

درجة إمكانية تطبيق مؤشرات النمو المهني للمعلمات
في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي

أ.إيلاف محمد الحسيكي
قسم الإدارة التربوية- كلية الدراسات العليا التربوية
جامعة الملك عبد العزيز



درجة إمكانية تطبيق مؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي

أ.إيلاف محمد الحسيني
قسم الإدارة التربوية- كلية الدراسات العليا التربوية
جامعة الملك عبدالعزيز

تاريخ تقديم البحث: ١٤٤٠ / ١٢ / ٢٨ هـ تاريخ قبول البحث: ١٤٤١ / ٣ / ٢ هـ

ملخص الدراسة:

هدف البحث إلى التعرف على درجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني (التخصصي، التربوي، المفتوح، مجموعات التعلم) للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات قائدات المدارس حول درجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني في ظل (المؤهل التعليمي/عدد سنوات الخبرة). ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وجاءت أهم النتائج أن درجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني (التخصصي/ المفتوح) للمعلمات في مدارس التعليم العام جاءت بدرجة (موافق)، ودرجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني (التربوي/ في مجموعات التعلم) للمعلمات في مدارس التعليم العام جاءت بدرجة (موافق بشدة)، وكشف البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بمجدة نحو إمكانية تطبيق مؤشر النمو المهني (التخصصي، المفتوح، في مجموعات التعلم) تعزى إلى اختلاف (المؤهل العلمي/ سنوات الخبرة) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بمجدة نحو إمكانية تطبيق مؤشر النمو المهني باختلاف (المؤهل العلمي/ سنوات الخبرة).

الكلمات المفتاحية: مؤشرات النمو المهني - منظومة قيادة الأداء المدرسي - جامعة الملك

عبدالعزيز.



المقدمة

في العصر الحاضر بدأ العالم يتحول تدريجياً إلى قياس الأداء كونه مطلباً ضرورياً، حيث يوفر أرضية صلبة لصناعة القرار والتحسين والتطوير في أداء المنظمة وإعطاء مؤشراً واضحاً عن أماكن الخلل أو نقاط الضعف في الأداء التي تحتاج إلى التحسين والتطوير إضافة إلى نقاط القوة التي يمكن أن تستثمرها المنظمة لبناء خطط التحسين والتطوير.

وقد أشار ماضي (٢٠٠٤م): أن الكثير من الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وغيرها بدأت في الاهتمام بقياس الأداء الحكومي، ففي عام ٢٠٠٠م أصبح قياس الأداء مطلباً ضرورياً في كل جهة حكومية فيدرالية في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتحرص المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة على رسم خطى واعدة للحاق بمصاف الدول المتقدمة، والنهوض بكافة وزاراتها وأجهزتها لتحقيق نقلة نوعية تحقق متطلبات عصرية ذات قيمة عالية مما يؤدي إلى انتقال الاهتمام بقياس الأداء إلى الحكومة (العوشن، ٢٠١٣هـ).

وانطلاقاً من التوجهات المستقبلية للوصول لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وفيما يتعلق بمؤشرات قياس الأداء اتجهت الإدارة العامة للإشراف التربوي (بنين-بنات) إلى تصميم وتفعيل نظام مؤشرات قيادة الأداء ذات الأداء الفعال حول العالم لتوجيه الجهود وضمان جودة الأداء (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م).

ويتمثل الاستخدام الأكثر جوهرية للمؤشرات التعليمية في دورها الفعال والمؤثر في عملية تقييم ورقابة النظم التعليمية سعياً للتعرف على مستوى التطور واتجاه التغيير في تلك النظم (حجازي، ٢٠١١م).

وقد اكتمل عقد المنظومة عام ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ بتطبيقها على جميع الفئات المستهدفة في الإشراف التربوي (إدارات الإشراف - مكاتب التعليم - رؤساء الأقسام - المدارس - المعلمين) وهو الأمر الذي يُمكن الوزارة ممثلة في الجهة القائمة على متابعة تنفيذ المنظومة من فرصة نشر ثقافتها في الميدان التربوي ككل وقيادتها بأسلوب مهني يعمل على تحقيق أهدافها على جميع المستويات، وبذلك تتضح الصورة المتكاملة للتأثير والتأثر في الأداء الإشرافي والمدرسي المستند على بيانات كمية ونوعية مستقاه من مصادر متعددة وبطرق مختلفة ومن مختلف المستويات (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م).

مشكلة البحث:

سعت وكالة وزارة التعليم (الإدارة العامة للإشراف التربوي) في توجيهها إلى تصميم وتفعيل منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي رغبة منها في الاستفادة من هذا المنهج الاستراتيجي لمواجهة المشكلات التربوية المرتبطة بتطوير بيئة التعلم وزيادة فاعلية المعلمين والذي تستخدمه جميع المؤسسات ذات الأداء الفعال حول العالم. وتعتبر المدرسة هي الوحدة التنفيذية المعنية بتنفيذ وقياس مؤشرات المنظومة (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م). كما أن قائد المدرسة هو المسؤول الأول في المدرسة نظراً لحساسية موقعه في

السلم الوظيفي لجهاز التعليم؛ فالقائد يشغل موقعا وسطا بين المواقع التعليمية المختلفة، مما يجعله ذو مهمات كبيرة ومتعددة، لأنه وركز الاتصال المباشر بمجتمع المدرسة ومكاتب التعليم بأقسامها المختلفة، وعلى رأسها الوزارة (محمد، ٢٠١٧م)، وهو يؤدي دوراً هاماً في تسيير العملية التربوية وأنجاحها بوصفه القائد التربوي المسؤول عن تصريف الأمور الإدارية والفنية في المدرسة، كما من مسؤولياته تنمية طاقات المعلمين وقدراتهم (أحمد، ٢٠٠١م)، وقد أكدت دراسة الإبراهيم (٢٠١٥م) على تفعيل دور القائد المدرسي في تقصي حاجات المعلمين في المدرسة وتقدير مستوى كفاياتهم وتحديد احتياجاتهم وتوضيحها والتعرف على احتياجات النمو المهني لهم والتعرف على ميولهم واهتماماتهم. وقد ذكرت العديد من الدراسات الحديثة أهمية الأداء المدرسي في التخطيط وتحسين العملية التعليمية (الثقفي، ٢٠١٥م)، وأن تطوير الأداء المدرسي له دور في العناية بالمدخلات والمخرجات في النظام التعليمي والتربوي (الخيري، ٢٠١٤م). كما أن البيانات المستقاه من وصف مؤشرات الأداء المدرسي يمكن أن تقوم بتزويد المدرسة بتحليل داخلي لبنيتها الإدارية ويمكن استخدامها في إعادة الهيكلة والإصلاح ومن ثم تحسين الأداء داخل المدرسة وعليه تعتبر المؤشرات بمثابة وسيلة للتطوير وجودة التعليم (حجازي، ٢٠١١م)، وقد نصت مؤشرات منظومة قيادة الأداء الاشرافي والمدرسي في مجال النمو المهني للمعلمين أن: "الأصل في النمو المهني الذاتية، ودور القائد التربوي يتمثل في تشخيص وجود المعرفة لدى المعلم والتمكن من تطبيقها وتيسير اكتسابها (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م، ص ٦٠).

ويتضمن مجال النمو المهني (الخاص بالمدرسة) المؤشرات التالية: النمو المهني التخصصي، النمو المهني التربوي، النمو المهني المفتوح، مجموعات التعلم، النمو المهني للمفرغين.

وقد ذكرت المزروع (٢٠٠٦م): أن المعلم يستطيع تطوير وتحسين أدائه بالاستفادة من زملائه في المدرسة حيث يتعلم منهم ويتعلمون منه، ونتيجة لإشارة العديد من الدراسات التربوية الحديثة إلى أهمية مؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي في تحقيق المهام الإشرافية والإدارية، والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر؛ دراسة (نواوي، ٢٠١٦م) ودراسة (المسعودي، ٢٠١٦م).

ولأن المعلم جزء من النظام التربوي يحتاج إلى دعم مستمر وتطوير دائم ليقوم بالمهام التي يوكلها له واضعوا السياسات التربوية فقد أوصت العديد من الدراسات بأهمية النمو المهني للمعلمين منها دراسة (باجحزر، ٢٠١٠م) حيث ذكر أن تطوير إعداد المعلم مهنيًا وتربويًا حاجة ماسة للمجتمع السعودي بشكل عام، وأهمية المعلم الكفاء في المجالين المهني والتربوي في تطوير العملية التعليمية والتربوية، ومع تزامن إصدار مؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي الخامسة، ووجود النمو المهني في أحد فصولها جاء هذا البحث وحدد مشكلته في السؤال الرئيسي التالي:

ما درجة إمكانية تطبيق مؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟

٢. ما درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟

٣. ما درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟

٤. ما درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات قائدات المدارس حول درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني (التخصصي، التربوي، المفتوح، مجموعات التعلم) للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي في ظل (المؤهل التعليمي/ عدد سنوات الخبرة)؟

أهداف البحث

١. التعرف على درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني (التخصصي، التربوي، المفتوح، مجموعات التعلم) للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي.

٢ . الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات قائدات المدارس حول درجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني (التخصصي، التربوي، المفتوح، مجموعات التعلم) في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي في ظل (المؤهل التعليمي/ عدد سنوات الخبرة)

أهمية البحث

تتلور أهمية البحث في النقاط التالية:

١ . نظراً لحدثة إصدار وتطبيق مؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي على مستوى إدارات التعليم المختلفة يؤمل أن يستفيد صانعو القرار بوزارة التعليم وإدارات الإشراف المختلفة من نتائج البحث في إيضاح الوضع القائم خاصة فيما يتعلق بمؤشرات النمو المهني للمعلمات ليتسنى وضع الخطط والبرامج العلاجية لجوانب القصور وتعزيز وتنمية وتطوير الجوانب الإيجابية.

٢ . قد يكشف البحث لوزارة التعليم ومكاتب الإشراف حاجة قائدات المدارس لتطوير وتحسين أدائهن ومهاراتهن ليتمكنوا من تطبيق مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي بكفاءة وفاعلية.

٣ . قد يحدد هذا البحث للقائمين على الإشراف التربوي في وزارة التعليم الصعوبات التي تواجه قائدات المدارس في تطبيق مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي بحيث يتم العمل على تلافي تلك الصعوبات ومحاولة علاجها.

مصطلحات البحث

المنظومة: تعرّف منظومة قيادة الأداء المدرسي بأنها "مجموعة من الاستراتيجيات والمؤشرات تشمل جمع البيانات الكمية والنوعية والتي تستهدف زيادة قدرة المدرسة على القيام بوظائفها ومهامها الأساسية وفقاً للمعدل المفروض أدائه" (العدواني، ٢٠١٧م، ص ١٠).

المؤشر: يُعرّف المؤشر بأنه "أداة لقياس وتقدير قيمة متغيرات تنتمي الى منظومة ما بطريقة كمية أو كيفية بشكل مفرد أو بإدماج عدد من المتغيرات في نقطة معينة، أو في سلسلة زمنية أو مكانية بشرط توافر الأسلوب العلمي في بنائها وحساب قيمتها" (القيسي، ٢٠٠٦م، ص ٣٤٩).

٣. النمو المهني: يقصد بالنمو المهني في هذا البحث: بأنه عملية مستمرة شاملة ومنظمة تزود المعلم بمجموعة من المهارات والإجراءات والسلوكيات في المجال التخصصي، والتربوي، والمفتوح أو عن طريق مجموعات التعلم، تُجرى تحت إشراف مباشر من قائد المدرسة.

حدود البحث

- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على معرفة واقع تطبيق مؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي في المجالات التالية: (التخصصي - التربوي - المفتوح - مجموعات التعلم).
- **الحدود المكانية:** المدارس الثانوية للتعليم العام بجدة
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق البحث في الفصل الثاني من العام

الدراسي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

● **حدود بشرية:** تمثلت الحدود البشرية في قائدات المدارس الثانوية

للتعليم العام في مدينة جدة

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم النمو المهني:

عرفته (تمام وطه، ٢٠١٣م) بأنه "تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة"

وقد أوردت (الرفاعي، ٢٠١٧م) تعريفاً للنمو المهني بأنه "كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المنشأة التعليمية، وهو عملية مستمرة منظمة وهادفة وفرصة ذهبية متاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لدى المعلم القدرة والرغبة".

ويعرفه (عامر، ٢٠١٢م) بأنه: عملية مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات المتعلمين والمجتمع.

وعرفه (البوشي، ٢٠١٥م) النمو المهني بأنه "عملية مستمرة شاملة ومنظمة تزود المعلم بمجموعة من المعارف والمهارات والإجراءات والسلوكيات التي تحسن أداءه في جميع جوانب العملية التعليمية".

كما عرفه جلوفر بأنه "عملية تهدف إلى تحقيق أربعة أهداف هي: تمكين المعلمين من معارف جديدة ذات العلاقة بعملهم التعليمي، وتنمية المهارات المهنية لديهم، وتنمية القيم المهنية والقيم الداعمة لعملهم، وتأهيلهم لتحقيق تربية وتعليم ناجحين لفائدة طلبتهم" (بجلوس، ٢٠٠٧م)

مما سبق يتضح أهمية وجوب توفير قوة العمل ذات الكفاءة العالية والمؤهلة تأهيلاً جيداً لمهنة التعليم، فأصبحت الحاجة إلى النمو المهني للمعلم حاجة قائمة ومستجدة باستمرار، إذ أنه لا يمكن للمعلم أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات والكفايات.

أهمية النمو المهني:

ذكرت الرفاعي (٢٠١٧م) إن: التنمية المهنية تمثل حلاً لبعض التحديات التي تواجه التعليم في العصر الحالي الذي يشهد انفجاراً معرفياً وتقنياً هائلاً، وعرجت إلى المكانة التي حظي بها النمو المهني في تاريخ التربية فكل اقتراح للإصلاح التعليمي وكل خطة للتحسين المدرسي تؤكد الحاجة إلى تنمية مهنية ذات مستوى رفيع، حتى تتحقق أهداف هذا الإصلاح في توفير خبرات جديدة للمعلمين على كافة المستويات، كما يضمن النمو المهني النمو الذاتي للمعلمين بعد أن تعددت أدوار ومهام المعلم، حيث أصبح موجهاً وميسراً ومشجعاً للتعليم، ويعمل النمو المهني على تلبية احتياجاتهم التدريبية وتحديد معارفهم، وإحداث التغيير الإيجابي في اتجاهاتهم العلمية ومهاراتهم والذي ينعكس على مستوى الخريجين على أيديهم.

مفهوم المنظومة:

وقد عرف الكبيسي (٢٠١٠م): المدخل المنظومي بأنه "مجموعة من العناصر أو المكونات التي ترتبط فيما بينها وتتلاحم من خلال علاقات وروابط تبادلية تعطي النظام القائم عليها قوة ومعنى ودلالة للوصول إلى أهدافه".

وعرفتها الفقيه (٢٠١٣م) بأنها "مجموعة من اللمكات والأجزاء تتفاعل مع بعضها وتعتمد في عملها على بعضها طبقاً لتخطيط محدد يساعدها (المنظومة) للوصول إلى أهداف محددة بعينها"

تعريف منظومة قيادة الأداء المدرسي: هي صورة متكاملة للتأثير في الأداء الإشرافي والمدرسي حيث تستند إلى جمع البيانات الكمية والنوعية من مصادر متعددة وبطرق مختلفة منها الفردي ومنها الجماعي (فرق) من مستفيدين ومن عاملين ومن متخصصين (أخصائي تقويم) ومن مختلف المستويات (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م)

ويتضح من التعريف السابق أن منظومة قيادة الأداء المدرسي تتكون من مؤشرات كمية، ونوعية تهدف لقياس أداء العاملين في الميدان التربوي، وحصص الأدوار الإشرافية والإدارية، وكشف مكامن الخلل، والقوة، عن طريق جمع البيانات (رقمية، وصفية) بحيث يتم جمعها بطرق، وصور متعددة، سواء من العاملين في التعليم أو المشرفين التربويين والعاملين في المدارس أو إدارات التعليم أو وزارة التعليم، حتى يتم رسم صورة متكاملة عن الواقع التعليمي، وعلى ضوء تلك الصورة المتكاملة يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة، من دعم

وتشجيع وتطوير وتحسين، وتتصف هذه العملية بالقيادية والمنظومية، بحيث يقوم القائد التربوي بأعماله الإدارية، ويستوفيها في فترة زمنية محددة ومخططة ومؤكدة بشواهد الأداء المدرسي.

مراحل التطور التاريخي لمنظومة قيادة الأداء المدرسي:

سبق ظهور منظومة قيادة الأداء المدرسي تجارب متنوعة في الأداء؛ استجابة للتوجيهات الكريمة من ولاة الأمر حفظهم الله وحرصهم على الرقي بمؤسسات الدولة وخصوصا التعليم، ولذلك فإن الخطوات التي قامت بها الدولة للرفع من مستوى أداء الأجهزة الحكومية جعلت المعنيين في التعليم يسارعون في اتخاذ القرارات، والطرق المناسبة لتلبية تطلعات ولاة الأمر، وقد تُرجم هذا الاهتمام بقرارات متعاقبة من ضمنها إنشاء مركز قياس أداء الأجهزة الحكومية (١٤٢٩ هـ)، وفيما يلي عرض لأبرز القرارات المتعلقة بالأداء في المملكة العربية السعودية، ويمكن القول إن بعضها مهدت لظهور منظومة قيادة الأداء المدرسي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية:

١- مركز قياس الأداء للأجهزة الحكومية:

تم إنشاء مركز قياس الأداء للأجهزة الحكومية بقرار من مجلس الوزراء في يوم الاثنين الموافق ١٤٢٩/٧/٤ هـ، واستمر المركز في عمله لمدة ما يقارب سبع سنوات تقريبا، ويهدف إنشاء هذا المركز إلى قياس أداء جميع الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، واستخراج مؤشرات سنوية تعكس أداءها، لتمكين هذه الأجهزة من الاستفادة من هذه المؤشرات في تحسين وتطوير أدائها.

ومن أبرز ملامح هذه المرحلة ما توصلت له دراسة (القحطاني، ٢٠١٤م) حيث كشفت هذه الدراسة عن واقع قياس الأداء في الأجهزة الحكومية والصعوبات التي تعيق قياس الأداء في الأجهزة الحكومية وهي كالتالي: ضعف مستوى الوعي بأهمية قياس الأداء بنسبة (٨٨٪) قلة الموارد البشرية المتخصصة أو المدربة على القياس بنسبة (٨١٪) ضعف التشريعات والأنظمة الملزمة بقياس الأداء بنسبة (٧٧٪) وقلة توفر قواعد البيانات لغرض قياس الأداء بنسبة (٤٢٪) بينما يرى (٥٨٪) من العينة أن قواعد البيانات المتاحة كافية لغرض القياس، وجاء ضعف المردود الإيجابي لقياس الأداء بنسبة (٣٨٪) بينما يرى (٦٢٪) عكس ذلك، وضعف القناعة لدى الإدارة العليا بأهمية تطبيق قياس الأداء بنسبة (٢٣٪) من العينة فقط مما يشير إلى أن الغالبية تستشعر اهتمام المسؤولين في الأجهزة الحكومية بأهمية قياس الأداء. وهناك مجموعة صعوبات أخرى تعيق قياس الأداء في الأجهزة الحكومية اقترحها (٤٦٪) من العينة من أهمها: حداثة ثقافة قياس الأداء في المملكة وعدم وضوح معالمها وندرة الشركات المتخصصة التي توفر خدمات استشارية في مجال قياس الأداء، وعدم وجود خطة استراتيجية بعيدة المدى محددة الأهداف وذات برامج تنفيذية يمكن قياسها وقياس مخرجاتها، قصور برامج نشر الثقافة والتوعية بأهمية قياس الأداء في كل جهاز حكومي لنشر وتطبيق قياس الأداء، وعدم توفر الموارد المالية اللازمة لإنشاء وحدات لقياس الأداء في الأجهزة الحكومية، عدم وجود جهاز يعنى بتطبيق قياس الأداء، وضعف مستوى تقبل المجتمع وبعض الأجهزة الحكومية لقياس الأداء.

٢- المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة: صدر قرار مجلس الوزراء بتاريخ: ١٤٣٧/١/٢٦ هـ بإلغاء (مركز الأداء لقياس الأجهزة الحكومية)، وإنشاء (المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة)، وجاء القرار بناء على قرار مجلس الوزراء بتاريخ ٣٠ / أكتوبر / ٢٠١٤ م ونص القرار على الآتي:

- إلغاء (مركز الأداء لقياس الأجهزة الحكومية) المنشأ بقرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٤٢٩/٧/٤ هـ ونقل موظفيه وممتلكاته ووثائقه إلى معهد الإدارة العامة.

- إنشاء مركز وطني لقياس أداء الأجهزة العامة باسم (المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة) تكون له شخصية اعتبارية مستقلة مالياً، وإدارياً ويرتبط تنظيمياً برئيس مجلس الوزراء، وتشكيل مجلس إدارة للمركز برئاسة صاحب السمو الملكي رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.

- يهدف إنشاء المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة إلى قياس أداء الأجهزة العامة والتنسيق مع الجهات المختلفة ذات العلاقة في القطاعين العام الخاص؛ من أجل تحقيق أهداف خطط التنمية، ويعمل على ذلك من خلال قياس مخرجات تنفيذ خطط التنمية، والتأكد من توافق ومواءمة أهداف ومؤشرات خطط الأجهزة مع خطط التنمية، وإعداد وتطبيق منهجية موحدة وآليات وأدوات قياس وإدارة الأداء للأجهزة، ومساندتها في بناء قدرات قياس وإدارة الأداء.

وعطفاً على ما سبق يتضح اختلاف وتميز المركز الجديد لقياس أداء الأجهزة العامة عن مركز قياس أداء الأجهزة الحكومية في النقاط التالية:

- الشمولية: حيث يشمل القطاع العام الحكومي والقطاع الخاص
- استقلالية المركز وقوته الاعتبارية
- حرص لماكز الجديد على مواكبة الأحداث الراهنة وترسيخ مفهوم الحفاظ على الموارد لدى الجهات العامة والخاصة.

٣- إلغاء الإشراف المباشر والتوجه نحو الأداء:

في هذه المرحلة قامت وزارة التعليم ممثلة في الإدارة العامة للإشراف التربوي بإصدار قرار بتاريخ ٩/١١/١٤٣٤ هـ، ورقم (٣٤١٨٣٠٩٥٤) يتضمن إشارة لاجتماع اللجنة العليا للإشراف التربوي المبني على نتائج تقييم الأداء الإشرافي والمدرسي، والمتضمن مراجعة مهام المشرف التربوي، وتوظيف برامج الإشراف التربوي، وتمكين المدرسة لأداء أدوارها، حيث تم إصدار القرارات التالية: (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م):

- إيقاف العمل بالإشراف المباشر.
- بناء البرامج للمشرفين، والمشرفات على أن يحقق استثمار كامل اليوم الدراسي بالتركيز على الأولويات (القيادة المدرسية التخطيط المدرسي بناء القدرات المهنية للعاملين في المدرسة التعلم النشط - استراتيجيات التدريس التقويم وأدواته)
- التأكيد على المهام الأساسية للمشرف التربوي المرتبطة بعملية التعليم والتعلم، وألا يكلف بأي أعمال أخرى تؤدي إلى الإخلال بخطة الإشراف المعتمدة.

- التنبيه على تنوع الأساليب الإشرافية، والمتابعة الدقيقة للمعلمين الجدد، أو المنقولين، أو ذوي الأداء المنخفض، والمشاركة في بناء الاختبارات التحصيلية.

ويلاحظ من التعميم السابق تأثر القائمين في إدارة الإشراف التربوي بثقافة الأداء ومواكبتهم لمجريات المرحلة السابقة والمتمثلة في أعمال مركز قياس أداء الأجهزة الحكومية ويلاحظ أيضا المسارعة في استحداث منظومة قيادة الأداء الإشرافي في فترة وجيزة تلت استصدار القرار السابق وقد جاءت المنظومة مواكبة للقرار في التعميم أعلاه، حيث جسد القرار السابق هيكل وشكل منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمتمثل في التركيز على الأداء وحصص أدوار المشرف في الأدوار الإشرافية فقط والتي تتعلق بعملية التعليم والتعلم والتركيز على الأداء المدرسي بشكل كبير وإعطاء العناية القصوى للمعلمين وهذا ما حدث فعلا في إنشاء وتفعيل منظومة قيادة الأداء وفقا للمؤشرات الكمية والنوعية.

٤- إطلاق منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي في وزارة التعليم:

صدرت منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي بعد أربع سنوات تقريبا من عمل مركز قياس أداء الأجهزة الحكومية، استجابة لتوجهات القادة لتطوير أداء الأجهزة الحكومية بشكل عام، والتعليم بشكل خاص، ولذلك فقد شرعت وزارة التعليم بتطبيق المنظومة وتفعيلها في الميدان التربوي، بتوجيه مباشر من مدير عام الإشراف التربوي بتاريخ ٢٦/١٢/١٤٣٥ هـ ورقم (٣٥٢٢٦١٨٢٨)،

ويأتي التوجيه بتطبيقها رسمياً في الميدان التربوي بعد مراحل مرت بها المنظومة من البناء، وكذلك التطبيق لمدة عام كامل لمؤشرات الأداء الإشرافي (النعمي، ٢٠١٤م).

وتُصدر الإدارة العامة للإشراف التربوي في عامها الخامس على التوالي النسخ المتجددة لمنظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي حيث تعتبر نتاج العمل في الواقع التربوي، وتغذية مباشرة لتطبيق مؤسراتها خلال الأعوام السابقة، فقد قام المعنيون بتعديل وإضافة ما يساعد ويتواءم مع الميدان التربوي، حتى يتم الرفع من كفاءة الأداء إلى أقصى حد ممكن، وتضم مؤشرات الإصدار الأخير للمنظومة البنود التالية:

١. مؤشرات قيادة أداء المعلمين
٢. مؤشرات قيادة الأداء المدرسي
٣. مؤشرات قيادة أداء إدارات الإشراف التربوي ومكاتب التعليم
٤. مؤشرات قيادة أداء رؤساء أقسام الإشراف التربوي

أهمية منظومة قيادة الأداء المدرسي:

أشارت (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م) إلى النقاط التالية لإيضاح أهمية مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي:

- التشخيص الدقيق التفصيلي لأداء القيادة المدرسية بصفة مستمرة بفروعه المتعددة الفردي والجماعي.
- تحديد اتجاه التغيير الذي حدث في الأداء والعوامل المؤثرة فيه.
- تحديد عوامل النجاح الحاسمة والبناء عليها.

• التحذير من جوانب الضعف في الأداء واستشراف المتوقع والمخاطر المحتملة.

• تمكين الأفراد والمجموعات من تقويم ذاتي للأداء بمصدقية.

• توجيه الأداء المدرسي في اتجاهات التركيز المرغوبة.

• إيجاد بيئة تنافسية محفزة للأداء الفعال.

• تفعيل إجراءات تصحيحية فورية ومستمرة للأداء مستندة إلى نتائج التشخيص.

أهداف بناء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي:

يمكن نجاح المشاريع الجديدة في مدى تحديدها الدقيق لأهدافها، والسعي دوماً لتحقيق هذه الأهداف، وقد حدد القائمون على منظومة قيادة الأداء المدرسي في (الإدارة العامة للإشراف التربوي، ٢٠١٧م) أهدافاً للمنظومة وهي كالتالي:

١. جعل القيادات المدرسية على معرفة تامة بما تحتويه مدارسهم منذ بداية العام الدراسي وترتيب وقتهم حسب الأولويات والمهام الموكلة إليهم.

٢. إشعار المعلمين بالتطوير الدقيق للمهام الموكلة لهم ليتم تقويمهم بصدق وثبات.

٣. رفع المعلم لأدائه العام بمحاولة الابتكار والتجديد والتميز في أدائه التدريسي.

٤. بيان الصورة الحقيقية لمخرجات التعليم والتعلم للقيادات الوسطى والعليا وما يترتب عليها من اتخاذ للقرارات.

٥. قياس وتشخيص تفعيل الوسائل التعليمية والتقنية الحديثة - استخداماً وإنتاجاً - بما يضمن تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله.
٦. تشخيص سلوك الطلاب بالمتابعة الجادة لهم من قبل المدرسة، ووضع البرامج الخاصة بما يضمن سلامة السلوك.
٧. تشخيص ومتابعة الخدمات المساندة في المدرسة للاستفادة منها بما يحقق الهدف الذي أوجدت من أجله.

فلسفة النمو المهني للمعلمات في منظومة قيادة الأداء المدرسي:

ذكر الدليل الإجرائي لمؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي أن الأصل في النمو المهني الذاتية، ودور القائد التربوي يتمثل في تشخيص وجود المعرفة لدى المعلم والتمكن من تطبيقها، وتيسير اكتسابها بالتعاون يتحقق فيه تبادل الخبرات واستقطاب الكفاءات، وأولوية النمو المهني المستهدف هو الأكثر تأثيراً على الأداء مما ينتج عن ذلك إيجاد بيئة يتأصل فيها مفهوم القيادات المتعلمة.

وللمدرسة خمسة مؤشرات تتطلب من قيادة المدرسة تنفيذها وتحسين أداء المدرسة بتغذيتها وتنميتها وهي كالتالي: (الإدارة العامة للإشراف التربوي،

(٢٠١٧م)

١. مؤشر النمو المهني التخصصي
٢. مؤشر النمو المهني التربوي
٣. مؤشر النمو المهني المفتوح
٤. مؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم

٥. مؤشر النمو المهني للمفرغين

وفي ضوء حدود البحث الموضوعية تم دراسة المؤشرات الأربعة (التخصصي، التربوي، المفتوح، مجموعات التعلم) وفيما يلي ذكر لأهم الضوابط الواردة في المنظومة لما يخص هذه المؤشرات.

١/: النمو المهني التخصصي وينقسم إلى قسمين:

١/١: النمو المهني التخصصي للمقررات الدراسية:

يهدف إلى قياس درجة إتقان المعلم للمعارف والمهارات الموجودة في نفس المقرر والمنصوص عليها دون إضافات خارجية بحيث تكون الإجابة بنص من نفس المقرر بنفس الصياغة، ويلزم إبلاغ معلمي المقرر بدون تعميم.
٢/١: النمو المهني التخصصي الاثرائي للمقررات الدراسية: وهو مادة علمية تدعم فهم المعلم وتنمي قدراته في تفسير مفردات المقرر وفق الشروط التالية:

٢/: النمو المهني التربوي:

يحدد كل تخصص في كل إدارة إشراف أو مكتب تعليم الاحتياج التربوي المطلوب من معلمي التخصص بداية كل عام دراسي وفق ما يلي.

٣/: النمو المهني المفتوح:

ضابط النمو المهني المفتوح هو احضار وثيقة معتمدة يؤشر عليها المشرف المختص لمسنديه وتحفظ لديهم.

٤/: النمو المهني في مجموعات التعلم: حيث يختار القسم أو المشرف التربوي المختص عدداً من المعلمين في كل مجال لتقديم برامج مهنية لزملائهم،

وليس هناك عدداً محدداً لأولئك المعلمين وتكون برامج النمو المهني التي يقدمها المعلمون لزملائهم تنحصر في المجالات التي تم تحديدها في (التربوي والتخصصي والإثرائي) ولا يصح تقييم أي عنصر غير موجود في القائمة. تنفيذ برامج مجموعات التعلم المهنية في فترتين (اختياراً): صباحية: ويشترط فيها موافقة قائد المدرسة، ووجود برنامج منظم معن لخروج المعلمين في مكتب التعليم أو إدارة الإشراف، مسائية: وتتم بالتشاور بين المعلمين.

دور القائد المدرسي الفعال في تطبيق مؤشرات النمو المهني:

لكي يتم النمو المهني للمعلم وفق ما نصّت عليه مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي لابد لقائد المدرسة أن يقوم بتوفير جو من العمل يتسم بروح القيادة الجماعية والمشاركة الفعالة والممارسة الديمقراطية التي تتيح له سهولة التفاعل مع جماعة المدرسين وإشباع حاجاتهم الخاصة، ويسمح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل الموكل إليهم وتوفير فرص التعلم الذاتي لهم، ولا يأتي ذلك إلا من خلال قيادة مدرسية فعالة متحررة من مظاهر البيروقراطية، تعطي قدراً كبيراً من الاستقلال المهني وصلاحيات أكبر للمعلم. وذكر (قداد، ٢٠١١م) في دراسة له أن القائد الفعال هو الذي يتسم أسلوبه بالالتزام الذي يركز على العمل وتخطيطه وتنظيمه ورفع مستوى أداء العاملين، وفي نفس الوقت يتركز الاهتمام أيضاً على الأفراد وإشباع حاجاتهم ومراعاة العلاقات الإنسانية، وأن يعمل على تحقيق التوازن بين البعدين التنظيمي والإنساني، نظراً لأن الاهتمام بالأفراد لا يتعارض مع الاهتمام بإنجاز العمل، والقيادة الفعالة هي القيادة الجماعية التي تركز على الاهتمام بالعمل والعلاقات

الإنسانية معا وكذلك المشاركة الفعالة من قبل فريق العمل في اتخاذ القرارات والتفويض للسلطة.

وعلى القائد الفعال الاهتمام بأداء المعلم من خلال تنميته مهنياً، وعلى الرغم من أن القائمين على النظام التعليمي قد يسعون إلى تحقيق النمو المهني للمعلم إلا أن الأساليب التي يتبعونها قد تتصف بالبيروقراطية، وعدم الأخذ بما هو جديد، فيواجه المعلم بنظم تقليدية جامدة تقيد حركته وتحد من قدراته على مواجهة التغيرات التي تحدث دوماً من حوله، ولذلك فإن نموه المهني قد يتوقف عند مستوى معين، ويصبح في أمس الحاجة إلى تهيئة المناخ المناسب لكي يواصل نموه.

خصائص القيادة المدرسية الفعالة:

ذكر قداد (٢٠١١م) أن هناك عدداً من الخصائص المرتبطة بنجاح القيادة الفعالة في المدارس في تحقيق الأهداف المنشودة ومن هذه الخصائص:

- أن تكون القيادة ناجحة فمن سمات القائد الناجح أن يكون مفعم بالحيوية والنشاط وخاصةً عند قيادته لأعضاء هيئة التدريس وفريق العمل، وعند سعيه لتحقيق وحدة الأهداف بين فريق العمل، خصوصاً الفريق الإداري، كما تشكل هذه الخاصية أهمية قصوى وأساسية في سعي القادة وراء المصادر والعوامل الإصلاحية والتطويرية الخارجية التي من شأنها تنمية وتطوير المدارس داخلياً.

- المشاركة المتبادلة في المسؤوليات واتخاذ القرارات بين القادة وكبار العاملين في المدرسة وأعضاء هيئة التدريس، حيث يؤكد على أهمية مشاركة

وكلاء ونواب المدارس في وضع السياسة المدرسية، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في الإدارة وتخطيط المناهج الدراسية، واستشارتهم في وضع الخطط، ومن شأن هذا الأسلوب أن يقوم بخلق نوع من التعاون الفكري والثقافي المبني على رؤى مشتركة وأهداف واحدة، فهناك بعض التأمّلات التي تؤكد على تفويض أكبر قدر من العناصر القيادية وتفعيل دورها.

• نجاح قادة المدارس في تمكّنهم من الإدارة السليمة إلى جانب القيادة المهنية أي اشتراكهم في توجيه المناهج الدراسية ومتابعتهم لما يحدث داخل الفصول من أنشطة دراسية وغيرها، إذ يجب على القادة مساندة وتدعيم المدرسين بشتى الطرق وإمدادهم بمختلف الإمكانيات المطلوبة وتشجيعهم ومساعدتهم عملياً ونظرياً.

إن للقيادة في المدرسة دوراً كبيراً في إحداث التغيير وتحديد الاتجاه وتحريك الجموع وحشد القوى خلف هذه الرؤية، وتوفير المناخ الذي يتيح للمعلمين الاتصال وإشعارهم بأهمية الدور الذي يقومون به، ومكافأة المتميزين بصورة علنية مما يزيد من شعورهم بالإنجاز. فالأسلوب الذي يتبعه القائد في إدارة مدرسته له دور كبير في تطوير وتحسين الأداء المهني لدى المعلمين.

الدراسات السابقة:

دراسات سابقة تناولت النمو المهني:

١. هدفت دراسة المباركي (٢٠١٦م) إلى التعرف على واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز، وذلك من خلال الكشف عن درجة تطبيق قائدات المدارس لمعيار

ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات من حيث تحقيق شواهد المؤشرات التالية: (تعزيز مفهوم التنمية المهنية - وامتلاك مهارات التعلم الذاتي - وتقديم المساعدة الفنية والخبرات المهنية للمعلمات الجدد)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في البحث، وجاءت نتائج الدراسة لتؤكد أن تطبيق قائدات المدارس المتوسطة لمعيار ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات قد حصل على مؤشرات إيجابية وبدرجة عالية جداً لتؤكد بذلك أن القائدات يحققن مؤشرات هذا المعيار وفق الترتيب التالي: المؤشر الأعلى نسبة في التطبيق هو تقديم المتميزات من المعلمات المساعدة لزميلاتهن الجدد يليه مؤشر امتلاك المعلمات مهارات التعلم الذاتي وفي المستوى الثالث تعزيز مفهوم التنمية المهنية للمعلمات، وكلها قد حصلت على نتائج عالية جداً من التطبيق.

٢. هدفت دراسة العنتر (٢٠١٤م) إلى تحديد درجة إدراك وممارسة مديري المدارس في مراحل التعليم العام لدورهم القيادي في تنمية المعلمين مهنيًا بتعليم مكة المكرمة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واتضح من نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة على عبارات محاور الدراسة (التخطيط - المتابعة - التدريب - البنية المعرفية - البيئة الاجتماعية) يشير إلى أن درجة ادراك المديرين لدورهم القيادي في تنمية المعلمين مهنيًا هي بدرجة (عالية)، كما اتضح أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحاور (المتابعة - البيئة الاجتماعية) يشير إلى أن درجة ممارسة المديرين لدورهم القيادي في تنمية

المعلمين مهنيًا هي بدرجة (عالية)، وكان المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحاور (التخطيط - التدريب - البنية المعرفية) يشير إلى أن درجة ممارسة المديرين لدورهم القيادي في تنمية المعلمين مهنيًا هي بدرجة (متوسطة)، كما اتضح في الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين درجات إدراك ودرجات ممارسة مديري المدارس في مراحل التعليم العام لدورهم القيادي في تنمية المعلمين مهنيًا بتعليم مكة المكرمة تجاه كل محاور الدراسة: (التخطيط - المتابعة - التدريب - البنية المعرفية - البيئة الاجتماعية).

٣. هدفت دراسة جاد الكريم (٢٠١٢م) إلى الوقوف على الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين وتحديد التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي والتعرف على معالم التطوير المهني لمعلمي المرحلة الثانوية على ضوء المتغيرات المستقبلية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته من خلال تحليل أدبيات الفكر التربوي حول مفهوم التنمية المهنية للمعلمين، ووصف العلاقات المتبادلة بين التنمية المهنية وتطوير التعليم الثانوي. وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية تتمثل في: التنمية المهنية وفق مدخل النظم، والتنمية المهنية وفق ذاتية المعلم، والتنمية المهنية وفق الأسلوب التحليلي لمهارات التعلم، والتنمية المهنية المرتكزة على المدرسة. أما أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي فتتمثل في: الانفجار المعرفي وثورة التقنية، وتغيير أدوار ومسؤوليات المعلم، والتغيير في أساليب التدريس وممارسته. وخلصت الدراسة إلى تحديد

معالم التطور المهني لمعلم المرحلة الثانوية، وأن هناك حاجة ماسة إلى معلم متميز يتم إعداده اعداداً نوعياً قبل وأثناء الخدمة؛ ليكون المعلم باحثاً ومقوماً ومصدراً للتغيير وقائداً اجتماعياً.

٤. هدفت دراسة التميمي (٢٠١٠م) إلى التعرف على دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية بمحافظة رأس تنورة، كما هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية بمحافظة رأس تنورة، بالإضافة إلى التعرف على الأساليب التي يتخذها مديري المدارس لتطوير التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية بمحافظة رأس تنورة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وكشفت نتائج الدراسة أن أهم الأساليب التي يتخذها مديري المدارس لتطوير التنمية المهنية للمعلمين حسب وجهة نظر مديري المدارس هي ورش العمل، وأما حسب وجهة نظر المعلمين فهي الدورات التدريبية. وكان من أبرز توصياتها أن تخطط وزارة التعليم برامج تدريبية تستهدف مديري المدارس لتزويدهم بالمهارات اللازمة بالتنمية المهنية للمعلمين وتطوير أداء المعلمين مهنيًا.

٥. هدفت دراسة Opfer & Peddr (٢٠١٠م) إلى التعرف على تصورات مديري المدارس والمعلمين في إنجلترا عن فوائد وفاعلية أنشطة التنمية المهنية المستمرة، واعتمدت الدراسة على منهجية البحث المختلطة والتحليل المتعمق لأدبيات التنمية المهنية، كذلك البيانات النوعية. وخلصت

الدراسة إلى النتائج التالية: ضعف فاعلية التنمية المهنية المستمرة على مستوى ممارسات المعلمين الصفية والتعاون بين الزملاء، كذلك ضعف فاعلية التنمية المستمرة فيما يتعلق بأساليب ومدة أنشطة التنمية المستمرة، إضافة لوجود مؤشرات قليلة تشير لوجود تأثير لأنشطة التنمية المهنية المستمرة لرفع المعايير وتضييق الفجوة في نتائج الطلاب. كما أجمع مديرو المدارس على أن التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة والفصل والتي تركز على عمليات التعلم أكثر فاعلية.

٦. هدفت دراسة **Lucilio** (٢٠٠٩م) إلى التعرف على الاستراتيجيات الفعالة من أجل الوصول للتنمية المهنية وقامت الباحثة بصياغة التقارير بخصوص دراسة ما يتعلق بالحاجات والتصورات والخطط المتعلقة بالمعلمين والمدراء في مراحل الدراسة الثانوية، وتم استخدام المنهج الوصفي التجريبي، وكان من أهم النتائج: يجب العمل على استشارة المعلمين بأساليب التنمية المهنية لتحسين تعليم الطلاب، أشار جميع أفراد العينة بأهمية الوقت والمال كعوامل مهمة في التنمية المهنية حيث يجب توفير الوقت والمال للإسراع في التنمية المهنية، ويجب التركيز على المحتوى والاستراتيجيات الخاصة بالتدريس حيث يجب على المعلمين البحث عن الطرق التي تنمي من معرفتهم، والبحث عن الأساليب الفضلى لزيادة تحصيل الطالب في جانب معين.

دراسات تناولت منظومة قيادة الأداء المدرسي:

١. هدفت دراسة العدواني (٢٠١٧م) لمعرفة واقع توافر معايير منظومة الأداء المدرسي من وجهة نظر قائدي المدارس الثانوية والمشرفين التربويين في محافظة الخرج، من خلال الكشف عن مدى توافر معايير مجالات (القيادة المدرسية - عملية التعليم والتعلم - المخرجات التربوية والتعليمية) من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بالمدارس الثانوية بمحافظة الخرج ووضع جملة من سبل تفعيل منظومة قيادة الأداء المدرسي في ضوء أهدافها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وكان من ضمن ما توصلت اليه الدراسة النتائج التالية: توافر معايير مجال القيادة المدرسية التالية مع أهداف منظومة الأداء المدرسي بالمدارس الثانوية بمحافظة الخرج بدرجة موافقة كبيرة (٣،٤٩) حيث كانت ضمن درجات المؤشرات التابعة لهذا المحور: معيار نشر وممارسة المعرفة حصل المؤشر (يتلقى معلمو المدرسة دورات في التنمية المهنية) على درجة موافقة متوسطة (٣،٢٦) وحصل المؤشر (يلتحق أعضاء الهيئة الإدارية ببرامج تدريبية خارج المدرسة) على درجة موافقة متوسطة (٣،٠٦).

٢. هدفت دراسة بالخير (٢٠١٦م) إلى التعرف على درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي بمدينة جدة من وجهة نظر مشرفات القيادة المدرسية بمدينة جدة، وكذلك الكشف عن الاختلاف بين درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي بمدينة جدة من وجهة نظر مشرفات القيادة المدرسية والتي تعزى

لاختلاف الخبرة. وقد تم تطبيق البحث باستخدام المنهج الوصفي المسحي والوصفي، وقد توصل البحث إلى النتائج التالية: إن درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي من حيث القيادة المدرسية جاءت بدرجة تطبيق (دائماً) و درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي من حيث عملية التعليم والتعلم جاءت بدرجة تطبيق (دائماً) و درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي من حيث المخرجات التربوية والتعليمية جاءت بدرجة تطبيق (غالباً) من وجهة نظر مشرفات القيادة المدرسية، وأن عدد سنوات الخبرة متغير مؤثر من خلال محور كلاً من (القيادة المدرسية، عملية التعليم والتعلم) من وجهة نظر مشرفات القيادة المدرسية.

٣. هدفت دراسة المسعودي (٢٠١٦م) إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه المشرفين التربويين في تطبيق منظومة قيادة الأداء الإشرافي في إدارة ا لتعليم بمحافظة صبيا، والكشف عما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائيا بين استجابات مجتمع الدراسة حول الصعوبات تعزى إلى المتغيرات التالية: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإشراف التربوي، والتخصص)، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: جاءت الصعوبات المادية في الترتيب الأول بدرجة صعوبة (عالية جدا) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (٢,٦١) وبانحراف معياري بلغ (٤٠٨,٠)، بينما الصعوبات الفنية في الترتيب الثاني بدرجة صعوبة (عالية جدا) حيث بلغ المتوسط

الحسابي العام لها (٢,٤٢) وبانحراف معياري بلغ (٠,٣٢٣). وجاءت الصعوبات الإدارية في الترتيب الثالث بدرجة صعوبة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٢,٢٠) وبانحراف معياري بلغ (٠,٣٣٧)، كما أثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشاركين في الدراسة حول الصعوبات: (الإدارية، الفنية، المادية) التي تواجههم في تطبيق منظومة قيادة الأداء الإشرافي تعزى (للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مجال الإشراف والتخصص).

٤. هدفت دراسة نواوي (٢٠١٦م) إلى معرفة واقع تطبيق المشرفين التربويين لمنظومة قيادة الأداء الإشرافي من وجهة نظر مديري مكاتب التعليم بمنطقة مكة المكرمة، والتعرف على صعوبات تطبيق منظومة قيادة الأداء الإشرافي من وجهة نظر مديري مكاتب التعليم بمنطقة مكة المكرمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: ارتفاع مستوى تطبيق منظومة قيادة الأداء الإشرافي ككل بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وارتفاع مستوى موافقة مديري مكاتب التعليم على الكفايات المهنية المرصودة بالدراسة واتفقهم على أهميتها وامتلاك المشرفين التربويين لها، وجود علاقة طردية بين امتلاك المشرفين التربويين للكفايات المهنية وتطبيق منظومة قيادة الأداء الإشرافي.

٥. سعت دراسة القحطاني (٢٠١٤م) إلى تحقيق الأهداف الرئيسية ومنها التعرف على واقع تطبيق مؤشرات الأداء للمشرفين التربويين في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، ومعرفة معوقات تطبيق مؤشرات الأداء للمشرفين

التربويين في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد الدراسة حصلوا على تدريب كاف يفي مجال عملهم؛ يؤهلهم للتعامل مع مؤشرات الأداء الإشرافي حيث بلغت نسبة من حصل (على ثلاث دورات فأكثر، ٦٤٪) من إجمالي أفراد الدراسة، وأن أكثر العبارات موافقة حول واقع تطبيق مؤشرات الأداء الإشرافي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض هي عبارة (تُطوّر المؤشرات عملية التقويم من عشوائية إلى مخططة) كما كشفت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة ضعيفة على توافر مقومات تطبيق مؤشرات الأداء الإشرافي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، ، وأن أفراد الدراسة موافقون بشدة على أن أهم المعوقات التي تواجههم في تطبيق مؤشرات الأداء هي: قلة وجود الحوافز المادية والإدارية للمشرف.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال عرض وتحليل الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة واستعراض أهدافها ومنهج البحث وأدوات البحث ومجتمع البحث ونتائجها واستنباط أوجه الشبه والاختلاف مع الدراسة الحالية بهدف الاستفادة منها بما يدعم الدراسة استخلصت الباحثة ما يلي:

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فيما يلي

- متغيرات الدراسة: فقد تشابهت مع دراسة كل من العنتر (٢٠١٤م) والمباركي (٢٠١٦م) والتميمي (٢٠١٠م) وجاد الكريم (٢٠١٢م) و opper

pedder & (٢٠١٠م) من حيث متغير النمو المهني أما دراسة السديري وآخرون (٢٠١١م) فقد اقتصر على دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

• وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة القحطاني (٢٠١٤م) ودراسة نواوي (٢٠١٦م) ودراسة المسعودي (٢٠١٦م) ودراسة بالخير (٢٠١٦م) ودراسة العدواني (٢٠١٧م) من حيث منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي، وقد ركزت دراسة بالخير (٢٠١٦م) ودراسة العدواني (٢٠١٧م) على مؤشرات القيادة المدرسية التي يندرج بها مؤشرات النمو المهني للمعلمات.

• اتفقت دراسة العنتر (٢٠١٤م) ودراسة المباركي (٢٠١٦م) ودراسة التميمي (٢٠١٠م) ودراسة جاد الكريم (٢٠١٢م) ودراسة السديري وآخرون (٢٠١١م) المتعلقة بمتغير النمو المهني في استخدام المنهج الوصفي، أما فيما يخص الدراسات المتعلقة بمنظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي فقد اتفقت جميعها باستخدام المنهج الوصفي.

• اتفقت الدراسة مع دراسة العنتر (٢٠١٤م) ودراسة opper & pedder (٢٠١٠م) في استخدام العينة العشوائية.

• اتفقت جميع الدراسات المتعلقة بالمنظومة بالإضافة إلى دراسات العنتر (٢٠١٤م) و المباركي (٢٠١٦م) و التميمي (٢٠١٠م) و opper & pedder (٢٠١٠م) و السديري وآخرون (٢٠١١م) فيما يتعلق بالنمو المهني باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

• اتفقت دراسة العنتر (٢٠١٤م) والتميمي (٢٠١٠م) في تطبيق الدراسة على مجتمع قائدات أو قائدي المدارس فيما يتعلق بجانب النمو المهني، ودراسة العدواني (٢٠١٧م) فيما يتعلق بجانب الدراسات الخاصة بالمنظومة.

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فيما يلي

• أهداف الدراسة: حيث هدفت دراسة بالخير (٢٠١٦م) الى التعرف على درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات منظومة قيادة الأداء الاشرافي والمدرسي في مدينة جدة من وجهة نظر مشرفات القيادة المدرسية، أما دراسة العدواني (٢٠١٧م) فقد هدفت الى معرفة واقع توافر معايير منظومة الأداء المدرسي من وجهة نظر قائدي المدارس الثانوية والمشرفين التربويين في محافظة الخرج.

• منهج الدراسة: حيث اعتمدت دراسة opper & pedder (٢٠١٠م) على منهج البحوث المختلطة (الكمية والنوعية).

• عينة ومجتمع الدراسة: استهدفت دراسة المباركي (٢٠١٦م) والتميمي (٢٠١٠م) و opper & pedder (٢٠١٠م) عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات، بينما استهدفت دراسة القحطاني (٢٠١٤م) ونواوي (٢٠١٦م) والمسعودي (٢٠١٦م) وبالخير (٢٠١٦م) والعدواني (٢٠١٧م) المشرفون التربويون والمشرفات، أما دراسة السديري وآخرون (٢٠١١م) فقد كانت عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

• تختلف هذه الدراسة عن دراسة بالخير (٢٠١٦م) ودراسة العدواني (٢٠١٧م) في تحديد مؤشرات النمو المهني التابعة لمنظومة قيادة الأداء المدرسي نظراً للتحديث الخامس لإصدار المنظومة والذي نتج عنه تحديث هذه المؤشرات.

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات في سعيها لمعرفة درجة تطبيق القيادة المدرسية لأساليب للنمو المهني للمعلمات في مدارس التعليم العام ومعرفة درجة تناسب هذه الأساليب مع مؤشرات النمو المهني في منظومة قيادة الأداء المدرسي والكشف عن الاختلاف بينهما، كما تميزت بأداة الدراسة التي تم تصميمها لتقيس دور القيادة المدرسية في النمو المهني للمعلمات و بكونها طبقت في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية في العام الدراسي (١٤٣٩هـ).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في محورها:

أسهمت الدراسات السابقة في إثراء خلفية الباحثة والاستفادة من أديباتها ونتائجها وتوصياتها وما احتوت عليه من دراسات سابقة كذلك، وقد استفادت الباحثة في الاطلاع على الاستبانات مختلفة تقيس متغيرات البحث وآلية استخدام المنهج الوصفي وتطبيقه.

منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث: تم اختيار المنهج الوصفي لكونه أكثر ملائمة لطبيعة البحث والأنسب لتحقيق أهدافه، والذي يقوم على جمع معلومات كافية عن: واقع تطبيق مؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي

في المدارس الثانوية بمدينة جدة، ووصفها، وتفسيرها، وتقديم النتائج في ضوءها.

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع قائدات مدارس التعليم العام للمرحلة الثانوية بمدينة جدة البالغ عددهن (١٢٢) قائدة حسب احصائيات الإدارة العامة للتعليم بجدة ١٤٣٨ هـ / ١٤٣٩ هـ (الإدارة العامة للتعليم بجدة، ٢٠١٧م)

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث من المجتمع الأصلي للبحث، حيث تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع قائدات مدارس التعليم العام للمرحلة الثانوية بجدة وذلك لقلة عدد أفراد المجتمع، والبالغ عددهم (١٢٢) قائدة موزعة على مكاتب التعليم الأربعة التابعة لإدارة التعليم بمدينة جدة وهي: (شمال، شرق، وسط، جنوب)

أداة البحث: بعد أن تم الاطلاع على الأدب التربوي وأساسيات الإدارة التربوية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وتم بناء أداة البحث (الاستبانة) بهدف التعرف على واقع تطبيق مؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي.

ولقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزئين رئيسيين هما:

- الجزء الأول: عبارة عن البيانات العامة لأفراد عينة البحث وتمثلت في (اسم القائدة، المدرسة، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)
- الجزء الثاني: تضمن أربعة محاور حول امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي كالتالي:

المحور الأول: امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي، وتكون من (٨) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة من (١-٨).

المحور الثاني: امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي، وتكون من (٨) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة من (٩-١٦).

المحور الثالث: امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح، وتكون من (٨) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة من (١٧-٢٤).

المحور الرابع: امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم، وتكون من (٨) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة من (٢٥-٣٢).

صدق أداة البحث:

- **الصدق الظاهري:** وهو الصدق الذي يعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المختصين والخبراء في المجال، حيث تم عرض أداة الدراسة بصيغتها الأولية من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس وبلغ عددهم (١٣) وفي ضوء التوجيهات التي أبداها السادة المحكمون، تم إجراء التعديلات على الاستبانة حتى تم الحصول على الصورة النهائية لأداة الدراسة.

● صدق الاتساق الداخلي:

ويتكون من فرعين مهمين لا يمكن الفصل بينهما وهما:

١. الصدق: يقصد بصدق المقياس (Instrument Validity) إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله. ولدراسة مدى اتساق عبارات

هذه المحاور مع بعضها البعض وكذلك حساب مقياسا لصدق الاتساق الداخلي، تم دراسة معامل بيرسون للارتباط كما يتضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

| المحور الأول: مؤشر النمو المهني التخصصي | | المحور الثالث: مؤشر النمو المهني المفتوح | |
|--|------------------------|--|------------------------|
| رقم العبارة | معامل ارتباط بيرسون ●● | رقم العبارة | معامل ارتباط بيرسون ●● |
| ١ | ٠,٨٠٢** | ١٧ | ٠,٨٥٠** |
| ٢ | ٠,٧٥٣** | ١٨ | ٠,٨٣٤** |
| ٣ | ٠,٧٥٣** | ١٩ | ٠,٨٧٢** |
| ٤ | ٠,٨١٦** | ٢٠ | ٠,٩٠٠** |
| ٥ | ٠,٨٠٤** | ٢١ | ٠,٨٧٣** |
| ٦ | ٠,٨١١** | ٢٢ | ٠,٨٨٦** |
| ٧ | ٠,٧٨٢** | ٢٣ | ٠,٨٧٠** |
| ٨ | ٠,٧٩٤** | ٢٤ | ٠,٧٩٨** |
| المحور الثاني: مؤشر النمو المهني التربوي | | المحور الرابع: مؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم | |
| رقم العبارة | معامل ارتباط بيرسون ●● | رقم العبارة | معامل ارتباط بيرسون ●● |
| ٩ | ٠,٨٣٧** | ٢٥ | ٠,٩١١** |

| | | | |
|---------|----|---------|----|
| ٠,٨٩١** | ٢٦ | ٠,٨٤١** | ١٠ |
| ٠,٨٩٥** | ٢٧ | ٠,٨٦٦** | ١١ |
| ٠,٨٤٤** | ٢٨ | ٠,٨٩٣** | ١٢ |
| ٠,٩٣٥** | ٢٩ | ٠,٨٢٠** | ١٣ |
| ٠,٩٣٣** | ٣٠ | ٠,٨٥٦** | ١٤ |
| ٠,٨٨٣** | ٣١ | ٠,٨٩٨** | ١٥ |
| ٠,٨٣٩** | ٣٢ | ٠,٨٤٧** | ١٦ |

●● / قيمة معامل الارتباط بين العبارة ومجموع عبارات المحور وهو يقيس قيمة الصدق الداخلي أو ما يسمى صدق الخك.

** / معامل الارتباط دال عند مستوى معنوية ٠,٠١

نلاحظ من الجدول (١) أن معاملات الارتباط بين العبارة ومجموع عبارات المحور دالة معنويا عند مستوى (٠,٠١) وهذا يدل على صدق العبارات في جميع المحاور، حيث جاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية، تراوحت في المحور الأول: مؤشر النمو المهني التخصصي بين (٠,٧٥٣-٠,٨١٦) أما في المحور الثاني: مؤشر النمو المهني التربوي، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٨٢٠ - ٠,٨٩٨) وفي المحور الثالث: مؤشر النمو المهني المفتوح، تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٧٩٨ - ٠,٩٠٠) وفي المحور الرابع: مؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٨٣٩ - ٠,٩٣٥).

٢. الثبات: من الصفات الأساسية التي يجب توافرها أيضاً في أداة جمع البيانات قبل الشروع في استخدامها هي ويعرف ثبات المقياس إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها. ويقاس ثبات أداة جمع البيانات بطرق مختلفة من بينها: طريقة كرونباخ ألفا، وتكون قيمة معامل ألفا كرونباخ محصورة بين صفر وواحد، وكلما كان قريب من الواحد دل ذلك على ثبات المقياس، وقد تم استخدام معامل "كرونباخ ألفا" في حساب معامل الثبات، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

معاملات الثبات للمحاور وللمقياس ككل

| ألفا كرونباخ | عدد العبارات | المحاور |
|--------------|--------------|--|
| ٠,٩١٢ | ٨ | ١- امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| ٠,٩٤٤ | ٨ | ٢- امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| ٠,٩٤٨ | ٨ | ٣- امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| ٠,٩٢٦ | ٨ | ٤- امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| ٠,٩٨٢ | ٣٢ | المقياس ككل |

نلاحظ من الجدول (٢) أن قيمة ألفا كرونباخ للمقياس ككل وللمحاور أكبر بكثير من (٠,٧٠) وقرينة من واحد، وهذا يدل على ثبات المقياس والمحاور بدرجة كبيرة جداً.

تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها

● تحليل نتائج السؤال الأول وتفسيرها:

ما درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟ للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول في الاستبانة والتي حددته الباحثة في ثمانية عبارات كما يلي:

المحور الاول: امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي

جدول رقم (٣)

التوزيع التكراري والمتوسط المرجح والانحراف المعياري والرأي السائد لعبارات المحور الأول

| الترتيب | الرأي السائد | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|---------|--------------|-------------------|---------|---|
| ١ | موافق بشدة | ٠,٨٩ | ٤,٤٤ | ١- تشجيع المعلمات على اكتساب المعلومات والمعارف المتجددة في تخصصاتهن. |
| ٣ | موافق بشدة | ٠,٩٦ | ٤,٢١ | ٢- تحفيز المعلمة على الابداع في بناء الاختبارات المنهجية. |

| | | | | |
|---|------------|------|------|--|
| ٥ | موافق | ٠,٩٩ | ٤,١٣ | ٣- تنظيم حلقات بحثية للمعلمات التخصص المشترك. |
| ٧ | موافق | ١,١٧ | ٣,٩٧ | ٤- اختيار قراءات موجهة للمعلمات لإثراء الجانب المعرفي في التخصص. |
| ٨ | موافق | ١,١٩ | ٣,٧٩ | ٥- تشجيع المعلمات لإكمال الدراسات العليا في التخصص. |
| ٤ | موافق | ١,٠٣ | ٤,١٤ | ٦- تيسير حضور المعلمات للمؤتمرات العلمية في التخصص. |
| ٦ | موافق | ١,١٧ | ٤,١٢ | ٧- دعم إقامة الأنشطة اللاصفية التي تثري التخصص. |
| ٢ | موافق بشدة | ١,٠٣ | ٤,٢٤ | ٨- مشاركة معلمات التخصص في تخطيط برامج النمو المهني لهن. |
| | موافق | ٠,٨٣ | ٤,١٣ | إجمالي المحور |

إن الرأي السائد لعبارات هذا المحور يقع في فئتي "موافق أو موافق بشدة" وللمحور ككل يقع في فئة "موافق" بمتوسط حسابي (٤,١٣) وانحراف معياري (٠,٨٣) وهذا يعني أن مفردات عينة الدراسة "قائدات مدارس المرحلة الثانوية بجدة" موافقات على إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي.

● مناقشة نتائج السؤال الأول:

فيما يتعلق بدرجة كل عبارة من العبارات الدالة على امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي فقد جاءت أغلب الممارسات بدرجة موافق باستثناء العبارات (١ - ٢ - ٨) حصلت على درجة موافق بشدة كما هو مبين في الجدول (٣).

حيث حصلت العبارة (تشجيع المعلمات على اكتساب المعلومات والمعارف المتجددة في تخصصاتهن) على متوسط حسابي (٤,٤٤) وانحراف معياري (٠,٨٩) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الأول بدرجة (موافق بشدة) بين العبارات نظراً لأهمية تجديد مهارات ومعارف المعلمات لتتوافق مع ما يستجد من تغيرات وتطورات علمية ومعرفية في المجالات المتخصصة وأساليب التدريس وممارسته والذي يؤدي بدوره إلى رفع مستوى تحصيل الطالبات وتفوقهن وابداعهن، وبالتالي يعود على المدرسة بالتميز والتفرد بين المدارس الأخرى، كما ذكرت نتائج دراسة (جاد الكريم، ٢٠١٢م) و (Lucilio، ٢٠٠٩).

وحصلت العبارة (تحفيز المعلمة على الابداع في بناء الاختبارات المنهجية) على متوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري (٠,٩٦) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الثاني بدرجة (موافق بشدة) بين العبارات نظراً للحاجة الماسة في كسر روتين البيروقراطية الإدارية والتدريسية، فالإدارة الفعالة تخلق جواً من الديمقراطية والمساحة الحرة للمعلمات لتشجيع الابداع

والابتكار الذي يعود على المدرسة والطالبات بالقيمة، إضافةً إلى استحداث (مؤشر التميز) ضمن مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي والذي يمنح درجة عالية للمدرسة التي تشجع الابتكار والإبداع والمبادرات والأعمال المميزة ضمن النطاق المدرسي.

بينما حصلت العبارة (مشاركة معلمات التخصص في تخطيط برامج النمو المهني لهن) على متوسط حسابي (٤,٢٤) وانحراف معياري (١,٠٣) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الثالث بدرجة (موافق بشدة) بين العبارات نظراً لأن العائد من عملية النمو المهني لمعلمات التخصص المشترك يعود عليهن بالنفع والفائدة فيجدر بقائدة المدرسة أن تتعرف على احتياجاتهن وتعمل على مشاركتهن في التخطيط لبرامج النمو المهني الخاصة بهن وقد وافقت هذه النتيجة نتائج دراسة (العنتر، ٢٠١٤م) ودراسة (العدواني، ٢٠١٧م).

بينما حصلت العبارة (تشجيع المعلمات لإكمال الدراسات العليا في التخصص) على متوسط حسابي (٣,٧٩) وانحراف معياري (١,١٩) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الثامن بدرجة (موافق) نظراً لصعوبة سد الفراغ الذي تشغله المعلمات في المدرسة إذا تم تفرغهن لإكمال الدراسات العليا، إضافةً الى ما قد يترتب عليه من نقص عدد المعلمات وزيادة العبء التدريسي والإرباك وعدم التوازن في سير نظام المدرسة.

● تحليل نتائج السؤال الثاني وتفسيرها:

ما درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني في الاستبانة والتي حددته الباحثة في ثمانية عبارات كما يلي:

المحور الثاني: امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي.

جدول رقم (٤)

التوزيع التكراري والمتوسط المرجح والانحراف المعياري والرأي السائد لعبارات المحور الثاني

| الترتيب | الرأي السائد | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|---------|--------------|-------------------|---------|---|
| ٧ | موافق بشدة | ١,٠٧ | ٤,٢٣ | ٩- مساعدة المعلمات للإلمام بطرق وأساليب التدريس المختلفة |
| ٨ | موافق | ١,٠٢ | ٤,٠٧ | ١٠- إلزام المعلمات ببناء الأهداف التربوية والسلوكية والوجدانية الصحيحة. |
| ٥ | موافق بشدة | ٠,٨٨ | ٤,٣٤ | ١١- توجيه المعلمات لتفهم شخصيات المتعلمات المختلفة. |
| ٤ | موافق بشدة | ٠,٨٩ | ٤,٤٢ | ١٢- تشجيع المعلمات لإحداث تغييرات إيجابية في سلوكهن التربوي. |

| | | | | |
|---|------------|------|------|--|
| ٦ | موافق بشدة | ١,٠٣ | ٤,٢٤ | ١٣- توفير بيئة صفية معززة لأساليب التعلم المختلفة. |
| ٣ | موافق بشدة | ٠,٩٥ | ٤,٤٤ | ١٤- تسهيل حضور الدورات التدريبية التربوية للمعلمات في مكاتب التعليم. |
| ٢ | موافق بشدة | ٠,٨٦ | ٤,٥١ | ١٥- تشجيع الخبرات التربوية المتميزة من المعلمات. |
| ١ | موافق بشدة | ٠,٨٠ | ٤,٥٨ | ١٦- ارشاد المعلمات إلى التحلي بالقيم التربوية المثلى. |
| | موافق بشدة | ٠,٨٠ | ٤,٣٥ | إجمالي المحور |

إن الرأي السائد للغالبية العظمى لعبارات هذا المحور وللمحور ككل يقع في فئة "موافق بشدة" بمتوسط حسابي (٤,٣٥) وانحراف معياري (٠,٨٠) وهذا يعني أن مفردات عينة الدراسة "قائدات مدارس المرحلة الثانوية بجدة" موافقات بشدة على إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي.

جدول رقم (٥)

التوزيع التكراري والمتوسط المرجح والانحراف المعياري والرأي السائد لعبارات المحور

الثالث

| الترتيب | الرأي السائد | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|---------|--------------|-------------------|---------|--|
| ٢ | موافق بشدة | ٠,٩٣ | ٤,٢٨ | ١٧- توظيف الإمكانيات المادية والبشرية المخصصة للنمو المهني داخل المدرسة. |
| ٣ | موافق بشدة | ٠,٩٨ | ٤,٢٧ | ١٨- مشاركة المعلمات في إعداد برامج النمو المهني وفق |

| احتياجاتهن. | | | | |
|-------------|------------|------|------|--|
| ٧ | موافق | ١,٠٦ | ٣,٩٨ | ١٩- تشجيع المعلمات على الانتساب إلى المؤسسات التربوية والتعليمية خارج المدرسة. |
| ٦ | موافق | ١,١١ | ٤,٠٠ | ٢٠- مساندة المعلمات لخدمة المجتمع المحلي. |
| ٤ | موافق بشدة | ٠,٩٣ | ٤,٢٥ | ٢١- اكساب المعلمات صلاحية توظيف البيئة المدرسية في خدمة العملية التعليمية. |
| ١ | موافق بشدة | ٠,٩٧ | ٤,٣٥ | ٢٢- تشجيع المعلمات للمشاركة في التغلب على المشكلات والصعوبات في المدرسة. |
| ٥ | موافق بشدة | ١,٠٢ | ٤,٢٥ | ٢٣- تيسير الإجراءات لحضور المعلمات دورات تدريبية خارج المدرسة. |
| ٨ | موافق | ١,٢٤ | ٣,٦٦ | ٢٤- تنظيم الرحلات الاثرية للمعلمات خارج المدرسة. |
| | موافق | ٠,٨٨ | ٤,١٣ | إجمالي المحور |

إن الرأي السائد لعبارات هذا المحور يقع في فئتي "موافق أو موافق بشدة" وللمحور ككل يقع في فئة "موافق" بمتوسط حسابي (٤,١٣) وانحراف معياري (٠,٨٨) وهذا يعني أن مفردات عينة الدراسة "قائدات مدارس المرحلة الثانوية بجدة" موافقات على امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي.

● مناقشة نتائج السؤال الثالث:

فيما يتعلق بدرجة كل عبارة من العبارات الدالة على امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي فقد جاءت أغلب الممارسات بدرجة موافق بشدة باستثناء العبارات (٢٠-١٩-٢٤) فقد حصلت على درجة موافق كما هو مبين في الجدول (٥).

حيث جاءت في مقدمة الممارسات العبارة رقم (٢٢) والتي نصت على (تشجيع المعلمات للمشاركة في التغلب على المشكلات والصعوبات في المدرسة) بمتوسط حسابي (٤,٣٥) وانحراف معياري (٠,٩٧) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الأول بدرجة (موافق بشدة) بين العبارات نظراً لأن المعلمة جزء وركيزة أساسية في المدرسة، ومشاركتها في حل المشكلات والأزمات التي تمر بالمدرسة يكسبها خبرة ومهارة متزايدة تجعلها في مصاف المعلمات المتميزات القادرات على اتخاذ القرار وتطوير أساليب العمل وحسن الإدارة والتوجيه، وبالتالي يساعدهن في رفع مستوى الأداء الوظيفي لهن واعتبارهن مكسب للمدرسة وتميزها.

وحصلت العبارة (مساندة المعلمات لخدمة المجتمع المحلي) على الترتيب السادس بدرجة (موافق) بين العبارات بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري (٠,٩٦) بينما حصلت العبارة (تشجيع المعلمات على الانتساب إلى المؤسسات التربوية والتعليمية خارج المدرسة) على الترتيب السابع بدرجة (موافق) بين العبارات بمتوسط حسابي (٤,٠٠) وانحراف معياري (١,١١)

بينما حصلت العبارة (تنظيم الرحلات الاثرية للمعلمات خارج المدرسة) على الترتيب الثامن والأخير بدرجة (موافق) بين العبارات في هذا المحور بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (١,٢٤) وتفسر الباحثة حصول العبارات السابقة على الدرجات الأقل نظراً لتوجه العبارات للنمو المهني لخارج نطاق المدرسة، وقد يرجع ذلك لثقل كاهل المعلمة والتزامها بأعباء كبيرة طوال فترة الدوام المدرسي مما يضعف درجة الحماس والرغبة لإكمال مسيرتها المهنية خارج أوقات الدوام الرسمي، إضافةً لأن غيابها أو انشغالها بارتباطات خارج المدرسة قد يؤدي إلى خلل أو عدم توازن سير المدرسة بصورة عامة، فتكثر حصص الانتظار للمعلمات الحاضرات، و التسبب للطالبات، وتأخر المناهج، وتعثر النظام والانتظام العام للمدرسة، إضافةً إلى عدم توفر الحوافز أو البدلات في حال رغبت المعلمة أو شاركت بنمو مهني خارج المدرسة خصوصاً إذا لم يكن تحت مظلة وزارة التعليم.

● تحليل نتائج السؤال الرابع وتفسيرها:

ما درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الرابع في الاستبانة والتي حددته الباحثة في ثمانية عبارات كما يلي:

المحور الرابع: امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي.

جدول رقم (٦)

التوزيع التكراري والمتوسط المرجح والانحراف المعياري والرأي السائد لعبارات المحور الرابع

| الترتيب | الرأي السائد | الانحراف المعياري | المتوسط | العبارات |
|---------|--------------|-------------------|---------|---|
| ٤ | موافق بشدة | ٠,٩٠ | ٤,٣٨ | ٢٥- تشجيع المعلمات لاستخدام أسلوب تدريب الأقران داخل المدرسة. |
| ٥ | موافق بشدة | ٠,٩٥ | ٤,٣٧ | ٢٦- تنمية الحوارات الهادفة بين المعلمات. |
| ٣ | موافق بشدة | ٠,٩٥ | ٤,٣٩ | ٢٧- تكوين فرق العمل المتخصصة داخل المدرسة. |
| ٦ | موافق بشدة | ١,٠٠ | ٤,٣٧ | ٢٨- تشجيع المعلمات على المنافسة الشريفة بينهن. |
| ١ | موافق بشدة | ٠,٩٠ | ٤,٥٠ | ٢٩- تحفيز المعلمات على تبادل الخبرات المفيدة بينهن. |
| ٢ | موافق بشدة | ٠,٩٣ | ٤,٤٧ | ٣٠- تنمية الترابط والتآلف بين المعلمات. |
| ٧ | موافق بشدة | ٠,٩٩ | ٤,٣٢ | ٣١- العمل على حل المشكلات والصراعات بين المعلمات. |
| ٨ | موافق بشدة | ٠,٩٧ | ٤,٣٠ | ٣٢- إشراك المعلمات في وضع أهداف المدرسة وخططها. |
| | موافق بشدة | ٠,٨٥ | ٤,٣٩ | إجمالي المحور |

إن الرأي السائد لعبارات هذا المحور وللمحور ككل يقع في فئة "موافق بشدة" بمتوسط حسابي (٤,٣٩) وانحراف معياري (٠,٨٥) وهذا يعني أن مفردات عينة الدراسة "قائدات مدارس المرحلة الثانوية بجدة" موافقات بشدة على امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي.

● مناقشة نتائج السؤال الرابع:

وفيما يتعلق بدرجة كل عبارة من العبارات الدالة على امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي فقد جاءت جميع الممارسات بدرجة موافق بشدة كما هو مبين في الجدول (٦).

وقد جاءت العبارة رقم (٢٩) والتي نصّت على (تحفيز المعلمات على تبادل الخبرات المفيدة بينهن) بمتوسط حسابي (٤,٥٠) وانحراف معياري (٠,٩٠) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الأول بدرجة (موافق بشدة) بين العبارات نظراً لأنه سبق تطبيقها وفق معايير جائزة التعليم للتميز ضمن معيار "ترسيخ ثقافة التنمية المهنية للمعلمات" وقد حقق المؤشر "تقديم المتميزات من المعلمات المساعدة لزميلاتهن" الأعلى نسبة في التطبيق، وبالتالي أصبحت ثقافة تبادل الخبرات سائدة ومطبقة مسبقاً، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (المباركي، ٢٠١٦م).

تلتها العبارة رقم (٣٠) والتي نصت على (تنمية الترابط والتآلف بين المعلمات) بمتوسط حسابي (٤,٤٧) وانحراف معياري (٠,٩٣) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الثاني بدرجة (موافق بشدة) بين العبارات نظراً لأهمية تحسين العلاقات الإنسانية بين المعلمات باعتبارهن أعضاء فريق واحد يسعى لأداء مهامه ووظيفته على أكمل وجه ممكن، كذلك يفسر مدى

حرص واهتمام قائدات المدارس بتلبية حاجات ورغبات المعلمات الإنسانية والاجتماعية، وسيرهن على خطى المدرسة الإنسانية في الإدارة. بينما كان في مؤخرة العبارات في هذا المحور العبارة رقم (٣٢) والتي نصت على (إشراك المعلمات في وضع أهداف المدرسة وخططها) بمتوسط حسابي (٤,٣٠) وانحراف معياري (٠,٩٧) وتفسر الباحثة حصول العبارة على الترتيب الثامن بدرجة (موافق بشدة) بين العبارات أنه قد يرجع ذلك إلى مركزية أهداف التعليم والخطط التشغيلية للمدارس من وزارة التعليم والمستويات الإدارية العليا، فتفتقر قائدة المدرسة إلى تحقيق هذه العبارة بصورة حقيقية، لكنها قد تسعى إلى إشراك المعلمات فيما هو ضمن صلاحياتها المطلقة، وقد يعود إلى كثرة أعباء المعلمات وأدوارهن التعليمية في المدرسة فتفضل القائدة عدم إشراكهن في مجال التخطيط الإداري الخاص بالمدرسة.

جدول (٧)

المتوسط المرجح والانحراف المعياري والرأي السائد للمؤشرات الأربعة

| الترتيب | الرأي السائد | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المحاور |
|---------|--------------|-------------------|-----------------|--|
| ٣ | موافق | ٠,٨٣ | ٤,١٣ | ١- درجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي |
| ٢ | موافق بشدة | ٠,٨٠ | ٤,٣٥ | ٢- درجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي |
| ٤ | موافق | ٠,٨٨ | ٤,١٣ | ٣- درجة إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني |

| | | | | المفتوح للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي |
|---|------------|------|------|--|
| ١ | موافق بشدة | ٠,٨٥ | ٤,٣٩ | ٤- درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي |
| | موافق بشدة | ٠,٨٠ | ٤,٢٥ | إجمالي المحاور |

نستخلص من نتائج الجدول (٧) ما يلي:

إن درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني تقع في فئة "موافق بشدة" بمتوسط حسابي (٤,٢٥) وانحراف معياري (٠,٨٠) وهذا يعني أن مفردات عينة الدراسة "قائدات مدارس المرحلة الثانوية بجدة" موافقات بشدة على امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني (التخصصي، التربوي، المفتوح، مجموعات التعلم) في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي.

● تحليل نتائج السؤال الخامس وتفسيرها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات قائدات المدارس حول درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني (التخصصي، التربوي، المفتوح، مجموعات التعلم) للمعلمات في مدارس التعليم العام في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي في ظل (المؤهل التعليمي/ عدد سنوات الخبرة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء بعض الاختبارات لمعرفة إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء مفردات العينة حول محاور الدراسة يعزي إلى اختلاف:

١. المؤهل العلمي

بناءً على ما ورد من بيانات العينة فإن متغير المؤهل العلمي يتكون من فئتين (بكالوريوس، ماجستير) وعليه تم إجراء اختبار "ت" للمقارنة بين متوسطين مستقلين وفق آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بجدة فحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (٨) نتائج اختبار "ت"

| المحاور | المؤهل العلمي | عدد القراءات | المتوسط | الانحراف المعياري | ت(١٢١)* | المعنوية p-value | الدلالة |
|---|---------------|--------------|---------|-------------------|---------|------------------|---------|
| ١- إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني | بكالوريوس | ١١٦ | ٤,١٧ | ٠,٧٨ | ٢,٥٨٥ | ٠,٠١١ | دال |
| التخصصي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. | ماجستير | ٦ | ٣,٢٩ | ١,٤٥ | | | |

| | | | | | | | |
|---------|-------|-------|------|------|-----|-----------|--|
| غير دال | ٠,٠٦٧ | ١,٨٥٠ | ٠,٧٥ | ٤,٣٨ | ١١٦ | بكالوريوس | ٢- امكانية |
| | | | ١,٤٨ | ٣,٧٧ | ٦ | ماجستير | تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| دال | ٠,٠٤٩ | ١,٩٨٩ | ٠,٨٥ | ٤,١٦ | ١١٦ | بكالوريوس | ٣- امكانية |
| | | | ١,٣٦ | ٣,٤٤ | ٦ | ماجستير | تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء |

| | | | | | | المدرسي . | |
|-----|-------|-------|------|------|-----|-----------|---|
| دال | ٠,٠٢٧ | ٢,٢٣٨ | ٠,٨٠ | ٤,٤٣ | ١١٦ | بكالوريوس | ٤- امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي . |
| | | | ١,٤٣ | ٣,٦٥ | ٦ | ماجستير | |
| دال | ٠,٠٢٥ | ٢,٢٦٩ | ٠,٧٦ | ٤,٢٩ | ١١٦ | بكالوريوس | امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء |
| | | | ١,٣٧ | ٣,٥٤ | ٦ | ماجستير | |

* ت (١٢١) تعني قيمة الإحصاءات عند درجات حرية (١٢١)

١. عدد سنوات الخبرة

بناءً على ما ورد من بيانات العينة فإن متغير سنوات الخبرة يتكون من ثلاث فئات (أقل من ٥ سنوات، من (٥-١٠) سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) وعليه تم إجراء اختبار "ف" أو "تحليل التباين في اتجاه واحد" للمقارنة بين متوسطات آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بجدة فكانت النتائج التالية:

جدول رقم (٩)

نتائج اختبار "ف" أو "تحليل التباين في اتجاه واحد"

| المحاور | سنوات الخبرة | عدد القراءات | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة ف (١٢٠٢) * | المنعوية p-value | الدلالة |
|---|--------------|--------------|---------|-------------------|-----------------|------------------|---------|
| ١- إمكانية تطبيق القيادة المدرسية المؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. | أقل من ٥ | ١٩ | ٤,٠٢ | ٠,٥٢ | ٤,٠٠٢ | ٠,٠٢١ | دال |
| | من (٥-١٠) | ١٢ | ٣,٥٤ | ١,١٠ | | | |
| | أكثر من ١٠ | ٩١ | ٤,٢٣ | ٠,٨٢ | | | |

| | | | | | | | |
|---------|-------|-------|------|------|----|------------|---|
| غير دال | ٠,٠٥٣ | ٣,٠١٧ | ٠,٤٥ | ٤,١٤ | ١٩ | أقل من ٥ | ٢- امكانية |
| | | | ٠,٩٤ | ٣,٩٥ | ١٢ | من (١٠-٥) | تطبيق القيادة المدرسية |
| | | | ٠,٨٢ | ٤,٤٥ | ٩١ | أكثر من ١٠ | مؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| دال | ٠,٠١٧ | ٤,٢١٧ | ٠,٥٦ | ٤,٠٦ | ١٩ | أقل من ٥ | ٣- امكانية |
| | | | ١,٠٣ | ٣,٤٧ | ١٢ | من (١٠-٥) | تطبيق القيادة المدرسية |
| | | | ٠,٨٩ | ٤,٢٣ | ٩١ | أكثر من ١٠ | مؤشر النمو المهني المفتوح للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| دال | ٠,٠٢٣ | ٣,٨٩٢ | ٠,٥٧ | ٤,٢٥ | ١٩ | أقل من ٥ | ٤- امكانية |
| | | | ١,٠٩ | ٣,٨١ | ١٢ | من (١٠-٥) | |

| | | | | | | | |
|-----|-------|-------|------|------|----|------------|---|
| | | | | | | | تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| | | | ٠,٨٣ | ٤,٤٩ | ٩١ | أكثر من ١٠ | |
| | | | | | | | امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| | | | ٠,٤٣ | ٤,١٢ | ١٩ | أقل من ٥ | |
| | | | ٠,٩٩ | ٣,٦٩ | ١٢ | من (١٠-٥) | |
| دال | ٠,٠٢٠ | ٤,٠٦٤ | ٠,٨١ | ٤,٣٥ | ٩١ | أكثر من ١٠ | |

* قيمة الإحصاء ف عند درجات حرية (١٢٠٠٢)

ولتحديد فئات سنوات الخبرة التي أدت إلى اختلاف متوسط آراء مفردات العينة، قامت الباحثة بإجراء مجموعة من المقارنات المتعددة باستخدام

اختبار"ت" بين كل فئتين من فئات سنوات الخبرة، وحيث أن سنوات الخبرة تتكون ثلاث فئات يتولد عنها ثلاث مقارنات متعددة. والجدول التالي يبين فقط المقارنات التي بينها فروق معنوية ذات دلالة إحصائية، كما يعطي قيمة الفروق والخطأ المعياري لها وقيمة المعنوية.

جدول رقم (١٠)

نتائج المقارنات المتعددة بين سنوات الخبرة واختبارات"ت

| المعنوية p-value | الخطأ المعياري | فروق • المتوسطات (أ) - (ب) | المقارنات المتعددة بين كل فئتين من فئات سنوات الخبرة | | المحاور |
|---------------------|----------------|-------------------------------|---|------------|--|
| | | | الفئة (ب) | الفئة (أ) | |
| ٠,٠٠٧ | ٠,٢٥ | *٠,٦٩ | من (١٠٠) | أكثر من ١٠ | ١- إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| ٠,٠٠٥ | ٠,٢٦ | *٠,٧٦ | من (١٠٠) | أكثر من ١٠ | ٣- إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| ٠,٠٠٩ | ٠,٢٥ | *٠,٦٨ | من (١٠٠) | أكثر من ١٠ | ٤- إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |
| ٠,٠٠٧ | ٠,٢٤ | *٠,٦٦ | من (١٠٠) | أكثر من ١٠ | إمكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشرات النمو المهني للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي. |

الفروق بين متوسط الفئتين أو (الجموعتين) موجبة

● مناقشة نتائج السؤال الخامس:

أن سبب وجود الفروق الإحصائية في امكانية تطبيق مؤشرات النمو المهني (التخصصي، المفتوح، في مجموعات التعلم) بين قائدات المدارس في التعليم العام ذوات المؤهل العلمي (البكالوريوس) نظراً لمحدودية الخبرة التعليمية أو الأكاديمية في مجال الإدارة التربوية، وقلة المعلومات و المعارف المتصلة بهذا المجال لدى القائدات لاسيما في العصر الحالي حيث تسارعت عجلة التطور المعرفي و الأكاديمي، وبالتالي يمكن تفسير عدم وجود الفروق الإحصائية بين قائدات المدارس في التعليم العام ذوات المؤهل العلمي (الماجستير) لاتساع اطلاعهن وقراءتهن الموجهة والبحثية في مجال عملهن الإداري وبالتالي يقينهن بأهمية وفعالية تطبيق البرامج والأنظمة الإدارية الجديدة والمتطورة والتي تسعى للحصول على نتائج إيجابية لصالح الأهداف الموضوعية.

وسبب وجود الفروق الإحصائية في امكانية تطبيق مؤشرات النمو المهني (التخصصي، المفتوح، في مجموعات التعلم) بين قائدات المدارس في التعليم العام ذوات سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) أنه قد يرجع لأقدمية تواجدهن في ميدان العمل وبالتالي يصعب عليهن مواكبة الأنظمة الجديدة في العملية الإدارية، فتزداد عملية مقاومة التغيير واستصعاب اتباع القوانين والخطوات المحددة في ظل ما لديهن من اثرء وتجارب مكتسبة ومتنوعة، قد تحد أو تيسر تحقيق الأهداف المتوقعة من هذه الأنظمة، إضافة إلى عدم حصولهن على التدريب الوافي لتطبيق مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي، أو التعديلات المستحدثة عليها

النتائج والتوصيات

فيما يلي أبرز النتائج التي توصل إليها البحث، وأهم التوصيات التي يمكن تطبيقها في الميدان في ضوء تلك النتائج، إضافةً إلى مجموعة من الاقتراحات بدراسات مستقبلية.

نتائج البحث:

بناءً على ما تم عرضه في البحث الحالي وفي ضوء أهدافه الموضوعية وأسئلته وما أشارت إليه التفسيرات والتحليلات الإحصائية للإجابة عن أسئلة البحث، قامت الباحثة بإعداد خلاصة عامة لنتائج بحثها الحالي وهي كالتالي:

- إن درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التخصصي للمعلمات في مدارس التعليم العام جاءت بدرجة (موافق).
- إن درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني التربوي للمعلمات في مدارس التعليم العام جاءت بدرجة (موافق بشدة).
- إن درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني المفتوح للمعلمات في مدارس التعليم العام جاءت بدرجة (موافق).
- إن درجة امكانية تطبيق القيادة المدرسية لمؤشر النمو المهني في مجموعات التعلم للمعلمات في مدارس التعليم العام جاءت بدرجة (موافق بشدة).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بجدة نحو امكانية تطبيق مؤشر النمو المهني

(التخصصي، المفتوح، في مجموعات التعلم) للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي تُعزى الى اختلاف المؤهل العلمي.

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بجدة نحو امكانية تطبيق مؤشر النمو المهني (التربوي) للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي تُعزى الى اختلاف المؤهل العلمي.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بجدة نحو امكانية تطبيق مؤشر النمو المهني (التخصصي، المفتوح، في مجموعات التعلم) للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي تُعزى الى اختلاف سنوات الخبرة.

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء قائدات مدارس المرحلة الثانوية بالتعليم العام بجدة نحو امكانية تطبيق مؤشر النمو المهني (التربوي) للمعلمات في ضوء مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي تُعزى الى اختلاف سنوات الخبرة.

* * *

توصيات البحث:

- في ضوء نتائج البحث السابقة، توصي الباحثة بما يلي:
 - العمل على تعزيز ثقافة النمو المهني وتذليل الصعوبات وتفويض الصلاحيات لدى القيادة المدرسية من قبل المسؤولين في وزارة التعليم وايضاح مدى أثرها وأهميتها للمعلمات في تحسين العملية التعليمية وتيسيرها.
 - العمل على تقليص العبء التدريسي والمهام الموكلة للمعلمات من قبل القيادة المدرسية، ليتمكنن من تحقيق وتطبيق مؤشرات النمو المهني في ضوء منظومة قيادة الأداء المدرسي داخل المدرسة وخارجها.
 - منح المعلمات الحوافز والتسهيلات من قبل وزارة التعليم، والتي تشجعهن للمبادرة لتطوير أنفسهن مهنيًا وفق مؤشرات منظومة قيادة الأداء المدرسي أو غيرها.
 - استحداث البرامج والأساليب التدريبية المقننة من قبل المسؤولين في مكاتب الإشراف التربوي والعمل على توطين ممارسات النمو المهني للمعلمات بالمدرسة وجعلها جزء لا يتجزأ من اليوم الدراسي، وتحديد مواعيد ثابتة في الجدول الدراسي لتنفيذها، وتوفير الكوادر البشرية المتخصصة لذلك.
 - اعتماد الممارسات الوارد ذكرها في استبانة البحث من قبل القائمين على تطوير التعليم وإصدار مؤشرات المنظومة، لتنفيذ مؤشرات النمو المهني للمعلمات ضمن منظومة قيادة الأداء المدرسي وتحقيق أهدافها، حيث تفتقر المنظومة لتوضيح آلية أو خطوات لتحقيق هذه المؤشرات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الإبراهيم، افتكار عبد الله محمود (٢٠١٥م) دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية في مديرية عمان الرابعة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمّان
- أحمد، نجم الدين نص (٢٠٠١م) دور مديري المدارس في النمو المهني للمعلمين: دراسة ميدانية بمحافظة الشرقية، رسالة ماجستير، كلية التربية بالقازيق، مصر.
- الإدارة العامة للإشراف التربوي (٢٠١٧م) دليل مؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي، الإصدار الخامس، تاريخ الدخول ٢٨-١١-٢٠١٧م، على الرابط: <https://departments.moe.gov.sa/EducationAgency/RelatedDepartments/ESUPERVISION/boys/Pages/Performanceindicators.aspx>
- الإدارة العامة للتعليم بجدة (٢٠١٧م) دليل مدارس جدة، تاريخ الدخول ٤-١٢-٢٠١٧م، على الرابط: <http://sp.jedu.gov.sa/dalel>
- باحزر، خالد بن صالح محمد (٢٠١٠م) النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريبيية في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر السنوي الخامس عشر بعنوان تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات، الرياض، المملكة العربية السعودية
- بالخير، هناء أحمد (٢٠١٦م) درجة تطبيق قائدات المدارس لمؤشرات منظومة قيادة الأداء الاشرافي بمدينة جدة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، معهد الدراسات العليا التربوية، جدة
- بجلوس، بهاء (٢٠٠٧م) (النمو المهني للمعلمين، تاريخ الدخول ٢٦-١١-٢٠١٧م على الرابط <http://search.shamaa.org/PDF/Articles/TIRa/17RaNo1/2007Y17RaNo2org/PDF/Articles/TIRa/2007Y.pdf>

- البوشي، محمد سعود علي (٢٠١٥م) واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلاء في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض
- تمام، شادية عبد الحليم وطه، أماني محمد (٢٠١٣) التنمية المهنية للمعلم، ط ١، القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- التميمي، عبدالعزيز (٢٠١٠م) دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين: دراسة ميدانية على محافظة رأس تنورة، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض
- الثقفي، مستور محمد (٢٠١٥م) دور التخطيط الاستراتيجي المدرسي في تطوير الأداء من وجهة نظر القيادات التربوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- جاد الكريم، علاء أحمد (٢٠١٢م) تطوير التنمية المهنية لمعلم المرحلة الثانوية على ضوء المتغيرات المستقبلية، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (١٣)، الجزء (٢).
- حجازي، هناء شحات (٢٠١١م) مؤشرات الأداء المدرسي وإصلاح التعليم، بنها: كلية التربية، جامعة بنها، مصر.
- الخيري، منى محمد (٢٠١٤م) دور الثقة التنظيمية في تحسين جودة الأداء المدرسي من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- الرفاعي، رانيه محمد (٢٠١٧م) العلاقة بين القيادة التشاركية والتنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة جدة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠١٢م) النمو التنمية المهنية للمعلم، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- العدواني، عبدالله ناصر (٢٠١٧م) واقع توافر معايير منظومة الأداء المدرسي من جهة نظر قائدي المدارس الثانوية والمشرفين التربويين في محافظة الخرج، رسالة

ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية

- العنتر، ياسر (٢٠١٤م) الدور القيادي لمديري المدارس بمكة المكرمة في تنمية المعلمين مهنيًا للإدراك والممارسة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- العوشن، محمد بن سعود (٢٠١٣م) المؤشرات التربوية الرئيسية لتقييم نظام التعليم العام في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الفقيه، عائشة حسين (٢٠١٣م) مشكلات وقضايا اجتماعية، تاريخ الدخول ٢٠٣٠. http://shsh . ٢٠١٧-١١-٢٨م، على الرابط: http://shsh.blogspot.com/post_01/2013
- القحطاني، مبارك بن سعيد (٢٠١٤م) معوقات تطبيق مؤشرات الأداء الإشرافي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- قداد، عادل يوسف (٢٠١١م) نمط القيادة المدرسية وعلاقته بالتنمية المهنية للمعلمين: دراسة تحليلية ميدانية لمدارس مرحلة التعليم المتوسط بقطاع التعليم سهل الجفارة، رسالة ماجستير، جامعة طرابلس، ليبيا
- القيسي، نايف (٢٠٠٦م) المعجم التربوي وعلم النفس، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي
- الكبيسي، عبد الواحد حميد (٢٠١٠م) التفكير المنطومي توظيفه في التعلم والتعليم استنباطه من القرآن الكريم، الرمادي: جامعة الأنبار
- ماضي، محمد (٢٠٠٤م) نحو إدارة اقتصادية للقطاع العام والحكومي وقياس الأداء بروح القطاع الخاص، مؤتمر الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

- المباركي، مريم علي (٢٠١٦م) واقع تطبيق قائدات المدارس للتنمية المهنية للمعلمات في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية، معهد الدراسات العليا التربوية ن جامعة الملك عبد العزيز، جدة
- محمد، فراس حج (٢٠١٧م) مدير المدرسة والعملية التربوية، مجلة عود الند الثقافية، العدد (٧٩)، فلسطين
- المزروع، هيا بنت محمد (٢٠٠٦م) تدريب الزملاء: رؤية في النمو المهني للمعلم، اللقاء السنوي الثالث عشر بعنوان اعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، الرياض، المملكة العربية السعودية
- المسعودي، محمد موسى (٢٠١٦م) الصعوبات التي تواجه المشرفين التربويين في تطبيق منظومة قيادة الأداء الإشرافي في إدارة تعليم صبيا، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- النعمي، علي بن طعنون (٢٠١٤م) منظومة قيادة الأداء الإشرافي والمدرسي فكر – متجدد وعمل مؤسسي، تاريخ الدخول ٥ / ١٢ / ٢٠١٧ م. على الموقع الإلكتروني لإدارة التعليم بصبيا <https://edu.moe.gov.sa/Sabia/Pages/default.aspx>
- نواوي، الهام حسن (٢٠١٦م) واقع تطبيق منظومة قيادة الأداء الإشرافي وعلاقة بالكفايات المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظر مديري مكاتب التعليم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Lucilio, Lisa (2009) What Secondary Teachers Need in Professional Development, Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice , Vol. 13, No. 1, September
- Opfer,V. & peddr,D. (2010), benefits status and effectiveness of continuous professional development for teachers in England, The Curriculum Journal,21(٤)

- Al-Kubaisi, Abdul Wahid Hameed (2010) *Systemic thinking employed in learning and education deduced from the Qur'an*, Ramadi: Anbar University
- Lucilio, Lisa (2009) *What Secondary Teachers Need in Professional Development*, *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 13, No. 1, September , 53-75
- Madi, Mohammed (2004) *towards the economic management of the public sector and government performance measurement in the spirit of the private sector*, the Conference of modern methods of government performance measurement, the Arab Organization for Administrative Development, Cairo.
- Mohammed, Firas Hajj (2017) *Director of the School and the Educational Process*, Oud Al-Nad Cultural Magazine, Issue (79), Palestine
- Nawawi, Elham Hassan (2016) *The reality of the application of supervisory performance leadership system and a relationship with the professional competencies of educational supervisors from the point of view of managers of education offices*, Master Thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Mecca
- Opfer, V. & Peddr, D. (2010), "Benefits status and effectiveness of continuous professional development for teachers in England", *The Curriculum Journal*,21(4).413
- Al-Rifai, Rania Mohammed (2017) *The relationship between participatory leadership and professional development of secondary school teachers in Jeddah*, Master Thesis, King Abdulaziz University, Jeddah.
- Sakran, Mohamed Mohamed (2005) *On the road of continuous professional development of the Arab teacher*, The sixth scientific conference of the Faculty of Education in Fayoum: Sustainable professional development of the Arab teacher, Fayoum, Egypt.
- Tammam, Shadia Abdel Halim Taha, Amani Mohamed (2013) *Teacher Professional Development*, 1st edition, Cairo: Modern Library for Publishing and Distribution.
- Tamimi, Abdulaziz (2010) *The role of school principals in the professional development of teachers: A field study on Ras Tanura*, Master Thesis, Al-Imam Muhammad ibn Saud Islamic University, College of Social Sciences, Riyadh.

- University
- Al-Qaisi, Nayef (2006) *The Lexicon of Pedagogy and Psychology*, Amman: Osama Publishing House
- Al-Thaqafi, Mastour Mohammed (2015) *The Role of School Strategic Planning in Developing Performance from the Point of View of Educational Leaders in Makkah*, MA Thesis, Umm Al-Qura University, Makkah
- Amer, Tarek Abdel Raouf (2012) *Growth and Professional Development of the Teacher*, Cairo: Taiba Foundation for Publishing and Distribution.
- Bahlous, Bahaa (2007) Professional Teacher Development, Accessed on 26-11-2017, available at <http://search.shamaa.org/PDF/Articles/TIRa/2RaNo17Y2007/1RaNo17Y2007.pdf>
- Bajehzr, Khaled Ibn Saleh Mohammed (2010) *Professional development for teachers to enhance the efficiency of training in general education in the Kingdom of Saudi Arabia*, the fifteenth annual conference entitled "Development of Education: Visions, models and requirements", Riyadh, Saudi Arabia
- Balkhair, Hana Ahmed (2016) *The degree of application of indicators of supervisory performance leadership system by school leaders in Jeddah*, Master Thesis, King Abdulaziz University, Institute of Educational Graduate Studies, Jeddah
- Jeddah Public Administration (2017) *Jeddah Schools Directory*, Accessed on 4-12-2017, available at <http://sp.jedu.gov.sa/dalel/>
- Educational Guide (2017) *Indicators Guide for the Supervisory and School Performance System*, Fifth Edition, Accessed on 28-11-2017, available at <https://departments.moe.gov.sa/EducationAgency/RelatedDepartments/ESUPE/RVISION/boys/Pages/Performanceindicators.aspx>
- Faqih, Aisha Hussein (2013) *problems and social issues*, Accessed on 28-11-2017, available at http://shsh2030.blogspot.com/2013/01/blog-post_7182.html
- Hegazy, Hana Shahat (2011) *School Performance Indicators and Education Reform*, Banha: Faculty of Education, Banha University, Egypt
- Hussein, Ahmed Mustafa (1994) *Policy Analysis: a new approach to planning in government systems*, (4) Sharjah: Social Society.
- Jad Al-Karim, Alaa Ahmed (2012) *Enhancing the Professional Development of Secondary School Teacher in the Light of Future Variables*, Journal of Scientific Research in Education, No. (13), Part (2).
- Kaddad, Adel Yousef (2011) *Pattern of School Leadership and its Relationship with Teachers' Professional Development: An Analytical Field Study of Intermediate Schools in the Education Sector Sahl Al-Jafara*, MA Thesis, Tripoli University, Libya

List of References:

- Al-Adwani, Abdullah Nasser (2017), *The availability of school performance system standards from the point of view of secondary school leaders and educational supervisors in Al-Kharj province*, Master Thesis, Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia
- Al-Antar, Yasser (2014), *the leading role of school principals in Makkah in the development of teachers professionally to recognize and practice their point of view*, Educational Administration and Planning Trac-, College of Education, Umm Al Qura University, Makkah.
- Al-Boushi, Mohammed Saud Ali (2015), *The professional development of the primary school teacher from the viewpoint of teachers in the province of Al'ula in the light of the directions of the new teacher project*, Master Thesis, King Saud University, Riyadh
- Al-Ibrahim, Iftikar Abdullah Mahmood (2015), *The Role of School Administrators and Educational Supervisors in Improving the Professional Development of Primary Stage Teachers in Amman Fourth Directorate*, University of Jordan, Amman
- Al-Khairi, Mona Mohammed (2014) *The role of organizational trust in improving the quality of school performance from the point of view of secondary school teachers in Makkah*, Master Thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah.
- Al-Masoudi, M. Musa (2016) *Difficulties facing the educational supervisors in the application of the supervisory performance leadership system in the management of the education of Sabya*, Master Thesis, Faculty of Education, Umm Al-Qura University, Makkah
- Al Mazrou', Haya Mohammed (2006) *Peer Training: A Vision for Teacher Professional Development*, 13th Annual Meeting on Teacher Preparation and Development in the Light of Contemporary Variables, Riyadh, Saudi Arabia
- Al-Mubarak, Mariam Ali (2016) *The reality of the application of school leaders for the professional development of teachers in the light of the criteria of the Education Award for Excellence*, Master Thesis, Educational Administration, Institute of Educational Graduate Studies, King Abdul Aziz University, Jeddah
- Al-Naami, Ali Ibn Taanoun (2014) *Leadership and Supervisory Performance System: Renewed Thinking and Institutional Work*, Available on the Website of the Education Administration in Sabya <https://edu.moe.gov.sa/Sabia/Pages/default.aspx>
- Al-Qahtani, Mubarak Ibn Saeed (2014) *Obstacles to the Application of Supervisory Performance Indicators in Education Offices in Riyadh*, Master Thesis, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic

The Degree of applicability of Professional Development Indicators for Teachers in The Light of The School Performance Leadership System

Elaf Mohamed Al-Huseiki

Department of Educational Administration - College of Graduate Studies
King Abdulaziz University

Abstract:

The purpose of this paper is to identify the degree to which the school leadership can apply the indicators of professional development (specialization, education, exposure, learning groups) of female teachers in public schools in the light of the school performance leadership system. In addition, the paper aims to detect statistical differences in the responses of school leaders on the degree to which school leadership can apply indicators of professional development under their educational qualifications and experiences.

To achieve these objectives, the researcher used the descriptive approach, where she adopted the questionnaire as a data collection tool. The total population of 122 secondary school leaders in Jeddah was included in the study, and the SPSS program was used for statistical analysis.

The results of the study showed that the degree of applicability of the school leadership to the indicators of professional development (specialization / exposure) of teachers in the public schools was (Agree). Moreover, the responses to the degree of applicability of the school leadership to the indicators of professional development (education / learning groups) was (Strongly agree).

The study showed statistically significant differences between the average views of the leaders of secondary schools in public education in Jeddah towards the possibility of applying the indicators of professional development (specialization, exposure, learning groups) due to the differences in (educational qualification / years of experience).

The absence of statistically significant differences between the average views of the leaders of secondary schools in public education in Jeddah towards the possibility of applying the indicators of professional development (educational) went back to the differences in (scientific qualification / years of experience)

key words: Indicators of Professional Development, School Performance Leadership System