

درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلميهما في الأردن

عونية طالب أبو اسنيّة *

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلميهما في الأردن. ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد استبانة تكونت من أربعة مجالات: المجال الأول يقيس كفايات مديري المدارس في المجال المهني، والمجال الثاني يقيس كفايات المديرين في مجال الطلبة، والمجال الثالث يقيس كفايات المديرين في مجال المعلمين والمجتمع المدرسي، والمجال الرابع يقيس كفايات المديرين في مجال أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والمراكز الريادية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (209) معلمين ومعلمات. وقد تم تحليل البيانات الكمية لنتائج الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وأظهرت نتائج الدراسة ان درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلميهما في الأردن كانت متوسطة بالنسبة للدرجة الكلية لجميع مجالات أداة الدراسة، وكانت متوسطة بالنسبة لكل مجال على حدة، كما كانت متوسطة بالنسبة لكل فقرة من فقرات المجالات. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين بالنسبة لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي. أما بالنسبة لمتغير خبرة المعلم فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكانت لصالح المعلمين أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) عند مقارنة متوسطهم الحسابي مع ذوي الخبرة من (6-10) سنوات في الدرجة الكلية وفي المجال المهني. وفي ضوء النتائج تضمنت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يتبناها المديرون ووزارة التربية والتعليم في الأردن، ومنها أن تقوم الوزارة برفع درجة الكفايات الفنية لدى المديرين في مجال رعاية الطلبة ومجال المعلمين والمجال المهني ومجال أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي، ويمكن أن يتم ذلك بالتعاون بين الوزارة وكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة. كما أوصت الدراسة بأن يتم تضمين برامج إعداد المعلمين الذين سيتم اختيار المديرين منهم في المستقبل، مساقات حول المتميزين تتناول كل ما يجب أن يعرفه المعلم عن هذه الفئة وكيفية التعامل معها ورعايتها.

الكلمات الدالة: درجة التوافر، الكفايات الفنية، مدارس المتميزين.

المقدمة

الجودة النوعية في المخرجات التربوية ويتطلب الفحص المستمر للمؤسسات التربوية ومدى تطويرها لأهدافها الكمية والنوعية لإعداد جيل من الشباب يمتلك مفاتيح المعرفة والمقدرة على تحمل المسؤولية والالتزام بالمبادئ المجتمعية، ويمتلك مهارات التواصل الثقافي في عالم لا تشرق الشمس فيه إلا عن جديد، مع المقدرة على المحافظة على الهوية الثقافية القومية. وفي المقابل فإن التخلف الذي تشهده بعض المجتمعات الإنسانية، يرجع في معظم الأحوال إلى فشل تلك المجتمعات في إعداد وتطوير مواردها البشرية بما يتلاءم واحتياجاتها، لذا أصبح الاهتمام بالتميز وتنمية الابتكارية في مقدمة الأهداف الكبرى التي يجب تحقيقها من قبل هذا التعليم إذا أريد له ان يكون الجسر المتين الذي به يتم التوافق والانسجام مع خصائص هذا العصر (البياتي، 2005).

تواجه المجتمعات في القرن الحادي والعشرين تغيرات متسارعة تشمل كافة مجالات الحياة فالمعلوماتية والتكتلات الاقتصادية والثورات الديمقراطية التي تنتشر في العالم بصورة عامة والوطن العربي بصورة خاصة، والتحديات الداخلية بالنسبة للاقتصاد والإنتاج ونوعية التعليم، والتحديات الخارجية والدعوة إلى العولمة بما يرافقها من تغيرات قيمية وطمس الهوية الثقافية القومية وغيرها، تتطلب من التربويين مجهودا كبيرا وعملا دؤوبا يتناول كينونة التربية المستقبلية التي تؤدي إلى

* جامعة الشرق الأوسط، الأردن. تاريخ استلام البحث 2011/9/29، وتاريخ قبوله 2012/9/12.

عامة والأردن بصورة خاصة بتوفير الرعاية لفئة المتميزين، وجاء هذا الاهتمام متسقا مع معطيات هذا العصر وملامحه الإستراتيجية التي تتطلب إعادة النظر في مؤسساته التربوية والعمل القيادي لمواجهة التحديات الإدارية التي تتطلب مواصلة التطوير والتدريب وانسجاما مع توجهات وزارة التربية والتعليم في الأردن واهتمامها بالمتميزين والمؤسسات التي تقوم برعايتهم من مدارس ومراكز رياضية وانطلاقاً من أن مدير مدرسة المتميزين قائد تربوي مسؤول عن إدارة المدرسة بأسلوب تكاملي فضلاً عن أن طلبة المدرسة هم من النخبة فإن تعيين أي مدير لمدرسة أو مركز للمتميزين يتطلب نوعاً من الكفايات الأساسية اللازمة لنجاحهم في مهماتهم للحصول على مخرجات متميزة هي القيادات الابتكارية للمجتمع في شتى المجالات وفي ضوء ذلك تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: ما درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمها في الأردن؟ وذلك من أجل التعرف على درجة توافر هذه الكفايات في المديرين كونهم يختلفون عن مديري المدارس الاعتيادية، لكي يقدموا الرعاية الكافية للطلبة المتميزين للحصول على مخرجات متميزة.

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين، وفيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة من وجهة نظر معلمها في الأردن وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري

مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمها في الأردن؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة توافر الكفايات الفنية لدى

مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمها في الأردن

تعزى إلى متغيرات (الجنس والمؤهل والخبرة)؟

أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناولته وهو

درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبد الله

الثاني للتميز والمراكز الرياضية من وجهة نظر معلمها في

الأردن. وتتبع أهميتها من أهمية القيادات الإدارية وضرورة

توافر مجموعة من الكفايات الفنية لديها للارتقاء بدورها في

تحسين عملية التعليم والتعلم والرعاية التربوية لهذه الفئة المتميزة

من قيادات الوطن المستقبلية. ويؤمل أن تفيد هذه الدراسة

المديرين والمديرات وذلك في التعرف على درجة توافر الكفايات

الفنية لديهم من وجهة نظر معلمهم والإهتمام بالتطوير الذاتي

أن الاهتمام بالتميز والتفوق يعني الاهتمام بتلك الفئة التي تقع في نهاية الطرف الموجب لمنحنى التوزيع الطبيعي للمقدرات، وهي الفئة المحدودة العدد واللامحدودة في الإمكانيات والتي أشار لها القرآن الكريم بقوله تعالى "يؤتي الحكمة من يشاء، ومن يؤت الحكمة فقد أوتي خيراً كثيراً وما يذكر إلا أولو الألباب" (البقرة، 269) وإذا كان الشباب هم أمل الأمة وهم فرسان التغيير على حد تعبير الملك عبد الله الثاني الذي تردد في الإعلام الأردني فالمتميزون من الشباب هم ثروة المجتمع وأهم الموارد البشرية، والعناية بهذه الفئة المتميزة مطلب من مطالب ديمقراطية التعليم وتكافؤ الفرص التعليمية أي إتاحة التعليم لكل فرد بقدر ما تسمح به إمكانياته. وقد اهتمت الأردن بتبويب التعليم لتحقيق ديمقراطيته، وأخذت تعمل على تطوير مناهجها ومعلميها وإداراتها، وقد تجلى الاهتمام بالإدارة المدرسية في مؤتمر التطوير التربوي في الأردن عام 1987 الذي أفرد فصلاً خاصاً للإدارة المدرسية بسبب وعي القيادات التربوية بما سيواجه مدير المدرسة من تحديات في ظل التقدم التربوي والانفجار المعرفي المتزايد والذي يحتاج إلى مقدره عالية وتدريب مستمر لمدير المدرسة (وزارة التربية والتعليم، 1994). والمتتبع لمسيرة الأردن التعليمية يلاحظ أنها مسيرة ديمقراطية شملت الطلبة العاديين والفئات الخاصة من المعاقين كما أولت اهتماماً خاصاً بالمتميزين حيث تم افتتاح أول مركز في مدينة السلط عام 1982، وتم تخصيص قسم في مديرية التربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم عام 1995 لمتابعة برامج الطلبة المتميزين كما تم افتتاح ثلاث مدارس في مدينة الزرقاء ومدينة اربد ومدينة السلط هي مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، كما توالي وزارة التربية والتعليم افتتاح المراكز الرياضية في محافظات المملكة <http://www.moe.gov.jo>.

أن هذا الاهتمام اللامتاهي بالمتميزين لا بد أن يرافقه اهتمام بالمؤسسات التربوية التي تقوم برعايتهم وبقيادات الإدارية في تلك المدارس، ذلك أن مديري ومديرات مدارس المتميزين يجب ان يسلكوا سلوكاً متميزاً ابتكارياً في قيادة العمل الإداري في مدارسهم. وأنهم يجب أن يكونوا مختلفين عن مديري المدارس الاعتيادية، وأن يمتلكوا درجة عالية من الكفايات اللازمة لإدارة تلك المدارس والمراكز الرياضية ليقدموا الرعاية النوعية الكافية للطلبة كمدخلات متميزة للحصول على مخرجات متميزة تشكل القيادات الرياضية المستقبلية للمجتمع، فهل يمتلك مديرو مدارس المتميزين في الأردن الدرجة اللازمة من الكفايات؟

مشكلة الدراسة

شهدت بداية هذا القرن اهتماماً متزايداً من الدول العربية

التربية والتعليم.

مدارس المتميزين: هي مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز وعددها (6) مدارس والمراكز الريادية للطلبة المتميزين وعددها (18) مركزاً ريادياً والمنتشرة في جميع محافظات المملكة الأردنية الهاشمية. وقد تمت دراسة المراكز الريادية باعتبارها تحظى بنفس الاهتمام والرعاية وتطبق عليها نفس معايير اختيار مديري مدارس المتميزين. كما أن لهذه المراكز مهام تربوية مكملة لمهام ونشاطات مدير مدارس المتميزين، وتؤدي هذه المهام والنشاطات في نفس المبنى.

المعلمون: هم المعلمون العاملون في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية خلال العام الدراسي 2010/2011 الذين تم اختيارهم في ضوء معايير معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم.

حدود الدراسة ومحدداتها

اقتصرت الدراسة على جميع معلمي ومعلمات مدارس المتميزين والمراكز الريادية في الأردن. وتم تطبيق الاستبانة خلال العام الدراسي (2010/2011). أما محدداتها فأنها تتحدد بدرجة صدق الأداة المعتمدة وثباتها وموضوعية أفراد العينة في استجاباتهم لفقرات الاستبانة، ولا يصح تعميم نتائج هذه الدراسة إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة أو المجتمعات المماثلة.

الأدب النظري والدراسات السابقة**أولاً: الأدب النظري**

بدأ تأسيس مراكز الإرشاد والتوجيه للطلبة المتفوقين وعائلاتهم منذ عام 1950 في الولايات المتحدة الأمريكية، كما تم إنشاء المدارس الخاصة بهم وأشهرها مدرسة نهر الابتدائية للمتفوقين التابعة لكلية هنتر، وتقدم هذه المدرسة برامج تشبه المدارس العادية ولكنها تضيف برامج إثرائية تتناسب مع الطلبة المتفوقين (Pat, 1986) ثم توالى إنشاء المدارس والمراكز الإرشادية الخاصة بالمتفوقين في الولايات المتحدة الأمريكية وفي أنحاء العالم.

وتتنوع أساليب رعاية الموهوبين والمتميزين فمنها إنشاء فصول خاصة بهم داخل المدارس العادية حيث تتبع هذه الفصول نفس مناهج الطلبة العاديين بالإضافة إلى مناهج إثرائية، ومنها إنشاء مدارس خاصة منفصلة تماماً للمتفوقين والمتميزين، وهناك أسلوب العزل الجزئي حيث يدرس المتميزون مع زملائهم العاديين، ثم ينتقلون إلى فصول خاصة بهم ويقدم لهم تعليم خاص. (الطنطاوي، 2008).

من هو الطالب المتميز؟ وكيف يتم اختياره؟

ورد في تعليمات مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز أن

المستمر والمحافظة على درجة عالية من الكفايات لضمان التميز والجودة في مخرجات العملية التعليمية التعلمية. كما يؤمل أن تفيد المشرفين التربويين والقائمين على تدريب المواد البشرية في وزارة التربية والتعليم لتعزيز نقاط القوة والتغلب على نواحي القصور باقتراح وتنفيذ برامج تدريبية مناسبة للمديرين. وأن تفيد أصحاب القرار في الجهة المسؤولة عن مدارس المتميزين في الوزارة في تعرف درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين واتخاذ القرارات اللازمة. كما يؤمل أن تشجع هذه الدراسة الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات حول مدارس المتميزين.

مصطلحات الدراسة

الكفايات الفنية: تعددت التعريفات بالنسبة لمفهوم الكفاية (Competency) فقد عرفها الخولي (1981) بأنها المقدرة والإقتدار والمهارة والإمكانية، وعرفها دريك وميلر (Drake and Miller, 1989) بأنها المقدرة على أداء مهارات معينة تتعلق بعمل معين بالشكل المطلوب. وعرفها هوستن وهواسام (Houston and Howsam, 1992) بأنها المقدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقعة. ورأى جرينفيلد (Greenfield, 2000) بأن الكفاية تتناول التمكن من المعارف والمهارات والمقدرات الخاصة بالفرد وفق معايير محددة، وعرفتها جامعة شمال كارولينا (University of North Carolina, 2006) بأنها مجموعة من انماط السلوك التي تضم المهارات والمعارف والصفات المتوفرة في شخص ما والتي تعد ذات قيمة للجامعة كمنظمة.

ورأى جود (Good, 2002) أنها المقدرة على إنجاز النتائج المرغوب فيها مع الاقتصاد في الجهد والوقت وضغط النفقات إلى أقصى ما يمكن.

ويمكن تعريف الكفايات الفنية إجرائياً بأنها مجموعة المعارف والمقدرات والمهارات التي تمكن مديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية من إنجاز النتائج المرغوب فيها بأقل درجة ممكنة من الجهد والوقت والتكاليف. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المديرون من خلال إجابات معلمي مدارسهم على فقرات أداة الدراسة.

مديرو مدارس المتميزين: هم المديرون والمديرات المسؤولون عن إدارة مدارس المتميزين والمراكز الريادية خلال العام الدراسي 2010/2011 الذين تم اختيارهم وقبولهم في ضوء معايير معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم في الأردن.

المتميزون: هم الطلبة الملحقون بمدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية خلال العام 2010/2011 الذين تم ترشيحهم وقبولهم في ضوء المعايير المعتمدة لدى وزارة

مدرسة حسب الإمكانيات المتاحة بقرار من الوزير وتنسيب الأمين العام. أما مهام مدير المركز الريادي فإنها لا تختلف عن مهام المدير في المدارس العادية وهي:

- وضع خطة فنية وإدارية ومالية لتنظيم شؤون المركز، ومتابعة تنفيذها.
- المشاركة في اختيار الطلبة المتميزين وفق الأسس والمعايير التي تضعها الوزارة.
- تسيير شؤون المركز الإدارية والمالية والفنية.
- العمل على تأمين المواصلات للطلبة من وإلى مساكنهم.
- تقديم الدعم المناسب الذي يعمل على تحقيق أهداف المركز وتكريم المتميزين فيه من الطلبة والمعلمين والإداريين.
- تسهيل حركة المعلمين والطلبة والإداريين، إذا اقتضت طبيعة عملهم التنقل داخل أو خارج المحافظة.
- تنظيم برامج الزيارات الميدانية المبرمجة للطلبة.
- التنسيب للمدير بإقامة الأنشطة والمعارض التي تبرز إنجازات الطلبة.
- استقطاب الكفاءات والخبرات القادرة على العمل لتحقيق أهداف المركز.
- وضع برامج تتيح للطلبة التعاون والمشاركة مع مؤسسات المجتمع المحلي.
- تقديم تقارير دورية للوزارة عن إنجازات المركز واقتراح حلول لمعيقات العمل أن وجدت (وزارة التربية والتعليم، تعليمات المراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين، 2003).
- آلية العمل في المراكز الريادية:
- تنظم المواد الدراسية والأنشطة وفق برنامج تحدده الوزارة /مديرية التربية الخاصة.
- يلتحق الطلبة المستهدفون في برنامج المركز بحيث يخصص ثلاثة أيام للطلبة الذكور وثلاثة للإناث.
- يدرس الطلبة 9 ساعات أسبوعياً موزعة على الأيام الثلاثة، ويخصص (6) حصص للموضوعات الإثرائية في اللغة العربية واللغة الانكليزية والرياضيات والعلوم والحاسوب والنشاط الريادي و(3) حصص للأنشطة التطويرية يختارها الطالب من ضمن قائمة تضم الرسم والحاسوب والإشغال المهنية والصحافة والنشاط الثقافي والموسيقى والرياضة.
- يتوقف الطلبة عن الدراسة خلال فترات الامتحانات الفصلية.
- يقدم كل طالب /طالبة مشروع تخرج في نهاية المرحلة التعليمية ويناقش من قبل لجنة تشكل من المعلمين والإدارة ومندوب مديرية التربية ويوثق رسمياً.

الطالب المتميز هو الطالب الذي يتصف بقدرات متميزة وغير عادية مما يجعله بحاجة إلى برامج تربوية وخدمات تربوية تختلف عن تلك التي تقدم في البرامج التي توفرها المدارس العادية، الأمر الذي يسهم في تطوير قدراته والمجتمع. وتبعاً لهذا التعريف فإن الذين لديهم قدرة على الأداء العالي هم الطلبة الذين يبدون تحصيلاً متميزاً أو قدرة كامنة في احد المجالات التالية: القدرة العقلية العامة، الاستعداد الأكاديمي في واحد من المجالات الأكاديمية، القدرة الإبتكارية، القدرة القيادية والقدرات المعرفية. وتم اختيار المتميزين وفق معايير خاصة متضمنة في بطارية اختبارات الكشف عن الطلبة المتميزين والمتفوقين (وزارة التربية والتعليم، تعليمات مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، 2005).

مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز

نصت المادة الأولى من تعليمات وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، 2005) أن الوزارة تنشئ مدرسة في كل محافظة من محافظات المملكة حسب الإمكانيات المتاحة بقرار من الوزير، بناء على تنسيب الأمين العام. ولكل مدرسة مدير يتم اختياره في ضوء معايير وشروط خاصة معتمدة من قبل الوزارة، أما مهام مدير مدرسة المتميزين فهي:

- تسيير شؤون المدرسة.
- وضع خطة تطويرية للمدرسة تتضمن الأمور الفنية والإدارية والمالية بالتنسيق مع الوزارة.
- المشاركة في اختيار المعلمين والمتميزين.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- تنظيم برامج الأنشطة المختلفة (علمية، ثقافية، اجتماعية.....) ومتابعة تنفيذها.
- إعداد تقارير حول فعاليات المدرسة وتقييمها.
- الإشراف على تنفيذ الاختبارات واللقاءات وتطبيق المناهج الإثرائية بالتعاون مع المعلمين.
- توفير المتطلبات اللازمة للعملية التربوية.
- تقييم أعمال العاملين في المدرسة.
- الإشراف على تجهيز ملف عن كل متميز يبين فيه مراحل تطوره التحصيلي والأكاديمي والأدائي والسلوكي بالتعاون مع الكادر المدرسي.
- الإشراف على كافة المطبوعات التي تعدها المدرسة.
- المشاركة في أعمال اللجان حسب تخصصه ومتابعة تنفيذها (وزارة التربية والتعليم، 2005).

المراكز الريادية:

نصت المادة الثالثة من تعليمات وزارة التربية والتعليم (2003) أن الوزارة تنشئ مركزاً ريادياً للطلبة المتميزين في كل

التي يشملها النظام، وان المهام التي يمارسها مدير المدرسة تشير إلى مهنية وفنية العمل الذي يقوم به، فهو مسؤول عن تنفيذ السياسة التعليمية والأهداف العامة والأهداف الخاصة للمرحلة التي يقوم بإدارتها، وهو المشرف على تفعيل العملية التربوية في مدرسته وما يفرض عليه ذلك من ضرورة التعامل بمهارة مع ذوي العلاقة بمهام وظيفته من معلمين وعاملين وطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي وتنفيذ المنهج بمعناه الواسع وإدارة الأمور المالية وما له علاقة بالعمليات التي يشملها النظام المدرسي في مستواها التنفيذي، ومع أن المدير هو أصلا احد أفراد الكادر التعليمي إلا أن ذلك لا يعني أن أي معلم ناجح يمكن أن يكون مديرا ناجحا، لان هناك تمايزا في متطلبات كل من الدورين، ذلك لان لكل دور أطره المعرفية ومهاراته التي يتميز بها (الطويل، 2006). ونظرا لحساسية دور مدير المدرسة وأهميته بالنسبة لمراحل التعليم الثلاث ذلك ان المدرسة تضم المجتمع المستقبلي الذي هو الآن على مقاعد الدراسة والذي يجب أن لا يكون نسخة من المجتمع الحالي فلا بد للمدير أن يكون على درجة عالية من الكفاءة ويمتلك الكفايات الإدارية والفنية اللازمة للقيام بمهام وظيفته. وتأتي أهمية امتلاك المدير للكفايات من واقع الهدف الذي تسعى إليه المؤسسة التربوية بطريقة فعالة تعزز مقدره القائد التربوي على تنفيذ الإصلاحات التربوية المطلوبة، وتلبي توقعات ذوي العلاقة بالقطاع التربوي (Calvin, 2009).

الكفايات اللازمة لمدير المدرسة

أورد احمد وحافظ (2003) الكفايات اللازمة للقائد التربوي، والمتمثلة بالكفايات الإدارية والمقدرة على الابتكار والإحساس بالمشكلات ووضع الحلول المناسبة، والكفايات الفنية المتمثلة بالمقدرة على القيام بمتطلبات العمل الإداري مثل رسم السياسات العامة وتخطيط العملية التربوية، والكفايات الإنسانية والمتمثلة بالمقدرة على التعامل مع الآخرين وتكوين مجتمع شعاره التعاون والتكامل. وتتضمن الكفايات الفنية معرفة متخصصة ومقدرة تحليلية ضمن مجال هذه المعرفة تمكن من استخدام الكفايات المهنية كافة والأساليب في المجال التربوي المتخصص. ويضيف كرسطي (2010) Kristy إن التربية القائمة على الكفايات تسعى إلى إكساب القادة في المجال التربوي مقدرات معرفية وحركية وانفعالية تؤدي بهم إلى إتقان الممارسات الإدارية المتعلقة بمهامهم الإدارية والتربوية سواء كان ذلك في المدارس العادية أم مدارس المتميزين.

ثانيا: الدراسات السابقة

نظرا لعدم تمكن الباحثة من الاطلاع على دراسات في مجال الكفايات المتوفرة لدى مديري ومديرات مدارس المتميزين

• يتم منح الطالب/الطالبة في المركز شهادة التفوق والتميز في المجال العلمي أو المجال الثقافي بأنواعه، وفق أسس ومعايير تعد لهذه الغاية من قبل الوزارة.(وزارة التربية والتعليم، 2003، 2-3).

البيئة المدرسية:

تضم البيئة المدرسية عناصر متعددة من معلمين وطلبة وبرامج مدرسية وإداريين وإدارة مدرسية، ونعني بالإدارة المدرسية الجهود المتسقة التي يقوم بها المدير مع جميع العاملين وغيرهم لتحقيق الأهداف التربوية للمدرسة تحقيقا يتمشى مع ما يهدف إليه المجتمع من تربية صحيحة للأجيال المتعاقبة (أبو الوفا، 2006). وهذه الأجيال المتعاقبة تعيش عصرا بلغ فيه الانفجار المعرفي حدا يصعب ملاحظته من حيث الحجم والسرعة وأصبحت المؤسسات التعليمية ببرامجها التقليدية غير قادرة على متابعة حجم المعرفة التي تؤدي إلى تغيير في الأفكار والمفاهيم العلمية والاجتماعية، وان تحدي هذه الموجة يفرض على المؤسسات التعليمية ملاحقة التطورات والاهتمام بالبحث العلمي، والتدريب على الكفايات والمهارات اللازمة والمساهمة في إنتاج المعرفة وعدم الاكتفاء باستهلاكها واستخدامها (البياتي، 2010). ولن تستطيع المؤسسات التعليمية ملاحقة التطورات والاهتمام بالبحث العلمي إلا إذا توفرت البيئة الابتكارية المناسبة التي تعتمد على كيفية تشجيع المدير القائد للمؤسسة ودوره في تطوير الهيكل القيادي الفعال الذي يؤكد على استمرار عملية الابتكار في المدرسة (Agbor, 39, 2008) ذلك أن البيئة المدرسية الابتكارية الغنية بمثيرات التعلم تشكل ركنا أساسيا في رعاية المتميزين، وتتكون هذه البيئة من محصلة التفاعل بين المتغيرات المادية والاجتماعية والإدارية التي تنظم العلاقات بين أطراف العملية التربوية داخل المدرسة وخارجها. ويعتبر مدير المدرسة القائد والمشرف التربوي والعنصر الحيوي الذي يقوم بحشد القوى والإمكانات المادية والبشرية ويوجهها نحو الأهداف المنشودة، وهو الذي يقوم بإيجاد البيئة التربوية الخصبة في مدرسته لرعاية الطلبة وهذا يتطلب التطوير المستمر للبيئة المدرسية لتصبح مثيرة للإبتكار والتميز والعناية بالمناخ المدرسي العام بحيث تسوده قيم الديمقراطية من تعاون واحترام متبادل ووضوح فلسفة المدرسة وأهدافها (جروان، 2008). وكل هذا يتطلب وجود مدير متميز يتحلى بمجموعة من السمات تزيد عن مقدرته على العمل كالذكاء والاستقلال في التفكير والمقدرة على تحمل المسؤولية والمقدرة على ضبط النفس والجرأة في ابداء الرأي. ويرى الطويل أن مهنة مدير المدرسة تحتل مكانة متميزة على المستوى التنفيذي للتنظيم الهرمي للمستويات المهنية الإدارية

الباحثان استبانته تم تطبيقها على عينة مكونة من (303) من المعلمين والعاملين في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة قطاع غزة وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن القيادة المدرسية تعمل على تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين وتشجعهم على العمل بروح الفريق الواحد، وأن القيادة المدرسية تشجع المعلمين على إثراء المقررات الدراسية بأنشطة ومفاهيم وحقائق متميزة وأن القيادة المدرسية تفتقر إلى النواحي المالية التي تسهم في تنظيم الرحلات العلمية والترفيهية وتنظيم المسابقات للارتقاء بالتميز الإداري لدى المعلمين بالإضافة إلى مشكلة الحصار التي تحد من حركة المعلمين للتواصل مع الخبرات العلمية الخارجية.

- دراسة مكهاتون وبوير وشاونس وتيري وفارمر (Mchatton, Boyer, Shaunessy, Terry and Farmer, 2010) بهدف تعرف تصورات مديري المدارس بالنسبة لإعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعليم الخاص وهل يمتلكون الكفاية الذاتية لذلك؟. تم تطبيق استبانته على عينة تكونت من (61) مديرا من مديري المدارس الابتدائية في المناطق الحضرية جنوب ولاية فلوريدا. أفادت النتائج أن المديرين يمتلكون كفاية ذاتية عالية بالنسبة لإعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعليم الخاص. كما أشارت الدراسة إلى بعض مميزات مدير المدرسة، منها انه يجب أن يمتلك طبيعة ديناميكية تعليم استثنائية وأن يكون لديه المقدرة على زيادة الوقت الذي يقضيه مع المسؤولين في المدرسة والبحث في مسائل الموهوبين والتعليم الخاص وأن يمتلك المقدرة على متابعة برامج الموهوبين وأن يعين بعض المساعدين للحصول على متابعة أكثر لبرامج الموهوبين والتعليم الخاص، لأنه تعليم استثنائي وبحاجة إلى متابعة.

ب- دراسات تناولت مدارس الطلبة العاديين

- دراسة فيونتس (Fuentes, 1985) بهدف تطوير استراتيجيات لتحسين الأداء لدى قيادات المدارس المختلفة ثقافيا. تكونت العينة من (500) من مديري المدارس الأمريكية ومساعديهم في ولايات: أركنساس وتكساس ولويسيانا ونيو مكسيكو ووكلاهوما. أستخدمت الباحثة المقابلات الشخصية والملاحظة والاستبانة. توصلت الدراسة الى مجموعه من الاستراتيجيات تهدف إلى تحسين أداء القيادات المدرسية من المديرين ومساعديهم إذا تم تطبيقها.

- دراسة جونز (Johns, 1997) بهدف تحديد كفايات الاتصال الضرورية للقيادة التربوية الفعالة من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية. تم استخدام استبانته حول كفايات الاتصال تم تطبيقها على عينة من (317) مدير مدرسة. أفادت النتائج بأهمية توافر خمس كفايات أساسية في عملية الاتصال

ووجود دراسات لجوانب أخرى لهذه المدارس والمديرين، فقد قامت بتصنيف الدراسات التي تم الاطلاع عليها في مجموعتين.

أ- دراسات تناولت مدارس المتميزين

- دراسة فخرو (2005) بهدف تعرف احتياجات الطلبة الموهوبين في مراحل التعليم المختلفة من البيئة المدرسية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (66) من الطلبة المتميزين من مراحل التعليم الثلاثة في البحرين بحيث كان عدد الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية (25) طالبا وطالبة وفي المرحلة الإعدادية (20) طالبا وطالبة وفي الابتدائية (21) طالبا وطالبة. كما تكونت أدوات الدراسة من المقابلة واستبانة لاستطلاع الرأي حول احتياجات الطالب الموهوب. أفادت النتائج ان البيئة المدرسية وهي من أكثر المؤسسات النظامية أهمية - تعاني من قصور في بعض الجوانب وانه يجب العمل السريع لسد تلك النواقص والثغرات، كما يجب العمل السريع على تحسين البيئة المدرسية حتى لو احتاج ذلك إلى تغيير في السياسات التعليمية والخطط التربوية مع ضرورة العمل على تشجيع مواهب الطلبة.

- دراسة البوعينين (2009) بهدف تعرف دور القيادة المدرسية في تنمية التميز لدى الطلبة في المدارس المستقلة في دولة قطر وتعرف ابرز المعوقات التي تواجه تنمية التميز لدى الطلبة. تم استخدام استبانته طبقت على عينة من (168) معلما ومعلمة من المدارس المستقلة بدولة قطر. أفادت النتائج أن اهتمام القيادة المدرسية في تنمية التميز لدى الطلبة كان مرتفعاً أما النتائج المتعلقة بالمعوقات التي تواجه تنمية التميز لدى الطلبة فقد كانت ضعيفة.

- دراسة جروان والمحاممة (2009) بهدف تقييم برامج مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام ثلاث استبانة: استبانته نظام قبول الطلبة في المدارس، واستبانته طبيعة المناهج الدراسية الاثرائية، واستبانته نظام اختيار المعلمين العاملين في المدارس وتدريبهم. ويعد تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (135) معلما و(9) إداريين، أفادت النتائج أن الإجراءات المستخدمة في الكشف عن الموهوبين واختيارهم لمدارس الملك عبدالله الثاني للتميز جاءت بدرجة منخفضة بالنسبة للمعايير العالمية.

- دراسة العاجز وشلدان (2009) بهدف تعرف دور القيادة المدرسية في تنمية التميز لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين. استخدم

- دراسة القداح (2003) بهدف تعرف الكفايات المهنية المستقبلية لمديري المدارس الثانوية الأردنية في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين، والى تطوير أنموذج مقترح لتلك الكفايات ومدى انعكاس تلك الكفايات على أداء مديري المدارس الثانوية. تم استخدام أداتين لجمع البيانات. تكونت العينة للأداة الأولى من (338) من المديرين والمديرات في محافظة عمان و(152) من المشرفين، كما تكونت عينة الدراسة للأداة الثانية من (30) خبيراً من المتخصصين في مجالات الإدارة التربوية والاقتصاد وعلم الاجتماع وتكنولوجيا المعلومات. أفادت النتائج أن غالبية الكفايات ما زالت ضمن قائمة الكفايات المطلوبة لمطلع القرن الحادي والعشرين، وان هناك توجهها نحو النزعة القيادية ذات البعد التآثيري في العاملين والمتعلمين من خلال التوجهات التطويرية والإدارة الديمقراطية التي تهتم بتحقيق الحاجات المهنية والشخصية أثناء التعامل مع العاملين والمتعلمين.

- دراسة قطيشات، (2004). بهدف تعرف درجة توافر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات ادارة الصراع التي يستخدمونها- من وجهة نظر المديرين والمعلمين. تم تطبيق استبانته على عينة مكونة من (90) مديراً ومديرة و(360) معلماً ومعلمة. أفادت النتائج ان الكفايات المهنية المتوفرة بدرجة عالية لدى المديرين هي: إدارة العاملين والشؤون المالية، والتقويم والمتابعة. أما الكفايات المهنية المتوفرة لديهم بدرجة متدنية فهي: علاقة المدرسة مع المجتمع المحلي، وتحسين المنهاج المدرسي وتطويره، كما أفادت النتائج بوجود علاقة ارتباطيه عالية بين درجة توافر الكفايات المهنية لدى المديرين ودرجة استخدامهم لإستراتيجيتي التعاون والتوفيق من وجهة نظر المديرين، وبين درجة استخدامهم لاستراتيجيات التعاون والتوفيق والاسترضاء من وجهة نظر المعلمين.

- دراسة جاموس (2007) بهدف تطوير أداة لتقويم الكفايات الإدارية والفنية لمديري المدارس الثانوية في محافظة عمان. تكونت عينة الدراسة من جميع المشرفين والمشرفات الفنيين، وبلغ عدد أفراد العينة (381) من المديرين والمشرفين. تم تطوير أداة من (80) فقرة وتم استخدام المعالجات الإحصائية اللازمة وتبين أن الأداة صادقة لتقويم الكفايات الإدارية والفنية لمديري المدارس الثانوية في محافظة عمان.

- دراسة كاستر (Kaster, 2010) بهدف تعرف تصورات معلمي المرحلة الابتدائية لممارسات المديرين للقيادة التعليمية التي تؤثر بشكل ايجابي على أداء المعلمين في الصفوف الدراسية. تكونت العينة من (141) معلماً واستخدمت المقابلات

وتشمل (تكوين العلاقات، والاستماع وإعطاء المعلومات الأساسية، والمهارات التفاعلية، والعلاقات العامة، والمهارات التنظيمية) كما أشارت النتائج إلى حاجة المديرين إلى الاستمرار في تطوير كفاياتهم الاتصالية كإجراء لتسهيل عملية التطوير التربوي على القيادة التربوية.

- دراسة احمد (1998) بهدف تعرف مدى ممارسة مدير المدرسة للسلوك القيادي السائد لبعدي المبادأة والاعتبارية من وجهة نظر المعلمين في محافظتي القليوبية والاسكندرية، وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينهم. أجريت الدراسة على عينة من (350) معلماً ومعلمة واستخدم فيها المنهج المقارن. أفادت النتائج أن المعلمين والمعلمات يفضلون النمط القيادي الذي يستند على التمييز الإداري.

- دراسة شاهين (shahin, 1998) بهدف التوصل إلى الكفايات اللازمة لمديري المدارس الابتدائية التركية في القرن الحادي والعشرين، استخدم الباحث أسلوب دلفاي (Delphi) واعتمد أربعة مصادر للمعلومات وهم مديرو المدارس الابتدائية في أنقرة، وأساتذة الإدارة التربوية في الجامعات التركية والموجهون والمعلمون في المدارس الابتدائية. تم جمع المعلومات في ثلاث جولات وتوصل الباحث إلى وضع قائمة معتمدة للكفايات التي يجب ان تتوفر لدى مديري المدارس الابتدائية.

- دراسة دودل (Dowdle, 2000) بهدف تعرف المهارات والمعرفة المطلوبة لمدير المدرسة الفعال كما يدرکہا مديرو المدارس الابتدائية في ولاية Alabama. تم استخدام استبانته اشتملت على المحاور التالية: علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، الإدارة العامة، إدارة الأفراد، القيادة التعليمية، والخدمات الطلابية. وبعد تطبيقها على عينة من (115) من مديري المدارس الابتدائية أفادت النتائج بوجود اختلاف بين المهارات المتوفرة لدى مديري المدارس في الواقع وبين المهارات المطلوب توافرها لديهم لأداء مهامهم الوظيفية بفعالية.

- دراسة زولر (Zoeller, 2002) بهدف تعرف الممارسات القيادية والكفايات التكنولوجية اللازمة لبرامج إعداد مديري التربية والتعليم في تكساس. تم استخدام أسلوب دلفي (Delphi) للحصول على آراء أفراد العينة من المحكمين بخصوص الممارسات القيادية والكفايات التكنولوجية اللازمة للبرامج. تكونت عينة الدراسة من مجموعتين الأولى من مديري التربية والتعليم والثانية من أساتذة الجامعات الذين لهم ميول مهنية والذين يمتلكون الخبرة في استخدام التكنولوجيا. أفادت النتائج أن الممارسات القيادية والاتصال أساسيتان لبرامج إعداد مديري التربية والتعليم، أما الكفايات التكنولوجية فكانت غير مهمة للبرامج من وجهة نظر أفراد العينة.

وعدها (6) مدارس وجميع معلمي ومعلمات المراكز الريفية للطلبة المتميزين وعددها (18) مركزا في جميع محافظات المملكة وبلغ عدد مجتمع الدراسة (481) معلما ومعلمة. كما يتبين في الجدول (1).

عينة الدراسة

تم سحب عينة من معلمي ومعلمات مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريفية من جميع الأقاليم باستخدام الطريقة العنقودية العشوائية وفق الأعداد الموضحة في جدول حجم العينة (Bartlett, Kortlik and Higgins, 2001) حيث تم تقسيم الأردن إلى ثلاثة أقاليم، شمال ووسط وجنوب، ومن ثم تم اختيار عينة المعلمين من الجنسين باستخدام العينة الطبقية العشوائية، وقد بلغ عدد أفراد العينة (209) كما هو موضح في الجدول (2):

أداة الدراسة

تم إعداد استبانة الكفايات الفنية المستخدمة في هذه الدراسة بالرجوع إلى بعض الدراسات مثل دراسة فيوننتس (Fuentes, 1985) ودراسة شاهين (Shahin, 1998) ودراسة مكهاون وآخرون (Mchatton, et al., 2010) ودراسة كاستر (Kaster, 2010). وقد تكونت الاستبانة في صيغتها الأولى من (38) فقرة وبعد عرضها على المختصين من الزملاء وإبداء ملاحظاتهم تم حذف وتعديل صياغة بعض الفقرات وإضافة فقرات أخرى في ضوء مبرراتهم وأصبح عدد فقراتها (33) فقرة وهي تتألف من:

- بيانات شخصية

- مجالات الكفايات الفنية وهي:

• المجال الأول: يقيس الكفايات في المجال المهني ويتكون من (10) فقرات (3-4-6-7-8-9-10-27-28-31).

• المجال الثاني: يقيس الكفايات في مجال الطلبة ويتكون من (12) فقرة (1-2-11-13-14-15-16-17-18-23-32-33).

• المجال الثالث: وقيس الكفايات في مجال المعلمين والمجتمع المدرسي ويتكون من (8) فقرات وهي (12-19-20-21-24-25-26-30).

• المجال الرابع: وقيس الكفايات في مجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي ويتكون من (3) فقرات وهي: (5-22-29) وتم توجيه أفراد العينة بان يقدروا درجة توافر الكفايات الفنية المتوفرة لدى المديرين وذلك باستخدام مقياس تقدير خماسي (ليكرت). وقد طلب منهم ان يضعوا علامة () في أحد الفئات المقابلة للفقرة التي تتناسب مع رأيهم الشخصي.

الشخصية مع معلمي المدارس الابتدائية في ولاية (Wisconsin). أفادت النتائج أن ممارسة المديرين وسلوكياتهم تؤثر بشكل ايجابي على الأداء التدريسي للمعلمين في الصفوف الدراسية.

تعقيب على الدراسات السابقة

تناولت المجموعة الأولى من الدراسات السابقة الطلبة المتميزين من حيث احتياجاتهم من البيئة المدرسية مثل دراسة فخرو (2005)، واهتمت بدور القيادة المدرسية في تنمية التميز عند الطلبة مثل دراسة البوعينين (2009) والعاجز وشلدان (2009)، كما تناولت تقييم برامج المتميزين مثل دراسة جروان والمحارمة (2009)، وتناولت دراسة مكهاون وآخرين (2010) الكفاية الذاتية لمديري المدارس بالنسبة لإعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعليم الخاص.

أما المجموعة الثانية من الدراسات فقد أجريت في مدارس العاديين واهتمت بالممارسات القيادية للمديرين مثل دراسة احمد (1998) ودراسة (Zoeller, 2002) ودراسة (Kaster, 2010)، وتناولت دراسات اخرى الكفايات اللازمة للمديرين مثل دراسة (Johns, 1997) ودراسة (Shahin, 1998) ودراسة (Dowdle, 2000) ودراسة القداح (2003). واهتمت دراسة (Fuentes, 1996) بتطوير استراتيجيات لتحسين قيادات المدارس المختلفة ثقافيا، وتناولت دراسة قطيشات (2004) درجة توافر الكفايات المهنية للمديرين وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع، كما اهتمت دراسة جاموس (2007) بتطوير أداة لتقويم الكفايات الإدارية والفنية لمديري المدارس الثانوية.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين للإرتقاء بأدائهم في المجال المهني ومجال رعاية الطلبة ومجال المعلمين ومجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي، ولم تتناول الدراسات السابقة في حدود الدراسات التي تم الإطلاع عليها هذه المجالات. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في توسيع أفاقها في هذا المجال وفي تطوير أداة الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي، كما تم تطبيق استبانته وزعت على عينة من المعلمين والمعلمات لمعرفة درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمها في الأردن.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز للعام الجامعي 2011/2010

الجدول (1)

توزيع عدد المعلمين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية للطلبة المتميزين في المملكة الاردنية الهاشمية حسب المحافظة والأقليم

ت	اسم المدرسة او المركز	عدد المعلمين	المحافظة	الإقليم
1	مدرسة الملك عبدالله الثاني للتميز في اربد	30	اربد	
2	المركز الريادي في اربد الأولى	12	اربد	
3	المركز الريادي في اربد الثانية	14	اربد	
4	المركز الريادي في اربد الثالثة	6	اربد	
5	المركز الريادي في الأغوار الشمالية	15	الأغوار الشمالية	
6	المركز الريادي في بني كنانة	15	بني كنانة	الشمال
7	المركز الريادي في الكورة	21	الكورة	
8	المركز الريادي في المفرق	11	المفرق	
ت	اسم المدرسة او المركز	عدد المعلمين	المحافظة	الإقليم
9	المركز الريادي في الرمثا	17	الرمثا	
10	المركز الريادي في جرش	16	جرش	
11	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في عجلون	20	عجلون	
12	مدرسة الملك عبدالله الثاني للتميز في الزرقاء	80	الزرقاء	
13	المركز الريادي في الزرقاء الاولى	12	الزرقاء	
14	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في السلط	36	السلط	
15	المركز الريادي في السلط	9	السلط	الوسط
16	المركز الريادي في الرصيفة	20	الرصيفة	
17	المركز الريادي في سحاب	18	سحاب	
18	المركز الريادي في عين باشا	14	عين الباشا	
19	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في العقبة	33	العقبة	
20	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في الطفيلة	31	الطفيلة	
21	المركز الريادي في العقبة	10	العقبة	الجنوب
22	المركز الريادي في الطفيلة	13	الطفيلة	
23	المركز الريادي في الكرك	14	الكرك	
24	المركز الريادي في المزار الجنوبي	14	المزار الجنوبي	
		481	المجموع	

الجدول (2)

توزيع أفراد العينة من حيث الأقليم والجنس

المجموع	المدارس والمراكز الريادية		الأقاليم
	عدد المعلمين	عدد المعلمات	
78	36	42	الشمال
70	32	38	الوسط
61	26	35	الجنوب
209	94	115	المجموع

صدق الأداة

في الجدول (3):

ثبات الأداة

تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لإيجاد معامل الثبات لكل مجال من مجالات أداة الدراسة. وقد بلغت معاملات الثبات في حدها الأعلى (0.89) لمجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي. وبلغت في حدها الأدنى (0.81) لمجال الطلبة. ويوضح الجدول (4) معاملات الثبات المجالات الدراسة:

للتحقق من الصدق الظاهري للأداة تم عرضها على عشرة من أعضاء هيئة التدريس في قسمي الإدارة والقيادة التربوية وقسم المناهج وطرق التدريس في كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط وتم إجراء التعديل اللازم في ضوء ملاحظاتهم من حيث تعديل أو حذف بعض الفقرات وإضافة فقرات أخرى. كما تم حساب معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية للأداة وكانت جميعها عالية ودالة عند مستوى (0.001) كما

الجدول (3)

معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية للأداة

المجال	الطلبة	المعلمون	أولياء الأمور	الكلية
المجال المهني	معامل الارتباط	0.949**	0.941**	0.985**
	مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000
الطلبة	معامل الارتباط	0.955**	0.928**	0.986**
	مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000
المعلمون	معامل الارتباط		0.932**	0.979**
	مستوى الدلالة		0.000	0.000
اولياء الامور	معامل الارتباط			0.957**
	مستوى الدلالة			0.000

**دالة عند مستوى 0.001

الجدول (4)

ثبات اداة الدراسة (معامل كرونباخ الفا)

الرقم	مجالات الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	المجال المهني	10	0.88
2	الطلبة	12	0.81
3	المعلمون	8	0.87
4	اولياء الامور والمجتمع المحلي	3	0.89

إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بتوزيع استبانة الكفايات الفنية على أفراد العينة بعد الحصول على كتاب الموافقة من وزارة التربية والتعليم والتأكد من صدق الأداة وثباتها. وقد استرجعت جميع نسخ الاستبانة من أفراد العينة. ولتحديد درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين استخدمت المعادلة الآتية:

وتكونت كل فقرة من فقرات الاستبانة من خمسة بدائل تمثل الإجابة عليها تدريجياً يحدد درجة توافر هذه الكافية. وهي: بدرجة عالية جداً تأخذ (5) درجات وعالية تأخذ (4) درجات ومتوسطة تأخذ (3) درجات وضعيفة تأخذ (2) درجتين وضعيفة جداً تأخذ (1) درجة واحدة.

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبدائل} - \text{القيمة الدنيا للبدائل}}{\text{عدد المستويات}}$$

(بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير فما فوق)، ومتغير الخبرة ينقسم إلى ثلاثة مستويات (خمس سنوات فأقل، من 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر) فانه تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لفحص الفروق بين تلك المستويات.

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، الذي نصه " ما درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمها في الأردن؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، كما يظهر في الجدول (5).

ووفقاً لهذه النتيجة فإن مدى الفئة $1 + 1.33 = 2.33$ والمستوى المنخفض يكون بين (1-2.33) والمستوى المتوسط يكون بين (2.34 - 3.67) والمستوى المرتفع يكون بين (3.68 - 5)

التحليل الإحصائي للبيانات:

تم تحليل البيانات بعد جمعها، وخضعت البيانات الكمية للتحليل باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)

التحليل الإحصائي للبيانات:

تم تحليل البيانات بعد جمعها، وخضعت البيانات الكمية للتحليل باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (spss) وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة.

- من أجل الإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب بهدف تحديد درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين.
 - للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار (ت) لفحص عينين مستقلتين.
- أما المؤهل العلمي فانه ينقسم إلى ثلاثة مستويات

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
4	أولياء الأمور والمجتمع المحلي	3.56	1.12	1	متوسطة
1	المجال المهني	3.51	1.09	2	متوسطة
3	المعلمون	3.46	1.12	3	متوسطة
2	الطلبة	3.45	1.00	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.48	1.04		متوسطة

معيارى (1.00)، أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- مجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول (6) يبين ذلك.

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن لفقرات مجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معيارى (1.12)، وجاءت

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن بشكل عام كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.48) وانحراف معيارى (1.04)، وجاءت مجالات أداة الدراسة جميعها بمستوى متوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.45 - 3.56)، وجاء في الرتبة الأولى مجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي، بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معيارى (1.12)، وفي الرتبة الثانية جاء المجال المهني بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معيارى (1.09)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال المعلمين بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معيارى (1.12)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال الطلبة بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف

تقويم التقدم التحصيلي لأبنائهم" بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.22).

2- المجال المهني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول (7) يبين ذلك:

جميع فقرات هذا المجال بمستوى متوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63 - 3.43) وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (5) التي تنص على "يمتلك مهارات الاتصال مع المجتمع المحلي"، بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.27)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (29) التي تنص على " يتعامل مع أعضاء المجتمع المحلي بمرونة عالية" بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (1.23)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (22) التي تنص على " يشارك أولياء الأمور في

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن لفقرات مجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
5	يمتلك مهارات الاتصال مع المجتمع المحلي	3.63	1.27	1	متوسطة
29	يتعامل مع أعضاء المجتمع المحلي بمرونة عالية	3.61	1.23	2	متوسطة
22	يشارك أولياء الأمور في تقويم التقدم التحصيلي لأبنائهم	3.43	1.22	3	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.56	1.12		متوسطة

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن لفقرات المجال المهني مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
9	يمتلك خبرة واسعة في العمل الإداري	3.65	1.21	1	متوسطة
4	يمتلك المدير مهارات الاتصال مع المعلمين والطلبة	3.56	1.29	2	متوسطة
28	يتعامل مع أعضاء المجتمع المدرسي بمرونة عالية	3.56	1.25	2	متوسطة
27	يراجع الخطط المدرسية المتنوعة بشكل دوري	3.51	1.17	4	متوسطة
31	يستخدم أسلوب الحوار في حل المشكلات	3.50	1.20	5	متوسطة
6	يستخدم وسائل التكنولوجيا الحديثة في الإدارة	3.49	1.21	6	متوسطة
7	ينوع في أساليبه الإدارية	3.48	1.19	7	متوسطة
10	يقدم النقد البناء لأعضاء المجتمع المدرسي	3.48	1.17	7	متوسطة
8	يطبق الأساليب الإدارية الحديثة	3.45	1.20	9	متوسطة
3	يتابع أحدث التطورات في مجال التميز	3.44	1.20	10	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	1.09		متوسطة

يمتلك خبرة واسعة في العمل الإداري"، بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.21)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (4) التي تنص على " يمتلك المدير مهارات الاتصال مع المعلمين والطلبة " بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (8) التي تنص على " يطبق الأساليب الإدارية الحديثة " بمتوسط حسابي (3.44)

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن لفقرات المجال المهني كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.51) وانحراف معياري (1.09)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.65 - 3.44) وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (9) التي تنص على "

وانحراف معياري (1.20).

4- مجال الطلبة

3- مجال المعلمين

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول (9) يبين ذلك:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول (8) يبين ذلك:

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن لفقرات مجال الطلبة كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.45) وانحراف معياري (1.00)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.52-3.37) وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على " لديه القدرة على إرشاد وتوجيه الطلبة المتميزين"، بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.19)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرتان (18) التي تنص على " يشرك الطلبة في المطبوعات والنشرات التوجيهية التي تعدها المدرسة و" (32) لديه الحماس الواضح للتعامل مع الطلبة المتميزين" بمتوسط حسابي (3.51) وانحرافين معياريين (1.18)، و(1.24) على التوالي، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (14) التي تنص على " يتابع تزويد الطلبة المتميزين بخلفية متينة في المعارف الأساسية بمستواها الاتقاني والتطويري "بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.19).

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن لفقرات مجال المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.46) وانحراف معياري (1.12)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62-3.36) وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (19) التي تنص على " يشجع المعلمين على استخدام برامج الإثراء للطلبة المتميزين"، بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.21)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (21) التي تنص على " يشجع المعلمين على استخدام برامج التفكير الإبتكاري" بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.27)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرتان (20) التي تنص على " يشجع المعلمين على استخدام برامج التسريع للطلبة المتميزين." و(26) "يضع خطة تطويرية دورية للأداء الوظيفي للمعلمين في مدرسته " بمتوسط حسابي (3.37) وانحرافين معياريين (1.27)، و(1.15) على التوالي.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن لفقرات مجال المعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
19	يشجع المعلمين على استخدام برامج الإثراء للطلبة المتميزين.	3.62	1.21	1	متوسطة
21	يشجع المعلمين على استخدام برامج التفكير الإبتكاري.	3.56	1.27	2	متوسطة
25	يتعاون مع المعلمين في تحديد احتياجاتهم التي تساعد في نموهم المهني.	3.47	1.22	3	متوسطة
12	يشارك المعلمين في صنع القرار قبل اتخاذه.	3.44	1.28	4	متوسطة
30	ينظم برامج توجيهيه للمعلمين.	3.44	1.28	4	متوسطة
24	يستخدم معايير متقدمه في تقويم أداء المعلمين بكل شفافية.	3.40	1.24	6	متوسطة
20	يشجع المعلمين على استخدام برامج التسريع للطلبة المتميزين.	3.37	1.27	7	متوسطة
26	يضع خطة تطويرية دورية للأداء الوظيفي للمعلمين في مدرسته.	3.37	1.15	8	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.46	1.12		متوسطة

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن لفقرات مجال الطلبة مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
2	لديه القدرة على إرشاد وتوجيه الطلبة المتميزين	3.52	1.19	1	متوسطة
18	يشرك الطلبة في المطبوعات والنشرات التوجيهية التي تعدها المدرسة	3.51	1.18	2	متوسطة
32	لديه الحماس الواضح للتعامل مع الطلبة المتميزين	3.51	1.24	2	متوسطة
11	يشارك الطلبة المتميزين في اتخاذ القرارات الخاصة بهم	3.47	1.21	4	متوسطة
13	يساعد الطلبة المتميزين في حل مشكلاتهم	3.47	1.27	4	متوسطة
1	لديه القدرة على اكتشاف صفات التميز لدى الطلبة	3.46	1.16	6	متوسطة
16	يعمل على تطوير مهارات التفكير العليا عند الطلبة المتميزين	3.44	1.20	7	متوسطة
33	يعقد اجتماعات مع الطلبة المتميزين ويديرها بشكل فعال	3.44	1.26	7	متوسطة
15	يهتم بإكساب الطلبة المتميزين المهارات الحياتية النافعة	3.43	1.20	9	متوسطة
17	يوفر فرصا تعليمية متجددة للطلبة المتميزين	3.41	1.17	10	متوسطة
23	يشرف على تنفيذ عمليات التقويم المختلفة للطلبة	3.41	1.22	10	متوسطة
14	يتابع تزويد الطلبة المتميزين بخلفية متينة في المعارف الأساسية بمستواها الاتقاني والتطوري	3.37	1.19	12	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.45	1.00		متوسطة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن تبعاً للمؤهل العلمي للمعلم، ويظهر الجدول (11) ذلك.

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً للمؤهل العلمي للمعلم، إذ حصل أصحاب الفئة بكالوريوس على الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي (3.50)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الفئة ماجستير فاكتر إذ بلغ (3.45)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (12):

تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً للمؤهل العلمي للمعلم، استناداً إلى قيم (ف) المحسوبة إذ بلغت (0.031)، وبمستوى دلالة (0.970) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة في كافة المجالات.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل والخبرة؟

تمت الإجابة عن السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن، كما تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير جنس المعلم، والجدول (10) يبين ذلك:

تشير النتائج في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً لجنس المعلم، استناداً إلى قيم (ت) المحسوبة إذ بلغت (-1.263)، وبمستوى دلالة (0.208) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق في كافة المجالات.

2- متغير المؤهل العلمي:

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t-test للعينات المستقلة للفروق في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً لجنس المعلم

المجال	جنس المعلم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المهني	ذكور	94	3.41	1.09	-1.275	0.204
	إناث	115	3.60	1.08		
الطالبة	ذكور	94	3.37	1.01	-1.056	0.292
	إناث	115	3.52	0.99		
المعلمين	ذكور	94	3.34	1.12	-1.378	0.170
	إناث	115	3.56	1.12		
اولياء الامور والمجتمع المحلي	ذكور	94	3.45	1.14	-1.219	0.224
	إناث	115	3.64	1.11		
الدرجة الكلية	ذكور	94	3.38	1.05	-1.263	0.208
	إناث	115	3.57	1.04		

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً للمؤهل العلمي للمعلم

المجال	المؤهل العلمي للمعلم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المهني	بكالوريوس	109	3.5	1.13
	دبلوم عالي	63	3.52	1.04
	ماجستير فاكتر	37	3.52	1.05
	المجموع	209	3.51	1.09
الطالبة	بكالوريوس	109	3.48	1.05
	دبلوم عالي	63	3.4	0.96
	ماجستير فاكتر	37	3.46	0.92
	المجموع	209	3.45	1.00
المعلمين	بكالوريوس	109	3.51	1.17
	دبلوم عالي	63	3.47	1.04
	ماجستير فاكتر	37	3.32	1.11
	المجموع	209	3.46	1.12
اولياء الامور والمجتمع المحلي	بكالوريوس	109	3.54	1.14
	دبلوم عالي	63	3.6	1.07
	ماجستير فاكتر	37	3.5	1.20
	المجموع	209	3.56	1.12
الدرجة الكلية	بكالوريوس	109	3.50	1.09
	دبلوم عالي	63	3.47	0.99
	ماجستير فاكتر	37	3.45	1.00
	المجموع	209	3.48	1.04

3- متغير خبرة المعلم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً لخبرة للمعلم، ويظهر الجدول (13) ذلك.

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً لخبرة المعلم، إذ حصل أصحاب الفئة أقل من 5 سنوات على الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي (3.72) ثم أصحاب الفئة 11 فأكثر إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.54، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الفئة من 6-10 سنوات إذ بلغ (3.24)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين كما

يظهر في الجدول (14).

تشير النتائج في الجدول (14) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً لخبرة المعلم، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (3.096)، وبمستوى دلالة (0.047) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة في المجال المهني إذ بلغت قيمة ف المحسوبة (3.665)، وبمستوى دلالة (0.027)، ومن أجل معرفة عائدة الفروق فقد تم تطبيق اختبار شيفية للمقارنات البعدية، ويظهر جدول (15) ذلك.

يلاحظ من الجدول (15) ان الفرق كان لصالح أصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات، عند مقارنة متوسطهم مع المتوسط الحسابي لأصحاب الخبرة من 6-10 سنوات في الدرجة الكلية والمجال المهني.

الجدول (12)

تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً للمؤهل العلمي للمعلم

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المهني	بين المجموعات	0.013	2	0.006	0.005	0.995
	داخل المجموعات	245.012	206	1.189		
	المجموع	245.025	208			
الطلبة	بين المجموعات	0.22	2	0.11	0.109	0.897
	داخل المجموعات	206.873	206	1.004		
	المجموع	207.093	208			
المعلمين	بين المجموعات	0.926	2	0.463	0.367	0.693
	داخل المجموعات	259.728	206	1.261		
	المجموع	260.654	208			
اولياء الأمور والمجتمع المحلي	بين المجموعات	0.253	2	0.126	0.099	0.905
	داخل المجموعات	262.253	206	1.273		
	المجموع	262.506	208			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.068	2	0.034	0.031	0.970
	داخل المجموعات	226.361	206	1.099		
	المجموع	226.429	208			

الجدول (13)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين
من وجهة نظر معلمهم في الأردن تبعاً لخبرة للمعلم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	لخبرة المعلم	المجال
1.15	3.78	44	أقل من 5 سنوات	المهني
1.15	3.24	66	من 6-10 سنوات	
0.98	3.57	99	11 سنة فأكثر	
1.09	3.51	209	المجموع	
1.10	3.67	44	أقل من 5 سنوات	الطلبة
1.07	3.23	66	من 6-10 سنوات	
0.88	3.50	99	11 سنة فأكثر	
1.00	3.45	209	المجموع	
1.24	3.69	44	أقل من 5 سنوات	المعلمين
1.14	3.25	66	من 6-10 سنوات	
1.04	3.51	99	11 سنة فأكثر	
1.12	3.46	209	المجموع	
1.11	3.82	44	أقل من 5 سنوات	اولياء الامور والمجتمع المحلي
1.19	3.31	66	من 6-10 سنوات	
1.06	3.60	99	11 سنة فأكثر	
1.12	3.56	209	المجموع	
1.13	3.72	44	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
1.10	3.24	66	من 6-10 سنوات	
0.94	3.54	99	11 سنة فأكثر	
1.04	3.48	209	المجموع	

الجدول (14)

تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن تبعاً لخبرة المعلم

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المهني	بين المجموعات	8.419	2	4.21	3.665	0.027
	داخل المجموعات	236.606	206	1.149		
	المجموع	245.025	208			
الطلبة	بين المجموعات	5.401	2	2.7	2.758	0.066
	داخل المجموعات	201.692	206	0.979		
	المجموع	207.093	208			
المعلمون	بين المجموعات	5.382	2	2.691	2.172	0.117
	داخل المجموعات	255.272	206	1.239		
	المجموع	260.654	208			
أولياء الأمور والمجتمع المحلي	بين المجموعات	7.103	2	3.552	2.865	0.059
	داخل المجموعات	255.403	206	1.24		
	المجموع	262.506	208			

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	6.607	2	3.304	3.096	0.047
	داخل المجموعات	219.822	206	1.067		
	المجموع	226.429	208			

الجدول (15)

اختبار شيفية للفروق في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الاردن تبعاً لخبرة المعلم

المجال	خبرة المعلم	المتوسط	أقل من 5 سنوات	11 سنة فأكثر	من 6-10 سنوات
المهني	أقل من 5 سنوات	3.78	-	0.21	0.54*
	11 سنة فأكثر	3.57		-	0.33
	من 6-10 سنوات	3.24			-
الدرجة الكلية	خبرة المعلم	المتوسط	أقل من 5 سنوات	11 سنة فأكثر	من 6-10 سنوات
			3.72	3.54	3.24
	أقل من 5 سنوات	3.72	-	0.18	0.48*
	11 سنة فأكثر	3.54		-	0.30
	من 6-10 سنوات	3.24			-

مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الاول:

التوجيهات والتعليمات وكذلك لخبرات متشابهة لا فرق فيها بين ذكر وأنتى وبذلك جاء تقدير المعلمين لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين متناغما ولا اثر لمتغير الجنس في استجابات المعلمين والمعلمات.

2. المؤهل العلمي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بالنسبة للدرجة الكلية لجميع مجالات أداة الدراسة ولكل مجال على حدة. وتغزو الباحثة ذلك إلى ان المؤهل العلمي للمعلمين كان في المجال الأكاديمي في مستوياته المختلفة ولم يكن في المجال التربوي او الإداري لذلك جاءت استجاباتهم متشابهة في تقديرهم لدرجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين.

3. خبرة المعلم:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن تبعاً لمتغير خبرة المعلم. ومن اجل معرفة عائدية الفروق تم تطبيق اختبار شيفية للمقارنات البعدية، وأفادت النتائج ان الفرق كان لصالح المعلمين أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) عند مقارنة متوسطهم الحسابي مع ذوي الخبرة من (6-10)سنوات في

أظهرت النتائج أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة بالنسبة للدرجة الكلية لجميع مجالات اداة الدراسة وكانت متوسطة لكل مجال على حدة، كما كانت متوسطة بالنسبة لكل فقرة من فقرات المجالات. وتغزو الباحثة ذلك إلى ان المديرين كانوا يعملون في مدارس الطلبة العاديين قبل انتقالهم إلى مدارس المتميزين ولم يكونوا على دراية كافية بالطلبة المتميزين واحتياجاتهم ومشكلاتهم، وانهم لم يخضعوا لدورات تدريبية في مجال إدارة مدارس المتميزين قبل بدء العمل فيها، كما انهم لم يدرسوا مساقات تتناول المتميزين أثناء إعدادهم الاكاديمي في الجامعات.

مناقشة نتائج السؤال الثاني بالنسبة لمتغيرات:

1.الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمها في الأردن تعزى لمتغير جنس المعلم بالنسبة للدرجة الكلية لمجالات أداة الدراسة وبالنسبة لكل مجال على حدة. وتغزو الباحثة ذلك إلى ان جميع المديرين وجميع المعلمين يتبعون جهة إشرافية واحدة هي وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث يخضعون لنفس

التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.

- ان يتم تضمين برامج إعداد المعلمين الذين سيتم اختيار المديرين منهم في المستقبل مساقات حول الموهوبين تتناول كل ما يجب ان يعرفه المعلم عن هذه الفئة وكيفية التعامل معها ورعايتها.

- أن تشكل الوزارة لجنة تضم متخصصين في مجال الإدارة ومتخصصين في مجال الريادية والتميز تشرف على اختيار المديرين وتدريبهم للعمل في مدارس المتميزين.

- اختيار المديرين الذين لديهم الرغبة الأكيدة للتعامل مع هذه الفئة من الطلبة الذين يمتلكون طموحات ورغبات وسلوكيات خاصة.

- عقد دورات انعاشية لمديري مدارس المتميزين بهدف تزويدهم بكل ما هو جديد والاطمئنان على استمرارية الارتقاء بكفاياتهم الفنية.

- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية حول الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية في مجال الكفايات الفنية باستخدام متغيرات أخرى.

الدرجة الكلية والمجال المهني. وتغزو الباحثة ذلك إلى ان هذه الفئة من المعلمين هم الأقل خبرة فهم معلمون جدد ومتحمسون للعمل الأكاديمي وان خبرتهم في مجال العمل الإداري التربوي ومتطلباته لم تتضح بعد، إذا تمت مقارنتهم بالمعلمين ذوي الخبرة الأكبر.

وقد يكون السبب ان هذه التقديرات تمثل ما يدركه المعلمون الجدد حقا حول درجة الكفايات الفنية المتوفرة لدى المديرين وان على المديرين دعم هذه الكفايات نحو مستوى مرتفع لينعكس ذلك بشكل ايجابي على المعلمين بكافة مستوياتهم وخبراتهم.

التوصيات:

أظهرت نتائج الدراسة ان درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين كانت متوسطة، وفي ضوء ذلك توصي الدراسة بما يلي:

- أن تقوم وزارة التربية والتعليم بالتاكيد على ضرورة رفع درجة الكفايات الفنية لدى المديرين في مجال رعاية الطلبة ومجال المعلمين والمجال المهني ومجال أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي، ويمكن ان يتم ذلك بالتعاون بين الوزارة وكليات العلوم

المصادر والمراجع

جروان، فتحي عبد الرحمن، 2008، الموهبة والتفوق والإبداع، ط 3، عمان: دار الفكر.

جروان، فتحي عبد الرحمن ولينا المحارمة، 2009، تقييم برامج مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين 26-28 تموز يوليو، عمان - الأردن.

الخولي، محمد علي، 1981، قاموس التربية، عربي- إنجليزي، بيروت: دار العلم للملايين.

الطنطاوي، رمضان عبد الحميد محمد، 2008، الموهوبون أساليب رعايتهم وأساليب التدريس لهم، المنصورة، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الطويل، هاني عبد الرحمن، 2006، الإدارة التعليمية - مفاهيم وأفاق، ط3، عمان: دار وائل للنشر.

العاجز، فؤاد علي مصطفى وشلدان، فايز كمال عبد الرحمن، 2009، دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في قطاع غزة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين من 26-28 تموز (يوليو)، عمان - الأردن.

فخرو، أنيسة محمد، 2005، احتياجات الطلبة الموهوبين في مراحل التعليم المختلفة من البيئة المدرسية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي العربي الرابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، -2005/7/18 16 م، عمان، الأردن.

القداح، محمد إبراهيم، 2003، الكفايات المهنية المستقبلية لمديري

القرآن الكريم (البقرة، 269).

احمد، حافظ ومحمد حافظ، 2003، إدارة المؤسسات التربوية، القاهرة: عالم الكتب.

احمد، محمد، 1998، كيف تخلق بيئة ابتكاره في المنظمات، إدارة الإبداع والابتكار، ج2، دمشق

أبو الوفاء، جمال، 2006، دور قيادات المدرسة الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدى العاملين بها لمواجهة تحديات العولمة - دراسة ميدانية، مستقبل التربية العربية، م612 ع 642 الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

البوعيين، أمل جاسم عبدالله، 2009، دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين 26-28 تموز (يوليو)، عمان، الأردن.

البياتي، عبد الجبار توفيق، 2005، نحو استراتيجية عربية لتحقيق التميز والإبداع بالتعليم العالي، "المؤتمر العاشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، صنعاء، اليمن.

البياتي، عبد الجبار توفيق، 2010، الإستراتيجية العربية للموهبة والإبداع، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

جاموس، أسماء محمد نمر، 2007، تطوير أداة لتقويم الكفايات الإدارية والفنية لمديري المدارس الثانوية في محافظة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- managerial functions*, New York: MCgraw – Hill Book Co.
- Greenfieldm J. 2000. Competency-based education: What, why and how?, Retrieved from www.asaenet.org.
- Houston, W. and Howsam, R. 1992. *Competency based teacher education*, Chicago: progresses problem and Prospect Science Research Associated inc.
- Johns, Cherg I. 1997. Communication competencies necessary for effective educational leadership as perceived by public school principals, *Diss. Abstracts International*, 58/3/670: 3937A
- Kaster, Gegory Martin. 2010. Principals instructional leadership practices: teachers perspectives. *DAI-A71107*, Jan. proquest.umi. com.
- Kristy, J. 2010. Training effective leaders, *Dale Carnegie and Associates*, (212), 34-41.
- Mchatton, p. Boyer, N., Shaunessy, E., Terry, P. and Farmer, J. 2010. "Principals, perceptions of preparation and practice in Gifted and special Education content: Are we doing enough ?" *Journal of research on leadership Education*, 5 (1): 1-22.
- Pat, Stewart. 1986. "Cooperative learning gauntlet for the gifted," *Journal Articles Reports Descriptive*, 22: 115-140.
- Shahin, Ali E. 1998. Preparing school leader for the twenty first century: Competencies for the Turkish elementary principals, *Diss. Abstract International*, 59, (5):1421-A.
- University of North Carolina. 2006. Department Competencies. Retrieved from <http://www.Unca.edu/hr/form/carteevbanding/competencies man>.
- Zoeller, M.F. 2002. Leadership practices and technology competencies critical to an effective superintendent preparation program, unpublished doctoral Diss. Texas AandM, university commerce, U.S.A., [www proquest.umi.com/login](http://www.proquest.umi.com/login).
- المدارس الثانوية الأردنية في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- قطيشات، ليلي عبدالحليم، 2004، الكفايات المهنية لمديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمونها من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم، 1981، تعليمات وزارة التربية والتعليم الأردنية، عمان-الأردن.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية، 1994، رسالة المعلم، م35، ع2.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2005، تعليمات مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، عمان - الأردن.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2003، تعليمات المراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين، عمان-الأردن.
- موقع وزارة التربية والتعليم الأردنية متاح <http://www.moe.gov.jo>
- Agbor, Emmanuel. 2008. "Creativity and Innovation: the leadership Dynamics", *Journal of strategic leadership*, 1, (1), Regent University.
- Bartlett, James E., Kortlik, Joe W., Higgs, Chadwich, C. 2001. *Information technology, learning and performance Journal*, 19, (1), spring.
- Calvin, J. 2009. We are better prepared to help our leaders grow and develop. Within the first 60 days". *Training Trends*, 12, (4):12-16.
- Drake, J.M.andMiller, B.P. 1982. *Determining the Competencies: The Expanding Role of the Principals*, *NASSP Bulletin*, 66 (456): 18-26.
- Dowdle, M. 2000. The knowledge and skills required of effective school administrative as perceived by elementary school principals within the state of Alabama, *Education leadership*, 59(8): 36-24.
- Fuentes, Nancy, Dc. 1996. "Improvement strategies at six culturally different schools," *office of education research and improvement (ED)*, Washington.
- Good, S. 2002. *Principle of management:an analysis of*

The Technical Competencies Availability Degree of King Abdullah II Schools and Pioneer Centers Principals from their Teacher's Point of Views

*Awnia Abu Snaina **

ABSTRACT

The study aimed at inquiring the technical competencies availability degree of King Abdullah II schools and pioneer centers principals from their teachers point of views.

The researcher developed four- dimensions questionnaire:

The first dimension measures the principals competencies in their specialty area, while the second dimension measures the area of student affaires. The third dimension concentrates on the area of teachers and the school community, while the fourth dimension measures the competencies toward parents and the local community.

The sample of the study consisted of (209) teachers, and the results showed that the technical competencies availability degree of school principals was medium as a whole and for every dimension.

Also there were no statistical significant differences (0.05) in the teachers' point of views due to the sex and qualification variables, while there were differences according to their experience variable, in favor of those who had (5) years and below.

Keywords: Availability Degree, The Technical Competencies, Talented Schools.

* Middle East Unviersity, Jordan. Received on 29/9/2011 and Accepted for Publication on 12/9/2012.