

# مجلة جامعة البعث

سلسلة العلوم التربوية



مجلة علمية محكمة دورية

المجلد 45 . العدد 23

1444 هـ - 2023 م

الأستاذ الدكتور عبد الباسط الخطيب

رئيس جامعة البعث

المدير المسؤول عن المجلة

رئيس هيئة التحرير	أ. د. محمود حديد
رئيس التحرير	أ. د. هائل الطالب

مديرة مكتب مجلة جامعة البعث

بشرى مصطفى

عضو هيئة التحرير	د. محمد هلال
عضو هيئة التحرير	د. فهد شريباتي
عضو هيئة التحرير	د. معن سلامة
عضو هيئة التحرير	د. جمال العلي
عضو هيئة التحرير	د. عباد كاسوحة
عضو هيئة التحرير	د. محمود عامر
عضو هيئة التحرير	د. أحمد الحسن
عضو هيئة التحرير	د. سونيا عطية
عضو هيئة التحرير	د. ريم ديب
عضو هيئة التحرير	د. حسن مشرقي
عضو هيئة التحرير	د. هيثم حسن
عضو هيئة التحرير	د. نزار عبشي

تهدف المجلة إلى نشر البحوث العلمية الأصيلة، ويمكن للراغبين في طلبها

الاتصال بالعنوان التالي:

رئيس تحرير مجلة جامعة البعث

سورية . حمص . جامعة البعث . الإدارة المركزية . ص . ب (77)

. هاتف / فاكس : ++ 963 31 2138071

. موقع الإنترنت : [www.albaath-univ.edu.sy](http://www.albaath-univ.edu.sy)

. البريد الإلكتروني : [magazine@ albaath-univ.edu.sy](mailto:magazine@albaath-univ.edu.sy)

**ISSN: 1022-467X**

## شروط النشر في مجلة جامعة البعث

الأوراق المطلوبة:

- 2 نسخة ورقية من البحث بدون اسم الباحث / الكلية / الجامعة) + CD / word من البحث منسق حسب شروط المجلة.
  - طابع بحث علمي + طابع نقابة معلمين.
  - إذا كان الباحث طالب دراسات عليا:  
يجب إرفاق قرار تسجيل الدكتوراه / ماجستير + كتاب من الدكتور المشرف بموافقة على النشر في المجلة.
  - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية:  
يجب إرفاق قرار المجلس المختص بإنجاز البحث أو قرار قسم بالموافقة على اعتماده حسب الحال.
  - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية من خارج جامعة البعث :  
يجب إحضار كتاب من عمادة كليته تثبت أنه عضو بالهيئة التدريسية و على رأس عمله حتى تاريخه.
  - إذا كان الباحث عضواً في الهيئة الفنية :  
يجب إرفاق كتاب يحدد فيه مكان و زمان إجراء البحث ، وما يثبت صفته وأنه على رأس عمله.
  - يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (العلوم الطبية والهندسية والأساسية والتطبيقية):  
عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي ( كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).
- 1- مقدمة
  - 2- هدف البحث
  - 3- مواد وطرق البحث
  - 4- النتائج ومناقشتها .
  - 5- الاستنتاجات والتوصيات .
  - 6- المراجع.

- يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات ( الآداب - الاقتصاد - التربية - الحقوق - السياحة - التربية الموسيقية وجميع العلوم الإنسانية):
- عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي ( كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).
- 1. مقدمة.
- 2. مشكلة البحث وأهميته والجديد فيه.
- 3. أهداف البحث و أسئلته.
- 4. فرضيات البحث و حدوده.
- 5. مصطلحات البحث و تعريفاته الإجرائية.
- 6. الإطار النظري و الدراسات السابقة.
- 7. منهج البحث و إجراءاته.
- 8. عرض البحث و المناقشة والتحليل
- 9. نتائج البحث.
- 10. مقترحات البحث إن وجدت.
- 11. قائمة المصادر والمراجع.
- 7- يجب اعتماد الإعدادات الآتية أثناء طباعة البحث على الكمبيوتر:
  - أ- قياس الورق 25×17.5 B5.
  - ب- هوامش الصفحة: أعلى 2.54- أسفل 2.54 - يمين 2.5- يسار 2.5 سم
  - ت- رأس الصفحة 1.6 / تذييل الصفحة 1.8
  - ث- نوع الخط وقياسه: العنوان . Monotype Koufi قياس 20
- . كتابة النص Simplified Arabic قياس 13 عادي . العناوين الفرعية Simplified Arabic قياس 13 عريض.
- ج . يجب مراعاة أن يكون قياس الصور والجداول المدرجة في البحث لا يتعدى 12سم.
- 8- في حال عدم إجراء البحث وفقاً لما ورد أعلاه من إشارات فإن البحث سيهمل ولا يرد البحث إلى صاحبه.
- 9- تقديم أي بحث للنشر في المجلة يدل ضمناً على عدم نشره في أي مكان آخر، وفي حال قبول البحث للنشر في مجلة جامعة البعث يجب عدم نشره في أي مجلة أخرى.
- 10- الناشر غير مسؤول عن محتوى ما ينشر من مادة الموضوعات التي تنشر في المجلة

11- تكتب المراجع ضمن النص على الشكل التالي: [1] ثم رقم الصفحة ويفضل استخدام التهميش الإلكتروني المعمول به في نظام وورد WORD حيث يشير الرقم إلى رقم المرجع الوارد في قائمة المراجع.

تكتب جميع المراجع باللغة الانكليزية (الأحرف الرومانية) وفق التالي:  
آ . إذا كان المرجع أجنبياً:

الكنية بالأحرف الكبيرة . الحرف الأول من الاسم تتبعه فاصلة . سنة النشر . وتتبعها معترضة ( - ) عنوان الكتاب ويوضع تحته خط وتتبعه نقطة . دار النشر وتتبعها فاصلة . الطبعة ( ثانية . ثالثة ) . بلد النشر وتتبعها فاصلة . عدد صفحات الكتاب وتتبعها نقطة .  
وفيما يلي مثال على ذلك:

-MAVRODEANUS, R1986- Flame Spectroscopy. Willy, New York, 373p.

ب . إذا كان المرجع بحثاً منشوراً في مجلة باللغة الأجنبية:

. بعد الكنية والاسم وسنة النشر يضاف عنوان البحث وتتبعه فاصلة، اسم المجلد ويوضع تحته خط وتتبعه فاصلة . المجلد والعدد ( كتابة مختزلة ) وبعدها فاصلة . أرقام الصفحات الخاصة بالبحث ضمن المجلة.  
مثال على ذلك:

BUSSE,E 1980 Organic Brain Diseases Clinical Psychiatry News ,  
Vol. 4. 20 – 60

ج . إذا كان المرجع أو البحث منشوراً باللغة العربية فيجب تحويله إلى اللغة الإنكليزية و  
التقيد

بالبنود (أ و ب) ويكتب في نهاية المراجع العربية: ( المراجع In Arabic )

## رسوم النشر في مجلة جامعة البعث

1. دفع رسم نشر (40000) ل.س أربعون ألف ليرة سورية عن كل بحث لكل باحث يريد نشره في مجلة جامعة البعث.
2. دفع رسم نشر (100000) ل.س مئة ألف ليرة سورية عن كل بحث للباحثين من الجامعة الخاصة والافتراضية .
3. دفع رسم نشر (200) مئتا دولار أمريكي فقط للباحثين من خارج القطر العربي السوري .
4. دفع مبلغ (6000) ل.س ستة آلاف ليرة سورية رسم موافقة على النشر من كافة الباحثين.

## المحتوى

الصفحة	اسم الباحث	اسم البحث
38-11	د. آدار عبد اللطيف د. أوصاف ديب راغب الأحمد	مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية
84- 39	د. مطيعة احمد د. نسرين خضار سلاف خلوصي	درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم (دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)
134-85	محمد عاطف أحمد عمور	دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش
174-135	نسرين مصطفى علي العتوم	دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم





## مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية

طالب الدراسات العليا: راغب الأحمد

كلية: التربية - جامعة: دمشق

الدكتور المشرف: آذار عبد اللطيف + د. أوصاف ديب

### المخلص

هدف البحث إلى تحديد مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية. وبيان الفروق في مستوى ضغوط العمل تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة). ولتحقيق هدف البحث أعد الباحث أدوات البحث المؤلفة من استبانة مؤلفة من (34) بنداً، وطبقت على عينة مؤلفة من (93) معلماً ومعلمة من العاملين في عدة مراكز في مدينة دمشق، وذلك خلال العام 2022.

أظهرت النتائج أن المستوى العام لضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية مرتفع، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

**الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل، الإعاقة العقلية.

# The level of work stress among workers with children with mental disabilities

Ragheb Al-Ahmad

## Abstract

The research aimed to determine the level of work stress among teachers of children with mental disabilities. And a statement of the differences in the level of work pressures according to the variables (educational qualification, number of years of experience). To achieve the goal of the research, the researcher prepared the research tools consisting of a questionnaire consisting of (34) items, and it was applied to a sample consisting of (93) male and female teachers working in several centers in the city of Damascus, during the year 2022.

The results showed that the general level of work stress for teachers of children with mental disabilities is high. The results also showed that there were statistically significant differences between the average scores of work stress for teachers of children with mental disabilities due to the number of years of experience variable, and there were no statistically significant differences between the average degrees of stress. Working with teachers of children with mental disabilities due to the educational qualification variable.

**Keywords:** Work stress, mental disability.

## مقدمة:

نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمعرفية التي يشهدها العالم والتطورات السريعة في شتى المجالات التي انعكست على جميع جوانب الحياة حتى غدا الفرد مواجهاً بضغوطات مختلفة ترمى بأنقالها على حياته اليومية وأثرت في صحته النفسية والجسدية لدرجة دعت البعض إلى وصف هذا العصر بعصر الضغوط النفسية.

ويعتبر التعليم من المهن التي تكثر فيها ضغوط العمل فكيف سيكون التعليم إذا كان العمل مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في مجال التربية الخاصة التي تعد من أكثر الأعمال التي يتعرض العاملون فيها إلى ضغوط العمل نظراً لما تتطوي عليها من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءة والمهارات الفنية والشخصية والمهنية من جانب المعلم؛ حيث أن المعلم كغيره يتأثر بما يجري حوله من تغيرات ويتعرض لمشكلات وضغوط مختلفة يمكن أن تعوق أدائه ودوره المنشود والمتوقع.

وتنشأ ضغوط العمل من مصادر عدة كضغوط العائد المادي، وضغوط العلاقة مع الإدارة والزملاء، وضغوط بيئة العمل وغيرها من المصادر، ولكون البيئة المدرسية تعدّ ضمن أعلى البيئات الضاغطة في المجتمع (ثابت، 2003، 48)، فالمعلمين إضافة إلى ما يعانونه من مشكلات اجتماعية واقتصادية، لديهم مشكلات خاصة بطبيعة عملهم، فقد وصفت مهنة التدريس بأنها أكثر المهن معاناة من الضغوط، وفي حالة استمرار هذه الضغوط قد تؤدي إلى حالة نفسية سيئة تعرف بالاحتراق النفسي، لذا زاد الاهتمام بضغوط العمل في الآونة الأخيرة لأهمية نتائجها في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالمعلمين والتأثير على سلوكهم ومستوى أدائهم العلمي، ومما لا شك فيه أنّ العملية التدريسية ستكون أصعب بكثير وأكثر ضغوطاً عند العمل مع ذوي الإعاقة نظراً لما قد تقتضيه هذه المهمة من أعباء ومتطلبات إضافية مصدرها خصوصية هذه الفئة وحاجة كل طالب إلى خطط تربوية فردية، وأساليب تدريس مناسبة له وفقاً لنقاط الضعف لديه كما أن المعاق قد لا يتغير بسرعة وسهولة مما يتطلب من المعلم العمل مع غيره من الاخصائيين والتواصل مع الأسر كل هذه الضغوط قد تبعث في النفس الشعور بالإخفاق وخيبة الأمل لا سيما عند إدراكه عدم قدرته على أداء مهامه وواجباته التربوية والتعليمية

والتأهيلية والاجتماعية الموكلة له في رعاية ذوي الإعاقة مما يتسبب في تركه العمل في هذا المجال.

كل ما سبق بالإضافة لخطورة الضغوط التي يعيشها معلمو الأطفال ذوي الإعاقة العقلية بمؤسسات التربية الخاصة وبحكم الخبرة العملية الميدانية للباحث بإحدى هذه المؤسسات بمدينة دمشق، شكل دافع لدى لتناول هذا الموضوع.

## 1- مشكلة الدراسة:

يواجه معظم العاملون في شتى المجالات في عصرنا الحالي أنواع مختلفة من الضغوط في العمل لأسباب قد تكون ناتجة عن العمل نفسه أو من خارجه، وهناك العديد من العاملين الذين فشلوا في التأقلم والتكيف مع متطلبات وظروف العمل وبيئته وسياسات المؤسسة والأسلوب القيادي وغيرها، هذا عدا عن الظروف والتحديات والمتطلبات الكثيرة التي يواجهها العاملون في حياتهم اليومية خارج أعمالهم من ارتفاع تكاليف المعيشة والأوضاع المالية الصعبة والازدحام المروري والبطالة والمشاكل العائلية. كل هذه الضغوط جعلت الفرد يعيش حالة قلق وتوتر وانفعال تؤثر على أدائه لمهامه وواجباته الوظيفية وعلاقاته في العمل وكذلك على صحته وجسده، ونظراً لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الهامة التي استحوذت على الاهتمام العالمي بشكل كبير بسبب آثاره المتعددة وأهمها ردود أفعال الأفراد نحو بيئة العمل وضغوطاته أو عناصر البيئة نفسها وخاصة في المهن التي تتطلب التعامل مع الإنسان كما في مهنة التعليم والتمريض ومهن خدمات المساعدة النفسية ومنها على وجه الخصوص العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة بفئاتها المتعددة.

يعتبر العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال الإنسانية التي من خلالها تقديم خدمات تربوية وعلاجية لذوي الاحتياجات الخاصة لذا تتعدد وتتداخل الأدوار التي يقوم به معلم التربية الخاصة، وكثيراً ما يواجه معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة في المراكز مواقف وظروف عديدة من مصادر مختلفة يتعرضون من خلالها لحالات من الإحباط والاضطراب التي تؤثر على حالتهم الصحية مما ينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل وعلى تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة ومن ثم على تحقيق أهداف العمل.

ومن هنا أصبح الاهتمام بواقع العاملين في التربية الخاصة أمراً في غاية الأهمية؛ لأن النجاح في هذا المجال لا يعتمد على مهارات الفرد المهنية في مجال التخصص فقط، بل يعتمد أيضاً على قدراته ومهاراته في مواجهة ما قد يتعرض له من مشكلات أو مُنغصات تؤثر سلباً عليه وعلى إنجاز عمله ومن أهمها ضغوط العمل.

فضلاً عما أكدته العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الجدوع (2015)، ودراسة الطراونة (2020) تعدد مصادر ضغوط العمل في مجال التربية الخاصة وتأثيرها على العاملين.

انطلاقاً مما سبق سعى الباحث لتناول موضوع ضغوط العمل لدى المعلمين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة وتحديداً مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، وعليه يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالسؤال الآتي: ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية؟

## 2- أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من النقاط الآتية:

- تسليط الضوء على موضوع غاية في الأهمية وهو ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.
- يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة في العمل على اتخاذ الإجراءات المساعدة على تخفيض درجة ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية وبالتالي تحسين أوضاعهم.
- ندرة الدراسات -على حد علم الباحث- التي تناولت الموضوع على المستوى المحلي.
- قد تسهم في تبصير المعلمين بأهم مصادر ضغوط العمل لديهم والتي تعيق تقدمهم المهني، وبالتالي وضع حد للتخفيف أو التخلص منها.

## 3- أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:

- تعرف مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.
- بيان الفروق في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

- تقديم جملة من المقترحات التي قد تفيد في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.

#### 4- سؤال الدراسة:

- ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية؟

#### 5- متغيرات الدراسة: تنقسم متغيرات الدراسة إلى:

- المتغيرات المستقلة وهي: عدد سنوات الخبرة: (أقل من 5 سنوات، من 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر)، المؤهل العلمي: (معهد، إجازة جامعية، دبلوم تأهيل تربوي، دراسات عليا).

- المتغيرات التابعة: مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.

#### 6- فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

#### 7- حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: تم إنجاز هذه الدراسة خلال شهري 10-11 من العام 2022.

- الحدود البشرية والمكانية: المعلمون العاملون في مركز عسافير الجنة، مركز خيرات، مركز المدى.

- الحدود العلمية: مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.

#### 7- مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

**ضغوط العمل:** تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعلية لمواجهةها، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد فتسبب الإرهاق والتعب والقلق من حيث التأثير

فتولد شيئاً من الانزعاج. (فائق، 1996، 67)

وتعرف إجرائياً: هي مجموعة ردود الأفعال النفسية والجسمية التي تصدر من الفرد وذلك نتيجة لتعرضه لمثيرات مختلفة، هذه المثيرات موجودة في المحيط الذي ينتمي إليه، وتقاس من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد من خلال الإجابة على استبانة ضغوط العمل المُعدّة لهذه الغاية.

الإعاقة العقلية: هو حالة من النقص في الأداء الوظيفي العقلي تصيب الطفل منذ سن مبكرة وتمتد في مراحل نموه المختلفة نتيجة لأسباب وراثية أو مكتسبة بحيث تؤدي إلى تأخره العقلي، ويصاحب هذا التأخر في النمو العقلي تأخراً في جوانب التعلم والنضج والتكيف الاجتماعي وجوانب الحياة الأخرى ( أبو فخر، 2005، 119).

معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية: هم المعلمون والمعلمات الذين يقومون بتعليم الأطفال ذوي الإعاقة العقلية القابلين للتعلم الموجودين في المؤسسات التي تعمل في مجال الإعاقة العقلية في مدينة دمشق.

#### 8- دراسات سابقة:

##### أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (الجدوع، 2015)، بعنوان: مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات. هدفت هذه الدراسة إلى تقصي مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان، وقد تكونت عينة الدراسة من (170) معلماً ومعلمة تم اختيارهم من مدارس ومراكز التربية الخاصة الحكومية والخاصة. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث ببناء أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة التي تكونت من (70) فقرة موزعة على سبعة مجالات بواقع عشر فقرات لكل مجال من مجالاتها، أشارت نتائج الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لمصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان كانت مرتفعة، كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغيرات الجنس لصالح الإناث، والحالة الاجتماعية لصالح المتزوج، والجهة التابع له المركز أو المدرسة لصالح المراكز الحكومية، وسنوات الخبرة لصالح فئة

من سنة إلى 5 سنوات، والمستوى التعليمي لصالح فئة البكالوريوس، ونوع إعاقة الطالب لصالح فئة التوحد والإعاقة العقلية والإعاقة السمعية.

- دراسة (شراب، 2017)، بعنوان: **الصمود النفسي وعلاقته بضغوط العمل من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة**. هدفت إلى التعرف على علاقة الصمود النفسي بضغوط العمل من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة والتعرف إلى الفروق في كل منهما حسب متغيرات الدراسة، تكونت العينة من (97) معلماً ومعلمة يعملون لدى عدة جهات تابعة لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، استخدم الباحث مقياس الصمود النفسي ومقياس ضغوط العمل؛ وبينت النتائج وجود مستوى متوسط للصمود النفسي ومستوى مرتفع لضغوط العمل، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي لصالح الذكور ولقطاع العمل لصالح العاملين في القطاع الحكومي كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير مسارات الإعاقة التي يتعامل معها أفراد العينة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل تبعاً لمتغير الإعاقة التي يتعامل معها أفراد العينة لصالح المعلمين العاملين مع الإعاقة العقلية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري نوع الإعاقة وقطاع العمل، وجود علاقة ارتباطية عكسية وقوية بين الصمود النفسي وضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة.

- دراسة (الطراونة، 2020)، بعنوان: **ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن وأثر بعض المتغيرات عليها**. هدفت إلى تعرّف مصادر ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن، بالإضافة إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات عليها. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من 229 معلمة لفئات مختلفة من ذوي الإعاقة. طُبّق عليهن مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة. وأشارت النتائج إلى أن أهم ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن هي: التواصل والعلاقة مع أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة. وعدم كفاية الراتب أو مناسبته للجهود المبذولة مع ذوي الإعاقة. كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تُعزى لمتغيرات (عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، تخصص المعلمة ومؤهلها العلمي). وأنه توجد فروق دالة إحصائية في درجة

ضغوط العمل تُعزى لمتغيّر الفئة التي تتعامل معها المعلمة لصالح فئات اضطراب طيف التوحد تليها الإعاقة العقلية ثم الإعاقة السمعية وأخيراً صعوبات التعلم.  
ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة مابفمو وآخرون (Mapfumo et al, 2014) بعنوان: مصادر ومستوى التوتر بين معلمي التعليم العام وذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة موتاري الحضرية.  
**Sources and level of stress among mainstream and special need education teachers in mutare urban.**

هدفت الدراسة إلى تعرف مصادر ومستوى التوتر بين معلمي التعليم العام وذوي الاحتياجات الخاصة، حيث بلغت عينة الدراسة (40) معلماً من معلمي التربية الخاصة، حيث أشارت النتائج إلى أنّ معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط نفسية بسبب ضغوط العمل. وأنّ مصادر هذه الضغوط هي قلة الدعم الحكومي، نقص الموارد، عبء العمل الثقيل، والوقت الذي يقضيه المعلم مع الطلبة. أما عن الاستراتيجيات التي كان المعلمون يستخدمونها للتعامل مع هذه الضغوط - كما أشارت نتائج هذه الدراسة- فهي تقاسم المشاكل مع الزملاء، ممارسة الرياضة البدنية، الاستمتاع مع الأهل والأصدقاء، توفّي الموارد، توفّي الحوافز والمكافآت، والتقليل من حجم الصفوف.

- دراسة اندرسون (Anderson, 2021)، بعنوان: عوامل الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب المصابين بالتوحد ويعانون من تحديات سلوكية.

**Stressors of Special Education Teachers Working with Autistic Students with Behavioral Challenges**

هدفت الدراسة إلى فهم تصورات معلمي التربية الخاصة للضغوط التي يواجهونها عند التفاعل مع الطلاب الذين تم تشخيصهم باضطراب طيف التوحد ASD الذين لديهم أيضاً تحديات سلوكية؛ أجريت مع ستة مشاركين مقابلات شبه منظمة عبر وسائل التواصل الاجتماعي والمكالمات الهاتفية؛ ظهرت المواضيع التالية: كان الطلاب المصابين بالتوحد أثناء مواجهة تحديات سلوكية قادرين على تهدئة أنفسهم، والالتزام بالأعراف الاجتماعية، وتحقيق أعلى مستوى أكاديمياً. أدرك المشاركون أيضاً أن هؤلاء الطلاب تسببوا في ضغوط مباشرة وغير مباشرة وسعوا وراء الاستراتيجيات والدعم

والتدريب. تتجلى آثار ضغوط المعلم المتعلقة بمتطلبات العمل لدعم الطلاب المصابين بالتوحد وتوجيههم في معدلات دوران عالية، وتغيب عن العمل بسبب مشكلات صحية، وترك المعلمين المخضرمين المهنة، وعدم تلقي الطلاب خدمات تعليمية أو حتى تعرضهم للأذى في بعض الحالات.

- دراسة عزيزي والعباد الله (Azizi, Abdullah, 2021)، بعنوان: الاكتئاب والقلق والضغوط والرضا الوظيفي في مدارس التربية الخاصة في ماليزيا.

### **Depression, Anxiety, Stress Ratios and Job Satisfaction in Special Education Schools in Malaysia**

هدفت الدراسة معرفة مستوى الاكتئاب والقلق والضغوط والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس التربية الخاصة في كوالالمبور، وفحص العلاقة بين الاكتئاب والقلق والضغوط على الرضا الوظيفي شارك في هذه الدراسة 96 مستجيباً يتألفون من مدرسين ومدرسين مساعدين. كانت أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة هي مسح مقياس الاكتئاب والقلق والضغوط (DASS) لقياس مستويات الاكتئاب والقلق والضغوط. وفي الوقت نفسه تم استخدام مقياس استبيان الرضا الوظيفي (JSS) لقياس مستويات الرضا الوظيفي؛ شوهدت العلاقات أيضاً من حيث التركيبة السكانية للعمر، ومنطقة الإقامة، ومدة الخدمة للرضا الوظيفي للمعلم. تمت دراسة الفروق في الرضا الوظيفي حسب العوامل الديموغرافية بين الجنسين ومسافة السفر إلى العمل. تم جمع وتحليل بيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، تم استخدام الطرق الإحصائية الوصفية لوصف وشرح تكرار ونسبة كل متغير. وفي الوقت نفسه تم استخدام طرق الاستدلال الإحصائي لفحص العلاقة بين الاكتئاب والقلق والضغوط والرضا الوظيفي من خلال ارتباط بيرسون. أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاكتئاب والقلق وضغوط العمل والرضا الوظيفي.

#### **ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة:**

تنوعت الدراسات السابقة في موضوعاتها وأهدافها كدراسة الجدوع (2015) التي تناولت مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات. وتناولت دراسة حامد وآخرون (2015) الصمود النفسي وعلاقته

بضغوط العمل من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة، كما تناولت دراسة الطراونة (2020) ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن وأثر بعض المتغيرات عليها، أما دراسة مابفمو وآخرون (Mapfumo et al, 2014) فقد تناولت مصادر ومستوى التوتر بين معلمي التعليم العام وذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة موتاري الحضرية. في حين تناولت دراسة اندرسون (Anderson, 2021) عوامل الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب المصابين بالتوحد ويعانون من تحديات سلوكية يستخدمها، وتناولت دراسة عزيزي والعبداه (Azizi, Abdullah, 2021) الاكتئاب والقلق والضغوط والرضا الوظيفي في مدارس التربية الخاصة. واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهجية العلمية المتبعة واستخدامها للاستبانة كأداة لجمع البيانات، واتباعها للمنهج الوصفي التحليلي، في حين اختلفت معها من حيث موضوعها وعينتها حيث تناولت الدراسة الحالية مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية بالتحديد، واختلفت مع الدراسات السابقة أيضاً بالمحتوى وحجم العينة والبيئة والهدف من الدراسة، واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة، وفي بناء الأداة، والمنهجية العلمية المتبعة، والاطلاع على آلية العمل العلمي، والنتائج التي توصلت إليها الدراسات.

## 9- الجانب النظري:

### 9-1- مفهوم ضغوط العمل:

تعتبر ضغوط العمل جزء من بيئة العمل المادية والنفسية وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع وخاصة في عصرنا الحالي إلا أن مفهومه يتباين من باحث إلى آخر ويعود السبب في ذلك إلى كثرة الميادين والمجالات التي تستخدم فيها.

حيث تعرف الضغوط هي حالة نفسية وذهنية واجتماعية تنتاب الإنسان وتتسم بالشعور والإرهاق الجسمي والبدني الذي قد يصل إلى الاحتراق، كما تتسم بالشعور الضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم وما يصاحب ذلك من عدم رضا عن النفس أو المنظمة أو المجتمع بصفة عامة (بعرة، رعاش، 2013، 3).

كما يعرف "Treven" ضغوط العمل بأنها استجابة مكيفة تتوسطها الفروق الشخصية الفردية أو العمليات السلوكية نتيجة حدث أو فعل بيئي خارجي بحيث تضع متطلبات سيكولوجية أو مادية مفرطة على الفرد. (Treven, 2005, 46). وعرفت ضغوط العمل بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالته النفسية أو الجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحوي الضغوط ( محمد أحمد، 2002، 51).

## 9-2- مصادر ضغوط العمل:

يمكن تصنيف مصادر ضغوط العمل إلى عدة مجموعات هي:

1) ضغوط تتعلق بالعائد المادي للعمل: يشمل العائد المادي للعمل الأجر الشهري وملحقاته من المزايا والحوافز الاقتصادية التي يحصل عليها العامل، حيث لها تأثير في اتجاهاته نحو عمله والرضا عنه، وبالتالي عدم التكافؤ بين راتب الفرد ونفقاته الأسرية والشخصية يعرضه لتدني مستوى المعيشة وصعوبة التخطيط المالي، وكل هذا يسبب ضغوطاً مهنية (صالح، بلال، 2018، 9).

2) ضغوط العلاقة مع الإدارة والزملاء: أن الممارسات الإدارية في العمل إذا كانت تتضمن شيئاً من التعسف والعشوائية، فإنها ستكون مصدراً من مصادر ضغوط العمل الذي قد يؤدي بالعامل إلى المواجهة معها والتباطؤ في الأداء واللامبالاة، أو البحث عن عمل آخر، ويمكن أن تكون العلاقة مع الزملاء في العمل مصدراً للضغوط عندما يسودها التوتر وعدم الاحترام وعدم الثقة إلى جانب عدم الاهتمام بمشكلات الأفراد في العمل ومحاولة حلها بأساليب مناسبة، ضعف العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين والمديرين، والافتقار إلى تماسك الجماعة بسبب الصراع بين أفرادها، ونقص الدعم الاجتماعي من الجماعة ومؤازرتها.

3) ضغوط تتعلق ببيئة العمل: تؤدي البيئة المادية غير المناسبة دوراً كبيراً في إنتاج ضغوط العمل مثل طريقة تصميم المكتب ومستوى الإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية ووسائل الصحة والسلامة، وغيرها من العوامل التي يكون تأثيرها مباشراً على العاملين

ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه (مزرارة، 2021، 449).  
4) ضغوط تتعلق بالتطور المهني: تعتبر عوائق التطور المهني أو المستقبل الوظيفي أحد مصادر ضغط العمل مثل الافتقار إلى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح والشك في المستقبل المهني والتغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد. ومن عوامل المرتبطة بهذا المصدر الخوف من الفشل في العمل الجديد أو الخوف من العجز على مجارات التغيرات التكنولوجية أو الاقتصادية أو الاجتماعية ، فإذا لم يتمكن الفرد من هذا التوافق مع المتغيرات الجديدة المصاحبة للترقية الوظيفية فإنه حتما سيشعر بالضغط (حمادات، 2008، 179).

5) ضغوط غموض الدور: يعني غموض الدور عدم وضوح طبيعة العمل أو توافر معلومات كافية عنه تمكن العامل من أدائه بطريقة مرضية، فالغموض والحيرة في أداء العمل تكونان مصدر للضغوط (الشخانية، 2008، 30).

6) ضغوط العمل مع الأطفال وذويهم: يتطلب العمل مع الطلبة ذوي الإعاقة أعباء فوق الأعباء التدريسية. حيث يتسم الطلبة ذوي الإعاقة بخصائص تعليمية تلقي على المعلم عبئاً ثقيلاً، فضلاً عن الأعباء المترتبة عن التعامل مع أولياء أمور هؤلاء الطلبة نتيجة جهل بعض الأولياء لكيفية التعامل مع أبنائهم أو تنصلهم من مسؤولياتهم تجاههم الضغوط الناجمة عن العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وذويهم.

## 10- إجراءات البحث:

10-1- منهج البحث: اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لهذا النوع من الأبحاث حيث يستدعي وصف الظاهرة ثم القيام بتحليلها وصولاً إلى النتائج، ويعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يدرس الظاهرة كما هي في الواقع ولا يقف عند مجرد جمع المعلومات والحقائق بل يهتم بتصنيفها وتحليلها ثم استخلاص النتائج منها (الدويدري، 2000، ص183).

## 10-2- المجتمع الأصلي للبحث وعينته:

10-2-1- المجتمع الأصلي للبحث: تضمن مجتمع البحث جميع المعلمين العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في المراكز الاتية: (مركز عسافير الجنة التابع لجمعية

صندوق الرجاء التنموية في قرى الأسد (210) معلماً ومعلمة، مركز المدى وعدد المعلمين فيه (15) معلماً ومعلمة، ومركز خبرات (30) معلماً ومعلمة، وذلك خلال العام 2022.

**10-2-2- عينة البحث:** وُزعت الاستبانات بطريقة مقصودة على جميع المعلمين المتواجدين في المراكز المذكورة موزعين على الشكل الآتي: (56) معلماً ومعلمة من مركز عصافير الجنة، و(26) معلماً ومعلمة من مركز خبرات، و(11) معلماً ومعلمة من مركز المدى، مع مراعاة عدم شمول العينة الاستطلاعية التي بلغت (21) معلماً ومعلمة طبقت عليهم إجراءات حساب صدق الاستبانة وثباتها. ويبين الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة وفق متغيرات البحث

المتغير	المستوى	العينة
المؤهل العلمي	معهد	8
	إجازة جامعية	54
	دبلوم تأهيل	22
	دراسات عليا	9
سنوات الخبرة	5 سنوات فما دون	28
	من 6-10 سنوات	31
	أكثر من 10 سنوات	34

### 10-3- أدوات البحث:

اعتمد الباحث في تصميم أداة البحث على قراءاته للدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة، حيث قام بتصميم استبانة تكونت من ثلاثة أقسام: ضم القسم الأول البيانات الشخصية، وتألف القسم الثاني من (34) بنداً مقسمة إلى ستة أبعاد، وأعطى لكل بنداً وزناً متدرجاً وفق سلم خماسي لتقدير مستوى الضغوط (مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً) وتمثل رقمياً وفق الترتيب الآتي: (1.2.3.4.5). وقد تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة وفق الآتي:

**أولاً: صدق المحتوى:**

عرضت الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص. للتأكد من صلاحيتها من حيث الصياغة اللغوية والوضوح، وشموليتها للإبعاد التي تضمنتها، وبناء على ملاحظات المحكمين الملحق (1) واقتراحاتهم، تم حذف بعض البنود، وتعديل بعضها الآخر وإعادة فرز بعضها حسب الأبعاد، ليستقر العدد النهائي على (34) بنداً، والملحق (2) يبين الصورة النهائية للاستبانة.

**ثانياً: الصدق الداخلي:**

قام الباحث بحساب الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية، كما في الجدول رقم (2).

الجدول (2) معاملات الارتباطات بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية

البعد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	الدرجة الكلية
الأول	1	0.516**	0.455*	0.742*	0.655*	0.647*	0.841**
الثاني	0.516**	1	0.681*	0.853*	0.458*	0.426*	0.674**
الثالث	0.455*	0.681*	1	0.558*	0.560**	0.841**	0.485**
الرابع	0.742*	0.853*	0.558*	1	0.452**	0.585*	0.468**
الخامس	0.655*	0.458*	0.560**	0.452*	1	0.652**	0.677**
السادس	0.647*	0.426*	0.841**	0.585*	0.652**	1	0.648**
الدرجة الكلية	0.841**	0.674**	0.485**	0.468**	0.677**	0.648**	1

(\*\*) دال عند مستوى دلالة 0.01، (\*) دال عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من الجدول (2) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، و(0.01) بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية.

### ثالثاً: ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال تطبيقها على عينة من العاملين بلغت (21) عاملاً وعاملة، وحساب معامل كرونباخ ألفا، ويتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا للاستبانة ككل تساوي (0.672) وهي قيمة جيدة ومقبولة إحصائياً لأغراض الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها. كذلك كانت جميع قيم كرونباخ ألفا لجميع الأبعاد مناسبة كما يوضحها الجدول (3).

يبين الجدول (3) نتائج ثبات معامل كرونباخ ألفا

البعد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	الكلية
معامل كرونباخ ألفا	0.717	0.485	0.674	0.895	0.681	0.566	0.672

### رابعاً: الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام قانون سبيرمان براون (Spearman- Brown) لحساب معامل الثبات من خلال التجزئة النصفية، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (0.754). وهذا يدل على أن الاستبانة على درجة جيدة من الثبات، وهو الأمر الذي يسمح باستخدامها لأغراض البحث.

### 11- عرض نتائج البحث ومناقشتها:

#### 11-1 نتائج سؤال البحث: ما مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية؟

للإجابة عن سؤال البحث تم اعتماد معيار الحكم على متوسط إجابات أفراد عينة البحث كما هو واضح في الجدول رقم (4). مستخدماً القانون الآتي:  
طول الفئة = أعلى درجة للاستجابة - أدنى درجة للاستجابة / تقسيم عدد فئات تدرج الاستجابة.

المعيار = الدرجة العليا (5) - الدرجة الدنيا (1) // عدد فئات الاستجابة (5).

المعيار =  $5 - 1 / 5 = 0,8$  وبناء عليه تكون الدرجات على النحو الآتي:

يبين الجدول (4) معيار الحكم على متوسط نتائج البحث

المستوى	المجال
منخفض جداً	من 1 - 1.80
منخفض	1.81 - 2.60
متوسطة	2.61 - 3.40
مرتفع	3.41 - 4.20
مرتفع جداً	4.21 - 5

والجدول رقم (5) يبيّن المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين.

الجدول (5) يبيّن المتوسطات الحسابية لكل بعد من ابعاد الاستبانة

المستوى	المتوسط	مصادر ضغوط العمل
مرتفع	3.84	1 الوضع المادي
متوسط	3.31	2 العلاقة مع الإدارة والزملاء
متوسط	3.22	3 بيئة العمل
متوسط	3.17	4 التطور المهني
متوسط	3.13	5 غموض الدور
مرتفع	3.85	6 التعامل مع الأطفال وذويهم
مرتفع	3.47	المتوسط الحسابي العام

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي لاستجابات العاملين على أبعاد الاستبانة ككل بلغ (3.47) مما يدل على مستوى ضغوط مرتفع يواجهه معلمو الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.

وباستعراض استجابات المعلمين على أبعاد الاستبانة نجد أن ترتيب مصادر الضغوط التي يواجهها العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية جاء كالتالي: في المرتبة الأولى ضغوط التعامل مع الأطفال وذويهم بمتوسط حسابي بلغ (3.85) أي بمستوى مرتفع. تلاها في المرتبة الثانية ضغوط الوضع المادي بمتوسط حسابي بلغ (3.84) أي بمستوى مرتفع، وفي المرتبة الثالثة جاءت ضغوط العلاقة مع إدارة المؤسسة والزملاء بمتوسط حسابي بلغ (3.31) أي بمستوى متوسط، وفي المرتبة الرابعة ضغوط غموض الدور بمتوسط حسابي بلغ (3.13) أي بمستوى متوسط، وفي المرتبة الخامسة بيئة

العمل بمتوسط حسابي بلغ (3.22) بمستوى متوسط، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت ضغوط التطور المهني بمتوسط حسابي بلغ (3.17) بمستوى متوسط. ويعزو الباحث أن مجيء ضغوط التعامل مع الأطفال وذويهم في المرتبة الأولى التي تواجه العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية لأنه عادة ما تواجههم العديد من التوقعات التي تتأتى إليه من تعدد الأدوار التي يتعين عليه القيام بها لاسيما من أولياء الأمور، وكثيراً ما تكون تلك التوقعات متضاربة بين رغبة في تطور أطفالهم وتتصل أولياء الأمور من مسؤولياتهم، فتخلق لدى المعلم نوع من القلق وصراعاً نفسياً يؤدي إلى الشعور بالضغوط، فضلاً عن عدم وجود الثقة بين أولياء الأمور والمعلمين وعدم تقديرهم لجهود العاملين. كما ويرى الباحث أن ارتفاع مستوى الضغوط بشكل عام قد يعود إلى عدم امتلاك العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية لإستراتيجيات ومهارات مواجهة الضغوط والتعامل معها نتيجة لقلة فرص التدريب على هذه المهارات سواء أثناء الدراسة أو أثناء العمل.

#### 11-2- نتائج فرضيات البحث:

11-2-1- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وللتحقق من الفرضية الأولى جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى المعنوية	القرار
بين المجموعات	435.257	217.628	4.193	0.021	دال
ضمن المجموعات	2439.463	27.105			
الكلية	2874.720				

يلاحظ من خلال الجدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة هي (0.021) وهذا يعني وجود فروق بين المتوسطات الحسابية الخاصة بمستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ولأنه متغير متعدد المستويات، استخدم الباحث اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بهدف تحديد جهة الفروق كما هو موضح في الجدول (10).

الجدول (10) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير عدد سنوات الخبرة

المجال	عدد سنوات الخبرة	المجموعة المقارنة	فرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية
ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	3.796	0.464
		أكثر من 11 سنة	-2.668	0.016
	من 6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	3.796	0.464
		أكثر من 11 سنة	-6.465	0.021
	أكثر من 11 سنة	أقل من 5 سنوات	2.668	0.016
		من 5-10 سنوات	6.465	0.021

ينتضح من الجدول (10) أن الفروق في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كانت دالة إحصائياً لصالح المعلمين من ذوي سنوات الخبرة الأكثر من 11 سنة. وبذلك نقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. لصالح المربيات ذوات الخبرة أكثر من 11 سنة. ويرى الباحث أن ذلك قد يعود إلى أنه كلما زادت سنوات الخبرة في العمل كلما زادت خبرة الفرد وأصبح متأقلاً مع عمله ومتقبلاً له، وكذلك تزيد خبرته المهنية ومقدرته على التكيف ومواجهة المشكلات الطارئة واستطاع العمل بشكل أفضل وبالتالي نقل لديه ضغوط العمل على العكس من العاملين ذوي الخبرة الحديثة.

11-2-2- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من الفرضية الثانية جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول (9).

الجدول (9) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى المعنوية	القرار
بين المجموعات	42.977	21.488	.819	.451	غير دال
ضمن المجموعات	2360.722	26.230			
الكل	2403.699				

يلاحظ من خلال الجدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة هي (0.451) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وبذلك نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويمكن رد ذلك إلى أن المعلمين يتعرضون لنفس مصادر الضغوط بغض النظر عن المؤهلات العلمية التي يحملونها سواء كانت معهد متوسط أو إجازة جامعية أو دبلوم تأهيل تربوي دراسات عليا وفضلاً عن كثرة المعلمين من غير اختصاص التربية بشكل عام أو التربية الخاصة بشكل خاص والذين لم يتلقوا الدراسة الأكاديمية المناسبة، وضعف الفرص التدريبية المتعلقة بمواجهة ضغوط العمل، وكيفية التعامل معها والحد منها وسبل التغلب عليها.

## 12- مقترحات البحث:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة يقترح الباحث ما يلي:

- 1- ضرورة إقامة دورات تدريبية للعاملين مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية حول كيفية مواجهة ضغوط العمل، والتعامل معها.
- 2- ضرورة تحسين ظروف العمل الخاصة بالعاملين مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية ومنحهم المزيد من الحوافز والمكافآت المادية، بالإضافة إلى تهيئة بيئة المراكز لتلبي احتياجات العاملين بحيث يتم توفير المكان المناسب لقضاء استراحتهم.
- 3- العمل على حصر العمل مع الأطفال ذوي الإعاقة العقلية بالعاملين الاختصاصيين من حملة الشهادة في التربية بشكل عام أو اختصاص التربية الخاصة أو حملة دبلوم التأهيل التربوي.
- 4- المزيد من الاهتمام بتدريب الإداريين في المركز على قيادة الآخرين وكيفية توجيههم للتعامل مع ضغوط العمل والحد منها.
- 5- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين مصادر ضغوط العمل ومتغيرات أخرى.

**المراجع:**

**المراجع العربية:**

- 1- أبو فخر، غسان .(2005).التربية الخاصة بالطفل. منشورات جامعة دمشق، دمشق.
- 2- بكرة، إيمان؛ رعاش، فايزة .(2013). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة الضرائب-ورقلة. رسالة ماجستير في التسيير والإدارة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعموم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر.
- 3- بلال، مشعلي، صالح، محرز (2018). مصادر ضغوط العمل في المؤسسات الصحية وطرق معالجتها، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الوطني: الصحة وتحسين الخدمات الصحية في الجزائر بين إشكاليات التسيير ورهانات التمويل " المستشفيات نموذجاً"، جامعة 8 ماي 1945، الجزائر.
- 4- ثابت، نضال .(2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- 5- الجدوع، عصام .(2015). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة دراسات العلوم التربوية، 42 (2)، ص 361-393.
- 6- الدويدري، رجاء وحيد.(2000).البحث العلمي وأساسياته النظرية وممارسته العملية. دار الفكر المعاصر. بيروت. لبنان.
- 7- الشخانية، أحمد عبد المطيع .(2008): التكيف مع الضغوط النفسية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان. الأردن.

- 8- شراب، عبد الله. (2017). الصمود النفسي وعلاقته بضغط العمل من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 7 (21)، ص ص 102-115.
- 9- الطراونة، ردينة خضر. (2020). ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن وأثر بعض المتغيرات عليها. مجلة المعيار، 24 (50)، ص ص 464-489.
- 10- فائق، فوزي عبد الخالق. (1996). ضغوط العمل الوظيفي، مجلة آفاق اقتصادية، المعهد العالي للصناعة، ليبيا، 17 (67-68).
- 11- محمد أحمد، عبد الجواد. (2002). إدارة ضغوط العمل والحياة. دار البشير للثقافة والعلوم. طنطا. مصر.
- 12- مزرارة، نعيم. (2021). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة المتواجدين بالمراكز النفسية البيداغوجية- الجزائر وسط أنموذجاً. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، 5 (2) ص ص 439-478.
- 13- محمد حمادات، محمد حسن. (2008). السلوك التنظيمي. دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.

المراجع الأجنبية:

- 1- Anderson, Malisa.(2021). Stressors of Special Education Teachers Working With Autistic Students With Behavioral Challenges. Walden Dissertations and Doctoral Studies Walden Dissertations, Walden University.
- 2- Azizi, Muhammad Zakwan Fikhri & Abdullah, Nurul-Azza (2021). Depression, Anxiety, Stress Ratios and Job Satisfaction in Special Education Schools in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 10(1), 686-699.
- 3- Mapfumo, J., Mukwidzwa, F., & Chireshe, R. (2014). Sources and level of stress among mainstream and special need education teachers in mutare urban in Zimbabwe. *International Journal of Educational Sciences*, 6(2), 187-195.
- 4- Treven, Sonja (2005): "Strategies and programs for managing stress in work settings", An article published in Original scientific paper journal: Slovenia, , p.46.

الملحق رقم (1) أسماء السادة المحكمين

الاسم	المرتبة العلمية	القسم
د. غسان المنصور	أستاذ	علم النفس
د. عالية الرفاعي	أستاذ	التربية الخاصة
د. محمد عماد سعدا	أستاذ مساعد	علم النفس
د. دانية القدسي	أستاذ مساعد	التربية الخاصة
د. طه العالول	مدرس	علم النفس

الملحق رقم (2) الاستبانة

الزملاء الأعزاء:

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإعداد بحث بهدف تعرف مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، ولتحقيق هدف البحث تم تصميم الاستبانة، والتي تتألف من قسمين:

- القسم الأول يتعلق بالبيانات الشخصية.

- القسم الثاني يتعلق بمصادر ضغوط العمل.

لذا أرجو قراءة كل بند من بنود الاستبانة بتمعن والإجابة عنها بوضع إشارة (X) بجانب المستوى الذي يعبر عن رأيك، علماً أن المعلومات التي سيتم التوصل إليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

البيانات الشخصية:

- عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات  من 6 إلى 10 سنوات  أكثر من 11 سنة
- المؤهل العلمي: معهد  إجازة  دبلوم تأهيل  دراسات عليا

مستوى الضغط					البنود	العدد
منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً		
					1 انخفاض راتبي الشهري.	ضغوط العائد المادي
					2 عدم كفاية الراتب لتكاليف الحياة.	
					3 عدم وجود الحوافز والمكافآت.	
					4 البحث عن عمل اضافي بسبب قلة رتبي.	
					5 تأخر راتبي لعدة أشهر.	
					6 تجاهل مديري لجهدي.	ضغوط العلاقة مع الإدارة والزملاء
					7 عدم إتاحة فرصة المشاركة لي في اتخاذ القرارات.	
					8 كثرة تكليف المدير لي بالمهام.	
					9 غياب الاحترام والثقة من زملائي.	
					10 غياب التعاون بين زملائي.	
					11 التكتلات بين العاملين في المؤسسة.	
					12 عدم تخصيصي بمكتب مناسب لعملي واستراحتي.	ضغوط بيئة العمل
					13 افتقار الصفوف للإضاءة المناسبة.	
					14 عدم وجود تهوية كافية في الصفوف.	

				عدم وجود أماكن لقيام الأطفال بالأنشطة.	15		
				ضيق مكان العمل وازدحامه بالأثاث.	16		
				عدم التقدم والتطور في عملي.	17		ضغوط التطور المهني
				ضعف فرص التدريب وتطور في عملي.	18		
				الضغوط التي تمارس علي لتحسين نوعية العمل.	19		
				عدم القدرة على تنفيذ مطالب عملي بكفاءة.	20		
				تأخر الترقية.	21		
				عدم إتاحة الفرص لتطوير مهاراتي المهنية.	22		
				عدم القدرة على مواكبة التطورات التكنولوجية.	23	ضغوط غموض الدور	
				القيام بأعمال ليس لها علاقة بمهامتي ومسؤولياتي.	24		
				نقص المعلومات يجعلني عاجز عن فهم الدور المطلوب مني.	25		
				عدم وضوح دوري عند الإدارة.	26		
				عدم وجود دليل لمهام العمل.	27		
				ضياع الوقت في ضبط الأطفال.	28		

مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية

					زيادة عدد الطلبة تشعروني بالإرهاك.	29	ضغوط التعامل مع الأطفال وذويهم
					فشل الطلبة ذوي الإعاقة المتكرر يجعل بعض الآباء يرفضون التعاون مع المدرسة.	30	
					عدم متابعة أولياء الأمور لأبنائهم في البيت.	31	
					عدم وجود الثقة بيني وبين أولياء الأمور.	32	
					عدم تقدير أولياء الأمور لجهودي.	33	
					اتصالات الأهل المتكررة في أوقات غير مناسبة لي.	34	

## درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم (دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)

الدكتورة: مطيعة احمد<sup>1</sup>      الدكتورة : نسرين خضار<sup>2</sup>      سلاف عبد الرحيم خلوصي<sup>3</sup>

### ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم، ( المهارات التقنية، و المهارات الشخصية، والمهارات الوظيفية ) لتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من ثلاثة محاور وتم تطبيقها على عينة مكونة من (250) مدرس ومدرسة للتعليم الثانوي في مدينة اللاذقية ، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، حيث توصلت الى أن درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاءت بالمرتبة الأولى المهارات الوظيفية وبمتوسط قدره (3,39) ودرجة موافقة متوسطة وجاءت أيضا المهارات الشخصية بدرجة متوسطة وبمتوسط قدره (2,62) ودرجة موافقة متوسطة ،بينما جاءت المهارات التقنية في المرتبة الأخيرة و بمتوسط قدره (2,27) ودرجة موافقة منخفضة ، واطهرت نتائج الدراسة فروق في درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات التكنولوجيا في التعليم حسب متغير الدورات التدريبية و سنوات الخبرة ،بينما لا توجد فروق بحسب متغير المؤهل العلمي و الجنس .

**الكلمات المفتاحية:** تكنولوجيا التعليم ؛ مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم ؛  
مدرسي التعليم الثانوي.

<sup>1</sup> - عضو هيئة تدريسية قسم المناهج وطرائق التدريس - كلية التربية- جامعة تشرين- اللاذقية- سورية.

<sup>2</sup> - عضو هيئة تدريسية قسم المناهج و طرائق التدريس - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

<sup>3</sup> . طالبة دراسات عليا (ماجستير) في قسم المناهج وطرائق التدريس- كلية التربية- جامعة تشرين.

## The degree of skills secondary school teachers have of using technology in education from their point of view ( A Field study in the schools of Lattakia city)

Dr. Nisreen khudar <sup>4</sup> Dr. Mutieah Ahmad<sup>5</sup> Sulaf Abd Al Rahim Khlousi<sup>6</sup>

### ABSTRACT

The study aimed to know the degree of teacher ownership Secondary education for the skills of using technology Education (technical skills, personal skills ,and employment skills )To achieve the goal of the study, a questionnaire consisting of three axes was build and applied to a sample consisting of (250) teachers and schools for secondary education in the city of lattakia .The study adopted the descriptive approach , as it reached The degree of secondary education teachers' possession of The skills of using technology in education came to a medium degree, as employment skills come in the first rank with an average of (3.39) and a medium degree of approval Technical skills ranked last, with an average of (2.27) and a low degree of agreement .The results of the study showed differences in the degree of secondary education teachers" possession of technology skills in education according to the variable of training courses and years of experience, while there were no differences according to the variable of educational qualification and gender

**Keywords:** Educational technology, skills of using technology in education , Secondary education teachers.

<sup>4</sup>. Faculty member –Department of curricula curricula and teaching methods ,faculty of education , tishreen university ,latakia, Syria.

<sup>5</sup>. Assistant professor, department of curricula and teaching methods ,faculty of education , tishreen university ,latakia, Syria.

<sup>6</sup>Postgraduate student ,department of curricula and teaching methods ,faculty of education, tishreen university, latakia, Syria..

## مقدمة: Introduction:

أسهمت تكنولوجيا التعليم في توفير بيئة تعليمية غنية، ومتعددة المصادر وتشجع على التواصل بين أطراف المنظومة التعليمية، وساهمت في نمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية، كما وتسهم في إعداد جيل من المدرسين والمتعلمين قادرين على التعامل مع التقنية، متسلحين بأحدث مهارات العصر. (العاظمي، 2020، الصفحات 1-2)، فكان لابد أن يواكب هذا التغيير تغيراً أيضاً لأدوار المدرس في المدارس الثانوية خلال استبدال البيئة التعليمية التقليدية التي تعتمد على الورقة والقلم إضافة لاعتمادها على المدرس والكتاب كمصدر أساسي للتعلم في بيئة متطورة تستخدم التكنولوجيا الحديثة واعتماد الوسائط المتعددة والحاسوب في عملية التعليم، وهذا ما يميز المناهج الرقمية التي يتم تصميمها وفق أسس ومعايير تربوية والتي تستدعي وجود مدرس يمتلك مهارات للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

فإن استخدم التكنولوجيا الحديثة في التعليم ليس وليد اليوم بل يعود إلى عدة سنوات ماضية ولكن تعززت الحاجة الية في ظل أزمة كورونا التي عاشها العالم اليوم، حيث توجهت المؤسسات التعليمية نحو استخدام تكنولوجيا التعليم كبديل لضمان استمرار العملية التعليمية، حيث فرضت جائحة كورونا تحديات كبيرة على العالم دفعته إلى إحداث تغيرات سريعة ومتابعة في النظم التربوية، وهذا أدى إلى إعادة النظر في المناهج التربوية والتعليمية ولمجابهة هذه التحديات تضاعفت الحاجة إلى تطوير بنية التعليم بتحديث طرائقه وأساليبه وامتلاك المدرس لمهارات استخدام التكنولوجيا من أجل تحقيق أكبر فائدة للمتعلم الذي تحيط به وسائل تقنية المعلومات والاتصال من كل جانب.

وأكدت الكثير من المؤتمرات ومنها (مؤتمر تكنولوجيا التعليم .. رؤية مستقبلية، 2019) أقيم بتاريخ 2019/2/11 في المملكة العربية السعودية، حيث تضمن المؤتمر ثمانية

محاور أساسية لمشروع اصلاح التعليم وشمل عدد من المشاريع التي تسهم في صقل مهارات المعلمين والمدرسين لرفع قدراتهم في مجال التدريس واكتساب مهاراته و مهارات التعلم الذاتي ومواجهة التحديات والأزمات تستدعي اعتماد و امتلاك المدرسين مهارات تكنولوجيا التعليم والوسائل الإلكترونية، والتي باتت بديلاً ملحاً ومتطلباً أنياً يتيح للمتعلمين إمكانية اكتساب المهارات الأساسية التي تعينهم في تعاملهم مع العصر الرقمي الذي يجتاح مناحي الحياة كلها، و (المؤتمر الدولي الثالث للتحول الرقمي، 2021) المنعقد في 2021/4/9 في دمشق سوريا من توصيات المؤتمر التي دعت الية وزارة التربية و التعليم العالي أحداث معاهد عليا في مجال تقانة المعلومات و الاتصالات وتأمين مستلزماتها وتوليد محتوى رقمي و الاستفادة من الخبرة المتراكمة في التعليم الافتراضي في سوريا من اجل احداث برامج تعليمية مدرسية الكترونية و تأهيل متخصصين و باحثين في المجالات المتعلقة بالتحول الرقمي لتسريع عجلته .

كما أكد (دومي، 2010، صفحة 44)، أن تطبيق التعلم الرقمي يتطلب من المدرس والمعلم امتلاك مهارات فنية وتربوية وخبرات سابقة تسمح له التعامل مع نظام التعلم القائم على استخدام تقنية الحاسوب او الإنترنت بكل سهولة ويسر .

كما أصبحت وظيفة المدرس في ضوء التعلم الرقمي تتطلب منه توظيف التكنولوجيا الحديثة في تصميم عملية التعليم، وتنفيذها وتقييمها وهذا يختلف تماما عن دور المدرس السابق، والذي كان يقتصر على التلقين. ومن هنا أصبحت عملية إعداد المدرس لتوظيف التقنيات الحديثة مطلبا علميا ومهنيا و ضروريا، و أصبح استخدام الأجهزة والمعدات في تصميم التعليم وتنفيذها وتقييمها ضرورة حتمية للمدرس و المعلم.

(الشرمان، 2013، صفحة 56)، لذا جاءت هذا الدراسة ليبين درجة امتلاك مهارات تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية في مدارس مدينة اللاذقية، لأن طلبة المدارس يشكلون اللبنة الأساسية التي يبني عليها المجتمع لما يتمتعون به من القوى الكامنة

والقدرة الهائلة لديهم للاكتساب المعرفي الفردي والتفكير المستقبلي، وهم أكثر الفئات عرضة للتأثر والتأثير.

### مشكلة الدراسة:

قد تعددت أساليب التعليم في العملية التعليمية فقد دخل الحاسوب وتطبيقاته (بوربوينت - word.. الخ ) وشاشات العرض والانترنت والكثير من تقنيات التعليم الأخرى الى غرفة الصف واصبح وجودهم ضرورة ملحة، لذلك اقتضت الضرورة امتلاك المدرس لمهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في التعليم سواء مهارات شخصية او تقنية او توظيفية، فهي أحد الأساليب التي تعتمد على إيصال المعرفة المعلومات من خلالها، وذلك نظرا لسرعتها في الأداء، ولانتشار الكبير الواسع الذي حققته و اختصار للوقت و الجهد و زيادة فعالية التدريس. دعت العديد من المؤتمرات الى ضرورة امتلاك مدرسي التعليم بشكل عام والثانوي تحديداً لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم لما، لها من أهمية في العملية التعليمية، ومن هذه المؤتمرات : (المؤتمر الدولي الرابع لتطوير التعليم العربي، 2021) المنعقد بالمملكة العربية السعودية المنعقد بتاريخ 2021/7/26، والذي دعا ضرورة امتلاك المعلمين والمدرسين لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم و الى أهمية تطوير الأداء المدرسي للمعلمين والمدرسين والقيادات التربوية في ضوء المتطلبات العالمية المعاصرة، ومن توصيات المؤتمر، ترسيخ الفكر الإبداعي للمدرس و المعلم وتوظيف نظم المعلوماتية و التكنولوجيا في تطوير أداء المعلم و تدريب المعلمين و المدرسين على القيام بذلك وترسيخ ثقافة التقويم والتطوير الذاتي للمدرس والمعلم، و كما أوصى (مؤتمر التطوير التربوي، 2019) المنعقد في الجمهورية العربية السورية بتاريخ 2019/9/28 والذي دعا الى ضرورة إدراج مهارات القرن الواحد و العشرين في برامج إعداد المعلم و المدرس في الجامعات بشكل عام و في كليات التربية بشكل خاص. كما اكدت بعض الدراسات على ضرورة امتلاك المدرسين لمهارات استخدام التكنولوجيا في

التعليم منها دراسة (مامغ و العساف، 2021، صفحة 45) التي هدفت للتعرف على مهارات التعلم الرقمي واتجاهات المدرسين نحو استخدامه ودراسة زراغوزا وآخرون. (ZRAGOZA, Diaz-Gibson, Caparros, & Sole, 2019, pp. 1-21) التي هدفت لتحديد درجة امتلاك المدرسون للكفاءات التي يحتاجها المدرسون في العصر الرقمي.

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة على عينه مكونة من (15) مدرس ومدرسة للتعليم الثانوي من حملة الإجازة الجامعية ودبلوم التأهيل التربوي والدراسات العليا في مديرية التربية بمدينة اللاذقية بمديرية الإعداد والتدريب اثناء اجرائهم لدورة تدريبية ومن خلال الإجابات على الأسئلة التالية (عزيزي المدرس/ عزيزتي المدرسة: هل تستخدم الحاسوب في شرح الدروس؟ هل تقوم بأثناء محتوى رقمي للدروس؟ هل تقوم بالاطلاع على الدروس النموذجية المصممة باستخدام تكنولوجيا التعليم؟ ما مدى استخدامك للشبابة في تحضير الدروس؟ وبالإجابة على هذه الأسئلة وجدت الباحثة أن نسبة 75% منهم لا يستخدمون التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية وخاصة في المواد التي تركز على مهارات التفكير العليا مثل الرياضيات والفلسفة، واللغات الأجنبية وبالتالي نطرح السؤال الآتي:

ما درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي في مدينة اللاذقية لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم؟

أهمية الدراسة:

1- تقدم تصوراً واضحاً عن درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم سواء أكانت مهارات شخصية، أو مهارات توظيفية، أو مهارات تقنية.

- 2- تساعد الدراسة الحالية في إعادة النظر في برامج اعداد المدرسين في التعليم الثانوي بما يتناسب مع التغيرات التي يشهدها عصرنا وما يرافقها من تطور تكنولوجي.
- 3- يمكن لهذه الدراسة أن تفيد مديري المدارس والمشرفين التربويين و رؤساء الأقسام التقنيات التربوية وأصحاب القرار في وزارة التربية في معالجة مسألة استخدام التكنولوجيا في التعليم و تدريب المدرسين على استخدامها و خضوعهم لدورات تدريبية والمساهمة في رسم الخطط و الاستراتيجيات التي تزيد من فاعلية التعليم داخل المدارس.
- 4- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية اكتساب مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم، الامر الذي يسهم في تحسين العملية التعليمية وتخريج كوادر متمكنة من استخدام التكنولوجيا الحديثة وقادرة على التعامل معها.
- أهداف الدراسة:**

- 1- تعرف درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي في مدينة اللاذقية لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم.
- 2- تعرف الفروق في درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي في مدينة اللاذقية لمهارات استخدام تكنولوجيا في التعليم وفق متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، اتباع دورات تدريبية في مجال دمج التكنولوجيا بالتعليم).
- أسئلة الدراسة:**

سعت الدراسة للإجابة على السؤال الآتي: ما درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي في مدينة اللاذقية لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم؟

## فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة الى اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

1-لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مدرسي التعليم الثانوي في درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم على استبانة مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم تبعاً لمتغير الجنس.

2-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مدرسي التعليم الثانوي في درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

3-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مدرسي التعليم الثانوي في درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

4-لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مدرسي التعليم الثانوي في درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

## حدود الدراسة:

**حدود زمانية:** الفصل الدراسي الثاني عام (2022).

**حدود مكانية:** المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية والبالغ عددها (30) مدرسة.

**حدود بشرية:** عينة مكونة من (250) مدرساً ومدرسة في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية.

**حدود موضوعية:** اقتصرت الدراسة على تعرف درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم، وتعرف الفروق بينهم في درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي في مدينة اللاذقية لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم وفق متغيرات

(الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة اتباع دورات تدريبية في مجال دمج التكنولوجيا بالتعليم).

### مصطلحات الدراسة وتعريفاته الإجرائية:

- **مهارات التكنولوجيا في التعليم:** هي تلك المهارات التي تتعلق بالقدرة على توظيف التقنيات والتكنولوجيات المختلفة والأفكار المستحدثة واستخدامها في العملية التعليمية بما تتضمنه من مهارات رئيسية و فرعية ،بل و فئات فرعية للمهارات الفرعية سواء في الجانب التقني “مهارات التعامل مع التقنيات من أجهزة ومواد وبرمجيات”، أو الجانب الشخصي “مهارات شخصية كالقدرة على العرض والتوضيح والتحليل والإدراك والتفسير”، أو الجانب التوظيفي “مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم، واختيار الجهاز والمادة والفكرة المستحدثة المناسبة للموقف التعليمي  
” (Almllah, 2017)
- **المهارات التقنية:** وهي المهارات التي تقوم في أحد جوانبها على استخدام المدرس للتقنيات التعليمية من أجهزة ومواد وبرمجيات بشكل فعال وتوظيف الأفكار المستحدثة في العملية التعليمية.
- **المهارات التوظيفية:** القدرة على توظيف أي جهاز تكنولوجي والدراسة التامة بكيفية التعامل معه واستخدامه، واختيار الجهاز والمادة والفكرة المستحدثة المناسبة للموقف التعليمي في كونها مهارات تعتمد على الإنترنت والشبكات المحلية والعالمية واستخدام الكمبيوتر والهاتف النقال والالواح الذكية.
- **المهارات الشخصية:** القدرة على استخدام مهارات العرض والإلقاء والتحاور والتواصل والتفاعل والإبحار والقدرة على التبادل العلمي والمعرفي والتقني والتكنولوجي ومهارات التحليل والتقييم والتصميم والإنتاج.

▪ **وتعرفها الباحثة:** إجرائياً: قدرة مدرس التعليم الثانوي على تقديم المعلومة بشكل

مفهوم للجميع دون إسهاب شديد والاطلاع دائماً الى كل ما هو جديد لمنح

الطلاب المعلومة المناسبة.

**منهج الدراسة:** هو المنهج الوصفي الذي يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ويصفها

وصفاً تحليلياً علمياً بـبغية الوصول الى النتائج عن الظاهرة موضوع الدراسة.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع مدرسي المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية والبالغ عددهم (1684) موزعين بين (779) مدرس و(905) مدرسه للعام الدراسي (2021/2022)، حسب احصائيات مديرية التربية، وقد تم سحب عينة عشوائية مكونة من (250) مدرس ومدرسة.

### أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على اسئلتها واختبار فرضياتها استخدمت الباحثة استبانة (مهارات استخدام المدرسين للتكنولوجيا في التعليم).

**إعداد الاستبانة :** بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية في مجال الدراسة ، ومن خلال الاستعانة بالدراسات السابقة قامت الباحثة بإعداد استبانة موجهة لعينة البحث من مدرسي المدارس الثانوية بهدف معرفة درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم، حيث تضمنت بداية استمارة البيانات الأولية التي تشمل المتغيرات المستقلة : الجنس (ذكر، انثى)، المؤهل العلمي (إجازة جامعية، دبلوم، دراسات عليا )، عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ، من 5-10 سنوات ، أكثر 10 سنوات ) ،اتباع دورات تدريبية في مجال التكنولوجيا في التعليم ( نعم، لا)، والمتغيرات التابعة وهي درجة المدرس على الاستبانة أداة الدراسة

- وقد تكونت الاستبانة من (34) بند تم عرضها وتحكيمها من قبل عدد من المحكمين الأكاديميين، وقد تم استخدام مقياس ليكرات الخماسي وأعطى لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزنا مدرجا لقياس درجة امتلاك المدرسين مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم على الشكل الآتي:

درجة عالية جدا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدا
5	4	3	2	1

#### 14. الجانب النظري:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري لمهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم من حيث مفهومها وأهميتها في التعليم، وأهمية امتلاك المدرس لهذه المهارات الحديثة واستخدامها، إضافة إلى أهم الدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة من دراسات عربية وأخرى أجنبية.

#### 14-1 مفهوم مهارات التكنولوجيا في التعليم:

يمكن تعريف مهارات التكنولوجيا في التعليم إجرائيا بأنها: تلك المهارات التي تتعلق بالقدرة على توظيف التقنيات والتكنولوجيات المختلفة والأفكار المستحدثة واستخدامها في العملية التعليمية سواء في الجانب التقني " مهارات التعامل مع التقنيات من أجهزة ومواد وبرمجيات " و المهارات التوظيفية و التي تتضمن القدرة على توظيف أي جهاز تكنولوجي والدرابة التامة بكيفية التعامل معه واستخدامه ، واختيار الجهاز والمادة والفكرة المستحدثة المناسبة للموقف التعليمي في كونها مهارات تعتمد على الإنترنت و الشبكات المحلية و العالمية واستخدام الكمبيوتر و الهاتف النقال و الالواح الذكية، أو لجانب الشخصي " مهارات شخصية وهي القدرة على العرض والتوضيح والتحليل والإدراك

والتفسير ” ، فهي مهارات تبدأ من إدراك مشكلات الواقع وتحديد ما مرورا بالمهارات التحليلية، فمهارات التصميم والإنتاج، ومهارات الاستخدام والإدارة، انتهاء بمهارات التقويم والمتابعة والتطوير بمهاراتها الرئيسية والفرعية، بما يجعلها تمكن المدرس والمتعلم والمدرّب والمتدرب من التعامل مع مواقف القرن (21) لتحقيق أهداف أكثر إبداعية ، فهي مهارات لا تقتصر على التقنيات في حد ذاتها، ولكنها تشمل بلورة مفهوم تكنولوجيا التعليم بكل مجالاته إلى مجموعة من المهارات التي يقوم بها الأفراد . فهي مهارات تكنولوجية وتعليمية، وكذلك أيضا أدائية وإنتاجية، إضافة إلى كونها مهارات تقنية تتعلق بالأجهزة والتقنيات، وفكرية تتعلق بالأفكار الإبداعية التي تحل مشكلات، حيث أن مهارات تكنولوجيا التعليم لا تقتصر على الأجهزة والتقنيات والبرمجيات فحسب. فهي مهارات تقوم في أحد جوانبها على توظيف واستخدام التقنيات والأفكار المستحدثة في العملية التعليمية بما تتضمنه من مهارات رئيسية وفرعية، بل وفئات فرعية للمهارات الفرعية.

(Almlah, 2017)، فعلى سبيل المثال: تعتبر القدرة على توظيف أي جهاز تكنولوجي والدرابة التامة بكيفية التعامل معه واستخدامه إحدى مهارات تكنولوجيا التعليم، وكذلك القدرة على إنتاج مادة تعليمية وفق المواصفات السليمة، وكذلك القدرة على التعامل مع البرمجيات والتطبيقات التكنولوجية المختلفة تعد إحدى أهم مهارات التكنولوجيا التعليم. وعلى الجانب الآخر كون الفرد يملك تفكير إبداعي يمكنه من التعامل مع العديد من المشكلات والعمل على حلها، يعتبر أيضا " إحدى أهم مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم، كونها تصل إلى هدف معين وهو تطوير المنظومة التعليمية. (الحري، 2020)

## 14-2 أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم:

تُوجد فوائد عدّة لاستخدام التكنولوجيا في التّعليم، ومنها:

1- جعل التّعلم أكثر مُتعة استخدام التكنولوجيا في التّعليم جعل منه أكثر مُتعة بالنسبة للطلاب، مما يزيد من دافعيتهم نحو التّعلم.

2- الوصول للمعلومات بسهولة، بما في ذلك شبكة الإنترنت يُؤدي إلى زيادة قدرة المتعلمين على الوصول لكم كبير ونوعيّ من المعلومات، والتي قد لا تكون مذكورة حتى في المناهج.

3- جعل عملية التّعليم أسهل باستخدام التقنيات الجديدة مثل تقنيات الفيديو وغيرها في عملية التّعلم تُساهم في تبسيط المعلومات للمتعلمين وتوفير الوقت.

4- إشراك الطلاب وإيجاد متعلمين نشطين إن التكنولوجيا تجعل التّعلم أكثر مُتعة، وبالتالي تُساهم في رفع التّعلم المُوجه ذاتياً لدى المتعلمين.

5- الإسهام في إعداد المتعلمين للمستقبل في ظلّ مركزية دور التكنولوجيا في الحاضر والمستقبل يُصبح من الضّروريّ توظيف التكنولوجيا في التّعليم، لإعداد جيل قادر على التّعامل مع التكنولوجيا وتوظيفها في التّعلم، والبحث، والتّعاون، وحلّ المُشكلات.

6- زفد المهارات الشخصية للمدرس تُسهّم التكنولوجيا في زفد عدد من المهارات المُهمّة لدى المتعلمين، مثل إدارة الوقت، والتّواصل، والتّعاون.

7- بالإضافة لمُساهماتها في إضافة أدوار قيادية مثل تقنيات العروض التّقديمية، والتي تُساهم في زفد التّعلم التّفاعلي، ومنح النّقة بالنّفس للمتعلم، وتنمية روح القيادة لديه.

(البشاوي، 2019، الصفحات 168-186)

## 14-3 أهمية امتلاك المعلم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم:

ظهرت المدارس الإلكترونيّة والفصول الافتراضية والتّعليم عن بعد والتّعليم الإلكترونيّ والتّعليم المدمج، والتي تعتمد على توظيف التقنيات الحديثة في العملية

التعليمية. وبظهورها، تَحْتَمُّ على المدرس أن يُواكب هذا التطور، من خلال امتلاكه لمهارات تُمكنه من التعامل والتفاعل مع هذه الأساليب والتقنيات الحديثة التي أنتجت المعرفة وتم توظيفها في العملية التعليمية.

وأن الجودة المنشودة من التعليم تعتمد عليه، إذ أن الأهداف التعليمية لن تتحقق إذا غاب المدرس الكفاء الذي يمتلك المهارات الشخصية والتقنية والتوظيفية لإدارة الدرس وتحقيق أهدافه، الذي يُسائر ويُواكب التطورات والتغيرات المتسارعة في عصر المعرفة.

وهذا ما يدعو المهتمين بتطوير التعليم للعمل على امتلاك المدرس مهارات استخدام تكنولوجيا في التعليم من إدارة مدرسية ومؤسسات تربوية ومن المدرسين أنفسهم إلى إعادة النظر في برامج إعداد وتنمية المدرس بتحديثها والعمل على تحسين وتطوير القائم منها بشكل مستمر. تحول دور المدرس إلى أدوار أكثر أهمية، فأصبح هو الميسر والموجه والقائد والمصمم التعليمي القادر على خدمة أغراض التعليم والتعلم. (زهو، 2016، الصفحات 237-310) وتبعاً لما سبق، وما فرضته ظروف جائحة كورونا (كوفيد-19) من إجراء عملية التعليم عبر بيئات التعلم الافتراضية، فقد استدعى ذلك تعريف وتطوير المدرس لبعض المهارات والقدرات الجديدة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني ورفع كفاياته التعليمية والإلكترونية، إذ أنها تمثل الاحتياجات التدريبية المراد تزويد المعلم و المدرس بها، والتي ستعكس على ممارساته داخل الصف لتمكنه من استخدام وتوظيف وتقييم مصادر التعليم الإلكتروني وذلك لتحقيق بيئات تعلم جاذبة تؤثر بدرجة عالية على تحصيل المتعلمين.

وهذا يستدعي بضرورة إنشاء معاهد تُقدم برامج خاصة بإعداد المعلمين والمدرسين في ضوء معايير الجودة العالمية مع مراعاة الأساليب المستحدثة في التدريس، والاستفادة من التقنيات الحديثة في إعدادهم وتدريبهم عليها، وهذا يدخل ضمن مهمات ومسؤوليات كليات التربية ووزارة التربية ومديرياتها والمؤسسات التربوية في تهيئة وإعداد وتدريب المعلم

والمدرسين لكي يستطيع القيام بالأدوار والمهام المنوطة به في ظل الاجتياح المعرفي الكبير. (زهو، 2016، الصفحات 237-312)، ولوزارة التربية ومديرياتها في المحافظات جهود كبيرة في الإعلان دائما عن اجراء دورات تدريبية عن دمج التكنولوجيا في التعليم، وكذلك دورات لتوظيف الحاسوب والوسائل التعليمية ومستحدثاتها والوسائط المتعددة في التعليم والتمكن من مهارات استخدام التكنولوجيا سواء المهارات الشخصية او التقنية او التوظيفية.

الدراسات السابقة:

دراسة الصطوف (2014) الجمهورية العربية السورية:

بعنوان تأثير توظيف التقنيات الحديثة في التعليم والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر المعلمين في محافظات (دمشق-اللاذقية-طرطوس)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التقنيات الحديثة المستخدمة حاليا في التعليم ومدى توظيف هذه التكنولوجيا و الاستفادة منها في تطوير التعليم ، كذلك التعرف على أهم المعوقات التي تواجه استخدام هذه التكنولوجيا وصولا الى تقديم المقترحات و التوصيات استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و منهج المسح الإحصائي و تمثلت أداة الدراسة في استبانة ، و لأجل تحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة عشوائية من المعلمين في المدارس بحجم (352) وأجريت عليها التحليلات الإحصائية اللازمة لتتوصل الدراسة الى النتائج التالية: هناك توظيف للتقنيات الحديثة في تطوير التعليم بمتوسط قدره (2.818)، وتوصلت الدراسة الى عدم وجود فروق جوهرية في درجة توظيف التقنيات الحديثة في تطوير التعليم من وجهة نظر الأفراد أنفسهم تعزى إلى الجنس و المؤهل العلمي ، ووجود فروق جوهرية في درجة توظيف التقنيات الحديثة في تطوير التعليم من وجهة نظر الأفراد انفسهم تعزى الى الخبرة الوظيفية.

### دراسة شاهين (2017) مصر:

بعنوان درجة امتلاك معلمي الصف للكفايات التكنولوجية ومعوقات توظيفها في التدريس في مصر، هدفت الدراسة إلى تحديد درجة امتلاك معلمي الصف للكفايات التكنولوجية ومعوقات توظيفها في التدريس. واستخدمت المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (130) من معلمي ومعلمات الصف الحاصلون على درجة البكالوريوس بالمدارس الأساسية الدنيا في مصر، تمثلت أداة الدراسة في استبانة، وجاءت نتائج الدراسة إلى أن درجة الكفايات الأساسية للتعامل مع خدمات الشبكة والانترنت جاءت بدرجة متوسطة وأنت بالمرتبة الأولى في هذا المجال للبحث عن المعلومات عبر محركات البحث. كما أ ظهرت الدراسة أن الكفايات الأساسية لاستخدام وتشغيل الحاسوب جاءت بدرجة عالية وأنت بالمرتبة الأولى في هذا المجال استخدام برنامج ورد. وتوصلت الدراسة الى أن درجة كفايات تصميم برامج حاسوبية في التدريس جاءت بدرجة ضعيفة وأنت في المرتبة الأولى من هذا المجال تقديم البرمجيات الملائمة لخصائص المتعلمين ومراحل التعلم ودرجة معوقات توظيف تكنولوجيا الكفايات التكنولوجية جاءت بدرجة عالية وكان أبرزها نقص برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة. واوصت الدراسة بضرورة تقديم الحوافز المادية والمعنوية وتعزيزها وحثهم على توظيف الحاسوب بالتدريس وتأهيل معلمي الصف تكنولوجيا واعطاءهم دورات تدريبية تمكنهم من امتلاك مهارات الحاسوب بكفاءة وفعالية. كما اوصت الدراسة بضرورة اثناء البنية التحتية في المدارس بما يتناسب مع استخدام التكنولوجيا الحديثة وزيادة عدد الحواسيب والمختبرات وتيسير استخدام المعلم لها حين الحاجة اليها بلا تعقيدات.

### دراسة الشديفات و الزبون (2020) الأردن:

بعنوان واقع توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية في مدارس قسبة المفروق من وجهة نظر المعلمين، في حين هدفت الى تعرف واقع توظيف تكنولوجيا التعليم في

العملية التعليمية في مدارس قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين فيها ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي حيث تم تطوير استبانة مكونة من ثلاثة مجالات (المعرفي، والمهاري، والتقويمي) تكونت من (22) فقرة، وتم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (360) معلما ومعلمة في مدارس قصبة المفرق. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية من وجهة نظر معلمي مدارس قصبة المفرق جاء بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي (2.17)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية من وجهة نظر معلمي مدارس قصبة المفرق تبعا لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي. في ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بضرورة عقد وازرة التربية والتعليم لمزيد من الدورات والورش التدريبية المتخصصة في مجال تكنولوجيا التعليم وحث المعلمين على استخدامها في العملية التعليمية، ونشر الوعي لدى المعلمين والطلبة حول إيجابية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعلم.

#### دراسة مامكغ والعساف (2021) الأردن:

بعنوان درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعلم الرقمي و اتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا في مدينة عمان، حيث هدفت الى التعرف على درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعلم الرقمي واتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج المختلط لملائمته لطبيعة الدراسة، وذلك من خلال تطوير استبانة مكونة (24) فقرة موزعة على مجالين، المجال الأول " درجة امتلاك المدرسين لمهارات التعلم الرقمي في ظل جائحة كورونا (51) فقرة، و المجال الثاني " اتجاهات المدرسين نحو استخدام مهارات التعلم الرقمي في ظل جائحة كورونا " (42) فقرة، كما تم اجراء مقابلات شخصية مفتوحة ممن لديهم الرغبة من عينة الدراسة، حيث تم التأكد من صدق وثبات الأداتين. وتكونت عينة الدراسة من

(310) معلما ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية الأساسية في العاصمة عمان لواء وادي السير خلال الفصل الثاني 2020/2021 واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك المعلمين لمهارات التعلم الرقمي في ظل جائحة كورونا جاءت بدرجة مرتفعة، وبينت النتائج أن اتجاهات المعلمين نحو استخدام مهارات التعلم الرقمي في ظل جائحة كورونا جاءت بدرجة متوسطة، أيضا أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (الجنس، الخبرة التدريسية).

#### دراسة الحسن وعثمان (2021) السودان:

بعنوان درجة امتلاك وممارسة معلمي الصف الدارسين بجامعة السودان المفتوحة للكفايات التدريسية المعرفية والمهارية والتكنولوجية، هدف هذا البحث الى معرفة مدى امتلاك وممارسة معلمي الصف الدارسين بجامعة السودان المفتوحة للكفايات التدريسية المعرفية والمهارية والتكنولوجية، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي تكون مجتمع البحث من معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمنطقة الجزيرة التعليمية في السودان والبالغ عددهم (120) معلما بالإضافة الى المشرفيين التربويين وعددهم (6). وتم اختيار عينة قوامها (36) معلما بحيث تمثل (30%) من مجتمع البحث استخدمت أداتان لجمع المعلومات هما الاستبانة المغلقة و استمارة الملاحظة وبتأنيب الأساليب الإحصائية المناسبة و تحليل البيانات و خلص البحث الى عدد من النتائج أهمها : اذ درجة امتلاك معلمي الصف للكفايات التكنولوجية فقد كانت بدرجة متوسطة و بمتوسط حسابي (3.58) للكفايات المهارية، اما امتلاك المعلمين للمهارات التكنولوجية فقد كانت بدرجة متوسطة و بمتوسط حسابي (3.47). الدرجة الكلية لتقديرات ممارسة المعلمين للكفايات التدريسية جاءت مرتفعة و بمتوسط حسابي (3.55). لا يوجد فرق دال احصائيا لدى معلمي الصف بمرحلة التعليم الأساسي الدارسين بجامعة السودان فيما يتعلق بامتلاكهم

الكفايات التدريسية يرجع الى متغير النوع . بناء على هذه النتائج يجب ترسيخ أسلوب تربية معلمي التعليم الأساسي القائم على الكفايات التدريسية المعرفية والمهارية والتكنولوجية.

#### دراسة مقدادي (2022) الأردن:

بعنوان مدى امتلاك معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات التعلم الالكتروني في مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن. هدفت الدراسة للتعرف على مدى امتلاك معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات التعلم الالكتروني في مدارس وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في الأردن، و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة بلغت (90) معلما و معلمة بالمدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن ، بينت نتائج الدراسة ان استجابات عينه الدراسة حول مدى امتلاك معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات التعليم الالكتروني حصلت على متوسط كلي (3.460 من 5)، أي بدرجة واحدة (متوسطة )، وفي ضوء النتائج أوصى الباحث عقد دورات تدريبية بشكل مستمر لمعلمي الدراسات الاجتماعية وذلك للحفاظ على ديمومة تفعيل التعلم الالكتروني والعمل على تشجيع معلمي الدراسات الاجتماعية على توظيف مواقع التواصل الاجتماعي في تدريس المقررات التي يدرسونها .

#### الدراسات الأجنبية:

#### دراسة هاريس (Harris، 2011) الولايات المتحدة الامريكية:

بعنوان مدى توظيف التكنولوجيا الحديثة من قبل المعلمين في العملية التعليمية والعوامل المؤثرة على توظيفها في مدارس شيكاغو. هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى توظيف التكنولوجيا الحديثة من قبل المعلمين في العملية التعليمية، وتحديد العوامل التي تؤثر على توظيفها، كما هدفت الى الكشف عن امتلاك مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة

الموجودة والمرغوبة لعمل توصيات ملائمة بخصوص التدريس اثناء الخدمة للمساعدة في زيادة استخدامها بين المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (133) معلماً ومعلمة، تم استخدام المنهج المسحي لجمع البيانات، وظهرت النتائج أن أعلى نسبة استخدام للتكنولوجيا في الانترنت، ومعالج النصوص لإعداد المواد التعليمية، وتدريس الطلاب في غرفة الصف. في حين أظهرت النتائج استخدام عدد قليل من المعلمين ببرمجيات جاهزة غير معالج النصوص في صفوفهم. كما بينت النتائج حاجة المعلمين الى التدريب والتأهيل لتنمية قدرتهم على توظيف التكنولوجيا الحديثة في الغرفة الصفية، وأشارت النتائج الى ان استخدام التكنولوجيا الحديثة كان بدرجة منخفضة، نتيجة لعدم توافر الامكانيات التي تسهم في توظيفها.

#### دراسة ويب وجونز وباركر (Webb, Jones & Barker, 2014):

بعنوان مدى امتلاك المدرسين لمهارات التعليم الالكتروني وأثر طريقة الحوار والمناقشة والتواصل في نجاحه، فقد ركزت على مدى امتلاك المدرسين للمهارات الضرورية من أجل نجاح التعلم الإلكتروني، وشملت العينة (540) معلماً ومعلمة باستخدام المنهج الوصفي، وقد أكدت النتائج على ضرورة تدريب المعلمين من أجل امتلاك مهارات التعلم الإلكتروني، ومهارات إدارة التعلم في إطار التعلم الإلكتروني وخصوصاً مهارات تصميم الحوار والنقاش. (Webb, Jones, Barker, & Schaik, 2019)

#### زراغوزا وآخرون (Zaragoza et al, 2019) اسبانيا:

دراسة بعنوان واقع الكفاءات التي يحتاجها المعلم في العصر الرقمي لدى المدرسين من وجهة نظرهم في كاتلونيا، هدفت هذه الدراسة لاستكشاف الكفاءات التي يحتاجها المدرسون في العصر الرقمي في كاتلونيا، وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة امتلاك المدرسون لتلك الكفاءة، وقدمت الدراسة الاستراتيجيات التدريبية التي بإمكانها المساهمة في تحقيق تلك الكفاءات، وقد اعتمدت الدراسة على الأساليب الكمية والنوعية للتعرف

على تلك الكفاءات ومعرفة واقعها لدى المدرسين من خلال تطوير استبيانا تم تطبيقه على (232) من قادة المدارس، وقد بينت النتائج عن مدى حاجة مدارس اليوم إلى المدرسين الذين يمكنهم دائما اكتساب كفاءات جديدة ، وبالتالي أوصت الدراسة بالتطوير المهني و رفع الكفاءات للمعلمين بشكل مستمر .

#### 15- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لاحظت الباحثة الاتي:

إن البحث الآتي اتفق مع الدراسات السابقة في بعض الجوانب أهمها أن بعض الدراسات ركزت على واقع وتوظيف المعلمين لمهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم ودرجة استخدامها مثل دراسة (الشديفات و الزبون، 2020، الصفحات 242-253) (الحسن و عثمان، 2021، الصفحات 51-78)

وهاريس (HARRIS, 2011) ودراسة (الخطوف، 2014، الصفحات 273-293) تناولت بعض الدراسات السابقة الميدان التربوي التعليمي كمجتمع للتطبيق سواء كان مدارس مرحلة التعليم الأساسي الصفوف الثالث الأولى كدراسة (شاهين، 2017) و (الشديفات و الزبون، 2020) و (مامكغ و العساف، 2021) ودراسة زراغوزا واخرون (Zaragoza، Diaz، Caparros، Sole، 2019) في المدارس الحكومية دائرة التعليم الثانوي والجامعات الحكومية مثل دراسة (الحسن و عثمان، 2021) في جامعة السودان (2021) ومدارس وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في الأردن (2022) ودراسة (الخطوف، 2014). بينما تميز البحث الاتي بتناوله لموضوع استخدام مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم.

تنوعت الأدوات البحثية المستخدمة في الدراسات السابقة هناك دراسات اعتمدت استمارة الملاحظة والاستبانة المغلقة كدراسة (الحسن و عثمان، 2021)، دراسة (مامكغ و العساف، 2021) استخدمت الاستبانة والمقابلات الشخصية المفتوحة واستخدمت دراسة

(شاهين، 2017) ودراسة (الشديفات و الزبون، 2020، الصفحات 242-253) و  
دراسة (مقدادي، 2022، الصفحات 27-40) و دراسة (الخطوف، 2014)  
ودراسة (HARRIS, 2011) ودراسة (Webb, Jones, Barker, & Schaik,  
2019) ودراسة (ZRAGOZA, Diaz-Gibson, Caparros, & Sole, 2019,  
pp. 1-21 وهي الأداة التي استخدمها البحث الحالي لتحقيق أهدافه.

اختلفت منهجية التطبيق و آلياته بين دراسة وأخرى ، نظرا لتباين الهدف الرئيس لكل  
الدراسات، و التي لا بد ان يختلف منهج الدراسة بما يتلاءم مع طبيعة كل منها بعض  
منها استخدم المنهج المختلط كدراسة (مامكغ و العساف، 2021، الصفحات 50-65)  
و دراسة (HARRIS, 2011) استخدمت لمنهج المسحي و البعض الاخر اعتمد على  
المنهج الوصفي كدراسة ودراسة (شاهين، 2017) و دراسة (الشديفات و الزبون،  
2020) و دراسة (الحسن و عثمان، 2021، الصفحات 78-51) ودراسة (مقدادي،  
2022، الصفحات 27-40) و دراسة (الخطوف، 2014) و دراسة (Webb,  
2019) Jones, Barker, & Schaik, ودراسة (ZRAGOZA, Diaz-Gibson,  
2019) Caparros, & Sole, في تحليل وتفسير الظاهرة موضوع الدراسة، وهو  
المنهج الذي اعتمده الباحثة في هذه الدراسة .

#### موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال تدعيم الإطار النظري للدراسة  
الحالية المتعلقة بمفهوم مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم وأهمية استخدام  
التكنولوجيا الحديثة في التعليم وأهمية امتلاك المعلم لمهارات التكنولوجيا في التعليم  
وكذلك من خلال الاطلاع على المنهجية العلمية التي يستخدمها الدراسات السابقة في  
صياغة مشكلة الدراسة وفرضياته والأدوات المستخدمة. وتميزت الدراسة الحالية عن  
الدراسات السابقة في انه خصص للتعرف على مهارات استخدام المدرس للتكنولوجيا في

التعليم وامتلاكه للمهارات الشخصية والتقنية والتوظيفية بشكل خاص في ظل الحاجة الماسة لامتلاكها حيث لم تجد الباحثة على حد علمها دراسات تناولت مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم في المدارس الثانوية في مدارس مدينة اللاذقية.

#### الدراسة العملية:

#### مجتمع وعينة الدراسة:

بلغ عدد افراد مجتمع الدراسة وفق إحصائيات مديرية التربية (1684) وقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية مقدراتها (250) مدرس ومدرسة، حيث تم توزيع أداة الدراسة عليهم، لتكون الاستبانة المرتجعة والصالحة للتحليل الاحصائي (250) استبانة.

#### الجدول ( 1 ) توزع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	112	45%
	أنثى	138	55%
	المجموع	250	100%
المؤهل العلمي	إجازة جامعية	138	55%
	دبلوم تأهيل تربوي	74	30%
	دراسات عليا	38	15%
	المجموع	250	100%
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	115	46%
	من (5-10) سنوات	90	35%
	فوق 10 سنوات	45	18%
	المجموع	250	100%
الدورات التدريبية	نعم	144	58%
	لا	106	42%
	المجموع	250	100%

### الخصائص السيكومترية للاستبانة:

**الصدق:** يعتبر الصدق من اهم الخصائص التي يجب ان يتمتع بها المقياس وقد قامت

الباحثة بحساب الصدق من خلال طريقتين هما:

أ- **صدق المحتوى:** تم عرض الاستبانة بعد الانتهاء من النسخة الأولى على

مجموعة من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرائق التدريس وتقنيات

التعليم في كلية التربية جامعة تشرين لإبداء الراي حول العبارات فيما إذا كانت

تقيس ما وضعت لقياسه من حيث سلامة الصياغة اللغوية ووضوح البنود ومدى

مناسبتها لموضوع الدراسة، ومدى انتمائها للاستبانة، ومدى وضوح تعليمات

وبنود الاستبانة، وبعد الاطلاع على اقتراحات المحكمين، قد تم تعديل بعض

العبارات وتحسينها ولم يتم حذف أي عبارة.

### الجدول (2) أبعاد الاستبانة وعدد بنودها

عدد البنود	البعد
10	البعد 1: المهارات التقنية
10	البعد 2: المهارات الشخصية
14	البعد 3: المهارات التوظيفية
34	المجموع

### الدراسة الاستطلاعية:

طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من 15/ مدرس ومدرسة تم اختيارهم

بطريقة عشوائية من مدرسي ومدرسات التعليم الثانوي، العينة الاستطلاعية من خارج

العينة النهائية التي تم التطبيق عليها، وقد أجريت الدراسة الاستطلاعية للتأكد من وضوح

تعليمات الاستبانة، ووضوح بنودها، وسهولة فهمها وتعديل البنود غير الواضحة، ومعرفة

الصعوبات التي قد تظهر أثناء التطبيق حتى يتم ضبطها وتلافيها عند التطبيق اللاحق

للاستبانة التحقق من الصدق البنوي للاستبانة وثباتها، وقد كانت تعليمات الاستبانة

وبينودها واضحة ولم يتم إجراء أي تعديل عليها، وبعد ذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية جاهزة ليطبقها على أفراد عينة الدراسة.

### ب- الصدق البنوي :

تم التأكد من صدق البناء الخاص بالاستبانة من خلال دراسة الاتساق الداخلي لها، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بند من البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبانة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول الآتية:

الجدول (3) معاملات ارتباط البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه في الاستبانة

البعد 1: المهارات التقنية			البعد 2: المهارات الشخصية			البعد 3: المهارات التوظيفية		
البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	.344**	0.000	1	.383**	0.000	1	.761**	0.008
2	.316**	0.001	2	.337**	0.001	2	.665**	0.000
3	.612**	0.000	3	.319**	0.001	3	.814**	0.000
4	.564**	0.000	4	.409**	0.000	4	.520**	0.000
5	.464**	0.000	5	.255**	0.010	5	.868**	0.008
6	.395**	0.000	6	.624**	0.039	6	.775**	0.000
7	.587**	0.000	7	.653**	0.000	7	.754**	0.000
8	.678**	0.000	8	.607**	0.000	8	.638**	0.000
9	.864**	0.000	9	.753**	0.000	9	.861**	0.008
10	.724**	0.000	10	.687**	0.000	10	.565**	0.000
						11	.714**	0.000
						12	.528**	0.000
						13	.695**	0.000
						14	.784**	0.000

\* \* دال عند 0.01

\* دال عند 0.05

درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم  
(دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)

يتبين من الجدول السابق أن جميع القيم الاحتمالية لاختبار بيرسون دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط للبعد الأول بين (0.724-0.316)، وللبعد الثاني بين (0.753-0.255)، وللبعد الثالث (0.520-0.868)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

#### الجدول (4) معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبانة

الدرجة الكلية للاستبانة		
القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	
0.000	.828**	البعد 1: المهارات التقنية
0.000	.782**	البعد 2: المهارات الشخصية
0.000	.673**	البعد 3: المهارات الوظيفية

يتبين من الجدول السابق أن جميع القيم الاحتمالية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.828-0.673)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

**الثبات:** تم التحقق من ثبات الاستبانة وفق طريقتين هما:

**أ- ثبات التجزئة النصفية:**

إذ تم تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية، ثم قسمت البنود إلى قسمين الأول يضم البنود الفردية، والثاني يضم البنود الزوجية، وحسب معامل الارتباط، ثم صحح المعامل الناتج باستخدام معادلة سبيرمان-براون، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي.

**ب- ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ:**

حسب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج وفق

الآتي:

الجدول (5) قيم معاملات ثبات الاستبانة

التجزئة النصفية	الفا كرونباخ	العدد	البعد
0.767	0.752	10	البعد 1: المهارات التقنية
0.698	0.791	10	البعد 2: المهارات الشخصية
0.723	0.784	14	البعد 3: المهارات الوظيفية
0.767	0.891	34	الاستبانة الكلية

يتبين من الجدول السابق أن قيمة ألفا كرونباخ قد بلغت للاستبانة ككل (0.891)، وبلغت قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية للاستبانة ككل (0.767)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

يتبين مما سبق ومن خلال حساب صدق وثبات الاستبانة أنها تتصف بمؤشرات صدق وثبات مناسبة لأغراض الدراسة الحالية، وبالتالي يمكن تطبيقها على العينة الأساسية.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

سؤال البحث: ما درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي في مدينة اللاذقية لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم؟

للإجابة على سؤال الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لإجابات أفراد العينة عند كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وبهدف تحديد درجة الموافقة تم استخدام قانون طول الفئة، إذ تم حساب طول الفئة من خلال القانون الآتي:

طول الفئة = المدى (أكبر قيمة في مفتاح التصحيح - أصغر قيمة في مفتاح التصحيح) ÷ عدد الفئات

$$\text{طول الفئة} = 5 \div (1 - 5) = 0.80$$

درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم  
(دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)

وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في مفتاح التصحيح تم تحديد خمس

مستويات للتعامل مع الدرجات، وفق الجدول الآتي:

**الجدول (6) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها**

درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
فئات القيم	1-1.80	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21

**الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على أبعاد**

الاستبانة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	المتوسط الحسابي	البعد	
3	منخفضة	9.84	2.27	22.71	البعد 1: المهارات التقنية	1
2	متوسطة	9.07	2.62	26.24	البعد 2: المهارات الشخصية	2
1	متوسطة	12.41	3.39	47.54	البعد 3: المهارات التوظيفية	3
	متوسطة	14.45	2.84	96.49	الاستبانة الكلية	

يتبين من الجدول السابق أن درجة الموافقة على الاستبانة ككل كانت متوسطة (وذلك من خلال قسمة المتوسط الحسابي على عدد بنود الاستبانة أي  $2.84 = 34 / 96.49$  بدرجة متوسطة) أي أن درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي في مدينة اللاذقية لمهارات استخدام تكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم كانت بدرجة متوسطة، ويعود ذلك إلى عدم قناعة بعض المدرسين باستخدام التكنولوجيا في التدريس واعتمادهم على الطريقة التقليدية، فضلاً عن عدم اتباع البعض منهم لدورات تدريبية وعدم معرفتهم بكيفية استخدام التكنولوجيا، وربما لعدم توافر الوسائل التكنولوجية في بعض المدارس. وقد جاء البعد الثالث (المهارات التوظيفية) في المرتبة الأولى وبمتوسط (3.39) ودرجة موافقة

متوسطة، ويمكن تفسير ذلك إلى قدرة المدرسين على تصميم دروس تعليمية باستخدام برنامج البوربوينت وتقديم دروس نموذجية في حال توافر الأدوات التكنولوجية في المدرسة. بينما جاء البعد الثالث (المهارات التقنية) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط (2.27) ودرجة موافقة منخفضة، تعزو الباحثة ذلك إلى ضعف اهتمام المدرسين بتطوير خبراتهم ومهاراتهم في مجال التكنولوجيا باستخدام الانترنت أو اتباع دورات تدريبية نتيجة ضغط العمل والأعباء التدريسية والمهام الإدارية الملقاة على عاتق المدرس وصعوبات الحياة، والتي تحول دون امتلاكه الوقت الكافي لتطوير مهاراته وقدراته وخبرته في التكنولوجيا.

وانتقلت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من (الخطوف، 2014) التي بينت أن درجة توظيف التقنيات الحديثة في تطوير التعليم كانت (2.818) أي بدرجة متوسطة. ومع نتيجة دراسة (شاهين، 2017) التي أظهرت أن درجة الكفايات الأساسية للتعامل مع خدمات الشبكة والانترنت جاءت بدرجة متوسطة. ومع نتيجة دراسة (الحسن و عثمان، 2021) التي بينت أن درجة امتلاك مدرسي الصف للكفايات التكنولوجية فقد كانت بدرجة متوسطة، ومع نتيجة دراسة (مقدادي، 2022) التي بينت ان استجابات عينة الدراسة حول مدى امتلاك معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات التعليم الالكتروني بدرجة متوسطة.

اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن دراسة (الشديفات و الزبون، 2020) التي بينت ان واقع توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية من وجهة نظر معلمي مدارس قسبة المفرق جاء بدرجة منخفضة وكذلك عن نتيجة دراسة هاريس (HARRIS, 2011) التي اشارت الى ان استخدام التكنولوجيا الحديثة كان بدرجة منخفضة. وعن نتيجة دراسة (مامكغ و العساف، 2021) التي بينت أن درجة امتلاك المعلمين لمهارات التعليم الرقمي في ظل جائحة كورونا جاءت بدرجة مرتفعة .

فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم تبعاً لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (ت) (t-test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنس، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول (8) نتائج اختبار ت لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على

الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس

القرار	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
غير دال	0.256	98	1.176	8.67	23.56	112	ذكور	البعد 1: المهارات التقنية
				6.32	21.85	138	إناث	
غير دال	0.471	98	0.818	7.59	22.75	112	ذكور	البعد 2: المهارات الشخصية
				9.11	21.29	138	إناث	
غير دال	0.234	98	1.085	5.21	48.04	112	ذكور	البعد 3: المهارات الوظيفية
				4.62	47.04	138	إناث	
غير دال	0.220	98	-1.596	8.44	83.98	12	ذكور	الدرجة الكلية للاستبانة
				9.51	86.71	138	إناث	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة ت للاستبانة ككل ولأبعادها لم تكن دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وبالتالي لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في درجة امتلاك المدرسين لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم بحسب متغير الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن استخدام التكنولوجيا في التعليم ليس حكراً على الذكور أو الإناث، وإنما يمكن لكلا الجنسين استخدامها، كما أن كل من الذكور والإناث المدرسين يتشابهون في الخبرات والمؤهلات العلمية وتلقوا تقريباً نفس التدريب بنفس الشروط وظروفهم واحدة تقريباً، ومنه كانت درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم متشابهة.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة كل من دراسة (الخطوف، 2014) ودراسة (الشديقات و الزبون، 2020) و دراسة (مامكغ و العساف، 2021) ودراسة ويب وجونز وباركر (Webb, Jones, Barker, & Schaik, 2019) و دراسة (الحسن و عثمان، 2021) التي بينت عدم وجود فروق في إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس.

**الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين في درجة امتلاك المدرسين لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم بحسب متغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (One-Way ANOVA)، والجدول (9) يوضح ذلك:

الجدول (9) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

القرار	القيمة الاحتمالية	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	البعد
غير دال	0.379	1.291	6.85	21.24	138	إجازة جامعية	البعد 1: المهارات التقنية
			7.26	23.43	74	دبلوم	
			8.51	23.86	38	دراسات عليا	
غير دال	0.535	0.839	8.62	20.71	138	إجازة جامعية	البعد 2: المهارات الشخصية
			7.22	23.05	74	دبلوم	
			9.53	22.54	38	دراسات عليا	
غير دال	0.826	0.077	4.77	47.62	138	إجازة جامعية	البعد 3: المهارات التوظيفية
			4.64	47.27	74	دبلوم	
			5.48	47.71	38	دراسات عليا	
غير دال	0.478	1.296	8.27	85.48	138	إجازة جامعية	الدرجة الكلية للاستبانة
			9.19	86.89	74	دبلوم	
			9.97	83.25	38	دراسات عليا	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة (F) لم تكن دالة إحصائياً على الدرجة الكلية للاستبانة وعلى أبعادها إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مهارات استخدام المدرسين لتكنولوجيا التعليم مكتسبة قبل البدء بالعمل الوظيفي من خلال درجة الإجازة الجامعية، واتباعهم دورات تدريبية في مجال الحاسوب والبرامج والتقنيات، والتي قسم كبير منها يعود إلى جهدهم الشخصي وتعلمهم ذاتياً، وبالتالي لا يشكل الحصول على الدبلوم والدراسات العليا فارقاً لاكتساب هذه المهارات.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الخطوف، 2014) ودراسة (Zaragoza، Diaz، Caparros، و Sole، 2019) و دراسة (الشديفات و الزبون، 2020) التي بينت عدم وجود فروق في إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (One-Way ANOVA)، والجدول (10) يوضح ذلك:

الجدول ( 10 ) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

القرار	القيمة الاحتمالية	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة	البعد
غير دال	0.507	0.679	7.07	31.34	115	أقل من 5 سنوات	البعد 1:
			7.23	30.39	90	من ( 5-10 ) سنوات	المهارات
			7.33	30.75	45	أكثر من 10 سنوات	التقنية
غير دال	0.640	0.447	9.48	31.89	115	أقل من 5 سنوات	البعد 2:
			8.08	31.30	90	من ( 5-10 ) سنوات	المهارات
			7.75	30.76	45	أكثر من 10 سنوات	الشخصية
دال	0.049	2.979	6.39	44.03	115	أقل من 5 سنوات	البعد 3:
			5.81	43.31	90	من ( 5-10 ) سنوات	المهارات
			9.41	41.61	45	أكثر من 10 سنوات	التوظيفية
دال	0.028	3.621	15.68	88.51	115	أقل من 5 سنوات	الدرجة
			16.23	85.63	90	من ( 5-10 ) سنوات	الكلية
			14.27	85.04	45	أكثر من 10 سنوات	للاستبانة

يتبين من الجدول السابق أن قيمة (F) كانت دالة إحصائياً على الدرجة الكلية للاستبانة وعلى بعدها الثالث (المهارات التوظيفية) إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي ( 0.05 )، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة وعلى بعدها الثالث (المهارات التوظيفية) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

بينما لم تكن قيمة (F) دالة إحصائياً على بعدي الاستبانة الأول (المهارات التقنية) والثاني (المهارات الشخصية) إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات

درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم  
(دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)

إجابات أفراد عينة الدراسة على بعدي الاستبانة الأول (المهارات التقنية) والثاني  
(المهارات الشخصية) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ولتحديد جهة الفروق على الدرجة الكلية للاستبانة وعلى بعدها الثالث (المهارات  
التوظيفية) الدالين إحصائياً، استخدم اختبار LSD للمقارنات البعدية المتعددة، وكانت  
النتائج وفق الآتي:

الجدول (11) نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات  
استجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاستبانة وعلى بعدها الثالث (المهارات  
التوظيفية) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

Sig.	Mean Difference (I-J)	الخبرة (J)	الخبرة (I)	البعد
0.391	0.72317	من ( 5-10 ) سنوات	أقل من 5 سنوات	البعد 3: المهارات التوظيفية
0.015	2.42179*	فوق 10 سنوات		
0.102	1.69861	أكثر من 10 سنوات	من ( 5-10 ) سنوات	الدرجة الكلية للاستبانة
0.028	2.88466*	من ( 5-10 ) سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.025	3.47679*	أكثر من 10 سنوات		
0.714	0.59213	أكثر من 10 سنوات	من ( 5-10 ) سنوات	

يتبين من الجدول السابق أن الفروق الدالة إحصائياً بين المجموعات كانت لصالح  
سنوات الخبرة الأقل من خمس سنوات، وذلك على الدرجة الكلية للاستبانة وعلى بعدها  
(المهارات التوظيفية)، ويعود ذلك إلى أن المدرسين ذوي سنوات الخبرة الأقل قد تخرجوا  
حديثاً، وقد اكتسبوا خبرات ومعلومات حول مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في  
التعليم، وواكبوا التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا، فضلاً عن دافعيتهم ورغبتهم  
وحماسهم للعملية التدريسية وتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.

و اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (مامكغ و العساف، 2021) التي بينت  
وجود فروق على الاستبانة تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية. و اختلفت نتيجة الدراسة الحالية

عن نتيجة دراسة (الصفوف، 2014) التي بينت وجود فروق في درجة توظيف التقنيات الحديثة في تطوير التعليم تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية .

الفرضية الرابعة: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة درجة امتلاكهم لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

لاختبار هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (ت) (t-test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول ( 12 ) نتائج اختبارات لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على

#### الاستبانة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية

القرار	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدورات	
دال	0.003	98	3.990	7.19	33.63	144	نعم	البعد 1: المهارات التقنية
				7.57	30.21	106	لا	
دال	0.000	98	2.298	9.14	49.89	144	نعم	البعد 2: المهارات الشخصية
				10.02	42.34	106	لا	
دال	0.002	98	5.089	5.77	27.94	144	نعم	البعد 3: المهارات التوظيفية
				8.90	22.58	106	لا	
دال	0.001	98	4.411	15.48	98.08	144	نعم	الدرجة الكلية للاستبانة
				24.78	91.22	106	لا	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة ت للاستبانة ككل ولأبعادها كانت دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وبالتالي يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في درجة امتلاك المدرسين لمهارات استخدام التكنولوجيا في

التعليم بحسب متغير الدورات التدريبية. وكانت الفروق لصالح المتبعين دورات تدريبية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى ما تقدمه هذه الدورات للمدرسين من معلومات حول التكنولوجيا وكيفية توظيفها في العملية التعليمية من خلال تطبيقات عملية لها، وتدريبهم على استخدام البرامج وإعداد عروض عملية.

#### نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة الى أن درجة امتلاك مدرسين التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم كانت متوسطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم بحسب متغير الجنس والمؤهل العلمي.
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم بحسب متغير الدورات التدريبية في تكنولوجيا التعليم.

#### مقترحات الدراسة :

- في ضوء ذلك قدمت الدراسة المقترحات التالية تقدم الباحثة الاقتراحات التالية:
- ضرورة العمل على إقامة المزيد من الدورات التدريبية المتخصصة في توظيف التكنولوجيا الحديثة لمدرسي المدارس الثانوية.
  - تهيئة البيئة المدرسية المناسبة بمختلف مقوماتها من بنى تحتية وتطويرها في المدارس بشكل عام وفي المدارس الحكومية بشكل خاص، وتزويدها بالأجهزة التكنولوجية بالشكل الذي يسمح باستخدامها من قبل المدرسين حيث تسهم في منحهم فرصة لاستخدام المهارات التكنولوجية في التعليم.
  - توفير دليل ارشادي للمدرسين لاستخدام التطبيقات الحديثة وتوظيفها بالتعليم.

## المراجع

- Almllah, T. (2017). *www.new.educ.com*. Retrieved from New Education.
- .(2019) .L S Sole و ،F A Caparros ،Gibson J Diaz ،C M Zaragoza  
The teacher of the 21 stcentury: professional competencies  
in Catalonia today .*educational studies* ،الصفحات 1-21. تم  
الاسترداد من [www.saboura.net](http://www.saboura.net)
- HARRIS, J. (2011). Utilization of computer technology by teachers  
at car Schurz high schoolK achicagoKpuplic  
school,dissertation abstract interntion. doi:A61/06,2268
- Webb, E., Jones, A., Barker, P., & Schaik, P. (2019). Using r-  
larnngialogues in higher education.innovationin eduction  
and techering international. (1), pp. 93-103.
- ZRAGOZA, M. C., Diaz-Gibson, J., Caparros, A. F., & Sole, S. L.  
(2019). The teacher of the 21 stcentury : professional  
competencies n Cataloia today. *educational studies*, pp. 1-  
21.

درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم  
(دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)

ادريس كتمو الحسن، و محمد جعفر عثمان. (2021). درجة امتلاك و ممارسة معلمي الصف الدارسين بجامعة السودان المفتوحة للكفايات التدريسية و المعرفية و المهارية و التكنولوجية. مجلة العلوم التربوية و النفسية (العدد 18)، الصفحات 51-78.

المؤتمر الدولي الثالث للتحوّل الرقمي. (2021). سورية و التحوّل الرقمي الفرص والتحديات. دمشق: وزارة التعليم العالي . تاريخ الاسترداد 2021/6/27، من info@pministry.gov.sy

المؤتمر الدولي الرابع لتطوير التعليم العربي. (2021). تطوير الأداء المدرسي للمعلمين و القيادات التربوية في ضوء العالمية المعاصرة. السعودية: مؤسسة جوبال بورد العالمية .

اميمة محمد القضاة. (2017). درجة استخدام معلمي الصفوف الثلاثة الاولى في محافظة عجلون لتكنولوجيا التعليم و معوقات استخدامها من وجهة نظرهم ( رسال ماجستير غير منشورة ).

زين البشاوي. (2019). اعداد المعلم و تدريبه لتطوير التعليم. مجلة دراسات في العلوم الانسانية و الاجتماعية (العدد 13)، الصفحات 168-186.

سهيلة احمد عبد العزيز شاهين. (2017). درجة امتلاك معلم الصف للكفايات التكنولوجية و معوقات توظيفها في التدريس. المؤتمر الدولي الثالث : مستقبل إعداد المعلم وتنميته في الوطن العربي، الصفحات 613-631.

عاطف ابو حميد الشرمان. (2013). تكنولوجيا التعليم المعاصر و تطوير المناهج. عمان، الاردن: دار وائل للنشر.

عفاف زهو. (2016). الكفايات التعليمية اللازمة لتوظيف مهارات التعليم الالكتروني في عملية التعليم ، دراسة حالة على منطقة الباحة. مجلة مستقبل التربية العربية (المجلد 27)، الصفحات 237-310.

عفاف زهو. (2016). الكفايات التعليمية للمعلمات لتوظيف مهارات التعليم الالكتروني في عملية التعليم ، دراسة حالة على منطقة الباحة. مجلة مستقبل التربية العربية (العدد 108)، الصفحات 237-312.

غنيمة العازمي. (2020). مؤتمر ومعرض تكنولوجيا التعليم (رؤية مستقبلية)، (الصفحات 2-3). المملكة العربية السعودية.

لار سعدالدين مامكغ، و حمزة عبد الفتاح العساف. (2021). درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعليم و اتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا. المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية ز الاجتماعية (العدد 4)، الصفحات 50-65.

لارا سعد الدين مامكغ، و حمزة عبد الفتاح العساف. (2021). درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعليم الرقمي و اتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا. المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية (العدد 4)، صفحة 45.

محمد احمد محمد مقداي. (2022). مدى امتلاك معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات التعليم الالكتروني في مدارس وكالة الغوث ( الانروا) في الاردن. مجلة منار الشرق للتربية و تكنولوجيا التعليم (العدد 1)، الصفحات 27-40.

محمد الحسين الصطوف. (2014). تأثير توظيف التقنيات الحديثة في التعليم و الصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر المعلمين في محافظات (دمشق -

اللاذقية -طرطوس). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية -سلسلة  
العلوم الإقتصادية و القانونية (العدد 5)، الصفحات 273-293.

محمد دومي. (2010). مدى امتلاك معلمي العلوم في محافظة الكرك للكفايات  
التكنولوجية التعليمية (رسالة ماجستير). مجلة دراسات : العلوم التربوية، العدد 1،  
صفحة 44.

منيرة عبد الكريم الشديفات، و محمد سليم الزبون. (2020). واقع توظيف تكنولوجيا  
التعليم في العملية التعليمية في مدارس قسبة المفرق من وهة نظر المعلمين  
فيها. مجلة دراسات العلوم التربوية (العدد 1)، الصفحات 242-253.

مؤتمر التطوير التربوي. (2019). التطوير التربوي حصيلة البحوث وأوراق العمل  
المقدمة. دمشق: وزارة التعليم العالي.

مؤتمر تكنولوجيا التعليم .. رؤية مستقبلية . (بلا تاريخ). رؤية مستقبلية في التعليم في  
الوطن العربي. السعودية: بدر عبد الله المديرس. تم الاسترداد من -al  
modarises@hotmail.com

هيفاء محمد الحربي. (2020). تصور مقترح لتنمية روح المواطنة الرقمية لدى طلبة  
التعليم العام في ظل جائحة كورونا (رسالة دكتوراه غير منشورة). المملكة  
العربية السعودية، جامعة الملك سعود، كلية التربية. تم الاسترداد من  
www.new.educ.com

الملاحق:

ملحق (1) الدراسة الاستطلاعية:

(عزيزي المدرس/ عزيزتي المدرسة:

تأتي هذه الاستبانة ضمن إجراءات دراسة استطلاعية حول درجة امتلاك مدرسي

التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم.

أرجو من حضرتكم الإجابة عن الأسئلة المطروحة بوضع إشارة امام كل بند يمثل رأيكم

بصدق وشفافية .

لا	نعم	العبارات
		هل تستخدم الحاسوب في شرح الدروس؟
		هل تقوم بإنشاء محتوى رقمي للدروس؟
		هل تقوم بالاطلاع على الدروس النموذجية المصممة باستخدام تكنولوجيا التعليم؟
		ما مدى استخدامك للشبابة في تحضير الدروس؟
		هل توظف التكنولوجيا الحديثة لخدمة العملية التعليمية

- إذا كانت الإجابة لا يرجى ابداء الرأي في المساحة المخصصة أدناه:

## ملحق (2) استبانة مهارات استخدام المدرسين للتكنولوجيا في التعليم

عزيزي المدرس المحترم :

أمامك استبانة مهارات استخدام المدرسين ل تكنولوجيا التعليم في المدارس الثانوية: نرجو منك الإجابة بكل أمانة وصدق على كل عبارة من العبارات الآتية بوضع إشارة X في الخانة التي تتوافق مع إجابتك الدقيقة والصريحة، مع عدم وضع أكثر من إشارة أمام كل عبارة، وهناك خمسة بدائل للإجابة وهي: " بدرجة عالية جدا - بدرجة عالية - بدرجة متوسطة - بدرجة منخفضة - بدرجة منخفضة جدا " مع العلم أن كافة الإجابات ستبقى في غاية السرية، وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي.

شاكرين تعاونكم

### البيانات الأساسية

مدرسة :

الجنس :  ذكر  انثى

المؤهل العلمي :  إجازة جامعية  دبلوم  دراسات عليا

الخبرة :  اقل من خمس سنوات  اكثر من 5 سنوات

فوق 10 سنوات

اتباع دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم :  نعم  لا

هـ: 0959237624

الباحثة : سلاف عبد الرحيم خلوصي

استبانة مهارات استخدام المدرسين لتكنولوجيا التعليم

الرقم	العبارات	درجة عالية جدا	درجة عالية	متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدا	المجال الأول
<b>مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم من الجانب التقني ( المهارات التقنية )</b>							
1	امتلاك مهارات التعامل مع أي جهاز تكنولوجي من أجهزة و برمجيات و مواد و الدراية التامة بكيفية التعامل معها وتشغيلها (جهاز) (data show طابعة لوح تفاعلي)						
2	لدي القدرة على التعامل مع البرمجيات و التطبيقات التكنولوجية المختلفة ( تطبيقات الحاسب الشبكات المحلية - الهاتف النقال )						
3	استخدم الحاسب المحمول و تطبيقاته بما في ذلك الانترنت - البريد الالكتروني و برامج التصفح و البحث عليها .						
4	امتلاك المهارات اللازمة في حال التعرض لعطل فني او أي مشكلة اثناء العرض باستخدام احدى وسائل التكنولوجيا ( الحاسب - جهاز العرض )						
5	أشارك في وضع المحتوى بما يتوافق و معايير التعلم باستخدام مهارات تكنولوجيا التعليم						
6	لدي القدرة على إيجاد أي جهاز بديل في حال التعرض لعطل فني في المخبر						
7	أقوم بالتدرب على الأجهزة الموجودة في المدرسة و تطوير مهاراتي						
8	اطلع على كل تحديث من أجهزة و تقنيات تعليمية عبر الشبكة و استفيد منها						

درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم  
(دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)

					أقوم بالتعاون مع فني المخبر بتجهيز وتحضير الجهاز و المادة قبل استخدامه و تجربيه للعرض	9
					اوفر المقررات الدراسية للطلبة في صورة ملفات الكترونية Pdf –word	10
<b>مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم من الجانب الشخصي ( مهارات شخصية )</b>						<b>المجال الثاني</b>
					لدي القدرة على تقديم محتوى تعليمي يتميز بسهولة الوصول و العرض و الوقت باستخدام مهارات تكنولوجيا التعليم	1
					املك القدرة على استخدام مهارات التدريس باستخدام تقنيات التعليم الحديثة و تكنولوجيا التعليم	2
					أرى ان استخدام مهارات متعددة من تكنولوجيا التعليم يفرض على المدرس أدوار جديدة ( ميسر محاور - موجه - باحث )	3
					لا املك الخبرة التدريبية المناسبة لانتقاء المهارة المناسبة عند استخدام تكنولوجيا التعليم	4
					أرى ان استخدام التكنولوجيا يساعد في تحويل غرفة الصف الى بيئة تعلم تمتاز بالديناميكية و تتمحور حول الطالب	5
					ساعدني امتلاك مهارات متعددة باستخدام تكنولوجيا التعليم في تنويع طرائق التدريس و إيصال المعلومة و تفسيرها	6
					لدي القدرة على استخدام وسائل و مهارات متنوعة لتقييم معرفة المتعلم	7

					ان استخدام المدرس لمهارات تكنولوجيا التعلم و تقنيات التعليم يؤدي الى تركيز الطلبة على وسائل التقنية دون الاهتمام بالمحتوى التعليمي	8
					استطيع التعامل مع البرامج التي استطيع التعامل معها ( وورد، بوربوينت، ويندوز)	9
					أقوم بالتطوير وتدريب وتشجيع الطلبة على مهارات استخدام مهارات تكنولوجيا التعلم	10
<b>مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم من الجانب التوظيفي ( مهارات توظيفية)</b>						<b>المجال الثالث</b>
					استخدم الحاسوب في تصميم دروس تعليمية على البوربوينت	1
					اوظف جهاز data show وجهاز النظام الصوتي في العملية التعليمية	2
					أقوم بتصميم الأنشطة التعليمية بما يتناسب مع اهتمامات الطلبة و المقرر الدراسي	3
					أقوم بتقسيم المحتوى التعليمي الى أجزاء و فقرات صغيرة يمكن العمل عليها بشكل اكثر دقة	4
					يقوم المعلم بإنتاج دروس نموذجية باستخدام تكنولوجيا التعليم وتقنياته	5
					املك المعرفة اللازمة لتصميم و تطوير الاختبارات الالكترونية لتقييم و تقويم أداء الطلبة فضلا عن تصحيحها	6
					اجعل وسائل التكنولوجيا الحديثة احدى مصادر المعرفة الرئيسية	7

درجة امتلاك مدرسي التعليم الثانوي لمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم  
(دراسة ميدانية في مدارس مدينة اللاذقية)

					أقوم بتصميم العروض التقديمية و أنشطة التعلم و تحضيرها بشكل جيد قبل الدرس	8
					اوظف خاصية التوقف و الانتظار ( توقيف عرض الفيديو - اجراء تعديلات- حذف - إضافة كمهارة من مهارات العرض و الاستخدام و التصميم	9
					أتمكن من إدارة الملفات الالكترونية ( فتح - حذف تلقي ارسال حفظ ) و القدرة على الكتابة بسرعة و الاسترجاع و التنسيق	10
					اتواصل مع الطلبة عبر وسائل التواصل الاجتماعي و البريد الالكتروني ( مقاطع صوت - مقاطف فيديو - الملفات التعليمية )	11
					احضر الدروس باستخدام عدة مهارات تكنولوجيا التعليم و تقنياته واختار المهارة المناسبة	12
					أقوم بتبادل الآراء و المعلومات عن طريق امكانية الدخول و التعامل مع المنتديات للمناقشة و المشاركة في الموارد المتاحة	13
					أقوم بالبحث في المكتبات الالكترونية عن الكتب و المراجع المفيدة في موضوعات المواد الدراسية	14

## دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش

\*محمد عاطف احمد عمور

وزارة التربية والتعليم الاردنية

### ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى تعرف درجة تطبيق القيادة الرؤيوية ومستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش. وتعرف الفروق بينهم في درجة تطبيق القيادة الرؤيوية وفي مستوى النمو المهني تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، وكذلك تعرف دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني من وجهة نظر العينة. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (320) معلماً ومعلمة، واستخدمت استبانة أداة للبحث. وتوصل البحث إلى النتائج الآتية:

- كانت درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش متوسطة، وجاء بعد (الرؤية) بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وجاء بعد (إيصال الرؤية (الاتصال)) بالمرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وجاء بعد (التمكين) بالمرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة.
  - إن مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش كان مرتفعاً، وجاء بعد (تطوير الذات) بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وجاء بعد (الفاعلية التدريسية) بالمرتبة الثانية وبدرجة مرتفعة، وجاء بعد (تنمية الإبداع) بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة.
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على استبانة القيادة الرؤيوية وعلى مقياس النمو المهني تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح أكثر من 10 سنوات، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي، لصالح أعلى من بكالوريوس.
- يوجد دور إيجابي القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش.

**الكلمات المفتاحية:** القيادة الرؤيوية، النمو المهني، معلمي المرحلة الثانوية.

## **The role of Visionary Leadership in Achieving Professional Growth for Secondary School Teachers in Jerash Governorate**

**\*Mohammad Atif Ahmed Amour**

**Ministry of Education, Jordan**

### **Abstract:**

The current research aims to identify the degree of application of visionary leadership and the level of professional growth of secondary school teachers in Jerash Governorate. The differences between them in the degree of application of visionary leadership and in the level of professional growth are known according to the variables (number of years of experience, educational qualification), as well as the role of visionary leadership in achieving professional growth from the point of view of the sample. The analytical descriptive approach was used, and the sample consisted of (320) male and female teachers, and a questionnaire was used as a research tool. The research reached the following results:

- The degree of implementing visionary leadership from the point of view of secondary school teachers in Jerash Governorate was average, and dimension (vision) came in the first rank with a high degree, and dimension (delivering the vision (communication)) came in the second rank with a medium degree, and dimension (empowerment) came in the third rank with a medium degree.
- The level of professional growth among secondary school

teachers in Jerash Governorate was high, and dimension (self-development) came in the first rank with a high degree, and dimension (teaching effectiveness) came in the second rank with a high degree, and dimension (creativity development) came in the last rank with a medium degree.

- There are statistically significant differences between the mean scores of the sample on the visionary leadership questionnaire and the professional growth scale according to the variable of the number of years of experience in favor of more than 10 years, and according to the educational qualification variable, in favor of higher than a bachelor's degree.
- There is a positive role of visionary leadership in achieving professional growth from the viewpoint of secondary school teachers in Jerash Governorate.

**Keywords:** Visionary Leadership, Professional Growth, Secondary School Teachers.

## مقدمة:

تولي المنظمات المعاصرة سواء أكانت خدمية أم إنتاجية اهتماماً كبيراً بموضوع القيادة، لما لها من تأثير كبير ومباشر على العنصر البشري وسلوكهم في المنظمات، إذ تعد القيادة العنصر الأهم للأداء الناجح، ويمكن للقيادة الجيدة وذات الرؤية المستقبلية الواضحة والموضوعية أن تحول المنظمة من حالة التفكك والتدهور إلى منظمة قوية وناجحة، في حين أن القيادة الضعيفة تحول المنظمة الناجحة إلى فاشلة (أومر، 2011، 1).

وتعد القيادة الرؤيوية أحد أهم محاور القيادة الناجحة في المنظمات اليوم، والتي يفترض أن تتميز برؤية خاصة بها تعكس قدراتها على إدراك المستقبل بصورة واضحة ودقيقة، من خلال تخيل وتصور التحديات المستقبلية ووضع احتمالات لتجاوزها، وهذا الأمر يتطلب قدرة وفن لربط الواقع مع المستقبل من خلال وضوح الرؤية التي تعد الصورة المثالية للمستقبل المرغوب فيه (عبودي وعبد الهادي، 2020، 38).

كما أن القيادة الرؤيوية تعد أحد الأنماط المهمة التي تتصف بالواقعية وإمكانية الاعتماد عليها من قبل الجميع في المؤسسة التعليمية، وإن القائد ذو الرؤى يرسم صورة مستقبلية ملهمة للفريق بأكمله ويوجههم نحو هدف مشترك يسعون له وهو التميز والتحسين المستمر (Amukobole، 2011، 572)، كما يحدد القائد الرؤيوي احتياجات العاملين بهدف التأثير على نشاطاتهم وتوجيههم نحو تطبيق الخطط الاستراتيجية وتعزيز جودة إجراءات العمل وتطوير استراتيجيات ورؤى وأفكار جديدة تسهم في تحقيق النمو المهني للعاملين.

وإن مدير المدرسة يعد الشخص الأكثر تأثيراً في الهيكل الإداري للمدرسة، ويؤدي دوراً مهماً في تسير العملية التربوية وإنجاحها فهو المسؤول أيضاً عن توفير بيئة تربوية إيجابية وصحية توفر للمتعلمين الجو الأمثل للتعليم، بما يتطلبه من متابعة للمنهج ومحاولة تحسينه وتطويره ومن تنمية طاقات المعلمين وقدراتهم وتنمية ميولهم المهنية. لذلك فقد أولت وزارة التربية والتعليم في الأردن مسؤولية كبيرة للمديرين من أجل تحقيق

النمو المهني للمعلمين وتطوير كفاياتهم التعليمية في المجالين المعرفي والسلوكي وتطويرهم مهنيًا وتحسين ممارساتهم التعليمية وتنمية قدراتهم التدريسية (الابراهيم، 2015، 150).

ومن هنا يصبح دور مدير المدرسة الذي يتصف بقيادة رؤيوية أمراً مهماً في تحقيق النمو المهني للمعلمين لتحسين أدائهم داخل المنظومة المدرسية، ويرجع ذلك إلى أن النمو المهني للمعلمين هو نتاج التفاعل المتبادل بين المعلمين والمدير حول مختلف القضايا المتعلقة بوظائف المدرسة وسير العمل فيها، وأن كل ما يؤديه مدير المدرسة يسهم في تحقيق النمو المهني للمعلمين، ومنه جاء هذا البحث لتعرف دور القيادة الرؤيوية لمدير المدرسة في تحقيق النمو المهني للمعلمين في المرحلة الثانوية في محافظة جرش.

### 1- مشكلة البحث:

إن المطلع على الأدب النظري يجد أن القيادة الرؤيوية تعد مفهوماً إدارياً حديثاً يحتاج إلى المزيد من البحث والاستقصاء والإثراء، إذ إن عدم وجود قيادة رؤيوية عند بعض الإداريين وصناع القرار، قد يؤدي إلى إحداث خلل في المنظومة التعليمية في قطاع التعليم. وحتى تؤدي المدارس والمعلمين وجميع العاملين فيها دورهم بفاعلية، ويعملون على تحقيق رؤيتها ورسالتها لا بد من قيادة واعية تعمل على ممارسة الأنماط القيادية المناسبة، ولها رؤية حقيقية وواضحة وجديرة بالثقة عن المستقبل، وتولد أفكاراً عن كيفية الوصول إلى ذلك المستقبل (كيلاني والأسمري، 2022، 338). وقد أكدت دراسات عدة كدراسة (سليمان، 2021) على ضرورة إعداد قادة يمتلكون مهارات رؤيوية تسهم في تميز المؤسسة التعليمية في ضوء الأزمات، والتوعية بأهمية الاستمرار في تنفيذ الخطط الاستراتيجية مع مرونة وإتاحة المعلومات بصورة تمكن العاملين من متابعة التنفيذ.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الوزارة في تطوير أداء القيادات التعليمية ما قبل الجامعي، إلا أن هناك خللاً يكمن في تقادم أساليب القيادة التربوية، وعدم انسجامها مع

ما فرضته التحولات والتغيرات العالمية المتسارعة في مجال الإدارة من واقع جديد، وضعف كفاءة الأساليب الإدارية وعجزها عن التقدم بحلول للمشكلات المستجدة في التعليم، ومقاومة التغيير من جانب هذه القيادات، وغياب النظرة التكاملية والاستراتيجية للنظام التعليمي ككل أو لأجزائه (زاهر وأحمد، 2019، 163).

ومع تعقد الحياة وتطورها نتيجة التزايد المستمر في أعداد المتعلمين والتحسين الكبير في مؤهلات المعلمين وتنامي دخول التكنولوجيا إلى التعليم، توجب على مدير المدرسة أن يمتلك أدوراً جديدة تواكب هذه التطورات، وتمكن المعلمين من تطوير نموهم المهني في الوقت ذاته. ولا سيما أن بعض الدراسات كدراسة كل من (أبكر والدفعة، 2020) و(الفجاء، 2017) أشارت أن المعلمين يتسمون بمستوى متوسط في النمو المهني، في حين أشارت دراسة (حمدي والمالكي، 2020) إلى أن احتياجات النمو المهني للمعلمين كانت بدرجة مرتفعة.

ومما سبق وتماشياً مع ما أوصت به منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2011) بتوفير المزيد من الدعم للمعلمين ولا سيما المبتدئين منهم (الغامدي وقهوجي، 2022، 128)، إضافة إلى عدم وجود دراسة بحثت في تعرف دور القيادة الرؤيوية في النمو المهني، تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي: ما دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش؟

## 2- أسئلة البحث:

تمثلت أسئلة البحث في:

- ما درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في

محافظة جرش؟

- ما مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟
- ما دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش؟

### 3- أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى:

- تعرف درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش.
- تعرف مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش.
- تعرف الفروق في درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
- تعرف الفروق في مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
- تعرف دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش.

#### 4- أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- تناولت موضوعين مهمين هما القيادة الرؤيوية باعتبارها من أنماط القيادة الحديثة، والنمو المهني للمعلمين الذي يعد مهماً لتحسين أداء المعلم مهنيًا وإداريًا وتنمية قدرته على التعامل مع مختلف المشكلات التي تواجهه أثناء العملية التعليمية في سبيل تحقيق أهداف العملية التعليمية.
- تقديم أساس نظري وعملي للدراسات والأبحاث اللاحقة التي يمكن إنجازها مستقبلاً بشأن القيادة الرؤيوية ودورها في متغيرات أخرى أو منظمات ومؤسسات أخرى.
- المساهمة في تقديم بعض الاقتراحات لتفعيل القيادة الرؤيوية التي يمكن أن تفيد المسؤولين والقائمين على العملية التربوية.
- حث الجهات المسؤولة عن التعليم ما قبل الجامعي على الاهتمام بالقيادة وإعدادهم وتدريبهم.

#### 5- حدود البحث :

اقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية:

- حدود زمانية: تم تطبيق البحث خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2023/2022.
- حدود مكانية: مدارس المرحلة الثانوية في محافظة جرش في الأردن.
- حدود بشرية: تكونت عينة البحث من (320) معلماً ومعلمة.
- حدود موضوعية: اقتصر البحث الحالي على تعرف درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش، وتعرف مستوى النمو المهني لديهم، وتعرف دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو

المهني من وجهة نظر هؤلاء المعلمين، وتعرف الفروق في درجة تطبيق القيادة الرؤيوية وفي مستوى النمو المهني تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

## 6- مصطلحات البحث:

### القيادة الرؤيوية :

"هي عملية وضع الأهداف والغايات المحددة للعمل الفردي والجماعي والتي لا تحدد ما نحن عليه فقط بل ما نسعى للوصول إليه أو نفعله" (Dhammika، 2014، 2). وتعرف أيضاً "قدرة الفرد على التأثير في شخص أو مجموعة أشخاص وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية" (المغربي، 2004، 50).

وتعرف القيادة الرؤيوية إجرائياً: بأنها أحد أنماط القيادة الحديثة، وتشير إلى القدرة على استباق الأحداث قبل حدوثها وبناء رؤية مستقبلية ثابتة وواضحة وطموحة ومشتركة لما ستكون عليه الأحداث، والقدرة على إيصال، واتصال وإقناع وتمكين المعلمين لضمان تحقيق رؤيتها للآخرين. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على استبانة القيادة الرؤيوية والتي تتراوح بين (21-105) درجة.

### النمو المهني:

"عملية مستمرة مصممة لزيادة المعرفة المهنية والمهارات واتجاهات المعلمين، لكي تمكنهم من تحسين أدائهم من أجل تعلم جيد" (إبراهيم، 2009، 496). وعرفها (السعيد، 2015، 54) بأنها: "عملية طويلة المدى تبدأ من التخرج وحتى نهاية الخدمة تتضاعف فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية بهدف تحسين الأداء، وتنمية الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية".

ويعرف النمو المهني إجرائياً: عملية ديناميكية قد تحدث بطريقة مقصودة أو غير مقصودة، وتهدف إلى تحسين أداء المعلم مهنيًا وإداريًا، وتطوير ذاته وقدرته التدريسية

وتتمية الإبداع لديه، وقدرته على التعامل مع مختلف المشكلات التي تواجهه أثناء العملية التعليمية في سبيل تحقيق أهداف العملية التعليمية، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس النمو المهني والتي تتراوح بين (25-125) درجة.

## 7- الإطار النظري:

### 1- القيادة الرؤيوية

إن نجاح المؤسسات من نجاح القائد، وبناء على ذلك يتوجب على القائد امتلاك رؤية واضحة تسهم في نقل مؤسسته إلى المستقبل المنشود.

### أهمية القيادة الرؤيوية:

تأخذ القيادة الرؤيوية دوراً بارزاً وفاعلاً في منظمات اليوم من خلال الدور الذي تقوم به داخل هذه المنظمات، إذ تهيئ المنظمات والأفراد من أجل الاستعداد لمواجهة العواقب غير المتوقعة مستقبلاً، ويمكن تحديد أهمية القيادة الرؤيوية في النقاط الآتية:

- توصيل الرؤيا إلى كافة العاملين في المنظمة والحصول على دعمهم ومساندتهم.
- حث العاملين على أداء أفضل باستخدام الوسائل التحفيزية.
- مساعدة المنظمة على النمو والتطور والتكيف مع الظروف المتغيرة.
- تحمل المسؤولية الذاتية باتجاه التغيير لمواجهة المواقف المستجدة والطارئة.
- إلهام أفراد المنظمة في القيام بمهام القيادة من خلال منحهم سلطة صنع القرار.
- العمل المستمر والمتواصل لتغيير المنظمة من خلال إحداث تغييرات مستقبلية في نماذج العاملين والعلوم والتكنولوجيا والتعليم وحاجات الأفراد العاملين ومن ثم تطويرها في رؤيا واضحة للمنظمة (Manning & Mills,2005,24-25؛ Curtis, 2003,59).

## أبعاد القيادة التربوية:

تعددت الآراء حول أبعاد القيادة الرؤيوية، ونجد أن أغلب الدراسات الخاصة بالقيادة الرؤيوية كدراسة (عبودي وعبد الهادي، 2020)، (الطائي والتميمي، 2017)، (Abboudi & Abdel Hadi) (Admes, 2005، 2020) قد أشارت أن أبعاد القيادة الرؤيوية الرئيسية هي (الرؤية والاتصالات والتمكين)، وقد اعتمد الباحث على هذه الأبعاد في بحثه الحالي:

**الرؤية:** هي الرؤية المستقبلية والضوء الذي يبين اتجاه أي جهد وعندما تكون هذه الرؤية واضحة وبارزة فإنها تجذب الانتباه إليها، وتحفز التابعين على الاهتمام بالجهد من خلال المدراء الذين يصنعون الرؤية المستقبلية لإتباعهم ومروسيهم، (Thompson, 2001, 212) ويرى (الطائي وقداة، 2008، 12) أن الرؤية عملية استبصار وقراءة للمستقبل البعيد مستندة في قراءتها إلى الأحاسيس والتأثيرات وفق تصور عقلي مبني على الدروس والمواقف التي مرت بها المنظمة وكيفية الاستفادة منها في رسم البرامج والسياسات المستقبلية من أجل تحقيق ما تصبوا إليه المنظمة في إدارة عملياتها الإداري. وتتضمن الرؤيا وجود خطة موجهة للوصول إلى الهدف المنشود (علي، 2001، 26). ويمكن تطوير الرؤية عن طريق زيادة التعلم والخبرة (Hussey, 2000, 24).

**الاتصال:** إن الاتصال هو عملية إرسال الأفكار والمعلومات إلى الطرف الآخر والتأثير به بهدف تحقيق الأهداف (مسلم، 2015)، فالاتصال عملية هادفة بين طرفين أو أكثر لتبادل المعلومات والآراء والتأثير في نفوس التابعين داخل المنظمة، ومدى مساهمة الاتصال في إنجاح المواقف والاتجاهات. ويعد الاتصال أمراً بالغ الأهمية يتوقف عليه نجاح المؤسسات ومن غير الاتصال لا يكون القائد قادراً على اتخاذ القرار وتوجيه الأفراد ومراقبة مهماته الأساسية ومتابعتها، وذلك فإن الأفراد لا يدركون المهمات الموكلة إليهم ولا احتياجاتهم، فتهدر الموارد المادية والبشرية ولا تستطيع المؤسسة مواكبة التغييرات والمنافسة وتلبية الاحتياجات مما يؤدي إلى انهيار المؤسسة (حريم، 2010).

**تمكين العاملين:** ويقصد بالتمكين المشاركة الإدارية ومنح السلطة للتابعين في المستويات الدنيا لاتخاذ القرارات وتنفيذها، حيث يعمل القائد على منح المزيد من صلاحيته للتابعين لتخفيض حجم الإشراف المباشر ولتقديم رؤية شاملة عن رسالة المنظمة (Robbins&Coulter,2005,379)، ويعكس التمكين النواحي النفسية والسلوكية وبالتالي له تأثير على دوافع الأفراد ومواقفهم تجاه العمل، ولكي يكون التمكين فعالاً لا بد من قبول الفرد واستجابته لتحمل المسؤولية الناتجة عن تمكينه (الطائي ووقادة، 2008، 243).

## 2- النمو المهني:

إن النمو المهني عملية مستمرة طويلة المدى تهدف إلى زيادة المعرفة المهنية والمهارات واتجاهات المعلمين، حتى تمكنهم من تحسين أدائهم وتنمية الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية من أجل تعلم جيد. وتبدأ هذه العملية من التخرج وحتى نهاية الخدمة.

### مبررات الاهتمام بالنمو المهني للمعلم:

إن تحسين أداء المعلمين امرأ بات ضرورياً، ولا سيما في عصرنا الحالي الذي يتسم بالسرعة والتطور الهائل في شتى مجالات الحياة، ومن المبررات التي ساهمت في الاهتمام المتزايد بالنمو المهني للمعلم والتي عرضها الباحث في النقاط الآتية:

- الانفجار المعرفي والذي فرض على المعلمين أن يكونوا مطلعين على كل الأشياء الجديدة والمحدثة في العملية التعليمية ومدركين لها، لأن هذه التغيرات المعرفية تغير المناهج التي يدرسونها لمتعلميهم.
- جعلت الثورة التكنولوجية الهائلة والاتصالات العالم عبارة عن قرية إلكترونية صغيرة تنتشر فيها المعرفة الجديدة بسرعة كبيرة.
- تطوير وتغيير المعرفة التربوية المستمرة، كما أن نتائج البحوث التربوية والنفسية تتغير، والنتائج التي يتم الحصول عليها تسهم في تغيير أهداف ومحتوى وأساليب العملية التعليمية.

- تتوع أدوار ومسؤوليات المعلمين في مجال التعليم، إذ يصبح المعلم مساعداً للمتعلمين لاكتشاف المعلومات من خلال طرائق تدريس حديثة.
  - إن تتوع أنظمة التعليم والتعلم وتتوع التكنولوجيا المعاصرة يجبر المعلمين على مواكبة ذلك.
  - تقرض التقنيات التعليمية الجديدة إعادة فحص هيكل النظام التعليمي ودور المعلمين فيه.
  - أوجه القصور والضعف في برامج إعداد اختبار ما قبل توظيف المعلمين، مما يؤدي إلى صعوبات في التعامل مع المتعلمين وعدم تقييمهم بشكل صحيح (سالم، 2021).
  - قصور كليات التربية في إعداد المعلم، قصور برامج التدريب في تقوية النمو المهني للمعلم.
  - توعية المعلم بأحدث البحوث والمراجع الأساسية في تخصصه (عسيري، 2017؛ أكاندو والزامل، 2015).
- أهداف النمو المهني للمعلم:**
- تهدف برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى تحقيق أهداف كثيرة وفق ما أشار إليه كل من (عبد الكريم، 2011، 14؛ القحطاني، 2020، 499-500؛ النعيمي، 2020، 60-61) وأهمها:
  - تطوير كفايات ومهارات تفكير المعلم ولا سيما التفكير المبدع وتنمية الجوانب الإبداعية لديه، وتحفيزه على أن يشمل تدريسه تلك الجوانب الإبداعية.
  - بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.
  - تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم وتقديره لقيمة عمله وأهميته.
  - تقليل الحاجة للإشراف والمتابعة ورقابة الأداء من السلطة العليا.
  - تنمية الاتجاهات السليمة نحو المهنة وفهم أهميتها الاجتماعية.

- تجديد المعلومات وإضافة معارف مهنية جديدة للمعلمين، ومواكبة التطورات والتقنيات الحديثة وصقل مهاراتهم.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي.
- تنمية المعلمين من كافة الجوانب أكاديمياً ومهنياً وشخصياً وثقافياً.
- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات
- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوك المعلمين.
- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لمتعلميهم.
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية وتقويم هذه الخطط.

### 3- العلاقة بين القيادة الرؤيوية والنمو المهني للمعلمين:

تأخذ القيادة الرؤيوية أهمية بارزة وفاعلة في المنظمات والمؤسسات اليوم ومنها المؤسسات التعليمية، وذلك نتيجة التغيرات السريعة والمذهلة في عالمنا اليوم، وما يصاحبها من منافسة كبيرة أدت إلى ضرورة وجود قيادة ومدراء يمتلكون رؤية مستقبلية لمدارسهم ومؤسسات التعليمية، وتوقع ما ستكون عليه مستقبلاً.

وتتجلى أهمية تبني مدير المدرسة للقيادة الرؤيوية من خلال تمكين المعلمين في المدرسة من ممارسة التأثيرات على الجهات الفاعلة لاتخاذ القرارات في المدرسة من خلال التعاون الإبداعي المستمر بين المدير القائد والمعلمين، والذي يعد سر نجاح

القيادة الرؤيوية باعتبارها ملهمة للمعلمين لمواكبة المبادئ والتوجهات المعاصرة (Molina، 2018، 115-116)،

كما أن وجود مدير مدرسة يمتلك قيادة رؤيوية ولديه القدرة على تحديد احتياجات المدرسة والمعلمين، ويمتلك الإمكانيات اللازمة للتعامل مع مختلف المعلمين واستيعابهم، وتحديد احتياجاتهم ومتطلباتهم وإشراكهم في العمل واتخاذ القرار وتمكينهم، فضلاً عن سعيه لإبراز الجوانب الإبداعية لديهم، كل ذلك يسهم في خلق بيئة إيجابية فاعلة تسهم في تحقيق النمو المهني للمعلمين، ورفع مستوى كفاءتهم التدريسية، ومواكبة تطورات العصر والمستجدات العلمية. إذ إن المعلمين يتخذون من رؤية قائدهم نهجاً إرشادياً يساعدهم في اتخاذ القرارات السليمة وتحديد طموحاتهم المستقبلية والفهم العميق لواجباتهم ومسؤولياتهم.

## 8- الدراسات السابقة:

### الدراسات العربية:

- دراسة فضلي وآخرون (2021)/العراق:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين القيادة الرؤيوية ودورها في تحقيق متطلبات جودة التعليم العالي بالجامعة المستنصرية. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (100) من القيادات الإدارية في قطاع التعليم العالي (الجامعة المستنصرية)، واستخدمت استبانة تضم المتغير المستقل القيادة الرؤيوية بأبعادها (تحديد الاتجاهات، التركيز على الزبائن، التمكين، القيم) والمتغير التابع جودة التعليم الجامعي بأبعاده (التحسين المستمر، القياس والتحليل، ثقافة المنظمة، الاستخدام الأمثل للموارد، رضا الزبون). وبينت النتائج: وجود علاقة سببية بين متغيرات البحث.

-دراسة عويضة (2021)/الأردن:

هدفت إلى تعرف درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت استبانة القيادة الرؤيوية وتكونت من (22) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، واستبانة تفعيل الفرق البحثية وتكونت

من (32) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (342) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. وأشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن درجة تفعيلهم للفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

-دراسة أبو هولي (2022)/فلسطين:.

هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى مديري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين ودرجة ممارسة التخطيط المدرسي لديهم، والعلاقة الارتباطية بينهما، استخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكونت العينة من (358) من معلمي المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، واستخدمت الاستبانة أداة للبحث، وكان من أهم النتائج: إن تقدير العينة لدرجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى مديري مدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين كان بدرجة كبيرة جداً. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة لدرجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى مديري مدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تعزى لمتغيرات (جنس المدير، المؤهل العلمي للمدير، المديرية) وكانت الفروق لصالح مديري المدارس الذكور، ولصالح المديرين ممن مؤهلهم الدراسات العليا، ولصالح مديرية شمال غزة، بينما لم تكن الفروق دالة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة الإدارية للمدير. جاء تقدير العينة لدرجة ممارسة التخطيط المدرسي لدى مديري مدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين بدرجة كبيرة جداً. ووجود فروق في تقديرات العينة لدرجة ممارسة التخطيط المدرسي لدى مديري مدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تبعاً لمتغيرات (جنس المدير، سنوات الخبرة الإدارية للمدير، المديرية) وكانت الفروق لصالح مديري المدارس الذكور، ولصالح المديرين الذين سنوات خدمتهم أكثر من 10 سنوات، ولصالح مديرية شمال غزة وشرق غزة وخانيونس وشرق خانيونس، فيما لم تكن الفروق

دالة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمدير. ووجود علاقة ارتباطية طردية موجبة قوية دالة إحصائياً بين ممارسة القيادة الرؤيوية ومجالاتها وبين ممارسة التخطيط المدرسي ومجالاته لديهم.

-دراسة الدهمشي (2022)/السعودية:

والتي هدفت إلى تقييم مستوى الذكاء العاطفي لمديرات مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بالنمو المهني للمعلمات. وأثر متغيري (المؤهل، سنوات الخبرة) في إجاباتهن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكونت العينة من (291) معلمة، واستخدمت استبانة أداة للدراسة، وكشفت النتائج أن درجة توافر الذكاء العاطفي لدى مديرات المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات كان بتقدير عال، وحصل محور النمو المهني على تقدير عال، وحصل بعد الفاعلية التدريسية على أعلى متوسط بتقدير عال جداً، ثم تنمية الإبداع ثم تطوير الذات وكلاهما بتقدير عال، وتبين عدم وجود فروق بخصوص الذكاء العاطفي لدى المديرات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وكانت الفروق دالة للنمو المهني وأبعاده تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، وتبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح أقل من 5 سنوات، و 11 سنة فأكثر. تبين وجود علاقة ارتباطية قوية طردية بين الذكاء العاطفي والنمو المهني بلغت (0.76).

-دراسة الغامدي وقهوجي (2022)/السعودية:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الدعم المقدم من المديرات لتلبية احتياجات التنمية المهنية للمعلمات الجدد في رياض الأطفال الأهلية بمحافظة جدة، واتبع المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (103) معلمة من معلمات رياض الأطفال الأهلية، واستخدمت استبانة مكونة من (27) عبارة، وبينت النتائج أن مستوى الدعم المقدم من المديرات كانت مرتفعاً، ومستوى احتياج المعلمات للدعم أيضاً كان مرتفعاً.

### الدراسات الأجنبية:

-دراسة مككاو ووتكنز وبورجيا (McCaw & Watkins & Borgia، 2005)/أميركا:

والتي هدفت إلى إظهار أهمية التنمية المهنية وتخصيص وقت أطول لها من أجل ممارسة التطوير المستمر للمعلمين، وتقديم بعض النماذج ذات الجودة العالية التي تم استخدامها في بعض المناطق التعليمية وأثبتت فاعليتها في تحقيق النمو المهني للمعلمين بدلاً من الطرائق التقليدية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من المعلمين والمديرين والمسؤولين عن التعليم في منطقة إلينوي (Illinois) الغربية عددهم (55) معلماً ومديراً، واستخدمت استبانة أداة للدراسة، وبينت النتائج أن التنمية المهنية ذات الجودة العالمية هي من أولويات العمل في المدرسة والمنطقة التعليمية، وبالتالي يجب توفير الوقت الكافي لها وإدراجها ضمن الخطة العامة للتطوير، كما أظهرت النتائج أن التنمية المهنية ذات ارتباط بالتحصيل العلمي للطلاب وزيادة اكتسابهم للمعارف والمهارات، وإن إجراءات التنمية المهنية المتعلقة بتحديد الوقت والمكان والموارد المالية تعد عائقاً لتنفيذ خططها.

- دراسة صالح والكرانة (Saleh & Al.Karaneh، 2009)/الأردن:

هدفت هذه الدراسة عرض وجهة نظر المشاركين من الأساتذة والمشرفين والأساتذة المشاركين ومعلمي الطلبة في ثلاث جامعات، نحو القيادة الرؤيوية كمدخل لإصلاح برامج التأهيل المدرسي (الدراسات الاجتماعية في الأردن)، وتم اعتماد المقابلات كمنهجية وأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصل الباحثان إلى صورة واضحة للمشكلة الموروثة في برامج التعليم والتدريب الحالية لمدرسي الدراسات الاجتماعية في جامعات الأردن، وهذا النوع من المشاكل موجود في كل عنصر من عناصر البرنامج.

-دراسة بريبيوهيانا وآخرون (Pribudhiana et al، 2020)/إندونيسيا:

والتي هدفت على تعرف القيادة الرؤيوية وتأثيرها على مهنة التعليم وسياسة التعليم العام في إندونيسيا، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة من المعلمين، وبينت النتائج أن هناك تأثيراً كبيراً للقيادة ذات الرؤية المستقبلية تجاه جاهزية

المعلم في تنفيذ السياسة التربوية، وهناك تأثير كبير على جودة المعلم تجاه استعداد المعلم في تنفيذ سياسة التعليم في إندونيسيا، وضعف تأثير الجوانب الديموغرافية للمعلم مثل الجنس والمؤهل العلمي التعليمية والخبرة التدريسية.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها موضوع القيادة الرؤيوية، واتفقت بعضها الآخر في تناولها موضوع النمو المهني. اتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، اتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة كل دراسة أبو هولي (2022)، و الدهمسي (2022) برايبويانا وآخرون (Pribudhiana et al، 2020) في العينة وهم المعلمون، بينما اختلفت عن دراسة فضلي وآخرون (2021) إذ كانت العينة القيادات الإدارية في الجامعة، وعن دراسة عويضة (2021) وصالح والكرانة (Saleh & Al.Karaneh، 2009) إذ كانت العينة أعضاء هيئة تدريسية، وعن دراسة الغامدي وقهوجي (2022) إذ كانت العينة معلمات رياض الأطفال الأهلية، وعن دراسة دراسة مكاو ووتكنز وبورجيا (McCaw & Watkins & Borgia، 2005) إذ كانت العينة معلمين ومديرين، اتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع الدراسات السابقة في الأداة وهي الاستبانة ما عدا دراسة صالح والكرانة (Saleh & Al.Karaneh، 2009) كانت الأداة مقابلة. تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها دراسة متغيري القيادة الرؤيوية والنمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية معاً.

### 9- منهجية البحث:

#### 9-1- منهج البحث:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد أكثر المناهج ملائمة لأهداف البحث الحالي، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد بالواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، من خلال التعبير النوعي عن الظاهرة، وتوضيح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة المدروس وحجمها" (عباس وآخرون، 2014، 74-75).

### 9-2- مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من (1760) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية موزعين في (64) مدرسة ثانوية في محافظة جرش للعام الدراسي 2023/2022. وتكونت عينة البحث (320) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرس، اختيروا بالطريقة العشوائية، بنسبة (18.18%) تقريباً من مجتمع البحث.

الجدول (1) توزع أفراد العينة وفق متغيرات البحث

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	95	29.7%
	من 5-10 سنوات	136	42.5%
	أكثر من 10 سنوات	89	27.8%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	205	64.1%
	أعلى من بكالوريوس	115	35.9%
المجموع		320	100%

### 9-3- أدوات البحث:

#### الأداة الأولى: استبانة القيادة الرؤيوية

أعد الباحث الاستبانة من خلال الرجوع إلى دراسة (عبودي وعبد الهادي، 2020) ودراسة (أومر، 2011)، ودراسة (عويضة، 2021)، و(الهيمني، 2021)، وتكونت الاستبانة من (21) بنداً مزعة ضمن ثلاث أبعاد هي بعد (الرؤية) وبعد (إيصال الرؤية (الاتصال)) وبعد (التمكين) وفي كل بعد 7 بنود، يتم الإجابة عنها وفق مقياس ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً) وأعطيت البدائل الدرجات الآتية بالترتيب (5، 4، 3، 2، 1).

وتم التحقق من صدق الاستبانة وثباتها وفق الآتي:

**صدق الاستبانة:** تم التحقق من صدق الاستبانة وفق طريقتين:

**أ-صدق المحتوى:** عرضت الاستبانة على (5) من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة والقياس والتقويم. وذلك للوقوف على مدى وضوح تعليمات وبنود الأداة، ومدى ملاءمة البنود للهدف والغاية التي أعدت لقياسه، ومدى ملاءمتها من حيث الصياغة، ومدى انتماء البنود للأداة، وتم الإبقاء على جميع العبارات لأنها نالت نسبة اتفاق عالية.

**ب-الصدق البنوي:** تم التأكد من صدق البناء الخاص بالاستبانة من خلال دراسة الاتساق الداخلي وحساب معاملات ارتباط درجات البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك حساب معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها ومع الدرجة الكلية للاستبانة وذلك بعد تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة.

الجدول (2) معاملات ارتباط البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه في استبانة القيادة الرؤيوية

البعد 3: التمكين		البعد 2: إيصال الرؤية (الاتصال)		البعد 1: الرؤية	
معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند
0.371*	15	0.834**	8	0.618**	1
0.604**	16	0.690**	9	0.579**	2
0.453*	17	0.690**	10	0.407*	3
0.751**	18	0.733**	11	0.627**	4
0.698**	19	0.469**	12	0.509**	5
0.477**	20	0.756**	13	0.602**	6
0.548**	21	0.785**	14	0.585**	7

يلاحظ من الجدول (2) أن معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للاستبانة كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01 أو 0,05) وقد تراوحت قيمة هذه الارتباطات بين (0.371-0.834).

الجدول (3) معاملات ارتباط درجات الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية لاستبانة القيادة الرؤيوية

الدرجة الكلية	البعد 3: التمكين	البعد 2: إيصال الرؤية (الاتصال)	البعد 1: الرؤية	
0.939**	0.847**	0.673**	1	البعد 1: الرؤية
0.873**	0.598**	1	-	البعد 2: إيصال الرؤية (الاتصال)
0.903**	1	-	-	البعد 3: التمكين
1	-	-	-	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول (2) أن معاملات درجات الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية لاستبانة القيادة الرؤيوية كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) وقد تراوحت قيمة هذه الارتباطات بين (0.598-0.939). ومنه فإن الاستبانة تتصف بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، وتتوافر فيها مؤشرات جيدة لصدقها البنوي.

-ثبات الاستبانة: تم التحقق من ثبات الاستبانة وفق طريقتين:

أ-ثبات التجزئة النصفية: استخرج معامل ثبات التجزئة النصفية لبنود الاستبانة من خلال تجزئة البنود إلى قسمين الأول يضم البنود الزوجية والثاني يضم البنود الفردية، وصحح معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان-براون، والجدول (4) يوضح قيمة هذا المعامل.

ب-ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ لدرجات أفراد العينة، والجدول (4) يبين قيمة هذا المعامل:

## الجدول (4) نتائج ثبات استبانة القيادة الرؤيوية

معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	البعد
0.829	0.851	البعد 1: الرؤية
0.803	0.836	البعد 2: إيصال الرؤية (الاتصال)
0.816	0.867	البعد 3: التمكين
0.885	0.903	الاستبانة ككل

يلاحظ من الجدول (4) أن قيم معاملات ثبات التجزئة النصفية للأبعاد تراوحت بين (0.867-0.836) وللاستبانة ككل بلغ (0.903) وقيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد تراوح بين (0.829-0.803) وللاستبانة ككل بلغ (0.885) وهي قيم مرتفعة، ومنه فإن الاستبانة تتصف بمؤشرات ثبات مرتفعة.

نستنتج ما سبق أن الاستبانة تتصف بمؤشرات صدق وثبات مناسبة.

## الأداة الثانية: مقياس النمو المهني:

أعد الباحث المقياس من خلال الرجوع إلى دراسة (دراسة (الدهمسي، 2022)، (سمور، 2006)، وتكونت الاستبانة من (25) بنداً مزعة ضمن ثلاث أبعاد هي بعد (الفاعلية التدريسية 6 بنود) وبعد (تنمية الإبداع 10 بنود) وبعد (تطوير الذات 9 بنود)، يتم الإجابة عنه وفق مقياس ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً) وأعطيت البدائل الدرجات الآتية بالترتيب (5، 4، 3، 2، 1).

وتم التحقق من صدق المقياس وثباته وفق الآتي:

## -صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس وفق طريقتين:

أ-صدق المحتوى: عرض المقياس على (5) من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة والقياس والتقييم. وذلك للوقوف على مدى وضوح تعليمات وبنود المقياس، ومدى ملاءمة البنود للهدف والغاية التي أعدت لقياسه، ومدى ملاءمتها من حيث الصياغة، ومدى انتماء البنود للأداة، وتم الإبقاء على جميع العبارات لأنها نالت نسبة اتفاق عالية.

ب-الصدق البنوي: تم التأكد من صدق البناء الخاص بالمقياس من خلال دراسة الاتساق الداخلي وحساب معاملات ارتباط درجات البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه

وكذلك حساب معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة.

الجدول (5) معاملات ارتباط البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه في مقياس النمو المهني

البعد 3: تطوير الذات		البعد 2: تنمية الإبداع		البعد 1: الفاعلية التدريسية	
معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند
0.690**	17	0.552**	7	0.862**	1
0.666**	18	0.432*	8	0.847**	2
0.857**	19	0.583**	9	0.879**	3
0.807**	20	0.724**	10	0.746**	4
0.788**	21	0.695**	11	0.841**	5
0.865**	22	0.760**	12	0.858**	6
0.529**	23	0.811**	13		
0.473**	24	0.741**	14		
0.689**	25	0.556**	15		
		0.670**	16		

يلاحظ من الجدول (5) أن معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01 أو 0,05) وقد تراوحت قيمة هذه الارتباطات بين (0.432-0.89).

الجدول (6) معاملات ارتباط درجات الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية لمقياس النمو

#### المهني

الدرجة الكلية	البعد 3: تطوير الذات	البعد 2: تنمية الإبداع	البعد 1: الفاعلية التدريسية	
0.955**	0.906**	0.604**	1	البعد 1: الفاعلية التدريسية
0.786**	0.523**	1	-	البعد 2: تنمية الإبداع
0.916**	1	-	-	البعد 3: تطوير الذات
1	-	-	-	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول (6) أن معاملات درجات الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية لمقياس النمو المهني كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) وقد تراوحت قيمة هذه الارتباطات بين (0.523-0.955). ومنه فإن المقياس يتصف بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، ويتوافر فيه مؤشرات جيدة لصدقه البنوي.

-ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس وفق طريقتين:

أ-ثبات التجزئة النصفية: استخرج معامل ثبات التجزئة النصفية لبنود المقياس من خلال تجزئة البنود إلى قسمين الأول يضم البنود الزوجية والثاني يضم البنود الفردية، وصحح معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان-براون.

ب-ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ لدرجات أفراد العينة:

الجدول (7) نتائج ثبات مقياس النمو المهني

معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	البعد
0.872	0.893	البعد 1: الفاعلية التدريسية
0.846	0.882	البعد 2: تنمية الإبداع
0.857	0.869	البعد 3: تطوير الذات
0.906	0.918	المقياس ككل

يلاحظ من الجدول (7) أن قيم معاملات ثبات التجزئة النصفية للأبعاد تراوحت بين (0.869-0.893) وللاستبانة ككل بلغ (0.918) وقيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد تراوح بين (0.846-0.872) وللاستبانة ككل بلغ (0.906) وهي قيم مرتفعة، ومنه فإن المقياس يتصف بمؤشرات ثبات مرتفعة.

نستج ما سبق أن المقياس يتصف بمؤشرات صدق وثبات مناسبة.

#### 9-4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

اعتمد الباحث على البرنامج الإحصائي (SPSS) لإجراء الإحصاءات الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق البنوي لأدوات البحث.

- معامل ثبات ألفا كرونباخ وثبات التجزئة النصفية للتحقق من ثبات أدوات البحث.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أدوات البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- اختبارات عينات مستقلة لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أدوات البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- تحليل الانحدار البسيط لتعرف دور المتغير المستقل (القيادة الرؤيوية) في المتغير التابع (النمو المهني).

## 10- عرض نتائج البحث ومناقشتها:

1- ما درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في

محافظة جرش؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة، ولتحديد درجة الموافقة تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

1- من (1-1.79) منخفضة جداً.

2- من (1.80-2.59) منخفضة.

3- من (2.60-3.39) متوسطة.

4- من (3.40-4.19) مرتفعة.

5- من (4.20-5) مرتفعة جداً.

وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على استبانة القيادة الرؤيوية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	البعد
1	مرتفعة	0.652	3.42	البعد 1: الرؤية	1
2	متوسطة	0.845	3.38	البعد 2: إيصال الرؤية (الاتصال)	2
3	متوسطة	0.783	3.24	البعد 3: التمكين	3
	متوسطة	<b>0.690</b>	<b>3.34</b>	استبانة القيادة الرؤيوية	

يتبين من الجدول (8) أن درجة الموافقة على استبانة القيادة الرؤيوية ككل كانت متوسطة وبمتوسط حسابي (3.34)، أي أن درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش كانت متوسطة، وجاء البعد الأول (الرؤية) بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.42)، وجاء البعد الثاني (إيصال الرؤية (الاتصال)) بالمرتبة الثانية وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.38)، وجاء البعد الثالث (التمكين) بالمرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.24).

ويرجع الباحث أن درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش كانت متوسطة، إلى أن القيادة الرؤيوية تعد من القيادة يعد من أنماط القيادة الحديثة والذي لم يطبق في جميع المدارس حتى الآن، فما زال بعض المدرء يتبعون الأساليب التقليدية في الإدارة.

وجاء بعد الرؤية بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة إذ يمتلك مديرو المدارس معرفة ودراية باحتياجات المدرسة وما ينبغي القيام به من أجل توفير المناخ الإيجابي للمعلمين، لتحسين أدائهم وزيادة دافعيتهم للعمل، ووضع التصورات المستقبلية التي تنسجم مع الخطط الاستراتيجية الموضوعة في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

في حين جاء البعد (إيصال الرؤية (الاتصال)) بالمرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، لأن المدرء يسعون إلى توظيف أنواع الاتصال المختلفة لضمان وضوح الرؤية لدى المعلمين، إلا أنه قد يكون لدى بعض المدرء ضعف في توظيف الأفكار التي تخدم

الرؤية والتعبير عن مضمونها وإقناع المعلمين بها، وذلك بسبب نقص مهارات الاقناع والتعبير عندهم.

وجاء بعد (التمكين) بدرجة متوسطة وفي المرتبة الأخيرة إذ يسعى بعض المدرء إلى إشراك المعلمين في الإدارة واختيار أسلوب العمل المناسب لهم، وذلك يسهم في تعزيز الثقة بين المدرء والمعلمين ويعطيهم الثقة لإظهار أفكارهم ومناقشتها، مما يدفعهم إلى الإبداع والابتكار، ولكن بالرغم من ذلك ينتاب بعض المدرء الخوف من منح صلاحيات لجميع المعلمين نتيجة تفاوت قدراتهم.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة عويضة (2021) وأبو هولي (2022) التي بينت أن درجة ممارسة القيادة الرؤيوية جاءت بدرجة مرتفعة.

2- ما مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على مقياس

#### النمو المهني

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	البعد
2	مرتفعة	0.983	3.46	البعد 1: الفاعلية التدريسية	1
3	متوسطة	0.996	3.21	البعد 2: تنمية الإبداع	2
1	مرتفعة	0.971	3.53	البعد 3: تطوير الذات	3
	مرتفعة	<b>0.754</b>	<b>3.40</b>	مقياس النمو المهني	

يتبين من الجدول (9) أن درجة الموافقة على مقياس النمو المهني ككل كانت مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.40)، أي أن مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش كان مرتفعاً، وجاء البعد الثالث (تطوير الذات) بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.52)، وجاء البعد الأول (الفاعلية التدريسية) بالمرتبة الثانية وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.46)، وجاء البعد الثاني (تنمية الإبداع) بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.21).

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش كان مرتفعاً إلى ضغوط العمل متطلباته والمعايير المهنية التي وضعتها وزارة التربية والتعليم على المعلمين كما جعلت الوزارة من مسألة النمو المهني للمعلمين مسألة أساسية في عمل المعلم، لذلك يسعى المعلمون إلى تحقيق النمو المهني وتطوير ذاتهم باستمرار.

وجاء بعد (تطوير الذات) بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وذلك يتماشى مع سعي المعلمين إلى تحسين أدائهم بما يتفق مع توجهات ومعايير وزارة التربية والتعليم. وجاء بعد (الفاعلية التدريسية) بالمرتبة الثانية وبدرجة مرتفعة، إذ يمتلك المعلم الكفاءة التدريسية وذلك نتيجة ما درسه في مرحلة البكالوريوس وما استفاد منه من خبرات زملائه وما اتبعه من دورات تدريبية أسهمت في امتلاكه كفاءة التدريس.

وجاء بعد (تنمية الإبداع) بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، فما زال هناك قيود في تفكير المعلم وينقصه القدرة على التفكير بشكل أوسع ولا سيما التفكير الإبداعي وتنمية الجوانب الإبداعية لديه بما يعكس إيجاباً على تدريسه.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الدهمسي (2022) التي بينت أن مستوى النمو المهني جاء بدرجة مرتفعة. وتختلف عنها في أنه في الدراسة الحالية كان ترتيب الأبعاد وفق الآتي (تطوير الذات، الفاعلية التدريسية، تنمية الإبداع) في حين كان ترتيبها في دراسة الدهمسي (2022) وفق الآتي (الفاعلية التدريسية، تنمية الإبداع، تطوير الذات) وجميعها بتقدير عال.

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق القيادة الرؤيوية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، واختبار ت عينات مستقلة لدراسة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وكانت كالاتي:

- تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

الجدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات العينة على استبانة القيادة الرؤيوية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

القرار	القيمة الاحتمالية	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
دال	.000	88.600	24.343	2	48.685	بين المجموعات	البعد 1: الرؤية
			.275	317	87.094	داخل المجموعات	
				319	135.779	كلي	
دال	.000	148.988	55.194	2	110.387	بين المجموعات	البعد 2: إيصال الرؤية (الاتصال)
			.370	317	117.434	داخل المجموعات	
				319	227.821	كلي	
دال	.000	225.183	57.346	2	114.691	بين المجموعات	البعد 3: التمكين
			.255	317	80.728	داخل المجموعات	
				319	195.419	كلي	
دال	.000	218.723	43.968	2	87.935	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستبانة
			.201	317	63.723	داخل المجموعات	
				319	151.659	كلي	

يتبين من الجدول (10) أن قيمة ف للاستبانة ككل ولأبعادها كانت دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05، ومنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على استبانة القيادة الرؤيوية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ولتحديد جهة الفروق استخدم اختبار دونيت سي (Dunnett C) لإجراء المقارنات البعدية المتعددة في حال العينات غير المتجانسة:

الجدول (11) نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات البعدية المتعددة على استبانة القيادة  
الرؤيوية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

القرار	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات (I-J)	الخبرة ((J	الخبرة ((I	
دال لصالح من 5-10 سنوات	.064	-.572*	من 5-10 سنوات	أقل من 5	البعد 1:
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.087	-1.024*	أكثر من 10 سنوات	سنوات	
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.078	-.453*	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	الرؤية
دال لصالح من 5-10 سنوات	.081	-.691*	من 5-10 سنوات	أقل من 5	البعد 2:
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.104	-1.548*	أكثر من 10 سنوات	سنوات	
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.085	-.857*	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	الرؤية (الاتصا (J
دال لصالح من 5-10 سنوات	.061	-.687*	من 5-10 سنوات	أقل من 5	البعد 3:
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.083	-1.577*	أكثر من 10 سنوات	سنوات	
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.076	-.889*	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	التمكين
دال لصالح من 5-10 سنوات	.060	-.650*	من 5-10 سنوات	أقل من 5	الدرجة الكلية
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.075	-1.383*	أكثر من 10 سنوات	سنوات	
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.062	-.733*	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	للاستبانة

يتبين من الجدول (11) أن الفروق الدالة إحصائياً كانت لصالح المجموعة ذوي سنوات الخبرة الأكثر أي لصالح أكثر من 10 سنوات.

ويفسر الباحث هذه النتيجة نظراً للخبرات التي اكتسبها المعلمون خلال سنواتهم التعليمية، وأصبح لديهم المعرفة الكافية بأنماط القيادة وميزات كل منها وعيوبها وأهميتها

بالنسبة للمدرسة وللعملية التعليمية، ومنها القيادة الرؤيوية، وبالتالي فالمعلمين ذوي سنوات الخبرة الأكثر هم الأقدر على تنفيذ المهام وإعطائهم الصلاحيات من قبل مدير المدرسة.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الدهمشي (2022) التي بينت أن كانت لصالح 11 سنة فأكثر. واختلفت عن دراسة كل من برايبويهيانا وآخرون (2020، Pribudhiana et al)، وأبو هولي (2022) التي بينت ضعف تأثير الخبرة التدريسية على القيادة الرؤيوية.

- تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول (12) اختبارات لدلالة الفرق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة القيادة الرؤيوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

القرار	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	الاستبانة
دال	.000	318	8.108	3.21	205	205	بكالوريوس	البعد 1: الرؤيوية
				3.78	115	115	أعلى من بكالوريوس	
دال	.000	318	13.804	2.99	205	205	بكالوريوس	البعد 2: إيصال الرؤيوية (الاتصال)
				4.07	115	115	أعلى من بكالوريوس	
دال	.000	318	15.469	2.85	205	205	بكالوريوس	البعد 3: التمكين
				3.92	115	115	أعلى من بكالوريوس	
دال	.000	318	14.412	3.02	205	205	بكالوريوس	الدرجة الكلية للاستبانة
				3.92	115	115	أعلى من بكالوريوس	

يتبين من الجدول (12) أن قيمة ت للاستبانة ككل ولأبعادها كانت دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05، ومنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على استبانة القيادة الرؤيوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت لصالح المؤهل العلمي الأعلى أي لصالح أعلى من بكالوريوس.

ويعزو الباحث هذه النتيجة بأن المؤهل العلمي له دور فاعل في التأثير بنظرة المعلمين ورأيهم حول نمط القيادة الرؤيوية، على اعتبار أنهم وخلال دراستهم العليا قد اكتسبوا المعلومات حول هذا النمط وأهميته وفائدته ودوره الفاعل في تحقيق النمو المهني لديهم وتحقيق أهداف العملية التعليمية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من الدهمسي (2022) وأبو هولي (2022) التي بينت أن الفروق كانت لصالح الدراسات العليا. واختلفت عن دراسة برايبويانا وآخرون (Pribudhiana et al، 2020) التي بينت ضعف تأثير المؤهل العلمي على القيادة الرؤيوية.

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟  
للإجابة عن هذا السؤال استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، واختبار ت عينات مستقلة لدراسة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وكانت كالآتي:

- تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

الجدول (13) نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات العينة على مقياس النمو المهني تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد 1: الفاعلية التدريسية	بين المجموعات	150.879	2	75.440	152.17	.000	دال
	داخل المجموعات	157.146	317	.496	9		
	كلي	308.025	319				
البعد 2: تنمية الإبداع	بين المجموعات	46.676	2	23.338	27.432	.000	دال
	داخل المجموعات	269.694	317	.851			
	كلي	316.370	319				
البعد 3: تطوير الذات	بين المجموعات	160.636	2	80.318	181.59	.000	دال
	داخل المجموعات	140.207	317	.442	4		
	كلي	300.843	319				
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	84.349	2	42.174	137.81	.000	دال
	داخل المجموعات	97.009	317	.306	5		
	كلي	181.358	319				

يتبين من الجدول (13) أن قيمة ف للمقياس ككل ولأبعاده كانت دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05، ومنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على مقياس النمو المهني تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ولتحديد جهة الفروق استخدم اختبار دونيت سي (Dunnett C) لإجراء المقارنات البعدية المتعددة في حال العينات غير المتجانسة:

الجدول (14) نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات البعدية المتعددة على مقياس النمو المهني تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

القرار	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات (I-J)	((J) الخبرة	((I) الخبرة	
دال لصالح من 5-10 سنوات	.087	*-0.885	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	البعد 1: الفاعلية التدريسية
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.113	*-1.812	أكثر من 10 سنوات		
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.104	*-0.927	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	
غير دال	.122	.371	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	البعد 2: تتمية الإبداع
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.151	*-0.451	أكثر من 10 سنوات		
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.128	*-0.924	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	
دال لصالح من 5-10 سنوات	.084	*-1.285	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	البعد 3: تطوير الذات
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.112	*-1.788	أكثر من 10 سنوات		
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.097	*-0.503	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	
دال لصالح من 5-10 سنوات	.072	*-0.566	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للمقياس
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.087	*-1.350	أكثر من 10 سنوات		
دال لصالح أكثر من 10 سنوات	.078	*-0.784	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	

يتبين من الجدول (14) أن الفروق الدالة إحصائياً كانت لصالح المجموعة ذوي سنوات الخبرة الأكثر أي لصالح أكثر من 10 سنوات.

ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين يكتسبون خلال سنوات تدريسهم الطويلة خبرات عديدي ومتنوعة، وتزداد هذه الخبرات خلال فترة عملهم، إضافة إلى مشاركتهم مختلف خبراتهم وتجاربهم مع زملائه الآخرين، واتباعه دورات تدريبية أو برامج تدريبية وضعتها وزارة التربية والتعليم لتزويد من نموهم المهني.

- تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول (15) اختبارات لدلالة الفرق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس

النمو المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الاستبانة	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد 1: الرؤية	بكالوريوس	205	3.03	.777	12.634	318	.000	دال
	أعلى من بكالوريوس	115	4.22	.848				
البعد 2: إقبال الرؤية (الاتصال)	بكالوريوس	205	3.01	.919	4.955	318	.000	دال
	أعلى من بكالوريوس	115	3.56	1.031				
البعد 3: التمكين	بكالوريوس	205	3.18	.858	9.942	318	.000	دال
	أعلى من بكالوريوس	115	4.16	.834				
الدرجة الكلية للاستبانة	بكالوريوس	205	3.07	.569	12.633	318	.000	دال
	أعلى من بكالوريوس	115	3.98	.692				

يتبين من الجدول (15) أن قيمة ت للاستبانة ككل ولأبعادها كانت دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05، ومنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على مقياس النمو المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت لصالح المؤهل العلمي الأعلى أي لصالح أعلى من بكالوريوس.

ويعود ذلك إلى أن المعلمين الحاصلين على مؤهل علمي أعلى لديهم المؤهلات والكفايات التي تسمح لهم بالسير على نهج تطوير الأداء وتحسينه، إضافة إلى ما يكتسبونه من معارف وخبرات خلال سنوات دراستهم في مرحلة ما بعد البكالوريوس، والتي تسهم في تحقيق نموهم المهني وتطويره.

5- ما دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث تحليل الانحدار البسيط لتعرف دور المتغير المستقل (القيادة الرؤيوية) في المتغير التابع (النمو المهني) وفق الآتي:

الجدول (16) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر القيادة الرؤيوية في النمو

#### المهني

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	0.827	0.684	688.119	0.000
ثوابت معادلة الانحدار				
الثابت	0.375	الميل	0.904	

يتبين من الجدول (16) أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الرؤيوية) وبين المتغير التابع (النمو المهني) قد بلغت (0.827) وهو ارتباط طردي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.684) أي أن المتغير المستقل (القيادة الرؤيوية) قد فسر ما نسبته (68.4%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (النمو المهني).

كما يتبين من الجدول السابق أن قيمة ف كانت دالة إحصائياً، وبالتالي يوجد دور إيجابي القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش، وإن نموذج الانحدار الخطي البسيط جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع.

ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرين وفق المعادلة الآتية:

$$\text{النمو المهني} = 0.375 + (0.904 \times \text{القيادة الرؤيوية})$$

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت القيادة الرؤيوية بمقدار وحدة واحدة فإن النمو المهني سيتغير بمقدار (1.279) وبالالاتجاه نفسه.

ويفسر الباحث وجود دور إيجابي للقيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش، إلى أن القيادة الرؤيوية تتيح للمعلمين المشاركة في صنع القرار واختيار أسلوب العمل المناسب، كما تشجعهم على التعاون والمشاركة، والبحث وعرض التجارب الرائدة، وهذا من شأنه أن ينعكس إيجاباً على نمو المعلمين المهني ويطور أدائهم.

## 11- توصيات البحث:

- الاهتمام بالتدريب المستمر للمعلمين بهدف تطوير أدائهم وتحقيق نموهم المهني.
- تعريف المدراء بأهمية القيادة الرؤيوية ودورها في تنمية المعلمين مهنيًا.
- إجراء ندوات ودورات تدريبية للمدراء حول أنماط القيادة الحديثة ومنها القيادة الرؤيوية.
- الاهتمام بتنمية مهارات الاتصال لدى المدراء من خلال دورات تدريبية حول مهارات الاتصال والإقناع.
- تشجيع الأفكار المبدعة لتعزيز حالات تمكين المعلمين.

## 12- مراجع البحث:

## المراجع العربية:

- الابراهيم، افتكار عبد الله محمود. (2015). دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية في مديرية تربية عمان الرابعة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 59، 149-172.
- إبراهيم، مجدي عزيز. (2009). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم. مصر، القاهرة: عالم الكتب.
- أبكر، صالح؛ والدفعه، الطاهر علي. (2020). النمو المهني وعلاقته بالذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس (دراسة ميدانية لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زلنجي ولاية وسط دارفور. مجلة الروائر، 4(1)، 70-92.
- أبو هولي، أمل سالم. (2022). القيادة الرؤيوية لدى مديري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقتها بالتخطيط المدرسي لديهم. رسالة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- أحاندو، سيسي؛ والزامل، محمد عبد الله. (2015). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينافاسو من وجهة نظرهم. مجلة التربية المقارنة والدولية-الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 1(2)، 261-314، مصر.
- أومر، شيروان. (2011). دور أبعاد القيادة الرؤيوية في عمليات المعرفة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة صلاح الدين-أربيل، العراق.
- حريم، حسين. (2010). مهارات الاتصال في عالم الاقتصاد وإدارة الأعمال. ط(1). الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حمدي، موسى؛ المالكي، عبد الملك. (2020). احتياجات النمو المهني لمعلمي الرياضيات في ضوء المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، المجلد 20، الجزء 1، 417-441.

- الدهمشي، منفية راضي. (2022). الذكاء العاطفي لمديرات مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بالنمو المهني للمعلمات. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، (15)2، 27-51.
- زاهر، ضياء الدين؛ وأحمد، علا حمد. (2019). سيناريوهات مقترحة لتطوير إعداد القيادات التربوية في ضوء توجهات التنمية المستدامة: مصر أنموذجاً. مستقبل التربية، 26(117)، 163-212، المركز العربي للتعليم والتنمية.
- سالم، حسين طه عطا. (2021). التنافس والتقارب في النمو المهني وتقييم المعلم: قراءة في طبيعة العلاقة وديناميكيته. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 89(89)، 1035-1057.
- السعدي، تهاني. (2015). أثر اختلاف البرامج التدريبية الإلكترونية المتزامنة وغير المتزامنة في تنمية الكفايات المهنية لباحثات الخدمة الاجتماعية المدرسية بدولة الكويت ومستوى الرضا المهني لديهن. رسالة دكتوراه، تخصص تكنولوجيا التعليم، الكويت.
- سليمان، إيناس السيد محمد. (2021). دور القيادة الرؤيوية في تطبيق الخطط الاستراتيجية بالتعليم المصري قبل الجامعي. المجلة التربوية، 89 الجزء 1، 247-294، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
- سمور، رياض يوسف. (2006). دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، (2)14، 463-503.
- الطائي، رعد عبد الله؛ وقداة، عيسى. (2008). إدارة الجودة الشاملة. ط(1). الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الطائي، علي حسون؛ والتميمي، محمد ياسين. (2017). دور القيادة الرؤيوية في أداء فرق العمل: دراسة استطلاعية في ديوان الرقابة المالية. مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 21، 1-30.

- عباس، محمد؛ نوفل، ويكر؛ والعبسي، محمد؛ أبو عواد، فريال. (2014). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط (5). دار المسيرة، عمان، الأردن.
- عبد الكريم، راشد بن حسين. (2011). التنمية المهنية. الرياض: دار القلم.
- عبودي، صفاء إدريس؛ وعبد الهادي، ندى. (2020). أبعاد القيادة الرؤيوية ودورها في الحد من الاغتراب الوظيفي "دراس مسحية لآراء مجموعة من تدريسي الكليات الإنسانية في جامعة الموصل. مجلة البحث الحالي في العلوم الاجتماعية، المجلد 10، 33-66.
- عسيري، مهدي مانع. (2017). أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها. مجلة البحث العلمي في التربية، 18(7)، 151-168، مصر.
- علي، حسين. (2001). الإبداع في حل المشكلات. ط(1). سورية، دمشق: دار الرضا للنشر.
- عويضة، عائشة عبد الرزاق. (2021). القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية. رسالة ماجستير، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الغامدي، أسماء محمد؛ وقهوجي، نهلة محمود. (2022). مستوى الدعم المقدم من المديرات لتلبية احتياجات التنمية المهنية للمعلمات الجدد في رياض الأطفال الأهلية بمحافظة جدة. المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة، 2(1)، 125-145.
- الفجام، حسن محمد. (2017). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمداري المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. مجلة التربية الأزهر للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 36(176)، 583-615.
- فضلي، إيمان؛ وعبد الرحمن، وردة؛ والدعم، وليم. (2021). دور القيادة الرؤيوية الجامعية في تحقيق جودة التعليم العالي بحث استطلاعي لعينة من القيادات الإدارية في الجامعة المستنصرية. مجلة الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية، العدد 127، 49-71.

- القحطاني، حسين. (2020). فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي (خبرات) في النمو المهني للمعلمين والمعلمات (الدفعة الأولى) بجامعة تورنتو بكندا. مجلة كلية التربية-جامعة طنطا، 79(3)، الجزء الأول، 488-532.
- مسلم، عبد الله. (2015). مهارات الاتصال الإداري والحوار. ط(1). الأردن، عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع.
- المغربي، كامل محمد. (2004). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. الأردن، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- النعيمي، خلود سلطان غانم. (2020). دور التدريب الموجه بالأداء في النمو المهني للمعلم بدولة الإمارات العربية المتحدة. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، المجلد 20، الجزء 2، 51-69.
- الهيموني، إسراء زياد. (2021). القيادة الرؤيوية وعلاقتها بالمشاركة في صنع القرارات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

- Abboudi, Safa Idris. & Abdel Hadi, Nada Mohamed Ali. (2020). the dimensions of visionary leadership and its role in reducing expatriate career; A survey of the opinions of a group of teachers of humanities Colleges at the University of Mosul. ***Journal of Current Researches on Social Sciences***, 10(SE), 33-66.
- Adames, John. (2005). ***Integrated Leadership A balance of essence and form: Wilson Learning point of effective Leadership***, www.wilsonleadrning.com.
- Amukobole, Micah (2011). Visionary Leadership Style. ***Start Serve Leadership Newsletter***, Vol.8, Iss.2, February, Nairobi, Kenya. 566-583.
- Dhammika, K. A. S, (2014), "Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference. In Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, ***Finance and Banking***".(ME14 DUBAI Conference) Dubai (pp 10-12).
- Hussey, David. (2000). ***Strategy and Planning: A Managers Guide***, 5th Ed, Printed in Great Britain.
- Manning, George & Curtis, Kent. (2003). ***The Art of Leadership***. printed on the Hill, United states.
- McCaw, Donna & Watkins, Sandra & Borgia, Laurel. (2005). ***Critical Issue: Providing More Time for Professional Development***. North Central Regional Educational Laboratory.
- Mills, D.Quinn. (2005). The Importance of Leadership, ***www.mindedge***
- Molina, Oscar Antonio Martinez. (2018). "Visionary Leadership in the Administrative Staff of the Guapan Educational Unit". ***Journal of Technology and Science Education***, 8(1). ***press.com***.
- Pribudhiana, Ryke & Others. (2020). The Influence of Visionary Leadership towards The Teaching Profession in Indonesia, ***Revista Argentina de Clínica Psicológica***, Vol. XXIX, No.4.

- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2005). **Management**, 8th ed. prentice Hall of India, New Delhi.
- Saleh, Ali Mohammad Jubran & Al-karasneh, Samih Mahmoud. (2009). **Visionary leadership as an approach to social studies teacher preparation programmers' reform: participants' perspectives**. Procedia Social and Behavioral Sciences (1). [http://ipac.kacst.edu.sa/eDoc/2010/190657\\_1.pdf](http://ipac.kacst.edu.sa/eDoc/2010/190657_1.pdf).
- Thompson, jr. Arthur a. & Strickdand III, a.j. (2001). **Strategic management: concepts and cases**. 12th .ed., Mc Graw-hill/Irwin .U.S.A.

## الملاحق

## الملحق (1) استبانة القيادة الرؤيوية

السيد المعلم/ السيدة المعلمة

بين أيديكم مجموعة من البنود حول القيادة الرؤيوية، أرجو منكم الإجابة عن بنود الاستبانة بوضع إشارة أمام البديل الذي ترونه صحيحاً، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، وأن بياناتكم ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

## ولكم جزيل الشكر

يقصد بالقيادة الرؤيوية: بأنها أحد أنماط القيادة الحديثة، وتشير إلى القدرة على استباق الأحداث قبل حدوثها وبناء رؤية مستقبلية ثابتة وواضحة وطموحة ومشاركة لما ستكون عليه الأحداث، والقدرة على إيصال، واتصال وإقناع وتمكين المعلمين لضمان تحقيق رؤيتها للآخرين.

البيانات الأولية:

عدد سنوات الخبرة:  أقل من 5 سنوات  من 5-10 سنوات  أكثر من 10 سنواتالمؤهل العلمي:  بكالوريوس  أعلى من بكالوريوس

بنود الاستبانة:

البدائل					العبارة	الرقم
درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً		
					البعد 1: الرؤية	
					يتصرف المدير بطريقة مؤثرة تشجع المعلمين على استيعاب متطلبات تحقيق الرؤية	1
					يحدد المدير نوع الاتصال تماشياً مع رؤية المدرسة	2
					يأخذ مدير المدرسة احتياجات المدرسين عند وضع الرؤية	3
					يمتلك مدير المدرسة القدرة على التعبير عن الرؤية	4
					تتسم رؤية مدير المدرسة بالاستقرار النسبي	5
					تشجع رؤية المدير المعلمين على العمل الجماعي	6
					يؤمن مدير المدرسة بالتصورات العقلانية المستقبلية للمدرسة	7
					البعد 2: إيصال الرؤية (الاتصال)	
					يمتلك المدير الإمكانيات الفنية لتبادل المعلومات مع المعلمين	8
					يحاول المدير استخدام وسائل متنوعة للحصول على المعلومات في المدرسة	9
					يوصل المدير الرؤية المشتركة إلى الآخرين بشكل فعال	10
					يزود المدير المعلمين بمعلومات عن عملهم وعن المسؤوليات المنوطة بهم	11
					تتيح المعلومات المقدمة من قبل المدير للمعلمين في تعميق الرؤية المستقبلية لديهم	12

					يوظف المدير أنواع الاتصال المختلفة لضمان وضوح الرؤية لدى المعلمين	13
					يناقش المدير آراء المعلمين للتأكد من وضوح الرؤية لديهم	14
					البعد 3: التمكين	
					يستثمر المدير الأفكار المبدعة لتعزيز حالات تمكين المعلمين في المدرسة	15
					يتواصل المدير مع المدارس المرموقة الأخرى كمصدر للإبداع	16
					يعرض المدير حالات إبداعية متعددة في مختلف المواد الدراسية	17
					يشجع المدير البحث والتجارب الرائدة لتمكين المعلمين	18
					يستحدث مدير المدرسة أساليب إدارية حديثة لتحسين أداء المعلمين	19
					يمنح مدير المدرسة الصلاحيات للمدرسين لاختيار أسلوب العمل في المدرسة	20
					يزرع مدير المدرسة الثقة بينه وبين المعلمين من خلال تبادل الأفكار أثناء بناء الرؤية	21

## الملحق (2) مقياس النمو المهني

السيد المعلم/ السيدة المعلمة

بين أيديكم مجموعة من البنود حول النمو المهني، أرجو منكم الإجابة عن بنود الاستبانة بوضع إشارة أمام البديل الذي ترونه صحيحاً، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، وأن بياناتكم ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

### ولكم جزيل الشكر

يقصد النمو المهني: عملية ديناميكية قد تحدث بطريقة مقصودة أو غير مقصودة، وتهدف إلى تحسين أداء المعلم مهنيًا وإداريًا، وتطوير ذاته وقدرته التدريسية وتنمية الإبداع لديه، وقدرته على التعامل مع مختلف المشكلات التي تواجهه أثناء العملية التعليمية في سبيل تحقيق أهداف العملية التعليمية.

البيانات الأولية:

عدد سنوات الخبرة:  أقل من 5 سنوات  من 5-10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

المؤهل العلمي:  بكالوريوس  أعلى من بكالوريوس

## بنود المقياس:

البدائل					الرقم	العبارة
درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً		
						البعد 1: الفاعلية التدريسية
					1	أمتلاك القدرة على التعامل مع الاختلافات في المشاعر عند الطلاب
					2	أخطط للدروس بشكل فعال وفق التوجهات الحديثة
					3	أستفيد من الزيارات المتبادلة في تحسين أساليبي في التدريس.
					4	أجدد معلوماتي من خلال المحاضرات التخصصية
					5	أستفيد من برامج مجتمعات التعلم المهني في معالجة مشكلات التدريس التي تواجهني.
					6	أعرف كيفية إشباع احتياجات الطلاب النفسية/ الاجتماعية/ التربوية
						البعد 2: تنمية الإبداع
					7	أفهم خصائص النمو طلاب المرحلة التي أدرسها من خلال النشرات التعريفية.
					8	ألم بمفهوم الجودة في عمليات التدريس.
					9	أعد النشرات لمتابعة المستجدات العلمية.
					10	أشارك في تحديد المشكلات التي تواجه تنفيذ المنهاج.
					11	أبتكر أساليب وأنشطة تساعد على تدريس المناهج.
					12	أربط المنهاج بالبيئة المحلية
					13	أكتشف مشكلات تحصيل الطلاب.
					14	أضع الحلول المناسبة لمشكلات تحصيل الطلاب.

دور القيادة الرؤيوية في تحقيق النمو المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش

					أمتلك المهارة في إدارة الفصل.	15
					أستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة.	16
					البعد 3: تطوير الذات	
					أبتكر وسائل تعليمية حديثة.	17
					أمتلك القدرة على إبداء الرأي في مناقشة نتائج البحوث الإجرائية.	18
					أنمي مهاراتي من خلال الدورات التدريبية.	19
					أتابع حلقات النقاش التخصصية	20
					أتفهم متطلبات الرخصة المهنية للمعلمين	21
					أكتسب مهارات تجويد التدريس	22
					أطور مهاراتي في استخدام التقنيات الرقمية في التعليم	23
					أمتلك مهارة الاتصال الفعال مع جميع عناصر العملية التعليمية	24
					أنوع من أساليب التقويم.	25

# دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم

## مقدمة البحث

نسرین مصطفیٰ علی العتوم

الوظيفة: مديرة مدرسة في جرش ، الأردن

البريد الإلكتروني [nisreenotoom6@gmail.com](mailto:nisreenotoom6@gmail.com)

### ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلى تعرف دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم. وتعرف الفروق بينهم حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة)، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (201) من مديري المدارس الحكومية ومساعدتهم في محافظة جرش، واستخدم استبانة أداة للدراسة، تكونت من (26) عبارة، وبينت النتائج: جاء دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم كبيراً بالنسبة للاستبانة ككل ولمجالاتها كافة، وجاء مجال (نشر الثقافة المعلوماتية) في المرتبة الأولى، يليه (تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا)، وأخيراً (استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات). لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة).

دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة  
جرش من وجهة نظرهم

وفي ضوء النتائج أوصى البحث بضرورة العمل على توعية المدرسة بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال الندوات والمحاضرات التعريفية، وتبنيها في الإدارة المدرسية، تطوير البرامج التدريبية لتنمية وتطوير فنيات ومتطلبات تطبيق المدراء لتكنولوجيا المعلومات في المدارس، والعمل على توفير دليل إرشادي للمعلمين والمتعلمين حول كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات.

**الكلمات المفتاحية:** الإدارة المدرسية، تكنولوجيا المعلومات، الاتصالات، ثقافة معلوماتية، العاملين، التقنيات.

# **The role of the school administration in supporting the use of information technology in public schools in Jerash Governorate from their point of view**

## **Nisreen Mustafa Ali Otoom**

The current research aimed to identify the role of the school administration in supporting the use of information technology in public schools in Jerash Governorate from their point of view. The differences between them about the role of the school administration in supporting the use of information technology are known due to the variables (gender, educational qualification, and experience in management). The analytical descriptive approach was used, and the sample consisted of (201) public school principals and their assistants in Jerash Governorate, and a questionnaire was used as a tool for the study, consisting of (26) statements, and the results showed:

The role of the school administration in supporting the use of information technology in public schools in Jerash governorate, from their point of view, was great in relation to the questionnaire as a whole and for all its fields. There are no statistically significant differences about the role of the school administration in supporting the use of information technology in the Jerash governorate their point of view due to the variables (gender, educational qualification, years of

experience in administration).

In light of the results, the research recommended the need to work on educating the school about the importance of using information and communication technology through introductory seminars and lectures, and adopting it in the school administration, developing training programs to develop and develop the techniques and requirements of principals applying information technology in schools, and working to provide a guide for teachers and learners on how to use information technology.

Keywords: school administration, information technology, communication, information culture, employees, technologies.

## المقدمة:

حظي موضوع تطوير الإدارة التعليمية والمدرسية بأهمية كبيرة من جانب المعنيين بالنظام التعليمي، وذلك نتيجة للتحويلات السريعة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يتعرض لها النظام التعليمي، مما يعكس على نمط الإدارة المدرسية السائدة في النظام التعليمي الحالي (خلوف، 2010، 2).

وتعد الإدارة المدرسية الطريقة والقاعدة الرئيسة التي ينطلق منها إصلاح العملية التعليمية، وتتوقف قدرة المدرسة على أداء مهامها ورسالتها على جودة الإدارة المدرسية التي من خلالها يمكن التحكم بعملية التعليم والتعلم وتنظيمها وتوجيهها وتقييمها، ومن خلال الإدارة المدرسية الفاعلة يمكن إعادة النظر في كافة الأنشطة والإجراءات والاستراتيجيات التي تتناسب مع متطلبات عصر السرعة وتكنولوجيا المعلومات. ولا سيما أن تكنولوجيا الاتصال والمعلومات قد شهدت خلال السنوات الأخيرة تطورات سريعة وتأثيرات مباشرة للثورة الرقمية على نمط الحياة الإنسانية على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية.

وقد أسهمت التغيرات التكنولوجية في إيجاد أسلوب جديد للإدارة الحديثة يختلف عن الأسلوب التقليدي، بل إن استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات قد أسهم في تغيير مضامين العملية الإدارية التقليدية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق واتخاذ قرارات، ولم تعد تلك العمليات والمهام يتم تنفيذها بالطريقة التقليدية، فضلاً عن أن استخدامها قد ساهم في تقبل التطورات العلمية المتلاحقة، واستثمار جميع الإمكانيات المادية والبشرية بأسرع وقت وأقل تكلفة وجهد (ياسين، 2006). كما أن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات يؤدي دوراً أساسياً في تحقيق الأهداف التربوية، وتحسين عملية التعليم والتعلم من خلال المناهج وطرائق التدريس الحديثة التي تعتمد على توظيف أدوات تكنولوجيا المعلومات، وكذلك تعديل المتعلمين وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العملية التعليمية (القسامية، 2008).

وتقوم الإدارة المدرسية بدور أساسي وهمهم في عملية نشر استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في المدرسة وتفعيلها، ويعتمد هذا الدور على قدرة الإدارة المدرسية على مواكبة مختلف التطورات المتعلقة بمجال تكنولوجيا التعليم، يضاف إلى قدرتها على اتخاذ

القرارات الحاسمة حول التغيير المناسب في طرائق التدريس وأساليبها، والخطط والاستراتيجيات، وكذلك تضمين أدوات تكنولوجيا المعلومات بما يتناسب مع السياسات التربوية المختلفة (الصريرة وأبو حميد، 2016). وبالتالي على الإدارة المدرسية تسهيل عملية إدخال هذه الأدوات إلى البيئة المدرسية وإدراجها ضمن الأنشطة المدرسية المختلفة، وتوجيه المعلمين والطلبة إلى كيفية استخدام هذه الأدوات بشكل مفيد وفعال (Baylor & Ritchie، 2002).

ومنه جاء هذا البحث بهدف تعرف دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش.

#### مشكلة البحث وتساؤلاته:

يتسم العصر الحديث بأنه عصر التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات، فلا يوجد مجال من مجالات الحياة لم يعد يستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومن هذه المجالات مجال التربية والتعليم، حيث ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين أداء إدارة المؤسسات التعليمية، ورغم التطور الكبير في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودخولها في الإدارة المدرسية إلا أن المؤسسات التعليمية لا زالت تعتمد على الأساليب التقليدية.

وهذا ما لاحظته الباحثة بحكم عملها في الميدان التربوي، إذ وجدت أن هناك تفاوتاً في استخدام مديري المدارس للوسائل التكنولوجية وتوظيفها في شؤون العمل في المدرسة، وإن استخدام بعض المديرين في المدارس الحكومية لتكنولوجيا المعلومات ما هو إلا جهود فردية منهم، دون أن تجد الباحثة خضوعهم لدورات توضح لهم آلية استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس.

كما أشارت دراسات عدة كدراسة جوزيف (Joseph، 2008) و(الصريرة وأبو حميد، 2016) و(الفرجات، 2019) و(أحمد، 2021) أن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في المدارس كان بدرجة متوسطة، وأشارت دراسة (ضيف الله، 2017) أن تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على العملية التعليمية كان بدرجة متدنية.

واستناداً إلى ما سبق إضافة إلى ندرة الدراسات -في حدود علم الباحثة- التي تناولت موضوع الإدارة المدرسية ودورها في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديد مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. ما دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدارس مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة في الإدارة).

أهداف البحث: سعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تعرف دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم.
2. تعرف الفروق حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدارس مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة).

أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- 1- تناولت موضوع دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المجتمع المدرسي، لما له من دور كبير في تحسين أداء المدرسة والمعلمين والمتعلمين والارتقاء بالعملية التعليمية.
- 2- قد تفيد هذه الدراسة القائمين بالإدارات التربوية والتعليمية والإدارة المدرسية وكذلك أولياء أمور المتعلمين والمتعلمين بما ستوفره من إطار نظري حول تكنولوجيا التعليم وميزاتها وأهميتها وأدواتها.
- 3- أهمية النتائج التي يمكن التوصل لها والتي تفيد القائمين على العملية التعليمية لتوظيف أدوات تكنولوجيا المعلومات في المدرسة، وإعداد برامج وأنشطة وإصدار منشورات وكتيبات تعليمية تربوية ضمن هذا الإطار.

4-فتح المجال أمام الباحثين وطلبة الدراسات لإجراء دراسات مشابهة، وإثراء المكتبات  
والأدب النظري بإضافة دراسة في هذا المجال.

متغيرات البحث:

- متغيرات مستقلة:

- النوع الاجتماعي: ذكور، إناث.
- المؤهل العلمي: بكالوريوس، دراسات عليا.
- الخبرة في الإدارة: أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.

- متغيرات تابعة: درجة المدير على استبانة دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام  
تكنولوجيا المعلومات.

حدود البحث: تتمثل حدود البحث في الآتي:

1. حدود بشرية: تكونت عينة البحث من (201) من المديرين في المدارس  
الحكومية ومساعدتهم.
2. حدود مكانية: شمل البحث المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية جرش.
3. حدود زمنية: طبق البحث في الفصل الدراسي الثاني من عام 2023م.
4. حدود موضوعية: اقتصر البحث الحالي على تعرف دور الإدارة المدرسية في  
دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش  
من وجهة نظرهم. وتعرف الفروق حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام  
تكنولوجيا المعلومات من وجهة نظر مدراء المدارس في مدينة جرش تعزى  
لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة).

مصطلحات البحث: تناولت الدراسة عدداً من المصطلحات، وفيما يلي تعريف لكل منها:  
الدور: "هو مجموعة من التصرفات التي ترتبط بمركز معين في وحدة اجتماعية أو  
نظام اجتماعي ويتجسد الدور كما هي حقيقة المعايير في توقعات الأعضاء عن بعضهم  
البعض" (الصرايرة وأبو حميد، 2016، 115).

التعريف الإجرائي للدور: مجموعة من الأعمال يمارسها المدراء في توظيف استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس في محافظة جرش.

نتيجة لإشغاله منصباً معيناً من أجل إحداث تغيير ما.

الإدارة المدرسية: تعرف بأنها "الجهة التي تشرف على تسيير أمور المدرسة والتخطيط للعملية التربوية فيها ويمثلها مدير المدرسة ومساعديه، وهي تشكل همزة الوصل بين المدرسة والمتجمع المحلي (Mutch & Collins، 2012).

التعريف الإجرائي للإدارة المدرسية: هي الجهة التي تشرف على تسيير أمور المدرسة ممثلة بمدراء المدارس في محافظة جرش، بهدف تحقيق أهداف المدرسة والارتقاء بالعملية التعليمية وتوفير الظروف الملائمة فيها.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: ويعرفها (مكاوي، 2015، 54) هي: "مجموعة الأدوات والأجهزة التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، وكذلك توصيلها بعد ذلك عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم، أو استقبالها من أي مكان في العالم.

التعريف الإجرائي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات: هي أجهزة الحاسوب والبرمجيات وأجهزة العرض والفيديو وشبكة الانترنت وعروض الوسائط المتعددة المستخدمة في المدارس في محافظة جرش.

#### الإطار النظري:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمعلومات عن الإدارة المدرسية من حيث مفهومها وأهميتها وأهدافها ومفهوم التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات والأجهزة التكنولوجية المستخدم في المدرسة، ومن ثم الحديث عن أهمية استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات.

#### 1- الإدارة المدرسية:

##### ● مفهوم الإدارة المدرسية وتعريفها:

ظهر مفهوم الإدارة المدرسية كعلم مستقل عن علم الإدارة العامة عام "1946"، فأصبح علماً شأنه شأن بقية علوم التربية الأخرى ولا فرق، ويعود ذلك إلى الخصوصية التي تنفرد بها الإدارة المدرسية عن بقية علوم الإدارة العامة، أو حتى علوم التربية الأخرى

وفروعها المتعددة، نظراً للتطور الكبير الذي خطته المدرسة كمؤسسة تعليمية ذات مهنية عالية، وكذلك التطور العلمي الهائل وخاصة على الصعيد التربوي والتعليمي المتمثل في تطور النظريات العلمية لعلم النفس والاجتماع.

وظهر تعريفات متعددة للإدارة المدرسية فقد عرفها (دياب، 2001، 90) بأنها: "جميع الجهود والأنشطة والعمليات من (تخطيط، وتنظيم، ومتابعة، وتوجيه، ورقابة) التي يقوم بها المدير مع العاملين معه من مدرسين وإداريين بغرض بناء وإعداد الطالب من جميع النواحي (عقليا، وأخلاقياً، واجتماعياً، ووجدانياً، وجسماً) لمساعدته على أن يتكيف بنجاح مع المجتمع ويحافظ على بيئته المحيطة، ويسهم في تقدم مجتمعه". وعرفها (النعمان، 2016، 17) بأنها: "جميع الجهود والنشاطات المنسقة التي يقوم بها فريق العاملين في المدرسة، والذي يتكون من المدير ومساعديه والمعلمين والإداريين والفنيين، بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة وخارجها، وبما يتماشى مع ما يهدف إليه المجتمع من تربية أبنائه تربية صحيحة وعلى أسس سليمة".

ومنه نجد أن التعاريف السابقة قد أجمعت على أن الإدارة المدرسية هي جميع الجهود والأنشطة التي يقوم بها مدير المدرسة بالتعاون مع العاملين فيها، في سبيل تحقيق أهداف المدرسة وتقديم المتعلمين.

#### ● أهمية الإدارة المدرسية:

شهدت السنوات الأخيرة اتجاهاً جديداً في الإدارة المدرسية، فلم تعد وظيفتها مجرد تسيير شؤون المدرسة سيراً روتينياً، بل أصبح محور العمل في هذه الإدارة يدور حول المتعلمين وتهيئة الظروف والإمكانات التي تساعد على توجيه نموهم العقلي والروحي والبدني والاجتماعي، ليكونوا نواة وأفراداً صالحين يسهموا في بناء المجتمع.

وتتجلى أهمية الإدارة المدرسية في دورها التنفيذي الفعال في جميع مجالات العمل التربوي الهادف البناء، الذي يقوم على أسس علمية وإنسانية، وكذلك ترجع أهمية الإدارة المدرسية إلى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتمثلة في العاملين والمعلمين والمتعلمين والموارد المادية لتحقيق حاجات المتعلمين وتنمية شخصياتهم وإعدادهم للحياة (مهنا، 2009، 10-11).

● أهداف الإدارة المدرسية:

يتمثل الهدف الرئيسي للإدارة المدرسية في عمليات تنظيم وتسهيل وتطوير العمل في المدرسة، كما تهدف إلى توفير الأجواء المناسبة لقيام عملية تربوية تعليمية اجتماعية مناسبة، وتسعى إلى تحقيقها بما يتوفر لديها من إمكانيات مادية ومعنوية وتتمثل الإدارة المدرسية عموماً في تحقيق القيم التربوية.

ويمكن تخيص أهداف الإدارة المدرسية فيما يأتي:

- توفير الظروف والإمكانيات التي تسهم في نمو المعلمين بشكل كامل ومتوازن.
- تحقيق الأغراض الاجتماعية التي يحرص المجتمع على نشرها من أجل تحقيق التكيف والتوافق الاجتماعيين.
- توجيه المتعلمين ومساعدتهم في اختيار البدائل والخيارات التي تمكنهم من النمو الشخصي.
- المساهمة في دراسة المجتمع وحل مشكلاته وتحقيق أهدافه والحرص على ربط المدرسة بالمجتمع.
- التأكد على أن جميع الجهود والنشاطات والسلوكيات التي تصدر من قبل القائمين في الإدارة المدرسية لا بد أن تعمل على مساعدة المتعلمين في نموهم في جميع النواحي مع محاولة تلافي السلوكيات والاتجاهات السلبية.
- الاهتمام بتوزيع المهام والمسؤوليات بين أفراد الجهاز المدرسي بشكل يراعي الفروق الفردية بينهم.
- توفير الاتصالات الجيدة داخل المدرسة والصفوف (عابدين، 2001، 62؛ دياب، 2001، 109-114).

2- تكنولوجيا المعلومات:

● مفهوم التكنولوجيا:

ترتبط كلمة التكنولوجيا في عقول الكثير من الناس بالمبتكرات الحديثة الآلية والإلكترونية مثل التلفاز أو الراديو والأقراص الليزرية وأجهزة التسجيل وأجهزة العرض المختلفة إضافة إلى الحاسوب والإنترنت وإنها وليد الثورة الصناعية التي تعم الحياة

البشرية وحلول الآلة محل الإنسان في كثير من المواقف، هناك ثلاثة معاني تفهم من خلال هذا السياق:

- التكنولوجيا كعمليات (**Processes**): وتعني التطبيق النظامي للمعرفة العلمية أي تطبيق النظرية للخروج بناتج عملي.
  - التكنولوجيا كنواتج (**Products**): ويعني الأدوات الأجهزة والمواد الناتجة عن تطبيق المعرفة العلمية.
  - التكنولوجيا كعملية ونواتج معاً: وتستعمل بهذا المعنى عندما يشير النص إلى العمليات ونواتجها معاً مثل: تقنيات الحاسوب (الحيلة، 2007، 32).
- وقد عرف (الجاسم، 2005، 49) التكنولوجيا بأنها: "عملية تحويل الفكرة العلمية من حالة نظرية معرفية إلى حالة عملية، أي تحويلها إلى سلعة إنتاجية، أو معدات، أو أجهزة، يستخدمها الإنسان في أداء عمل ما".
- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

ظهر مصطلح تكنولوجيا المعلومات حديثاً نتيجة الثورة العلمية والتكنولوجية التي بدأت عام "1920م" عندها أصبحت أجهزة الحاسوب أدوات أساسية في العمل لتلبية متطلبات الحياة اليومية أو الأعمال التجارية أو الأنشطة العملية المختلفة في المؤسسات.

وتعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها: "مجموعة من المواد المترابطة والمفاعلة التي تعمل معاً، وهي الأجهزة والبرمجيات والموارد البشرية والشبكات والاتصالات والبيانات التي تستخدم نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب في قطاع التعليم" (الفرجات، 2019، 23). وقد أشار (زيتون، 2004) أن تكنولوجيا التعليم هي "الأدوات والأجهزة والأنظمة المستخدمة في معالجة المعلومات ونقلها وتخزينها ومن أهمها أجهزة الحاسوب والإنترنت".

● الأجهزة الإلكترونية المستخدمة في الإدارة المدرسية وأهميتها:

1- الحاسوب:

إن الحاسوب بما يمتلكه من إمكانيات خدمية مساعدة لا يمكن الاستغناء عنها في شتى المجالات وعلى مختلف الأصعدة، وقد أجمع المهتمون بالتربية على أن إدخال الحاسوب إلى التعليم يتم عن طريق مجالات ثلاثة مهمة هي:

- استخدام الحاسوب كمادة تعليمية.
- استخدام الحاسوب كوسيلة تعليمية.
- استخدام الحاسوب في الشؤون الإدارية للمؤسسات التربوية (سعادة والسرطاوي، 2003، 23).

وإن الحاسوب يعد أكثر الوسائل التقنية الحديثة تأثيراً في مجال الخدمات للإدارة عموماً والإدارة المدرسية خصوصاً ومن هذه الخدمات:

- تحويل البيانات في الإدارة إلى معلومات منظمة ومترابطة.
- التخلص من النظام اليدوي والحصول على المعلومات التي تكون غالباً ناقصة.
- سرعة تخليص المدير من الروتين بتوفير وقت أكثر لعمليات التجديد.
- يهيئ الحاسوب المرتبط بالشبكة العنكبوتية (الإنترنت) الفرصة المهمة لمدير المدرسة لتكوين ما يعرف بسطح المكتب الإلكتروني الذي يوفر للمدير وسائل الاتصال والارتباط مع الآخرين (المنيح، 2000، 47).
- ميكنة المكاتب: وذلك من أجل تسهيل وتحسين الأعمال المكتبية المختلفة (سعادة السرطاوي، 2003، 37).

2- الطابعات:

الطابعة هي وسيلة من وسائل تكنولوجيا المعلومات المفيدة جداً في العمل الإداري والمدرسي حيث تستخدم جنباً إلى جنب مع الحاسوب، فأبي ورقة تحتوي (تقرير أو معلومات) مخزنة في جهاز الحاسوب يمكن أن نجعلها ملموسة عن طريق استخدام الطابعة.

### 3- الماسح الضوئي:

يعد الماسح الضوئي أداة مهمة لتسهيل العملية الإدارية فهو يستخدم في إدخال الوثائق والمعلومات إلى الحاسوب، حيث يحولها من طبيعتها إلى صور رقمية حتى تلائم طبيعة الحاسوب ويسهل تخزينها داخله في ملف واستدعائها وقت الحاجة إليها.

#### ● أهمية استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات:

بات من الضروري إعادة النظر في استغلال التطوير والتحديث وعصر المعلومات والاتصالات الدائم والمستمر في مجالات التقنية والمعلومات وزيادة اعتماد إدارة العملية التعليمية على التكنولوجيا بغرض تقليل حدوث أخطاء تراكمية تتجم عنها مشاكل قد لا تظهر في كثير من الأحيان.

ويعتمد نجاح المدرسة والإدارة المدرسية على وجود مدير المدرسة يمتلك القدرة على الابتكار والإبداع وقيادة المؤسسة نحو التميز والتغيير الإيجابي (عبد المنعم ومصطفى، 2008)، ويمتلك القدرة على استخدام مختلف وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات، من أجل تنظيم مختلف الأعمال التي يقوم بها العاملون في المدرسة، من أجل تحقيق الأهداف المرجوة والمخطط لها بأقل وقت وجهد.

وتقوم الإدارة المدرسية بدور أساسي في عملية نشر استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في المدرسة وتفعيلها، وهذا يتطلب من الإدارة المدرسية مواكبة مختلف التطورات العالمية بمجال تكنولوجيا التعليم، يضاف إلى ذلك مقدرتها على اتخاذ القرارات الحاسمة حول التغيير المناسب في طرائق التدريس والخطط والاستراتيجيات، وكذلك تضمين أدوات تكنولوجيا المعلومات بما يتناسب مع السياسات التربوية المختلفة (الصررايرة وأبو حميد، 2016).

كما يبرز دور الإدارة المدرسية في توجيه المعلمين نحو الاستخدام الأمثل لأدوات تكنولوجيا المعلومات والحرص على رفع كفاءتهم وإمكانياتهم في استخدام هذه الأدوات من خلال إقامة برامج ودورات تدريبية وفي مختلف الصفوف الدراسية (Leithwood & Jantzi، 2006).

كما يقع على عاتق الإدارة المدرسية إضافة إلى تعزيز وتنمية استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات، تسهيل عملية إدخال هذه الأدوات إلى البيئة المدرسية وإدراجها ضمن الأنشطة المدرسية المختلفة وتوجيه المعلمين والمتعلمين ومختلف الأفراد الموجودين في المدرسة إلى كيفية استخدام هذه الأدوات بشكل مفيد وفعال (Baylor & Ritchie, 2002).

ومنه وكما أشار (الحراشة والذيابات، 2021، 511) من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية لا بد لمدير المدرسة من امتلاك مهارات ذات علاقة بتكنولوجيا المعلومات واستخدامها في البيئة التعليمية، من وظائف إدارية وعمليات تعليمية من استراتيجيات تدريس واستخدامها كمعينات تعليمية تقرب المفاهيم المجردة إلى ذهن الطلبة، وتيسر تسهيل انتقال المعلومة من الإدارة إلى المعلمين في المدرسة ومن المعلمين إلى الطلبة ومن المدرسة إلى المجتمع المحلي.

الدراسات السابقة:

عرضت الباحثة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث:

- دراسة جوزيف (Joseph، 2008):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور مدير المدرسة الثانوية في تكامل دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية، وتكونت العينة من (11) مديراً مدرسياً، واستخدمت المقابلة أداة للدراسة، وبينت النتائج أن دور مدير المدرسة الثانوية في تكامل دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية كان متوسطاً، وأن التكنولوجيا تؤدي دوراً إيجابياً في العملية التعليمية من وجهة نظر المديرين.

- دراسة الناعبي (2010):

هدفت الدراسة إلى تعرف مدى امتلاك معلمي ومعلمات التعليم العام والأساسي في المنطقة الداخلية بسلطنة عمان الوسائل والمهارات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ومدى استخدامهم لها للأغراض الشخصية والتدريس، والعوائق التي تحد من استخدامهم لها وقد استخدمت استبانة لجميع البيانات وبلغ مجموع أفراد العينة (179) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج إن أفراد العينة لا يمتلكون الوسائل والمهارات الأساسية

لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تطور كافيته ومن ثم كان استخدامهم لها متدنياً سواء على مستوى الاستخدام الشخصي أم أغراض التدريس. وتبين وجود عوائق تعوق استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالبيئة المدرسية المتعلقة بعدم توافر التجهيزات والبنية التحتية اللازمة، وبعضها مرتبط بالمعلمين أنفسهم لعدم امتلاكهم المهارات الضرورية، ولم تظهر النتائج وجود أثر لمتغيرات الجنس والتخصص والخبرة والمؤهل العلمي في استخدام المعلمين والمعلمات لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- دراسة بوييرا (Bobbera، 2013):

هدفت إلى معرفة أثر برنامج تطوير مهني لمديري المدارس على إدارة التكنولوجيا في المدارس. واستخدم المنهج التجريبي، واشتملت على (14) مدير مدرسة اشتركوا في برنامج تأهيلي عن دمج التكنولوجيا في المنهاج وفي الممارسات الإدارية في منطقة غرب فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، خلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لبرامج التطوير المهني لمديري المدارس على مقدرتهم على إدارة التكنولوجيا داخل المدرسة.

- دراسة سنكار (Sincar، 2013):

هدفت إلى تقصي الصعوبات التي تواجه مديري المدارس في مجال القيادة التكنولوجية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وضمت العينة (101) من مديري المدارس الثانوية في منطقة جنوب شرق تركيا وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مديري المدارس يواجهون تحديات عندما يمارسون أدوارهم في القيادة التكنولوجية، حيث اشتملت على البيروقراطية وتحدي التغيير والأفكار الابتكارية وقلة التدريب والفرق.

- دراسة الصرايرة وأبو حميد (2016):

والتي هدفت إلى الكشف عن دور الإدارة المدرسية في نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجتمع المدرسي من وجهة نظر مساعدي مدير المدارس، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (74) مساعداً ومساعدة من مساعدي مديري المدارس في منطقة المزار الجنوبي في الأردن، واستخدمت استبانة مكونة من

(42) فقرة، وبينت النتائج أن دور الإدارة المدرسية في نشر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جاء متوسطاً على الاستبانة ككل وعلى مجالاتها، وتبين عدم وجود فروق على الأداة تبعاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق دالة تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات الإنسانية.

- دراسة أوير وآخرون (Oyier et al، 2018):

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الآثار المترتبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المدرس الثانوية الخاصة في نيروبي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على كل من الاستبانة والمقابلة أداتين للدراسة، تم تطبيقهما على عينة مكونة من (40) مديراً من مديري المدارس الثانوية الخاصة، وكان أهم النتائج التي توصلت لها إن اهتمامات مدير المدرسة، والتزامه والدفاع عن تنفيذ برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس يؤثر بشكل إيجابي على العملية التعليمية بأكملها، كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس الخاصة يزيد من نسب التحاق الطلاب بها، كما أن بعض مديري المدارس تنقصهم الكفايات اللازمة للقيام بالاتصال الإداري الذي يخدم العملية التربوية.

- دراسة الفرجات (2019):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الإدارة المدرسية في توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمّان، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة مكونة من (30) فقرة تم توزيعها على عينة من (74) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج ما يأتي: حصل دور الإدارة المدرسية في توظيف تكنولوجيا التعلم في العملية التعليمية في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين على مستوى متوسط بشكل عام، وعلى مستوى المجالات كذلك وجاء المجال توظيف تكنولوجيا التعليم في المرتبة الأولى، يليه توفر البنية التحتية والدعم والصيانة، وأخيراً زيادة دافعية المعلمين لاستخدام المعلومات. تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور الإدارة المدرسية بتوظيف تكنولوجيا التعلم في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين يعزى للجنس.

- دراسة أحمد (2021):

والتي هدفت إلى الكشف عن دور الإدارة المدرسية في تفعيل استخدام تكنولوجيا التعليم في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (826) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد، واستخدمت استبانة مكونة من (30) فقرة، وبينت النتائج: أن دور الإدارة المدرسية في تفعيل استخدام التكنولوجيا في المداري الحكومية الثانوية جاء بمستوى متوسط، وتبين عدم وجود فروق في هذا الدور تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، وكان هناك فروق تبعاً للخبرة العملية لصالح من لديهم خبرة (10) سنوات فأكثر.

- دراسة العنزي (2022):

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية بمدارس دولة الكويت الحكومية وسبل تطويرها، وتم استخدام المنهج المسحي الوصفي. وطبقت الاستبانة كأداة للدراسة على عينة قوامها (236) معلماً، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: كانت درجة توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية بمدارس دولة الكويت الحكومية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور. وتبعاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح فئة الخبرات 5 سنوات. وتبعاً لمتغير المنطقة التعليمية لصالح منطقة حولي التعليمية. بينما لم تكن الفروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الموضوع الذي تناولته بشكل عام وهو الإدارة الإلكترونية وتطبيقها في المؤسسات التعليمية.
- اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في العينة وهم المديرين واختلفت عن دراسة الناعبي (2010) الفرجات (2019) أحمد (2021) العنزي (2022) إذ كانت العينة المعلمين،

- اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي واختلفت عن دراسة بوبيرا (Bobbera، 2013) إذ اتبعت المنهج التجريبي.
- اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في أداة الدراسة وهي الاستبانة واختلفت عن دراسة جوزيف (Joseph، 2008) إذ كانت الأداة مقابلة، وعن دراسة أوبر وآخرون (Oyier et al، 2018) إذ كانت الأدوات مقابلة واستبانة.
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تعرف دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مختلف المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المديرين ومساعديهم، وكذلك تعرف الفروق بينهم تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة).  
إجراءات البحث الميدانية:

#### 1- منهج البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة مع طبيعة موضوع الدراسة. إذ يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والتعبير عنها بوصفها وصفاً نوعياً دقيقاً وتوضيح خصائصها بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال جمع البيانات وتحولها إلى أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر والمتغيرات الأخرى (درويش، 2018، ص118).

#### 2- مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من (368) من مديري ومساعدي المديرين في المدارس الحكومية في محافظة جرش موزعين على (184) مدرسة.

#### 3- عينة البحث:

تكونت العينة من (201) من مديري ومساعدي المديرين في المدارس الحكومية في محافظة جرش، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وشكلت نسبة (54.6%) من المجتمع الأصلي، ويبين الجدول الآتي توزيع أفراد العينة وفق متغيرات البحث:

دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة  
جرش من وجهة نظرهم

الجدول (1) توزع أفراد العينة حسب متغيرات البحث

النسبة	التكرار	الفئات	
42.3%	85	ذكر	النوع الاجتماعي
57.7%	116	أنثى	
52.2%	105	بكالوريوس	المؤهل العلمي
47.8%	96	دراسات عليا	
18.9%	38	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة في الإدارة
38.3%	77	من 5-10 سنوات	
42.8%	86	أكثر من 10 سنوات	
100.0%	201	المجموع	

4- أداة البحث:

أعدت الباحثة استبانة مكونة من (26) فقرة، موزعة في ثلاثة مجالات، الأول (استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات) ويضم 9 فقرات، والثاني (تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا) ويضم 9 فقرات، والثالث (نشر الثقافة المعلوماتية) ويضم 8 فقرات.

وتحقت الباحثة من صدق الاستبانة وثباتها وفق الآتي:

1- صدق الاستبانة أداة الدراسة

- صدق المحتوى:

عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة، وذلك للتأكد من وضوح فقراتها وسلامة صياغتها وانتمائها للمجال، وقد أشار السادة المحكمون أن فقرات الاستبانة كانت واضحة وتنتمي للمجال التي هي موجودة فيه.

- صدق البناء:

لاستخراج دلالات صدق البناء للاستبانة، استخرجت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال التي تنتمي إليه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، بعد تطبيق الاستبانة

على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) مديراً ومساعداً، والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التي تنتمي إليه والدرجة الكلية للاستبانة

المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية			المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا			المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات		
معامل الارتباط مع الاستبانة ككل	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الاستبانة ككل	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الاستبانة ككل	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
.54**	.72**	19	.70**	.81**	10	.68**	.84**	1
.69**	.77**	20	.55**	.64**	11	.63**	.78**	2
.70**	.82**	21	.65**	.70**	12	.53**	.70**	3
.66**	.65**	22	.84**	.85**	13	.39*	.56**	4
.54**	.69**	23	.70**	.79**	14	.50**	.58**	5
.68**	.73**	24	.50**	.48**	15	.48**	.59**	6
.49**	.54**	25	.87**	.86**	16	.67**	.60**	7
.59**	.64**	26	.71**	.72**	17	.61**	.58**	8
			.54**	.59**	18	.80**	.77**	9

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

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة

إحصائية،

يتبين من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ومع الاستبانة ككل كانت موجبة ودالة إحصائياً ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات، وقيمها بين (0.39-0.87) مع الاستبانة ككل، ومع المجال (-0.48-0.86)

دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة  
جرش من وجهة نظرهم

الجدول (3) معاملات الارتباط بين المجالات بعضها ومع الدرجة الكلية

الدرجة الكلية	المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية	المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا	المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات	
-	-	-	1	المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات
-	-	1	.728**	المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا
-	1	.746**	.664**	المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية
1	.885**	.919**	.893**	الدرجة الكلية

يبين الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وقيمها بين (0.664-0.919)، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

2- ثبات الاستبانة أداة الدراسة

تحققت الباحثة من صدق الاستبانة وفق طريقتين هما:

- ثبات الإعادة:

للتأكد من ثبات الإعادة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاستبانة، وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على العينة الاستطلاعية ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، وكانت النتائج كما في الجدول (4).

- ثبات الاتساق الداخلي:

حسب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معامل كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معامل كرونباخ ألفا للمجالات والدرجة الكلية

الجدول (4) معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	المجال
0.72	0.81	المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات
0.77	0.84	المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا
0.80	0.82	المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية
0.84	0.85	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول (4) أن قيمة معامل ثبات الإعادة بلغت للاستبانة ككل (0.85) وهي قيمة مرتفعة، وبلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي (0.84) وهي قيمة مرتفعة. واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذا البحث.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية اعتماداً على برنامج (SPSS 24)

وهي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق البنوي والتحقق من ثبات الإعادة للاستبانة.
- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة.
- استخدم اختبار ت عينات مستقلة، لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي.
- استخدم تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.

المعيار الإحصائي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة  
جرش من وجهة نظرهم

منخفضة	من 1.00 - 2.33	-
متوسطة	من 2.34 - 3.67	-
مرتفعة	من 3.68 - 5.00	-

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\text{(الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) عدد الفئات المطلوبة (3))} \\ = (5-1)/3=1.33$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

عرض نتائج البحث وتفسيرها:

سؤال البحث: ما دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لدور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لمجالات الاستبانة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات	4.18	.560	مرتفعة	3
2	تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا	4.19	.555	مرتفعة	2
3	نشر الثقافة المعلوماتية	4.19	.546	مرتفعة	1
	الدرجة الكلية	4.19	.512	مرتفعة	

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (4.18-4.19)، حيث جاء مجال (نشر الثقافة المعلوماتية) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.19) وبمستوى مرتفع، ويعزى ذلك إلى توجيه الإدارة للمعلمين والعاملين فيها إلى التواصل فيما بينهم أو مع المتعلمين إلكترونياً، كما أن الإدارة المدرسية تشجع المعلمين على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تعزيز مهارات البحث العلمي، وحث المعلمين على النشر على موقع المدرسة الإلكتروني، كما أن الإدارة

المدرسية تقوم دائماً بمحاضرات وندوات توعوية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تثقيف المعلمين.

وجاء مجال (تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا) في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.19) وبمستوى مرتفع، ويعود ذلك إلى حث الإدارة المدرسية المعلمين على التواصل باستخدام تكنولوجيا المعلومات، وتوعيتهم بكيفية توظيفها في العملية التعليمية وأهميتها وفوائدها، والمتابعة المستمرة لاستخدام المعلمين لتكنولوجيا المعلومات وتشجيعهم على ذلك، وتقديم الحوافز والدعم المناسب للمعلمين الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات.

بينما جاء مجال (استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.18) وبمستوى مرتفع، إذ تسعى الإدارة المدرسية إلى إعداد برامج تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات داخل المدرسة، كما أن مدير المدرسة يستخدم برامج Microsoft Office بصورة أساسية من أجل إنشاء قاعدة بيانات عن جميع العاملين في المدرسة، واستخدام برنامج العروض (PowerPoint) في أثناء الاجتماعات المدرسية، وبرنامج (Excel) لوضع علامات المتعلمين ودرجاتهم في مختلف المواد الدراسية، وبرنامج (Word) لكتابة التقارير والكتب الرسمية، وغيرها من البرامج التي نستخدمها الإدارة المدرسية. فضلاً عن استخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل الإدارة للتواصل مع المدرسين وأولياء أمور المتعلمين.

وبلغ المتوسط الحسابي لدور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم ككل (4.19) وبمستوى مرتفع. أي أن دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم كان كبيراً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإدارة المدرسية تسهم في نشر استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة المدرسة، ويرون أن للإدارة المدرسية دور مهم ومحوري في تطوير العمل المدرسي باستخدام تكنولوجيا المعلومات، ومواكبتها التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة  
جرش من وجهة نظرهم

وتختلف نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة كل من جوزيف (Joseph، 2008) والصريرة وأبو حميد (2016) الفرجات (2019) أحمد (2021) العنزي (2022) التي بينت أن دور مدير المدرسة الثانوية في تكامل دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية كان متوسطاً.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لبنود الاستبانة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات					
1	توفر الإدارة المدرسية التدريب اللازم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للعاملين داخل المدرسة.	4.30	.781	مرتفعة	1
2	تستخدم الإدارة المدرسية برامج العروض التوضيحية ( power point) في أثناء الاجتماعات.	4.12	.840	مرتفعة	8
3	تقوم الإدارة المدرسية على تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	4.28	.674	مرتفعة	2
4	ترسل الإدارة المدرسية دعوات حضور الاجتماعات باستخدام البريد الالكتروني.	4.15	.794	مرتفعة	6
5	تعمل الإدارة المدرسية على مساعدة المعلمين في التغلب على بعض المشكلات أثناء استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس.	4.20	.748	مرتفعة	3
6	تستخدم الإدارة المدرسية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتسريع في حل المشكلات مع الجهات المعنية	4.17	.771	مرتفعة	5
7	تتواصل الإدارة المدرسية مع جمهور المدرسة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي	4.19	.841	مرتفعة	4
8	تسعى الإدارة المدرسية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بما يساعد أولياء أمور الطلبة على متابعة أبنائهم.	4.07	.974	مرتفعة	9
9	تسهل الإدارة المدرسية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لاطلاع المعلمين على تجارب أقرانهم.	4.13	.817	مرتفعة	7

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا					
10	تحت إدارة المدرسية المعلمين على التواصل بالأساليب الالكترونية.	4.36	.757	مرتفعة	1
11	تتابع إدارة المدرسية باستمرار استخدام المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	4.13	.798	مرتفعة	7
12	تشجع الإدارة المدرسية ثقافة التعلم والتدريب الذاتي في المدرسة من خلال الوسائل التقنية الحديثة.	4.08	.845	مرتفعة	9
13	تطلب الإدارة المدرسية من المعلمين تزويدها بالتقارير المطلوبة إلكترونياً	4.09	.846	مرتفعة	8
14	توجه الإدارة المدرسية المعلمين إلى إدخال علاماتهم وحفظها في منظومة (Open EMIS)	4.20	.879	مرتفعة	5
15	تعقد الإدارة المدرسية دورات تدريبية للمعلمين على البرمجيات التعليمية بالتعاون مع خبراء في هذا المجال	4.16	.773	مرتفعة	6
16	تبين الإدارة المدرسية للمعلمين أهمية الانترنت كمصدر للحصول على أحدث المعلومات.	4.23	.747	مرتفعة	3
17	تشجع الإدارة المدرسية المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم.	4.23	.773	مرتفعة	4
18	تركز الإدارة المدرسة على استخدام المعلومات والاتصالات لمتابعة مستويات الطلبة أولاً بأول.	4.24	.738	مرتفعة	2
المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية					
19	توجه الإدارة المدرسية المعلمين إلى التواصل مع الطلبة إلكترونياً.	4.36	.708	مرتفعة	1
20	تشجع الإدارة المدرسية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تعزيز مهارات البحث العلمي في المدرسة	4.17	.765	مرتفعة	4
21	تجتهد الإدارة المدرسية في بناء مجتمع معلوماتي متطور من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	4.24	.688	مرتفعة	2

دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة  
جرش من وجهة نظرهم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
22	تسهل الإدارة المدرسية استخدام (المعلمين، الإداريين، الطلبة) للتكنولوجيا المتوافرة فيها.	4.12	.804	مرتفعة	8
23	يوجد موقع الكتروني على الانترنت خاص بالمدرسة.	4.14	.851	مرتفعة	6
24	تستخدم الإدارة المدرسية التواصل الالكتروني من أجل تسهيل تفاعل المعلمين في مجتمعهم الوظيفي	4.13	.862	مرتفعة	7
25	توجه الإدارة المدرسية المعلمين إلى إصدار الصحف والمجلات والنشرات الالكترونية	4.19	.792	مرتفعة	3
26	ترتب الإدارة المدرسية باستمرار لعقد محاضرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتثقيف المعلمين.	4.16	.773	مرتفعة	5

يتبين من الجدول (6):

- بالنسبة للمجال الأول (استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات): جاء البند رقم 1 (توفر الإدارة المدرسية التدريب اللازم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للعاملين داخل المدرسة) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.30) ودرجة موافقة مرتفعة، ويعود ذلك إلى إدراك الغدرة المدرسية ووزارة التربية لأهمية توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، وبالتالي ضرورة تدريب العاملين في المدرسة على كيفية استخدامها. بينما جاء البند رقم 8 (تسعى الإدارة المدرسية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بما يساعد أولياء أمور الطلبة على متابعة أبنائهم) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (4.07) وبدرجة موافقة مرتفعة، إذ تسعى المدرسة جاهدة إلى تعزيز الاتصال بينها وبين أولياء أمور المتعلمين من أجل متابعة أبنائهم ومعرفة تقدمهم وذلك من خلال استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات التي تسهل وتسرع عملية التواصل بينهما.
- بالنسبة للمجال الثاني (تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا): جاء البند رقم 10 (تحت لإدارة المدرسية المعلمين على التواصل بالأساليب الالكترونية) في

المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.36) ودرجة موافقة مرتفعة، وذلك من أجل توظيف تكنولوجيا المعلومات بالشكل الأكبر، وحث المعلمين على استخدام هذه الوسائل في تعاملاتهم واعتمادهم لها بصورة دائمة في العملية التعليمية، بينما جاء البند رقم 12 (تشجع الإدارة المدرسية ثقافة التعلم والتدريب الذاتي في المدرسة من خلال الوسائل التقنية الحديثة) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (4.08) وبدرجة موافقة مرتفعة، إذ تقدم الإدارة المدرسية عدداً من البرامج التدريبية باستخدام الوسائل التقنية الحديثة والتي تمكن العاملين في المدرسة من التدريب عليها بشكل ذاتي.

- بالنسبة للمجال الثالث (نشر الثقافة المعلوماتية): جاء البند رقم 19 (توجه الإدارة المدرسية المعلمين إلى التواصل مع الطلبة إلكترونياً) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.36) ودرجة موافقة مرتفعة، من أجل تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدرسة وتسهيل عملية التواصل، بما يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية، بينما جاء البند رقم 22 (تسهل الإدارة المدرسية استخدام (المعلمين، الإداريين، الطلبة) للتكنولوجيا المتوافرة فيها) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (4.14) ودرجة موافقة مرتفعة، من خلال توفير برامج تدريبية، وتوفير مختلف برامج وأدوات تكنولوجيا المعلومات والإجابة عن تساؤلاتهم وتقديم التسهيلات اللازمة لذلك.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة في الإدارة).

- تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي:

استخدم اختبار ت عينات مستقلة، لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، والجدول أدناه يوضح ذلك.

دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في محافظة  
جرش من وجهة نظرهم

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لدراسة الفروق بين  
متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

الدالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع الاجتماعي	المجال
.451	199	-0.756	.605	4.15	85	ذكر	المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات
			.525	4.21	116	أنثى	
.977	199	.028	.573	4.19	85	ذكر	المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا
			.543	4.19	116	أنثى	
.886	199	-0.144	.513	4.18	85	ذكر	المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية
			.571	4.20	116	أنثى	
.748	199	-0.322	.523	4.17	85	ذكر	الدرجة الكلية للاستبانة
			.506	4.20	116	أنثى	

يتبين من الجدول (7) أن قيمة "ت" لم تكن دالة إحصائياً للاستبانة ككل ولمجالاتها، إذ كانت القيمة الاحتمالية لها أكبر من مستوى دلالة الافتراضي (0.05) ومنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن كلاً من المديرين ومساعديهم سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً، فإنهم يمارسون نفس المهمات ومتطلبات العمل في المدارس التي لها نفس البيئة والظروف وتقريباً نفس البنية التحتية الخاصة بتكنولوجيا المعلومات، كما أنهما يستخدمان نفس الأجهزة التكنولوجية لأداء المهمات الموكلة إليهما، ويستخدمان ذات البرمجيات الإدارية والفنية، وبالتالي لا يوجد فرق بينهم في وجهة نظرهم حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الناعبي (2010) الصرايرة وأبو حميد (2016) الفرجات (2019) أحمد (2021) التي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس، بينما اختلفت عن دراسة العنزي (2022) التي بينت وجود فروق لصالح الذكور.

- تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

استخدم اختبار ت عينات مستقلة، لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والجداول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لدراسة الفروق بين

متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات	بكالوريوس	105	4.18	.545	.046	199	.963
	دراسات عليا	96	4.18	.579			
المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا	بكالوريوس	105	4.23	.546	1.109	199	.269
	دراسات عليا	96	4.15	.563			
المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية	بكالوريوس	105	4.24	.521	1.236	199	.218
	دراسات عليا	96	4.14	.570			
الدرجة الكلية للاستبانة	بكالوريوس	105	4.22	.490	.837	199	.404
	دراسات عليا	96	4.16	.536			

يتبين من الجدول (8) أن قيمة "ت" لم تكن دالة إحصائياً للاستبانة ككل ولمجالاتها، إذ كانت القيمة الاحتمالية لها أكبر من مستوى دلالة الافتراضي (0.05) ومنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتعزو الباحثة عدم وجود اختلاف في وجهات نظر العينة حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدينة جرش تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إلى وجود أفراد العينة في نفس الظروف البيئية المتوافرة في المدرسة والتي فيها نفس الإمكانيات والأدوات التكنولوجية، كما أنهم يمارسون نفس المهام المتعلقة في توظيف تكنولوجيا المعلومات في المدرسة ويستخدمون الأجهزة الإلكترونية ذاتها، وذلك على اختلاف مؤهلاتهم.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الناعبي (2010) أحمد (2021) التي  
بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.  
- تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة:

استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي، لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة  
على الاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة، والجدول أدناه توضح ذلك.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لدراسة الفروق بين

متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المجال
.635	4.09	38	أقل من 5 سنوات	المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات
.490	4.16	77	من 5-10 سنوات	
.584	4.24	86	أكثر من 10 سنوات	
.560	4.18	201	المجموع	
.599	4.14	38	أقل من 5 سنوات	المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا
.454	4.19	77	من 5-10 سنوات	
.618	4.22	86	أكثر من 10 سنوات	
.555	4.19	201	المجموع	
.549	4.11	38	أقل من 5 سنوات	المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية
.481	4.23	77	من 5-10 سنوات	
.598	4.19	86	أكثر من 10 سنوات	
.546	4.19	201	المجموع	
.547	4.11	38	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للاستبانة
.434	4.19	77	من 5-10 سنوات	
.561	4.22	86	أكثر من 10 سنوات	
.512	4.19	201	المجموع	

يبين الجدول (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور  
الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المدارس الحكومية في

محافظة جرش من وجهة نظرهم بسبب اختلاف فئات متغير سنوات الخبرة في الإدارة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (10).

الجدول (10) تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	المجال
.409	.898	.282	2	.564	بين المجموعات	المجال 1: استخدام الإدارة المدرسية لتكنولوجيا المعلومات
		.314	198	62.112	داخل المجموعات	
			200	62.676	الكلية	
.764	.270	.084	2	.167	بين المجموعات	المجال 2: تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا
		.310	198	61.346	داخل المجموعات	
			200	61.513	الكلية	
.529	.639	.191	2	.382	بين المجموعات	المجال 3: نشر الثقافة المعلوماتية
		.299	198	59.183	داخل المجموعات	
			200	59.565	الكلية	
.577	.551	.145	2	.290	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستبانة
		.263	198	52.137	داخل المجموعات	
			200	52.427	الكلية	

يتبين من الجدول (9) أن قيمة "ف" لم تكن دالة إحصائياً للاستبانة ككل ولمجالاتها، إذ كانت القيمة الاحتمالية لها أكبر من مستوى دلالة الافتراضي (0.05) ومنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور الإدارة المدرسية في دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مدينة جرش من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تلقي الإدارة من مدارء ومساعدتهم لخبرات كافية في مجال تكنولوجيا المعلومات من خلال التدريب المستمر من قبل وزارة التربية والتعليم

الأردنية، كما أنهم واكبوا التطورات التكنولوجية من خلال عملهم بالإدارة سواء بالتأهيل الجامعي بعد البكالوريوس أو من خلال رغبة ذاتية للتطور في المجال التكنولوجي خصوصاً خلال فترة جائحة كورونا التي أتاحت لهم فرص لتطوير ذاتهم. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الناعبي (2010) التي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. وتختلف نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة أحمد (2021) التي بينت تبعاً للخبرة العملية لصالح من لديهم خبرة (10) سنوات فأكثر، ودراسة العنزي (2022) التي بينت وجود فروق في سنوات الخدمة لصالح فئة الخبرات 5 سنوات.

### توصيات البحث:

من خلال النتائج يمكن أن تقدم التوصيات التالية:

1. العمل على توعية المدرسة بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتبنيها في الإدارة المدرسية.
2. تطوير البرامج التدريبية لتنمية وتطوير فنيات ومتطلبات تطبيق المدارء لتكنولوجيا المعلومات في المدارس.
3. نشر ثقافة التعامل الإلكتروني واستخدام تكنولوجيا المعلومات في المدرسة من خلال الندوات والمحاضرات التعريفية.
4. تهيئة البيئة المدرسية بمختلف مقوماتها لتفعيل استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، وتوجيه المعلمين والطلبة والإداريين لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في عملية التعلم وشؤون المدرسة من أجل تحسين العملية التعليمية.
5. توفير أجهزة الحاسوب في المدارس بما يتناسب مع أعداد المتعلمين فيها، وكذلك توفير الدعم المالي الكافي لتوفير التكنولوجيا الحديثة في جميع الإدارات المدرسية.

6. العمل على توفير دليل إرشادي للمعلمين والمتعلمين حول كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات.

#### مقترحات البحث:

- إن موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واسع ومتشعب يصعب حصره، لذا يبقى باب دراسته مفتوحاً لمن أراد، وعليه يمكن طرح بعض المواضيع كمقترحات:
- تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء العاملين.
  - الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس.

## المصادر والمراجع:

### المراجع العربية:

- أحمد، نوال أسعد لافي. (2021). دور الإدارة المدرسية في تفعيل استخدام تكنولوجيا التعليم في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، (35)12، 30-41.
- الجاسم؛ جعفر. (2005). تكنولوجيا المعلومات. الأردن، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الحراحشة، محمد؛ والذيابات، علي. (2021). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري لمديري مدارس تربية لواء الرمثا. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، (4)35، 509-534.
- الحيلة، محمد محمود. (2007). تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق. الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- خلوف، إيمان حسن مصطفى. (2010). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- درويش، محمود أحمد. (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. مصر، القاهرة: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- دياب، إسماعيل محمد. (2001). الإدارة المدرسية. مصر، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- زيتون، كمال. (2004). تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات. مصر، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

- سعادة، جودت؛ والسرطاوي، عادل. (2003). استخدام الحاسوب والانترنت في ميادين التربية والتعليم. الأردن، عمان: دار الشرق للنشر والتوزيع.
- الصرايرة، خالد؛ وأبو حميد، عاطف. (2016). دور الإدارة المدرسية في نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجتمع المدرسي. دراسات العلوم التربوية، 43(3)، 1483-1501.
- ضيف الله، نسيم. (2017). استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التعليمية: دراسة عينة من الجامعات الجزائرية. أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- عابدين، محمد. (2001). الإدارة المدرسية الحديثة. الأردن، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبد المنعم، نادية؛ ومصطفى، عزة. (2008). الإدارة المدرسية في ظل المتغيرات العالمية. مصر، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- العنزي، أحمد سلامة. (2022). درجة توظيف التكنولوجيا الحديثة في الإدارة المدرسية بدولة الكويت: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية-جامعة عين شمس، العدد 46، الجزء 1، 373-406.
- الفرجات، هشام عقيله. (2019). دور الإدارة المدرسية في توظيف التكنولوجيا في التعليم بالمدارس الخاصة في محافظة العاصمة (عمان) من وجهة نظر المعلمين. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث: مجلة العلوم التربوية والنفسية، 8(3)، 20-36.
- القسايمة، يوسف. (2008). من أجل تنمية مستدامة وأمن وطني شامل" مستقبل التربية في ضوء الثورة المعلوماتية. المؤتمر العلمي الأول المنعقد في الفترة 2-2008/3 في كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الأردن.

- مكايي، حسن عماد. (2015). تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات. مصر، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- المنيع، محمد عبد الله. (2000). مجالات تطبيق التعليم الإلكتروني في الإدارة والإشراف التربوي. ملتقى التعليم الإلكتروني الأول، الرياض، السعودية.
- مهنا، عبد الوهب محمود عبد الوهاب. (2009). درجة توظيف الحاسوب في الإدارة المدرسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل تطويرها. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الناعبي، سالم بن عبد الله. (2010). واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعوائق الاستخدام لدى عينة من معلمي ومعلمات مدارس المنطقة الداخلية بسلطنة عمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (3)11، 41-74.
- النعمان، محمد. (2016). درجة توظيف متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس المرحلة الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء وسبل تطويرها من وجهة نظر مدراء المدارس. مجلة جامعة الناصر، 4(8)، 151-190، اليمن.
- ياسين، سعد غالب. (2006). أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. الأردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

## المراجع الأجنبية:

- Baylor, A. & Ritchie, D. (2002). What factors facilitate teacher skill, teacher morale, and perceived student learning in technology-using classrooms? *Computers and Education*, 39(4), 395- 414.
- Bobbera, R (2013). *Developing the Principals capacity to lead Technology Integration within the school: An Action Research Study*. Unpublished Dissertation Doctor of Education, Capella University.
- Joseph, W. (2008). *The High School Principal's Perspective and Role in regard to the Integration of Technology into the High School and How has the Principals' Role been impacted*. Unpublished Dissertation Doctor of Education, University of Pittsburgh.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement, an International Journal of Research, Policy and Practice*, 7(2), 201-227.
- Mutch, C. & Collins, S. (2012). Partners in Learning: Schools' Engagement with Parents, Families, and Communities in New Zealand. *School Community Journal*, 22 (1), 167-187.

Oyier, C., Odundo, P., Lilian, G. & Wangui, K. (2018). –  
Effects of ICT Integration in Management of Private  
Secondary Schools in Nairobi County, Kenya: Policy  
Options and Practices. *World Journal of Education* 5(6),  
14-22.

Sincar, m. (2013) Challenges School Principals Facing in –  
the Context to Technology Leadership. *Educational  
Sciences: Theory and Practice* 12 (2), 1273-1284.