
**The Role of Preparatory School Principals in the Triangle District
inside the Green Line in the Professional Development of Teachers
and its Relation to Improving the Educational Process**

Wafaa Abdul-Hafeez Iraqi*

Prof. Mohammad Ali Ashour **

Dr. Khaled Mohammad Al-Omari **

Received 10/6/2020

Accepted 15/8/2020

Abstract:

The study aimed to identify the role of school preparatory principals in the Triangle District within The Green Line in professionally developing teachers and its relationship to improving the educational process from the teachers' point of view. The correlational descriptive methodology was used. The study sample consisted of (336) teachers in preparatory schools who were chosen using simple random method, and the questionnaire was used as a study tool. The results showed that the role of school principals in The Triangle District within the Green Line from the teachers' point of view came medium, the degree of improvement of the educational process in those schools came medium, and the presence of a positive correlation between the role of preparatory school principals in The Triangle District within the Green Line in the development of teachers professionally and improving the educational process in those schools from the teachers point of view. The study recommended conducting training courses in professional development in aspects other than the learning and teaching process.

Keywords: Developing teacher professionally, improvement of the educational process, preparatory school principals.

Palestine\ waf.iraqi@gmail.com *

Faculty of Education\ Yarmouk University\ Jordan\ Moashour@yu.edu.jo **

Faculty of Education\ Yarmouk University\ Jordan\ yyarmouk@yahoo.co.uk ***

دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين وعلاقته بتحسين العملية التعليمية

وفاء عبد الحفيظ عراقي*

أ.د. محمد علي عاشور**

د. خالد محمد العمري***

ملخص:

هدفت الدراسة تعرف دور مديري المدارس في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين وعلاقته بتحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين. استخدم في الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (336) معلمًا ومعلمةً في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أن دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة متوسطة، وأن درجة تحسين العملية التعليمية في تلك المدارس جاءت متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين دور مديري المدارس في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين وبين تحسين العملية التعليمية في تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية للمعلمين، تحسين العملية التعليمية، مديرو المدارس.

* فلسطين/ waf.iraqi@gmail.com

** كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن/ Moashour@yu.edu.jo

*** كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن/ yyarmouk@yahoo.co.uk

المقدمة:

يأتي تحسين العملية التعليمية في أعلى سلم الأولويات في كثير من الدول، لكونه يسهم بشكل حقيقي في تحقيق الأهداف والآمال المستقبلية فيها، وتُعد التنمية المهنية للمعلمين من أهم العوامل التي تؤدي دورها في تحقيق النهضة التربوية التي تنعكس آثارها على نهضة المجتمع بأكمله، فالمعلم هو أهم مدخلات العملية التربوية، والارتقاء بمستواه المهني وتنميته ينعكس إيجاباً على تحسين العملية التعليمية، وفعالية النظام التربوي برمته.

وتواجه المعلمين بشكل عام تحديات متعددة تتطلب منهم سرعة النمو والتطور المهني، فقد تطور دور المعلم عما كان عليه في السابق، إذ لم يعد دوره مقتصرًا على إلقاء الدروس وتلقين المعلومات، بل أصبح من الضروري أن يكون المعلم مشاركاً للطلبة وليس ملقناً لهم، وأن يتمتع بمهارات ثقافية وعلمية واسعة، تمكنه من مواكبة ما يحتاجه الطلبة في هذا العصر (Tafesh, 2011).

ويقصد بالتنمية المهنية للمعلم تطوير مهاراته وانماط سلوكه بشكل يسد حاجاته الذاتية وحاجات مجتمعه، ويؤهله للقيام بمهامه الوظيفية بمستوى عالٍ من الاحترافية، يؤهله لتحقيق الأهداف التربوية، والنهوض بمؤسسته التربوية بحيث تؤدي دورها التربوي والمجتمعي المنوط بها (Speck & Knipe, 2005). وفي هذا المجال يأتي دور مدير المدرسة في بذل الجهود الممكنة لتحسين مهارات المعلم التعليمية، والأخذ بيده نحو التطور المستمر، ومساعدته على حل ما يعترضه من مشكلات، وذلك بتزويده بالخبرات التربوية اللازمة، وتفعيل هذه الخبرات وتبادلها، في إطار علاقات عملٍ تستند إلى العلاقات الإنسانية والاجتماعية (Hussaini, 2015).

مشكلة الدراسة

تتحمل الإدارة المدرسية بما يتوافر لديها من صلاحيات في المدرسة دوراً مهماً في التنمية المهنية للمعلمين، ويتطلب هذا الدور التفاعل مع المعلمين ومشاركتهم في الأنشطة المختلفة، والمدير بما يتمتع به من دور قيادي، قادر على مساندة المعلمين، والارتقاء بنموهم وتطورهم، لمواكبة التغيرات المتسارعة التي طرأت في جميع مجالات الحياة.

وقد أكدت دراسة السيد (Sayyed, 2017) على ضرورة التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، وإدخال أنماط تدريبية جديدة تتماشى مع متطلبات المجتمع. كما أشارت دراسة أجراها عثمان ودبوس وتيم (Othman, Dabbous & Taym, 2012) إلى الدور الكبير الذي

يؤديه مديرو المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، على الرغم من وجود كثير من المعوقات أبرزها ارتفاع نصاب المعلمين من الحصص، وغياب الحوافز المادية والمعنوية. كذلك ركزت دراسة منساه (Mensa, 2010) على أهمية التنمية المهنية للمعلمين، إذ أنها تسهم في تحسين الممارسات وتنمية القدرات لدى المعلمين. وقد أسهمت هذه الدراسات في بلورة فكرة إجراء هذه الدراسة التي بحثت في دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين وعلاقته بتحسين العملية التعليمية.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين؟
2. ما درجة تحسين العملية التعليمية في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين وبين درجة تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟

أهمية الدراسة

للدراصة الحالية أهمية نظرية وأخرى عملية.

الأهمية النظرية

تكتسب هذه الدراصة أهميتها النظرية من المنطقة التي أجريت فيها وهي منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، وكذلك في تناولها لمتغيري التنمية المهنية وتحسين العملية التعليمية معاً. ويؤمل أن تسهم في إثراء المعرفة في مجال الإدارة التربوية، وأن تسهم في تحسين واقع البيئة المادية للمدارس بما ينعكس إيجاباً على القدرة على تحسين العملية التربوية والارتقاء بها.

الأهمية العملية

وتبرز الأهمية العلمية لهذه الدراصة في إعداد أداتها وتطبيقها، وما ينتج عنهما من نتائج وتوصيات. ويؤمل أن يستفيد منها الجهات الآتية:

– المخططون التربويون وصناع القرار، من حيث رسم السياسات العامة وتنسيق البرامج

التدريبية التي تهدف إلى التنمية المهنية للمعلمين، بما ينعكس إيجاباً على تحسين العملية التعليمية.

- مديرو المدارس، من حيث تقديم الدعم اللازم للمعلمين، وحثهم على المشاركة في البرامج التدريبية، بما يحقق تنميتهم الذاتية، ويعود بالنفع على تحسين العملية التعليمية.
- الباحثون في مجال الإدارة التربوية لبحث الموضوع على مجتمعات وعينات جديدة.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى مستوى الدور الذي يؤديه مديرو المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين.
- التعرف إلى درجة تحسين العملية التعليمية في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.
- التعرف إلى طبيعة العلاقة بين دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين وبين درجة تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين في تلك المدارس.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تضمنت هذه الدراسة التعريفات الآتية:

- الدور: عرفه القداح (Qaddah, 2012, 84) بأنه "مجموعة من الأعمال والنشاطات التي يمارسها الفرد استناداً إلى المهمات الموكلة إليه، وما يتعلق بها من مسؤوليات يتم استقصاؤها من برامج الإعداد المهني، واللوائح والوظائف التي يشغلها".
- ويعرف الدور إجرائياً بأنه الأعمال التي يؤديها مديرو المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من التنمية المهنية للمعلمين، ويقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الأداة المعدة لهذا الغرض.
- التنمية المهنية للمعلمين: عرفها سليم (Saleem, 2006, 84) بأنها "عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين الجدد المهنية، وتجويد مسؤولياتهم التربوية، وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات وأنماط السلوك المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي".

وتعرف التنمية المهنية للمعلمين إجرائياً بأنها العملية المخططة والمنظمة التي تهدف إلى تزويد معلمي المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر بالأساليب السلوكية والمهاراتية والمعرفية المتعلقة بمهنتهم، وتقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الأداة المعدة لهذا الغرض.

– **العملية التعليمية:** عرفها حسن (Hassan, 2018, 129) بأنها "كل ما يحدث داخل المدرسة من نشاطات وانماط السلوكية يقوم بها أعضاء المدرسة من كادر إداري وتعليمي وطلبة من أجل تحقيق أهدافها في التربية والتعليم".

وتعرف العملية التعليمية إجرائياً بأنها الأنشطة والإجراءات التي يقوم بها معلمو المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر لإيصال المادة الدراسية للطلبة بشكل صحيح، وتقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الأداة المعدة لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين وعلاقتها بتحسين العملية التعليمية.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على معلمي المدارس الإعدادية ومعلماتها.
- **الحدود المكانية:** منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.
- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2019-2020.

الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية: هدفت دراسة عثمان وديبوس وتيم (Othman, Dabbous & Taym, 2012) تعرف دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية في فلسطين، وبيان أثر كل من متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة الإدارية، والتخصص، والمؤهل العلمي، وموقع المدرسة، في التنمية المهنية للمعلمين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (92) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت الدراسة أن درجة دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة.

وهفت دراسة الخصالوة (Khasawneh, 2018) التعرف إلى دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد. استخدم في الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (150) معلماً من المعلمين الجدد في محافظة إربد في الأردن، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أن دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين الجدد لمجالات التنمية المهنية ككل جاء بدرجة متوسطة، وجاء مجال العلاقات الإنسانية في الرتبة الأولى بدرجة كبيرة، فيما جاء مجال التخطيط للتدريس في الرتبة الرابعة والأخيرة بدرجة متوسطة.

وهفت دراسة المطيري (Mutairi, 2019) إلى تعرف دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، في ضوء متغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطوير استبانة، تكونت من (39) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي (دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، ودور مدير المدرسة في تحسين الإدارة الصفية، ودور مدير المدرسة في التعليم والتعلم، ودور مدير المدرسة في الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي). تكونت عينة الدراسة من (487) معلماً ومعلمة، أُختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية، وتم اتباع المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى أن دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة، الدراسات المتعلقة بتحسين العملية التعليمية

هدفت دراسة طه (Taha, 2019) تحديد واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها في عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (105) معلمات تم اختيارهن بالطريقة الطبقية العشوائية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين التنمية المهنية الإلكترونية وعمليتي التدريس والتعلم.

وهفت دراسة سعيد (Sa'eed, 2019) التعرف إلى دور الإدارة المدرسية في تحسين شؤون الطالبات، وفي تحسين المنهج الدراسي، وتقييم مدى إسهام الإدارة المدرسية في نجاح العملية التعليمية في المدارس الثانوية للبنات بمحافظة خميس مشيط من وجهة نظر المعلمات. استخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (156) من معلمات وإداريات المرحلة الثانوية في مدينة خميس مشيط بالمملكة العربية السعودية، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة.

أظهرت النتائج أن دور الإدارة المدرسية في تحسين شؤون الطالبات وتحسين المنهج الدراسي والإسهام في نجاح العملية التعليمية جاء بدرجة كبيرة.

التعقيب على الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسات في بناء أدوات الدراسة وتوزيعها تحقيقاً لأهدافها، وصياغة المتغيرات ووضع التعريفات المفاهيمية والإجرائية، واستفادت كذلك في تبني مجالات التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك مجالات تحسين العملية التعليمية التي تم اعتمادها لغايات إجراء هذه الدراسة. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنها تتناول التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك تحسين العملية التعليمية، ولكنها تتميز عنها في أنها تتناول العلاقة بين هذين المتغيرين في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لمناسبته طبيعة أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة حسب إحصائيات وزارة المعارف خلال الفصل الدراسي الأول من العام 2019-2020 من (1949) معلماً ومعلمةً في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

عينة الدراسة

تألفت عينة الدراسة من (336) معلماً ومعلمةً في المدارس الإعدادية منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وذلك بالاعتماد على جدول مورغان للعينات الإحصائية الوارد في كريجسي ومورغان (Krejcie and Morgan, 1970).

أداتا الدراسة

بعد الرجوع إلى الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة، كدراسة آل مغيرة (Mugheerah, 2017) تم تطوير أداة الدراسة الأولى والتي تمثلت في استبانة لقياس دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، وتكونت في صورتها الأولى من (39) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي مجال مبادرات الإدارة المدرسية، ومجال محتوى التطوير والتدريب المهني، ومجال بيئة التطوير والتدريب المهني. كما تم الرجوع إلى الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة، كدراسة الزهراء (Zahraa, 2017)، إذ تم تطوير

أداة الدراسة الثانية والتي تمثلت في استبانة لقياس درجة تحسين العملية التعليمية في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين وتكونت في صورتها الأولى من (48) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: مجال العلاقة مع الإدارة المدرسية، ومجال عملية التعليم والتعلم، ومجال العلاقة مع الطلبة، ومجال العلاقة مع المجتمع المحلي ومؤسساته.

صدق أدوات الدراسة وثباتهما

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانتين بعرضهما على مجموعة مؤلفة من أربعة عشرة مُحكِّمًا من ذوي الخبرة والاختصاص بهدف إبداء آرائهم حول وضوح فقرات مجالاتهما، ومناسبتهما لقياس ما وضعنا لأجله، وتم تبني معيار موافقة (80%) من المحكمين على الفقرة لاعتبارها مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة.

وبعد الأخذ بآراء المحكمين، تمثلت التعديلات على الاستبانة الأولى في تعديل الصياغة اللغوية لتسعى فقراتٍ، والإبقاء على ثلاثين فقرةً من غير تعديل. وبهذا بقيت الاستبانة الأولى في صورتها النهائية بعد التحكيم مكوّنة من تسع وثلاثين فقرةً موزعةً على ثلاثة مجالات؛ هي: مجال مبادرات الإدارة المدرسية وله سبع عشرة فقرة، ثم مجال محتوى التطوير والتدريب المهني وله إحدى عشرة فقرة، ثم مجال بيئة التطوير والتدريب المهني وله إحدى عشرة فقرة.

وفيما يخص الاستبانة الثانية، فقد تم تعديل الصياغة اللغوية لسبع فقرات، والإبقاء على أربع وثلاثين فقرةً من غير تعديل، وحذف سبع فقرات. وبهذا أصبح عدد فقرات الاستبانة الثانية بعد التحكيم إحدى وأربعين فقرةً موزعةً على أربعة مجالات؛ هي: مجال العلاقة مع الإدارة المدرسية وله سبع فقرات، ثم مجال عملية التعليم والتعلم وله أربع عشرة فقرة، ثم مجال العلاقة مع الطلبة وله عشر فقرات، ثم مجال العلاقة مع المجتمع المحلي ومؤسساته وله عشر فقرات.

تم حساب ثبات الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانتين؛ وذلك بتطبيقهما على عينة استطلاعية عدد أفرادها (30) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة وتم استثنائهم من العينة، ثم إعادة التطبيق بعد أسبوعين من التطبيق الأول، واستخدم معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الاستبانة الأولى بالمجالات التابعة لها بين (0.81-0.92)، فيما تراوحت قيم معاملات الارتباط بيرسون لعلاقة المجالات ببعضها بين (0.57-0.72). أما بالنسبة للاستبانة الثانية فقد تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة مقياس إبداع المعلمين بالمجالات التابعة له بين (0.86-0.93)، فيما تراوحت قيم معاملات ارتباط

بيرسون لعلاقة المجالات ببعضها بين (0.58-0.86).

كما بلغت قيم ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة الأولى (0.97)، فيما تراوحت لمجالاتها بين (0.89-0.86). وبلغت قيم ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة الثانية (0.98) ولمجالاتها قد تراوحت بين (0.98-0.96). في حين أنَّ ثبات الإعادة قد بلغت قيمته (0.81) وتراوحت للمجالات بين (0.91-0.85)، وهي قيم مناسبة لأغراض إجراء الدراسة.

ولأغراض تصحيح الاستبانتين تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي بحيث كانت الدرجات [عاليةً جدًا وتعطى عند تصحيح المقياس (5)، عاليةً وتعطى (4)، متوسطةً وتعطى (3)، قليلةً وتعطى (2)، قليلةً جدًا (1)]. كما تم تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي؛ بغرض تصنيف الأوساط الحسابية إلى ثلاثة مستويات هي: [1.00-2.33 (قليل)، 2.34-3.67 (متوسط)، 3.68-5.00 (كبير)].

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الرئيسة الآتية:

- المتغير المستقل: دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين.
- المتغير التابع: درجة تحسين العملية التعليمية في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لأسئلتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول "ما دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين؟" للإجابة عن هذا السؤال، تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، وذلك كما هو مبين في الجدول (1).

الجدول (1): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين ومجالاته من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم المجال	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	محتوى التطوير والتدريب المهني	3.78	0.72	كبير
2	3	بيئة التطوير والتدريب المهني	3.43	0.64	متوسط
3	1	مبادرات الإدارة المدرسية	3.39	0.78	متوسط
		الأداء ككل	3.51	0.64	متوسط

أظهرت نتائج الجدول (1) أن دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين ككل جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.64)، وقد جاءت مجالاته وفقاً للترتيب الآتي: مجال محتوى التطوير والتدريب المهني أولاً بمستوى كبير وبمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.72)، ثم مجال بيئة التطوير والتدريب المهني ثانياً بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.64)، ثم مجال مبادرات الإدارة المدرسية ثالثاً بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (0.78).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك المديرين بأن ما تعلمه المعلمون في مراحل إعدادهم لمهنة التعليم لم يكن إلا أسساً وقواعد تؤهلهم للخطوات الأولى في سلم المهنة، وبالتالي فهم في حاجة إلى أساليب ومهارات تتطلبها مهنة التعليم، لم يكن بالإمكان اكتسابها في مراحل الإعداد، بل تحتاج إلى تدريب متخصص وعلى أيدي مدربين مختصين لاكتسابها. كما قد تعزى النتيجة إلى مقدرة المدربين على الوفاء باحتياجات المعلمين من تساؤلات وأفكار تتعلق بالمناهج وكيفية تدريسها وتطبيقها، وكذلك مقدرتهم على شرح المواقف التربوية المختلفة وتمثيلها وبيان كيفية التعامل معها ومعالجتها، ما يفتح آفاقاً جديدة أمام رؤية المعلمين وتصوراتهم حول ما يواجهون خلال عملهم. وقد تعزى النتيجة كذلك إلى حرص مديري المدارس على إلحاق المعلمين بالبرامج التدريبية التي تعمل على صقل مواهبهم، وتعزيز إمكاناتهم، وبالتالي فهم يشجعون المعلمين على الالتحاق بتلك البرامج، ويقدمون لهم الدعم اللازم، ويوجهونهم نحو ما من شأنه تنميتهم مهنيًا، وفق خطط وبرامج مدروسة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عثمان وديوس وتيم (Othman, Dabbous & Taym, 2012) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعاً، وكذلك دراسة المطيري (Mutairi, 2019) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الثانوية بشقيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، فيما اختلفت مع دراسة الخصاونة (Khasawneh, 2018) والتي

أظهرت أن دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين جاء بدرجة متوسطة. كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين كل على حدة، وذلك كما هو مبين في الجداول (2-4).

الجدول (2): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال محتوى التطوير والتدريب المهني من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	18	أحرص على المشاركة في الدورات التدريبية	4.24	0.78	كبير
2	20	تشجع الدورات التدريبية على استخدام التكنولوجيا في التعليم	3.93	0.80	كبير
3	19	تتمى الدورات التدريبية مهارات التفكير الإبداعي	3.89	0.82	كبير
4	21	تسهم الدورات التدريبية في تطوير مهارات التفكير الناقد وتوظيفها في العملية التعليمية	3.85	0.81	كبير
5	22	تسهم الدورات التدريبية في مقدرتي على تحليل نتائج الطلبة وقراءتها	3.77	0.82	كبير
6	25	تتمى الدورات التدريبية مهاراتي في مجال الاتصال	3.74	0.88	كبير
7	23	تمنحني الدورات التدريبية اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم	3.68	0.85	كبير
7	24	تتمى الدورات التدريبية مقدرتي على استخدام أساليب التقويم المختلفة	3.68	0.85	كبير
9	27	تساعد الدورات التدريبية على اكتساب مهارات وأسس البحث العلمي	3.64	0.85	متوسط
10	26	تعرفني الدورات التدريبية على أهمية التنمية المستمرة لي	3.61	0.87	متوسط
11	28	تعمق الدورات التدريبية انتمائي واعتزازي في مهنة التدريس	3.55	0.90	متوسط

أظهرت نتائج الجدول (2) أن الفقرة (18) والتي نصت على "أحرص على المشاركة في الدورات التدريبية" جاءت أولاً بمستوى كبير وبمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.78)، فيما جاءت في الرتبة الحادية عشرة وبمستوى متوسط الفقرة (28) والتي نصت على "تعمق الدورات التدريبية انتمائي واعتزازي في مهنة التدريس" بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.90).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى يقين المديرين بأن التعليم في الوقت الحالي قد تخطى نطاق الكتب والحصص المدرسية إلى نواحٍ تعليمية أشمل وأوسع، وهذه النواحي تتطلب تدريباً وتثقيفاً لا يتوفر إلا من خلال الدورات التدريبية. فضلاً عن يقين المديرين بأن الأساليب التقليدية في التعليم لم يعد بإمكانها مواكبة ما يجدر باستمرار من تطورات وتحديثات على النظم التربوية العالمية، وكذلك على المناهج المعتمدة المطورة، وبالتالي فإنه لا بد من التدريب على المهارات الحديثة التي

باتت مستخدمة كأساليب للتعليم. وقد تعزى النتيجة كذلك إلى الإيجابيات التي تغرسها الدورات المهنية لدى المعلمين، والتي تنمي لديهم الشعور بأهميتهم، وتزيد من اعتزازهم وانتمائهم لمهنتهم. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عثمان وديبوس وتيم (Othman, Dabbous & Taym, 2012) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعاً، وكذلك دراسة المطيري (Mutairi, 2019) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، فيما اختلفت مع دراسة الخصاصنة (Khasawneh, 2018) والتي أظهرت أن دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين جاء بدرجة متوسطة.

الجدول (3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال بيئة التطوير والتدريب المهني من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	35	يتمتع مقدمو البرامج والدورات التدريبية بكفاءة	3.88	0.79	كبير
2	30	أعداد المتدربين في قاعة التدريب مناسبة لأغراض التعلم	3.77	0.84	كبير
3	36	تتمتع إدارة المدرسة بإضفاء أجواء عائلية على البرامج التدريبية المقدمة فيها	3.76	0.90	كبير
4	32	ترتبط الدورات التدريبية بمجال التخصص المهني للمعلم	3.74	0.90	كبير
5	31	تكفي مدة البرنامج التدريبي لأغراض التدريب	3.70	0.89	كبير
6	29	توفر المدرسة بيئة تعليمية تحقق أهداف البرامج المعدة للتنمية المهنية للمعلمين.	3.65	0.83	متوسط
7	33	تركز الدورات التدريبية على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي	3.35	0.88	متوسط
8	34	يوجد تنوع في البرامج والدورات التدريبية	3.32	0.90	متوسط
9	37	توجد استراتيجية واضحة لمتابعة أثر دورات التدريب المهني على أداء المعلم	2.88	0.96	متوسط
10	38	توجد استراتيجية واضحة لمتابعة أثر دورات التدريب المهني على رفع دافعية الطلبة للتعلم	2.87	0.95	متوسط
11	39	توجد استراتيجية واضحة لمتابعة أثر دورات التدريب المهني في طرائق التدريس	2.85	0.96	متوسط

أظهرت نتائج الجدول (3) أن الفقرة (35) والتي نصت على "يتمتع مقدمو البرامج والدورات التدريبية بكفاءة" جاءت أولاً بمستوى كبير ومتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.79)، فيما جاءت في الرتبة الحادية عشرة وبمستوى متوسط الفقرة (39) التي نصت على "توجد استراتيجية واضحة لمتابعة أثر دورات التدريب المهني في طرائق التدريس" بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (0.96).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية توضع وفقاً لخطط مدروسة بعناية، تراعى فيها جميع متطلبات التدريب، ككفاءة المدربين، والمدة المقررة للتدريب، وأماكن التدريب، مما يعطي مؤشراً على اهتمام

المديرين وإدراكهم للمتطلبات التي يحتاجها عقد دورة تدريبية تعود بالفائدة على المتدربين. كما قد تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس يتبعون إلى سياسات تعليمية عليا، لا يكون لهم فيها هامش كبير من الحرية في التصرف، وبالتالي فإن البيئة التعليمية التي بإمكانهم توفيرها لتحقيق أهداف التدريب تكون محكومة بضوابط وأسس عليا، يصعب عليهم في كثير من الأحيان تجاوزها. كما قد تعزى النتيجة إلى أن العملية التعليمية ككل تتبع لاستراتيجيات محددة، يتم تطبيقها في جميع المدارس، وتهتم تلك الاستراتيجيات في المقام الأول بتنفيذ المنهاج وإنهائه ضمن الفصل الدراسي، وهذه الاستراتيجيات هي التي تحكم متابعة وتقييم أثر الدورات التدريبية المهنية على جميع جوانب العملية التعليمية.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة عثمان وديوس وتيم (Othman, Dabbous & Taym, 2012) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعاً، وكذلك دراسة المطيري (Mutairi, 2019) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، فيما اتفقت مع دراسة الخصاصونة (Khasawneh, 2018) والتي أظهرت أن دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين جاء بدرجة متوسطة.

الجدول (4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال مبادرات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	يشجع المدير المعلم على الالتحاق بالدورات التدريبية	3.79	0.87	كبير
2	10	يحرص المدير على الاطلاع على كل جديد في مجال التعليم والتنمية المهنية للمعلمين	3.76	0.89	كبير
3	3	يشجع المدير إلى أن يحضر المعلمون المؤتمرات التربوية	3.71	0.90	كبير
4	9	يحرص المدير على عقد دورات تدريبية للمعلمين	3.68	0.88	كبير
5	12	يخصص المدير وقتاً من اجتماعات المعلمين لمشاركة زملائهم بالمعلومات المكتسبة من الدورات التدريبية	3.60	0.98	متوسط
6	4	يطور المدير الانتماء المهني للمعلمين	3.53	0.81	متوسط
7	5	يعمل المدير على توفير بيئة تعليمية داعمة ومساندة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين	3.46	0.90	متوسط
8	8	يحرص المدير على ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي لضمان استمرارية التطوير والتنمية المهنية	3.37	0.81	متوسط
9	15	يتعاون المدير مع المعلمين	3.32	1.07	متوسط
10	11	يقدم المدير الدعم الفعال لتوظيف المهارات المكتسبة في التدريب في أثناء الخدمة داخل الصف	3.30	0.92	متوسط
11	1	يضع مدير المدرسة خطة لتحديد حاجات المعلمين	3.29	0.90	متوسط
12	17	يستخدم المدير وسائل اتصال واضحة	3.25	1.05	متوسط

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
13	14	يسهم المدير في حل مشكلات المعلمين	3.18	1.08	متوسط
14	7	يتابع المدير ما ورد في برامج التنمية المهنية للمعلمين	3.15	0.99	متوسط
15	6	يتشاور المدير مع المعلمين حول الطرائق للتنمية المهنية للمعلمين	3.13	0.97	متوسط
16	16	يقوم المدير بإشراك المعلمين في صناعة القرار	3.09	1.02	متوسط
17	13	يتأكد المدير أن الدورات التدريبية التي يحضرها المعلمون في أثناء الخدمة تتوافق مع أهداف المدرسة	3.06	1.00	متوسط

أظهرت نتائج الجدول (4) أن الفقرة (2) والتي نصها "يشجع المدير المعلم على الالتحاق بالدورات التدريبية" جاءت أولاً بمستوى كبير ومتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.87)، فيما جاءت في الرتبة السابعة عشرة ومستوى متوسط الفقرة (13) والتي نصت على "يتأكد المدير أن الدورات التدريبية التي يحضرها المعلمون في أثناء الخدمة تتوافق مع أهداف المدرسة" بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.00).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى وعي المدير بأهمية التنمية المهنية للمعلمين، وإدراكه لانعكاساتها الإيجابية على العملية التعليمية ومخرجاتها، وبالتالي فهو يعمل على إلحاق المعلمين في مدرسته بأية برامج تدريبية يرى أنها تخدم إيجاباً العملية التعليمية. وقد تعزى النتيجة كذلك إلى محدودية الإمكانيات المتاحة للمدير، وكذلك الصلاحيات الممنوحة له بموجب الأنظمة والقوانين الضابطة، والتي ضمن إطارها يقوم بوضع الخطط والبرامج، وينظم الاجتماعات، ويتابع عن كثب، وبفاعلية، كل الإجراءات التي من شأنها دفع التنمية المهنية للمعلمين قُدماً، في جو تسوده العلاقات الإيجابية، والتعاون المشترك بين جميع كوادر المدرسة، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة عثمان وديبوس وتيم (Othman, Dabbous & Taym, 2012) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعاً، وكذلك دراسة المطيري (Mutairi, 2019) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الثانوية بتفعيل التنمية المهنية والمجتمعية للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، فيما اتفقت مع دراسة الخصاصونة (Khasawneh, 2018) والتي أظهرت أن دور مدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين جاء بدرجة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني "ما درجة تحسين العملية التعليمية في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تحسين العملية التعليمية ومجالاتها في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من

وجهة نظر المعلمين، وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

الجدول (5): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لدرجة تحسين العملية التعليمية ومجالاتها في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم المجال	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	العلاقة مع الإدارة المدرسية	3.79	0.75	كبيرة
2	3	العلاقة مع الطلبة	3.73	0.78	كبيرة
3	2	عملية التعلم والتعليم	3.66	0.71	متوسطة
4	4	العلاقة مع المجتمع المحلي ومؤسساته	3.33	0.83	متوسطة
		الكلّي للمقياس	3.62	0.62	متوسطة

أظهرت نتائج الجدول (5) أن درجة تحسين العملية التعليمية ومجالاتها ككل جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.62). وقد جاء أولاً مجال العلاقة مع الإدارة المدرسية بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.75)، وثانياً مجال العلاقة مع الطلبة بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.78)، وثالثاً مجال عملية التعلم والتعليم بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.71)، وفي الرتبة الرابعة مجال العلاقة مع المجتمع المحلي ومؤسساته بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (0.83).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى الانعكاسات الإيجابية للدورات التدريبية المتعلقة بالتنمية المهنية على شخصية المدير والمعلم على حد سواء، وبالتالي تسود بينهما العلاقات الإيجابية، وتنعكس تلك العلاقات الإيجابية على العلاقة بين المعلم وبين الطلبة، بحيث تقوم على المودة والاحترام المتبادلين، ويسودها مناخ إيجابي ينعكس على العملية التعليمية. كما قد تعزى النتيجة إلى المهارات والخبرات التي يكتسبها المعلمون، والتي تنعكس في طرائق التدريس غير التقليدية التي يتجه المعلمون نحو تطبيقها، بحيث تبتعد عن التلقين، وتتمحور حول الطالب. فضلاً عن تنامي الشعور لدى المعلمين بأهمية الدور الذي تؤديه المدرسة في خدمة المجتمع المحلي والاندماج فيه. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة سعيد (Sa'eed, 2019) والتي أظهرت نتائجها أن دور الإدارة المدرسية في العملية التعليمية جاء بدرجة كبيرة.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات درجة تحسين العملية التعليمية في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين كل على حدة، وذلك كما هو مبين في الجداول (6-9).

الجدول (6): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال العلاقة مع الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	6	يسود جو من الاحترام المتبادل بين المعلم والإدارة	3.85	0.84	كبيرة
2	2	يحرص المعلم على الالتزام بالأنظمة واللوائح	3.84	0.81	كبيرة
3	1	يتقبل المعلم المقترحات الإدارية التي تساعد على تحسين الأداء التدريسي	3.80	0.83	كبيرة
3	3	يهيئ المعلم جوا من المرونة في التعامل مع الإدارة	3.80	0.80	كبيرة
5	7	يسهم في تدعيم العلاقات بينه وبين الإدارة	3.79	0.85	كبيرة
6	5	يبث روح التعاون والعمل بروح الفريق الواحد	3.75	0.85	كبيرة
7	4	يتسم المعلم بسهولة التعامل	3.73	0.80	كبيرة

أظهرت نتائج الجدول (6) أنَّ جميع فقرات مجال العلاقة مع الإدارة المدرسية جاءت بدرجة كبيرة، إذ جاءت أولاً الفقرة (6) والتي نصها "يسود جو من الاحترام المتبادل بين المعلم والإدارة" بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.84)، فيما جاءت سابعا الفقرة (4) والتي نصت على "يتسم المعلم بسهولة التعامل" بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.80).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى تزايد مستوى النمو المهني لدى المعلمين، والذي بدوره ينعكس على جوانب متعددة في شخصياتهم، فيصبحون أكثر وعياً بمضامين الأنظمة واللوائح، والأهداف التي وضعت لأجلها، وبالتالي أكثر التزاماً وانضباطاً، كما يصبحون أكثر إدراكاً لأهمية تكامل دورهم مع دور الإدارة في تحقيق الأهداف، فتسود بينهم وبين الإدارة أجواء الاحترام، والتعاون، وروح الفريق، والمرونة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سعيد (Sa'eed, 2019) والتي أظهرت نتائجها أنَّ دور الإدارة المدرسية في العملية التعليمية جاء بدرجة كبيرة.

الجدول (7): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال العلاقة مع الطلبة من وجهة نظر المعلمين

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	23	بحث الطلبة على احترام الجماعة وتقبل آراء الآخرين	3.76	0.83	كبيرة
1	29	يشجع الطلبة على احترام القوانين واللوائح	3.76	0.84	كبيرة
1	24	يعمل على غرس الاحترام والتقدير بين الطلبة	3.76	0.81	كبيرة
4	26	يكسب الطلبة القيم الاجتماعية والأخلاقية	3.75	0.83	كبيرة
5	25	يكسب الطلبة مهارات التعامل وتقبل آراء الآخرين	3.74	0.84	كبيرة
6	22	ينفذ أنشطة تنمي روح الأخوة والتعاون بين الطلبة	3.72	0.80	كبيرة
6	28	يحرص على التزام الطلبة في الآداب العامة	3.72	0.84	كبيرة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
8	27	يوفر قدراً من المرونة عند تعامله مع الطلبة	3.69	0.84	كبيرة
8	30	يتقبل آراء الطلبة ويطورها	3.69	0.81	كبيرة
10	31	يشجع الطلبة على العمل بروح الفريق الواحد ضمن مجموعات	3.66	0.86	متوسطة

أظهرت نتائج الجول (7) أن الفقرات (23) والتي نصها "يحث الطلبة على احترام الجماعة وتقبل آراء الآخرين" ومتوسطها الحسابي (3.76) وانحرافها المعياري (0.83)، والفقرة (29) والتي نصها "يشجع الطلبة على احترام القوانين واللوائح" ومتوسطها الحسابي (3.76) وانحرافها المعياري (0.84)، والفقرة (24) والتي نصها "يعمل على غرس الاحترام والتقدير بين الطلبة" ومتوسطها الحسابي (3.76) وانحرافها المعياري (0.81) جاءت جميعها في الرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، فيما جاءت في الرتبة العاشرة والأخيرة الفقرة (31) والتي نصها "يشجع الطلبة على العمل بروح الفريق الواحد ضمن مجموعات" وبدرجة متوسطة ومتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.86).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى النتائج الإيجابية للتنمية المهنية على إدراك المعلم لدوره التربوي فضلاً عن دوره التعليمي، كما أن تدريس المواد الدراسية ينمي في الطلبة روح التعاون مع الآخرين، وتقبل آرائهم، ويعمل على إكسابهم القيم الاجتماعية الحميدة القائمة على الاحترام والأخوة، ويغرس فيهم الالتزام والانضباط، ويشعرهم بأهميتهم ومكانتهم.

وانتقدت هذه النتيجة مع دراسة سعيد (Sa'eed, 2019) والتي أظهرت نتائجها أن دور الإدارة المدرسية في العملية التعليمية جاء بدرجة كبيرة.

الجدول (8): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال عملية التعليم والتعلم

من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	17	يركز على التنوع في طرائق التدريس	3.93	0.84	كبيرة
2	9	يشجع الطلبة على الحوار والنقاش لتعميق فهمهم وتحصيلهم	3.88	0.75	كبيرة
3	16	يدمج استعمال الحاسوب في التدريس داخل الصف	3.85	0.91	كبيرة
4	8	يستخدم نتائج التقييم لتوجيه عملية التعلم	3.84	0.76	كبيرة
5	10	يحرص على استثمار وقت المدرسة في التعلم	3.78	0.82	كبيرة
6	11	يحرص على اكتساب الطلبة لمهارات التفكير بمستوياتها المختلفة	3.74	0.86	كبيرة
7	20	يقدم التغذية الراجعة للطلبة باستمرار	3.66	0.90	متوسطة
8	19	ينوع النشاطات والأسئلة لتشمل مختلف مستويات الطلبة	3.61	0.87	متوسطة
8	14	يختار بدقه أساليب تقويم تتوافق مع أهداف الدرس وتتنحى إعادة توجيهه	3.61	0.87	متوسطة
10	15	يستثمر مرافق المدرسة في دعم عمليتي التعليم والتعلم	3.57	0.88	متوسطة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
11	12	يصمم الدروس لتحقيق النمو المتكامل لشخصية الطالب	3.54	0.92	متوسطة
12	13	يختار بعناية استراتيجيات تعليم تراعى الفروق الفردية بين الطلاب	3.52	0.93	متوسطة
13	21	يستطيع إعداد الاختبارات على حسب جدول المواصفات	3.35	1.00	متوسطة
13	18	يقدم برامج علاجية للطلبة المتأخرين دراسيا	3.35	0.98	متوسطة

أظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة (17) والتي نصها "يتركز على التنوع في طرائق التدريس" جاءت أولاً وبدرجة كبيرة ومتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.84)، فيما جاءت في الرتبة الثالثة عشرة وبدرجة متوسطة الفقرتان (21) والتي نصت على "يستطيع إعداد الاختبارات على حسب جدول المواصفات" بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (1.00)، و(18) والتي نصت على "يقدم برامج علاجية للطلبة المتأخرين دراسيا" بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (0.98).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى الأثر الكبير الذي تحدثته التنمية المهنية لدى المعلمين في إدراكهم لضرورة التطور والتنوع في أساليب التدريس، إذ يقبلون على استخدام الوسائل الحديثة كالحاسوب وباقي أدوات التكنولوجيا، ويدربون الطلبة كذلك على مهارات التفكير وحل المشكلات والإبداع، بحيث يصلون إلى المعلومة بأنفسهم دون تلقين. كما قد تعزى النتيجة إلى الجوانب الإيجابية التي تحدثتها التنمية المهنية في طرائق تصميم الدروس التعليمية، بحيث تراعى الفروق الفردية بين الطلبة، بالتوازي مع تصميم برامج علاجية للطلبة المتأخرين دراسياً عن أقرانهم. فضلاً عن استخدام البيئة المحيطة من مرافق ومكونات في تدعيم استيعاب الطلبة للمواد الدراسية، من خلال ربط الجوانب النظرية بالعملية.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة سعيد (2019, Sa'eed) والتي أظهرت نتائجها أن دور الإدارة المدرسية في العملية التعليمية جاء بدرجة كبيرة.

الجدول (9): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال العلاقة مع المجتمع المحلي ومؤسساته من وجهة نظر المعلمين.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	35	يشجع الطلبة على الاهتمام بالبيئة المدرسية والمحلية نظيفة ومرتبنة	3.42	0.89	متوسطة
2	40	يدعو الطلبة إلى التمسك بالعادات والتقاليد المحلية من خلال مشاركتهم بالأنشطة داخل المدرسة	3.41	0.87	متوسطة
3	32	يوعي الطلبة بضرورة خدمة البيئة المحلية	3.38	0.90	متوسطة
3	34	يتعاون مع أولياء الأمور للاستجابة المباشرة لحاجات الطلبة	3.38	0.93	متوسطة
5	39	يسعى إلى نشر الوعي البيئي بين الطلبة	3.35	0.87	متوسطة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	33	يشارك الطلبة في المشاريع البيئية لإصلاح البيئة المحلية	3.32	0.92	متوسطة
6	36	ينمي علاقته مع أولياء الأمور ويستثمر خبراتهم	3.32	0.90	متوسطة
8	37	يربط الأنشطة المدرسية من أجل خدمة البيئة المحلية	3.29	0.88	متوسطة
9	41	يوثق صلة الطلبة بمؤسسات المجتمع المحلي	3.26	0.88	متوسطة
10	38	ينمي علاقته مع مؤسسات المجتمع المحلي	3.22	0.88	متوسطة

أظهرت نتائج الجدول (9) أن جميع فقرات مجال العلاقة مع المجتمع المحلي ومؤسساته جاءت بدرجة متوسطة، فقد جاءت أولاً الفقرة (35) والتي نصها "يشجع الطلبة على الاهتمام بالبيئة المدرسية والمحلية نظيفة ومرتبطة" بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.89)، فيما جاءت في الرتبة العاشرة الفقرة (38) والتي نصها "ينمي علاقته مع مؤسسات المجتمع المحلي" بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.88).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى دور التنمية المهنية في رفع مستوى إدراك المعلمين للدور المجتمعي المنوط بالمدرسة، فيغرسون في الطلبة قيم الاهتمام بالبيئة، وإدراك أهميتها وأثرها فيهم وفي المجتمع، ويقومون بتنمية روح المسؤولية لدى الطلبة تجاه دورهم في خدمة المجتمع المحلي، والحفاظ عليه، وحمايته، وأداء دور فاعل فيه، كما أنهم يتواصلون مع المجتمع المحلي، وأولياء أمور الطلبة، من أجل تقديم التغذية الراجعة لهم حول أداء الطلبة، ويعملون على تفعيل دور المجتمع المحلي تجاه الطلبة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة سعيد (Sa'eed, 2019) والتي أظهرت نتائجها أن دور الإدارة المدرسية في العملية التعليمية جاء بدرجة كبيرة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في للتنمية المهنية للمعلمين وبين درجة تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟" للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين ومجالاته ودرجة تحسين العملية التعليمية ومجالاتها من وجهة نظر المعلمين، وكما هو مبين في الجدول (10).

الجدول (10): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين ومجالاته ودرجة تحسين العملية التعليمية ومجالاتها من وجهة نظر المعلمين.

العلاقة بين:	تحسين العملية التعليمية				الكلية للمقياس
	العلاقة مع الإدارة المدرسية	عملية التعليم والتعلم	العلاقة مع الطلبة	العلاقة مع المجتمع المحلي ومؤسساته	
التنمية المهنية للمعلمين	مبادرات الإدارة المدرسية	ρ	*0.56	*0.54	*0.57
	قوة العلاقة**	ρ	*0.39	*0.72	*0.46
	محتوى التطوير والتدريب المهني	قوة العلاقة**	متوسطة	كبيرة جدًا	متوسطة
	بيئة التطوير والتدريب المهني	ρ	*0.64	*0.58	*0.59
	الكلية للمقياس	قوة العلاقة**	كبيرة	كبيرة	كبيرة
الكلية للمقياس	قوة العلاقة**	ρ	*0.60	*0.68	*0.62
	قوة العلاقة**	قوة العلاقة**	كبيرة	كبيرة	كبيرة

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). ** قوة العلاقة مُصنَّفة وفق معيار (Hopkins, 2002).

أظهرت النتائج أن جميع معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة دور مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في التنمية المهنية للمعلمين ومجالاته ودرجة تحسين العملية التعليمية ومجالاتها من وجهة نظر المعلمين قد كانت موجبة الاتجاه وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)؛ إذ صُنِّفت وفقًا لمعيار (Hopkins, 2002) على النحو الآتي:

- ثلاث علاقات متوسطة القوة: وقد تعزى النتيجة إلى تركيز النواتج التدريبية التي يتم إلحاق المعلمين بها على الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية بدرجة أكبر من تركيزها على الجوانب الإنسانية المتعلقة بعلاقة المعلم مع المجتمع المحلي وباقي أركان العملية التعليمية، فيما تبقى علاقة المعلم بالإدارة والطلبة والمجتمع نتاج ازدياد مستوى التنمية المهنية بشكل عام لدى المعلم.
- ثلاث عشرة علاقة كبيرة القوة: وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المبادرات التي تقدمها الإدارة المدرسية تنعكس إيجابًا على كامل جوانب تحسين العملية التعليمية، نظرًا لكونها لا تختص بجانب دون آخر، وبالتالي فهي تنعكس على العلاقة مع الإدارة المدرسية، وعملية التعليم، والمجتمع المحلي. كما قد تعزى النتيجة إلى أن بيئة التطوير والتدريب التي تعمل الإدارة على توفيرها، ينعكس مستواها على كامل مجالات العملية التعليمية.
- أربع علاقات كبيرة القوة جدًا: وقد تعزى هذه النتيجة إلى أثر الدور الكبير الذي تؤديه الإدارة

المدرسية في تحسين العملية التعليمية بشتى مجالاتها، من جهة تقديمها للمبادرات، وحرصها على توفير بيئة تدريبية مناسبة، وكذلك حثها المعلمين على التطور والنمو المهني. وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة طه (Taha, 2019) والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين التنمية المهنية الالكترونية وعمليتي التدريس والتعلم.

التوصيات:

توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية:

- التوسع في الموضوعات التي نتناولها الدورات التدريبية بحيث تشمل جوانب أخرى خلاف العملية التعلم والتعليم.
- المحافظة على المستوى المرتفع من مبادرات الإدارة المدرسية تجاه التنمية المهنية للمعلمين.
- العمل على زيادة الوعي لدى المعلمين بأهمية التنمية المهنية لهم.
- إجراء دراسات مستقبلية تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين في مجتمعات مختلفة.

References

- Hopkins, L. (2002). Different assessment criteria for different levels of a psychology degree: Does a 2.i. at 1st year have to meet different criteria than a 2.i. at 3rd year? Paper given at *Psychology Learning and Teaching Conference*, University of York, York, UK, 18-20 March.
- Hossaini, S. (2015). Professional development for secondary school teachers in Egypt. *Benha University Journal*, 3 (4), 67-92.
- Khasawneh, T. (2018). The role of the principal of the school as a resident supervisor in the professional development of new teachers in secondary schools of Irbid Directorate of Education. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 2 (15), 34-53.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mensah, F. (2010). Toward the mark of empowering policies in elementary school science programs and teacher professional development. *Cultural Studies of Science Education*, 5 (4), 977-983.
- Mugheerah, M. (2017). The extent to which school administrators in the general education stages play their role in professional teacher development. *Fayoum University Journal for Educational and Psychological Sciences*, 3 (7), 99-142.
- Mutairi, A. (2019). *The role of high school principals in activating the*

- professional and societal development of teachers in the State of Kuwait*. Unpublished Master thesis, Al -Bayt University, Mafrqa, Jordan.
- Othman, A., Dabbous, M., & Taym, H. (2012). The role of government secondary school's principals in the professional development of teachers in the northern West Bank. *Dirasat, Educational Sciences*, 39 (2), 1-16.
- Qaddah, M. (2012). The degree to which educators in Jordan perceive their new roles in the twenty-first century and practice them. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 7 (1), 77-95.
- Sa'eed, S. (2019). The role of school administration in improving the educational process in girls' secondary schools in Khamis Mushayt Governorate: a field study. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 3 (24), 26-45.
- Saleem, H. (2006). *General Education in the Kingdom of Saudi Arabia between theoretical policy and practice "an evaluation view."* Washington: International Graphics Press.
- Sayyed, M. (2017). Professional development for Al-Azhar institutes' teachers due to modern needs, *Journal of Educational Sciences*, 2 (2), 16-31.
- Speck, M., & Knipe, C. (2005). *Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standard-based schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Tafesh, M. (2011). *Creativity in educational supervision and school management*. Amman: Furqan Publishing and Distribution House.
- Taha, N. (2019). The reality of electronic professional development and its impact on the teaching and learning processes due to the views of teachers in Taif schools in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of the University of Palestine for Research and Studies*, 9 (3), 312-342.
- Zahraa, B. (2017). The effectiveness of training courses in improving the quality of the educational process for physical education and sports teachers. *Journal of Humanities and Social Sciences*, Algeria, 2 (31), 429-438.