



جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية والأصول

دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد

## Role Of Informatics In Developing Professional Development Among School Directors In Irbid Governorate

إعداد الطالب

ياسين محمد ياسين الشрман

بإشراف الأستاذ الدكتور

محمد عبود الحراحشة

الفصل الدراسي الاول

م 2018/2017

## قرار لجنة المناقشة

دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدرء المدارس في محافظة اربد

إعداد الطالب

ياسين محمد ياسين الشرمان

بإشراف الأستاذ الدكتور / محمد عبود الحراحشة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	التوقيع
أ. د. محمد عبود الحراحشه	مشرفاً ورئيساً.....
أ. د. صالح سويلم الشرفات	عضواً.....
د. ميسون طلاع الزعبي	عضواً.....
د. خالد احمد الصرايرة	عضواً خارجياً.....

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في كلية العلوم

التربوية قسم الإدارة التربوية والأصول في جامعة آل البيت

نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ 12 / 12 / 2017

الفصل الدراسي الأول 2108/2017

## تفويض

أنا ياسين محمد ياسين الشerman، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ : 12 / 12 / 2017م

## إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت

أنا الطالب : ياسين محمد ياسين الشрман

التخصص : إدارة تربوية الكلية : العلوم التربوية القسم : الإدارة التربوية والأصول

أقرُّ بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المتعلقة بإعداد

رسائل الماجستير والدكتوراة عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان :

دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد

توقيع الطالب :

التاريخ : 12 / 12 / 2017 م

## الإهداء

إلى والديّ أمد الله في عمرهما، ورزقني برهما والإحسان اليهما اللذان ربياني على حب العلم والتعلم،

وأحاطاني بدعائهم الصادق، حفظهما الله ومتعهما بالصحة والعافية.

إلى أخواني وأخواتي العزيزات تقديرا وعرفانا بمساعدتهم وتشجيعهم ودعمهم لي.

إلى رفيقة دربي زوجتي الغالية أم براء التي لم تتوان في مساعدتي والوقوف معي حفظها الله وسدد على

طريق الخير خطاها، إلى توأم روعي وفلذات كبدي أبنائي (براء واحمد وريان ) متعني الله بصلاحهم.

إلى كل الأصدقاء والزلاء الذين كانوا يتابعون دراستي بمشاعرهم لهم مني كل التقدير والإحترام.

إلى كل من حمل رسالة التربية والتعليم في بلدنا، إلى العاملين في حقل التعليم، إلى كل طلبة العلم.

إليهم جميعا.

أهدي هذا الجهد المتواضع سائلاً المولى عز وجل أن ينفعني بما تعلمت، وأن يعلمني ما ينفعني، وأن

يصلح لي الأعمال، ويحقق لي الآمال إنه سميع بصير.

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعانني وهياً لي من الأسباب لإتمام هذه الرسالة والصلاة والسلام على الرسول الكريم وخاتم النبيين وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:  
عرفاناً بالفضل والجميل أتوجه بموفور الشكر وعظيم التقدير إلى أستاذي الفاضل الاستاذ الدكتور / محمد عبود الحراحشه الذي سعدت بإشرافه على هذه الرسالة، فكان لعلمه وتوجيهاته البناءة، وروحه الطيبة، وخلقته الكريم الأثر الكبير في إنجازها، فكان يعطيني بعبء العالم ويغدق علي من علمه الكثير دون كلل او ملل، أطال الله في عمره وأدام عليه الصحة والعافية.

والشكر موصول لكل من أعضاء لجنة المناقشة، شاكرًا لهم طول البال وطيب خاطر في تفحص هذه

الرسالة والتفضل بمناقشتها

أ. د. صالح سويلم الشرفات

د. ميسون طلاع الزعبي

د. خالد أحمد الصرايرة

ولا يفوتني ان أتقدم بالشكر الى الأساتذة الجامعيين الذين تكرموا علي بتحكيم أداة الدراسة واثرائها بأرائهم وتوجيهاتهم.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لمجتمع الدراسة من مديري ومديرات مديرية التربية والتعليم في لواء المزار الشمالي لتفضلهم بالإجابة على أداة الدراسة.

وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الاخ الفاضل الدكتور وائل الشрман الذي ما تواني قط في تقديم المساعدة لي في كل مسيرتي العلمية، وعرفانا بالجميل ومن باب رد الفضل الى أهله أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان الى صديقي الدكتور علي الجوارنة أدام الله عليه الصحة وألبسه ثوب العافية.  
والى رفيق دربي في هذا المشوار أخي وصديقي الأستاذ زكريا الجوارنة أبو محمد على ما قدمه خلال هذه المسيرة. ولا يفوتني ان أتقدم بالشكر والعرفان جميع من أسهم في اخراج هذا العمل الى حيز النور، واخشى من ذكر أسمائهم خوفا من السهو والنسيان وليس جحوداً وانكاراً.

الباحث

## قائمة المحتويات

ب	قرار لجنة المناقشة.....
ج	تفويض.....
د	إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت.....
هـ	الإهداء.....
و	شكر وتقدير.....
ز	قائمة المحتويات.....
ح	الموضوعات.....
ي	قائمة الجداول.....
ك	قائمة الملاحق.....
ل	الملخص.....
م	Abstract:.....
1	الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها.....
6	الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة.....
33	الفصل الثالث الطريقة والاجراءات.....
39	الفصل الرابع نتائج الدراسة.....
51	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات.....
55	التوصيات والمقترحات.....
56	قائمة المراجع.....
63	الملاحق.....

## الموضوعات

الموضوع
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
مقدمة
مشكلة الدراسة
أسئلة الدراسة
اهداف الدراسة
أهمية الدراسة
التعريفات الاصطلاحية والاجرائية
حدود الدراسة ومحدداتها
الفصل الثاني: الادب النظري والدراسات السابقة
أولا: الادب النظري
ثانيا: الدراسات السابقة
ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها
الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات
منهج الدراسة
مجتمع وعينة الدراسة
أداة الدراسة
صدق الأداة



ثبات الأداة
متغيرات الدراسة
المعالجة الإحصائية
إجراءات الدراسة
الفصل الرابع: نتائج الدراسة
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
التوصيات
قائمة المراجع
قائمة الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول
1	توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي والمرحلة والخبرة الادارية وعدد الدورات التدريبية
2	معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة
3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا
4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الاداري مرتبة تنازليا
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الفني مرتبة تنازليا
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الشخصي مرتبة تنازليا
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في محافظة اربد حسب الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الادارية، عدد الدورات التدريبية
8	تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الادارية، عدد الدورات التدريبية على مجالات دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في محافظة اربد

## قائمة الملحق

العنوان	رقم الملحق
أداة الدراسة بصورتها الأولية	1
قائمة أسماء لجنة تحكيم أداة الدراسة	2
أداة الدراسة بصورتها النهائية	3
كتاب تسهيل المهمة	4

دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد

الطالب

ياسين محمد ياسين الشрман

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة

جامعة آل البيت 2018/2017

## الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد، وأثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الإدارية، عدد الدورات التدريبية ) في ذلك، تكوّنت عينة الدراسة من (54) مديراً ومديرة مدرسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء أداة لقياس متغيرات الدراسة، وتكونت من (57) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي (المجال الإداري، المجال الفني، المجال الشخصي). وأظهرت نتائج الدراسة أن دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد جاء بدرجة مرتفعة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً على التوالي (مجال إداري، مجال شخصي، مجال فني ) حيث جاء كل من المجال الإداري والمجال الشخصي بتقديرات مرتفعة، والمجال الفني جاء بتقدير متوسط. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) تُعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي و الخبرات الإدارية و عدد الدورات التدريبية على جميع المجالات. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة التأكيد على تدريب مدراء المدارس على تطوير مهاراتهم المعلوماتية في مجال العمل الفني. الكلمات المفتاحية : المعلوماتية، التنمية المهنية، مدراء المدارس، الأردن.

Role Of Informatics In Developing Professional Development Among School  
Directors In Irbid Governorate

By

Yaseen Mohammad Yaseen Al-Shorman

Supervision

Prof. Mohamed Aboud Al-Harrahsha

Al-Bayt University (2017/2018)

**Abstract:**

The study aimed to identify the role of informatics in the professional development of school Directors in the Directorate of Education of the Northern Mazar Brigade in Irbid governorate, and to study the effects of the variables (physiotherapy, qualification, stage, management experience, number of training courses) in role of informatics. The data set consists of (54) principles. In order to achieve the objectives of the study, a specific tool was constructed to measure the study variables. The study consists of (57) items in three different domains (administrative, technical, and personal). The results of the study shows that the role of informatics in the professional development of school principals in Irbid governorate is very high estimate. The results are ranked in descending order respectively (administrative, personal field,

and technical domains). The administrative and personal domains come with high estimates average, and technical domain comes with good estimate average. In addition, the results show that there were no statistically significant differences at the level of ( $\alpha \geq 0.05$ ) due to the impact of gender, scientific qualifications, managerial experience, and the number of training courses in all fields. The study recommend number of recommendations. The main recommendation is improving the training of school principals to develop their information skills in the field of technical work.

Keywords: Informatics, professional development, school Directors, Jordan

## الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

### المقدمة

تتجه المجتمعات الحديثة الى التنمية المهنية وذلك من خلال الخطط الإستراتيجية لقطاعات التعليم والتدريب المهني والتقني، التي تساعد على توظيف وإدارة المؤسسات التربوية لتحقيق الغايات والأهداف المرسومة نحو تحسين المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. ولما كان التحقق من بلوغ تلك الخطط لأهدافها أمراً حيوياً لضمان جودة ونوعية المخرجات ، أصبح من الضروري إيلاء المعلوماتية العناية والاهتمام في عمليات العمل الاداري والفني والمتابعة والتقييم وأشراكها في عملية التصميم والتنفيذ، وانطلاقاً من ذلك بدأت المؤسسات التعليمية بالاهتمام بالمعلوماتية، والتركيز على تطوير البرمجيات بما من شأنه المساعدة في توظيف نتائج المعلوماتية في مراجعة الخطط ورسم السياسات واتخاذ القرارات التي تؤدي الى رفع مستوى الاداء في تلك المؤسسات . خطى الأردن في السنوات الأخيرة خطوات حثيثة نحو تطوير واصلاح قطاع التعليم ورفع كفاءة العاملين من خلال توظيف المعلوماتية التي تكفل جودة وكفاءة المخرجات لتكون قادرة على الارتقاء في العملية التعليمية، وذلك انطلاقاً من رؤية جلالة الملك عبدالله الثاني لجعل الاردن محوراً ومركزاً في المنطقة من خلال خطط طموحة للتحديث والتطوير في قطاعات الاقتصاد والتعليم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

مع ظهور المعلوماتية والتنمية المهنية واساليب الاتصال Information And Communications Technology (ICT) وتحويل الاعمال المكتبية والمحاسبية والعمليات المختلفة إلى اعمال الكترونية، ومع زيادة التحول الرقمي للمنظمات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف الورقية إلى ملفات الكترونية، وأصبحت العلاقات بين الحكومة والوزارات والمواطنين تتم عن طريق الشبكة الداخلية والخارجية. ظهرت عدة مصطلحات جديدة مثل الإدارة الإلكترونية E-Management، الأعمال الإلكترونية E-Business، التسوق الإلكتروني E-Marketing، إدارة الموارد البشرية E-HRM، الاستقطاب الإلكتروني E-Recruiting، التعلم الإلكتروني E-Learning، الحكومة الإلكترونية E-Government.

والعديد من المسميات التي تتعلق بالمعلوماتية، ويمكن القول بأن المعلومات والمعرفة من مقومات الحضارة الإنسانية، ويتطلب الدخول إلى عالم المعرفة استخدام التقنيات الحديثة، ولا بد من إعادة النظر في أساليب العمليات التقليدية في الوصول إلى المعلومات، لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت وسيلة وليست مجرد أدوات رفاهية تقتصر على مجال معين أو على نخبة إجتماعية، وفي ظل التوجه العالمي نحو اقتصاديات المعرفة التي تعتمد بشكل أساسي على التقنيات الحديثة، في استخدام المعرفة لرفع مستوى الرفاه الاجتماعي، واستثمار الموارد المختلفة خير استثمار، أصبحت تكنولوجيا المعلومات وسيلة بقاء وأداة لا يمكن الاستغناء عنها في عالم مفتوح يعتمد القدرة التنافسية معياراً للتقدم والازدهار(الغانم، 2006).

يتم تعريف المعلوماتية في كلية انديانا (Indiana) الجامعية للمعلومات وعلوم الحاسوب على أنها "العلم والفن والأبعاد الإنسانية لتكنولوجيا المعلومات ودراسة الطلب، والآثار الاجتماعية المترتبة على التكنولوجيا. وتعرف أيضا في نظم المعلومات بأنها "تطبيق تكنولوجيا المعلومات في الفنون والعلوم والمهن، هذه التعريفات مستحسنة بشكل كبير في الولايات المتحدة، وتختلف عن الاستعمال البريطاني في إهمال دراسة الحساب الطبيعي.

أما في جامعة كاليفورنيا ايرفين، قسم المعلوماتية Department of Informatics، يتم تعريف المعلوماتية بأنها "دراسة متعددة التخصصات لتصميم واستخدام وتطبيق تأثير تكنولوجيا المعلومات"، ويستند هذا النظام المعلوماتي على الاعتراف بأن تصميم هذه التكنولوجيا ليست مجرد مسألة فنية، ولكن يجب التركيز على العلاقة بين التكنولوجيا واستخدامها في بيئات العالم الحقيقي. وهي حلول تصاميم المعلوماتية في السياق، ويأخذ في الاعتبار الظروف الاجتماعية والثقافية والتنظيمية التي سوف تستخدم الحوسبة وتكنولوجيا المعلومات. (ويكيبيديا، 2011).



## مشكلة الدراسة

تسعى وزارة التربية والتعليم الاردنية في التركيز للوصول للتنمية المهنية لمدرء المدارس من خلال توظيف التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مدارس المملكة الاردنية الهاشمية، إلا أن دور المعلوماتية وأثرها على التنمية المهنية لمدرء المدارس لا يزال يتصف بعدم الوضوح في هذه المدارس. ومن خلال عمل الباحث معلماً في عدد من المدارس ورئيس قسم التخطيط التربوي في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي لاحظ جدلاً كبيراً وسجلاً واسعاً بين وزارة التربية والتعليم الاردنية (مديريات التربية) والمدرء العاملين في المدارس حول دور المعلوماتية في تحقيق التنمية المهنية لهم وأهميتها في تحسين مسار العملية التعليمية التعلمية وتطويرها، من هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور المعلوماتية في التنمية المهنية للمدرء في المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد.

## أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

ما دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد من وجهة نظرهم؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة عن دور

المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والخبرة

الادارية، وعدد الدورات التدريبية ؟

## أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الى:

التعرف إلى دور المعلوماتية في التنمية المهنية للمدرء في المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد.

تحديد أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة الادارية، وعدد الدورات التدريبية) على دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد.

#### أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات الفريدة التي تناولت الكشف عن المعلوماتية ودورها في التنمية المهنية بجميع الكفايات الادارية والفنية والشخصية لمدرء المدارس خاصة في مدارس محافظة اربد للمساهمة في مواجهة بعض التحديات والمعوقات التي تواجه المدراء في المدارس، خاصة أننا نشهد العديد من التطورات والمستجدات المتسارعة والمتلاحقة منذ بداية الألفية الثالثة حيث شهدت الآونة الاخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقه في كافة مجالات الحياة ومن ابرزها المعلوماتية والتنمية المهنية والاعتماد الكلى عليه واستعمالها وتوظيفها في مجالات الحياة المختلفة.

لذلك تظهر أهمية هذه الدراسة بما يلي :

من الجانب النظري : يميز هذه الدراسة عن غيرها من الجانب النظري بأنها شملت جميع الكفايات لمدرء المدارس الادارية والفنية والشخصية في حدود علم الباحث والتي تطرقت لدور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد. من الجانب العملي : يأمل الباحث أن توجه هذه الدراسة أنظار مدراء المدارس إلى الاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة للارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية.

#### التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

استخدمت في الدراسة عدة مصطلحات من الضروري تعريفها وهي:

التنمية المهنية : عرفها الغافري (2007: 616 ) الواردة في العتيبي(2012) بأنها: "برامج، وأنشطة مختلفة ومخططة، من قبل وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المؤسسات التربوية في السلطة وخارجها؛ تهدف إلى تمكين القيادات التربوية من تطوير مهاراتهم واتجاهاتهم ومعتقداتهم؛ لكي يصبحوا أكثر فاعلية وقدرة على أداء أعمالهم والتكيف مع كل المتغيرات التي تطرأ في الميدان التربوي".

وتعرف إجرائيا بأنها : الدرجة الكلية لإستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس المعد لهذه الدراسة

والمحدد بالمجالات التالية ( المجال الإداري، المجال الشخصي، المجال الفني)

الدور: "هو مجموعة عن أماط النشاط المرتبطة أو الطرق السلوكية التي تحقق ما هو متوقع من وظائف معينة، وتترتب على الادوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة" (ابراهيم، 1999: 208).  
المعلوماتية : تعرف المعلوماتية بأنها ذلك المفهوم الذي يجمع تكنولوجيا المعلومات، وعلوم الحاسوب، ونظم المعلومات وشبكات الاتصال وتطبيقاتها في مختلف مجالات العمل (علي، وحجازي، 2006).

وتعرف اجرائياً بأنها استخدام الأجهزة الإلكترونية والبرامج والتطبيقات لسهولة الوصول إلى المعلومات وامكانية دمج المعلومات من أجل الوصول إلى حلول أكثر فاعلية ومرونة في أداء الاعمال.  
حدود الدراسة ومحددتها:

تحدد الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس، من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد.  
الحدود المكانية: المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي محافظة اربد في المملكة الاردنية الهاشمية.

الحدود الزمانية: تم التطبيق خلال الفصل الدراسي الأول من العام 2017/2018.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على جميع مدرء مدارس مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد في المملكة الأردنية الهاشمية.

المحددات: يتحدد تعميم نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية(الصدق والثبات للأداة) وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة.

## الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.  
أولاً: الأدب النظري.

تناول هذا الجزء عرضاً للأدب النظري ذو الصلة لموضوع الدراسة حول المعلوماتية والتنمية المهنية.  
من الأمور التي يجب دراستها بأهمية بالغة وبعناية كبيرة من قبل الباحثين، المعلوماتية بجميع مكوناتها  
من موارد معرفية وبرمجيات وأجهزة، حيث أن توظيفها في بعض الأنظمة والقطاعات كان له أثراً إيجابياً  
على مستوى العمليات والمخرجات والتغذية الراجعة.

بما أن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار، نظراً لأن مدير المدرسة لا يمكن أن يعيش مدى  
حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات والكفايات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية، وفي ظل  
العصر المعلوماتي الذي نعيشه، لا بد وأن يحافظ المدير على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات  
والاتجاهات الحديثة التي ترتقي بالعملية التعليمية التعلمية، فالمدير المبدع هو طالب علم طوال حياته  
في مجتمع دائم التطور والتعلم، وخاصة أننا في عصر تكنولوجي منذ بداية الألفية الثالثة.

ومن خلال مسح الباحث للأدب التربوي والمرتبط بموضوع الدراسة، لم يجد هناك أي دراسات تناولت  
المعلوماتية بجميع عناصرها ودورها في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في مدارس المملكة الأردنية  
الهاشمية، وتناول الأدب النظري جانبيين هما:

الجانب الأول: المعلوماتية، حيث تناول مفهوم المعلوماتية وعناصرها ومبررات ومتطلبات توظيفها في  
العملية التعليمية التعلمية، بالإضافة إلى دور المدير في القيادة المعتمدة على المعلوماتية وأهم الكفايات  
الواجب توافرها في مدير المعلوماتية.

الجانب الثاني: التنمية المهنية لمدراء المدارس، حيث تناول مفهوم التنمية المهنية للمدير وأهدافها  
وأساليبها وأسباب الاهتمام بها، كذلك التعرّج على الكفايات الإدارية والفنية والشخصية للمدير.

مفهوم المعلوماتية ( Informatics )

يعتبر المفهوم العلمي للمعلوماتية من المفاهيم الحديثة نسبياً، وتتمثل في استخدام الأجهزة الإلكترونية الحديثة في عمليات تخزين وحفظ واسترجاع وبث ونشر المعلومات بدلاً من الأجهزة التقليدية، وقد أصبحت معظم الدول تتجه في تقدمها التقني إلى إدخال هذه التقنية في التعليم، وقد قطعت في ذلك شوطاً كبيراً باستثمارها في المناهج الدراسية وتنمية القوى البشرية في تطوير التقنية وتصديرها للخارج (العريشي، 2007).

يعرف الحر (2001) المعلوماتية في التعليم بأنها منظومة متكاملة من المعلومات المنتمية إلى سائر المعارف التربوية والتعليمية التي يمكن الوصول إليها عن طريق الحاسوب وغيره.

وتعرف المعلومات بأنها بيانات عن المفاهيم والموضوعات المختلفة التي تتضمنها العلوم الإنسانية والطبيعية وما يرتبط بها من نشاطات سياسية، واجتماعية، واقتصادية، وتقنية وغير ذلك من الأعمال التي تقوم بها الإدارات الحكومية، والمؤسسات الخاصة؛ وذلك بعد تصنيفها وتبويبها في أبواب وفصول، أو في قوائم وجداول تم تحليلها تحليلاً منطقياً لفظياً، أو باستخدام المؤشرات والمقاييس وغيرها من أدوات التحليل الإحصائي والرياضي، ويجري تحويل البيانات المختلفة إلى معلومات خاصة بها، بعد توسيع معارف الإنسان، وزيادة إدراكه للظواهر المحيطة به، ومساعدته باتخاذ القرارات بشأن نشاطاته وأعماله ذات الصفات الاجتماعية والخصائص التركيبية. وتعرف المعلوماتية بأنها ذلك الإطار الذي يحوي تكنولوجيا المعلومات، وعلوم الكمبيوتر، ونظم المعلومات وشبكات الاتصال وتطبيقاتها في مختلف مجالات العمل الإنساني المنظم. كما يمكننا القول أن المعلوماتية هي منظومة تحوي ثلاثة أبعاداً رئيسة هي: المكونات المادية، والبرمجيات، والموارد المعرفية (علي، وحجازي، 2006).

عناصر المعلوماتية :

تتكون المنظومة المعلوماتية من ثلاثة عناصر رئيسة هي:

المكونات المادية (Hard-Ware) : وهي عبارة عن الأجهزة والمعدات والمكونات المادية

الصلبة والتي تستخدم في نقل وتخزين ومعالجة المعلومات والبيانات. ومن الأمثلة على ذلك: أجهزة الحاسوب وملحقاتها، الهاتف النقال، الكاميرات الرقمية، والخطوط والشبكات التي تقوم بنقل المعلومات والبيانات.

البرمجيات (Soft-Ware) وهي عبارة عن البرامج الحاسوبية، التي تقوم بتشغيل المكونات المادية وتعمل على نقل المعلومات ومن الأمثلة على ذلك أنظمة التشغيل المختلفة، والبرامج المضادة لفيروسات الحاسوب، والبرمجيات المساندة، إضافة إلى البرمجيات المتخصصة.

المعرفة (Knowledge-Ware) وهي عبارة عن المصادر التي يمكن من خلالها الحصول على المعلومات والبيانات، ومن الأمثلة على ذلك: المكتبات بأنواعها، شبكة المعلومات العالمية " الإنترنت"، مراكز مصادر المعلومات، والموارد البشرية. (علي، وحجازي، 2006).

أهمية المعلوماتية لمدرء المدارس :

إن التطور الهائل في عالم المعلوماتية في عصرنا الحالي، تطلب وجود وسائل لحفظ المعلومات واسترجاعها عند الضرورة، والمهارة والاتقان في أداء الأعمال والعمليات الإدارية المعقدة والسرعة في الحصول على المعلومات الدقيقة، والأجهزة الإلكترونية الحديثة ومجموعة البرامج هي افضل وسيلة تحقق هذا الغرض، اذ توفر المعلوماتية القدرة على انجاز الأعمال الإدارية والفنية الكثيرة، وبالتالي تقلل من الأعمال التقليدية، وتقلل من التكلفة المادية والذهنية، وتنجز الأعمال بسرعة كبيرة وبنسبة خطأ ضئيلة جدا واقرب ما تكون إلى الجودة الشاملة، وتكمن أهمية المعلوماتية إلى ما يلي:

التطور التكنولوجي في المجتمعات الصناعية الحديثة، وازدياد نفوذ العاملين المديرين في هذه المنظمات. التطور الهائل في شبكات الاتصالات والمعالجة المبنية على الأجهزة الإلكترونية المتقدمة. زيادة الطلب على المعلومات واختلاف الطرق والاساليب اللازمة لتشغيلها. الحناوي(2011).

أهم وظائف المعلوماتية :

أ- السرعة في الحصول على البيانات، وحفظها في أماكن ملائمة للتعامل معها لاحقاً.

ب- المعالجة : يتم من خلالها الحصول على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، وتشمل عملية المعالجة عدة اشكال :

- معالجة البيانات : تحويل الرموز والارقام والرسائل إلى مع معلومات مفيدة وذات قيمة.

- معالجة المعلومات : وهي تحويل أي من المعلومات من صيغة إلى صيغة أكثر وضوح

واستخدام.

- معالجة النصوص : صياغة التقارير والنشرات الاخبارية بشكل اوضح.
- معالجة الأصوات : ويعني معالجة المعلومات الضوئية وتحويلها إلى صيغ يتم التعامل معها من خلال انظمة الحاسوب لتنفيذ اجراءات محددة.
- معالجة الصورة : تحويل المعلومات المرئية والرسوم والصور إلى أشكال يمكن إدارتها ضمن الحاسوب أو تحويلها بين الأفراد والحواسيب الأخرى.
- ج- اظهار المعلومات : حيث يتم اظهار المعلومات وتنظيمها بشكل مفيد سواء على شكل أرقام، أو نصوص أو صور أو أصوات.
- د - تخزين البيانات والمعلومات : حيث يتم تخزين البيانات والمعلومات في وحدات تخزين خاصة ليتم استخدامها في وقت لاحق.
- هـ- الاسترجاع : ويعني وضع واستنساخ البيانات والمعلومات من أجل معالجة مستقبلية أو لنقلها إلى مستخدم آخر ولهذا يجب على مستخدم الحاسوب أن يحتفظ بعناوين الأوساط التي خزنت المعلومات عليها وجعلها جاهزة للاسترجاع والمعالجة.
- و- النقل : وهي إرسال المعلومات من موقع إلى آخر فعلى سبيل المثال يقوم جهاز الهاتف أو الحاسوب المربوط مع الشبكة بنقل المحادثات والمعلومات من موقع إلى آخر ويتم ذلك من خلال اعتماد أوساط مختلفة كالأقمار الصناعية والألياف الضوئية (حسين، 2010).
- متطلبات توظيف المعلوماتية في الإدارة المدرسية
- توظيف المعلوماتية شأنها شأن أي مشروع يمكن إقامته، لا بد لها من توفير وتهيئة العديد من المتطلبات لتطبيق هذا المشروع على أرض الواقع فهي تمثل تحولاً شاملاً في المفاهيم والنظريات والأساليب والممارسات والهياكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية.
- أشار (عزمي، 2008) أن توظيف المعلوماتية يعني التحول الإلكتروني E-Transformation من النموذج التقليدي الإداري إلى نموذج يستند إلى الأجهزة الإلكترونية الحديثة وشبكة الإنترنت، والعناصر البشرية المؤهلة للتعامل مع هذه التقنيات، فإن ذلك يتطلب توفير مجموعة من المتطلبات والتي تتمثل فيما يلي:

أولاً: المتطلبات الإدارية:

تحتاج المعلوماتية إلى قيادات إدارية واعية تساند التطوير والتغيير وتدعمه وتتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات، قادرة على الابتكار وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية، وصنع المعرفة، وإلى جانب ذلك ينبغي على الإداريين التخلص من الإجراءات التقليدية، والتجديد في الأساليب المتبعة في إدارة المنظمات. كما تحتاج المعلوماتية أيضاً إلى تطوير وتبسيط الإجراءات وخطوات العمل، مما يخفف الأعباء الإدارية والربط بين كافة الخدمات بما يكفل سهولة ومرونة التعامل بين الإدارة والعاملين والمجتمع المحيط، والجهات الإدارية الأعلى، وذلك يتطلب وجود بنية تنظيمية حديثة ومرنة، إلى جانب وجود بنية شبكية تستند إلى قاعدة تقنية ومعلوماتية متطورة، وثقافة تنظيمية تتمحور حول قيمة الابتكار والمبادرة والإبداع في الأداء وإنجاز الأعمال بكفاءة عالية والعمل على توعية الأفراد بجدوى أهمية تطبيقها في المدارس.

ثانياً: المتطلبات التقنية:

تستخدم المعلوماتية أسلوباً إدارياً حديثاً يهدف إلى تطوير أداء المنظمات في العمل الإداري، إلا أن هذا الأسلوب الحديث يتطلب توفير البنى التحتية الملائمة لتوظيف المعلوماتية، ولذلك لا بد من إعادة النظر في البنية الأساسية للأجهزة والمعدات والبرمجيات، ومن المهم الإشارة في هذا الجانب إلى ضرورة ربط المدرسة بجميع الأنظمة الإلكترونية الحديثة وشبكات الاتصالات والمعلومات الفائقة الجودة لأنها تعد من العناصر المهمة والضرورية لنجاح تطبيقاتها، فالتكنولوجيا الرقمية تتطور بسرعة عالية كما تتنوع أنماطها مما يفرض على القيادات الإدارية ضرورة ربط أنشطتها بخدمات ونظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقنيات الشبكات الإلكترونية الحديثة مثل الإنترنت والإنترنت والإكسترنات.

ثالثاً: المتطلبات البشرية:

إن توفر القوى البشرية القادرة على استخدام الأجهزة الإلكترونية الحديثة يعد العنصر الأهم في توظيف المعلوماتية في الإدارة المدرسية، فهم يمثلون القيادات الرقمية والمديرين والمحللين للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري ويتولون التخطيط الاستراتيجي لعناصر الإدارة المدرسية وتنفيذها والتغلب على مشكلاتها، فالمعلوماتية تتطلب مهارات خاصة في التعامل مع الأجهزة الإلكترونية الحديثة، وطرق إدخال البيانات واسترجاعها وحفظها ونقلها وأرشفتها، أو التعامل مع برامج وأساليب حماية البيانات ومتابعتها، وطرق تنفيذ الرقابة الإلكترونية.



وهذا كله يتطلب عناصر بشرية مدربة يمكنها التعامل مع المتطلبات المادية والفنية اللازمة. ومما لا شك فيه أن توفير العناصر البشرية المؤهلة وتدريبها باستمرار وتنميتها في مجال توظيف المعلوماتية بالمدارس يُسهّل من مهمة القيادات العليا عند إعداد استراتيجيات تفعيل المعلوماتية، وفي الرفع من مستوى الثقافة التقنية لدى العناصر البشرية سواء حديثي التعيين أو الموجودين سابقاً على رأس العمل بالمدارس مما يجعلهم يتقبلون فكرة استخدام الأجهزة الحديثة في منظماتهم ويسهم بدرجة كبيرة في تقليل مقاومتهم للتغيير، وبدون هذا العنصر البشري لن تتمكن المدارس من تحقيق أهدافها حتى وإن امتلكت أضخم المعدات والآلات والأجهزة الإلكترونية.

رابعاً: المتطلبات المالية:

يعد استخدام الأجهزة الإلكترونية الحديثة في المؤسسات التعليمية من المشاريع الضخمة التي تحتاج إلى أموال طائلة لكي يتحقق له الاستمرارية والنجاح وبلوغ الأهداف المنشودة، فتوفير البنية التحتية وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة والبرامج الإلكترونية وتحديثها من وقت لآخر وإعداد البرامج التدريبية والتأهيلية للعناصر البشرية يحتاج إلى تكلفة مالية عالية.

التنمية المهنية لمدرّاء المدارس

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم في شتى المجالات، أدرك القائمون على المؤسسات التربوية أهمية بناء وتنمية الكوادر البشرية من خلال التنمية المهنية وبدأ تطبيقها على أرض الواقع لتطوير وتدريب القيادات التعليمية والإدارية، لتنمية فكرهم، وإثراء خبراتهم القديمة بخبرات مهنية جديدة، وانفتاحهم على العالم، ومتابعة ما يستجد في تخصصاتهم، فاحتلت برامج التطوير والتدريب المهني مكانة خاصة عند وضع الخطط المستقبلية في تلك المؤسسات. (Bland and Sgure,2003)

وحيث أن جميع الأنظمة التعليمية تركز على أن المدير أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعليمية، فبدون مدير مؤهل أكاديمياً ومدرب مهنيّاً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة. ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى مدير متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر، مدير يلبي حاجات منتسبي المدرسة ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم (بن سعود، 2010).

يعد مدير المدرسة هو الإداري الأول في مدرسته وهو المسؤول عن الإشراف على المدرسين في النواحي الفنية ويقوم بالمشاركة في متابعة تنفيذ توجيهات مشرفي المواد، وهو المسؤول أمام التربية والتعليم عن حسن سير العملية التعليمية التعلمية بالمدرسة واتباع الخطط والمناهج التعليمية واللوائح والقوانين التي تنشرها الوزارة، والمدير يمثل السلطة التنفيذية في المدرسة في نطاق اختصاصه ( البدرى، 2005) . ويرى أبو جابر ( 2002) أن المدير هو المسؤول الأول عن نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها، وتربية طلبتها، وهو حلقة الاتصال بين الجميع من مشرفين ومعلمين وطلبة و أولياء أمور، ويقع عليه عبء المسؤولية للحصول على أفضل النتائج الممكنة.

والمدير الناجح لمدرسة المستقبل يجب أن يواكب التقدم العلمي والاستفادة من التقنيات التعليمية الحديثة يكون قادرا على القيام بالدور الايجابي في التخطيط التنموي التربوي ; لما سيواجه من تحديات كبيرة بسبب الانفجار المعرفي وتنوع المهام المطلوبة للقيادة المدرسية، مما يتطلب من القدرة على استيعاب تلك التطورات العلمية وتفعيلها في المجال التربوي من أجل حل المشكلات التي تعيق تربية الانسان وتعليمه بشكل متكامل في كل مرحلة من مراحل نموه والنهوض به نحو الافضل ( الهرش، 2010).  
أهداف التنمية المهنية لمدير المدرسة :

تحقق التنمية المهنية لمدير المدرسة مجموعة من الأهداف كما أشارت إليها كلا من(ال فنيش وزيدان، 2000)

مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.  
ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.  
تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.  
الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية والإدارية.  
تمكين المدير من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.  
المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.  
المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.  
تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.

متطلبات التنمية المهنية:

أشارت عبد المنعم ومصطفى ( 2008 ) أن هناك عدد من الأسس الواجب مراعاتها عند تحقيق التنمية المهنية للإدارة المدرسية، وذلك حتى تؤتي ثمارها المرجوة في إكساب أعضائها الكفايات المهنية المطلوبة للقيام بالأدوار المستقبلية المتوقعة منهم. وحتى تحقق التنمية المهنية للعاملين في الإدارة المدرسية أهدافها المرجوة فلا بد من مراعاة المتطلبات الآتية :

توفير الوقت اللازم لجعل التنمية المهنية جزءاً من الحياة اليومية لتحقيق النمو المهني المستمر. بناء نظم للحوافز والمساءلة لتحسين مهارات الإدارة المدرسية التي تؤكد على ضرورة توفير مناخ تعاوني في المدرسة، وأهمية تفويض القائد الإداري جزءاً من سلطة المسؤولية للمعلمين؛ وذلك حتى يؤدي عمله بكفاءة.

توفير الدعم المالي اللازم لتدعيم برامج التنمية المهنية التي تمد الإدارة بالخبرات الحقيقية العالمية في مجال التعليم.

ضرورة تواجد المديرين بعض الوقت داخل الفصول للملاحظة التي تجعل أعضاء المدرسة على وعي كبير بالاحتياجات والاستراتيجيات والتحديات العالمية.

مجالات التنمية المهنية للمدير:

استعرض دارو وألين ( Darrow & Alien, 1972 ) مجالات التنمية المهنية لمديري المدارس، وهي كما يلي:

التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.

مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.

مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.

مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.

مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال الإداري.

مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.

مجالات تقييم وتقويم منتسبي المدرسة وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم.

آليات التنمية المهنية لمدرء المدارس:

تناولت بن سعود (2010) آليات التنمية المهنية، وهي كالآتي:

أولاً: التنمية المهنية للمدير من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة.

ثانياً: التنمية المهنية للمدير من خلال آليات التطوير الذاتي:

التطوير الذاتي من خلال الحقائق التعليمية والتدريبية.

التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج.

ثالثاً: التنمية المهنية للمديرين من خلال التقنيات المعاصرة:

التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب.

التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني.

التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد.

ويتعزز نجاح مدير المدرسة في بلوغ الأهداف المخططة والنهوض بمسؤولياته بعدد من الأمور الضرورية في عمله كمسؤول أول عن سير وتسيير العمل في المدرسة، تتمثل في توفير المناخ الإيجابي لممارسة العمل التربوي الناجح، وإشعار العاملين بالانتماء إلى المدرسة والرضا عن عملهم، ومراعاة حق العاملين بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرارات داخل التنظيم المدرسي، وتفويض الصلاحيات مع مراعاة مبادئ التفويض الفعال وشروطه، وتقوية الروابط بين المدرسة وأسر التلاميذ من خلال الاهتمام بمجالس الآباء والمعلمين وإشراك الآباء في برامج المدرسة وإطلاعهم على رسالتها ورؤيتها وأهدافها، وحل الخلافات التي تظهر بين أعضاء الأسرة المدرسية، والاهتمام بمواجهة المشكلات السلوكية للتلاميذ والوعي التام لخطورة وحساسية المهمة الملقاة على عاتق مدير المدرسة؛ باعتبار أن المدرسة عامل حيوي ومهم في بناء الأفراد ليكونوا مواطنين صالحين يعملون في خدمة المجتمع وخدمة أنفسهم، والقدرة على المتابعة والمثابرة للتمكن من تنفيذ الخطة الإجرائية المرسومة، ورصد ما يعوق سير التنفيذ وتخطيه والتغلب عليه ومن ثم تقويم العمل، ثم القدرة على إقامة علاقات سليمة مع الآخرين، والقدرة على الإقناع بالحجة والمنطق لا بالضغط والإكراه (الخميسي، 2002).

ونظراً لأهمية الدور الريادي الذي يقوم به مدير المدرسة، كان لا بد من توفر مجموعة من الكفايات الضرورية لممارسة عمله وتحقيق الأهداف المطلوبة منه.

## مفهوم الكفاية:

يعد مفهوم الكفاية مفهوماً حديثاً نسبياً في مجال التربية، ويرجع استخدامه إلى بداية النصف الثاني من القرن العشرين الميلادي، عندما بدأ علماء التربية بالتركيز على ما يتمتع به الفرد من صفات ومعارف ومهارات وقدرات، تحدد أساليب السلوك والأداء في العمل. وقد عرف ويبستر (Webstar, 1999) في قاموسه الكفاية بأنها امتلاك المقدرة على الفعل والتطوير بصورة محددة. كما جاء تعريف كلمة كفاية في قاموس المورد بمعنى كاف أو واف بالغرض أو الجدارة أو الأهلية (البعليكي، 2001).

في حين عرفها جامل ( 2001 ) بأنها المقدرة التي تتضمن مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما ليكون أداؤه مثالياً، بحيث يتم صياغة هذه القدرات على صورة أهداف تصف السلوك المطلوب، فهي إذن مقدار ما يحققه الفرد في عمله من أداء يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه.

وقد اهتم مكتب البحث التربوي في نيوزلندا بتعريف كفايات مدير المدرسة، بأنها: تلك القدرات والمعلومات والسلوكيات المرغوب فيها والمعارف والمهارات التي يجب أن يكون مدير المدرسة قادراً على أدائها بدرجة من الإتقان ( Education Review office in New Zealand ، 2005 ) .

وقدم مكتب البحث التربوي في فلوريدا تعريفاً للكفاية على أنها: المهارة والقدرة على القيام بالعمل المطلوب، بما يضمن تحقيق الأهداف المحددة والمرغوب فيها. ( in Education Review office .Florida, 2005 ).

بدأ الاهتمام بما يتمتع به الفرد من صفات ومعارف ومهارات وقدرات كأساس للسلوك والأداء لأول مرة في أوائل الخمسينيات من القرن الماضي، حيث بدأت الدول المتقدمة بوضع قائمة بالكفايات الواجب توافرها لدى العاملين على اختلاف مهامهم ووظائفهم. وقد ظهرت أول محاولة وضع قائمة بكفايات مديري المدارس في أواخر الستينيات من القرن الماضي، وكانت هذه المحاولة لبومان ( Baughman )، والذي حدد خمس كفايات لمدير المدرسة وهي تحسين البرنامج التعليمي، والعمل مع التلاميذ، وتنمية العاملين مهنيًا وعلاقة الشراكة مع المجتمع المحيط بالمدرسة، وأخيراً إدارة المدرسة (قطيشات، 2004).

وهناك من صنف الكفايات أو المهارات والمعارف التي يجب أن تتوفر في مدير المدرسة باعتباره قائداً تربوياً، إلى ثلاثة أصناف أو أنواع، والمتمثلة في:

- كفايات ومهارات معرفية وفكرية:

وهي تلك الكفايات المتعلقة بأسلوب العمل والمعلومات والأفكار، التي يمتلكها مدير المدرسة، ومؤهله العلمي الذي يمكنه من مساعدة الطلاب والعاملين معه في تطوير أنفسهم، وتحسين عملية التعلم والتعليم. ومن أبرز السمات العقلية للمدير تمتعه بفلسفة واضحة وعميقة، وقوة عقلية مناسبة، وسعة اطلاعه وإلمامه بالمنهج التي تدرس في المدرسة التي يقودها، وفهمه لحاجات المجتمع ومتطلباته، إضافة إلى وجود تصور ذهني وعقلي للأمور المحيطة، والمتغيرات الداخلية والخارجية وما بينها من تفاعل، وأثر هذا التفاعل على العمل المدرسي. وامتعه بمهارات عقلية كالذكاء والإبداع، والتصرف السليم في حل المشكلات، التي تواجه المدرسة، وأن يكون تفكيره علمياً مستنداً إلى التحليل المنطقي السليم، إضافة إلى تمتعه بروح الدعابة والمرح ( حجي، 1998؛ نشوان ونشوان، 2004).

- الكفايات الإنسانية:

وتشمل الكفايات التي تعكس قدرة مدير المدرسة على التواصل مع العاملين معه على تنوعهم، وفق فلسفة واضحة ومحددة، كما تشير هذه الكفايات إلى مقدار ما يتمتع به مدير المدرسة من ثقة بنفسه ونضج انفعالي، وتقبله للنقد وتوجيهه بطريقة تساعد على التطور. ومن أبرز الكفايات الإنسانية للقائد قدرته على مجابهة الضغوط والإرهاق الجسدي والنفسي، فالعمل في مجال الإدارة يفرز العديد من المشكلات والمتاعب والضغوطات الجسدية والنفسية مما ينعكس على صحة الفرد، وتكيفه مع المحيط وهذا يتطلب أن يكون القائد متصفاً بالاتزان والهدوء الانفعالي مما يساعده على المحافظة على حيويته ونشاطه. ويمكن تلخيص الكفايات الإنسانية بأنها تلك المهارات البين شخصية التي يحتاج إليها المدير ليعمل بنجاح مع الآخرين على اختلاف المواقف (عابدين، 2001).

## - الكفايات الفنية:

ويقصد بها الكفايات المتعلقة بطبيعة العمل الذي يقوم به المدير بشكل يومي، كاستخدام الوسائل التعليمية وتنفيذ النشاطات على تنوعها وتعديل المنهاج، وحفظ النظام والملفات، ومراقبة سير الدراسة داخل المدرسة. وتولي الجهات المختصة اهتماماً بتربية المديرين في مجال الإشراف على العاملين. ويكون مدير المدرسة قادراً على القيام بعمله الفني هذا، لا بد أن يكون واعياً لأهداف هذه العملية الخاصة بتحسين وتطوير مواقف التعلم والتعليم، وإثارة دافعية العاملين، وحفزهم لمواصلة العطاء، ومساعدة المعلمين على تقويم ذواتهم، وتشجيعهم على التفكير الناقد، وتحقيق النمو المهني لهم. ويمكن تلخيص أهداف تنمية العاملين بتحسين المقاييس التي يحكم على المتعلم من خلالها. وزيادة فاعلية التواصل بين العاملين، وتنشيط دور العاملين في تنفيذ الخطة التطويرية للمدرسة، وتحسين وزيادة فرص العمل الجماعي (مؤتمن، 2003)

بينما يصنف مياس (1996) كفايات مدير المدرسة إلى : كفايات التخطيط، كفايات إدارة شؤون المعلمين، كفايات العلاقات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، كفايات إدارة الموارد المالية والمادية، كفايات إدارة الوقت، كفايات صناعة القرار، كفايات التقويم. يصنفها الخضيرى ( 2002 ) كما يلي:

١- كفايات شخصية : وهي سمات أساسية بهدف تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التربوية والمجتمع بسهولة مثل: الاتزان النفسي والعاطفي، تحمل المسؤولية، القدوة الحسنة، القدرة على الابتكار والتجديد وتقبل الأفكار، سعة الإطلاع بالمعرفة والتكنولوجيا المادية والتكنولوجية، مزاولة البحث العلمي، بالإضافة للعديد من الصفات التي تتعلق بمظهره وغيره.

## ٢- كفايات مهنية (فنية) وتشمل:

القدرة على التخطيط والتحليل، القدرة على اتخاذ القرارات بأسلوب علمي، تشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق عديدة، القدرة على التفسير، الحوار والمناقشة والإقناع، تنظيم الأفكار والحقائق والمفاهيم بدقة، توليد اتجاهات إيجابية لدى العاملين نحو العمل، القدرة على توجيه التعلم نحو خدمة المجتمع، القدرة على استخدام الإنترنت للحصول على الأبحاث والمعلومات الجديدة، بالإضافة إلى امتلاك مهارات فنية مثل إدارة الحلقات واللقاءات ببراعة، والقدرة على نقد المقررات الدراسية بفعالية مع تحليل جوانب القوة والضعف في هذه المقررات بعد تطويرها وتقويمها بشكل سليم، القدرة على تزويد العاملين بتغذية راجعة عن ادائهم، القدرة على تصميم وإعداد اختبارات ذات مواصفات علمية سليمة.

## ٣- كفايات أكاديمية وتشمل:

أن يكون لديه خبرة واسعة، الإطلاع على كل ما هو جديد في المعرفة، إدراك العلاقات بين المواد التعليمية المختلفة، الإطلاع على أبحاث ودراسات عديدة، المشاركة في برامج علمية ومؤتمرات للبحث العلمي، القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة المؤسسة التربوية والمجتمع.

## ٤- كفايات ثقافية: وتشمل:

الإطلاع على مشاكل البيئة، المشاركة في الندوات الثقافية، متابعة المنشورات الصحفية والمجالات المختلفة، الاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية، متابعة البرامج الثقافية المعروضة في وسائل الإعلام، لديه معرفة بالعقيدة والتراث الإسلامي، لديه إطلاع على ثقافات وحضارات مختلفة قديماً وحديثاً.

## ٥- كفايات إدارية وتتضمن:

القدرة على العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريق سليمة تراعي الحدائة في الأسلوب القيادي، كالديمقراطية وما يتبعها من عمليات التفويض، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج، واستخدام العصف الذهني وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاحها محلياً وعالمياً، وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل: احترام وتقدير شعور العاملين، التشجيع على حرية الرأي، التعاون وإقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين، الاهتمام بمشاكل العاملين والطلاب وأحوالهم، المرونة وعدم الحدة في المعاملة، إشاعة جو من الثقافة والاحترام بين العاملين كسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء.



وقد قامت وزارة التربية والتعليم في الأردن بعد انعقاد مؤتمر التطوير التربوي الأول عام 1987 ممثلة بلجانها بعدد من الخطوات الإجرائية؛ بهدف تحديد الكفايات المهنية اللازمة لمدير المدرسة، كي يكون قادراً على أداء دوره. ويمكن لنا أن نجمل هذه الإجراءات والتي صنفت في مجالين، المجال الأول إداري ويشمل تحديد لمسؤوليات ومهام مدير المدرسة بدقة، ومنح مدير المدرسة العناصر البشرية التي تساعد في الأعمال الإدارية ليكرس وقتاً أطول للمهام الفنية، وتحديد الأسس والمعايير ومؤشرات الأداء عند اختيار مديري المدارس. أما الإجراءات في المجال الفني فتشمل تعزيز دور مدير المدرسة باعتباره مشرفاً مقيماً، وإتاحة فرص النمو المهني لمدير المدرسة وذلك عبر الدورات التدريبية والتي تتضمن أبعاداً مهارية إدارية وفنية يلتحق بها مديرو المدارس، إضافة إلى عدد من المشروعات النوعية؛ كان منها مشروع المدرسة كوحدة تطوير، ومشروع رفع الكفاءة المؤسسية، إلى جانب ما تقدمه الجامعات الأردنية من برامج تأهيل في حقول الإدارة المدرسية والتربوية، في مستويات أكاديمية مختلفة (وزارة التربية والتعليم، 2002 (ب)). وكذلك حددت وزارة التربية والتعليم في الأردن - ممثلة بلجانها- عدداً من الكفايات الواجب توفرها في مدير المدرسة، واعتبرتها كفايات ضرورية وأساسية للقيام بدوره، وتعد قوائم الكفايات هذه إحدى منجزات مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية، وتتمثل هذه الكفايات في المجالات الخمسة الآتية وهي: كفايات التخطيط، وكفايات تطبيق المنهاج وتطويره، وكفايات إدارة المصادر المالية والمادية. إضافة إلى كفايات إدارة المصادر البشرية (طلبة وعاملين)، وأخيراً كفايات التقويم والمتابعة (وزارة التربية والتعليم، 2002 (أ)).

ورغم ما حققته الخطة التطويرية (1988 - 2000) من إنجازات فقد استمرت عملية المراجعة والتقويم للنظام التربوي، تحقيقاً للتطوير النوعي، مع الأخذ بعين الاعتبار المستجدات محلياً وعربياً وعالمياً، ومن هنا جاءت الخطة الجديدة (2000- 2005) في محاولة لإحداث التغيير المنشود من خلال تلبية الاحتياجات الفردية، والإسهام في تلبية حاجات المجتمع الأردني. ولذا فقد أعادت تصنيف مجالات عمل مدير المدرسة، وجعلتها في ستة مجالات، وهي: إدارة التعلم والتعليم، وإدارة الموارد البشرية وتشمل كافة المدخلات البشرية، وتحقيق النمو المهني، وتطوير المنهاج، إضافة إلى إدارة المصادر المادية والمالية في المدرسة، وتحقيق الشراكة مع المجتمع المحلي (وزارة التربية والتعليم، 2000 (أ)).

## ثانياً: الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة حسب التسلسل الزمني من الأقدم للأحدث: أجرى أبو خلف ( 2001 ) دراسة هدفت إظهار المعوقات التي تعترض عملية التغيير المحتملة من حيث إدخال أساليب جديدة في نمط الإدارة والتعليم في الجامعة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأعد الباحث استبانة خاصة لتحويل العمليات الأكاديمية والإدارية في جامعة القدس المفتوحة من الورقية إلى الإلكترونية، وقد شملت العينة جميع المشرفين الأكاديميين المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة وعددهم ( 99 ) مشرفاً للعام الجامعي 1999/1998 م . ومن أهم نتائج الدراسة : أن الإمكانيات الإدارية والمالية والفنية متوفرة وكانت المعوقات ليست كبيرة ولا خطيرة، وأنه يمكن المضي قدماً في تنفيذ العملية التحويلية دون المجازفة بعواقب وخيمة، وهذه نتيجة تعزز الإمكانيات المتوفرة عند الجامعة للقيام بهذه العملية.

وفي دراسة ندادف ( 2002 ) هدفت معرفة مدى توافر أجهزة الحاسوب وملحقاتها والبرمجيات التعليمية، وشبكة الانترنت في مدارس المملكة الأردنية الهاشمية وتحديد أهم المعوقات التي تواجه معلمي الحاسوب في الأردن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وأداة الدراسة الاستبانة . وكان مجتمع الدراسة معلمو الحاسوب في مديريات عمان وكانت عينة الدراسة من ( 81 ) معلماً ومعلمة ممن يدرسون الحاسوب للصفين الأول والثاني الثانوي في مديريات عمان . ومن أهم نتائج الدراسة : توافر صلاحية أجهزة الحاسوب بدرجة كبيرة معقولة وقلة توافر البرمجيات التعليمية، وامتلاك معلمي الحاسوب الكفايات التعليمية اللازمة لتحقيق أهداف تدريس الحاسوب بدرجة كبيرة، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية لمجالات استخدام الحاسوب تعزى للمتغيرات / الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في التدريس وكذلك لا توجد فروق دالة للعوائق التي تواجه معلمي الحاسوب تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي بينما يوجد فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح أصحاب الخبرة القليلة.

أجرى عماد الدين (2003) دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية برنامج تطوير الإدارة المدرسية، حيث استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، واستخدم أسلوب التناظر لإضفاء التكافؤ على المجموعات كما جمع بين الأساليب الكمية والنوعية لاستخدامها في الإجابة على أسئلة الدراسة، وتألف مجتمع الدراسة من أربع مجموعات كل منها من ست مدارس في الأردن بدءاً من العام الدراسي (1954، 1955)، وقد طبقت الدراسة على ثلاثة مجموعات من هيئة العاملين فيها ثم عام 1997م- 1998م) ثم عام (1998م - 1999م). ومن أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة أن الممارسات المرتبطة بإدارة التغيير تعكس السلوك الإداري السائد في مدارسهم بدرجة كبيرة، وأشارت المجموعة غير المشاركة أن الممارسات المرتبطة بإدارة التغيير تعكس السلوك الإداري بدرجة متوسطة، مما يدل على نجاح البرنامج في تحقيق هدفه بدرجة كبيرة.

وقامت دروزة (2003) بدراسة هدفت إلى التحقق من مدى قدرة مدير المدرسة في وكالة الغوث على اتخاذ القرارات التطويرية واحداث التغيير في أربعة مجالات هي البيئة والمعلم والتلميذ والمنهاج، وقد استخدمت الباحثة الإحصاء الوصفي وتحليل التباين وكانت أداة الدراسة الاستبانة. وكان مجتمع الدراسة :  
مديري مدارس وكالة الغوث في منطقة نابلس في فلسطين، وكانت عينة الدراسة عشوائية بلغت (26) مديراً ومديرة من أصل (40)، وتوصلت الدراسة إلى أن سنوات الخبرة في مجال الإدارة المدرسية لها أثر كبير في اتخاذ القرارات التطويرية واحداث التغيير، وأجمع الكل أن النظام البيروقراطي والروتين الإداري واستنثار المسؤولين باتخاذ القرارات وعدم مشاركة المدير بها وفق ميزانية الدولة وضيق وقت المدير والظروف السياسية التي يعيشها الشعب الفلسطيني، هي الأسباب التي تحول دون اتخاذ المدير للقرارات التطويرية، واحداث التغيير في المدرسة.

وأجرى العتري ( 2003 ) دراسة هدفت إلى تحديد مدى حاجة الإدارة المدرسية لخدمات الحاسب الآلي وذلك في إطار العمليات الإدارية المختلفة، والتعرف على مدى استخدام الحاسب الآلي في مهام الإدارة المدرسية والصعوبات التي تواجه الإدارة المدرسية لخدمات الحاسب الآلي واعطاء مقترحات وحلول تساعد على إنهاء تلك الصعوبات أو الحد منها. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الدراسة على مديري مدارس التعليم العام بمدينة عرعر وعددهم ( 58 ) مديرا ومن أهم نتائج الدراسة: يرى المديرون أن أكبر الصعوبات والمشكلات المعيقة لاستخدام الحاسب الآلي في الإدارة المدرسية هو عدم وجود دورات تدريبية للمديرين في الحاسب الآلي والنقص في البرامج والتطبيقات الجاهزة، وكانت الحاجة كبيرة لاستخدام الحاسب الآلي في جميع مهام الإدارة المدرسية والتي تتعلق بمهام التخطيط والتنظيم والمتابعة، وكان الاستخدام بدرجة متوسطة للحاسب الآلي في مهام الإدارة المدرسية والتي تتعلق بمهام التخطيط والتنظيم والمتابعة، وأن هناك فجوة بين الحاجة لاستخدام الحاسب الآلي في مهام الإدارة المدرسية ودرجة استخدامه فيها.

وأجرى القداح ( 2003 ) دراسة هدفت التعرف إلى الكفايات المهنية المستقبلية لمديري المدارس الثانوية الأردنية، في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين ليكون قادرا على القيام بمهامه بكفاية وفاعلية، ولتحقيق مخرجات نوعية قادرة على تحقيق إنتاجية منسجمة مع متطلبات القرن الحادي والعشرين . وبناء نموذج مقترح للكفايات المهنية لمدير المدرسة الثانوية، بأنواعها؛ التصورية، والفنية، والإنسانية . وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة، والمشرفين التربويين الإداريين، واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية وبنسبة 34 % من المديرين و 26 % من المشرفين. دلت نتائج الدراسة على أن تلك الكفايات مازالت ضمن الكفايات اللازمة، ويمكن تطويرها وتجديدها، بما ينسجم مع متطلبات القرن الحادي والعشرين، وأن هناك توجهها نحو النهج القيادي الداعي لإحداث نقلات نوعية في الأداء الإداري والتحول نحو الإدارة التشاركية، كما أن هناك ميلا نحو أولويات إدارية بحتة، على حساب الجوانب الفنية المرتبطة بجوهر عمليات التعلم والتعليم.

وأجرت آل إبراهيم ( 2004 ) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى استخدام الحاسب الآلي في الأعمال المدرسية ومعوقاته بالمدارس الثانوية في سلطنة عمان من وجهة نظر المديرين ومساعدتهم، وتحديد مدى اختلاف معوقات استخدامه باختلاف كل من المسمى الوظيفي والمنطقة التعليمية والنوع والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة في الإدارة وعدد سنوات الخدمة في استخدام الحاسب الآلي، والدورات التدريبية والفترة الزمنية لاستخدام المدرسة للحاسب الآلي. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الاستبانة أداة للبحث، حيث تألفت العينة من (190) مديراً ومديرة و (150) مساعداً ومساعدة مدير في إحدى عشر منطقة تعليمية في سلطنة عمان، ومن أهم نتائج الدراسة: أن تقديرات المديرين والمساعدين على المجالات الخمسة لاستخدامات الحاسب الآلي في أعمال الإدارة المدرسية تراوحت بين "غالباً وأحياناً، وإن تقديرات المديرين والمساعدين على المحاور الثلاثة لمعوقات استخدام الحاسب الآلي في أعمال الإدارة المدرسية تراوحت بين عالية ومتوسطة، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع المحاور المتعلقة بمعوقات استخدام الحاسب الآلي في أعمال الإدارة المدرسية تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، والمنطقة التعليمية، والنوع، والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة في الإدارة، وعدد سنوات الخبرة في استخدام الحاسوب، والدورات التدريبية، والفترة الزمنية التي استخدمت المدرسة فيها الحاسب الآلي. أجرى الحلبي وسلامة (2004) دراسة هدفت إلى إعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ونظام الاعتماد الأكاديمي، واقترح برنامجاً لتنمية الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس، وقد تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بلغت (120) من أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة أقل من 5 سنوات بالكلية العلمية والأدبية بجامعة الملك عبد العزيز - شطر الطالبات -، وأظهرت آراء عينة الدراسة اهتماماً كبيراً بالنسبة للمحاور، وحصلت اللوائح: "تحديد المهام والإجراءات التي تحكم النشاط الجامعي" الأهداف: "ضرورة أن تساعد الأهداف على تحقيق التكامل مع الخطة العامة بالدولة" المباني والتجهيزات: "توفير المستلزمات التعليمية في كافة الغرف الدراسية" الإدارة: "إنشاء قواعد معلومات حول احتياجات سوق العمل وحاجات المجتمع والمشكلات البيئية" أعضاء هيئة التدريس: "قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام وتوظيف وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية"

إضافة إلى قيامه بالتدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع بكفاءة و توازن، رعاية الطلاب: ” تنمية روح المواطنة و الولاء للوطن“، التمويل: ” توفير موارد مالية ثابتة و كافية لمقابلة الاحتياجات“، والخريجين: ”تمكن الخريجين من تخصصاتهم بكفاءة عالية“ على أعلى متوسط. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات العينة وفقاً للتخصص العلمي والأدبي.

أجرى عايش ( 2005 ) دراسة هدفت إلى تعرف واقع المهام القيادية الإدارية والفنية لمديري المدارس ومديراتها في وكالة الغوث كما يمارسها المديرون أنفسهم من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: كيف يمارس مديرو المدارس ومديراتها في وكالة الغوث الدولية في الأردن مهامهم القيادية الإدارية والفنية المتعلقة بالتعليم والتعلم والموارد البشرية والشراكة مع المجتمع وإدارة الموارد المادية والقيادة والتخطيط وشؤون الطلبة وإثراء المنهاج وقد تكون مجتمع الدراسة من ثلاث فئات هي : فئة القيادات العليا ممثلة برئيس برنامج التربية والتعليم في وكالة الغوث ومديري التعليم والخبراء التربويين، وفئة القيادات الوسطى ممثلة بالمشرفين التربويين في مركز التطوير التربوي والمناطق التعليمية الأربعة، وفئة القيادات الدنيا ممثلة بمديري المدارس ومديراتها، هذا وقد بينت نتائج الدراسة أن واقع ممارسة مديري مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث في الأردن لمهامهم الإدارية في مجالات النمو المهني والقيادة والتخطيط والشراكة مع المجتمع المحلي وإثراء المنهاج والموارد المادية بدرجة عالية ؛ بينما جاءت الممارسة في مجال شؤون الطلبة بدرجة متوسطة. كما بينت النتائج أن واقع ممارسة مديري مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث في الأردن لمهامهم الفنية في مجالات : القيادة والتخطيط وإثراء المنهاج وشؤون الطلبة جاء بدرجة عالية ؛ بينما أظهرت النتائج أن ممارسة المهام المتعلقة بالنمو المهني والتعليم والتعلم جاءت بدرجة متوسطة. وبينت النتائج وجود اختلاف في ممارسة مديري المدارس في وكالة الغوث ومديراتها لمهامهم الإدارية والفنية تعزى إلى الجنس ولصالح المديرات. وأشارت النتائج بأنه لا يوجد اختلاف في ممارسة مديري المدارس في وكالة الغوث ومديراتها لمهامهم القيادية الفنية والإدارية المتعلقة بالنمو المهني والتعليم والتعلم والقيادة والتخطيط وإثراء المنهاج والموارد المادية وشؤون الطلبة يعزى للمؤهل العلمي، بينما يوجد اختلاف في ممارستهم لمهامهم في مجال المجتمع المحلي. وبينت النتائج وجود اختلاف في ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث ومديراتها لمهامهم الإدارية والفنية باختلاف الخبرة .

وأجرى غنيم ( 2006 ) دراسة هدفت التعرف إلى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها والكشف عن الفروق بين آراء المديرين حيال ذلك، والتعرف على مقترحات المديرين لتفعيل إسهامات الإدارة الإلكترونية في تفعيل العمل الإداري، والحد من معوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي التحليلي واستخدم استبانته كأداة للدراسة، تكونت عينة الدراسة من (227) مديراً من جميع مراحل التعليم العام . ومن أهم نتائج الدراسة :يرى المديرون في جميع المراحل أن الإدارة الإلكترونية تسهم في تطوير العمل الإداري بدرجة عالية ويأتي مديرو المرحلة المتوسطة في المقدمة، في حين يرى أفراد العينة أن أكثر إسهامات الإدارة الإلكترونية تطوراً للعمل الإداري في اتخاذ القرارات وأقلها إسهاماً في تطوير تقويم الأداء، ويرى المديرون في جميع مراحل التعليم العام أن استخدام الإدارة الإلكترونية تواجه معوقات بدرجة متوسطة، ويرى أفراد العينة أن أكثر معوقات استخدام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري المعوقات المادية وأقلها معوقات البرمجيات.

أجرى الزبيدي ( 2006 ) دراسة هدفت التعرف على تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد لدرجة إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم، والتعرف على أثر الجنس والتخصص والمديرية والخبرة على هذه التصورات. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج وهي: يوجد إمكانية بدرجة متوسطة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في محافظة إربد، وبمتوسط حسابي مقداره ( 4.3 )، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة تعزى إلى متغير الجنس، عدا في مجال توفر قوانين وتشريعات الإدارة الإلكترونية، وجاءت الفروق لصالح الذكور، كما كشفت عن عدم وجود فروق تعزى إلى متغير المؤهل العلمي عدا في مجال البنية التحتية، وجاءت لصالح الماجستير، أما متغير الخبرة فقد تبين وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى الخبرة ( أكثر من 5 وأقل من 10 سنوات) في مجال البنية التحتية ومجال كفايات مدير المدرسة الإلكترونية، كما أكدت الدراسة كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة تعزى إلى متغير المديرية.



أجرى رده (2007) دراسة هدفت التعرف إلى التقنيات الحديثة المتوفرة في إدارة المدارس الثانوية الحكومية والأهلية للبنين بمدينة جدة، وأهمية استخدامها، ودرجة توافرها ودرجة استخدامها. والمعوقات التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية والأهلية والتي تحد من استخدامهم الفعال للتقنيات الحديثة، بالإضافة إلى معرفة أبرز احتياجات إدارة المدارس الثانوية بالنسبة لاستخدام التقنية الحديثة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم استبانة أداة للدراسة وكانت عينة الدراسة (110) مديراً منهم (67) مديرو مدارس حكومية و (43) مديرو مدارس أهلية من المدارس الثانوية الحكومية والأهلية للبنين بمدينة جدة، ومن أهم نتائج الدراسة: توافر التقنيات الحديثة في المدارس الثانوية الحكومية والأهلية للبنين بمدينة جدة وأكثرها آلات تصوير المستندات وجهاز الحاسب الآلي والبرامج الإدارية الحاسوبية وجهاز الطباعة الخاص توافراً بالحاسب الآلي، الاستخدام الأكثر بالنسبة للمدارس الثانوية الحكومية والأهلية بمدينة جدة يكون للتقنيات الضرورية لإنجاز العمل الإداري مثل آلة التصوير والحاسب الآلي والبرامج الإدارية وخدمة الانترنت والبريد الإلكتروني، اتفاق أفراد العينة على أن التقنيات الحديثة تسهم في إنجاز العمل المدرسي بطريقة أفضل من إنجازها يدوياً، كما تساعد على توفير الوقت والجهد، والحصول على المعلومات بسرعة أكبر، من أهم معوقات تقدم وتطور المسيرة الإدارية في مجال استخدام التقنيات الحديثة هي نقص، في الكوادر البشرية المؤهلة فنيا لاستخدامها بالإضافة إلى قلة الخبرة لدى العاملين في مجال الإدارة المدرسية بطرق استخدامها، وإخيراً وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة حول محور توفر التقنيات الحديثة في إدارة المدارس الثانوية الحكومية والأهله حسب عامل الخبرة.

أجرى المومني (2007) دراسة هدفت التعرف على أهم الكفايات التكنولوجية اللازمة للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في مدينة إربد في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (87) مشرفاً ومشرفة في مديريات تربية إربد، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير إستبانة تكونت من (33) فقرة موزعة على أربعة مجالات (المهارات الحاسوبية، استخدام الحاسوب في العملية التعليمية، الوسائل التعليمية، ووسائل الاتصال).



وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الكفايات التكنولوجية لدى المعلمين في مدينة إربد من وجهة نظر المشرفين التربويين كانت عالية، وجاء مجال المهارات الحاسوبية في المرتبة الأولى وبدرجة ممارسة عالية، كما حصل مجال الوسائل التعليمية على المرتبة الثانية بدرجة ممارسة عالية، أما مجال استخدام الحاسب في العملية التعليمية فقد جاء في المرتبة الثالثة وبدرجة ممارسة عالية أيضاً، كما جاء مجال وسائل الاتصال في المرتبة الرابعة بدرجة ممارسة متوسطة.

وقام غبور ( 2011 ) بدراسة هدفت إلى رصد واقع التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الثانوي في ممارسة أدوارهم الإدارية والفنية في دمشق. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، أما أداة الدراسة فكانت استبيان يتكون من محورين : الأول يتناول الأدوار الإدارية، أما الثاني فيتكون من الأدوار الفنية. وتكونت عينة الدراسة من ( 74 ) مديراً ومديرة والمعاونين ( 74 ) معاون ومعاونة، و ( 370 ) مدرساً ومدرسة، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج، منها : أن درجة ممارسة المديرين لأدوارهم الفنية كانت متوسطة، كما تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة المديرين لأدوارهم الإدارية وعدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرين حول ممارستهم لأدوارهم الإدارية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين إجابات المديرين حول ممارسة أدوارهم الإدارية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي وجنس المدير، والفروق كانت لصالح الإناث.

وأجرى العتيبي ( 2012 ) دراسة هدفت إلى تقديم تصور للتنمية المهنية لمديري التربية والتعليم ومساعدتهم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (126) مديراً ومساعدتهم في إدارات التربية والتعليم. وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج، منها : استخلاص أدوار مديري التربية والتعليم في ضوء التحول إلى مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية. ووضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمديري التربية والتعليم ومساعدتهم بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

أجرى كلا من القحطاني والخزي ( 2013 ) دراسة هدفت التعرف إلى واقع استخدام الهيئة التعليمية في الكويت لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتوظيفها، وات جاهاتهم نحو إدارة التنمية المهنية الذي تقدمه القيادات الإدارية المدرسية لهم بهذا الخصوص. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة طبقت على عينة عشوائية قوامها ( 756 ) معلماً. دلت النتائج على أن استخدامات أعضاء الهيئة التعليمية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أقل من المتوسط وينحصر في التطبيقات التقليدية، وأن تصوراتهم لدور القيادة الإدارية المدرسية نحو دعمهم بهذا الخصوص ليس في مجمله إيجابياً، واستخدام اختبار الانحدار المتعدد، بنموذج ثلاثي العوامل له قدرة تنبؤية عالية على واقع ذلك الاستخدام، وكانت العوامل : توفير البيئة التكنولوجية، والتشجيع والتدريب، واستخدام الإدارة لهذه التكنولوجيات.

كما أجرى المطلق ( 2014 ) دراسة هدفت التعرف إلى دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس التعليم العام بمدينة حائل في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بالمجالات التالية : القيادة التشاركية، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار، التدريب والتطوير، وبناء فرق العمل.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث استعمل الباحث استبيان، وزع على ( 198 ) مديراً. وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج، منها : أن درجة تقدير دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المستدامة لمديري المدارس من وجهة نظر المديرين جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المستدامة تعزى لمتغير المرحلة التعليمية بمجال القيادة التشاركية لصالح مستوى المرحلة الثانوية.

الدراسات الأجنبية:

أجرى زاهنر ( Zahner, 2002 ) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين التنمية المهنية عبر الإنترنت وإدارة المعرفة، والتعلم الإلكتروني بالاعتماد على المناقشة عبر الإنترنت. واستخدمت الدراسة مجموعة مناقشة عبر الإنترنت تكونت من ( 46 ) معلماً ومعلمة لتقديم برنامج للتنمية المهنية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: فاعلية تقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت، وأنه توجد علاقة طردية بين إدارة المعرفة وتقديم البرنامج عبر الإنترنت.

أجرى اندرسون ( Anderson, 2003 ) دراسة هدفت تعرف المهام التي يمارسها مديرو المدارس في ولاية فلوريدا الأمريكية والتأكد من حجم الممارسات الإدارية والتعليمية التي يقوم بها هؤلاء المديرون، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن مديري المدارس في فلوريدا يهتمون في تطوير التعليم والإشراف على الطلبة ويأتي اهتمامهم بالعلاقة مع المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، أما المجالات التي لم تنل اهتمام المديرين بدرجة كبيرة فكانت الإشراف على المعلمين وتنميتهم مهنيًا ثم ممارسة الأعمال الإدارية والمالية، ثم الإشراف على الأثاث المدرسي، وقد أظهرت الدراسة صعوبة يواجهها المدير في ممارسة بعض المهام كتطوير المنهاج وتطوير أساليب التدريس والإشراف على المعلمين والأعمال المالية.

أجرى جودفن ( Goodvin, 2005 ) دراسة هدفت التعرف إلى تصورات مديري المدارس الذين يشاركون في دورات تطوير الأساليب الإدارية بولاية كانسس، ومعرفة احتياجاتهم ليصبحوا قادة للتغيير باستخدام التكنولوجيا وفق نموذج محدد. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومنها: أن فهم التغيير التنظيمي يساعد في قبول التغيير لدى مديري المدارس، تبني وتشجيع المديرين الذين لهم توجهات إيجابية نحو استخدام نظم المعلومات في الإدارة المدرسية، حاجة القائد المدرسي للمساعدة لفهم الدور الذي تلعبه نظم المعلومات والتكنولوجيا في إدارة المدرسة، تأثير التكنولوجيا في تطوير عمليات التعلم والتعليم.

أجرى ديمر ( Demir, 2006 ) دراسة هدفت معرفة تصورات مديري المدارس حول الإدارة باستخدام نظم المعلومات، وكيفية تطبيقها، وكذلك واقع التجهيزات اللازمة لاستخدام نظم المعلومات في الإدارة. وقد توصلت الدراسة إلى البنية التحتية التكنولوجية في المدارس ضعيفة وغير كافية للتطبيق، كما توصلت لاتفاق أفراد عينة الدراسة على أهمية استخدام نظم المعلومات في إدارة المدارس.

أجرى كلا من سياتي و بروكبيدو ( Saiti&Brokopiaadou , 2009 ) دراسة هدفت إلى تحديد البنية التحتية التكنولوجية في المدارس الثانوية في اليونان، وإلى أي مدى تستطيع الوفاء بالاحتياجات الإدارية للمديرين، ومدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحديث الإدارة المدرسية، والظروف المؤثرة في ذلك. وقد توصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تحتاج لبنية تحتية متكاملة وحديثة تتمثل في الشبكات والاتصالات.

أجرى براد ( Brad، 2011 ) دراسة هدفت إلى التحقق من بيئة التطوير المهني لمديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في ولاية فرجينيا الأمريكية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمت مقابلة ( 13 ) مديراً من مديري المدارس العامة الابتدائية والمتوسطة والمدارس الثانوية، حيث تم سؤالهم عن خبراتهم وتجاربهم حول التطوير المهني، عن طريق المقارنة بين برامج التنمية المهنية قديماً وحديثاً، وتحديد العوائق التي تحول دون التطوير المهني. وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج، منها :  
ضعف برامج التنمية المهنية وقلتها لمديري المدارس، بالإضافة إلى عدم إلمام مديري المدارس ببرامج التطوير المهني خارج منطقتهم، وعدم استعمال التكنولوجيا في عملية التنمية المهنية لمديري المدارس. دراسة أفشيري ( Afshari، 2008 ) هدفت الدراسة الكشف عن أثر القيادة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس، وتحديد درجة استخدام مديري المدارس في طهران لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحديد درجة تقديرهم لخبرتهم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك نمط القيادة الخاص بهم، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة مكونة من مجالين، الأول يقيس مستوى استخدام مديري المدارس لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والثاني خاص بخبرة مديري المدارس في استخدام الحاسوب، ونمط القيادة الخاص بهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (30) مدير ومديرة مدرسة من المنطقة التاسعة عشرة بمحافظة طهران الإيرانية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أكثر من نصف مديري المدارس (56.7%) يستخدمون الحاسوب لأداء المهام الإدارية، وعدد قليل من المرات أسبوعياً، وأن ( 23.3% ) منهم يستخدمون لحاسوب لمرة واحدة أو ثلاثاً أسبوعياً، وأن لا أحداً منهم يستخدم الحاسوب يومياً لأداء المهام الإدارية، وأفاد (43.3%) من مديري المدارس أنهم يستخدمون الحاسوب بشكل عام لمرة واحدة أو ثلاثاً أسبوعياً، وأن (36.7%) منهم يستخدمون الحاسوب بشكل عام لعدد قليل من المرات أسبوعياً وان نصف مديري المدارس (50%) لديهم خبرة متوسطة في استخدام الحاسوب، و(36.7%) منهم لديه خبرة كبيرة في استخدام الحاسوب.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح درجة الاهتمام الذي خص به مدير المدرسة، من قبل العديد من الباحثين، فقد تناوله العديد من الدراسات العربية والأجنبية، وقد أسهمت هذه الدراسات على تنوعها في إثراء معلومات ومعارف الباحث، كما تم الإفادة منها في جوانب عدة، ومن خلال استعراض هذه الدراسات فإنه يمكن القول أنها قد تميزت بالتنوع؛ فمن هذه الدراسات ما سعت إلى معرفة مدى توفر أجهزة الحاسوب وملحقاته، واستخدامه في الإدارة المدرسية والتعرف على التقنيات الحديثة المتوفرة في المدارس ودرجة استخدامها كما جاء في دراسات كلا من ندادف (2002)، العتري (2003)، آل إبراهيم (2004)، رندنه (2007)، Afshari (2008)، Saiti & (2009)

. Brokopiaadou

بينما تناولت دراسات أخرى التعرف على الكفايات المهنية والتكنولوجية اللازمة لمديري المدارس والمهام التي يمارسها مديري المدارس، واستخدام نظم المعلومات في الإدارة المدرسية كما جاء في دراسات كلا من Anderson (2003)، القداح (2003)، الحلبي وسلامة (2004)، Demir (2006)، المومني (2007). وتناولت دراسات واقع التنمية المهنية لمدرء المدارس وتقديم تصور مقترح للتنمية المهنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة كما جاء في دراسات كلا من (Zahner, 2002)، غبور (2011)، العتيبي (2012)، القحطاني والخزي (2013)، المطلق (2014).

أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تباينت عينة الدراسات السابقة فمنها ما كان موجه للمعلمين كدراسة نواف (2002)، والقحطاني والحري (2013)، ومنها ما كان موجه لمدرء التربية كدراسة العتيبي (2012) ومنها ما كان موجه للمشرفين التربويين كدراسة المطلق (2014)، أبو خلف (2001). ومنها ما كان لمدرء المدارس كدراسة دروزة (2003)، العنزي (2003)، آل إبراهيم (2004)، غبور (2011)، العتيبي (2012). استخدمت معظم الدراسات السابقة، الاستبانة والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات، حيث اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في استخدام اداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

اتفقت هذه الدراسة مع عدد من الدراسات من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصف المسحي هذا وقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من الاطار النظري، والاستفادة في بناء أداة الدراسة، واختيار العينة، وتحديد المتغيرات المستقلة والتابعة، وتحديد الإحصاء المناسب لمعالجة البيانات، فضلا عن مقارنة ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج بنتائج الدراسات السابقة.

وقد تميزت هذه الدراسة عن غيرها في أنها تناولت دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في ثلاث مجالات، المجال الاداري والمجال الفني والمجال الشخصي لمدير المدرسة ، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصدية لمديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي وكانت العينة ممثلة بجميع افراد عينة الدراسة بنسبة 100%.

## الفصل الثالث الطريقة والاجراءات

تناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة وافراد الدراسة وأداة الدراسة، وصدقها وثباتها، والمعالجة الاحصائية ومتغيرات الدراسة، واجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي نظراً لملاءمته لطبيعة وأهداف هذه الدراسة.

أفراد الدراسة:

تكونت أفراد الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد واشتملت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة نظراً لصغر حجم المجتمع والبالغ عددهم ( 54 ) مديراً ومديرةً موزعة متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول (1).

جدول (1)

توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي والمرحلة والخبرة الادارية وعدد الدورات  
التدريبية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	19	235.
	انثى	35	64.8
المجموع		54	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس + دبلوم عالي	38	70.4
	ماجستير	12	22.2
	دكتوراه	4	7.4
المجموع		54	100.00
المرحلة	اساسي	38	70.4
	ثانوي	16	29.6
المجموع		54	100.00
الخبرة الادارية	اقل من 5 سنوات	24	44.4
	من (5-10) سنوات	26	48.2
	اكثر من 10 سنوات	4	7.4
المجموع		54	100.00
عدد الدورات التدريبية	اقل من 4 دورات	25	33.3
	من (4-8) دورات	18	61.1
	اكثر من 8 دورات	11	5.6
المجموع		54	100.00



## أداة الدراسة:

قام الباحث بتطوير أداة الدراسة من خلال اطلاعه على الادب النظري والدراسات السابقة مثل : دراسة كل من جاموس ( 2007 ) و عودة ( 2010 )، وبطاقة الوصف الوظيفي لمدرء المدارس في وزارة التربية والتعليم الاردنية المعتمدة بتاريخ 2013/1/7، حيث تم بناء أداة الدراسة في صورتها الاولى، الجزء الاول ويتضمن المعلومات الديمغرافية عن المستجيب وهي(الجنس والمؤهل العلمي والمرحلة والخبرة الادارية وعدد الدورات التدريبية).

الجزء الثاني: الكشف عن دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدرء المدارس في محافظة اربد، وتكون من (57) فقرة موزعة على ثلاث مجالات، المجال الاداري ( 21 ) فقرة، المجال الفني ( 21 ) فقرة، والمجال الشخصي ( 15 ) فقرة. وبلغ عدد فقراتها الكلي ( 57 ) فقرة وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ( كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدا) وقد اعطيت القيم ( 1,2,3,4,5 ) على التوالي.

## صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري (المحكمين) وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (13) كما في الملحق (2) من أساتذة الإدارة التربوية وأصول التربية، والمناهج والتدريس، وتكنولوجيا التعليم من أساتذة الجامعات الأردنية، وقد طلب من المحكمين تنقيح ومراجعة الاستبانة من حيث وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرى المحكمون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة، وبعد ذلك جمعت البيانات من المحكمين وتم اعادتها صياغتها وفق ما وافق عليه (80%) من المحكمين.

## ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي وحسب معادلة كرونباخ ألفا، كما هو مبين في الجدول (2).

جدول ( 2 )

معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة

الرقم	المجال	الاتساق الداخلي
1	الاداري	% 88
2	الفني	% 97
3	الشخصي	% 93

يبين الجدول (2) تمتع مجالات الاداة بمعاملات ثبات مقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

متغيرات الدراسة

اولا: المتغيرات الوسيطة (المستقلة) وهي:

الجنس وله فئتان:

1. ذكر
2. انثى

- المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات:

1. بكالوريوس + دبلوم عالي
2. ماجستير
3. دكتوراه

- المرحلة ولها مستويان:

1. أساسي
2. ثانوي

- الخبرة الادارية ولها ثلاث مستويات:

1. اقل من 5 سنوات
2. من (5-10) سنوات
3. اكثر من 10 سنوات

- عدد الدورات التدريبية ولها ثلاث مستويات:

1. اقل من 4 دورات
2. من (4-8) دورات
3. اكثر من 8 دورات

ثانيا: المتغير التابع: دور المعلوماتية في التنمية المهنية

المعالجة الاحصائية:

تم استخدام برنامج ( SPSS ) في استخراج نتائج الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة، للإجابة عن اسئلة

الدراسة على النحو التالي :

للإجابة على السؤال الاول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واجراء تحليل التباين

المتعدد لمعرفة دلالة الفروق.

للتعرف على درجة التقدير اعتمد الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة لتكون مؤشراً على

درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية، وذلك بتقسيم درجات

التقدير إلى ثلاثة مستويات ( مرتفع، متوسط، منخفض ) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار

التصحيح.

الحد الاعلى للبدائل - الحد الادنى للبدائل

1 -5

$$\frac{1.33}{3} = \frac{\text{الحد الاعلى للبدائل} - \text{الحد الادنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}}$$

3

عدد المستويات

المدى الاول: ( 1 - 2.33 ).

المدى الثاني: ( 2.34 - 3.67 ).

المدى الثالث: ( 3.68 - 5 )

وبناءً عليه تصبح التقديرات كالتالي:

من 1 - 2.33 مؤشراً منخفضاً.

من 2.34 - 3.67 مؤشراً متوسطاً.

من 3.68 فأكثر مؤشراً مرتفعاً.

إجراءات الدراسة:

بعد اطلاع الباحث على الادب النظري المتعلق بالموضوع والدراسات السابقة والوصف الوظيفي لمدرء المدارس في وزارة التربية والتعليم الاردنية لعام 2013 تم بناء أداة الدراسة وبعد استخراج دلالات الصدق والثبات لها. قام الباحث باختيار العينة بالطريقة القصدية وشمول جميع أفراد عينة الدراسة من مديرية تربية لواء المزار الشمالي والبالغ عددهم (54) مدير ومديرة مدرسة، وتم توزيع الاستبانة على جميع افراد العينة واسترجاعها جميعها بنسبة 100%.

## الفصل الرابع نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها وفيما يلي نتائج الدراسة تبعاً لتسلسل أسئلتها.

اولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ما دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد من وجهة نظرهم ؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجالات	المتوسط	الانحراف	الدرجة
1	1	المجال الإداري	4.30	0.40	مرتفعة
2	3	المجال الشخصي	4.15	0.49	مرتفعة
3	2	المجال الفني	3.20	0.85	متوسطة
الدرجة الكلية					مرتفعة

يبين الجدول (3) أن دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي ( 3.83)، وبانحراف معياري بلغ ( 0.58)، وبدرجة مرتفعة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين ( 3.20 - 4.30 )، حيث جاء المجال الاداري في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ ( 4.30)، وبانحراف معياري بلغ ( 0.40) وبدرجة مرتفعة، تلاه في الرتبة الثانية المجال الشخصي بمتوسط حسابي بلغ ( 4.15)، وبانحراف معياري بلغ ( 0.49)، وبدرجة مرتفعة، تلاه في الرتبة الثالثة المجال الفني بمتوسط حسابي بلغ ( 3.20)، وبانحراف معياري بلغ ( 0.85)، وبدرجة متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال منفردا، حيث جاءت على النحو الآتي :

المجال الاول : المجال الاداري

ليبان تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجال الاداري، والجدول ( 4 ) يبين ذلك.

الجدول ( 4 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الاداري مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
1	10	تسهل المعلوماتية في متابعة كل جديد من خلال موقع وزارة التربية والتعليم	4.60	0.53	مرتفعة
2	7	تسهل المعلوماتية نظام الارشاد المدرسي من خلال التواصل مع المجتمع المحلي	4.54	0.69	مرتفعة
3	13	يسهم ال ( open emis ) في متابعة السجلات والملفات الخاصة بالعاملين والتأكد من صحة البيانات فيها	4.51	0.67	مرتفعة
3	21	تدعم المعلوماتية اتخاذ القرار	4.51	0.77	مرتفعة
5	17	تدعم المعلوماتية سهولة التواصل مع الادارة العليا	4.50	0.69	مرتفعة
5	20	تدعم المعلوماتية صناعة القرار	4.50	0.69	مرتفعة
7	8	تعزز المعلوماتية الشراكة المجتمعية مع المدرسة	4.49	0.77	مرتفعة
8	9	تدعم المعلوماتية متابعة الدوام للعاملين في المدرسة	4.46	0.64	مرتفعة
9	11	تدعم برامج التواصل الاجتماعي في تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين في المدرسة	4.41	0.66	مرتفعة
10	12	تدعم برامج التواصل الاجتماعي في تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين في المدرسة والمجتمع المحلي	4.39	0.71	مرتفعة

مرتفعة	0.55	4.33	توظف المعلوماتية متابعة و تسجيل وتنظيم السجلات وملفات الطلبة الجدد	2	11
مرتفعة	0.65	4.31	توظف المعلوماتية تنظيم قبول الطلبة الجدد	1	12
مرتفعة	0.70	4.26	تسهم المعلوماتية في تنظيم الاختبارات المدرسية	5	13
مرتفعة	0.80	4.24	تدعم المعلوماتية تطبيق الادارة الإلكترونية	18	14
مرتفعة	0.60	4.22	تسهم المعلوماتية تنظيم ومتابعة النظام والانضباط المدرسي الداخلي	3	15
مرتفعة	0.63	4.22	تسهم المعلوماتية بتنظيم ومتابعة النظام والانضباط المدرسي الخارجي	4	15
مرتفعة	0.66	4.22	تسهم مجموعة برامج مايكروسوفت اوفس تطبيق التعليمات والنظام المالي الخاص بالمدرسة	15	15
مرتفعة	0.86	4.01	تسهم مجموعة برامج مايكروسوفت اوفس في التأكد من سلامة الإجراءات المالية المتبعة	16	18
مرتفعة	0.10	3.93	تسهم المعلوماتية في تقييم الاداء المدرسي	19	19
مرتفعة	0.88	3.89	تسهم المعلوماتية في المقدرة علي التخطيط بمستوياته الثلاثة (السنوي واليومي والدراسي)	14	20
متوسطة	1.23	2.81	تسهم المعلوماتية في ضبط الاختبارات المدرسية	6	21
مرتفعة	0.40	4.26	الدرجة الكلية للمجال الاداري		

يبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي للمجال الإداري ككل بلغ (4.26)، وبانحراف معياري بلغ (0.40)، وبدرجة مرتفعة. وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (2.81-4.60) والفقرات جاءت بدرجة مرتفعة عدا الفقرة رقم (6) جاءت بدرجة متوسطة. وجاءت الفقرة (10) والتي تنص على " تسهم المعلوماتية في متابعة كل جديد من خلال موقع وزارة التربية والتعليم"، في الرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (4.60)، وبانحراف معياري بلغ (0.53)، وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (6) والتي تنص على " تسهم المعلوماتية في ضبط الاختبارات المدرسية"، في الرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.81)، وبانحراف معياري بلغ (1.23)، وبدرجة متوسطة.

المجال الثاني : المجال الفني

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجال الفني، والجدول (5) يبين ذلك.



الجدول ( 5 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الفني مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	34	تسهّم المعلوماتية في نشر الكتب المدرسية	4.15	1.16	مرتفعة
2	22	تدعم المعلوماتية تصميم الجدول المدرسي	4.00	0.67	مرتفعة
3	23	تسهّم المعلوماتية في تصميم الخطط المدرسية	3.88	0.69	مرتفعة
4	36	تدعم المعلوماتية الطلبة الموهوبين	3.70	0.84	مرتفعة
5	24	تدعم المعلوماتية تصميم الهيكل التنظيمي	3.57	0.84	متوسطة
6	33	تسهّل المعلوماتية عمل اللجان في تصميم خطط المجالس المدرسية	3.52	1.00	متوسطة
7	25	تسهّم المعلوماتية في تحليل المقرر المدرسي	3.31	0.94	متوسطة
8	40	تدعم المعلوماتية تحليل نتائج الاختبارات	3.20	1.17	متوسطة
9	42	تسهّم المعلوماتية في التعرف على الخصائص النهائية للطلبة	3.15	1.28	متوسطة
10	31	تسهّم المعلوماتية في مساندة استراتيجيات	3.03	1.00	متوسطة
11	29	تسهّم المعلوماتية في إثراء العملية التعليمية داخل الصفية	3.01	1.17	متوسطة
12	32	تشجع المعلوماتية اجراء البحوث الاجرائية	2.96	1.06	متوسطة
13	41	تسهّم المعلوماتية في تسهيل فهرسة المكتبة	2.96	1.20	متوسطة
14	26	تدعم المعلوماتية رصد المقترحات حول المقرر المدرسي	2.90	1.01	متوسطة
15	30	تدعم المعلوماتية تصميم المواقع التعليمية	2.83	1.26	متوسطة
16	39	تسهّم المعلوماتية في تسهيل الإجراءات المتعلقة بامتحان الثانوية العامة	2.81	1.24	متوسطة
17	35	تدعم المعلوماتية تنمية المعلمين مهنيا من خلال تلمس احتياجاتهم التعليمية	2.80	1.20	متوسطة

متوسطة	1.07	2.78	تسهّم المعلوماتية في رصد التفاعلات الصفية في ادارة الموقف التعليمي التعليمي	27	18
متوسطة	0.95	2.67	تدعم المعلوماتية تحليل الموقف الصفّي	28	19
متوسطة	1.10	2.74	تدعم المعلوماتية تطبيق أنظمة وتعليمات الانضباط المدرسي	38	20
متوسطة	1.17	2.63	تساعد المعلوماتية في تحديد الدورات التدريبية التربوية للمعلمين	37	21
متوسطة	0.85	3.18	الدرجة الكلية للمجال الفني		

يبين الجدول (5) أن المتوسط الحسابي للمجال الفني ككل بلغ ( 3.18 )، وبانحراف معياري بلغ (0.85)، وبدرجة متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين ( 2.63 - 4.15 )، والفقرات جاءت بدرجة متفاوتة ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة متوسطة. وجاءت الفقرة (34) والتي تنص على " تسهم المعلوماتية في نشر الكتب المدرسية وادلتها"، في الرتبة الاولى، وبمتوسط حسابي بلغ (4.15)، وبانحراف معياري بلغ ( 1.16)، وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة ( 37) والتي تنص على " تساعد المعلوماتية في تحديد الدورات التدريبية التربوية للمعلمين"، في الرتبة الاخيرة، بمتوسط حسابي بلغ ( 2.63)، وبانحراف معياري بلغ ( 1.17)، وبدرجة متوسطة.

#### المجال الثالث : المجال الشخصي

يظهر الجدول (6) تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجال الشخصي، والجدول ( 6) يبين ذلك

الجدول ( 6 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الشخصي مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	56	تغرس المعلوماتية روح الإحساس بالمسؤولية	4.26	0.70	مرتفعة
2	57	تشجع المعلوماتية على الانتماء للمهنة	4.22	0.74	مرتفعة
3	54	تعمل المعلوماتية على إشباع الحاجات الذاتية.	4.19	0.55	مرتفعة
3	44	تسهّم المعلوماتية في التعبير عن الراي بوضوح وموضوعية	4.19	0.65	مرتفعة
3	48	تعمل المعلوماتية على تنمية التفكير الناقد	4.19	0.65	مرتفعة
3	43	تساعد المعلوماتية في توفير الرغبة بالعمل	4.19	0.70	مرتفعة
3	45	تساعد المعلوماتية على انجاز العمل بالوقت	4.19	0.73	مرتفعة
8	52	تعزز المعلوماتية بتقبل افكار العاملين البناءة.	4.15	0.79	مرتفعة
8	46	تساعد المعلومات الدقيقة القدرة علي مواجهة المواقف بالحكمة والتصرف	4.15	0.79	مرتفعة
10	49	تساعد المعلوماتية في المراعاة بين الفروق الفردية بين العاملين	4.13	0.62	مرتفعة
11	53	تعمل المعلوماتية على خلق العمل بروح الفريق.	4.11	0.66	مرتفعة
12	47	تساعد المعلوماتية في القدرة بالتأثير في الاخرين	4.11	0.70	مرتفعة
13	50	تشجع المعلوماتية ببناء علاقات طيبة مع	4.09	0.60	مرتفعة
14	51	تثير المعلوماتية في المقدرة على إدراك اتجاهات العاملين	4.07	0.67	مرتفعة
15	55	تحفز المعلوماتية على الإبداع المهني في التطوير والتغيير.	4.01	0.74	مرتفعة
		الدرجة الكلية للمجال الشخصي	4.15	0.49	مرتفعة

يبين الجدول ( 6 ) أن المتوسط الحسابي للمجال الشخصي ككل بلغ ( 4.15 )، وبانحراف معياري بلغ ( 0.49 )، وبدرجة مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين ( 4.01 - 4.26 ) والفقرات جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (56) والتي تنص على " تغرس المعلوماتية روح الإحساس بالمسؤولية الجماعية"، في الرتبة الاولى، ومتوسط حسابي بلغ ( 4.26 ) وبانحراف معياري بلغ ( 0.70 )، وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة ( 55 ) والتي تنص على " تحفز المعلوماتية على الإبداع المهني في التطوير والتغيير" في الرتبة الاخيرة، بمتوسط حسابي بلغ ( 4.01 )، وبانحراف معياري بلغ ( 0.74 )، وبدرجة مرتفعة. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) في دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد تعزى لمتغيرات ( الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الادارية، عدد الدورات التدريبية ) ؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد والجدول ( 7 ) يوضح ذلك

جدول ( 7 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في محافظة اربد حسب الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الادارية، عدد الدورات التدريبية

المتغير	الفئات	المجال الاداري	المجال الفني	المجال الشخصي	الكلي	
الجنس	ذكر	س	4.20	3.01	4.13	
		ع	0.33	0.86	0.34	
	انثى	س	4.29	3.27	4.16	
		ع	0.44	0.84	0.55	
المؤهل العلمي	بكالوريوس + دبلوم	س	4.21	3.06	4.12	
		ع	0.41	0.86	0.53	
	ماجستير	س	4.33	3.60	4.19	
		ع	0.40	0.68	0.42	
	دكتوراه	س	4.40	3.01	4.26	
		ع	0.23	1.01	0.14	
	المرحلة	اساسي	س	4.27	3.55	4.27
			ع	0.34	0.59	0.32
ثانوي		س	4.25	3.02	4.01	
		ع	0.43	0.90	0.54	
الخبرة الادارية	اقل من 5 سنوات	س	4.19	2.90	4.10	
		ع	0.46	0.91	0.65	
	من (5-10) سنوات	س	4.34	3.45	4.20	
		ع	0.33	0.72	0.30	
	اكثر من 10سنوات	س	4.08	3.04	4.06	
		ع	0.39	0.86	0.29	
	عدد الدورات التدرسة	اقل من 4 دورات	س	4.18	2.75	4.03
			ع	0.43	0.85	0.59

4.04	4.18	3.72	4.26	س	من (4-8) دورة
0.35	0.37	0.57	0.43	ع	
3.97	4.35	3.26	4.42	س	أكثر من 8 دورات
0.30	0.33	0.73	0.18	ع	
س = المتوسط الحسابي      ع = الانحراف المعياري					

يبين الجدول (7) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكور، اناث)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس + دبلوم عال، ماجستير، دكتوراه)، والمرحلة (اساسي، ثانوي)، والخبرة الإدارية (اقل من 5، من (5-10) سنوات، أكثر من 10 سنوات)، وعدد الدورات التدريبية (اقل من 4، من (4-8) دورة، أكثر من 8 دورات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المتعدد على المجالات والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

تحليل التباين المتعدد أثر الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الادارية، عدد الدورات التدريبية على مجالات دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في محافظة اربد

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.58	0.30	0.05	1	0.05	اداري	الجنس هوتلنج = 0.036 ح = 0.67
0.28	1.18	0.07	1	0.66	فني	
0.97	0.00	0.00	1	0.00	شخصي	
0.36	0.86	0.15	1	0.15		الكفايات ككل
0.71	0.34	0.05	2	0.11	اداري	المؤهل العلمي ويلكس = 0.932 ح = 0.799
0.31	1.20	0.68	2	1.35	فني	
0.95	0.50	0.01	2	0.02	شخصي	
0.48	0.74	0.13	2	0.26		الكفايات ككل
0.82	0.05	0.01	1	0.01	اداري	المرحلة هوتلنج = 0.030 ح = 0.731
0.56	0.35	0.20	1	0.20	فني	
0.51	0.45	0.11	1	0.11	شخصي	
0.61	0.26	0.05	1	0.05		الكفايات ككل
0.42	0.88	0.15	2	0.29	اداري	الخبرات الادارية ويلكس = 0.926 ح = 0.759
0.78	0.25	0.14	2	0.28	فني	
0.46	0.78	0.20	2	0.39	شخصي	
0.50	0.70	0.12	2	0.25		الكفايات ككل
0.30	1.25	0.21	2	0.41	اداري	عدد الدورات التدريبية
0.06	2.92	1.65	2	3.30	فني	
0.22	1.56	0.39	2	0.78	شخصي	
0.15	1.98	0.35	2	0.70		الكفايات ككل
		0.16	45	7.39	اداري	الخطأ
		0.56	45	25.48	فني	
		0.25	45	11.19	شخصي	

		0.18	45	7.93	الكفايات ككل	
			54	936.90	اداري	الكلي
			54	583.48	فني	
			54	942.28	شخصي	
			54	803.51	الكفايات ككل	

ذات الدلالة الاحصائية (  $0.05 \geq \alpha$  )

يبين الجدول ( 8 ) ما يلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية (  $0.05 \geq \alpha$  ) تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي والمرحلة والخبرة الادارية وعدد الدورات التدريبية في متوسط إجابات أفراد العينة. وذلك على جميع المجالات



## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسة، وتم عرضها وفقاً لتسلسل أسئلتها: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الاول: ما دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد من وجهة نظرهم ؟

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمجالات المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن ترتيب مجالات دور المعلوماتية تبعاً للمتوسطات الحسابية كان على النحو الآتي : المجال الاداري، المجال الشخصي، المجال الفني، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مدرء المدارس يرون في المعلوماتية الخيار الأمثل للجوانب الإدارية من تنظيم قبول ومتابعة الطلبة الجدد، وتدعم الانضباط المدرسي وتعزز الشراكة المجتمعية وتدعم التواصل مع الادارة التعليمية، فضلاً عن أن عمل مديري المدارس يعد عمل اداري بالدرجة الاولى ويحتاج إلى كفايات إدارية تساعدهم على الأداء المتميز.

وكما تعزى هذه النتيجة إلى أن توفر شبكة الانترنت وأجهزة الحاسوب الحديثة وأجهزة البصمة، وكاميرات المراقبة، والهواتف الخلوية الحديثة ومجموعة من قنوات التواصل الاجتماعي مثل ( الواتس اب، الفيس بوك ) في كافة المدارس، وتشجيع الإدارات العليا وتعزيزهم إيجابياً بما يتماشى مع عصر المعلوماتية. اما المجال الفني فقد جاء بالمرتبة الثالثة بدرجة متوسطة ويعزى ذلك لكثرة الأعمال التي يمارسها مدير المدرسة، وذلك لانشغال مساعد المدير بالتدريس، حيث أن معظم المساعدين في المدارس يقومون بالتدريس بمقدار 12 حصة أسبوعياً، والمدارس الاساسية التي يقل عدد طلبتها عن 150 طالب، لا يوجد بها مساعد.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عايش ( 2005 ) والتي أظهرت نتائجها أن واقع ممارسة مديري مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث في الأردن لمهامهم الإدارية في مجالات النمو المهني والقيادة والتخطيط والشراكة مع المجتمع المحلي وإثراء المنهاج والموارد المادية بدرجة عالية.

واتفقت مع نتيجة دراسة زاهنر (Zahner, 2002) والتي اظهرت نتائجها فاعلية تقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت، وانه توجد علاقة طردية بين إدارة المعرفة وتقديم البرنامج عبر الإنترنت. بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة اندرسون (Anderson, 2003) والتي أظهرت نتائجها أن مديري المدارس في فلوريدا يهتمون في تطوير التعليم والإشراف على الطلبة ويأتي اهتمامهم بالعلاقة مع المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، أما المجالات التي لم تنل اهتمام المديرين بدرجة كبيرة فكانت الإشراف على المعلمين وتنميتهم مهنيًا ثم ممارسة الأعمال الإدارية والمالية، ثم الإشراف على الأثاث المدرسي، وقد أظهرت الدراسة صعوبة يواجهها المدير في ممارسة بعض المهام كتطوير المنهاج وتطوير أساليب التدريس والإشراف على المعلمين والأعمال المالية.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة ديمر (Demir, 2006) التي أظهرت نتائجها أن البنية التحتية التكنولوجية في المدارس ضعيفة وغير كافية للتطبيق، كما توصلت لاتفاق أفراد عينة الدراسة على أهمية استخدام نظم المعلومات في إدارة المدارس.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة (Brad,2011) التي أظهرت نتائجها ضعف برامج التنمية المهنية وقتها لمديري المدارس، بالإضافة إلى عدم إلمام مديري المدارس ببرامج التطوير المهني خارج منطقتهم، وعدم استعمال التكنولوجيا في عملية التنمية المهنية لمديري المدارس.

واظهرت النتائج أن تقديرات عينة الدراسة لفقرات كل مجال منفردا حيث كانت على النحو الاتي

المجال الاول: الاداري

اظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لاستخدام المجال الاداري جاءت بدرجة مرتفعة. وجاءت جميع الفقرات مرتفعة حيث جاءت الفقرة التي تنص على " تسهم المعلوماتية في متابعة كل جديد من خلال موقع وزارة التربية والتعليم"، في المرتبة الاولى وبدرجة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس يحرصون على متابعة كل جديد من خلال موقع وزارة التربية والتعليم الالكتروني ويعزى ذلك لتوفر خط الانترنت في المدارس، وفاعلية الموقع من حيث التحديث السريع للمعلومة. بينما جاءت الفقرة التي تنص على " تسهم المعلوماتية في ضبط الاختبارات المدرسية" في المرتبة الاخيرة وبدرجة متوسطة ويعود سبب ذلك إلى كثرة اعداد الطلبة في الغرفة الصفية

## المجال الثاني : الشخصي

توصلت الدراسة إلى أن دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس، في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد، جاء بدرجة مرتفعة عند المجال الشخصي من وجهة نظر المدرء أنفسهم، حيث تعمل المعلوماتية على توفير الرغبة بالعمل، وتعمل المعلوماتية على ادارة الوقت، وتقوم المعلوماتية بتنمية التفكير الناقد من خلال شبكة الانترنت، وتساعد المعلوماتية القدرة على اتخاذ القرار بحكمة، وان المجال الشخصي من اهم دعائم المرونة الإدارية، التي من خلالها يصل المدير القائد الي الحكمة.

## المجال الثالث : الفني

اظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لاستخدام المعلوماتية في المجال الفني جاءت بدرجة متوسطة. وجاءت جميع الفقرات بدرجات متفاوتة ما بين مرتفعة ومتوسطة حيث جاءت الفقرة التي تنص على " تسهم المعلوماتية في نشر الكتب المدرسية وادلتها"، في المرتبة الاولى وبدرجة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس يحرصون على نشر كل جديد من خلال موقع التواصل الاجتماعي، وبرامج الشات، ويعزى ذلك لتوفر الانترنت على معظم الهواتف النقالة، وسرعة نقل الكتب الرسمية، وامكانية التوثيق لتلك الكتب. بينما جاءت الفقرة التي تنص على " تساعد المعلوماتية في تحديد الدورات التدريبية التربوية للمعلمين" في المرتبة الاخيرة وبدرجة متوسطة ويعود سبب ذلك إلى نقص الكفايات الفنية لمدير المدرسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المعلوماتية في التنمية المهنية لمدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في محافظة اربد تعزى لمتغيرات ( الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الادارية، عدد الدورات التدريبية ) ؟ (

اظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة  $(\alpha \geq 0.05)$  تعزى لأثر ( الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة، الخبرة الادارية، عدد الدورات التدريبية ) في جميع المجالات، ويعود سبب ذلك إلى توافق وانسجام أفراد الدراسة في تقديرهم لدرجة كفاية فقرات هذه المجالات بسبب تشابه مؤهلاتهم وخضوعهم لدورات تدريبية متطابقة من حيث المضمون و امتلاك مدرء المدارس مهارات تكنولوجية حديثة من خلال حصولهم على دورات تدريبية مثل (ICDL، INTEL، والقيادة التعليمية).

ويعزى سبب هذه النتيجة أيضاً إلى أن أداء مديري المدارس للمهام الادارية والفنية التعليمية يكون في إطار اللوائح والتعليمات الادارية وهذا يجعل وجود اتفاق في هذه المجالات بالنسبة للمديرين الذكور والإناث، والى رغبة مديري المدارس على اختلاف مستواهم العلمي إلى الاستفادة من المعلوماتية وتوظيفها في الجوانب الإدارية والفنية والشخصية.

فقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من نداف (2002)، و الزبيدي (2006) بالنسبة لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، واختلفت مع دراسة الزبيدي(2006) والمطلق(2014) بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من 5 - 10 سنوات، واتفقت مع دراسة غبور(2011) بالنسبة لمتغير عدد الدورات التدريبية.

## التوصيات والمقترحات

- من خلال نتائج الدراسة التي تم التوصل اليها فان الباحث يوصى بما يأتي
- عقد دروات تدريبية لمُدري المدارس على تطوير مهاراتهم المعلوماتية في مجال العمل الفني.
- اعداد نشرات ارشادية بأهمية المعلوماتية.
3. تأطير معايير وضوابط للتعامل مع المعلوماتية
4. وضع معايير لاختيار القائد الالكتروني على مستوى المديرية وتحفيزه معنويا وماديا.
6. يقترح الباحث بإجراء دراسة مماثلة على مجتمع مغاير وربطها بمتغيرات أخرى كالكفاءة الوظيفية، وادارة الوقت، والفاعلية التنظيمية وإدارة المعرفة.
7. يقترح الباحث بإجراء دراسة مماثلة تتناول درجة الرضا عن درجة استخدام المعلوماتية .

## قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابراهيم، أحمد (1987). دور مدير المدرسة تجاه نمو المعلم، الاشراف المدرسي، القاهرة : دار الفكر العربي.
- أبو جلبان، عمر (2002). درجة ممارسة مديري المدارس للسلوك القيادي الفعال في مديرية التعليم لمحافظة جرش من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- أبو خلف، نادر (2001). تحويل العمليات الأكاديمية والإدارية في جامعة القدس المفتوحة من الورقة إلى الإلكترونية (الإمكانات والمعوقات)، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية بيرسا ( 6 ) : 114- 142.
- أحمد، ابراهيم (1999). نحو تطوير الادارة المدرسية ، دراسات نظريات وميدانية، القاهرة : مكتبة دار المعارف الحديثة.
- أحمد، عايش ( 2005). المهام القيادية لمديري ومديرات مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث الدولية في الأردن كما يمارسها المديرون أنفسهم، " دراسة نوعية ". اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.
- آل إبراهيم، آمال بنت أحمد (2004). واقع ومعوقات استخدام الحاسب الآلي في أعمال إدارة المدارس الثانوية في سلطنة عُمان من وجهة نظر المديرين ومساعدتهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عُمان.
- البدرى، طارق عبد الحميد (2002). أساسيات الإدارة التربوية ومفاهيمها. عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

البدرى، طارق عبد الحميد ( 2005 ). الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادة التدريسية. ط 1، عمان: دار الثقافة للنشر

البعليكي، روجي ومنير ( 2001 ). المورد. بيروت: دار العلم للملايين.

بن سعود، نعمت ( 2010 ). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية و تفعيل، المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر، كلية إعداد المعلمين، طرابلس، ليبيا.

جامل، عبدالرحمن عبدالسلام ( 2001 ). الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعلم الذاتي. ط ٢) عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

حجي، أحمد إسماعيل ( 1998 ). الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية. القاهرة: دار الفكر التربوي.

الحر، عبد العزيز (2001). مدرسة المستقبل. الرياض: مكتبة التربية العربي لدول الخليج.

حسين، يسري (2010). تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في تحسين مستوى أداء الخدمة الفندقية دراسة تطبيقية، العراق.

الحلبي، إحسان محمود وسلامة، مريم عبد القادر (2004). تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي. جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

حناوي، ايناس ( 2011). دور تكنولوجيا المعلومات في ادارة الوقت لدى مديري المدارس في وكالة الغوث. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.

الخصيري، محسن أحمد ( 2002 ). إدارة التغيير، دمشق: الرضا.

الخطيب، رداح (1987). الادارة والاشراف التربوي. ط2 : الرياض.

الخميسي، السيد سلامة ( 2002). قراءات في الإدارة التربوية. الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.

دروزة، أفنان نظير ( 2003 ). مدى قدرة مدير المدرسة على اتخاذ القرارات التطورية واحداث التغيير. مجلة الجامعات العربية، ( 41 ) : 5 - 40.

ردنه، وليد بن فؤاد (2007). استخدام التقنيات الحديثة في إدارة المدارس الثانوية الحكومية والأهلية للبنين بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الزبيدي، سحاب حسن(2006). تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد لإمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.

عابدين، محمد عبدالقادر ( 2001 ). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع. عايش، أحمد ( 2005). المهام القيادية لمديري ومديرات مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث الدولية في الأردن كما يمارسها المديرون أنفسهم. اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الاردنية، الاردن. عبد الباري درة، وزهير نعيم الصباغ (2008). ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط1، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد المنعم، نادية و مصطفى، عزة ( 2008 ). الإدارة المدرسية المعاصرة في ظل المتغيرات العالمية، القاهرة، الموسوعة العربية للنشر.

العزتي، معيوف (2003). الحاجة ومدى الاستخدام للحاسب الآلي في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مدبري مدارس التعليم العام في مدينة عرعر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

العتيبي، عبدالله. ( 2012 ) التنمية المهنية لمديري التربية و التعليم و مساعديهم بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة" تصور مقترح". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

العريشي، جبريل (2007). دور تقنيات المعلومات في تطوير التعليم في مؤسسات التعليم العالي بقطاعه الخاص والعام. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية. علي، نبيل و حجازي، نادية (2006). الفجوة الرقمية، رؤية عربية لمجتمع المعرفة سلسلة عالم المعرفة. الكويت : المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.



عماد الدين، منى مؤتمن (2003). إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

الغانم، غانم بن سعد (2006). الكلمة الافتتاحية. مجلة المعلوماتية، 7(15): 5-17 .

غبور، ماهر (2011). أثر برامج التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الثانوي في ممارسة أدوارهم الإدارية والفنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

غنيم، أحمد بن علي (2006). دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة. المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت. 21 (81): 110-160

فنيش، أحمد وزيدان، مصطفى (2000). التوجيه الفني التربوي، (ط 2)، ليبيا: دار الكتاب الجديد.

قحطاني، عبد المحسن والخزي، فهد (2013). دور القيادة الإدارية المدرسية في إدارة التنمية القداح، محمد إبراهيم (2003). الكفايات المهنية المستقبلية لمديري المدارس الثانوية الأردنية في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين، بناء أمودج مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

قطيشات، ليلى (2004). الكفايات المهنية لمديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمونها من وجهة نظر المعلمين والمديرين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

المطلق، نايف (2014). دور مشرفي الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس التعليم العام بمدينة حائل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في مجالات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت. (107): 1-43

مؤتمن، منى عماد الدين (2003). الإدارة على مستوى المدرسة. رسالة المعلم وزارة التربية والتعليم في الأردن (42): 42-51 .

المومني، خالد (2007). الكفايات التكنولوجية للمعلمين في مدينة اربد من وجهة نظر المشرفين التربويين. مجلة علوم انسانية، 5(36) : 98-113.

مياس، احمد حسن (1996). الكفايات القيادية لمدير المدرسة الثانوية كما تصورها القادة التربويين ومديرو المدارس الثانوية في محافظة المفرق. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد الأردن.

النجار، فريد (2008). الحكومة الإلكترونية والتطبيق. الاسكندرية، الدار الجامعية.

نداف، احمد (2002). مدى توافر أجهزة الحاسوب وملحقاتها والبرمجيات التعليمية وشبكة الانترنت في مدارس المملكة الأردنية الهاشمية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، المملكة الأردنية الهاشمية.

نشوان، يعقوب ونشوان، جميل (2004). السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

الهرش، عايد ومفلح، محمد والدهون، مأمون (2010). معوقات استخدام منظومة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في لواء الكورة. المجلة الاردنية في العلوم التربوية ، 6(1): 27-40.

هيلات، محمد (2001). درجة توافر الكفايات الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر العاملين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والفنون، جامعة اليرموك.

وزارة التربية والتعليم (2002) (أ). مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية، الإطار العام للتنمية المهنية المستدامة. وزارة التربية والتعليم، عمان.

وزارة التربية والتعليم (2002) (ب). نحو رؤية مستقبلية للنظام التربوي في الأردن. منتدى التعليم في الأردن المستقبل من 15-16/ 9/ 2002. وزارة التربية والتعليم، عمان.

ويكيبيديا . (4، 2011). تم استرجاعها بتاريخ 2017/11/3 من: <https://ar.wikipedia.org/wiki>

يونس، عبد الرزاق (1989). تكنولوجيا المعلومات. عمان : جمعية عمال المطابع التعاونية.

- Afshari, Mojgan et. al (2008): School Leadership and Information and Communication Technology, The Turkish Online Journal For Educational Technology- TOJET October 2008 ISSN:1303-6521 volume 7 Issue 4 Article 9.
- Anderson, Ropert, I. ( 2003). A study of the Delegation of Administration Task By the Elementary School Principal in a selected Florida Public Elem - School. Doctoral Dissertation, The University Of Florida. Dissertation Abstract International, 40(9):
- Anna Saiti, Georgia Prokopiadou (2009) : Impact of Information and Communication Technologies on School Administration: Research on the Greek Schools of Secondary Education. EGOV .
- Brad, E. (2011). Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia. Unpublished Dissertation, Virginia Polytechnic Institute & State University.
- Bland, S. and Sgure, L. (2003). An Evaluation of The Teacher Training. Educational Management and Administration, 28(1): 21-32.
- Darrow, H. & Fisher, R. (1972). Independent for Creative Learning, New York City Teacher Collage Press.
- Demir, Kamile ( 2006) School Management Information Systems in Primary Schools. The Turkish Online Journal of Education Technology:2(6).
- Goodvin, Shaton.( **2005** ). School leaders Readiness for Systemic Change in Kansas Schools. the College of Education and the Faculty of the Graduate School of Wichita State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education.

The Education Review Office(2005).The profession leadership of Secondary School. In NewZealand.[www.ero.govt.nz/publication/eers](http://www.ero.govt.nz/publication/eers).

The Education Review Office(2005).principal competencies as Identified by the Folrida Office.[www.palmbeach.k13.fl.us/staffdev/principal](http://www.palmbeach.k13.fl.us/staffdev/principal).

Webster's Collegiate Dictionary, ( 1999). Spring filed,Massachusetts, U.S.A.

Zahner, J.(2002). Teacher Explore Knowledge Management and ELearning as Models for ProfessionalDevelopment, Tech Trends;V46, N3.

## الملاحق

### الملحق (1)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

الأستاذ الدكتور.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان (دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد)، لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة آل البيت، ولهذا الغرض قام الباحث بتطوير استبانة من ثلاثة اقسام، القسم الأول يشمل معلومات شخصية خاصة بالمدير، والقسم الثاني يشمل مجالات الاستبانة الثلاث، أما القسم الثالث فيتضمن سؤالاً حول المشكلات التي تحد من توظيف المعلوماتية في المدارس في محافظة اربد. أن هدف هذا البحث خدمة أغراض البحث العلمي فقط، علماً بأنه لا يوجد إشارة لاسم مدير المدرسة او اسم المدرسة.

ونظراً لما تتمتعون به من معرفة ودراية في هذا المجال، سيكون الباحث ممتناً لو تكرمتم بقراءة هذه الفقرات، وتحديد ما يأتي:

ملائمة العبارة لمحوها

وضوح الصياغة اللغوية وسلامتها

أي تعديلات أو إضافات أو ملاحظات ترونها مناسبة

شاكراً لكم حسن التعاون،،

الباحث: ياسين محمد الشрман

القسم الأول: معلومات اولية الرجاء وضع إشارة (√) في المربع المناسب الذي يشير إلى وضعك إزاء كل

فقرة من فقرات الإستبانة

المرحلة:

□ ثانوي □ اساسي

الخبرة الادارية : أقل من (5) سنوات □ من (5-10) سنوات □ أكثر من (10) سنوات □

الجنس:

□ ذكر □ انثى

المؤهل العلمي: بكالوريوس +دبلوم □ ماجستير □ دكتوراه □

المصطلحات:

المعلوماتية (Informatics): تتمثل باستخدام جميع الأجهزة الإلكترونية والبرامج والتطبيقات لسهولة الوصول إلى المعلومات خلال فترة زمنية قصيرة والقدرة على نقل المعلومة، ونشرها في أكثر من مكان وإمكانية دمج المعلومات معاً، من أجل الوصول إلى فكرة جديدة ومفيدة.

مايكروسوفت أوفيس بالإنجليزية (Microsoft Office):

هي حزمة مكتبية من إنتاج شركة مايكروسوفت للبرمجيات. تضم مجموعة من البرامج المكتبية كبرنامج تحرير النصوص (word) وبرنامج قواعد البيانات (access) وبرنامج العروض التقديمية (PowerPoint) وبرنامج القوائم المحاسبية (excel) وغيرها.

التنمية المهنية: "برامج، وأنشطة مختلفة ومخططة، من قبل وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المؤسسات التربوية في السلطة وخارجها؛ بهدف تمكين القيادات التربوية من تطوير مهاراتهم واتجاهاتهم ومعتقداتهم؛ لكي يصبحوا أكثر فاعلية وقدرة على أداء أعمالهم والتكيف مع كل المتغيرات التي تطرأ في الميدان التربوي."

الكفايات الادارية : هي الكفايات التي يحتاجها مدير المدرسة، ليرى الصورة الكلية والعلاقات بين الأجزاء المختلفة.الموسوعة العلمية

الكفايات الفنية : هي المعرفة المتخصصة في فرع من العلم، والكفاءة في استخدام هذه المعرفة أفضل استخدام بشكل يحقق الهدف بفعالية، ويمكن الحصول على هذه المهارة بالدراسة والخبرة والتدريب. الكفايات الشخصية : المقدررة على الأداء والممارسة، وهي مهارة حركية، أو أمهات سلوكية أو معارف تظهر في السلوك.

القسم الثاني: استبانة حول دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد

المجال الاول: الاداري						
التعديل المقترح	وضوح الصياغة		ملائمة العبارة لمجالها		الرقم	الفقرات
	واضح واضح ة	واضح ة	غير ملائمة	ملائمة		
					1	تدعم المعلوماتية تنظيم قبول الطلبة الجدد
					2	تدعم المعلوماتية متابعة و تسجيل وتنظيم السجلات وملفات الطلبة الجدد
					3	تسهل المعلوماتية تنظيم ومتابعة النظام والانضباط المدرسي الداخلي
					4	تسهل المعلوماتية بتنظيم ومتابعة النظام والانضباط المدرسي الخارجي
					5	تسهل المعلوماتية في تنظيم الاختبارات المدرسية
					6	تسهل المعلوماتية في ضبط الاختبارات المدرسية
					7	تسهل المعلوماتية نظام الارشاد المدرسي من خلال التواصل مع المجتمع المحلي
					8	تعزز المعلوماتية الشراكة المجتمعية مع المدرسة
					9	تدعم المعلوماتية متابعة الدوام للعاملين في المدرسة
					10	تسهل المعلوماتية في متابعة كل جديد من خلال موقع وزارة التربية والتعليم

					11	تدعم برامج التواصل الاجتماعي في تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين في المدرسة
					12	تدعم برامج التواصل الاجتماعي في تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين في المدرسة والمجتمع المحلي
					13	يسهم ال open emis في متابعة السجلات والملفات الخاصة بالعاملين والتأكد من صحة البيانات فيها
					14	تسهم المعلوماتية في التعرف على الخصائص النمائية للطلبة
					15	تسهم المعلوماتية في القدرة علي التخطيط بمستوياته الثلاث (السنوي واليومي والدراسي)
					16	تسهم مجموعة برامج مايكروسوفت اوفس تطبيق التعليمات والنظام المالي الخاص بالمدرسة
					17	تسهم مجموعة برامج مايكروسوفت اوفس في التأكد من سلامة الإجراءات المالية المتبعة خاصة ما يتعلق بعمليات الصرف وتدقيقها
					19	تدعم المعلوماتية سهولة التواصل مع الادارة العليا
					20	تدعم المعلوماتية تطبيق الادارة الإلكترونية
					21	تسهم المعلوماتية في تقييم الاداء المدرسي
					22	تدعم المعلوماتية صياغة القرار
					23	تدعم المعلوماتية اتخاذ القرار



المجال الثاني : الفني

التعديل المقترح	وضوح الصياغة		ملائمة العبارة لمجالها		الرقم	الفقرات
	واضح واضح ة	غير واضح ة	ملائمة غير ملائمة	ملائمة غير ملائمة		
					1	تدعم المعلوماتية تصميم الجدول المدرسي
					2	تدعم المعلوماتية في تصميم الهيكل التنظيمي للمدرسة
					3	تسهم المعلوماتية في تصميم الخطط المدرسية
					4	تسهم المعلوماتية في تحليل المقرر المدرسي
					5	تدعم المعلوماتية رصد مقترحات حول المقرر المدرسي
					6	تسهم المعلوماتية في رصد التفاعلات الصفية في ادارة الموقف التعليمي التعليمي
					7	تدعم المعلوماتية تحليل الموقف الصفّي
					8	تسهم المعلوماتية في اثراء الغرفة الصفية
					9	تدعم المعلوماتية تصميم المواقع التعليمية التعليمية
					10	تسهم المعلوماتية في مساندة استراتيجيات التدريس

					تشجع المعلوماتية اجراء البحوث الاجرائية	11
					تسهل المعلوماتية عمل اللجان في تصميم خطط المجالس المدرسية	12
					تسهل المعلوماتية في نشر الكتب المدرسية وادلتها	13
					تدعم المعلوماتية تنمية المعلمين مهنيا من خلال تلمس احتياجاتهم التدريسية	14
					تدعم المعلوماتية الطلبة الموهوبين	15
					تساعد المعلوماتية في تحديد الدورات التدريبية التربوية	16
					تدعم المعلوماتية تطبيق الانضباط المدرسي	17
					تسهل المعلوماتية في ضبط الاختبارات المدرسية	18
					تدعم المعلوماتية تحليل نتائج الاختبارات المدرسية	19
					تسهل المعلوماتية في تسهيل فهرسة المكتبة المدرسية	20

ثالثا : الشخصي

التعديل المقترح	وضوح الصياغة		ملائمة العبارة لمجالها		الرقم	الفقرات
	واضح	غير واضح	ملائمة	غير ملائمة		
	واضح	غير واضح	ملائمة	غير ملائمة		

					1	تساعد المعلوماتية في توفير الرغبة بالعمل
					2	تسهل المعلوماتية في التعبير عن الرأي بوضوح وموضوعية
					3	تساعد المعلوماتية على القدرة على العمل
					4	تساعد المعلومات الدقيقة القدرة على مواجهة المواقف والحكمة في التصرف
					5	تساعد المعلوماتية في القدرة بالتأثير في الآخرين
					6	تحفز المعلوماتية على توفير الرغبة بالعمل
					7	تساعد المعلوماتية في المراعاة بين الفروق الفردية بين العاملين
					8	تشجع المعلوماتية ببناء علاقات طيبة مع العاملين.
					9	تثير المعلوماتية في المقدرة على إدراك اتجاهات العاملين.
					10	تعزز المعلوماتية بتقبل انتقادات العاملين البناءة.
					11	تعلم المعلوماتية على خلق روح.
					12	تعلم المعلوماتية على إشباع الحاجات.
					13	تحفز المعلوماتية على الإبداع المهني في التطوير والتغيير.
					14	تغرس المعلوماتية روح الإحساس بالمسؤولية الجماعية.
					15	تشجع المعلوماتية على الانتماء للمهنة .

برايك كونك مشرف تربوي مقيم ما هي المشكلات تحد من توظيف المعلوماتية في المدارس في محافظة

اربند؟

.....

.....

.....

شكرا لتعاونكم

الملحق (2)

قائمة أسماء لجنة تحكيم أداة الاستبانة

الرقم	اسم المحكم	الرتبة	التخصص	الجامعة
1	د. أيمن العمري	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	الهاشمية
2	د. تيسير الخوالدة	أستاذ دكتور	أصول تربية	آل البيت
3	د. صالح الشرفات	أستاذ دكتور	أصول تربية	آل البيت
4	د. عبد الحافظ الشايب	أستاذ دكتور	قياس وتقويم	آل البيت
5	د. سليمان قزاقزة	أستاذ مشارك	أصول تربية	اليرموك
6	د. شادي الجوارنة	أستاذ مشارك	علوم الحاسوب	العلوم والتكنولوجيا
7	د. محمد علي الخوالدة	أستاذ مشارك	مناهج لغة عربي	اليرموك
8	د. محمود جرادات	أستاذ مشارك	تخطيط تربوي	الهاشمية
9	د. ميسون الزعبي	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	آل البيت
10	د. وائل الشрман	أستاذ مشارك	تربية خاصة	آل البيت
11	د. يوسف عيادات	أستاذ مشارك	أساليب تدريس	اليرموك
12	د. عمر تيسير بطاينه	أستاذ مساعد	أصول تربية	الهاشمية
13	د. علي احمد جوارنه	أستاذ مساعد	مناهج وأساليب تدريس	اليرموك

الملحق (3)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

الفاضل / الفاضلة.....المحترم /هـ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد"، لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة آل البيت في المملكة الأردنية الهاشمية، أرجو التلطف بالاطلاع على الاستبانة المرفقة والإجابة عن الفقرات المطروحة بكل موضوعية وتمعن والإجابة على محورهاها: المحور الأول يشمل معلومات شخصية خاصة بالمدير/ة، والمحور الثاني يشمل استبانة دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد.

أن هدف هذا البحث خدمة أغراض البحث العلمي فقط، علما بأنه لا يوجد إشارة لاسم مدير/ة

المدرسة أو اسم المدرسة.

شاكرا لكم حسن التعاون

الباحث: ياسين محمد الشрман

أولاً: البيانات الشخصية

الرجاء وضع إشارة (√) في المربع المناسب

الجنس	ذكر <input type="checkbox"/>	انثى <input type="checkbox"/>
المؤهل العلمي	بكالوريوس +دبلوم <input type="checkbox"/>	ماجستير <input type="checkbox"/> دكتوراه <input type="checkbox"/>
المرحلة	ثانوي <input type="checkbox"/>	اساسي <input type="checkbox"/>
الخبرة الادارية	أقل من (5) سنوات <input type="checkbox"/>	من (5-10) سنوات <input type="checkbox"/> أكثر من (10) سنوات <input type="checkbox"/>
عدد الدورات التدريبية	أقل من (4) دورات <input type="checkbox"/>	من (4-8) دورات <input type="checkbox"/> أكثر من (8) دورات <input type="checkbox"/>

## المصطلحات:

المعلوماتية (Informatics): تتمثل باستخدام جميع الأجهزة الإلكترونية والبرامج والتطبيقات لسهولة الوصول إلى المعلومات خلال فترة زمنية قصيرة والمقدرة على نقل المعلومة، ونشرها في أكثر من مكان وإمكانية دمج المعلومات معاً، من أجل الوصول إلى فكرة جديدة ومفيدة.

مايكروسوفت أوفيس بالإنجليزية (Microsoft Office):

هي حزمة مكتبية من إنتاج شركة مايكروسوفت للبرمجيات. تضم مجموعة من البرامج المكتبية كبرنامج تحرير النصوص (Word) وبرنامج قواعد البيانات (Access) وبرنامج العروض التقديمية (PowerPoint) وبرنامج القوائم المحاسبية (Excel) وغيرها.

التنمية المهنية: برامج، وأنشطة مختلفة ومخططة، من قبل وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المؤسسات التربوية في السلطة وخارجها؛ بهدف تمكين القيادات التربوية من تطوير مهاراتهم واتجاهاتهم ومعتقداتهم؛ لكي يصبحوا أكثر فاعلية وقدرة على أداء أعمالهم والتكيف مع كل المتغيرات التي تطرأ في الميدان التربوي..

الكفايات الادارية : هي الكفايات التي يحتاجها مدير المدرسة، ليرى الصورة الكلية والعلاقات بين الأجزاء المختلفة.

الكفايات الفنية : هي المعرفة المتخصصة في فرع من العلم، والكفاءة في استخدام هذه المعرفة أفضل استخدام بشكل يحقق الهدف بفاعلية، ويمكن الحصول على هذه المهارة بالدراسة والخبرة والتدريب. الكفايات الشخصية : المقدرة على الأداء والممارسة، وهي مهارة حركية، أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في السلوك.

Open Emis : هو نظام معلوماتي خاص بالنظام التربوي الأردني وذلك بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للثقافة والعلوم UNESCO. أن الهدف من وجود مثل هذا النظام هو وجود حاضنة قواعد بيانات تربوية متكاملة تساعد متخذي القرار في صنع القرار وبنائه.

ثانيا استبانة كشف دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدراء المدارس في محافظة اربد : الرجاء وضع

إشارة (√) في المربع المناسب

الرقم	الفقرات	دور المعلوماتية في التنمية المهنية				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
1	توظف المعلوماتية تنظيم قبول الطلبة الجدد					
2	توظف المعلوماتية متابعة و تسجيل وتنظيم السجلات وملفات الطلبة الجدد					
3	تسهم المعلوماتية تنظيم ومتابعة النظام والانضباط المدرسي الداخلي					
4	تسهم المعلوماتية بتنظيم ومتابعة النظام والانضباط المدرسي الخارجي					
5	تسهم المعلوماتية في تنظيم الاختبارات المدرسية					
6	تسهم المعلوماتية في ضبط الاختبارات المدرسية					
7	تسهل المعلوماتية نظام الارشاد المدرسي من خلال التواصل مع المجتمع المحلي					
8	تعزز المعلوماتية الشراكة المجتمعية مع المدرسة					
9	تدعم المعلوماتية متابعة الدوام للعاملين في المدرسة					



					10	تسهّم المعلوماتية في متابعة كل جديد من خلال موقع وزارة التربية والتعليم
					11	تدعم برامج التواصل الاجتماعي في تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين في المدرسة
					12	تدعم برامج التواصل الاجتماعي في تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين في المدرسة والمجتمع المحلي
					13	يسهم ال ( open emis ) في متابعة السجلات والملفات الخاصة بالعاملين والتأكد من صحة البيانات فيها
					14	تسهّم المعلوماتية في المقدرة علي التخطيط بمستوياته الثلاثة (السنوي واليومي والدراسي)
					15	تسهّم مجموعة برامج مايكروسوفت اوفس تطبيق التعليمات والنظام المالي الخاص بالمدرسة
					16	تسهّم مجموعة برامج مايكروسوفت اوفس في التأكد من سلامة الإجراءات المالية المتبعة
					17	تدعم المعلوماتية سهولة التواصل مع الادارة العليا
					18	تدعم المعلوماتية تطبيق الادارة الإلكترونية
					19	تسهّم المعلوماتية في تقييم الاداء المدرسي
					20	تدعم المعلوماتية صناعة القرار

					21	تدعم المعلوماتية اتخاذ القرار
--	--	--	--	--	----	-------------------------------

دور المعلوماتية في التنمية المهنية					الرقم	الفقرات
منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					22	تدعم المعلوماتية تصميم الجدول المدرسي
					23	تسهم المعلوماتية في تصميم الخطط المدرسية
					24	تدعم المعلوماتية تصميم الهيكل التنظيمي للمدرسة
					25	تسهم المعلوماتية في تحليل المقرر المدرسي
					26	تدعم المعلوماتية رصد المقترحات حول المقرر المدرسي
					27	تسهم المعلوماتية في رصد التفاعلات الصفية في ادارة الموقف التعليمي التعلمي
					28	تدعم المعلوماتية تحليل الموقف الصفّي
					29	تسهم المعلوماتية في اثراء العملية التعليمية داخل الصفية
					30	تدعم المعلوماتية تصميم المواقع التعليمية التعليمية
					31	تسهم المعلوماتية في مساندة استراتيجيات التدريس
					32	تشجع المعلوماتية اجراء البحوث الاجرائية
					33	تسهل المعلوماتية عمل اللجان في تصميم خطط المجالس المدرسية
					34	تسهم المعلوماتية في نشر الكتب المدرسية وادلتها
					35	تدعم المعلوماتية تنمية المعلمين مهنيا من خلال تلمس احتياجاتهم التدريبية
					36	تدعم المعلوماتية الطلبة الموهوبين
					37	تساعد المعلوماتية في تحديد الدورات التدريبية التربوية للمعلمين

					38	تدعم المعلوماتية تطبيق أنظمة وتعليمات الانضباط المدرسي
					39	تسهل المعلوماتية في تسهيل الإجراءات المتعلقة بامتحان الثانوية العامة
					40	تدعم المعلوماتية تحليل نتائج الاختبارات المدرسية
					41	تسهل المعلوماتية في تسهيل فهرسة المكتبة المدرسية
					42	تسهل المعلوماتية في التعرف على الخصائص النمائية للطلبة

---

دور المعلوماتية في التنمية المهنية					الرقم	الفقرات
منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					43	تساعد المعلوماتية في توفير الرغبة بالعمل
					44	تسهل المعلوماتية في التعبير عن الراي بوضوح وموضوعية
					45	تساعد المعلوماتية على انجاز العمل بالوقت المحدد
					46	تساعد المعلومات الدقيقة القدرة علي مواجهة المواقف والحكمة في التصرف
					47	تساعد المعلوماتية في القدرة بالتأثير في الاخرين
					48	تعلم المعلوماتية على تنمية التفكير الناقد
					49	تساعد المعلوماتية في المراعاة بين الفروق الفردية بين العاملين
					50	تشجع المعلوماتية ببناء علاقات طيبة مع العاملين.
					51	تثير المعلوماتية في المقدرة على إدراك اتجاهات العاملين.
					52	تعزز المعلوماتية بتقبل افكار العاملين البناءة.
					53	تعلم المعلوماتية على خلق العمل بروح الفريق.
					54	تعلم المعلوماتية على إشباع الحاجات الذاتية.
					55	تحفز المعلوماتية على الإبداع المهني في التطوير والتغيير.
					56	تغرس المعلوماتية روح الإحساس بالمسؤولية الجماعية.
					57	تشجع المعلوماتية على الانتماء للمهنة .

برايك كونك مشرف تربوي مقيم ما هي المشكلات التي تحد من توظيف المعلوماتية في المدارس في

محافظة اربد؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شكرا لتعاونكم

الملحق (4)

كتاب تسهيل المهمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة آل البيت  
AL al-BAYT UNIVERSITY

Vice - President's Office

مكتب نائب الرئيس

الرقم: ١٤٠٥٦/١١٩  
التاريخ: ٥٠ صفر ١٤٣٩ هـ  
الموافق: ١٠/٢٥ / ٢٠١٧ م

السيد مدير مديرية التربية والتعليم المحترم  
لواء المزار الشمالي

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو النكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لديكم لتسهيل مهمة طالب الماجستير ياسين محمد  
الشرمان لتطبيق أداة الدراسة الموسومة بـ:

" دور المعلوماتية في التنمية المهنية لدى مدرء المدارس في محافظة اربد "

شاكزين ومقدرين لكم اهتمامكم وحسن تعاونكم ودعمكم الموصول لجامعة آل البيت.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

نائب رئيس الجامعة لشؤون الكليات الإنسانية

الأستاذ الدكتور محمد الخلايلة

E-Mail: info@alalbait.uab.edu.jo  
Web Sit: http://www.uab.edu.jo

مقر الجامعة ( المرق ) هاتف ٦٢٩٧٠٠٠ (٠٢) فاكس ٦٢٩٧٠٢٥ (٠٢) ص.ب ( ١٣٠٠٤٠ ) المرق ٢٥١١٣ المملكة الأردنية الهاشمية  
Al al - Bayt University, (Mafrag) Tel. ( 02 ) 6297000 Fax. ( 02 ) 6297025 P.O.Box ( 130040 ) Mafrag 25113 The H.k.of Jordan