

Professional Development and its Relationship to the Functional Adaptation of Government School Teachers in Amman

Khaled Ahmad Al-Sarairah
Deanship of Scientific Research
Mutah University
dr.khaledsarairah@gmail.com

Wafa'a Ibrahim Al-Omoush
Ministry of Education
Ministry of Education
Wafaomoush06@gmail.com

Received : 24/10/2022

Accepted : 13/07/2023

Abstract:

The study aimed to Investigating the relationship between the professional development and functional adaptation of the government secondary school teacher in the capital Amman from the viewpoint of school principals. The study used the descriptive correlative approach research method which was appropriate for the purpose of study. The study variables were measured through a questionnaire distributed using the Simple Random sampling method. The target population consist (196) manager in the government secondary school in Amman. The results of study showed that the reality of professional development for teachers in government secondary schools in the capital city of Amman comes with a high degree of appreciation, and all areas of professional development came with a high degree of appreciation, and it was found that the level of career adaptation of teachers in government secondary schools in the capital city of Amman were high, the results of which reached a positive and statistically significant relationship between the averages of a respondent's sample response to the reality of professional development among teachers in government secondary schools in the capital city of Amman and the level of their functional adaptation.

Keywords: Functional Development, Professional Adaptation, Teachers, School Manager, Government Schools, Jordan

التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان

وفاء إبراهيم العموش

وزارة التربية والتعليم

Wafaomoush06@gmail.com

القبول : 2023/07/13

الدكتور خالد أحمد الصرايرة

جامعة مؤتة/عمادة البحث العلمي

dr.khaldesarairah@gmail.com

الاستلام : 2022/10/24

الملخص:

هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان والتكيف الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (196) مديراً ومديرة تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج واقع التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان، وحازت على درجة تقدير مرتفعة، وحازت جميع مجالات التنمية المهنية على درجة تقدير مرتفعة، وتبين أن التكيف الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان حاز على مستوى تقدير مرتفع، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان ومستوى التكيف الوظيفي لديهم.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، التكيف الوظيفي، المعلمون، مديرو المدارس، المدارس الحكومية، الأردن

المقدمة:

إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة للمدرسة⁽³⁵⁾. ويعتقد مصطفى⁽²⁷⁾ أن مفهوم التنمية المهنية يستند إلى أفكار أساسية من أهمها أنها: "عملية تفكير قائم على المبادرة والسبق، وتؤكد على التنمية المهنية الدائمة للمعلم، وتوسع قواه الشخصية ومواهبه الإبداعية، وتركز على مقدراته، وعلاج الضعف الشخصي له، وأن التنمية المهنية هي تنمية ذاتية تحركها الدوافع والاتجاهات". وتُعرف جوسكي⁽¹⁹⁾ التنمية بأنها "العمليات والأنشطة المصممة لتطوير معرفة ومهارات واتجاهات المعلمين والتي تؤدي إلى تحسين تعلم الطلبة".

يمكن القول: إن التنمية المهنية تحظى بأهمية كبرى في تاريخ التربية، فكل اقتراح للإصلاح التعليمي، وكل خطة للتحسين المدرسي تؤكد الحاجة إلى تنمية مهنية ذات مستوى رفيع، وأسباب هذا التأكيد واضحة ترجع إلى نمو قاعدة المعرفة واتساعها، وكلما اتسعت هذه القاعدة أصبح هناك حاجة إلى أنواع جديدة من الخبرات على كافة المستويات، فضلاً عن ضرورة مواكبة كل العاملين بالمدرسة لمتغيرات العصر الذي يعيشون فيه، والعمل على تنمية مهاراتهم العملية والفنية.

تعد عملية تطوير مجالي التعليم والتعلم ورفع مستوى العملية التعليمية، إحدى الركائز الأساسية التي تعمل على تقدم المجتمعات وتطورها، ولكي يتم تطوير وتنمية المجتمعات لأبد من تطوير العملية التعليمية، وذلك من خلال الاهتمام بكافة مكوناتها بما في ذلك المعلم، وطريقة التدريس والمادة الدراسية، والطلبة أنفسهم، وأحد أوجه الاهتمام بالطلبة هو التعرف إلى الطرائق التي يتبعها المعلمون عند تقديم المعارف والمعلومات والمهارات لهم، بحيث تتناسب مع مقدراتهم وميولهم وتلبي احتياجاتهم وتراعي الفروق الفردية بينهم. إن أهمية التنمية المهنية تظهر من خلال مساعدة المعلم على الوصول إلى الأهداف التعليمية بكل سهولة ويسر، ويتطلب ذلك تحقيق التكيف المهني والوظيفي لديه، ويظهر ذلك من خلال مقدرة المعلم على التكيف السليم والتواؤم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه، ويُنظر للتكيف على أنه مصطلح سيكولوجي أكثر منه اجتماعي، استخدمه علماء النفس الاجتماعيون، ويقصدون به: العملية التي يدخل بها الفرد في علاقة متناسقة وصحية مع بيئته وتكوين السلوك التوافقي أو التكيفي⁽⁹⁾.

يشار إلى أن التنمية المهنية عملية متكاملة، ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري

يدرك أنّ رغبته الصادقة في العمل ومقدرته على أدائه أداءً مرضياً، ليست في ذاتها ضماناً لقبوله من زملائه، وترقيته من رئيسه⁽³¹⁾. والتكيف مفهوم مستمد من علم البيولوجيا كما حددته نظرية داروين (Darwin) المعروفة بنظرية النشوء والارتقاء عام (1859) والتي تشير إلى "أنّ الكائن الحي يحاول أن يوائم نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه من أجل البقاء"، وجاء مصطلح التكيف الوظيفي ليحمل الكثير من المكونات والمضامين، واختلفت آراء الباحثين حول هذا المفهوم، فيرى أسواتابا⁽¹³⁾ أنّ التكيف الوظيفي يختلف من فرد إلى فرد آخر ضمن المؤسسة، فالأفراد العاملون في خطوط الإنتاج يرون أنّ التكيف الوظيفي متعلق بالأجور العادلة، وظروف العمل الآمنة والتعامل باحترام بين الأفراد العاملين والإدارة، أما الموظف الجديد على سبيل المثال فينظر إلى التكيف الوظيفي على أنه يرتبط بالمستقبل، والتقدم الوظيفي، والترقية، وتطوير المهارات، والأمان، والاستقرار الوظيفي.

وأشارت تاريتا⁽³³⁾ إلى أنّ التكيف الوظيفي عبارة عن "توافق الفرد للمواقف الجديدة أو المتغيرة في العمل مما ينتج عنه اكتساب المرونة في النواحي البدنية والعقلية والمزاجية، وعليه يُصبح الفرد متوافقاً ضمن مقدراته الخاصة مع مطالب العمل وظروفه ومع زملائه ورؤسائه".

هنالك طريقتان للتفكير بمفهوم التكيف الوظيفي في المؤسسات، الطريقة الأولى هي ما يتعلق بظروف المؤسسة وممارساتها في مجال مشاركة الموظفين، وعملية الإشراف الديمقراطي، والسياسيات المتبعة مع العاملين، وظروف العمل الآمنة، أما الطريقة الأخرى للتفكير في هذا الجانب فهي تنطوي على إدراك العاملين واقتناعهم فيما إذا كانوا يعملون ضمن بيئة آمنة ولديهم رضا عن المؤسسة، وأنهم يحصلون على جودة عمل مناسبة تسمح لهم بالنمو والتطور، وهذا الجانب يتقابل مع مقدرة المؤسسة على تحقيق متطلباتهم واحتياجاتهم⁽¹⁴⁾، ويتمثل التكيف الوظيفي بالممارسات والنشاطات التي تقوم بها إدارة المؤسسة لتوفير بيئة عمل تنعكس على تحقيق الرضا لدى العاملين من خلال اهتمامها بظروفهم الوظيفية والاجتماعية والمادية والشخصية.

يُعدّ التكيف الوظيفي من أهم العناصر المؤثرة على رضا العاملين، فهو من العوامل التي تجعل من البيئة الوظيفية مكاناً تتميز به المؤسسة عن غيرها، لذا فإنّ عملية تحسين وتطوير جودة حياة العمل الوظيفية بجميع مكوناتها الاجتماعية والنفسية والمادية هي مسؤولية تقع على عاتق المؤسسة وإدارتها، وأنّ تطبيق هذه المسؤوليات من قبل المؤسسة ينعكس على نتائج أدائها وتحقيق خططها وأهدافها وزيادة طاقات الأفراد، وإطلاق إبداعاتهم وابتكاراتهم، التي تصل بالنهاية إلى رفع الكفاءة والإنتاجية⁽⁷⁾. فالتفكير الفعّال على التكيف الوظيفي يؤدّد رضا تاماً للعاملين، ويزيد

والتنمية المهنية عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة، وتُعدّ بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في محيط المهنة، والاضطلاع بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي، وهذه الخبرات تشمل النمو والتنمية المعرفية، ومهارات البحث والتحليل، ومهارات الإدارة والقيادة وحل المشكلات، وتزداد ملامح مدخل التنمية المهنية ومزاياه وضوحاً من خلال مقارنته ببرامج التدريب التقليدية القائمة حالياً لمسايرة التغيرات العالمية المعاصرة⁽¹⁶⁾.

وقدّم العجمي⁽⁵⁾ أهدافاً للتنمية المهنية منها: تفعيل المشاركة الإيجابية من خلال إكساب المبدأ والشعور بالثقة بالنفس بدلاً من السلبية والاعتمادية، والمقدرة على حل المشكلات المختلفة، وذلك بالتدريب، وكيفية تعرف أساس المشكلة وأسبابها الحقيقية، واكتشاف وتنمية مختلف المواهب والقدرات والطاقات وعدّها مجالاً لتحقيق الذات، وبناء الشخصية المتكاملة من خلال التسلح بالخبرات والمقدرات التي تمكنهم من النجاح في الحياة العملية، وتدريب الأفراد على التعامل مع الموارد المختلفة سواء أكانت موارد مادية أم بشرية. وعليه يمكن القول: إنّ الهدف الرئيس للتنمية المهنية هو تطوير المعلم، وتحقيق النمو المستمر له، والرفع من مستوى أدائه، وتحسين اتجاهه، وصقل مهاراته التعليمية، وزيادة مقدرته على الإبداع، وتعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعاليته ورفع كفاءته الإنتاجية، وتجديد معلوماته بالاطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية وتقنيات التعلم الحديثة، واستخدام الأساليب الحديثة في التدريس.

وترتبط التنمية المهنية بالمتغيرات التربوية المختلفة، والتي يظهر أهمها بالتكيف المهني للمعلمين بوصفهم الركن الأساسي في تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية، كما يظهر التكيف المهني من خلال مقدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينتظم مع شخصيته من إمكانيات عقلية ومعرفية، ومزاجية، وجسمية، واجتماعية، ومقدرات وميول واستعدادات مهنية، ومن ثم فإنّ وضع الفرد في المكان الذي يتناسب مع تلك الإمكانيات ستظهر عليه علامات الشعور بالرضا والاستمتاع بحياته، وعمله، وأسرته، وأصدقائه، ويشعر بالطمأنينة والسعادة، وهكذا وجد أنّ التوافق يبدو في مقدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً⁽³⁾.

ويمثل التكيف التفاعل الذي يحدث بين الفرد وبيئته التي يعيش فيها، فهي عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، وينبغي أن يكون في الحسبان أنّ مقدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، إنما تعني أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن

مشكلة الدراسة

إنّ عملية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تعد مسألة ثانوية، ولكنها عملية مهمة تُملئها تطورات الحياة، وبخاصة خلال هذا العصر الذي يشهد الكثير من التحديات والتحوّلات المهمة، وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابةً للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها كما أظهرت بعض الدراسات⁽²⁰⁾،⁽¹²⁾،⁽²⁴⁾، وذلك دعماً لمكانة هذه المهنة وتمكيناً للمعلم من القيام برسالته الحقيقية في المجتمع وفقاً للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع.

إنّ اهتمام المؤسسة بالجوانب الأساسية المساندة للتكيف الوظيفي مثل توفير الحوافز المادية والمعنوية ومراعاة الظروف الأسرية للعاملين، وإيجاد نوع من التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الاجتماعية والأسرية للأفراد، والاهتمام بجوانب التطوير الوظيفي والترقية وتنمية مهارات العاملين وتدريبهم، يولد الأثر الكبير في عملية الاحتفاظ بالعاملين أصحاب المهارات، ويخفف من الدوران الوظيفي في المؤسسة، ويرفع من نسبة الالتزام وعدم تكرار عمليات التغيب عن العمل وتزيد من نسبة رضا العاملين⁽²⁶⁾.

إنّ الأردن في أشد الحاجة إلى وجود معلمين قادرين على إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد وتدريب المعلم في ضوء مدى مناسبة هذا الواقع، لتحقيق التكيف الفاعل والهادف لهم، من أجل الارتقاء بمهنة التعليم، تأسيساً لما دعا إليه جلالة الملك عبد الله الثاني حول أهمية دور المعلمين في تنشئة الأجيال والارتقاء بمستوى عقل الإنسان وتفكيره وتنمية قدراته، وإطلاق طاقاته الخلاقة المبدعة، وإعداده وتأهيله ليكون عنصراً فعالاً في بناء مجتمعه، قادراً على مواجهة التحديات، ومواكبة روح هذا العصر الذي يتميز بالتحديث والتطور المستمر وفي 2020/3/18 ترأس جلالة الملك اجتماعاً عبر تقنية الاتصال المرئي لمتابعة إجراءات "التعلم عن بعد" لطلبة المدارس، مؤكداً على ضرورة تسهيل جميع الإجراءات، معتبراً جلالته أنّ حق الطلبة في التعلم مسؤولية الجميع، وأنّ آلية التعلم عن بعد يجب أن تطبق وفق أفضل المعايير، لافتاً جلالته إلى أهمية مواصلة العمل على تطويرها وتقييمها بشكل متواصل لضمان استمرار العملية التعليمية.

من تقّتهم بالمؤسسة، ويحقق المزيد من المزايا التنظيمية، كما أنّ اهتمام المؤسسات بجودة التكيف الوظيفي من خلال مرونة الوقت، وإتاحة الفرص، وتطوير ثقافة المؤسسة، والإثراء الوظيفي سيحقق للمؤسسة ضمانة حصولها على أكبر فعالية وإنتاجية ممكنة لدى الأفراد العاملين⁽³²⁾.

إنّ التكيف الوظيفي يختلف في المؤسسة من فرد إلى آخر، فالعمال ينظرون إلى تكيفهم الوظيفي من حيث الرواتب والحوافز، وظروف العمل الآمنة، والعلاقات الاجتماعية، أما بالنسبة للموظفين فيبتلعون إلى المسار الوظيفي وتصميم الوظيفة والترقية، ومدى اهتمام المؤسسة بعمليات التدريب والتطوير، ومدى فسخ المجال أمامهم للمشاركة في عملية صنع القرار، وكيفية حصولهم على المناصب العليا بعد الخبرات الطويلة، وإذا أخذ التكيف الوظيفي بالنسبة للأكاديميين فهو يتمثل في مدى مقدرتهم على تلبية احتياجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة⁽²³⁾.

يركز جانب التكيف الوظيفي على الأساليب والممارسات التي ستخدمها إدارة المؤسسة لغايات توفير حياة وظيفية مناسبة للعاملين، ممّا يساهم في رفع سوية أداء المؤسسة ويحقق للأفراد تطلعاتهم وغاياتهم الوظيفية والشخصية ويشبع رغباتهم التي يطمحون لها في المؤسسة، وكلما زادت نسبة الرضا لدى العاملين حول ممارسات المؤسسة في هذا المجال زاد انجذابهم نحو العمل⁽⁴⁾. يتغير مفهوم التكيف الوظيفي بتغير الظروف المحيطة بالعاملين، كما أنّ توجهات الأفراد العاملين في المؤسسات تختلف بهذا الخصوص من فئة إلى أخرى، فبعض الأشخاص يركز على الحصول على الفرص للتقدم الوظيفي أكثر من توجهه إلى الأمان الوظيفي، ومن الأشخاص من يرتب أحواله الشخصية وأهدافه بناءً على الوظيفة، وبعضهم يجعل الوظائف طريقة للحصول على أهدافه، وتطلعاته الشخصية⁽²⁶⁾.

من خلال ما تقدم يمكن القول: إنّ التكيف الوظيفي هو عبارة عن مجموعة من الظروف والاشتراطات المادية والمعنوية التي توفرها المؤسسة داخل بيئة العمل؛ لتضمن من خلالها تحقيق أعلى نسبة رضا للعاملين، وتحقيق فيها طموحاتهم وتطلعاتهم سواء أكانت هذه الطموحات تتعلق بالأجور والحوافز أم في عمليات الترقية والتطور الوظيفي، كما يتم مراعاة جوانب المسؤولية الاجتماعية والإنسانية للأفراد العاملين والعمل على توليد علاقات اجتماعية فعالة سواء بين العاملين أم بين العاملين والإدارة، بحيث تمنع وجود صراعات، وتساهم عملية توفير جميع هذه الاشتراطات في تطوير الأداء وتحسين جودة العمل والمنتجات والخدمات، وتعمل على إيجاد بيئة عمل جاذبة لأصحاب المهارات والخبرات وتحفز على الإبداع والابتكار مما يحقق جميع أهداف المؤسسة وخططها.

- **الحد الزمني:** أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2020-2021.
- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على متغيري التنمية المهنية والتكيف الوظيفي.

محددات الدراسة

وتمثلت محددات الدراسة بدرجة صدق أداة الدراسة، وثباتها، وموضوعية إجابات أفراد عينة الدراسة، ودرجة تمثيل عينة الدراسة لمجتمعها.

مصطلحات الدراسة

لأغراض الدراسة تم تحديد مصطلحات الدراسة الإجرائية والمفاهيمية، وتُعرف كما يأتي:

- **التنمية المهنية:** هي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوافر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى، وهو تحسين فعالية المعلمين، وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين⁽²⁰⁾. وتعرّف إجرائياً: على أنها العملية المستمرة لإعداد المعلمين حتى يصلوا إلى أفضل الخبرات التعليمية التعليمية التي تساعدهم على إتمام عملهم بكل سهولة ويسر، وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجابة مديري المدارس لمقياس التنمية المهنية الذي تم تطويره لهذه الدراسة.

- **التكيف الوظيفي:** هي الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته، فيصبح الفرد مهتماً بوظيفته، ومتكاملاً معها، من خلال طموحه الوظيفي، وتحقيق الرضا التام عنها⁽²⁹⁾. ويعرّف إجرائياً: على أنه عملية تقبل البيئة الوظيفية للمعلم وارتباطه بها وإخلاصه لها، وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجابة مديري المدارس لمقياس التكيف الوظيفي الذي تم تطويره خصيصاً لهذه الدراسة.

الدراسات السابقة

لقد تم تقسيم الدراسات السابقة بناءً على متغيراتها إلى: الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المهنية، والدراسات السابقة المتعلقة بالتكيف الوظيفي، وترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المهنية:

وتأسيساً على ما سبق، تسعى الدراسة الحالية إلى تعرف التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان.

هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف الدراسة إلى تقصي درجة التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس وعلاقتها بمستوى التكيف الوظيفي للمعلمين، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟
2. ما مستوى التكيف الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ومستوى التكيف الوظيفي لديهم؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على جانبيين أساسيين كما هو مبين تالياً:

الأهمية النظرية: تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، والبحث فيه لما له من أهمية بالغة على الفرد والمجتمع ككل، فهذه الدراسة يمكن أن تفتح المجال لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية لزيادة الاهتمام بها وتعزيزها، فهي تعمل على إثراء المكتبات العربية بشكل عام، والمكتبة الأردنية بشكل خاص بمعلومات نظرية حول التنمية المهنية، والتكيف الوظيفي.

الأهمية التطبيقية: تهدف هذه الدراسة إلى إعطاء المديرين نتائج عن واقع التنمية المهنية لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بالتكيف الوظيفي؛ مما يتيح لوزارة التربية والتعليم البحث عن أفضل الطرق لتنمية مقدرات المعلمين وتعزيزهم، إذ يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كلٌّ من (وزارة التربية والتعليم، والمعلمين، والباحثين، ومديري المدارس).

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بالآتي:

- **الحد المكاني:** المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان-الأردن.
- **الحد البشري:** مديرو المدارس الثانوية الحكومية.

أجرى هيمان وآخرون⁽²²⁾ دراسة لدعم التطوير والتكيف الوظيفي ونية الانسحاب للمغتربين في الشركات متعددة الجنسيات الدور المعدل للعوامل البيئية، تم جمع (242) استبيانا الكترونيا للمغتربين من (25) دولة من الشركات متعددة الجنسيات في الصين، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن دعم التطوير الوظيفي له أثر كبير على التكيف الوظيفي ونية الانسحاب، وكان للتكيف الوظيفي مع المغتربين تأثير سلبي كبير على نية الانسحاب، كما كان لبيئة البلد المضيف دور تنظيمي كبير بين دعم التطوير الوظيفي والتكيف الوظيفي.

أجرت خوالدة⁽²⁵⁾ دراسة هدفت للكشف عن العلاقة بين السعادة والتكيف النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة فيلادلفيا. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في جامعة فيلادلفيا والبالغ عددهم (339) عاملاً، ولأغراض جمع المعلومات قام الباحثان باستخدام كل من مقياس السعادة، ومقياس التكيف النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين كل من السعادة، ودرجة التكيف النفسي، والرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة فيلادلفيا.

وهدف دراسة المهدي وآخرين⁽⁸⁾ إلى الكشف عن واقع التكيف المنظمي للعاملين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عُمان، وتعرف الفروق في متغيرات النوع الاجتماعي، والمحافظة التعليمية، والمؤهل العلمي لمدير المدرسة على تصورات المعلمين الجدد لأبعاد التكيف التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، إذ تم تطوير استبانة شملت أبعاد وأساليب التكيف المنظمي، وتم توزيعها على عينة عشوائية تكونت من (304) من المعلمين الجدد، وتوصلت الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة حول واقع التكيف المنظمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عُمان ككل جاءت بدرجة متوسطة.

وأجرت تريعة⁽³³⁾ دراسة هدفت إلى تعرف فعالية التدريب في تحقيق التكيف المهني بديرية الحماية المدنية بولاية قلمة بالجزائر؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي معتمدة على استبانة تكونت من أربعة محاور، تحتوي في مجملها على (29) سؤالاً، وتم اختيار عينة عشوائية تضم (70) عاملاً من الذين خضعوا للتدريب داخل المؤسسة بمختلف وظائفهم، وتوصلت الدراسة إلى أن للتدريب فعالية في تحقيق التكيف المهني، وأن شعور العمال بالارتياح والطمأنينة في أثناء أداء المهام مؤشر على تكيف العامل مهنيًا، وتبين أن التدريب يؤثر على رضا العاملين وارتياحهم مهنيًا.

كما أجرى الصليلي⁽¹¹⁾ دراسة هدفت إلى تعرف مستوى التكيف الوظيفي لدى المعلمين الجدد في وزارة التربية في دولة الكويت من

• أجرى الشمري⁽¹²⁾ دراسة هدفت إلى تعرف دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر رؤساء الأقسام أنفسهم، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطوير أداة الدراسة التي تكونت من (38) فقرة وتكونت عينة الدراسة من (100) رئيس قسم، وأظهرت النتائج أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم جاء بدرجة مرتفعة، إذ جاءت كل المجالات بدرجة مرتفعة. وفي دراسة أجراها الساكني⁽¹⁰⁾ هدفت للتعرف إلى مؤشرات التنمية المستدامة في أهداف التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية، والكشف عن مستوى التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية في المرحلة الابتدائية وفقاً لمؤشرات التنمية المستدامة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالأسلوب العشوائي الطبقى، والتي بلغت (58) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الفنية في الفترة الصباحية، وقد تم تصميم استبانة ملاحظة وفقاً لأبعاد التنمية المستدامة، ومجموعة من الأدلة التعليمية كأدوات للدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها، وقد أسفر ذلك عن تسجيل مجموعة من النتائج كان من أبرزها: إمكانية تفعيل اتجاه التنمية المستدامة داخل المواقف التعليمية، فضلاً عن الكشف بعض جوانب القوة والإخفاق داخل هذه المواقف بجوانبها الاجتماعية والبيئية والاقتصادية والتي يمارسها معلمو التربية الفنية.

• أجرى إكسيو⁽³⁶⁾ دراسة هدفت للتعرف إلى اتجاهات معلمي ومعلمات مدارس ولاية كنتاكي الأمريكية نحو برامج التنمية المهنية والأداء المدرسي، تكونت عينة الدراسة من (1120) معلماً ومعلمة؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (13) فقرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات معلمي ومعلمات مدارس ولاية كنتاكي نحو برامج التنمية المهنية والأداء المدرسي كانت متوسطة.

• وقام كينياتا⁽²⁴⁾ بدراسة هدفت للتعرف إلى اتجاهات معلمي ومعلمات منطقة كينا نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم، تكونت عينة الدراسة من (120) معلماً ومعلمة؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات معلمي ومعلمات منطقة كينا نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم كانت مرتفعة، إذ إنها أثرت بشكل إيجابي على فاعلية تدريسهم في المدارس المتوسطة والثانوية.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتكيف الوظيفي:

(290) مدرسة حكومية وفقاً لإحصائية وزارة التربية والتعليم (2021/2020).

عينة الدراسة

نظراً للتجانس بين أفراد المجتمع تم سحب عينة عشوائية تألفت من (265) فرداً، وهي العينة التي يكون لكل عنصر في المجتمع فرصة بأن يظهر في العينة دون تحيز، حيث تم نشر استبانة إلكترونية (Online Questionnaire) عبر موقع (Google Drive)، ويعود السبب لتوزيعها إلكترونياً الظروف الاستثنائية والأزمة الصحية التي مرت بها المملكة خلال فترة الدراسة الميدانية، إذ تم استلام (196) استبانة إلكترونية مجاب عنها بشكل كامل، وهي ممثلة لمجتمع الدراسة حسب جدول العينات الموضوع من قبل (30).

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من جزأين كما يأتي:

1. **التنمية المهنية:** تم تطوير هذا الجزء للكشف عن واقع التنمية المهنية للمعلمين، وذلك بالرجوع إلى دراسة الديحاني (6) ودراسة عثمان وآخرين (28)، وتكون من (35) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (تنمية إدارة العملية التعليمية، تنمية المناهج وطرق التدريس، تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم، تنمية الإشراف والتدريب).

2. **التكيف الوظيفي:** تم تطوير هذا الجزء للكشف عن مستوى التكيف الوظيفي للمعلمين، ومن الدراسات التي تم الرجوع إليها في تطوير هذه الاستبانة دراسة المهدي وآخرين (8) ودراسة جو (18) والمكونة من (24) فقرة.

صدق الأداة:

وتم التحقق من صدق الأداة كما يلي:

- **الصدق الظاهري:** عرضت أداة الدراسة بصورتها الأولى على (10) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، من المختصين بالعلوم التربوية لإبداء رأيهم من حيث: مدى انتماء كل فقرة من فقرات الأداة للمجال الذي تندرج تحته، ووضوح الفقرات، وسلامتها اللغوية، أو الحذف، أو الإضافة، أو التعديل، إذ عدّ الباحثان إجماع (80%) من المحكمين كافياً لتغيير الفقرة أو حذفها أو إضافة فقرات جديدة، وقد تمت دراسة ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم وأجريت التعديلات في ضوء توصياتهم، والجدول (1) يوضح توزيع فقرات الأداة وكانت كما يلي:

الجدول (1): توزيع فقرات أداة الدراسة التي تقيس التنمية المهنية.

المجال	الفقرات	عدد الفقرات
الجزء الأول: التنمية المهنية		
تنمية إدارة العملية التعليمية	1-10	10

وجهة نظرهم، وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تصميم استبانته تم التأكد من صدقها وثباتها، وتوزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (751) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العنقودية، وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى التكيف الوظيفي لدى المعلمين الجدد في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة.

أجرى أفيرس وآخرون (17) دراسة لتحديد متطلبات العمل والموارد الوظيفية والكفاءة المرنة: الدور الوسيط للتطوير المهني للمعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستقرائي من خلال استبانة أجريت على (211) معلماً يعملون في التعليم الابتدائي والثانوي في هولندا، وأظهرت النتائج أنّ التطوير المهني للمعلمين مرتبط بشكل إيجابي بالكفاءة المرنة، كما أظهرت النتائج أنّ للتطوير المهني دوراً وسيطاً إيجابياً في متطلبات الموارد الوظيفية والكفاءة المرنة. وتبين أنّ هنالك أثراً سلبياً مباشراً بين متطلبات الموارد الوظيفية والكفاءة المرنة، لذلك من المهم عدم تركيز السياسة المهنية في المدارس على أنشطة التدريب التقليدية فقط، ولكن يجب تضمين التطوير المهني للمعلمين في أنشطة العمل.

وفي هذا المجال أجرى جو (18) دراسة هدفت إلى إيجاد العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية وسنوات خبرتهم؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الارتباطي، وتم استخدام استبانة تكونت من تسعة مجالات تم توزيعها على عينة عشوائية من المعلمين بلغ قوامها (36) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أنّ هنالك رضاً وظيفياً لدى المعلمين في المدارس الحكومية وبدرجة مرتفعة، وإلى وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي، وسنوات الخدمة، إذ وجد أنه بزيادة سنوات الخدمة يقل الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها تهتم بالربط بين التنمية المهنية، والتكيف الوظيفي للعاملين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان، وكونها تعدّ من الدراسات الحديثة التي اهتمت بالربط بين هذين المتغيرين.

منهجية الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، بوصفه المنهج الملائم لإجراء مثل هذه الدراسة، واستخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الثانوية في مديرية التربية والتعليم في محافظة العاصمة، والبالغ عددها

وللبديل (محايد) ثلاث درجات، وللبديل (موافق) أربع درجات، وللبديل (موافق بشدة) خمس درجات.

ثبات الأداة:

تم استخراج ثبات أداة الدراسة بطريقة إعادة الاختبار (test-retest) حيث طبق على عينة مكونة من (25) فرداً من خارج عينة الدراسة. وبعد مرور (14) يوماً أعيد تطبيقه على العينة نفسها، وتم احتساب معامل الارتباط (Pearson) بين التطبيق الأول والثاني وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (2).

الجدول (2): معامل ثبات مجالات التنمية المهنية بطريقة الاختبار وإعادة اختبار (test-retest)

المجال	معامل الثبات بطريقة (test-retest)	عدد الفقرات
الجزء الأول: التنمية المهنية		
تنمية إدارة العملية التعليمية	0.89	10
تنمية المناهج وطرق التدريس	0.88	7
تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم	0.85	7
تنمية الإشراف والتدريب	0.70	11
التنمية المهنية ككل	0.87	35
الجزء الثاني: التكيف الوظيفي		
التكيف الوظيفي ككل	0.89	24

- تم تصنيف المتوسطات الحسابية إلى ثلاثة مستويات: (1- 2.33) درجة تقدير منخفضة، (2.34-3.67) درجة تقدير متوسطة، (3.68-5) درجة تقدير مرتفعة.

نتائج الدراسة:

تضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها وكانت على النحو التالي. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص: "ما واقع التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟" للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات المبحوثين لمستوى التنمية المهنية (تنمية إدارة العملية التعليمية، وتنمية المناهج وطرق التدريس، وتنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم، تنمية الإشراف والتدريب)، والموضحة في الجدول (3).

7	17-11	تنمية المناهج وطرق التدريس
7	24-18	تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم
11	35-25	تنمية الإشراف والتدريب
الجزء الثاني: التكيف الوظيفي		
24	24-1	التكيف الوظيفي

وقد اعتمد الباحثان مقياس ليكرت (Likert) الخماسي التدريجي أمام كل فقرة ليعكس درجة التقدير، وكانت بدرجة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، حيث أعطي للبديل (غير موافق بشدة) درجة واحدة، وللبديل (غير موافق) درجتان،

يلاحظ من الجدول (2) أنّ قيم معامل الثبات بطريقة (test-retest) نحو مجالات التنمية المهنية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تراوحت بين (0.70-0.89) والكلية للجزء الأول (0.87)، وللجزء الثاني (0.89)، وهذا يشير إلى أنّ فقرات أداة الدراسة تتمتع بدلالة ثبات مناسبة وتخضع لدرجة اعتمادية عالية.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم الاعتماد على برمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في عملية تحليل البيانات؛ وذلك ليتمكن الباحثان من تطبيق الأساليب والمؤشرات الإحصائية التالية:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام اختبار بيرسون

(Pearson Correlation)

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات مديري المدارس الثانوية على متغير التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان

مجالات التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
تنمية إدارة العملية التعليمية	4.08	0.37	1	مرتفعة
تنمية الإشراف والتدريب	4.03	0.37	2	مرتفعة
تنمية المناهج وطرق التدريس	4.02	0.41	3	مرتفعة
تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم	3.99	0.51	4	مرتفعة
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	4.03	0.34		مرتفعة

"تنمية إدارة العملية التعليمية" على أعلاها وبدرجة مرتفعة، ومجال "تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم" على أقلها وبدرجة مرتفعة، وبلغ

يتضح من الجدول (3) أنّ قيم المتوسطات الحسابية لمجالات التنمية المهنية تراوحت ما بين (3.99-4.08)، إذ حصل مجال

وافقت هذه النتيجة مع دراسة الشمري⁽¹²⁾ التي أظهرت أن دور رؤساء أقسام التربية الإسلامية للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم جاء بدرجة مرتفعة، وجاءت كل المجالات بدرجة مرتفعة، ودراسة هاردمان وأخرين⁽²¹⁾ والتي أظهرت أن البرنامج التدريبي القائم على تغيير الممارسات التعليمية للمعلمين كان فعالاً وله تأثير كبير، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة حداد⁽²⁰⁾ والتي أظهرت أن اتجاهات معلمي ومعلمات مادة اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم كانت متوسطة، ودراسة إكسبو⁽³⁶⁾ التي أظهرت أن اتجاهات معلمي ومعلمات مدارس ولاية كنتاكي نحو برامج التنمية المهنية والأداء المدرسي كانت متوسطة. وفيما يلي تفصيل لمجالات التنمية المهنية.

المجال الأول: تنمية إدارة العملية التعليمية.

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية نحو (تنمية إدارة العملية التعليمية)، الذي تم قياسه اعتماداً على (10) فقرات، والموضحة في الجدول (4).

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان على مجال

(تنمية إدارة العملية التعليمية)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
2	تم متابعة المعلمون في المدرسة للاطلاع على مدى فاعليتهم في أداء أعمالهم	4.15	0.56	1	مرتفعة
7	تسعى إدارة المدرسة إلى تنمية جوانب القوة في أداء المعلمين	4.14	0.62	2	مرتفعة
5	تحرص إدارة المدرسة على رفع الكفاءة التعليمية للمدرسة	4.12	0.65	3	مرتفعة
1	يساعد المعلمون بعضهم بعضاً لتنمية الإدارة الصفية	4.11	0.59	4	مرتفعة
8	يساعد التقييم السليم بمخرجاته التربوية على رفع كفاءة العملية التعليمية	4.10	0.54	5	مرتفعة
4	يتعاون المعلمون في حل المشكلات التي تواجههم في العملية التعليمية	4.08	0.55	6	مرتفعة
6	تعمم الخبرات الناجحة للمعلمين المبدعين ليستفيد منها الآخرون	4.04	0.6	7	مرتفعة
10	يراعي المعلمون التوزيع الزمني للدروس	4.03	0.59	8	مرتفعة
3	يسعى المعلمون إلى توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة	4.03	0.64	8	مرتفعة
9	تلبى المدرسة الاحتياجات التربوية لإنجاز الأهداف التعليمية	3.99	0.71	9	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتنمية إدارة العملية التعليمية	4.08	0.37		مرتفعة

الفقرة (10) المرتبة ما قبل الأخيرة والتي تنص على "يراعي المعلمون التوزيع الزمني للدروس" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة مرتفعة، والفقرة (3) والتي تنص على "يسعى المعلمون إلى توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.64) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (9) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "تلبى المدرسة الاحتياجات التربوية لإنجاز الأهداف التعليمية" بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة مرتفعة. ويعزو الباحثان ذلك إلى الطريقة التي تدار بها تنمية العملية التعليمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان والتي تتضمن مجموعة من الوظائف أهمها متابعة المعلمين

المعدل الكلي للتنمية المهنية (4.03)، وبهذا يتضح أن مستوى التنمية المهنية لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس جاءت ضمن المستوى المرتفع، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن التنمية المهنية عملية هادفة ومقصودة ومستمرة يتم التخطيط لها في ضوء احتياجات المعلمين والطلبة والمؤسسة التعليمية والمجتمع، إذ أظهرت نتائج الدراسة تميز التنمية المهنية ومجالاتها (تنمية إدارة العملية التعليمية، وتنمية المناهج وطرق التدريس، وتنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم، وتنمية الإشراف والتدريب) ومراعاتها مختلف جوانب المعلمين النفسية والمهارية والثقافية لمواكبة أحدث المستجدات، والمقدرة على الاستجابة للتطوير التربوي ومتطلباته، ويمكن القول إن التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس تتأكد من خلال مسؤولية المعلمين، فهي تتطلب وجود الدافع والمقدرة والرغبة في النمو والتحسين وترسيخ مبدأ التعلم المستمر، كون التنمية المهنية تسعى إلى اكتشاف مختلف المواهب والقدرات والطاقات وعدها مجالاً لتحقيق الذات، وتتصف بالتطوير والتغيير المستمر وتوظيف تقنيات التعليم المعاصرة، حيث تتجدد باستمرار في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات الحديثة.

يشير الجدول (4) إلى أن واقع تنمية إدارة العملية التعليمية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.08) وانحراف معياري (0.37) وجاءت فقرات هذا المجال جميعها بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.99-4.15)، إذ حققت الفقرة (2) والتي تنص على "تم متابعة المعلمين في المدرسة للاطلاع على مدى فاعليتهم في أداء أعمالهم" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وانحراف معياري (0.56) وبدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (7) التي تنص على "تسعى إدارة المدرسة إلى تنمية جوانب القوة في أداء المعلمين" بمتوسط حسابي بلغ (4.14) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة مرتفعة، في حين حققت

وتتمية جوانب القوة في أدائهم، والاستفادة من استراتيجيات التدريس وتوجيهها بما يضمن تحقيق الأهداف التربوية بكفاءة وفعالية. المجال الثاني: تنمية المناهج وطرق التدريس.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان على مجال

(تنمية المناهج وطرق التدريس)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
11	يتبنى المعلمون الاتجاهات المعاصرة في طرق التدريس	4.09	0.61	1	مرتفعة
17	يشجع المعلمون ربط المادة العلمية بواقع بيئة الطالب	4.05	0.58	2	مرتفعة
13	يتعاون المعلمون في تحديد نقاط القوة والضعف في المحتوى الدراسي	4.05	0.60	2	مرتفعة
15	يتباحث المعلمون في مدى ملائمة الكتب الدراسية للمرحلة الثانوية	4.01	0.49	3	مرتفعة
16	يتعاون المعلمون في تحديد طرق معالجة ضعف الطلبة	4.01	0.58	3	مرتفعة
12	يتمتع المعلمون بمهارة صياغة الأهداف التربوية	3.97	0.59	4	مرتفعة
14	تسعى إدارة المدرسة إلى توفير الأجهزة اللازمة للأنشطة المنهجية.	3.94	0.66	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتنمية المناهج وطرق التدريس	4.03	0.41		مرتفعة

اللازمة للأنشطة المنهجية" بمتوسط حسابي (3.94) وبانحراف معياري (0.66) وبدرجة مرتفعة.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن هنالك أهدافاً لتنمية المناهج وطرق التدريس في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان، والتي تتسم برغبة المعلمين بتبني الاتجاهات المعاصرة في طرق التدريس، وربط المادة العلمية بواقع بيئة الطلبة، وهنالك تعاون متبادل بين المعلمين في تحديد نقاط القوة والضعف في المحتوى الدراسي، وهذا بدوره يساعد على الاكتشاف المستمر لجوانب الخطأ في العملية التعليمية لتصحيحها، واستكشاف جوانب الضعف للعمل على علاجها، وجوانب القوة لتعزيزها.

المجال الثالث: تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم.

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية نحو (تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم)، والذي تم قياسه اعتماداً على (7) فقرات، والموضحة في الجدول (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان على مجال

(تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
22	تسعى إدارة المدرسة إلى تعزيز انتماء المعلمين لمهنة التعلم	4.05	0.64	1	مرتفعة
24	تسعى إدارة المدرسة إلى إحداث التأثير الإيجابي لدى المعلمين	4.05	0.65	1	مرتفعة
23	يتباحث المعلمون مع المسؤولين حول سبل التنمية وتطوير	4.02	0.60	2	مرتفعة
20	يتم التباحث حول سبل تنمية المعلمين وتطويرهم مع زملائهم داخل المدرسة	3.97	0.62	3	مرتفعة
19	يتم إلحاق المعلمين بدورات تدريبية تتعلق بالنمو المهني	3.97	0.66	3	مرتفعة
18	يحرص المعلمون على حضور المؤتمرات التربوية المتعلقة بالتنمية المهنية	3.94	0.74	4	مرتفعة
21	يتم مطالعة الدراسات في مجال التربية الإدارية	3.91	0.70	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم	3.99	0.51		مرتفعة

وجاءت الفقرة (21) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "يتم مطالعة الدراسات في مجال التربية الإدارية" بمتوسط حسابي (3.91) وبانحراف معياري (0.70) وبدرجة مرتفعة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن إدارة المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تسعى إلى تهيئة كل الظروف المناسبة لتحسين أداء المعلمين من خلال الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المقدمة، كتعزيز الانتماء المهني، وإحداث التأثير الإبداعي للمعلمين، وهذا بدوره يرفع من مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المؤسسة التعليمية كون تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم مطلباً رئيساً لتحقيق الجودة.

المجال الرابع: تنمية الإشراف والتدريب.

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية نحو (تنمية الإشراف والتدريب)، والذي تم قياسه اعتماداً على (11) فقرة، والموضحة في الجدول (7).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان على مجال (تنمية الإشراف والتدريب)

رقم الفقرة	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
25	يتم زيارة المعلمين في صفوفهم لمبتاعة أدائهم	4.11	0.57	1	مرتفعة
31	يحرص المعلمون على تحسين الاختبارات التحصيلية وتطويرها	4.10	0.53	2	مرتفعة
29	المعلمون الجدد لهم اهتمام خاص ويتم تزويدهم بالتوجيهات التربوية اللازمة	4.09	0.57	3	مرتفعة
32	تسعى إدارة المدرسة إلى نقل الخبرات والتجارب التربوية الناجحة بين المعلمين	4.05	0.57	4	مرتفعة
30	يستخدم المعلمون الوسائل العلمية في التعلم	4.04	0.50	5	مرتفعة
34	يتم متابعة تطبيق المهارات المكتسبة من البرامج التدريبية	4.03	0.56	6	مرتفعة
28	يتابع المعلمون ما ورد في الخطة الفصلية من إجراءات وأنشطة علمية	4.02	0.61	7	مرتفعة
27	يلتزم المعلمون بتعليمات المشرفين التربويين	4.01	0.64	8	مرتفعة
33	يتم إتاحة فرص متكافئة في حضور الدورات والبرامج التدريبية للمعلمين	3.99	0.64	9	مرتفعة
35	يتم قياس التغذية الراجعة من الدورات التدريبية	3.91	0.63	10	مرتفعة
26	تشجع إدارة المدرسة المعلمين على إجراء البحوث التربوية	3.89	0.72	11	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتنمية للإشراف والتدريب	4.02	0.37		مرتفعة

وبدرجة مرتفعة، في حين حققت الفقرة (35) المرتبة ما قبل الأخيرة والتي تنص على "يتم قياس التغذية الراجعة من الدورات التدريبية" بمتوسط حسابي (3.91) وبانحراف معياري (0.63) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (26) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "تشجع إدارة المدرسة المعلمين على إجراء البحوث التربوية" بمتوسط حسابي (3.89) وبانحراف معياري (0.72) وبدرجة مرتفعة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان يسعون إلى التزود بالمعرفة العلمية والتربوية، وكسب المعارف والمهارات من خلال البرامج والأنشطة التي تقدمها المدارس الحكومية، والتي تساعدهم على تنمية الجوانب الشخصية والمهنية والمعرفية.

يشير الجدول (6) إلى أن واقع تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.99) وبانحراف معياري (0.51) وجاءت فقرات هذا المجال جميعها بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.91-4.05)، إذ حققت الفقرة (22) والتي تنص على "تسعى إدارة المدرسة إلى تعزيز انتماء المعلمين لمهنة التعلم" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري (0.64) وبدرجة مرتفعة، والفقرة (24) والتي تنص على "تسعى إدارة المدرسة إلى إحداث التأثير الإبداعي لدى المعلمين" بمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري (0.65) وبدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (23) والتي تنص على "يتباحث المعلمون مع المسؤولين حول سبل التنمية والتطوير" بمتوسط حسابي بلغ (4.02) وبانحراف معياري (0.60) وبدرجة مرتفعة، في حين حققت الفقرة (18) المرتبة ما قبل الأخيرة والتي تنص على "يحرص المعلمون على حضور المؤتمرات التربوية المتعلقة بالتنمية المهنية" بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة،

يشير الجدول (7) إلى أن واقع تنمية الإشراف والتدريب لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.02) وبانحراف معياري (0.37) وجاءت فقرات هذا المجال جميعها بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.89-4.11)، إذ حققت الفقرة (25) والتي تنص على "يتم زيارة المعلمين في صفوفهم لمبتاعة أدائهم" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.11) وبانحراف معياري (0.57) وبدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (31) والتي تنص على "يحرص المعلمون على تحسين الاختبارات التحصيلية وتطويرها" بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وبانحراف معياري (0.53)

التكيف الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان، والذي تم قياسه اعتماداً على (24) فقرة، والموضحة في الجدول (8).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص: "ما مستوى التكيف الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات المبحوثين نحو مستوى

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان على متغير

(التكيف الوظيفي للمعلمين)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
9	تتمتع المدرسة التي أعمل بها بسمعة ممتازة تقدر من قبل المجتمع	4.13	0.56	1	مرتفعة
1	تعقد المدرسة اجتماعات دورية للمعلمين بهدف تنمية روح التعاون بينهم	4.10	0.63	2	مرتفعة
11	تطبق المدرسة معايير وإجراءات السلامة العامة داخل المدرسة	4.10	0.55	2	مرتفعة
8	تبدي إدارة المدرسة تهماً لظروف المعلمين الخاصة	4.07	0.57	3	مرتفعة
22	يراعي رغبات المعلمين ومقدرتهم عند توزيعهم على الأنشطة الصفية	4.06	0.60	4	مرتفعة
10	تحرص إدارة المدرسة على الصيانة الدورية لمختلف مرافق المدرسة لضمان فعاليتها	4.06	0.58	4	مرتفعة
21	يشعر المعلمون بالارتياح والطمأنينة في أثناء تأدية أعمالهم	4.05	0.61	5	مرتفعة
12	توفير المدرسة (المعلومات والبيانات) التي يحتاجها المعلمون لتنفيذ أعمالهم	4.04	0.49	6	مرتفعة
6	تقوم إدارة المدرسة بإجراء لقاءات توجيهية بطرق تشاركية مع المعلمين	4.03	0.57	7	مرتفعة
3	تسعى إدارة المدرسة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين	4.03	0.58	7	مرتفعة
20	تسود علاقة صداقة بين المعلمين	4.03	0.56	7	مرتفعة
7	يتعاون مع المجتمع المحلي في تحديد احتياجات المدرسة بما يخدم العملية التربوية	4.02	0.54	8	مرتفعة
23	يشعر المعلمون بأن عملهم مهم داخل المدرسة	4.01	0.58	9	مرتفعة
2	يحرص المعلمون على العمل كفريق واحد	4.01	0.57	9	مرتفعة
14	تنظم المدرسة نشاطات (اجتماعية، وثقافية، وإنسانية، ورياضية) تعزز العلاقات الإنسانية بين المعلمين	4.00	0.57	10	مرتفعة
15	توفر المدرسة بيئة عمل تراعي التنوع الثقافي والاجتماعي للمعلمين	3.99	0.59	11	مرتفعة
5	يخصص وقتاً لمساعدة المعلمين الجديد للتكيف مع البيئة المدرسية	3.99	0.62	11	مرتفعة
4	يتم مراعاة الظروف النفسية والاجتماعية للمعلمين	3.97	0.66	12	مرتفعة
19	تحرص إدارة المدرسة على توفير جو إيجابي للمعلمين يشجعهم على العمل	3.94	0.63	13	مرتفعة
17	يُقدّر المعلمون ذوي الأداء المتميز بالأسلوب والوقت الملائم	3.94	0.65	13	مرتفعة
13	يشرح القوانين والإرشادات للمعلمين بشكل منظم	3.92	0.60	14	مرتفعة
18	يتوفر بيئة مدرسية مريحة وأمنة تناسب المعلمين	3.92	0.61	14	مرتفعة
16	يتم التعاون بين المعلمين في التقليل من ضغوطات العمل	3.92	0.64	14	مرتفعة
24	يتناسب الدخل السنوي مع الجهد الذي يبذله المعلمون في مهنتهم	3.62	0.97	15	متوسطة
	الدرجة الكلية للتكيف الوظيفي	4.00	0.34		مرتفعة

معيارى (0.55) وبدرجة مرتفعة، في حين حققت الفقرة (13) المرتبة ما قبل الأخيرة والتي تنص على "يشرح القوانين والإرشادات للمعلمين بشكل منظم" بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معيارى (0.60) وبدرجة مرتفعة، والفقرة (18) والتي تنص على "يتوفر بيئة مدرسية مريحة وأمنة تناسب المعلمين" بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معيارى (0.61) وبدرجة مرتفعة، والفقرة (16) والتي تنص على "يتم التعاون بين المعلمين في التقليل من ضغوطات العمل" بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معيارى (0.64) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (24) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على "يتناسب الدخل السنوي مع الجهد الذي يبذله المعلمون في مهنتهم" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معيارى (0.97) وبدرجة متوسطة.

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة جو⁽¹⁸⁾ والتي توصلت إلى أن هنالك رضاً وظيفياً لدى المعلمين في المدارس الحكومية وبدرجة مرتفعة،

يشير الجدول (8) إلى أن واقع التكيف الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4) وانحراف معيارى (0.34) وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (3.62-4.13)، إذ حققت الفقرة (9) والتي تنص على "تتمتع المدرسة التي أعمل بها بسمعة ممتازة تقدر من قبل المجتمع" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وانحراف معيارى (0.56) وبدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (1) والتي تنص على "تعقد المدرسة اجتماعات دورية للمعلمين بهدف تنمية روح التعاون بينهم" بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وانحراف معيارى (0.63) وبدرجة مرتفعة، والفقرة (11) والتي تنص على "تطبق المدرسة معايير وإجراءات السلامة العامة داخل المدرسة" بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وانحراف

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على واقع التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان ومستوى التكيف الوظيفي لديهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل الارتباط (Pearson Correlation) والموضحة في الجدول (9).

الجدول (9): معاملات الارتباط بين واقع التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان ومستوى التكيف الوظيفي لديهم

التكيف الوظيفي	المجال	
*0.581	معامل الارتباط	تنمية إدارة العملية التعليمية
0.00	Sig	
*0.489	معامل الارتباط	تنمية المناهج وطرق التدريس
0.00	Sig	
*0.577	معامل الارتباط	تنمية الواجبات الذاتية نحو المعلم
0.00	Sig	
*0.702	معامل الارتباط	تنمية الإشراف والتدريب
0.00	Sig	
*0.705	معامل الارتباط	واقع التنمية المهنية
0.00	Sig	
حجم العينة (N=196)		
(0.05) معنوي عند مستوى *		

يشير الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مجالات التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ومستوى التكيف الوظيفي والذي يظهر من خلال قيمة معامل الارتباط والتي تراوحت بين (0.489-0.705)، وجميعها قيم معنوية عند مستوى الدلالة (0.05)، كما أشار الجدول (12) إلى أن معامل الارتباط قد بلغ (R=0.705) بين متوسطات استجابة أفراد العينة على واقع التنمية المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان، ومستوى التكيف الوظيفي لديهم، وهذا يفيد بأن هناك علاقة ارتباط قوية معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن للتنمية المهنية للمعلمين ارتباطاً وثيقاً بدرجة التكيف الوظيفي، والتي لا تأتي إلا من خلال ما توفره البيئة المدرسية من تحقيق لطموح وتطلعات المعلمين فيها، سواء أكانت هذه الطموحات تتعلق بالأجور والحوافز أم بعمليات الترقية والتطور الوظيفي والتي بدورها تسهم في تطوير الأداء وتحسين جودة العمل، وتعمل على إيجاد بيئة عمل جاذبة لأصحاب المهارات والخبرات، وتحفز على الإبداع والابتكار؛ مما يحقق جميع أهداف التنمية المهنية في المؤسسة التعليمية.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الدراسة بما

يأتي:

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الصليبي⁽¹¹⁾ والتي توصلت إلى أن مستوى التكيف الوظيفي لدى المعلمين الجدد في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان يتمتعون بتكيف وظيفي، وتوافق للمواقف الجديدة والمتغيرة، وهذا ينعكس على رضاهم، وبالتالي يجعل من البيئة الوظيفية مكاناً متميزاً من قبل المجتمع، كما أن المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تتبع الأساليب والممارسات من خلال عقد اجتماعات دورية، وتطبيق معايير وإجراءات السلامة العامة، وهناك تفهم من قبل إدارة المدرسة لظروف المعلمين الخاصة، وهذا بدوره يوفر حياة وظيفية مناسبة للمعلمين، ويسهم في رفع سوية أداء المؤسسة التعليمية، ويشبع رغباتهم التي يطمحون إليها على صعيد المستوى المعنوي، أما على صعيد المستوى المادي فقد أظهرت النتائج أن الدخل السنوي يتناسب بدرجة متوسطة مع الجهد الذي يبذله المعلمون، ويرى الباحثان أن الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية، وتتفق مع دراسة⁽¹⁾ بأن هنالك علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الفرد ارتفع رضاه عن العمل والعكس صحيح.

وعلى الصعيد الذي تمر به المملكة الأردنية الهاشمية في ظل جائحة كورونا، فإنه يقع على عاتق المعلمين عبء ومسؤولية كبيرة، فالمعلم سيقى مساهماً وله دور محوري في العملية التعليمية، سواء كان التعليم عن بعد أم بالشكل الطبيعي داخل الغرف الصفية، إذ إن لنجاح التعليم عن بعد ديمومة واستمراراً للعملية التعليمية دون انقطاع في ظل إغلاق جميع مدارس المملكة ضمن الإجراءات الحكومية والاحترازية الوقائية لمواجهة جائحة كورونا، وتشكل مجالات التنمية المهنية دوراً أساسياً في عملية التعليم عن بعد، إذ استحدثت وزارة التربية والتعليم برامج تدريبية خاصة بالمعلمين والقيادات التربوية عبر منصة التعليم الإلكتروني (المعلمون-الأردن) لتمكينهم من إدارة الأدوات والمهارات التعليمية، وتمكنهم من التواصل مع طلبتهم وتقديم الدعم الأكاديمي والإرشادي لهم من خلال التفاعل مع المنصة، وقنوات التلغراف التعليمية، وفي ظل التوجهات الجديدة التي تتبناها وزارة التربية والتعليم باستخدام منظومة التعلم عن بعد، وإطلاقها لمنصات التعليم لجميع المراحل الدراسية (درسك1) (درسك2) وتوفير البنية التحتية الإلكترونية، يتطلب من المعلمين التكيف مع هذه التوجهات الجديدة وتوظيف الأساليب والتقنيات المستخدمة والمتناسبة مع العملية التعليمية.

وتوظيف الأساليب والتقنيات المستخدمة والمتناسبة مع العملية التعليمية.

- Masirah for publishing, distribution and printing.
6. Al-Daihani, Sultan (2017). Developing the role of professional development for faculty members in achieving the competitive advantage of Kuwait University: a prospective study, *Journal of the Faculty of Education in Zagazig, Educational and Psychological Studies*, 95, 317-381.
 7. Al-Hiti, Khaled (2016). Human resource management is a strategic approach. 4th edition, Jordan, Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
 8. Al-Mahdi, Yasser, Al-Rasbi, Zahra, and Al-Bartamani, Nawal (2018). The organizational adaptation of new teachers in public schools in the Sultanate of Oman: a field study, *Journal of Educational Sciences*, 30, 183-211.
 9. Al-Qasim, Dina (2019) Professional Accreditation of the Teacher in the Light of the Experiences of Some Developed Countries, Alexandria: New University House.
 10. Al-Sakni, Suhad (2018). Professional Development for Art Education Teachers in the Light of Sustainable Development Indicators, *Al-Adab Journal*, No. 127, 350-389.
 11. Al-Salily, Muhammad (2017). The level of functional adaptation of new teachers in the Ministry of Education in the State of Kuwait and their attitudes towards the profession (unpublished master's thesis), Al al-Bayt University, Jordan.
 12. Al-Shammari, Ibrahim (2019). The role of heads of Islamic education departments for the intermediate stage in the State of Kuwait, in the professional development of teachers. (Unpublished Master's Thesis), Al al-Bayt University, Jordan.
 13. Aswathappa, K. (2013). Human Resource and Personal Management. (7th ed), New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company.
 14. Cascio, Wayne (2016). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. (10th ed), U.S.A, New York: McGraw-Hill.
 15. Chertoff, M. (2008). "The Ideology of Terrorism: Radicalism Revisited." *Brown Journal of World Affairs*, 15 (1): 11-20.
 16. Eayash, Ahmed (2019). Applications in educational supervision. 5th edition, Amman: Dar Al Masirah for publishing, distribution and printing.
 17. Evers, A., Van der Heijden, B., Kreijns, K., & Vermeulen, M. (2016). Job Demands, Job

1. تعزيز درجة ممارسة تطبيق مجالات التنمية المهنية بمشاركة المعلمين في التخطيط لبرامج التنمية المهنية.
2. العمل على دفع المعلمين إلى تطوير ذاتهم وتنمية خبراتهم المهنية والتعليمية عن طريق توسيع مدارك المعرفة ليكونوا أكثر كفاءة واستدامة.
3. العمل على زيادة وعي المعلمين بأهمية دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالعملية التعليمية وتشجيعهم للاتحاق بالبرامج والدورات والورش التدريبية في صلب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانترنت.
4. العمل على تنوع المحتوى التدريبي خصوصاً التكنولوجي ومراعاة المقدرات الفردية للمعلمين.
5. تعزيز مستويات الثقة لدى المعلمين بما يتعلق بالأمان الوظيفي، ودعم الكفاءات وتوفير فرص التطور والترقية بشفاافية.
6. تخفيف الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين وتقدير حجم الأعباء والأعمال الملقاة على كاهلهم، وذلك من خلال تحسين أجورهم ومخصصاتهم وعلاواتهم.
7. دراسة مستوى الدخل السنوي للمعلمين بشكل دوري ومقارنته مع الجهد الذي يبذلونه.
8. الاستفادة من الدراسة الحالية لرفع درجة التنمية المهنية، وبالتالي رفع مستوى التكيف الوظيفي لدى المعلمين.
9. القيام بإجراء دراسات أخرى حول متغيري الدراسة في بيئات تربوية أخرى.

References:

1. Abbas, Suhaila (2011). Human Resources Management, Strategic Entrance, 3rd edition, Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
2. Abdul-Hussein, B. (2017). Iraqi University Role in Protecting and Supporting Intellectual Security. Paper presented at International Conference on Culture, Psychopathology and Education, 3-4 MAY 2017, Al-Zahra University, Iraq.
3. Abdullah, Karim (2015). Professional compatibility, from a pragmatic perspective. Cairo: House of Knowledge for Publishing and Distribution.
4. Al'aemaa, Muhammad, and Al-Sharkasi, Abu Bakr (2017). Quality of work life and its impact on managerial creativity. *Journal of Economic and Political Sciences*, (9), 184-223, Libya.
5. Al-Ajmi, Muhammad (2015). Recent trends in administrative leadership and human development. 3rd edition, Amman: Dar Al

- empowerment, Amman: Dar Amjad for Publishing and Distribution.
28. Othman, Allan, Dabbous, Muhammad, and Tim, Hassan (2012). The role of public secondary school principals in the professional development of teachers in the northern West Bank, *Journal of Educational Sciences*, University of Jordan, 39, 1, 1-15.
 29. Saeed, Al-Muhanna (2018). Professional compatibility and motivation for achievement. Saudi Arabia: Dar Al-Abkian for Publishing and Distribution.
 30. Sekaran, U., & Bougie, R., (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (7th ed), NY: John Wiley & Sons Inc, New York.
 31. Suleiman, Muhammad, and Wahb, Sawsan (2012). Job satisfaction and loyalty Business values and ethics. Amman: Zamzam Publishers & Distributors.
 32. Swamy, Devappa, Swamy, Nanjundeswara, & Rashmi, Srinivas (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
 33. Tarieata, Khawla (2018). The effectiveness of training in achieving professional adaptation, a field study at the Directorate of Civil Protection in the Wilayat of Guelma, (unpublished master's thesis), University of May 8, 1945 - Guelma, Algeria.
 34. The official website of His Majesty King Abdullah II Ibn Al Hussein, (<https://kingabdullah.jo>), date of visit 5-5-2021
 35. Torrington Derek, Tailors. S, Hall. L, & Atkinson. G (2017). *Human Resource Management* (10th ed) trans-Atlantic Publications, London.
 36. Xu, Yuejin (2016). The Relationship between Teachers' Attitude towards Professional Development and Schools', *Accountability Performance. Research in the Schools*, 23 (2), 51-60.
 - Resources, and Flexible Competence: The Mediating Role of Teachers' Professional Development at Work. *Journal of Career Development*, 43(3), 227-243.
 18. Gu, Xiaoyon (2016). Teacher Job Satisfaction in Public Schools: The Relation the Years of Teaching Experience. A thesis in Elementary Education and Reading State University of New York.
 19. Guskey. R, Thomas (2017). *Evaluating Professional Development*, Corwin Press, Inc. California
 20. Haddad, Diana (2019). Attitudes of English language teachers in the schools of the Bani Obeid District Education Directorate towards the professional development programs offered to them. *Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences*. 42, 25-50.
 21. Hardman, F, Hardman, J, Dachi, H, Louise Elloit, L, Ihebuzor, N, Ntekim, M, & Tibuhinda, A. (2015). Implementing School-Based Teacher Development in Tanzania, *Professional Development in Education*, 41(4), 602-623
 22. Hemin, Song, Shuai, Zhao, Wenwen, Zhao and Hua, Han, (2019). Career Development Support, Job Adaptation, and Withdrawal Intention of Expatriates: A Multilevel Analysis of Environmental Factors, *International journal of Environmental Research and Public Health*, Vol 16, No 3880, p2-15.
 23. Jawdatu, Mahfouz (2015). *Human Resource Management*. 3rd floor, Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
 24. Kenyatta, Ochiewo Johanes (2015). The Relationship between Teachers Attitude towards Performance Appraisal and their Commitment to Service in Public Secondary Schools in Rachuonyo South Sub County, Kenya. Master Thesis Unpublished, University of Nairobi.
 25. Khawaldeh, Sana (2018). Feeling of happiness for administrative workers at Philadelphia University and its relationship to psychological adjustment and job satisfaction, *Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education*, (38), (1), (50-77).
 26. Mathis, Robert, Jackson, John, Valentine, Sean, & Meglich, Patricia (2014). *Human Resources Management Essential Perspective* (7th ed). Boston: Cengage Learning.
 27. Mustafa, Adnan (2016). Sustainable human development, the struggles of marginalization and opportunities for