



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل
وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين

عبير فايز محمود دودين

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1442هـ - 2021م

واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل
وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين

إعداد

عبير فايز محمود دودين

بكالوريوس آداب لغة عربية/ جامعة الخليل/ فلسطين

المشرف: أ. د. محمود أبو سمرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية

عمادة الدراسات العليا/ كلية العلوم التربوية/ جامعة القدس

1442 هـ - 2021 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

إجازة الرسالة

واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل
وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين

الاسم: عبير فايز محمود دودين

الرقم الجامعي: 21812299

المشرف: أ.د. محمود أبو سمرة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 1 / 5 / 2021 وأجيزت من لجنة المناقشة المكونة من التالية أسماؤهم
وتواقيعهم:



التوقيع:

1. أ. د. محمود أبو سمرة: مشرفاً ورئيساً



التوقيع:

2. د. أشرف أبو خيران: ممتحناً داخلياً



التوقيع:

3. د. كمال مخامرة: ممتحناً خارجياً

القدس - فلسطين

1442 هـ / 2021 م

الإهداء

إلى من أحاطاني بالرعاية والاهتمام، وجاهدا ل حمايتي على طول الزمان، إليكما يا سندي في هذه الحياة ومصدر الأمان، إليكما يا من زرعتما الطموح في داخلي فأينع وأثمر، فكلماتي تعجز عن وصف حبكم واللسان.

"أمي وأبي"

إلى من علمني كيف يكون الطموح هدفاً، إلى من وقف بجانبني في لحظات فرحي وترحي، إلى الجندي المجهول الذي يقف وراء نجاحاتي، فله أهدي مجهودي وأجمل عباراتي.

"زوجي محمد"

إلى الكتف الذي أتكى عليه وقت الضيق، إلى الظهر الذي يحمل عني عبء الحياة وقسوتها، فلولاهم لكان طعم الحياة مرأً.

"أخوتي"

إلى الروح الطاهرة التي كانت بجواري وتشجعني وتحثني على الاستمرار في التعليم، والتحقت بالرفيق الأعلى أثناء كتابتي في الرسالة، رحمك الله والدي الثاني وجعل الجنة مأواك.

"والد زوجي"

إلى توأم روحي، إلى مرآتي التي أعكس فيها أفراحي وأحزاني، إلى القلب النابض بالحنان، إلى العين التي تبقى تراقبني، والقلب الذي يساندني.

"أختي سهير"

إلى الحركات الشقية، إلى نجوم حياتي الأبدية، إلى زهرات قلبي الندية.

"أولادي، نسيم، نزار، محيي الدين"

إلى رفيقات دربي، إلى من كانت الحياة أجمل برفقتهن، إلى من يشاركنني الأفراح والأتراح.


"صديقاتي وزميلاتي"

إلى الصديقة الصدوقة، الأخت والزميلة التي تزينت حروف رسالتي ببصمتها.

"تهاني العقيلي"

إقرار

أقر أنا مقدمة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة وأي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع: 

الاسم الكامل: عبير فايز محمود دودين

التاريخ: 2021/ 5 / 1

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات.. الحمد لله أولاً وآخراً...

أتقدم بأجمل الكلمات، وأثني عليها بأرق العبارات، لأصنع لكل من ساندني في إتمام رسالتي من الورد أجمل الياقات.

أتوجه بالشكر والعرفان إلى معين العطاء الذي لا ينضب، إلى بحر العلم الذي لم يبخل علينا يوماً بتقديم أي معلومة، إلى الأستاذ الدكتور الإنسان الذي تتحدث أخلاقه وأفعاله عنه في غيابه، إلى معلمي ومرشدي وقدوتي الأستاذ الدكتور محمود أبو سمرة.

كما أشكر عضوي لجنة المناقشة الدكتور أشرف أبو خيران والدكتور كمال مخامرة، لتفضلهما بتقيح رسالتي وتزويدها بالملاحظات القيمة التي أثرت الرسالة.

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين. تكون مجتمع الدراسة من (9215) معلماً ومعلمة للعام الدراسي 2021/2020، في حين كانت عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (878) معلماً ومعلمة. واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراساتها تكونت من (35) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات للمناخ المفتوح، واستبانة للأداء المهني للمعلمين، تكونت من (30) فقرة موزعة على مجالين. وتم التأكد من صدق وثبات الأداة بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة، وتم الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المبحوثين لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة للدرجة الكلية، وبمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري مقداره (0.56)، وقد جاءت جميع مجالات المناخ المدرسي المفتوح بدرجة مرتفعة أيضاً. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيري: النوع الاجتماعي والتخصص، فيما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في التعليم، والمديرية. كما أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة للدرجة الكلية، وبمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري مقداره (0.48)، وقد جاء مجال الأداء المهني بدرجة مرتفعة أيضاً. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، فيما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في التعليم، والتخصص. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وإيجابية ومتوسطة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل والأداء المهني للمعلمين، وبمعامل ارتباط مقداره (0.500).

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات ذات العلاقة.

The Status of the Open School Climate in Public Schools in Hebron Governorate and its Relationship with Professional Performance of Teachers.

Prepared by: Abeer Fayiz Doudeen

Supervised: Prof. Mahmoud Abu Samra

Abstract

This study aimed to identify the status of the open school climate in public schools in Hebron governorate and its relationship with professional performance of teachers. The population of the study consisted of (9,215) teachers in the academic year 2020/2021, while the sample of the study was a stratified random sample of 878 teachers. The researcher used the questionnaire as a tool for her study, which is prepared on the status of the open school climate and consisted of (35) paragraphs divided into three aspects. And a questionnaire on the professional performance of teachers, consisted of (30) paragraphs distributed into two aspects. The validity and reliability of the tool was confirmed by appropriate educational and statistical methods, and the study's questions were answered and their hypotheses examined using the social science statistical package program. (SPSS)

The results of the study revealed that the estimation of the status of the open school climate in public schools in Hebron governorate were high, with a mathematical average of (3.84) and standard deviation of (0.56), The results also showed no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the researchers' estimates of the status of the open school climate in public schools in Hebron governorate due to variables: gender, specialization, while the presence of statistically significant differences due to variables: scientific qualification, years of experience in education, and the directorate. The results also showed that the

estimation of the of the professional performance of public school teachers in Hebron governorate came with a high degree, a mathematical average (4.12) and a standard deviation of (0.48). The results also showed that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between researchers' estimates of the status of the professional performance of public-school teachers in Hebron governorate attributable to the variable (directorate), while the existence of statistically significant differences due to variables: gender, scientific qualification, years of experience in education, and specialization. The results revealed a correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the status of the open school climate in public schools in Hebron governorate and the professional performance of teachers, which is direct and moderat, with a value of (0.500).

In the light of the results of the study, the researcher recommended a set of related recommendations,

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 مقدمة.

2.1 مشكلة الدراسة.

3.1 أسئلة الدراسة.

4.1 فرضيات الدراسة.

5.1 أهمية الدراسة.

1.5.1 الأهمية العلمية.

2.5.1 الأهمية العملية.

6.1 أهداف الدراسة.

7.1 حدود الدراسة ومحدداتها.

8.1 مصطلحات الدراسة.

خلفية الدراسة ومشكلاتها

1.1 مقدمة:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة اهتماماً منقطع النظير بالمؤسسات التربوية، ففاعلية العملية التعليمية في أداء دورها يتوقف على نجاح مؤسساتها التربوية بالنهوض بمستوى طلابها، حيث تعتبر المدرسة من أهم بيئات التفاعل والتعلم للطلاب، حيث تنمو فيها معارفهم ولها دور كبير في تغيير سلوك الطلاب وتنشئتهم. وكما يتضح دور المدرسة الجلي في تنشئة الطلاب وإعدادهم إعداداً جيداً، فإنها تهتم كذلك بالعاملين فيها والمحاولة الحثيثة لتقريب وجهات النظر وإشباع حاجات العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم، لإيجاد مناخ مدرسي خالٍ من الصراع يتسم بوجود الروابط والعلاقات الإنسانية، حتى تغدو المؤسسة التربوية المكان الذي يجد فيه العاملون والطلاب ملاذهم ومكان اكتشاف وصقل مواهبهم وتفريغ طاقاتهم الإيجابية.

ويعتبر الجو المدرسي السليم من أهم الدوافع للتعلم، فعندما يشعر المتعلم أن المدرسة بيئة مرغوبة لديه، وأنه يحظى بتقدير زملائه له فإن ذلك يزيد من نشاطه وإنتاجه (المنيزل والعبدلات، 1995). وكذلك دلّت دراسات كثيرة على أن الجو العام الذي يسود المدرسة ويتميز بالاستبداد قد يؤدي إلى زيادة الإنتاج، ولكن مقابل ظهور سلوك عدواني عند الطلاب، في حين أن الجو الديمقراطي يؤدي إلى تماسك الجماعة، وحسن العلاقة بين أفرادها، فالمدرسة كونها مؤسسة اجتماعية تربوية يعتمد عليها المجتمع ويعول عليها الكثير، كونها مؤتمنة على أعز وأغلى ما يملك المجتمع ألا وهو الإنسان، فعليه يجب أن تسعى لتحسين المناخ المدرسي بداخلها لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة (رباح، 2008).

فالمناخ المدرسي هو حصيلة تفاعل جميع عناصر المنظومة التربوية، والتي من أهمها الإدارة المدرسية بما تمثله من قيادة في الإشراف والتوجيه، والمعلمين وأساليبهم المنهجية في التدريس والتقويم التربوي، والتلاميذ ومستوياتهم وقدراتهم واستعداداتهم الدراسية، والمبنى المدرسي من حيث الموقع الجغرافي وتجهيزاته (عيد، 2003).

وقد بين عويسات (2006) أن خلق مناخ مدرسي إيجابي ليس بالأمر السهل ويحتاج إلى كثير من العمل حيث الحصول على مناخ تربوي مناسب وإيجابي يتم من خلال هدفين:

- الأول، من خلال توفير بيئة تعليمية مناسبة.
- الهدف الثاني يتحقق من خلال توفير عامل الرضا والقناعة لكل من في المدرسة والذي ينعكس في تحقيق الالتزام لدى المعلمين.

فالمناخ المدرسي السائد يعكس طبيعة العلاقات والتفاعلات بين العناصر البشرية حيث استنتج في كثير من البحوث والدراسات أن لكل مدرسة مناخها الدراسي الخاص الذي يختلف من مدرسة إلى أخرى، وأثره على انفعالات الفرد داخل المدرسة سواء أكان إدارياً أم تلميذاً أم أستاذاً. (كمال، 2012).

وقد أشار هندي (2011) في دراسته أن هناك أنماطاً مختلفة للمناخ المدرسي في المدارس ولكن أكثر هذه المناخات التي نالت اهتمام الدراسات هو نمط المناخ المفتوح، حيث ترتفع فيه درجات الانتماء والقدوة في العمل والنزعة الإنسانية والتركيز على الإنتاج، فالمناخ المفتوح ترتفع فيه الروح المعنوية لدى المعلمين، ويعملون معاً دون شكوى ويسود بينهم وبين الإدارة والطلبة التعاون والاحترام والعلاقات القوية، إذ تعمل الإدارة المدرسية على إشباع حاجات العاملين مما يزيد التزامهم بواجباتهم الوظيفية خلافاً لما هو عليه في المناخ المغلق، فقد أولى علماء النفس والتربية بالبيئة المدرسية عناية خاصة باعتبارها أهم البيئات التي تؤثر في بناء وصقل شخصية الطالب ، فالطالب الذي يجد في بيئة المدرسة مكاناً للنمو والشعور بالأمن سيكون متوافقاً معها.

ولقد تم الاعتراف منذ فترة طويلة من قبل مديري المنظمات والممارسين وعلماء النفس ومديري المدارس والمعلمين أن المناخ المدرسي الصحي يعمل على تعزيز الموقف الإيجابي والانفتاح، والذي سيخلق بيئة تعليمية تحفز وتشجع أنشطة التدريس والتعلم الفعالة؛ وبالتالي يزيد الرضا الوظيفي للمعلمين؛ وأخيراً يعزز الأداء الأكاديمي للطلاب. (Siti,et al,2020)

ولأهمية هذا الأمر ارتأت الباحثة تسليط الضوء على المناخ المدرسي المفتوح وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

2.1 مشكلة الدراسة

حرصت وزارة التربية والتعليم على الأخذ بالاتجاهات التربوية الحديثة لتطوير المدارس وتحسين بيئات التعلم فيها وتوفير المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لذلك. وبالرغم من هذه الجهود فإن واقع المدارس كما ذكر التربويون والباحثون ليس على الصورة المأمولة. فالنظام الاجتماعي السائد في المدرسة بسبب أنماط التفاعل بين الإدارة المدرسية والمعلمين والطلبة التي يوفرها ليست بالشكل المرضي، وأن بيئة العمل المدرسي لا تدعو إلى المشاركة والتعاون والتجديد والانتماء إلى المدرسة والتفاني في تحقيق أهدافها ومهامها. (الشيخ، 1999).

وإزاء هذا الواقع، فإن الحاجة تستدعي العمل على تحسين الحياة المدرسية بشكل علمي مدروس، قائم على البحث والاستقصاء. وقد لمست الباحثة عن قرب حال المدارس في محافظة الخليل والمناخ السائد فيها، فتكونت لديها الرغبة في القيام بهذه الدراسة انطلاقاً من تخصصها التربوي وخبرتها الميدانية وتقديراً منها لأهمية المناخ المدرسي المفتوح وأثره التربوي. ومن هنا برزت مشكلة هذه الدراسة التي تكشف عن طبيعة المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الفلسطينية، وعلاقته بالأداء المهني من وجهة نظر المعلمين، حيث تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية بين واقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل والأداء المهني للمعلمين؟

3.1 أسئلة الدراسة

من خلال مشكلة الدراسة، وسؤالها الرئيس، انبثقت أسئلة الدراسة الآتية:

1. ما واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم، المديرية؟
3. ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

4. هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم، المديرية؟

5. هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين؟

4.1 فرضيات الدراسة:

انبثقت الفرضيات الصفرية الآتية عن أسئلة الدراسة الثاني والرابع والخامس:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة في التعليم.

الفرضية العاشرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

الفرضية الحادية عشرة: لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع المناخ المدرسي المفتوح ومستوى الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل.

5.1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة بما يأتي:

1.5.1 الأهمية العلمية:

- تنبثق أهمية الدراسة العلمية من أهمية الموضوع الذي تعالجه، ومجتمع الدراسة الذي تتعامل معه، إذ أنها تعد إضافة علمية في مجال الدراسات التربوية حيث لم يتم تناول - في حدود علم الباحثة - موضوع المناخ المدرسي المفتوح وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين.
- إضافتها لأدب تربوي ينطوي على معرفة تربوية حول تعريف المناخ المدرسي المفتوح وخصائصه وعلاقته ببعض المتغيرات التربوية وأثره الإيجابي في تحسين مجمل الأوضاع المدرسية.

- تتبثق أهمية الدراسة العلمية من أهمية الموضوع الذي تعالجه، ومجتمع الدراسة الذي تتعامل معه، إذ أنها تناقش واقع الأداء المهني للمعلمين بمجالاته (الأداء التدريسي، والانتماء المهني) لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين.
- الوقوف على أهم المحطات التي تقدمها المدرسة لتوفير مناخ مدرسي مفتوح ملائم وتحقيق أداء مهني مرتفع.

2.5.1 الأهمية العملية:

- الاستفادة من نتائجها في خدمة جميع الأطراف المتصلة بالدراسة وخاصة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم من خلال وقوفهم على واقع المناخ المدرسي المفتوح وخصائصه الإيجابية وصولاً إلى إيجاد مناخ مدرسي آمن وهو ما يعود أثره على جميع أطراف العملية التعليمية ليساعد في إيجاد بيئة تعليمية مشجعة على التعلم والعمل التربوي.
- تكشف عن علاقة المناخ المدرسي المفتوح ببعض المتغيرات مما يسهم في رسم خريطة لطبيعة المناخ الذي يجب أن يسود في المدارس وبالتالي تساعد صانع القرار التربوي في اتخاذ قرارات وإجراءات لتحسين المناخ المدرسي.
- تقدم هذه الدراسة أداة يمكن الاستفادة منها في الكشف عن واقع المناخ المدرسي وتفتح الأفق أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية أخرى من خلال ما تقدمه من توصيات واقتراحات.
- تفتح آفاقاً جديدة للدارسين في المجال التربوي من خلال رقد الدراسات العربية والفلسطينية المتعلقة بالأداء المهني للمعلمين بما يتماشى مع مستجدات العصر الحديث.
- تقدم هذه الدراسة بيانات ومعلومات لمتخذي القرارات في الوسط التربوي عن واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس مما يساعد وبالتالي تساعد صانع القرار التربوي في اتخاذ قرارات وإجراءات لتحسين الأداء المهني للمعلمين.

6.1 أهداف الدراسة:

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف الى العلاقة بين المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل والأداء المهني للمعلمين من وجهة نظرهم.

2. التعرف إلى واقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

3. الكشف عن دور متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية، التخصص، المديرية) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين.

7.1 حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالحدود الآتية:

الحد البشري: معلمو المدارس الحكومية التابعة لمحافظة الخليل.

الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020-2021.

الحد المكاني: المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الحد الإجرائي: يتمثل في الإجراءات التي حدتها الباحثة والأساليب الإحصائية التي اتبعتها في معالجة البيانات.

الحد الموضوعي: سيتم تعميم نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية "الصدق والثبات" وموضوعية استجابة أفراد العينة إلى فقرات الأداة.

8.1 مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

تضمنت الدراسة الحالية مصطلحات عُرِّفت على النحو الآتي:

1- المناخ المدرسي (School Climat):

ويعرفه العتيبي (2007، ص17) بأنه: "مرآة عاكسة لمهارات وسلوك المديرين وكافة الظروف، والخصائص المميزة لبيئة العمل، ولعمليات التفاعل التي تتم داخل النظام الاجتماعي والمدرسي، والتي لها تأثير على الأداء الوظيفي للمعلمين، وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل".

وتعرفه الباحثة إجرائياً:

مجموعة من الخصائص التي تتسم بها إدارة المدرسة وبيئة العمل من خلال العلاقات التي تربط بين أطراف العملية التعليمية كاملة.

2- المناخ المدرسي المفتوح:

"هو ذلك المناخ النفسي والاجتماعي الذي يؤدي بالعاملين إلى الشعور بالانسجام داخل المؤسسة التربوية بحيث تسود علاقة من الحب والشعور بالانتماء للمؤسسة، ويلبي مختلف الحاجات النفسية والاجتماعية لهم". (الصافي، 2001، ص 65).

وتعرفه الباحثة إجرائيا:

هو الجو التعليمي الذي يتحقق تحت قيادة تتصف بالدفع والحيوية، اللتان تساعدان في صنع روح التعاون بين أفراد المدرسة، بحيث يتمتع أفراد المدرسة بروح معنوية عالية وتسود علاقات إنسانية بين أطراف العملية التعليمية، وفي ظل هذا المناخ تتحقق أهداف المدرسة وحاجات العاملين والطلاب فيها.

3- الأداء المهني للمعلم:

"هو السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التربوية في موقف تعليمي معين، داخل وخارج بيئة الصف بهدف تحسين ممارساتهم المتعلقة بدورهم التعليمي والتربوي، وتكون هذه الممارسات قابلة للقياس". (سمور، 2003، ص 8)

وتعرفه الباحثة إجرائيا:

يقصد به تنفيذ المعلم لأعماله ومسؤولياته التي يكلف بها من طرف الجهة المعنية أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، وهي النتائج التي يحققها المعلم في مكان عمله من خلال أدائه التدريسي وانتمائه المهني.

محافظة الخليل:

هي محافظة فلسطينية واقعة جنوب الضفة الغربية، وتبلغ مساحتها 997 كم² وتحدها من الشمال محافظة بيت لحم، ويحدها الخط الأخضر والبحر الميت من الجهات الأخرى، وهي أكبر محافظات الضفة من ناحية المساحة والسكان، حيث تبلغ مساحتها 16% من أراضي الضفة الغربية وتعدادها 193,729 نسمة سنة 2016. وفيها قبور الأنبياء إبراهيم خليل الله، ومنه أخذت الخليل تسميتها وكذلك قبر يعقوب واسحق وأزواجهم عليهم السلام، وأخذت المكانة الدينية بعد القدس لدى الديانتين

الإسلامية واليهودية، وتبرز الأهمية الدينية بسبب وجود الحرم الإبراهيمي فيها. وتعتبر البلدة القديمة في مدينة الخليل والمسجد الإبراهيمي على قائمة التراث العالمي المُهدد بالخطر بسبب محاولات الاحتلال الحثيثة لتهويد تلك المنطقة والسيطرة عليها. تبعد مدينة الخليل عن مدينة القدس قرابة 15 كم، وتتكون المحافظة من 100 قرية ومدينة أبرزها الخليل ودورا ويطا والسموع والظاهرية وحلحول، بالإضافة إلى مخيمين للأجئيين هما الفوار والعروب. (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني).

وتضم مدينة الخليل أربع مديريات للتربية والتعليم، مديرية جنوب الخليل حيث تضم هذه المديرية أكبر عدد من المدارس (176) مدرسة وتليها مديرية الخليل 155 مدرسة ثم شمال الخليل 106 مدرسة وأقلها عدداً وأحدثها نشأة مديرية يطا وتضم 89 مدرسة. (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2019)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري.

2.2 الدراسات السابقة.

1.2.2 الدراسات التي تناولت المناخ المدرسي.

2.2.2 الدراسات التي تناولت الأداء المهني للمعلمين.

3.2.2 الدراسات التي تناولت علاقة المناخ المدرسي المفتوح بالأداء المهني للمعلمين.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

1.1.2 المناخ المدرسي:

من يزور المؤسسات التربوية يشهد اختلافاً للأجواء السائدة في المدارس، فالبعض منها يسودها مناخاً إيجابياً يتصف بروح المبادرة والمسؤولية ويشجع على الإبداع والثقة بالذات ويدفع إلى الإنجاز مع تنظيم المهام، وبعضها الآخر يسودها الجو المليء بالصراعات والقسوة وقمع التلاميذ والمعلمين ويحد من حرياتهم وتملى عليهم الأوامر والتعليمات ولا يؤخذ بأرائهم في القرارات، وكل هذه العوامل مجتمعة تمثل المناخ المدرسي الذي يعيش فيه أطراف العملية التعليمية كاملة. ولأن المناخ المدرسي بالغ الأهمية في تطوير العملية التعليمية التعلمية كان لزاماً على الجميع السعي وراء بيئة مدرسية صحية للتعليم.

وحيث أن المدرسة تعد من أهم بيئات التفاعل الاجتماعي، التي تساعد في تشكيل شخصية المتعلمين وتحديد مستقبلهم وتعزز أنماطهم السلوكية، وتنمي الأفكار والمبادئ. فالجو السائد في المدرسة يلعب دوراً مهماً لما له من أهمية في إيجاد بيئة تعليمية صحية للمتعلم.

وعليه سنتناول في هذا الفصل مفهوم المناخ التنظيمي وهل يوجد فرق بينه وبين المناخ المدرسي كمدخل للمناخ المدرسي حيث تعتبر المدرسة مؤسسة تنظيمية كباقي المؤسسات، ومن ثم نبين عناصر المناخ المدرسي وأنماطه وأهمية المناخ المدرسي المفتوح ودوره في إحداث التغيير والعوامل المساعدة في تكوين مناخ مدرسي مفتوح.

1.1.1.2 مفهوم المناخ، المناخ التنظيمي، المناخ المدرسي:

المناخ اصطلاحاً: " مجموعة من الاتجاهات والأحاسيس والمشاعر تنتاب الفرد أو المجموعة من الناس نتيجة وجودهم في جو ما وتأثرهم فيه، والمناخ قد يطلق على نشاط معين من نشاطات جماعة من الناس " (الحنفي، 1994، ص30).

تعريف المناخ التنظيمي:

يعرفه حمود (2002، ص164) بأنه "مجموعة من السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة منظمة ما، والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات على حد سواء، والتي يتحدد بمقتضى تأثيرها تحقيق سبل الرضا والتحفيز، أو يعكسه على إمكانية المنظمة في تحقيق أهدافها ويعرفه الطويل (2001، ص139) بأنه "نوعية البيئة الداخلية التي تسود منظمة معينة، ويتم تعرف العاملين مناخ نظامهم من خلال تجاربهم، وعبر سبل التعايش بينهم داخل النظام، إذ يؤثر ذلك كله في سلوكهم وفي طريقة أدائهم لمتطلبات أدوارهم". أما الفراء والشنطي (2008 ص 723) فعرفا المناخ التنظيمي بأنه "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المنظمة وتدفع العاملين لتبني أنمط سلوكية معينة سواء في نفس المستوى الإداري إدراك العاملين أو بين المستويات المختلفة وهذه الخصائص يمكن التعرف عليها من خلال تصورات واضحة في المنظمة ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم ومساراتهم التي تحدد سلوكهم وتؤثر على أدائهم.

أما المناخ المدرسي:

فقد تعددت تعريف المناخ المدرسي بين الباحثين، وهذا راجع إلى اختلاف وجهة نظرهم والزاوية التي تناولها كل باحث:

فعرفه حجي (2001، ص236) بأنه " إدراك العاملين لبيئة العمل في المدرسة، وهو يتأثر بالتنظيم الرسمي والقيادة الإدارية ". بينما يرى الصافي (2001، ص65) "بأنه يعبر عن المناخ الاجتماعي والنفسي السائد في المدرسة، من علاقات وتفاعلات بين من هم داخل المدرسة، تتمثل في علاقة المدرس بالطالب، وتقيس مدى الاهتمام والصدقة التي يوجهها المدرس للطالب، وعلاقة الطالب برفاقه في المجتمع المدرسي، وكذلك العلاقات الاجتماعية بين إدارة المدرسة والمعلمين والطلاب. بينما عرفه الحجار والعاجز (2007، ص5) بأنه: "البيئة المدرسية المادية والمعنوية والتي تتضمن العلاقات بين الطلبة وزملائهم، والطلبة والمعلمين، والإدارة الصفية، والإدارة المدرسية، والموارد، والأبنية والمرافق المدرسية، حيث تؤثر في كم ونوع مخرجات المنظومة المدرسية ".

فيما يرى عبد العليم (2003، ص19): " أن المناخ المدرسي العام هو الجو الذي يسود المدرسة كمؤسسة تربوية تعليمية متضمنا الكيفية التي تدار بها، ويتم على أساسها اتخاذ القرارات وتنفيذها

وتوزيع الأدوار والواجبات على العاملين فيها وتنظيم سير العملية التعليمية وإدارة النشاطات المدرسية، فالمناخ المدرسي باختصار هو المحصلة النهائية العامة لخصائص المدرسة". ويعرفه العتيبي (2007، ص 17) بأنه: "مرآة عاكسة لمهارات وسلوك المديرين وكافة الظروف، والخصائص المميزة لبيئة العمل، ولعمليات التفاعل التي تتم داخل النظام الاجتماعي والمدرسي، والتي لها تأثير على الأداء الوظيفي للمعلمين، وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل".

ومن خلال هذه التعريفات المختلفة للمناخ التنظيمي والمدرسي، لم تلاحظ الباحثة فرقاً ملحوظاً بينها باعتبار المدرسة مؤسسة تربوية تنظيمية.

2.1.1.2 عناصر المناخ المدرسي:

يتضح من خلال التعريفات السابقة للمناخ المدرسي بأنه يتكون من مجموعة من العناصر المتداخلة، والتي تعمل وتسهم في إيجاد بيئة داخلية للمؤسسة التربوية، والتي يمكن إيجازها بالشكل الآتي كما أوردتها بلقاسمي (2016):



الشكل رقم (1.2) عناصر المناخ المدرسي (الشكل من تصميم الباحثة)

وتوضح الباحثة هذه العناصر بشيء من التفصيل:

1. الهيكل التنظيمي

"وهو عبارة عن البناء الداخلي، أو الشكل الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المؤسسة، وهو من يوضح التقسيمات، أو الوحدات الرئيسية والفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي من خلالها تتحقق أهداف المؤسسة". (حمود، 2002 ص 169)

وهو هنا يشمل حجم المؤسسة ونمط السلطة المتبع في المؤسسة، لأن طبيعة الهيكل التنظيمي ونظرة العاملين إليه تؤثر في قدرة العاملين على المشاركة والإبداع، فالهيكل التنظيمي المرن يتيح للعاملين فرص التأقلم مع التغيرات المستجدة والطارئة، ويعمل على إشاعة جو من الأمن والاستقرار داخل المؤسسة، حيث يعتبر الوعاء الذي يجسد الدوائر والأقسام وتنتشر فيه مكونات المدرسة وتتحدد فيه ارتباطاتها الإدارية. (بلقاسمي، 2016).

ومن هنا يتضح لنا أهمية العلاقة التي تربط بين الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومناخها التنظيمي السائد فيها، فكلما كان الهيكل سليماً، كلما أدى إلى مناخ تنظيمي إيجابي يسمح لأفراد المؤسسة بالانسجام والتفاعل في المؤسسة مهما تعرضت المؤسسة لظروف وعوامل متغيرة.

وحتى يحقق الهيكل التنظيمي للمؤسسة الفاعلية في إنجاز المهام يجب أن يتسم بالخصائص الآتية، وكما جاءت عند حمود (2002):

1- التوازن: ويقصد به تحقيق التوازن بين السلطات والصلاحيات الممنوحة للفرد، والتوازن في

نطاق الإشراف، واعتماد وحدة الأوامر الصادرة من المستويات الإدارية المختلفة

2- المرونة: استيعاب الهيكل التنظيمي المراد تصميمه لجميع التعديلات المستمرة، تبعاً للمتغيرات الداخلية والخارجية.

3- الاستمرارية: ويوضح مبدأ الاستمرارية ضرورة اعتماد القواعد العلمية السليمة في بناء

الهيكل التنظيمية، وتوخي الدقة في تشخيص القواعد واستشراق التغيرات المستقبلية دون

أن تتعرض الهياكل لتغيرات متكررة من شأنها إرباك البناء الهيكلي للتنظيم.

ويسهم الهيكل التنظيمي في تحقيق أهداف المدرسة، من خلال ما أورده الجبر (2002):

- توضيح مركز اتخاذ القرار الرسمية، ومدى إمكانية اتساع شبكة اتخاذ القرار.
- توضيح العلاقات بين الأفراد العاملين في المدرسة.
- تحديد المهام لكل العاملين في المدرسة، وبيان العلاقة بينها وبين الأهداف المراد تحقيقها.
- المساعدة على تحديد مراكز السلطة.
- بيان طرق الاتصال بين الإدارة والمعلمين.

2. نمط القيادة

" القيادة هي فن التأثير في المرؤوسين، لإنجاز المهام المحددة لهم، بكل حماسة وإخلاص. وهي على أنواع منها الأوتوقراطية التي تتميز بمركزية السلطة والاتصال الهابط، والاتجاه الواحد مما يحد من تبادل الآراء والأفكار والمشاركة والإبداع، ومنها الديمقراطية القائمة على اللامركزية وتفويض السلطة والاتصال ذي الاتجاهين، والثواب مما يشجع التفاعل وتقديم الأفكار الخلاقة والإبداع" (العميان، 2005 ص 308).

ويؤثر نمط القيادة السائد في كل مؤسسة تأثيراً كبيراً على المناخ المدرسي الذي يعمل العاملون في ظلالة حيث، ويشير الطويل (2001) بهذا الخصوص الى نقطتين:

- حينما تكون ممارسة الإدارة وسياساتها مبنية على التشاور والمشاركة في صنع القرار، وعلى احترام وتقدير العاملين في المؤسسة، فإن الشعور بالثقة المتبادلة والصراحة وتحمل المسؤولية في إنجاز العمل يكون عالياً بين الأفراد.
- كما يسهم المناخ الإيجابي في تطوير اتجاهات إيجابية نحو المؤسسة، ونحو العاملين فيها.

3. المشاركة في اتخاذ القرار:

ترى عبد المنعم ومصطفى (2012) أن المشاركة في اتخاذ القرار من العناصر الرئيسية التي تسهم في إيجاد مناخ مؤسسي سليم، لأنها تشعر جميع أفراد المجتمع المدرسي بالمسؤولية المشتركة في إنجاح تلك البيئة، والإدارة الناجحة هي التي تدرك أن الأفكار الإبداعية تأتي عبر طرح الأفكار وعرضها على الآخرين، وتتم المشاركة من خلال لجان صنع القرار في المدرسة، يشترك فيها أعضاء الإدارة المدرسية والمعلمون وأولياء الأمور والمجتمع المحلي.

ومن إيجابيات المشاركة في اتخاذ القرار ما يلي:

- إدراك المدرسين والطلبة للقرار، وقبوله، وإزالة المخاوف منه والتزامهم به.
- زيادة فرص التعاون بين الجميع لحل المشكلات.
- ترسيخ عامل الثقة والدافعية إلى العمل، وزيادة درجة الولاء والانتماء ورضا العاملين.
- تحسين كفاية العمل وزيادة معدلات الإنتاج. (عبد المنعم ومصطفى، 2012)

4. نمط الاتصالات

يعرف عزب (2008، ص205) الاتصال بأنه: " تلك العملية التي تهدف إلى تدفق البيانات والمعلومات في صورة حقائق بين الوحدات المختلفة في مختلف الاتجاهات من هابطة وصاعدة وعرضية، عبر مراكز العمل المتعددة من أعلى المستويات إلى أدناها داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة التعليمية، وكذا بينها وبين المجتمع الخارجي وبالعكس".

وتسهم الاتصالات في تكوين المناخ التنظيمي المدرسي وتحدد خصائصه، وفعالية الاتصال تعني ببساطة أن هناك خاصية إيجابية أضيفت للمناخ التنظيمي، أما البطء في الاتصالات وعدم فعاليتها تعني أن هناك خللاً في المناخ التنظيمي، لذا يعد وجود الاتصالات الفعالة مؤشراً مهماً على وجود مناخ مدرسي جيد (فليه وعبد المجيد، 2005).

ويرى مصطفى (2005) أن للاتصال أهمية كبيرة في المدرسة باعتباره الأداة الرئيسية في إحداث تكامل الوظائف الإدارية وتنسيقها فيما يتعلق بتناول المشكلات التي تنشأ في المدرسة ودراساتها واقتراح الحلول المناسبة لها، واتخاذ القرارات المدرسية الرشيدة من خلال تحديد أهداف المدرسة، ووضع الخطط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، حيث أن للاتصال الفعال دوراً في تكوين العلاقات الإنسانية السليمة بين جميع أفراد أسرة المدرسة وتطوير العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي.

5. طبيعة العمل

يقصد بطبيعة العمل: ذلك العمل الذي يحس العامل فيه بقيمته في نهاية يومه حيث لا يؤدي إلى فقدان العامل بإحساسه بأهمية دوره، وبالتالي لا يرى حافزاً للتحسين في الأداء. حيث تؤثر بيئة العمل وطبيعتها على إنتاجية العاملين وعلى نفسياتهم، فكل عمل يحتاج إلى بيئة مناسبة للقيام به، كما أن لبيئة العمل وجوهاً تأثيراً على علاقة العاملين ببعضهم البعض وعلاقتهم بالعمل والمسؤول عنهم، وتتعدى هذه التأثيرات إلى مراحل متقدمة في المستويات الاجتماعية والنفسية من مراحلها المتقدمة، فهي من الممكن أن تعمل على دفع العاملين إلى التكاتف والتعاون من أجل مصلحة المؤسسة أو أنها من الممكن أن يكون تأثيرها سلباً فيما إذا لم تتناسب طبيعة العمل وتناسب العاملين الذين يقضون وقتهم فيها، فتوفير بيئة مناسبة له تزيد من إنتاجيته وتقلل الوقت المهدور في عمله. (القريوتي، 1994، ص121).

بينما يرى حمود (2002) أن الأعمال التي تتسم بالتحسين والتطوير فإنها تشجع العاملين على الإسهام بكل قدراتهم وطاقاتهم الإبداعية في إنجاح العمل وتحقيق الأهداف.

وبناءً عليه ترى الباحثة أن مهنة التعليم ليست كغيرها من المهن لأنها تستثمر الإنسان وتعمل على بناء الأفراد ليعملوا على نهضة الأوطان فمن غير الطبيعي أن تكون مهنة التعليم من ضمن الأعمال الروتينية التي لا يشعر فيها المعلم بأهمية ماذا يعمل.

6. تكنولوجيا العمل

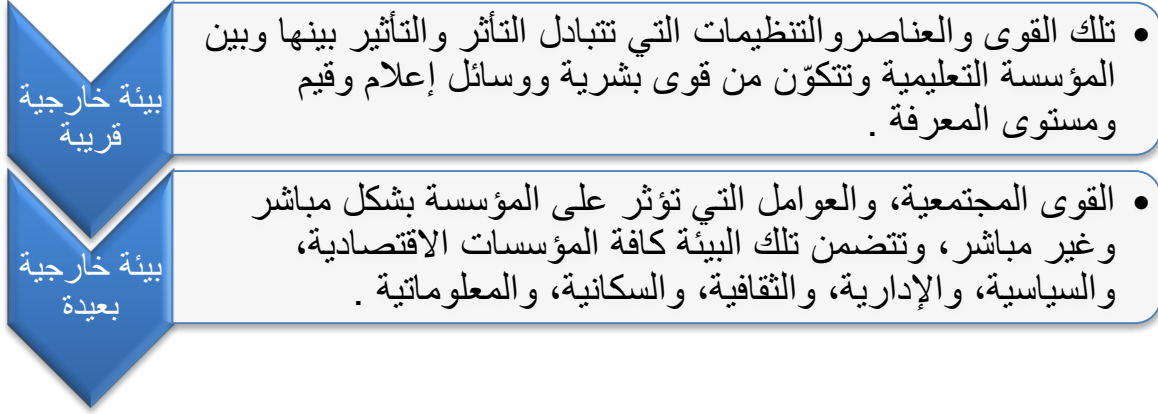
في ظل الظروف التي نعيش، من تقنية عالية وتكنولوجيا متقدمة وثورة معلوماتية هائلة، كان لابد للإدارة المدرسية ألا تقف موقف المتفرج مما يجري، بل لابد أن تتطور مع التطور، للقيام على أداء مهمتها على أكمل وجه، وهذا يعني أن تكون على دراية بمستجدات التكنولوجيا التي تلزمها لأداء مهامها، من أجهزة أو وسائل تواصل حديثة أو برامج حاسوبية لازمة. (عبد المنعم ومصطفى، 2012).

حيث يرى حمود (2002) أنه إذا ما تم اعتماد التكنولوجيا بشكل صحيح فإنها ستساهم في تحقيق ما يأتي:

- توزيع المهام والواجبات والعمل بشكل سليم بين الأفراد والجماعات.
 - تعمل على تحسين الظروف المادية للعمل من حيث الضوء والحرارة والصوت، بما يتلائم مع تحقيق أعلى كفاءة ممكنة في الأداء.
 - تعمل على رفع كفاءة أداء الأفراد في المنظمة من حيث السرعة، وتقليل الهدر وضياع الجهود البشرية والمالية والمعلوماتية.
 - تحقيق الأجواء المناخية القادرة على قتل روح الرتابة والروتين في الأداء، وتطلق الإبداعات الذاتية للأفراد والجماعات في حقل العمل وتحقيق المناخ الملائم للإنجاز الفعال.
- وهذا كله يرتبط ارتباطاً وثيقاً في تشكيل البيئة المدرسية ومناخها المدرسي.

7. البيئة الخارجية

يرى عزب (2008) أن البيئة التي تقع خارج حدود المؤسسة نوعان والشكل الآتي يوضحها:



الشكل رقم (2.2) أنواع البيئة الخارجية (الشكل من تصميم الباحثة)

فالمدرسة عبارة عن مؤسسة اجتماعية أوجدها المجتمع لخدمة أبنائه والمساهمة في حل مشكلاته، وقيادة تطوره وتحقيق أهدافه، ولكي يتمكن من تحقيق ذلك لا بد لها أن تتفاعل مع المجتمع، فتؤثر فيه وتتأثر به، وأن توثق صلاتها مع أولياء أمور الطلبة وتدعوهم للمشاركة في برامجها وأنشطتها واستخدام مرافقها، فهي لا تستطيع أن تؤدي وظيفتها بين جدران أربعة بل يجب أن يكون هناك ارتباط قوي بينها وبين البيئة التي تحيطها، فكلما كانت أكثر استجابة لحاجات بيئتها ومجتمعها، كلما كانت أكثر فاعلية وأعمق أثراً (عطوي، 2001).

وخلاصة القول أنه بتفاعل هذه العناصر يتكون لدى المؤسسة المدرسية خصائص تميزها عن باقي المؤسسات، يدرکها العاملون من خلال تفاعلهم داخلها، تؤثر في قيمهم واتجاهاتهم نحو المدرسة، وبالتالي توجه سلوكهم، فإما أن يتشاركوا أهدافها ويشعروا بأنهم مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف، وإما أن ينعزلوا وتتحفض لديهم الروح المعنوية، والدافعية للعمل الجاد. فهذه العناصر تتحكم بمدى جودة المناخ المدرسي داخل المدرسة، والذي يؤدي دوراً فعالاً في نجاح المدرسة أو إخفاقها.

3.1.1.2 عوامل المناخ المدرسي

كل مؤسسة تربوية تحتاج إلى مجموعة من العوامل التي إذا توفرت في البيئة المدرسية ستحقق المناخ الملائم، والذي سيؤدي بالمدرسة إلى تحقيق أهدافها التربوية التي تسعى لها وترى بن لادن (2001، ص212) أن هذه العوامل تتمثل في:

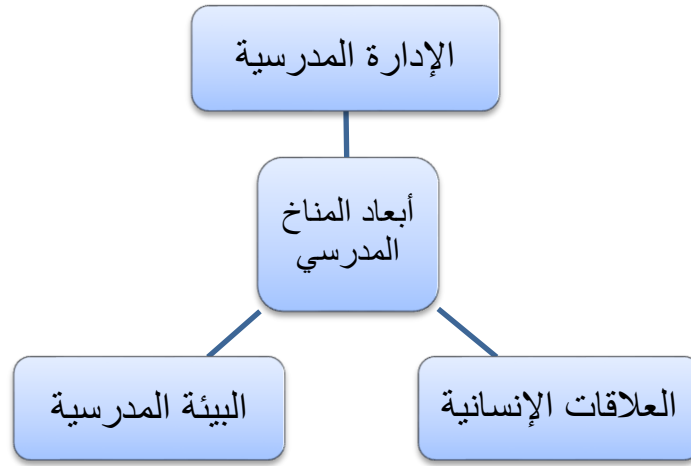
- الاحترام: ويقصد به أن يشعر الفرد داخل مدرسته بأن رأيه ومبادراته ومقترحاته تحظى بالتقدير والعناية والاهتمام، فالمناخ المدرسي السليم لا يشعر فيه الفرد بالقمع بل يشعر فيه بالتقدير.
 - التماسك: وهنا يتضح التماسك عندما نلمس ارتباط مشاعر العاملين بالمؤسسة التعليمية ومدى ولائهم وانتمائهم لها، حيث نرى العمل بروح الجماعة والفريق فيها للمحافظة عليها.
 - التجديد: ويقصد به مدى مقاومة المناخ المدرسي للروتين والاطلاع على كل جديد، وتحقيق النمو السليم للمؤسسة من خلال مواكبة التطورات العلمية الجديدة وتعديل الخطط، والقدرة على تنظيم المشاريع ودعم المبادرات التي من شأنها أن تحقق النمو للمؤسسة التربوية، لأن التجديد ودعم المبادرات والمشاريع الريادية يعمل على إشباع حاجات العاملين ويزيد من طموحهم.
 - فرص المشاركة: تتحقق هذه الفرص من خلال القائمين على العملية التربوية، حيث يعملون على إتاحة الفرص والمشاركة لجميع الطلاب بما فيهم ضعاف التحصيل في صنع القرار والمشاركة وإبداء الاقتراحات، فحرمان الطالب من فرص المشاركة سوف يحرم المؤسسة التعليمية من الاستفادة من هذه الأفكار التي تساعد في تطوير المؤسسة التربوية.
 - الثقة: تتمثل عندما يشعر الطالب بأن الأفراد داخل المؤسسة يتعاملون معه بطريقة صادقة تخلو من الخداع، فيسود جو يُشعر الطالب بالأمان داخل البيئة المدرسية فيتولد لديه شعور بالأمان والانتماء للمدرسة وعدم الرغبة بالغياب عنها.
- ونظراً لأهمية المناخ المدرسي فقد حدد اتحاد المجالس الوطنية للمدارس الأمريكية (NSBA) مجموعة من الشروط حول السلوكيات والعوامل الرئيسية التي تؤثر على المناخ المدرسي، طبقاً للمجالات الآتية التي على المجالس المدرسية والمشرفين التربويين الالتزام بها: (Pickeral,et al (2009)

- القيادة المشتركة.
- التحسين المستمر.
- اتخاذ القرارات المشتركة.
- القدرة على خلق المبادرات التربوية.

- مكان العمل الداعم للموظفين.
- التطوير المهني للعاملين.
- دعم مواقع المدارس من خلال البيانات والمعلومات.
- إشراك المجتمع المحلي.

4.1.1.2 أبعاد المناخ المدرسي

هناك مجموعة كبيرة من الأبعاد التي يتشكل منها المناخ المدرسي، والتي من خلالها استطاعت الباحثة بناء مجالات أداة الدراسة وأبعادها وتتمثل في:



الشكل رقم (3.2) أبعاد المناخ المدرسي (الحياتي، 2017)

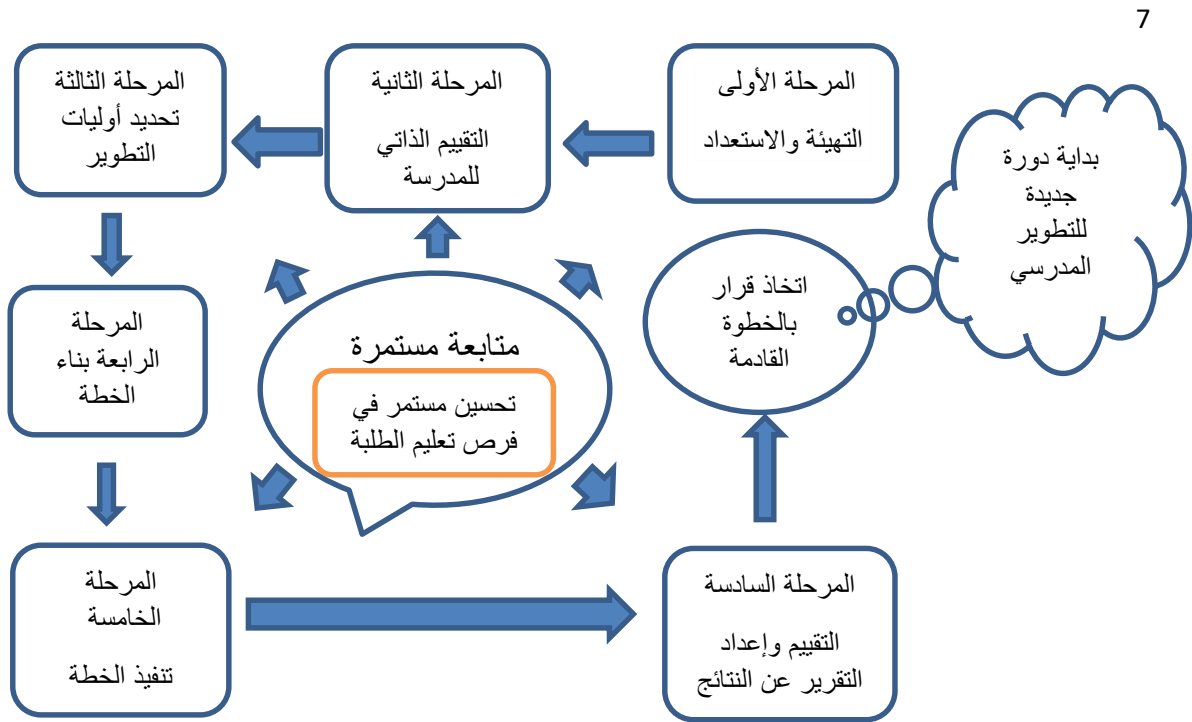
1.4.1.1.2 بعد الإدارة المدرسية

يقوم مدير المدرسة أثناء تأديته عمله بمجموعة من الأدوار المتكاملة التي يتداخل بعضها في بعض ولا يجوز الفصل فيما بينها. وفي ضوء الإطار النظري للدراسة، وإطلاع الباحثة على الأدب التربوي والدراسات الميدانية في مجال الإدارة التربوية عامة والإدارة المدرسية خاصة، ومن خلال الاستعانة بالدليل الإجرائي لمدير المدرسة، تمكنت الباحثة من رصد مجالات تغطي الأدوار المتوقعة من مدير المدرسة، وهي:

أولاً الجانب الإداري، ويتمثل في:

1- التخطيط المدرسي: "وهي تلك العملية التي يقوم بها فريق عمل وممثل للقيادة المدرسية، لوضع تصور لمستقبل المدرسة وتطوير الإجراءات والعمليات والوسائل لتحفيز ذلك التصور المستقبلي على أرض الواقع، من خلال الاستجابة لتلك التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية، ومن خلال استثمار الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بصورة أكثر فعالية". (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2020، ص12).

والشكل الآتي يبين تتابع مراحل التخطيط في إطار دورة التخطيط المدرسي:



الشكل رقم (4.2) دورة التخطيط المدرسي (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2020)

2- إدارة الموارد البشرية والمادية من خلال:

- الإطلاع على التشريعات التربوية المدرسية وتنفيذها.
- توزيع المهام والمسؤوليات على الهيئتين الإدارية والتعليمية.
- توفير الكتب المدرسية والموارد التعليمية والقرطاسية اللازمة.
- متابعة دوام العاملين في المدرسة، والتأكد من قيامهم بالمهام الموكلة إليهم.
- تخطيط وتحديد جدول أعمال الاجتماعات المدرسية، وترؤسها.
- وضع خطة النشاطات التربوية للمدرسة.

- توزيع المباحث الدراسية على المعلمين حسب تخصصاتهم وقدراتهم.
- دراسة التعليمات الصادرة عن الجهات المسؤولة وإبلاغها للمعلمين، وإصدار التعليمات المحلية الخاصة لتسيير أمور المدرسة على وجه أفضل.
- الإشراف على صيانة المبنى المدرسي، ومرافقه، وأثاثه، وتجهيزاته بشكل مستمر، ليصبح أكثر فائدة وراحة ومنتعة للطلاب والعاملين في المدرسة، بالإضافة لتوفير وسائل السلامة العامة..
- إعداد الموازنة التقديرية للمدرسة وصرفها وفق البنود. (عطوي، 2001)

ثانياً: جودة التعليم والتعلم

تعرف جودة التعليم بأنها: "طريقة أداء العمل بطريقة صحيحة، وفق مجموعة من المعايير والمواصفات التربوية في المدخلات والعمليات، من خلال الحصول على منتج تعليمي نوعي بأقل جهد وتكلفة، من خلال مشاركة وتحفيز جميع أفراد المجتمع المدرسي في التنفيذ وحل المشكلات، حيث تعتبر القيادة التربوية الفعالة من أهم عوامل نجاح المؤسسة التربوية، فالإدارة الواعية هي القادرة على تفعيل دور العاملين وتنظيم جهودهم، وتحسين مستوى أدائهم من أجل النهوض بالعملية التربوية كما وكيفا". (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2020، ص38).

وتتمثل جودة التعليم والتعلم في:

1- التعليم والتعلم (مدير المدرسة مشرف مقيم).

يعد الدور الذي يفترض أن يلعبه مدير المدرسة هاماً ومؤثراً باعتباره مشرفاً مقيماً في المدرسة، يقدم الدعم والمساندة لكل أعضاء المجتمع المدرسي حيث يتجلى دوره في العديد من المجالات التي تظهر فيها قدرته على القيادة أهمها:

- دعم المعلمين في أعمالهم الكتابية ومتابعتهم (الخطط اليومية والفصلية، سجلات العلامات، قوائم الرصد، نماذج الاختبارات، الإجراءات العلاجية، ملف الإثراء، ملف الإنجاز، عمل اللجان المختلفة).

- تنفيذ الزيارات الإشرافية للمعلمين، بغية مساعدة المعلمين في الارتقاء بعملهم في هذا المجال، وتقديم الدعم والمساندة لهم.
- النمو المهني للمعلمين، حيث يشكل النمو المهني للمعلمين من أولويات العمل الإداري المدرسي، ذلك أن المعلم يشكل الوسيط المعرفي بين الطالب والمنهاج، وهو من ينفذ الموقف التعليمي التعليمي، لذلك لا بد من الاهتمام بالنمو المهني المستمر بالمعلمين.
- إثراء المنهاج المستمر ومتابعة تطبيقه من خلال عقد ندوات في المدرسة حول فلسفة المنهاج الفلسطيني وخطوطه العريضة، وعقد اجتماعات مع المعلمين لتشجيعهم على تبادل الخبرات، من خلال لجان المباحث، وتدريبهم على كيفية ربط التعليم بسياقات حياتية. والتعاون معهم في توفير كل ما يطلبونه لإثراء المنهاج.
- تفعيل مصادر التعلم، حيث تعتبر هذه المصادر رافداً ومساعداً للمعلم في تحقيق أهداف المنهاج، باعتبارها مصادر داعمة في تسهيل وتيسير مهمة المعلم في تنفيذ مهامه التعليمية، ويقع على عاتق مدير المدرسة مهمة توفيرها ومتابعة تفعيلها، وتقديم الدعم والمساندة للمعلمين في توظيفها والإفادة منها بطريقة فاعلة.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات، لدورها الأساسي والداعم في تحسين العملية التعليمية التعليمية، وعليه لا بد من رفع الكفايات المهنية للمعلمين في توظيف تكنولوجيا المعلومات، وعلى مدير المدرسة تسخير الإمكانيات وتوفير السبل الكفيلة بدعم المعلمين ومتابعتهم.
- تنفيذ النشاطات الطلابية التربوية: حيث تعتبر النشاطات التربوية عاملاً مهماً في بناء شخصية الطالب وصلها، كما أنها من العوامل التي تعمل على جذب الطالب نحو المدرسة، وينبغي على مدير المدرسة تنفيذ هذه النشاطات وتنظيمها بما ينسجم والغاية التي وضعت من أجلها.
- تقييم أداء العاملين، فالهدف منه هو التطوير والتحسين بما يخدم أهداف النظام التربوي، وليس تصيد الأخطاء، وإنما ينبغي القيام به بمهنية وموضوعية وعدالة بين العاملين في المدرسة كافة.

- رعاية الطلبة، حيث يعتبر تحسين أداء الطلبة غاية المؤسسة التعليمية، وعليه فالقائد التربوي يسعى إلى توفير السبل الكفيلة لتحقيق هذا الغاية، والتي تتطلب متابعة وتقييم أداء الطلبة، ويساعد المعلمين في التعامل مع الطلبة المتأخرين والمتفوقين دراسياً ويساعدهم في تحديد طرق التقييم المناسبة للكشف عن مستوى تحصيل الطلبة.
- متابعة المشاريع التربوية التي تنفذ في المدرسة، ومتابعة تأثيرها على العملية التعليمية (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2020)

2.4.1.1.2 بعد العلاقات الإنسانية

تسعى إدارة المدرسة إلى تكوين علاقات إنسانية بين جميع أطراف العملية التعليمية، بحيث يكون جو المدرسة مبنياً على الإيمان بقيمة الفرد والجماعة والتعايش بانسجام داخل البيئة المدرسية وخارجها. فبناء علاقات إنسانية وتوفير مناخ ملائم بين أفراد المجتمع المدرسي يسهم في إيجاد بيئة عمل يسعى الجميع فيها لتحقيق أهداف المدرسة. (بلقاسمي، 2016).

وسنتطرق هنا لأهم الإجراءات التي لابد لمدير المدرسة القيام بها لبلوغ هدفه في إدارة العلاقات على كافة المستويات:

أولاً: العلاقة مع مجتمع المدرسة: حيث ترى بلقاسمي (2016) أن العلاقة مع مجتمع المدرسة تتمثل في:

1- علاقة الطالب بزميله: إن عملية التفاعل الصفّي وأثرها في أداء الطالب الأكاديمي ليست مقتصرّة على تفاعل الطالب مع المعلم، بل هناك نوع من التفاعل يقوم بين الطلاب وله الأثر في بناء العلاقات الاجتماعية، فالتفاعل الإيجابي يتيح للطلبة فرص تعلم السلوكيات الاجتماعية مثل: التعاون ومهارة التواصل وبالتالي تحقيق الذات للطالب وعليه يجب على المعلم إيجاد مناخ صفّي يتسم بالثقة والاحترام والتعاون الحقيقي المبني على العلاقات الإيجابية بين الطلبة. (عواريب وصولي، 2015)

2- علاقة الطالب بالإدارة المدرسية:

علاقة الطالب بالإدارة المدرسية يجب أن تكون علاقة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل وعلى إدارة المدرسة أن تتيح الفرص والمشاركة لجميع الطلاب بما فيهم ضعاف التحصيل

في صنع القرار والمشاركة وإبداء المقترحات، من خلال تشكيل الفرق المدرسية ومجالس

الطلبة والأسر الصفية وإشراكها في صنع القرار في المدرسة. (بن لادن، 2001)

3- علاقة الطالب بالمعلم: يعد المعلم العنصر الفعال في عملية التعليم، فبمقدار ما يحمل في

قلبه من إيمان برسائله ومحبته لطلبته، وخبرة في تحسين طريقة التعليم، يكون نجاحه

الأكبر في الأثر الذي يتركه في بناء وصقل شخصية طلبته فهو الريان الذي يسخر براعته

ومهاراته في إيجاد المحبة والمودة بينه وبين طلبته. (عبيد، 2006)

4- علاقة مدير المدرسة مع المعلم، حيث يجب أن يسعى مدير المدرسة إلى:

• بناء علاقات تواصل مهني بين العاملين في المدرسة من خلال اللقاءات المستمرة وإطلاعهم على المستجدات التربوية.

• استخدام الممارسات السليمة التي تؤدي إلى تحسين العلاقة مع العاملين في المدرسة.

• إشراك المعلمين في صنع القرار.

• التعامل بمهنية مع المعلمين، وعدم تأثير العلاقة الشخصية على علاقة العمل.

• تفويض الصلاحيات وتوزيع المهام وفق القدرات.

• تعزيز الثقة بين أفراد المجتمع.

• التعاون والتشاور من خلال إيجاد قنوات فعّالة تتيح للمعلمين فرص إبداء وجهات

نظرهم ومشاعرهم حول المنهاج وسلوك الطلبة، كما يتيح لهم فرص القيام بمبادرات

لحل المشكلات.

• مشاركة العاملين في أفراحهم وأتراحهم.

• تنشيط عمل المجموعة بالوسائل المختلفة وبث الحماس والنشاط فيهم، ورفع روحهم المعنوية.

(عطوي، 2001)

ثانياً: العلاقة مع المجتمع المحلي:

ازداد الوعي بضرورة إقامة تعاون وثيق بين المدرسة والمجتمع المحلي، ويعتمد نجاح المدرسة في

تحقيق رسالتها على مدى ارتباطها بالمجتمع ومؤسساته. ولتوطيد هذه العلاقة لا بد لمدير المدرسة

القيام بما يأتي:

• دراسة البيئة المحلية والمحيطة بالمدرسة.

- إشراك المجتمع المحلي في أنشطة المدرسة (تخطيط، تنفيذ، تقييم)
- زيارة مؤسسات المجتمع المحلي والإفادة من إمكانياتها في خدمة المدرسة.
- إتاحة المجال للمجتمع المحلي للإفادة من مرافق المدرسة وفقاً للأنظمة والقوانين.
- تشجيع الطلبة والعاملين على المشاركة بمناسبات المجتمع المحلي التي تقام خارج أسوار المدرسة، وتشجيع الطلبة على العمل التطوعي بما يخدم المجتمع المحلي ويعمق الصلة بين المدرسة والمجتمع.
- تكريم أفراد المجتمع المحلي والمؤسسات الداعمة للمدرسة. (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2020)

ثالثاً: العلاقة مع أولياء الأمور:

إن عملية الاتصال مع أولياء الأمور تساهم في تطوير علاقة ثقة وشراكة بين المدرسة وبينهم، مما يساعد مدير المدرسة في استخدام الأساليب الملائمة لبناء الثقة وتبادل المعلومات، ودعمهم لتحقيق أهداف المدرسة بشكل تعاوني ومشارك. (ماضي، 2011)

ولتوطيد هذه العلاقة لا بد لمدير المدرسة القيام بما يأتي:

- تشكيل مجلس أولياء الأمور وفقاً للتعليمات الصادرة عن الوزارة.
- تفعيل دور أولياء الأمور في المدرسة في النشاطات المدرسية.
- تزويد أولياء الأمور بتقارير دورية عن مستوى أبنائهم الدراسي والسلوكي.
- إشعار أولياء الأمور بأهمية زيارتهم للمدرسة للوقوف على مستوى أبنائهم الدراسي والسلوكي.
- عقد لقاءات وورش عمل مع أولياء الأمور لمناقشة قضايا تهم العملية التعليمية.
- تكريم أولياء الأمور المتعاونين مع المدرسة. (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2020)

3.4.1.1.2 بعد البيئة المدرسية

تعد البيئة المدرسية الأمانة في بعديها المادي والمعنوي النفسي بيئة صديقة للطالب، فالمدرسة هي البيئة الثانية بعد الأسرة، والتي يواصل فيها الطفل نموه الجسدي والنفسي وتعمل على إعداده للحياة المستقبلية، فإذا لم تتوفر هذه البيئة في المدرسة ستؤثر سلباً على نوعية التعليم. (عواريب وصولي، 2015)

وتشمل البيئة المدرسية بعدين رئيسيين وهما:

أولاً: البعد المادي، ويشمل العناصر الآتية:

1- الموقع: يعتبر موقع المدرسة من الأمور المهمة التي لها تأثير واضح على أداء كل من العاملين والطلبة والإدارة المدرسية، كما له تأثير فعال على التحصيل الدراسي، حيث يعتبر التخطيط لاختيار موقع مدرسي آمن وملائم من أهم أولويات التخطيط. ومن مواصفات الموقع المدرسي الجيد:

- توفر مرافق البنية الأساسية، إذ تعتبر مرافق البنية الأساسية من صرف صحي، ومقاصف، ومياه صالحة للشرب، وتوصيلات كهربائية، ووسائل التخلص من القمامة.
- توفر وسائل النقل والمواصلات، بحيث تكفل الوصول للموقع بأقل قدر ممكن من العناء والتكلفة.
- مراعاة الخدمات العامة عند اختيار الموقع، فيجب الأخذ بعين الاعتبار مختلف الخدمات المتوفرة بالحيز العمراني مثل العيادات الطبية، والخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية (الزنغلي، 2009).

2- البناء: يجب أن تكون مواصفات البناء المدرسي تبعث الأمن والراحة للطلبة والطاقم التعليمي وتتخلص المواصفات بالآتي:

- الغرف الدراسية: بحيث يجب أن يتلائم حجم الغرفة الدراسية مع عدد طلاب الصف.
- غرفة المعلمين: تعتبر غرفة المعلمين من الأبنية الإدارية الهامة، حيث يقوم فيها المعلم بتأدية الأعمال المصاحبة لمهنة التعليم، لذا ينبغي مراعاة الظروف البيئية التي يقضي فيها العلمون أوقات فراغهم داخل المدرسة.
- متطلبات تتعلق بالأنشطة التربوية: وتتضمن المتطلبات الأساسية من مساحات للتربية الرياضية والزراعية والموسيقية والإذاعية والفنية. (الزنغلي، 2009)

وفي حالة نقص إمكانات المدرسة المادية وتجهيزاتها كنقص الوسائل والأدوات والمختبرات وعدم وجود غرف مخصصة لها، وعدم وجود ملاعب وساحات لممارسة الأنشطة، ونقص الغرف وضيق الغرف الصفية، وعدم توفر الإضاءة المناسبة، وسوء التهوية وغير ذلك من الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة. فإن هذا كله يؤثر تأثيراً سلبياً على المعلم والطالب، إذ يؤدي إلى فقدان المناخ المدرسي

الذي يساعد المعلمين على تأدية مهمتهم ومسؤوليتهم على الوجه الأكمل، وعدم شعور التلاميذ بتوفر المناخ المدرسي المناسب الذي يساعدهم على تنمية مهاراتهم وإكسابهم الخبرات التعليمية اللازمة، وعدم تمكن المدرسة من القيام بنشاطات صفية ولا صفية مكمل للبرنامج المدرسي. (العنبي، 2007)

ثانياً: البيئة المدرسية المعنوية والنفسية

إن من أهم أهداف عملية التربية والتعليم في جميع الأنظمة التربوية مساعدة الطالب على النمو النفسي السليم، والعمل على صقل شخصية الطالب بطريقة إيجابية فاعلة، ولن يتحقق هذا الأمر إلا عن طريق توفير بيئة آمنة وصديقة للطالب، بعيدة عن العنف الجسدي والنفسي. وهذا لا يعني ترك الطالب دون ضبط أو قيد ولكن بالطرق التي تحفظ كرامتهم، وهنا يأتي دور المعلم في غرس القيم والاتجاهات في نفسية الطلبة، وهنا تأتي مجموعة من الإجراءات التي على مدير المدرسة متابعتها:

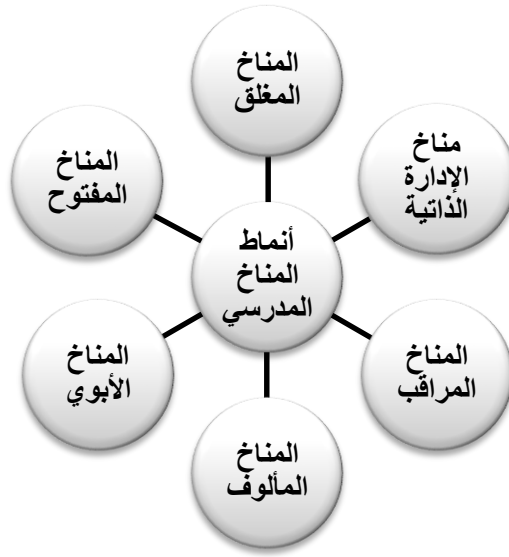
- 1- تفعيل ومساندة دور المرشد التربوي في معالجة مشكلات الطلبة الفردية والجماعية.
- 2- اتباع التعليمات الخاصة بعقوبات الطلبة.
- 3- تدريب المعلمين على تعزيز وحفز الدافعية لدى الطلبة حسب قواعد علم النفس والتي تعزز السلوك الإيجابي، وتعمل على تجنب السلوك السلبي.
- 4- العمل على تشكيل مجلس النظام المدرسي، ويعمل على اتخاذ خطوات تعمل على الحد من العنف المدرسي.
- 5- وضع خطة للأنشطة الترفيهية الهادفة، ومتابعة توظيف حصص المكتبة والفن والرياضة توظيفاً هادفاً. (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2020).

5.1.1.2 أنماط المناخ المدرسي

عند انتقال الفرد من مدرسة إلى أخرى يستطيع أن يستشعر الفروق في البيئة المدرسية، من حيث العلاقات بين الإدارة والمعلمين والطلاب، والروح المعنوية والحماسة، والفوضى أو التعاون المشترك، كل ذلك يدل على نوعية وطبيعة المناخ المدرسي، والذي يمثل شخصية المدرسة، ففي حين يعلو

ضجيج الطلبة وصياح المعلمين وتعم الفوضى في مدرسة ما، تسود الألفة والتعاون بين المدرسين ونلحظ التزام الطلبة بالقوانين والتعليمات في مدرسة أخرى (صادق والمعضادي، 2001).

وعليه، ومن خلال هذه الخصائص للمؤسسة أو المدرسة، يتم تصنيف المناخ المدرسي إلى أنماط، ومن أهم هذه التصنيفات، ما عرف بالمناخ المفتوح والمناخ المغلق، وهناك تسميات وتصنيفات أخرى لأنماط المناخ المؤسسي أو المناخ المدرسي بين هذين المناخين، كما أوردتها الحريري (2011)، كتدرج متصل يبدأ بالمناخ المغلق وينتهي بالمفتوح، وبينهما أنماط أخرى، وفقاً للشكل الآتي:



الشكل رقم (5.2) أنماط المناخ المدرسي (الشكل من تصميم الباحثة)

أما مواصفات وخصائص هذه الأنماط، فتوردها الباحثة بشيء من التفصيل:

1- المناخ المغلق (closed climat)

يتميز هذا المناخ بأن المعلمين لا يعملون جيداً، لذا يصل إنجازهم إلى الحد الأدنى، ولتحقيق بعض مشاعر الإنجاز يملئون التقارير الروتينية، ويحضرون بعض الاجتماعات، ومن ثم يشعرون بقليل من الرضا الوظيفي بالنسبة لإنجاز أعمالهم وإشباعهم للحاجات الاجتماعية، وروحهم المعنوية منخفضة إلى حد كبير، ويتسم سلوك المدير بالشكلية في توجيه وإدارة الأنشطة المدرسية، ويحرص على وضع قواعد وقوانين ولوائح تنظم العمل، وهذه الإجراءات والقوانين والقواعد مؤقتة، وبالإضافة

إلى ذلك فهو لا يعطي المثال الجيد والقوة الحسنة لأن ما يفعله مختلف تماماً عما يقوله مما يجعله غير ذي تأثير في توجيه أنشطة المدرسة. (جوهر وعلي، 2004).

بالإضافة إلى أن سلوك المدير في هذا النوع من المناخ يعد مصدر قلق للمعلمين، فهو غالباً يسمع لهم ولكن لا يرحب باقتراحاتهم، كما أنه لا يهتم بالحاجات الاجتماعية للمعلمين، ومسيطر لجميع أنشطة المعلمين بأدق التفاصيل، وبصفة عامة فإنه غير مراعي لحقوق الآخرين أو مشاعرهم، فضلاً على أنه لا يعطيهم الفرصة والحريّة المطلوبة ليفعلوا ما تتطلبه مهام القيادة. (Douglas, 2010).

ويرى هندي (2011) أن المناخ المغلق يؤثر تأثيراً سلبياً على تحصيل الطلاب وأدائهم من خلال:

1- المدارس ذات المناخ المغلق طلبتها أكثر عنفاً من المدارس الأخرى.

2- الطلبة يكونون أقل نشاطاً، ولا يشعرون بالقبول والترحاب من قبل المعلمين والإدارة.

3- عدم شعور الطلبة بالأمان وبالتالي ينعكس سلباً على التحصيل.

وبين الصافي (2001) التأثير السلبي للمناخ المغلق على البيئة التعليمية بأنه:

- يؤثر سلباً على دافعية الإنجاز ومستوى الطموح.
- عدم احتوائه على خبرات محببة إلى نفسية التلاميذ.
- المعلم لا يقوم بدوره على أكمل وجه، ولا يسعى إلى توفير الجو الملائم للعملية التعليمية.
- ينعدم به جو الترابط والتعاون والمشاركة الوجدانية.
- عدم إتاحة الفرص للطلبة لإبداء آرائهم والمشاركة بصنع القرار.
- عدم مساعدة طلبته على كيفية التعامل مع التجارب المحبطة لطموحاتهم، مما يدفعهم إلى الاغتراب والسلبية.

2- مناخ الإدارة الذاتية (autonomous climat):

يسود المدرسة تحت هذا المناخ حرية شبه كاملة يمنحها مدير المدرسة للعاملين في أداء مهامهم ويتسم العمل بالإنسانية بعيداً عن التعقيد، وتسود بينهم روح معنوية الى حد ما، حيث تهتم إدارة المدرسة بإشباع حاجات العاملين يليها جانب الإنجاز (حجي، 2001).

ويمتاز هذا المناخ بالخصائص الآتية:

- يعتمد المدير في أعماله على فريق العمل الذين يتسمون بدرجة عالية من النضج (النضج الوظيفي).

- لا يتدخل المدير بأعمال المعلمين بقدر ما يسعى إلى تحقيق حاجاتهم.

- يساعد هذا المناخ على ظهور القيادات.

- يتسم هذا المناخ بالأداء والانجاز.

- تسود الروح المعنوية العالية ولكن بدرجة أقل من المناخ المدرسي المفتوح. (عربيات، 2007)

ويرى (Hoy, et al, 2002) بأن مناخ الإدارة الذاتية يمتاز بالقيادة الجماعية حيث تسعى الإدارة إلى تلبية احتياجات المعلمين لتحقيق أهداف المدرسة، فمدير المدرسة يعامل المعلمين بود ومساواة، بطريقة تعمل على تعبئة الجهود والطاقات لتحقيق الأهداف.

3- المناخ المراقب: (conttrollid climat)

يتسم هذا المناخ بالخصائص الآتية:

- يركز الاهتمام في هذا المناخ على أداء العمل وإنجازه بالدرجة الأولى، حتى لو كان على

حساب إشباع حاجات العاملين.

- يقوم مدير المدرسة بالمتابعة والتوجيه المباشر، ولا يسمح لأي أحد بالخروج عن القواعد.

- لا يهتم بمشاعر العاملين مما يجعل الروح المعنوية متدنية. (هندي، 2011)

وفي هذا النوع من المناخ المعلمون يعملون فوق طاقتهم، والتفاعل الشخصي بينهم قليل، فالمدير

متسلط ويعمل بمعزل عن الآخرين ويتميز هذا النوع بالإنتاجية العالية، لكن مع غياب المودة

والعمل بروح الفريق. (كمال، 2012)

4- المناخ المألوف: (familiar climat)

يسود المدرسة في ظل هذا المناخ الروح الأسرية إذ تتكون الألفة بين أعضائها فالعلاقات الاجتماعية

والاهتمام بإشباع الحاجات يفضل على العمل والإنجاز وتحقيق الأهداف، ويقل هنا الدور التوجيهي

للمدير فهو لا يعقد الأمور يل يسهلها إلى حد كبير في المقابل يكون انخفاض للرضى عن الأداء

وتحقيق الأهداف (حجي، 2001).

وأشار عربيات (2007) إلى السمات التي يتميز بها هذا المناخ:

- وصف هذا المناخ بالجو الاجتماعي ذو الطبيعة الواحدة، فالمعلمون منفصلون بالنسبة لأعمالهم لكنهم ودودون في هذا المناخ.
- لا يركز على الإنتاجية أو الإرشاد في العمل.
- يتميز هذا المناخ بكثرة المودة مع غياب الإنتاج.
- الروح المعنوية تكون معتدلة.

5- المناخ الأبوي (Paternal climate):

يتميز هذا المناخ بأن أسلوب المدير لا يحقق التوجيه الكافي بالنسبة للمعلمين أو إشباع حاجاتهم الاجتماعية، كذلك لا يوجد ترابط بين المعلمين وعادة ما يكونون منقسمين إلى جماعات أو أحزاب والأفراد هنا لا يحاولون إظهار ما لديهم من مهارات قيادية تاركين المبادرة للمدير الذي يأخذ دور الأب في المدرسة. كما وتسود الجماعة روح معنوية منخفضة نظراً لعدم تحقيق قدر مناسب من الإشباع سواء بالنسبة لإنجاز العمل أو إشباع الحاجات الاجتماعية. (أحمد، 2008)

وأشار كمال (2012) إلى خصائص وسمات هذا النوع من المناخ المدرسي بأنه:

- تتميز إدارة المدرسة في ظل هذا المناخ بعدم تفويض السلطة، فهي تتركز بيد مدير المدرسة.
- يتعذر ظهور قيادات جديدة، وينتج عن ذلك أن سلطة الرقابة تكون أعلى من سلطة التوجيه والإشراف.
- يسود هذا المناخ التكتل بين صف العاملين، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لديهم.
- يتصف سلوك المدير بالشكلية والتركيز على الإنتاج، ومراقبة سلوك المعلمين وتوجيههم ويبيدي درجة متوسطة من القدرة على إنجاز العمل.

6- المناخ المفتوح (The Open climat):

يصور المناخ المفتوح الحالة التي يتمتع فيها المعلمون بدرجة عالية من الانتماء، بالإضافة إلى العمل جيداً مع بعضهم البعض دون تشاحن وتذمر، إلى جانب أنهم لا يكلفون بالأعمال أو التقارير

الروتينية، وبصفة عامة يتمتع المعلمون بالعلاقات الحميمة مع بعضهم، كما يحصلون على رضا وظيفي عالٍ، فضلاً أنهم يتغلبون على الصعوبات التي تقابلهم، ويستمررون بالعمل. ويظهر المدير توافقاً مناسباً بين شخصيته؛ والدور الذي ينبغي أن يؤديه كمدير مدرسة، وفي هذا الصدد يمكن أن نرى سلوكه وعمله الجاد نموذجاً يحتذى به، فضلاً عن أنه يمتلك المرونة الشخصية سواء في سيطرته أو إرشاده للنشاط، ويظهر اهتماماً عالياً بمساعدة المعلمين، وتوجيه سلوكهم وإشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، ولديه القدرة على أن يجعل أعمال القيادة تتبع من المعلمين ومن ثم فهو مسيطر سيطرة كاملة على الموقف ويقود جماعته بمنتهى الوضوح. (جوهر وعلي، 2004)

وقد بين الصافي (2001) ميزات المناخ المدرسي المفتوح وأثره على الطلاب بالإضافة لجميع العاملين:

- يقابل ويشبع حاجات التلاميذ.
 - يحقق جميع العاملين توقعاتهم مما يؤدي إلى تحقيق إنجاز عالٍ مع طموحات مرتفعة.
 - يسعى الطلاب إلى إنجاز الأعمال الصعبة.
 - يتميز تلاميذه ببراعة في تنظيم وتناول الأفكار وإنجازها بسرعة وبطريقة استقلالية ويتجنبون الاعتماد على الآخرين.
 - يميل الطلاب إلى مواجهة المشكلات وحلها.
 - يتميزون بالطموح العالي ونظرتهم إلى الحياة فيها تفاؤل واعتماد على النفس.
- وقد أشار الطويل (2001) إلى ميزات المناخ المدرسي المفتوح كونه:
- 1- يوفر الظروف المناسبة للعمل من الناحيتين المادية والفكرية.
 - 2- يسوده جو من العلاقات الإنسانية المناسبة.
 - 3- يوفر الحوافز المناسبة للأفراد.
 - 4- يسهل الاتصالات الفعالة، لتدفق البيانات والمعلومات اللازمة.
 - 5- يشرك الأفراد كل في مجاله لتخطيط ورسم وتنظيم العمل.
 - 6- يتم فيه التدريب العملي والنمو المهني المستمر للعاملين.
 - 7- تتحدد من خلاله العلاقات التنظيمية مما يزيل التداخل بين الأدوار والتضارب والازدواج في الأداء.

وأشار Gough (2008) إلى الخصائص والسمات التي تميز المناخ المدرسي المفتوح عن غيره بكونه:

- ترتفع فيه درجات الانتماء والقدوة في العمل والنزعة الإنسانية.
- يتم التركيز فيه على الإنتاج وتنخفض فيه الشكالية في العمل.
- ترتفع فيه الروح المعنوية لدى المعلمين ويعملون معاً دون شكوى.
- تسود بين الإدارة والطلبة التعاون والاحترام والعلاقات القوية.
- تعمل الإدارة على إشباع حاجات العاملين مما يزيد التزامهم بواجباتهم الوظيفية خلافاً لما هو عليه الحال في المناخ المغلق.

وترى الباحثة أن مدير المدرسة حتى ينجح في الوصول بأعلى مستوى من الأداء المؤسسي عليه أن يجد المناخ المدرسي المناسب لمدرسته ومن خلال الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات كان المناخ المدرسي المفتوح أكثر الأنواع نجاحاً في إيصال المؤسسة التربوية إلى أعلى مستويات العمل الإداري الناجح حيث يؤثر هذا المناخ بالعاملين، وينعكس عن ذلك توافق الطلاب مع المعلمين مما يرفع من مستوى القدرات الإبداعية والابتكارية ويعمل على إشباع حاجات العاملين يرفع الروح المعنوية لديهم.

6.1.1.2 المناخ المدرسي المفتوح وإحداث التغيير

أشارت العديد من الدراسات، كدراسة ذيابات (2002)، ودراسة (Greenway, 2017)، ودراسة الربيعي (2019)، ودراسة العتيبي (2020) إلى وجود علاقة بين فاعلية أي منظمة أو مؤسسة والمناخ السائد فيها.

وقد أشار هندي (2011) إلى مميزات المناخ المدرسي المفتوح بأن:

- المدارس ذات المناخ المفتوح يكون فيها سلوك العنف أقل من غيرها.
- الطلبة فيها أكثر نشاطاً ويشعرون بالقبول والترحاب والإحساس بالفخر والاعتزاز في مدارسهم.
- أثبت أن المناخ المدرسي المفتوح له علاقة في زيادة تحصيل الطلبة.

- يساهم المناخ المدرسي المفتوح في صنع بيئة مشجعة على التعلم وأكثر قدرة على تنمية القدرة الابتكارية والإبداعية عند الطلاب.
 - يشعر الطلبة فيه بالأمان وتسود ثقافة الاحترام لما له من دور مهم على النمو الفردي والتحصيل الأكاديمي لجميع الطلبة.
- وقد حددت القطاونة (2000) أهمية المناخ المدرسي المفتوح، من خلال تركيزه على هذه العوامل:

- 1- التركيز على الإنجاز ومكافأة المتميزين مع وجود نظام الحوافز.
- 2- الاهتمام بالأساليب الديمقراطية في القيادة والابتعاد ما أمكن عن الجمود والتسلط.
- 3- تنمية روح الفريق لدى العاملين.
- 4- تفويض الصلاحيات للعاملين في المؤسسة التربوية.
- 5- المراجعة والتقييم المستمر الموضوعي لسياسات المدرسة وأهدافها.
- 6- تحقيق الانسجام بين الأهداف العامة للمؤسسة التربوية والأهداف الفردية للعاملين بحيث لا يطغى أحدها على الآخر.
- 7- معالجة الروتين والتخفيف منه قدر الإمكان.

وهنا تستخلص الباحثة بأن للمناخ المدرسي المفتوح دوراً فعالاً في التعليم على حد سواء، فإذا ما توفر المناخ المدرسي المفتوح فسوف يساعد الطلاب على حب الدراسة والمواد الدراسية وحب المعلمين القائمين على تعليمهم مما يساهم في زيادة فاعلية العملية التعليمية.

حيث أنّ المناخ المدرسي الذي يسوده نقص التجهيزات والمعدات ويسود فيه كره المعلمين لبعضهم وتبادلهم التهم وهم قدوة طلابهم، سوف يصبح بيئة تقوى فيها الأزمات والمشاكل وتتحرف عن مسارها التربوي التعليمي الصحيح، فالمناخ المدرسي الذي قائده ومديره ناجح سيسعى إلى التركيز على العلاقات الإنسانية ويحسن عملية الاتصال ويشجع كفاءات المعلمين والطلاب ويدرك مهام وحقوق العاملين وبذلك ينجح في توفير مناخ صحي نقي يسوده التعاون والإنجاز.

2.1.2 الأداء المهني

1.2.1.2 المقدمة

تزايد الاهتمام بالأداء في الوقت الحاضر، وبمدى فعالية وكفاءة المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها المرجوة من خلال الأداء المهني لعامليها، لذلك شهد العالم في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً بموضوع الأداء المهني عن طريق التركيز على العنصر البشري واستغلال جميع الموارد البشرية والمادية والطاقات. حيث يعتمد نجاح المؤسسات التعليمية على مستوى جودة الخدمات الإدارية التي تقدمها إدارة المؤسسة، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وبشكل يؤثر على مستوى جودة مخرجاتها ونتائجها، والمدرسة من بين المؤسسات التعليمية التي تقف في موقع خاص، وذلك لدورها الريادي في تنشئة الأجيال.

ومهنة التعليم من المهن التي يعتز بها الإنسان على مر العصور والأجيال، حيث بدأ التعليم منذ بدء الخليقة فلم يختص بزمن دون آخر، فالتعليم جزء لا يتجزأ من نظام تربوي عام، والذي يعد من أكثر الأنظمة أهمية وحساسية في المجتمع، فنجاح هذا النظام يعني بالضرورة النجاح أو الفشل لكافة مؤسسات المجتمع ونظمه الأخرى (أبو سمرة ومعمر، 2013).

إذ يعد التعليم الدعامة الأساسية لبناء الفرد وبناء المجتمع، وإصلاحه وتطويره هو الطريق الصحيح لتنمية الإنسان، وبناء شخصيته المتكاملة من النواحي الجسمية والعقلية والوجدانية والروحية والنفسية كافة، بما يؤكد إيمانه بالله وتمسكه بالقيم الدينية دون تعصب أو انغلاق، بما يضمن إعداد مواطن صالح يجمع بين القدرة على التفكير الناقد، والتعامل بوعي مع المتغيرات المتسارعة في عالمنا المعاصر. (يوسف وآخرون، 2019)

وعليه كان لا بد من الانتماء لهذه المهنة، والقيام بها فعلاً كمهنة، وليست وظيفة، وتقييم أداء القائمين عليها تقيماً مهنيًا، يليق بها وبمخرجاتها.

2.2.1.2 الأداء والأداء الوظيفي والأداء المهني

الأداء لغة: كما ورد في المعجم الوسيط بأنه كلمة مشتقة من الفعل (أدى) ويعني: أدى الشيء أي قام به. (أنيس وآخرون، 1972)

أما الأداء اصطلاحاً: فيمكن القول إن تعريفات الباحثين والمختصين تعددت وتشعبت، تبعاً لمجال التخصص واهتمامات العصر، حيث عرفه الخزامى (1999، ص19) بأنه " ما يقوم به الفرد استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بذاته أم فرضها عليه آخرون"، ويعرفه كلوب (2013، ص258) أنه "القيام بتأدية وإنجاز المهام الأساسية المطلوبة، بحيث يمكن قياس ذلك في إطار معايير تحدد مسبقاً". وهناك من يعرف الأداء من زاوية النتائج المتحققة"، ويُعرّف أنه: "درجة بلوغ الفرد أهداف وحدة العمل والمؤسسة كنتيجة لسلوكه واستخدام مهاراته وقدراته ومعارفه" (خان، 2018، ص215).

وتشير مجموعة المفاهيم السابقة بأن الأداء عبارة عن:

- جهد يهدف إلى تحويل المدخلات لعدد من المخرجات.
- جهد يسعى لتحقيق أهداف المهنة ومن ثم أهداف الوظيفة.
- محصلة تفاعل بين ثلاثة محددات: الدافعية، ومناخ وبيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل.
- سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة.
- يرتبط الأداء بعوامل خارجية تتضمن مناخ العمل، والعلاقة بالزملاء والرؤساء، ومدى ملائمة مكان العمل ومستوى ضغوط العمل. (هلال، 1999)

أما الأداء الوظيفي:

فيعرفه كلوب: (2013، ص262) بأنه: "النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي تسفر عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة من خلال فترة زمنية محددة".

أما الأداء المهني:

فقد أشار صندوق (2017، ص43) إلى أنه سلوك العاملين في إدارة معينة، ويحدد قدراتهم على تحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها، من خلال إنجاز المهام والأعمال في الوقت المحدد لها بغية تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة العليا للمؤسسة.

ومن خلال مراجعة الأدب التربوي ورد اختلاف بين الأداء الوظيفي والأداء المهني حيث أشارت عويضات (2020) إلى أنه يتضح الفرق بين الأداء الوظيفي والأداء المهني، فالأول يرتبط

(بوظيفة)، يتحرك معها، وينتمي إليها، ويتوقف أدائه هذا مع توقف وظيفته، أو إحالته إلى التقاعد، في حين يرتبط الثاني (بمهنة)، فهو صاحب مهنة، كالتبيب والمحامي والصيدلي، يتحرك مع المهنة، وينتمي للمهنة، ولا يتوقف أدائه في مهنته بمجرد أن خرج من وظيفة معينة، ولا تحال مهنته التي يحملها إلى التقاعد.

3.2.1.2 عناصر الأداء المهني

ترى خان (2018) أن هناك عناصر ومكونات أساسية للأداء، بدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود إلى أهميتها في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المؤسسات، بغض النظر عن طبيعة هذه المؤسسات، وهي:

- كفاية الموظف (المعارف): وهي المعلومات المتعلقة بمتطلبات المنصب، ومبادئ وأهداف المهام الموكلة للفرد وتضم المهارات والاتجاهات والقيم.
- متطلبات العمل: يقصد بها المهام والمسؤوليات والأدوار التي يتطلبها منصب عمل ما.
- بيئة المنظمة: وتضم عوامل داخلية وعوامل خارجية، فالداخلية تتمثل في أهداف المنظمة وهيكلتها وإجراءاتها، والخارجية تضم العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية.

4.2.1.2 العوامل المؤثرة في الأداء المهني

يمكن إجمال العوامل المؤثرة في الأداء المهني بعاملين:

- 1- عوامل فنية: التقدم التكنولوجي، المناخ التنظيمي للعمل وطرق وأساليب العمل.
- 2- عوامل إنسانية: القدرة على أداء العمل وتحدد بالآتي: المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة إلى التدريب والمهارة والمقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل وتحدد بظروف العمل المادية والاجتماعية والحاجات والرغبات (السلمي، 2002).

5.2.1.2 الأداء المهني للمعلم

ويعرف سمور (2003، ص8) الأداء المهني للمعلم بأنه " السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التربوية في موقف تعليمي معين، داخل وخارج بيئة الصف بهدف تحسين ممارساتهم المتعلقة بدورهم التعليمي والتربوي، وتكون هذه الممارسات قابلة للقياس".

وأداء المعلم يشمل كل ما يقوله ويفعله أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر مثل: إدارة الصف والمناقشة والإلقاء وتوجيه الأسئلة وتخطيط النشاط، وعلاقته مع الطلبة والزملاء. (صالح، 1999).

فقضية إعداد المعلم لمهنة التدريس أصبحت قضية مهمة ومحور اهتمام لأن دور المعلم لم يعد مقتصرًا على نقل المعلومات والتلقين، وإنما أصبح يتجاوز ذلك للقيام بأمر حيوية وإعداد جيل قادر على: التفكير، والتعلم، وامتلاك المهارات واتقانها. فقد أصبح إعداد المعلم من العوامل الأساسية في نجاح أي عملية تعليمية، لذا يجب بذل الجهد والإبداع في إعداد المعلم وتدريبه وتأهيله لرفع مستوى أدائه. (الناقة، 2009)

وحتى يتم إعداد المعلم بشكل سليم فإنه يحتاج إلى مناخ مدرسي يشعر فيه بالانسجام داخل المؤسسة التربوية بحيث تسود علاقة من الحب والشعور بالانتماء للمؤسسة، ويلبي مختلف الحاجات النفسية والاجتماعية له وتساعد على أدائه المهني، وهذا هو موضوع الدراسة الذي سيربط علاقة المناخ المدرسي المفتوح بالأداء المهني للمعلم.

6.2.1.2 الأدوار التعليمية التربوية للمعلم

تقسم أدوار المعلم في العملية التعليمية التربوية كالاتي:



الشكل (6.2) أدوار المعلم في العملية التعليمية التربوية (راشد، 2002)

7.2.1.2 تقويم أداء المعلم:

- يعرف سكر والخزندار (2005، ص126) تقويم أداء المعلم بأنه: " الحكم على مستوى امتلاك المعلمين لبعض كفايات الأداء بهدف رفع ذلك المستوى من خلال تجاوز أسباب وعوامل ضعف أدائهم وتعزيز أسباب وعوامل قوتهم ".

• طرق تقويم أداء المعلم:

هناك العديد من الأساليب التي من خلالها يقوم أداء المعلم وهي:

- 1- التقويم خلال العمل: ملاحظة المعلم أثناء عمله لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس ومهاراته.
- 2- تدريبات الأداء: في صورة واجبات أو تعيينات أو تصميم بعض المواد، للكشف عن قدرة المعلم على الفهم والأداء.
- 3- حقائب العمل: وهي تجميع لمجموعة من الأعمال التي أنتجها المعلم.
- 4- المقابلات: تعتبر من الأدوات الناجحة في جمع المعلومات والتي تعكس تفكير المعلم وقدراته
- 5- مراجعة الزملاء: وتتضمن مراجعة المعلمين بعضهم لبعض خلال التدريس وتشمل فحص الخطط والوحدات الدراسية والاختبارات وتوزيع العلامات.
- 6- التقويم الذاتي: ويستخدم للتحقق من نقاط الضعف لدى المعلمين في مهارات التدريس.
- 7- اختبارات الكفاءة: وتستخدم هذه الاختبارات لإثبات كفاءة المعلم في التدريس وإعطاء الأدلة والبراهين على قدراته في التدريس. (الآغا، 2004).

8.2.1.2 مجالات الأداء المهني للمعلم

1.8.2.1.2 المجال الأول: الأداء التدريسي للمعلم

يشير مصطلح الأداء التدريسي إلى: مجموع العمليات والقراءات التي يقوم بها المعلم، أي سلوك المعلم أثناء الموقف التعليمي وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال واستراتيجيات في التدريس أو في إدارته للصف ومساهمته في الأنشطة المدرسية أو غيرها من الأعمال والأفعال التي تعمل على مساعدة الطالب على التعلم، وهذه العمليات قابلة للتحليل والملاحظة والحكم على جودتها ومن ثن تحسينها (زيتون، 2006ص8).

ويرى زيتون (2006) أن أهمية التدريس تنبع من خلال حجم التأثير الذي يحدثه التدريس في أداء المهارات، حيث إن الموقف التعليمي يتكون من ثلاثة عناصر رئيسة يحدث بينها تفاعل متبادل في صورة تأثير وتأثر يوضحه الشكل الآتي، وكلما ارتقى أداء المعلم ارتفع مستوى أداء التلاميذ.

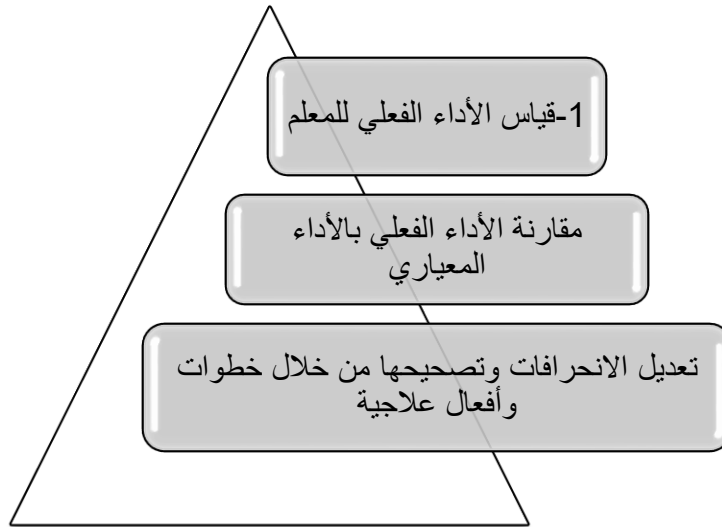


الشكل رقم (7.2) عناصر الموقف التعليمي (الشكل من تصميم الباحثة)

لذا ينبغي أن يعتمد التدريس الجيد على أسس علمية يلتزم بها المعلم حتى يحقق جميع الأهداف والتي من خلالها يقوم بالبحث مستخدماً مجموعة من الأنشطة والعمليات العلمية، فلم يعد التدريس مهنة روتينية يتخذها البعض كوظيفة لتوفير حاجات مادية معينة، بل أصبح موهبة وعلماً في آن واحد، فالتدريس فن يظهر من خلاله المعلم قدراته الابتكارية والإبداعية والجمالية في التفكير واللغة والحركة التعبيرية والاتصال والتعامل الإنساني (عبد السلام، 2000).

• تقويم الأداء التدريسي للمعلم

هو تحليل أداء العاملين لعمليهم، ومسلكتهم وتصرفاتهم وقياس صلاحياتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء عملهم الحالي، وتضم عملية تقويم الأداء خطوات رئيسة هي:



الشكل (8.2) الخطوات الرئيسية لعملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم (حلمي، 1999)

• خصائص تقويم أداء المعلم

- 1- الشمولية: يجب أن تشمل عملية التقويم لأداء المعلم كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.
- 2- الاستمرارية: يجب أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم عملية مستمرة.
- 3- الموضوعية: يجب أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم مبنية على أسس بعيدة عن التحيز والمزاجية.
- 4- الصدق: بمعنى أن يكون قادراً على أن يقيس ما وضع لأجله. (يوسف، 2009)

2.8.2.1.2 المجال الثاني: التطوير المهني

يهدف التطوير المهني للمعلمين إلى تحسين الممارسات التعليمية التي يقوم بها المعلمون أثناء العملية التعليمية حتى يتم تنظيم وتنفيذ وتقييم عملية التعلم. وهذا يتطلب مزيداً من الاهتمام في الجوانب المادية والمعنوية للمعلم حتى يساعدهم على تأدية دورهم الكبير تجاه الطلاب والمدرسة والمجتمع، وهنا يكمن دور الإدارة المدرسية في توفير مناخ مدرسي مناسب وتزويدهم بكافة الاحتياجات المادية والمعنوية ليتوفر عنصر الأمن والأمان والروح المعنوية وتزيد دافعيتهم نحو تحسين الأداء. (أحمد، 2003)

وهناك مجالات عدة تستخدمها الإدارة التعليمية والمدرسية في تحسين أداء المعلمين المدرسي والوصفي مما يعود بالإيجاب نحو تحسين العملية التعليمية من خلال توفر ما يأتي:

- 1- الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب جديدة بناء على حاجاتهم المهنية والإدارية، والتي تؤهلهم للعمل والحصول على تعلم ذو معنى وفعال وينعكس على الطلاب وذلك من خلال إعطاء المعلمين المزيد من الحرية والديمقراطية لتطبيق أفكارهم الذاتية وإظهار قدراتهم الشخصية.
- 2- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناء على نشاطهم وخبراتهم وعملهم وقدراتهم، حتى يشعر المعلمون بانتمائهم للمدرسة من خلال استخدام تقنيات جديدة في التعلم، وهذا يتطلب سياسة تعليمية واضحة من قبل الإدارة التعليمية توفر لهم بيئة تعليمية ومناخ تعليمي مناسب لأدائهم المهني.

3- التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس، وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناء على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات التي تساعدهم في التعامل مع مكونات المدرسة المادية والمعنوية بسهولة، وتسهم في تحقيق أهداف المدرسة في أقل جهد ووقت وتكلفة (أحمد، 2003).

ويرى مصطفى وحوالة (2005) أن التطوير المهني للمعلم ممكن أن يحقق الفوائد الآتية:

- مساعدة المعلمين على التعرف على طاقاتهم الممكنة، والتعرف على مجالات وسبل التحسين بهدف رفع مستوياتهم المهنية والارتقاء بروح الفريق لديهم وهو ما يدعم تنمية المدرسة.
- تقديم التوجيه والإرشاد والتدريب للمعلمين الذي يعاني أداؤهم من بعض الصعوبات.
- تقديم المعلومات المتصلة بتنمية الموارد البشرية للمدارس للتمكن من تخطيط الأنشطة الملائمة لتطوير الأداء المهني للمعلمين.

2.2 الدراسات السابقة

اطلعت الباحثة على العديد من الدراسات السابقة، المحلية والعربية والأجنبية، التي تتعلق بالمناخ المدرسي والأداء المهني للمعلمين، والذي هو موضوع الدراسة، قسمت الباحثة الدراسات التي تحصلت عليها الى ثلاثة عناوين: الأول، للدراسات التي تناولت المناخ المدرسي، والثاني، لتلك التي تناولت الأداء المهني والوظيفي، والثالث، لتلك التي تناولت المناخ المدرس والأداء المهني معاً، وقامت الباحثة بعرض هذه الدراسات وفق التسلسل الزمني لإجرائها من الأحدث إلى الأقدم، وتم التركيز على أهم ما تضمنته هذه الدراسات، ثم قامت الباحثة بالتعقيب على هذه الدراسات.

1.2.2 الدراسات التي تناولت المناخ المدرسي:

تناولت دراسة العتيبي (2020) موضوع أثر المناخ المدرسي على تكوين نمط التفكير (الإيجابي- السلبي) لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة عفيف خلال العام الدراسي 1439هـ / 1440هـ، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة 792 طالباً وطالبة، واستخدم الباحث منهج المسح الشامل، من خلال مقياسين الأول: مقياس المناخ المدرسي، واعتمد الباحث مقياس (الصافي، 2001) لمناسبته للبيئة السعودية والثاني مقياس التفكير الإيجابي والسلبي من إعداد الباحث. أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ المدرسي السائد لدى أفراد مجتمع الدراسة هو المناخ المدرسي المفتوح؛ حيث بلغت النسبة الموزونة لذلك (71%)، مقابل نسبة بلغت (29%) للمناخ المدرسي المغلق.

وسعت دراسة الربيعي (2019) إلى التعرف الى العلاقة بين مستوى المناخ المدرسي ومستوى التوافق الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس منطقتي الثورة والسبعين الأولى بأمانة العاصمة صنعاء، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (600) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العنقودية، وتم استخدام مقياس المناخ المدرسي بأبعاده الأربعة ومقياس التوافق الدراسي. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المناخ المدرسي ومستوى التوافق الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس منطقتي الثورة والسبعين الأولى بأمانة العاصمة صنعاء متوسطاً، كما اشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناخ المدرسي ومستوى التوافق الدراسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المدرسي وفقاً لمتغير النوع ومتغير نوع المدرسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ المدرسي وفقاً لمتغير التخصص.

وسعت دراسة **الطلحي وبكر (2018)** للكشف عن العلاقة بين المناخ المدرسي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لمكتب التعليم بعضيرة، حيث تكونت عينة الدراسة من (134) معلماً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي. كما استخدم الباحثان أداة الاستبانة لقياس المناخ المدرسي موزعة على ثمانية محاور. وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع للمناخ المدرسي الإيجابي، ووجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث على استبانة المناخ المدرسي ومحاورها الفرعية وبين درجاتهم على استبانة دافعية الإنجاز ومحاورها الفرعية.

وهدفت دراسة **عتو وآخرون (2017)** إلى الكشف عن مساهمة المناخ المدرسي المفتوح، المغلق، الجنس، والمستوى التعليمي في التنبؤ بسلوك الاستقواء لدى تلاميذ التعليم الثانوي بولاية وهران غرب مدينة الجزائر، حيث تكونت عينة البحث من (250) تلميذاً وتلميذة، واستخدم الباحثون أداة الاستبانة وتكونت من مجالين: المجال الأول المناخ المدرسي والمجال الثاني الاستقواء. وبعد تحليل المعطيات أظهرت نتائج الدراسة أن المتغيرات المستقلة: المناخ المدرسي المفتوح، والمغلق، والجنس، والمستوى التعليمي لا تسهم في التنبؤ بظهور سلوك الاستقواء لدى التلاميذ. كما أشارت النتائج أنه يختلف المناخ المدرسي باختلاف الجنس ولصالح الإناث في المناخ المفتوح، وهناك اختلاف تبعاً للمستوى الدراسي والمؤسسة التعليمية في المناخ المدرسي المغلق.

في حين هدفت دراسة **(Greenway, 2017)** التعرف إلى واقع المناخ المدرسي في المدارس المتوسطة للمنطقة التعليمية الإقليمية لمنطقة نهر سافانا الوسطى وعلاقته بتحصيل الطلبة، حيث تكونت عينة الدراسة من طلبة (31) مدرسة متوسطة في هذه المنطقة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات ونتائج التقارير السنوية الطلاب، وبعد تحليل المعطيات أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مناخ المدرسة وإنجاز الطلبة في المدارس في هذه المنطقة.

وحاولت دراسة **الحياتي وآخرون (2017)** التعرف إلى واقع المناخ المدرسي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين. وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المناخ المدرسي والتي يمكن أن تعزى لـ (المؤهل، الخبرة). والتعرف إلى واقع سلوك مواطنة معلمي المرحلة الثانوية في مدينة

مكة المكرمة من وجهة نظرهم. واستقصاء العلاقة بين المناخ المدرسي وسلوك مواطنة معلمي المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (305) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة مكة المكرمة كما استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات وتكونت من مجالين: المجال الأول، المناخ المدرسي وأبعاده، والمجال الثاني سلوك المواطنة التنظيمي وأبعاده. وكانت أبرز نتائج الدراسة:

1. أغلب جوانب المناخ المدرسي تخدم سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة كبيرة مثل (العلاقات الإنسانية- لوائح وأنظمة العمل- العمل الجماعي- الإدارة المدرسية- التحفيز للعمل).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) في متوسطات تقدير معلمي المدارس الثانوية حول واقع المناخ المدرسي السائد تعزى للمؤهل العلمي.
3. توجد علاقة ارتباطية (موجبة) متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

كما وسعت دراسة (Lacks,2016) لإيجاد العلاقة بين المناخ المدرسي والكفاءة الذاتية للمعلم في المدارس المتوسطة في المناطق الريفية جنوب فرجينيا، حيث تم إعداد الاستبانة كأداة لقياس المناخ المدرسي وجمع البيانات وتكونت من أربعة مجالات: (القيادة الجماعية، مهنية المعلم، الصحافة الأكاديمية، المشاركة المجتمعية) حيث تكونت عينة الدراسة من (86) معلماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي وكفاءة المعلم الذاتية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المعلم الذاتية والمشاركة المجتمعية.

وأوصت الدراسة بعمل دراسة مماثلة على المدارس الابتدائية والثانوية.

وسعت دراسة **المسرورية (2016)** للكشف عن واقع المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة مسقط، وبلغت عينة الدراسة (400) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت أداة لقياس المناخ المدرسي،

وأداة لقياس الالتزام التنظيمي. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع المناخ المدرسي كان إيجابياً، وبدرجة كبيرة على جميع أبعاده الأربعة: القيادة الجماعية، والسلوك المهني للمعلم، والتحصيل الدراسي، والمجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع المناخ المدرسي بشكل عام، وعلى بعدي "السلوك المهني للمعلم" و "المجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة" لصالح الإناث، ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المناخ المدرسي والالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة **قطب (2016)** للكشف عن درجة ممارسة الإدارة التعليمية لمهامها ممثلة في إدارة حلوان التعليمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. ومن أهداف الدراسة أيضاً التعرف على مستوى المناخ المدرسي في مراحل التعليم العام الثلاث (الابتدائي، الإعدادي، الثانوي)، وكذلك الكشف عما إذا كانت هناك علاقة دالة بين كل من ممارسة الإدارة التعليمية لمهامها، ومستوى المناخ المدرسي في المدارس. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (430) معلماً ومعلمة، و(38) مديراً ومديرة، تم اختيارهم عشوائياً من (68) مدرسة، ثم وزعت عليهم استبانة تتكون من مجالين الأول: ممارسة الإدارة التعليمية لمهامها والمجال الثاني، المناخ المدرسي من إعداد الباحثة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الإدارة التعليمية لمهامها، ودرجة المناخ المدرسي، كانت بشكل عام متوسطة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين كل من ممارسة الإدارة التعليمية لمهامها والمناخ المدرسي. كما أشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة الإدارة التعليمية لمهامها بين استجابات المعلمين والمديرين، لصالح المديرين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين لواقع المناخ المدرسي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية الآتية (المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية، المرحلة التعليمية، التخصص)، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (نوع المدرسة).

وهدفت دراسة **عواريب وصولي (2015)** إلى تقييم المناخ المدرسي بالمدارس الجزائرية من خلال معرفة النمط السائد في مدارس التعليم المتوسط والثانوي، وكذا معرفة الفروق الجوهرية في إدراك نمط المناخ المدرسي وذلك باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية، اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، واختارا عينة ممثلة لهذه الدراسة تلاميذ التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة، والبالغ عددهم

(978) تلميذاً وتلميذة. ولجمع المعلومات استخدم استبيان المناخ المدرسي، أظهرت النتائج أن نمط المناخ المدرسي السائد في مدارس التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة هو المناخ المفتوح، أما بالنسبة لدلالة الفروق في إدراك نمط المناخ المدرسي وذلك باختلاف متغير الجنس فكانت لصالح الإناث، أما بالنسبة لمتغير المرحلة التعليمية فكانت لصالح تلاميذ التعليم الثانوي.

في حين سعت دراسة (Barbara,&Dozza,2014) للتعرف على أهمية المناخ المدرسي من وجهة نظر أولياء الأمور والمعلمين والطلاب. وتقديم بعض المقترحات لتطوير المناخ المدرسي من خلال مشاركة أولياء الأمور في العملية التعليمية. حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقد تم إجراء الدراسة على جميع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور في ولاية تيرول جنوب النمسا، حيث تكون مجتمع الدراسة من (13500) شخصاً. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن المناخ المدرسي هو مصطلح يدل على جودة وطبيعة الحياة المدرسية من حيث صلته بالمعايير والقيم والعلاقات الشخصية والتفاعلات الاجتماعية والتنظيمات العملية والهياكل وثقافة المعلمين.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: توفير شروط المناخ المدرسي الجيد من خلال زيادة مشاركة أولياء الأمور مع المعلمين في صنع قرارات المدرسة.

وسعت دراسة صباح (2013) التعرف على واقع المناخ المدرسي السائد في المؤسسات التربوية في ولاية الشلف، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. وقد تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (88) معلماً ومعلمة على مستوى ولاية الشلف، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي كما استخدم الباحث مقياس المناخ المدرسي بأبعاده الأربعة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- بالنسبة لطبيعة المناخ المدرسي السائد في المؤسسات التربوية، فقد كان تقييم المعلمين إيجابياً على جميع الأبعاد: بعد الإدارة المدرسية، وبعد العلاقات الإنسانية، وبعد الإمكانيات المدرسية وتجهيزاتها، وبعد أنظمة ولوائح العمل.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقييم المعلمين للمناخ المدرسي السائد تبعاً لمتغيري الجنس، والمرحلة التعليمية.

■ وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقييم المعلمين للمناخ المدرسي السائد تبعاً لمتغيري السن، وسنوات الخبرة.

وسعت دراسة (Gomis,2012) إلى تحديد نمط المناخ المدرسي (مفتوح- مغلق)، وتصورات المديرين والمعلمين لواقع المناخ المدرسي في المدارس الابتدائية بالقرب من منطقة هيوستن الكبرى ومنطقة تكساس، استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة من (48) من الإداريين والفنيين والمعلمين من صفوف الروضة إلى الصف الرابع. أظهرت النتائج أن المناخ المدرسي السائد هو المناخ المفتوح، وأن تصورات المعلمين عن واقع المناخ المدرسي كانت إيجابية.

فيما هدفت دراسة كمال (2012) للتعرف إلى علاقة المناخ المدرسي بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهق في المرحلة المتوسطة في ولاية سيدي بلعباس غرب مدينة الجزائر، وتألفت عينة الدراسة من (278) تلميذاً وتلميذة من أربع إكماليات، طبق عليهم مقياس المناخ المدرسي ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي بعد التحقق من صدقهما وثباتهما.

وأسفرت الدراسة عن وجود ارتباط دال إحصائياً بين المناخ المدرسي المفتوح والتوافق العام، ولا توجد علاقة بين المناخ المدرسي المغلق والتوافق العام.

وسعت دراسة هندي (2011) إلى تحديد خصائص المناخ المدرسي في المدارس الأساسية بمحافظة الزرقاء من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر. وتكونت عينة الدراسة من (36) معلماً ومعلمة ومن (324) طالباً وطالبة من الصف العاشر الأساسي، تم اختيارها بالطريقة العشوائية. وأظهرت النتائج:

1. أن أهم الخصائص الإيجابية التي يتصف بها المناخ المدرسي للمدارس الأساسية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين والطلبة هي على الترتيب: الخصائص المتعلقة بالعلاقة بين الطلبة، والعلاقة بين الطلبة والمعلمين، والعلاقة بين الطلبة والإدارة المدرسية، والعلاقة بين المعلمين والإدارة المدرسية، أما الخصائص السلبية للمناخ فتمثلت في وجود مشكلات مدرسية.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين والطلبة لخصائص مناخ مدارسهم تعزى إلى أثر متغير مديرية التربية التي تتبعها، وجنسها، وحجمها.

3. وجود فروق دالة إحصائية عند نفس المستوى بين متوسطات تقديرات الطلبة لخصائص مناخ مدارسهم تعزى إلى أثر مديرية التربية، وجنس المدرسة، وعدم وجود أثر لمتغير حجم المدرسة في هذه التقديرات.

وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدد من الإجراءات لتحسين المناخ المدرسي، واقتُرحت إجراء عدد من البحوث والدراسات ذات الصلة بالمناخ المدرسي.

كما سعت دراسة (Shoupe & Pate, 2010) لمعرفة تصورات المعلمين لأسلوب القيادة الرئيس والمناخ المدرسي، والعلاقة بين المناخ المدرسي والأداء الأكاديمي للطلاب، وقد تم اختيار عينة بلغت (223) معلماً ومعلمة من عشرة مدارس من المرحلة المتوسطة العامة في منطقة جورجيا بشأن تصوراتهم عن المناخ المدرسي والنمط القيادي، وقد تم التحقق من الاختلافات في تصورات المناخ المدرسي والعوامل التي تؤثر على المناخ وفقاً لديموغرافية المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي والتحصيل الدراسي للطلاب، كما تم التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمين نحو المناخ المدرسي تعزى إلى سنوات الخبرة والعرق، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصوراتهم نحو المناخ المدرسي تعزى لمتغير النوع.

وسعت دراسة (Gu-Kai, 2006) إلى استكشاف العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس ومشاركة المعلم في صنع القرار وفعالية المدرسة، واقتراح استراتيجيات لتحسين المناخ التنظيمي في المدارس ومشاركة المعلم في صنع القرار، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق الاستبانة على عينة بلغت (646) معلماً في مقاطعة كاوهسيونغ، وأوضحت نتائج الدراسة أن المناخ المدرسي في هذه المقاطعة هو ذو مستوى متوسط، وصُنّف بالمناخ المفتوح، كما أن المناخ المدرسي من وجهة نظر معلمي درجة البكالوريوس جاء أكثر انفتاحاً من تلك التي كانت عند معلمي درجة الماجستير، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: سنوات الخدمة،

والمؤهل العلمي، ونوع المناخ، ونوع المشاركة وفعالية المدرسية، كما أن المناخ المدرسي التنظيمي ومشاركة المعلم في صنع القرار له علاقة إيجابية مع فعالية المدرسة.

وهدفت دراسة (Haykins, 2002) إلى تفحص تصورات السلوك القيادي لمديري المدارس على المناخات المدرسية في بيئات المدارس الدولية. حيث تم قياس ومقارنة التصورات الذاتية للمعلمين والمديرين وتصورات السلوكيات التي تدل على مستوى انفتاح المناخ المدرسي، والبحث في ثلاثة مؤشرات لسلوك المدير المنفتح وهي: الداعم، والموجه، والمنتقيد، وثلاثة مؤشرات للسلوك الانفتاحي للمعلمين وهي: التآلف، والالتزام، والسلوك المتحرر، وبعد صياغة مجموع النقاط ضمن مؤشر انفتاحي للمدير ومؤشر انفتاحي للمعلم ومؤشر إجمالي انفتاحية المدرسية. تم جمع البيانات من خلال الحصول على إجابات أداة مسحية أرسلت بالبريد الإلكتروني، وكان عدد الذين أجابوا على المسح (9) مديرين و (133) معلماً. وأظهرت النتائج أنّ أنماط السلوك القيادي للمدير لها تأثير بشكل مهم على المناخ المفتوح في المدارس، وأنه كلما كان سلوك المدير توجيهاً بدرجة قليلة وداعماً بدرجة كبيرة كانت المدرسة أكثر انفتاحاً، أما المدارس التي كانت النقاط التي أحرزها المدير فوق المعدل على مؤشر الانفتاحية المعياري فإن المعلمين تصوروا مناخاً انفتاحياً. وفي المدارس التي أحرز فيها المديرين نقاطاً دون المعدل فإن المعلمين تصوروا المناخ نفسه للمدرسة.

كما سعت دراسة نواس (2002) التعرف الى المناخ السائد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة هذه المرحلة، وتكون مجتمع الدراسة من (11528) طالباً، في حين تكونت عينة الدراسة من (576) طالباً وطالبة من طلبة الصف الأول الثانوي بقسميه العلمي والأدبي بمدارس محافظات غزة، تم اختيارهم عشوائياً. واستخدم الباحث استبانة المناخ المدرسي لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المناخ السائد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة بشكل عام متوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الطلبة للمناخ المدرسي تعزى لمتغيري الجنس والتخصص، في حين توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الطلبة للمناخ المدرسي تعزى لمكان الإقامة لصالح محافظة الوسطى ومحافظة شمال غزة. وأخيراً أشارت النتائج بوجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ المدرسي والصحة النفسية بشكل عام.

وهدفت دراسة الصافي (2001) إلى معرفة طبيعة العلاقة بين المناخ المدرسي السائد في المدرسة الثانوية في مدينة أبها وكل من دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى الطلبة. وقد بلغت عينة

الدراسة (160) طالباً وطالبة، وتم إعداد مقياس للمناخ المدرسي من قبل الباحث. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات طلاب وطالبات المدارس ذات المناخ المدرسي المفتوح ومتوسطات درجات طلاب وطالبات المدارس ذات المناخ المدرسي المغلق في كل من دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لصالح طلاب وطالبات المدارس ذات المناخ المدرسي المفتوح.
- وجود علاقة بين المناخ المدرسي ودافعية الإنجاز والطموح لدى الطلاب، أي أنه كلما كان المناخ المدرسي يقابل احتياجات الطالب ويحقق توقعاته، سوف يؤدي إلى تحقيق إنجاز عالٍ مع طموحات مرتفعة تتوافق مع قدرات الطالب وإنجازاته.

في حين سعت دراسة **صادق والمعضادي (2001)**، التعرف الى أنماط المناخ المدرسي السائدة في مدارس التعليم العام بدولة قطر، حيث تم إعداد استبانة لقياس المناخ المدرسي تضم الأبعاد الآتية:

- الأبعاد المتعلقة بسلوك المدير: ويقاس من خلال عامل التركيز على الإنتاج، والتركيز على العلاقات الإنسانية.
- البعد المتعلق بسلوك المعلمين: ويقاس من خلال عامل الألفة.
- البعد المتعلق بسلوك الجماعة: ويقاس من خلال عامل الروح المعنوية.
- البعد المتعلق بسلوك التلاميذ: ويقاس من خلال عامل الالتزام.

ولقد تم تعميم أداة الدراسة وتطبيقها على (1081) مدرساً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من ثمان مدارس ابتدائية للبنات، وخمس مدارس إعدادية للبنات، خمس مدارس ثانوية للبنات، ست مدارس ابتدائية للبنين، خمس مدارس إعدادية للبنين، وخمس مدارس ثانوية للبنين.

وجاءت النتائج كما يأتي:

1. مدارس البنين تتميز بمناخ يقترب من المناخ المفتوح.
2. المدارس القطرية تتمتع بمناخ عائلي حيث ترتفع درجات تركيز المدير على العلاقات الإنسانية في سلوكه، ودرجات الألفة بين المدرسين، بينما تتوسط درجات الالتزام الخاص

بسلوك الطلاب والروح المعنوية الخاص بسلوك الجماعة وتتنخفض درجات التركيز على الروح المعنوية.

3. السمة الغالبة لمدارس البنات ارتفاع درجات الألفة بين المدرسات.

4. في المدارس الإعدادية ترتفع درجات التركيز على الإنتاج وتتنخفض درجات الألفة.

5. في المدارس الابتدائية ترتفع درجات الألفة وتتنخفض درجات التركيز على الإنتاج

وهدفنا دراسة (Remondini, 2001) إلى إجراء مسح على مديرات ومعلمات المدارس العامة في جنوب نيومكسيكو من أجل تحديد الأسلوب القيادي لمديرات المدارس وعلاقته بالمناخ المدرسي. حيث شاركت (18) مدرسة منها (15) أساسية و (3) ثانوية. وتمت مقارنة الأسلوب القيادي للمديرات الناطقات بالإسبانية مع الأسلوب القيادي للمديرات الناطقات بغير الإسبانية وذلك بمقارنة الأسلوب الذي تحدثت عنه المديرية نفسها مقارنة مع الأسلوب القيادي الذي أوردته المعلمات.

استخدمت هذه الدراسة استبانة وصف المناخ التنظيمي لتحديد مناخ المدرسة. أظهرت نتائج الدراسة أن المديرات الناطقات بالإسبانية أقرب إلى القيادة التحويلية من المديرات غير الناطقات بالإسبانية، وعدم وجود ارتباط بين الأسلوب القيادي لمديرة المدرسة مع مناخ تلك المدرسة.

في حين سعت دراسة (Pashardis, 2000) للكشف عن مدى التشابه والاختلاف بين آراء معلمي ومديري المدارس الابتدائية والثانوية حول قضايا تعتبر من مكونات المناخ المدرسي (الرضا عن الجواء المدرسية، الإيجابية، التفاعل، التعاون، نظام الاشراف في المدارس) في قبرص. وقد استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت الاستبانة على عينة عشوائية في المدارس الحكومية الأساسية والثانوية بلغ عددهم (574) معلماً ومديراً في المدارس الأساسية، و(780) معلماً ومديراً في المدارس الثانوية، وقد استخدمت وسائل وطرق مختلفة وصفية واستنتاجية لتحليل المعلومات وحساب الفروق. أظهرت نتائج الدراسة أن الإناث يشعرون بالرضا أكثر من الذكور حول الأجواء المدرسية في مدارسهن، وأن معلمي المدارس الأساسية يشعرون بالإيجابية والتفاعل أكثر بالنسبة لنوعية التعليم المقدم للطلبة مقارنة مع معلمي المدارس الثانوية، كما أظهرت النتائج أن المعلمين (أساسي وثانوي) كانوا خائبي الأمل بالنسبة لمجال التعاون ومجال التنظيم والإدارة، كما أشارت الدراسة إلى أن المعلمين ليسوا راضين عن نظام المراقبة والإشراف المستخدم في المدارس.

2.2.2 الدراسات السابقة التي تناولت الأداء المهني

هدفت دراسة عويضات (2020) التعرف إلى واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل من وجهة نظر المعلمين. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل للعام الدراسي 2020/2019 والبالغ عددهم (1848) معلماً ومعلمة، في حين تكونت عينة الدراسة من (200) معلماً ومعلمة، بنسبة (10.8) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة مكونة من (51) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بالطرق الإحصائية المناسبة. أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.57) وانحراف معياري مقداره (0.75)، فيما جاءت مرتفعة لمجالي الجانب الإداري والجانب الفني، ومتوسطة في مجال القيادة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)، فيما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل تعزى لمتغيرات (التخصص، المرحلة).

وسعت دراسة البرناوي وعلي (2019) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات درجات مراعاة الأداء المهني للمعلم لمعايير الاعتماد المدرسي والمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية - التخصص)، وتكونت عينة الدراسة من (171) معلماً من معلمي العلوم الطبيعية في المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، وهي تمثل نسبة (28.12%) من مجتمع الدراسة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم إعداد استبانة مكونة من (163) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي: (التخطيط - تنفيذ الدروس - تقويم الدروس - مهنية المعلم) وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مراعاة الأداء المهني لمعلم العلوم الطبيعية لمعايير الاعتماد المدرسي في مجالات (التخطيط - تنفيذ الدروس - تقويم الدروس - مهنية المعلم) ومتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية - التخصص).

وهدفت دراسة بشير (2017) التعرف إلى واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس، وسبل الارتقاء به من وجهة نظر المديرين والمشرفين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمشرفين في المدارس الحكومية في محافظة القدس، وعددهم (174) مديراً ومشرفاً، في حين كانت عينة الدراسة عينة عشوائية (طبقية) قوامها (130) مديراً ومشرفاً. واستخدمت الباحثة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (3.59)، وفق مقياس ليكرت الخماسي، وجاء مجال "العلاقات البينية" بالترتيب الأول، وبمتوسط حسابي مقداره (3.72)، في حين جاء مجال "التطوير المهني" بالترتيب الأخير، وبمتوسط حسابي مقداره (3.21). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq a$) بين تقديرات أفراد عينة لواقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح المديرين، في حين لا توجد فروق تعزى لمتغيرات: الجنس، المديرية، التخصص، سنوات الخبرة، والتأهيل التربوي. أما بخصوص سبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلمين فقد أشار أفراد عينة الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات بهذا الخصوص، منها توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية الجديدة والمتنوعة، وإشراك المعلمين بالدورات التي تثري معلوماتهم، والاطلاع على أساليب التدريس الحديثة.

وهدفت دراسة قشوع (2016) التعرف إلى درجة ممارسة المشرفين التربويين للأنماط القيادية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلم في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها، والتعرف إلى دور متغيرات الدراسة المستقلة في تلك الممارسات، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة، وقام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية ممثلة بعدد من معلمي المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، حيث تم توزيع الاستبانة المكونة من (109) فقرات وستة مجالات، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (12466) معلماً ومعلمة، وتم توزيع (500) استبانة وتم استرجاع (421) منها.

أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لأنماط القيادة قد جاءت بدرجة (متوسطة)، كما يتضح من نتائج الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين ممارسة المشرفين التربويين لأنماط قيادية معينة والنمو المهني للمعلم.

كما وسعت دراسة **ذنيبات والحوالدة (2016)** للتعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جنوب الأردن. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية والبالغ عددهم (232) معلماً ومعلمة، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وبلغ عدد أفرادها (100) معلماً ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جاء مرتفعاً، باستثناء من تزيد خبرتهم التدريسية عن (20) سنة. وأوصى الباحثان بإدخال مفاهيم العمل المجتمعي وإبراز المسؤولية الاجتماعية وأهميتها من خلال الدورات التحضيرية لمعلمي التربية الرياضية وعقد دورات تدريبية أثناء الخدمة تمنح معلم التربية الرياضية المعرفة الكاملة بكيفية القيام بأدوار اجتماعية فعالة.

وهدفت دراسة **دحمان (2015)** لمعرفة فاعلية برنامج تدريبي في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا في محافظة نابلس. واستخدمت الباحثة تصميماً شبه تجريبي، وطُبقت الدراسة على عينة من معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq a$) بين متوسطي الأداء التدريسي لمعلمي المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الأداء التدريسي تعزى إلى طريقة التدريب (الاعتيادية، استخدام البرنامج المقترح)، وذلك لصالح المجموعة التجريبية التي تدرت باستخدام البرنامج المقترح.

كما سعت دراسة **(Musundire, 2015)** للتركيز على التحديات التي تواجه التعليم في جنوب إفريقيا الناتج عن تطبيق أنظمة تقييم إشرافية غير ملائمة، ولا تتسجم مع أهداف النمو المهني للمعلم، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدوات الدراسة هما الاستبانة والمقابلة، وكانت عينة الدراسة مكونة من (350) مشرفاً في ولاية جوتانغ. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر أنماط الإشراف فعالية تتمثل في النمط الديمقراطي، الذي يعتمد على العلاقات الإنسانية بين القائمين

على العملية التعليمية، وبيّنت أن هناك أهمية بالغة في تطوير نماذج مناسبة للإشراف لتساهم في النمو المهني للمعلمين، كما أن النماذج الإشرافية لا بد أن تهتم بمفهوم التدريب والتأهيل.

وهدفت دراسة (Brock & Carter, 2015)، للتعرف إلى مدى فاعلية التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين في ولاية أوهايو في أمريكا، بالإضافة إلى التعرف إلى علاقة ذلك بالإشراف التربوي والدعم من قبل الزملاء، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأما عينة الدراسة فكانت مكونة من (40) معلماً، وقد استخدم الباحثان الاستبانة أداة لدراسته، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن برامج التدريب تسهم في رفع النمو المهني للمعلمين بدرجة مرتفعة، وأنها ترتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية مع برامج الدعم الإشرافي من قبل الزملاء، وأوصى الباحث بضرورة أن يتم مشاركة المعلمين في دورات تدريبية تهدف إلى تحسين المستوى المهني لهم، كما أوصت بإجراء دراسات مستقبلية حول العلاقة بين التدريب والنمو المهني للمعلمين.

كما وسعت دراسة امبيض (2014) للتعرف إلى دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. وأثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة للمعلم) على اتجاهاته نحو دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في مدينة القدس، والبالغ عددهم (727) معلماً ومعلمة موزعين على (39) مدرسة حكومية، إضافة إلى مديري ومديرات تلك المدارس، البالغ عددهم (39) مديراً ومديرة، وذلك حسب إحصاءات العام 2010-2011. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها: وجود آراء متوسطة تميل إلى مرتفعة لدى مديري ومعلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية، وبأن متوسط آراء المديرين أعلى من متوسطات آراء المعلمين على كافة المجالات، وأن مجال التخطيط حصل على أدنى المتوسطات الحسابية لكل من المديرين والمعلمين. إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جنس المعلمين حول دور المشرف التربوي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية للمعلمين حاملي شهادة البكالوريوس مع دبلوم التربية، وللمعلمين أصحاب الخبرة من (6-10) سنوات.

وسعت دراسة الحباشنة (2013) للتعرف إلى مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات للصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة، والتحقق فيما إذا كان هناك فروق في مستوى الأداء التدريسي ومجالاته لمعلمي الرياضيات للصف العاشر الأساسي من وجهة نظر الطلبة تعزى لـ (جنسهم، معدلاتهم الفصلية، مكان سكنهم، المستوى التعليمي للأب وللأم). وتم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة واستخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، بعد التحقق من صدقها وثباتها، وكانت العينة من طلبة الصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك اختيرت بطريقة طبقية عشوائية بلغ حجمها (169) طالباً وطالبة بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة البالغ عدد أفرادها (1690) طالباً وطالبة. وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات للصف العاشر بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة كان مرتفعاً، وقد احتل مجال التعليم المرتبة الأولى، تلاه مجال التنظيم ثم جاء في المرتبة الثالثة مجال التعامل مع الطلبة والمرتبة الرابعة مجال التقويم وجاء في المرتبة الخامسة مجال إدارة الصف وأخيراً مجال الأنشطة الصفية.

وجاءت دراسة اللوح (2012) للتعرف إلى دور الإشراف التربوي التطوري في تحسين الممارسات التدريسية لمعلمي اللغة العربية في مدارس وكالة الغوث الدولية، حيث تكونت عينة الدراسة من (164) معلماً ومعلمة من معلمي وكالة الغوث الدولية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الإشراف التربوي التطوري يحسن الممارسات التدريسية لمعلمي اللغة العربية بدرجة كبيرة جداً. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور التحسين تعزى لمتغير الجنس والمرحلة التعليمية، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وهدف دراسة المالكي (2012)، إلى تقييم الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في محافظة الطائف في ضوء معايير الجودة الشاملة، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (97) معلماً يدرسون التربية الإسلامية في (24) مدرسة ثانوية حكومية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية على الدرجة الكلية للمجالات كان متوسطاً، وكان المستوى متوسطاً في مجالات التمكن، وإدارة الصف، في حين كان ضعيفاً في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقييم.

في حين سعت دراسة (Alison, 2011) للتعرف إلى تصورات المديرين والمدرسين في المدارس الابتدائية في هونج كونج حول استخدام إدارة الجودة داخل المدارس في الجوانب التدريسية وغيرها،

وتكونت عينة الدراسة من (63) مدير مدرسة و (239) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم عشوائياً من (83) مدرسة ابتدائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وقد أشارت النتائج إلى أن مديري المدارس يعتقدون بأنه يتم استخدام مبادئ إدارة الجودة الشاملة داخل المدارس في هونج كونج.

وهدفنا دراسة القرشي (2009) التعرف إلى واقع تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف، والاتجاه السائد في إدارة الصف بالمدارس المتوسطة بمدينة الطائف، ودراسة دور كل من متغيرات: الخبرة والتخصص والوظيفة لدى المديرات والمعلمات على ذلك الواقع، كما هدفت التعرف إلى أسباب عدم إمكانية تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف من وجهة نظر مديرات ومعلمات تلك المدارس. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي باستعمال الاستبانة كأداة. وخلصت إلى النتائج إلى إن واقع تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف من وجهة نظر معلمات ومديرات تلك المدارس متوسطاً، والاتجاه السائد في إدارة الصف هو اتجاه الجودة الشاملة ودرجة تطبيقه عالية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع إدارة الصف في ضوء جميع اتجاهات الدراسة المعاصرة تعزى للخبرة أو التخصص أو الوظيفة.

وسعت دراسة أبو شملة (2009) للتعرف إلى فعالية بعض الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، تكونت عينة الدراسة من (275) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي وكالة الغوث كانت بدرجة عالية، وحصل مجال التخطيط على المركز الأول ثم مجال تنفيذ الدروس في المركز الثاني، في حين حصل مجال التقويم على المركز الثالث، بينما جاء مجال الإدارة الصفية في المركز الرابع، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول فعالية بعض الأساليب الإشرافية تعزى لمتغير، كما توصلت إلى وجود ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول فعالية بعض الأساليب الإشرافية تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات.

أما دراسة عيسى ومحسن (2008) فقد جاءت لوضع تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة الشاملة في غزة، وتكونت عينة الدراسة من (106) معلماً

ومعلمة يُدرسون العلوم للمرحلة الأساسية في محافظات غزة. وبعد استعراض استجابات أفراد عينة الدراسة، تبين أن هناك تدنياً للأداء التدريسي لمعلمي العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة، وقام الباحثان بوضع التصور المقترح، ومن أهم ملامح هذا التصور: الإلمام بمحاور الجودة كخطوة رئيسية في تحقيقها بمراحل التعليم العام، ولعل من بين أهم هذه المحاور المعلمين، لأنهم العنصر الأكثر أهمية في تحسين التعليم وتطوير نوعيته، لذا قاموا بوضع معايير ومواصفات تساعدهم في أداء أفضل، والتعرف على مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها، والأساس الفكري لها وخصائصها، والمبادئ التي قامت عليها، ومجالات معايير المعلم، وعولمة المعايير.

كما هدفت دراسة صيام (2007) للتعرف إلى دور أساليب الاشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، والكشف عن التقديرات المتوقعة لأساليب الاشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين، وتحديد مدى الفروق بين التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي التي تساهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين بالمدارس الثانوية في محافظة غزة، وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التخصص). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة غزة للعام الدراسي (2005-2006)، والبالغ عددهم (1186) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية من (226) معلماً ومعلمة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لدور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية، واشتملت في صورتها النهائية على (52) فقرة موزعة على أبعاد الاستبانة الأربعة وهي: (التخطيط، تنفيذ الدروس، الإدارة الصفية، التقويم). ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أنّ ممارسة المعلمين لمهارات التخطيط للعملية التعليمية داخل الفصول متوسطة، حصلت على وزن نسبي (66.6%) وإن ممارسة المعلمين لمهارات تنفيذ التدريس متوسطة، وحصلت على وزن نسبي (67.7%) وأن ممارسة المعلمين لمهارات الإدارة الصفية في العملية التعليمية متوسطة، وحصلت على وزن نسبي (68.6%).

فيما سعت دراسة رواقه ومحمود (2005) إلى تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات، ممن يعملون في المدارس التابعة لمنطقة شمال الباطنة في سلطنة عمان. وذلك من وجهة نظر الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية بكلية التربية

للمعلمين بصحار. تكوّنت عينة الدراسة من (48) معلماً ومعلمة اختيروا عشوائياً. وأظهرت النتائج ارتفاعاً نسبياً في مستوى أداء المعلمين والمعلمات حديثي التخرج، حيث حصل ما يقارب (90%) من أفراد العينة على مستوى أداء تدريسي ممتاز أو جيد جداً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية. ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية على الاستمارة الكلية لأداة التقويم حسب متغيري الجنس والتخصص، لم تظهر النتائج أثراً لهذين المتغيرين على الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج. إضافة إلى ذلك، كانت العلاقة بين المعدل التراكمي للمعلمين حديثي التخرج وأدائهم التدريسي غير دالة إحصائياً.

وهدفت دراسة (Fitzgibbons, 2005) للكشف عن التحديات التي تقف في وجه تطوير الكفايات المهنية للمشرفين التربويين في بيئة تعليمية مدمجة، وقد تكونت عينة الدراسة من المشرفين التربويين في مقاطعة غلامورغون. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن إحدى المعوقات التي تقف في وجه تطوير كفايات المشرفين التربويين كانت عدم وجود برامج تدريبية من شأنها أن تكسب المشرفين التربويين الكفاية في استخدام الوسائل التكنولوجية، وبناء على ذلك أوصى الباحث بعقد دورات من شأنها أن تعمل على تطوير كفايات المشرف في هذا المجال.

في حين سعت دراسة (Colantonio, 2004) لتطوير نموذج يسمح للمديرين بتكامل وظيفتي الإشراف التعليمي وتطوير المعلمين، وأوضحت الدراسة أن هدف المدرسة هو تحسين جودة البيئة التعليمية التي توفرها لطلابها - بيئة تشجع على التفكير الإبداعي وحل المشكلات والتعلم التعاوني ومستويات أعلى من التفكير - فيجب على المدير أن يخلق نفس النوع من الأجواء بالنسبة للأفراد المسؤولين بشكل مباشر عن نجاح الطلاب والمدارس، أي المعلمين. حيث سيساهم هذا النموذج بالسماح لمديري المدارس بدمج وظيفتين منفصلتين أحياناً للإشراف التعليمي وتطوير الموظفين في تحقيق هدف المدارس كمؤسسات تعليمية، لذلك أوصت الدراسة أنه يجب على المدير تطوير المعرفة وبناء الثقة وبناء مجتمع التعلم.

في حين سعت دراسة الآغا والديب (2002) لتحديد المهام التي تتمثل في دور المشرف التربوي في فلسطين في تطوير أداء المعلم. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وقد شملت عينة الدراسة (45) مشرفاً ومشرفة و (50) مديراً، و(48) معلماً ومعلمة. وقد أعد الباحثان استبانة

اشتملت على (91) فقرة، موزعة على ستة مجالات هي: التخطيط للتدريس، المادة العلمية، طرائق وأساليب التدريس، الزيارات الإشرافية، العلاقات الإنسانية، التقويم.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- دور المشرف التربوي هو دور محوري وإيجابي في النهوض بالعملية التعليمية التعلمية بجميع عناصرها.
- وجود فروق دالة إحصائية بين رأي المشرف التربوي ورأي كل من المديرين والمعلمين وذلك في توضيح الدور المناط بالمشرف التربوي ومدى القيام به. وذلك لصالح المشرف التربوي.
- اتفاق كل من المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين في أن المشرفين التربويين يحثون المعلمون على التخطيط لموضوع الدرس بشكل يرتبط مع حياة الطلاب، ويزود المعلمين بمادة إثرائية للمعالجة، ويساعد المعلم على تنمية القدرة في حل المشكلات التربوية.
- وجود اختلاف بين آراء كل من المشرفين التربويين والمعلمين حول بعض الإشراف التربوي وذلك لصالح آراء المشرفين التربويين من حيث إكساب المعلمين مهارة تحليل المقررات الدراسية، وأن دور المعلم هو الموجه والميسر والمنظم للمادة العلمية وتوجيه المعلمين نحو مهارة طرح الأسئلة، والبدء بالزيارة الصفية من بداية الموقف إلى نهايته، والعمل على نقل الخبرات من مكان لآخر.

في حين هدفت دراسة (Shaari et al, 2002) للتعرف إلى الدافعية والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في ماليزيا، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي لتحقيق أهداف دراسته، مستخدماً استبيان لتحديد مستوى الدافعية، وآخر لتحديد مستوى الأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (73) معلماً ومعلمةً من معلمي المدارس الثانوية في ماليزيا. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية بين الدافعية وبين الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دورات تدريبية وعقد المحاضرات والمؤتمرات والندوات العلمية لتأكيد مفهوم الاحترافية المهنية لدى المعلم، وكذلك تبصير المعلمين بالفوائد التي قد تعود عليهم جراء اكتسابهم الأساسيات والجوانب الاحترافية المهنية وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحوها.

كما سعت دراسة (Bean, 2001) للتعرف على الأساليب الإشرافية المتبعة اتجاه المعلمين المتدربين وانعكاساتهم الذاتية حولها، وقد قام الباحث بتسجيل الدروس عبر الفيديو ثلاث مرات للمعلمين المتدربين، ومن خلال عملية تحليل المعلومات ومناقشة المعلمين في الأمور الآتية: ما مدى تأثير الأسلوب الإشرافي على قراراتهم في التدريس؟ وما هي تصوراتهم في عملية التدريس التي قاموا بها؟ وما هي ردود أفعالهم لوجود عملية تسجيل الدروس عبر الفيديو، وقد كشفت نتائج هذه الدراسة أن عملية تسجيل الدروس عبر الفيديو، والمتابعة المستمرة والمناقشة مع المعلمين والمتدربين تزودهم بعدة أشياء منها: إن المعلم المبتدئ يكتشف الخبرات التي تساعده في التدريس، ويتعلم المعلم عملية التفاعل مع التلاميذ وأنماط التدريس الفعالة كما أن بحوث التجريب قادرة على تطوير مفاهيم التدريس في ردود الفعل للمعلمين المبتدئين من خلال هذه الأساليب الإشرافية، وأن عملية تحليل المعلومات تؤهل المعلمين على عملية التأمل الذاتي حول الإشراف قبل التدريس وأثنائه.

ووسعت دراسة حسب الله (2000) للتعرف إلى بيان واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظرهم، وتحديد السبل التي تسهم في تعزيز النمو المهني للمعلمين من قبل مديريهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وطبقت الأداة على عينة الدراسة والبالغ عددها (499) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن

- دور مدير المدرسة في النمو المهني لمعلميه واضح وملحوس بنسبة مقدارها (78.17%).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني للمعلمين في مجال (العلاقات الإنسانية) تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني للمعلمين في باقي المجالات تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني للمعلمين في كل مجال من مجالات أداة الدراسة كل على حدة، وفي مجموع المجالات ككل تعزى إلى متغير الخبرة التعليمية والدورات التدريبية.

3.2.2 الدراسات التي تناولت علاقة المناخ المدرسي المفتوح بالأداء المهني

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات العربية والأجنبية لم تجد الباحثة -على حد علمها - دراسة تناولت العلاقة بين المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين، لكن تم الإشارة في بعض الدراسات إلى موضوع المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين.

هدفت دراسة (Salleh & Hassan, 2020) استكشاف العلاقة بين المناخ المدرسي وأداء المعلمين، تكون المشاركون في هذه الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية في سيلانجور في ماليزيا، وتم جمع بيانات الدراسة باستخدام أداة الاستبانة، والتي تكونت من خمسة أبعاد: التعاون، والعلاقات مع الطلاب، واللوازم المدرسية، واتخاذ القرار، والابتكار التعليمي، حيث أجاب عليها (381) معلماً ومعلمة. أسفرت النتائج أن يُبدأ واحداً فقط له علاقة كبيرة بأداء المعلمين، وهو بُعد اتخاذ القرار. وأوصت الدراسة إبان هناك حاجة إلى مبادرات قوية لزيادة مهارات اتخاذ القرار بين معلمي المدارس الابتدائية، حيث يلعب هذا الجانب دوراً مهماً في تحسين أداء المعلمين.

في حين هدفت دراسة **الحيدري (2019)** إلى معرفة مستوى المناخ المدرسي السائد في مدارس الثانوية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة لودر، حيث تكونت عينتها من (100) معلماً ومعلمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المستوى العام للمناخ التنظيمي السائد بالمدارس الثانوية في مدينة لودر يقع عند مستوى عال، وأن هناك علاقة بين المناخ التنظيمي السائد في مدارس التعليم الثانوية المشمولة بالدراسة ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات فيها.

وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها: تخفيض نصاب المعلم من الحصص الأسبوعية خصوصاً كلما تقدم في الخدمة، إذ يتناسب نصابه من الحصص مع عمره، كما يجب إلحاق مديري المدارس والمعلمين بدورات تدريبية تركز على تعريفهم بمهام ومسؤوليات العمل المدرسي وكيفية توظيف الإمكانيات المتوفرة في إنجاح العملية التعليمية، وتحسين الإدارات المدرسية من أسلوب تعاملها مع الهيئات التدريسية بحيث تكون العلاقة مبنية على التقدير والاحترام المتبادل لا أن تكون العلاقة مبنية على الشك وعدم الثقة.

كما سعت دراسة **بلفاسمي (2016)** للكشف عن علاقة المناخ المدرسي بمستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة عشعاشة بولاية مستغانم، حيث هدفت الباحثة من خلال هذه

الدراسة التعرف الى علاقة المناخ المدرسي بمستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي، صممت الباحثة أداتين هما: استبيان المناخ المدرسي المكون من (31) فقرة موزع إلى أربعة أبعاد، وتتمثل في (علاقة الأستاذ بالإدارة المدرسية، وبالزملاء، وبالتلاميذ، وبالجو العام)، واستبيان الأداء الوظيفي مكون من (31) فقرة، حيث تم تطبيق هاتين الأداتين على عينة قوامها (90) أستاذاً، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة بين المناخ المدرسي ومستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية، التي تناولت موضوع واقع المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين، توصلت الباحثة للنقاط الرئيسة الآتية:

1.3.2 من حيث أهداف الدراسة

- 1- هدفت بعض الدراسات التعرف إلى واقع المناخ المدرسي وأبعاده وتحديد خصائصه ودور المدرسة في تحسينه مثل: دراسة العتيبي (2020)، ودراسة اللحياتي وآخرون (2017)، ودراسة عواريب وصولي (2015)، ودراسة صباح (2013)، ودراسة (Gomis,2012)، ودراسة الهندي (2011)، ودراسة (Haykins, 2002).
- 2- بينما هدفت دراسات أخرى إلى إيجاد العلاقة بين المناخ المدرسي وبعض المتغيرات مثل: دراسة الربيعي (2019)، ودراسة الطلحي وبكر (2018)، ودراسة المسرورية (2016)، ودراسة كمال (2012)، ودراسة (Shoupe & Pate, 2010)، ودراسة الصافي (2001)، ودراسة (Lacks 2016)، ودراسة (Barbara,&Dozza,2014).
- 3- وهدفت بعض الدراسات الأخرى إلى إيجاد العلاقة التي تربط المناخ المدرسي بالأداء المهني للمعلمين مثل: دراسة (Salleh & Hassan 2020) ودراسة الحيدري (2019)، ودراسة بلقاسمي (2016).

2.3.2 من حيث عينة الدراسة

- تختلف العينة في الدراسات السابقة فمعظم الدراسات كانت عينة الدراسة من معلمي المدارس مثل: دراسة الطلحي وبكر (2018)، ودراسة اللحياتي وآخرون (2017)، ودراسة المسرورية

• (2016)، (Barbara,&Dozza,2014) ودراسة (Gomis,2012) ودراسة صباح (2013).

- بينما كانت عينة الدراسات الأخرى من طلبة المدارس مثل:
دراسة العتيبي (2020)، ودراسة الربيعي (2019)، ودراسة كمال (2012)، ودراسة نواس (2002)، ودراسة الصافي (2001).
- فيما اختلفت بعض الدراسات وكانت عينة الدراسة من المعلمين والطلاب وأولياء الأمور مثل:
دراسة (Barbara,&Dozza,2014)، ودراسة قطب (2016)، ودراسة هندي (2011).

3.3.2. من حيث منهج الدراسة

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستثناء دراسة العتيبي (2020) ودراسة (Barbara,&Dozza,2014)، التي استخدمت المنهج الوصفي (المسحي الاجتماعي).

4.3.2. من حيث أداة الدراسة

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة مع اختلاف في المحاور والمجالات والأبعاد.

وبهذا استغادت الباحثة من الدراسات السابقة:

- عدم وجود دراسات سابقة - في حدود علم الباحثة - تناولت المناخ المدرسي المفتوح وعلاقته بالأداء المهني من وجهة نظر المعلمين، سواء داخل فلسطين أو خارجها من الدول العربية وهذا ما يضيف عنصر الأهمية على الدراسة الحالية.
- إثراء الإطار النظري.
- الاستعانة بها في بناء بنود أداة الدراسة وذلك في ضوء الأسئلة التي أجابت عنها الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 منهج الدراسة.

2.3 مجتمع الدراسة.

3.3 عينة الدراسة.

4.3 أداة الدراسة (الصدق والثبات).

5.3 متغيرات الدراسة.

6.3 إجراءات تنفيذ الدراسة.

7.3 المعالجة الإحصائية.

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل، وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها، ومدى صدقها وثباتها، وخطوات تطبيقها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصفاً لهذه الإجراءات.

1.3 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي؛ وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

وقد استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: لجأت الباحثة إلى مصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة؛ لمعالجة الإطار النظري.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبانة والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض.

2.3 مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات التابعين لمكاتب التربية والتعليم في محافظة الخليل والبالغ عددهم (9215) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2020-2021م.

جدول (1.3) توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي والمديرية

المديرية	ذكر	أنثى	المجموع
شمال الخليل	825	1032	1857
الخليل	1022	1754	2776
جنوب الخليل	1288	1926	3214
يطا	595	773	1368
المجموع	3730	5485	9215

3.3 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية حيث اشتملت على (878) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة أي ما نسبته (9.5%) من مجتمع الدراسة، والجدول (2.3) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول رقم (2.3): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

الرقم	المتغيرات	البداثل	العدد	النسبة المئوية
.1	النوع الاجتماعي	ذكر	324	36.9%
		أنثى	554	63.1%
.2	المؤهل العلمي	دبلوم	74	8.4%
		بكالوريوس	714	81.3%
		ماجستير فأعلى	90	10.3%
.3	الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	70	19.4%
		من 5-10 سنوات	228	26%
		أكثر من 10 سنوات	480	54.7%
.4	المديرية	شمال الخليل	158	18%
		الخليل	216	24.6%
		جنوب الخليل	270	30.8%
		يطا	234	26.7%
.5	التخصص	علوم إنسانية	614	69.9%
		علوم طبيعية	264	30.1%

4.3 أداة الدراسة

1.4.3. بناء الأداة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، لملاءمتها لطبيعة الدراسة في التعرف على درجة موافقة معلمي المدارس لمحاور وبنود الاستبيان، وقامت الباحثة ببناء الاستبانة وفق الخطوات الآتية:

1. إعداد الاستبانة في صورتها الأولية وصياغة محتواها في شكل عبارات لغتها سهلة وقصيرة حيث اشتملت الأداة بصورتها الأولية على (65) فقرة موزعة على محورين رئيسيين وخمسة مجالات فرعية، حيث أعطي لكل فقرة من فقرات الأداة وزناً مدرجاً. وقامت الباحثة بإعداد أداة قياس المناخ المدرسي المفتوح بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة العتيبي (2020)، ودراسة عواريب وصولي (2016)، ودراسة الحيدري (2019)، ودراسة بلقاسمي (2016)، ودراسة الربيعي (2019)، ودراسة الطلحي (2018)، ودراسة اللحياتي (2017) وقامت الباحثة بإعداد استبانة الأداء المهني للمعلمين بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، كدراسة البرناوي وعلي (2019)، ودراسة بشير (2017)، ودراسة قشوع (2016)، ودراسة امبيض (2014)، ودراسة الحباشنة (2013).

2. عرض الاستبانة على المشرف لأخذ رأيه ثم تعديلها بناء على ملاحظاته.

3. عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال التربية، ومن لهم اهتمام في هذا الميدان، والأخذ بأرائهم وملحوظاتهم.

حيث تكونت الاستبانة في صورتها الأولية، من قسمين رئيسيين، ملحق رقم (1).

القسم الأول: البيانات الشخصية عن المستجيبين: (النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، الخبرة العملية، المديرية).

القسم الثاني: محاور ومجالات الاستبانة، وبينها الجدول (3.3).

جدول رقم (3.3): محاور الاستبانة ومجالاتها

م	المجال	عدد الفقرات
أ	المحور الأول: المناخ المدرسي المفتوح	35
1	مجال الإدارة المدرسية	13
2	مجال العلاقات الإنسانية	11
3	مجال البيئة المدرسية	11
1	المحور الثاني: الأداء المهني للمعلم	30
2	مجال الأداء التدريسي	16
3	مجال الانتماء المهني	14

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير استجابة المبحوثين على فقرات الاستبانة، والجدول (4.3) يوضح ذلك:

جدول (4.3) درجات مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بدرجة					الاستجابة
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	
5	4	3	2	1	الدرجة

2.4.3 صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة، وهي الاستبانة، بطريقتين:

أولاً: صدق المحكمين

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وعددهم (25) محكماً (الملحق رقم 2)، وقد استجابت الباحثة لأراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من تعديلات في ضوء المقترحات المقدمة. وتبين للباحثة أن الاقتراحات المقدمة من المحكمين أقيمت على محاور ومجالات الاستبانة كما هي، في حين تم حذف بعض الفقرات وتعديل وإضافة غيرها، حيث بلغت درجة موافقة المحكمين على فقرات الاستبانة 80%، بحيث أصبح عدد الفقرات (65) فقرة، موزعة على المحاور والمجالات سابقة الذكر، الملحق رقم (3).

ثانياً: الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، كما يبين ذلك الجدول (5.3).
جدول (5.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط الفقرات مع مجالات المناخ المدرسي المفتوح ومع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
الإدارة المدرسية			
1	تضع إدارة المدرسة الخطة التطويرية للمدرسة بالتشاور مع المعلمين.	0.53	0.00
2	توفر إدارة المدرسة مصادر التعلم ذات الجودة بمشاركة المعلمين.	0.58	0.00
3	تعمل إدارة المدرسة على دعم ومساندة المعلمين وفق احتياجاتهم المهنية.	0.64	0.00
4	تدير إدارة المدرسة الاجتماعات الدورية بشفافية.	0.62	0.00
5	تراعي إدارة المدرسة العدالة في تطبيق الأنظمة والقوانين على الجميع.	0.62	0.00
6	تتابع إدارة المدرسة مدى التزام المعلمين بخططهم الموضوعة مسبقاً.	0.61	0.00
7	تُطلع إدارة المدرسة المعلمين على التعليمات والمستجدات التعليمية التعليمية أولاً بأول.	0.60	0.00
8	تتلبى إدارة المدرسة احتياجات المعلمين المهنية.	0.64	0.00
9	تشجع إدارة المدرسة الحوار العلمي بين المعلمين لتبادل الخبرات.	0.68	0.00
10	توفر إدارة المدرسة المناخات المناسبة لإنجاح عمليتي التعليم والتعلم في كل الظروف وحالات الطوارئ.	0.68	0.00
11	توجه إدارة المدرسة المعلمين إلى توظيف استراتيجيات التدريس المناسبة..	0.66	0.00
12	تدعم إدارة المدرسة الأفكار الإبداعية في المدرسة.	0.67	0.00
العلاقات الإنسانية			
13	تعزز إدارة المدرسة قصص النجاح في المدرسة.	0.68	0.00
14	تعزز الإدارة المدرسية علاقات الاحترام بين العاملين في المدرسة.	0.64	0.00

0.00	**0.66	تتميّ إدارة المدرسة روح الألفة والاحترام بين العاملين وطلبة المدرسة	15
0.00	**0.59	تسود الروح المعنوية العالية بين العاملين في المدرسة.	16
0.00	**0.62	يشارك المعلمون الطلبة في الأنشطة اللاصفية لتعزيز مفهوم القدوة.	17
0.00	**0.60	يتعاون المعلمون والطلبة في تنفيذ الأنشطة التطوعية المثمرة.	18
0.00	**0.64	يتعاون المعلمون والإدارة في وضع الحلول المناسبة للمشكلات الطارئة.	19
0.00	**0.67	تساهم إدارة المدرسة في تكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم.	20
0.00	**0.63	تقوم العلاقة بين المدرسة وأولياء الأمور على التعاون والاحترام.	21
0.00	**0.63	تعتمد إدارة المدرسة أسلوب التشاور في حل المشكلات المدرسية.	22
0.00	**0.69	تتم عملية الاتصال والتواصل بين العاملين من قبل المدير بشكل ودي يخدم العملية التعليمية.	23
0.00	**0.56	تشارك المدرسة في المناسبات الاجتماعية التي تقام خارج أسوارها.	24
البيئة المدرسية			
0.00	**0.53	تتسم البيئة المدرسية بكونها بيئة آمنة جاذبة.	25
0.00	**0.54	تخلو المدرسة من مظاهر العنف المدرسي.	26
0.00	**0.69	تساعد بيئة المدرسة على تعزيز السلوك الإيجابي لمجتمع المدرسة.	27
0.00	**0.67	تواكب الإدارة المدرسية التطور التكنولوجي والعلمي باستمرار.	28
0.00	**0.69	تحرص إدارة المدرسة على توفير كل ما يلزم البيئة الصفية الآمنة الجاذبة.	29
0.00	**0.56	يلتزم المقصف المدرسي بالمعايير الصحية الآمنة.	30
0.00	**0.66	تتبع المدرسة الإجراءات اللازمة للتأكد من سلامة المياه التي يشربها الطلبة باستمرار	31
0.00	**0.54	تبرز حديقة المدرسة المظهر الجمالي للمدرسة.	32
0.00	**0.59	تحرص إدارة المدرسة على توفير الملاعب المناسبة للطلبة.	33
0.00	**0.59	تحرص إدارة المدرسة على اقتناء الأجهزة المخبرية الحديثة.	34
0.00	**0.70	تشجع إدارة المدرسة إنتاج الوسائل التعليمية.	35

يتبين من خلال المعطيات الواردة في الجدول (5.3) أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة والجدول (6.3) يوضح ذلك.

جدول (6.3): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المناخ المدرسي المفتوح مع الدرجة الكلية.

المجال	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الإدارة المدرسية * الدرجة الكلية	0.82	0.00
العلاقات الإنسانية* الدرجة الكلية	0.81	0.00
البيئة المدرسية * الدرجة الكلية	0.81	0.00

تبيّن من خلال البيانات الواردة في الجدول (6.3) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، حيث إن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس كان قوياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس المناخ المدرسي المفتوح.

أما بخصوص مجالات الأداء المهني، فقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدولين اللاحقين:

جدول (7.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات الأداء المهني مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
الأداء التدريسي			
1	أخطط للدريس بشكل متكامل .	0.61	0.00
2	أحدد الاستراتيجيات اللازمة لتدريس الموضوعات.	0.63	0.00
3	أربط الدروس بالأهداف العامة للمادة أو المقرر.	0.61	0.00
4	أصوغ أهدافاً تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	0.61	0.00
5	أضع تصورات واضحة لأساليب التقويم.	0.58	0.00
6	أحدد مصادر التعلم الداعمة للتدريس.	0.61	0.00
7	أحدد طرائق التدريس الفاعلة لتدريس الموضوعات.	0.60	0.00

0.00	**0.58	أشجع الطلبة على الحوار المتبادل أثناء الشرح.	8
0.00	**0.42	أشرك الطلبة في وضع الأهداف.	9
0.00	**0.48	أعمل على استثارة الطلبة للمادة المقررة.	10
0.00	**0.59	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند الشرح .	11
0.00	**0.52	أستخدم أساليب التقويم البديل (النوعي) بإشراك الطلبة .	12
0.00	**0.54	أتواصل مع ذوي العلاقة من أجل تحسين مستوى الطلبة.	13
0.00	**0.56	أحفز الطلبة على التعلم الجماعي التعاوني.	14
0.00	**0.62	أحرص على توفير البيئة التعليمية المناسبة.	15
الانتماء المهني			
0.00	**0.60	أعالج المشكلات التي تواجه الطلبة وأساعدهم على حلها .	16
0.00	**0.51	ألم بأنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم في فلسطين.	17
0.00	**0.58	أحب مهنة التعليم التي أنتمي إليها.	18
0.00	**0.60	أدرك نواتج التعلم المطلوبة ضمن مرحلة الطالب ومادته التدريسية.	19
0.00	**0.55	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم.	20
0.00	**0.51	لست نادماً على اختياري مهنة التعليم.	21
0.00	**0.43	لم يؤثر الوضع الاقتصادي العام على أدائي في المدرسة.	22
0.00	**0.56	أظهر القدوة الحسنة للطلبة بالالتزام بمظهر عام لائق.	23
0.00	**0.56	أتحلى بالصبر وضبط النفس عند التعامل مع الطلبة بكافة مستوياتهم.	24
0.00	**0.53	أظهر الجدية والتفاعل أثناء عملية التدريس والشرح.	25
0.00	**0.58	أسارع للاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.	26
0.00	**0.60	أسعى لتطوير ذاتي مهنيًا	27
0.00	**0.39	أجري أبحاثاً تربوية في مجال التخصص.	28
0.00	**0.53	أتحمل ضغط العمل دون تذمر.	29
0.00	**0.57	أشارك المدرسة في الأنشطة التعليمية الصفية واللاصفية المختلفة.	30

تبيّن من خلال المعطيات الواردة في الجدول (7.3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

جدول (8.3): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات الأداء المهني مع الدرجة الكلية.

المجال	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الأداء التدريسي * الدرجة الكلية	**0.77	0.00
الانتماء المهني * الدرجة الكلية	**0.75	0.00

تبيّن من خلال البيانات الواردة في الجدول (8.3) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، حيث أنّ معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس كان قوياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس الأداء المهني.

3.4.3. ثبات الأداة:

تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة، باستخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (9.3):

جدول رقم (9.3): معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معادلة كرونباخ ألفا.

المقياس	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
المحور الأول: المناخ المدرسي المفتوح			
الإدارة المدرسية	878	13	0.943
العلاقات الإنسانية	878	11	0.933
البيئة المدرسية	878	11	0.925
الدرجة الكلية	878	35	0.969
المحور الثاني: الأداء المهني للمعلم			
الأداء التدريسي	878	16	0.942
الانتماء المهني	878	14	0.924
الدرجة الكلية	878	30	0.957

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9.3) أن قيمة ثبات أداة الدراسة للمناخ المدرسي المفتوح بلغت (0.969) وجاءت نسبة الثبات لمجال الإدارة المدرسية (0.943) ومجال العلاقات الإنسانية (0.933) ومجال البيئة المدرسية (0.925).

وبلغت قيمة معامل الثبات لأداة الأداء المهني (0.957)، وبلغت لمجال الأداء التدريسي (0.942)، ومجال الانتماء المهني (0.924)، وبذلك يظهر أن أداة الدراسة بمحوريها ومجالاتها تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

5.3 متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية، على اعتبار أن الدراسة (ارتباطية) هدفت دراسة العلاقة بين متغير مستقل ومتغير تابع:

1. المتغيرات الوسيطة

أ. النوع الاجتماعي

ب. المؤهل العلمي، وله ثلاثة مستويات: (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى)

ت. الخبرة العملية، ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

ث. التخصص وله مستويان: (علوم طبيعية، علوم إنسانية).

ج. المديرية ولها أربعة مستويات: (شمال الخليل، الخليل، جنوب الخليل، يطا).

2. المتغير المستقل:

تقديرات المبحوثين لواقع المناخ المدرسي المفتوح في مدارس محافظة الخليل.

3. المتغير التابع:

تقديرات المبحوثين للأداء المهني للمعلمين.

6.3 إجراءات تنفيذ الدراسة:

تم الحصول على كتاب تسهيل المهمة من جامعة القدس (ملحق 4)، ومن ثم تم الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مركز البحث والتطوير التربوي للسماح بتوزيع الاستبانة على مديريات محافظة الخليل الأربعة (ملحق 5)، حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، واستغرقت عملية توزيع وتجميع ردود الاستبانات ما يقارب (10) أيام، حيث تم تعبئة (904) استبانة، وبعد ذلك تم مراجعتها وتدقيقها، والتأكد من صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وتبين أن (878) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (97.1%) من الاستبانات التي تم توزيعها.

7.3 المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لعينة الدراسة، ولمعرفة اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار (LSD)، كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة، معامل الارتباط بين المتغير المستقل للدراسة والمتغير التابع، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب قيمة معامل ثبات أداة الدراسة، وذلك باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت الباحثة المقياس الوزني التالي للتعبير عن (درجة) تقدير المبحوثين للفقرة والمجال والدرجة الكلية من خلال قيم المتوسطات الحسابية لتقديراتهم:

جدول 10.3: المقياس الوزني لدرجة تقديرات أفراد عينة الدراسة.

التقدير	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي
منخفضة	أقل من 46.8%	أقل من 2.34
متوسطة	من 46.8% - 73.4%	من 2.34 - 3.67
مرتفعة	73.4% فأكثر	3.67 فأكثر

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج

1.4 نتائج الدراسة

1.1.4 نتائج السؤال الأول

2.1.4 نتائج السؤال الثاني

3.1.4 نتائج السؤال الثالث

4.1.4 نتائج السؤال الرابع

5.1.4 نتائج السؤال الخامس

عرض وتحليل النتائج

1.4 نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج التحليل الإحصائي للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

1.1.4 نتائج سؤال الدراسة الأول:

ما واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح، من خلال فقرات هذا المحور ومجالاته، ويعرض الجدول (1.4) قيم المتوسطات لمجالات هذا المحور.

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور: المناخ المدرسي المفتوح	الرقم
الثاني	مرتفع	0.62	3.86	مجال الإدارة المدرسية	1
الأول	مرتفع	0.61	3.89	مجال العلاقات الإنسانية	2
الثالث	مرتفع	0.63	3.77	مجال البيئة المدرسية	3
	مرتفع	0.56	3.84	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (1.4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، على الدرجة الكلية للمحور، جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.56)، وكذلك جاءت تقديراتهم لجميع مجالات المناخ المدرسي المفتوح بدرجة مرتفعة أيضاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال الإدارة المدرسية (3.86)، ومجال العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي (3.89) وكان ترتيبه الأول، ومجال البيئة المدرسية بمتوسط حسابي (3.77) وكان ترتيبه الثالث.

هذا بخصوص المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة، ولتعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وهذا هو هدف الدراسات المسحية، أخذت الباحثة بما يعرف بالتقدير النقطي، ويعني تقدير

معلمة المجتمع بقيمة نأخذها من إحصاءة العينة (أبو سمرة والطيطي، 2019). وعليه، وعلى اعتبار أن العينة ممثلة للمجتمع، يمكن القول إن المتوسط الحسابي لتقديرات مجتمع الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في مدارس محافظة الخليل هو المتوسط الحسابي المحسوب من العينة، أي (3.84).

أما تقديرات عينة الدراسة لفقرات مجالات المناخ المدرسي المفتوح، فجاءت كما يأتي:

أولاً: الإدارة المدرسية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الإدارة المدرسية، وذلك كما هو موضح في الجدول (2.4):

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإدارة المدرسية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
7	تُطلع إدارة المدرسة المعلمين على التعليمات والمستجدات التعليمية التعليمية أولاً بأول.	4.17	0.76	1	مرتفعة
6	تتابع إدارة المدرسة مدى التزام المعلمين بخططهم الموضوعية مسبقاً.	4.06	0.75	2	مرتفعة
13	تعزز إدارة المدرسة قصص النجاح في المدرسة.	3.92	0.82	3	مرتفعة
4	تدير إدارة المدرسة الاجتماعات الدورية بشفافية.	3.91	0.78	4	مرتفعة
9	تشجع إدارة المدرسة الحوار العلمي بين المعلمين لتبادل الخبرات.	3.89	0.79	5	مرتفعة
12	تدعم إدارة المدرسة الأفكار الإبداعية في المدرسة.	3.87	0.81	6	مرتفعة
11	توجه إدارة المدرسة المعلمين إلى توظيف استراتيجيات التدريس المناسبة	3.85	0.77	7	مرتفعة
10	توفر إدارة المدرسة المناخات المناسبة لإنجاح عمليتي التعليم والتعلم في كل الظروف وحالات الطوارئ.	3.85	0.78	8	مرتفعة
3	تعمل إدارة المدرسة على دعم ومساندة المعلمين وفق احتياجاتهم المهنية.	3.78	0.80	9	مرتفعة
5	تراعي إدارة المدرسة العدالة في تطبيق الأنظمة والقوانين على الجميع.	3.77	0.86	10	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
8	تلبية إدارة المدرسة احتياجات المعلمين المهنية.	3.72	0.80	11	مرتفعة
1	تضع إدارة المدرسة الخطة التطويرية للمدرسة بالتشاور مع المعلمين.	3.68	0.86	12	مرتفعة
2	توفر إدارة المدرسة مصادر التعلم ذات الجودة بمشاركة المعلمين.	3.66	0.81	13	متوسطة
					الدرجة الكلية
		3.86	0.62		مرتفعة

يتضح من الجدول (2.4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجال الإدارة المدرسية (ضمن مجالات المناخ المفتوح) جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.86)، وجاءت (12) فقرة من فقرات هذا المجال بدرجة مرتفعة، في حين جاءت فقرة واحدة بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة (تطلع إدارة المدرسة المعلمين على التعليمات والمستجدات التعليمية التعليمية أولاً بأول) على أعلى متوسط حسابي، ومقداره (4.17)، بينما حصلت الفقرة (توفر إدارة المدرسة مصادر التعلم ذات الجودة بمشاركة المعلمين) على أقل متوسط حسابي، ومقداره (3.66)، وجاءت بدرجة متوسطة.

ثانياً: العلاقات الإنسانية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية، وذلك كما هو موضح في الجدول (3.4):

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
14	تعزز الإدارة المدرسية علاقات الاحترام بين العاملين في المدرسة.	4.14	0.78	1	مرتفعة
15	تتبع إدارة المدرسة روح الألفة والاحترام بين العاملين وطلبة المدرسة.	4.03	0.80	2	مرتفعة
16	تسود الروح المعنوية العالية بين العاملين في المدرسة.	3.98	0.84	3	مرتفعة
23	تتم عملية الاتصال والتواصل بين العاملين من قبل المدير بشكل ودي يخدم العملية التعليمية .	3.92	0.77	4	مرتفعة
21	تقوم العلاقة بين المدرسة وأولياء الأمور على التعاون والاحترام.	3.92	0.76	5	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
20	تساهم إدارة المدرسة في تكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم.	3.86	0.75	6	مرتفعة
19	يتعاون المعلمون والإدارة في وضع الحلول المناسبة للمشكلات الطارئة.	3.84	0.76	7	مرتفعة
17	يشارك المعلمون الطلبة في الأنشطة اللاصفية لتعزيز مفهوم القدوة.	3.82	0.75	8	مرتفعة
22	تعتمد إدارة المدرسة أسلوب التشاور في حل المشكلات المدرسية.	3.78	0.81	9	مرتفعة
24	تشارك المدرسة في المناسبات الاجتماعية التي تقام خارج أسوارها.	3.78	0.88	10	مرتفعة
18	يتعاون المعلمون والطلبة في تنفيذ الأنشطة التطوعية المثمرة .	3.74	0.79	11	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال العلاقات الإنسانية	3.89	0.61	3.89	مرتفعة

يتضح من الجدول (3.4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال العلاقات الإنسانية جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لهذا المجال (3.89)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال الإحدى عشرة بدرجة مرتفعة.

وحصلت الفقرة (تعزز الإدارة المدرسية علاقات الاحترام بين العاملين في المدرسة) على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي، ومقداره (4.14)، في حين حصلت الفقرة (يتعاون المعلمون والطلبة في تنفيذ الأنشطة التطوعية المثمرة) على أقل قيمة للمتوسط الحسابي ومقداره (3.74).

ثالثاً: البيئة المدرسية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال البيئة المدرسية، وذلك كما هو موضح في الجدول (4.4):

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البيئة المدرسية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
31	تتبع المدرسة الإجراءات اللازمة للتأكد من سلامة المياه التي يشربها الطلبة باستمرار.	4.03	0.78	1	مرتفعة
27	تساعد بيئة المدرسة على تعزيز السلوك الإيجابي لمجتمع المدرسة.	3.90	0.76	2	مرتفعة
26	تخلو المدرسة من مظاهر العنف المدرسي.	3.84	0.82	3	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
28	تواكب الإدارة المدرسية التطور التكنولوجي والعلمي باستمرار.	3.83	0.77	4	مرتفعة
35	تشجع إدارة المدرسة إنتاج الوسائل التعليمية.	3.83	0.82	5	مرتفعة
29	تحرص إدارة المدرسة على توفير كل ما يلزم البيئة الصفية الآمنة الجاذبة .	3.77	0.81	6	مرتفعة
25	تتسم البيئة المدرسية بكونها بيئة آمنة جاذبة.	3.70	0.86	7	مرتفعة
30	يلتزم المقصف المدرسي بالمعايير الصحية الآمنة.	3.69	0.82	8	مرتفعة
33	تحرص إدارة المدرسة على توفير الملاعب المناسبة للطلبة.	3.66	0.86	9	متوسطة
34	تحرص إدارة المدرسة على اقتناء الأجهزة المخبرية الحديثة.	3.60	0.91	10	متوسطة
32	تبرز حديقة المدرسة المظهر الجمالي للمدرسة.	3.58	0.92	11	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال البيئة المدرسية	3.77	0.63		مرتفعة

يتضح من الجدول (4.4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال البيئة المدرسية جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.77)، وجاءت (9) فقرات من هذا المجال بدرجة مرتفعة، في حين جاءت (3) فقرات بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة (تتبع المدرسة الإجراءات اللازمة للتأكد من سلامة المياه التي يشربها الطلبة باستمرار) بأعلى قيمة متوسط حسابي ومقداره (4.03)، في حين جاءت الفقرة (تبرز حديقة المدرسة المظهر الجمالي للمدرسة) بأقل قيمة متوسط حسابي ومقداره (3.58).

2.1.4 نتائج سؤال الدراسة الثاني

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم، المديرية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم اختبار الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الأولى تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، كما هي موضحة في جدول رقم (5.4).

جدول (5.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	النتيجة
الإدارة المدرسية	ذكر	324	3.81	0.65	876	1.753	0.080	احصائياً غير دال
	أنثى	554	3.89	0.60				
العلاقات الإنسانية	ذكر	323	3.91	0.65	876	0.602	0.547	احصائياً غير دال
	أنثى	554	3.88	0.59				
البيئة المدرسية	ذكر	324	3.73	0.66	876	1.425	0.155	احصائياً غير دال
	أنثى	554	3.79	0.60				
الدرجة الكلية	ذكر	324	3.81	0.60	876	1.015	0.311	احصائياً غير دال
	أنثى	554	3.85	0.53				

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2.4) أنه الفروق بين متوسطات الذكور والإناث غير دالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية عند الدرجة الكلية بلغت (0.311)، وهي أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

الفرضية الصفرية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق متوسطات تقديرات المعلمين للمناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير التخصص، كما هي مبينة في جدول رقم (6.4).

جدول (6.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية تعزى لمتغير التخصص.

المقياس	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	النتيجة
الإدارة المدرسية	علوم انسانية	614	3.89	0.60	876	2.231	0.108	احصائياً غير دال
	علوم طبيعية	264	3.79	0.65				
العلاقات الإنسانية	علوم انسانية	614	3.93	0.60	876	2.822	0.170	احصائياً غير دال
	علوم طبيعية	263	3.80	0.63				
البيئة المدرسية	علوم انسانية	614	3.78	0.61	876	1.158	0.112	احصائياً غير دال
	علوم طبيعية	264	3.73	0.67				
الدرجة الكلية	علوم انسانية	614	3.87	0.54	876	2.292	0.071	احصائياً غير دال
	علوم طبيعية	264	3.77	0.59				

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6.4) أن الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ المدرسي المفتوح غير دالة إحصائياً عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير التخصص، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية عند الدرجة الكلية بلغت (0.071)، وهذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وعليه تقبل الفرضية الصفرية الثانية.

الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير للمؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.55	3.92	74	دبلوم	الإدارة المدرسية
0.63	3.83	714	بكالوريوس	
0.59	4.00	90	ماجستير فأعلى	
0.62	3.86	878	المجموع	
0.49	3.96	74	دبلوم	العلاقات الإنسانية
0.61	3.87	714	بكالوريوس	
0.67	4.02	90	ماجستير فأعلى	
0.61	3.89	878	المجموع	
0.61	3.83	74	دبلوم	البيئة المدرسية
0.63	3.74	714	بكالوريوس	
0.59	3.94	90	ماجستير فأعلى	
0.63	3.77	878	المجموع	
0.49	3.90	74	دبلوم	الدرجة الكلية
0.56	3.81	714	بكالوريوس	
0.57	3.99	90	ماجستير فأعلى	
0.56	3.84	878	المجموع	

تشير البيانات الواردة في الجدول (7.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق حقيقية (دالة احصائياً) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو مبين في جدول رقم (8.4).

جدول (8.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.040	3.243	1.249	2	2.497	بين المجموعات	الإدارة المدرسية
		0.385	875	336.914	داخل المجموعات	
			877	339.411	المجموع	
0.048	3.050	1.146	2	2.292	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
		0.376	875	328.388	داخل المجموعات	
			877	330.680	المجموع	
0.014	4.305	1.708	2	3.417	بين المجموعات	البيئة المدرسية
		0.397	875	347.207	داخل المجموعات	
			877	350.624	المجموع	
0.014	4.317	1.351	2	2.702	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.313	875	273.773	داخل المجموعات	
			877	276.474	المجموع	

تشير القيم الإحصائية الواردة في الجدول (8.4) إلى أن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي هي فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$. وعليه ترفض الفرضية الصفرية الثالثة.

وللتعرف إلى مصدر الفروق، استخدمت الباحثة اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وذلك كما هو مبين في الجدول (9.4).

جدول (9.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تصورات أفراد عينة الدراسة حول المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المقارنات	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
الدرجة الكلية	دبلوم	---	0.0874	0.0853
	بكالوريوس	0.0874	---	*0.1728
	ماجستير فأعلى	0.0853	*0.1728	---

تشير نتائج الجدول (9.4) إلى أن الفروق في الدرجة الكلية جاءت بين المؤهل (بكالوريوس) ومؤهل (ماجستير فأعلى) وكانت الفروق لصالح المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى).

الفرضية الصفرية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لعدد سنوات الخبرة في التعليم.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم.

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي

المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.616	3.891	170	أقل من (5) سنوات	الإدارة المدرسية
0.605	3.772	228	من (5-10) سنوات	
0.629	3.894	480	أكثر من (10) سنوات	
0.622	3.862	878	المجموع	
0.593	3.940	170	أقل من (5) سنوات	العلاقات الإنسانية
0.616	3.828	228	من (5-10) سنوات	
0.620	3.912	480	أكثر من (10) سنوات	
0.614	3.896	878	المجموع	
0.657	3.745	170	أقل من (5) سنوات	البيئة المدرسية
0.604	3.664	228	من (5-10) سنوات	
0.630	3.834	480	أكثر من (10) سنوات	
0.632	3.773	878	المجموع	
0.556	3.860	170	أقل من (5) سنوات	الدرجة الكلية
0.536	3.756	228	من (5-10) سنوات	
0.572	3.881	480	أكثر من (10) سنوات	
0.561	3.844	878	المجموع	

تشير قيم المتوسطات الواردة الجدول (10.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في

التعليم. وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق حقيقية (دالة احصائياً) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هي مبين في جدول رقم (11.4).

جدول (11.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
*0.041	3.205	1.234	2	2.469	بين المجموعات	الإدارة المدرسية
		0.385	875	336.942	داخل المجموعات	
			877	339.411	المجموع	
*0.134	2.018	0.760	2	1.520	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
		0.377	875	329.160	داخل المجموعات	
			877	330.680	المجموع	
0.003	5.868	2.320	2	4.640	بين المجموعات	البيئة المدرسية
		0.395	875	345.983	داخل المجموعات	
			877	350.624	المجموع	
*0.019	3.971	1.243	2	2.487	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.313	875	273.988	داخل المجموعات	
			877	276.474	المجموع	

تشير القيم الاحصائية الواردة في الجدول (11.4) أن الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح هي فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$. وعليه تقبل الفرضية الصفرية.

ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدمت الباحثة اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (12.4).

جدول (12.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تصورات أفراد عينة الدراسة حول المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم

المجال	المقارنات	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات	أكثر من (10) سنوات
الدرجة الكلية	أقل من (5) سنوات		0.1046	0.0208
	من (5-10) سنوات	0.1046		*0.1254
	أكثر من (10) سنوات	0.0208	*0.1254	

تشير القيم الواردة في الجدول (12.4) إلى أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول المناخ المدرسي المفتوح تبعاً لعدد سنوات الخبرة في التعليم للدرجة الكلية، ظهرت في الدرجة الكلية وكانت الفروق بين سنوات خبرة (من 5-10 سنوات) و(أكثر من 10) سنوات)، وكانت الفروق لصالح سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

الفرضية الصفرية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية. للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.

جدول (13.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المجال
0.60	3.80	158	شمال الخليل	الإدارة المدرسية
0.65	3.66	216	الخليل	
0.59	3.97	270	جنوب الخليل	
0.58	3.94	234	يطا	
0.62	3.86	878	المجموع	
0.62	3.83	158	شمال الخليل	العلاقات الإنسانية
0.67	3.70	216	الخليل	
0.55	3.99	270	جنوب الخليل	
0.57	3.99	234	يطا	
0.61	3.89	878	المجموع	
0.61	3.71	158	شمال الخليل	البيئة المدرسية
0.70	3.62	216	الخليل	
0.56	3.89	270	جنوب الخليل	
0.62	3.80	234	يطا	
0.63	3.77	878	المجموع	
0.56	3.78	158	شمال الخليل	الدرجة الكلية
0.61	3.66	216	الخليل	
0.50	3.95	270	جنوب الخليل	
0.53	3.91	234	يطا	
0.56	3.84	878	المجموع	

تشير قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (13.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين قيم هذه المتوسطات. وللتعرف فيما إذا كانت هذه الفروق حقيقية (ذات دلالة إحصائية) استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وجاءت النتائج كما هو مبين في جدول رقم (14.4).

جدول (14.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.001	12.442	4.634	3	13.902	بين المجموعات	الإدارة المدرسية
		0.372	874	325.509	داخل المجموعات	
			877	339.411	المجموع	
0.001	11.983	4.360	3	13.079	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
		0.364	874	317.601	داخل المجموعات	
			877	330.680	المجموع	
0.001	7.971	3.112	3	9.337	بين المجموعات	البيئة المدرسية
		0.390	874	341.286	داخل المجموعات	
			877	350.624	المجموع	
0.001	13.066	3.956	3	11.867	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.303	874	264.607	داخل المجموعات	
			877	276.474	المجموع	

تشير القيم الإحصائية الواردة في الجدول (14.4) أن الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح هي فروق حقيقية، ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

وللتعرف إلى مصدر الفروق استخدمت الباحثة اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وذلك كما هو مبين في الجدول (15.4).

جدول (15.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية

المجال	المقارنات	شمال الخليل	الخليل	جنوب الخليل	يطا
الدرجة الكلية	شمال الخليل		0.1183	*0.1693	*0.1317
	الخليل	0.1183		*0.2876	*0.2501
	جنوب الخليل	*0.1693	*0.2876		0.0375
	يطا	*0.1317	*0.2501	0.0375	

تشير نتائج الجدول (15.4) إلى أن الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير المديرية جاءت بين مديرتي الخليل وشمال الخليل من جهة ومديرتي جنوب الخليل ويطا من جهة أخرى لصالح مديرتي جنوب الخليل ويطا.

3.1.4 نتائج سؤال الدراسة الثالث:

ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الثالث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل لمجالي الأداء المهني والدرجة الكلية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (16.4):

جدول (16.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالي واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الأداء التدريسي	4.13	0.48	مرتفع	الأول
2	الانتماء المهني	4.12	0.54	مرتفع	الثاني
	الدرجة الكلية	4.12	0.48	مرتفع	

يتبين من الجدول (16.4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره (4.12)، وانحراف معياري (0.48)، وكذلك جاء مجال الأداء المهني للمعلمين بدرجة مرتفعة أيضاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي للمجال الأول: الأداء التدريسي (4.13)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الثاني: الانتماء المهني، (4.12).

هذا فيما يتعلق بالمتوسط الحسابي لعينة الدراسة، أما بخصوص المتوسط الحسابي لمجتمع الدراسة، فقد استخدمت الباحثة، هنا أيضاً، التقدير النقطي (تقدير معلمة المجتمع من خلال قيمة

إحصاء العينة)، وبهذا يكون المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد مجتمع الدراسة (معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل) لمستوى الأداء المهني لديهم هو (4.12)، وبدرجة مرتفعة.

أما النتائج المتعلقة بتقديرات افراد عينة الدراسة لفقرات مجالى الأداء المهني فكانت كما يلي:

أولاً: الأداء التدريسي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (17.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة لفقرات مجال الأداء

التدريسي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	أخطط للدرس بشكل متكامل .	4.29	0.60	1	مرتفعة
11	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند الشرح .	4.28	0.64	2	مرتفعة
3	أربط الدروس بالأهداف العامة للمادة أو المقرر .	4.27	0.63	3	مرتفعة
4	أصوغ أهدافاً تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	4.24	0.64	4	مرتفعة
8	أشجع الطلبة على الحوار المتبادل أثناء الشرح.	4.21	0.66	5	مرتفعة
16	أعالج المشكلات التي تواجه الطلبة وأساعدهم على حلها .	4.18	0.65	6	مرتفعة
15	أحرص على توفير البيئة التعليمية المناسبة.	4.17	0.63	7	مرتفعة
2	أحدد الاستراتيجيات اللازمة لتدريس الموضوعات.	4.15	0.62	8	مرتفعة
7	أحدد طرائق التدريس الفاعلة لتدريس الموضوعات.	4.14	0.64	9	مرتفعة
5	أضع تصورات واضحة لأساليب التقويم.	4.11	0.63	10	مرتفعة
14	أحفز الطلبة على التعلم الجماعي التعاوني.	4.11	0.66	11	مرتفعة
6	أحدد مصادر التعلم الداعمة للتدريس.	4.09	0.66	12	مرتفعة
10	أعمل على استثارة الطلبة للمادة المقررة.	4.05	0.71	13	مرتفعة
12	أستخدم أساليب التقويم البديل (النوعي) بإشراك الطلبة .	4.04	0.68	14	مرتفعة
13	أتواصل مع ذوي العلاقة من أجل تحسين مستوى الطلبة.	3.99	0.72	15	مرتفعة
9	أشرك الطلبة في وضع الأهداف.	3.71	0.78	16	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال الأداء التدريسي	4.13	0.48		مرتفعة

يتبين من قيم المتوسطات الواردة في الجدول (17.4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.13)، كما جاءت جميع فقرات هذه المجال الستة عشر بدرجة مرتفعة، وحصلت الفقرة (أخطط للدرس بشكل متكامل)

على أعلى متوسط حسابي، ومقداره (4.29)، في حين حصلت الفقرة (أشرك الطلبة في وضع الأهداف) على أقل متوسط حسابي، ومقداره (3.71).

ثانياً: الانتماء المهني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الانتماء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (18.4):

جدول (18.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال

الانتماء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل

رقم الفقرة	الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
20	مرتفعة	1	0.68	4.46	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم.
23	مرتفعة	2	0.68	4.39	أظهر القدوة الحسنة للطلبة بالالتزام بمظهر عام لائق.
25	مرتفعة	3	0.69	4.33	أظهر الجدية والتفاعل أثناء عملية التدريس والشرح .
24	مرتفعة	4	0.70	4.27	أتحدى بالصبر وضبط النفس عند التعامل مع الطلبة بكافة مستوياتهم .
18	مرتفعة	5	0.76	4.25	أحب مهنة التعليم التي أنتمي إليها.
27	مرتفعة	6	0.74	4.21	أسعى لتطوير ذاتي مهنيًا.
21	مرتفعة	7	0.88	4.19	لست نادماً على اختياري مهنة التعليم.
26	مرتفعة	8	0.73	4.15	أسارع للاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.
19	مرتفعة	9	0.67	4.11	أدرك نواتج التعلم المطلوبة ضمن مرحلة الطالب ومادته التدريسية.
29	مرتفعة	10	0.74	4.11	أتحمل ضغط العمل دون تذمر.
22	مرتفعة	11	0.85	4.09	لم يؤثر الوضع الاقتصادي العام على أدائي في المدرسة.
30	مرتفعة	12	0.77	4.05	أشارك المدرسة في الأنشطة التعليمية الصفية واللاصفية المختلفة.
17	متوسطة	13	0.85	3.66	ألم بأنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم في فلسطين
28	متوسطة	14	0.95	3.35	أجري أبحاثاً تربوية في مجال التخصص.
	مرتفعة		0.54	4.12	الدرجة الكلية لمجال الانتماء المهني

يتضح من الجدول (18.4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال الانتماء المهني جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.12)، وحصلت اثنتا عشرة فقرة على درجة

مرتفعة، في حين حصلت فقرتان على درجة متوسطة. وحصلت الفقرة (الترزم بأخلاقيات مهنة التعليم) على الترتيب الأول في هذا المجال، وبمتوسط حسابي مقداره (4.46)، بينما حصلت الفقرة (أجري أبحاثاً تربوية في مجال التخصص)، على أقل متوسط حسابي في هذا المجال، وفي محور الأداء المهني بشكل عام، ومقداره (3.35).

4.1.4 نتائج سؤال الدراسة الرابع

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم، المديرية؟

للإجابة عن السؤال الرابع تم اختبار الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

الفرضية الصفرية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، كما هي مبين في جدول رقم (19.4).

جدول (19.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير

النوع الاجتماعي

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	النتيجة
الأداء التدريسي	ذكر	324	4.06	0.52	876	2.961	0.050	احصائياً دال
	أنثى	554	4.16	0.46				
الانتماء المهني	ذكر	323	4.01	0.61	876	4.535	0.001	احصائياً دال
	أنثى	554	4.18	0.49				
الدرجة الكلية	ذكر	324	4.04	0.53	876	3.997	0.001	احصائياً دال
	أنثى	554	4.17	0.43				

تشير القيم الاحصائية الواردة في الجدول (19.4) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وقد جاءت الفروق لصالح الإناث.

الفرضية الصفرية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص. للتحقق من صحة الفرضية السابعة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (20.4).

جدول (20.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تبعاً لمتغير التخصص

المقياس	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	النتيجة
الأداء التدريسي	علوم انسانية	614	4.164	0.486	876	3.009	0.003	احصائياً
	علوم طبيعية	264	4.056	0.488				
الانتماء المهني	علوم انسانية	614	4.153	0.538	876	2.231	0.026	احصائياً
	علوم طبيعية	263	4.063	0.563				
الدرجة الكلية للأداء المهني	علوم انسانية	614	4.159	0.474	876	2.811	0.005	احصائياً
	علوم طبيعية	264	4.059	0.493				

تشير المعطيات الواردة في الجدول (20.4) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص، وقد جاءت الفروق لصالح تخصص العلوم الإنسانية.

الفرضية الصفرية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي. للتحقق من صحة الفرضية الثامنة تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (21.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.411	4.24	74	دبلوم	الأداء التدريسي
0.48	4.11	714	بكالوريوس	
0.53	4.20	90	ماجستير فأعلى	
0.48	4.13	878	المجموع	
0.43	4.33	74	دبلوم	الانتماء المهني
0.53	4.10	714	بكالوريوس	
0.65	4.14	90	ماجستير فأعلى	
0.54	4.12	878	المجموع	
0.40	4.28	74	دبلوم	الدرجة الكلية
0.47	4.10	714	بكالوريوس	
0.55	4.17	90	ماجستير فأعلى	
0.48	4.12	878	المجموع	

تشير نتائج الجدول (21.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ولاختبار دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو مبين في جدول رقم (22.4).

جدول (22.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.025	3.714	0.883	2	1.765	بين المجموعات	الأداء التدريسي
		0.238	875	207.904	داخل المجموعات	
			877	209.669	المجموع	
0.002	6.050	1.788	2	3.575	بين المجموعات	الانتماء المهني
		0.295	875	258.509	داخل المجموعات	
			877	262.084	المجموع	

0.006	5.162	1.188	2	2.376	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأداء المهني
		0.230	875	201.381	داخل المجموعات	
			877	203.757	المجموع	

تشير القيم الاحصائية الواردة في الجدول (22.4) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولإيجاد مصدر الفروق استخدمت الباحثة اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وذلك كما هو مبين في الجدول (23.4).

جدول (23.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المقارنات	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
الدرجة الكلية	دبلوم		*0.1781	0.1059
	بكالوريوس	*0.1781		0.0721
	ماجستير فأعلى	0.1059	0.0721	

تشير نتائج الجدول (23.4) إلى أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق بين المؤهل (دبلوم) ومؤهل (بكالوريوس) وكانت الفروق لصالح المؤهل العلمي (الدبلوم).

الفرضية الصفرية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية التاسعة قامت الباحثة أولاً بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما في الجدول (24.4).

جدول (24.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.511	4.146	170	أقل من (5) سنوات	الأداء التدريسي
0.489	4.068	228	من (5-10) سنوات	
0.479	4.156	480	أكثر من (10) سنوات	
0.489	4.131	878	المجموع	
0.510	4.168	170	أقل من (5) سنوات	الانتماء المهني
0.541	4.043	228	من (5-10) سنوات	
0.558	4.150	480	أكثر من (10) سنوات	
0.547	4.126	878	المجموع	
0.474	4.156	170	أقل من (5) سنوات	الدرجة الكلية
0.479	4.057	228	من (5-10) سنوات	
0.484	4.153	480	أكثر من (10) سنوات	
0.482	4.129	878	المجموع	

تشير نتائج الجدول (24.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وللتحق فيما إذا كانت هذه الفروق حقيقية (ذات دلالة إحصائية) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وجاءت النتائج كما هي مبين في جدول رقم (25.4).

تشير المعطيات الواردة في الجدول (25.4) أن الفروق بين قيم المتوسطات فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولإيجاد مصدر الفروق استخدمت الباحثة اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وذلك كما هو مبين في الجدول (26.4).

جدول (25.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأداء التدريسي	بين المجموعات	1.238	2	0.619	2.599	0.075
	داخل المجموعات	208.431	875	0.238		
	المجموع	209.669	877			
الانتماء المهني	بين المجموعات	2.129	2	1.064	3.583	0.028
	داخل المجموعات	259.956	875	0.297		
	المجموع	262.084	877			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.603	2	0.801	3.469	0.032
	داخل المجموعات	202.154	875	0.231		
	المجموع	203.757	877			

جدول (26.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	المقارنات	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات	أكثر من (10) سنوات
الانتماء المهني	أقل من (5) سنوات		*0.1244	0.0178
	من (5-10) سنوات	*0.1244		*0.1065
	أكثر من (10) سنوات	0.0178	*0.1065	
الدرجة الكلية	أقل من (5) سنوات		*0.0993	0.0026
	من (5-10) سنوات	*0.0993		*0.0967
	أكثر من (10) سنوات	0.0026	*0.0967	

تشير نتائج الجدول (26.4) إلى أن الفروق بين المتوسطات الحسابية جاءت للفترة (5-10) سنوات) من جهة و(أقل من 5 سنوات، وأكثر من (10) سنوات) من جهة أخرى، لصالح ذوي سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، وأكثر من (10) سنوات).

الفرضية الصفرية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرضية العاشرة قامت الباحثة أولاً بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية، كما هو مبين في الجدول (27.4).

جدول (27.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المجال
0.47	4.11	158	شمال الخليل	الأداء التدريسي
0.56	4.08	216	الخليل	
0.46	4.17	270	جنوب الخليل	
0.45	4.13	234	يطا	
0.48	4.13	878	المجموع	
0.56	4.15	158	شمال الخليل	الانتماء المهني
0.61	4.06	216	الخليل	
0.50	4.16	270	جنوب الخليل	
0.51	4.11	234	يطا	
0.54	4.12	878	المجموع	
0.48	4.13	158	شمال الخليل	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.55	4.07	216	الخليل	
0.44	4.17	270	جنوب الخليل	
0.44	4.12	234	يطا	
0.48	4.12	878	المجموع	

تشير قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (27.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية. وللتعرف فيما إذا كانت هذه الفروق حقيقية (دالة احصائياً) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وجاءت النتائج كما هي موضح في جدول رقم (28.4).

جدول (28.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.217	1.485	0.354	3	1.063	بين المجموعات	الأداء التدريسي
		0.239	874	208.606	داخل المجموعات	
			877	209.669	المجموع	
0.234	1.424	0.425	3	1.275	بين المجموعات	الانتماء المهني
		0.298	874	260.810	داخل المجموعات	
			877	262.084	المجموع	
0.217	1.486	0.345	3	1.034	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.232	874	202.723	داخل المجموعات	
			877	203.757	المجموع	

تشير قيم مستوى الدلالة الواردة في الجدول (28.4) أن الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية ليست دالة إحصائياً عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، وعليه تقبل الفرضية العاشرة.

5.1.4 نتائج سؤال الدراسة الخامس

هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس تم اختبار الفرضية الصفرية المنبثقة عنه:

الفرضية الحادية عشر

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين واقع المناخ المدرسي المفتوح ومستوى الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل.

للتحقق من صحة الفرضية الحادية عشرة تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (Person_Correlations) بين متغير تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لواقع المناخ المدرسي المفتوح، وتقديراتهم لأدائهم المهني، وجاءت قيمة معامل الارتباط كما يوضحها الجدول (29.4).

جدول رقم (29.4): معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين

الدلالة الإحصائية	قيمة (ر)	العلاقة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين
0.001	**0.500	

تشير القيم الإحصائية الواردة في الجدول (29.4) أنه توجد علاقة ارتباط بين المتغيرين المذكورين، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.500)، وبلغت الدلالة الإحصائية (0.001)، أي أنها علاقة دالة إحصائياً. ومن خلال قيمة معامل الارتباط يتبين أن العلاقة طردية ومتوسطة في قوتها. وبذلك ترفض الفرضية الصفرية الحادية عشرة.

2.4 ملخص نتائج الدراسة:

1. متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح كانت مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.56)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على جميع مجالات المناخ المدرسي المفتوح كانت مرتفعة أيضاً، وجاء ترتيب المجالات تنازلياً كالآتي: مجال العلاقات الإنسانية، مجال الإدارة المدرسية، مجال البيئة المدرسية.
2. متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال الإدارة المدرسية كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.62)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على فقرات المجال كانت بدرجة مرتفعة.
3. متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال العلاقات الإنسانية كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.61)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على فقرات المجال كانت مرتفعة.
4. متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال البيئة المدرسية كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.63)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على غالبية فقرات المجال كانت مرتفعة.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيري (النوع الاجتماعي، والتخصص)، في حين وجدت فروقات تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة، المديرية).

6. متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين كانت مرتفعة، بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.48)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على مجالي الأداء المهني كانت مرتفعة أيضاً، وجاء ترتيبهما تنازلياً: مجال الأداء التدريسي، مجال الانتماء المهني.
7. متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال الأداء التدريسي كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.48)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على فقرات المجال كانت بدرجة مرتفعة.
8. متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال الانتماء المهني كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.54)، وأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على غالبية فقرات المجال كانت مرتفعة.
9. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير (المديرية)، في حين وجدت فروقات تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة العملية، النوع الاجتماعي، والتخصص).
10. وجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة (طردية) ومتوسطة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح وأدائهم المهني، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.500) وبلغت الدلالة الإحصائية (0.001).

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الرسالة والتوصيات

1.5 مناقشة نتائج الدراسة

1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الأول

2.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني

3.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث

4.1.5 مناقشة نتائج السؤال الرابع

5.1.5 مناقشة نتائج السؤال الخامس

2.5 التوصيات

3.5 المقترحات

مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها وفقاً لأسئلتها وفرضياتها ثم عرض التوصيات التي توصلت إليها الدراسة بناءً على نتائجها.

1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الأول:

ما واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين؟

تبين من نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.84) والانحراف المعياري (0.56)، وكانت أعلى درجات الموافقة هي درجة مجال العلاقات الإنسانية حيث جاء بمتوسط حسابي مقداره (3.89)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.61)، يليها في المرتبة الثانية مجال الإدارة المدرسية بمتوسط حسابي مقداره (3.86)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.62)، وجاء في المرتبة الثالثة مجال البيئة المدرسية بمتوسط حسابي مقداره (3.84)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.83)، وكانت جميع المجالات مرتفعة.

تعزو الباحثة ذلك إلى معرفة وإدراك كل عنصر من عناصر العملية التعليمية والمنظومة المدرسية لمفهوم المناخ المدرسي المفتوح، ولأهميته في توفير بيئة تربوية سليمة ذات خصائص إيجابية تسهم في تحقيق رؤية ورسالة المدرسة، مما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة. من جهة أخرى قيام الإدارة المدرسية بأدوار فاعلة على صعيد العناصر المكونة للمناخ المدرسي وزيادة شبكة العلاقات الداخلية والخارجية وتطوير البيئة المدرسية لإدراكها أثر ذلك في تحقيق الأهداف التربوية.

كما تبيّن للباحثة أن التدريب المكثف للمديرين وللمعلمين في المجالات التربوية والقيادية والإدارية ساعدت المعلمين والمديرين على ممارسة عملية التعلم والإدارة داخل المدرسة بشكل جيد وهذا بطبيعته انعكس على المناخ السائد في المدارس.

من جهة أخرى ساعدت عملية دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية والتربوية مواكبة مع التطور العلمي المتسارع إلى إيجاد بيئة جاذبة انعكس أثرها على المناخ المدرسي.

بالنسبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً للمجال الأول (الإدارة المدرسية)، جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة مرتفعة على غالبية الفقرات، وفسرت الباحثة ذلك لأهمية هذا المجال في إيجاد مناخ مدرسي إيجابي، وكيف يظهر هذا المجال ما يمتلكه مديرو المدارس من طرق وأساليب إشرافية تساهم في تطوير عملية التربية والتعليم داخل المدرسة، كما أن امتلاك مديري المدارس للمهارات الفنية والإدارية تساعدهم على الظهور بصورة تربوية تنموية فاعلة أمام الجهات الرسمية العليا المسؤولة عنهم وأمام المجتمع المحلي. فالإدارة المدرسية تمثل الميدان الفعلي لتضافر الجهود، فالمهام الوظيفية للإدارة المدرسية مهام جسام ومسؤوليات متعددة لا تقف عند النواحي الإدارية بل الفنية والقيادية، ويظهر ذلك من خلال استجابة المبحوثين بدرجة مرتفعة على غالبية فقرات هذا المجال ، مثل: الفقرة (7) " تُطلع إدارة المدرسة المعلمين على التعليمات والمستجدات التعليمية العملية أولاً بأول " حيث تعبر الفقرة عن التزام المديرين بإيصال التعليمات الصادرة عن الجهات المسؤولة وإبلاغها للمعلمين أولاً بأول لتسيير أمور المدرسة على وجه أفضل والقيام بالأعمال وتحمل المسؤولية من قبل العاملين كافة ، والفقرة (6) " تتابع إدارة المدرسة مدى التزام المعلمين بخططهم الموضوعة مسبقاً " يدل على حرص المديرين على مساعدة ومتابعة المعلمين لخططهم إذ أن عملية التخطيط أهم خطوات النجاح في أي عملية تعليمية، والفقرة (13) " تعزز إدارة المدرسة قصص النجاح في المدرسة " يعبر عن اهتمام المديرين بالتعزيز لما له من دور كبير في رفع الروح المعنوية عند المعلمين وخلق روح التنافس الإيجابي بين العاملين، والفقرة (4) " تدير إدارة المدرسة الاجتماعات الدورية بشفافية) " تعبر عن قدرة مديري المدارس على إدارة الاجتماعات وامتيازها بالشفافية والعدالة. بالنسبة للفقرات التي يتضح فيها جانب القيادة التربوية عند المدير حصلت فقراتها على أقل درجة في التقديرات وهذا يشير إلى أن معظم مديري المدارس يتقنون صلب عملهم الإداري والفني، ولكنهم

لا يمارسون دور القائد في صنع التغيير المنشود، حيث أن التحول من الإدارة إلى القيادة يلزمه تمكين مدير المدرسة من ممارسة أعماله كقائد تربوي مسؤول ليس من منطلق سلطوي وإنما يعمل مع فريق العاملين، فالقيادة لا تقف عند حد معين من عملية التعليم إنما تحتاج إلى قراءة الكتب التي تعنى بمجال القيادة والاطلاع على المستجدات التربوية الجديدة إضافة إلى التنمية المهنية المستدامة، وربما يعزى ذلك إلى غياب مبدأ التشاركية بين الإدارة والعاملين داخل المدرسة ويتضح ذلك من خلال استجابة المبحوثين على الفقرات، مثل: حصلت الفقرة (2) على أقل درجة في التقديرات، والتي تنص على (توفر إدارة المدرسة مصادر التعلم ذات الجودة بمشاركة المعلمين) وجاءت بدرجة متوسطة، تلتها الفقرة (1) التي تنص على (تضع إدارة المدرسة الخطة التطويرية للمدرسة بالتشاور مع المعلمين).

بالنسبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً للمجال الثاني (العلاقات الإنسانية)، جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة مرتفعة على غالبية الفقرات، وفسرت الباحثة ذلك: إدراك مديري المدارس أن العلاقات الإنسانية من العوامل المهمة في توطيد الثقة في نفوس المعلمين وتوفير بيئة عمل مناسبة ومشجعة لممارسة الوظيفة بتميز ومستوى عالٍ من الإنجاز، حيث تعمل العلاقات الإنسانية على زيادة وتحفيز المعلمين على بذل جهود تفوق الجهود المطلوبة لتحقيق أهداف المدرسة وزيادة الروح المعنوية لديهم، وستكون محصلة هذه الجهود وهذه الروح المعنوية كبيرة لأنها ستنتج عن العمل الجماعي الذي نتج عن الظروف الإيجابية التي كونتها العلاقات الإنسانية.

حصلت الفقرة (14) على أعلى درجة في مجال العلاقات الإنسانية، والتي تنص على (تعزز الإدارة المدرسية علاقات الاحترام بين العاملين في المدرسة)، تليها الفقرة (15) التي تنص على (تنمي إدارة المدرسة روح الألفة والاحترام بين العاملين وطلبة المدرسة) تليها الفقرة رقم (16) التي تنص على (تسود الروح المعنوية العالية بين العاملين في المدرسة)، تليها الفقرة (23) والتي تنص على (تتم عملية الاتصال والتواصل بين العاملين من قبل المدير بشكل ودي يخدم العملية التعليمية) وجاءت بدرجة مرتفعة.

بالنسبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً للمجال الثالث (البيئة المدرسية)، حيث جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة

للدرجة الكلية مرتفعة مما يعبر عن أهمية البيئة المدرسية، وهنا يتضح إدراك أفراد عينة الدراسة لأهمية البيئة المدرسية وأنها أصبحت مطلب مهم وضروري للعطاء والتفاؤل الإيجابي بين المعلم والمتعلم داخل المدرسة، لأن الطالب يقضي معظم وقته في المدرسة ومرافقها، لذا يجب أن تكون هذه البيئات جاذبة ومحفزة وآمنة له. ويظهر ذلك من خلال استجابة المبحوثين بدرجة مرتفعة على جزء من فقرات هذا المجال، مثل: حصلت الفقرة (31) على أعلى درجة في مجال البيئة المدرسية، والتي تنص على (تتبع المدرسة الإجراءات اللازمة للتأكد من سلامة المياه التي يشربها الطلبة باستمرار) وجاءت بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (27) التي تنص على (تساعد بيئة المدرسة على تعزيز السلوك الإيجابي لمجتمع المدرسة) تليها الفقرة رقم (26) التي تنص على (تخلو المدرسة من مظاهر العنف المدرسي) وجاءت بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (28) والتي تنص على (تواكب الإدارة المدرسية التطور التكنولوجي والعلمي باستمرار) وجاءت بدرجة مرتفعة.

بينما حصلت الفقرة (32) على أقل درجة في التقديرات، والتي تنص على (تبرز حديقة المدرسة المظهر الجمالي للمدرسة) وجاءت بدرجة متوسطة، ثم الفقرة (33) التي تنص على (تحرص إدارة المدرسة على توفير الملاعب المناسبة للطلبة) وجاءت بدرجة متوسطة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات، مثل دراسة الحيدري (2019) والتي هدفت إلى معرفة مستوى المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة لودر، حيث أظهرت النتائج أن المستوى العام للمناخ المدرسي السائد بالمدارس يقع عند مستوى عالٍ، كما اتفقت مع دراسة الطلحي وبكر (2018)، والتي بحثت عن واقع المناخ المدرسي في المدارس التابعة لمكتب التعليم بعشيرة حيث أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع للمناخ المدرسي الإيجابي من وجهة المعلمين، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Greenway,2017) التي هدفت للتعرف على واقع المناخ المدرسي في المدارس المتوسطة للمنطقة التعليمية الإقليمية لمنطقة نهر سافانا الوسطى وعلاقته بتحصيل الطلبة حيث أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع للمناخ المدرسي الإيجابي ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مناخ المدرسة وإنجاز الطلبة. كما اتفقت مع دراسة المسروورية (2016) التي أظهرت نتائجها أن واقع المناخ المدرسي كان إيجابياً وبدرجة كبيرة، ودراسة عواريب وصولي (2015) التي أظهرت نتائجها أن نمط المناخ المدرسي السائد في مدارس التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة كان

مناخاً مفتوحاً، كما اتفقت مع دراسة (Gomis,2012)، حيث كانت تصورات المعلمين عن واقع المناخ المدرسي إيجابية.

في حين اختلفت نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة الربيعي (2019) التي وجدت أن مستوى المناخ المدرسي بمدارس منطقة الثورة والسبعين بأمانة العاصمة صنعاء جاء بدرجة متوسطة، ودراسة قطب (2016) التي أظهرت مستوى المناخ المدرسي بمدارس الإدارة التعليمية في حلوان جاء بدرجة متوسطة. كما اختلفت أيضاً مع دراسة نواس (2002) التي توصلت إلى أن مستوى المناخ السائد في المدارس الثانوية بمحافظة غزة بشكل عام متوسط، وكذلك دراسة (Gu-Kai,2006) التي توصلت إلى أن المناخ المدرسي من وجهة نظر المعلمين في مقاطعة كاوهسيونغ ذو مستوى متوسط، ولعل سبب الاختلاف هو مجتمع الدراسة وبيئة الدراسة، بالإضافة كون بعض الدراسات تناولت أبعاد تختلف عن أبعاد المناخ المدرسي المفتوح في هذه الدراسة.

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم، المديرية؟

1.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

أظهرت النتائج: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول هذه المجالات تبعاً إلى النوع الاجتماعي، أي أن عامل الجنس لم يكن عاملاً مهماً في تكوين آراء المعلمين لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وتعزو الباحثة ذلك إلى كون مديري المدارس يتبنون سياسة واحدة في التعامل مع المعلمين بغض النظر عن الجنس، وهذا يعني أن الذكور والإناث لديهم رؤية واحدة تجاه واقع المناخ المدرسي المفتوح ومجالاته، بمعنى لا نجد فرقاً بين متوسط تقديرات المبحوثين تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

وانتقلت النتائج مع دراسة الطلحي وبكر (2018) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع المناخ المدرسي في مدارس التعليم التابعة لمكتب عشيرة تعزى لمتغير الجنس، وانتقلت أيضاً مع دراسة اللحياتي وآخرون (2017) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع المناخ المدرسي في المدارس الثانوية بمدينة مكة تعزى لمتغير الجنس، وانتقلت النتائج مع دراسة صباح (2013) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول المناخ المدرسي السائد في مدارس ولاية الشلف تعزى لمتغير الجنس، في حين اختلفت مع نتائج دراسة عتو وآخرون (2017) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مساهمة المناخ المدرسي المفتوح تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث. واختلفت مع دراسة كمال (2012)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع المناخ المدرسي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

2.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص.

أظهرت النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية تبعاً لمتغير التخصص، وتعزو الباحثة ذلك أن جميع معلمي المدارس لديهم تشابهاً في ظروف العمل في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وأنهم جميعاً يمتلكون المعرفة الكافية في مجال تخصصهم ولذلك لم تتأثر إجابات عينة الدراسة تبعاً لاختلاف التخصص سواء كانت تخصصاتهم علوماً إنسانية أم علوماً طبيعية، فهم يتعاملون مع الطلبة والإدارة والمجتمع المدرسي في بيئة تعليمية واحدة بغض النظر عن تخصصاتهم، وتتفق هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة نواس (2002) التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع المناخ المدرسي المدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير التخصص. في حين اختلفت مع نتائج دراسة قطب (2016) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المناخ المدرسي تعزى لمتغير التخصص.

3.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى للمؤهل العلمي.

أظهرت النتائج: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي في المدارس الحكومية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح حملة درجة (ماجستير فأعلى)، وهذا يعني أن أفراد العينة من حملة درجة (ماجستير فأعلى) لديهم رؤية مختلفة تجاه المناخ المدرسي المفتوح ومجالاته، وتعزو الباحثة ذلك إلى قدرتهم في التعمق أكثر في التفكير في فقرات ومجالات الدراسة حيث أعطتهم الدراسات العليا القدرة على تناول كافة المجالات، وقدرة على البحث والتعمق في المعلومات وأكسبتهم مهارة التفكير وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة اللحياتي وآخرون (2017) حيث توصلت لوجود فروق بين استجابات المبحوثين حول واقع المناخ المدرسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واختلفت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (Gu-Kai, 2000) حيث توصلت لوجود فروق بين استجابات المبحوثين حول واقع المناخ المدرسي المفتوح تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس.

4.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لعدد سنوات الخبرة في التعليم.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية تبعاً لعدد سنوات الخبرة في التعليم. وكانت الفروق لصالح سنوات الخبرة (أكثر من (10) سنوات) عند الدرجة الكلية، وتعزو الباحثة الفروق لصالح ذوي الخبرة (أكثر من (10) سنوات) أن هذه الفئة أكثر خبرة وإماماً بمعرفة القوانين والتعليمات، وأكثر دراية بمجال عمل الإدارة المدرسة، ولديهم المعرفة بالجوانب التي من شأنها أن تصنع بيئة مدرسية تعليمية صحية آمنة وجاذبة لذلك كانت

الفروق لصالح الأكثر خبرة في مجال التعليم. تتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة اللحياتي (2017) التي توصلت لوجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع المناخ المدرسي السائد في المدارس الثانوية بمكة لمتغير سنوات الخبرة، وتتفق الدراسة مع دراسة صباح (2013) التي توصلت لوجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المعلمين في تقييم المناخ المدرسي تعزى لسنوات الخبرة، كما وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Shoupe&Pate,2010) التي توصلت لوجود فروق دالة إحصائية لتقديرات المعلمين حول المناخ المدرسي تعزى لسنوات الخبرة.

5.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية بين مديريات: جنوب الخليل ويطا من جهة ومديرية الخليل وشمال الخليل من جهة أخرى لصالح مديرية جنوب الخليل ويطا عند الدرجة الكلية ومجالات (الإدارة المدرسية والبيئة المدرسية). وتعزو الباحثة ذلك كون مديرية الخليل هي أقدم مديرية من حيث الإنشاء، وبعض مدارسها هي الأقدم من بين المديريات الأخرى، وأكثر مدارسها مستأجرة بسبب ارتفاع أسعار الأراضي وعدم المقدره على بناء المدارس، لذلك تفنقر هذه المدارس إلى مقومات البيئة المدرسية الأمانة الصحية الجاذبة، وبقية مدارس المديرية مترامية الأطراف ولا تحظى بدعم ومراقبة كالمدراس المركزية، بالإضافة إلى موقع بعض المدارس التي تقع تحت سيطرة الاحتلال مما يجعل المتابعة والمراقبة ومحاولة التحسين لهذه المدارس لا تتم بالاتجاه المناسب بسبب عرقلة الاحتلال. أما بالنسبة لمديرية شمال الخليل فقد كانت الفروق في مجال الإدارة المدرسية وهنا يظهر غياب منحي التنافس بين الإدارات المدرسة في مديرية الشمال من جانب وغياب التعزيز من جانب آخر وهذا مرتبط بأداء الواجب الإداري فقط، دون السعي إلى التجديد والتطوير، وهذا ينعكس على بيئة التعليم والتعلم بشكل عام.

3.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:

ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

تبين من نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.12) والانحراف المعياري (0.48)، وكانت أعلى درجات الموافقة هي درجة مجال الأداء التدريسي حيث جاء بمتوسط حسابي مقداره (4.13)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.48)، يليها في المرتبة الثانية مجال الانتماء المهني بمتوسط حسابي مقداره (3.86)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.54)، وكانت جميع المجالات مرتفعة.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن الأداء المهني للمعلم يعتمد بالدرجة الأولى على الخبرات المكتسبة من قبله في هذا المجال، إما من خلال الخبرات الذاتية التي يسعى دائماً إلى تطويرها، أو من خلال ما يكتسبه من الدورات التدريبية، ونلاحظ في السنوات الأخيرة الاهتمام الكبير والمتزايد من قبل وزارة التربية والتعليم لإعداد المعلم وتكثيف الدورات التدريبية التي تعطى وفق احتياجاتهم، بالإضافة إلى الدورات المكثفة التي تعطى للمدير ليكون مشرفاً مقيماً في مدرسته، يلعب دوراً هاماً في تسيير العملية التربوية وإنجاحها ويدعم التغيير الإيجابي وهو المسؤول عن التطوير المهني للمعلمين وتطوير المنهاج وتحسينه وتوفير الوقت للتخطيط المشترك بين المعلمين والقيام بورشات عمل لهم وتشجيعهم على تبادل الزيارات الصفية، مما انعكس أثره على الأداء المهني للمعلمين في الآونة الأخيرة، لهذا جاءت تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني بدرجة عالية .

بالنسبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً للمجال الأول (الأداء التدريسي)، جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة مرتفعة على غالبية الفقرات، وفسرت الباحثة ذلك لأن هذا المجال من المجالات التي لها أهمية كبيرة لدى معلمي المدارس حيث يسعى المعلمون إلى إنجاح العملية التعليمية من خلال القيام بكل ما يخص عملية التعليم من تخطيط وتنفيذ وإدارة وتقييم على أتم وجه، ويظهر ذلك من خلال موافقة المبحوثين على فقرات الاستبانة، مثل الفقرة (1) التي حصلت على أعلى درجة في مجال الأداء التدريسي، والتي تنص على (أخطط للدرس بشكل متكامل) وجاءت بدرجة مرتفعة، حيث يتضح إدراك المعلمين لأهمية التخطيط في العملية التعليمية، تليها الفقرة (11) التي تنص على (أراعي الفروق الفردية

بين الطلبة عند الشرح)، ثم تليها الفقرة رقم (3) التي تنص على (أربط الدروس بالأهداف العامة للمادة أو المقرر) وجاءت بدرجة مرتفعة، ويتضح من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة إدراك المعلمين لما لهذه الأمور من دور كبير في إنجاح العملية التعليمية التعلمية .

بالنسبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً للمجال الثاني (الانتماء المهني)، جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة مرتفعة على غالبية الفقرات، وفسرت الباحثة ذلك بإدراك المعلم لرسالته من الناحيتين: العقائدية والمهنية، فوجود الانتماء لأي مهنة يعتبر ضرورياً من الضروريات للقيام بها على الوجه المطلوب، ولأنّ الانتماء للمهنة سيُشجع على الإبداع والتجديد، ويمنح المعلم القدرة التغلب على العقبات والصعاب التي تواجهه، وتعيّنه على تحمّل تبعاتها وأعبائها، ويتضح ذلك من خلال استجابات المبحوثين حيث حصلت الفقرة (20) على أعلى درجة في مجال الانتماء المهني، والتي تنص على (ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم) وجاءت بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (23) التي تنص على (أظهر القدوة الحسنة للطلبة بالالتزام بمظهر عام لائق) تليها الفقرة رقم (25) التي تنص على (أظهر الجدية والتفاعل أثناء عملية التدريس والشرح) وجاء بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (24) التي تنص على (أتحلّى بالصبر وضبط النفس عند التعامل مع الطلبة بكافة مستوياتهم) وهذه الفقرات تدلل على انتماء المعلم لمهنته مما سيؤدي إلى نموه المهني .

بينما حصلت الفقرة (28) على أقل درجة في التقديرات، والتي تنص على (أجري أبحاثاً تربوية في مجال التخصص) وجاءت بدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك بسبب كثرة الأعمال الكتابية الملقاة على عاتق المعلم ونصاب الحصص الكبير حيث لا يجد المعلم المتسع من الوقت للقيام بالأبحاث والمبادرات التربوية، وغياب المحفزات التشجيعية. تلتها الفقرة (17) التي تنص على (ألم بأنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم في فلسطين) بدرجة متوسطة، حيث تعزو الباحثة ذلك إلى عدم الاهتمام من قبل المعلمين بمعرفة أنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم ولا يلجأ لمعرفة إلا إذا تعرض لمشكلة ما أثناء عمله.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات، مثل دراسة الحيدري (2019) والتي هدفت إلى معرفة مستوى المناخ المدرسي السائد وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في لودور، حيث أظهرت النتائج أن المستوى الأداء الوظيفي للمعلمين بالمدارس يقع عند

مستوى عالٍ، كما اتفقت مع ذنبيات والحوالدة (2016) والتي هدفت إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الكرك، حيث أظهرت النتائج أن المستوى الأداء الوظيفي للمعلمين بالمدارس يقع عند مستوى عالٍ، واتفقت مع دراسة الحباشنة (2013)، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات بمحافظة الكرك كان مرتفعاً، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Brock & Carter, 2015) التي توصلت إلى أن برامج التدريب تسهم في رفع النمو المهني للمعلمين بدرجة مرتفعة، في حين اختلفت نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة بشير (2017) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس جاء بدرجة متوسطة، ودراسة المالكي (2012) التي أظهرت أن مستوى الأداء التدريسي للمعلمين في محافظة الطائف جاء بدرجة متوسطة. ولعل سبب الاختلاف هو مجتمع الدراسة وبيئة الدراسة.

4.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم، المديرية؟

1.4.1.5 مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول هذه المجالات تبعاً إلى النوع الاجتماعي وكانت الفروق لصالح الإناث، وتعزو الباحثة السبب لأن مهنة التعليم تتلاءم مع قدرات وإمكانات المرأة، فالمرأة هنا تشعر بالأمان الاجتماعي عند ممارستها لمهنة التعليم كوظيفة، لذلك نجد أن أكثر التزاماً باللوائح والتعليمات وأكثر مهنية في التدريس ولقلة فرص العمل المتاحة أمام الإناث فتحاول أن تثبت نفسها في وظيفة التعليم أكثر من الرجل، واتفقت النتائج مع دراسة البنا (2003) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس، في حين اختلفت مع نتائج دراسة بشير (2017) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تعزى لمتغير الجنس. واختلفت مع دراسة

امبيض (2014)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين.

2.4.1.5 مناقشة نتائج الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الأداء المهني تعزى لمتغير التخصص لصالح العلوم الإنسانية، وتعزو الباحثة السبب: يظن الجميع أنّ معلمي المدارس لديهم تشابهاً في ظروف العمل في المدارس الحكومية، وأنهم جميعاً يمتلكون المعرفة الكافية في مجال تخصصهم سواء كانت تخصصاتهم علوماً إنسانية أم علوماً طبيعية، لكن أصحاب تخصصات العلوم الطبيعية يعانون بسبب طبيعة المواد وجمودها والمجهود المضاعف لإيجاد الوسيلة التعليمية والاستراتيجية المناسبة لإيصال المعلومة للطالب، حتى يستطيع أن يجعل الطالب محباً للمادة، وهذا يتطلب منه مجهوداً مضاعفاً عما يبذله معلمو العلوم الإنسانية، وهذا ما يفسر وجود الفروق التي كانت لصالح معلمي العلوم الإنسانية، حيث اختلفت هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة بشير (2017) التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع الأداء المهني للمعلمين تعزى لمتغير التخصص. واختلفت مع دراسة القرشي (2009) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

3.4.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني في المدارس الحكومية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح حملة درجة (الدبلوم)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين ذوي المؤهل العلمي (دبلوم) يبذلون قصارى جهدهم لإثبات أنفسهم للحصول على تقييمات سنوية مناسبة، إضافة إلى ذلك فإن وزارة التربية والتعليم والمشرفين التربويين يعطون أهمية للمعلمين ذوي

الدبلوم من خلال إشراكهم بدورات تدريبية تزيد من مهاراتهم. وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة ذنبيات والحوالدة (2016) حيث توصلت لوجود فروق بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واختلفت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة حسب الله (2000) لوجود فروق بين استجابات المبحوثين حول واقع دور مدير المدرسة وأثره في النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4.4.1.5 مناقشة نتائج الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة في التعليم.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية تبعاً لعدد سنوات الخبرة في التعليم. وكانت الفروق لصالح ذوي سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، أكثر من 10 سنوات) عند (الدرجة الكلية ومجال الانتماء المهني). وتعزو الباحثة الفروق لصالح من كانت خبرتهم (أكثر من 10 سنوات)، لأن المعلمين هنا أصبح لديهم الخبرة الكافية، فهم يمتلكون مهارات وقدرات وخبرات اكتسبوها من عملهم في الميدان التربوي، وأن ممارساتهم التعليمية في التعليم على مدار السنوات أكسبتهم الخبرة اللازمة للتدريس، والقدرة على قيادة الصف والتخطيط وحل المشكلات الطلابية، فتراكم هذه الخبرة العملية تؤدي إلى الانتماء المهني في العمل. وتعزو الباحثة الفروق لصالح من كانت خبرتهم في التعليم (أقل من 5 سنوات)، إلى الحماسة التي يمتلكها الموظفون بشكل عام والمعلمون بشكل خاص في بداية مشوارهم المهني، مما يجعلهم أكثر التزاماً وحماساً وعطاءً في العمل، حيث يولد لديهم هذا الحماس الانتماء الصادق لمهنة التعليم. وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (Brock & Carter, 2015) التي توصلت لوجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع البرامج التدريبية وعلاقتها بالنمو المهني لمتغير سنوات الخبرة، وتتفق الدراسة مع دراسة اللوح (2012) والتي توصلت لوجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المعلمين في درجة تحسين الإشراف التربوي للممارسات التدريسية للمعلمين تعزى لسنوات الخبرة، كما وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة أبو شملة (2009) التي توصلت لوجود فروق دالة إحصائية لتقديرات المعلمين حول فعالية بعض الأساليب الإشرافية تعزى لسنوات الخبرة في

التعليم. واختلفت هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة بلقاسمي (2016) التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. واختلفت مع دراسة القرشي (2009) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى سنوات الخبرة.

5.4.1.5 مناقشة نتائج الفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية. وتعزو الباحثة السبب في أن أفراد العينة لديهم رؤية واحدة تجاه واقع الأداء المهني بغض النظر عن مسمى المديرية، فهم يعملون في بيئة تعليمية واحدة متشابهة بما تشمله من لوائح وأنظمة وما تقدمه من دورات تدريبية، ويخضعون للقوانين نفسها ويتبعون النظام التعليمي نفسه، لذلك لن تختلف استجابات أفراد العينة باختلاف المديرية.

حيث اتفقت هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة بشير (2017) والتي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول واقع الأداء المهني للمعلمين تعزى لمتغير المديرية.

5.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين؟

1.5.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الحادية عشرة:

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع المناخ المدرسي المفتوح ومستوى الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل.

حيث أظهرت النتائج أنه يوجد علاقة ارتباط إيجابي متوسطة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين، أي أنه كلما زاد المناخ المدرسي المفتوح ازداد الأداء المهني للمعلمين.

وبذلك ترفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع المناخ المدرسي المفتوح ومستوى الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل.

وهذا يعد مؤشر إيجابي على مدى إدراك المعلمين لمفهوم المناخ المدرسي المفتوح ودوره الإيجابي في تحسين الأداء المهني، لما للمناخ المدرسي دور كبير في توفير بيئة تعليمية صحية آمنة تزدهر فيها شخصية الطالب وتنمو، وهنا يتضح أيضاً دور المدير القائد في إحداث التغيير ودراسة مناخ المدرسة والعمل على تهيئة كل الظروف لتحقيق الأداء الفعال للعاملين وصنع مناخ يسوده الثقة المتبادلة بين جميع أطراف العملية التعليمية، مناخ يختفي فيه الصراع ويسعى المعلم فيه نحو الإبداع.

وتعزو الباحثة نتيجة العلاقة وأنها جاءت علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة باعتبار أنّ الأداء المهني للمعلم لا يرتبط فقط بالمناخ المدرسي، فهناك اعتبارات أخرى لها علاقة بالجانب الاقتصادي من جهة، وغياب المحفزات من جهة أخرى فالمعلم الذي يبادر ويقدم أبحاثاً تربوية ومبادرات إبداعية ويحصل على تقارير سنوية عالية باستمرار لا يحصل على درجة أو زيادة في الراتب أو تقدير مناسب من الوزارة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحيدري (2019)، ودراسة (Salleh & Hassanm).

2.5 التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تساعد على تحسين المناخ المدرسي، والذي بدوره سينعكس على منظومة العملية التعليمية:

1. تشجيع المناخ المدرسي المفتوح وتطويره وتدعيمه بكل الوسائل والإمكانات بما يتلاءم مع احتياجات المعلمين والطلاب، لما له من دور كبير وفعال على الأداء المهني للمعلمين.
2. تطوير مهارات المدربين القائمين على عمليات التدريب لتقديم دورات ذات مهارات عالية فيما يتعلق بكيفية تحقيق مستوى عالٍ من المناخ المدرسي الإيجابي بكل عناصره.
3. أن تسعى وزارة التربية لتوفير كل مقومات المدرسة الفاعلة والمناخ المدرسي المفتوح من خلال توفير كل ما يلزم العملية التعليمية من وسائل وأجهزة.
4. تحسين وضع المدارس للوصول إلى مقومات البيئة المدرسية الصحية الآمنة الجاذبة.
5. ضرورة تعزيز المناخ المدرسي المفتوح لدى جميع العاملين من خلال التركيز على المعلمين وأدائهم المهني في البيئة المدرسية.
6. الاهتمام بمجال القيادة في أداء مدير المدرسة من خلال برامج التدريب والتأهيل التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم والكشف عن المعوقات التي تحد من نجاح المديرين كقادة للتعليم.
7. اختيار القيادات التربوية على أسس موضوعية وعلمية.
8. إشراك المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بدورات تدريبية وتأهيلية للتعريف بمفهوم الأداء المهني للمعلم ومجالاته وسبل تطويره.
9. تقدير مهنة التعليم والاهتمام بالمعلمين وإعطائهم حقوقهم وتخفيف الضغط على المعلمين من حيث نصاب الحصص ليجدوا الوقت للقيام بأبحاث تربوية ومبادرات ومشاريع ريادية داخل المدرسة.
10. الاهتمام بنظام الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين البارزين والتميزين في ممارساتهم التعليمية، من خلال منحهم العلاوات الإدارية أو من خلال الترقيات، ليحفز باقي المعلمين للسير على نهجهم.
11. استكمال البنية التحتية للمدارس عن طريق توفير المتطلبات المادية اللازمة لصيانتها وتطويرها والاهتمام بالجوانب الجمالية والعمل على إيجاد بيئة تعليمية صحية آمنة للمبنى المدرسي لما له من دور في دفع الطلاب نحو التعلم وتكوين اتجاهات إيجابية نحو المدرسة.

12. إتاحة الفرصة لجميع العاملين في المدرسة وللطلاب والمجتمع المحلي للمساهمة في عملية صنع واتخاذ القرار في المدرسة لتحقيق أهدافها والارتقاء بها.

13. عقد ندوات للمعلمين لتعريفهم بأنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم في فلسطين.

3.5 المقترحات:

توصي الباحثة بإجراء المزيد من البحوث والدراسات في مجال المناخ المدرسي المفتوح، وبشكل خاص توصي الباحثة بالعناوين الآتية:

- العلاقة بين المناخ المدرسي المفتوح والقدرة الابتكارية عند الطلاب.
- واقع المناخ المدرسي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
- إجراء دراسة حول المباني المدرسية في محافظة الخليل ومدى مناسبتها لإيجاد بيئة تعليمية صحية جاذبة وآمنة.
- العلاقة بين المناخ المدرسي ودافعية الإنجاز عند المعلمين.
- إجراء دراسات معمقة حول سبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وإجراء دراسات متشابهة على المديریات التي لم تشملها الدراسة، ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

الآغا، إحسان، والديب، ماجد. (2002). دور المشرف التربوي في فلسطين في تطوير أداء المعلم. المؤتمر العلمي الرابع عشر لمناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء. جامعة عين شمس، القاهرة 24-25 حزيران.

الآغا، عبد المعطي رمضان. (2004). الإتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم. المؤتمر السادس عشر (تكوين المعلم). الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول، دار الضيافة جامعة عين شمس، القاهرة، 21-22 تموز.

ابن لادن، سامية محمد. (2001). المناخ المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي والطمأنينة النفسية لدى طالبات كلية التربية للبنات. مجلة كلية التربية للبنات، العدد (25)، ص 207-230.

أبوسمرة، محمود، ومعمر، مجدي. (2013). دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 27 (2)، ص 273-310.

أبوسمرة، محمود، والطيطي، محمد. (2019). مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكين. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

أبو شملة، كامل عبد الفتاح. (2009). فعالية بعض الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة)

أحمد، إبراهيم أحمد. (2003). الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.

أحمد، فاطمة عبد القادر. (2008). واقع المناخ المنظمي في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

امبيض، يسرى زياد. (2014). دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

أنيس، إبراهيم، ومنتصر، عبد الحلیم، والصوالحي، عطية، والأحمد، محمد خلف الله. (1972). المعجم الوسيط. ط2، القاهرة، مصر.

البرناوي، عبد الكريم بن صديق، وعلي، أمل محمود. (2019). الأداء المهني لمعلم العلوم الطبيعية في ضوء معايير الاعتماد المدرسي. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 3(4)، ص1-25.

بشير، شريهان مروان. (2017). الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرين والمشرفون. جامعة القدس، القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

بلقاسمي، منصورية. (2016). علاقة المناخ المدرسي بمستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة عشعاشة بولاية مستغانم. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر. (رسالة ماجستير غير منشورة).

الجبر، زينب علي. (2002). الإدارة المدرسية الحديثة من منظور علم النظم، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.

جوهر، علي صالح محمد، وعلي، علي إبراهيم. (2004). النظرية والتطبيق في الإدارة التعليمية، دار المهندس للطباعة والنشر، مصر.

الحباشنة، عدنان خلف سفهان. (2013). مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات للصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة. جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).

الحجار، رائد، والعاجز، فؤاد. (2007). تقويم أبعاد المناخ المدرسي في التعليم الحكومي الفلسطيني كمدخل للإصلاح المدرسي. مؤتمر الإصلاح المدرسي، الإمارات العربية المتحدة 2007/4/19-17.

حجي، أحمد إسماعيل. (2001). إدارة بيئة التعلم والتعليم: النظرية والممارسة داخل الفصل والمدرسة، دار الفكر العربي، القاهرة.

الحريري، رافده عمر. (2011). إدارة التغيير في المؤسسات التربوية. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

حسب الله، علي. (2000). النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره وجهة نظرهم. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

حلمي، فؤاد. (1999). المنظور الإداري لمهام المعلم وتقييم أدائه داخل الفصل وخارجه، المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة.

حمود، خضير كاظم. (2002). السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

الحنفي، عبد المنعم. (1994). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. ط4، مكتبة مدبولي القاهرة.

الحيدري، عبد الله حسين، والشداوي، صالح محسن. (2019). المناخ المدرسي في مدارس التعليم الثانوي في محافظة اربيل. مجلة العلوم التربوية والدراسات الأجنبية، العدد (5)، ص 82-115.

خان، أحلام. (2018). إعادة هندسة الموارد البشرية. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الخزامي، عبد الحكيم أحمد. (1999). تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين ج1، مكتبة ابن سينا، القاهرة، مصر.

دحمان، وائل. (2015). فاعلية برنامج تدريبي في هندسة الفراكتال في تنمية القدرة المكانية وتحسين الأداء التدريسي لدى معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا في محافظة نابلس. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة)

ذنيبات، بكر، والخوالدة، ابتهاج. (2016). مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 30(11)، ص 2127-2148.

الذيابات، نايف عوض. (2002). المناخ التنظيمي في مدارس محافظة جرش الحكومية كما يراها المعلمون. جامعة اليرموك، إربد، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).

راشد، علي. (2002). خصائص المعلم العصري وأدواره ط1، دار الفكر العربي، عمان.

رباح، سامي عوض جاد الله. (2008). دور مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة في تحسين المناخ التنظيمي في مدارسهم وسبل تطويره. الجامعة الإسلامية، غزة (رسالة ماجستير غير منشورة).

الربيعي، أحمد عبادي. (2019). المناخ المدرسي وعلاقته بالتوافق الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية-دراسة ميدانية لمدارس منطقتي الثورة والسبعين الأولى بأمانة العاصمة صنعاء، مجلة الدراسات الاجتماعية، 25 (1)، ص 29-53.

رواقه، غازي ضيف، ومحمود، يوسف سيد. (2005). تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 21 (2)، ص 131-158.

الزنفلي، أحمد محمود. (2009). الأبنية المدرسية وكفاءة النظام التعليمي. دار العلوم والإيمان، القاهرة.

زيتون، حسن حسين. (2006). مهارات التدريس، رؤية في تنفيذ التدريس. ط1، عالم الكتب للنشر، القاهرة.

سكر، ناجي رجب، والخزندار، نائلة نجيب. (2005). تقويم أداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الأقصى في ضوء الكفايات لمعلم المستقبل. مجلة التربية العلمية، 8 (4) ص 123-157.

السلمي، علي. (2002). تطور الفكر التنظيمي، ط (2)، دارغريب للطباعة والنشر، القاهرة.

سمور، رياض. (2003): برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة غزة. جامعة الأقصى، غزة، فلسطين. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)

الشيخ، عمر حسن. (1999). التحديات والرؤية فصل من كتاب ندوة المدرسة الأردنية وتحديات القرن الحادي والعشرين، مؤسسة عبد الحميد شومان، عمان.

صادق، حصة محمد، والمعضادي، فاطمة يوسف. (2001). أنماط المناخ المدرسي السائدة في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة مركز البحوث التربوية، 20، ص 27-59.

الصافي، عبد الله بن طه. (2001). المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة أبها. مجلة رسالة الخليج العربي، 79، ص 61-90.

صالح، أحمد. (1999). علم النفس التربوي. ط (10)، النهضة المصرية، القاهرة.

صباح، عايش (2013). واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2، ص 35-54.

صندوق، محمد. (2017). الاتصال الشخصي في المؤسسات ودوره في تحسين الأداء، جامعة زيان عاشور، الجزائر. (رسالة ماجستير غير منشورة)

صيام، محمد. (2007). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، الجامعة الإسلامية، غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)

الطلحي، فؤاد بن مضيف، وبكر، إدريس بن بكر. (2018). المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لإدارة التعليم بالطائف، مجلة البحث العلمي في التربية، (19)9، ص 253-303.

الطويل، هاني عبد الرحمن صالح. (2001). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عبد السلام، مصطفى عبد السلام. (2000). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، ط1، دار الفكر العربي، مدينة نصر القاهرة.

عبد العليم، أسامة محمد شاكر. (2003). المناخ المؤسسي في كلية التربية جامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية). مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، (9)، ص 9-75.

عبد المنعم، نادية محمد، ومصطفى، عزة جلال. (2012). الإدارة المدرسية المعاصرة في ظل المتغيرات العالمية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

عبيد، جمانة محمد. (2006). المعلم إعداد، تدريبه، كفايته. دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان. عتو، عدة، ومختارية، مويلح، وإبراهيم، ماحي. (2017). مساهمة المناخ المدرسي المفتوح، المغلق، الجنس، والمستوى التعليمي في التنبؤ بسلوك الاستقواء لدى تلاميذ التعليم الثانوي بوهران. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 2(42)، ص 91-104.

العتيبي، محمد عبد المحسن. (2007). المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة)

العتيبي، محمد حوال. (2020). أثر المناخ المدرسي على تكوين التفكير (الإيجابي - السلبي) لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمحافظة عفيف. مجلة جامعة الشقراء، 13، ص 231-266.

عربيات، بشير. (2007). إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعلم. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عزب، محسن عبد الستار. (2008). تطوير الإدارة المدرسية في ضوء معايير الجودة الشاملة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

عطوي، جودت عزت. (2001). الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، ط8، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

العميان، محمود سلمان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

عواريب، خضر، وصولي، إيمان. (2015). واقع المناخ المدرسي في المدارس الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 19، ص 249-258.

عويسات، مجدي. (2006). الإدارة الناجحة وتأثيرها على المناخ المدرسي. بحث ميداني شرقي القدس، فلسطين. تمت الزيارة بتاريخ 12 فبراير 2021م، على الرابط:

<https://2u.pw/axf54>

عويضات، بيسان. (2020). واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل. جامعة القدس، القدس، فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة).

عيد، فاطمة. (2003). المناخ المدرسي الميسر للتعلم، مجلة البحوث التربوية، 7، ص 67-69.

عيسى، حازم، ومحسن، رفيق. (2008). تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة الشاملة في غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، 18(1)، ص 147-189.

الفر، ماجد والشنطي، محمود. (2008). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، 16(1)، ص 713-755.

فليه، فاروق عبده، وعبد المجيد، السيد محمد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

القرشي، رانية. (2009). واقع تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف، من وجهة نظر مديرات ومعلمات تلك المدارس. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة).

القريوتي، محمد قاسم. (1994). المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 9 (5)، ص 67-130.

قشوع، شادي. (2016). التعرف إلى درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط القيادة وعلاقتها بالانمو المهني للمعلم في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

قطاونة، منار إبراهيم عبد. (2000). المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي، دراسة ميدانية للمشرفين والإداريين في الوزارات الأردنية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة)

قطب، سلوى محمد علي. (2016). دور الإدارة التعليمية في تحسين المناخ المدرسي من وجهة نظر المعلمين والمديرين. مجلة مستقبل التربية العربية، 23 (104)، ص 307-430.

كمال، باشرة. (2012). المناخ المدرسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهق. جامعة وهران، الجزائر. (رسالة ماجستير منشورة)

كلوب، عرابي محمد. (2013). دور إدارة الموارد البشرية في تنمية الكوادر الشرطة. المكتبة المركزية، غزة.

الحياتي، سلطان بن محمد، ومحمد، أماني عبد القادر، وإبراهيم نادية يوسف. (2017). واقع المناخ المدرسي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين. مجلة القراءة والمعرفة، 185، ص 87-108.

اللوحي، أحمد. (2012). دور تحسين الإشراف التربوي التطوري للممارسات التدريسية لمعلمي اللغة العربية في مدارس كالة الغوث الدولية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(1)، ص 483-519.

ماضي، سهير حافظ. (2011). واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في ضوء تطبيق الإدارة الإلكترونية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

المالكي، مسفر. (2012). تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية. (أطروحة دكتوراة غير منشورة).

المسرورية، بدرية بنت ناصر. (2016). المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط. جامعة نزوى، سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)

مصطفى، محمد، وحوالة، سهير. (2005). إعداد المعلم وتنميته وتدريبه. دار الفكر العربي، القاهرة.

مصطفى، يوسف عبد المعطي. (2005). الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، مصر.

المنيزل، عبد الله، والعبدلات، سعاد. (1995). دراسة مقارنة لموقع الضبط والتكيف الاجتماعي المدرسي بين الطلبة المتفوقين والعاديين في الصف العاشر الأساسي. مجلة دراسات العلوم الإنسانية، 22(6)، ص 3499-3536.

الناقة، صلاح. (2009). تقويم الأداء التدريسي للطلبة العاملين بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بمحافظة جنوب غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، 17 (2)، ص 349-384.

نواس، سامي. (2002). المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

هلال، محمد عبد الغني حسن. (1999). **مهارات إدارة الأداء، ط2، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.**

هندي، صالح. (2011). **واقع المناخ المدرسي في المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وعلاقته ببعض المتغيرات. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 7(2)، ص 105-123.**

وزارة التربية والتعليم. (2019). **الكتاب الإحصائي السنوي للعام 2018-2019 (إحصاءات المدارس ورياض الأطفال)، قسم الإحصاء، رام الله، فلسطين.**

وزارة التربية والتعليم. (2020). **الدليل الإجرائي لمدير المدرسة، الإدارة العامة للمتابعة الميدانية رام الله، فلسطين.**

يوسف، نجلاء محمد، وحنفي، محمد ماهر، وجورج، جورجيت دميان، والقصبي، راشد صبري. (2019). **رؤية مقترحة لتحسين المناخ المدرسي بمرحلة التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات الممارسات الديمقراطية، مجلة كلية التربية، العدد (27)، ص 179-223.**

يوسف، حديد. (2009). **تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية. جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)**

مركز المعلومات الوطني الفلسطيني (وفا) تمت زيارة الموقع في 2021/5/7 رابط الموقع

https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3286

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Alison, L. (2011). Principals and Teachers Perception of Quality Management in Hong Kong Primary School. **Quality Assurance in Education: An International Perspective**, 19 (2): pp170-186.

Barbara, B, & Dozza, L. (2014). School climate: comparison between parent's and teachers's perception, 5th world conference on Educational Sciences, **WCES, social and Behavioral sciences** vol 116, pp 4643-4649.

Bean, A. (2001). **The supervision of student teacher: An emphasis on Self-Reflection** [CD __ ROM]. Abstract from: ProQuest File: Dissertations Abstracts Item: 999-1059.

Brock, M, & Carter, E. (2015). Efficacy of Teachers Training Paraprofessionals to Implement Peer Support Arrangements. **Exceptional Children**, Vol. 82, pp 354-371.

Colantonio, N. (2004). On Target: Combined Instructional supervision and Staff Development. **Principal Leadership**,5(9), pp 30-54.

Douglas, S. M. (2010). **ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHER COMMITMENT**. Unpublished Ph.D. Thesis, The University of Alabama, UAE.

Fitzgibbons, D. (2005). Transforming business and education: The challenge to organizations and educator. **Organization Development Journal**, 21(4), pp 6-15.

Gomis, J. (2012). **School Climate: Principal and Teacher's Perception**. University of St. Thomas, Minnesota, UAE. Unpublished Ph.D.

Gough, D. (2008). School Climate: Urban Parent's View, **Educational Leadership**, 66, pp89-91.

Greenway, G. (2017). **Relationship Between School Climate and Student Achievement**. Georgia Southern University. Ph. D dissertation. USA.

Gu-Kai, C. (2006). **School Organizational Climate, Teacher in Participation Decision Making and School Effectiveness in Kaohsiung County and Kaohsiung City**. Master's Thesis, take from <https://2u.pw/9ZXO9>

Haykins, T. L. (2002). Principal leadership and organizational climate: a study of perceptions of leadership behavior on school climate in international school, **Dissertation Abstracts International**. 62, (11), P36.

Hoy, W, & Smith, P, & Sweetland, S. (2002). The Development of the Organization Climate Index for High School, Its Measure and Relationship to Faculty Trust. **The High School Journal**,86, (2), pp 38-49

Lacks, P, K. (2016). **The Relationships between school climate, teacher self-efficacy, and teacher beliefs**. Unpublished PhD thesis. Liberty University, Lynchburg, Virginia.

Musundire, A. (2015). **Effectiveness of the developmental supervision model as a tool for improving quality of teaching: perception of the South African primary school-based managers and educators**, University of South Africa, Pretoria.

Pashiardis, G. (2000). School climate in elementary and secondary school: views of Cypriot principals and teachers **the Pedagogical Institute of Cyprus, Nicosia, Cyprus**.14(5), pp224-237.

Pickeral, T, & Evans, L, & Hughes, W, & Hutchison, D. (2009). **School Climate Guide for District Policymakers and Educational Leaders**.New York, NY, Center for Social and Emotional Education ([www. school climate.org](http://www.schoolclimate.org))

Remondini, B. (2001). **Leadership Style and School Climate: A Comparison between Hispanic and non-Hispanic Women Principals in Southern New Mexico**. **Ph.D. Thesis**, New Mexico State University, Las Cruces, NM, USA.

Salleh, N, & Hassan, N. (2020). Relationship Between School Climate and Primary School Teachers Performance. **Sci.Int.(Lahore)**,32(2), pp139-141.

Shaari, A. & Yaakub, N. & Hashim, R. (2002). Job motivation and Performance of Secondary Schools Teachers, **Malaysian Management Journal**, Vol. 6, (2), pp 17-24.

Shoupe, G. A. & Pate, J. L. (2010). Teachers' Perceptions of School Climate, Principal Leadership Style and Teacher Behaviors on Student Academic Achievement, EdD, USA. **National Teacher Education Journal** 3 (2), p87.

Siti, N, & Faizahani, A, & Aizan, Y. (2020). **School Climate and Academic Performance**. Oxford University, USA.

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها الأولية.

ملحق رقم (2): أسماء المحكمين.

ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية.

ملحق رقم (4): كتاب تسهيل مهمة باحث من الجامعة.

ملحق رقم (5): كتاب تسهيل مهمة من مركز البحث والتطوير التربوي - وزارة

التربية والتعليم - لمديريات التربية والتعليم الأربعة في محافظة الخليل.

ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها الأولية.

بسم الله الرحمن الرحيم



استبانة للتحكيم

السادة أعضاء هيئة التدريس المحترمون

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد دراسة حول (واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في جامعة القدس.

أعتر كثيراً بأرائكم السديدة لما تملكونه من خبرة وعلم ومعرفة في هذا المجال، ويشرفني أن أضع استبانتي هذه بين أيديكم لتحكيمها، وإبداء ملاحظاتكم حول مدى مناسبة المجالات والفقرات لموضوع الدراسة، وسلامة الصياغة، والباحثة على استعداد لقبول أية إضافة، أو حذف أو تعديل ترونه مناسباً علماً أن استجابات المبحوثين ودرجة موافقتهم على فقرات الأداء ستكون وفق مقياس ليكرت الخماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)..

مع شكري وتقديري لاهتمامكم وحسن تعاونكم لخدمة البحث العلمي.

الباحثة

عبير فايز دودين

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

برنامج الإدارة التربوية

استبانة

حضرة المعلم/ة.....المحترم/ة

تقوم الباحثة بدراسة تحت عنوان " واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في جامعة القدس. ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة معتمدة على ما جاء في أدبيات الأبحاث، والدراسات السابقة. لذا يرجى التكرم بالإجابة عن فقراتها، علماً أن البيانات هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بموضوعية وأمانة وسرية تامة.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة

عبير فايز دودين

القسم الأول: البيانات الشخصية

يتكون القسم الأول من المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في التعليم، المديرية) والمطلوب وضع إشارة (X) في المكان المخصص الذي يدل عليك.

-1	النوع الاجتماعي	ذكر	أنثى

-2	التخصص	علوم إنسانية	علوم طبيعية

-3	المؤهل العلمي	بكالوريوس	ماجستير فأعلى

-4	عدد سنوات الخبرة في التعليم	أقل من (5) سنوات	من (5-10)سنوات	أكثر من (10)سنوات

-5	المديرية	شمال الخليل	الخليل	جنوب الخليل	يطا

القسم الثاني: مجالات الدراسة وأبعادها

المجال الأول: المناخ المدرسي المفتوح

يرجى وضع إشارة (X) في المكان المخصص الذي يعبر عن رأيكم فيما يتعلق بمدى توافر ملامح المناخ المدرسي المفتوح في مدرستكم من خلال المؤشرات الآتية:

الرقم	الفقرة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
1	تضع إدارة المدرسة الخطة التطويرية للمدرسة بالتشاور مع المعلمين.			
2	توفر إدارة المدرسة مصادر التعلم ذات الجودة بمشاركة المعلمين.			
3	تراعي إدارة المدرسة طموحات المعلمين وفقا لاحتياجاتهم .			
4	تدير إدارة المدرسة الاجتماعات الدورية بشفافية.			
5	تطبق إدارة المدرسة القوانين والأنظمة المدرسية بعدالة.			
6	تتابع إدارة المدرسة التزام المعلمين بخططهم الموضوعة مسبقا.			
7	تُطلع إدارة المدرسة المعلمين على التعليمات وآخر المستجدات التعليمية.			
8	تتابع إدارة المدرسة مستلزمات البيئة المدرسية الصحية الآمنة.			
9	تتلي إدارة المدرسة رغبات المعلمين المهنية.			

الإدارة المدرسية

			تبرز حديقة المدرسة المظهر الجمالي للمدرسة.	32	
			تحرص المدرسة على توفير الملاعب المناسبة للطلبة.	33	
			تحرص المدرسة على اقتناء الأجهزة المخبرية الحديثة	34	
			تشجع المدرسة إنتاج وسائل تعليمية داخلها	35	

المجال الثاني: الأداء المهني

أرجو التكرم وتحديد درجة موافقتكم على أدائكم المهني في ضوء ملامح المناخ المدرسي المفتوح في المدرسة.

الأبعاد	الرقم	الفقرة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
الأداء التدريسي	1	أخطط للدرس بشكل متكامل .			
	2	أحدد الاستراتيجيات اللازمة لتدريس الموضوعات.			
	3	أربط الدروس بالأهداف العامة للمادة أو المقرر.			
	4	أصيغ أهداف تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.			
	5	أضع تصورات واضحة لأساليب التقويم .			
	6	أحدد مصادر التعلم الداعمة للتدريس.			
	7	أحدد طرائق التدريس العامة الفعالة لتدريس الموضوعات .			
	8	أشجع الطلبة على الحوار المتبادل أثناء الشرح.			

			9	أشرك الطلبة في وضع الأهداف.
			10	أعمل على استثارة الطلبة للمادة المقررة.
			11	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند الشرح.
			12	أستخدم أساليب التقويم البديل (النوعي) بإشراك الطلبة .
			13	أتواصل مع الإدارة وأولياء الأمور من أجل تحسين مستوى الطلبة.
			14	أحفز الطلبة على التعلم الجماعي التعاوني.
			15	أحرص على توفير البيئة التعليمية المناسبة.
			16	أعالج المشكلات التي تواجه الطلبة وأساعدهم على حلها .

الأبعاد	الرقم	الفقرة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
الانتماء المهني	17	ألم بأنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم في فلسطين.			
	18	أحب مهنة التعليم التي أنتمي إليها.			
	19	أدرك نواتج التعلم المطلوبة ضمن مرحلة الطالب ومادته التدريسية.			
	20	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم.			

			لست نادماً كوني اخترت مهنة التعليم.	21	
			لم يؤثر الوضع الاقتصادي العام على أدائي في المدرسة.	22	
			أظهر القدوة الحسنة للطلاب بالالتزام اللائق بالمظهر العام .	23	
			أتحلى بالصبر وضبط النفس عند التعامل مع الطلبة بكافة مستوياتهم .	24	
			أظهر الجدية والتفاعل أثناء عملية التدريس والشرح.	25	
			أسارع لأكون على رأس المعلومة في مجال تخصصي ومطالعة الدراسات في مجال التربية.	26	
			أحرص على القراءة الذاتية .	27	
			أجري أبحاث تربوية في مجال التخصص.	28	
			أتحمل ضغط العمل ولا أتذمر .	29	
			أشارك المدرسة في الأنشطة التعليمية الصفية واللاصفية المختلفة.	30	

ملحق رقم (3): أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	د. محمد عبد شاهين	جامعة القدس المفتوحة
2	د. أشرف أبو خيران	جامعة القدس
3	د. انتصار العواودة	جامعة الخليل
4	د. نافز المسالمة	جامعة القدس المفتوحة
5	د. كمال المخامرة	جامعة الخليل
6	د. خالد كتلو	جامعة القدس المفتوحة
7	د. جعفر أبو صاع	جامعة فلسطين التقنية - خضوري
8	د. نبيل المغربي	جامعة القدس المفتوحة
9	د. محمد شعيبات	جامعة القدس
10	د. عادل ريان	جامعة القدس المفتوحة
11	د. محسن عدس	جامعة القدس
12	د. تيسير أبو ساكور	جامعة القدس المفتوحة
13	د. محمد أحمد شاهين	جامعة القدس المفتوحة
14	د. إبراهيم اصليبي	جامعة القدس
15	د. ابتسام خلاف	مشرفة تربوية / تربية جنوب الخليل
16	أ. أحمد الحلاق	مديرة مدرسة
17	أ. منى اطميزة	مديرة مدرسة
18	أ. محمد علي الدرابيع	مدير مدرسة
19	أ. نصر أبو كرش	مدير عام المتابعة الميدانية في وزارة التربية والتعليم
20	أ. خالد يونس	رئيس قسم الميدان تربية جنوب الخليل
21	أ. سعدية عبد الوهاب	رئيس قسم الميدان سابقا
22	أ. يوسف السلامين	النائب الفني / تربية جنوب الخليل
23	أ. إبراهيم قرايش	النائب الفني / تربية يطا
24	أ. رشيد رشيد	رئيس قسم الإشراف / تربية يطا
25	أ. انتصار أبو صبحة	رئيس قسم الميدان / تربية يطا

ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

برنامج الإدارة التربوية

استبانة

حضرة المعلم/ةالمحترم/ة

تقوم الباحثة بدراسة تحت عنوان " واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس. ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة معتمدة على ما جاء في أدبيات الأبحاث، والدراسات السابقة. لذا يرجى التكرم بالإجابة عن فقراتها، علماً أن البيانات هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بموضوعية وأمانة وسرية تامة.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة:

عبير فايز دودين

القسم الأول: البيانات الشخصية

يتكون القسم الأول من المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، التخصص، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في التعليم، المديرية) والمطلوب وضع إشارة (X) في المكان المخصص الذي يتناسب معك.

				1-	النوع الاجتماعي	ذكر	أنثى
				2-	التخصص	علوم إنسانية	علوم طبيعية
				3-	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس
							ماجستير فأعلى
				4-	عدد سنوات الخبرة في التعليم	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات
							أكثر من (10) سنوات
				5-	المديرية	شمال الخليل	الخليل
							جنوب الخليل
							يطا

القسم الثاني: مجالات الدراسة ومحاورها

المحور الأول: المناخ المدرسي المفتوح

يرجى وضع إشارة (X) في المكان المخصص الذي يعبر عن رأيكم فيما يتعلق بمدى توافر ملامح المناخ المدرسي المفتوح في مدرستكم من خلال المؤشرات الآتية:

المجال	الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الإدارة المدرسية	1	تضع إدارة المدرسة الخطة التطويرية للمدرسة بالتشاور مع المعلمين.					
	2	توفر إدارة المدرسة مصادر التعلم ذات الجودة بمشاركة المعلمين.					
	3	تعمل إدارة المدرسة على دعم ومساندة المعلمين وفق احتياجاتهم المهنية.					
	4	تدير إدارة المدرسة الاجتماعات الدورية بشفافية.					
	5	تراعي إدارة المدرسة العدالة في تطبيق الأنظمة والقوانين على الجميع.					
	6	تتابع إدارة المدرسة مدى التزام المعلمين بخططهم الموضوعة مسبقاً.					
	7	تُطلع إدارة المدرسة المعلمين على التعليمات والمستجدات التعليمية التعليمية أولاً بأول.					
	8	تتبع إدارة المدرسة احتياجات المعلمين المهنية.					
	9	تشجع إدارة المدرسة الحوار العلمي بين المعلمين لتبادل الخبرات.					
	10	توفر إدارة المدرسة المناخات المناسبة لإنجاح عمليتي التعليم والتعلم في كل الظروف وحالات الطوارئ.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
24	تشارك المدرسة في المناسبات الاجتماعية التي تقام خارج أسوارها.					
25	تتسم البيئة المدرسية بكونها بيئة آمنة جاذبة.					
26	تخلو المدرسة من مظاهر العنف المدرسي.					
27	تساعد بيئة المدرسة على تعزيز السلوك الإيجابي لمجتمع المدرسة.					
28	تواكب الإدارة المدرسية التطور التكنولوجي والعلمي باستمرار.					
29	تحرص إدارة المدرسة على توفير كل ما يلزم البيئة الصفية الآمنة الجاذبة .					
30	يلتزم المقصف المدرسي بالمعايير الصحية الآمنة.					
31	تتبع المدرسة الإجراءات اللازمة للتأكد من سلامة المياه التي يشربها الطلبة باستمرار.					
32	تبرز حديقة المدرسة المظهر الجمالي للمدرسة.					
33	تحرص إدارة المدرسة على توفير الملاعب المناسبة للطلبة.					
34	تحرص إدارة المدرسة على اقتناء الأجهزة المخبرية الحديثة.					
35	تشجع إدارة المدرسة إنتاج الوسائل التعليمية.					

البيئة المدرسية

المحور الثاني: الأداء المهني

أرجو التكرم وتحديد درجة موافقتكم على أدائكم المهني في ضوء ملامح المناخ المدرسي المفتوح في المدرسة بوضع إشارة (X) في المكان المخصص.

الأبعاد	الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الأداء التدريسي	1	أخطط للدرس بشكل متكامل .					
	2	أحدد الاستراتيجيات اللازمة لتدريس الموضوعات.					
	3	أربط الدروس بالأهداف العامة للمادة أو المقرر.					
	4	أصوغ أهدافاً تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.					
	5	أضع تصورات واضحة لأساليب التقويم.					
	6	أحدد مصادر التعلم الداعمة للتدريس.					
	7	أحدد طرائق التدريس الفاعلة لتدريس الموضوعات.					
	8	أشجع الطلبة على الحوار المتبادل أثناء الشرح.					
	9	أشرك الطلبة في وضع الأهداف.					
	10	أعمل على استثارة الطلبة للمادة المقررة.					
	11	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند الشرح .					
	12	أستخدم أساليب التقويم البديل (النوعي) بإشراك الطلبة .					
	13	أتواصل مع ذوي العلاقة من أجل تحسين مستوى الطلبة.					
	14	أحفز الطلبة على التعلم الجماعي التعاوني.					
	15	أحرص على توفير البيئة التعليمية المناسبة.					

المجال	الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الانتماء المهني	16	أعالج المشكلات التي تواجه الطالبة					
	17	ألم بأنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم في فلسطين.					
	18	أحب مهنة التعليم التي أنتمي إليها.					
	19	أدرك نواتج التعلم المطلوبة ضمن مرحلة الطالب ومادته التدريسية.					
	20	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم.					
	21	لست نادماً على اختياري مهنة التعليم.					
	22	لم يؤثر الوضع الاقتصادي العام على أدائي في المدرسة.					
	23	أظهر القدوة الحسنة للطلبة بالالتزام بمظهر عام لائق.					
	24	أتحلى بالصبر وضبط النفس عند التعامل مع الطلبة بكافة مستوياتهم .					
	25	أظهر الجدية والتفاعل أثناء عملية التدريس والشرح .					
	26	أسارع للاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.					
	27	أسعى لتطوير ذاتي مهنياً.					
	28	أجري أبحاثاً تربوية في مجال التخصص.					
	29	أتحمل ضغط العمل دون تدمير.					
30	أشارك المدرسة في الأنشطة التعليمية الصفية واللاصفية المختلفة.						

ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة باحث من جامعة القدس لمديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل (مديرية شمال الخليل، الخليل، جنوب الخليل، يطا).



التاريخ: ٢٠٢١/٢/١٥

حضرة مدير مديرية يطا المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة عبيد فايز محمود دودين رقمها الجامعي (٢١٨١٢٢٩٩) بدراسة بعنوان
" واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين"
وهي متطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الفرع

د. سمير النمورة





التاريخ: ٢٠٢١/٢/١٥

حضرة مدير مديرية تربية وسط الخليل المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة عبير فايز محمود دودين رقمها الجامعي (٢١٨١٢٢٩٩) بدراسة بعنوان
" واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني
للمعلمين"

وهي متطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الفرع

الدراسات العليا - مدير التمور

Higher Studies / Dura campus





التاريخ: ٢٠٢١/٢/١٥

حضرة مدير مديرية تربية شمال الخليل المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة عبير فايز محمود دودين رقمها الجامعي (٢١٨١٢٢٩٩) بدراسة بعنوان
" واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني
للمعلمين"

وهي متطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الفرع

د. سمير النمورة



ملحق رقم (5): كتاب تسهيل مهمة باحث من مركز البحث والتطوير التربوي /وزارة التربية والتعليم لمديريات التربية والتعليم الأربعة في محافظة الخليل:



نمن بهمة الأمر

"تسهيل مهمة بحثية"

يهديكم مركز البحث والتطوير التربوي أطيب تحية، ويرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة:

"عبير فايز محمود دودين"

من جامعة القدس للحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراستها بعنوان:

"واقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين"

ملاحظات:

- تتضمن الدراسة تطبيق استبيان على عينة عشوائية من معلمي ومعلمات مديريات محافظة الخليل.
- ت/يتولى الباحثة/ة أنشطة جمع البيانات بالتنسيق مع منسقي "الجودة والبحث والتطوير" في المديريات.
- الاستجابة على الأدوات البحثية من قبل عينة المبحوثين طوعية.
- نظراً لظروف الجائحة يتم تطبيق أدوات البحث عبر النماذج المحوسبة دون تواصل وجاهي مع المبحوثين.

مع الاحترام،،

د. محمد مطر

د. محمد مطر

مدير مركز البحث والتطوير التربوي



نسخة:

صلوفا وكيل الوزارة المحترم.

صلوفا الوكلاء المساعدين المحترمين.

السادة المدراء العاميين لمديريات التربية والتعليم / الخليل / جنوب الخليل / شمال الخليل / بندا المحترمين .

أ. د محمود أبو ممره/ المحترم / المشرف على الدراسة -بريد الكتروني- abusamra@staff.aquds.edu

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي والمديرية	70
2.3	توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة	70
3.3	محاور الاستبانة ومجالاتها	72
4.3	درجات مقياس ليكرت الخماسي	72
5.3	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط الفقرات مع مجالات المناخ المدرسي المفتوح ومع الدرجة الكلية للمجال.	73
6.3	مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المناخ المدرسي المفتوح مع الدرجة الكلية.	75
7.3	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات الأداء المهني مع الدرجة الكلية للمجال.	75
8.3	مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات الأداء المهني مع الدرجة الكلية.	77
9.3	معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معادلة كرونباخ ألفا.	77
10.3	المقياس الوزني لدرجة تقديرات أفراد عينة الدراسة.	79
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً	81
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإدارة المدرسية مرتبة تنازلياً	82
3.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية، مرتبة تنازلياً	83
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البيئة المدرسية مرتبة تنازلياً	84
5.4	نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	86
6.4	نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في المدارس الحكومية تعزى لمتغير التخصص.	87
7.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	88
8.4	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	89
9.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تصورات أفراد عينة الدراسة حول المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	89
10.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم	90

91	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم	11.4
92	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تصورات أفراد عينة الدراسة حول المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التعليم	12.4
93	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية	13.4
94	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية	14.4
95	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية	15.4
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالي واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل	16.4
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة لفقرات مجال الأداء التدريسي مرتبة تنازلياً	17.4
97	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الانتماء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل	18.4
98	نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي	19.4
99	نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تبعاً لمتغير التخصص	20.4
100	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	21.4
100	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	22.4
101	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	23.4
102	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	24.4
103	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	25.4
103	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	26.4

104	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية	27.4
105	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية	28.4
106	معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع المناخ المدرسي المفتوح والأداء المهني للمعلمين	29.4

فهرس الأشكال

- شكل (1.2): عناصر المناخ المدرسي.....14
- شكل (2.2): أنواع البيئة الخارجية.....19
- شكل (3.2): أبعاد المناخ المدرسي21
- شكل (4.2): دورة التخطيط المدرسي.....22
- شكل (5.2): أنماط المناخ المدرسي.....30
- شكل (6.2): أدوار المعلم في العملية التعليمية التربوية.....40
- شكل (7.2): عناصر الموقف التعليمي.....42
- شكل (8.2): الخطوات الرئيسية لعملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم.....42

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	الشكر والتقدير
ج.....	ملخص الدراسة
د.....	Abstract
1.....	الفصل الأول
2.....	خلفية الدراسة ومشكلتها
2.....	1.1 مقدمة:
4.....	2.1 مشكلة الدراسة:
4.....	3.1 أسئلة الدراسة:
5.....	4.1 فرضيات الدراسة:
6.....	5.1 أهمية الدراسة:
6.....	1.5.1 الأهمية العلمية:
7.....	2.5.1 الأهمية العملية:
7.....	6.1 أهداف الدراسة:
8.....	8.1 مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:
11.....	الفصل الثاني
122.....	الإطار النظري والدراسات السابقة
12.....	1.2 الإطار النظري
12.....	1.1.2 المناخ المدرسي:

37	2.1.2 الأداء المهني للمعلم
45	3.2 الدراسات السابقة
45	1.3.2 الدراسات التي تناولت المناخ المدرسي:
55	2.3.2 الدراسات التي تناولت الأداء المهني للمعلمين
	3.3.2 الدراسات التي تناولت علاقة المناخ المدرسي المفتوح بالأداء المهني للمعلمين
65	
66	4.2 التعقيب على الدراسات السابقة
68	الفصل الثالث
69	الطريقة والإجراءات
69	1.3 منهج الدراسة:
69	2.3 مجتمع الدراسة:
70	3.3 عينة الدراسة:
70	4.3 أداة الدراسة
71	1.4.3 بناء الأداة:
71	2.4.3 صدق الأداة:
77	3.4.3 ثبات الأداة:
78	5.3 متغيرات الدراسة:
79	6.3 إجراءات تنفيذ الدراسة:
79	7.3 المعالجة الإحصائية:
80	الفصل الرابع
81	عرض النتائج

81	1.4 نتائج الدراسة
81	1.1.4 نتائج سؤال الدراسة الأول:
85	2.1.4 نتائج سؤال الدراسة الثاني
95	3.1.4 نتائج سؤال الدراسة الثالث:
98	4.1.4 نتائج سؤال الدراسة الرابع
105	5.1.4 نتائج سؤال الدراسة الخامس
106	2.4 ملخص نتائج الدراسة:
10908	الفصل الخامس
109	مناقشة النتائج والتوصيات
109	1.5 مناقشة نتائج الدراسة
117	3.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:
119	4.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
122	1.5.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:
124	2.5 التوصيات
126	قائمة المراجع
138	الملاحق:
162	فهرس الجداول:
165	فهرس الأشكال: