

دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب

نبيل الجندي

شاكر بطيحات

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور الإدارة المدرسية في دعم التطوير المهني في المدارس الثانوية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (١٤٠) مديرة ومديرة في المدارس الثانوية في منطقة النقب، واستخدم المنهج الوصفي من خلال استخدام أداة الاستبانة للوصول إلى تفسير الدور الذي يقوم به مديرو المدارس الثانوية في النقب، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً للجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية. وقد أوصت الدراسة في ضرورة إحداث التكامل بين أعمال الإدارة المدرسية وبين ما يقوم به المعلمون؛ لأن ذلك يكون عاملاً رئيساً في تعزيز جودة التعليم في المدارس الثانوية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة المدرسية، التطوير المهني، منطقة النقب التعليمية، المدارس الثانوية.

The Role of School Administration in the Professional Development as Viewed by Secondary School Teachers in the Negev

Abstract

This study aimed to identify the role of school administration in supporting professional development in secondary schools in the Negev region from the male and female teachers' perspectives. The descriptive approach was used by using a survey to reach an interpretation of the role played by secondary school principals in the Negev. The study was applied to a random sample of (140) male and female principals in secondary schools in the Negev region. The study resulted in statistically significant differences in the averages of the role of school administration in the professional development of teachers as viewed by secondary school teachers in the Negev according to gender, academic qualification, and years of experience in school administration. The study recommended the necessity of integrating the work of school administration with what teachers do, because this would be a major factor in enhancing the quality of education in secondary schools.

Keywords: School administration, professional development, Negev Educational District, secondary schools.

تُعد الإدارة المدرسية عاملاً رئيساً في تطوير الفكر القيادي للعاملين فيها وتوجيههم لممارسة العمل القيادي، وتحسين المردود الإداري انطلاقاً من مقدرة المديرين على رفع مستوى المهنية العلمية، والخبرة القيادية لدى المعلمين وتطويرهم. ويؤدي المعلم دوراً مهماً وحيوياً في جودة مخرجات التعليم، بالإضافة إلى دوره في التطوير والتحسين المدرسي لإحداث التحولات الفاعلة في العملية التعليمية ضمن خطط ورؤى استراتيجية مدروسة. وتكمن أهمية التنمية المهنية للمعلمين من خلال عقد الدورات التدريبية المتضمنة لاستخدام المستحدثات التكنولوجية التي يمكن أن توظف بشكل يطور العملية التعليمية، وما يشجع على ذلك دافع المعلمين في مجارة التطور العلمي في مجال عملهم.

أشارت الحربي والنفيسة (٢٠٢٣) إلى أن هناك علاقة واضحة بين إسهامات الإدارة المدرسية والتطوير المهني للمعلمين، وهذا يظهر من خلال انخراط الكثير من المعلمين في دورات تأهيلية لرفع مستوياتهم الوظيفية في مجال التخطيط والتعليم والتطبيق الفاعل لتعزيز تطورهم المهني، وذلك لتهيئة مناخ تعليمي يُسهل التطوير المهني للمعلم في مهارات التخطيط وإجراء البحوث العلمية، كما أن التخطيط على المهمات الوظيفية يحقق سلامة تنفيذ الإجراءات والتدابير التدريسية.

وتواجه الإدارة المدرسية العديد من المعوقات لتوفير مناخ دراسي مناسب للتعليم والتعلم، فتدريب المعلمين يتطلب طاقات عالية ونشاطات متعددة تجعلهم في عمل دائم، وهذا يعتمد على جهود المدرسة في تلبية احتياجاتهم المتنوعة، والمدير التربوي يعد مركز مهم في النظام التربوي؛ لذلك لا بد من تطوير النظام التربوي وتحسينه عن طريق مساعدة المعلمين وتوجيههم نحو الطرق التي تساهم في رفع مستوى أدائهم، كما أن التطوير المهني يعد الموجه الرئيس لعمليات التطور التعليمي في المحيط المدرسي وفي المجتمع. لذا تطلب الأمر من القيادات التربوية المدرسية مجارة التطورات في الميدان التعليمي لتنمية المعلمين وتوجيههم بما يتناسب مع الدور الذي يقومون به (القرني والقحطاني، ٢٠٢١).

ويبرز دور القيادات التربوية المدرسية في تحقيق نجاح النظام التعليمي وتفعيل أسس الشراكة الفاعلة مع المجتمع المحلي، حيث تشكل المدرسة الميدان الرئيس لتربية الأجيال الناشئة، إذ يُنَاط بالمدرسة مسؤوليات إمداد الطلبة في المبادئ والمعارف والمهارات والقيم في جو من الأمن والاستقرار يسمح بالنمو المتكامل والمتوازن لشخصيتهم، وتشكيل أبنائهم الفكري، وتحسينهم من الفكر والعنف المتطرف بكافة أنواعه، بالإضافة لتهيئة بيئة تعليمية آمنة ومحفزة لإطلاق إبداعاته واستثمار طاقاته ومواهبه (الطيّار، ٢٠١٧).

وقد أجرت المؤسسات التعليمية تغيرات ثابتة في كافة توجهات المجتمع، وتأصيل دعائمه، من خلال إعداد أفراد يمتلكون القدرة على تأمين متطلباتهم ومتطلبات المجتمع الذي يعيشون فيه (شاهين، ٢٠١٩). ويُعد المعلم إحدى المؤثرات الفعّالة في العملية التعليمية، وهذا يتطلب المضي قدماً لإعداد المعلمين وتدريبهم بشكل دؤوب لرفع كفاياتهم واتجاهاتهم المهنية وتحسينها بشكل مستمر، والإسهام في بناء جودة النظام التعليمي وكفاءته، وهذا بدوره يساهم في رفع مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات العمل (الزهراني، ٢٠١٠). ويمكن النظر إلى أهداف التطوير المهني كما ذكرها (الأنصاري، ٢٠١٩) على النحو التالي: الأهداف العامة: تشمل تمكين المعلمين من الاطلاع على أحدث أساليب التدريس وتكنولوجيا التعليم، بالإضافة إلى كيفية تطبيق هذه الأساليب والوسائل في الميدان، مما يساهم في تطويرهم في جميع الجوانب. والأهداف الخاصة: تتضمن فهم المفاهيم الأساسية، واستخدام أدوات البحث والاستقصاء، بالإضافة إلى استيعاب بنى العلوم والمواد الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها. كما يجب أن يكون المعلم قادراً على تصميم تجارب تعليمية تجعل جوانب الدراسة ذات مغزى للطلاب، وفهم كيفية نمو الطلاب وتعلمهم.

وتُعد التنمية المهنية المستدامة أمراً أساسياً في تدريب وتأهيل المعلمين، حيث يُعد بناء المعلم جزءاً مهماً لمواجهة التغيرات المستمرة في دوره. كما تساهم هذه التنمية في تقليص الفجوة في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، تعزز من كفايات المعلم في التعلم الذاتي والتعاون (زهران، ٢٠١٥). ولقد شهدت مهنة التعليم وطرائقها تطوراً يتوافق مع المتغيرات الحديثة، خاصة في ظل التقدم في مجال العملية التعليمية إلى نشاط يتمتع بأهداف ونتائج قابلة للقياس والتقنين، تساهم التكنولوجيا في تطويره بشكل لافت نحو تحقيق أهداف العملية التعليمية بشكل فاعل (الجهني، ٢٠١٣). وبينت الغامدي (٢٠١٧) أن أهمية النمو المهني للمعلمين يساهم في إكسابهم معارف ومهارات لتطوير أدائهم، وينمي القدرة على التكيف، وإكسابهم مهارات التعلم مدى الحياة. ويشهد الميدان التربوي تطورات تستدعي تأمين مستحدثات للتنمية والتدريب المستمر للعاملين فيه، حتى يستطيعوا من ملاحقة المستجدات والمستحدثات المهنية والتعامل معها. وقد أشارت إسماعيل (٢٠١٢) إلى أن هناك عدد من أساليب التنمية المهنية للمعلمين، وهي: المؤتمرات العلمية، والورش التعليمية، والتعليم عن بعد، والزيارات المتبادلة، والتدريب.

ولكي يتمكن المدير من أداء مهامه وتحقيق أهدافه، ينبغي أن يتبنى مجموعة من المهارات منها تحسين العملية التعليمية، من خلال تطوير التعليم للوصول إلى المخرجات التعليمية المطلوبة، التي تشمل على المنهج ومكوناته، وطرق التعليم، والوسائل التعليمية، وأنشطة التعلم وأساليب التقييم (سعادة وإبراهيم، ٢٠٢٠)، وكذلك ينبغي الاهتمام بتطوير المناهج وطرق التدريس إذ تبدأ عملية التطوير بتحديد الأهداف التعليمية بما يتناسب مع احتياجات الطلبة وقدراتهم، مع مراعاة التطورات الحديثة في هذا المجال (القضاة ورفاقه، ٢٠١٤)،

وكما يتم الاهتمام بتنمية الإشراف والتدريب، حيث يرتبط كل منهما بالآخر ارتباطاً وثيقاً، ويُعد التدريب من الخصائص الأساسية للنظام الناجح الذي يؤدي دوراً مهماً في تعديل سلوك الأفراد، بهدف تحسين أداء مجموعة محددة من الأفراد بأسلوب معين، ويسعى لاكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية للأشخاص الذين يمتلكون سمات معينة ويجمعهم أهداف مشتركة (الشرعة، ٢٠١٤).

أما عن مجالات التطوير المهني، فقد بين التوجيهي وتراوري (٢٠١٨)، أن أهم هذه المجالات يكمن في التخطيط، وفي تعزيز مجال الاتصال والتعامل الإنساني، وكذلك في مجال التقويم بحيث يمتلك المعلم مهارات الطرق الحديثة بأساليب التقويم. في ضوء ما سبق تبدو هناك علاقة وثيقة بين الممارسات الإدارية المدرسية والتطوير المهني سواء للمعلمين أو للمديرين أنفسهم، الأمر الذي حفز الباحثين للوقوف عن كثب حول العلاقة بينهما.

مشكلة الدراسة

إن الإنجاز الإداري المدرسي لمديري المدارس في تحقيق الأهداف والرؤى المستقبلية يتعلق بالنمط الإداري الذي يمارسونه، والكيفية التي يديرون بها مدارسهم من خلال تطوير الطاقم الإداري وتنميته، وزيادة مقدراتهم القيادية والإبداعية، حيث بينت نتائج دراسة نصار (٢٠٢٣)، أن ممارسة مديري المدارس داخل الخط الأخضر للأنماط القيادية الفاعلة يساهم بتحقيق تنمية مهنية مستدامة للمعلمين، فقد لاحظ الباحثان من خلال اهتمامهم بواقع المدارس الثانوية في النقب تفاوتاً في تنفيذ الإدارة المدرسية لدورها في تطوير المعلمين وتنميتهم مهنيًا، وتباين توفر خططاً لحل المشكلات التي قد تواجههم، فضلاً عن التباين في وضع رؤية مستقبلية للنهوض بالمدرسة والارتقاء بمستواها، مما قد يؤثر في دافعية المعلمين تجاه النمو المهني، ولذلك جاءت مشكلة الدراسة في محاولة فحص دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين.

أسئلة الدراسة

- سعت الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:
- ١- ما دور الإدارة المدرسية في دعم التطوير المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في منطقة النقب من وجهة نظر معلمي المدارس في النقب؟
 - ٢- هل يختلف دور الإدارة المدرسية في دعم التطوير المهني في المدارس الثانوية في النقب من وجهة نظر المعلمين وفقاً لكل من الجنس، وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

- سعت الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:
- التعرف على دور الإدارة المدرسية في دعم التطوير المهني في المدارس الثانوية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.
 - التعرف على الاختلاف في دور الإدارة المدرسية في دعم التطوير المهني في المدارس الثانوية في النقب من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وفقاً لكل من جنس المعلم، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تكمن أهمية الدراسة في التعرف على دور الإدارة المدرسية في تحقيق أهدافها ورؤيتها ورسالتها من خلال تطوير المعلمين مهنيًا في المدارس الثانوية في النقب، وتحديد الدور الذي تؤديه التدريبات المهنية والتطوير التعليمي في توعية الإداريين ودمجهم في مراكز التطوير المهني، وعليه يبرز دور مدير المدرسة في توفير جو تعليمي للطاقم الإداري والمعلمين لإعطائهم فرصة للتعرف إلى الأساليب الإدارية لما في ذلك من انعكاسات مهمة في تطويرهم والتحاقهم بالجو الإداري للمدرسة، وتحقيق التفاعل المطلوب.

الأهمية التطبيقية: يُتوقع أن تساهم نتائج الدراسة في تزويد المسؤولين ببيانات عن التعليم في مدارس النقب الحكومية، حيث توفر لهم معلومات حول دور الإدارات المدرسية في تطوير المعلمين وأهمية ذلك في تحسين العملية التعليمية. كما يُنتظر أن تفيد مديري المدارس من خلال تقديم تغذية راجعة حول الأدوار التي يقومون بها في الإدارة والإشراف التعليمي، مما يساهم في تعزيز التطوير المهني للمعلمين. بالإضافة إلى ذلك، يُتوقع أن تفيد نتائج الدراسة معلمي المدارس الثانوية في النقب، حيث تقدم لهم معلومات حول مستوى التطور المهني الذي حققوه بما يتماشى مع الرؤى والأهداف المحددة من قبل الإدارة المعنية.

حدود الدراسة: تتمثل الدراسة في الحدود الآتية:

- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤).
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية في منطقة النقب.
- الحدود البشرية: معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في النقب.
- الحدود المفاهيمية: اقتصرَت هذه الدراسة على ما تتمتع به الأدوات المستخدمة فيها من خصائص سيكومترية الأمر الذي قد يعيق تعميم نتائج الدراسة إلا على بيانات مماثلة.

- مفهوم الإدارة المدرسية: يعرفها آل صبرة (٢٠١٨) بأنها: مجموعة من الجهود والأنشطة والعمليات التي يقوم بها المدير بالتعاون مع المعلمين والإداريين. تشمل هذه العمليات التخطيط والتنظيم والمتابعة والتوجيه والرقابة، وتهدف إلى تطوير الطالب في جميع جوانبه، بما في ذلك الجوانب العقلية والأخلاقية والاجتماعية والوجدانية والجسدية. الهدف هو تمكين الطالب من التكيف بنجاح مع المجتمع والمساهمة في تطويره والحفاظ على البيئة المحيطة به. ويعبر عنه من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة المخصصة لذلك.

- التطوير المهني: يُعرفه المفيز والتركي (٢٠٢١) بأنه: «مجموعة واسعة من أنماط التدريب المتخصص أو التعليم الرسمي أو التعليم المهني المتقدم الذي يهدف إلى مساعدة الإداريين والمعلمين على تحسين معارفهم المهنية، وكفاءاتهم، ومهاراتهم، وفاعليتهم».

الدراسات السابقة

سعت دراسة جوموش وبيليباش (Gümüş & Bellibas, 2023)، التحقيق من العلاقة بين التطوير المهني والكفاءة الذاتية للمعلم، واستكشف إلى أي مدى تتنبأ أنشطة التطوير المهني المختلفة بالكفاءة الذاتية للمعلمين، واستخدم المنهج المسحي التحليلي، وقد استخدمت بيانات من (٣٢) دولة ومنطقة من دورة (٢٠١٣) للمسح الدولي للتعليم والتعلم (TALIS). وتم تحليل البيانات باستخدام النمذجة الخطية الهرمية ذات المستويين، وبينت النتائج أنه في معظم البلدان فإن المعلمين الذين شاركوا في أنشطة التطوير المهني المضمنة في الوظيفة، كالتدريب أو التوجيه، وشبكات المعلمين، والبحث الإجرائي كان لديهم تصورات أعلى للفعالية الذاتية، وفي الوقت نفسه، فإن الأشكال التقليدية للتطوير المهني، مثل: (الندوات، والمؤتمرات، والدورات التدريبية، وورش العمل) فقد أثرت فقط على الكفاءة الذاتية المتصورة للمعلمين في عدد قليل من البلدان. وهدفت دراسة الوعري (٢٠٢٢) التعرف إلى دور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني في القدس، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (٥٠) معلمًا ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة قيادة التغيير كانت متوسطة، وأن درجة التطوير المهني كانت متوسطة أيضًا، وأظهرت كذلك عدم وجود فروق لدور المدير في قيادة التغيير والتطوير المهني تعزى لكل من الجنس، والمؤهل العلمي، ومدة الخبرة. وأجرى شتيا (٢٠٢٢) دراسة للتعرف إلى دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي ومعلمات مدارس لواء بني كنانة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الأساسية والثانوية، وقد اختيرت عينة عشوائية طبقية قوامها (٧٨) معلمًا ومعلمة، وأظهرت النتائج أن دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى المعلمين والمعلمات قد جاء بدرجة كبيرة وفي جميع مجالات الدراسة، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي (الإناث)، وفي متغير سنوات الخبرة لصالح فئة سنوات (١١ سنة فأكثر). وأجرى إبراهيم والمرزوقي (٢٠٢١) دراسة للتعرف إلى تطوير القيادة التعليمية في المعايير المهنية للإدارة والقيادة المدرسية بسلطنة عُمان في ضوء نماذج بعض الدول العربية، واستخدم المنهج الوصفي، من خلال تحليل الوثائق في جمع البيانات، وأسفرت الدراسة عن وجود اهتمام بالقيادة التعليمية في المعايير المهنية للإدارة والقيادة المدرسية في كثير من الدول العربية في مجالات عديدة مثل: المناهج الدراسية وما تتضمنه من طرائق وأساليب تدريس وتقييم، وعمليات تعليم وتعلم داخل وخارج الصف، والتنمية المهنية للمعلمين، وبناء رؤية ورسالة وتحديد أهداف استراتيجية تدعم عمليات التعليم والتعلم الفعال، وتوفير بيئة تعليمية جاذبة للطلبة، وإشراك المجتمع المحلي في برامج تعليم وتعلم الطلبة، تخطيطًا وتنفيذًا وتقويماً. وهدفت دراسة عبيدات (٢٠٢١) التعرف إلى درجة مساهمة الإدارة المدرسية في تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى معلمي التربية الاجتماعية في لواء بني كنانة، واستخدام المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (١٥٠) معلمًا ومعلمة من معلمي التربية الاجتماعية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود درجة متوسطة لمساهمة الإدارة المدرسية في تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى معلمي التربية الاجتماعية. بينما هدفت دراسة شاليكياس وآخرون (Chalikias, et al, 2021) الكشف عن دور المدير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في أثينا، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، تم تطبيقها على عينة قوامها (١٨٠) معلمًا ومعلمة، وأظهرت النتائج أن لمدير المدرسة دورًا كبيرًا في التطوير المهني للمعلمين، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخدمة).

وهدفت دراسة سيمين (Semin, 2019) الكشف عن آراء المعلمين حول كفاءات مديري المدارس من أجل ضمان استدامة التنمية المهنية للمعلمين في تركيا، واستخدم المنهج النوعي، من خلال إجراء مجموعة من المقابلات على عينة قصدية من المعلمين تكونت من (١٥) معلمًا ومعلمة من مدارس تقع في خمسة مناطق تعليمية مختلفة في مدينة سيواس في وسط تركيا، وتوصلت النتائج إلى أن التعاون والعمل المنظم بين مديري المدارس لتحقيق أهداف المدرسة تؤثر على كفاءة التعليم بشكل إيجابي؛ في حين أن المؤسسية والحد من القدرة لهما تأثير معاكس فيما يتعلق ببناء القدرات لنقل الثقافة المدرسية إلى المستقبل، وبينت النتائج أن معلمي المدارس يتوقعون من القادة التركيز على مواضيع محددة مثل الأخلاق والتحفيز والوعي في الأنشطة المدرسية. وهدفت دراسة الغامدي (٢٠١٩) الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بمنطقة الباحة في ضوء الاتجاهات الحديثة للتطوير المهني. استخدم المنهج الوصفي التحليلي،

والاستبانة أداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٣٣٦) من معلمي التربية الإسلامية بمنطقة الباحة التعليمية، وأظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بمنطقة الباحة في ضوء الاتجاهات الحديثة للتطوير المهني جاءت بصورة مرتفعة. وتعقيباً على الدراسات السابقة يمكن القول أن الدراسات السابقة المصدر الأساسي لكثير من المعلومات المهمة التي وجهت الدراسة الحالية، من حيث تحديد المشكلة وصياغتها ومنهجيتها ومجتمعها ومتغيراتها والإجراءات الملاءمة لتحقيق أهدافها، وقد تميزت الدراسة الحالية بموضوعها ومجتمعها وعينتها ومتغيراتها وزمانها؛ إذ أنها ركزت على الإدارة المدرسية ودورها في التطوير المهني للمعلمين في منطقة النقب وهي بيئة تعد من البيئات التي تحتاج لمزيد من البحث والاستقصاء حل المتغيرات التي من شأنها أن تعزز العملية التعليمية في هذه البيئة البحثية.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في منطقة النقب والبالغ عددهم (٣٥٥٢) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤). وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وذلك وفقاً لجدول كرجيسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، والجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التصنيفية.

مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية%
ذكر	113	80.7
أنثى	27	19.3
بكالوريوس	122	87.1
ماجستير	18	12.9
دون 5 سنوات	40	28.6
أكثر من 5 سنوات	100	71.4
المجموع	140	100%

الجدول ١: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثان استبانة، بالإضافة من دراسة كل من عبيدات (٢٠٢١)، والدروي (٢٠٢٢)، والوعري (٢٠٢٢)، وشتيات (٢٠٢٢)، وتكونت الاستبانة من قسمين هما: البيانات الديموغرافية، أما القسم الآخر فقد ضم خمسة محاور، وهي: التخطيط له (٨ فقرات)، والأنشطة وطرائق التدريس له (٨ فقرات)، والإدارة الصفية له (٨ فقرات)، والعلاقات الإنسانية له (٨ فقرات)، وحل المشكلات له (٨ فقرات)، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٤٠) فقرة.

صدق المحكمين

تم عرض أدوات الدراسة على خمسة من المحكمين، وتم التعديل والإضافة والحذف بناء على الملاحظات التي أبداه المحكمون، وقد اقتصرتعديلات المحكمين من حيث إعادة صياغة تلك الفقرات فيما حذف فقرتان وهذا أدى إلى الصورة النهائية للأداة النهائية المستخدمة في الدراسة. كما تم التحقق من صدق الأداة عن طريق صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الدراسة في كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لها، وذلك كما هو موضح في الجدول (٢):

رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية
المجال الأول: التخطيط					
1	0.528	0.00	5	0.42	0.00
2	0.638	0.00	6	0.72	0.00
3	0.57	0.00	7	0.68	0.00
4	0.54	0.00	8	0.66	0.00
المجال الثاني: الأنشطة وطرائق التدريس					
9	0.75	0.00	13	0.37	0.00
10	0.56	0.00	14	0.47	0.00
11	0.59	0.00	15	0.73	0.00
12	0.67	0.00	16	0.69	0.00
المجال الثالث: الإدارة الصفية					
17	0.63	0.00	21	0.54	0.00
18	0.61	0.00	22	0.50	0.00
19	0.75	0.00	23	0.56	0.00
20	0.28	0.00	24	0.27	0.00
المجال الرابع: العلاقات الإنسانية					
25	0.50	0.00	29	0.60	0.00
26	0.80	0.00	30	0.49	0.00
27	0.72	0.00	31	0.75	0.00
28	0.55	0.00	32	0.66	0.00
المجال الخامس: حل المشكلات					
33	0.59	0.00	37	0.52	0.00
34	0.76	0.00	38	0.74	0.00
35	0.64	0.00	39	0.80	0.00
36	0.72	0.00	40	0.79	0.00

الجدول ٢: نتائج معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الدراسة مع الدرجة الكلية

يُشير الجدول (٢) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائية، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجات مرتفعة من الاتساق الداخلي.

ثبات أداة الدراسة

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) حيث تم استخدام معامل الثبات، وذلك كما هو مبين في الجدول (٣).

معاملات الثبات المحاور	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
المجال الأول: التخطيط	8	0.89
المجال الثاني: الأنشطة وطرائق التدريس	8	0.85
المجال الثالث: الإدارة الصفية	8	0.75
المجال الرابع: العلاقات الإنسانية	8	0.88
المجال الخامس: حل المشكلات	8	0.88
الدرجة الكلية	40	0.94

الجدول ٣: معامل كرونباخ ألفا وثبات إعادة لمجالات استبانة دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين

تُشير المعطيات الواردة في الجدول (٣) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للاستبانة كانت مرتفعة، إذ تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا للمحاور بين (0.75 - 0.89)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية (0.94)، مما يُشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

معايير الحكم

تم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة (معلمو المدارس الثانوية في النقب على الإدارة المدرسية ودورها في التطوير المهني للمعلمين، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي: طول الفئة = مدى المقياس ÷ عدد الفئات
 $1,33 = 3 \div 4$

وتم تحديد درجة الموافقة على مقياس الإدارة المدرسية ودورها في التطوير المهني للمعلمين حيث كانت الفئة (٢,٣٣) فأقل) درجة منخفضة، والفئة (٣,٦٧-٢,٣٤) درجة متوسطة، والفئة (٣,٦٨ فأكثر) درجة مرتفعة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: ما دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب، وترتيبها ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية وذلك كما يتضح في الجدول (٤).

الرقم في الاستبانة	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
4	يشجع المعلمين في وضع الخطط العلاجية لتقليص من مشاكل الطلبة	4.15	0.70	مرتفعة
6	يطلع المعلمين على استراتيجيات التعليم النشط	4.02	0.71	مرتفعة
2	يساعد المعلمين في اختيار طريقة التدريس المناسبة	3.95	0.69	مرتفعة
5	يحث المعلمين على عملية تحليل محتوى الموضوعات الدراسية	3.90	0.72	مرتفعة
1	يشرك المعلمين في عمليات التخطيط التعليمية	3.88	0.79	مرتفعة
3	يساعد المعلمين على كيفية صياغة الأهداف التعليمية	3.85	0.66	مرتفعة
8	يتابع المعلمين في التزامهم بخططهم اليومية	3.84	0.80	مرتفعة
7	يزود المعلمين بخطط التدريس السنوية والفصلية	3.60	0.78	متوسطة
الدرجة الكلية لمجال: التخطيط				
		3.90	0.55	مرتفعة
12	يحث المعلمين على المشاركة دورات من أجل صقل مهاراتهم التعليمية	4.37	0.66	مرتفعة
16	يشجع المعلمين لتنمية مواهب الطلبة في الصفوف التي يدرسوها	4.27	0.81	مرتفعة
15	يحث المعلمين على ربط الحياة المدرسية لطلبة بنظيرها الحياة العامة	4.22	0.72	مرتفعة
14	يوفر للمعلمين مختبرات وأدواتها اللازمة للأنشطة المنهجية وغير منهجية	4.05	0.77	مرتفعة
11	يتفهم وجهات وجات نظر المعلمين حول جوانب القوة والضعف في المحتوى الدراسي	4.02	0.76	مرتفعة
9	يناقش مع المعلمين في الاتجاهات الحديثة في طرائق التدريس	4.00	0.77	مرتفعة

10	يسعى إلى إكساب المعلمين مهارات صياغة الأهداف التعليمية	3.85	0.73	مرتفعة
13	يرفع آراء ومقترحات المعلمين حول تعديل المقررات الدراسية للمسؤولين	3.68	0.93	مرتفعة
الدرجة الكلية لمجال: الأنشطة وطرق التدريس				
22	يعزز روح التعاون بين المعلمين.	4.46	0.60	مرتفعة
23	يحث المعلمين على المشاركة بدورات من أجل صقل مهارات التعليمية	4.29	0.64	مرتفعة
18	يفوض بعض الصلاحيات المعلمين المتميزين.	4.20	0.78	مرتفعة
21	يوفر بيئة داعمة لتشجيع المعلمين على اختيار أفكارهم وتطويرها.	4.17	0.70	مرتفعة
20	يشارك المعلمون في وضع مقترحات لتطوير الأداء	4.02	0.82	مرتفعة
19	يقوم بتحقيق قيمة المساواة بين المعلمين	3.95	0.89	مرتفعة
24	يسعى لتلبية ما يتوقعه المعلم من علاوات ومكافأة.	3.90	0.80	مرتفعة
17	يقنع المعلمين بوجهة النظر حيال الموضوعات التعليمية المختلفة	3.78	0.82	مرتفعة
الدرجة الكلية لمجال: الإدارة الصفية				
32	يوفر إدارة للمعلمين مكانًا مناسبًا لعقد اللقاءات والاجتماعات الدورية المشتركة	4.22	0.52	مرتفعة
31	يراعي ظروف المعلمين النفسية والاجتماعية عند التعامل معهم	4.10	0.70	مرتفعة
27	يساهم بتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين	4.09	0.70	مرتفعة
29	يوفر للمعلمين بيئة منفتحة تسعى إلى التطور والتحسين المدرسي	4.07	0.65	مرتفعة
28	يدعو المعلمين لاجتماعات دورية بهدف تنمية روح التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية	4.07	0.75	مرتفعة
26	يقدم المساعدة للمعلمين على مواجهة الصعوبات في الحقل التعليمي	4.05	0.80	مرتفعة
30	يقدم للمعلمين المتميزين الحوافز والمكافأة بشكل موضوعي	3.73	0.98	مرتفعة
25	يخفف من الأعمال الإدارية المطلوبة من المعلمين	3.17	1.07	متوسطة
الدرجة الكلية لمجال: العلاقات الإنسانية				
34	يشجع المعلمين على تقبل بعضهم البعض	4.44	0.67	مرتفعة
36	يحترم آراء المعلمين عند مشاركتهم في الحوار والمناقشة	4.27	0.71	مرتفعة
38	يوفر الأدوات التعليمية التي يحتاجها المعلمين	4.24	0.62	مرتفعة
35	يضع مؤشرات واضحة لتقويم أداء المعلمين.	34.1	0.68	مرتفعة
33	ينصت الى مشاكل المعلمين وأعمل على حلها	4.12	0.81	مرتفعة
39	يتابع أداء المعلمين وأرصد مؤشرات هذا الأداء.	4.10	0.70	مرتفعة
40	يشارك المعلمين بجلسات العصف ذهني للوصول إلى أفضل الحلول للمشاكل التي تواجهه	4.09	0.62	مرتفعة
37	يهتم بالزيارات الاجتماعية للمعلمين وأسعى لتعزيزها	3.80	0.84	مرتفعة
الدرجة الكلية لمجال حل المشكلات				
الدرجة الكلية				
		4.03	0.43	

الجدول ٤: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة مربة ترتيبيا تنازليا وفقا للمتوسطات الحسابية

تشير البيانات في الجدول (٤)، أن دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب جاء بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٤,٣) وانحراف معياري (٠,٤٣). ويتضح من الجدول (٤) أن حل المشكلات جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٤)، وجاء في المركز الثاني الإدارة الصفية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٩)، وجاء في المركز الثالث الأنشطة وطرائق التدريس بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٥)، وجاء في المركز الرابع التخطيط بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٥) وانحراف معياري (٠,٥٥)، وجاء في المركز الخامس العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٣) وانحراف معياري (٠,٥٣).

لقد أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول؛ أن دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب جاء بدرجة مرتفعة، ويرى الباحثان أن المديرين في المدارس يعملون على تطوير المعلمين مهنيًا من خلال إشراكهم في الدورات التدريبية من أجل الحصول على أعلى مستوى من الأداء، وخاصة في مجال حل المشكلات، حيث يعمل المديرون على توجيه المعلمين على كيفية التعامل مع المشكلات التي يواجهونها خلال عملهم، وكيفية إدارة الصفوف التي يعملون فيها، فنجد أن المعلمين يعملون على تصميم العديد من الأنشطة من أجل تسهيل عملية التعلم على الطلبة، واتباع العديد من الأساليب والطرائق من خلال مجموعة من الخطط التي يتم إعدادها مسبقًا بحيث تتمركز عملية التعلم حول الطالب في ظل طرائق التدريس الحديثة، مما يؤدي إلى بناء علاقات إنسانية بين أفراد المجتمع المدرسي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة جوموش وبيليباش (Gümüş & Bellibas, 2023) التي أظهرت أن المعلمين المشاركين في أنشطة التطوير المهني كالتدريب والتوجيه تصورات أعلى للتنمية المهنية المستدامة، واتفقت أيضًا مع نتائج دراسة شتيات (٢٠٢٢) التي أظهرت أن دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى المعلمين معلمي جاء بدرجة كبيرة. واتفقت مع نتائج دراسة شاليكياس وآخرون (Chalikias et al, 2021) التي أظهرت أن لمدير المدرسة دور كبير في التطوير المهني للمعلمين، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الوعري (٢٠٢٢) التي أظهرت أن دور مديري المدارس الثانوية في التطوير المهني للمعلمين جاء متوسط.

نتائج السؤال الثاني: هل يختلف دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب باختلاف الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لغايات فحص الفروق في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقًا لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

أولاً: الفروق في دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقًا لمتغير الجنس

تم استخدام اختبار (t-test) لغايات فحص الفروق في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقًا لمتغير الجنس، والجدول (٥) يبين ذلك.

المتغيرات التابعة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التخطيط	ذكر	113	3.82	0.50	-3.502	.001
	أنثى	27	4.20	0.49		
الأنشطة وطرائق التدريس	ذكر	113	3.98	0.52	-3.111	.002
	أنثى	27	4.32	0.50		
الإدارة الصفية	ذكر	113	4.02	0.46	-2.781	.006
	أنثى	27	4.30	0.47		
العلاقات الإنسانية	ذكر	113	3.79	0.55	-3.919	0.001
	أنثى	27	4.24	0.48		
حل المشكلات	ذكر	113	4.02	0.61	-3.181	0.002
	أنثى	27	4.43	0.51		
الدرجة الكلية	ذكر	113	3.93	0.44	-3.902	0.001
	أنثى	27	4.30	0.43		

الجدول ٥: نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقًا لمتغير الجنس

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يلي:

- أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير الجنس، وذلك على جميع أبعاد الاستبانة وعلى الدرجة الكلية للاستبانة لصالح الإناث.

ويرى الباحثان أن ذلك قد يعزى إلى أن المديرين سواء كانوا ذكوراً أم إناث يسعون لتطوير المعلمين مهنيًا من خلال الوصول إلى أعلى مستوى من الأداء، فنجد أن المعلمين يدرسون احتياجات المعلمين مهنيًا وتوفير الدورات التوجيهات لهم من أجل تطويرهم مهنيًا. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة شتيا (٢٠٢٢) التي أظهرت وجود فرق دال إحصائيًا لدور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى المعلمين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح (الإناث). بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة شاليكياس وآخرون (Chalikias et al., ٢٠٢١) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنس. واختلفت كذلك مع نتائج دراسة الوعري (٢٠٢٢) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

ثانياً: الفروق في دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

استخدم اختبار (ت) لاختبار دلالة الفروق متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، وماجستير فأعلى)، والجدول (٦) نتائج اختبار ت للفروق في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

البعد	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	د ج	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التخطيط	بكالوريوس	122	3.8699	.51861	138	-1.884	.062
	ماجستير فأعلى	18	4.1181	.54313			
الأنشطة وطرائق التدريس	بكالوريوس	122	4.0123	.53334	138	-2.023	0.04
	ماجستير فأعلى	18	4.2847	.53345			
الإدارة الصفية	بكالوريوس	122	4.0369	.45389	138	-2.938	0.004
	ماجستير فأعلى	18	4.3819	.53803			
لعلاقات الإنسانية	بكالوريوس	122	3.8535	.54229	138	-1.363	0.17
	ماجستير فأعلى	18	4.0486	.71761			
حل المشكلات	بكالوريوس	122	4.0871	.54967	138	-1.003	0.31
	ماجستير فأعلى	18	4.2431	.96298			
الدرجة الكلية	بكالوريوس	122	3.9719	.44025	138	-2.079	0.03
	ماجستير فأعلى	18	4.2153	.60398			

الجدول ٦: نتائج اختبار ت لاختبار دلالة الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

تُشير البيانات في الجدول (٦) إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وذلك على مجالات الأنشطة وطرق التدريس ومجال الإدارة الصفية والدرجة الكلية لصالح الدراسات العليا. ويرى الباحثان أن ليس للمؤهل العلمي للمدير دور في تطوير المعلم مهنيًا فنجد أن المدير يعمل على رصد المشكلات التي تواجه المعلم ويعمل على توجيهه من خلال الخبرة في العمل الإداري وصولاً إلى استخدام الأساليب والطرق التي تعمل على إظهار أكبر قدر ممكن من الفعالية للمعلم خلال عمله في المدرسة، واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الوعري (٢٠٢٢) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: الفروق في دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية.
تم استخدام تحليل التباين المتعدد (ANOVA) لغايات فحص الفروق في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، والجدول (٧) يبين ذلك.

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	4.263	2	8.522	.000
	داخل المجموعات	34.262	137	.250	
	المجموع	38.525	139		
لنشطة وطرائق التدريس	بين المجموعات	3.580	2	6.657	.002
	داخل المجموعات	36.841	137	.269	
	المجموع	40.421	139		
الإدارة الصفية	بين المجموعات	2.051	2	4.735	.010
	داخل المجموعات	29.666	137	.217	
	المجموع	31.716	139		
العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	3.984	2	6.663	.002
	داخل المجموعات	40.952	137	.299	
	المجموع	44.936	139		
حل المشكلات	بين المجموعات	3.718	2	5.198	.007
	داخل المجموعات	48.988	137	.358	
	المجموع	52.705	139		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.342	2	8.404	.000
	داخل المجموعات	27.240	137	.199	
	المجموع	30.582	139	2.131	

الجدول ٧: نتائج تحليل التباين المتعدد (ANOVA) للفروق في متوسطات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (٧) ما يلي:

- أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجات دور الإدارة المدرسية في التطوير المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في النقب وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، وذلك على جميع مجالات الاستبانة وكذلك على الدرجة الكلية.
ويرى الباحثان أن ربما يعود السبب في ذلك إلى أن المدير الذي قضى سنوات خبرة أكثر في العملية الإدارية قد يكون أكثر مقدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، فضلاً عن دوره في حث المعلمين للاشتراك بالبرامج والدورات التدريبية التي تعقد لهم حرصاً منهم على تطويرهم وتنميتهم مهنيًا بشكل مستدام. اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الوعري (٢٠٢٢) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة. واختلفت كذلك مع نتائج دراسة شاليكياس وآخرون (Chalikias et al, 2021)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور مدير المدرسة في التنمية المهنية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

توصيات الدراسة

- في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يأتي:
- ضرورة إحداث التكامل بين أعمال الإدارة المدرسية وبين ما يقوم به المعلمون؛ لأن ذلك يكون عاملاً رئيساً في تعزيز جودة التعليم في المدارس الثانوية.
- عقد دورات تدريبية للمديرين لغايات تزويدهم بالكفايات اللازمة لتعزيز عمليات التطوير المهني للمعلمين واستدامتها.
- العمل على بناء برامج مشتركة بين المدارس الثانوية في النقب لتعميم الفائدة بين المعلمين وتبادل المهارات بينهم.
- ضرورة إجراء مزيد من الدراسات حول التطوير المهني للمعلمين من حيث متطلبات التطوير وآلياته التي يمكن البناء عليها في بيئة النقب.

المراجع العربية

- إسماعيل، منار. (٢٠١٢). *تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- المرزوقي، أحمد، وإبراهيم، حسام. (٢٠٢١). تطوير القيادة التعليمية في المعايير المهنية للإدارة والقيادة المدرسية بسلطنة عمان في ضوء نماذج بعض الدول العربية. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، ١(٧٣)، ٧٤-٩٤.
- آل صبرة، علي. (٢٠١٨). القيادة الإدارية: مفهوم ونظريات. عمان: دار أمانة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الأنصاري، سامر. (٢٠١٩). إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ١(١٤)، ٢٣٣-٢٥٥.
- التويجري، أنس، وتراوري، أيسوف. (٢٠١٨). ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في بوركينا فاسو. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ١(١٧)، ٢٥٢-٢٧٥.
- الجهني، أحمد. (٢٠١٣). *القيادة والإدارة المدرسية*. الرياض: دار قرطبة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الحربي، عطا الله، والنفيسة، صالح. (٢٠٢٣). احتياجات التطوير المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظر مشرفي العلوم. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية للدراسات العليا بسوهاج*، ١(١٤)، ٩٤٧-٩٨٠.
- الزهراني، حسن. (٢٠١٠). إسهام مدير المدرسة والمشرف التربوي في بعض مجالات النمو المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية: بمحافظة جدة والمخواة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- زهران، خوري. (٢٠١٥). *الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين*. القاهرة: وكالة الصحافة العربية للنشر والتوزيع.
- السعادة، جودت، وإبراهيم، عبد الله. (٢٠٢٠). *المنهج المدرسي المعاصر*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع والطباعة.
- سيد، نجم الدين. (٢٠١٤). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة. *مجلة كلية التربية بالزقازيق*، ١(١٤٦)، ٣٢٥-٣٧٣.
- شاهين، آلاء. (٢٠١٩). *فاعلية استخدام الإنترنت في التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، فلسطين.
- شتيا، فندي. (٢٠٢٢). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣(٣٨)، ٣٦٠-٣٨٥.
- الطيار، فهد. (٢٠١٧). دور المدرسة الثانوية في تعزيز الوعي الأمني للوقاية من التطرف الفكري. *مجلة كلية التربية في جامعة الأزهر*، ١(١٧٣)، ١٥٣-٢٠٨.
- عبيدات، محمد. (٢٠٢١). درجة مساهمة الإدارة المدرسية في تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى معلمي التربية الاجتماعية في لواء بني كنانة. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٩(٩)، ٥٩٧-٦١٦.
- عياد، إيمان. (٢٠٢٣). دور المشرف التربوي ولجان المباحث في التطوير المهني لمعلمي الثانوية في المحافظات الجنوبية. *مجلة العلوم وآفاق المعارف*، ٣(١)، ٢١٦-٢٤٢.
- الغامدي، محمد. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بمنطقة الباحة في ضوء الاتجاهات الحديثة للتطوير المهني. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٧(٣٥)، ٣٣٩-٣٦٥.
- الغامدي، مها. (٢٠١٧). دور مديرات المدارس الحكومية بمنطقة الباحة في النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة، الباحة، السعودية.
- القضاة، بسام، وأبو لطيفة، رائد، والخواودة، مؤيد، وعساف، محمد. (٢٠١٤). مقدمة في المناهج التربوية الحديثة: مفاهيمها وعناصرها وأسسها وعملياتها. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة.

- القرني، عيدة، والقحطاني، محمد. (٢٠٢١). معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات. *مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، ١٩(٤)، ٦١٨-٥٦٢.
- المفيز، خولة، والتركي، مريم. (٢٠٢١). التطوير المهني لقادة المدارس في المملكة العربية السعودية: الاستراتيجيات والتحديات. *مجلة كلية التربية في جامعة عين شمس*، ٤٥(٤)، ٢٥٨-٣١.
- المرزوقي، أحمد، وإبراهيم، حسام. (٢٠٢١). تطوير القيادة التعليمية في المعايير المهنية للإدارة والقيادة المدرسية بسلطنة عمان في ضوء نماذج بعض الدول العربية. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، ١٧٣(١)، ٩٤-٧٤.
- نصر، نجم الدين. (٢٠٢٠). التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة. *مجلة كلية التربية بالزقازيق*، ٤٦(١)، ٣٢٥-٢٧٣.
- نصار، إيمان محمد. (٢٠٢٣). درجة ممارسة القيادة الفاعلة لدى مديري المدارس الثانوية داخل الخط الأخضر وعلاقتها بفاعلية التنمية المهنية للمعلمين. أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الوعري، عطا. (٢٠٢٢). دور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدرسة الفير في شرقي القدس. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣٨(٧)، ١٩٨-٢٢٠.

المراجع الأجنبية

- Chalikias, M., Raftopoulou, I., Kyriakopoulos, G. L., & Zakopoulos, V. (2021). The school principal's role as a leader in teachers' professional development: the case of public secondary education in Athens. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 461.
- Gümüş, E., & Bellibas, M. S. (2023). The relationship between the types of professional development activities teachers participate in and their self-efficacy: a multi-country analysis. *European Journal of Teacher Education*, 46(1), 67-94.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Semin, F. K. (2019). Competencies of Principals in Ensuring Sustainable Education: Teachers' Views. *International journal of evaluation and research in education*, 8(2), 201-212.