

**دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين
للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية**

إعداد

أ/ عرين عبدالمجيد عباينة

طالبة دكتوراة في الإدارة التربوية - جامعة اليرموك

د/ محمد صالح بني هاني

أستاذ مشارك في إدارة السياسات التربوية - جامعة اليرموك

دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية

أ/عرين عبدالمجيد عبابنة ود/محمد صالح بني هاني*

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان ببناء استبانة لقياس هذا الدور. طبقت الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (٣٥٨) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة المكون من جميع المعلمين في قسبة اربد. أشارت نتائج الدراسة إلى أن دور مديري المدارس جاءت بدرجة متوسطة على الأداة ككل وعلى جميع المجالات باستثناء مجال استراتيجيات التدريس والتقويم العالمية، وبلغ المتوسط الحسابي الأداة ككل (3.26) وبدرجة متوسطة. كما أشارت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع متغيرات الدراسة. وفي ضوء هذه النتائج، أوصى الباحثان إلى أهمية تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تعرض للمعلمين أفضل الممارسات والتقنيات المتبعة عالمياً في مجال التعليم، وأهمية تقديم دعم فني ومالي للمدارس لتطوير وتنفيذ مشاريع تعليمية مبتكرة تستند إلى مفاهيم ومناهج دولية، مما يعزز الرغبة والاستعداد للاستفادة منها.

الكلمات المفتاحية: أنظمة التعليم العالمية، دور مديري المدارس، المدارس في الأردن.

* أ/عرين عبدالمجيد عبابنة: طالبة دكتوراة في الإدارة التربوية - جامعة اليرموك.
د/محمد صالح بني هاني: أستاذ مشارك في إدارة السياسات التربوية - جامعة اليرموك.

The role of Jordanian school principals in motivating teachers to benefit from international education systems

Abstract

The current study aimed to reveal the role of Jordanian school principals in motivating teachers to benefit from global education systems. To achieve the objectives of the study, the researchers built a questionnaire to measure this role. The questionnaire was applied to a random sample of (358) male and female teachers who were randomly selected from the study population consisting of all teachers in Qasaba Irbid. The results of the study indicated that the role of school principals came with a moderate score on the tool as a whole and in all areas except the field of global teaching and evaluation strategies. The arithmetic mean of the tool as a whole was (3.26) and with a moderate score. The results of the study also indicated that there were no statistically significant differences for all study variables. In light of these results, the two researchers recommended the importance of organizing workshops and training courses that expose teachers to the best practices and techniques used globally in the field of education, and the importance of providing technical and financial support to schools to develop and implement innovative educational projects based on international concepts and curricula, which enhances the desire and willingness to benefit from them.

Keywords: global education systems, the role of school principals, schools in Jordan.

المقدمة:

شهد العصر الحالي تطورات عدة متسارعة، فرضت نفسها على شتى قطاعات المجتمع، وقطاع التعليم من أكثر القطاعات التي تأثرت في التطورات العلمية والتكنولوجية، لتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وفي إطار ذلك سعت الدول المتقدمة للتطور والازدهار إلى تحسين الأنظمة التعليمية لمجتمعاتها، والدمج بين النظريات التعليمية والتطبيق العملي للعملية التعليمية، للوصول إلى خريجين يمتلكون مهارات عالية ولديهم القدرة على المنافسة في أسواق العمل العالمية، وتحقيق إنتاجية عالية في السوق.

ولعل سعي الدول المتقدمة للتطور والازدهار، وتطوير العملية التعليمية لم يأت من فراغ، وذلك لإيمانهم أن التعليم هو عماد نهضة الشعوب، واتفاقهم على الأهمية القصوى للتعليم بجميع مراحلها، حيث يهيئ الطلبة للانخراط في المجتمع، والمشاركة في تقدمه وتنميته، وتلبية احتياجات سوق العمل في بيئة تنافسية دائمة التغيير، وذلك من خلال الاستفادة من أنظمة التعلم العالمية والإطلاع على أهم التطورات العلمية والتكنولوجية والاستفادة من تجارب الدول الرائدة في مجال التعليم وقدرتها على التصدي للتحديات التي فرضها الانفجار المعرفي والتكنولوجي (الشهري، ٢٠٢١).

وتمثل الأنظمة التعليمية الإطار الذي يضم كافة عناصر العملية التعليمية ومكوناتها، سواء كانت العناصر التفاعلية مثل: الطلبة، والمعلمين والهيئة الإدارية، وكافة العاملين في العملية التعليمية، أو مكونات غير التفاعلية، مثل: المناهج، والمقررات الدراسية، الأبنية المدرسية، والقرطاسية، والأهداف والغايات، واستراتيجيات التدريس، كما تدخل ضمن مفهومه العلاقات الوظيفية التي تربط كافة العناصر معاً، وكل ما يحدث بين هذه المكونات بسبب العلاقات التي تربطها معاً لتأدية وظائف معينة، وتحقيق أهداف محددة مسبقاً، ويوصف النظام التعليمي بأنه مجموعة المبادئ والقيم التي توجه العملية التعليمية إلى طرق مختلفة؛ لتحقيق أهداف العملية التعليمية (عياصرة، ٢٠١١).

ويعرف دعيدش وطباع (٢٠٢١) النظام التعليمي بأنه " نظام من العناصر والمكونات والعلاقات التي تستمد مكوناتها من النظم الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، لبلورة غايات التربية وأدوار المدرسة ومبادئ تكوين الأفراد الوافدين إليها. ويعرف حسان (٢٠٢١) ص ٥) بأنه "عبارة عن مجموعة من المكونات التي ترتبط معاً داخل محيط مشترك بينها، ويقوم كل منها بوظيفة محددة مكمل لوظائف بقية مكونات النظام، وتتصل هذه المكونات معاً بتوفر بيئة مناسبة لتنتج في النهاية مخرجات مستهدفة وبالإمكان معرفة مدى نجاح النظام من خلال

التغذية الراجعة التي يمكن الحصول عليها من النتائج. كما يشير النظام التعليمي عمومًا إلى هيكل جميع المؤسسات التعليمية داخل الدولة، ويشمل المؤسسات ما قبل المدرسة من رياض أطفال، والمدارس الأساسية والثانوية والكليات والجامعات وجميع العناصر التي تدخل في المنظمة التعليمية من طلبة ومدرسين ومناهج وأبنية (Wallace, 2009).

كما يعرف جيمس (James, 2005) أنظمة التعليم العالمية بأنها الإطارات والهياكل التي تحكم عمليات التعليم والتعلم حول العالم، وهو نهج متعدد التخصصات لتعلم المفاهيم والمهارات اللازمة للعمل في عالم متعدد الثقافات، والاتجاهات. وترتكز المناهج الدراسية القائمة على هذا النهج على التخصصات الأكاديمية التقليدية ولكن يتم تدريسها في سياق الاستفسارات القائمة على المشاريع والمشكلات، ويدرس المتعلم القضايا من وجهة نظر الفرد والمجتمع المحلي والأمة والمجتمع العالمي، وباعتبارها تكييفًا اجتماعيًا، وهو عنصر أساسي في التعليم المدرسي. ويعتمد النظام التعليمي على مكونات أساسية عدة ترتبط وتتشابك فيما بينها لبناء بيئة تعليمية فعّالة، ويعتبر النظام التعليمي أحد الوسائل الفعالة للنظرة الشمولية للنظام التعليمي ومنها التربية والمنهج- في ضوء أسلوب النظم- يعد نظامًا فرعيًا من النظام التعليمي التربوي لكي يحقق أهدافه، وللنظام التعليمي مكونات ثلاثة رئيسة ذكرها إسماعيل (٢٠١٤):

المدخلات Input: وتمثل مكونات النظام التعليمي وتشمل كل العناصر التي تدخل في هذا النظام من أجل تحقيق أهداف معينة، و تنقسم المدخلات إلى نوعين رئيسيين وهما:

- المدخلات الرئيسية: وتعد المدخلات الرئيسية ضرورية لقيام النظام، وتشمل المدخلات في النظام التعليمي المعلم، والإدارة، والمؤسسات التعليمية، والتجهيزات، والمواد التعليمية، وتحديد الأهداف والخبرات والمهارات التي يجب أن يكتسبها المتعلمين وخصائص المتعلمين.

- المدخلات المحيطة بالنظام: وتشمل كل ما يحيط بالنظام التعليمي ويؤثر فيه: كالأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

العمليات (Processes): وتشمل جميع الاستراتيجيات من طرائق وأساليب تدريسية واستخدام الوسائل التعليمية، إضافة إلى العلاقات المتبادلة و المتفاعلة بين مدخلات النظام كالتفاعل بين المتعلمين، والمعلمين والإداريين لتحويل مدخلات النظام إلى مخرجات، بمعنى آخر تحقيق أهداف النظام.

المخرجات (Outputs): وتشمل النتائج النهائية للنظام التعليمي، وتعد مؤشر لنجاح أو فشل النظام التعليمي، والتغييرات التي تحدث في معرفة و أداء و سلوك المتعلم من مخرجات النظام،

ويمكن تصنيف مخرجات النظام التعليمي إلى: مخرجات مادية، مخرجات بشرية، مخرجات معنوية.

وفي إطار الحديث عن مدخلات النظام التعليمي، ينبغي الإشارة إلى مدير المدرسة والفريق الإداري والتعليمي ككل كأهم مدخلات هذا النظام، حيث تعد المدرسة منبع التطوير المستمر وانطلاقة المبدعين الأولي، بما فيها من فريق إداري وتربوي يسعى لتحقيق الهدف الأسمى للتعليم وهو إعداد جيل مثقف معرفيًا وعلميًا، وقادر على مواجهة التحديات ويمتلك المهارات التي يحتاجها مجتمعه لتقدمه وتطوره، ولمدير المدرسة دور فعال في رفع أداء مؤسسته التعليمية ودور جوهري في نجاح العملية التعليمية، وتوجيه المعلمين نحو تحقيق الأهداف المرجوة، إذ يعد القائد والمسؤول الأول عن المدرسة، حيث يقع على عاتقه مهام ومسؤوليات متعددة، ومن الأدوار التي ينبغي أن تكون له بصمة واضحة فيها تحفيز المعلمين على تطوير العملية التعليمية والاستفادة من تجارب الدول العالمية (العجمي، ٢٠١٦).

لقد أدى التطور الفكري والمعرفي والفلسفي في نظم التعليم إلى تغيير في دور مدير المدرسة ووظيفة الإدارة المدرسية بشكل عام واتساع مجالها، فقد شهدت السنوات الأخيرة اتجاهات معاصرة في الإدارة المدرسية، فلم يعد دور المدير والإدارة المدرسية في ضوء التوجهات المعاصرة في التربية مجرد عملية روتينية مقتصرة على متابعة سير العملية التعليمية عن بعد، وتسيير شؤون المدرسة وفق قواعد وضوابط محددة صادرة عن السلطات العليا، والمحافظة على النظام وضبط الطلبة، وغيرها من المهمات الروتينية، بل أصبحت وظيفة مدير المدرسة بالإضافة إلى تلك المهمات عملية إنسانية تهدف إلى تطوير وتنمية العملية التعليمية، واستثمار الموارد البشرية الاستثمار الأمثل، من خلال تنمية المعلمين مهنيًا، ورعاية الموهوبين، وتنظيم برامج التوجيه الطلابي، والإشراف على الجوانب المادية للمدرسة، وتنظيم العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي (عابدين، ٢٠٠١).

وفي سياق الحديث عن أنظمة التعليم العالمية والاستفادة منها، فإن لمدير المدرسة دور في توعية المعلمين بأهمية الاطلاع على أحدث التقنيات التعليمية والاستراتيجيات التدريسية، والاستفادة من الممارسات التدريسية الحديثة على المستوى المحلي والعالم من أنظمة التعليم العالمية، إذ يعد مدير المدرسة المسؤول الأول عن تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها، والعمل على تطوير سير العملية التعليمية، والميسر لتطوير النظام التعليمي داخل المدرسة، ويساهم في تحسين مستوى التحصيل الأكاديمي للطلبة، من خلال تحفيز المعلمين على استخدام أفضل الطرق والاستراتيجيات التعليمية التي أثبتت جدارتها في العملية التعليمية، والعمل على نشر روح التعاون والمشاركة داخل المدرسة، وفي ضوء الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في العملية

التعليمية يكمن دور مدير المدرسة في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية، وتزويدهم بنشرات دورية في مجال أهمية تطبيق أنظمة التعليم العالمية، إضافة إلى تحفيز المعلمين للمشاركة في دورات تدريبية وورش عمل تتعلق بأحدث التقنيات التعليمية والمنهجيات الفعالة، وتوفير بيئة عمل داعمة لكافة العناصر العملية التعليمية لتشجيع على التعلم المستمر وتبادل الخبرات بين أعضاء الهيئة التعليمية (المطيري، ٢٠٢٠).

وفقاً بلجي وأصلاناروقن (Bilge & Aslanargun, 2017)، يتحمل مديرو المدارس مسؤولية تطبيق الأنشطة المدرسية التقدمية والمتقدمة من خلال إعطاء الأولوية لإنجاز المتعلم وفعالية المعلم. كما أنهم مسؤولون عن تنفيذ وضمان الهياكل التي تقود المعلمين إلى تحديد أهداف التطوير المهني لأنفسهم. باختصار، هذا يعني أنه يتعين على مديري المدارس خلق بيئة تعليمية وتعلمية إيجابية ومواتية لنجاح المعلمين. لذلك، من بين مسؤوليات المدير تشجيع ودعم التطوير المهني للمعلمين (Bilgen, 2013).

كما أورد سبيتان (٢٠١٢) أهمية دور مدير المدرسة تجاه المعلمين وتحفيزهم للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية بشكل أكثر تفصيلاً، ويكمن هذا الدور في تحفيز الكادر التعليمي من المعلمين على تطوير مهاراتهم وكفاياتهم وتحسين أساليب التدريس بما يتناسب مع المعايير العالمية والجودة العالمية والتقنيات الحديثة. ويمكن تلخيص النقاط الرئيسية لهذا الدور بما يلي:

- **التوجيه والتحفيز:** ينبغي على المدير أن يقود الفريق التعليمي بروح الإلهام والتحفيز، وأن يكون لهم القدوة والمحفز لاستكشاف وتبني أفضل الممارسات التعليمية من الأنظمة التعليمية العالمية.
- **توفير الدعم والتدريب للمعلمين:** ينبغي على المدير توفير الدعم والفرص التدريبية للمعلمين، وإتاحة لهم فرص التدريب الحديثة لضمان تطوير كفاياتهم ومهاراتهم وفهمهم للأساليب والتقنيات الحديثة.
- **إدارة التغيير بفعالية:** ينبغي على المدير تحقيق إدراك وفهم عميق لعملية التغيير في ضوء التوجهات التربوية الحديثة وكيفية تنفيذه بفعالية، وتحفيز المعلمين على التكيف مع التطورات وتحسين أساليبهم التعليمية والاستفادة من الاستراتيجيات الحديثة المواكبة للتطورات العالمية.
- **تشجيع الابتكار:** يجب تعزيز ثقافة الابتكار داخل المدرسة، مع تشجيع المعلمين على تبني أساليب جديدة وفعالة من الأنظمة التعليمية العالمية.

- ربط المعلمين بالمجتمع التعليمي العالمي: يمكن للمدير أن يلعب دوراً جوهرياً في توسيع دائرة رؤية المعلمين عبر التواصل مع المجتمعات التعليمية العالمية المعاصرة، مما يتيح لهم الاستفادة من خبرات ومشاركة المعرفة.
- قيادة بروح الفريق: يجب أن يكون المدير قائداً يتمتع بقدرة وكفاءة على العمل كجزء من فريق التعليمي، مع تشجيع التعاون وتبادل الأفكار بين المعلمين.

وفي دراسة قام بها (Tartari, 2021) اشار إلى دور مدير المدرسة في التطوير المهني للمعلمين، يؤثر المعلم من خلال تدريسه بشكل مباشر على عملية التعلم. من أجل الحصول على تعليم فعال، من الضروري تحسين عملية تخطيط التعلم من خلال تحقيق تعليم وتعلم بناء، سياقي، تفاعلي، بهدف إتقان عملية التعلم وتحقيق نتائج التعلم المنشودة. ووفقاً لتوجهات التربية الحديثة، فقد تم التوصل إلى أن التدريب المستمر للمعلمين وفق التوجهات التربوية الحديثة، وتبادل خبرات المعلمين الأكثر نجاحاً، والاستفادة من استراتيجيات التعليم العالمية، تؤثر على تطوير أدائهم التدريسي. ومن ناحية أخرى، يلعب مدير المدرسة دوراً مهماً في دعم التطوير المهني للمعلمين. حيث أظهرت الدراسة أن مديري المدارس يدعمون معلمهم بالتدريب المستمر ويحاولون بناء الثقة المتبادلة معهم من خلال التعاون والمناخ الإيجابي الذي يتم خلقه في المؤسسة التعليمية التي يديرونها، كما ينبغي على مديري المدارس التدريب المستمر لتوسيع معارفهم وتطوير مهاراتهم لدعم المعلمين بشكل إيجابي في تعزيز أدائهم التدريسي. وتوفير الفرص وتشجيع وإنشاء مساحات للمعلمين ليكونوا جزءاً من الدورات التدريبية والندوات للحصول على أحدث المعرفة المتعلقة بمجال التدريس.

ويشير كل من كوداما وفانهير (Kodama, 2016; Vanhear, 2016) إلى أهمية دور مدير المدرسة في تحفيز المعلمين لتحسين كفاءتهم المهنية، بأن أحد الجوانب المهمة لتحسين جودة التعليم هو تحسين جودة المعلمين من خلال زيادة كفاءتهم إلى معلمين محترفين. ويقصد بالمعلمين المحترفين أن المعلم يجب أن يتمتع بأربع كفاءات، وهي الكفاءة التربوية، والكفاءة في التخصص، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة المهنية. وكفاءة المعلم هي قدرة ومهارة المعلمين في القيام بواجباتهم في عملية التعليم والتعلم لتحقيق نتائج تعليمية ذات جودة عالية، ولذلك فإن تطوير كفاءة المعلمين ينبغي تواكب التوجهات التعليمية الحديثة، وتحفيزه لاستخدام أفضل استراتيجيات التدريس والتقييم التي تتمركز حول الطالب، وتنمية قدرته على إدارة الغرفة الصفية، من خلال متابعة المعلمين وتحفيزهم لاستخدام الابداع والابتكار في الممارسات التدريسية، واقامة الأنشطة الإبداعية التي تنمي مهارات التفكير لدى الطلبة.

وفي إطار إهتمام المملكة الأردنية الهاشمية لمواكبة التطورات العالمية، سعت وزارة التربية والتعليم الأردنية لمواكبة المستجدات العالمية في العملية التعليمية، واستحداث برامج تعليمية تطويرية تشمل جميع عناصر النظام التربوي، كما دعا خبراء التربية والتعليم إلى الاستثمار في عملية التعليم ومواكبة آخر التطورات العالمية في العملية التعليمية، وتنمية الموارد البشرية، وهذا ما أكده جلالة الملك عبد الله الثاني في الورقة النقاشية السابعة لجلالته التي أشارت إلى ضرورة اتخاذ خطوة حقيقية في طريق الإصلاح التربوي، ودعوة للاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في عملية التطوير التربوي والتي تنص على "بناء قدراتنا البشرية وتطوير العملية التعليمية جوهر نهضة الأمة". كما عقدت وزارة التربية والتعليم العديد من المؤتمرات لعرض توجهات الوزارة لتطوير العملية التعليمية والاهتمام بكفاءة المعلم وتنميته مهنيًا بما ينعكس على جودة مخرجات النظام التربوي المتمثلة بجيل قادر على التأقلم مع تحديات الحياة ويعمل على تقدم مجتمعه وتطويره، وبرغم كل هذه التوصيات والمؤتمرات إلا أن النظام التربوي في الأردن بحاجة تطوير وتحسين بشكل مستمر.

مشكلة الدراسة:

يقاس تطور الدول وقوتها بمستوى نظامها التعليمي وجودته. وفي كل مرة تظهر قائمة تصنيفات جديدة حول أفضل النظم التعليمية في العالم فتتقدم دول وتراجع أخرى. إلا أن بعض الدول تبقى في المقدمة بوجودها ضمن أفضل أنظمة التعليم في العالم، ولا تزال الأنظمة في الدول العربية تعاني من تأخر واضح مقارنة مع الدول المتقدمة.

ومن خلال عمل الباحثان في الميدان التربوي في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم لاحظا تفاوت في دعم وتنمية مدرء المدارس للمعلمين و تحفيزهم وتنمية مهاراتهم التدريسية التي نادى بها التوجهات الحديثة للتعليم، حيث دور مدير المدرسة في دعم المعلم مهنيًا ما زال يقتصر على دوره التقليدي المتمثل في الإشراف على العملية التعليمية وتحفيز المعلمين على الالتحاق بورش ودورات تدريب المعلمين محليًا، دون التركيز على تحفيز الاستفادة من أنظمة التعلم العالمية، فالمعلم بحاجة إلى دعم وتحفيز وتمكين من مديره حتى يمارس أدواره المهنية والتعليمية داخل المدرسة ويكون مؤثرًا تأثيرًا إيجابيًا على الآخرين وتمكينه من سد الفجوة التي أحدثها الانفجار المعرفي سواء في مجال تخصصه العلمي أو في الجانب التربوي، خصوصًا أن معلمي المرحلة الأساسية بحاجة ماسة إلى الإطلاع على أحدث استراتيجيات التدريس والتقويم وتكنولوجيا التعليم الحديثة، فالتطورات السريعة في مادة التخصص وطرق التدريس في ضوء

التطورات الحديثة تحتاج إلى الاطلاع على آخر التطورات التربوية العالمية ليبقى النظام التعليمي الأردني في صفوف الدول المتقدمة لتحقيق المنافسة والجودة في مجال التعليم إضافة إلى إطلاع الباحثان على توصيات الدراسات السابقة التي بحثت في الأنظمة العالمية للتعليم وأوصت في الاستفادة منها، والدراسات التي هدفت إلى دراسات مقارنة بين الأنظمة التعليمية العالمية بُغية الاستفادة ومنها على سبيل المثال لا الحصر دراسة مباركي (٢٠٢٣) حيث أوصت بتوفير قائمة بالمتطلبات التي ينبغي توفرها لتطوير منظومة التعلم وفق المعايير الدولية لأهداف التعليم، تطوير البنية التحتية للأنظمة التعليمية بما يتوافق مع الأنظمة التعليمية العالمية ذات الجودة، ودراسة العموش وآخرون (٢٠٢٢) حيث أوصت الاستفادة من النظام التربوي الأردني من الأنظمة التربوية في كل من ألمانيا، وبريطانيا وذلك لما أظهرته هذه الأنظمة من قوة وجودة في التعليم، واستفادة اصحاب في الميدان التربوي من تجارب الدول المتقدمة في التنوع في المسارات الدراسية وربط الدراسة بالميدان. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتقصي دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية، من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

السؤال الأول: ما دور مديري المدارس في لواء قسبة إرد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) في دور مديري المدارس في لواء قسبة إرد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية تعزى لمتغير (المؤهل التعليمي، الخبرة التدريسية، الجنس)؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى استكشاف وفهم الدور الذي يلعبه مديري المدارس في قسبة إرد في الاستفادة من أنظمة التعليم العالمية في الدول التي أثبتت جدارتها في التعليم، ويمكن إيجاز أهداف الدراسة بما يلي:

- تقصي دور مديري المدارس الحكومية في قسبة إرد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعلم العالمية.
- تقصي دور مديري المدارس في قسبة إرد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم المعلمين تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل التعليمي، الخبرة التدريسية)

الأهمية النظرية: تسهم الدراسة الحالية في إثراء المكتبة العربية والبحوث التربوية بالأدب المرتبط بجودة التعليم والتجارب العالمية في العملية التعليمية والمستند إلى نظرية الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري والتي تعتبر أن العنصر البشري مصدر حقيقي لثروة الأنظمة وإبداعاتها، إذ تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي اهتمت بدور مديري المدارس بتحفيز

الأنظمة التعليمية وتحفيز الكادر التعليمي للعمل والإبداع بناءً على فكرة أن الموظف يعمل لأنه محفز، وهذا مبدأ نظرية الموارد البشرية، وبذلك قد تسهم هذه الدراسة برفد المكتبة العربية بأنظمة التعليم العالمية لتحقيق التطوير المستدام في مجال التعليم، وإثراء المناقشات العالمية حول التعليم والتحول التي طرأت على الأنظمة التعليمية في ظل العولمة والانفجار المعرفي.

الأهمية التطبيقية: يترتب على نتائج هذه الدراسة من فوائد تربوية في الميدان التربوي ويمكن اجمالها بما يلي:

١. تحسين جودة العملية التعليمية من خلال فهم وإدراك مديري المدارس لأهمية أدوارهم في تبني واستخدام أنظمة التعليم العالمية.
٢. قد تسهم نتائج الدراسة إلى توجيه السياسات التربوية في الأردن في تحديد الاحتياجات والمتطلبات التي ينبغي تبنيها ومعالجتها من قبل السياسات التربوية.
٣. ممكن أن تسهم النتائج في استفادة المدارس من أنظمة التعليم العالمية المتميزة وتطبيقها بشكل فعال

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

- **النظام التعليمي:** ويعرف دعيدش وطباع (٢٠٢١) النظام التعليمي بأنه: "نظام من العناصر والمكونات والعلاقات التي تستمد مكوناتها من النظم الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، لبلورة غايات التربية وأدوار المدرسة ومبادئ تكوين الأفراد الوافدين إليها".
- **ويعرف الباحثان أنظمة التعليم العالمية إجرائياً:** هي الأنظمة والممارسات التعليمية لأنظمة التعليم في دولة فنلندا وبريطانيا، وتشمل هذه الأنظمة الاهتمام بالابتكار التعليمي، استخدام التكنولوجيا في التعليم، تعزيز التفكير النقدي، وغيرها من النهج المبتكرة في التدريس والتعلم ويمكن أن يحفز مديري المدارس الأردنية المعلمين للاستفادة منها ويقاس هذا التحفيز بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة عن الأداة المعدة لذلك.
- **نظم التعليم العالمية هي:** "الهيكل والإطارات التي تحدد كيفية تنظيم وتوجيه عملية التعليم والتعلم في بلد معين أو منطقة جغرافية. تختلف هذه الأنظمة من بلد لآخر بناءً على القيم الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والتاريخية للبلد، تهدف الأنظمة التعليمية إلى تحقيق أهداف معينة فيما يتعلق بنقل المعرفة وتطوير المهارات وتشجيع التفكير النقدي وتحقيق تنمية شاملة للفرد" (حسان، ٢٠٢١).

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة في جانبها الموضوعي على التعرف على دور مديري المدارس الخاصة والحكومية في الاستفادة من أنظمة التعلم العالمية.

الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على المدارس الحكومية في قسبة اريد.

الحد الزمني: طبقت أداة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.

الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من عينة عشوائية معلمي المدارس الحكومية.

الدراسات السابقة: ولدى مراجعة الأدب السابق المتعلق بالدراسة، فقد عثر على العديد من الدراسات ذات العلاقة ببعض متغيرات الدراسة ومنها:

- هدفت دراسة ماثنتي ومسيزا (Mthanti & Msiza, 2023) الكشف عن أدوار مديري المدارس في تطوير المعلمين للتعليم في القرن الحادي والعشرين، وخاصة في دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العالمية لتعزيز التدريس والتعلم في المدارس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المقابلات شبه المنظمة لجمع البيانات، طبقت الدراسة على مدرستين تم اختيارهما بشكل قصدي في جنوب أفريقيا. حيث تم تطبيق نظريات التطوير المهني للمعلمين في هذه الدراسة، ونظريات التطوير المهني كتعلم مستمر يركز على مجموع التعلم الرسمي وغير الرسمي الذي يتبعه ويختبره المعلم في بيئة تعليمية في ظل ظروف التغيير الديناميكي. اظهرت نتائج الدراسة إلى أن تدريب المعلمين والتطوير المهني أثناء الخدمة يعد أمراً أساسياً للتدريس الفعال. كما تشير النتائج إلى أنه على الرغم من أن مديري المدارس ليس لديهم دور فعال في تطوير المعلمين، إلا أن دورهم السلبي من خلال الدعم والتفاعل والدعم المالي يؤثر على كيفية استجابة المعلمين للمشاركة في برامج التطوير المهني.

- هدفت دراسة الجبوسي (٢٠٢٣) هدفت الدراسة الحالية إلى تفصي دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي في مدارس التعليم والتدريب المهني في فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الميداني، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (١٧٧) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم والتدريب المهني في فلسطين. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي جاء بدرجة متوسطة، وكذلك أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي تُعزى لمتغيرات المنطقة التعليمية، نوع المدرسة، والجنس، مجال التخصص، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين
للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية

- هدفت دراسة مباركي (٢٠٢٣) التعرف على نظام التعليم في رؤية ٢٠٣٠ وفق لأهداف التعليم الدولية المذكورة في اهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج التحليلي من خلال مقارنة الأهداف التعليمية الدولية والأهداف التعليمية في المملكة السعودية وفقا لرؤية المملكة ٢٠٣٠ وذلك من خلال تحليل الأهداف التعليمية العالمية ومقارنتها، وخلصت نتائج الدراسة إلى توافق بين السياسات التعليمية والأهداف الدولية، والاهداف التعليمية في المملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠، وقدمت الدراسة جملة من التوصيات منها: توفير قائمة بالمتطلبات التي ينبغي توفرها لتطوير منظومة التعلم وفق المعايير الدولية لأهداف التعليم، تطوير البنية التحتية للأنظمة التعليمية بما يتوافق مع الأنظمة التعليمية العالمية ذات الجودة.
- هدفت دراسة عموش وآخرون (٢٠٢٢) مقارنة النظام التربوي في كل من بريطانيا وألمانيا والأردن ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المقارن لمعرفة إمكانية الاستفادة النظام التربوي الأردني من التجربة البريطانية والألمانية في المجال التربوي استخدمت الدراسة التقارير والإحصاءات كأدوات لجمع البيانات. وأشارت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي التشابه بين النظام الأردني والألماني من حيث تقسيم مستويات الدراسة واختلاف المسميات والتقسيمات مع المملكة المتحدة البريطانية، يتميز النظام التعليمي الثانوي في ألمانيا بشدة ارتباطه بحاجات سوق العمل وتحديد برامجه وتخصصاته بالبنية الاقتصادية المحلية واهتمامه بالتدريب المهني وسوق العمل والمنطقة الجغرافية وأهمية البرامج المطروحة، وأوصت الدراسة الاستفادة من النظام التربوي الأردني من الأنظمة التربوية في كل من ألمانيا، وبريطانيا وذلك لما أظهرته هذه النظمة من قوة وجوده في التعليم، واستفادة اصحاب في الميدان التربوي من تجارب الدول المتقدمة في التنوع في المسارات الدراسية وربط الدراسة بالميدان.
- هدفت دراسة الوعري (٢٠٢٢) التعرف إلى دور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدرسة الفرير في شرقي القدس، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة لقياس التطوير المهني للمعلمين كأدوات لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٥٠) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة قيادة التغيير كانت متوسطة، وأن درجة التطوير المهني كانت متوسطة أيضا ، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في دور مديري المدارس الثانوية في

- قيادة التغيير والتطوير المهني من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدرسة الفرير في شرقي القدس تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- هدفت دراسة الفهمي (٢٠٢٠) إلى تقصي دور القيادة التعليمية المتمثلة في مدير المدرسة في تطوير الأداء المؤسسي في ضوء أفضل الممارسات العالمية، وإلقاء الضوء على أهمية القيادة التعليمية ودورها في تطوير المؤسسات، والبحث عن كيفية تحسين الأداء المؤسسي وعوامل نجاحه، البحث عن أفضل الممارسات العالمية الحديثة في إصلاح المؤسسات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي من خلال المسح المكتبي والبحث في الدراسات والأبحاث الحديثة في هذا الموضوع. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الواعية هي أحد أهم عناصر إنجاح أي مؤسسة والعامل الرئيس في تحقيق أهدافها وتنفيذ خططها على المدى القريب والبعيد، وجوب اختيار قادة المؤسسات بدقة وعناية شديدة لتحقيق التميّز المؤسسي، وأهمية التركيز على دور المعرفة في تكوين شخصية القادة، وأن التحسين والتطوير للأداء المؤسسي يتم عن طريق اتباع أسلوب التفكير العلمي والقيادة العلمية.
- كما هدفت دراسة ينق والياس (Ying & Alias, 2021) تقصي درجة تحفيز قيادة مديري المدارس في ماليزيا المعلمين في دمج التكنولوجيا في التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٢) من معلمي المدارس الابتدائية في ماليزيا، أشارت نتائج الدراسة أن مستوى تحفيز مديري المدارس المعلمين لدمج التكنولوجيا جاء بدرجة عالية، كما أوصت نتائج الدراسة إلى أهمية عقد ورش عمل تعزز كفاءات المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حتى يتمكنوا من دمج أحدث التقنيات في العملية التعليمية.
- من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالأنظمة التعليمية العالمية، تعرفت الدراسة على عدد من الأنظمة التعليمية العالمية ذات الجودة العالمية والتي أثبتت جودة نتائج مخرجاتها على مستوى التعليم العالمي، إضافة إلى استفادة الدراسة الحالية من صياغة الأهداف والأهمية وإجراءات الدراسة والمنهجية وعينة الدراسة، كما قد تستفيد من تفسير النتائج، ويتضح من خلال عرض الدراسات السابقة إجماعها على أهمية النظم التعليمية العالمية والحث على الاستفادة من تجارب الدول في مجال التعليم، كما لاحظ الباحثان تناول الدراسات السابقة الأنظمة التعليمية بالوصف والتحليل والمقارنة والنقد، تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بتناول الأنظمة التعليمية لبعض الدول بشي من الوصف والنقد. أما الاختلاف بين

دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين
للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية

الدراسة الحالية والدراسات السابقة يكمن في المنهجية المستخدمة وهي دراسة الحالة إضافة إلى تناول دور المدير في تحفيز أنظمة التعلم العالمية، وهي من الدراسات القلائل - على حد علم الباحثان - التي بحثت في هذا الموضوع
الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي للكشف عن دور مديري المدارس في محافظة اربد في الاستفادة من أنظمة التعليم العالمية.
مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع (المعلمين) في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في قسبة اربد والبالغ عددهم (٤٢٥٥)، ومنهم (١٣٦٤) معلم، ومنهم (٢٨٩١) معلمة، للعام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤)، وذلك حسب إحصائيات سجلات قسم التخطيط في مديرية تربية وتعليم لواء قسبة اربد، خلال الفصل الدراسي الأول ٢٠٢٣/٢٠٢٤.
عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (358)، منهم (45) معلم، و(313) معلمة، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية، وجدول 1 يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم الديموغرافية.

جدول 1 توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم الديموغرافية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	45	12.6
	أنثى	313	87.4
	المجموع	358	100.0
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	75	20.9
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	86	24.0
	أكثر 10 سنوات	197	55.0
	المجموع	358	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	214	59.8
	دراسات عليا	144	40.2
	المجموع	358	100.0

أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة ، والإجابة عن تساؤلاتها، تم بناء استبانة مغلقة لقياس دور مديري المدارس الحكومية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية، والتي تكونت من (33) فقرة موزعة على جزئين كما يلي (الجزء الاول، البيانات الديمغرافية تمثلت بـ (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، الجزء الثاني: للكشف عن دور مديري المدارس الحكومية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية، واشتمل على أربعة مجالات رئيسية وهي: (المجال الاول: دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية المجال الثاني: دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية ، والمجال الثالث: دور

المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية ، والمجال الرابع: دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية).
صدق بناء الأداة : للتحقق من صدق بناء الأداة، تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فردا من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة. وتم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة الكلية

أولاً- مجال دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية:
جدول (٢) ارتباط فقرات "دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية" مع الدرجة الكلية للمجال ومع الأداة

معامل ارتباط بيرسون		رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	
الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال		الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال
.713**	.866**	3	.841**	.878**
.641**	.880**	4	.825**	.637**

ملاحظة. **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول 2 إلى أن معامل ارتباط بيرسون الفقرة بالمجال دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية تراوحت ما بين (.637** - .880**) وهي قيم دالة إحصائية.

ثانياً: مجال دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية

جدول (٣) ارتباط فقرات "دور المدير في التطوير المهني للمعلمين

فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية" مع الدرجة الكلية للمجال ومع الأداة

معامل ارتباط بيرسون		رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	
الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال		الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال
.840**	.883**	9	.701**	.732**
.799**	.838**	10	.712**	.695**
.849**	.859**	11	.754**	.723**
.798**	.805**	12	.836**	.859**
.884**	.887**	13	.869**	.702**
.899**	.815**	14	.744**	.770**
.843**	.860**	15	.885**	.602**
			.757**	.800**

ملاحظة. **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول (٣) إلى أن معامل ارتباط بيرسون الفقرة بالمجال دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية تراوحت ما بين (.602** - .887**) وهي قيم دالة إحصائية.

ثالثاً- مجال دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقويم العالمية

جدول 4/ارتباط فقرات " دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقويم العالمية" مع الدرجة الكلية للمجال ومع الأداة

معامل ارتباط بيرسون		رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون		رقم الفقرة
الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال		الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال	
.794**	.804**	4	.762**	.894**	1
.775**	.783**	5	.782**	.875**	2
.738**	.778**	6	.803**	.811**	3

ملاحظة. **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول 4 إلى أن معامل ارتباط بيرسون الفقرة بالمجال دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقويم العالمية تراوحت ما بين (.778**-.894**) وهي قيم دالة إحصائية.

رابعاً- مجال دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية: جدول (٥) ارتباط فقرات "دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة

التعليم العالمية" مع الدرجة الكلية للمجال ومع الأداة

معامل ارتباط بيرسون		رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون		رقم الفقرة
الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال		الفقرة بالأداة	الفقرة بالمجال	
.768**	.789**	5	.765**	.857**	1
.802**	.838**	6	.877**	.803**	2
.833**	.793**	7	.784**	.848**	3
.866**	.809**	8	.795**	.769**	4

ملاحظة. **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول 5 إلى أن معامل ارتباط بيرسون الفقرة بالمجال دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية تراوحت ما بين (.769**-.857**) وهي قيم دالة إحصائية.

ثبات أداة الدراسة الأولى (الاستبانة): للتحقق من ثبات الأداة المتعلقة بدور مديري المدارس في قسبة اريد في تحفيز المعلمين للاستفادة من انظمة التعليم العالمية؛ تم حسب معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجالاتها ولأداة ككل، ويبين جدول (٦) ذلك.

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية.	4	0.910
2	دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية.	15	0.967
3	دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقويم العالمية.	6	0.929
4	دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية.	8	0.961
	الأداة ككل	33	0.982

تشير بيانات جدول 6 أن معاملات الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ للمجالات يتراوح بين (0.910-0.967) ، وبلغ ثبات الأداة ككل (0.982)، وهي قيم مرتفعة دالة إحصائياً تشير إلى ثبات الأداة.
متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً- المتغيرات المستقلة:

- الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- سنوات الخبرة، ولها ثلاثة مستويات: أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر.
- المؤهل العلمي، وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).

ثانياً- المتغير التابع: دور مديري المدارس الحكومية في قسبة اربد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية
نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول "ما دور مديري المدارس الحكومية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية من وجهة نظر المعلمين في لواء قسبة إربد؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور مديري المدارس الحكومية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية من وجهة نظر المعلمين في لواء قسبة إربد، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها، وجدول 7 يوضح ذلك.

دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين
للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة 7،
مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية.	3.50	0.95	مرتفع
2	4	دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية.	3.32	1.01	متوسط
3	1	دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية.	3.19	1.01	متوسط
4	2	دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية.	3.14	1.02	متوسط
		"الأداة" ككل	3.26	0.94	متوسط

يلاحظ من النتائج في جدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لمجالات أداة الدراسة "دور مديري المدارس الحكومية في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية من وجهة نظر المعلمين في لواء قسبة إربد" تراوحت بين (3.14-3.50) وجاء المجال الثالث (دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية) بمتوسط حسابي بلغ (3.50) وبدرجة مرتفعة وبالمرتبة الأولى، وجاء المجال الرابع (دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية) بمتوسط حسابي بلغ (3.32) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الثانية، وتلاه المجال الأول (دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية) بمتوسط حسابي بلغ (3.19) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الثالثة، وتلاه المجال الثاني (دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية) بمتوسط حسابي بلغ (3.14) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الرابعة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.26) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة من وجهة نظر الباحثان إلى كثرة المهام الإدارية والفنية والقيادية لدى مديري المدارس في قسبة إربد، مما قد يجعل مسألة تحفيز معلميه للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية ليست بالمستوى المأمول، وقد يعود السبب إلى اختلاف في مدى وعي المعلمين أنفسهم بأهمية الاستفادة من جودة الأنظمة التعليمية العالمية، وهذا يمكن أن يؤثر سلباً على درجة التحفيز التي يشعرون بها، أو مدى جدية الأمر، فربما يبذل المدير جهده في سبيل أن تحقق مدرسته جوده عالية في العملية التعليمية من خلال تحفيز معلميه للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية، وبالمقابل المعلمين لا يأخذون الأمر بجدية ولا يدركون الآثار الإيجابية المتوقعة من ذلك، وربما العكس تماماً فقد يكون وعي المديرين بأهمية أنظمة التعليم العالمية ليس بالمستوى المأمول مما يؤثر على مدى استفادة معلميه من أنظمة التعليم العالمية، وقد يكون السبب مرتبطاً بمستوى التفاعل بين مديري

المدارس و المعلمين فقد يلعب التفاعل الإيجابي بينهم دورًا في مدى تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية، فإذا كان هناك اتصال وتفاعل فعال بين المديرين والمعلمين، فقد يكون له تأثير إيجابي على درجة التحفيز، إضافة إلى احتياجات المعلمين قد تكون متنوعة ومتباينة، وبعض المديرين غير قادرين على تلبية هذه الاحتياجات بنفس المستوى والفعالية، مما قد يؤثر على تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية، كما قد تؤثر قيود الموارد والوقت على قدرات المديرين في تقديم الدعم والتحفيز للمعلمين بشكل كامل.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) في دور مديري المدارس في لواء قسبة إربد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية تعزى لمتغير (المؤهل التعليمي، الخبرة التدريسية، الجنس)؟"

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـ دور مديري المدارس في لواء قسبة إربد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) جدول ٨ يوضح ذلك.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية دور مديري المدارس في لواء قسبة إربد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)

الدرجة الكلية	دور المدير في				الفئة	المتغير
	تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية	تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية	التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية	توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية		
3.04	3.09	3.25	2.95	2.99	س	الجنس
1.07	1.19	1.06	1.13	1.13	ع	
3.29	3.35	3.54	3.17	3.22	س	انثى
0.92	0.98	0.93	1.00	0.99	ع	
3.25	3.28	3.48	3.16	3.16	س	أقل من ١٠ سنوات
0.95	1.03	0.98	1.03	1.00	ع	
3.20	3.27	3.47	3.07	3.19	س	سنوات الخبرة من ٥-١٠
0.93	0.95	0.90	1.04	0.99	ع	
3.28	3.35	3.53	3.17	3.20	س	أكثر من ١٠ سنوات
0.95	1.03	0.97	1.01	1.02	ع	
3.33	3.40	3.58	3.20	3.30	س	المؤهل العلمي
0.90	0.96	0.90	0.98	0.98	ع	
3.15	3.20	3.39	3.06	3.03	س	دراسات عليا
1.00	1.07	1.03	1.07	1.03	ع	

دور مديري المدارس الأردنية في تحفيز المعلمين
للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية

ملاحظة. س: المتوسط الحسابي ع: الانحراف المعياري

يبين جدول (١١) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـ دور مديري المدارس في لواء قسبة إرد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد على المجالات والمحور ككل جدول ١٢ يوضح ذلك.

جدول (١٢)

تحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر (الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي) دور مديري المدارس في لواء قسبة إرد في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.264	1.254	1.262	1	1.262	دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية.	
0.182	1.788	1.856	1	1.856	دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية.	الجنس
0.071	3.268	2.948	1	2.948	دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية.	هوتلنج=0.009 ح=0.508
0.129	2.316	2.343	1	2.343	دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية.	
0.126	2.352	2.069	1	2.069	الدرجة الكلية	
0.022	5.255	5.288	1	5.288	دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية	
0.262	1.265	1.313	1	1.313	دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية	المؤهل العلمي
0.121	2.411	2.175	1	2.175	دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية	هوتلنج =0.021
0.110	2.562	2.591	1	2.591	دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية	ح=0.115
0.121	2.416	2.125	1	2.125	الدرجة الكلية	
0.801	0.222	0.223	2	0.446	دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية	
0.594	0.522	0.542	2	1.083	دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية	سنوات الخبرة ولكس لمبدأ=
0.656	0.423	0.381	2	0.762	دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية	0.990
0.544	0.611	0.618	2	1.235	دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية	ح=0.910
0.609	0.497	0.437	2	0.874	الدرجة الكلية	

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الخطأ	دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية	355.243	353	1.006		
	دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية	366.403	353	1.038		
	دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية	318.382	353	0.902		
	دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية	357.044	353	1.011		
	الدرجة الكلية	310.600	353	0.880		
الكلية	دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية	362.834	357			
	دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية	370.796	357			
	دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية	324.633	357			
	دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية	363.419	357			
	الدرجة الكلية	315.931	357			

يوضح جدول (١٢) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$) تعزى لأثر الجنس في المجالات (دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية، دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية) والدرجة الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في المجالات (دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية، دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية) والدرجة الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في المجالات (دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقييم العالمية، دور المدير في تحفيز

المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية) والدرجة الكلية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في المجال (دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية)، وجاءت الفروق لصالح بكالوريوس.

مناقشة متغير الجنس:

أشارت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$) تعزى لأثر الجنس على جميع المجالات، والدرجة الكلية. وقد يعزو الباحثان عدم وجود فروق تعزى للجنس ربما إلى تشابه بيئة العمل في المدارس الحكومية التابعة لمديرية قصبه اربد التي يعيشها المعلمون في المدارس ومرورهم بنفس الخبرات والظروف المختلفة، ومستوى دعم مديرهم للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية، وتساوي المهام الوظيفية الموكلة لهم على اختلاف جنسهم ذكورا أم إناثا، بالإضافة إلى أن مستوى الدعم والتحفيز غير مرتبط بجنس المعلم، كما أن وجود القوانين والأنظمة والتعليمات المتبعة والموحدة على جميع المعلمين دون استثناء.

متغير الخبرة التدريسية:

أشارت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$) تعزى لأثر سنوات الخبرة على المجالات ككل وعلى الدرجة الكلية. قد يعزى النتيجة من وجهة نظر الباحثان إلى أن جميع المعلمين بغض النظر عن خبراتهم التدريسية يلاحظون أن مديرهم وما يقومون به فيما يتعلق بتحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية بنفس المستوى، وجميعهم يطلعون على التحديات التي تواجه مديرو المدارس في مجال أدوارهم فيما يتعلق بتحفيز معلمهم للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية بغض النظر عن خبراتهم. وأن مديري المدارس يعملون في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهم من قبل وزارة التربية والتعليم في تطبيق القوانين والأنظمة المتبعة في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في المجالات (دور المدير في توعية المعلمين بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في التطوير المهني للمعلمين فيما يتعلق بأنظمة التعليم العالمية، دور المدير في تحفيز المعلمين من الاستفادة من استراتيجيات التدريس والتقويم العالمية، دور المدير في تحفيز المعلمين لتطبيق ما يتعلموه عن أنظمة التعليم العالمية) والدرجة الكلية. وقد تعزو الباحثان هذه النتيجة إلى وجود اتفاق عام بين أفراد عينة الدراسة على اختلاف مؤهلاتهم العلمية على ما يقوم به مديرو المدارس في تحفيزهم للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية. حيث أن ملاحظة المعلمين والمعلمات لما يقوم به مديروهم لا ترتبط بمؤهلات هؤلاء المعلمين، فالتحديات التي تواجه

المديرين في تحفيز المعلمين للاستفادة من أنظمة التعليم العالمية في ضوء ذلك واضحة لجميع المعلمين بغض النظر عن مؤهلاتهم.

التوصيات:

وفي ضوء هذه النتائج، أوصى الباحثان بما يلي:

- أهمية تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تعرض للمعلمين أفضل الممارسات والتقنيات المتبعة عالمياً في مجال التعليم.
- أهمية تقديم دعم فني ومالي للمدارس لتطوير وتنفيذ مشاريع تعليمية مبتكرة تستند إلى مفاهيم ومناهج دولية، مما يعزز الرغبة والاستعداد للاستفادة منها.
- أهمية تجهيز المدارس مختبرات علوم وحاسوب حديثة تواكب التطور حتى يتسنى لها تطبيق الإستراتيجيات التدريسية العالمية.

المراجع

- إسماعيل، محمد صادق. (٢٠١٤). إدارة الجودة الشاملة في التعليم. المجموعة العربية للتدريب.
- الجيوسي، آمنة. (٢٠٢٣). دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي في مدارس التعليم والتدريب المهني في فلسطين. *المجلة العلمية للنشر*، ٢(٣)، ١-٢٦.
- حسان، عبد العليم. (٢٠٢١). الأنظمة التعليمية.. نماذج في الشرق والغرب. مؤسسة وكالة الصحافة العربية.
- دعيدش، عبد السلام وطباع، فاروق. (٢٠٢١). تقييم النظم بين المفهوم والإجراءات. *مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية*، ٧(٢)، ٧٤-٨٨.
- سبيتان، فتحى. (٢٠١٢). إستراتيجيات الإدارة المدرسة في ضوء الإتجاهات المعاصرة. *الجنادرية للنشر والتوزيع*.
- الشهري، خلوفه. (٢٠٢١). تجارب تعليمية دولية ومظاهر الاستفادة منها في التدريب التقني والمهني السعودي. *مجلة الكلية التقنية*، ٣(٥)، ٣٣-٧٩.
- عابدين، محمد. (٢٠٠١). الإدارة المدرسية الحديثة. دار الشروق للنشر والتوزيع.
- العجمي، ناصر محمد وسويري، ناصر. (٢٠١٦). دراسة تحليلية لواقع الخبرات الأجنبية في النظم التربوي بدول الخليج العربي. *مجلة كلية التربية*، ١(٧٥)، ٢٦١-٣٠٨.
- عموش، سحر والسردية، رضاء، والقادري، علي والجشي، أحمد وبنو عيسى، رياض. (٢٠٢٢). النظام التربوي العام في بريطانيا وألمانيا والمملكة الأردنية الهاشمية (دراسة مقارنة). *مجلة انساق للفنون والآداب والعلوم*، ٣(١)، ٨٤-١٠١.
- عياصرة، معن. (2011). نظم وسياسات التعليم: نماذج (عربية- أجنبية). دار وائل للنشر والتوزيع.
- الفهمي، مرزوق. (٢٠٢٠). دور القيادة التعليمية في تطوير الأداء المؤسسي في ضوء أفضل الممارسات العالمية، *مجلة القراءة العربية*، ٢٠(١)، ١٥-٤٤.
- مباركي، مرام. (٢٠٢٣). مدى توافق الأهداف التعليمية في رؤية ٢٠٣٠ مع الأهداف الدولية للتعليم. المؤتمر الدولي الثالث للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول، المؤتمر الدولي الثالث للتعليم في الوطن العربي، (44-55).

المطيري، حمود. (٢٠٢٠). دور الإدارة المدرسية في تطوير بيئة العمل للمعلمين في ضوء التجارب العالمية من وجهة نظر المعلمين بالكويت. *مجلة القراءة والمعرفة*، ٢٠ (٢١٩)، ٤٠٩-٣٧١،

الوعري، عريب. (٢٠٢٢). دور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير والتطوير المهني من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدرسة الفرير في شرقي القدس. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣٨ (٧)، ١٩٨-٢٢٠.

Bilge, B., & Aslanargun, E. (2017). A scale development study about school principals' Contribution to professional development of teachers. *Dokuz Eylul Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (44), 139-14.

Bilgen, F. E. (2013). *Negotiating professional identities in higher education during redundancy and uncertainty: Narratives of TEFL teachers in Northern Cyprus* / by Fatos Eren Bilgen.

James, H. (2005). *Encyclopedia of Anthropology*. SAGE Publications.

Kodama, M. (2016). The role of educational leadership on participation in the Costa Rican national program of science and technology fairs at Escuela Colón in San José Oeste. University of Southern California.

Mthanti, B. J., & Msiza, P. (2023). The roles of the school principals in the professional development of teachers for 21st century Education. *Cogent Education*, 10(2), 2267934.

Vanhear, J. (2016). Merging metacognitive tools for use in higher education to facilitate meaningful learning. Staffordshire University.

Wallace, D. (2009). *Parts of the Whole: Approaching Education as a System*. Numeracy, 2(2), 9-25.

Ying, Y. J., & Alias, B. S. (2021). Headmasters' technology leadership and teachers' motivation in integrating technology in the teaching and learning process. *International Research Journal of Education and Sciences*, 5(4), 25-34.

Tartari, E. (2021). THE ROLE OF THE SCHOOL PRINCIPAL IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS.

<https://www.researchgate.net/publication/362655969> THE ROLE OF THE SCHOOL PRINCIPAL IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS