

Degree of Professional Development of Educational Leaders in Jordan in Jerash Governorate

Suhad Mohammad Awad

Jerash Education Directorate || Ministry of Education || Jordan

Abstract: The study aimed at revealing the degree of professional development of educational leaders in Jordan and its relationship to job performance in Jerash governorate. The researcher used the descriptive approach. In order to achieve the goal of the study ,the researcher built a tool for the study "questionnaire" ,which was distributed to a random sample of (171) In the Jerash Governorate. The results showed that the degree of professional development of the educational leaders is high and with an average of 3.83. The ranking of the fields is ranked in descending order according to the level of the fields: the field of professional development plans ،4.00 ،Field of development programs methods For a professional ،and reached (3: 55). (High). In light of the results ،a number of recommendations and proposals were presented to raise the level of professional development of educational leaders and job performance.

Keywords: career development ،educational leadership, Jarash Governorate..

درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية في محافظة جرش بالأردن

سهاد محمد عوض اعقيلان

مديرية تربية جرش || وزارة التربية والتعليم || الأردن

الملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن وعلاقتها بالأداء الوظيفي في محافظة جرش. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة ببناء أداة للدراسة "الاستبيان"، تم توزيعها على عينة عشوائية من (171) فرداً، من القيادات التربوية في محافظة جرش، وأظهرت النتائج أن درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.83)، وجاء ترتيب المجالات مرتبة تنازلياً وفقاً لمستوى المجالات: مجال خطط برامج التنمية المهنية، وبلغ (4.00)، مجال محتوى برامج التنمية المهنية، وبلغ (3.94)، مجال أساليب برامج التنمية المهنية، وبلغ (3.55). وجميعها بتقدير (مرتفعة). وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لرفع درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، القيادات التربوية، محافظة جرش.

المقدمة:

يحفل العصر الحديث بالعديد من التحولات العالمية المعاصرة والتطور المستمر في مختلف مجالات الحياة، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تطوير وظيفة المؤسسات التعليمية ودورها في المجتمع، فكل يوم تظهر معطيات تكنولوجية جديدة تحتاج إلى خبرات وأفكار وأساليب ومهارات وآليات جديدة للتعامل معها بنجاح، هذه التحولات كان لها تأثير على التعليم باعتباره العمود الفقري لإحداث التنمية الشاملة في المجتمع (الحر، 2013)

وقد زاد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية باعتبارها الأداة الرئيسة لتحقيق التنمية الشاملة، لهذا زادت العناية بإعداد هذه القوى وتدريبها تدريباً مستمراً من أجل رفع كفاءتها وزيادة إنتاجيتها، فأصبحت قضية التنمية المهنية للقيادات التربوية من القضايا المهمة التي شغلت ولا تزال تشغل المهتمين بالتعليم كونها قضية تربوية لها صفة الاستمرارية (نشوان، 2014)، وأخذ عناصر الإصلاح في المؤسسات التعليمية، ومن الاستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها والاستجابة لمتطلبات العصر (العمرى، 2015)

ولقد أصبح الحديث عن التنمية المهنية في مختلف جوانبها سمة من سمات العصر الحالي لمسايرة كل ما هو جديد في مجال المعرفة والاكتشافات، فمن خلالها يتم تحديث معارف القيادات التربوية وصقل خبراتهم ومهاراتهم، ورفع كفاءاتهم، وبالتالي تطوير العملية التعليمية، (الحراشة والنوباني، 2012) كما أنه ينظر إلى التنمية المهنية على أنها مدخلا أساسيا مهما من مدخلات العملية التعليمية، لأنها تهتم بتحسين أداء القيادات التربوية وإكسابهم المهارات والخبرات اللازمة لتطوير أداءهم المهني من خلال مجموعة من الممارسات والسياسات والوسائل والأنشطة، وهي عملية طويلة الأمد تتكاثف فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية من أجل القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية (رضا، 2011).

وترى الباحثة أن التنمية المهنية تمثل أحد المقومات الأساسية في صقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية والفنية، كونها وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف ومهارات ومبادئ وقيم تزيد من طاقته على العمل والإنتاج (الحربي، 2011)، وهي وسيلة تدريبية تمد الإنسان بالطرق العلمية الحديثة والأساليب المتطورة لتحقيق الأداء الأمثل في العمل، وهي وسيلة سلوكية تعيد تشكيل وتصرفاته وتعطيه الفرصة لإعادة النظر في أدائه الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

إن العملية التربوية تحتاج إلى القائد القادر على تنظيمها وتطويرها، وإدارة مؤسساتها للهبوض بمستوى أدائها والارتقاء بها نحو الأفضل، لمواكبة التطورات والتغيرات المتسارعة، وتكمن أهمية القيادة باعتبارها الدور الأساسي الذي تقوم به في كافة جوانب العملية الإدارية، حيث تعتبر المعيار الذي يحدد من خلاله نجاح أي مؤسسة إدارية، فالقائد هو المسؤول عن تنسيق جهود رؤوسه وتحفيزهم وتحسين أدائهم، ورفع روحهم المعنوية، بما يحقق أهداف المؤسسة في جو من الألفة والرضا (حداد، 2014).

وقد كان للتغيرات العالمية المعاصرة أثرها الواضح على التنمية المهنية للقيادات التربوية، فقد أدى التقدم العلمي والتكنولوجي إلى تحول التربية، وتطوير مفهوم الإدارة وتدريب القيادات التربوية مسايرة لهذه التغيرات، ومن هذه التغيرات ظهور ما يعرف بمفهوم العولمة على الساحة العالمية، والتي تلقي بظلالها بكثير من التحديات على العملية التعليمية وفي مقدمتها التنمية المهنية للقيادات التربوية، كما تتطلب التحولات المعلوماتية والتكنولوجية المتسارعة وما ترتب عليها من تغييرات في السياسات التعليمية، وإحداث نقلة نوعية في مهارات الأفراد والقيادات في ميدان التربية (العبرى، 2015).

وكما أظهرت نتائج دراسة وأجرت الحارثية (2016)، أن درجة تقويم برامج التنمية المهنية المختلفة التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للمشرفين التربويين في سلطنة عُمان كانت ضعيفة، وفي وكما أجرى العمرى (2015) دراسة هدفت إلى تقييم دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المخوة حيث كانت بدرجة متوسطة. وأيضاً أجرى العبري (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة برامج التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأداء الوظيفي في سلطنة عمان. وتوصلت النتائج إلى أنه لا توجد برامج

التنمية المهنية للقيادات التربوية مرتبطة بالإعداد للوظيفة الحالية، و من هنا أتت هذه الدراسة للتعرف على درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن و علاقتها بالأداء الوظيفي في محافظة جرش.

أسئلة الدراسة:

لذا ومن هذا المنطلق، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن من وجهة نظر القيادات التربوية في محافظة جرش؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة:

وبشكل أوضح تظهر أهمية الدراسة في:

1. تناولت الدراسة درجة امتلاك مديري التربية والتعليم للكفايات الإدارية، وهو من الموضوعات الهامة لتعلقه بفئة ذات أهمية من فئات المجتمع، وهي: فئة مديري التربية والتعليم لأنهم يمثلون رأس الهرم الإداري التعليمي.
2. قد تساعد نتائج الدراسة في معرفة واقع امتلاك مديري التربية والتعليم للكفايات الإدارية، مما يسمح للقيادات العليا في الوزارة بتحديد البرامج التدريبية للارتقاء بأدائهم وكفاياتهم الإدارية.
3. قد تفيد نتائج الدراسة محاولة تسليط الضوء على موضوع هام جدًا (الكفايات الإدارية)، لإجراء مزيداً من الدراسات التي تعنى بهذا الموضوع لتطوير التعليم.
4. من المؤمل أن تفيد النتائج أصحاب القرار في المدارس الحكومية (وزارة التربية والتعليم)، مما ينعكس إيجاباً على مخرجات التعليم.
5. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة لمعرفة احتياجات وزارة التربية و التعليم الأردنية من برامج التنمية المهنية للقيادات التربوية.
6. التعرف على نقاط القوة في برامج التنمية المهنية وتعزيزها، ونقاط الضعف لتحسينها.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تناولت هذه الدراسة درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن وعلاقتها بالأداء الوظيفي في محافظة جرش.
- حدود بشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على مديري المدارس الحكومية التابعة لمديرية محافظة جرش.
- حدود مكانية: في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة جرش في الأردن.
- حدود زمنية: تم إجراء هذه الدراسة الميدانية خلال العام الدراسي 2018/2019 الفصل الأول.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

درجة لغة: " دَرَجَة (اسم)، وتعني منزلة ورتبة في الشرف، وهي تدرج الشيء في المستوى" (المحمادي، 2015: 184).

درجة إجرائية: وهي المستوى التي يحصل عليها المستجيبون في الدراسة على الاستبيان وهي خمس مستويات (منخفض جداً، منخفض، مقبول، مرتفع، مرتفع جداً).

التنمية المهنية اصطلاحًا: " هي مجموعة من الأساليب والأنشطة والسلوكيات والعمليات التي تقدم للأفراد من أجل تنميتهم في جميع المجالات المعرفية والسلوكية والمهارية، والتي تطور كفاياتهم المهنية التي تواكب متغيرات العصر، بحيث تعتمد هذه العملية على مبدأ المشاركة، وكذلك مبدأ التغيير والتطوير الذي يعتمد على الدافع الذاتي من أجل النمو لتحقيق الأهداف المرجوة، وهي تنمية جيل قادر على مواكبة التطورات العصرية والتكيف معها" (Speck & Knipe، 2004: 35)

التنمية المهنية إجرائيًا: هي تلك البرامج والأنشطة والوسائل والممارسات التي يتم وضعها لمساعدة القيادات التربوية في الأردن في محافظة جرش على رفع مستوى كفاءتهم لاكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لرفع مستواهم المهني، وتطوير أدائهم إلى الأحسن.

القيادات التربوية اصطلاحًا: " هم أولئك الأشخاص القادرون على قيادة القوى العاملة في العملية التربوية في مؤسسة تعليمية وتوجيهها نحو الأهداف التربوية وتحسين التفاعل بين العاملين بطرق مؤثرة تحقق تعاونهم ورفع مستوى أدائهم إلى أقصى حد ممكن مع المحافظة في بناء الجماعة وتماسكها." (السعود، 2015: 43)

القيادات التربوية إجرائيًا: وتشمل رؤساء الأقسام الإدارية في مديريات تربية جرش ومديري المدارس الحكومية.

محافظة جرش: " تقع شمال غرب الأردن، يتجاوز عدد السكان الكلي لمحافظة جرش 237059 نسمة، تحدها محافظة اربد من الشمال و محافظة عجلون من الغرب، و تبلغ مساحتها 410كم²" (https://ar.m.wikipedia.org/wiki/محافظة_جرش)

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً/ الإطار النظري:

نشأة التنمية المهنية للقيادات التربوية:

تعتبر بدايات انتشار مفهوم التنمية المهنية للقيادات بشكل عام في جامعة هارفارد الأمريكية عام 1947 م على اعتبار أن التحسن الجذري للعملية التربوية يتطلب إعادة تنمية القوى البشرية، (غبان، 2009) وبذلك سجلت الجامعات الأمريكية السبق في الأخذ بفكرة التنمية المهنية لمنسوبيها على الجامعات الأوروبية والعربية، (الشمري، 2014) كما ساهمت هذه الفكرة في شبه إجماع على أهمية التنمية المهنية من منطلق قيام الجامعات بإعداد رأس المال البشري- بما فيهم القيادات- الذي يمثل أحد أسس التقدم في المجتمعات المعاصرة (السريحي، 2012)

وورد في دراسة (العمرى، 2015) أهم الأبحاث والدراسات التي قدمتها بعض الجامعات الأمريكية؛ لدراسة وفهم أساليب وأنماط السلوك القيادي وتنميتها:

- دراسات جامعة أيوا (Iowa Studies): قدمت جامعة أيوا دراسات في السلوك القيادي بأنواعه المختلفة الثلاث: المتسلط، والديمقراطي، والمتسيب مستخدمة أسلوب البحث والدراسة الذي تميز بالتحكم في حالات اتخاذ القرار، اختبار أساليب قيادية مختلفة لقياس الفعالية لكل أسلوب والنتائج. -
- دراسات جامعة أوهايو (Ohio State Studie): قدمت جامعة أوهايو دراسات في يونيو، 2008 تبحث البناء الهيكلية وسياسة الأخذ بالاعتبار: وقد تم استخدام استبيان أنجز بواسطة القيادات ومشرفين ومدرسين إدارات وزملاء عمل.

- دراسات جامعه ميتشجان (Michigan Studies): قدمت جامعة ميتشجان دراساتها حول محورين وهما: الإنتاجية محور القيادة والموظف محور القيادة؛ وقد تم استخدام استبيان أنجز بواسطة القيادات ومشرفين ومدراء إدارات وزملاء عمل (فضل، 2013).

أهمية التنمية المهنية للقيادات التربوية:

إن هذه التطورات جعلت الدول تهتم بالتنمية المهنية للقيادات التربوية، والذي عليها يتوقف نجاح التربية في بلوغ غايتها وتحقيق دورها في إنتاج العنصر البشري القادر على العمل والراغب فيه، ومن مزايا أهمية التنمية المهنية ما يلي (رضا، 2011):

1. إضافة معارف جديدة.
2. إكساب قوة ذاتية ومرونة في معالجة الأمور المتعلقة بالعمل اليومي.
3. وضع خطة لتعزيز نواحي القوة والتغلب على نواحي الضعف لدى القائد التربوي.
4. مواكبة العصر في كل ما هو جديد في مجالاتهم العلمية، والتربوية، وتشجيعهم على إقامة الملتقيات التربوية والثقافية وورش العمل.

أهداف التنمية المهنية للقيادات التربوية:

1. وقوف القيادات على الحديث من طرائق القيادة، والوسائل الحديثة وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل ميدانياً.
 2. معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة.
 3. تنمية القادة في كافة الجوانب: أكاديميا ومهنيا وشخصيا وثقافيا.
 4. تنمية الجوانب الإبداعية لدى القادة وتحفيزهم، على أن يشمل تدريبهم تلك الجوانب الإبداعية (الأسم، 2009)
 5. ربط القائد ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقييم هذه الخطط (الشخشير، 2011).
- للأداء عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعّال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المنظمات (العكش، 2011) وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين. ومن هذه المساهمات ما ذكرته (اليازجن، 2013) وذلك بالإشارة إلى عناصر الأداء التالية:
- أ- كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
 - ب- متطلبات العمل (الوظيفية): وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
 - ج- بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية (عواد، 2005).
 - د- محددات ومعايير الأداء الوظيفي: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج

الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها (السكران، 2014).

يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات (حسان والعجمي، 2007)، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (Ataphia، 2011).

ثانياً/ الدراسات السابقة:

أجرت الحارثية (2016) دراسة هدفت إلى تقويم برامج التنمية المهنية المختلفة التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للمشرفين التربويين في سلطنة عُمان، من حيث نوعية البرامج ودرجة الاستفادة منها في تطوير كفاياتهم الإشرافي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (247) مشرفاً ومشرفة. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الدورات التدريبية القصيرة، والمشغل والملتقيات التربوية مفعّل استخدامها بدرجة (متوسطة)، بينما باقي البرامج المطروحة جاءت بدرجة (ضعيفة).

وفي دراسة لوبز (Lopez,2016) هدفت إلى معرفة الدور القيادي للمشرفين التربويين ودورهم في تشكيل ثقافة النمو المهني المستمر وتطوره، بالإضافة إلى التعرف على استراتيجيات البرامج المستخدمة لرفع برامج النمو المهني وتحسينها في أوهايو وكيفية نموها، واستخدمت أداة المقابلات مع (4) مشرفين تربويين. وأظهرت النتائج احتياجات القيادات الإشرافية على النحو التالي: ابدلوجيا التنمية المهنية، وأدوار ومبادئ القيادة، والقيادة الفعالة، والقدرة على اتخاذ القرارات لدى المشرفين التربويين، والقدرة على مواجهة التحديات.

وفي دراسة لمقرن (2015) هدفت إلى معرفة درجة إسهام مديري مراكز الإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، استخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق الاستبانة على العينة تكونت من (282) مشرفاً. وقد كشفت عن نتائج من أبرزها: أن درجة إسهامات مراكز الإشراف في النمو المهني للمشرفين التربويين فيما يتعلق بالممارسة كانت محاور الدراسة جميعها بدرجة (متوسطة) وفيما يتعلق بالأهمية كانت محاور الدراسة جميعها بدرجة (عالية).

وأجرى العبري (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة برامج التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأداء الوظيفي في سلطنة عمان، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق استبانة على (211) مديراً ومديرة، وتوصلت النتائج إلى أنه لا توجد برامج التنمية المهنية للقيادات التربوية مرتبطة بالإعداد للوظيفة الحالية وأن محور أساليب التنمية المهنية هو الأكثر سلبية من حيث تنوع أساليب التنمية المهنية كبرامج عامة، والاكتفاء بالأساليب التقليدية مثل ورش العمل، وتغيب رأى القيادات التربوية في المشاركة في وضع الأهداف، وتحديد أساليب تقويم برامج التنمية وتحديد محتوى البرامج، مع ضعف ارتباط محتوى البرامج بالأهداف الموضوعية.

وأجرى العمري (2015) دراسة هدفت إلى تقييم دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المخوذة بالسعودية من وجهة نظر مديري المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، طبق استبانة على عينة من 118 مديراً، وقد خلصت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لاستجابات

المديرين لتقدير دور مكاتب التربية والتعليم في تحقيق التنمية المهنية للقيادات التربوية من المديرين كانت بدرجة متوسطة.

وفي دراسة أجراها كانالس (Canals، 2012) هدفت إلى التعرف على تأثير التنمية المهنية على كفايات القيادات التربوية، بولاية تكساس حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي مستخدماً الاستبانة على عينة مكونة من 51 مشرفاً، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل بروح الفريق والعمل الجماعي يساعد على التنسيق والتخطيط لبناء برامج تطويرية أكثر فاعلية، وأن الإشراف الفردي نحو التنمية المهنية لم يحدث نموًا مهنيًا للمهارات والكفايات القيادية، وأن الإشراف الجماعي أحدث نموًا مهنيًا للمهارات والكفايات القيادية.

وفي دراسة أجراها السريحي (2012) هدفت إلى التعرف على درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة بالسعودية والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال توزيع الاستبانة على 200 مدير مدرسة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى توافر آليات الاتصال والتواصل كانت بدرجة عالية، ومستوى توافر آلية التدريب والتطوير المستمر وإدارة التفويض بدرجة عالية، وأن أكثر الآليات التي تتعلق بالتنمية المهنية المستدامة كانت في إدارة الفريق ثم الاتصال والتواصل ثم التدريب والتطوير المستمر، بينما يلاحظ تأخر أساليب إدارة التفويض.

وفي دراسة أجراها بيزل (Bizzell، 2011) هدفت إلى التنمية المهنية لمديري المدارس في ولاية فيرجينيا، وتقييم تأثير التنمية المهنية على السلوكيات القيادية للمدراء، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الاستقصائي، مستخدمًا المقابلة مع 13 مديرًا، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن معظم المديرين الذي تمت مقابلتهم يمتلكون مهارات وخبرات جيدة تتعلق بالتنمية المهنية ولكنها لا تتوافق مع المبادئ الثلاثة للتنمية المهنية عالية الجودة وهي أي أن تكون مستمرة، وتكون مرتبطة بالعمل، وتساعد على تحقيق أهداف المدرسة، وكثيرًا ما يلجأ المدراء إلى المقالات في المجالات أو الحضور المؤتمرات العلمية أو ورش العمل المحلية حيث استفادوا منها في تعزيز وتنمية التطور المهني لديهم بغض النظر عن علاقة المؤتمر أو الورشة باحتياجاتهم التعليمية الخاصة.

التعقيب على الدراسات:

يلاحظ أن الدراسات السابقة كانت تهدف إلى تقييم برامج التنمية المهنية ومقترحات تطويرها، لكنها اختلفت في تناول المتغيرات التابعة، فبعضها تناول علاقتها بالأداء الوظيفي، وبعضها على الكفايات التربوية، وفي أداة جمع البيانات، وفي مكان إجراء الدراسة وزمانها، وتفاوتت عينات الدراسة من ناحية الكم نتيجة أهداف تلك الدراسات وإجراءاتها، واختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، وعينتها، ونتائجها، وقد استفادت الباحثة من تلك الدراسات في إثراء الإطار النظري، والإجراءات المنهجية، وصياغة أسئلة الدراسة، وتطوير أدواتها، واختيار مجتمع الدراسة، والعينة، وتفسير النتائج، وأما ما يميز الدراسة الحالية عن السابقة؛ فحسب علم الباحثة فإن القليل من تلك الدراسات وخاصة في محافظة جرش التي تناولت موضوع درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بمحافظة جرش، لذا تأتي هذه الدراسة استكمالاً لجهود الباحثين في هذا المجال ولسد النقص في هذا الحقل الدراسي إذ ستحاول الربط درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن وعلاقتها بالأداء الوظيفي في محافظة جرش.

3- منهجية وإجراءات الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن تساؤلات الدراسة، لتناسبه مع طبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

شمل مجتمع الدراسة جميع القيادات التربوية الذين يتوقع أن يساهموا في تطوير الكوادر البشرية التابعة لهم ومن ثم ينعكس ذلك على مخرجات التعليم مما يؤدي إلى تطوير المجتمع ورقيه في ظل المستجدات العالمية، وهم الفئات التالي: مدير تربوية وتعليم، ومدير فني، ومدير إداري، مدير مدرسة وذلك في وزارة التربية والتعليم الأردنية. وقد بلغ عينة الدراسة (171) فرداً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، ظهر أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهدافها هي "الاستبانة"، تم تصميمها بعد مراجعة الأدبيات وأساليب البحث العلمي النظرية والدراسات الميدانية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

تكونت الأداة من (15) فقرة تهتم بمعرفة درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية، وكانت الفقرات من (1-5) تقيس مجال خطط برامج التنمية المهنية، في حين كانت الفقرات من (6-10) تقيس مجال محتوى برامج التنمية المهنية، ومن (11-15) تقيس مجال أساليب برامج التنمية المهنية.

صدق أداة الدراسة:

تم عرض الأداة على (13) محكماً من أساتذة الجامعات الأردنية، في تخصص الإدارة لمعرفة آرائهم حول مدى انسجام الاستبانة ووضوحها وشموليتها، حيث شمل ذلك انتماء الفقرات للمقياس ككل وانتماء الفقرات للمحاور، وقد تم تعديل وصياغة الأسئلة بناءً على توصية المحكمين، وفي ضوء ما أبداه المحكمون من مقترحات للتعديل، تم القيام بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون، وفي ضوء ذلك تم تعديل بالإضافة إلى إعادة صياغة بعض الفقرات لتشير بشكل مباشر ومختصر لما تهدف له الفقرة، مما حقق الصدق الظاهري لها حيث استقر عدد الفقرات عند التحكيم على (15) فقرة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تقييم تماسك المقياس بحساب كرونباخ ألفا، حيث تكون عدد العينة الاستطلاعية (102) فرداً، كما يبين ذلك الجدول (1).

جدول (1) معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن وعلاقتها بالأداء الوظيفي في محافظة جرش.

رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
1	مجال خطط برامج التنمية المهنية.	5	0.96
2	مجال محتوى برامج التنمية المهنية.	5	0.94
3	مجال أساليب برامج التنمية المهنية.	5	0.93
	الأداة ككل	15	0.94

يتضح من الجدول (1) أن معامل الثبات لاستبانة التنمية المهنية للقيادات التربوية بلغ (0.94) وتعتبر درجة الثبات عالية جداً ومناسبة لهذه الدراسة.

الوزن النسبي:

جدول (2) الوزن النسبي لتفسير تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الأداة.

المستوى	المتوسط الحسابي
منخفض جداً	من 1.00 - أقل من 1.80
منخفض	من 1.80 - أقل من 2.60
متوسط	من 2.60 - أقل من 3.40
مرتفع	من 3.40 - أقل من 4.20
مرتفع جداً	من 4.20 - 5.00

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية في تحليل البيانات التي تتطلبها الإجابة عن أسئلة الدراسة: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون.

4- عرض النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول: ونصه " ما درجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن من وجهة نظر القيادات التربوية في محافظة جرش؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن في محافظة جرش للأداة ككل، والجدول رقم (3) يبين ذلك، بحيث رتب الأوساط الحسابية ترتيباً تنازلياً.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لدرجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن في محافظة جرش على فقرات الأداة ككل.

الرتبة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
1	مرتفع	0.44	4.00	مجال خطط برامج التنمية المهنية.
2	مرتفع	0.43	3.94	مجال محتوى برامج التنمية المهنية.
3	مرتفع	0.43	3.55	مجال أساليب برامج التنمية المهنية
	مرتفع	0.43	3.83	الأداة ككل

يتضح من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تراوحت بين (3.92-4.03) وتم ترتيبها تنازلياً بدءاً بتقييم مرتفع لمجال خطط برامج التنمية المهنية بمتوسط حسابي (4.00) ومجال محتوى برامج التنمية المهنية بمتوسط حسابي (4.94)، فيما جاء كفايات التكنولوجيا بالتقدير بدرجة مرتفع بمتوسط (3.92)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.96) بدرجة تقييم مرتفع. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لدرجة ممارسة مديري التربية والتعليم بمحافظة اربد في الأردن للكفايات الإدارية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الإدارية، كل مجال من مجالات الدراسة على حدة، والجدول (5) يوضح ذلك.

أولاً/ مجال خطط برامج التنمية المهنية.

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال خطط برامج التنمية المهنية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التنمية	أولاً: مجال خطط برامج التنمية المهنية.	الرتبة
1	4.23	0.46	مرتفع	تنسجم الخطط مع السياسات التربوية	2
2	4.18	0.43	مرتفع	تحدد الأهداف على شكل سلوكيات يمكن قياسها	5
3	4.07	0.43	مرتفع	تتسم الخطط بقابلية التنفيذ	1
4	3.75	0.44	مرتفع	تتسم أهداف البرامج بالشمولية	3
5	3.70	0.46	مرتفع	تهدف الخطط إلى تعزيز دافعية الأداء المهني	4
	4.00	0.44	مرتفع	جميع فقرات للمجالات معاً	

يتبين من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على لدرجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن في محافظة جرش، جاءت بتقدير مرتفع وبمتوسط حسابي (4.00) وانحراف المعياري (0.44)، وتتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.23) و (3.70)، حيث كان أعلاها للفقرة " تنسجم الخطط مع السياسات التربوية"، وبمتوسط حسابي (4.23)، وانحراف معياري (0.46)، في حين أن الفقرة " تهدف الخطط إلى تعزيز دافعية الأداء المهني"، حصلت على أدنى متوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.46)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السريحي (2012)، من حيث درجة التنمية، واختلفت النتيجة عن دراسة العبري (2015)، ودراسة العمري (2015)، ودراسة بيزل (Bizzell, 2011) حيث أتت بدرجة منخفضة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الخطط الاستراتيجية الخاصة ببرامج التنمية المهنية تكون معدة ليس من قبل إدارة البحث والتطوير التربوي لوحدها، وإنما تكون معدة من قبل وزارة التربية والتعليم الأردنية وعلى أعلى المستويات، ضمن ما يسمى إدارة التخطيط الاستراتيجي. وأيضا تعزو الباحثة إلى التنسيق والتعاون بين إدارة البحث والتطوير التربوي في الوزارة وبين القطاعات التربوية المختلفة بالأردن مما يعطي إدارة التدريب والتأهيل فرصة الاستفادة من الخبرات العملية لهذه القطاعات.

ثانياً/ مجال محتوى برامج التنمية المهنية.

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال محتوى برامج التنمية المهنية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التنمية	ثانياً: مجال محتوى برامج التنمية المهنية.	الرتبة
1	4.01	0.43	مرتفع	يتلاءم مع أهداف البرامج المحددة.	10
2	4.00	0.45	مرتفع	يسهم في التوظيف الواعي للتكنولوجيا الحديثة في مجال أدائي المهني.	8

الرتبة	ثانياً: مجال محتوى برامج التنمية المهنية.	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التنمية	الرتبة
6	يسهم في تبادل الخبرات بيني وبين زملائي.	3.95	0.43	مرتفع	3
9	يتناسب مع حاجاتي المهنية.	3.90	0.44	مرتفع	4
7	يزيد من الاتجاهات الإيجابية نحو أدائي الوظيفي.	3.86	0.42	مرتفع	5
	جميع فقرات للمجالات معاً	3.94	0.43	مرتفع	

يتبين من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على لدرجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن في محافظة جرش، جاءت بتقدير مرتفع وبمتوسط حسابي (3.94) وانحراف المعياري (0.43)، وتتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.01) و (3.86)، حيث كان أعلاها للفقرة " يتلاءم مع أهداف البرامج المحددة"، وبمتوسط حسابي (4.01)، وانحراف معياري (0.43)، في حين أن الفقرة " يزيد من الاتجاهات الإيجابية نحو أدائي الوظيفي"، حصلت على أدنى متوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.42)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السريجي (2012)، من حيث درجة التنمية، واختلفت النتيجة عن دراسة العبري (2015)، ودراسة العمري (2015)، ودراسة بيزل (Bizzell، 2011) حيث أتت بدرجة منخفضة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن محتوى برامج التنمية المهنية يركز في مجمله على الجوانب النظرية والجوانب العملية، هذا بالإضافة إلى اعتماد محتوى البرامج على أهداف واضحة ومحددة. فمحتوى البرامج يتسم بالتداخل، ويضاف إلى ذلك، تماشي محتوى البرامج مع التطورات الفكرية الحديثة، ومعالجتها للمشاكل التي تواجه القيادات التربوية.

ثالثاً/ مجال أساليب برامج التنمية المهنية.

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال أساليب برامج التنمية المهنية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	ثالثاً: مجال أساليب برامج التنمية المهنية.	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التنمية	الرتبة
11	تتيح لي الفرصة بتبادل الخبرات مع زملائي.	4.00	0.43	مرتفع	1
13	تساعدني في تطوير أدائي الإداري.	3.98	0.46	مرتفع	2
15	تساعدني على حل المشكلات التربوية بأساليب علمية.	3.90	0.43	مرتفع	3
12	تساعدني على الإبداع الوظيفي.	2.97	0.43	مرتفع	4
14	تمكنني من إعداد البحوث العلمية.	2.93	0.44	مرتفع	5
	جميع فقرات للمجالات معاً	3.55	0.43	مرتفع	

يتبين من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على لدرجة التنمية المهنية للقيادات التربوية بالأردن في محافظة جرش، جاءت بتقدير مرتفع وبمتوسط حسابي (3.55) وانحراف المعياري (0.43)، وتتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.00) و (3.93)، حيث كان أعلاها للفقرة " تتيح لي الفرصة بتبادل الخبرات مع زملائي"، وبمتوسط حسابي (4.00)، وانحراف معياري (0.43)، في حين أن الفقرة " تمكنني من إعداد البحوث العلمية"، حصلت على أدنى متوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.44)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السريجي (2012)، من حيث درجة التنمية، واختلفت النتيجة عن دراسة العبري (2015)، ودراسة العمري

(2015)، ودراسة بيزل (Bizzell، 2011) حيث أنتت بدرجة منخفضة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تنوع طرق التدريب وأساليبه فالطريقة التي تصلح لبرنامج تدريبي معين ليس من الواجب أن تكون صالحة لبرنامج تدريبي آخر، وبخاصة عندما يتعلق الأمر بتحقيق الأهداف، ورفع المهارة، والأداء للمتدربين. هذا بالإضافة إلى عدة عوامل منها: امتلاك المدربين في إدارة التدريب والتأهيل للخصائص والكفايات العملية ذات الصلة بأساليب التدريب. يمكن وضع التوصيات التالية:

التوصيات والمقترحات:

1. تهيئة المناخ التعليمي قبل تطبيق أي برنامج، أو نظام جديد في الميدان لتوعية المعلمين والإداريين بالبرامج والمشروعات الجديدة تمهيداً لإنجاحها.
2. التدريب المستمر للقيادات التربوية ولأعضاء المجتمع المدرسي، لأن التدريب وسيلة فعالة لتنمية مهاراتهم الفنية والإدارية، والارتقاء بمستوى الأداء، وتكوين الخبرة التي تساعد على أداء الأعمال بصورة صحيحة.
3. وضع نظام حوافز للقيادات التربوية يشمل الحوافز المادية كالمكافئات، والحوافز المعنوية لهم، ويحقق أكبر قدر من الإنجاز والإنتاجية، ويجعل عملهم أكثر فاعلية.
4. تهيئة البيئة المناسبة لتنفيذ برامج التنمية المهنية، واختيار الوقت والمكان المناسبين.
5. إجراء دراسات مماثلة عن العلاقة بين التنمية المهنية و متغيرات أخرى مثل الالتزام التنظيمي.
6. إجراء دراسات مماثلة على مستوى الجامعات الحكومية .
7. تصميم برامج تدريبية للقيادات التربوية في ضوء احتياجاتهم التدريبية الفعلية.

قائمة مراجع الدراسة:

أولاً/ المراجع بالعربية:

- الأسمر، منى (2009) احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية رؤية مستقبلية، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الثاني، ص 2.
- الحارثية، رحمة (2016) تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- حداد، بشير (2014). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- الحر، عبد العزيز (2013). التنمية المهنية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- الحراشة، محمد ؛ النوباني، ومصطفي (2012). اتجاهات القادة التربويين في الأردن نحو التغيير التنظيمي، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد التاسع عشر، العدد الأول، 233-245.
- الحربي، حياة (2011). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، عدد (13)، ص 3
- حسان، حسن، والعجمي، محمد (2007). الإدارة التربوية، دار النشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- رضا، سلامة (2011). التنمية المهنية لمربيات رياض الأطفال بالأردن في ضوء معايير الجودة تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- السريحي، منصور (2012). درجة توفير آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

- السعود، راتب (2015). اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول / التربية آفاق مستقبلية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.
- السكران، ناصر (2014) المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض" رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشخشير، حلا (2011). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- الشمري، مطر (2014). التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 4: 15120.
- العبري، حمد (2015). تطوير الأساليب المهنية للقيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم لسلمنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، عمان.
- العكش، علاء (2011) نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة
- العمري، أحمد (2015). دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المخوة من وجهة نظر المديرين والوكلاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- عواد، طارق (2005) نظام قياس الأداء الوظيفي للعاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية- دراسة تطبيقية على قطاع غزة - " رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- غباين، عمر (2009). القيادة الفاعلة والقائد الفعال، إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
- فضل، خالد (2013) . فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية التدريبية لمعلمي التربية البدنية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة جدة في تنمية أدائهم المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ص 35.
- المحمادي، خالد (2015). درجة ممارسة مديري التربية والتعليم بمكة مهارات القيادة التشاركية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- مقرن، فهد (2015) . إسهام مديري مراكز الإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- نشوان، يعقوب (2014) السلوك التنظيمي في الإدارة و الإشراف التربوي، الطبعة الثانية، عمان، دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- ويكيبيديا (2018). جرش (المدينة)، تاريخ الدخول عليه 25-12-2018 <https://ar.m.wikipedia.org/wiki/2018> (محافظة جرش)
- اليازجن، حليمة (2013). علاقة صراع الدور بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

ثانياً/ المراجع بالإنجليزية:

- Ataphia ،D. (2011). An Assessment of Accountability among Teachers in Secondary Schools in Delta State. African Journal of Social Sciences ،1 (1) ، pp 115-125.

- Bizzell ،B ،E. (2011). Professional of school principals in the rural Appalachian region of Virginia ، unpublished Ph.D. thesis ،Virginia polytechnic Institute and state University ،Blacksburg ،Virginia.
- Canals ،P. (2012). Professional Development models: Impact on School Leadership Competencies as Identified by Superintendents in Education Service Center: (Unpublished PhD. Thesis). University Texas.
- Lopez, A. 1997. The Superintendents leadership Role in Shaping, a culture of Continuous Professional Growth. Ph.D. KENT Stare University. DAL-A, 58 (12): 4513.
- Speck ،M. & Knipe ،C. (2004). Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools. (2nd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.