

أداء المعلمين وبرامج التطوير المهني كمتغيرين
تنبؤيين في تفسير فعالية المدرسة في المرحلة الثانوية

صيته السبعي



المقدمة

يُعد تحقيق فعالية المدرسة من الأهداف الرئيسة للأنظمة التعليمية الحديثة، حيث ترتبط هذه الفعالية بتحسين جودة التعليم، ورفع مستوى تحصيل الطلبة، وتوفير بيئة تعليمية داعمة. ومع تنامي التحديات التربوية وتغير متطلبات سوق العمل، أصبح الاعتماد على أداء المعلمين وتطويرهم مهنيًا ضرورة لضمان فعالية المدرسة واستدامتها.

فالمعلم ليس فقط ناقلًا للمعرفة، بل هو موجه ومحفّز ومطور للمهارات، ما يجعل أدائه أحد المحركات الرئيسة لنجاح المدرسة. وبالمثل، تُعد برامج التطوير المهني وسيلة استراتيجية لتحديث معارف المعلمين وتحسين أدائهم. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين وفعالية المدرسة بشكل علمي تحليلي.

مشكلة الدراسة

رغم الجهود التي تبذلها المؤسسات التعليمية في تصميم وتنفيذ برامج تطوير مهني للمعلمين، إلا أن مؤشرات فعالية المدارس لا تزال متفاوتة. ويُطرح هنا تساؤل جوهري: هل تُسهم برامج التطوير المهني وأداء المعلمين فعلياً في تحقيق فعالية المدرسة؟

المشكلة البحثية تتمثل في غياب الوضوح حول القوة التنبؤية لكل من أداء المعلمين وبرامج التطوير المهني في تفسير فعالية المدرسة، لا سيما في المرحلة الثانوية التي تمثل مرحلة مفصلية في المسار التعليمي للطلبة.

اهداف الدراسة

1. قياس مستوى أداء المعلمين في المرحلة الثانوية.
2. تحليل فعالية برامج التطوير المهني المقدمة لهم.
3. اختبار العلاقة بين أداء المعلمين وفعالية المدرسة.
4. فحص مدى إسهام كل من أداء المعلمين وبرامج التطوير المهني في التنبؤ بفعالية المدرسة.

أهمية الدراسة

1. أهمية نظرية:

- ترفد الأدبيات التربوية بدراسة تحليلية تجمع بين الأداء المهني والتطوير المهني كمتغيرين مؤثرين في فعالية المدرسة.
- تدمج بين البعد الفردي (المعلم) والبعد المؤسسي (المدرسة) في منظور شامل.

2. أهمية تطبيقية:

- تتيح لصناع القرار والقيادات المدرسية الاستفادة من نتائج البحث في تحسين البرامج التدريبية.
- توفر أدوات لتقييم فعالية البرامج التطويرية بشكل أكثر دقة وربطها بأداء المدارس.

أسئلة الدراسة

1. ما مستوى أداء المعلمين في المرحلة الثانوية؟
2. ما مدى فاعلية برامج التطوير المهني المقدمة لهم؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء المعلمين وفعالية المدرسة؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني وفعالية المدرسة؟
5. إلى أي مدى يمكن التنبؤ بفعالية المدرسة من خلال أداء المعلمين وبرامج التطوير المهني؟

فروض الدراسة

1. يوجد ارتباط دال إحصائيًا بين أداء المعلمين وفعالية المدرسة.
2. يوجد ارتباط دال إحصائيًا بين برامج التطوير المهني وفعالية المدرسة.
3. يمكن التنبؤ بفعالية المدرسة من خلال أداء المعلمين وبرامج التطوير المهني بشكل مشترك.

الدراسات السابقة (بأسلوب نقدي وتحليلي)

1. دراسة العتيبي (2021):

استهدفت تحليل أثر الأداء الوظيفي للمعلمين على التحصيل العلمي للطلاب. ورغم أن الدراسة أثبتت وجود علاقة موجبة، إلا أنها أغفلت دور برامج التطوير المهني كمتغير وسيط. مما يقلل من قدرتها على تفسير فعالية المدرسة بشكل شامل.

2. دراسة عبد الرحمن وآخرين (2020):

ركزت على فاعلية البرامج التدريبية الموجهة للمعلمين، ووجدت تحسناً ملحوظاً في بعض جوانب الأداء. غير أن التصميم التجريبي كان محدوداً، واعتمد على استبانة ذاتية، مما قد يؤثر على مصداقية النتائج. الدراسة لم تربط بين التدريب وفعالية المدرسة كمؤشر خارجي ملموس.

الدراسات السابقة (بأسلوب نقدي وتحليلي)

3. دراسة أجنبية (Smith & Johnson, 2019):

اعتمدت على تحليل بيانات من 200 مدرسة ثانوية في كندا. خلصت إلى أن تطوير المعلمين مهنيًا له أثر مباشر على جودة البيئة التعليمية والتحصيل. هذه الدراسة أضافت بُعدًا مهمًا بتحليل العلاقة التنبؤية، مما يمكن البناء عليه في الدراسة الحالية ضمن السياق المحلي.

تحليل نقدي عام:

معظم الدراسات السابقة تعاني من إشكاليين رئيسيين: الاعتماد على أدوات ذاتية فقط (كالاستبيانات)، وعدم الربط الإحصائي بين المتغيرات بطريقة تنبؤية. كما أن القليل منها تناول المتغيرين (الأداء + التدريب) في نموذج واحد. لذا تسعى هذه الدراسة لسد هذه الفجوة.

منهج الدراسة وإجراءاتها

- 1. المنهج: وصفي تحليلي بأسلوب الارتباط والانحدار.
- الأداة: استبانة موجهة للمعلمين وقادة المدارس.
- العينة: معلمو المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية.
- طرق التحليل: معامل الارتباط (بيرسون) وتحليل الانحدار المتعدد لتحديد مدى التنبؤ.

النتائج المتوقعة (افتراضية)

- وجود علاقة دالة بين أداء المعلمين وفعالية المدرسة.
- ارتباط فعالية التطوير المهني بفعالية المدرسة بشكل ملحوظ.
- التنبؤ بفعالية المدرسة بنسبة عالية من خلال متغيري الأداء والتطوير المهني معاً.

التوصيات

11. إعادة تصميم برامج التطوير المهني بناءً على احتياجات المعلمين الفعلية.
2. ربط نتائج تقييم الأداء المهني للمعلمين بفرصهم في النمو المهني.
3. استخدام نتائج الدراسة لتطوير نماذج تقييم فعالية المدرسة.
4. تبني سياسات تحفيزية لتحسين أداء المعلمين باستمرار.

الخاتمة

تبرز الدراسة العلاقة الوثيقة بين أداء المعلمين وتطويرهم المهني من جهة، وفعالية المدرسة من جهة أخرى، مما يؤكد أن أي إصلاح تعليمي جاد لا بد أن يمر عبر دعم المعلم وتطويره باستمرار. فالمعلم الكفاء والمدعوم هو المحرك الحقيقي للتغيير داخل المدرسة



Thank You