

درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا بالأردن

غالب العظامات

وزارة التربية والتعليم

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5477-4836>

الملخص

خلفية الدراسة ومشكلتها: تُعد جودة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين من المواضيع المهمة التي تسعى الأوساط التعليمية كافة إلى تحسينها وتطويرها، وذلك لأن مديري المدارس يلعبون دورًا أساسيًا في العملية التعليمية. ويُعد الأداء الجيد للمدير بوصفه قائدًا تربويًا في تنمية المعلمين مهنيًا من متطلبات نجاح العملية التعليمية التعليمية، وهذا ما دعا الباحث لإجراء هذه الدراسة.

الأهداف: هدفت الدراسة إلى قياس درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا بالأردن. ومعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية وفقًا لمتغير النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

الطرق المستخدمة: اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتطوير استبانة تقيس أداء مديري المدارس كقادة تربويين مكونة من (23) فقرة تضم سبعة مجالات، وُرعت على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة تكوّنت من (1150) معلمًا من معلمي البادية الشرقية / الأردن.

النتائج: توصلت الدراسة إلى أنّ درجة أداء مديري المدارس كقادة تربويين من وجهة نظر معلمي الأردن جاءت بدرجة متوسطة، وكشفت النتائج عدم وجود فروق في تقديرات معلمي الأردن لدرجة أداء مديري المدارس يعود للنوع الاجتماعي للأداة ككل والمجالات جميعها باستثناء بيئة التعلم وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق في تقديرات معلمي الأردن يعود للمؤهل العلمي للأداة ككل والمجالات جميعها باستثناء التعلم للحياة وجاءت الفروق لصالح الدبلوم العالي، وعدم وجود فروق في تقديرات معلمي الأردن يعود لسنوات الخبرة للأداة ككل والمجالات جميعها.

الاستنتاجات (التوصيات والمساهمة): أوصت الدراسة بأهمية تأهيل القادة التربويين في الميدان التربوي من خلال تدريبهم على أساليب القيادة التربوية وتنمية مهاراتهم الإبداعية في القيادة الإدارية.

الكلمات المفتاحية

الأردن، تنمية المعلمين مهنيًا، درجة، الأداء، القيادة التربوية، مديرو المدارس.

Evaluating the Effectiveness of School Principals as Educational Leaders in Facilitating the Professional Growth of Teachers in Jordan

Ghaleb Aledamat

Ministry of Education

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5477-4836>

Abstract

Background & Statement of the problem: Improving and advancing the quality of school principals performance stands as a crucial objective within educational circles. The effective role of a principal as an educational leader in fostering the professional growth of teachers is recognized as a pivotal factor for the success of the overall educational learning process. Motivated by this perspective, the researcher undertook this study to delve into the subject.

Objectives: The objective of this study is to assess the performance level of school principals in their role as educational leaders, specifically focusing on their impact on the professional development of teachers in Jordan. Additionally, the research aims to investigate potential statistically significant differences based on variables such as gender, educational qualification, and years of experience.

Methods: The researcher employed the descriptive survey method and designed a questionnaire comprising 23 items across seven distinct areas to gauge the performance of school principals as educational leaders. This survey instrument, distributed to a randomly selected sample of 1,150 teachers in the Eastern Desert region of Jordan, served as the primary means of data collection.

Results: The findings of the study revealed that, according to the perspective of Jordanian teachers, the performance level of school principals as educational leaders was deemed moderate. Furthermore, the research indicated no discernible differences in this regard based on factors such as gender, academic qualification, and years of experience when considering the entire survey tool.

Conclusions (Recommendations and contributions): Based on these results, the study recommends the significance of enhancing the qualifications of educational leaders in the field. This involves providing training in educational leadership methods and fostering the development of their creative skills in administrative leadership.

Key words

Educational Leadership, Jordan, Performance, Professional Development of Teachers, School Principals, Score.

المقدمة

وضعت حول هذه الظاهرة مثل نظرية الرجل العظيم أو نظرية السمات تُركّز أساساً على الصفات والمميزات الفردية للقائد، إلا أنّ الاتجاه الجديد لدراسة القيادة يركّز على الاهتمام بالتفاعل الذي يحدث بين القائد والجماعة والموقف الذي يكون فيه القائد، وخاصة الهيكل الرسمي الذي يحدث فيه هذا التفاعل (الطاهر، 2007).

ولا يمكن أن يحدث التفاعل السليم بين عناصر المؤسسة إلا في ظل وجود بيئة إيجابية، فهي من الضرورات الحتمية للمجتمعات التي تبحث عن دور فاعل بين الأمم، كما لا يكفي أن يكون الفرد إيجابياً بذاته حتى تتحقق البيئة المطلوبة. وبما أنّ عمليات الإصلاح والتنمية في أي مجتمع هي عمليات جماعية لا يقوى عليها الأفراد، فوجود أفراد يحملون روحاً سلبية سيشكلون عنصر هدم للآخرين. فعلى القائد في أي مؤسسة، خاصة المؤسسات التربوية معرفة المناطق الإيجابية في الحياة وتشمل: الرغبة في الإنجاز، وإرادة التعلم، وأخيراً العمل باجتهاد، وعلى عكس ذلك، عليه معرفة المناطق السلبية في الحياة والتي تتمثل في: التمني، والإشفاق على الذات، وتضييع الوقت (اش وجيراند، 2005).

والقيادة عملية يؤثر من خلالها فرد واحد في مجموعة من الأفراد بهدف تحقيق أهداف مشتركة (Northouse, 2016)، فالقائد الكفء هو الذي يشعر بالآخرين من خلال ممارسته السلوك القيادي المناسب، فيستجيبون لتوجيهاته وينفذون تعليماته لا عن خوف، بل عن احترام (النشاش والكيلاني، 2015)، فالقيادة هي عالم يجعل القائد فيه الأفراد يشعرون بأنّ هذا العالم يخصهم وحدهم، ويحاولون بذل كل طاقتهم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (Sadeghi, 2013).

وتؤثر القيادة على سير العملية التربوية داخل المؤسسات التعليمية، حيث تُعدّ حلقة الوصل بين العاملين وخطط المدرسة وتصوراتها لتسهيل تحقيق الأهداف المرسومة ومواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المدرسة، وتعمل على زيادة فعالية القوى الإيجابية في المدرسة أو الحد من الجوانب السلبية قدر المستطاع، وتساعد في السيطرة على مشكلات العمل ووضع الخطط المناسبة لحلّها، بالإضافة إلى مواكبة التغيرات المستمرة وتسخيرها لخدمة المدرسة (العجمي، 2015).

ويزخر مجال التنمية المهنية للمعلمين بالعديد من الدراسات التي

يشهد العالم تغييرات سريعة ومتلاحقة، وانفجار هائل في ثورة المعرفة والمعلومات، وأصبحت المعرفة لا تقف عند حد معين من التطور، فالأنظمة التربوية تتغير وتتطور حتى تتواكب مع متغيرات العصر وتستطيع أن تؤثر في الآخرين وتتأثر بهم، وثمة تطور حقيقي في مجال الإدارة المدرسية خلال الأونة الأخيرة، حيث ظهرت العديد من النظريات والأساليب التربوية الحديثة في مجال الإدارة المدرسية لما تمثله من أهمية كبيرة في تطوير العملية التربوية، وتشير الأبحاث والدراسات إلى أنّ التطور الإداري هو لب أي تطور حضاري تربوي، وأنّ تطوير التعليم قوامه تطوير إدارته.

تتسم العملية التربوية بأنها عملية إنسانية على أبعادها ومستوياتها كافة، فهي نشاط إنساني، يهدف لتحقيق غايات إنسانية، وتقوم بها مؤسسة إنسانية، ويستفيد منها الإنسان، لذلك فإنّ تعامل قيادة النظام التربوي مع مختلف أبعاد العملية التربوية يتم بالإنسان، ومن خلاله، لذلك فمن الضروري أن يطور القادة التربويون أسلوباً لكيفية قيادة الإنسان والتعامل معه، بحيث يحفزّه لبذل أقصى ما يمكنه من جهد أثناء قيامه بدوره الموكل إليه عن قناعة ورضا (العجارمة، 2012).

ولم يعد خافياً أن كثيراً من الدول قد اتجهت إلى تطوير التعليم وتحديثه عن طريق التفكير في إيجاد قيادات تربوية فاعلة ومدربة تدريباً يتناسب ومتطلبات العصر، ويتناغم مع التطورات التكنولوجية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم (السعود، 2015).

وتدعم الأبحاث التربوية بشكل عام، وأبحاث القيادة التربوية بشكل خاص، الدور الأساسي الذي تلعبه القيادة التربوية في تحقيق الجودة المدرسية، بما يشمل النهوض بالتعليم والتعلم، والإعداد التربوي للطالب، وتشير العديد من الأبحاث أيضاً إلى ضرورة إعداد كوادر من القيادة التربوية المتوجهة لقيادة التغيير التربوي المنشود، ومن المؤكد أنّ المدارس الناجحة تقودها نخبة تربوية توجه وترشد عمل التعليم والتعلم، وتحدد جودة الخطاب التربوي من جهة، وجودة الحوار المعمول به من جهة أخرى، في أطر المدرسة الداخلية والخارجية (West et al., 2000).

ويُعدّ موضوع القيادة من أهم الموضوعات في إطار العلوم الإدارية والسلوكية وعلم النفس الاجتماعي، ونجد أبرز النظريات القديمة التي

مسؤول في مؤسسته التربوية لإحداث التغيير المطلوب، عن طريق وضع رؤية مشتركة بين المعلمين وتحسين الاتصال والتواصل بينهم، لذا فإن جودة أداء مديري المدارس من الموضوعات الهامة التي تسعى جميع الأوساط التربوية لتحسينها وتطويرها، لدورها الأساسي في العملية التربوية، حيث ينعكس ذلك على العملية التعليمية، فالمدير الناجح يقود مدرسته بنجاح باعتباره محور العملية الإدارية، والركيزة الأساسية للنهوض بمستوى المدرسة. إن الأداء الجيد لمدير المدرسة من أهم المتطلبات الأساسية التي تسعى إليها المؤسسات التعليمية ومن الشروط الأساسية لنجاح المدرسة (حمادات، 2008)، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة أداء مديري المدارس كقادة تربويين في مدارسهم في تنمية معلمهم مهنيًا وفقًا لمجالات تنمية المعلمين مهنيًا، وبالاعتماد على ماسبق، يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالي بالأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي الأردن؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصورات أفراد عينة الدراسة (معلمي البادية الشرقية) لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة في تنمية المعلمين مهنيًا تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى إلقاء الضوء على درجة أداء مديري المدارس كقادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا، وذلك من خلال:

(1) الكشف عن درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمهم.

(2) معرفة هل هناك فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من معرفة أداء مديري

تبرز أهمية برامج التنمية المهنية للمعلم وتأثيرها على العملية التعليمية ورفع مستوى التحصيل لدى المتعلمين، والتي تشير نتائج هذه الدراسات إلى أهمية أن يعمل المهتمون بمهنة التدريس على إيجاد سبل لمساعدة جميع المعلمين لمواصلة التنمية المهنية، وتحديد برامج التنمية المهنية الفعالة وتنفيذها بشكل يؤدي إلى دعم المعلمين في عملهم. كما تشير أيضًا إلى أهمية تشجيع المعلمين على الانخراط في الأنشطة التنموية التي تعزز جودة التعليم، وتزيد من التحصيل العلمي للمتعلمين، مما يجعل لها تأثيرًا على مستقبل المجتمع المدرسي والعملية التعليمية.

ويرى بعضهم أنه كلما وقرنا للمعلمين بيئة ثقافية مهنية كلما زاد تفاعلهم مع تلاميذهم وعملهم وازداد نموهم المهني. وعلاوة على ذلك، فإن العمل في بيئة تنموية داعمة يشجع المعلمين المبتدئين على التعلم والنمو مهنيًا، كما أن التنمية المهنية للمعلم يجب أن تستهدف مساعدة المعلم في رفع كفاءته في مجالات واسعة بداية من العلاقات الإنسانية، والأنشطة التعليمية، والأنشطة المصاحبة، والمهارات الأساسية مرورًا بالتكنولوجيا الحديثة، وهذه البرامج لها تأثير إيجابي بدرجات مختلفة ومتنوعة على أداء المعلمين (Shaikh & Pahore, 2011).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا قضية هامة تملحها تطورات الحياة خاصة في هذا العصر، عصر التحديات والتحويلات الهامة؛ وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة، أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد المعلم وتدريبه بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحديثة والتكيف معها؛ دعمًا لمكانة هذه المهنة وتمكينًا للمعلم من القيام برسالته الحقيقية في المجتمع، وفقًا للمتغيرات السريعة والمستمرة التي حدثت في المجتمع. وبالتالي، تظهر الحاجة إلى وجود معلمين قادرين على إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد المعلمين وتدريبهم وتنميتهم مهنيًا. وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات كدراسة أبو زلطة (2020) والعجوز (2020) إلى التعرف على درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا.

وبما أن دور مدير المدرسة قد تغير من مدير تعليمي إلى قائد

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: ما يقوم به المدير من مسؤوليات ومهام وظيفية تحقق الأهداف المتفق عليها، ويتم الحكم على الأداء من خلال معايير محددة تضعها المؤسسة التربوية التي يعمل بها.

مديرو المدارس هو وصف وظيفي لإدارة المدرسة فنياً واداريًا بما يحقق رسالة المدرسة التربوية وفقاً للمناهج والسياسات التربوية، بما يخدم العملية التعليمية التعليمية، في ضوء الموارد والإمكانات المتاحة (وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2014).

القائد التربوي: ”هو الشخص المسؤول عن وضع الخطوط الأساسية الخاصة بالعملية التعليمية سواءً في المدرسة أو أي مؤسسة تعليمية على اعتبار أنه أحد أعمدتها حيث يقع على عاتقه البحث عن الجديد والمفيد في عملية توصيل المعلومات بشكل علمي وحديث وتربوي، وذلك من خلال امتلاكه الثقة العالية بالنفس والتمكن من قيادة الطلبة والزملاء، بالإضافة إلى امتلاكه مهارات التواصل الاجتماعي وسرعة اتخاذ القرارات دون تردد أو تخوف مع الانفتاح على آراء الآخرين وتقبل الأفكار التي تصب في مصلحة الجميع مع مواكبة التطور العالمي“ (كنعان، 2013).

التنمية المهنية: ”هي وسيلة هادفة في إطار مساعدة المعلمين لتعلم مهارات جديدة، ولتنمية قدراتهم في الممارسة المهنية وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق الراجعة لرفع مستوى كفاءة العمل التدريسي“ (قاسم ومصطفى، 2010).

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها مجموعة المجالات الرئيسة للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا التي تبنتها وزارة التربية والتعليم الأردنية، والتي تمثل أهم الممارسات والمضامين والمكونات الأساسية لكل منها، والتي تعكس مستوى أداء المعلم في أربع مستويات محددة تشمل المعرفة المهنية والمهارات المهنية والمشاركة المهنية.

الدراسات السابقة

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى عربية وأجنبية كما يلي:

أولاً: الدراسات العربية

هدفت دراسة أبو زلطة (2020) التعرف إلى دور مدير المدرسة الحكومية في تطوير الشخصية المهنية للمعلم الجديد في مدارس

المدارس بوصفهم قادةً تربويين في المدارس في تنمية المعلمين من الجانب المهني المتعلق بأداء أدوارهم الوظيفية على درجة عالية، كما يمكن للأدب النظري الوارد في هذه الدراسة أن يُضيف معرفة جديدة للباحثين، وقد يرفد المكتبة العربية بإطار نظري جديد حول مجالات تنمية المعلمين مهنيًا.

الأهمية التطبيقية

تنبثق أهمية هذه الدراسة من الأهمية التي تحققها في قياس درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادةً في الميدان التربوي في تنمية معلمهم مهنيًا، ولذلك يؤمل أن يستفيد من نتائجها الجهات الآتية:

1 - متخذو القرارات وواضعو السياسات التعليمية في إرشاد المديرين وتوجيههم من خلال القرارات الوزارية نحو تنمية المعلمين مهنيًا.

2 - مديرو المدارس، وذلك من خلال ما تقدمه هذه الدراسة من توضيح جوانب تنمية المعلمين مهنيًا لدى مديري المدارس. ويؤمل أن تنتج نتائج هذه الدراسة الفرصة أمام القيادات التربوية للكشف عن أهمية تنمية المعلمين مهنيًا وانعكاساتها على العملية التعليمية التعليمية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادةً في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمهم .

الحدود البشرية: معلمو ومعلمات البادية الشرقية.

الحدود المكانية: مديرية التربية والتعليم لمنطقة البادية الشمالية الشرقية.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي

2023/2022

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

الأداء يعرف على أنه ”نتاج جهد معين قام ببذله شخص أو مجموعة أشخاص من أجل تحقيق هدف أو مجموعة أهداف، وله الأثر الواضح في جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد“ (سلطان، 2004).

وأيضاً هدفت دراسة الجعافرة وبن طريف (2016) التعرف إلى جودة أداء مديري المدارس الحكومية الثانوية في الأردن في ضوء معايير القيادة الفعالة، وكانت أداة الدراسة استبانة وُزعت على عيّنة مكوّنة من (1150) معلماً ومعلمة، وكانت النتائج هي أنّ درجة تقدير واقع جودة أداء مديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء معايير القيادة الفعالة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات الدراسة متوسطة، وأظهرت عدم وجود فروق في تقدير المعلمين والمعلمات لواقع جودة أداء مديري المدارس الثانوية في الأردن بسبب النوع الاجتماعي بشكل عام للأداة وعلى الأبعاد باستثناء بعد معايير علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي تبيّن وجود فروق في تقديرات المعلمين والمعلمات لجودة أداء المديرين في مدارس الأردن الثانوية، تبيّن عدم وجود فروق في تقديرات المعلمين والمعلمات لجودة أداء المديرين في مدارس الأردن الثانوية يعود لسنوات الخبرة على المستوى العام للأداة وعلى الأبعاد جميعها، وجود فروق بين الأوساط الحسابية لجودة أداء المديرين في مدارس الأردن الثانوية حسب المؤهل العلمي، وكانت لصالح المعلمين الذين يحملون المؤهل بكالوريوس ودبلوم عالٍ.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة (Bada et al., 2020) التعرف إلى تصورات المعلمين لممارسات القيادة التعليمية لدى مديري المدارس في نيجيريا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عيّنة مكوّنة من (389) معلماً ومعلمة في المنطقة التعليمية بشمال وسط نيجيريا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة التعليمية بالمدارس الثانوية في المنطقة التعليمية بشمال وسط نيجيريا جاء عالياً بشكل عام، كما جاء عالياً أيضاً في مجالات تركيز رسالة المدرسة على عمليات تعليم وتعلم الطلبة، وإدارة البرنامج التعليمي، وتوفير مناخ تعليمي إيجابي داخل المدرسة.

وهدفت دراسة (Pitpit, 2020) التعرف إلى ممارسات مديري المدارس الابتدائية للقيادة التعليمية لدعم المعلمين الجدد في الفلبين، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما استخدمت المقابلة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عيّنة مكوّنة من (15) مديراً ومديرة في المنطقة التعليمية الحضرية بشمال الفلبين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود اهتمام من مديري المدارس الابتدائية بممارسة القيادة التعليمية لدعم المعلمين الجدد في الفلبين في مجالات متعددة تمثلت

مديرية شمال الخليل بفلسطين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عيّنة مكوّنة من (70) مديراً ومديرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ دور مدير المدرسة الحكومية في تطوير الشخصية المهنية للمعلم الجديد في مدارس مديرية شمال الخليل بفلسطين جاء بدرجة مرتفعة بشكل عام، وبدرجة مرتفعة أيضاً في جميع المجالات وهي تهيئة المعلم لمهنة التعليم والإشراف والتقييم والمتابعة، وتعزيز البعد المهني للمعلم والإدارة الصفية، وحل المشكلات.

وهدفت دراسة العجوز (2020) التعرف إلى دور مديري مدارس التعليم الأساسي في التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة في محافظة المنوفية بمصر، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عيّنة مكوّنة من (625) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ دور مديري مدارس التعليم الأساسي في التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة في محافظة المنوفية بمصر جاء بدرجة ضعيفة بشكل عام، وبدرجة ضعيفة أيضاً في مجالات التخطيط والتنظيم والإشراف والتقييم، كما بينت النتائج غياب القناعة الشخصية لدى مدير المدرسة بأهمية التنمية المهنية، وضعف نشر ثقافة التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بالمدرسة، وندرة وجود خطة واضحة للتنمية المهنية بالمدرسة عامة ووحدة التدريب والجودة خاصة.

كما هدفت دراسة آدم وأبكر وعثمان (2017) التعرف إلى دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس والمعوقات التي تواجهه بمحلية جبل الأولياء في الخرطوم بالسودان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عيّنة مكوّنة من (116) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس والمعوقات التي تواجهه بمحلية جبل الأولياء في الخرطوم بالسودان جاء بدرجة مرتفعة بشكل عام، ومرتفعة أيضاً في جميع المجالات وهي أهداف المنهج، ومحتوى المنهج، وطرائق التدريس والأنشطة المدرسية، والتقييم، والإدارة الصفية، والعلاقات الإنسانية.

التعقيب على الدراسات السابقة

بناءً على الدراسات السابقة، يتضح اهتمام العديد منها بالقيادة التربوية والتنمية المهنية للمعلمين، وقد توافقت أهداف الدراسة الحالية جزئيًا مع أهداف بعض الدراسات وعيّناتها، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد عنوان الدراسة، وفي طريقة اختيار منهج الدراسة، وتحديد العيّنة وفئاتها، وبناء أداة الدراسة الحالية من حيث عباراتها ومجالاتها، ومقياس تدرج الإجابات وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، وكيفية المعالجة الإحصائية وفي تصميم الجداول وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها، والجدول رقم (1) يبيّن مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي استفادت منها الدراسة الحالية.

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الجعافرة وبن طريف (2016) على أنّ درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا متوسطة. واختلفت مع دراسة أبو زلطة (2020)، ودراسة آدم وآخرون (2017) والتي جاءت مرتفعة، ودراسة العجوز (2020) التي جاءت ضعيفة، ودراسة (Bada et al., 2020)، ودراسة (Zahed et al., 2019) والتي جاءت عالية، ودراسة (Pitpit (2020)، ودراسة (Angara (2020) والتي أظهرت اهتمام مديري المدارس بالتنمية المهنية للمعلمين. وتميّزت هذه الدراسة في تناولها موضوعًا حيويًا مهمًا تمثل في مستوى أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

في توفير برامج تنمية مهنية طوّرت ممارساتهم وخبراتهم التعليمية، والزيارات المستمرة للمعلمين في قاعات الدروس وتزويدهم بالتغذية الراجعة لتحسين أدائهم، وملاحظة المعلمين في قاعات الدروس لتحديد احتياجاتهم المهنية، وتدعيم العلاقات بين المعلمين، والاجتماعات المستمرة مع المعلمين لتحسين الممارسات التدريسية وتطويرها، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم.

أما دراسة (Angura, 2020) هدفت التعرف إلى ممارسات مديري المدارس الابتدائية للقيادة التعليمية في المدارس بأثيوبيا، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما استخدمت المقابلة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عيّنة مكونة من (7) من مديري ومديرات المدارس الابتدائية في منطقة وريدة woreda التعليمية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى اهتمام مديري المدارس بممارسات القيادة التعليمية في مجال إدارة البرنامج التعليمي من خلال التركيز على تعليم الطلبة وتعلمهم، ومتابعة أداء المعلمين في قاعات الدروس وتنسيق أنشطة المناهج الدراسية، واهتمام مديري المدارس بتوفير مناخ مدرسي إيجابي للطلبة من خلال تدعيم العلاقات بين الطلبة والمعلمين، وتقديم الحوافز للطلبة والمعلمين، ودعم العمل التعاوني بين المعلمين في تحسين عمليات تعليم الطلبة وتعلمهم، وأظهرت النتائج قلة اهتمام مديري المدارس بجعل رؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية تركز على عمليات تعليم الطلبة وتعلمهم.

كما أجرى كل من Zahed-Babelan et al., 2019 دراسة هدفت التعرف إلى تأثير القيادة التعليمية على الارتباط الوظيفي للمعلمين، وثقافتهم المدرسية، ومستوى تمكينهم، وسماتهم الوظيفية في المدارس الابتدائية بإيران، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عيّنة مكونة من (310) من المعلمين والمعلمات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة التعليمية جاء عاليًا بشكل عام، كما جاء عاليًا في أبعاد تركيز رسالة المدرسة على عمليات تعليم وتعلم الطلبة، وإدارة البرنامج التعليمي، وتوفير مناخ تعليمي إيجابي لتعلم الطلبة، وإلى أنّ تأثير القيادة التعليمية كان إيجابيًا وبصورة مباشرة على الثقافة المدرسية للمعلمين، ومستوى تمكينهم، وسماتهم الوظيفية، بينما لم تظهر النتائج وجود آثار مباشرة للقيادة التعليمية للمدير على الارتباط الوظيفي للمعلمين.

جدول (1) مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

| الدراسة | البلد | الفئة المستهدفة | المنهجية | العينة | الأداة | النتائج |
|--------------------------|----------|------------------------|---------------|----------------------|---------|--|
| أبو زلطة (2020) | فلسطين | مديرون ومديرات المدارس | المنهج الوصفي | (70) مديرًا ومديرة | استبانة | إن دور مدير المدرسة الحكومية في تطوير الشخصية المهنية للمعلم الجديد جاء بدرجة مرتفعة بشكل عام ولجميع المجالات |
| العجوز (2020) | مصر | المعلمون والمعلمات | المنهج الوصفي | (625) معلمًا ومعلمة | استبانة | إن دور مديري مدارس التعليم الأساسي في التنمية المهنية للمعلمين جاء بدرجة ضعيفة بشكل عام |
| آدم وآخرون (2017) | السودان | المعلمون والمعلمات | المنهج الوصفي | (116) معلمًا ومعلمة | استبانة | إن دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس والمعوقات التي تواجهه جاء بدرجة مرتفعة بشكل عام |
| الجعافرة وبن طريف (2016) | الأردن | المعلمون والمعلمات | المنهج الوصفي | (1150) معلمًا ومعلمة | استبانة | إن درجة تقدير واقع جودة أداء مديري المدارس الثانوية في ضوء معايير القيادة الفعالة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات جاء متوسطًا |
| Bada, et al., (2020) | نيجيريا | المعلمون والمعلمات | المنهج الوصفي | (589) معلم ومعلمة | استبانة | إن مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة التعليمية بالمدارس الثانوية جاء عاليًا |
| Pitpit (2020) | الفلبين | مديرون ومديرات المدارس | المنهج النوعي | (15) مديرًا ومديرة | مقابلة | وجود اهتمام من قبل مديري المدارس الابتدائية بممارسة القيادة التعليمية لدعم المعلمين الجدد في مجالات متعددة |
| Angura (2020) | أنثيوبيا | مدراء ومديرات المدارس | المنهج النوعي | (7) مديرين ومديرات | مقابلة | اهتمام مديري المدارس بممارسات القيادة التعليمية في مجال إدارة البرنامج التعليمي للطلبة، ومتابعة أداء المعلمين، وإيجاد مناخ مدرسي إيجابي للطلبة، وقلة اهتمام مديري المدارس برؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية |
| Zahed, et al., 2019 | إيران | المعلمون والمعلمات | المنهج الوصفي | (310) معلمين ومعلمات | استبانة | إن مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة التعليمية جاء عاليًا بشكل عام |
| الدراسة الحالية | الأردن | المعلمون والمعلمات | وصفي مسحي | (1150) معلمًا ومعلمة | استبانة | إن درجة أداء مديري المدارس كقادة تربويين من وجهة نظر المعلمين متوسطة |

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: متغير الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
متغير المؤهل العلمي: وله ثلاث فئات: (بكالوريوس، دبلوم عالٍ، دراسات عليا). متغير الخبرة: وله ثلاث فئات: (أقل من 5 سنوات) (5 - 10 سنوات) (10 سنوات فأكثر).
المتغير التابع: درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا.

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي البادية الشرقية حيث بلغ تعدادهم الكلي (3088) معلمًا ومعلمةً، وفق إحصائيات وزارة التربية والتعليم (2022/ 2023).

عينة الدراسة

تكوّنت عينة الدراسة من معلمي البادية الشرقية البالغ عددهم (1250) معلمًا ومعلمة بنسبة (40.48%) من أصل (3088) معلمًا ومعلمة منهم (50) معلمًا ومعلمة، تم اختيارهم كعينة استطلاعية لأغراض تقنين الأداة الخاصة بمشكلة الدراسة البحثية، وتم استثناء (50) استبانة لعدم اكتمال الاستجابات من قبل أفراد العينة، وبيّن الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغيراتهم.

الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغيرات الدراسة

| المتغير | مستويات المتغير | التكرار | النسبة المئوية % |
|---------------|------------------|---------|------------------|
| الجنس | ذكر | 521 | 45.30 |
| | أنثى | 629 | 54.70 |
| المؤهل العلمي | الكلي | 1150 | 100 |
| | بكالوريوس | 503 | 43.74 |
| | دبلوم عالٍ | 380 | 33.04 |
| | دراسات عليا | 267 | 23.22 |
| | الكلي | 1150 | 100 |
| | أقل من 5 سنوات | 346 | 30.09 |
| سنوات الخبرة | من 5 - 10 سنوات | 351 | 30.52 |
| | أكثر من 10 سنوات | 453 | 39.39% |
| | الكلي | 1150 | 100 |

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة لقياس درجة الأداء في ضوء معايير تنمية المعلمين مهنيًا من خلال الرجوع للأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة والدراسات السابقة المشار إليها في هذه الدراسة، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة (23) فقرة، تتكوّن من جزئين الأول يتعلق بالمتغيرات الشخصية والديمغرافية للمعلمين والمعلمات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة). ويتكوّن الجزء الآخر من فقرات لقياس معايير تنمية المعلمين مهنيًا وفقًا للمجالات الرئيسية والفرعية التي اعتمدها وزارة التربية والتعليم الأردنية عام 2014.

صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من ذلك باستخدام صدق المحكمين فقد عرضت الاستبانة على (8) محكمين مختصين بموضوع الدراسة في الجامعات، وتم اعتماد معيار نسبة 80% لاتفاق المحكمين على كل فقرة والبقاء عليها. ولتحقق من ثبات الأداة، فقد تم استخدام معادلة (كرونباخ/ ألفا) (Cronbach Alpha) لحساب مقدار ثبات أداة الدراسة، حيث إنّه أصغر قيمة مقبولة هي 0.60 وأفضل قيمة تتراوح بين 0.70-0.90، فإنّها تُعدّ مقبولة لأغراض الدراسة والجدول (3) يبيّن ذلك:

الجدول رقم (3) ثبات أداة الدراسة للمتغيرات

| متغيرات الدراسة | معدل الاتساق Cronbach Alpha |
|--|-----------------------------|
| التربية والتعليم في الأردن | 0.79 |
| الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 0.80 |
| المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا) | 0.78 |
| التعلم والتعليم | 0.82 |
| بيئة التعلم | 0.81 |
| التنمية المهنية المستدامة | 0.86 |
| التعلم للحياة | 0.77 |
| المجالات ككل | 0.92 |

من خلال الجدول (3) يلاحظ أنّ معاملات كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.77 - 0.86) وهذه المعاملات صالحة لأغراض الدراسة.

معيار الحكم على الأوساط الحسابية: تم اتباع المعيار التالي:
المدى = الحد الأعلى - الحد الأدنى / 3 وعليه، فإنّ قيم المتوسط الحسابي التي وصلت إليها هذه الدراسة هي على النحو التالي، اعتماداً على المعيار: 1 - 3/5 = 1.33

الجدول (4) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة تنازليًا

| الترتيب | التقدير | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المجال | رقم المجال |
|---------|---------|-------------------|-----------------|--|------------|
| 1 | كبيرة | 0.66 | 3.70 | الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 2 |
| 2 | كبيرة | 0.65 | 3.69 | بيئة التعلم | 5 |
| 3 | كبيرة | 0.65 | 3.68 | التربية والتعليم في الأردن | 1 |
| 4 | كبيرة | 0.68 | 3.67 | التعلم والتعليم | 4 |
| 5 | كبيرة | 0.66 | 3.66 | المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا) | 3 |
| 6 | متوسطة | 0.64 | 3.59 | التنمية المهنية المستدامة | 6 |
| 7 | متوسطة | 0.65 | 3.50 | التعلم للحياة | 7 |
| | متوسطة | 0.33 | 3.64 | الاستبانة ككل | |

يلاحظ من الجدول (4)، أنّ درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا وفق معايير تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي عام (3.64) وبانحراف معياري (0.33) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لواقع جودة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا ويُعزى ذلك لعدم امتلاك مديري المدارس لمعايير القيادة التربوية ولعدم حرصهم الكافي على تنمية أنفسهم مهنيًا من خلال استغلال فرص التنمية المهنية المتوفرة لهم على مستوى المديرية وذلك من ورش تدريبية وإطلاعهم على خبرات وتجارب سابقه لمديرين ومديرات متميزين وعدم مشاركة المديرين والمديرات بجائزة الملكة رانيا للمدير المتميز، مما قد يعود عليهم بالاطلاع الجيد على كل ما هو جديد ومستحدث على مستوى الإدارة المدرسية كما نتيج لهم هذه المشاركة بالجائزة العمل ضمن معايير الجائزة الشاملة لمعايير القيادة المدرسية الفاعلة التي تجعل أداءهم أفضل. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الجعافرة وبن طريف (2016) على أنّ درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا متوسطة. واختلفت مع دراسة أبو زلطة (2020)، ودراسة آدم وآخرون (2017) والتي جاءت مرتفعة، ودراسة العجوز (2020) التي جاءت ضعيفة، ودراسة Bada et al., (2020)، ودراسة Zahed., et al (2019) والتي جاءت عالية، ودراسة Pitpit (2020)، ودراسة Angura (2020) والتي أظهرت اهتمام مديري المدارس بالتنمية المهنية للمعلمين. وفيما يتعلق بترتيب مجالات تنمية المعلمين مهنيًا وفق المعايير المعتمدة، فقد جاء مجال

- صغيرة : أقل من 2.33

- متوسط : أكبر أو يساوي 2.33 الى أقل أو يساوي 3.66

- كبيرة : أكبر من 3.66

إجراءات الدراسة

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة في مدارس البادية الشرقية بواقع (1200) استبانة وتم استرجاعها جميعًا وبعد فحصها تبين وجود (50) استبانة غير صالحة لعدم اكتمال الاستجابات فيها حيث تم استبعادها لتصبح عينة الدراسة (1150) معلمًا ومعلمة من معلمي البادية الشرقية، بعد ذلك تم تفريغ الاستبانات من خلال الحاسب الآلي.

المعالجة الإحصائية

تمت باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي: للإجابة عن السؤال الأول، تم استخدام مقياس الإحصاء الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة، باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. أما السؤال الثاني، تم استخدام تحليل (3-Way ANOVA) للإجابة عنه.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الأول: "ما درجة أداء مديري المدارس كقادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية؟" تم حساب المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الاستبانة التي تقيس درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا في مدارسهم وفق معايير تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وبيّن جدول (3) ترتيب المجالات لإجابة السؤال الرئيس، وقد تم ترتيبها تنازليًا وفق المتوسطات الحسابية الموزونة.

مما يعكس في إسهام المعلم في إنجاح مشروعات الوزارة وخططها في المجتمع التربوي والمحلي، والعمل على إنجازها. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (2) التي تنص (يسعى المدير لإكساب المعلمين المعرفة والالتزام بالتشريعات العامة والخاصة بالعملية التربوية؛ لتمكينهم من أداء أدوارهم الوظيفية والمهنية) ويُعزى ذلك إلى قيام مدير المدرسة بالعمل مع المجتمع المدرسي على تعزيز قيم الالتزام بالتشريعات العامة، والتشريعات ذات العلاقة بالعملية التربوية، والإسهام في رفعة مهنة التعليم ومكانتها، مما يعكس إيجابًا على تقدير المجتمع المحلي والمدرسي لأداء المعلم.

(2) مجال الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة: وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لل فقرات الخاصة بمجال الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة، والجدول (6) يبيّن النتائج.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة ترتيبًا تنازليًا

| الرتبة | رقم الفقرة | نص الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|--------|------------|--|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 1 | يشجع المدير على تبني المعلم لرؤية ورسالة خاصة به، وتوظيفها توظيفًا يعزز مكانته في المدرسة والمجتمع | 3.76 | 0.85 | كبيرة |
| 2 | 2 | يشجع المدير على نمذجة السلوك المهني للمعلم، وتمثل أخلاقيات المهنة ونشر القيم الإنسانية والاتجاهات الإيجابية؛ لتعزيز دوره الريادي في المدرسة والمجتمع | 3.64 | 0.91 | متوسطة |
| | | مجال الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 3.70 | 0.66 | كبيرة |

يتبين من الجدول (6) أن درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية جاءت بدرجة كبيرة والمتوسط الحسابي بلغ (3.70) والانحراف المعياري (0.66) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أنّ أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة أداء مديري المدارس جاء متجانسًا. وفيما يتعلق بترتيب العبارات الدالة على درجة الأداء، فقد جاءت عبارة واحدة بدرجة تقدير كبيرة، وأخرى بدرجة تقدير متوسطة. حيث جاءت الفقرة (1) التي تنص على (يشجع المدير على تبني المعلم لرؤية ورسالة خاصة به، وتوظيفها توظيفًا يعزز مكانته في المدرسة والمجتمع) في المرتبة الأولى من حيث درجة الأداء، ويُعزى ذلك إلى أنّ القائد التربوي يشجع المعلم على تطوير

(الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة) بالمرتبة الأولى، وجاء مجال (التعلم للحياة) في المرتبة الأخيرة وذلك حسب عينة الدراسة.

وللوقوف بصورة تفصيلية على واقع درجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، فقد تم تناولها وفق مجالات الاستبانة وعلى النحو الآتي:

(1) مجال التربية والتعليم في الأردن: وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لل فقرات الخاصة بمجال التربية والتعليم في الأردن، والجدول (5) يبيّن النتائج

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة ترتيبًا تنازليًا

| الرتبة | رقم الفقرة | نص الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|--------|------------|--|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 1 | يسعى المدير لإكساب المعلمين فهم رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها | 3.72 | 0.85 | كبيرة |
| 2 | 3 | يقدم المدير الدعم للأدوار والمسؤوليات التربوية المنبثقة عن اتجاهات التطوير التربوي التي يتبناها النظام التربوي لجميع عناصر العملية التعليمية التعليمية | 3.67 | 0.87 | كبيرة |
| 3 | 2 | يسعى المدير لإكساب المعلمين المعرفة والالتزام بالتشريعات العامة والخاصة بالعملية التربوية؛ لتمكينهم من أداء أدوارهم الوظيفية والمهنية | 3.65 | 0.90 | متوسطة |
| | | مجال التربية والتعليم في الأردن | 3.68 | 0.65 | كبيرة |

يتبين من الجدول (5) أنّ درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية جاءت بدرجة كبيرة والمتوسط الحسابي بلغ (3.68) والانحراف المعياري (0.65) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أنّ أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة أداء مديري المدارس جاء متجانسًا. وفيما يتعلق بترتيب العبارات الدالة على درجة الأداء، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير كبيرة. وجاءت الفقرة (1) التي تنص على (يسعى المدير لإكساب المعلمين فهم رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها) في المرتبة الأولى من حيث درجة الأداء، ويُعزى ذلك إلى أنّ القائد التربوي يمثل رؤية الوزارة ورسالتها وأهدافها وسياساتها وقيمها الجوهرية في العمل، وإلهام المجتمع المدرسي ومتلقي الخدمة للتفاعل معها والعمل على تحقيقها،

لتدريس المبحث ودعم التعلم) في المرتبة الأولى من حيث درجة الأداء، ويُعزى ذلك إلى أنّ القائد التربوي يوظف نماذج التعلم والتعليم المنبثقة عن نظريات التعلم لدعم المعلم في مجتمعات التعلم المهنية، من خلال حث المعلم على متابعة المستجدات العلمية والمشاركة في مجتمعات التعلم المهنية واكتسابه المهارات والممارسات التعليمية. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) التي تنص (يسعى المدير لتمكين المعلم من استخدام الإطار العام للمناهج، والمنحى التكاملي، وتوظيفه لدعم التعلم)، ويُعزى ذلك من خلال ما يقدمه المدير من دعم فني للمعلم لفهم الإطار العام للمناهج، وتوظيف عناصر المحتوى التعليمي لدعم تعلم الطلبة مراعيًا المنحى التكاملي للمناهج.

(4) مجال التعلم والتعليم: وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الخاصة بمجال التعلم والتعليم، والجدول (8) يبيّن النتائج.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة ترتيبًا تنازليًا

| الرتبة | رقم الفقرة | نص الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|--------|------------|---|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 2 | يشجع المدير المعلم على تنفيذ المواقف التعليمية التعليمية وإدارتها؛ لتحسين عملية التعلم والتعليم | 3.79 | 0.85 | كبيرة |
| 2 | 3 | يقدم المدير الدعم للمعلم للتوظيف الشامل للتقويم بأنواعه، وتنفيذ استراتيجياته وأدواته في مواقف تعليمية تعليمية متنوعة، وتحليل نتائجه واتخاذ القرارات المبنية على ذلك؛ لتحسين عملية التعلم والتعليم | 3.68 | 0.90 | كبيرة |
| 3 | 1 | يسعى المدير لتمكين المعلم من التخطيط التشاركي لتنفيذ المواقف التعليمية وإدارتها وتقويمها بشمولية؛ لتحقيق نتائج التعلم بما يحسن أداء الطلبة ويحقق الجودة في التعليم | 3.61 | 0.87 | متوسطة |
| | | مجال التعلم والتعليم | 3.67 | 0.68 | كبيرة |

يتبين من الجدول (8) أنّ درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال التعلم والتعليم من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية جاءت بدرجة كبيرة والمتوسط الحسابي بلغ (3.67) والانحراف المعياري (0.68) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أنّ أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة أداء مديري المدارس جاء متجانسًا. وفيما يتعلق بترتيب العبارات الدالة على درجة

رؤيته ورسالته وأهدافه المهنية الخاصة به بوصفه معلمًا وتوظيفها لتحقيق دوره في المدرسة والمجتمع بوصفه قُدوةً لطلّبه وزملائه ونموذجًا مؤثرًا في مجتمعه، مما يُعزز من مكانة المعلم الاجتماعية. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (2) التي تنص (يشجع المدير على نمذجة السلوك المهني للمعلم، وتمثل أخلاقيات المهنة ونشر القيم الإنسانية والاتجاهات الإيجابية؛ لتعزيز دوره الريادي في المدرسة والمجتمع) بأن يشجع المدير المعلم بنشر القيم الإنسانية والاتجاهات الإيجابية والارتقاء بالمجتمع المدرسي كون المعلم نموذجًا في السلوك المهني وقُدوة للطلّبة.

(3) مجال المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا): وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الخاصة بمجال المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا)، والجدول (7) يبيّن النتائج.

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة ترتيبًا تنازليًا

| الرتبة | رقم الفقرة | نص الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|--------|------------|---|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 2 | يسعى المدير لتمكين المعلم من المعرفة العامة والتخصصية التي تؤهله لتدريس المبحث ودعم التعلم | 3.79 | 0.85 | كبيرة |
| 2 | 1 | يسعى المدير لتمكين المعلم من المعارف التربوية وتطبيقاتها التربوية، وتعريفه باختبارات النظام التربوي من نظريات التعلم والتعليم ونماذجها واستراتيجياتها | 3.65 | 0.88 | متوسطة |
| 3 | 3 | يسعى المدير لتمكين المعلم من استخدام الإطار العام للمناهج، والمنحى التكاملي، وتوظيفه لدعم التعلم | 3.54 | 0.89 | متوسطة |
| | | مجال المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا) | 3.66 | 0.66 | متوسطة |

يتبين من الجدول (7) أنّ درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا) من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية جاءت بدرجة متوسطة والمتوسط الحسابي بلغ (3.66) والانحراف المعياري (0.66) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أنّ أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة أداء مديري المدارس جاء متجانسًا. وفيما يتعلق بترتيب عبارة من العبارات الدالة على درجة الأداء، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة. وجاءت الفقرة (2) التي تنص على (يسعى المدير لتمكين المعلم من المعرفة العامة والتخصصية التي تؤهله

المعلمين جاء متجانسًا. وفيما يتعلق بترتيب العبارات الدالة على درجة الأداء، فقد جاءت معظم العبارات بدرجة تقدير كبيرة. وجاءت الفقرة (2) التي تنص على (يقدم المدير الدعم النفسي والاجتماعي للمعلم؛ لتوفير بيئة آمنة، لإثارة دافعية الطلبة نحو التعلم) في المرتبة الأولى من حيث درجة الأداء، ويُعزى ذلك إلى أنّ القائد التربوي يقدم للمعلم الدعم النفسي والاجتماعي وبذلك يضمن بيئة تعلم آمنة وفق منهجية علمية تلهم الآخرين، وتلبي حاجات الطلبة الاجتماعية والنفسية، وتراعي خصائصهم النمائية والنوع الاجتماعي، وتُعزز السلوكيات الإيجابية المرغوب فيها؛ لإثارة دافعتهم للتعلم بالتعاون مع المجتمع المدرسي والمجتمع المدني، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) التي تنص (يسعى المدير لتوفير فرص لتنمية الابتكار والإبداع والريادة في بيئة التعلم)، ويُعزى ذلك إلى قيام المدير بحثّ المعلم بالبحث عن الأفكار والأساليب الإبداعية لدعم ابتكارات الطلبة وإبداعاتهم، واستثمارها؛ للإسهام في إيجاد أنموذج المتعلم المبدع.

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة ترتيبًا تنازليًا

| الرتبة | رقم الفقرة | نص الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|--------|------------|--|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 2 | يسعى المدير لتمكين المعلم من الطرق والأدوات المتبعة للتنمية المهنية، وتحقيق المعايير الخاصة به بوصفه معلمًا، ودعمه للأداء المهني في المدرسة. | 3.64 | 0.92 | متوسطة |
| 2 | 1 | يشجع المدير المعلم على تطوير المنهجية المتبعة في تحديد احتياجاته، وبناء خطته للتنمية المهنية وتأملها ومراجعتها، بما في ذلك أنشطة النمو المهني. | 3.58 | 0.89 | متوسطة |
| 3 | 3 | يشجع المدير المعلم من نقل أثر التنمية المهنية المستدامة لطلبه ومدرسته وزملائه بما يحقق الجودة الشاملة لعملية التعلم والتعليم. | 3.55 | 0.91 | متوسطة |
| | | مجال التنمية المهنية المستدامة | 3.59 | 0.64 | متوسطة |

يتبين من الجدول (10) أنّ درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية جاءت بدرجة متوسطة والمتوسط الحسابي بلغ (3.59) والانحراف المعياري (0.64) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أنّ أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة أداء مديري المدارس جاء متجانسًا. وفيما يتعلق بترتيب العبارات الدالة على درجة الأداء، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير كبيرة، حيث جاءت

الأداء فقد جاءت معظم العبارات بدرجة تقدير كبيرة. وجاءت الفقرة (2) التي تنص على (يشجع المدير المعلم على تنفيذ المواقف التعليمية التعليمية وإدارتها؛ لتحسين عملية التعلم والتعليم) في المرتبة الأولى من حيث درجة الأداء، ويُعزى ذلك إلى أنّ القائد التربوي يقوم بتعميم ونشر الممارسات التعليمية الفضلى والممارسات التعليمية المراعية للنوع الاجتماعي وتطوير طرق التعلم وقصص النجاح على المعلمين؛ لتوظيف استراتيجيات التدريس والتقييم في مجتمعات المعرفة، واستثمار استعدادات الطلبة وميولهم وقدراتهم واتجاهاتهم؛ لتحفيزهم على تحمل مسؤولية تعلمهم، وتحسين عملية التعلم والتعليم، وهذا الأمر ينعكس إيجابًا على أداء المعلم في المواقف التعليمية التعليمية وعلى تفاعل الطلبة في مواقف التعلم. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (1) التي تنص على (يسعى المدير لتمكين المعلم من التخطيط التشاركي لتنفيذ المواقف التعليمية وإدارتها وتقييمها بشمولية؛ لتحقيق نتائج التعلم بما يحسن أداء الطلبة ويحقق الجودة في التعليم)، ويُعزى إلى قيام المدير بالتخطيط التشاركي مع المعلمين والمعلمين أنفسهم؛ لتنفيذ المواقف التعليمية التعليمية وإدارتها وتقييمها باستثمار الأوعية المعرفية مما ينعكس على أداء الطلبة.

(5) مجال بيئة التعلم: وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لل فقرات الخاصة بمجال بيئة التعلم، والجدول (9) يبيّن النتائج.

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا في مدارسهم من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة ترتيبًا تنازليًا

| الرتبة | رقم الفقرة | نص الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|--------|------------|---|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 2 | يقدم المدير الدعم النفسي والاجتماعي للمعلم؛ لتوفير بيئة آمنة، لإثارة دافعية الطلبة نحو التعلم | 3.74 | 0.76 | كبيرة |
| 2 | 1 | يوفر المدير الأوعية المعرفية للمعلم لاستثمارها؛ لتعزيز فرص التعلم لدى الطلبة | 3.68 | 0.87 | كبيرة |
| 3 | 3 | يسعى المدير لتوفير فرص لتنمية الابتكار والإبداع والريادة في بيئة التعلم | 3.65 | 0.78 | متوسطة |
| | | مجال بيئة التعلم | 3.69 | 0.65 | كبيرة |

يتبين من الجدول (9) أنّ درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال بيئة التعلم من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية جاءت بدرجة كبيرة والمتوسط الحسابي بلغ (3.69) والانحراف المعياري (0.65) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أنّ أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة أداء مديري المدارس

المدارس جاء متجانسًا. وفيما يتعلق بترتيب العبارات الدالة على درجة الأداء، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، حيث جاءت الفقرة (3) التي تنص على (يقدم المدير الدعم للمعلم ليتمكن من دعم الطلبة، وإكسابهم الكفايات اللازمة؛ لتطوير مسؤولية تعلمهم الذاتي) في المرتبة الأولى من حيث درجة الأداء، ويُعزى ذلك إلى أن القائد الناجح يستثمر مجتمعات المعرفة المتاحة ليقدم الدعم للمعلم ليتبنى ثقافة التعلم الذاتي. وبالتالي، ينشر هذه الثقافة في المجتمع المدرسي لتنعكس على الطلبة ليصبحوا متعلمين مدى الحياة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (1) التي تنص (يسعى المدير لتمكين المعلم من اتباع منهجية البحث العلمي وتوظيفها، وإكسابها للطلبة)، ويُعزى ذلك إلى قيام المدير بحثًا المعلم على توظيف البحث العلمي بوصفه منهج تعلم؛ لإكساب الطلبة مهارات البحث العملي والمهارات الحياتية.

للإجابة عن السؤال الثاني: (هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تصورات أفراد عينة الدراسة (معلمي البادية الشرقية) لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا استنادًا لاختلاف الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات متغيرات الدراسة لكل مجال من مجالات تنمية المعلمين مهنيًا على حدة وللمجالات مجتمعة والجدول رقم (12) يوضح ذلك.

الفقرة (2) التي تنص على (يسعى المدير لتمكين المعلم من الطرق والأدوات المتبعة للتنمية المهنية، وتحقيق المعايير الخاصة به بوصفه معلمًا، ودعمه للأداء المهني في المدرسة) في المرتبة الأولى من حيث درجة الأداء، ويُعزى ذلك إلى القائد التربوي الذي يقدم المبادرات الداعمة للمعلم لاستثمار مجتمعات المعرفة وأنشطة التعلم المهني والبحث العلمي محليًا وعالميًا، ويقدم الدعم للمعلم أيضًا للمشاركة الواسعة بالإبداعات والابتكارات والتجارب المختلفة؛ لدعم التطوير المهني، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) التي تنص (يشجع المدير المعلم من نقل أثر التنمية المهنية المستدامة لطلبه ومدرسته وزملائه بما يحقق الجودة الشاملة لعملية التعلم والتعليم)، ويُعزى ذلك إلى قيام المدير ببناء مجتمع مهني لأعداد الخطة التطويرية والإجرائية للمدرسة؛ لتحقيق الجودة الشاملة اعتمادًا على البحث المشترك والقرار المبني على البيانات وتحمل المسؤولية المشتركة، مما ينعكس إيجابًا على المجتمع المدرسي.

(7) مجال التعلم للحياة: وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الخاصة بمجال التعلم للحياة، والجدول (11) يبين النتائج.

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية مرتبة ترتيبًا تنازليًا

| الرتبة | رقم الفقرة | نص الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|--------|------------|--|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | 3 | يقدم المدير الدعم للمعلم ليتمكن من دعم الطلبة، وإكسابهم الكفايات اللازمة؛ لتطوير مسؤولية تعلمهم الذاتي | 3.53 | 0.85 | متوسطة |
| 2 | 2 | يشجع المدير المعلم من امتلاك المهارات الحياتية ونمذجتها بمشاركة الطلبة | 3.50 | 0.92 | متوسطة |
| 3 | 1 | يسعى المدير لتمكين المعلم من اتباع منهجية البحث العلمي وتوظيفها، وإكسابها للطلبة | 3.47 | 0.93 | متوسطة |
| | | مجال التعلم للحياة | 3.50 | 0.65 | متوسطة |

يتبين من الجدول (11) أن درجة أداء مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا في مجال التعلم للحياة من وجهة نظر معلمي البادية الشرقية جاءت بدرجة متوسطة والمتوسط الحسابي بلغ (3.50) والانحراف المعياري (0.65) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني أن أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة أداء مديري

الجدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا تبعًا لمتغيرات الدراسة

| الاستبانة ككل | التعلم للحياة | التنمية المهنية المستدامة | بيئة التعلم | التعلم والتعليم | المعرفة الأكاديمية والتربوية (بيداغوجيا) | الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | التربية والتعليم | مجالات المعايير الوطنية للتنمية | |
|---------------|---------------|---------------------------|-------------|-----------------|--|----------------------------------|------------------|---------------------------------|------------------|
| | | | | | | | | متغيرات المعلمين الدراسة | المتوسط الحسابي |
| 3.62 | 3.55 | 3.54 | 3.64 | 3.65 | 3.65 | 3.66 | 3.68 | المتوسط الحسابي | ذكر |
| 0.33 | 0.60 | 0.61 | 0.64 | 0.67 | 0.62 | 0.61 | 0.65 | الانحراف المعياري | |
| 3.61 | 3.47 | 3.46 | 3.73 | 3.68 | 3.58 | 3.70 | 3.65 | المتوسط الحسابي | أنثى |
| 0.32 | 0.61 | 0.60 | 0.68 | 0.68 | 0.68 | 0.66 | 0.58 | الانحراف المعياري | |
| 3.63 | 3.46 | 3.48 | 3.70 | 3.67 | 3.69 | 3.72 | 3.70 | المتوسط الحسابي | بكالوريوس |
| 0.30 | 0.62 | 0.60 | 0.65 | 0.68 | 0.61 | 0.64 | 0.59 | الانحراف المعياري | |
| 3.62 | 3.69 | 3.51 | 3.67 | 3.52 | 3.66 | 3.69 | 3.63 | المتوسط الحسابي | دبلوم عالٍ |
| 0.35 | 0.59 | 0.59 | 0.67 | 0.65 | 0.66 | 0.65 | 0.57 | الانحراف المعياري | |
| 3.62 | 3.58 | 3.50 | 3.69 | 3.60 | 3.67 | 3.70 | 3.67 | المتوسط الحسابي | دراسات عليا |
| 0.35 | 0.61 | 0.59 | 0.66 | 0.67 | 0.64 | 0.65 | 0.58 | الانحراف المعياري | |
| 3.61 | 3.51 | 3.48 | 3.69 | 3.64 | 3.70 | 3.71 | 3.54 | المتوسط الحسابي | أقل من 5 سنوات |
| 0.33 | 0.58 | 0.56 | 0.65 | 0.65 | 0.67 | 0.68 | 0.75 | الانحراف المعياري | |
| 3.63 | 3.49 | 3.59 | 3.65 | 3.65 | 3.64 | 3.66 | 3.73 | المتوسط الحسابي | من 5 إلى 10 |
| 0.34 | 0.62 | 0.64 | 0.66 | 0.66 | 0.63 | 0.64 | 0.57 | الانحراف المعياري | |
| 3.63 | 3.50 | 3.48 | 3.67 | 3.67 | 3.67 | 3.73 | 3.69 | المتوسط الحسابي | أكثر من 10 سنوات |
| 0.32 | 0.65 | 0.64 | 0.67 | 0.65 | 0.65 | 0.59 | 0.64 | الانحراف المعياري | |

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (12) إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا لمتغيرات الدراسة وللكشف فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم إجراء تحليل التباين الثلاثي المتعدد والجدول رقم (13) يبيّن ذلك.

الجدول (13) تحليل التباين الثلاثي المتعدد

| مصدر التباين | المتغير المستقل | مجموع المربعات | درجات الحرية | مربع الأوساط | ف | مستوى الدلالة |
|---------------|--|----------------|--------------|--------------|-------|---------------|
| الجنس | التربية والتعليم في الأردن | 0.652 | 1 | 0.652 | 1.237 | 0.267 |
| | الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 0.121 | 1 | 0.121 | 0.348 | 0.556 |
| | المعرفة الأكاديمية والتربوية (بيداغوجيا) | 0.066 | 1 | 0.066 | 0.206 | 0.650 |
| | التعلم والتعليم | 0.014 | 1 | 0.140 | 0.025 | 0.875 |
| | بيئة التعلم | 1.957 | 1 | 1.957 | 4.227 | *0.040 |
| | التنمية المهنية المستدامة | 0.126 | 1 | 0.126 | 0.526 | 0.468 |
| | التعلم للحياة | 0.106 | 1 | 0.106 | 0.196 | 0.658 |
| | الأداة ككل | 0.226 | 1 | 0.226 | 2.093 | 0.147 |
| المؤهل العلمي | التربية والتعليم في الأردن | 1.130 | 2 | 0.565 | 1.072 | 0.343 |
| | الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 0.342 | 2 | 0.171 | 0.490 | 0.482 |
| | المعرفة الأكاديمية والتربوية (بيداغوجيا) | 1.671 | 2 | 0.836 | 2.604 | 0.073 |
| | التعلم والتعليم | 1.511 | 2 | 0.755 | 1.370 | 0.254 |
| | بيئة التعلم | 2.144 | 2 | 1.072 | 2.316 | 0.161 |
| | التنمية المهنية المستدامة | 0.690 | 2 | 0.345 | 1.444 | 0.238 |
| | التعلم للحياة | 6.463 | 2 | 3.232 | 5.974 | *0.003 |
| | الأداة ككل | 0.248 | 2 | 0.124 | 1.149 | 0.484 |
| الخبرة | التربية والتعليم في الأردن | 0.956 | 2 | 0.478 | 0.907 | 0.405 |
| | الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 0.440 | 2 | 0.220 | 0.632 | 0.533 |
| | المعرفة الأكاديمية والتربوية (بيداغوجيا) | 0.017 | 2 | 0.009 | 0.028 | 0.975 |
| | التعلم والتعليم | 0.418 | 2 | 0.209 | 0.379 | 0.685 |
| | بيئة التعلم | 0.375 | 2 | 0.187 | 0.404 | 0.666 |
| | التنمية المهنية المستدامة | 0.517 | 2 | 0.258 | 1.079 | 0.340 |
| | التعلم للحياة | 0.233 | 2 | 0.116 | 1.217 | 0.805 |
| | الأداة ككل | 0.043 | 2 | 0.022 | 0.204 | 0.820 |
| Error | التربية والتعليم في الأردن | 596.868 | 1132 | 0.527 | | |
| | الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 394.302 | 1132 | 0.348 | | |
| | المعرفة الأكاديمية والتربوية (بيداغوجيا) | 362.999 | 1132 | 0.321 | | |
| | التعلم والتعليم | 624.121 | 1132 | 0.551 | | |
| | بيئة التعلم | 523.881 | 1132 | 0.239 | | |
| | التنمية المهنية المستدامة | 270.898 | 1132 | 0.529 | | |
| | التعلم للحياة | 610.801 | 1132 | 0.540 | | |
| | الأداة ككل | 122.179 | 1132 | 0.108 | | |
| Total | التربية والتعليم في الأردن | 13420.420 | 1150 | | | |
| | الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة | 15783.400 | 1150 | | | |
| | المعرفة الأكاديمية والتربوية (بيداغوجيا) | 14176.047 | 1150 | | | |
| | التعلم والتعليم | 15130.020 | 1150 | | | |
| | بيئة التعلم | 12542.838 | 1150 | | | |
| | التنمية المهنية المستدامة | 9438.270 | 1150 | | | |
| | التعلم للحياة | 9733.258 | 1150 | | | |
| | الأداة ككل | 12145.335 | 1150 | | | |

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

يتبين من جدول (13) ما يلي:

أولاً: النوع الاجتماعي (الجنس)

يتبين عدم وجود فروق في تقديرات معلمي البادية الشرقية لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا بسبب الاختلاف بالنوع الاجتماعي على المستوى الكلي للأداء وعلى مستوى جميع المجالات؛ باستثناء مجال (بيئة التعلم) تبيّن وجود فروق في تقديرات معلمي البادية الشرقية لدرجة الأداء حيث بلغت قيمة (ف) لهذا المجال (4.227) وهي دالة إحصائيًا مما يعني وجود فروق تُعزى إلى النوع الاجتماعي، وجاءت لصالح مديرات المدارس الذي بلغ متوسط تقديرهم (3.73) من فئة الإناث، ويُعزى ذلك إلى أنّ مدارس الإناث تهتم ببيئة التعلم من خلال إعداد الخطط وتنظيم سجلات المدرسة بشكل جيد والاطلاع على قصص النجاح، والمشاركة بشكل فاعل في الورش والدورات والمشاركة في جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، وتزين المدرسة بالرسومات الجدارية الهادفة مما ينعكس على بيئة التعلم بالشكل الإيجابي. بينما مدارس الذكور قد يكون هناك اهتمام ولكن بشكل أقل، فنجد الاهتمام مركزًا على السجلات والأمور الورقية أكثر. وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الجعافرة وبن طريف (2016)، واختلفت مع دراسة أبو زلطة (2020)، ودراسة (2020)، ودراسة آدم وآخرين (2017)، ودراسة (2020) Bada et al., ودراسة (2020) Pitpit، ودراسة (2020) Zahed et al., ودراسة (2019) Zahed et al.

ثانياً: المؤهل العلمي

يتبين عدم وجود فروق في تقديرات معلمي البادية الشرقية لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا تُعزى للمؤهل العلمي على المستوى الكلي للأداء، وعلى المجالات جميعها باستثناء مجال (التعلم للحياة) حيث بلغت قيمة (ف) لهذا مجال (5.974) وهي دالة إحصائيًا مما يعني وجود فروق تُعزى إلى المؤهل العلمي ولصالح الدبلوم العالي الذي بلغ متوسط تقديرهم (3.69) من فئة الدبلوم العالي، ويُعزى ذلك إلى أنّ مديري المدارس الذين يحملون مؤهل الدبلوم العالي في التربية قد استفادوا من دراستهم واستطاعوا توظيف ما درسوه في ربط التعلم بالحياة، وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الجعافرة وبن طريف (2016)، واختلفت مع دراسة أبو زلطة (2020)، ودراسة العجوز (2020)، ودراسة آدم وآخرين (2017)، ودراسة (2020) Bada, et al. ودراسة (2020) Pitpit، ودراسة (2020) Zahed et al., ودراسة (2019) Zahed et al.

ثالثاً: سنوات الخبرة

يتبين عدم وجود فروق في تقديرات معلمي البادية الشرقية لدرجة أداء مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين في تنمية المعلمين مهنيًا بسبب سنوات الخبرة على المستوى الكلي للأداء وعلى مستوى جميع المجالات، ويُعزى ذلك إلى أنّ جميع المديرين مهما كانت سنوات خبرتهم فهم قادة تربويون يعملون داخل مدارسهم على تنمية المعلمين مهنيًا، من خلال مساعدة المعلمين على بناء خطط نمو مهني لهم بعد تحليل الاحتياجات الخاصة بهم في مجال العمل، وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الجعافرة وبن طريف (2016)، واختلفت مع دراسة أبو زلطة (2020)، ودراسة العجوز (2020)، ودراسة آدم وآخرين (2017)، ودراسة (2020) Bada, et al. ودراسة (2020) Pitpit، ودراسة (2020) Zahed, et al.

التوصيات

أولاً: تأهيل القادة التربويين في الميدان التربوي من خلال تدريبهم على أساليب القيادة الإدارية.

ثانياً: إعداد برامج تدريبية يلتحق بها بمديري المدارس لتنمية المهارات الإبداعية لديهم.

ثالثاً: عمل نشرات وندوات ومؤتمرات سنوية ليتم تعريف القادة التربويين على المستجدات الجديدة في مجال الإدارة المدرسية.

رابعاً: احتساب دورة تنمية المعلمين مهنيًا لغايات نظام رتب المعلمين المعمول به في وزارة التربية الأردنية.

خامساً: عقد دورات وورش للمعلمين والمديرين في مجال بيئة التعلم والتعلم للحياة.

سادساً: إجراء مزيد من الدراسات على متغيرات هذه الدراسة في مجتمعات أخرى لتعميم نتائج هذه الدراسة والاستفادة منها.

المراجع العربية

.https://doi.org/10.12816/0017374 .359 - 347

وزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية. (2014). معايير القيادة، عمان.

Translated References

Abu Zalta, H. (2020). The role of the public school principal in developing the professional personality of the new teacher in the schools of the North Hebron Directorate (Unpublished master's thesis, Hebron University).

Al- Agoaz, A. (2020). The role of the principal in the professional development of teachers in training and quality units in basic education schools in Menoufia Governorate, a field study (unpublished master's thesis, Sadat City University).

Al-Ajarma, M. (2012). The prevailing leadership styles among private school principals and their relationship to the level of quality of education from the point of view of teachers in the Amman Governorate (Master's thesis in Educational Administration and Leadership, Middle East University).

Al-Ajmi, M. (2015). Modern trends in administrative leadership and human development (3rd ed.). Dar Al Masirah Publishing Distribution and Printing.

Al-Jaafra, S., & Ben Tarif, A. (2016). The reality of the performance quality of public secondary school principals in Jordan in light of effective leadership standards from the point of view of their teachers. Studies, educational sciences. University of Jordan. 45(4), Supplement 2, 18-20. https://doi.org/10.35516/0102-045-986-023.

Al-Nashash, F., & Al-Kilani, A. (2015). Developing an ethical code for educational service leadership in Jordan. Educational science studies. Jordan. 42 (2). 347- 359. https://doi.org/10.12816/0017374.

Al-Saud, R. (2015). Contemporary trends in educational leadership: Leadership with Love, "Management by Motherhood" (Paper presented at the First International Conference of the College of Education: Education - Future Horizons), Al-Baha University.

أبو زلطة، هناء. (2020). دور مدير المدرسة الحكومية في تطوير الشخصية المهنية للمعلم الجديد في مدارس مديرية شمال الخليل (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل).

آدم، محمد وبابكر، محمد أبكر وعثمان، إبراهيم. (2017). دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس والمعوقات التي تواجهه. دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية- جامعة الزقازيق، 2 (97)، 333 - 378. https://doi.org/10.21608/378-333.2017.97676

اش، إيف وجيراند، روب. (2005). أعد كتابه حياتك (ط 1). مكتبة جريز الرياض.

الجعفرية، صفاء وبن طريف، عاطف. (2016). واقع جودة أداء مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن في ضوء معايير القيادة الفعالة من وجهة نظر معلميه. دراسات، العلوم التربوية. الجامعة الأردنية. 45 (4)، ملحق 2، 18-20. https://doi.org/10.35516/0102-045-986-023

حمادات، محمد. (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية (ط 1). دار حامد.

السعود، راتب. (2015). اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية: القيادة بالحب "الإدارة بفطرة الأمومة" (ورقة مقدمة في المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية: التربية - آفاق مستقبلية)، جامعة الباحة، الباحة، السعودية.

سلطان، محمد. (2004). السلوك التنظيمي (ط 1). دار الجامعة الجديدة. الطاهر، علوي. (2007). الأنموذج القيادي التربوي الإسلامي (ط 1). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العجارمة، موفق. (2012). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بمستوى جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين في محافظة العاصمة عمان (رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، جامعة الشرق الأوسط).

العجمي، محمد. (2015). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنموية البشرية. (ط 3). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العجوز، أمال. (2020). دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مدينة السادات).

قاسم، مجدي و مصطفى، أسماء. (2010). التنمية المهنية - الطريق إلى جودة التعليم. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الأول. القاهرة.

كنعان، نواف. (2013). القيادة الإدارية (ط 1). مكتبة بيروت. النشاش، فاطمة والكيلاني، أنمار. (2015). تطوير مدونة أخلاقية للقيادة الخدمية التربوية في الأردن. دراسات العلوم التربوية، 42 (2)،

- Al-Taher, A. (2007). *The Islamic educational leadership model* (1st ed.). Dar Al Masirah Publishing Distribution and Printing.
- Adam, M., Babakir, M., & Othman, E. (2017). The role of the school principal in achieving professional development for basic education teachers and the obstacles they face. *Educational and Psychological Studies, Faculty of Education - Zagazig University* 2 (97), 333-378. <https://doi.org/10.21608/sec.2017.97676>.
- Ash, E., & Gerand, R. (2005). *Rewrite Your Life* (1st ed.). Jarir Bookstore. Riyadh.
- Hamadat, M. (2008). *Organizational behaviour and future challenges in educational institutions* (1st ed.). Dar Hamid.
- Kanaan, N. (2013). *Administrative Leadership* (1st ed.). Beirut Library.
- Ministry of Education of the Hashemite Kingdom of Jordan. (2014). *Driving standards*, Amman.
- Qasim, M., & Mustafa, A. (2010). *Professional development – the path to quality education*. The National Authority for Educational Quality Assurance and Accreditation (1st ed.). Cairo.
- Sultan, M. (2004). *Organizational Behavior* (1st ed.). New University House.
- Job Satisfaction among Higher Secondary School Teachers- A case study of Sindhfalse. *New Horizons* .5.1 (Jan 2011): 34-44.
- Pitpit, G. (2020). *Elementary School Principals Instructional Leadership Practices to Retain Novice Teachers in the Philippines* (Un-Published Dissertation Doctoral, Walden University).
- Sadeghi, J. (2013). Approaches on leadership theories, *journal of American science*, 9(1), 165- 192.
- West, M., Jackson, D., Harris, A., & Hopkins, D. (2000). *“Leader for School Improvement”*: London: Routledge Falmer.
- Zahed-Babelan, A., Koulaei, G., Moeinikia, M., & Sharif, A. (2019). *Instructional leadership effects on teachers work engagement: roles of school culture, empowerment, and job characteristics*, Center for Educational.

English References

- Angura, D. (2020). *New Primary School Principals Understandings and Practice of Instructional Leadership in Ethiopia*, Un Published Dissertation Doctoral, College of Education, Walden University, USA.
- Bada, H., Ariffin, T., & Nordin, H. (2020). Teachers Perception of Principals’ Instructional Leadership Practices in Nigeria. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4459-4469. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081013>
- Northouse, P. (2016). *Leadership Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: sage publications, inc.
- Pahore, N., and Shaikh, F. (2011). *Analysis-Impact of Training and Development on Performance and*

إعلان عدم تضارب المصالح

يعلن ويتعهد الباحث أنه لا يوجد أي تضارب للمصالح مع أي شخص أو مؤسسة.

إعلان الدعم المادي

هذا البحث لم يحصل على أي دعم مادي.

سيرة ذاتية مختصرة للباحث**غالب العظامات**

ماجستير جغرافيا، دبلوم عالٍ في التربية، مشرف تربوي، سنوات الخبرة في وزارة التربية والتعليم (23) سنة، مهتم في الأبحاث التربوية. بريد الكتروني: ghaleb2020aledamat@gmail.com

