

درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم

د. محمود أحمد الزعبي

مشرفاً تربوياً في وزارة التربية والتعليم الأردنية

(تاريخ الاستلام 2023/02/06، تاريخ القبول 2023/02/21)

Perspectives of Principals on the Level of Assigned teachers' task performance at the expense of Supplementary Education in Directorate of Education for the Qasaba Irbid District

Dr. Mahmoud Ahmed Al-Zoubi

Educational Supervisor at the Jordanian Ministry of Education

(Received 06/02/2023, Accepted 12/02/2023)

E-mail address: Mhmud732@gmail.com - د. محمود الزعبي



الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم، ولتحقيق أهداف الدراسة أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث قام الباحث ببناء استبانة لجمع البيانات مكونة من (45) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات تم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (182) مديراً ومديرة، أظهرت الدراسة أن درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم جاءت كبيرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المحاور لصالح الإناث. وقد أوصى الباحث بضرورة الاستمرار في التعيين على حساب التعليم الإضافي إذا ما اقتضت حاجة وزارة التربية والتعليم لذلك، ومعاملة المعلم الإضافي معاملة المعلم الأصيل في كل الجوانب من حيث: الرواتب والإجازات وغيرها.

كلمات مفتاحية: التعليم الإضافي، معلمي التعليم الإضافي، مديري ومديرات المدارس، الإدارة المدرسية.

Abstract:

assigned teachers at the expense of supplementary education, in Directorate of Education for the Qasaba Irbid District, from the perspective of their principals. To achieve the objectives of the study, the researcher employs an analytical descriptive approach, constructing a questionnaire with (45) items split across three sections and distributing it to the study sample, which consists of (182) male and female managers. The study reveals that the level of assigned teachers' task performance at the expense of supplementary education in Directorate of Education for the Qasaba Irbid District from the perspective of their principals is significant. Furthermore, there are statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) in favor of females due to the effect of gender on all axes. The researcher recommends that the appointment be maintained at the expense of supplementary education if the Ministry of Education demands it. He also recommends that the supplementary teacher be treated identically to the assigned teacher in terms of salaries, vacations, and others.

Keywords: supplementary education, supplementary education teachers, school principals, school administration

المقدمة:

المدارس وتخصيص الميزانيات المختلفة للمجالات العلمية والعمل على اختيار مدرّاء المدارس و المشرفين التربويين ومعلمي المواد الدراسية من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال تطوير التعليم وتحسينه. (موقع تعبير , 2019)

ولمدير المدرسة الدور الأكبر في تحقيق أهداف التربية وفلسفتها من خلال قدرته على إدارة مدرسته، فهو القائد الذي يعمل على تحقيق النتائج المتوقعة منه بحكم منصبه فيتوقع منه تقديم خدمة عالية تعليمية وتربوية وتحقيق معدلات عالية من الترابط والتنسيق بين العاملين معه لرفع وتحسين العملية التعليمية وتطوير الأداء العام

تنبثق الأهداف العامة للتربية في المملكة الأردنية الهاشمية 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 بحيث يصبح الطالب في نهاية مراحل التعليم مواطناً صالحاً قادراً على المساهمة في بناء الأمة وإصلاحها. (وزارة التربية والتعليم, 2018) .

ويقع الجزء الأكبر من مهمة العمل على تطوير التعليم وتجويده على الدولة حيث من مسؤولياتها إنشاء

شخصيته ويتأثر بها. فالكلمات والثقافة والسلوك والمظهر والمعاملة وجميع الحركات والسكنات تترك الأثر الفعال على نفسيات الطلبة، فتظهر في حياة الطفل وتلازم تصرفاته على الدوام. إن شخصية المعلم تترك البصمات والطابع الخاص على شخصية الطالب من خلال تأثيره عليه. فيكتسب الطالب من المعلم من طرق مختلفة منها التقليد والإيحاء الذي يترك غالباً أثره في نفسه، دون شعور الطالب بذلك، ومن هنا على المعلم أن يكون قدوة حسنة يقتدى به في كل حركاته وسكناته. (الفاييز، 2009: 2).

وعلى المعلم كذلك أن يبتعد عن الكلمات النابية والألفاظ البذيئة في مخاطبة الطلاب لأنها تترك في نفوسهم مجموعة من المشاعر السلبية التي تشعره بالنقص والهوان. (الهزاع، 2021: 28)

وتشير الدراسات التربوية إلى أن مستوى النمو المهني للمعلمين يؤدي إلى تطوير التعليم بالضرورة، وأن تحقيق نمو وتطوير مهارات المعلم ومعلوماته ينعكس بالتطور والنمو على تعليم الطلبة. وتعتبر التنمية المهنية من أهم استراتيجيات تطور التعليم لخروجه من أزمتته، وللاستجابة لمتطلبات الثورة المعلوماتية ومتابعة كل جديد فيما يخص مجال تكنولوجيا المعلومات والمعرفة، فمن خلال التنمية المستدامة يتمصقل خبرات المعلمين وزيادة معرفتهم وتنمية المهارات المهنية لديهم، وهي ضرورة لزيادة كفايات المعلمين الذين اتجهوا للمهنة من غير إعداد كامل، ولمواجهة بعض القصور في البرامج الخاصة لإعداد المعلمين بكليات التربية، وبالنهاية زيادة مستوى الأداء التي تسهم في تطوير العملية التعليمية. (الأسدي وآخرون، 2016: 20).

ويحتاج المعلم كذلك - لكي يضع خطته التدريسية السليمة - إلى متطلبات معينة، بعضها يتعلق بمعرفة

وتحقيق الأهداف المرسومة له، فالمدير الناجح يعمل على تقريب المعلمين منه بنباهة وحكمة وتفويض الصلاحيات بالقدر الذي يضمن سير العمل ويتابع تفاصيل العمل بكل لباقة وديمقراطية وحنكة، ويبني جسراً متيناً بينه وبين أولياء الأمور والمجتمع المحلي كونهم رديفاً للمدرسة ومساندين له (الشهري، 2012، 6)

ويعتبر المعلم أهم أركان العملية التعليمية، وأهم أسس نجاحها، وتظهر الدراسات المعاصرة أن فاعلية المعلم تشكّل العامل الأبرز في نجاح الطالب في المدرسة، حيث يساهم المعلم في تحسين المخرجات الأكاديمية والقيمية والاجتماعية للطلاب، كالحضور المنتظم إلى المدرسة، والنجاح إلى الصف اللاحق في الوقت المحدد، والتخرج والاعتداد بالذات والسلوك التعاوني. (الدخيل، 2016، 32)

فالمعلم يلعب أدواراً هامة في العملية التعليمية التعلمية، ويعتبر عمودها الفقري، ويقع عليه أعباء تحقيق أهداف المدرسة التربوية، وأي قصور في تهيئته وإعداده سيؤدي إلى تنامي الصعوبات في عملية التعليم عند الطلاب، ومن العوامل التي ترتبط بزيادة الصعوبات عند المعلم وتزيد من صعوبات التعليم عدم اتباع المعلم للاستراتيجيات المناسبة في التعليم، وعدم إلمامه بطرق التعليم المختلفة، وعدم إلمامه كذلك بطرق التقويم المختلفة والمناسبة تربوياً، واتجاهات المعلم التربوية السلبية، وعدم مراعاته للفروق الفردية التي تبرز بين الطلبة، والتقصير في تهيئة المعلم وإعداده تربوياً ومهنياً، وقلة الاهتمام من قبل المعلم بما يطرأ من تطورات علمية عالمية في مجال التعليم. (منسي، 2003: 249)

والطالب ينظر إلى المعلم على أنه المثال السامي والقدوة الحسنة، ويهتم به اهتماماً كبيراً ويحترمه ويعظمه بشكل كبير. ويضعه في المنزلة العالية في نفسه، ويحاكي جميع تصرفاته، وهو قدوة له، ويتفاعل مع

والتعليم مسبقا . ويتنافس المؤهلون علميا على هذه الوظيفة نظرا لكونهم متعطلون عن العمل ورغم أنهم يأخذون نصف راتب المعلم الأصلي الا أنهم يتسابقون للحصول على هذه الوظيفة المؤقتة التي تحل جزءا من مشاكلهم المادية. وتتفاوت مدة تعيين هؤلاء المعلمين ما بين أسبوعين أو فصل دراسي أو سنة دراسية كاملة حسب حاجة الوزارة، وحسب طبيعة الحال وظروف المدارس، ولكن الغالب أن الوزارة تعين هؤلاء المعلمين لمدة فصل دراسي واحد، ثم تأتي بمعلم آخر بديل ليحل محل المعلم الأول للفصل التالي. سد النقص هذا يأتي لعدم قدرة الوزارة على تعيين معلمين أصليين نتيجة للوضع المالي المخطط له من قبل الوزارة.

تعليمات اختيار المعلم على حساب التعليم الإضافي :

يتم تعيين المعلمين على حساب التعليم الإضافي في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية وفق تعليمات تصدرها الوزارة في بداية العام الدراسي ، حيث تفعل الوزارة روابط الكترونية على صفحاتها ومواقعها ومواقع المديرية ليتم من خلالها التقديم على هذا النوع من الوظائف من قبل حاملي الشهادات العلمية كل حسب تخصصه، ثم تدعو الوزارة المتقدمين وممن انطبقت عليهم الشروط التقدم لامتحان الكتروني معد من الوزارة ، ويتم ترتيب الناجحين حسب علاماتهم بالامتحان. وتاليا التعليمات الرسمية لاختيار المعلمين حسب تخصصاتهم :

1. تعطى الأولوية في التعيين للناجحين في الامتحان التنافسي في ديوان الخدمة المدنية لأبناء اللواء نفسه.
- 2 0 حملة الدبلوم المهني قبل الخدمة.
3. الأعلى في الامتحان التنافسي حسب التخصص.
4. الأعلى في التقدير في شهادة البكالوريوس والأقدمية في التخرج إذا تساوت علامة الامتحان.

الطلبة: كمستوياتهم واهتماماتهم. وبعضها الآخر يتعلق بمادته الدراسية: من حيث محتواها ومفاهيمها ومبادئها الأساسية وحقائقها وما فيها من معلومات. ويحتاج كذلك إلى التعرف بأهم إمكانات بيئته الصفية وهل هي غنية وقادرة على أن توفر المتطلبات والأدوات الخاصة بالتعلم. ويحتاج أخيرا إلى المعرفة الكاملة بالأهداف التربوية، سواء أكانت أهدافا خاصة بالمادة الدراسية أم أهدافا خاصة بالمرحلة التعليمية والأهداف التربوية بشكل عام. وفيما يتعلق بمعرفة الطلاب فتعني: القدرة على معرفة بيانات ومعلومات شخصية أساسية وسيرة دراسية مفصلة عنهم والتعرف على الخبرات التربوية لديهم. وكذلك التعرف على الأنماط التعليمية وأنماط الذكاءات والتمثيلات المحببة عندهم. وتعتبر هذه المعلومات أساسية لبناء الخطة التدريسية للمعلم (عبيدات وأبو السميد، 2014: 10)

التعليم الإضافي مديرية قسبة إربد:

يبلغ عدد المعلمين المعيّنين في مديرية التربية والتعليم لقسبة إربد 4817 معلم ومعلمة من مختلف التخصصات ويبلغ عدد المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي منهم 495 معلما ومعلمة في المدارس الحكومية ومدارس الطلاب السوريين المسائية حسب آخر إحصائية للمديرية للعام الدراسي 2023/2022. (قسم التخطيط، 2023)

في بداية كل عام دراسي يظهر نقص من المعلمين والمعلمات في مدارس وزارة التربية في التخصصات المختلفة لذلك تلجأ الوزارة إلى تعيين معلمين على حساب التعليم الإضافي ليغطوا هذا النقص. ويعمل هؤلاء المعلمون على القيام بواجبات المعلم الأصلي ويحلوا مشكلة كبيرة تطفو على السطح وتبدأ التحضيرات لاختيار هؤلاء المعلمين وفق أسس تعدها وزارة التربية

وتطوير أساليب التدريس والاستفادة من التقنيات الحديثة، ويطلع على النشرات التربوية الواردة من قبل الإشراف التربوي للمعلمين. **المهام الإدارية للمعلم:** يتقيد بمواعيد الحضور والانصراف وحضور الطابور الصباحي ويحافظ على أوقات الحصص والدوام الرسمي، كما يتعاون مع إدارة المدرسة بالالتزام ببرنامج إشغال حصص الفراغ من أجل تحقيق انتظام الدراسة، ويشارك في النشاطات المدرسية المرافقة، والمجالس التي يتم تشكيلها في المدرسة ويحفز الطلبة على المشاركة فيها، ويلتزم بحضور الدورات التربوية وورش العمل التي تنظم من قبل مديرية التربية والتعليم أو المشرف التربوي المختص، ويشارك في الاجتماعات التي تعقد على مستوى المدرسة والمجالس المشاركة فيها. (وزارة التربية والتعليم، 2007).

مشكلة الدراسة :

يشعر الباحث من خلال عمله مشرفاً تربوياً في وزارة التربية والتعليم منذ عام 2014م أن هنالك نفوراً من قبل العديد من مديري ومديرات المدارس تجاه المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في مدارسهم، وذلك لاعتقادهم أن المعلم الإضافي غير متمكن من مادته العلمية ولا يمتلك استراتيجيات التدريس والتقويم الحديثة؛ وذلك لحدائته في التدريس أو لعدم حضوره الدورات التدريبية الخاصة بالتنمية المهنية أو لخبرته القليلة في الميدان التربوي، أو لعدم تمكنه من مهارات الاتصال مع مجتمع المدرسة والمجتمع المحلي، يضاف إلى ذلك الفترة القصيرة التي يقضيها في التدريس والتي لا تزيد عن فصل دراسي واحد حيث سيتم إلغاء عقد هذا المعلم مع المدرسة لفتح المجال لشخص آخر للتدريس مكانه. ثم سيبدأ المدير باستقبال معلم جديد وتجهيزه للتدريس وتعريفه بمقتضيات العمل وفق التعليمات الناظمة لوزارة التربية والتعليم، ثم سينتهي هذا المعلم عمله

5. الحالات الإنسانية المتضمنة وجود أربعة أخوة ممن يحملون درجة البكالوريوس على دفتر العائلة نفسه.

أما واجبات المعلم المعين على حساب التعليم الإضافي هي نفس واجبات المعلم الأصيل المعين رسمياً وهي حسب الوصف الوظيفي كالتالي:

تعليمات وصف وتصنيف الوظائف للمدارس الحكومية رقم (5) لسنة 2007 (المعلم)

المهام الفنية للمعلم المعين على حساب التعليم الإضافي: يطلع المعلم على محتوى المنهاج الذي يقوم بتدريسه وعلى أهدافه، ويعد الخطة الفصلية أو السنوية للمباحث التي يقوم بتدريسها، مراعيًا في ذلك الأهداف والوسائل والأدوات والتقويم والتوزيع الزمني، ويلتزم بالتحضير اليومي للحصص الصفية التي يقوم بتدريسها، ويعمل على إدارة الصف من خلال ضبط النظام، وجذب انتباه الطلبة، وإدارة مجريات أحداث التعلم وحل المشكلات والفصل في المنازعات بين الطلبة، ويدرس النصاب المقرر من الحصص كاملاً، ويقوم بكل ما يتطلبه تحقيق أهداف المواد التي يدرسها من إعداد وتحضير وطرق تدريس، كما يوفر الوسائل التعليمية المناسبة ويستخدمها في الحصة الصفية، ويعمل على تفعيل الأنشطة التعليمية داخل الغرفة الصفية حسب طبيعة المادة، ويعد جدول مواصفات الامتحان للمواد التي يقوم بتدريسها، و الامتحانات اليومية والفصلية ويقوم بتصحيحها ويرصد العلامات يدوياً وإلكترونياً ويحلل النتائج مع مراعاة أسس النجاح والإكمال والرسوب المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم، ويضع الخطط العلاجية لمعالجة الضعف في تحصيل الطلبة بناءً على تحليل نتائج الامتحان، ويكلف الطلبة بإعداد الأبحاث والتقارير بما يتناسب مع المبحث والمرحلة، ويتابع تعديل المناهج والتعاميم الواردة من قبل وزارة التربية والتعليم ومديرية التربية والتعليم، ويسعى لتنمية ذاته علمياً ومهنياً

- معرفة درجة ممارسة المعلمين الجدد المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم من الناحية المعرفية والتدريسية.

- معرفة درجة ممارسة المعلمين الجدد المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم من الناحية السلوكية.

- بيان أن هنالك فروق تعزى لأثر الجنس أو المؤهل العلمي أو الخبرة الإدارية.

فرضيات الدراسة: تم وضع الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية كما يلي :

الفرضية الرئيسية: يمارس المعلمون المعينون على حساب التعليم الإضافي أدوارهم الوظيفية بشكل عام بدرجة متوسطة من وجهة نظر مديريهم.

الفرضيات الفرعية: يمارس المعلمون المعينون على حساب التعليم الإضافي أدوارهم الإدارية والتعليمية والسلوكية بدرجة متوسطة من وجهة نظر مديريهم.

توجد علاقة ذات دلالة بين آراء المديرين حول درجة ممارسة المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم تعزى إلى الخبرة الإدارية والجنس والدرجة العلمية.

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية:

تنبثق أهمية الدراسة من حيوية الموضوع الذي تتناوله فيما ستقدمه لوزارة التربية والتعليم وللباحثين، ومديري ومديرات المدارس، والمعلمين، والمجتمع المحلي في موضوع التعليم الإضافي وأثره على تحصيل الطلاب الأكاديمي والعلمي.

الأهمية العلمية :

بعد انقضاء فصل دراسي آخر وتبدأ رحلة معلم جديد من جديد وهكذا. هذا الروتين بهذه المنهجية يحدث قلقاً وتوتراً عند مديري ومديرات المدارس ويؤثر على انتظام العمل وسلاسته في مدارسهم. بينما يرى آخرون - من المديرين والمديرات - أن المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي مميزون ويبدلون جهداً مضاعفاً ومضنياً لإثبات وجودهم وقدراتهم وتميزهم، وبالتالي يرى بعض المدراء أنهم على درجة عالية من الانضباط والعطاء والتفاعل أكثر من المعلمين الأصليين في المدرسة.

ويمكن تلخيص هذه المشكلة من خلال الإجابة عن السؤال التالي: ما درجة ممارسة المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم؟

أسئلة الدراسة :

السؤال الأول: ما درجة ممارسة المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة مديري ومديرات المدارس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فيما يتعلق بدرجة ممارسة المعلمين الجدد المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم تعزى لمتغيرات (الخبرة الإدارية، الجنس، والدرجة العلمية).

أهداف الدراسة :

لقد جاءت هذه الدراسة من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف:

- معرفة درجة ممارسة المعلمين الجدد المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم من الناحية الإدارية .

ج- الحد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في محافظة اربد فقط وسيتم تعميم هذه الدراسة على مجتمع الدراسة فقط .

د- الحد البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد.

الدراسات السابقة :

لقد بذل الباحث جهدا طيبا للبحث عن دراسات سابقة لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة سواء دراسات عربية أو أجنبية إلا أنه لم يعثر على دراسات سابقة ناقشت موضوع التدريس على حساب التعليم الإضافي بعموميته، رغم أهمية هذا الموضوع وارتباطه المباشر بمخرجات العملية التعليمية التعلمية وأثره على مستوى تحصيل الطلاب .وقد يعود السبب في ندرة الدراسات حول هذا الموضوع هو أن المملكة الأردنية الهاشمية قد تكون الدولة الوحيدة من بين الدول التي تعين معلمين للتدريس على حساب التعليم الإضافي. وينوه الباحث هنا أن هذه هي الدراسة الأولى التي تبحث موضوع التعليم الإضافي في مدارس وزارة التربية والتعليم على حسب علم الباحث.

لذلك تناول الباحث الدراسات التي لها علاقة بموضوع المعلم بجوانبه المختلفة من حيث الجانب الإداري والجانب المعرفي والسلوكي والجانب التدريسي والتي استفاد منها الباحث في إثراء دراسته وبناء الاستبانة الخاصة بها .

في دراسة قام بها (ابن منصور , والمريحي , 2021)هدفت إلى معرفة واقع مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، بالإضافة إلى التعرف على وجهة نظر المعلمين في موضوع الفروق الفردية، وجرت هذه الدراسة على 21 معلما لمرحلة التعليم الابتدائي، كما تم اختيار المنهج الوصفي كونه مناسبا لهذه الدراسة، وقد

تتبع أهمية هذه الدراسة كونها تقف على دور التعليم الإضافي في مديريات التربية والتعليم وأثرها على العملية التعليمية التعلمية وانعكاساتها على تحصيل الطلبة، ومساهمتها في تنفيذ برامج التنمية المهنية والعملية لمعلمي التعليم الإضافي.

وستكشف عن مدى فاعلية التعليم الإضافي في مدارس وزارة التربية والتعليم في قصبة اربد . وهل هنالك حاجة ضرورية لاستمرار هذا النوع من التعليم أم على وزارة التربية والتعليم التوقف عن تنفيذ هذا المنحى في تعيين المعلمين والمعلمات على حد سواء .

مصطلحات الدراسة :

التدريس على حساب التعليم الإضافي: هو آلية متبعة من قبل وزارة التربية والتعليم الأردنية لسد النقص الحاصل في المدارس الحكومية في بداية كل عام دراسي من المعلمين والمعلمات للقيام بتدريس مادة معينة لفترة محدودة وفق تعليمات خاصة تصدرها الوزارة كل عام.

معلم التعليم الإضافي: هو الشخص المؤهل علميا الذي تتعاقد معه وزارة التربية والتعليم مؤقتا من أجل تدريس مادة معينة في المدارس الحكومية لفترة محددة مقابل أجر مالي محدد ووفق شروط تعلنها الوزارة.

واجبات المعلم: جميع التكاليف والمهام التي تقرها أنظمة وزارة التربية والتعليم الأردنية للمعلم وفق ما يسمى الوصف الوظيفي للمعلم.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

أ - الحد الموضوعي: حيث أن الدراسة ستهتم بدرجة رضى مدراء ومديرات المدارس عن المعلمين /ات المعينين على حساب التعليم الإضافي.

ب- الحد الزمني: حيث تم تطبيق هذه الدراسة في بداية الفصل الدراسي الأول للعام 2022 م .

وهدفت دراسة (أحمد، 2015) إلى التعرف على أسباب تقرب مدير المدرسة لبعض المعلمين وإبعاد البعض الآخر، وانعكاس ذلك على الأداء المدرسي في بعض جوانبه - من وجهة نظر المديرين. وتم استخدام المنهج الوصفي حيث تكون مجتمع الدراسة من (60) مدير مدرسة بالتعليم العام بمدينة مكة المكرمة، ملتحقون بدورة تدريبية في العام الدراسي 1435هـ-1436هـ، بكلية التربية - جامعة أم القرى بمكة المكرمة. وأخذ الباحث جميع مفردات المجتمع كعينة قصديه، باعتبارهم متاحون وموجودون. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات للدراسة، وتحليل البيانات وتفسير النتائج ومناقشتها. وتوصلت الدراسة إلى أن الأسباب التي تجعل مدير المدرسة يقرب بعض المعلمين ويبعد البعض الآخر مرتبة حسب الأهمية تتمثل في الآتي: الأسباب التي تتعلق بالصفات الإدارية المرغوبة في المعلم بمتوسط موافقة عالية جدا (4.46). الأسباب التي تتعلق بالصفات المهنية المرغوبة في المعلم بمتوسط موافقة عالية (4.08). الأسباب التي تتعلق بالصفات الشخصية المرغوبة في المعلم بمتوسط موافقة عالية (3.63)، الأسباب التي تتعلق بالخصائص الذاتية التي لها علاقة مباشرة بالعمل في المعلم بمتوسط موافقة ضعيفة (2016). كما ذكرت الدراسة بعض التوصيات أهمها: ضرورة مراعاة الفروق الفردية بأنواعها عند تعامل مدير المدرسة مع المعلمين، إن احترام المعلم وتقدير إمكانياته يدفعه للبدل والعطاء أكثر، وهذا ينعكس على الأداء العام داخل المدرسة.

وهدفت دراسة (حورية، والخصاونة، 2011) إلى معرفة وتحليل كفاءة استثمار الموارد البشرية في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع المعلمين والإداريين

أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود مراعاة للفروق الفردية بين المتعلمين من طرف الأساتذة تعرقلها صعوبات بيداغوجية أهمها الاكتظاظ، وكثرة المناهج التعليمية.

و تناولت دراسة (بثينة، 2021) الأنماط القيادية لمديري المدارس المتبعة في المدارس الحكومية الثانوية في عجلون وأثرها على سلوك المعلمين من وجهة نظر المعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من 221 معلما ومعلمة. واستخدم فيها المنهج الوصفي لتحقيق غايات هذه الدراسة، وبينت نتائج الدراسة أن أكثر الأنماط المتبعة هو النمط الديمقراطي. كما بينت النتائج أن هناك أثر ذات دلالة إحصائية للنمط القيادي على سلوك المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس والخبرة والدرجة العلمية على النمط القيادي على سلوك المعلمين.

في دراسة قام بها (الطراونة، والروبيضية، 2016) هدفت إلى الكشف عن أسباب إخفاق الطلبة في المدارس الثانوية التي لم ينجح فيها أحد في الأردن خلال العام الدراسي 2014/2015 وعددها 349 مدرسة، وقد بلغت عينة الدراسة (59) من المدارس تم اختيار هذه المدارس بالطريقة الطبقيّة العشوائية. واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي وعلى أسلوب المقابلة الفردية تحديداً في جمع بياناتها، وأظهرت النتائج أن إخفاق طلبة الثانوية العامة في مدارس الحكومة عينة الدراسة يعود إلى مجموعة من الأسباب أهمها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة: نقص المعلمين والاستعانة بمعلمي الإضافي. وأوصى الباحثان بضرورة التصدي لهذه الظاهرة ووضع الحلول المناسبة لأسباب الإخفاق التي توصلت إليها الدراسة.

فقره موزعه على سبعة مجالات. وأظهرت النتائج أن تقديرات مشرفي المرحلة ومديري المدارس لدرجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط (180)، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال التخطيط، وكشفت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدالة (5 ...s) لدرجة امتلاك المدرسين والمدرسات للكفايات التدريسية من وجهة نظر المشرفين والمديرين.

وفي دراسة قام بها (Wendel, 2022) هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تصورات ستة معلمين حول تعاونهم مع أقرانهم وكيف يتم دعمه أو إضعافه من خلال تنظيم الهياكل المدرسية ونظام القيادة ونظام التقييم المطبق في مدرستهم، كشف المعلمون أن الهياكل التنظيمية والقيادة لمدرستهم كان لها تأثير أكبر من التقييمات السنوية، والتي رأوا أنها ذات تأثير ضئيل أو معدوم على تعاونهم مع المعلمين الآخرين. استشهد المعلمون بالثقة، وخاصة الثقة في العلاقات التي تم تطويرها مع زملائهم والثقة من قيادتهم، كدعم كبير لنجاح تعاونهم.

هدفت دراسة قام بها (Anderson et al.) 2022 إلى معرفة دور التطوير المهني المستمر (CPD) المصمم وفقاً لاحتياجات المعلمين وتوقعاتهم، في هذه الدراسة، شارك 25 معلماً يعملون مع طلاب الصفين الأول والثاني في برنامج مدته 11 أسبوعاً ضمن مجموعات تجريبية وضابطة، ركز البرنامج على تعزيز التواصل داخل الفصل. أعطى المعلمون تقييماً إيجابياً شاملاً لـ CPD. كشفت التحليلات المواضيعية عن الحاجة المستمرة للتطوير المهني ورؤى حول التأثير المتبادل لسلوك الطالب والمعلم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

والمستخدمين العاملين في المدارس الثانوية والأساسية التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن للعام الدراسي 2003/2004، حيث بلغ عدد المعلمين (46530) معلماً، وعدد الإداريين (8666) إدارياً، وعدد المستخدمين (6889) مستخدماً. واستخدم في هذه الدراسة الأسلوب المسحي التحليلي من خلال الرجوع إلى الوثائق والمصادر المتوفرة في الوزارة والتي تحدد نصاب المعلم الأسبوعي النظري والعملي، وعدد المعلمين الأصليين وعدد المعلمين على حساب التعليم الإضافي وعدد الحصص (أو الساعات التدريسية) التي يدرسها المعلمون وفق تخصصاتهم، وإجمالي عدد الحصص التي يدرسونها. وعدد الشعب، وعدد الطلبة وعدد الإداريين، وعدد المستخدمين. وأجابت الدراسة عن السؤال الرئيس: ما كفاءة استثمار الموارد البشرية في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم الأردنية؟ وبعد التعامل مع البيانات التي جمعت من خلال معالجتها وفق أسئلة الدراسة، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات والتي من أبرزها إعادة النظر في تعيينات المعلمين على حساب التعليم الإضافي والاكتفاء بالتعيين حسب الحاجات الفعلية للتخصصات النادرة.

وهدفت دراسة (الجعفري، والزيدي، 2016) التعرف على درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية الأولى للكفايات التدريسية من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي المرحلة في إقليم جنوب الأردن وفقاً للمعايير الخاصة بالجودة الشاملة، ومعرفة الفروق في درجة امتلاك المعلمين للكفايات التدريسية من وجهة نظر المشرفين والمديرين. تكونت عينة الدراسة من (148) مديراً ومشرفاً، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠١٤/٢٠١٣)، ولتحقق الدراسة أهدافها استخدم الباحثان المنهج الوصفي، ولغايات جمع المعلومات والبيانات استخدم استبانة مكونة من (63)

المعّينين على حساب التعليم الإضافي وهم فئة مهمة في عملية التعلم والتعليم في المدارس. لذلك تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها تتناول موضوع التدريس على حساب التعليم الإضافي من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس في مديرية قسبة إربد لأول مرة في الأردن كبحث تفصيلي تناول فيه المجالات المهمة للمعلم المعين على حساب التعليم الإضافي ودرجة ممارسة المعلمين لأدوارهم من وجهة نظر مديريهم. وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة باستخدامها المنهج الوصفي المسحي كمنهجية للدراسة واستخدامها الاستبانة أداة لجمع البيانات.

الطريقة والإجراءات

يشمل هذا الجزء من الدراسة، وصفاً لمنهج وعينة ومجتمع الدراسة وصدق الأداة المستخدمة وثباتها وتصحيح الأداة ومتغيراتها وإجراءاتها، وتالياً عرض لذلك:

المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله يتم وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس في مدارس تربية قسبة إربد، والبالغ عددهم (182) مديراً ومديرة خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2023/2022)، حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم.

عينة الدراسة: تم اختيار العينة بشكل عشوائي تكونت من (138) مديراً ومديرة، ويشكلون ما نسبته (75,8 %) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة وجد أن هنالك اهتماماً كبيراً بالجوانب المتعلقة بمهنة التدريس وخاصة الجوانب المتعلقة بالمعلم فدراسة (ابن منصور، والمريحي، 2021) ركزت على معرفة واقع مراعاة الفروق الفردية عند الطلاب من قبل المعلمين ومدى الأهمية التي يعطيها الأساتذة لهذا الجانب. وهدفت دراسة (الجعفري، والزبيدي، 2016) التعرف على درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية الأولى للكفايات التدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة أهمية امتلاك المعلم لهذه المهارات كالتخطيط والتقييم وغيرها، وكشفت دراسة (Anderson et al. 2022) عن الحاجة المستمرة للتطوير المهني للمعلمين ورؤى حول التأثير المتبادل لسلوك الطالب والمعلم. وكذلك ركزت هذه الدراسات على الجانب القيادي لمدير المدرسة وأثر النمط القيادي وانعكاسه على سلوك المعلمين وأثر ذلك على تحصيل الطلبة، كدراسة (أويس، 2016) ودراسة (Wendel, 2022) ودراسة (أحمد، 2015) التي بينت أهمية التزام المعلم بالجانب الإداري وأثر ذلك على علاقة المعلم بالمدير في المدرسة. وخلصت دراسة (الطراونة، والروبيضي، 2016) إلى أن من أسباب إخفاق طلاب الثانوية العامة في 349 مدرسة للعام 2015/2014 هو تعيين معلمين على حساب التعليم الإضافي وأوصى بضرورة التوقف عن تعيين معلمين على هذا المنحى إلا عند الحاجة الضرورية والملحة فقط. وخلصت دراسة (حورية، والخصاونة، 2011) إلى أن التعيين على حساب التعليم الإضافي يشكل عبئاً على وزارة التربية والتعليم وأوصى بضرورة وقف هذه التعيينات في ملاك الوزارة.

وجد الباحث أن الدراسات السابقة تناولت الجوانب المختلفة للمعلم سواء كانت مهنية أو فنية أو إدارية، ولكنها ركزت على المعلم الأصيل ولم تتناول المعلمين

المتغيرات	لمستويات	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكور	48	34.8
	نات	90	65.2
المؤهل العلمي	كالوريوس	64	46.4
	براسات عليا	74	53.6
سنوات الخبرة	قل من 10 سنوات	8	5.8
	10 سنوات فأكثر	130	94.2
المجموع		138	100 %

وعددهم (24) مديراً ومديرة، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث تراوحت معاملات الثبات للمجالات بين (0.82 - 0.87)، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.88). أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على الاتساق الداخلي للفقرات، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (0.85 - 0.90)، و(0.92) للمجالات ككل، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة. والجدول (2) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة الإعادة، وبطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

جدول (2)

قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الاستبانة

أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة تم تطوير مقياس للتعرف إلى تقدير درجة رضى مديري ومديرات المدارس عن المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي في تربية قسبة إربد من وجهة نظرهم، حيث تكونت الاستبانة من (45) فقرة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: (دائماً ، غالباً ، أحياناً، نادراً، نادراً جداً) للإجابة عن تلك الفقرات.

صدق أداة الدراسة: بعد تصميم الاستبانة بصورتها الأولية، عرضت على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية، ومجموعة من المشرفين التربويين، وقد طلب منهم الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في صياغتها اللغوية، ومدى ملائمة الفقرة للمجال الذي اندرجت ضمنه، ودقتها اللغوية، بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء كان بالحذف أو الإضافة أو الدمج. وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات، وتم تعديلها.

ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معاملات الثبات لها، بطريقتين: الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها الدراسة

مجموعات	عدد نيم معاملات الثبات	
	للفقرات	بيرسون
لجانِب الإداري	15	0.83
الجانب المعرفي والتدريسي	16	0.87
لجانِب السلوكي	14	0.82
لأداة ككل	45	0.88

المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في تربية قصبة إربد من وجهة نظرهم. وقد تم استخدام التدرج الإحصائي التالي لتوزيع المتوسطات الحسابية، حسب المعادلة الآتية:

طول الفترة

عدد الفئات

$$5/(1-5)$$

$$0.80$$

3- سنوات الخبرة الإدارية: ولها مستويان : (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

المتغير التابع: درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قصبة إربد من وجهة نظر مديريهم. **إجراءات الدراسة:** تمت الدراسة وفق الإجراءات التالية:

1. تصميم أداة الدراسة.

2. عرضت أداة الدراسة على محكمين من أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات التربية في الجامعات الأردنية. ومجموعة من المشرفين التربويين ذوي الاختصاص .

3. إخراج أداة الدراسة بصورتها النهائية.

تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الخماسي لدرجات الموافقة، على النحو الآتي: دائما (5) درجات، غالبا (4) درجات، أحيانا (3) درجات، نادرا درجتان، نادرا جداً درجة واحدة، لتقدير درجة رضى مديري ومديرات المدارس عن

طول الفئة

=

=

=

أصبح توزيع الفئات على النحو الآتي:

1- (1- 1.80) تقدير بدرجة نادرا جدا.

2- (1.81- 2.60) تقدير بدرجة نادرا.

3- (2.61- 3.40) تقدير بدرجة أحيانا.

4- (3.41- 4.20) تقدير بدرجة غالبا.

5- (4.21- 5.00) تقدير بدرجة دائما.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة: وتشمل على:

1- الجنس: وله فئتان (ذكر وأنثى).

2- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس،

دراسات عليا).

4. تحديد أفراد الدراسة.
 5. توزيع الاستبانة على جميع أفراد الدراسة.
 6. توزيع (150) استبانة، خلال أسبوع، واسترداد (138) استبانات، وعند مراجعتها كانت مكتملة البيانات، لذلك خضعت جميعها للتحليلات الإحصائية.
 7. عند الانتهاء من تطبيق الدراسة تم تخزين البيانات على الحاسب الآلي.
 8. عولجت البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) في الكمبيوتر للحصول على النتائج.

البيانات بواسطة أداة الدراسة، وقام بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: " ما درجة ممارسة المعلمين الجدد المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم. للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات درجة ممارسة المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم ، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (3).

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على درجة ممارسة المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

9. تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.
التحليلات الإحصائية: قام الباحث باستخدام التحليلات الإحصائية الآتية:
 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 2- اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA).
نتائج الدراسة ومناقشتها: يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن قام الباحث بجمع

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط لحسابي*	انحراف لمعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1	1	الجانب الإداري	3.91	0.59	8.7	كبيرة
2	3	الجانب السلوكي	3.75	0.59	8.3	كبيرة
3	2	الجانب المعرفي والتدريسي	3.58	0.71	8.0	كبيرة
الأداة ككل						
			3.83	0.61	8.5	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)
 يبين الجدول (3) أن "مجال الجانب الإداري" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة كبيرة، وجاء "مجال الجانب المعرفي والتدريسي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة

السلوكي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة كبيرة، وجاء "مجال الجانب المعرفي والتدريسي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة

خاص بالمعلم وهو الذي يتوجب عليه أن يكون متمكناً وضليعاً في محتوى مادته فالمدير لن يقدم مادة علمية له لأن هذا الأمر يعود للمعلم نفسه. وبشكل عام هنالك درجة كبيرة لممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم والتي أظهرته هذه الدراسة للجوانب الثلاثة وهذه النتيجة تخالف دراسة (الطراونة، والرويضيه، 2016) الذين أوعزا أن من أسباب إخفاق المدارس التي لم ينجح منها أحد هم المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي، وكذلك اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (حورية، والخصاونة، 2011) الذين أوصيا بضرورة عدم التعيين على حساب التعليم الإضافي في المدارس الحكومية .

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم ، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الجانب الإداري: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات مجال الجانب الإداري مرتبة تنازلياً

كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على تقدير درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي لأدوارهم في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم ككل (3.83) بانحراف معياري (0.61)، وبدرجة كبيرة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري ومديرات المدارس يشددون على الجانب الإداري بشكل كبير من حيث الحضور المبكر للمدرسة ومغادرتها بالوقت المحدد ، وكذلك تركيزهم على حضور الاجتماعات التي يعقدونها بشكل دوري وحرص المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي حضور هذه الاجتماعات التي يصدر عنها بالعادة تعليمات وقرارات تخص العملية التعليمية التعليمية ، وأن الجانب الإداري كذلك مشاهد بشكل واضح وجلي من قبل مدير المدرسة ويمكن متابعته بسهولة من قبل المدير ، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (أحمد، 2015) التي بينت أن الأسباب التي تجعل مدير المدرسة يقرب بعض المعلمين ويبعد البعض الآخر مرتبة حسب الأهمية تتمثل في الصفات الإدارية المرغوبة في المعلم بمتوسط موافقة عالية جدا (4.46).

وكذلك يهتم مديري ومديرات المدارس بالجانب السلوكي لأهميته وانعكاسه على سلوك الطلاب وتصرفاتهم فالمعلم قدوة للطالب في كل حركاته وسكناته ويشدد مديري ومديرات المدارس على الجانب السلوكي نظراً لسمعة المدرسة أمام المجتمع المحلي وأولياء الأمور وللحفاظ على الصورة المشرفة للمدرسة. ومن السهولة متابعة ومشاهدة هذا الجانب من قبل المدير ، ويأتي الجانب المعرفي والتدريسي في الترتيب الثالث لأن هذا الجانب

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط لحسابي *	لانحراف لمعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1	9	يحضر المعلم جميع الاجتماعات التي يعقدها المدير	4.62	0.59	10.0	كبيرة جدا
2	2	يناوب المعلم حسب التعليمات في يومه المحدد	4.54	0.60	10.0	كبيرة جدا
3	1	يحضر المعلم إلى المدرسة في الوقت المحدد ويغادرها بالوقت المحدد	4.46	0.52	9.9	كبيرة جدا
4	11	يتلقى المعلم التعليمات والملاحظات التي يبديها له المدير صدر رحب	4.25	0.67	9.4	كبيرة جدا
4	13	يستخدم المعلم السجلات الرسمية كدفاتر العلامات وسجل الحضور والغياب بشكل سليم	4.25	0.82	9.4	كبيرة جدا
6	6	يبدى المعلم استعدادة بتقديم أي مساعدة يطلبها منه المدير أو لمساعد في المدرسة .	3.99	0.91	8.9	كبيرة
7	14	يمتلك المعلم القدرة على ضبط طلابه في الغرفة الصفية	3.90	0.82	8.7	كبيرة
8	5	يمتلك المعلم مهارات تواصل جيدة مع زملائه في العمل .	3.88	0.81	8.6	كبيرة
9	12	ينمي المعلم نفسه مهنيًا من خلال حضور الدورات التدريبية	3.87	0.87	8.6	كبيرة
10	15	يدير المعلم حصته بكفاءة واقتدار	3.86	0.84	8.6	كبيرة
11	3	يساهم المعلم في الأعمال الإدارية التي يكلفه فيها المدير .	3.81	1.07	8.5	كبيرة
12	4	يشارك المعلم ببعض اللجان التي يشكلها المدير داخل المدرسة	3.72	1.024	8.3	كبيرة
13	8	يساهم المعلم بالتحضير للاحتفالات أو المناسبات التي تقيمها لمدرسة	3.61	1.04	8.0	كبيرة
14	10	يطرح المعلم أفكارًا جيدة فيما يخص تطوير الأعمال الإدارية في الاجتماعات التي يعقدها المدير	3.23	1.08	7.2	متوسطة
15	7	يساهم المعلم في إعداد الخطة التطويرية للمدرسة	2.74	1.24	6.0	متوسطة
لمجال ككل						
			3.91	0.59	8.7	كبيرة

احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.62) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة كبيرة جدًا، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية الاجتماعات التي يعقدها المدير

*الدرجة العظمى من (5) يبين الجدول (4) أن الفقرة (9) والتي نصت على "يحضر المعلم جميع الاجتماعات التي يعقدها المدير" قد

الفقرة (7) والتي نصت على "يساهم المعلم في إعداد الخطة التطويرية للمدرسة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.74) وانحراف معياري (1.24) وبدرجة متوسطة، ويعزى السبب في ذلك إلى أن معلم الإضافي لم يتلقى تدريباً مكثفاً من قبل الإشراف التربوي على كيفية إعداد الخطة التطويرية للمدرسة - كغيره من المعلمين - وبالتالي فهو غير مؤهل للمشاركة في إعداد خطة تطوير المدرسة ، فيكلف مديري ومديرات المدارس المعلمين الأصليين لهذه المهمة ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (3.91) وانحراف معياري (0.59)، وبدرجة كبيرة. وعلى هذا المجال هنالك درجة ممارسة كبيرة للجانب الإداري من قبل المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي من وجهة نظر مديريهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، 2015) التي بينت أن الأسباب التي تجعل مدير المدرسة يقرب بعض المعلمين ويبعد البعض الآخر مرتبة حسب الأهمية تتمثل في الصفات الإدارية المرغوبة في المعلم بمتوسط موافقة عالية جداً (4.46).

المجال الثاني: الجانب المعرفي والتدريسي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (5).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات مجال الجانب المعرفي والتدريسي مرتبة تنازلياً

بالنسبة للمعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي والتي يجد فيها معلم الإضافي الفرصة للتعبير عن احتياجاته ومتطلباته وكذلك إثبات قدرته على الحوار والنقاش البناء ليعكس صورة مغايرة عن تلك الموجودة مسبقاً عند المعلمين الأصليين ومدراء المدارس . وجاءت الفقرة (2) والتي كان نصها " يناوب المعلم حسب التعليمات في يومه المحدد" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.60) وبدرجة كبيرة جداً، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المناوبة في المدرسة بين الحصص وأثناء الفرصة الرسمية وبعد نهاية الدوام الرسمي هي أهم مقياس عند مدير المدرسة لجدية المعلم والحفاظ على النظام وضبط الطلاب ويبنى الكثير من المدراء والمديرات علامة المعلم السنوية عليها ،فالمعلم الإضافي يثبت جديته وتعاونيه بالمناوبة لينال رضا مديره ليجدد له المدير عقده لفصل دراسي آخر، أو كتابة توصية خطية لمديرية التربية برغبة المدير بتجديد عقد المعلم الإضافي مرة أخرى، واحتلت الفقرة (12) والتي تنص على (ينمي المعلم نفسه مهنياً من خلال حضور الدورات التدريبية) بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.87) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلم المعين على الإضافي لا يُشرك بالدورات التدريبية وبرامج التنمية المهنية لان الأولوية للمعلم الأصلي في المدرسة - حسب وزارة التربية والتعليم - وبالتالي تراجع رضى المديرين والمديرات في هذه الفقرة عن المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي ، وتتفق نتيجة هذه الفقرة مع دراسة (Anderson et al. 2022)الذيتوصلوا فيها بضرورة استمرار برامج التنمية المهنية للمعلمين لما له أثر على تحصيل الطلبة والعلاقات الايجابية بينهم . بينما احتلت

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط لحسابي *	الانحراف معياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1	20	يخطط المعلم لدروسه بشكل يومي	4.39	0.72	9.8	كبيرة جدا
2	25	يقبل المعلم حضور مدير المدرسة حصته الصفية	4.16	0.83	9.2	كبيرة
3	21	بعد المعلم الخطة الفصلية لمادته وفق التعليمات	4.14	0.82	9.2	كبيرة
4	16	يظهر المعلم امتلاكاً قوياً بمادته العلمية	3.88	0.77	8.6	كبيرة
5	22	يرحب المعلم بحضور المشرف التربوي لخصه لتدريسية .	3.74	1.04	8.3	كبيرة
6	26	يربط المعلم حصته الصفية بالحياة اليومية	3.68	0.73	8.2	كبيرة
7	31	يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلاب	3.57	0.97	7.9	كبيرة
8	23	يتبادل المعلم مع زملائه في حضور حصص مختلفة	3.51	1.03	7.8	كبيرة
9	19	يبنى المعلم خطته العلاجية بناء على التقييم المستمر طلابه.	3.45	0.99	7.7	كبيرة
10	17	يطبق المعلم استراتيجيات التدريس الحديثة .	3.43	0.79	7.6	كبيرة
10	18	يستخدم المعلم استراتيجيات التقويم المختلفة لتشخيص مستوى الطلبة .	3.43	0.92	7.6	كبيرة
12	29	يحقق المعلم أهدافه التربوية عن طريق التنوع بالأنشطة التعليمية	3.41	0.92	7.6	كبيرة
13	27	يستخدم المعلم المختبرات الخاصة بخصته لإثراء معلومات الطلاب	3.29	0.93	7.3	متوسطة
13	28	يطور المعلم وسائل تربوية معينة ومساندة لخصته الصفية	3.29	1.01	7.3	متوسطة
15	30	يكسب المعلم طلابه مهارات التفكير الناقد	3.12	1.04	6.9	متوسطة
16	24	ينفذ المعلم حصص تطبيقية يحضرها زملاءه في العمل	2.86	1.16	6.4	متوسطة
		المجال ككل	3.58	0.71	8.0	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)

كون التحضير اليومي هو من صميم عمل المعلم وهو مرآة المعلم الإضافي بالنسبة لمدير المدرسة والمشرف التربوي أو أي جهة خارجية تربوية تعنى بمتابعة المعلمين بشكل عام، فالخطة اليومية واجب مهم وأساسي ولا غنى عنه لأي معلم في المدرسة وهو سلاحه داخل

يبين الجدول (5) أن الفقرة (20) والتي نصت على "يخطط المعلم لدروسه بشكل يومي" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة كبيرة جداً، وقد تعزى هذه النتيجة الكبيرة

بين الطلاب. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ابن منصور, والمريحي, 2021) التي أسفرت نتائجها عن وجود مراعاة للفروق الفردية بين المتعلمين من طرف الأساتذة تعرقلها صعوبات بيداغوجية أبرزها اكتظاظ الأقسام وكثافة المناهج التعليمية . بينما احتلت الفقرة (24) والتي نصت على "ينفذ المعلم حصص تطبيقية يحضرها زملاءه في العمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.16) وبدرجة متوسطة، فقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معلم التعليم الإضافي لم يهياً لإعطاء دروس تطبيقية مميزة يستخدم فيها أكثر من وسيلة تعليمية ولم يدرّب على إعداد وتنفيذ حصص من هذا النوع الذي يحتاج إلى مهارات عالية ومميزة خاصة أن هنالك مجموعة من زملائه سيحضرون حصته سواء من داخل المدرسة أو من خارجها وبحضور المشرف التربوي للمادة. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (3.58) وانحراف معياري (0.71)، وبدرجة كبيرة. وبشكل عام هنالك درجة ممارسة كبيرة من قبل المعلمين للجانب المعرفي والتدريسي من وجهة نظر مديريهم .

المجال الثالث: الجانب السلوكي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (6).

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات مجال الجانب السلوكي ذاتياً مرتبة تنازلياً

الغرفة الصفية ليسير الحصة وفق الأهداف والنتائج التي أعدها للحصة , وأول ما يطلب مدير المدرسة والمشرف التربوي وفريق المساءلة الوزاري دفتر التحضير اليومي للمعلم , لذلك يحث مدير المدرسة المعلمين بشكل عام ومعلمي التعليم الإضافي إلى إعداد المذكرة اليومية للدروس بشكل دائم ومستمر , وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عريشة, 2016) التي وصلت من خلالها أن هنالك علاقة بين التخطيط الدراسي والتفوق الدراسي واتفقت كذلك مع دراسة (الجعفري, والزيدي, 2016) حيث جاء في المرتبة الأولى مجال التخطيط بالنسبة للكفايات التي يمتلكها معلمي التعليم الأساسي .

وجاءت الفقرة (25) والتي كان نصها "يتقبل المعلم حضور مدير المدرسة حصته الصفية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة كبيرة، فقد تعزى هذه النتيجة الكبيرة إلى أن هذه المهمة من واجبات مدير المدرسة وبناء عليها يتم كتابة علامة للمعلم الإضافي , فلا مجال للمعلم الإضافي أن يرفض حضور المدير حصة صفية عنده لأن الرفض سيؤدي إلى نتائج عكسية للمعلم , خاصة أن من صلاحيات المدير إنهاء تكليف أي معلم إضافي في أي وقت بمجرد كتابة تقرير إلى مدير التربية والتعليم, واحتلت الفقرة (35) والتي نصت على "يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلاب " المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.97) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلم يبذل جهداً في توفير جو تعليمي مناسب لجميع الطلاب ويعمل بجهد كبير لمراعاة الفروق الفردية بينهم إلا أن عدد الطلاب وطبيعة المدارس المستأجرة - وهي كثيرة في قسبة إربد - قد تكون عائقاً في تنفيذ أنشطة متميزة تراعي الفروق الفردية

الرتبة	لرقم	الفقرات	المتوسط لحسابي* لانحراف معيارى	لوزن النسبي %	الدرجة
1	33	لبس المعلم لباسا لائقا به خلال دوامه المدرسي	4.46	0.75	كبيرة جدا
2	32	يتعامل المعلم مع الجميع بلطف واحترام أثناء دوامه في لمدرسة	4.29	0.66	كبيرة جدا
3	43	بوجه المعلم طلابه نحو السلوك الحسن	4.26	0.77	كبيرة جدا
4	45	يهتم المعلم بنظافته الشخصية ونظافة صفه وبيئته لمدرسية	4.23	0.78	كبيرة جدا
5	40	يبتعد المعلم عن استخدام العقاب البدني واللفظي	4.14	0.92	كبيرة
6	34	يبني المعلم علاقات صداقه مع الكادر الإداري والتعليمي بطلاب المدرسة	4.10	0.76	كبيرة
7	39	يصدر عن المعلم دائما التوجيهات الحسنة والكلام لتربوي	4.04	0.87	كبيرة
8	44	يساهم المعلم في حل المشكلات السلوكية بين الطلاب	4.01	0.75	كبيرة
9	38	يكون المعلم نموذجا للقدوة الحسنة لطلابه .	3.97	0.74	كبيرة
10	36	يتواصل المعلم مع أولياء الأمور بشكل ايجابي وفعال	3.90	0.80	كبيرة
10	37	يؤثر المعلم إيجابيا بطلابه	3.90	0.84	كبيرة
10	42	يغرس المعلم القيم والعادات الحسنة في طلابه من خلال ممارستها أمامهم بشكل عملي	3.90	0.82	كبيرة
13	35	يمتاز المعلم بقدرته على الحوار البناء والمناقشة المفيدة	3.83	0.74	متوسطة
14	41	بعد المعلم المسابقات التربوية الفعالة كطريقة لتعديل لسلوك عند الطلاب	3.25	1.18	متوسطة
		لمجال ككل	3.75	0.59	كبيرة

الدافع الذاتي للمعلم بحيث أن اللباس من ضروريات الحياة ويعكس شخصية المعلم وتميزه عن الآخرين ومن الطبيعي أن يهتم أي معلم بلباسه وهندامه ومظهره الخارجي لأنه قدوة للطلاب على الدوام. وجاءت الفقرة (32) والتي كان نصها "يتعامل المعلم مع الجميع بلطف

* الدرجة العظمى من (5) يبين الجدول (6) أن الفقرة (33) والتي نصت على "يلبس المعلم لباسا لائقا به خلال دوامه المدرسي" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة كبيرة جدا، وقد يعزى ذلك إلى

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات عينة الدراسة في تقدير درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في تربية قصبه إربد من وجهة نظر مديريهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في تربية قصبه إربد من وجهة نظر مديريهم، تبعاً لاختلاف متغير الجنس (ذكور، وإناث)، ومتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا)، ومتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (7).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في تربية قصبه إربد من وجهة نظر مديريهم حسب متغيرات الدراسة

واحترام أثناء دوامه في المدرسة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.66) وبدرجة كبيرة جداً، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن تعامل المعلم بلطف واحترام مع زملائه يساعده على بناء علاقات ايجابية مع مجتمع المدرسة ومع مجتمعه المحلي الأمر الذي ينعكس على سمعته التدريسية والاجتماعية وهو ما يطمح إليه أي معلم إضافي في المدرسة. بينما احتلت الفقرة (41) والتي نصت على "يعد المعلم المسابقات التربوية الفعالة كطريقة لتعديل السلوك عند الطلاب" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.18) وبدرجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى قلة خبرة المعلم الإضافي في إعداد المسابقات التربوية التي تحتاج إلى قدرة عالية على تنفيذها لكي تحقق أهدافها المخطط لها. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (3.75) وانحراف معياري (0.59)، وبدرجة كبيرة. وبشكل عام هنالك درجة ممارسة كبيرة من قبل المعلمين للجانب السلوكي من وجهة نظر مديريهم، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (أويس، 2021) التي بينت أن النمط الديمقراطي لمديري ومديرات المدارس ينعكس إيجاباً على سلوك المعلمين.

العلامة	لمجالات			ستويات	المتغير
	لجانبي الإداري	لجانبي المعرفي والتدريسي	لجانبي لسلوكي		
3.65	3.77	3.39	3.57	لذكور	الجنس
.720	.680	.810	.710	48N=	
3.93	3.99	3.69	3.85	للإناث	الجنس
.510	.520	.630	.480	90N=	
3.82	3.91	3.49	3.81	لكالوريوس	المؤهل العلمي
.620	.650	.740	.520	64N=	

العلامة الكلية	لمجالات			ستويات	المتغير
	لجانِب لسلوكي	لجانِب المعرفي والتدريسي	لجانِب لإداري		
3.84	3.70	3.66	3.92	لوسط الحسابي	دراسات عليا 4N=7
.600	.640	.670	.540	لانحراف المعياري	
3.73	3.53	3.47	3.95	لوسط الحسابي	قل من 10 سنوات 8 N=
.760	.860	.640	.730	لانحراف المعياري	
3.84	3.77	3.59	3.91	لوسط الحسابي	10 سنوات تأكثر N=86
.600	.560	.710	.580	لانحراف المعياري	

(Wilk's Lambda) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
ويبين الجدول (8) نتائج اختبار ويلكس لمبدأ ونتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات.

جدول (8)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينة على درجة ممارسة المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي في تربية قصبة إربد من وجهة نظر مديريهم تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

يلاحظ من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على العلامة الكلية للمقياس، والمجالات الثلاثة لدرجة ممارسة المعلمين المعينين على حساب التعليم الإضافي في تربية قصبة إربد من وجهة نظر مديريهم، وفق متغيرات الدراسة المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، وللكشف عن دلالة هذه الفروق في المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) باستخدام اختبار "ولكس لمبدأ"

متغيرات	مجالات	مجموع جات متوسط			ستوى الدلالة احصائية
		مربعات حرة	مربعات	ممة ف	
جنس	جانِب الإداري	1.78	1.78	5.15	.025*
ممة ولكس	الجانِب المعرفي	3.70	3.70	7.68	.006*
	جانِب السلوكي	1.87	1.87	5.61	.019*
0.944	علامة الكلية	2.51	2.51	7.00	.009*
مؤهل العلمي	جانِب الإداري	.096	.096	.276	.600
	الجانِب المعرفي	2.10	2.10	4.37	85.0
ممة ولكس	جانِب السلوكي	.062	.062	.185	.668
	علامة الكلية	.287	.287	.801	.372
نوات الخبرة	جانِب الإداري	.125	.125	.362	.548

0.919	0.010	0.005		0.005	ممة ولكس
0.602	0.274	0.091		0.091	0.974
0.989	0.000	6.292E-		6.292E-	0.317
		0.346	13	46.31	خطأ
		0.482	13	64.53	كلي
		0.334	13	44.76	
		0.359	13	48.07	
			13	2163.23	
			13	1842.25	
			13	1990.77	
			13	2075.30	

3- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم ومجالاته الثلاثة تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

أما متغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي فقد تعزى نتيجتهن إلى أن ممارسة السلوكيات الايجابية والمهارات التدريسية والإدارية للمعلم الإضافي لا يختلف عليها أي مدير مع مدير آخر حتى لو اختلف المؤهل العلمي أو الخبرة التدريسية لأن من اهتمامات المديرين والمديرات هو نجاح العملية التعليمية التعليمية وسيرها وانتظامها بغض النظر عن الدرجة العلمية أو الخبرة .

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

- 1- استمرار التعيين على حساب التعليم الإضافي من قبل وزارة التربية والتعليم كلما اقتضت الحاجة لذلك. فهذا المنحى من التوظيف يحل المشاكل الكبيرة التي تظهر في بداية كل عام دراسي بسبب نقص المعلمين المعيّنين بشكل رسمي من قبل وزارة التربية والتعليم .

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (8):

1- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم ومجالاته الثلاثة تبعاً لاختلاف متغير الجنس وذلك لصالح الإناث. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمات في مدارس الإناث يلتزم إدارياً وسلوكياً وتدرسياً بدرجة أكبر من المعلمين في مدارس الذكور، وينعكس ذلك على رضى مديرات المدارس عن معلمتهن المعينات على حساب التعليم الإضافي أكثر من رضى مديري المدارس عن معلمهم .

2- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على درجة ممارسة المعلمين المعيّنين على حساب التعليم الإضافي في تربية قسبة إربد من وجهة نظر مديريهم ومجالاته الثلاثة تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

العلوم الإنسانية، مج8، ع3، 766 - 751 مسترجع
من
<http://search.mandumah.com/Record/1253998>

- احمد، عباس بله محمد. (2015). تقريب مدير
المدرسة لبعض المعلمين وإبعاده للبعض (الأسباب
والأثر من وجهة نظر المديرين). (دراسات عربية في
التربية وعلم النفس. 221-256، (1)68.

- أسعد، فرح. (2018). المعلم الناجح في التربية
والتدريس، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان،
الأردن.

- الأسدي، سعيد جاسم؛ والمسعودي، محمد حميد
؛ والتميمي، هناء عبد الكريم. (2016). التنمية المهنية
القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية، الدار المنهجية
للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

- الجعافرة، عبد السلام يوسف فالح؛ و الزيديين، خالد
عبد الوهاب هلال. (2016). درجة امتلاك معلمي
المرحلة الأساسية الأولى للكفايات التدريسية من وجهة
نظر مديري المدارس ومشرفي المرحلة في إقليم جنوب
الأردن وفقاً للمعايير الجودة الشاملة. مجلة البقاء
للبحوث والدراسات، مج19، ع1، 141 - 117
مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/927122>

- الدخيل، عزام بن محمد. (2016). مع المعلم، الدار
العربية للعلوم ناشرون، ط2. بيروت. لبنان.

- الشهري، خالد (2012) التمية البشرية وتطوير
الذات، موقع تعليمننا لتطوير التعليم

- العربي، ناصر. (2020). تطوير التعليم و أثره في
تقدم البلاد <https://t3bir.com>

2-زيادة فترة التعيين على حساب التعليم الإضافي
لمدة 3 سنوات على الأقل، بدلا من فصل
دراسي واحد وذلك ليتمكن المعلم من ترجمة
أفكاره وخبراته في التدريس. فليس من السهولة
أن يبني علاقات طيبة مع الطلاب أو مع
المعلمين أو مع الإدارة أو مع المجتمع المحلي
وليس من السهولة بمكان أن يترجم أفكاره
ومعلوماته وخبراته على أرض الواقع في فصل
دراسي واحد.

3-ضرورة إشراك معلمي التعليم الإضافي في
جميع برامج التنمية المهنية التي تعقدها وزارة
التربية والتعليم للمعلمين الأصلاء. فمعظم
الدورات الخاصة ببرامج التنمية المهنية تقتصر
على المعلمين المعيّنين بشكل دائم ويستثنى
منها معلمو التعليم الإضافي.

4-معاملة المعلمين على حساب التعليم الإضافي
كما يعامل المعلم الأصيل من حيث الراتب
والعلاوات وكافة الميزات الأخرى. وهذه نقطة
مهمة وضرورية حيث أن معلم التعليم
الإضافي لا يتقاضى أجرا كاملا بل يعطى
أجرا مقطوعا ثابتا لا يتجاوز نصف الراتب
الذي يأخذه المعلم الأصيل.

5-إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع
ضمن متغيرات أخرى نظرا لندرة الأبحاث في
مجاله.

أولا المراجع العربية :

- ابن منصور، منال، و مرايحي، حسين. (2021).
مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء التدريس
بالمقارنة بالكفاءات: دراسة ميدانية بولاية قسنطينة. مجلة

- الطراونة، إخليف يوسف صالح؛ و الرواضية، صالح محمد. (2016). المدارس الثانوية التي لم ينجح فيها أحد في الأردن خلال العام الدراسي 2014 - 2015: أسباب الإخفاق والعلاج. المجلة التربوية الأردنية، مج1، ع 1، 63. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/102851>
- الفايز، بن عبدالكريم بن محمد. (1430 هـ). دور المعلم في تربية الطلاب. مكتبة عين الجامعة « المعارف الإسلامية ». - الهزاع، محمد بن إبراهيم. (2021). صفات المعلم، دار القاسم. الرياض، المملكة العربية السعودية. ص (28).
- بئينه، الياس عويس. (2021). الأنماط القيادية لمديري المدارس في المدارس الحكومية الثانوية وأثرها على سلوك المعلمين ومن وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية (1) 29، - حورية، علي، و خصاونه، أنور. (2011). كفاءة استثمار الموارد البشرية في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مج 5، ع 4، 657. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/104935>
- عبيدات، ذوقان، وأبو السميد، سهيلة. (2014). استراتيجيات التدريس في القرن الحادي والعشرين، دار الفكر ناشرون وموزعون. عمان. الأردن
- منسي، محمود عبد الحليم. (2003). التعلم، المفهوم، النماذج، التطبيقات، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- وزارة التربية والتعليم. (2007). تعليمات وصف وتصنيف الوظائف للمدارس الحكومية رقم (5) لسنة 2007.
- وزارة التربية والتعليم. (2018). نظام التعليم في الأردن. (<https://moe.gov.jo/node/15782>)

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Andersson, K., Sandgren, O., Rosqvist, I., LybergÅhlander, V., Hansson, K., &Sahlén, B. (2022). Enhancing teachers' classroom communication skills–Measuring the effect of a continued professional development programme for mainstream school teachers. Child Language Teaching and Therapy, 02656590211070997.
- Wendel, Meredith.(2022). Teacher Perceptions of the Supports and Barriers of Teacher Collaboration, ProQuest Dissertations Publishing . ProQuest LLC.

- بئينه، الياس عويس. (2021). الأنماط القيادية لمديري المدارس في المدارس الحكومية الثانوية وأثرها على سلوك المعلمين ومن وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية (1) 29، - حورية، علي، و خصاونه، أنور. (2011). كفاءة استثمار الموارد البشرية في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مج 5، ع 4، 657. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/104935>
- قسم التخطيط. (2023). تعليمات اختيار المعلمين على حساب التعليم الإضافي، مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد.