



كلية التربية

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب

إعداد

أ/ عبد العزيز رزق أبو كوش

باحث دكتوراة الجامعة العربية الامريكية- فلسطين

«المجلد التاسع والثلاثون- العدد الثاني عشر- ديسمبر ٢٠٢٣ م»

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف الى دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب، كما وهدفت التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية حول دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب حسب المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، ومن اجل تحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس في المدارس الابتدائية في النقب، تم اختيار منهم عينة متيسرة بحجم (٦٨)، وتم توزيع عليهم استبانة من اجل قياس دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب وتكونت من ستة مجالات ، ومن اجل تحليل البيانات استخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للعينات المستقلة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب كانت كبيرة جداً، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب حسب متغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وبناء على نتائج الدراسة خرجت الدراسة بعدة توصيات كان أهمها على مدير المدراس الاستمرار في توفير الدعم والموارد اللازمة للمعلمين لتحقيق التنمية المهنية. ذلك يشمل توفير ورش عمل تدريبية، ودعم مالي للدورات التعليمية، والوصول إلى مصادر التعلم المتاحة.

الكلمات المفتاحية: الدور مديري المدارس، التنمية المهنية للمعلمين، المدارس الابتدائية العربية، النقب.

مقدمة:

تحتل مهنة التعليم مكانة عظيمة بين المهن منذ أقدم العصور وذلك لأهميتها الكبرى في تطوير الشعوب، كما أن رسالة التعليم تعتبر من أسمى الرسائل حيث تعتبر من رسالات الأنبياء والرسل -عليهم السلام، الذين بعثهم الله سبحانه وتعالى ليعلموا الناس أمور دينهم وديانهم ويهديهم إلى صلاح حالهم في الدنيا والآخرة.

إنَّ أغلب المجتمعات المتطورة علمياً واقتصادياً نهضة بالمعلم بشكل عام، نهضة بكل جوانب الحياة، بينما نجد واقعنا اليوم ما زالت الكفايات المهنية للمعلمين في مدارسنا تعاني من نقص واضح، وهذا ما نلاحظه في تقديم المعارف العلمية في صورة مجردة دون الاهتمام بها، من حيث لغة التواصل والحوار بين المعلم والمتعلم تكاد تكون معدومة، ويوجد ضعف كبير بالكفايات المهنية سواء بصورة قصديه بسبب الإهمال أو عدم الإلمام أو التمكن منها، والتجاهل من قبل معلمي اللغة العربية رغم ما تضيفه هذه الكفايات من قوة، وإطار عميق، وكبير للمهنة وتقديم الدرس بصورة جمالية، وقد يقع العبء على مدرء المدارس من جهة خلال المهام المناطة اليهم بتقديم تقييم سنوي لكافة المعلمين ومن ضمنهم معلمي اللغة العربية (التميمي، ٢٠١٧: ٢).

إن إعداد المعلم واكسابه الكفايات اللازمة في مجال التدريس من الأولويات التي تهتم بها الشعوب، بوصفه أحد العناصر الفاعلة والمؤثرة في تحقيق أهداف التربية، وأن تتمتعه بقدرات وسمات خلاقة تمكنه من التكيف مع المستجدات التربوية، وتنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار حتى يتمكن من القيام بدوره المهني بنجاح (كلاب، ٢٠١١: ١٦).

ويشكل اهتمام المدير بأداء المعلمين ومشاركتهم في القرارات والاجتماع بهم والاستماع إلى آرائهم ودراسة اقتراحاتهم في التطوير عنصراً هاماً في دفع العاملين للمبادرة واقتراح الحلول الناجحة لتلافي كافة المشاكل التي تعترض سبل المسيرة التربوية وتحد من فعاليتها، فالمدير في حاجة إلى تعزيز الثقة بينه وبين جميع العاملين واتخاذ أسلوب الحوار البناء والشفافية كوسيلة للتعامل معهم من أجل إحداث التغيير المتوقع وابتغاء المنهج السليم الذي يسهم في مساعدته على استغلال وقته بالصورة المثلى بحيث لا يستغرق معظم وقته في العمليات الإدارية على حساب ملاحظة ما يدور في داخل الفصول من تعليم و ما ينفذ من محتوى المنهج المدرسي وما يقدم من برامج داعمة و موازية ومشاريع تطويرية (الزهراني، ٢٠١٥: ٤)

فالتنمية المهنية تعني "مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلفها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل وتستهدف أيضاً معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية والتنمية

المهنية مهارات مركبة أو أنماط سلوكية، ويرى ماسوي وفيتريا ومولادي (Masuri,Fitria &Mulyadi,2021:262) أن تحسين نوعية التعليم في المدارس لن يتم إلا من خلال تطوير مستوى المعلمين الذين في تلك المدارس، وأن الاهتمام ببعض العوامل، مثل القيادة الإدارية، والظروف العمل المدرسي الأخرى باعتبارها عوامل لها أهميتها في التأثير في مستوى التعليم، ويرتبط تأثيرها بفعل المعلم ودوره في العملية التعليمية، وإمكاناته المطلقة على تطويرها وزيادة فعاليتها. وأضاف طبروني وإسمياتي (Tabroni & Ismiati,2021: 1) إلى أن تعليم المعلمين وتطويرهم، واستمرار نموهم، يجب أن يكون موطن اهتمام التربويين في أثناء سعيهم لتحسين أحوال التربية والتعليم في مجتمعاتهم، ذلك أن تعلم الأبناء بصورة أفضل يتوقف على قدرات وإمكانات معلمهم، وأن ما يجعل النمو المهني للمعلمين أمراً ملحاً، ارتباطه الوثيق بتحسين مخرجات التعليم الذي يمارسه المعلم مع طلبته. وترى البطاينة (٢٠٢٣) أن عبء تحقيق التنمية المهنية للمعلمين يقع بشكل رئيس على مدير المدرسة إذ يمثل شخصية مهمة في المدرسة، فهو القائد الفاعل والمحرك في مدرسته، والمتصدي للصعاب، والداعم للإبداع والابتكار من خلال ممارسته القيادية، ويؤدي دوراً مهماً في تطوير الأداء المهني للمعلمين، وذلك عن طريق اقتناع الآخرين برؤيته وأفكاره، وعن طريق بث روح رغبة التجديد في الفريق الذي يعمل معه. كما ان المدير الذي لا يمتلك معرفة عملية بحاجات المعلمين المهنية، من الصعب القيام بتوفير الوسائل والأدوات الداعمة لهم، وعلى كافة مديرو المدارس أن يدركوا أهمية أدوارهم في تعزيز النمو المهني للمعلمين، وأن يكونوا الداعم الأول والمساند الخبير للمعلمين، وليس عائقاً أمام كل معلم طموح يسعى لرفع كفاياته الوظيفية والمهنية.

وانطلاقاً من أهمية دور مدير المدرسة، في قطاع التربية والتعليم جاءت هذه الدراسة للكشف دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب.

مشكلة الدراسة

تكمّن مشكلة الدراسة في الاجابة على الأسئلة الآتية:

١. ما دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب؟
٢. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟

٣. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير سنوات الخبرة ؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

١. التعرف على دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب.
٢. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
٣. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير سنوات الخبرة ؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من حداثة موضوعها، والنتائج التي ستقدمها والحقائق التي ستكشفها، والتي ستعود بالفائدة العلمية والعملية على العملية التعليمية التعلمية، وانه من الممكن أن تفيد هذه الدراسة الباحثين والدارسين والمهتمين لتحسين أداء المعلمين حيث تعمل على إيجاد بيئة مشجعة على الابتكار والمشاركة الفاعلة، كما ويأمل الباحث أن تثرى هذه الدراسة المكتبة العربية في موضوع التنمية المهنية للمعلمين، وقد تسهم هذه الدراسة في تعزيز وتنمية المهنية، وتقديم نماذج إبداعية في العمل والخروج من الروتين القائل في أداء الأعمال المختلفة في المدارس الابتدائية بالنقب.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الاتي:

- ١- الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤
- ٢- الحد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في المدارس الابتدائية العربية بالنقب
- ٣- الحد النوعي: تم تطبيق هذه الدراسة على مدرء المدارس الابتدائية العربية بالنقب.

مصطلحات الدراسة:

يمكن تعريف مصطلحات الدراسة على النحو التالي:

الدور: هو العمل الذي يقوم به مدير المدرسة تجاه المعلمين والذي أسند إليه في أي مرحلة من مراحل التعليم العام (أساسي- ثانوي) من أجل المساهمة في تنمية المعلم. (شبلق، ٢٠٠٦)، ويُعرّفه الباحث إجرائياً: ما يقوم به مدير المدرس الابتدائية العربية في النقب من أجل المساهمة تنمية المعلمين في مدرسته.

التنمية المهنية: هي عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الاتقاء بأداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع (وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠٢٢)، يُعرّفها الباحث إجرائياً: الأنشطة والإجراءات التي يقوم بها مدير المدرسة والتي من شأنها تنمية المعلمين مهنيًا في المدارس الابتدائية العربية في النقب، وتقاس بالدرجة الكلية الي يحصل عليها مدير المدرسة من خلال استجابات مدرء المدارس الابتدائية على الاستبانة التي قام الباحث بتطويرها لهذا الهدف.

المدارس الابتدائية: بأنها مرحلة دراسية تقع بين رياض الأطفال والمرحلة الإعدادية مدتها ست سنوات (العوني، ٢٠٢٢).

الدراسات السابقة

دراسة السالم (٢٠١٨)

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور قائدة المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمات في مدينة الرياض من وجهة نظرهن. والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لدورهن في التنمية المهنية للمعلمات تبعاً للمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الخبرة، الجنس، الدورات التدريبية)، واستعرضت أبرز تجارب الدول المتقدمة في مجالات التنمية المهنية للمعلمات، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٤٢) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن دور قائدة المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمات في مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات جاءت كبيرة، كما تبين عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية لدورهن في التنمية المهنية للمعلمات تبعاً للمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الخبرة، الدورات التدريبية)،

دراسة اللبدي (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة مدير المدرسة، لدوره قائداً تربوياً في مدينة القدس، كما يراه المعلمون، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس مدينة معلماً ومعلمة القدس البالغ عددهم (٣١٦٧). أما العينة فتم اختيارها بالطريقة العنقودية العشوائية، وبلغ عددها (٢٨٠) معلماً ومعلمة، وقد استخدمت استبانة لجمع البيانات، حيث وزعت فقراتها على ثلاثة مجالات هي: التحفيز، ووضوح الرؤيا، والعمل بروح الفريق. أما النتائج فقد توصلت الباحثة إلى أن أعلى مجالات ممارسة المدير هي وضوح الرؤيا، وأقلها التحفيز؛ لذا فقد أوصت بضرورة ممارسة المدير للتحفيز بصورة أكبر؛ لتثبيت روح العمل للمعلمين وعطائهم الفعال.

دراسة بلانك (Blank, 2014)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا، والتعرف على الصعوبات التي تحد من دوره الإشرافي في التنمية المهنية للمعلمين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وأسلوب المقابلة الفردية مع بعض المعلمين، عن طريق أداة الاستبانة، لعينة تكونت من (١٢٠) معلماً ومعلمة، وأهم ما توصلت إليه الدراسة دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا كبير وهذا يعني وجود دور إيجابي مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وأنه يساهم بشكل عام في التطوير المهني للمعلمين، كما تبين عدم وجود فروق في دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا حسب المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)

دراسة اوزمن ومورتجولو (Ozmen and Muratoglu, 2010)

هدفت الدراسة للكشف عن الكفايات الإبداعية لمديري المدارس الخاصة في مجال تطبيق المعرفة واستراتيجيات الإدارة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات عينة الدراسة البالغ عددها (٢١٤) مدير مدرسة ومعلم، منهم (١٠٠) مديرة ومعلمة، وقد بينت الدراسة أن أهم الكفايات الإبداعية التي يجب أن يمتلكها المدير هي: إدارة المعرفة الفاعلة، القدرة على تشكيل فريق العمل الفعال، ممارسة الاتصال الإداري، تشكيل شبكات الدعم الاجتماعي، وكفايات التنظيم والإدارة، وبينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التصورات حول طبيعة الكفايات الإبداعية التي يجب أن يمتلكها مدير المدرسة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة وتشابهت مع الدراسات السابقة كدراسة السالم (٢٠١٨)، ودراسة اللبدي (٢٠١٢)، ودراسة بلانك (Blank, 2014)، ودراسة اوزمن ومورتجولو (Ozmen and Muratoglu, 2010)، وفيما يتعلق بالعينة تم تطبيق أغلب الدراسات السابقة على المعلمين كدراسة السالم (٢٠١٨)، ودراسة اللبدي (٢٠١٢)، ودراسة بلانك (Blank, 2014)، بينما انفردت دراسة اوزمن ومورتجولو (Ozmen and Muratoglu, 2010)، بتطبيق عينة الدراسة على المعلمين والمدراء، بينما انفردت الدراسة الحالية على عينة من المدراء، استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة لجمع البيانات وتشابهت مع جميع الدراسات السابقة، كما واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة باعتبارها كمراجع مهمة في الأدب النظري لمختلف موضوعات الدراسة، وفي تفسير النتائج. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب.

منهج الدراسة:

لأغراض هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما ويعرف المنهج الوصفي التحليلي على انه نهج بحثي في العلوم الاجتماعية والبحوث الاجتماعية يهدف إلى فهم وتحليل الظواهر والمفاهيم المختلفة في المجتمع. يتضمن هذا النهج الوصف المفصل للظواهر المدروسة بشكل مفصل، مع التركيز على جمع البيانات الكمية والتحليل الإحصائي لها، (Abu Shkheedim at al, 2022).

مجتمع وعينة الدراسة:

يعرّف مجتمع الدراسة أنه جميع الأفراد أو العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة، وتسعى الباحث إلى تعميم نتائجها عليها، وبذلك فإن المجتمع في هذه الدراسة هو جميع مديري المدارس الابتدائية في منطقة النقب خلال السنة الدراسية (٢٠٢٣-٢٠٢٤) وتم تطبيق هذه الدراسة على كافة مديري المدارس الابتدائية حيث قام الباحث باستخدام أسلوب العينة المتيسرة وكانت متكونه من (٧٥) مدير ومديرة، حيث تم توزيع عليهم استبانة، وعند الاسترداد كان عدد الاستبانات المسترجعة والتي تم أجري عليها التحليل الإحصائي (٦٨) استبانة، والجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة.

الجدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	38	55.9
	دراسات عليا	30	44.1
	المجموع	68	100.0
سنوات الخبرة	اقل من ٥ سنوات	18	26.5
	من ٥-١٠ سنوات	31	45.6
	اكثر من ١٠ سنوات	19	27.9
	المجموع	68	100.0

أداة الدراسة:

قام الباحث ببناء الاستبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، بهدف التعرف على دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب ، وذلك بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، حيث كان عدد فقرات الاستبانة (50) فقرة موزعه على ستة مجالات، وقد تم تصميم الفقرات على أساس مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي الأبعاد.

صدق أداة الدراسة

بعد إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية وقد كان عدد فقراتها (٤٥) ، وللتحقق من صدقها قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية في الجامعات الفلسطينية، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات الاستبانة بهدف التأكد من صدق محتوى الفقرات، ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة ومجالاتها ومتغيراتها، فقد طلب منهم بيان صلاحية العبارة لقياس ما وضعت لقياسه، فأصبح عدد الفقرات (50) فقرة موزعه على ستة مجالات.

ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) والجدول الآتي يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

الجدول (٢): معاملات الثبات لمحاوَر ومجالات الاستبانة والدرجة الكلية

رقم المجال	المحور	ثبات الاداة
٠.١	التخطيط	٠.٨٤
٠.٢	الأنشطة وطرائق التدريس	٠.٩٣
٠.٣	الإدارة الصفية	٠.٨٨
٠.٤	العلاقات الإنسانية	٠.٨٩
٠.٥	حل المشكلات	٠.٨٠
٠.٦	التقويم	٠.٨٩
	المجموع	٠.٩٤

يتضح من الجدول (٢) أن معاملات الثبات لمحاوَر الاستبانة كانت عالية حيث تراوحت معاملات الثبات على مجالات الدراسة ما بين (٠.٨٠ الى ٠.٩٣)، وجميع معاملات الثبات هذه عالية وتفي بأغراض هذه الدراسة.

المعالجات الإحصائية:

بعد الحصول على إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخالها للحاسب الآلي، وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقدير الوزن النسبي لفقرات الاستبانة، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent sample T-test)، تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب ثبات الاستبانة.

نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب، ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الباحثة المعيار الآتي (Alawneh,2022):

- متوسط حسابي (٤ فأكثر) درجة كبيرة جداً.
- متوسط حسابي (٣.٥-٣.٩٩)، درجة كبيرة.
- متوسط حسابي (٣-٣.٤٩)، درجة متوسطة.
- متوسط حسابي (٢.٥-٢.٩٩)، درجة قليلة.
- متوسط حسابي (أقل من ٢.٥)، درجة قليلة جداً.

وفيما يلي عرض نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لمجالات دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب ونتائج الجدول (٣) تبين ذلك.

الجدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لفقرات دور

مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب

الرتبة	الرقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
.١	٦	التقويم	٤.٣٢	٠.٧٦٥	كبيرة جدا
.٢	١	التخطيط	٤.٣١	٠.٧٣٨	كبيرة جدا
.٣	٥	حل المشكلات	٤.٢٠	٠.٧٢٥	كبيرة جدا
.٤	٢	الأنشطة وطرائق التدريس	٤.١٢	٠.٧٤٤	كبيرة جدا
.٥	٣	الإدارة الصفية	٤.١١	٠.٧٥٦	كبيرة جدا
.٦	٤	العلاقات الإنسانية	٤.٠٩	٠.٨٣١	كبيرة جدا
		الدرجة الكلية	٤.١٩٣٦	٠.٥٣٦١٠	كبيرة جدا

يتضح من الجدول (٣) أن الدرجة الكلية دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب قد أتت بمتوسط حسابي (٤.١٩) وانحراف معياري (٠.٥٣) وهذا ما يؤكد على ان دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب كبير جداً، أما فيما يتعلق بترتيب مجالات، فقد جاء مجال المجال السادس والمتعلق بالتقويم في المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (٤.٣٢) وانحراف معياري (٠.٧٦)، وهذه الدرجة تعد كبيرة جداً حسب المقياس المعتمد لهذه الدراسة، وحاز على المرتبة الثانية المجال الاول والمتعلق بالتخطيط حيث أتى بمتوسط حسابي(٤.٣١) وانحراف معياري (٠.٧٣)، وهذه الدرجة تعد كبيرة جداً، وحاز على المرتبة الثالثة المجال الخامس والمتعلق بحل المشكلات حيث أتى بمتوسط حسابي (٤.٢٠) وانحراف معياري(٠.٧٢)، وهذه الدرجة تعد كبيرة جداً ، وحاز على المرتبة الرابعة المجال الثاني والمتعلق بالأنشطة وطرائق التدريس حيث أتى بمتوسط حسابي (٤.١٢) وانحراف معياري(٠.٧٤)، وهذه الدرجة تعد كبيرة جداً أيضاً. وحاز على المرتبة الخامسة المجال الثالث والمتعلق بالإدارة الصفية حيث أتى بمتوسط حسابي (٤.١١) وانحراف معياري(٠.٧٥)، وهذه

الدرجة تعد كبيرة جداً، وحاز على المرتبة السادسة والاخيرة المجال الرابع والمتعلق بالعلاقات الانسانية حيث أتى بمتوسط حسابي (٤.٠٩) وانحراف معياري (٠.٨٣)، وهذه الدرجة تعد كبيرة جداً أيضاً، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة السالم (٢٠١٨) والتي اكدت على ان دور قائدة المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمين جاءت كبيرة، ودراسة بلانك (Blank, 2014) التي اكدت على ان دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا.

السؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

ولإجابة على هذا السؤال فقد استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent sample t-Test)، ونتائج الجدول (٥) تبين ذلك.

الجدول (٥): نتائج اختبار t-Test للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
التخطيط	بكالوريوس	٣٨	٤.٣٤	٠.٧٨١	٠.٤١٦	٠.٦٧
	دراسات عليا	٣٠	٤.٢٧	٠.٦٩١		
الأنشطة وطرائق التدريس	بكالوريوس	٣٨	٤.٢١	٠.٧٠٤	١.١٦٢	٠.٢٤
	دراسات عليا	٣٠	٤.٠٠	٠.٧٨٨		
الإدارة الصفية	بكالوريوس	٣٨	٤.١١	٠.٧٦٤	٠.٠٢٨	٠.٩٧
	دراسات عليا	٣٠	٤.١٠	٠.٧٥٩		
العلاقات الإنسانية	بكالوريوس	٣٨	٤.١٦	٠.٧٨٩	٠.٦١١	٠.٥٤
	دراسات عليا	٣٠	٤.٠٣	٠.٨٩٠		
حل المشكلات	بكالوريوس	٣٨	٤.٣٧	٠.٥٤١	١.٣٣٥	٠.١٨
	دراسات عليا	٣٠	٤.١٣	٠.٩٠٠		
التقويم	بكالوريوس	٣٨	٤.١٦	٠.٨٨٦	-١.٣٠٢-	٠.١٩
	دراسات عليا	٣٠	٤.٤٠	٠.٥٦٣		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	٣٨	٤.٢٢	٠.٤٩٦	٠.٥١٧	٠.٦٠
	دراسات عليا	٣٠	٤.١٥	٠.٥٨٨		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول (٥) السابق، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك على جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة على جميع المجالات المذكورة اكبر من القيمة المحددة في الفرضية وبلغت على الدرجة الكلية (٠.٦٠) وهذه القيم أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) وتشير هذه النتيجة إلى عدم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي، ويفسر الباحث هذه النتيجة انه قد يكون لديهم مستويات مشابهة من التدريب والتأهيل في مجال تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بغض النظر عن مؤهلاتهم العليا. قد يتفقون نفس الورش والدورات التدريبية التي تعزز مهاراتهم في دعم التنمية المهنية للمعلمين، كما ويمكن ان يرجع السبب الى انه لديهم جميعاً رؤية مشتركة بضرورة دعم التنمية المهنية للمعلمين وتحسين أدائهم. هذا يمكن أن يترجم إلى استجابات مشابهة لأنشطة التنمية المهنية، وانه في بعض المدارس، قد تكون هناك ثقافة تشجع على المساواة بين مديري المدارس بغض النظر عن مؤهلاتهم العليا، مما يؤدي إلى توحيد الجهود والاستجابات، كما ويعزو الباحث هذه النتيجة الى الاستراتيجية المستخدمة حيث انه إذا كانت استراتيجيات تحقيق التنمية المهنية التي تُستخدم في المدارس تعتمد على منهج موحد أو معايير وطنية مشابهة، فإنها يمكن أن تؤدي إلى استجابات مماثلة بغض النظر عن مستوى المؤهلات العليا، وانه بشكل عام، عدم وجود فروق كبيرة في استجابات مديري المدارس حسب مؤهلاتهم العليا يمكن أن يعكس التقاضي والالتزام المشترك لهؤلاء المديرين نحو تحسين أداء المعلمين وتطويرهم مهنيًا بغض النظر عن درجة المؤهلات العليا، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة السالم (٢٠١٨) والتي اشارت الى عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية لدورهن في التنمية المهنية للمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. واتفقت مع نتائج دراسة بلانك (Blank, 2014) والتي اشارت الى عدم وجود فروق في دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا حسب متغير الجنس، المؤهل العلمي.

السؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير سنوات الخبرة ؟

ولإجابة على هذا السؤال فقد استخدم الباحث اختبار لعينتين تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ونتائج الجدول (٦) تبين ذلك.

الجدول (٦): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
التخطيط	المربعات بين الفئات	1.179	2	0.590	1.085	0.344
	المربعات الداخلية	35.335	65	0.544		
	المجموع الكلي	36.515	67			
الأنشطة وطرائق التدريس	المربعات بين الفئات	.431	2	0.215	0.382	0.684
	المربعات الداخلية	36.628	65	0.564		
	المجموع الكلي	37.059	67			
الإدارة الصفية	المربعات بين الفئات	.070	2	0.035	0.060	0.942
	المربعات الداخلية	38.209	65	0.588		
	المجموع الكلي	38.279	67			
العلاقات الإنسانية	المربعات بين الفئات	.753	2	0.377	0.538	0.587
	المربعات الداخلية	45.526	65	0.700		
	المجموع الكلي	46.279	67			
حل المشكلات	المربعات بين الفئات	.945	2	0.472	0.895	0.413
	المربعات الداخلية	34.291	65	0.528		
	المجموع الكلي	35.235	67			
التقويم	المربعات بين الفئات	6.789	2	3.394	0.800	0.78
	المربعات الداخلية	32.446	65	0.499		
	المجموع الكلي	39.235	67			
الدرجة الكلية	المربعات بين الفئات	0.603	2	0.302	1.051	0.356
	المربعات الداخلية	18.653	65	0.287		
	المجموع الكلي	19.256	67			

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول (٦) أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير سنوات الخبرة على كافة المجالات والدرجة الكلية حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٣٥) وهذه القيمة أكبر من (٠.٠٥)، وهذا ما يؤكد ان عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما ويعزو الباحث عدم وجود فروق في استجابات مديري المدارس حسب سنوات خبرتهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين يمكن أن يعزى إلى عدة

عوامل منها ، انه قد يكون لديهم جميعاً خلفية تجريبية مشتركة في مجال التعليم وإدارة المدرسة. هذه الخبرة المشتركة يمكن أن تؤدي إلى فهم مشابه للتحديات والاحتياجات التي يواجهها المعلمون في تحقيق التنمية المهنية، كما وانه مع مرور الوقت ومع تزايد الخبرة، قد يكون لديهم جميعاً الفرصة للتدريب والتطوير المستمر في مجال تحقيق التنمية المهنية، مما يؤدي إلى استجابات مشابهة، ويمكن أن يكون لديهم جميعاً الالتزام بالمبادئ والممارسات المهنية التي تعزز تطوير المعلمين وتحقيق تنمية مهنية مستدامة، وقد يتلقون جميعاً الدعم والموارد المشابهة من قبل إدارتهم المدرسية أو الجهات المعنية بالتعليم لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، حيث انه إذا كانت ثقافة المدرسة تشجع على التفاني في تحقيق التنمية المهنية وتقدير أهميتها، فإنه يمكن أن يؤدي ذلك إلى استجابات مشابهة من قبل جميع مديري المدارس بغض النظر عن خبراتهم، وبشكل عام، عدم وجود فروق كبيرة في استجابات مديري المدارس حسب سنوات خبرتهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين يمكن أن يعكس التفاني والالتزام المشترك لهؤلاء المديرين نحو تحسين أداء المعلمين وتطويرهم مهنيًا بغض النظر عن فترة خبرتهم، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة السالم (٢٠١٨) والتي اشارت الى عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية لدورهن في التنمية المهنية للمعلمات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، واتفقت مع نتائج دراسة بلانك (Blank, 2014) والتي اشارت الى عدم وجود فروق في دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في أديس أبابا حسب متغير سنوات الخبرة.

التوصيات

وبناء على نتائج الدراسة اوصى الباحث بجملة من التوصيات كان اهمها:

- ضرورة قيام مديرو المدارس بالاستمرار في توفير الدعم والموارد اللازمة للمعلمين لتحقيق التنمية المهنية. ذلك يشمل توفير ورش عمل تدريبية، ودعم مالي للدورات التعليمية، والوصول إلى مصادر التعلم المتاحة.
- على مديري المدارس الاستمرار في العمل مع المعلمين لتحديد احتياجاتهم الفردية والجماعية فيما يتعلق بالتنمية المهنية. ذلك يمكن أن يشمل تقييمات أداء منتظمة ومناقشات مع المعلمين.
- على مديري المدارس الاستمرار بتشجيع المعلمين على الاستمرار في التعلم وتطوير مهاراتهم المهنية. ذلك يمكن أن يتضمن توجيههم نحو الدورات التعليمية المناسبة والموارد التعليمية.
- يجب على مديري المدارس الاستمرار في تشجيع المعلمين على الاستمرار في التعلم وتطوير مهاراتهم المهنية. ذلك يمكن أن يتضمن توجيههم نحو الدورات التعليمية المناسبة والموارد التعليمية.
- على مديري المدارس الاستمرار على تشجيع المعلمين على الاستمرار في التعلم وتطوير مهاراتهم المهنية. ذلك يمكن أن يتضمن توجيههم نحو الدورات التعليمية المناسبة والموارد التعليمية.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

السالم، هديل (٢٠١٨) دور قائدة المدرسة كمشرف تربوي مقيم في التنمية المهنية للمعلمات في مدينة الرياض، مجلة كلية التربية جامعة الازهر، ١٧٨، (٣٧)، ٢١٢-٢٣٧.

اللبدى، روان (٢٠١٢) درجة ممارسة مدير المدرسة في مدينة لدوره قائدا تربويا كما يراه المعلمون، مجلة ابحات في العلوم التربوية والاجتماعية، ٨، (٩)، ٢٠١-٢٣٨.

التميمي، محمد (٢٠١٧) درجة ممارسة مديري المدارس لأسلوب القيادات التربوية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين، ٨، (٦)، ١٥٤-١٦٩.

كلاب، عميد (٢٠١١) دور مديري المدارس الثانوية في زيادة التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في الزرقاء، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ٨، (٧)، ١٥٤-١٧٨.

الزهراني، ناصر (٢٠١٥) مستوى التنمية المهنية لمعلمي المدارس العمومية وعلاقتها بفعاليتها الادارية لدي مديري المدارس، مجلة العربي، ٩، (٨)، ٢٦٧-٢١٣.

البطاينة، سعاد (٢٠٢٣) دور مديري المدارس في زيادة التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ١٢، (٨)، ١٧٩-١٩٨.

شبلق، حسين (٢٠٠٦) دور مديري المدارس الحكومية الفلسطينية في زيادة مستوى التنمية المهنية للمعلمين، مجلة دراسات وابحات، ١٤، (٧)، ١٥٩-١٧٨.
موقع وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

العوني، سالم (٢٠٢٢) دور معلمي المدارس الابتدائية في فلسطين في تحسين جودة العملية التعليمية، مجلة ابحات عربية، ٨، (٧)، ١٥٥-١٦٩.

العناتي، جهاد (٢٠٢٣) الحاجات النفسية والتربوية التي يحتاجها معلمي المدارس من اجل التنمية المهنية في المدارس الحكومية في العاصمة عمان، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ٦، (٧)، ١٦٦-١٧٨.

المراجع الاجنبية

- Abu Shkheedim,S., Alawneh,Y., Khuwayra,O.,Salman,F., khayyat,T.(2022). The Level Of Satisfaction Of Parents Of Students With Learning Difficulties Towards Distance Learning After The Corona Pandemic, *NeuroQuantology*,20(19),1299-1311.
- Alawneh,Y., Al-Momani,T., Salman,F., Alkhaldeh,A., Al-Dlalah,M., Kaddumi,T. (2023).The state of musically gifted students in Palestine: a case study, *Res Militaris*,13(2). 2058-2069.
- Alawneh,Y., Sleem,H., Al-Momani,T., Salman,F., Al-Ahmad,S., Kaddumi,T., Al-Dlalah,M. (2023). The Extent of the Prevalence of Pronunciation Problems among Students of the First Primary Stage in the Point of View of their Teachers and Treatment Methods, *Educational Administration: Theory and Practice*,29(3),19-33.
- Blank.K(2014)The role of the school principal in the professional development of teachers in public middle schools in Addis Ababa, *Journal of Specific Education*,6(9), 316-345.
- Mulyadi.K Masuri.L(2022) The role of school administration in activating the professional development of school teachers in New Zealand, *Journal of Educational Administration*,12 (9),412-431.

Ozmen.K and Muratoglu.H (2010)Creative competencies of private school principals in the field of applying knowledge and management strategies,journal Education,6(2), 313–356.

Tabroni.K ,Ismiati.L(2021) The relationship between leadership styles practiced by school principals and the professional development of teachers in New Delhi, the Specialized Educational Journal,12(8),189–203.