الملخص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى قيام مدير المدرسة لدوره في تطوير المعلمين مهنيا من وجهة نظر المعلمين والمديرين في منطقة ضواحي القدس، كما هدفت إلى دراسة أثر الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والسلطة المشرفة على دور مدير المدرسة في تنمية وتطوير المعلمين مهنيا، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة الآتية:

الأول: ما درجة تقييم معلمي المدارس في منطقة ضواحي القدس لمديريهم في تطويرهم مهنيا؟

الثاني: ما درجة تقييم مديري المدارس في منطقة ضواحي القدس لأنفسهم في تطوير المعلمين مهنيا؟

الثالث: ما درجة ترتيب مجالات الاستبانة الستة من حيث الأهمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين؟

الرابع: هل يوجد أثر للسلطة المشرفة والجنس والمؤهل العلمي والخبرة على درجة تقييم المعلمين لمديريهم وتقييم المديرين لأنفسهم حول دور مدير المدرسة في تطوير المعلمين مهنياً؟

الخامس: هل توجد علاقة ارتباط بين تقييم المديرين لأنفسهم وبين تقييم المعلمين لهم حول دور مدير المدرسة في تطوير المعلمين مهنيا ؟

وللإجابة على السؤال الرابع صاغت الباحثة ثمانية فرضيات، أربعة منها تتعلق بتقييم المعلمين لمديريهم مع كل من المتغيرات الآتية: الخبرة والجنس والمؤهل العلمي والسلطة المشرفة، وكذلك أربعة فرضيات تتعلق بتقييم المديرين لأنفسهم مع كل من المتغيرات: الخبرة والجنس والمؤهل العلمي والسلطة المشرفة.

أما السؤال الخامس فقد صيغت له فرضية خاصة وهي:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء المعلمين والمديرين حسب المتوسطات الحسابية لاستجابة عينة الدراسة حول دور المدير في تطور المعلمين مهنياً في مدارس منطقة ضواحي القدس.

تكون مجتمع الدراسة من 82 مديراً ومديرةً و1241 معلماً ومعلمة، موزعين على المدارس الحكومية والوكالة والخاصة في منطقة ضواحي القدس، واختيرت عينة الدراسة بطريقة طبقية عشوائية تكونت من 70 مديراً ومديرةً، و235 معلماً ومعلمة يعملون في هذه المدارس للعام الدراسي 2004/2003.

استخدمت أداتان للدراسة: الأولى استبانة مكونة من 45 فقرة موجهة للمديرين والمعلمين، طورتها الباحثة لفحص دور مدير المدرسة في تطوير المعلمين مهنيا، المكونة من 45 فقرة. واستخدم مقياس ليكرت الرباعي لقياس الإجابة على فقراتها، وتم حساب معامل الثبات بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية فكان (r = 95%)، كما تم حساب قيم الاتساق الداخلي لبنود مجالات الاستبانة الستة: التخطيط، والمناهج، وأساليب التدريس، والنمو المهني، والتقييم، والوسائل التعليمية، فكانت على التوالي(0.71، 0.85، 0.82 ، 0.87، 0.84، 0.90). وكانت الأداة الثانية مقابلة مكونة من عشرة أسئلة تم توجهها إلى 8 مديراً ومديرة من عينة الدراسة.

تم حساب المتوسطات الحسابية لإجابة كل من المديرين والمعلمين على فقرات الاستبانة ومجالاتها، وكذلك اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way – ANOVA) لفحص الفرضيات المتعلقة بالسؤال الرابع، أما الفرضية التاسعة المنبثقة عن السؤال الخامس فقد استخدم معامل الارتباط بيرسون لفحصها.

بينت نتائج الدراسة أن درجة تقييم معلمي المدارس لدور مديريهم في تطويرهم مهنياً متوسطة، في حين كانت درجة تقييم المديرين لأنفسهم على دورهم في تطوير المعلمين مهنياً عالية، ودعمت المقابلات هذا التقييم.

كما بينت النتائج حصول مجالي الوسائل التعليمية والمناهج على المرتبة الأولى والثانية من حيث الأهمية للمعلمين والمديرين معاً وبينما حصل مجال التخطيط على المرتبة الأخيرة عند المعلمين في حين حصل مجال النمو المهني عند المدراء على المرتبة الأخيرة وجاءت بقية المجالات في مراتب متوسطة عند المعلمين و المديرين.

وأظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي التي استخدمت لفحص فرضيات الدراسة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقييم المعلمين لدور مديريهم في تطوير المعلمين مهنياً تعزى إلى كل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، إنما أشارت هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبينت نتائج اختبار شفيه أن الفروقات كانت بين معلمي المدارس الحكومية ومعلمي الوكالة.

كما بينت هذه النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقييم المديرين لأنفسهم في دورهم في تطوير المعلمين مهنيا تعزى إلى الخبرة والمؤهل العلمي، كما أشارت هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث، والى السلطة المشرفة بين مديري الحكومة والوكالة.

وأظهرت النتائج عدم وجود ارتباط بين آراء المعلمين والمديرين في تقيمهم لدور مدير المدرسة في تطوير المعلمين مهنياً.

وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات وورشات عمل للمعلمين ليتعرفوا فيها على دور مدير المدرسة في تطويرهم مهنياً. وايلاء وزارة التربية والتعليم تأهيل المديرين في جميع القطاعات كونها تشرف على التعليم بغض النظر عن السلطة المشرفة من خلال التنسيق مع وكالة الغوث الدولية والمدارس الخاصة لتنظيم دورات تأهيلية للمديرين وغيرها من الاستراتيجيات.