

The Degree to which School Principals in Ramtha District Apply Social and Psychological Principles and their Relationship to Improving Teacher Performance

درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين

Ayat Al-Sukhny^{1*}, Adnan Al-Ibrahim¹, Musa Abu Dalbough¹.

¹Yarmouk University, Irbid, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 13 Mar 2023

Accepted 28 Mar 2023

Published 01 Jul 2025

*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: alsukhniayat93@gmail.com.

Abstract

The study aimed to identify the degree to which principals in Ramtha District education schools practice principles of social and psychological foundations and their relationship to improving teacher performance from the teachers' perspective. A simple random sample of teachers was selected for the study. The results showed that the principals' practice of social and psychological principles in Ramtha District education schools was significantly high. The study also found that the level of improvement in teacher performance was considerably high and that there was a moderate, statistically significant positive correlation ($\alpha = 0.05$) between the principals' application of these principles and the improvement in teacher performance. Based on these findings, the study recommended that the Directorate of Education should promote the use of social and psychological principles by school principals due to their important role in enhancing work performance.

Keywords: Education, Psychology, Teachers, Jordan.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين من وجهة نظر المعلمين، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٣٢٧) معلماً ومعلمة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، أظهرت النتائج أنَّ درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية جاءت بدرجة كبيرة، وأنَّ مستوى تحسين أداء المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين ممارسة مديري المدارس لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وتحسين أداء المعلمين. في ضوء ذلك أوصت الدراسة بضرورة قيام مديرية التربية والتعليم بتعزيز استخدام مديري المدارس للمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية لما لها من دور مهم في تحسين العمل.

١. المقدمة

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

تُعد التربية وسيلة المجتمع للمحافظة على بقائه واستمراره، وثبات نظمه ومعايير الاجتماعية وقيمه وخبرات ومعارف الأجيال السابقة. وتحقق التربية هذا الهدف بنقلها التراث الثقافي للجيل الجديد، وبذلك يكون دور التربية هو تنمية السلوك الإنساني وتطويره وتغييره؛ لكي يناسب كل ما هو سائد في مجتمع ما. فالتربية تهدف إلى إعداد وتشكيل الفرد للقيام بأدواره الاجتماعية في مكان ما وزمان ما على أساس ما هو متوقع منه في هذا المجتمع، ولما كانت فلسفة التربية وأهدافها وأساليبها ومعاييرها تحدد ثقافة المجتمع وفلسفته وأهدافه ونظمه الاجتماعية وتطلعاته وإمكانياته؛ فإن عملية التربية لا بد أن تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن فلسفة فكرية إلى أخرى.

وتمثل التربية انعكاساً لفلسفة الأمة وتطبيقها عملياً، وقد نادى الفلاسفة بوجوب الاهتمام بها منذ أقدم العصور بدءً بعصر سقراط وأفلاطون وانتهاءً بالعصور الحديثة؛ فأفلاطون مثلاً كان يرفض الفلسفة السائدة في زمانه، وعمل على إيجاد فلسفة جديدة كشف عنها في كتابه "الجمهورية" وهي الفلسفة المثالية (كرم، ٢٠١٤).

أما في الوقت الحاضر؛ فقد تفاعلت التربية مع كل الأحداث الكبرى التي يمر بها العالم في محاولة للاستجابة لهذه الأحداث والتكيف معها، وعملت على أن تكون قائمة ورائدة لها، وأصبحت معها الحاجة ماسة إلى فلسفة تربوية تقود العملية التربوية والتعليمية وترشدها وتتجاوب مع المطالب والاتجاهات والمفاهيم المختلفة، ومع كل ما يحيط بها من مفاهيم وعادات وتقاليدها، وأنظمة، وقيم، وأهداف. لهذا، كان لا بد للمفلسف التربوي من خلال العملية التربوية التعليمية من مساعدة الأفراد في عملية النقد الفاحص للقيم المختلفة، وأن يقدم لهم الطريقة الفعالة فيها، وأن يوضح لهم أهدافها المختلفة (قحوان، ٢٠١٥).

فهمة فلسفة التربية تعميق فهم العملية التربوية، ورؤية العمل التربوي في عمومياته وتكامله. وفيلسوف التربية مطالب بأن يدرك المبادئ الاجتماعية والنفسية لكي يعالج موضوعات مثل: الحرية التي تُمنح للمعلمين، سلطة المعلم، وحقوق الطلبة، ويُطالب كذلك بأن يدرس علم النفس الفلسفي حتى يحيط بطبيعة النماء البشري، وبالفروق بين العمليات المختلفة: (التدريس، الإشراف، والتعلم بالخبرة). والمفترض أن فيلسوف التربية لديه اهتمام نظري وعملي بالتربية، وقد كان المفكرون التربويون الكبار أمثال: (أفلاطون، روسو، فروبل، سبنسر، جون ديوي، وراسل) فلاسفة كباراً أفادت نظرياتهم التربوية كثيراً من فلسفتهم، وأدت آراؤهم التربوية دوراً مهماً في تطوير الفكر الفلسفي، فهم يرجعون إلى الفلسفة التي يدينون بها، ويستمدون من وحي نظراتها الفلسفية نموذجاً للتربية يعتبرونه هدفاً، ثم يبنون المنهج التربوي الذي يحققه. أي أن كل منهج تربوي يُبنى على فلسفة تربوية (كرم، ٢٠١٤).

ولم يكن المفكرين العرب بمعزل عن الأسس النفسية والاجتماعية التي نادى بها الفلاسفة؛ فالغزالي يرى أن التربية تُسهم في تهذيب نفوس الناس في الأخلاق المذمومة المهلكة، وإرشادهم إلى الأخلاق المحمودة، ويقرر الغزالي أن من اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمراً عظيماً وخطراً، ولذا يجب أن يكون عالماً بمهمته وأدائها، ويراعي الخصائص النفسية والاجتماعية لكل من يُشرف عليهم. ويُعد ابن خلدون التربوي من الباحثين المسلمين الذين قدموا للإنسانية أفكاراً عظيمة، وأول من وضع علم الاجتماع، وأسهم في تقديم أفكار تربوية حول النظام التربوي، ومن هذه الأفكار ضرورة إلمام المعلم بصناعة التعليم، ومراعاة التدرج والتكرار في نمط التدريس، وعدم الخلط بين علمين في وقت واحد، وضرورة تعليم العلوم باللغة الأصلية، وتجنب المختصرات في التعليم وغير ذلك من أفكار (الكيلاني، ٢٠٠٩).

يُلاحظ مما سبق؛ أن التربية تؤدي دوراً رئيسياً في الضبط والتكامل الاجتماعي والنفسي؛ كونها تهدف إلى تشكيل شخصية الفرد والانتقال به من كائن بيولوجي إلى فرد له شخصيته المميزة. لذلك فهي تستعين بالمبادئ والأسس والقوانين التي تُسهم في هذا الانتقال، وتتعاون مع علم الاجتماع وعلم النفس وعلوم الإنسان لتحقيق الأهداف المنشودة، وهذه العملية

هي في أساسها عملية التنشئة الاجتماعية والنفسية. وتتضمن عمليات أخرى عديدة ومتنوعة كلها ذات مغزى تربوي مهم، وتختلف في درجة بساطتها وتعقيدها تبعاً لدرجة بساطة المجتمع وتعقيده.

وتستند أصول التربية على مجموعة من الأسس والمبادئ، هي: (التاريخية، والفلسفية، والثقافية، والاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية)، حيث سيركز الباحثين في دراساتها على أساسين هما: (الأسس الاجتماعية، والأسس النفسية).

حيث إن الأصول التي تستمد منها الأسس الاجتماعية علم الاجتماع، وعلم الأنثروبولوجي أي علم دراسة الإنسان، وهذه الأصول حولت التربية من عملية فردية إلى عملية اجتماعية، ومع تطور الحياة الاجتماعية وتعقد مؤسساتها، زاد الإحساس بضرورة التخصص الوظيفي مما أدى إلى أن أصبح كل فرد في المجتمع مسؤولاً عن جزء من مناشط الحياة المختلفة، يكون فيه متخصصاً بحيث يستطيع إتقانه، ومن هؤلاء المختصين القادة التربويين، ومع سير المجتمعات البشرية إلى الأمام أصبحت التربية غير المقصودة لا تنفرد بتربية الناشئ، إلا أنها بقيت تؤدي دوراً مؤثراً في التربية وإعداد الأجيال. والمدرسة كنظام تربوي اجتماعي غير معزولة عن قضايا الإنسان والمجتمع، وتحدد أبعادها بأبعاد المجتمع وتتأثر بتغيراته، وفي الوقت نفسه تعمل لتكون رائدة ومبشرة بإحداث تغييرات اجتماعية عن طريق الأجيال التي تُسهم في تنشئتها. وتعالج الأسس الاجتماعية للتربية من خلال الأبعاد التالية: المجتمع والتربية وعملية التطبيع الاجتماعي، والعلاقات الاجتماعية والجماعات والتغير الاجتماعي والتغير التربوي، والديمقراطية والتربية (عامر، ٢٠٠٨).

أما المبادئ النفسية؛ فهي تتأثر بالمجتمع وثقافته، وتُسهم في توجيه العمل التربوي وتنظيم الخبرة التربوية، وتعتبر الإنسان نقطة البداية، ولهذا فإنها تأخذ من علم النفس الكثير من القوانين لتطبيقها على التعلم وتفسير السلوك الإنساني من أجل ضبطه واختيار وسائل توجيهه، ووظيفة المدرسة هي أن تواءم بين أهداف التربية وبين خصائص منسبها حتى يتحقق الغرض منها. كما يوفر علم النفس للقائمين على العملية التعليمية النتائج والنظريات التي تفسر السلوك، وتعينهم على اختيار أفضل طرق التعليم، فالمديرون، والمعلمون، والمخططون للمناهج، ومؤلفو الكتب المدرسية وغيرهم يحتاجون إلى معرفة خصائص الطلبة في كل مرحلة، ومعرفة أثر البيئة على اهتماماتهم، وأفضل الطرق للتعامل معهم. لذلك فإن الأسس النفسية تُعين على اختيار أفضل الطرق لتحقيق أهداف التربية.

وتُعد المدرسة من أهم المؤسسات الاجتماعية؛ نظراً لدورها العظيم في تربية النشء، وإعداد الأجيال، ولا بد لهذا الدور من إدارة ناجحة تنال تقدير فريق العمل المدرسي، وكذلك جميع أفراد المجتمع. ولقد أصبحت الإدارة المدرسية في العصر الحديث أكثر تعقيداً مما كانت عليه في السابق بسبب ما تشهده من سرعة في التغيرات، وثورة في المعلومات، وتضخم حجمها، وزيادة أعداد العاملين فيها، وتعدد أهدافها، الأمر الذي فرض عليها ضرورة التغيير في أسلوب إدارتها وعملياتها، ومنها عملية إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية التي غدت ركناً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي، ومن ثم تطوره وتقدمه (الشوابكة، ٢٠٢٢).

ويفرض ذلك على المؤسسات التربوية مزيداً من الاهتمام بالعناصر البشرية التي تعمل فيها؛ حيث يعتبر العنصر البشري المحرك الرئيس لوسائل الإنتاج، لأنه لا يقل أهمية عن التجهيزات الأخرى في المؤسسة. والعنصر البشري أعلى الموارد المتاحة للإدارة التربوية، إذ إن الإنسان هو العامل الحاسم القادر على كفاءة النجاح والفاعلية للجهود الإدارية، كما أنه قادر على أن يحيط تلك الجهود ويفشلها فمن التحديات الرئيسة للإدارة المعاصرة التعامل مع الإنسان وخلق المناخ الإيجابي والضوابط السليمة الكفيلة بدفعه للعمل المنتج الفعال (عبد الغفار، ٢٠١٣). فإنتاجية العمل تتأثر بالدرجة الأولى بالظروف الاجتماعية والنفسية للعاملين أكثر مما ترتبط بالتغيرات المادية، فالإنسان له شخصيته وتركيبه النفسي والجسدي والاجتماعي، فهو يتفاعل مع الجماعة بتأثير متبادل، وهذا يتطلب معالجة واعية لتحقيق التوازن النفسي له، وبذلك تحصل الإدارة منه على التعاون المطلوب لتحقيق الأهداف المنشودة (كشف، ٢٠٠٦).

ولأن المبادئ الاجتماعية والنفسية لها الأثر المباشر في رفع الروح المعنوية للمعلمين ودفعهم للعمل بأقصى طاقاتهم اهتمت الإدارة المدرسية بتلك المبادئ، وبالأسس اللازمة لتكوينها وسيادتها في المدرسة، حيث إن اهتمام الإدارة المدرسية بتلك المبادئ هو اعتراف بإنسانية الإنسان، وبآرائه ومشاعره ورغباته، وتهيئة جو مناسب للعمل والعطاء، وسيادات المبادئ

(الاجتماعية، والنفسية) في المدرسة تُسهم في توحيد فريق العمل، وتماسكه، وخلق جو من الاحترام والثقة المتبادلة بين المعلمين، وتحقيق الأهداف المرجوة (الهيأجنة وأبو جلدان، ٢٠١٦).

وانطلاقاً مما سبق؛ أصبح للمدرسة دوراً بارزاً في المجتمع أفرزته طبيعة الحياة العصرية، فهي تُشكل النواة التربوية الحساسة في تأهيل أفراد المجتمع وفق القواعد الأخلاقية والسلوكية النابع من الفكر التربوي والسياسي للمجتمع، وامتد دورها إلى خارج أسوارها عن طريق تفاعلها مع المجتمع في أغلب الظروف والمناسبات. وهذا رتب على القائد التربوي ممارسة مجموعة من المهام تجاه (المعلمين، الطلبة، والمجتمع المحلي). وبرز دور القائد التربوي تجاه المعلمين في: تجنب ذكر عيوب المعلمين أمام زملائهم، وضبط النفس أثناء وقوع بعض التجاوزات، وتجنب الاستعلاء أثناء التعامل مع المعلمين، ومراعاة العدالة في التقييم، وتقوية العمل الجماعي بين المعلمين، وحث المعلمين أن يكونوا قدوة حسنة للطلبة، والاهتمام براحة المعلمين النفسية، ومشاركة المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية.

أما دور القائد التربوي تجاه الطلبة، فتتمثل في: تحقيق مبدأ المساواة في المعاملة بينهم، واستخدام أسلوب الحوار والإقناع معهم، وتعميق العمل الجماعي فيما بينهم، وتوجيههم لاحترام الأنظمة والقوانين المدرسية، وحثهم على ممارسة الأنشطة الاجتماعية والثقافية، احترام قدرات الطلبة واستعداداتهم بالاستماع إلى آرائهم ومقترحاتهم، تعويد الطلبة على أسلوب الحوار العلمي، وتحمل المسؤولية بإشراكهم في مناقشة المشكلات المدرسية، وحثهم على العناية بالصحة العامة، وتنمية روح القيادة لديهم. ويتمثل دور القائد التربوي تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي في: التعاون معهم في بحث مشكلات الطلبة الاجتماعية والنفسية وتقديم الحلول المناسبة لها، إشراكهم في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية، إرسال تقارير مستمرة لهم عن مستوى الطلبة السلوكي والعلمي، تفعيل المجالس المدرسية، تفعيل اللجنة الاجتماعية، توثيق صلة المدرسة بأولياء الأمور بإشراكهم في الأنشطة المدرسية (الشوابكة، ٢٠٢٢).

فالأهداف العامة للتربية في الأردن تنبثق من فلسفة التربية، وتتمثل في تكوين المواطن المؤمن بالله تعالى المنتمي لوطنه وأمته، المتحلي بالفضائل والكمالات الإنسانية النامي في مختلف جوانب الشخصية الجسمية والعقلية، والروحية والوجدانية والاجتماعية. إذ تقوم الأسس الاجتماعية والنفسية على مجموعة من المبادئ، وهي: الأردنيون متساوون في الحقوق والواجبات السياسية والاجتماعية والاقتصادية ويتفاضلون بمدى عطائهم لمجتمعهم وانتمائهم له، واحترام حرية الفرد وكرامته، وتماسك المجتمع وبقاؤه مصلحة وضرورة لكل فرد من أفراده ودعائمه الأساسية العدل الاجتماعي وإقامة التوازن بين حاجات الفرد وحاجات المجتمع وتعاون أفراده وتكافلهم بما يحقق الصالح العام وتحمل المسؤولية الفردية والاجتماعية، وتقديم المجتمع رهن بتنظيم أفراده بما يحفظ المصلحة الوطنية والقومية، والمشاركة السياسية والاجتماعية في إطار النظام الديمقراطي حق للفرد وواجب عليه إزاء مجتمعه، والتربية ضرورة اجتماعية والتعليم حق للجميع كل وفق قابلياته وقدراته الذاتية (محمد، ٢٠١٤).

لذلك فإن مبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية لأي نظام تربوي من أهم مدخلاته، منها تنبثق أهدافه، وعلى أهدافه ترسم سياساته وتوجه ممارساته. وفي غياب هذه الأسس أو قصورها، أو عدم وضوحها، يجد هذا النظام نفسه سائراً على غير هدى، معزولاً عن مجتمعه، واقعاً في المتناقضات بين أهدافه وسياساته وممارساته، ومتدنياً في كفايته وإنتاجيته. فالأسس الاجتماعية والنفسية للقائد هي بمثابة منارة هادية للعمل التربوي، تُشكل رؤى الحاضر والمستقبل للنظام التربوي، ودوره في تنمية المجتمع وتلبية حاجاته (العسكري، ٢٠١٦).

وجاء بالخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم لعام (٢٠١٨-٢٠٢٢) حول توظيف القادة التربويين للأسس الاجتماعية والنفسية في العملية التعليمية، التي تسعى من خلالها باستمرار إلى تطوير موظفيها، وتهيئة بيئة تعليمية مناسبة لكافة العاملين (إداريين، معلمين، طلبة، والمجتمع المحلي وأولياء الأمور). إذ يعتمد الأردن على القادة التربويين لإلهام المجتمع المدرسي وتحفيزه، وتمكينه من إعداد مواطنين صالحين، إذ يعد مديري المدارس القادة الملهمين الذي يحفزون أصحاب المصلحة والمستفيدين في المدارس، وتشجيعهم على إحداث التغيير الإيجابي المطلوب الذي من المتوقع أن يؤدي إلى بيئة تعليمية أفضل جسدياً واجتماعياً ونفسياً وأكاديمياً، كما أن الوزارة تسعى إلى رفع الوعي وزيادة الاستجابة لدى القادة بتوفير التدريب على مفاهيم الاجتماعية والنفسية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨).

وتُعد الإدارة التعليمية العمود الفقري في العملية التعليمية، والتي لها الفضل في تطوير وتحسين العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية من خلال توفر الظروف والإمكانات المادية والمعنوية، وتحسين الأداء الوظيفي لجميع العاملين بالعملية التعليمية وخاصة المعلمين الذين يعدون مرتكز أساسي لتطوير عمليتي التعلم والتعليم. وفي العمل التربوي أصبح موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الأداء لدى المعلمين وقياس درجة رضاهم نحو مهنة التعليم، وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا، لأن ذلك ينعكس على أدائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، الأمر الذي ينتج عنه استقرار ونجاح المؤسسة وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها ومواجهة أي تحديات تواجهها (عبد الغفار، ٢٠١٣).

ويُعد الأداء الوظيفي المكون الرئيس للعملية الإدارية والتنظيمية في المدرسة، كونه الجزء الحي منها؛ فهو مرتبط بالمعلم الذي يدير العملية الإنتاجية. كما يمكن القول بأن الأداء الوظيفي للمعلمين ما هو إلا انعكاس لقدرات وأساليب مديري المدارس (Arnis, 2010).

إن تشجيع الاهتمام بالمبادئ النفسية والاجتماعية في المؤسسات التربوية يؤدي إلى إعمال عقول المعلمين بالأنشطة الفعالة وتنمية المنافسة الإيجابية بينهم بما يحقق الأهداف المنشودة لتحسين بيئة النظام التعليمي، واستثمار أقصى لكافة موارده ومكوناته البشرية والمادية، مما ينعكس بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للمعلمين الذي أصبح موضوع اهتمام من قبل المنظرين والدارسين في المجالات الإدارية لكونه الوسيلة الوحيدة للتحقق من بلوغ المؤسسات لأهداف العمل، حيث يرى العتيبي (٢٠٠٧) أن غالبية المسؤولين الإداريين يعطون موضوع أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى؛ نظرًا لأن أداء إدارتهم ما هو إلا انعكاس للأداء الفردي داخلها. وحيث أن الأداء الوظيفي يمثل مؤشرًا دالًا على نجاح المؤسسات أو فشلها في الوصول لأهداف العمل.

١,١,١ الدراسات السابقة

هدفت دراسة الظهيرات والحياري والشرمان (٢٠١٨) التعرف إلى درجة تطبيق مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية للمبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية من وجهة نظر المعلمين والطلبة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة تكونت من (٢١٣) معلمًا ومعلمة، و(٤٧٢) طالبًا وطالبة، وأظهرت النتائج أن تقديرات المعلمين والطلبة لدرجة تطبيق مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية للمبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والطلبة حول درجة تطبيق مديري المدارس للمبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية لصالح المعلمين.

بينما سعت دراسة الربابعة والحياري والشرمان (٢٠١٨) هدفت التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية في مديرية تربية لواء الكورة، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٢٦٩) معلمًا ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية في مديرية تربية لواء الكورة جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة).

وسعت دراسة ياسلي وسونسر (Yeşil & Sincar, 2021) إلقاء نظرة على الأدبيات المتعلقة بمبادئ العدالة الاجتماعية في التعليم وإجراء مراجعة شاملة لتركيز أبحاث القيادة في العدالة الاجتماعية، استخدم المنهج النوعي، من خلال مقابلات تم إجراؤها مع عينة من مديري المدارس التركية البالغ عددهم (٢٥) مديرًا ومديرة، أظهرت النتائج أن قيادة العدالة الاجتماعية يُنظر إليها من ثلاث نقاط محورية موزعة: (مفاهيمًا، ثقافيًا، وتشاركيًا). وبالمثل، فقد لوحظ أن قيادة العدالة الاجتماعية تعتبر عملية تدريبية، وهناك حاجة لعملية تدريب تتضمن منظورًا متعدد الأبعاد مثل: تحديد الاختلافات والتحيزات، ولوحظ أن قادة العدالة الاجتماعية واجهوا صعوبات مختلفة، وتم جمعها تحت عناوين مثل: (الطالب، الثقافة المدرسية، المجتمع، وعدم المساواة).

وسعت دراسة صالح والمطايبي (Saleh & Mutiani, 2021) الكشف عن دور مديري المدارس في تحسين أداء المعلم من خلال الإشراف الأكاديمي، استخدام المنهج المختلط، وأجريت مقابلات منظمة مع (١٢) معلماً ومعلمة، وقام الباحثون بجمع الوثائق باستخدام نموذج Miles and Huberman التفاعلي. أظهرت النتائج أنَّ دور مديرو المدارس في تحسين أداء المعلمين يكمن في ثلاثة أنشطة رئيسية، وهي: التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة، وهذه الأنشطة الثلاثة عبارة عن سلسلة من الأنشطة المنهجية التي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض، يتم التأكيد على دور المدير في نمط التدريب؛ ذلك لأن المعلمين يعتبرون شركاء يمكن دعوتهم لتبادل الأفكار حول المشكلات المختلفة في المدرسة.

وهدفت روستيني وصيام واحمد (Rostini, et al., 2022) تقصي دور مديري المدارس في تحسين أداء المعلم وجودة التعلم، استخدم المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب تحليل الوثائق، حيث تم استخدام ثماني مقالات عينة للدراسة، أظهرت النتائج أنَّ مديري المدارس يخططون لبرامج التدريب على أداء المعلم، ويصنعون طرقاً وأشكالاً للتدريب على الأداء، ويخصصون وقتاً للتدريب على الأداء، وينظمون التدريب على الأداء بما في ذلك: هيكل تنظيمي واضح، وتقسيم العمل، كما أنَّ مديري المدارس ينفذون الإجراءات المدرسية بداية كل فصل دراسي، ومرحلة التقييم التي تُعقد في نهاية كل فصل دراسي، ويقوم أيضاً بإجراء زيارات الفصل، وبينت النتائج كذلك أنَّ الإدارة الرئيسية ساهمت بشكل إيجابي في أداء المعلم وتحسين جودة التعلم، وتنظيم التدريب على الأداء بما في ذلك: هيكل تنظيمي واضح، وتقسيم العمل.

أجرت عبد الرحيم (٢٠٢٣) دراسة للتعرف على فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية في محافظة إربد، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة تكونت من (٢١٨) معلمة وأظهرت النتائج أنَّ درجة فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح أقل من بكالوريوس، وفي متغير سنوات الخبرة لصالح ١٠ سنوات فأكثر.

١,١,٢ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

اختلفت الدراسة الحالية في تناولها لموضوع درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين، إذ لا توجد دراسات سابقة حسب حدود علم الباحثين ربطت المتغيرين مع بعضهما البعض، وكذلك اختلفت في مجتمع الدراسة وعينتها، وفي متغيراتها.

٢. مشكلة وأُسئلة الدراسة

تُساعد المبادئ الاجتماعية والنفسية مديري المدارس على إدراك احتياجات الأفراد العاملين معهم، والشعور بهم من خلال ممارساتهم داخل العملية التعليمية، كما أنها تجعل المعلمين والإداريين والطلبة يستجيبون لتوجيهات مديريهم، وينفذون تعليماتهم عن قناعة نابعة من الاحترام والتقدير المتبادلين. ولاحظ الباحثين من خلال اهتمامهم بواقع المدارس تفاوتاً في تنفيذ الأسس الاجتماعية والنفسية، وتباين توفر خططاً لحل المشكلات التي قد تواجهها، مما قد يؤدي إلى ضعف في مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، وتقليل دافعيتهم وتميزهم في العملية التعليمية.

وحسب الدراسات التي تناولت الأسس النفسية والاجتماعية لمديري المدارس كدراسة الظهيرات والحباري والشرمان (٢٠١٨)، والأداء الوظيفي للمعلمين، تم إجراء دراسة استكشافية على مجموعة من المدارس في تربية لواء الرمثا، تبين من خلالها إلى أنَّ مشكلة الدراسة تكمن في أنَّ ممارسة الأسس الاجتماعية والنفسية ليست بالمستوى المطلوب من وجهة نظر المعلمين، ومن خلال اطلاع الباحثين على بعض الدراسات السابقة كدراسة (ودراسة الغرايبة والحباري والشرمان، ٢٠١٨) تبين أنَّ هناك درجة ممارسة متوسطة للمبادئ الاجتماعية لدى مديري المدارس، الأمر الذي ربما ينعكس على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، ومن خلال الرجوع للمصادر المعرفية تبين عدم وجود دراسات بحثت في العلاقة بين الأسس الاجتماعية والنفسية والأداء الوظيفي، مما شكل دافعاً قوياً للقيام بهذه الدراسة. ومن خلال عمل الباحثة في وزارة التربية والتعليم لاحظت أنَّ هناك علاقة كبيرة بين ممارسة الأسس الاجتماعية والنفسية والأداء الوظيفي للمعلمين، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين.

٢,١ أسئلة الدراسة

وبشكل أكثر تحديدًا حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما دور مديري المدارس في تحسين مستوى أداء المعلمين في مديرية تربية لواء الرمثا من وجهة نظر المعلمين؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وبين مستوى أداء المعلمين؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية؛ من أجل العمل على تعزيز استخدام هذا النوع من المبادئ لما له من أهمية في تحقيق أهداف العملية التعليمية.
٢. التعرف إلى دور مديري المدارس في تحسين مستوى أداء المعلمين في مديرية تربية لواء الرمثا؛ للعمل على رفع هذا المستوى لما له من انعكاسات إيجابية على العملية التعليمية في تلك المدارس.
٣. بيان العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية ودورهم في تحسين مستوى أداء المعلمين؛ لما لها من أهمية في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

٣,٢ أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة على النحو الآتي:

١. **الأهمية النظرية:** تأتي أهمية الدراسة للمساهمة في إثراء حقل تخصص أصول التربية، والأدب النظري بدراسات حول الأسس الاجتماعية والنفسية والأداء الوظيفي، ومن الممكن أن توضح الدراسة درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين. وبالتالي يمكن أن تكون الدراسة منطلقًا للاهتمام من قبل الباحثين بموضوع الدراسة، وتناولهم عينات أخرى في المراحل التعليمية، كما تبرز أهمية الدراسة أنها ستحتوي على توصيات قد تكون نقطة انطلاق للدراسات المستقبلية، وإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.

٢. **الأهمية العملية:** من المؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية الآتي:

- المسؤولين عن التعليم في مدارس تربية لواء الرمثا؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بتغذية راجعة عن درجة ممارسة مديري المدارس للأسس الاجتماعية والنفسية؛ وأهميتها في سير العملية التعليمية بالطريق الصحيح، ومساندتها في تحقيق أهدافها.
- مديرو مدارس تربية لواء الرمثا؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بدرجة ممارستهم للأسس الاجتماعية والنفسية؛ لما لها من فائدة في عمليتي التعليم والتعلم.
- المعلمون في مدارس تربية لواء الرمثا؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بمستوى أدائهم الوظيفي؛ ودورها في المحافظة على سير العملية التعليمية وفقًا للأهداف الموضوعية.

- الباحثون بحيث تفتح لهم آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من هذه الدراسات في جوانب مختلفة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

٤. مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات، وهي على النحو الآتي:

درجة ممارسة

وصف كمي يُشير إلى مدى ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، وتقاس في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي حصل عليها المدرء نتيجة استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة التي طورت لهذا الغرض.

الأسس الاجتماعية والنفسية اصطلاحاً

"إعداد الفرد إعداداً نفسياً واجتماعياً ومعرفياً جيداً حتى يكون أقدر على تحمل المسؤوليات التي توكل إليه، من خلال تزويده بالمعارف والقدرات، والتركيز على النواحي الفكرية والنفسية والاجتماعية" (عامر، ٢٠٠٨). وتُعرف إجرائياً بأنها: مجموعة من المهارات الأساسية اللازمة لمدير المدرسة، والتي يمكن من خلالها تدعيم وتنمية علاقات التفاهم والتعاون والاحترام مع المعلمين مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم الوظيفي، وتحرك دوافعهم وتطلق قدراتهم، وتدفعهم وتحفزهم إلى العمل والتعاون، وترفع من مستوى الانتماء والإنتاجية والإبداع في الأداء بما يحقق أهداف المدرسة، وتتمثل في استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة التي استخدمت لهذا الغرض والمكونة من مجالين هما: الأسس النفسية والاجتماعية.

الأداء الوظيفي اصطلاحاً

"مجموعة السلوكيات المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية" (الشمران والعمرى، ٢٠٢٢). ويعرف إجرائياً بأنه: النشاط الذي بموجبه يتمكن المعلم من إنجاز المهمات والأهداف والواجبات المخطط لها بإتقان، وتنفيذها كما هو مرسوم لها بالوصف الوظيفي، ويقاس بالدرجات المتحققة لأفراد عينة الدراسة على الأداة التي طورت لهذا الغرض والمكونة من (٢٠) فقرة.

٥. حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالآتي:

- **الحد الموضوعي:** درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين.
- **الحد البشري:** اقتصر هذه الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات المدارس.
- **الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على مدارس تربية لواء الرمثا.
- **الحد الزمني:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

٦. الطريقة

٦.١ منهج الدراسة

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي؛ وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة.

٦,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس في تربية لواء الرمثا، والبالغ عددهم (٢٢٠٠) معلمًا ومعلمة، وذلك حسب إحصائية قسم التخطيط في مديرية التربية والتعليم في لواء الرمثا للعام الدراسي (٢٠٢٢م).

٦,٣ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٣٢٧) معلمًا ومعلمة في مدارس تربية لواء الرمثا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه.

٦,٤ متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغير الرئيس:

- درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية.
- مستوى أداء معلمي مدارس تربية لواء الرمثا.

٦,٥ أداة الدراسة

بغرض تطوير أداة الدراسة للكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين؛ تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة كل من (الربابعة والحياري والشرمان، ٢٠١٨؛ الظهيرات والحياري والشرمان، ٢٠١٨؛ عبد الرحيم، ٢٠٢٣؛ صالح والمطياني، ٢٠٢١)، والتي تكونت من ثلاثة أجزاء؛ الجزء الأول: يمثل البيانات الشخصية، والجزء الثاني: لقياس درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية، حيث تم التوصل إلى استبانة مؤلفة من (٣٢) فقرة موزعة على مجالين؛ المجال الأول: الأسس الاجتماعية، المجال الثاني: الأسس النفسية، والجزء الثالث: لقياس مستوى تحسين أداء المعلمين، حيث تم التوصل إلى استبانة مؤلفة من (٢١) فقرة.

صدق المحتوى

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات الإدارة وأصول التربية، والقياس والتقويم، في عدد من الجامعات، والبالغ عددهم (١٣) محكمًا ومحكمة؛ بهدف إبداء آرائهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. تم الأخذ بما نسبته (٨٠٪) فأعلى من كافة ملاحظات المحكمين. التي اقتصرت على الآتي: مجال حذف ثلاث فقرات الفقرات، وإعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات وبهذا أصبحت أداة مبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية بصورتها النهائية مكونة من (٣٠) فقرة، ومستوى تحسين أداء المعلمين مكونة من (٢٠) فقرة.

صدق البناء

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٤٠) معلمًا ومعلمة، من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحح لعلاقة الفقرات بالمجال الذي تتبع له وبالمقياس ككل، وذلك كما هو مبين في الجدول (١، ٢).

جدول (١): معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمجال وبالمقياس ككل

الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط	
	المجال	المقياس		المجال	المقياس		المجال	المقياس
١	٠,٧٠**	٠,٦٥**	١١	٠,٧٢**	٠,٦٣**	٢١	٠,٧٣**	٠,٦١**
٢	٠,٦٩**	٠,٧٣**	١٢	٠,٧٤**	٠,٦٩**	٢٢	٠,٦٤**	٠,٥٢**
٣	٠,٧٦**	٠,٧٥**	١٣	٠,٧٦**	٠,٦٧**	٢٣	٠,٧٤**	٠,٦٥**
٤	٠,٨٧**	٠,٨١**	١٤	٠,٧٩**	٠,٧٥**	٢٤	٠,٦٦**	٠,٥٥**
٥	٠,٧٨**	٠,٦٩**	١٥	٠,٧٤**	٠,٧١**	٢٥	٠,٦٩**	٠,٥٥**
٦	٠,٨٢**	٠,٧٣**	١٦	٠,٧٠**	٠,٧٠**	٢٦	٠,٧٠**	٠,٦٧**
٧	٠,٧٢**	٠,٥٨**	١٧	٠,٧٢**	٠,٦٨**	٢٧	٠,٧٠**	٠,٦٠**
٨	٠,٨٤**	٠,٧٨**	١٨	٠,٧٦**	٠,٦٢**	٢٨	٠,٦٠**	٠,٤٦**
٩	٠,٨٥**	٠,٨٠**	١٩	٠,٨٠**	٠,٦٥**	٢٩	٠,٥٧**	٠,٥٥**
١٠	٠,٧٩**	٠,٧٤**	٢٠	٠,٧٤**	٠,٦٦**	٣٠	٠,٧٠**	٠,٦٥**

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس

الفقرة	الارتباط بالمقياس	الفقرة	الارتباط بالمقياس
١	٠,٥٦**	١١	٠,٧٢**
٢	٠,٧٤**	١٢	٠,٧٢**
٣	٠,٧٦**	١٣	٠,٥٢**
٤	٠,٧٣**	١٤	٠,٦٢**
٥	٠,٦٤**	١٥	٠,٤٧**
٦	٠,٦١**	١٦	٠,٦٤**
٧	٠,٧٦**	١٧	٠,٦٨**
٨	٠,٥٩**	١٨	٠,٦٨**
٩	٠,٦٥**	١٩	٠,٧٣**
١٠	٠,٦٧**	٢٠	٠,٧٢**

** ذات دلالة إحصائية عن $(\alpha = 0,01)$

يلاحظ من الجدول (٢، ١) أنَّ جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

ثبات الأداة

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات الإعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادة (Test-Retest) بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مُبين في الجدول (٣).

جدول (٣): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لأداة الدراسة

المجال	كرونباخ ألفا	الإعادة
الأسس الاجتماعية	٠,٩٥	٠,٨٩
الأسس النفسية	٠,٩٢	٠,٩٠
الكلية	٠,٨٧	٠,٨٧
أداء المعلمين	٠,٩٣	٠,٨٩

يُلاحظ من جدول (٣) أن معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجال الأسس الاجتماعية بلغ (٠,٩٥)، ولمجال الأسس النفسية بلغ (٠,٩٢)، وبلغ للمقياس الكلي (٠,٩٦)، في حين بلغ معامل ثبات الإعادة لمجال الأسس الاجتماعية (٠,٨٩)، و (٠,٨٥) لمجال الأسس النفسية، و (٠,٨٧) للمقياس الكلي، وجميعها أعلى من علامة القطع (٠,٧٠). بينما أظهرت النتائج أن معامل ارتباط كرونباخ ألفا لمستوى أداء المعلمين بلغ (٠,٩٣)، وبلغ معامل ثبات الإعادة (٠,٨٩)؛ وهذا يؤثر إلى ثبات الأداة.

٦,٦ معيار تصحيح أداة الدراسة

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأداة الدراسة ومجالاتها والفقرات التي تتبع له، استخدم المقياس الخماسي لتصحيح الأداة؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (١-٥) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{٥-١}{٥} = ٠,٨٠$$

وبذلك ستكون المستويات على النحو الآتي:

- من (١,٠٠) إلى أقل من (١,٨) درجة قليلة جداً.
- من (١,٨) إلى أقل من (٢,٦) درجة قليلة.
- من (٢,٦) إلى أقل من (٣,٤) درجة متوسطة.
- من (٣,٤) إلى أقل من (٤,٢) درجة كبيرة.
- (٤,٢) فأكثر درجة كبيرة جداً.

٧. عرض النتائج ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها:

أولاً: عرض نتائج السؤال الأول ومناقشته، والذي نصّ على: "ما درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين؟" للإجابة السؤال الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، من خلال المجالات، وذلك كما هو مبين في الجدول (٤).

جدول (٤): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
كبيرة	١	٠,٧٤	٣,٨٥	الأسس الاجتماعية
كبيرة	٢	٠,٦٥	٣,٥٨	الأسس النفسية
كبيرة		٠,٦٢	٣,٧٢	الكلية

يُلاحظ من الجدول (٤) أنّ درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين جاءت ضمن درجة كبيرة، بوسط حسابي (٧٢.٣) وانحراف معياري (٠,٦٢). حيث جاءت الأسس الاجتماعية في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٣,٨٥) وانحراف معياري (٠,٧٤) وبدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الثاني الأسس النفسية، بوسط حسابي (٣,٥٨)، وانحراف معياري (٠,٦٥) وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس في تربية لواء الرمثا يلتزمون في الأسس الاجتماعية والنفسية وأخلاقيات مهنة التعليم بشكل خاص، نظراً لأهميتها في الحياة الاجتماعية والتربوية، وكونها الركن الأساسي الذي يستند إليه في بناء الإنسان وتطويره والارتقاء بمستواه من كافة الجوانب، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أنّ المديرين يتعاملون بأسلوب إيجابي مع أولياء أمور الطلبة، والطلبة أنفسهم والمعلمين، فضلاً عن الالتزام بالأخلاقيات نحو الوطن وأخلاقيات العمل الإداري في أثناء تعاملهم مع أفراد المجتمع المدرسي خلال اليوم الدراسي النابعة من الأسس الاجتماعية والنفسية.

مجال الأسس الاجتماعية

كذلك تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأسس الاجتماعية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (٥).

جدول (٥): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة على فقرات مجال (الأسس الاجتماعية) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
١	يشجع المعلمين على المبادرات المدرسية	٤,٠٣	٠,٩٢	١	كبيرة
٣	يُحفز المعلمين على التواصل فيما بينهم	٣,٩٧	٠,٩٥	٢	كبيرة
١١	يُشرك المعلمين في اللجان المدرسية	٣,٩٦	١	٣	كبيرة
٤	يبني علاقات اجتماعية إيجابية مع المعلمين	٣,٩٤	٠,٩٦	٤	كبيرة
٥	يشارك المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية	٣,٩٢	١,٠٥	٥	كبيرة
١٠	يُحافظ على خصوصية المعلمين	٣,٩١	٠,٩٦	٦	كبيرة
٢	ينمي المسؤولية المجتمعية لدى المعلمين	٣,٩٠	٠,٩٨	٧	كبيرة
٦	يحترم وجهات نظر المعلمين التي يقدمونها في الاجتماعات	٣,٨٧	٠,٩٧	٨	كبيرة
١٤	يحث المعلمين على التواصل مع أولياء أمور الطلبة	٣,٨٧	١	٨	كبيرة
١٣	يُشجع المعلمين على المشاركة في الأعمال التطوعية	٣,٨٥	٠,٩٣	١٠	كبيرة
٧	يوزع المهام الوظيفية على المعلمين بعدالة	٣,٨١	٠,٩٨	١١	كبيرة
٩	يشجع المعلمين على العمل بروح الفريق	٣,٨١	١,٠٣	١١	كبيرة
١٢	يُقدم احتياجات المعلمين على احتياجاته الخاصة	٣,٦٨	١,٠٦	١٣	كبيرة
١٥	يُشرك المعلمين في شؤون إدارة المدرسة	٣,٦٥	١,٠٤	١٤	كبيرة
٨	يوظف أسلوب الشورى في اتخاذ القرارات	٣,٦٢	١,٠٨	١٥	كبيرة
	الكلية	٣,٨٥	٠,٧٤		كبيرة

يُلاحظ أنَّ الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الأسس الاجتماعية قد تراوحت بين (٤,٠٣-٣,٦٢) بدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يمارسون الأسس الاجتماعية في العملية الإدارية والتعليمية مع كافة أركان العملية التعليمية (معلمين، طلبة، أولياء الأمور، وأعضاء المجتمع المحلي)، وهذا التعامل الإيجابي الخلاق بين كافة الأطراف له نتائجه الإيجابية في خلق مناخ مدرسي مناسب ينعكس تأثيره في جميع أطراف العملية التربوية. ونتيجة لهذه العلاقة الطيبة يبدي المدير تقبلاً للنقد الهادف من المعلمين بما أن الغاية هي مصلحة المدرسة والعاملين فيها. فضلاً عن اعتقاده أن مثل هذا النقد من شأنه الارتقاء بمستوى العمل الإداري التربوي، بما أن العلاقة بين جميع الأطراف قائمة على الثقة والشفافية في التعامل.

وربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ عامة المديرين يمتلكون تواصل اجتماعي في إداراتهم مستسقة من قانون وزارة التربية والتعليم وتعديلاته لعام (١٩٩٤)، والمنبثق من التربية الإسلامية وأصولها، ويستطيعون تحقيق أهدافهم في العملية التعليمية بما يتوفر لديهم من موارد، وذلك بسبب رؤية الأشياء من وجهة نظر عامة أكثر منها شخصية، بما يؤكد أن قرارات المديرين لا تتأثر بمؤثرات خارجية. كما قد يعزى السبب إلى مقدرة المديرين على استخدام السلطة الممنوحة لهم بطريقة صحيحة وفي الموقف المناسب، إضافة إلى أنهم يمتلكون المرونة لتغيير الخطط وتطويرها في الوقت المناسب، وامتلاكهم المقدرة على نقل الأفكار للآخرين عن طريق اختيار الكلمات والوسائل المناسبة. وفيما يتعلق بمجيء الفقرة (١) التي تنص على "يشجع المعلمين على المبادرات المدرسية"، في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٤,٠٣)، وانحراف معياري (٠,٩٢)، وبدرجة كبيرة، فربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يُسهمون في غرس الأسس الاجتماعية ومبادئها في نفوس المعلمين، ويوفرون البيئة التعليمية المناسبة لذلك، ويوجهون المعلمين على عقد المبادرات المدرسية (اجتماع أولياء الأمور، واليوم المفتوح، وإشراك أولياء أمور الطلبة بالأنشطة اللاصفية)؛ لتعميق المبادئ الاجتماعية في نفوس معلمين، وتعميق علاقاتهم مع المجتمع المحلي. في حين جاءت الفقرة (٨) التي تنص على "يوظف أسلوب الشورى في اتخاذ القرارات" بالترتيب الأخير، بوسط حسابي (٣,٦٢)، وانحراف معياري (١,٠٨)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يُشركون المعلمين في القرارات المدرسية، وكذلك في القرارات المتعلقة بالإدارة المدرسية، ولا ينفردون بأرائهم، كما أنَّ مديري المدارس يثقون بقدرات المعلمين، والمقترحات التي يُقدمونها لإنجاح العملية التعليمية. كما قد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين يدركون أن الإدارة المدرسية التي تُطبق أسلوب الشورى تعمل على توفير فرص للتعبير عن الرأي، والمساهمة بالآراء والتوصيات لاتخاذ القرارات السليمة داخل المدرسة، كما أنها تقلل من النزاع بين المعلمين، وتمنع عزلهم داخل المدرسة، وتهتم بأفكارهم، كما تعطي أهمية لمشاركتهم في القرارات والتخطيط الذي يجب أن تتخذه المدرسة.

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الظهيرات والحياري والشرمان (٢٠١٨) والتي النتائج أنَّ تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية للمبادئ الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة.

مجال الأسس النفسية

كذلك تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأسس النفسية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (٦).

جدول (٦): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة على فقرات مجال (الأسس النفسية) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
١٦	يُعزز ثقة المعلمين بأنفسهم	٣,٧٩	١,٠٣	١	كبيرة
١٨	يُحفز المعلمين بناءً على أدائهم المدرسي المتميز	٣,٧٤	١,٠٥	٢	كبيرة
١٧	يتخذ قرارات العمل دون تمييز أو تحيز	٣,٧١	١,٠٤	٣	كبيرة
٢١	يبني جسور الثقة بين الإدارة والمعلمين	٣,٦٩	١,٠٦	٤	كبيرة

٢٠	يتجنب الاستعلاء في تعامله مع المعلمين	٣,٦٧	١,١١	٥	كبيرة
١٩	يوفر بيئة تعليمية جاذبة للمعلمين	٣,٥٥	١,٠٦	٦	كبيرة
٢٦	يعمل على تهيئة بيئة تعليمية تتسم بالتسامح	٣,٥٣	٠,٦٩	٧	كبيرة
٢٧	يراعي ظروف المعلمين ويتفهمهم	٣,٥٣	٠,٦٨	٧	كبيرة
٣٠	يتجنب ذكر عيوب المعلمين أمام زملائه	٣,٥٣	٠,٦٧	٧	كبيرة
٢٣	يُقدّر إنجازات المعلمين في العملية التعليمية	٣,٥٢	٠,٧١	١٠	كبيرة
٢٢	يحترم المعلم ويشعره بأهمية مكانته التربوية	٣,٥١	٠,٧٣	١١	كبيرة
٢٨	يسعى لتلبية احتياجات المعلمين من أجل تطويرهم	٣,٤٩	٠,٧	١٢	كبيرة
٢٩	يدعم المعلمين في تدريسهم الصف	٣,٤٨	٠,٦٩	١٣	كبيرة
٢٤	يهتم براحة المعلمين النفسية بتعميق العلاقات الإنسانية معهم	٣,٤٧	٠,٧١	١٤	كبيرة
٢٥	يُشجع المواهب الإبداعية لدى المعلمين	٣,٤٦	٠,٧١	١٥	كبيرة
	الكل	٣,٥٨	٠,٦٥		كبيرة

يلاحظ أنَّ الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الأسس النفسية قد تراوحت بين (٣,٧٩-٣,٤٦) بدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يُركِّزْنَ على الجانب النفسي للمعلمين في العملية التعليمية، ويُسهِّمون لإزالة كفاة الضغوطات النفسية التي تُعيق المدرسة من تحقيق أهدافها ورؤيتها، فالمعلم الركيزة الأولى لنجاح المدرسة، وإكساب الطلبة العلم والمعرفة، وهذا يتطلب معلمًا يمتلك رؤية ثابتة لتحقيق ذلك. وانطلاقًا من ذلك يسعى مديري مدارس تربية لواء الرمثا إلى تتبع الأسباب والضغوطات النفسية التي تؤثر على المعلمين، ومحاولة القضاء عليها، كما أنَّ مديري المدارس يرفعون الروح المعنوية للمعلمين بشكل عام، ويُشعرونهم دائمًا بقيمة ما يبذلونه من جهد وعطاء داخل المدرسة، بالإضافة لذلك يقوم مديري المدارس بتوعية المعلمين وتذكيرهم بالقواعد الأساسية في التعلم والتعامل مع الطلبة، وبيان أهمية الصبر في هذا كله، ولا يغفل مديري المدارس تحسس حاجات المعلمين النفسية، ومراعات الجوانب الإنسانية في التعامل معهم، وإشعارهم بالدعم في المواطن الحرجة، وسعيهم للإبداع والابتكار في جو المدرسة العام. كما أنَّ مديري المدارس يسعون لتنمية المعلمين وتطوير أدائهم، وإكسابهم وسائل وطرق تدريس جديدة يشاركهم في الدورات التربوية، خاصة ما يتعلق منها بجانب إدارة الصف وأساليب وطرق التدريس. وبالنسبة لمجىء الفقرة (١٦) التي تنص على "يُعزز ثقة المعلمين بأنفسهم"، في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٣,٧٩)، وانحراف معياري (١,٠٣)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يوفرون ثقة متبادلة مع المعلمين الأمر الذي يجعل المعلم يلتفت إلى الأعمال المنوطة به، ولا ينشغل بالدفاع عن نفسه عند حدوث أي موقف طارئ بينه وبين المدير، وهذا يعود إلى أنَّ مديري المدارس يحفزون المعلمين، ويشجعونهم على البذل والعطاء في العملية التعليمية، ويُشركونهم في القرارات المدرسية الأمر الذي يُعمق من ثقة المعلمين بأنفسهم، وبالإدارة المدرسية، والزملاء، والطلبة، وأفراد المجتمع المحلي. في حين جاءت الفقرة (٢٥) التي تنص على "يُشجع المواهب الإبداعية لدى المعلمين" بالترتيب الأخير، بوسط حسابي (٣,٤٦)، وانحراف معياري (٠,٧١)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يستخدمون الأنماط الإدارية الحديثة في القيادة الإدارية، ويعملون على تنمية المواهب الإبداعية المختلفة لدى المعلمين، وكذلك الاستفادة من إمكانيات المجتمع المتاحة التي من شأنها تحقيق أهداف العملية التعليمية وتطويرها.

ثانيًا: مناقشة نتائج السؤال الثاني، والذي نصَّ على: "ما دور مديري المدارس في تحسين مستوى أداء المعلمين في مديرية تربية لواء الرمثا من وجهة نظر المعلمين؟" للإجابة عن هذا السؤال، تمَّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدور مديري المدارس في تحسين مستوى أداء المعلمين في مديرية تربية لواء الرمثا من وجهة نظر المعلمين، والجدول (٧) يُبين ذلك.

جدول (٧): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مديري المدارس في تحسين مستوى أداء المعلمين في مديرية تربية لواء الرمثا مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
١	يُطلع المعلمين على أحدث الوسائل التعليمية	٣,٦٨	٠,٥٧	١	كبيرة
٣	يُشجع المعلمين على تنوع الأساليب التعليمية	٣,٦٧	٠,٦	٢	كبيرة
٢	يستخدم أفكار جديدة لتطوير العمل التربوي لدى المعلمين	٣,٦٦	٠,٦	٣	كبيرة
٤	يشجع المعلمين على تبادل الزيارات الصفية فيما بينهم	٣,٦٥	٠,٦١	٤	كبيرة
٩	يشجع المعلمين على استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة	٣,٦٥	٠,٦٢	٤	كبيرة
٦	يُساعد المعلمين الجدد في تطوير مهاراتهم	٣,٦٣	٠,٦٣	٦	كبيرة
٨	يشجع المعلمين على الالتحاق بالبرامج التدريبية	٣,٦٣	٠,٥٩	٦	كبيرة
٢٠	يُنمي الروح القيادية لدى المعلمين	٣,٥٩	٠,٦٥	٨	كبيرة
٥	ينظم اللقاءات التربوية الهادفة بين المعلمين	٣,٥٧	٠,٦٦	٩	كبيرة
١٠	يدعم تنفيذ مشروعات إبداعية سواء أكانت من المعلمين أم الطلبة	٣,٥٧	٠,٦٥	٩	كبيرة
١٩	يُقدم للمعلمين المساعدة على مواجهة الصعوبات التي في الحقل المهني التعليمي	٣,٥٧	٠,٦٢	٩	كبيرة
١٨	يسعى لإكساب المعلمين طرق الحوار الفعال مع الطلبة	٣,٥٦	٠,٦٦	١٢	كبيرة
٧	يشجع المعلمين على الالتحاق بالدراسات العليا	٣,٥٦	٠,٦٨	١٢	كبيرة
١٣	يُشرك المعلمين في الندوات والمؤتمرات الخاصة بتخصصهم	٣,٥٣	٠,٧	١٤	كبيرة
١٢	يُشارك المعلمين في خبراته السابقة في التعليم	٣,٥٢	٠,٧٢	١٥	كبيرة
١١	يُطلع المعلمين على تجارب عالمية مبدعة في الإدارة الصفية للاستفادة منها	٣,٥٠	٠,٧١	١٦	كبيرة
١٧	يوضح للمعلمين أساليب القيادة الصفية الفاعلة	٣,٥٠	٠,٧١	١٦	كبيرة
١٦	يُعرف المعلمين بطرق تدريس تنمي مهارة التفكير لدى الطلبة	٣,٤٩	٠,٧	١٨	كبيرة
١٤	يُرشد المعلمين إلى استراتيجيات التقويم التي تُسهم في تنمية مهاراتهم	٣,٤٨	٠,٦٨	١٩	كبيرة
١٥	يُطلع المعلمين على نسخ من تقارير الزيارات الصفية	٣,٤٦	٠,٧١	٢٠	كبيرة
	الكل	٣,٥٧	٠,٤٨	-	كبيرة

أظهرت النتائج؛ أنَّ الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور مديري المدارس في تحسين مستوى أداء المعلمين قد تراوحت بين (٣,٤٦-٣,٦٨) بدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري مدارس تربية لواء الرمثا من خلال توظيفهم لمبادئ الأسس النفسية والاجتماعية في عمله أسهم بتحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين، كما أنَّ مديري المدارس يوظفون الاستراتيجيات الحديثة، والنظريات الإدارية، وتوجيهات وزارة التربية والتعليم لتحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، كما أنَّ مديري المدارس يُدركون أهمية رفع مستوى أداء المعلمين في العملية التعليمية بشكل عام، ودوره في إنجاح عملية التدريس بشكل خاص. وربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يدعمون الأداء الوظيفي للمعلمين وفق استراتيجية واضحة وموضوعية، بحيث يكون مدير المدرسة على اتصال مباشر مع المعلمين من موقعه كمُشرف تربوي مقيم، وملاحظته لكافة الجوانب التي تتعلق بأداء المعلم داخل الغرفة الصفية وخارجها بما يشمل التحضيرات والأنشطة الصفية واللاصفية. وقد يكون ذلك الاهتمام من قبل المدراء نتيجة الدورات التدريبية التي أعدها وأقامتها وزارة التربية والتعليم في السنوات السابقة للمدراء حول كيفية إدارة المدرسة في مختلف نواحيها، والتي تشمل دورات ومحاضرات حول الاهتمام بالمعلم من الناحية الصفية التعليمية والإدارية لرفع وتحسين مستوى أداء المعلمين.

وربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديرو المدارس يطلعون المعلمين على أحدث الوسائل التعليمية، ويُبشجونهم على تنويع الأساليب التعليمية في الغرفة الصفية، ويحفزونهم على توظيف أفكار جديدة لتطوير العمل التربوي لدى المعلمين، وتشجيع المعلمين على تبادل الزيارات الصفية فيما بينهم، واستخدام أحدث التقنيات التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية داخل الغرفة الصفية، كما أنَّ مديري المدارس يُساعدون المعلمين الجدد في تطوير مهاراتهم، وذلك من خلال إشراكهم بالبرامج التدريبية، وتنظيم اللقاءات بينهم وبين المعلمين الآخرين للاستفادة من خبراتهم، ودعمهم للمعلمين والطلبة لتنفيذ مشروعات إبداعية، ويُقدم المساعدة للمعلمين لمواجهة الصعوبات في الحقل المهني التعليمي.

وربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ الدور الذي يقوم به مديري مدارس تربية لواء الرمثا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين ينعكس على العملية التربوية بداخل المدرسة، وبالتالي تنتظم به العملية التربوية ويتحقق الهدف المنشود، ولكن المدرسة التي تُعاني من عدم تطوير وتحسين للمعلم تؤدي إلى وجود أزمات، وهذا الأمر يقف عائقاً في سير العملية التعليمية، وفشل النظام التعليمي، وبالتالي يؤثر على الطلبة، وعلى المجتمع، ونلاحظ في هذه الدراسة أنَّ مدراء المدارس يمتلكون المقدرة في التعامل مع المعلمين وتطويرهم، وهذا يعود إلى الإعداد التربوي الذي تُعنى به وزارة التربية والتعليم الأردنية. كما أنَّ الأنظمة والقوانين التربوية الصادرة من قبل وزارة التربية والتعليم كان لها الدور الإيجابي في إكساب المدير مهارات تحسين مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين. ويمكن عزو مجيء الفقرة (١) التي تنص على "يُطلع المعلمين على أحدث الوسائل التعليمية"، في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٣,٦٨)، وانحراف معياري (٠,٥٧)، وبدرجة كبيرة، لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري مدارس تربية الرمثا يوفرّون الوسائل التعليمية للمعلمين داخل المدرسة، وينوعونها حسب حاجات المعلمين؛ كونها تُسهم بتوفير مواقف تعليمية مختلفة تُراعي الفروق الفردية بين الطلبة، وتُنمي لديهم حب الاستطلاع وتجذبهم وتحفزهم للتعلم، وتعمل على زيادة انتباه الطلبة مما يدفعهم للتركيز والتدقيق في متابعة أحداث التعلم، كما أنها تُسهم في زيادة فاعلية التعليم وتحسين نتائج التعلم بطرق متعددة منها: حل مشكلة ازدحام الصفوف، ومواجهة النقص في أعداد المعلمين المؤهلين، وتحقيق أهداف التعليم بجوانبه المختلفة، وتجسيد القيم والمعاني المجردة مثل: الأمانة، الشجاعة، السعادة، الإخلاص، التعاون، المحبة. في حين جاءت الفقرة (١٥) التي تنص على "يُطلع المعلمين على نسخ من تقارير الزيارات الصفية" بالترتيب الأخير، بوسط حسابي (٣,٤٦)، وانحراف معياري (٠,٧١)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يزودون المعلم بتغذية راجعة عن مستوى أدائهم داخل الغرفة الصفية، وذلك من خلال الزيارات الصفية التي يقوم بها المشرف التربوي أو المدير لتقييم أداء المعلم؛ ليستطيع من خلالها الوقوف على نقاط الضعف وتعزيزها، ونقاط القوة وتنميتها. وقد أكدت دراسة صالح والمطياني (Saleh & Mutiani, 2021) والتي بينت أن لمديري المدارس دور في تحسين أداء المعلم من خلال الإشراف الأكاديمي، وهذا أيضاً ما أكدت عليه دراسة روستيني وآخرون (Rostini et al, 2022) أن لمديري المدارس دورًا مهمًا في تحسين أداء المعلم وجودة التعلم. في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبد الرحيم (٢٠٢٣) والتي أظهرت أنَّ درجة فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية جاءت بدرجة متوسطة.

ثالثًا: نتائج السؤال الثالث، والذي نصَّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية ومستوى تحسين أداء المعلمين؟" للإجابة عن هذا السؤال، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية ومستوى تحسين أداء المعلمين من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تربية لواء الرمثا. والجدول (٨) يبيّن ذلك.

جدول (٨): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية وتحسين أداء المعلمين

الأسس	مستوى تحسين الأداء
الاجتماعية	**٦,١٠
النفسية	**٦,٤٠
الكلية	**٦,٨٠

أظهرت النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس؛ وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية وتحسين أداء المعلمين. مما يعني أنه كلما مارس مديري مدارس تربية لواء الرمثا لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية؛ فإن ذلك يزيد من مستوى أداء المعلمين. لذلك ينبغي على مديري المدارس أن يستمروا بهذه الممارسة، وكلما ضعف ممارسة مديري المدارس للأسس الاجتماعية والنفسية في العملية التعليمية انعكس ذلك سلباً على مستوى أداء المعلمين؛ لأن مديري المدارس حينئذ يكونون قد تخلوا عن مبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية في العملية الإدارية والتعليمية. وربما يعود السبب في هذه العلاقة لخضوع المديرين في السنوات الماضية للعديد من البرامج والورش التدريبية الخاصة (بالأسس الاجتماعية، والأسس النفسية)، الذي زود المديرين بأساليب واستراتيجيات حديثة ومتنوعة بكيفية التعامل مع المعلمين، والذي وضح الفرق بين العمل الإداري والقيادي، وتركيزه على النواحي الإنسانية لتقليل الفجوة بين أداء المعلمين المنخفض والمرتفع. كما أن ممارسة المديرين لمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية؛ يجعلهم أكثر قدرة للتغلب على الصعاب التي تواجههم، والمعوقات التي تعترضهم، وما يترتب عنها من نتائج إيجابية لإحداث التميز في أداء معلمهم. وربما يعود السبب في ذلك للمتابعة المستمرة من قبل المعنيين لمستوى أداء المعلمين يجعل المديرين تحت طائلة المساءلة القانونية، مما يحتم عليهم الاهتمام بالمعلمين لتحسين مستوى أداءهم.

٨. التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة توصي الدراسة بالآتي:

١. قيام مديرية التربية والتعليم بتعزيز استخدام مديري المدارس للمبادئ الأسس الاجتماعية والنفسية لما لها من دور مهم في تحسين العمل.
٢. قيام مديري المدارس بإرشاد المعلمين إلى استراتيجيات التقويم التي تُسهم في تنمية مهاراتهم.
٣. قيام مديري المدارس باطلاع المعلمين على نسخ من تقارير الزيارات الصفية.
٤. اهتمام مديري المدارس بالعلاقات الإنسانية مع المعلمين مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المعلمين.
٥. قيام الباحثين بإجراء المزيد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وربطها بمتغيرات أخرى.

الشكر والتقدير

نتوجه بخالص الشكر إلى المراجعين ورئيس التحرير على تعليقاتهم القيمة على المسودة الأولية لهذه الورقة البحثية. كما نعرب عن تقديرنا لمشاركة المعلمين الذين ساهموا في هذه الدراسة، ونشكر مديرية تربية وتعليم لواء الرمثا على تسهيل عملية جمع البيانات. جميع الأخطاء أو أوجه القصور المتبقية هي مسؤوليتنا بالكامل.

الإقرارات الأخلاقية

تم إجراء هذه الدراسة وفقاً لمبادئ إعلان هلسنكي (١٩٦٤)، وحصلت على موافقة لجنة البحث والأخلاقيات في وزارة التربية والتعليم، الأردن. وقد تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية التالية أثناء تنفيذ البحث:

- مبدأ الموافقة الطوعية (تم الحصول على الموافقة المستنيرة من الجهات المعنية في مديرية تربية وتعليم لواء الرمثا).
- مبدأ تقليل المخاطر على المشاركين.
- مبدأ السرية.
- مبدأ إبلاغ المشاركين بمحتوى وأهداف البحث.

- مبدأ التوثيق الإلزامي لمراحل ونتائج البحث.
- مبدأ موثوقية الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث.
- مبدأ صلاحية معالجة البيانات البحثية.

بيان توافر البيانات

تتوفر مجموعات البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال هذه الدراسة عند الطلب من الباحثين.

التمويل

لم يتم تلقي أي تمويل لإجراء هذا البحث.

تضارب المصالح

يؤكد الباحثون عدم وجود أي تضارب في المصالح.

مساهمة الباحثين

- قام كل من آيات السخني وعدنان الإبراهيم وموسى أبودلبح بوضع تصور الدراسة وتصميمها، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها.
- تم كتابة المسودة الأولى للمقال من قبل آيات السخني وعدنان الإبراهيم وموسى أبودلبح.
- قام الباحثون بمراجعة النصوص وتحريها، واعتمدوا النسخة النهائية للنشر.

الموافقة على النشر

يوافق الباحثون على تقديم هذه الورقة البحثية للنشر، وهم بانتظار قرار هيئة التحرير بعد عملية التحكيم، ويوافقون على نشرها في حال قبولها. كما يؤكدون أن هذا العمل لم يُنشر سابقاً ولم يُقدّم إلى أي مجلة أخرى للنظر في نشره.

المراجع

- الشرمان، وسام والعمرى، محمد. (٢٠٢٢). *أخلاقيات مهنة التعليم*. عمان: دار المعترف للنشر والتوزيع والطباعة.
- الشوابكة، تغريد. (٢٠٢٢). *الإدارة المدرسية ودورها في الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي*. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع والطباعة.
- العسكري، كفاح. (٢٠١٦). *فلسفات تربوية*. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع والطباعة.
- العنبي، صبحي. (٢٠٠٢). *تطور الفكر والأنشطة الإدارية*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الظهيرات، يوسف والحياري، حسن والشرمان، منيرة. (٢٠١٨). *درجة تطبيق المبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية لدى مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر المعلمين والطلبة*. مجلة جامعة الخليل للبحوث، ١٣ (١)، ٦٠-٤١.
- عبد الغفار، أحمد. (٢٠١٣). *الإدارة المدرسية الحديثة الفاعلة*. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- عامر، طارق. (٢٠٠٨). *أصول التربية (الاجتماعية - الثقافية - الاقتصادية)*. عمان: دار اليازوري للنشر.
- قحوان، قاسم. (٢٠١٥). *إضاءات في أصول علم التربية*. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع والطباعة.
- كشف، محمد. (٢٠٠٦). *الإدارة المدرسية المعاصرة*. عمان: دار جريب للنشر والتوزيع.

الكيلاني، عبد الله والشريفين، نضال. (٢٠١١). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية (أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائية). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الكيلاني، ماجد. (٢٠٠٩). فلسفة التربية الإسلامية. جدة: دار المنارة للنشر والتوزيع.

كرم، يوسف. (٢٠١٤). تاريخ الفلسفة اليونانية. القاهرة: مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

محمد، أحمد. (٢٠١٤). في فلسفة التربية نظريًا وتطبيقيًا. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

الهياجنة، وائل وأبو جالبان، عمر. (٢٠١٦). مقدمة في التربية. عمان: دار المعترف للنشر والتوزيع والطباعة.

الربابعة، عمر والحيارى، حسن والشرمان، منيرة. (٢٠١٨). درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية من وجهة نظر المعلمين في مديرية تربية لواء الكورة. الجامعة الأردنية، مجلة دراسات في العلوم التربوية، ٤٥ (٤)، ٣٧٣-٣٨٩.

عبد الرحيم، سهير. (٢٠٢٣). فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمات أنفسهن. غزة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧ (٢٧)، ١-٢٢.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٨). الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم للأعوام (٢٠٢٢-٢٠٢٨). منشورات وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.

References

- Arnis, Mohammad. (2010). Job performance of workers in the organization (theoretical study). *Social Change Journal*, (6), Algeria.
- Rostini, Dedeh, Syam, Rakhmat Zailani Ahmad, & Achmad, Wahyuddin. (2022). The significance of principal management on teacher performance and quality of learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513–2520.
- Saleh, Muhammad, & Mutiani, Mutiani. (2021). The role of the principal in increasing teacher performance through periodic academic supervision. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1135–1141.
- Yeşil, Ercan, & Sincar, Mehmet. (2021). Eğitimde sosyal adalet liderliği üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 288–296.