

دور مديري المدارس في لواء قصبة إربد بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وعلاقتها بتميزهم الوظيفي

سناء يوسف أحمد حمادة

وزارة التربية والتعليم الأردنية

تاريخ القبول: 2022/11/06

تاريخ الاستلام: 2022/09/27

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى دور مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء (قصبة إربد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وعلاقتها بتميزهم الوظيفي، حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (567) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (403) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة؛ وأظهرت النتائج أن دور مديري المدارس في مديرية تربية للواء (قصبة إربد) في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى التميز الوظيفي للمعلمين في مدارس لواء (قصبة إربد) من وجهة نظرهم جاء بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين دور مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء (قصبة إربد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتميز الوظيفي وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد أوصت بضرورة الاستمرار بعقد دورات تدريبية لمديري المدارس حول التنمية المهنية.

الكلمات المفتاحية: دور، التنمية المهنية للمعلمين، التميز الوظيفي.

The Role of School Principals in Kasbah Irbid District in Achieving the Professional Development of Teachers and its Relationship to Career Excellence from the teachers' point of view

Abstract

The study aimed to identify the role of school principals in the Directorate of Education in the Kasbah of Irbid District in achieving professional development for teachers and its relationship to their career excellence. The researchers used relational descriptive approach and the questionnaire tool for data collection. The study population consisted of (1567), whereas the study sample consisted of (403) male and female teachers who were chosen by the simple random method. The results showed that the role of school principals in the Directorate of Education of the Kasbah Irbid District of in achieving the professional development of teachers from the teachers' point of view was significantly high, and that the level of career excellence for teachers in the schools of the District of Irbid from their point of view was significantly high. The results also showed a Positive and statistically significant relationship at the significance level ($\alpha = 0.05$) between the role of school principals in Kasbah Irbid district Directorate of Education in achieving professional development and teachers' Career Excellence. Based on the findings of the study recommended the need to continue holding training courses for school principals on professional development.

Keywords: Role, Professional Development For Teachers, Career Excellence.

المقدمة

يتوقف تقدم المجتمع وتطوره في عصر تقنية المعلومات والاتصالات إلى حد كبير على مدى فاعلية النظام التربوي فيه؛ فالعالم يشهد تطورات وتغيرات سريعة في المجالات كافة لا سيما في مجالات العلم والتكنولوجيا؛ مما يتطلب تكيف النظام التربوي مع المتغيرات (الفكرية، والاقتصادية، والاجتماعية)، ولم يعد إحداث تغيير في بنية النظام التعليمي، والنظام التربوي، ما يتعلق بهما من تشريعات، ومناهج، وخطط كافية لتحقيق أهدافه وتطلعاته؛ إذ لا بدّ من إحداث تغيير وتطوير في طرق ووسائل إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لدوره المحوري في تطوير العملية التربوية وإعداد الأجيال.

إن التغيرات والتحديات في العملية التعليمية أدت إلى تغيير جوهري في دور المعلم من مجرد مصدر للمعلومة؛ فهو ناقل وملقن لها، كما إنّه (مصمم، ومقوم، وموجه) للعملية التعليمية، وهذا التغير لا بدّ من أن يعيه المعلمون في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية، التي عملت إلى تغيير الدور الروتيني للمتعلم من متلق للمعرفة إلى باحث ومكتشف عنها (العدوان والحوامدة، 2017).

واتسعت وتغيرت وظيفة المدرسة في الوقت الحاضر، فلم تعد مجرد عملية روتينية تهدف إلى تسيير المدرسة بشكل روتيني وفقًا لقواعد وتعليمات معينة، (كالمحافظة على نظام المدرسة، وحصر غياب الطلبة وحضورهم، وحفظهم للمقررات الدراسية، وصيانة الأبنية وتجهيزاتها)، بل أصبحت الإدارة المدرسية محور العمل فيها يدور حول الطلبة، وحول توفير كل الظروف والإمكانات التي تساعدهم على توجيه نموهم (العقلي، والبدني) وإعدادهم لتولي مسؤولياتهم في حياتهم الحاضرة والمستقبلية، إضافة إلى الارتقاء بمستوى أداء المعلمين؛ لتنفيذ المناهج الموضوعية، من أجل تحسين العملية التربوية (عطوي، 2015).

ويرى ماسوري وفيتريا ومولادي (Masuri, Fitria & Mulyadi, 2021) أنّ تحسين نوعية التعليم في المدارس لن يتمّ إلاّ من خلال تطوير مستوى المعلمين الذين يعملون في تلك المدارس، وأنّ الاهتمام ببعض العوامل، مثل القيادة الإدارية، وظروف العمل المدرسي الأخرى كونها عوامل لها أهميتها في التأثير في مستوى التعليم، ويرتبط تأثيرها بفعل المعلم ودوره في العملية التعليمية، وإمكاناته المطلقة على تطويرها وزيادة فعاليتها. وأضاف طبروني وإسمياتي (Tabroni & smiati, 2021) إلى أنّ تعليم المعلمين وتطويرهم، واستمرار نموهم، يجب أن يكون موطن اهتمام التربويين في أثناء سعيهم لتحسين أحوال التربية والتعليم في مجتمعاتهم، ذلك أنّ تعلم الأبناء بصورة أفضل يتوقف على قدرات وإمكانات معلمهم، وأنّ ما يجفّفو اللهمني للمعلمين أمرًا ملدًا ارتباطه الوثيق بتحسين مخرجات التعليم الذي يمارسه المعلم مع طلبته.

وحتى يتمكن التعليم من تلبية متطلبات العصر، فإنّه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين المقتدرين على تنمية أنفسهم باستمرار، ولا يتم ذلك إلاّ بتوفير المناخ التعليمي المناسب، وتوفير المعلمين المؤهلين، وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة؛ فالتنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم الطلبة للمهارات اللازمة لهم؛ مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم (Madani, 2019). كما أنّها المفتاح الرئيس لاكتساب المهارات (المهنية، والأكاديمية)، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أم باستخدام أساليب التعلم الذاتي (اشتبه وعليان، 2014).

ويرى كاراكابي (Karacabey, 2020) أنّ على عاتق مدير المدرسة دورًا مهمًا في التنمية المهنية للمعلمين؛ فيُسهم برؤيته، وأسلوبه في بث روح العمل ضمن الفريق الواحد في المدرسة، وتعزيز أهمية الإنجاز في دفع كل معلمي العمل

والعطاء، كما أن دوره لا يقتصر على ذلك، بل يمجّموعة مراحل تجعله عنصراً مشاركاً ومساعداً للمعلمين في التنمية المهنية، وتبدأ من تمتعه فعلاً بصفات المدير الناجح؛ إذ إنَّ المدير الذي لا يمتلك أحد أو جميع تلك الصفات، لا يمكن أن يُمثل نُهجاً إيجابياً في بيئة العمل، بل قد يكون معيقاً، ويُفقد المعلمين الرغبة بتطوير أدائهم. ويرى الباحث أنَّ المدير الذي لا يمتلك معرفة علمية بحاجات المعلمين المهنية، من الصعب القيام بتوفير الوسائل والأدوات الداعمة لهم، وعلى مدير المدارس كافة أن يدركوا أهمية أدوارهم في تعزيز النمو المهني للمعلمين، وأن يكونوا الداعمين والمساندين للخبرة للمعلمين، وليس عائقاً أمام كل معلم طموح يسعى لرفع كفاءته الوظيفية والمهنية. وأشار سلمان وبطور (Salman & Battour, 2020) أنَّ المعايير المهنية والوظيفية الحديثة تتطلب من كل معلم السعي باتجاه تحقيق التميز الوظيفي؛ وذلك من خلال مجموعة من الإنجازات المترتبة عليه، التي تُمثل مواصفات ومتطلبات ملف الإنجاز الشخصي ويكوّن دور مدير المدرسة مسانداً لكل معلم يطمح نحو الإنجاز والإبداع، ومعززاً لحاجته في تحقيق النمو المهني، التي لا تتوقف عند نقطة معينة، بل يجب أن تبقى مستمرة، كما أنَّه ليس من المنطق أن تقتصر خبرة أيِّ معلم على مجموعة من المهارات والمعارف المحدودة، التقليدية أحياناً، بل يجب أن يسعى نحو التجدد الدائم، وتحسين مستوياته الوظيفية والمهنية والتربوية والتعليمية؛ مما يتطلب منه المثابرة والعمل بجِد، والحصول على التشجيع، الذاتي أولاً، ثمَّ مدير المدرسة، الذي يمثل دوره ركناً أساسياً في التنمية المهنية لجميع المعلمين. وهناك العديد من الدراسات التي تناولت التنمية المهنية والتميز الوظيفي، فقد أجرى علان ومحمد وحسن (2012) دراسة هدفت التعرف إلى دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال (الضفة الغربية)، إذ استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، وتكوّنت عينة الدراسة من (97) مديرًا ومديرة، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية؛ وأظهرت النتائج أنَّ دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس، وسنوات الخبرة الإدارية، وموقع المدرسة، وأظهرت النتائج وجود فروق تُعزى إلى متغير التخصص، ولصالح العلوم الإنسانية على العلوم الطبيعية، وفي متغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا على الدبلوم في جميع المجالات. وأجرى كاسهون (Cashon, 2014) دراسة هدفت الكشف عن دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في (أديس أبابا)، والتعرف على الصعوبات التي تحدُّ من دوره الإشرافي في التنمية المهنية للمعلمين، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وأسلوب المقابلة الفردية مع بعض المعلمين، عن طريق أداة الاستبانة لعينة تكوَّنت من (20) فرداً؛ وأظهرت نتائج الدراسة: وجود دور إيجابي لمدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وأنَّه يسهم بشكل عام في التطوير المهني للمعلمين. وأجرت الصالح (2018) دراسة هدفت التعرف إلى الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء (دير علا) وعلاقتها بالتميز الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد استخدم المنهج المسحي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكوَّنت من مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية جميعهم في لواء (دير علا)، البالغ عددهم (314)، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، البالغ عددهم (200) معلم ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة الأنماط القيادية الممارسة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء (دير علا) جاءت على النحو الآتي: (النمط الديمقراطي، والنمط الاستبدادي، والنمط التسيبي) كما أظهرت الدراسة أنَّ درجة التميز الوظيفي لدى

المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين النمط الاستبدادي، والنمط التسيبي السائد لدى مديري المدارس الحكومية والتميز الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية بين النمط الديمقراطي والتميز الوظيفي. وهدفت دراسة سيمين (Semin, 2019) الكشف عن آراء المعلمين حول كفاءات مديري المدارس؛ من أجل ضمان استدامة التنمية المهنية للمعلمين في تركيا، حيث استخدم المنهج النوعي، من خلال إجراء مجموعة من المقابلات على عينة قصدية من المعلمين تكوّن من (5 معلمًا ومعلمة من مدارس تقع في خمسة مناطق تعليمية مختلفة في مدينة (سيواس) في وسط (تركيا)؛ وتوصلت للنتائج إلى أنّ التعاون، والعمل المنظم بين مديري المدارس لتحقيق أهداف المدرسة تؤثر على كفاية التعليم بشكل إيجابي؛ في حين أنّ المؤسسية، والحد من القدرة لهما تأثير معاكس فيما يتعلق ببناء القدرات لتقل الثقافة المدرسية إلى المستقبل، وبيّنت النتائج أنّ معلمي المدارس يتوقعون من القادة التركيز على مواضيع محددة مثل (الأخلاق، والتحفيز، والوعي في الأنشطة المدرسية).

وهدفت دراسة برزوق (2020) التعرف إلى درجة ممارسة التدوير الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية، وعلاقته بإدارة التميز من وجهة نظر الإداريين فيها؛ حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، وتمّ تطبيقها على عينة قوامها (175) موظفًا وموظفة اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وأظهرت أنّ درجة ممارسة التدوير الوظيفي لمديري المدارس الحكومية جاءت بدرجة متوسطة، في حين جاءت درجة ممارسة إدارة التميز لدى مديري المدارس الحكومية بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجة ممارسة التدوير الوظيفي لمديري المدارس وعلاقته بإدارة التميز في مديريات التربية والتعليم.

وسعت دراسة كاراكابي (Karacabey, 2020) التعرف إلى دعم التطوير المهني للمعلمين المؤهلين حديثًا، والمثابرة في التعليم الثانوي حول دور التعلم غير الرسمي في (بلجيكا)؛ إذ استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، التي طبقت على (14) معلمًا ومعلمة من معلمي المدارس في (بروكسل)، وأظهرت نتائج الدراسة لمديري المدارس أثر منخفض في الدعم المهني للمعلمين المؤهلين في العملية التعليمية، وبيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة، والعمر).

وسعت دراسة أبي علوش (2020) للكشف عن دور مدير المدرسة في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس؛ حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتمّ تطبيقها على عينة قوامها (83) مديرًا ومديرة، وقد أظهرت النتائج أنّ دور مدير المدرسة في تطوير المعلمين مهنيًا جاء بمستوى منخفض، وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور مدير المدرسة في التطوير المهني للمعلمين يعزى لمتغيري الجنس، والمرحلة التعليمية.

وهدفت دراسة سلمان وبطور (Salman & Battour, 2020) الكشف عن أثر أدوار القيادة ودافعية الإنجاز في تحقيق التميز الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم بدولة (الإمارات العربية المتحدة)، وقد استخدم المنهج الكمي والوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها. تكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين المتميزين الحاصلين على جوائز التميز الوظيفي البالغ عددهم (44) موظفًا متميزًا، وتكوّنت عينة الدراسة من (33) موظفًا، وقد بيّنت النتائج تأثيرًا متوسطًا أقرب للمرتفع في تأثير القيادة على التميز الوظيفي، وتأثيرًا مرتفعًا لدوافع الإنجاز وتحقيق الذات لدى الموظفين المتميزين، وتأثيرًا مرتفعًا للمعلمين المتميزين، وأظهرت النتائج تأثيرًا مرتفعًا لإدوار إدارات الجوائز تفسر جهود

الإدارات في تشجيع، وتحفيز أهيل المتميزين، بينما أظهرت تأثيراً متوسطاً لمعايير التنافس يعزى ذلك الحاجة إلى المزيد من الواقعية والملائمة لظروف العمل الحكومي في وزارة التربية.

وأجرت أبو زلطة (2021) دراسة هدفت التعرف إلى دور مدير المدرسة الحكومية في تطوير الشخصية المهنية للمعلم الجديد في مدارس مديرية شمال (الخليل). إذ استخدم المنهج الوصفي الكمي التحليلي. والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها. تكون مجتمع الدراسة من مديري ومديرات المدارس الحكومية جميعهم في مديرية التربية والتعليم في شمال (الخليل)، البالغ عددهم 1201 مديراً ومديرة، وتكونت عينة الدراسة من 70 مديراً ومديرة اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية، وأظهرت النتائج أن دور مدير المدرسة الحكومية في تطوير الشخصية المهنية للمعلم الجديد جاء بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، وموقع المدرسة، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي).

وأجرى الدعسان (2022) دراسة هدفت التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء (الرصيفة) بمبادئ الفكر التربوي الإسلامي وعلاقته بالتميز الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم؛ وقد استخدم المنهج المسحي الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة، وتكونت عينة الدراسة من 433 معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة؛ وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء (الرصيفة) بمبادئ الفكر التربوي الإسلامي من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (كبيرة)، وبما نتج نتائج الدراسة أن مستوى التميز الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية لواء (الرصيفة) من وجهة نظرهم جاءت بدرجة (كبيرة)، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 = \alpha$) في مستوى التميز الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

وهدف دراسة الزيادات (2022) التعرف إلى دور مديري المدارس الخاصة في تحقيق التنمية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في العاصمة (عمان)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة قوامها 501 معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن دور مديري المدارس الخاصة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور مديري المدارس الخاصة في تحقيق التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس، ولمتغير الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة 5-10 سنوات.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

بعد رجوع الباحثة للدراسات السابقة لم تجد بحدود علمها دراسة تناولت التنمية المهنية وعلاقتها بالتميز الوظيفي، وقد اتفقت الدراسات السابقة من حيث تطبيقها في المدارس، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تناولها متغيرين معاً (التنمية المهنية، والتميز الوظيفي) وبمطالعة الدراسات السابقة يلاحظ أنها تنوعت في أهدافها، إلا أن معظمها ذات صلة مباشرة بالدراسة الحالية؛ حيث هدفت معظمها للكشف عن دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ولوحظت الدراسات السابقة تباين العينات فيها، إلا أن معظمها ركزت على معلمي ومعلمات المدارس كدراسة كل من: (Semin, 2019؛ الصالح، 2018؛ Karacabey, 2020؛ الدعسان، 2022؛ الزيادات، 2022)، وتشابهت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات كدراسة كل من: (الصالح، 2018؛ Karacabey, 2020؛ الدعسان، 2022؛ الزيادات، 2022).

وتميزت الدراسة الحالية في مجتمعها كونها من أوائل الدراسات العربية - في حدود علم الباحثة - التي ركزت على دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وعلاقتها بتميزهم الوظيفي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

المدرسة مؤسسة اجتماعية تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية، ويقع على عاتق مديرها دور رئيس في تحقيق تلك الأهداف، ويؤكد المفهوم الحديث للإدارة المدرسية الدور القيادي والإداري للمدير الذي يمكنه من التفاعل مع عناصر المدرسة، وهذا الأمر يتطلب من المدير تحقيق التنمية المهنية للمعلمين؛ لما لها من تأثير كبير وفَعَّال في إحداث التميز الوظيفي للمعلمين، ولقد لاحظت الباحثة من خلال عملها مشرفة في وزارة التربية والتعليم أن بعض مديري المدارس في (قصة إريد) يقتصر اهتمامهم بجوانب (الأنظمة، والتعليمات، والقوانين) دون الاهتمام بالنمو المهني للمعلمين مما يؤدي إلى التفاوت في التنمية المهنية للمعلمين، وهذا بدوره قد يؤدي إلى التباين في وجهات النظر حول التميز الوظيفي للمعلمين. ومن خلال الرجوع لدراسات السابقة كدراسة أبو علوش (2020) التي أظهرت نتائجها أن دور مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا جاء بدرجة منخفضة، الأمر الذي ربما ينعكس على التميز الوظيفي لديهم، ومن خلال الرجوع إلى المصادر المعرفية تبين عدم وجود دراسات بحثت في العلاقة بين التنمية المهنية والتميز الوظيفي مما شكل فَعْدًا قويًا لدى الباحثة للقيام بهذه الدراسة. ومن هنا جاءت الدراسة للكشف عن دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وعلاقتها بتميزهم الوظيفي، وبشكل أكثر تحديدًا حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: ما مستوى التميز الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء (قصة إريد) من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة

لدور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وبين مستوى تميزهم الوظيفي؟

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين.
2. التعرف إلى مستوى التميز الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء (قصة إريد) من وجهة نظر المعلمين.
3. بيان العلاقة الارتباطية بين دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ومستوى تميزهم الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

تعدُّ هذه الدراسة في - حدود علم الباحثة من أوائل الدراسات التي تمَّ إجراؤها في لواء (قصة إريد)، بغرض الكشف عن دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وعلاقتها بتميزهم الوظيفي؛ لذا فمن

المؤمل أن تعمل هذه الدراسة على إثراء الجاني النظري في مجال التنمية المهنية للمعلمين والتميز الوظيفي والعلاقة بينهما؛ للعمل على إبراز تلك العلاقة لما لها من أثر في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

الأهمية العملية (التطبيقية):

قد تفيد هذه الدراسة مديري المدارس في التعرف على المشكلات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وقد تفيد متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في تطوير مهارات مديري المدارس، ومن المؤمل أن تساعد متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في عقد دورات تدريبية للمدرّاء حول تحقيق التنمية المهنية للمعلمين والتميز الوظيفي للمعلمين، وقد تفيد مديري المدارس في لواء (قصة إريد)، حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بدورهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين التي تعدّ من المواضيع الهامة، التي من المفترض المحافظة عليها؛ لما لها من فائدة في عمليتي التعليم والتعلم، وقد تفيد الباحثين، حيث تفتح لهم آفاقاً جديدة؛ لإجراء المزيد من الدراسات في جوانب مختلفة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية:

شملت الدراسة مصطلحات وتعريفات إجرائية آتية:

- **التنمية المهنية** عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تُزَم المعلمين لقيامهم الفعّال بالمسؤوليات اليومية، أم ترميم ما يتوافر لديهم منها بتجديدها، أو إنمائها، وسد العجز فيها؛ لتحقيق غرض أسمى هو تحسين فعالية المعلمين، بالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين " (السايطوري والجميعابي، 2020، 46)، وتعرّفها الباحثة إجرائياً أنّها: (الإجراءات، والأنشطة، والفعاليات) التي يبذلها مدير المدرسة التي من شأنها تنمية المعلمين مهنيّاً في المدارس الحكومية، وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدرسة من خلال استجابات المعلمين على الاستبانة التي قامت الباحثة بتطويرها لهذا الغرض.
- **التميز الوظيفي**: القدرة على استثمار الموارد المادية والبشرية بشكل إبداعي، وتقديم الأفكار التي تنتج عن التفكير الذهني والضماني الخارجي في الواقع حتى تظهر بأشكالها النهائية (Zhang & Li, 2013). تعرّف إجرائياً: مقدرة معلمي المدارس في لواء (قصة إريد) على القيام بأعمالهم ومسؤولياتهم بدرجة عالية من (الكفاءة، والجودة، والإبداع)، وتقاس في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها معلمي المدارس على فقرات استبانة الدراسة التي قامت الباحثة بتطويرها لهذا الغرض.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية فيما يأتي:

- **الحد الموضوعي**: دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وعلاقتها بتميزهم الوظيفي.
- **الحد البشري**: اقتصرَت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات.
- **الحد المكاني**: اقتصرَت الدراسة على المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء (قصة إريد).
- **الحد الزمني**: تمّ تطبيق هذه الدراسة ضمن الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2021-2022م).

منهج الدراسة

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي؛ لملاءمته أغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية جميعهم في مديرية التربية والتعليم (لقصبة إريد)، البالغ عددهم (1567) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائيات قسم التخطيط في مديرية التربية والتعليم للواء (قصبة إريد) 2021-2022م.

عينة الدراسة

تكوّنت عينة الدراسة من (403) معلماً ومعلمة في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء (قصبة إريد) تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تمّ استخدام:

أولاً : أداة التنمية المهنية للمعلمين

قامت الباحثة بتطوير مقياس التنمية المهنية للمعلمين بالاستعانة بالأدب النظري، والدراسات السابقة، مثل دراسة (علان ومحمد وحسن، 2012؛ ودراسة أبي زلطة، 2021) وتكوّن المقياس بصورته الأولية من (17) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات هي: مجال تهيئة المعلم لمهنة التعليم ويتضمن (6) فقرات، ومجال الأسراف والتقييم والمتابعة ويتضمن (6) فقرات، ومجال الإدارة الصفية ويتضمن (5) فقرات.

صدق وثبات أداة المرونة الإدارية

صدق المحتوى

للتحقق من صدق المحتوى لمقياس التنمية المهنية للمعلمين تمّ عرضه على مجموعة مكونة من (10) حكمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، والمناهج وأساليب التدريس، والقياس والتقويم) في عدد من الجامعات الأردنية، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وأي تعديلات يرونها مناسبة، وقد اعتمد الباحث الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أيّ ما نسبته (80) من المحكمين، حيث تمّ حذف ثلاث فقرات وإعادة صياغة لبعضها لهذا أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (15) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات، هي: مجال تهيئة المعلم لمهنة التعليم، ويتضمن (5) فقرات، ومجال الأسراف والتقييم والمتابعة، ويتضمن (5) فقرات، ومجال الإدارة الصفية، ويتضمن (5) فقرات.

صدق البناء

تمّ تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة، وذلك كما هو مبين في الجدول (1).

جدول (1): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال
1	0.82**	0.69**	0.72**	0.79**	0.79**
2	0.89**	0.84**	0.94**	0.89**	0.89**
3	0.91**	0.82**	0.94**	0.90**	0.90**

4	** .96	** .92	12	** .95	** .90
5	** .88	** .80	13	** .90	** .82
6	** .91	** .83	14	** .91	** .85
7	** .88	** .90	15	** .93	** .92
8	** .85	** .85			

يلاحظ من الجدول (1) قيم معاملات الارتباط المصحّح لعلاقة الفقرات بمجالها قد تراوحت من (0.72) حتى (0.95)، وأقيم معاملات الارتباط المصحّح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة قد تراوحت من (0.69) حتى (0.92) وجميعها أعلى من المعيار المشار إليه عند عودة (2010) البالغة قيمته (0.20).

ثبات أداة التنمية المهنية للمعلمين

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لهذه الأداة، فقد تمّ استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على يانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات إعادة؛ فقد تمّ إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادة (Test-Retest) بفواصل زمنية مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تمّ استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في جدول (2).

جدول (2): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس التنمية المهنية ومجالاتها

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات إعادة
مجال تهيئة المعلم لمهنة التعليم	0.93	0.93
مجال الإشراف والتقييم والمتابعة	0.94	0.90
مجال الإدارة الصفية	0.95	0.91
الكلّي للمقياس	0.92	0.93

يلاحظ من النتائج في الجدول (2) أنّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل بلغت (0.92)، كما أنّ ثبات إعادة ككل بلغ (0.93)، حيث بلغ الاتساق الداخلي لمجال تهيئة المعلم لمهنة التعليم (0.93)، في حين بلغ قيمة ثبات إعادة (0.93) أمّا ثبات الاتساق الداخلي لمجال الإشراف والتقييم والمتابعة بلغ (0.94)، وبلغ ثبات إعادة (0.90)، في حين بلغ ثبات الاتساق الداخلي لمجال الإدارة الصفية (0.95)، في حين بلغ ثبات إعادة (0.91) وهذه القيم تشير إلى جودة بناء المقياس وصلاحيته لأغراض هذه الدراسة (الكيلاني والشريفين، 2011، 431).

ثانيًا: أداة التميز الوظيفي

قامت الباحثة بتطوير مقياس التميز الوظيفي بالاستعانة بالأدب النظري، والدراسات السابقة، مثل دراسة (الصالح، 2018؛ ودراسة الدعسان، 2022) فكانت المقياس بصورته الأولية من (30) فقرة، وبهدف التحقق من دلالات، وصدق ثبات أداة الدراسة؛ قامت الباحثة باتباع الإجراءات الآتية:

صدق المحتوى لاستبانة قياس مستوى التميز الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء (قصبية إربد):

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة؛ فقد تعرّضها على مجموعة مكونة من (40) حكمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، والقياس والتقويم، والمناهج وأساليب التدريس) في عدد من الجملعات الأردنية، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول الأداة، من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وأي تعديلات يرونها مناسبة، وقد اعتمدت الباحثة الفقرة

التي أجمع عليها (8 محكمين فأكثر أي ما نسبته (80) من المحكمين؛ وبهذا أصبحت الأداة مكونة من (28) فقرة، حيث تم حذف فقرتين، وإعادة صياغة لبعض الفقرات.

صدق البناء لأداة الدراسة

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (25) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة، وذلك كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط المصحح	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط المصحح
1	0.80	15	0.89
2	0.79	16	0.86
3	0.86	17	0.90
4	0.87	18	0.88
5	0.82	19	0.83
6	0.85	20	0.88
7	0.89	21	0.86
8	0.82	22	0.80
9	0.88	23	0.85
10	0.88	24	0.83
11	0.88	25	0.78
12	0.88	26	0.80
13	0.86	27	0.79
14	0.86	28	0.77

يلاحظ من جدول (3) قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة الثانية قد تراوحت بين (0.77) و(0.90)؛ وجميعها أعلى من المشار إليه عند عودة (2010) البالغة قيمته (0.20).

ثبات أداة التمييز الوظيفي

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لهذه الأداة، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (α Cronbach's) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات الإعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادة عاداته (Test-Retest) بفواصل زمنية مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في جدول (4).

جدول (4): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لأداة الدراسة الثانية

عدد الفقرات	معاملات ثبات:		المجال
	الإعادة	الاتساق الداخلي	
28	0.93	0.98	الأداة ككل

يلاحظ من جدول (4) أن قيمة ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قد بلغت (0.98)، وفي حين أن قيمة ثبات الإعادة قد بلغت (0.93).

تصحيح أداتي الدراسة الأولى والثانية

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأداتي الدراسة ومجالاتهما والفقرات التي تتبع لها، استخدمت الباحثة المقياس الخماسي لتصحيح الأدوات للحكم (دور مديري المدارس بتحقيق التنمية المهنية، ومستوى التمييز الوظيفي

للمعلمين؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (1-5) إلى خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي $(5-1/5=0.80)$ وعليه ستكون المستويات على النحو الآتي:

- من (1) إلى أقل من (1.8) درجة قليلة جداً.
- من (1.8) إلى أقل من (2.6) درجة قليلة.
- من (2.6) إلى أقل من (3.4) درجة متوسطة
- من (3.4) إلى أقل من (4.2) درجة مرتفعة
- (4.2) فأكثر درجة مرتفعة جداً.

متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

أولاً : المتغير المستقل:

- دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

ثانياً : المتغير التابع:

- التميز الوظيفي للمعلمين.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً : نتائج السؤال الأول: "ما دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين؟". للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة ككل، ولفقرات كل مجال على حدة، والجدول (4) يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة ككل.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة ككل.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
مرتفعة	1	0.97	4.00	تهيئة المعلم لمهنة التعليم
مرتفعة	2	0.92	3.87	الإشراف والتقييم والمتابعة
مرتفعة	3	0.94	3.85	الإدارة الصفية
مرتفعة		0.94	3.91	الكلية

يوضح الجدول (4) أن دور مديري المدارس في لواء (قصة إريد) بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين قد جاءت بدرجة (مرتفعة)، وبوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (0.94)؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدة عوامل، منها ما يتعلق بالمدير نفسه، ومنها ما يتعلق بطبيعة البيئات التربوية، ومنها ما يتعلق بالمعلمين، حيث إن الدور الذي يقوم به المدير بالمدرسة في تطوير المعلم ينعكس على العملية التربوية بداخل المدرسة؛ بالتالي تنتظم به العملية التربوية، ويتحقق الهدف المنشود، ولكن المدرسة التي تعاني من عدم تطوير، وتنمية للمعلم تؤدي إلى وجود أزمات، وعدم قدرة المدير على إدراك الموقف ومواجهة الأزمة؛ فإن ذلك كله يقف عائقاً في سير العملية التعليمية، بالتالي فشل النظام التعليمي، إذن يؤثر على الطلبة، وعلى المجتمع بشكل مباشر ونلاحظ في هذه الدراسة أن لمدراء مدارس (قصة إريد) القدرة على التعامل مع المعلمين، ولديهم القدرة على تطويرهم؛ ويعود هذا كله إلى الإعداد التربوي التي تعنى به وزارة التربية والتعليم الأردنية، كما أن القوانين والأنظمة التربوية من قبل وزارة التربية والتعليم في الأردن كان لها الدور الإيجابي والفعال في إكساب المدير مهارات التطوير التي من شأنها أن تجعل المدير يتعامل

معها بشكل مرّن، كما أنّ الدّور الفعّال الذي يبذله المدير بالتّشارك مع المعلمين يحقّق نتاجاً تربويّاً فعّالاً في تطوير المعلم نفسه والارتقاء به، وهذا ما أكّدته دراسة كاسهون (Cashon, 2014) التي بيّنت وجود دور إيجابي لمدير المدرسة في التّمية المهنيّة للمعلمين، وأنّه يسهم بشكل عام في التطوير المنهجي للمعلمين، واتفقت نتائج الدراسة الحاليّة مع نتيجة دراسة علان ومحمد وحسن (2012) التي أظهرت أنّ دور مديري المدارس الحكوميّة الثانويّة في التّمية المهنيّة للمعلمين جاءت بدرجة (مرتفعة)، كما واتفقت مع نتائج دراسة أبي زلطة (2021) التي أظهرت أنّ دور مدير المدرسة الحكوميّة في تطوير الشّخصيّة المهنيّة للمعلم الجديد في مدارس مديريّة شمال (الخليل) جاء بدرجة مرتفعة، وفيما يلي عرض تفصيلي لمناقشة كل مجال من مجالات المقياس حسب ترتيبها وهي كالآتي:

المجال الأول: تهيئة المعلم لمهنة التعليم

تمّ حساب الأوساط الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة لمجال تهيئة المعلم لمهنة التعليم، كما في جدول (5).

جدول (5): الأوساط الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لمجال تهيئة المعلم لمهنة التعليم

الترتيب أزلياً	رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	يُعدّ للمعلم الجديد تركيبة المجتمع المحلي والثقافات والعادات المحيطة بالمدرسة	4.09	0.95	مرتفعة
2	4	يوضح للمعلم الجديد حقوقه المهنيّة كمعلم	4.01	0.91	مرتفعة
3	1	يعرف المعلم الجديد على زملائه في المدرسة	4.00	1.03	مرتفعة
4	5	شعر المعلم الجديد بالأمان الوظيفي	3.98	1.01	مرتفعة
5	3	يوضح للمعلم الجديد المعالم الجغرافيّة والبيئيّة المحيطة بالمدرسة	3.90	0.96	مرتفعة
		الكلّي للمجال	4.00	0.97	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (5) أنّ مجال تهيئة المعلم لمهنة التعليم جاء في المرتبة الأولى، بوسط حسابي بلغ (4.00)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)؛ ربما يعود السبب في ذلك إلى تطوير وتهيئة المعلم للمهنة التي تُعدّ البداية نحو النمو المهني بناء على برنامج يعده المدير، وينفذه، ويقيمه، ويرتكز على تطوير الأداء للعاملين في المدرسة، وتقع عليه مسؤولية تحديد الاحتياجات، وتقديم مقترح متكامل يتضمّن (الأهداف، والغايات، والوسائل، والفعاليات)، ويسعى المدير إلى تنمية المعلم الجديد، ومشاركته أفكاره كلها تجاه المهنة ويحترمها؛ بالتالي يعمل على (تحسين عمليّتي التعليم والتعلم، وتحديد الاحتياجات، وتلبيتها، والنقويم، والمتابعة)، كما أنّ المتوسطات الحسابيّة للمجال ككل قد تراوحت ما بين (4.09-3.90)، إذ جاءت الفقرة (2) التي تنص على "يبيّن للمعلم الجديد تركيبة المجتمع المحلي، والثقافات والعادات المحيطة بالمدرسة" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.09)، وانحراف معياري (0.95)، وبدرجة (مرتفعة)؛ ربما يعود السبب في ذلك إلى أنّ المعلمين يتعاملون مع أولياء الأمور بشكل يومي، وعلى المعلم معرفة العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، فكل مجتمع، أو منطقة، أو حتى عشيرة، لها عادات تختلف عن الأخرى، وعلى معلم المدرسة معرفتها لمواجهة أي طارئ قد يحدث، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "يوضح للمعلم الجديد المعالم الجغرافيّة والبيئيّة المحيطة بالمدرسة"، بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري (0.96)، وبدرجة مرتفعة؛ وهذا يعود إلى أنّ بعض معلمي المدارس الجدد قادمون من مناطق سكنيّة متعدّدة قد تكون من خارج اللّواء، أو المحافظة، وحتى الإقليم، ويكون المعلم غير قادر على معرفة تلك المناطق بشكل واعي؛ لذلك يحرص مديرو المدارس على بيانه للمعلم لتعنيه على الوصول للمدرسة بشكل آمن، وتأدية العملية التعليميّة.

المجال الثاني: الإشراف والتقييم والمتابعة

للإجابة عن هذا المجال تمّ حساب الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجال الإشراف والتقييم والمتابعة، كما في الجدول (6).

جدول (6): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الإشراف والتقييم والمتابعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	6	يتعامل مع المعلم الجديد بمرونة في متابعة الأعمال الكتابية	3.96	0.98	مرتفعة
2	9	يطي المعلمين الجدد مهام من السهل تنفيذها و يبرز النجاح فيها	3.92	0.97	مرتفعة
3	8	يزود المعلمين باستراتيجيات تمكنه من التأقلم مع عمله	3.89	0.90	مرتفعة
4	7	يقدم للمعلمين المساعدة على مواجهة الصعوبات في الحقل المهني التعليمي	3.80	0.88	مرتفعة
5	10	يعطي المعلمين تغذية راجعة محددة في المواضيع الفنية والإدارية	3.79	0.85	مرتفعة
		الكلّي للمجال	3.87	0.92	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (6) أنّ دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مجال الإشراف والتقييم والمتابعة جاءت بدرجة مرتفعة، وبوسط حسابي بلغ (3.87)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ مدير المدرسة يقوم بمهامه الوظيفية في تقديم الدعم التربوي والمساندة للمعلم الجديد، خاصة بعد تطوير نظام الإشراف باستحداث نمط تربوي مكّن المدير من تقديم الدعم التربوي للمعلمين خاصة الجدد منهم، إضافة إلى تشكيل فرق المتابعة الشاملة في كل مديرية الذي يركز في متابعته للمدارس على الجانب الفني لدور مدير المدرسة كمشرف مقيم، كما أنّ هناك متابعة دورية من مدير المدرسة للمعلم الجديد في إعداد هذه الخطط، ثمّ قيامه بتنفيذها إلى أن يحقق المعلم أهدافها، إضافة إلى الاطلاع المستمر من قبل المدير على خطط المعلم الجديد مباشرة بعد إعدادها، ومتابعة تنفيذ المعلم لها خلال الزيارات الإشرافية، ومراجعة التقارير الإشرافية للمشرف، في حين جاءت الفقرة (6) التي تنص على "يتعامل مع المعلم الجديد بمرونة في متابعة الأعمال الكتابية" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.96)، وانحراف معياري (0.98)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)، وهذا يعود إلى أنّ المعلم الجديد حديث العهد بوزارة التربية والتعليم، ولا يمتلك المقدرة على تنفيذ القرارات كلفة الخاصة بمهنة التعليم بشكل جيد، يحتاج للتوجيه، والتدريب، والمتابعة لتأديتها على أكمل وجه، بينما جاءت الفقرة (10) التي تنص على "يعطي المعلمين تغذية راجعة محددة في المواضيع الفنية والإدارية" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (3.79)، وانحراف معياري (0.85)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)، وهذا يعود لحرص مدير المدرسة على التعاون والتشارك مع المعلمين لنجاح العملية التعليمية، فلا يستطيع الانفراد بكافة القرارات، ولا يستطيع إنجاز اليوم التعليمي بمفرده كذلك، لذلك يحرص مدير المدرسة على تزويد المعلمين بكافة القرارات الإدارية الصادرة منه أم من مديرية التربية والتعليم؛ ليكونوا على اطلاع دائم بما تحتاجه العملية التعليمية.

المجال الثالث: الإدارة الصفية

للإجابة عن هذا المجال تمّ حساب الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجال الإدارة الصفية، كما في الجدول (7).

جدول (7): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الإدارة الصفية

الرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	12	ينمي الروح القيادية لدى المعلمين	3.91	0.86	مرتفعة
2	15	يوضح للمعلمين أساليب الإدارة الصفية الملائمة	3.90	0.98	مرتفعة
3	13	يتيح الفرصة للمعلمين لحضور دورات في الإدارة الصفية	3.85	0.93	مرتفعة

مرتفعة	0.97	3.81	شجع المعلمين على المشاركة في مناقشات تتعلق بالإدارة الصفية وأساليبها	11	4
مرتفعة	0.95	3.78	يوثق العلاقة بين الطلبة والمعلمين	14	5
مرتفعة	0.94	3.85	الكلّي للمجال		

يلاحظ من الجدول (7) أن دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مجال الإدارة الصفية جاء بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى قيام المدير بنقل الخبرات والمعارف للمعلم الجديد، وممارسة المدير القيادة والبحث والتقصي في بناء شخصية المعلم الجديد على أسس علمية سليمة، وتتطلب منه قدرات ومهارات في الإرشاد والتوجيه، وفن التدريس كما أن للمدير دور بارز في توجيه المعلم الجديد نحو تعزيز البعد المهني، وذلك من خلال توفير الفرص التدريبية الممكنة لتطوير النمو المعرفي للمعلمين، وتوفير مصادر التعلم والمعرفة والثقافة كالكتب (العلمية، والتربوية، والمصادر الإلكترونية، وتنظيم برامج مدرسية) تمكن المعلمين من الاطلاع عليها، والإسهام في بث روح التعاون، والتفاهم، والاحترام المتبادل بين العاملين في المدرسة كافة، في حين جاءت الفقرة (12) التي تنص على "ينمي الروح القيادية لدى المعلمين" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (0.86)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)؛ وهذا يعود لسعي مديري المدارس على تهيئة المعلمين كافتهم، وجعلهم قادة في العملية التعليمية، ويضعهم على الطريق الصحيح؛ ليكونوا فقادرين في حل المشاكل كافة التي تواجههم في العملية التعليمية بجرأة وشجاعة، في حين جاءت الفقرة (14) التي تنص على "يوثق العلاقة بين الطلبة والمعلمين" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (3.78)، وانحراف معياري (0.95)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)؛ وهذا يعود لحرص مديري المدارس على بناء علاقات طيبة بين المعلم وطلّبه، فيحثهم على التقرب إليهم، والشعور بمشاكلهم، والسعي في حلها، كما أن مدير المدرسة يحرص في الاجتماعات على طرح مثل هذه المواضيع؛ ليغرسها في نفوس المعلمين، ويمارسونها بشكل حقيقي في العملية التعليمية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني، الذي ينص على: ما مستوى التميز الوظيفي لدى معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء (قصبة إربد) من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الثاني؛ فقد تمّ حساب الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى التميز الوظيفي لدى معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء (قصبة إربد) من وجهة نظر المعلمين، وذلك كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التميز الوظيفي للمعلمين في المدارس في مديرية تربية لواء

(قصبة إربد) من وجهة نظرهم

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	2	يسعى أن يكون قدوة حسنة للطلبة في أقواله وأفعاله	4.16	0.87	مرتفعة
2	22	يمتلك القدرة في التعامل مع المواقف الطارئة	4.02	0.92	مرتفعة
3	16	يطور ذاته بشكل مستمر من خلال اطلاعه على كل ما هو جديد	4.00	0.94	مرتفعة
4	14	يخطط أعماله ويرسم أهدافها بصورة صحيحة	3.99	0.90	مرتفعة
4	1	يراعي مبادئ تطبيق الثواب والعقاب تجاه الطلبة	3.99	0.83	مرتفعة
6	19	يؤمن بأن نجاح العملية التعليمية يتطلب وجود فلسفة تربوية واضحة	3.98	0.85	مرتفعة
7	6	يترجم العلم إلى تطبيق والأخلاق إلى سلوك	3.97	0.95	مرتفعة
8	12	يراعي الفروقات الفردية بين الطلبة	3.95	0.91	مرتفعة
9	23	يتابع تنفيذ أعمال الطلبة بشكل مستمر	3.91	0.93	مرتفعة
9	3	يوفر الظروف الملائمة للطلبة للتعطاء والانجاز والإبداع	3.91	0.96	مرتفعة

مرتفعة	0.95	3.90	يوفر بيئة صفية محفزة للطلبة في العملية التعليمية	13	11
مرتفعة	0.95	3.89	يطرح الأفكار الإبداعية المتميزة للطلبة	15	12
مرتفعة	0.93	3.88	يحرص على النوع مقابل الكم في تقديمه للمعلومات	21	13
مرتفعة	0.93	3.87	ينمي العمل الجماعي بين الطلبة	9	14
مرتفعة	0.98	3.87	يتيح حرية الحوار بينه وبين الطلبة	10	14
مرتفعة	0.96	3.86	يوزع المهام على الطلبة بعدالة	11	16
مرتفعة	0.98	3.85	قدم تغذية راجعة للطلبة بشكل مستمر	4	17
مرتفعة	0.95	3.85	ينوع في وسائل المعرفة للطلبة	17	17
مرتفعة	0.95	3.85	يوفر الوقت الكافي للطلبة لتبادل المعلومات	20	17
مرتفعة	0.97	3.85	ينوع في الأنشطة التعليمية لدى الطلبة	7	17
مرتفعة	0.96	3.85	يقيم علاقات إيجابية مع أفراد المجتمع المحلي	26	17
مرتفعة	1.02	3.84	يتواصل مع أولياء أمور الطلبة لاطلاعهم على مستوى أبنائهم	5	22
مرتفعة	0.97	3.83	ينشر ثقافة التميز لدى الطلبة	8	23
مرتفعة	0.93	3.83	يعتمد طرائق متعددة لتشخيص القدرات الأساسية للمعرفة	18	23
مرتفعة	1.01	3.79	يوظف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية	28	25
مرتفعة	1.05	3.65	يشرك الطلبة في عملية صنع القرار	24	26
مرتفعة	1.08	3.61	يعقد اجتماعات دورية مع أولياء أمور الطلبة	25	27
مرتفعة	1.09	3.56	شرك المجتمع المحلي في الأنشطة اللاصفية	27	28
مرتفعة	0.82	3.88	المتوسط العام		

يلاحظ من جدول (9) أن المتوسط الحسابي لمستوى التميز الوظيفي للمعلمين في لواء (قصبة إربد) بلغ (3.88)، وانحراف معياري (0.82)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وقد تبدو هذه النتيجة منطقية ومنسجمة مع الأدب النظري، أن يتمتع المعلمون في المدارس بسلوك إبداعي متميز، ويمارسونه، وقد يعزى السبب في ذلك لاهتمام الإدارة المدرسية بالمعلمين، وتوفير بيئة مدرسية، ومناخ تنظيمي يعزز وينمي الإبداع لدى المعلمين، ويساعدهم في اتباع الأساليب التي تدعم التميز؛ وربما يعود للسبب في ذلك إلى وعي المعلمين بأهمية تحسين مستوى الأداء الوظيفي، فضلاً عن رغبة المعلمين في الحصول على الثناء والتعزيز من المسؤولين، وأولياء الأمور والطلبة على السواء. وطمعاً في تقلد بعض المناصب الوظيفية في المديرية علاوة إلى حرص المديرين على الاهتمام بتحسين المستوى الوظيفي لمعلميهم لقناعتهم لما لهذا من انعكاسات إيجابية على تطوير المدرسة، ورفع مستواها، وربما يعود السبب في ذلك أن المعلمين يفضلون التغيير للأفضل، والتغلب على ظروف العمل، وتجاوز الصعوبات التي تواجههم، بتقديم أفكار ومقترحات جديدة للعمل قابلة للتنفيذ، كما أن الطبيعة البشرية تطلب التغيير بشكل مستمر، والابتعاد عن الروتين، ودور مديري المدارس في تنمية المعلمين ينعكس أثره على ممارسة المعلمين، وطريقة تفكيرهم السليمة للتغيير إلى الأفضل، واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الصالح (2018)، التي أظهرت أن درجة التميز الوظيفي لدى المعلمين جاءت بدرجة كبيرة؛ حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يسعى أن يكون قدوة حسنة للطلبة في أقواله وأفعاله" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.16)، وانحراف معياري (0.87)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وهذا يعود لحرص معلمي المدارس في لواء (قصبة إربد) على غرس الصفات والأخلاق الحميدة في نفوس الطلبة، فيسعى معلمو المدارس على التحلي بالصدق في أقوالهم وأفعالهم، والوفاء بكافة العهود للطلبة في حين جاءت الفقرة التي تنص على "يشرك المجتمع المحلي في الأنشطة اللاصفية" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (3.56)، وانحراف معياري (1.09)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وهذا يعود

إلى أنَّ معلمي المدارس في لواء (قصة إريد) ينفذون توجيهات وزارة التربية والتعليم الأردنية التي تحت على الشراكة المجتمعية، كما أنَّ معلمي المدارس يستعينون بالكفاءات العلمية من المجتمع المحلي؛ لعقد ورش تدريبية ولقاءات حوارية مع المعلمين والطلبة.

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات معلمي المدارس في لواء (قصة إريد) لدور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وبين مستوى، تميزهم الوظيفي؟. للإجابة عن السؤال الثالث؛ فقد تمَّ استخراج معامل ارتباط (بيرسون) للعلاقة بين دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ومستوى تميزهم الوظيفي، وذلك كما يظهره الجدول (10).

جدول (10): قيم معاملات ارتباط (بيرسون) بين دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ومستوى التميز

الوظيفي للمعلمين

معامل الارتباط	مستوى التميز الوظيفي
دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية	0.68**

بيَّنت نتائج الجدول (10) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين دور مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ومستوى التميز الوظيفي للمعلمين؛ إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.68^{**})؛ ربما يعود السبب في ذلك إلى إدراك المديرين، وحرصهم في المدارس؛ لأهمية الدور الذي يقومون به في تنمية المعلمين مهنيًا حيث ينعكس ذلك إيجاباً على أداء المدرسين وصولاً لتمييز أدائهم، كذلك وجود علاقة تكاملية يسودها التناغم والتجانس في ممارسة مديري المدارس؛ لدورهم كمشرف مقيم لتحقيق التميز في مدارسهم؛ ربما يعود السبب في ذلك إلى أنَّ التنمية المهنية للمعلمين تعزز تميزهم الوظيفي، فهي تعمل على تحقيق إنتاجية فردية ومؤسسية عالية، وتسهل استثمار الطاقات البشرية لتحقيق الأهداف المنشودة للعملية التعليمية التعليمية، وتسعى لتفجير الطاقات الكامنة لدى المعلمين على حدٍ سواء من خلال استثارة الهمم للوصول إلى التميز الوظيفي، وهذا بدوره يؤكد على أنَّ سبل زيادة مستوى التميز الوظيفي لمعلمي المدارس هو زيادة درجة ممارستهم للتنمية المهنية.

التوصيات:

في ضوء ما تمَّ التوصل إليه من نتائج توصى الباحثة بما يأتي:

- 1- الاستمرار بعقد دورات تدريبية لمديري المدارس حول التنمية المهنية.
- 2- تحفيز المعلمين على إنجاز مهامهم من خلال تنمية الرقابة الذاتية لديهم.
- 3- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول التنمية المهنية للمعلمين وربطها بمتغيرات أخرى كالإبداع الإداري للمديرين.

المراجع العربية

- أبو زلطه، هناء (2021). دور مدير المدرسة الحكومية في تطوير الشخصية المهنية للمعلم الجديد في مدارس مديرية شمال الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- أبو علوش، يوسف (2020). دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في لواء بني كنانة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(19)، 55-76.
- اشنويه، فوزي وعليان، رحي (2014). تكنولوجيا التعليم النظرية والممارسة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- برزوق، ميسم (2022). درجة ممارسة التدوير الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية، وعلاقته بإدارة التميز من وجهة نظر الإداريين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

الدعسان، أحمد (2022). درجة التزام مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء الرصيفة بمبادئ الفكر التربوي الإسلامي وعلاقته بالتميز الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. اطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الزيادات، ميسون (2022). دور مديري المدارس الخاصة في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الساطوري، علاء والجميعابي، جميلة (2020). طرق التدريس العامة. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.

الصالح، سوزان (2018). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء دير علا وعلاقتها بالتميز الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، جرش، الأردن.

عثمان، علان ودبوس، محمد وتيم، حسن (2012). دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. مجلة دراسات للعلوم التربوية، 39(1)، 1-16.

العدوان، زيد والحوامدة، محمد (2017). تصميم التدريس النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عطوي، جودت (2015). الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الكيلاني، عبدالله والشرفين، نضال (2011). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

Karacabey, M. F. (2020). Perceptions of school administrators on their contributions to teacher professional development. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(1), 78-90.

Madani, R. A. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100-109.

Masuri, M., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2021). Improving the Quality of Education in Public Primary School. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(3), 259-263.

Salman, M., & Battour, M. (2020). Career excellence between leadership roles and achievement motivation for employees in the Ministry of Education in the United Arab Emirates. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 3(1), 46-96.

Semin, F. K. (2019). Competencies of Principals in Ensuring Sustainable Education: Teachers' Views. *International journal of evaluation and research in education*, 8(2), 201-212.

Tabroni, I., & Ismiati, I. (2021). School Management Strategies In Improving The Quality Of Education With Leading Programs Based On Islamic Boarding Schools. *Soko Guru: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 01-04.

Zhang, X., & Li, B. (2013). Organizational culture and employee satisfaction: An exploratory study. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(1), 48.