

دور رؤساء الأقسام الإدارية في النمو المهني للعاملين في مديرتي تربية إربد الأولى والثانية من وجهة نظرهم

سنا محمد بطاينة (*)

الملخص: هدفت الدراسة التعرف على دور رؤساء الأقسام الإدارية في مديريات التربية والتعليم في النمو المهني للعاملين في أقسامهم من وجهة نظر العاملين في مديرتي تربية إربد الأولى والثانية. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة باختيار عينة طبقية عشوائية قوامها 92 موظفاً من موظفي المديريتين والبالغ عددهم الإجمالي 160 موظفاً، حيث تم توزيع استبانة الدراسة عليهم والتي تضمنت (37) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، وقد تم التأكد من صدق الأداة وثباتها. وبينت نتائج الدراسة بأن دور رؤساء الأقسام في النمو المهني للعاملين كان بدرجة متوسطة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرتي إربد الأولى والثانية تعزى لاختلاف الجنس. وفي ضوء نتائج الدراسة خلصت الباحثة إلى عدد من التوصيات من شأنها العمل على رفع مستوى أداء رؤساء الأقسام فيما يتصل بالنمو المهني للعاملين في أقسامهم.

الكلمات الأساسية: رؤساء الأقسام، النمو المهني.

Role of Departments Heads at Irbid's First & Second Educational Directorates on Staff Professional Development from their Point of views

Sana Bataienh

Abstract: This Study aimed at exploring the role of the administrative departments heads at Irbid's first and second educational Directorates in the professional development of their subordinates. To achieve the study objectives, the researcher chooses a stratified sample consisted of 92 persons, and the sample answered the questionnaire which consisted of 37 paragraphs. Validity and reliability was tested for the questionnaire. Data analysis showed that the role of the administrative departments heads at Irbid's first and second Directorates in the professional development of their subordinates was moderate. Also, the results showed that there were no statically significant differences in the sample responses with respect to gender. In the light of the results, the researcher recommends some recommendations.

Keywords: Departments heads, Professional development.

(*) أستاذ مساعد في قسم الإدارة والتخطيط، كلية التربية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية، sanaabat@yahoo.com

المقدمة:

شهد التعليم في الأردن في السنوات الأخيرة تحولا جذريا في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة، وقد أتى هذا التحول استجابة لجملة من المتغيرات التي واجهت التعليم والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه والانفجار المعرفي الهائل، وبروز التكتلات الاقتصادية وظاهرة العولة ونمو صناعات جديدة أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي، ومن هنا فقد أصبح التعليم مطالبا أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية.

إن إدخال مفهوم الاقتصاد المعرفي وما رافقه من إدخال وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أفضى إلى وضع استراتيجيات ورؤى من قبل وزارة التربية والتعليم من أجل مساندة هذا المفهوم وتحقيقه، ويقع تنفيذ هذا التوجه على عاتق الإدارات التربوية والتعليمية ممثلة بالعنصر البشري الموجود في وزارة التربية والتعليم ومديريات التربية والتعليم والمدارس. ولأجل إنجاح تنفيذ هذا المشروع فقد قامت وزارة التربية والتعليم بعقد مؤتمرات وورش عمل ودورات لتحسين أداء الإداريين في الوزارة وتدريبهم على تنفيذ المشاريع حيث أن تنفيذ هذه الرؤى الجديدة يتطلب وجود إداريين وعاملين يمتلكون مستوى عال من المعارف والمهارات والكفايات (وزارة التربية والتعليم، 2000).

ونتيجة لذلك انصب التركيز في تنفيذ المشاريع التربوية الجديدة على مديريات التربية والتعليم الموجودة في مختلف المحافظات، باعتبارها الإدارة التعليمية الوسيطة بين الإدارة العليا المتمثلة في وزارة التربية والتعليم والدنيا المتمثلة في مديري المدارس. وتتمثل إدارة مديريات التربية برؤساء الأقسام والعاملين في هذه المديريات، حيث تم اعتبار رؤساء الأقسام قادة وهم مسؤولون عن نجاح أو فشل أي عمل يناط بهم من قبل وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، 2000). ويرى العريزي ومرعي (1986) بأن الإداري يتحمل مسؤولية المؤسسة أو الفرع المسئول عنه وعن تحقيق الأهداف الموضوعية، من خلال ذلك فهو مسئول عن النجاح أو الفشل الذي تحققه المؤسسة أو الفرع الذي هو مسئول عنه، والفرق الجوهرى بين مسؤولية الإداري ومسؤولية غيره من العاملين في المؤسسة، أن العامل العادي مسئول عن إدارة عمله فقط ويحاسب أو يكافأ على تقصيره أو انجازه، أما الإداري فهو مسئول عن انجاز الآخرين أو تقصيرهم، ومن هنا يقع كثير من المسئولين الإداريين تحت ظروف صعبة من الضغط النفسي والقلق، لأنهم مسئولون عن تحقيق نتائج ليست منوطة بإرادتهم أو قدراتهم هم، وإنما هي متعلقة بقدرات غيرهم وإرادة سواهم.

وطالما أن نجاح رؤساء الأقسام يعتمد على مدى تنفيذ العاملين لمهامهم فإن الدور الأساسي في هذه الحالة هو استخدام رؤساء الأقسام لمهاراتهم القيادية حيث أن القيادة الناجحة هي القيادة القادرة على التعامل مع الرؤوسين بأسلوب يخلق فيهم روح التجاوب والتقدير ويحفزهم على الإبداع والتغيير بجو ودي وثقة تامة (الخطيب والخطيب والفرح، 2000).

ولا يقتصر النجاح في مديريات التربية على استخدام رئيس القسم لمهاراته القيادية فقط بل يتعدى ذلك إلى عقد الورش التي تعمل على نمو العاملين من رؤوسيه مهنيًا حيث أن هذه التنمية عملية مستمرة تهدف إلى تنمية وتعميق قدراتهم على مختلف المستويات، وفاعلية عملهم وقدرتهم على تشخيص المشكلات وتحليلها باستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات الإدارية فضلا عن تنمية قدراتهم على الإدراك الشامل لمنظمتهم وللبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المحيطة (الأغبري، 2000).

وقد كان هذا الاهتمام برؤساء الأقسام في محله حيث يعتبر رئيس القسم الركن الأساسي في العملية الإدارية لأنه يقود العمل الإداري، ويتعامل مع الإداريين والموظفين مباشرة، فيؤثر بتشكيله وبنائه العملي والسلوكي والاجتماعي، وفي ضوء ذلك يتحتم الاهتمام به من حيث الإعداد العلمي والمهني واستمرار تطوره ليواكب المستجدات العلمية في حقل التخصص (النعيمي، 1985).

وهذا النمو المهني لا يقتصر على رؤساء الأقسام لوحدهم بل أن الأولوية في هذا النمو المهني يجب أن تكون للموظفين العاملين لدى رؤساء الأقسام حيث إن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار، نظرا لأن الإنسان لا يمكن أن يعيش مدى حياته، بمجموعة محددة من المعارف والمهارات والكفايات، فتحت ضغط الحاجة الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي هذا الأمر يتطلب أن يحافظ الإنسان على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في العمل. وبالتالي رفع أداء العاملين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم بجانبها المعرفي والسلوكية.

وتتطلب عملية النمو المهني جهدا كبيرا ووقتا كافيا، ومساعدة مستمرة في تعلم أي سلوك جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك شبه الثابت، الموجود عند العاملين وهذا بدوره يتطلب رؤساء أقسام مقتدرين، يعملون على تغيير سلوك العامل ونموه مهنيا (حسن، 1995).

إن تطور التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية خصوصا يعتمد على ما تقدمه مديريات التربية والتعليم من خدمات تعليمية، واللذين يقدمون هذه الخدمات هم العمود الفقري في هذه المديريات المثليين بالعاملين في هذه المديريات، وتعتمد جودة هذه الخدمات على القدرات المهنية الموجودة لدى هؤلاء العاملين حيث أنه لا يمكن أن يقدم عاملو المديريات خدمات تمتاز بجودة عالية إلا إذا كانوا يملكون قدرة مهنية كبيرة، ويتم إكساب هؤلاء العاملون هذه الكفايات من خلال النمو المهني ومتابعة هذا النمو المهني من قبل رؤساء الأقسام (النعيمي، 1985).

ونظرا للغموض الذي يكتنف دور رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في تحقيق النمو المهني لدى العاملين لديهم، فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي يمارسه رؤساء الأقسام في مديرتي أربد الأولى والثانية التعليمية في تحقيق النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظر العاملين أنفسهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظرا للحاجة الماسة إلى تحقيق النمو المهني لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم من أجل مواكبة التطورات التربوية المتسارعة، فإن مسؤولية هذا النمو تقع على عاتق رؤساء الأقسام وهم المسئولون المباشرون عن تحقيق النمو المهني لدى العاملين لديهم. تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم (العاملين) في مديرتي تربية أربد الأولى والثانية. وتحديدًا فإن الدراسة تسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرتي تربية أربد الأولى والثانية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرتي تربية أربد الأولى والثانية تعزى إلى متغير (الجنس)؟

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التعرف على دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرتي تربية أربد الأولى والثانية. كما هدفت إلى تسليط الضوء على هذا الدور لما للنتائج التي ستمخض عنها الدراسة من توفيرها لمعلومات قد تسهم في تحسين دور رؤساء الأقسام لمساهماتهم في النمو المهني للعاملين في أقسامهم.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية العملية التربوية على كافة مستوياتها وخاصة المستوى الإداري حيث أن هذه الدراسة في حدود علم الباحث هي الأولى من حيث المضمون على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية، من حيث أنها تساهم في التعرف على الدور الحقيقي الذي يمارسه رؤساء الأقسام في مديرتي تربية اربد الأولى والثانية في النمو المهني لدى العاملين لديهم، كما أنها تساهم في إعطاء الفرصة للعاملين في هاتين المديرتين للتعبير عن الممارسات الحقيقية التي يتبعها رؤساء الأقسام تجاه تطوير كفاياتهم ومعارفهم ومهاراتهم الأدائية من أجل مساعدتهم على تحسين عملهم (مخرجاتهم). ومما لا شك فيه أن هذه الدراسة ستؤدي إلى زيادة قاعدة البحوث التربوية، كما أنها ستفتح المجال أمام القائمين والمسؤولين على عمل المديريات للتعرف على العمل الواقعي لرؤساء الأقسام من حيث اهتمامهم بالنمو المهني للعاملين.

التعريفات الإجرائية:

الدور: ويقصد به في هذه الدراسة الدرجة التي يسجلها المستجيب على فقرات الاداة التي تستخدمها هذه الدراسة.

رؤساء الأقسام: هم "الأشخاص المعينون رسمياً في وزارة التربية والتعليم، ويعملون في مديريات التربية والتعليم في الأردن. ويرتبط رئيس القسم في المديرية بالمدير ويكون مسؤولاً أمامه عن إدارة شؤون القسم الذي يتولى رئاسته، وعن حسن سير العمل في قسمه، وعن تنفيذ المهام والواجبات الموكلة إليه" (وزارة التربية والتعليم، 2003، 23).

النمو المهني: هو عملية تتضمن العديد من الأنشطة والأعمال التي من شأنها رفع كفاءة العاملين من خلال التدريب والتعليم في شتى الجوانب المتعلقة بالأداء الوظيفي للعاملين (عايش، 2009).

محددات الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على مديرتي تربية اربد الأولى والثانية والعاملين بهما فقط للعام الدراسي الأول من العام 2009/2010م.

الأدب النظري والدراسات السابقة:

سيتم تناول مفهوم النمو المهني وتطوير الكفايات الإدارية للعاملين في مديريات التربية، ثم تناول بعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا المجال.

النمو المهني للعاملين في التربية

إن تحقيق الكفاية المهنية لدى العاملين في أي مؤسسة هو هدف أساس من أهداف إدارتها، فالإدارة الحكيمة تعمل على اختيار ذوي الكفاءة للعمل في مؤسساتها وتحرص على تطوير هذه الكفايات والمحافظة على مواكبتها للمستجدات من ناحية أخرى.

والكفاية المهنية: هي مجموعة من المعارف والفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك المهنة لدى العامل، وتساعد في أداء عمله داخل القسم وخارجه بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها (الحري، 2008)

أداء الرؤوسين وانجازهم للمهام الموكلة إليهم وان كفاية رئيس القسم وفاعلية الجهاز الإداري العامل معه، تعتبر بعدا هاما في تطوير التخطيط للمؤسسة العامل بها (كنعان، 1995).

ينظر إلى مجتمعات اليوم بأنها مجتمعات مؤسسية، يرتبط إنسانها بعدد من التنظيمات والمؤسسات المتنوعة، التي ترفد المجتمع بالكوادر العلمية والفنية المختصة التي يحتاج إليها، ومن هنا تبرز أهمية دور رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في تحقيق النمو المهني للعاملين فيها.

وبفعل انتشار المعرفة العلمية والتقنية، ونموها المتزايد، والتغير السريع في مستوى المهارة لأداء الأعمال المختلفة، يتطلب الأمر توافر القوى البشرية المؤهلة لأداء هذه الأعمال بالمستوى المطلوب، وحتى تؤدي المؤسسات المهام المنوطة بها بكفاية وفاعلية تنسجم ومتطلبات العصر. فانه لا بد من تطوير مهارات العاملين فيها وتنميتها.

لذا فالإنجاز الكفوء للأهداف والمهام في الأقسام المختلفة، يرتبط ارتباطا كبيرا بفاعلية رئيس القسم في المديرية في ممارسته الإدارية، وبمدى امتلاكه من كفايات مهنية وإدارية، لان اكتسابه لهذه الكفايات ركن أساسي من أركان التطوير الإداري (وزارة التربية والتعليم، 2000).

الدراسات السابقة:

لم تعثر الباحثة على دراسات سابقة حول النمو المهني للعاملين في مديريات التربية والتعليم بصورة خاصة، ولكنها وصلت إلى العديد من الدراسات التي تناولت النمو المهني لفئات أخرى من العاملين في قطاع التربية والتعليم. وسيتم تناولها حسب تسلسلها الزمني من الأقدم الى الأحدث وقد تم تقسيمها إلى عربية وأجنبية.

فقد أجرى حواشين (1988) دراسة بعنوان الممارسات الإدارية في المدارس الأردنية لتحقيق النمو المهني للمعلمين، وأجريت الدراسة على المدارس الابتدائية الحكومية في محافظة اربد. تكونت عينة الدراسة من (270) معلما، و(92) مديرا. وقد استعان الباحث بعدد من المتخصصين في الإدارة التربوية المدرسية وطور قائمة بالممارسات الإدارية التي يمكن أن يقوم بها مدير المدرسة لتحقيق النمو المهني للمعلمين وعددها (50) ممارسة إدارية. وأشارت نتائج هذه الدراسة أن حاجة المعلمين للممارسات الإدارية التي تساعد على نموهم المهني عالية نسبيا من وجهة نظر المعلمين ونظر المديرين، بينما كان مدى توافر هذه الممارسات لهم منخفضا نسبيا. كما بينت النتائج وجود اختلاف بين المعلمين والمديرين في ترتيب بعض الممارسات الإدارية حسب حاجة المعلمين لها، حيث أبدى المعلمون حاجة عالية لمساعدتهم في مجال الكتاب المدرسي والمنهاج، في حين اعتقد المديرين أن حاجة المعلمين لهذا المجال منخفضة نسبيا، كما رأى المديرون أن حاجة المعلمين لتحسين أدائهم داخل الصف عالية نسبيا، في حين أظهر المعلمين حاجة منخفضة لمساعدتهم في هذا المجال.

وفي دراسة أخرى أجراها حسن (1991) هدفت إلى التعرف على دور المشرف التربوي في النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في الأردن، وعلاقتها بمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، وأجريت الدراسة على المدارس الأساسية في وكالة الغوث في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (404) معلما ومعلمة. وقد تكونت استبانة الدراسة من (50) فقرة. وبينت نتائج الدراسة أن مجالات دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين مرتبة تنازليا حسب رأي المعلمين والمعلمات كانت: الانتماء للمهنة، والتخطيط للتدريس، والأساليب وطرق التدريس، والكتاب المدرسي والمنهاج، والتقويم والاختبارات، والتقنيات الإشرافية، والوسائل التعليمية في التدريس.

وقام براجر (Brager, 1992) بدراسة بعنوان ممارسات القيادة الفعالة للمدراء. وقد تكونت عينة الدراسة من (93) مديرا عاما يعملون في إدارات المستوى المتوسط والعالي و(492) من أتباعهم والعاملين معهم لإيجاد علاقة ارتباطيه بينهم. وبعد تحليل البيانات توصلت إلى النتائج التالية: ارتبطت (42) ممارسة من (46) ممارسة فنية وإدارية بالسلوك الوظيفي الممارس قياديا متركزة حول تطوير مواهب الأفراد والاهتمام بالآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات والتقييم الدوري للموظفين، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الفعالة تمثل بمدى قدرتها على التوازن بين الممارسات المستقلة والممارسات التابعة لنتائج الأهداف المزمع تحقيقها.

كما قام ساندل (Sandel, 1992) بدراسة هدفت للتعرف إلى أسباب الإحباط الذي يصيب المعلمين وأثر عملية النمو المهني للمعلمين كجانب من جوانب عمل المشرف التربوي في معالجة هذا الإحباط. وقد أجراها على المدارس الابتدائية في منطقة (البرتا) الكندية وتألفت العينة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية من (42) معلما في المدارس الابتدائية. أما أداة الدراسة فكانت الاستبانة. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين وتخفيف الإحباط لديهم وتعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.

وقدم اللبدي (1995) دراسة كان عنوانها الكفايات المهنية الضرورية لقيادة الكشافة وقائدات المرشدات في مدارس مديرية عمان الأولى. تكونت عينة الدراسة من جميع قادة وقائدات الفرق الكشفية والإرشادية في مديرية عمان الأولى وعددهم (127) منهم (56) قائد و(71) قائدة. أما أداة الدراسة فكانت استبانة مكونة من (50) فقرة على خمسة مجالات، وأشارت نتائج هذه الدراسة وجود هذه الكفايات المهنية بشكل كبير لدى قادة الكشافة والمرشدات.

وفي دراسة أخرى أجراها حمد وعمر (1995) بعنوان احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية، تكونت عينة الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية. وبينت نتائج الدراسة أن (49.3%) من هؤلاء الرؤساء ينقصهم الإعداد اللازم، وأن نحو (76.1%) منهم يفتقرون إلى خبرة سابقة، وأن نسبة (44.9%) منهم فقط لديهم خبرة إدارية ضئيلة جدا لا تتجاوز السنتين. وبين البحث أيضا أنهم يقضون وقتا في التدريس أكثر من الوقت الذي يقضونه في إدارة الأقسام.

وأشار ولكر (Walker, 2000) في دراسته التي جاءت بهدف إعداد معلمي التعليم المهني لما بعد المرحلة الثانوية في البرتا في كندا. وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بما نسبته (40%) من معلمي التعليم المهني. وقد اتبعت الدراسة أسلوب الاستقصاء النوعي كأداة لهذه الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود توجه حقيقي من قبل التربويين والمسؤولين الحكوميين العاملين في التعليم المهني في إعداد معلمي التعليم المهني لما بعد المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم المهني أنفسهم.

وقام دنكان (Duncan, 2000) بإجراء دراسة بعنوان إجراءات التخطيط والدور القيادي للمدير في مدارس التطوير المهني، وكان هدف هذه الدراسة تحديد طبيعة ومدى التغيرات البرنامجية والتخطيطية، وقد طبقت الدراسة على المدارس الحكومية في ولاية أنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من مدراء المدارس بولاية أنديانا والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وكانت الأداة الرئيسية في هذه الدراسة المقابلة الشخصية مع مدراء المدارس. ومن أبرز نتائج الدراسة أن التحول نحو سياسة التطوير المهني كان له تأثيرات إيجابية أكثر على المدارس الحضرية وأن فلسفة التطوير المهني تستلزم أسلوب قيادة تعاونية من جانب المدير، أما المدراء غير الراغبين في هذا الدور فإنهم من المحتمل أن ينسحبوا من الإدارة.

فيما قام العوائد (2001) بدراسة بعنوان تقويم أداء القيادات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء المهام الموكلة لهم كما يراه العاملون في تلك المديريات. وتكونت

عينة الدراسة من جميع مديري الأقسام في سلطنة عمان والبالغ عددهم (170). وقد قام نم تصميم استبانة تضمنت (80) فقرة موزعة على أربعة مجالات. وقد أظهرت هذه نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادات الإدارية (مديري العموم) في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان للمهام الموكلة لهم من وجهة نظر أفراد العينة متوسطة، وكان ترتيب مجالات الدراسة بدلالة متوسطاتها: مجال المهام الإنسانية أولاً، يليه مجال المهام الإدارية، ثم مجال المهام التصورية الذهنية وجاء مجال المهام الفنية في المرتبة الأخيرة.

وأشارت أرشيدات (2001) في دراستها التي هدفت إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني لمعلمي التربية المهنية في محافظة اربد من وجهة نظرهم وعلاقته بمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. وتكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (387) معلماً ومعلمة موزعين على مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد. أما أداة الدراسة فقد تم إعداد استبانة للمعلمين تحدد مدى ممارسة المشرف التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمعلمي التربية المهنية واشتملت أداة الدراسة على ثمانية مجالات. وقد توصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي من وجهة نظر المعلمين حول دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني لمعلمي التربية المهنية في محافظة اربد على أداة الدراسة ككل (3.79).

وقد بين مناصرة (2002) في دراسته التي كان عنوانها دور مديري المدارس الثانوية الحكومية اتجاه نمو المعلمين مهنيًا في محافظة اربد: حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية وتكونت عينة الدراسة من (121) مديراً ومديرة من مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد بواقع (69) مديراً و(52) مديرة. وبغرض جمع البيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة واشتملت الاستبانة على (34) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وقد أظهرت هذه الدراسة نتائج الدراسة أن أثر مدير المدرسة في النمو المهني للمعلمين واضح وملحوس من خلال مجالات الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور مدير المدرسة في النمو المهني تعزى للجنس والمؤهل العلمي.

وأشار الرشيد (2004) في دراسته التي كان هدفها تحديد الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام في جامعة الكويت. وتكونت عينة الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت والبالغ عددهم (105). وقد تم استخدام استبانة مكونة من (66) فقرة غطت ستة مجالات من ضمنها مجال النمو المهني. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: إن تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تحديد الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت كانت بدرجة كبيرة للمجالات التالية: كفايات التخطيط، وإدارة الأفراد، والمتابعة والتقويم، والنمو المهني.

بينما أجرى العجلوني (2005) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمدرربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن في ضوء امتلاكهم لها وبيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر ذوي الاختصاص. وتكونت عينة الدراسة من (98) مدرباً من العاملين في مؤسسة التدريب المهني، أما أداة الدراسة فقد قام ببناء استبانة مكونة من (69) فقرة موزعة على ثمانية مجالات. وبعد إجراء التحليل الإحصائي أظهرت الدراسة نتائج منها أن درجة امتلاك المدرسين للكفايات المهنية قد جاءت بدرجة عالية لعظم المجالات، وأظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك الكفايات المهنية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي ولصالح حملة مؤهل البكالوريوس مقارنة مع حملة مؤهل كلية المجتمع والثانوية وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك الكفايات المهنية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح الخبرة القصيرة.

وأشار قحطان (2006) في دراسته التي كانت بعنوان الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية. وقد أجريت الدراسة على جامعتي (تعز والحديدة) في اليمن، وتم اختيار عينة طبقية ميسرة وتكونت عينة الدراسة من (264) عضوا من كلتا الجامعتين، أما أداة الدراسة فكانت استبانة تم تطويرها واشتملت على (70) كفاية موزعة على خمسة مجالات من ضمنها مجال النمو المهني، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: إن درجة الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية كانت عالية على معظم فقرات الاستبانة، ومجالاتها بصورة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.78) من (4).

وأشار القزق (2006) في دراسته التي هدفت إلى تحديد دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة اربد، كما هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة المشرف التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمعلمي الصفوف السابقة تبعا للجنس والخبرة والمؤهل بالنسبة للمعلم والمشرف. حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية تكونت من (236) مشرفا ومعلما ومعلمة منهم (17) مشرفا و(209) معلما ومعلمة. ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة تكونت من (59) فقرة توزعت على ستة مجالات من ضمنها النمو المهني والأكاديمي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: كان ترتيب تقديرات أفراد العينة من حيث الأهمية لمجالات الدراسة: مجال التفاعل الصفوي، ومجال إدارة الصف وحفظ النظام، ومجال التقويم، ومجال التخطيط، ومجال الأساليب الدراسية، ومجال النمو المهني والأكاديمي، وجد فروق ذات دلالة إحصائية عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الوظيفة وذلك لصالح المشرفين.

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية على الرغم من قلتها تلاحظ الباحثة أنها في معظمها تناولت النمو المهني والكفايات المهنية للمعلمين او فئات أخرى من العاملين في القطاع التربوي مثل رؤساء الأقسام في الجامعات وإجراء بعضها على بعض المديرين، لكن وفي حدود علم الباحثة، لا يوجد دراسة تتحدث عن دور رؤساء الأقسام في النمو المهني للعاملين من وجهة نظرهم في مديريات التربية، ولذلك تأتي هذه الدراسة التي بعنوان دور رؤساء الأقسام في النمو المهني للعاملين من وجهة نظرهم في مديريات التربية اربد الأولى والثانية، من أجل سد هذا النقص في هذه الدراسات.

الطريقة والإجراءات

تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة حيث تم جمع البيانات عن الظاهرة، ثم تم استخدام الإحصاء الوصفي والتحليلي في وصف الظاهرة.

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديرتي اربد الأولى والثانية في محافظة اربد والبالغ عددهم (160) موظفا حيث بلغ عدد الموظفين الذكور (105) وعدد الموظفات (55).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (92) عاملا من العاملين في مديريات اربد الأولى والثانية وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية. والجدول رقم (1)، يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

جدول (1)
توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	مجتمع الدراسة			عينة الدراسة		
	الفئة	العدد	%	الفئة	العدد	%
الجنس	ذكر	105	65%	ذكر	60	65%
	أنثى	55	35%	أنثى	32	35%
المجموع	-	160	100%	-	92	100%

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أداة بحث رئيسية، حول دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرية تربية إربد الأولى والثانية. حيث قامت الباحثة ببناء الاستبانة اعتماداً على دراسة الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع النمو المهني، حيث تكونت الاستبانة من (37) فقرة، وأعطيت لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزناً مدرجاً وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجة الموافقة على مضمون الفقرة (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، وتمثل رقمياً على الترتيب (1،2،3،4،5)، وغطت هذه الفقرات أربعة مجالات من مجالات النمو المهني للعاملين في مديريات التربية في محافظة إربد.

صدق الأداة

للتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على (10) من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة والكفاية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية، ومن مديري ورؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد. وكان الغرض من ذلك الحكم على درجة مناسبة الصياغة اللغوية، ومدى انتماء الفقرة للمجال ومدى صدق قياسها للمجال الذي تنتمي إليه، ومن ثم أخذ الفقرات التي أجمع عليها المحكمون، وبناء على ملاحظات السادة المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات من حيث البناء واللغة، كما نقلت بعض الفقرات إلى مجالات أخرى بحيث أصبح مجموع الفقرات (37) فقرة بدلاً من (46) فقرة.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة تم توزيع الأداة على (20) من العاملين في مديرية تربية المفرق الأولى ثم تم حساب معامل الاتساق الداخلي من خلال استخدام معادلة "كرونباخ - ألفا" وقد كانت معامل الثبات باستخدام هذه الطريقة (90%) للأداة كاملة، كما تم إعادة توزيع الأداة على نفس المجموعة (20 عاملاً) بعد مرور أسبوعين على التطبيق الأول، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين والجدول رقم (2) يبين معاملات الثبات للمجالات الأربعة لأداة الدراسة.



جدول (2)

معاملات الثبات للمجالات والأداة ككل

رقم المجال	المجال	معامل ارتباط بيرسون	معامل كرونباخ ألفا
1	الوجداني	0.88	0.85
2	الإداري	0.83	0.95
3	الكفايات	0.86	0.89
4	المعرفي	0.91	0.91
معامل الثبات الكلي للأداة		0.87	0.90

متغيرات الدراسة:

- أ. المتغيرات المستقلة تشمل: الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).
ب. المتغير التابع: دور رؤساء الأقسام في النمو المهني للعاملين.

إجراءات الدراسة:

تم توزيع الاستبانة بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتحديد عينة الدراسة حيث بلغ عددها (92) من العاملين في مديرتي إربد الأولى والثانية موزعين على كافة الأقسام الإدارية والفنية. وتولت الباحثة توزيع الاستبانات على كل فرد من أفراد عينة الدراسة، واسترجاعها بعد إبداء كل موظف رأيه في كل فقرة من فقرات الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول: ما دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرتي إربد الأولى والثانية؟ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس؟ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي. وقد اعتمدت الباحثة التصنيف الآتي لتحديد درجة مساهمة رؤساء الأقسام في النمو المهني للعاملين

- من 1 – أقل من 1.80 تقابل بدرجة (قليلة جدا)
- من 1.8 – أقل من 2.6 تقابل بدرجة (قليلة)
- من 2.6 – أقل من 3.5 تقابل بدرجة (متوسطة)
- من 3.5 – أقل من 4.2 تقابل بدرجة (كبيرة)
- من 4.2 فأكثر تقابل بدرجة (كبيرة جدا)

نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضاً للنتائج التي توصلت إليها، وقد تم عرضها وفقاً لتسلسل أسئلتها. نتائج السؤال الأول: "ما دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرتي تربية اربد الأولى والثانية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة الأربع وعلى الأداة ككل، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات أداة الدراسة والأداة ككل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
متوسطة	1.07	3.34	النمو الوجداني
متوسطة	1.17	3.19	النمو الإداري
متوسطة	1.13	3.16	الكفايات
متوسطة	1.10	3.08	المعرفي
3.19			

يوضح الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.08-3.34) وبدرجة متوسطة، إذ تبين أن المجال (الوجداني) جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.34) وبدرجة متوسطة، ثم تلاه المجال (الإداري) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.19) وبدرجة متوسطة، أما المجال (المعرفي) فقد جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.08) وبدرجة متوسطة. أما المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الأداة ككل فكان (3.19) وبدرجة متوسطة. وهذا يشير إلى أن درجة مساهمة رؤساء الأقسام في مديريات التربية كانت دون المستوى المأمول منها وقد يعود ذلك في اعتقاد الباحثة إلى أن رؤساء الأقسام أنفسهم غير مؤهلين بالدرجة الكافية ويعانون من البيروقراطية في العمل وليس لديهم الوقت الكافي لالتفات إلى النمو المهني للعاملين تحت إمرتهم. كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات الدراسة الأربع، وفيما يلي عرض لذلك:

أ. المجال الأول (المعرفي): يبين الجدول 4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال النمو المهني في المجال المعرفي.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال المعرفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
5	يوفر للعاملين فرصة التعرف على كيفية استخدام الأجهزة والأدوات المساعدة في العمل	3.32	1.27	متوسطة
6	تدريب العاملين على استخدام الحاسوب بدل العمل اليدوي لزيادة سرعة العمل	3.24	1.31	متوسطة
9	يحرص على متابعة ما تم تعلمه في الندوات والمؤتمرات والزيارات	3.17	1.29	متوسطة

متوسطة	1.34	3.08	7	تزويد العاملين بنشرات وكتيبات لمتابعة العمل
متوسطة	1.23	3.07	3	يشجع العاملين على الاشتراك بدورات تفيدهم في تحسين مستواهم
متوسطة	1.39	3.06	1	يوجه العاملين لقراءات وكتب تفيدهم في تحسين أدائهم في العمل
متوسطة	1.40	3.05	8	يوظف الانترنت في إطلاع العاملين على كل ما هو جديد في مجال المهنة
متوسطة	1.36	2.89	4	يحرص على عقد ندوات للعاملين لمساعدتهم على النمو المهني
متوسطة	1.37	2.85	2	يشجع العاملين على إجراء بحوث ودراسات ميدانية تفيدهم في تحسين مستواهم

يوضح الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.85 - 3.32) بدرجة متوسطة، إذ تبين أن الفقرة (5) والتي تنص على "يوفر للعاملين فرصة التعرف على كيفية استخدام الأجهزة والأدوات المساعدة في العمل" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.32) وبدرجة تقدير متوسطة، ثم تلاها الفقرة (6) والتي تنص على "تدريب العاملين على استخدام الحاسوب بدل العمل اليدوي لزيادة سرعة العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.24) وبدرجة تقدير متوسطة، أما الفقرة (2) والتي تنص على "يشجع العاملين على إجراء بحوث ودراسات ميدانية تفيدهم في تحسين مستواهم" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.85) وبدرجة تقدير متوسطة. وتعزو الباحثة هذه النتائج المتوسطة بشكل عام والتي جاءت بعضها بمتوسطات حسابية متدنية إلى قلة اهتمام رؤساء الأقسام بهذه المعارف التي تعبر عنها الفقرات أو عدم توفرها أصلاً لديهم مما يستدعي اهتماماً أكبر بقضايا البحث العلمي واستخدام وسائل الاتصال الحديثة كالإنترنت والحاسوب وغيرها.

ب. المجال الثاني (الوجداني): يبين الجدول 5 المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني الوجداني.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الوجداني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
14	يعمل على تنمية الاتجاه الايجابي نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة	3.56	1.29	عالية
10	يتعلم العاملين على الاتجاهات الايجابية للالتزام بالمهام	3.42	1.25	متوسطة
11	تنمية العاملين أن عملهم هو عبارة عن رسالة وليس فقط مهنة	3.37	1.32	متوسطة
13	يساعد في تنمية روح الانتماء للمديرية والعمل الجماعي لدى العاملين	3.30	1.34	متوسطة
12	ينمي اهتمام العاملين واتجاهاتهم بشكل ايجابي نحو المهنة من خلال البرامج المتعددة	3.29	1.32	متوسطة
15	يبث مفهوم النقد الذاتي والمراقبة الذاتية في عمليات التقييم لدى العاملين	3.23	1.29	متوسطة
16	تدريب العاملين على إقامة علاقات إنسانية مع العاملين	3.19	1.28	متوسطة

يوضح الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.19 - 3.56) ، إذ تبين أن الفقرة (14) والتي تنص على "يعمل على تنمية الاتجاه الايجابي نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.56) وبدرجة عالية، ثم تلاها الفقرة (10) والتي تنص على "يتعلم العاملين على الاتجاهات الايجابية للالتزام بالمهام" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.42)

وبدرجة متوسطة، أما الفقرة (16) والتي تنص على " تدريب العاملين على إقامة علاقات إنسانية مع العاملين " جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.19) وبدرجة متوسطة. وتعكس هذه النتائج في رأي الباحثة اهتمام رؤساء الأقسام المتدني بالجوانب الانفعالية والوجدانية لدى العاملين حيث التركيز على الأداء الروتيني للعمل يطغى على ما سواه.

ج- المجال الثالث: (الكفايات): يبين الجدول 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات النمو المهني في مجال الكفايات.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال (الكفايات) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
21	يعمل على إشراك العاملين في تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات	3.34	1.39	متوسطة
23	تشجيع العاملين على الاستفادة من أوقات الدوام لتابعة بعض الأعمال الجديدة والتدريب عليها	3.24	1.37	متوسطة
24	يحاول توظيف كل طاقات العاملين لتحسين العمل من خلال توفير البيئة المشجعة للعمل	3.20	1.39	متوسطة
22	- يناقش القرارات الإدارية مع العاملين التي تخدم المديرية والعاملين بها	3.19	1.31	متوسطة
26	يساعد على نقل الأفكار الجديدة والخبرات للعاملين	3.17	1.24	متوسطة
18	- يدرّب العاملين على مهارات الاتصال	3.16	1.33	متوسطة
17	يدرّب العاملين على إدارة الوقت لزيادة كفاءة الإنتاج	3.15	1.26	متوسطة
19	تعريف العاملين على خطوات اتخاذ القرار	3.14	1.28	متوسطة
25	يعمل على إشراك العاملين عند التخطيط للأعمال الجديدة	3.11	1.43	متوسطة
20	يعقد ورش عمل لتعريفهم بكيفية تقويم الأداء	2.90	1.31	متوسطة

يوضح الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.90 – 3.34) بدرجة متوسطة، إذ تبين أن الفقرة (21) والتي تنص على " يعمل على إشراك العاملين في تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات " جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.34) وبدرجة متوسطة، ثم تلاها الفقرة (23) والتي تنص على " تشجيع العاملين على الاستفادة من أوقات الدوام لتابعة بعض الأعمال الجديدة والتدريب عليها " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.24) وبدرجة تقدير متوسطة، أما الفقرة (20) والتي تنص على " يعقد ورش عمل لتعريفهم بكيفية تقويم الأداء " جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.90) وبدرجة متوسطة. وتشير هذه النتائج إلى أن العاملين لا يتلقون التدريب والتأهيل اللازمين لقيامهم بمهامهم مما يجدر برؤساء الأقسام إعطاء مزيد من الاهتمام لهذا المجال من مجالات النمو المهني للعاملين في مديريات التربية لمساعدتهم في مجال الكفايات التي يحتاجونها كتدريبهم على إدارة الوقت، وتعريفهم بخطوات واليات اتخاذ القرارات.

د. المجال الرابع (الإداري): تم حساب المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الإداري وكانت كما هي في الجدول رقم 7.



جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال (الإداري)
مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
27	يتيح رئيس القسم الفرصة لمشاركة العاملين في تحمل مسؤولية إدارة القسم	3.46	1.33	متوسطة
28	يعمل رئيس القسم على تفويض بعض الصلاحيات للعاملين	3.42	1.38	متوسطة
34	يوضح الوصف الوظيفي لكل عامل من عاملين القسم	3.33	1.25	متوسطة
29	يعمل على تدريب العاملين الجدد على العمل عند تعيينهم	3.28	1.35	متوسطة
32	قادر على تحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحسين أدائهم	3.18	1.36	متوسطة
33	يعمل على تخصيص وقت معين لمناقشة بعض المشاكل التي تواجه العاملين	3.14	1.36	متوسطة
31	يعمل على تشكيل لجان وهيئات وتفويض بعض الصلاحيات للعاملين	3.13	1.41	متوسطة
30	يطلع العاملين على مدى حاجاتهم للنمو المهني والاستفادة من برامج النمو المهني	3.10	1.44	متوسطة
35	يعمل على متابعة حاجات العاملين التدريبية كمصدر من مصادر نموهم المهني	3.03	1.26	متوسطة
37	يشجع العاملين لبني خطط النمو المهني من خلال الالتحاق بالدورات التدريبية	3.02	1.42	متوسطة
36	يحدد خطط تقنية لتنمية العاملين بالتنسيق مع الجهات المعنية	3.00	1.34	متوسطة

يوضح الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.00 – 3.46) بدرجة متوسطة، إذ تبين أن الفقرة (27) والتي تنص على " يتيح رئيس القسم الفرصة لمشاركة العاملين في تحمل مسؤولية إدارة القسم " جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.46) وبدرجة متوسطة، ثم تلاها الفقرة (28) والتي تنص على " يعمل رئيس القسم على تفويض بعض الصلاحيات للعاملين " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.42) وبدرجة متوسطة، أما الفقرة (36) والتي تنص على " يحدد خطط تقنية لتنمية العاملين بالتنسيق مع الجهات المعنية " جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.00) وبدرجة متوسطة. وتشير هذه الدرجة المتوسطة إلى أن رؤساء الأقسام لا يعطون وقتاً كافياً لهذه الجوانب الإدارية التي ترفع من مستوى النمو المهني للعاملين في أقسامهم. وتعتقد الباحثة أن هذه النتائج تعود إلى عدم توفر الوقت الكافي لدى رؤساء الأقسام لتحقيق النمو المهني للعاملين في أقسامهم في المجالات الإدارية، كما أنها قد تعزى إلى عدم تأهيل رؤساء الأقسام التأهيل الكافي للقيام بهذا الدور. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (حواشين، 1988) والتي تشير إلى الحاجة إلى مزيد من التدريب في مجال الممارسات الإدارية، وأنهم بحاجة إلى تطوير في هذا الجانب. كما تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Mitchell, 1990) والتي توصلت إلى أن دور مديري الإدارات التربوية متوسط في تنمية عاملهم.

نتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور رؤساء الأقسام في النمو المهني لدى العاملين من وجهة نظرهم في مديرتي اربد الأولى والثانية تعزى إلى متغير (الجنس)."

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى الأداة ككل وحسب متغير (الجنس)، والجدول (8) يبين ذلك:



جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى الأداة ككل وحسب متغير (الجنس)

المتغير	الفئة/المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
المعرفي	ذكر	60	2.94	1.04	1.493	0.139
	أنثى	32	3.29	1.14		
الوجداني	ذكر	60	3.26	1.04	0.844	0.401
	أنثى	32	3.46	1.13		
الكفايات	ذكر	60	3.03	1.04	1.399	0.165
	أنثى	32	3.37	1.27		
الإداري	ذكر	60	3.16	1.08	0.126	0.900
	أنثى	32	3.20	1.32		
الأداة ككل	ذكر	60	3.10	0.97	1.040	0.301
	أنثى	32	3.33	1.10		

يبين الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى الأداة ككل تبعاً لمتغير الجنس. ولكن هذه الفروق غير دالة إحصائياً. وتعتقد الباحثة أن هذه النتيجة تعزى إلى أن واقع العمل في هذه المديريات متشابه ولا يختلف باختلاف الجنس فالمهام والقوانين المطبقة واحدة للجنسين، ويعيش الجميع ذكورا وإناثاً في مناخ تنظيمي واحد.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات التي درست دور الرؤساء في النمو المهني لرؤسيتهم. فتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (حسن، 1991)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى للجنس فيما يتعلق بوجهات نظر المعلمين لدور المشرفين التربويين في نموهم المهني، كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (مناصرة، 2002) التي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى للجنس في وجهات نظر المعلمين لدور مديري المدارس في النمو المهني لمعلميتهم، كما اتفقت مع نتيجة دراسته (الفرق، 2006) في عدم وجود فروق تعزى للجنس في وجهات النظر حول دور المشرفين التربويين في تحسين النمو المهني للمعلمي المرحلة الأساسية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

1. مضاعفة اهتمام رؤساء الأقسام في مديريات التربية بالنمو المهني للعاملين في أقسامهم
2. العمل على تنظيم دورات تدريبية لرؤساء الأقسام تعمل على رفع مستوى الأداء المهني وقدرتهم على تطوير الجوانب المهنية لدى العاملين لديهم.
3. العمل على تصميم برامج تدريبية لتدريب العاملين في مديريات التربية في الجوانب الإدارية.
4. العمل على تنظيم دورات تدريبية وورش عمل للعاملين في مديريات التربية في مجال الكفايات التي يتطلبها عملهم

المراجع

- ارشيدات، ميادة عصام (2001). *دور مشرف التربية المهنية في تحسين النمو المهني لمعلمي التربية المهنية في مدارس محافظة اربد من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- الأغبري، عبد الصمد (2000). *الإدارة التربوية: البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر*. بيروت: دار النهضة.
- حسن، ماهر محمد (1991). *دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في الأردن*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- حمد، محمد حرب وعمر، سيف الإسلام (1995). *احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية*. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة أم درمان. السودان.
- حواشدين، برهان رشيد (1988). *الممارسات الإدارية في المدارس الأردنية لتحقيق النمو المهني للمعلمين*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الخطيب، رداح والخطيب، أحمد والفرح، وجيه (2000). *الإدارة التربوية والإشراف التربوي* (ط3). اربد: دار الأمل.
- الدريج، محمد (2004). *الكفايات في التعليم، من أجل تأسيس علمي للمنهاج المندمج*. الرباط: دار سمية للنشر والتوزيع.
- الرشيدي، فهد معتق. (2004). *الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- رضوان، عيد (2010). *الإدارة الصفية*. استرجعت في 15 نيسان، 2010، من المصدر <http://www.almualem.net/magala005.html>.
- السيد، يسري (2010). *تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات*. ندوة في جامعة الإمارات العربية المتحدة كلية التربية مركز الانتساب الموجه في أبوظبي. استرجعت في 10 حزيران، 2010، من المصدر: <http://www.khayma.com>
- عايش، أحمد (2009). *إدارة المدرسة: نظرياتها وتطبيقاتها التربوية*. عمان: دار المسيرة.
- عايش، عبد الرحمن (1995). *مهام المشرف التربوي*. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، الأردن.
- العجلوني، عدنان أحمد (2005). *بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمدرسي مؤسسة التدريب المهني في الأردن في ضوء امتلاكهم لها وبيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر ذوي الاختصاص*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- العزيزي، عزت ومرعي، توفيق (1986). *الإدارة التربوية والإشراف التربوي*. مسقط: دار الشابورة.
- العوائد، مسعود سعيد (2001). *تقويم أداء القيادات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء المهمات الموكلة لهم كما يراه العاملون في تلك المديريات*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.

- فيصل، عبدالله (1999). مهام المشرف التربوي ومدى ممارستها من قبل المشرفين والمديرين والصعوبات التي يواجهونها. *مجلة كلية التربية، 12* (48)، 117.
- قحطان، فائزة عبدالله (2006). *الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية*. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- القرق، إبراهيم عبدالله (2006). *دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة اربد*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- كنعان، نواف (1995). *القيادة الإدارية* (ط5). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- اللبيدي، واصف حسني (1995). *الكفايات المهنية الضرورية لقيادة الكشافة وقائدات المرشدات في مدارس مديرية عمان الأولى*. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الأردنية، الأردن.
- مناصرة، أحمد محمود (2002). *دور مديري المدارس الثانوية الحكومية اتجاه نمو المعلمين مهنيًا في محافظة اربد*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- النعيمي، طه (1985). *الإعداد المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين. وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج*. جدة: مكتب التربية العربي.
- وزارة التربية والتعليم (2000). *نظام التنظيم الإداري لوزارة التربية والتعليم الأردنية*. عمان. الأردن.

Brager, J. (1992). Effective Leadership Practices for Managers: Balancing Interdependence and Autonomy. *Dissertation Abstracts International*, 52 (7)P.721

Clerck, R. (2005). *Teachers Visualizations for the Relationship between supervisors and the Teachers*. Unpublished doctoral Dissertation, University of California.

Duncan, P. (2000). *Planning Procedures and Leadership role of the principal in Professional development schools*. PhD Dissertation Ball state University.

Sandell, M. (1992). Teacher disillusionment and Supervision as a part of professional development. *Alberta Journal of Educational Research*. 38 (2), 133- 140.

Walker, R. D. (2000). *Preparation of Alberta postsecondary vocational instructors*. Unpublished Dissertation, University of Alberta (Canada).