء المنظمة¹².

إجرائياً: هي معرفة دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم

جائحة كورونا اصطلاحاً:

ظهر مصطلح جائحة كورونا لأول مرة وكان ذلك في 2019، لكن قبل إطلاق اسم كوفيد 19 على المرض كان العلماء يلقبون كورونا باسم فيروس كورونا الجديد، وهي تسمية تعني حرفياً الفيروس التاجي كورونا المستجد هو سلالة جديدة من فيروس كورونا تم التعرف عليه لأول مرة في مجموعة من حالات الالتهاب الرئوي في مدينة ووهان بمقاطعة هوبي الصينية. ويصيب هذا الفيروس الجهاز التنفسي، ويسبب الصداع، والسعال، وينتقل بالعدوى من شخص لآخر¹³.

ويطلق على الجائحة هذا الاسم لاجتياح المرض لمعظم البشر في نفس الوقت وامتداده في أكثر من منطقة في العالم¹⁴.

¹² lowler F, Bowen,S Making decision in participation to relate it does How? ., School in .283-240. pp), 5(43, Administration Educational of Journal :S.E-learning concepts

¹³ تم الاسترداد بتاريخ 2020\11\13 <https://ar.wikipedia.org>.2020\11\13 جائحة فيروس كورونا 2019-20: ويكيبيديا، (2020).

¹⁴ Corona Virus (Covid19)World health org. (2010, feb 20). Retrieved from www.who.net 12/7/2020.

إجرائياً: معرفة دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.

المعلمين اصطلاحاً: ممكن تعريف المعلم بأسلوب تقليدي بسيط على أنه الشخص المسؤول عن توزيع المعرفة، وعن تزويد الطلاب بها، وتيسير المعلومة وتبسيطها لهم، ولا يقتصر دور المعلمين على تزويد الطلاب بالمعرفة بل هم قادة فكريون يخلقون فرصاً للطلاب لترسيخ ما تعلموه وتطبيقه في حياتهم العملية إجرائياً: هو معرفة المعلم المتمكن في ظروف جائحة كورونا في مدارس اقليم الشمال لمحافظة إربد ، الأردن.

منهجية البحث وإجراءاته:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة ولإسيما أنه يتم بدراسة الظاهرة كما هي من خلال جمع البيانات وتحليلها وتحليل النتائج وتفسيرها من خلال ارتباطها بالواقع، وفي ضوء ذلك يتم التعرف على دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة إربد خلال الفصل الدراسي الثاني 2021/2020م. اعتمدت الدراسة على أدوات أعددتها الباحثة لقياس معرفة دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع من مجموعة المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة إربد للعام الدراسي 2021/2020م الفصل الدراسي الثاني والبالغ عددهم (200).

عينة الدراسة:

- تكون مجتمع الدراسة من مجموعة المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة إربد من وتبلغ عينة الدراسة والتي تم اختيارها بطريقة عشوائية (200)، (80) معلماً، و (120) معلمةً.

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المجموع
الجنس	ذكر	80	37.7	200
	أنثى	120	62.3	
سنوات الخبرة	من 1-14 سنة	46	.022	002
	من 15-20 سنة	154	.088	

تشير بيانات جدول 1: إلى ما يلي

- غالبية أفراد عينة الدراسة حسب الجنس هم من الإناث بنسبة بلغت (62.3%)، أما الذكور بلغت نسبتهم (37.7%).
- غالبية أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة هم من المعلمين فوق 15 سنة خبرة بنسبة بلغت (88.0%)، سنوات الخبرة دون ذلك بلغت نسبتهم (22.0%).

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة لتحقيق هدف الدراسة وهو معرفة " دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا " من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم. على شكل استبانة، وتم تطوير الاستبانة من خلال الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بالموضوع، وتكونت من (25) فقرة موزعة على مجالين: دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا " من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم، وتكونت من (15) فقرة، أما آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا " من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم فتكونت من (10) فقرات.

صدق أداة الدراسة:

سيحكم على صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين، للتأكد من سلامة للتحقق من صدق أداة الدراسة وتم اعتماد طريقة الصدق الظاهري (Face Validity) كما تم عرض الأداة بصورتها الأولية على (8) محكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه في قيادة التعليم ومن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وطلب من المحكمين إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى صحة الفقرات ومناسبتها، بصورتها الأولية (ملحق أ) قبل التحكيم، وإضافة أية فقرة يرونها مناسبة، وتم بعد ذلك تفريغ استبانة التحكيم، وتم أخذ الفقرة التي حصلت على إجماع (7) محكمين كحد أدنى، أي نسبة (82%) فأعلى، ثم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها .

وتم اعتماد المقياس الآتي لتصحيح المقياس الثلاثي

المقياس	المستوى
1 – 1.66	منخفض
1.67 – 2.33	متوسط
2.34 – 3	مرتفع

ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة استقرار النتائج واعتماديتها وقدرتها على التنبؤ أي مدى التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبيان إذ طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة، وقد تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، إذ يقيس مدى التناسق في إجابات المبحوثين عن كل الأسئلة الموجودة في المقياس، كما يمكن تفسير (ألفا) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويبدل على ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (0-1) وتكن قيمته مقبولة عند (60%) وما فوق، وفي دراسات أخرى تكون مقبولة عند (70%) وما فوق وبحسب والجدول التالي يبين ذلك.

وللتحقق من ثبات الأداة، تم احتساب معامل كرونباخ ألفا، باعتباره مؤشراً على التجانس الداخلي، حيث بلغ معامل الثبات (كرونباخ ألفا) الكلي (0.81) وهي نسبة مرتفعة وتشير إلى ثبات الأداة.

الجدول (2) معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا ومعامل الارتباط بيرسون

المجال	المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	معامل الارتباط للمجال بالأداة ككل
1	الدور الفعلي لمديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.	15	0.82	.882**
2	والمجال الثاني آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.	10	0.85	.851**
	كلي للأداة	25	0.82	-

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول (2) ان معاملات الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا للمجال الأول دور الأسرة الأردنية في تعزيز اتجاهات التعلم عن بعد خلال جائحة كورونا حيث بلغت (0.82)، وللمجال الثاني آليات تفعيل دور الأسرة

الأردنية في تعزيز اتجاهات التعلم عن بعد خلال جائحة كورونا، بلغت (0.86)، وبلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.81) وهي قيم مرتفعة دالة إحصائياً.

كما تجدر الإشارة إلى ان معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون بلغت للمجال الأول دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم.

(.882**), وللمجال الثاني آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم. ، حيث بلغت (.851**).

وللتحقق من صدق البناء تم حساب معامل الارتباط بيرسون للفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم (3)

معامل الارتباط لكل فقرة مع المجال الذي تنتمي اليه المجال الأول" دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم".

رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)
1	.776**	6	.880**
2	.764**	7	.885**
3	.808**	8	.844**
4	.811**	9	.846**
5	.800**	10	.854**

تشير بيانات الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للأداة كانت موجبة ودالة إحصائياً ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (.764** - .885**).

جدول رقم (4)

معامل الارتباط بيرسون لكل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرات:

رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)

.869**	6	.884**	1
.894**	7	.868**	2
.800**	8	.827**	3
.866**	10	.820**	5

تشير بيانات الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للأداة كانت موجبة ودالة إحصائياً ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (.894** - .800**)

المعالجات الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS).

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

- معامل كرونباخ الفا، ومعامل الارتباط بيرسون

- التكرارات والنسب المئوية.

- اختبار (ت) لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية

نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها:

-السؤال الأول: ما الدور الواقعي لمديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين

المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا " من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم"؟.

وللإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتم اعتماد المقياس الآتي، لتقدير: (2.34 - 3) مرتفع، (1.67 - 2.33) متوسط ، (1 - 1.66) منخفض، تبين نتائج ذلك، وعلى النحو التالي:

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الأول " دور مديري ومديرات المدارس الحكومية

في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنياً أثناء جائحة كورونا " من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم".

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يشارك المعلم/ة في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي يعمل بها..	2.21	0.69	1	متوسط

متوسط	2	0.77	2.18	يمارس المعلم/ة صلاحيات واضحة بموجب أنظمة وزارة التربية والتعليم	2
متوسط	3	0.74	2.01	يشعر المعلم/ة بأن سير العمل يتم ببسر وراحة.	6
متوسط	4	0.76	1.99	يشارك المعلم/ة في صنع القرار داخل مدرسته.	7
متوسط	5	0.72	1.80	ينتمي المعلم/ة انتماءً واضحاً تجاه مؤسسته التعليمية	8
منخفض	6	0.69	1.62	ينال المعلم/ة التدريب الكافي لأداء مهام التعلم عن بعد وفق ما اقتضته جائحة كورونا.	9
منخفض	7	0.63	1.53	يتمكن المعلم/ة من تقييم الطلبة بطرق متنوعة.	10
منخفض	8	0.65	1.51	يعتبر المعلم/ة أن أولياء الأمور شركاء حقيقيون في التعليم.	11
منخفض	9	0.65	1.46	يتخطى المعلم/ة الصعوبات التي تواجه التعليم ومشكلاته أثناء جائحة كورونا	12

منخفض	10	0.67	1.44	يمتلك المعلم/ة القدرة على برمجة أمور العمل بما يتلائم مع الظروف المتغيرة.	19
منخفض	10	0.67	1.44	يشعر المعلم/ة بأنه ما زال بحاجة للتدريب والتطوير.	20
منخفض	10	0.67	1.44	يتمكن المعلم/ة من قيادة أمور الطلبة التعليمية ومتابعتهم عن بعد.	21

22	يخاف المعلم/ة من تحمل المسؤولية في العمل.	1.44	0.67	10	منخفض
23	يمارس المعلم/ة حرية التعبير حينما يتطلب الموقف ذلك.	1.42	0.65	11	منخفض
	الكلية	71.7	0.35	-	متوسط

تشير بيانات الجدول (5) إلى أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (1.44 – 2.21)، كان أعلاها للفقرة رقم (1) التي تنص على "يشارك المعلم/ة في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي يعمل بها... " بمتوسط حسابي بلغ (2.21) بدرجة متوسطة، وبانحراف معياري (0.69) وهذا يدل على أن هناك اهتمام كبير من قبل المعلمين والمعلمات على تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، والحرص على إظهار الجانب الإيجابي في العمل مما يدفعهم للاستمرار الأساسية هو هذا بالنهاية يشجع على استمرارية التعلم بصورة جيدة، تليها الفقرة رقم (2) التي تنص على "يمارس المعلم/ة صلاحيات واضحة بموجب أنظمة وزارة التربية والتعليم." بمتوسط حسابي بلغ (2.18) بدرجة متوسطة، وبانحراف معياري (0.77)، وهذا يدل على أن المعلمين والمعلمات يلتزمون باللوائح والقوانين الصادرة من قبل وزارة التربية والتعليم في الأردن وحريصين على تحقيق متطلبات العمل بصورة قانونية، أما وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (23) التي تنص على "يمارس المعلم/ة حرية التعبير حينما يحتاج الموقف لذلك." بمتوسط حسابي بلغ (1.42) بدرجة منخفضة، وبانحراف معياري (0.65) مما يدل على أن شريحة واسعة من المعلمين والمعلمات ما يزالون يخافون من التحدث والتعبير عن آرائهم بحرية، وذلك يعود إلى خوفهم من المرؤوسين جراء النقد في السياسات التعليمية وبالتالي سيؤثر على التقرير السنوي لهم وهذا بدوره يؤثر على صفتهم الوظيفية، بينما بلغ المتوسط الحسابي الكلي (71.7) بدرجة متوسطة، وانحراف معياري (0.35) وهناك اتفاق مع الدراسات السابقة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \geq 0.05$) في دور مدير ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم".
تم استخدام اختبار t-test، لتحديد الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة حسب متغير صفة المعلم أو المعلمة، ويبين جدول (6) ذلك.

جدول (6) نتائج اختبار (t) للكشف دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير (الجنس)

المجال	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	نكر	80	1.78	0.39	298	0.301	0.764
	أنثى	201	1.77	0.32			
الثاني	نكر	80	1.91	0.35	298	0.200	0.842
	أنثى	201	1.90	0.28			
الكلي	نكر	80	1.85	0.33	298	0.292	0.770
	أنثى	120	1.84	0.25			

تشير نتائج جدول (6) أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً للمجال الأول، والمجال الثاني، والأداة ككل، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) لمتغير الجنس.

جدول (7) نتائج اختبار (t) للكشف دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)

المجال	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	14-1 سنة	180	1.80	0.37	298	1.353	0.177
	الثاني	15-20 سنة	120	1.88			
الكلي	14-1 سنة	180	1.86	0.31	298	1.553	0.121
	15-20 سنة	120	1.81	0.24			

تشير نتائج جدول (7) أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً للمجال الأول والمجال الثاني والأداة ككل، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) لسنوات الخبرة .

السؤال الثالث: ما آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا " من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم".
جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية آليات تفعيل دور مديري ومديرات المدارس

الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا" من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم".

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	يقدر المدير/ة الظروف الصحية والاجتماعية عند معلمهم والمؤثرة على عملهم..	92.2	60.7	1	متوسط
4	تتيح الإدارة للمعلم/ة الفرصة لتقديم الاقتراحات والأفكار تجاه العمل.	2.24	0.70	2	متوسط
5	توفر إدارة المدارس في المحافظة مرونة العمل للمعلم/ة لإنجاز المهام الموكلة لهم.	2.24	0.74	2	متوسط
14	يسعى مدراء/ت المدارس لتحسين أداء معلمهم باستمرار	2.18	0.75	5	متوسط
15	يتمكن مدير/ة من تقويم معلمهم أثناء عملهم بنزاهة ومصداقية.	1.69	0.71	6	متوسط
17	يؤمن مدير/ة المدرسة أفكار المعلمين والمعلمات الإبداعية.	1.59	0.69	7	منخفض
16	يجري مدراء/ت المدارس ورش التدريب للمعلمين والمعلمات المخصصة لاستخدام المنصات الالكترونية	1.59	0.69	8	منخفض
18	يراعي مدراء المدارس/ت الفروقات الفردية بين المعلمين والخاصة بالمعرفة التكنولوجية.	1.57	0.60	9	منخفض
24	يفوض مدراء/ت المدارس المعلمون والمعلمات صلاحية اتخاذ القرار في حال الحاجة إليه.	1.50	0.63	10	منخفض

منخفض	10	0.63	1.50	تتبنى إدارة المدارس في المحافظة مشاريع التدريب مكثفة للمعلم / ة من أجل تحسين أداء عملهم.	13
متوسط	-	20.3	31.9		الكلية

تشير بيانات الجدول (8) إلى أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (61.5-2.29)، كان أعلاها للفقرة رقم (4) التي تنص "يقدر المدير / ة الظروف الصحية والاجتماعية عند معلمهم والمؤثرة على عملهم..." بمتوسط حسابي بلغ (2.29) وبانحراف معياري (0.76) بدرجة متوسطة، وهذا يدل على أن مدراء ومديرات المدارس قدروا الظروف الصحية التي تعاني منها الهيئة التدريسية في مدارسهم وهم بذلك يتعاملون وفق ما تقتضيه امور جائحة كورونا من التقيد الصحي بالإجراءات والعمل بها وفق سياسة واضحة وكذلك الأوضاع الاجتماعية والاسرية التي يعاني منها المعلمين وهذا بدوره يعكس الجانب الإنساني والوطني الذي تتمتع به الهيئة الإدارية، تليها الفقرة رقم (4) التي تنص على "تتيح الإدارة للمعلم / ة الفرصة لتقديم الاقتراحات والأفكار تجاه العمل. بمتوسط حسابي بلغ (2.24) وبانحراف معياري (0.70) وبدرجة متوسطة، مما يوضح بأن الإدارة ترحب نوعاً ما بالأفكار التي يقدمها المعلمين والمعلمات والتي تخدم الجانب التعليمي وخاصةً في الظروف الطارئة كجائحة كورونا وتقدر ذلك وتثمنه ضمن الإيمان بالعمل ضمن الفريق الواحد لسرعة الانجاز واستمراريته دون عوائق ملحوظة، وبالمرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (13) التي تنص على "تتبنى إدارة المدارس في المحافظة مشاريع التدريب مكثفة للمعلم / ة من أجل تحسين أداء عملهم." بمتوسط حسابي بلغ (1.50) بدرجة منخفضة، وبانحراف معياري (0.63) مما يشير على ما زال هناك تقصير واضح من قبل الإدارة في محافظة إربد وخاصة في القطاع الحكومي من قلة مشاريع التدريب المكثفة ولا سيما الالكتروني منها لتخطي صعوبات التعليم الوجيه والتعامل بكل يسر وسهولة مع التعليم عن بعد من خلال تطبيق المنصات التعليمية ومتابعة حضور الطلاب والحصص المسجلة بالصوت والصورة لتكون جاهزة في حال الحاجة إليها وخاصةً تلك التي تعد في كل مدرسة على حدى وهذا يشير إشارة واضحة بان المدارس الحكومية ما زالت تعاني من مشكلات تمكين المعلمين خلال جائحة كورونا وغن هناك فارق بالإمكانيات المادية والتدريبية بين القطاع العام والخاص في مجالات التدريب ، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي (31.9) بانحراف معياري (20.3) بدرجة متوسطة، مما يدل على أن دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد من تمكين المعلمين والمعلمات مهنيًا أثناء جائحة كورونا " من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم".

، قد أتت بدرجة متوسطة حيث يجب الوقوف على أسباب مشكلات هذا النوع من الخلل الموجود في علاقة المدراء والمديرات مع معلمهم ومعلماتهم فيما يتعلق بمجالات التمكين المهني وخاصة خلال جائحة كورونا، والأسباب التي تعترى تلك المشكلة، مع البحث عن مزيد من الآليات الناجعة التي تعزز تلك المجالات.

التوصيات

بعد استعراض النتائج فلا بد للإدارات المدرسية في محافظة إربد والتي تشرف على المدارس الحكومية، من أخذ الأفكار التي تعزز التمكين المهني أثناء جائحة كورونا من خلال مجالات التدريب وورش العمل والدورات التدريبية وتشجيع الأفكار الجديدة التي تعزز جوانب التمكين المهني عند المعلمين والمعلمات وكذلك لا بد من السماح للمعلمين والمعلمات من التعبير عن آرائهم بكل شفافية لما يخدم العملية التعليمية التعلمية وأن يعبروا عن ذاتهم وولائهم وانتمائهم لمكان عملهم مما سيعكس المستوى التمكيني لهم وأن تحترم جميع الأفكار الإبداعية التي يطرحها المعلمين والمعلمات وأن يعمل بها وتنفذ ضمن الأطر المتاحة المادية والفنية، ولا بد من اقتراح التوصيات الآتية:

- ضرورة تفعيل دور مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة إربد عن طريق التنسيق الدائم والمتواصل مع وزارة التربية والتعليم والجهات المختصة الأخرى، من أجل تعزيز جوانب التمكين المهني لمعلميهم ومعلماتهم من خلال وجود لجنة مخصصة لمتابعة وسائل تمكين المعلم وخاصةً في المجال التكنولوجي.
- ضرورة إجراء العديد من الدراسات المقارنة والتي تربط العلاقة بين الإدارة المدرسية ومستوى التمكين المهني للهيئة التدريسية.
- تدريب المعلمين والمعلمات على نظام التعليم عن بعد وخاصةً خلال جائحة كورونا عن طريق إعداد الدورات المكثفة وورش العمل لتكون جاهزة في كل الظروف العادية والاستثنائية بحيث يتحول المعلم والمعلمة من النظر الى التعليم على أنه لم يعد مهنة تمتن من قبل الافراد بحيث يتلقى المعلم الأجر عليها بلا تطوير وبدون مواكبة للتطورات الحديثة في مجال التعليم والانتقال إلى تمكين المعلمين في مهنتهم بحيث يصبحوا مواكبين لأحدث المستجدات في مهنة التعليم.
- تأسيس لجان علمية من قبل الإدارة في المدارس تعنى بمهمة تمكين المعلمين والمعلمات ضمن أسس ومعايير مدروسة ومددة من الجهات المختصة.
- تقييم أداء المعلمين والمعلمات باستمرار عن طريق التقارير الفصلية والسنوية التي تشرف عليها الإدارة ونخرجها بالطريقة المناسبة والتي ستعكس درجة التمكين المهني لهم.

مراجع الدراسة:-

- أحمد ارناؤوط، تمكين المعلمين وظيفيا وعلاقته بدرجة إقبال على شغل الوظائف الإدارية، كلية التربية، جامعة العريش، مجلة الدارة التربوية، ص، 209
- حنين قسايمة، درجة تمكين العاملات الإداريات في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك كلية التربية، ص:1
- سعد الرميشي، تمكين القيادي في تحقيق الابداع لدى الهيئتين الأكاديمية والإدارية بجامعة بيشة في ضوء رؤية المملكة 2030 إنموذج مقترح التعليم، جامعة الملك خالد، كلية التربية، مركز البحوث، مج29، ع1، ص 349.
- فتحى عشيبية، تمكين المعلم العربي على ضوء خبرات بعض الدول، المؤتمر الدولي الثالث، جامعة جرش، الاردن، ص:677.
- محمد اشرف، تمكين المعلمين وسلوك مواطنتهم التنظيمية بمدارس التعليم العام، رابطة التربويين العرب، جامعة المنصورة، ج1.
- محمود المنسي، حول نموذج متكامل لانتقاء وإعداد وتأهيل المعلم المبدع والمتميز من التمهين للتمكين، جامعة 6 اكتوبر كلية التربية، مج1، ص35.
- هنية عيد، تصور مقترح لتطوير دور المعلم في توظيف المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية على ضوء مدخل التمكين المهني، مجلة المعرفة التربوية، مج5، ع11، ص:4.
- جائحة فيروس كورونا 2019-20: ويكيبيديا، (2020). <https://ar.wikipedia.org> تم الاسترداد بتاريخ 13\11\2020 ص:174.
- Corona Virus (Covid19)World health org. (2010, feb 20). Retrieved from www.who.net 12/7/2020.
- Pan, H. and Wang, L :Empowering teachers through teacher associations. Paper Presented at the thirteen ,. (2000). Annual Conference of the International Congress for School Effectiveness and Improvement, January 4-8, , Hong Kong
- (N, Dastani, H, Matin, G : Jandaghi, R ,Borghei.40 Organizational and Empowerment Between Relationship,2010 The of ,Sciences Human of Journal International, Commitment .79-63):2(Issus).7(V

- lowler F, Bowen,S "Making decision in participation to relate it does How? ., School in .283-240. pp), 5(43, Administration Educational of Journal :S.E-learning concepts
- Ronit Bogler, & E. Adam Nir :The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction : "What's Empowerment Got to Do With it?", 2012. Journal of Educational Administration, Vol. 50, Iss: 3,