

الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز

فتحي عبد الرحمن الشرمان*

تاريخ قبول البحث: 2024/8/6م

تاريخ وصول البحث: 2024/2/22م

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، طبقت الدراسة على جميع أفراد المجتمع المكون من (50) مديراً ومديرة، بينت النتائج أنّ الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (الجنس، والمؤهل العلمي)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (سنوات الخبرة)، وجاءت لصالح (10 سنوات فأكثر)، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بزيادة المخصصات المالية للمدارس بما يتناسب مع احتياجاتها الفعلية، وتطوير خطط واضحة لاستخدام التكنولوجيا في التعليم.

الكلمات المفتاحية: الصعوبات، جائزة الملكة رانيا للمدير المتميز، المدارس الحكومية.

الكلمات المفتاحية: مجتمع المعرفة، الجامعات الفلسطينية، الطلبة.

* باحث.

**Difficulties Facing the Principals of Public Schools in the Directorate of Education
of the Northern Mazar District during their Nomination for the Queen Rania
Abdullah Award for the Distinguished Principle Category**

Abstract

The study aimed to identify the difficulties facing the participation of public school principals in the northern Mazar District in the Queen Rania Al-Abdullah Award for Distinguished Principles, the descriptive survey method was used, and the questionnaire was the study tool, the study was applied to all members of the community consisting of (50) principles and headmistresses, the results showed that the difficulties facing the participation of public school principals in the northern Mazar District in the Queen Rania Al-Abdullah award for outstanding director, came with an average grade, and the results showed that there were no statistically significant differences in the difficulties facing the participation of public school principals in the northern Mazar District in the Queen Rania Al-Abdullah award for distinguished principles, came with a moderate degree, and the results showed that there were no significant differences to the variables (gender and education). There are significant differences in the variable (years of experience), and came in favor (10 years and more), and in light of the findings of the study, the researcher recommends increasing financial allocations to schools commensurate with their actual needs, and developing clear plans for the use of technology in education.

Keywords: Difficulties, Queen Rania award for Distinguished Principles, Public schools.

يشهد التعليم في الأردن، كما في مختلف دول العالم، تحولات جوهرية تهدف إلى الارتقاء بجودة التعليم وتقديم تعليم نوعي يُلبّي احتياجات العصر ويُواكب التطورات المتسارعة في مختلف المجالات، وتأتي هذه التحولات في إطار سعى وزارة التربية والتعليم لتحقيق رؤيتها ورسالتها في بناء جيل متعلم قادر على مواكبة التطورات والمساهمة في نهضة المجتمع، حيث يُعدّ التميز التربوي للمعلمين ومديري المدارس ركيزة أساسية لتحقيق تعليم نوعي، فهو يُسهم بشكل مباشر في تحسين مخرجات التعليم وتعزيز مهارات الطلبة وقدراتهم.

ويتطلب نجاح العملية التعليمية وجود قادة تربويين قادرين على إحداث تغيير حقيقي داخل مؤسساتهم التعليمية؛ فالكتب المدرسية والمرافق والمختبرات التعليمية وغيرها لا تحقق أهدافها إلا بوجود قادة تربويين لديهم سمات شخصية تمكنهم من تحقيق الأهداف المرجوة؛ لتطوير العملية التعليمية داخل مدارسهم تنعكس إيجاباً على الأطراف جميعها (الشوابكة، 2022).

وقد أوضح جريني (2021) Greany أن المدير يقوم بالعمل بالطريقة الصحيحة، والقائد يفعل الصواب، بينما المدير معنيٌ بتحقيق السياسة وتنفيذها، في حين أنَّ القائد يشكلها ويعكس الثقافة التنظيمية، كما ينظر المدير إلى الأمور من نظرة محدودة وضيقة، وضمن إطار معين، بينما يتمتع القائد برؤية واسعة للأشياء تتجاوز الشكل إلى القاعدة، وهم يشبهون وجهة نظر كل من المدير والقائد للموقف، من خلال النظر إلى الغابة التي يرون فيها، حيث ينظر المدير إلى الأشجار فقط، بينما يتعامل القائد مع الغابة من خلال رؤية الشجرة والغابة معًا. وبغض النظر عن اتفاقهم مع هذا الرأي، وتفضيلهم للقيادة على الإدارة، وقناعة الباحث وتأكيده على أهمية الإدارة والقيادة على حد سواء، فإنه من المسلم به أنَّ القادة الأكفاء هم الذين يمتلكون الصفات القيادية التي تمكنهم من النهوض بالمؤسسات، ويتقدمون في تقدمها، ويحققون أهدافها، وفي غيابهم تتعطل الطاقة الإنتاجية وتتعثّر هذه المؤسسات ولا تحقق الأهداف المطلوبة (آل قماش، 2020).

وتُعدّ الإدارة المتميزة العنصر الحاسم للتقدم، فالمدير هو العقل المضيء لتوجيه النشاط الإنساني بما يحقق تطورًا للمدرسة ولكوادرها، فعصرنا الحالي عصر النشاط والحيوية والتطور السريع، وعلى الصعيد المقابل يجب استثمار ذلك من خلال توظيف التطور العلمي والتكنولوجي لخدمة المؤسسة والمجتمع، وهنا تظهر أهمية القيادة التعليمية التي تُعدّ من الأسباب المهمة لنجاح العملية التعليمية، وتشكل فنًا رفيعًا في التعامل مع الناس والقدرة على التأثير في سلوكياتهم

بحيث تصبح موجهة نحو هدف معين مع الحفاظ على ثقتهم واحترامهم والحصول على تعاونهم بالكثير من الممارسات والإجراءات المرسومة التي تُمارس في كل مرحلة من مراحل الأداء الذي يتم عبره توجيه النشاطات المبذولة من المعلمين لنيل الأهداف الموضوعية والمُعَدّة لها بشكل مسبق من قبل المدير المسؤول (Chapman, 2020).

وتأسيساً على ذلك تُعدّ القيادة المدرسية ذات تأثير فعال في كل محاور العملية التربوية داخل المدرسة، وأداةً مهمة لتنسيق المشاركات الجماعية لتلبية الحاجات وتحقيق الغايات المطلوبة، وهي القادرة على توظيف قدرات جميع أفراد المدرسة، وتلبية احتياجاتهم، وتحسين العملية التعليمية وتنمية الطلبة معرفياً، وأكاديمياً، واجتماعياً، للوصول إلى تعلم حقيقي، للمجتمع عموماً (تواديل، 2015).

وانطلاقاً من فكرة التطوير المستمر ومواكبة المستجدات المحلية والعالمية في مؤسسات الدولة، ومنها وزارة التربية والتعليم، جاءت جائزة الملكة رانيا العبد الله لتطلق أولى جوائزها للمعلم المتميز في السادس من تشرين الأول لعام (2005)؛ لرفع كفاءة المعلم وتحفيزه، وتوجيه المجتمع لتقدير الدور الذي يقوم فيه لدعمه ومساندته نحو الأفضل (جمعية الجائزة، 2023). وفي آذار 2006، أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين "جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز"، وذلك في إطار حرص جلالة الملك وجلالة الملكة رانيا العبد الله على تطوير مهنة التعليم في الأردن وتقدير دور المعلمين المتميزين. وعليه فإن هذه الجائزة تسعى إلى نشر قصص نجاح المعلمين المتميزين وتجاربهم، بهدف إعلاء شأن مهنة التعليم وتحسين صورة العاملين فيها من معلمين ومعلمات. كما تهدف إلى الاعتراف بفضل المعلمين في تنمية الوطن، والدعوة إلى تجديد التّميّز التربوي. وكما تعزز الجائزة مفهوماً متطوراً للمعلم المبدع، يعتمد على توظيف التكنولوجيا والإبداع والتقنية المهنية، وتحفيز التفكير، وإيجاد القيادات المتميزة من الطلبة. مشكلةً رسالة واضحة لجميع القادة التربويين؛ لتطوير البيئة المدرسية (وزارة التربية والتعليم، 2006).

وتتكون جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي من مجموعة متكاملة تضم لجائناً متخصصة لإدارة وتنفيذ أهدافها، حيث تتكون من لجنة توجيهية ترسم السياسة العامة للجائزة وتضع هيكلها التنظيمي والإداري، وتشرف على تنفيذ برنامجها. كما تضم هيكل الجائزة لجنة فنية مختصة بوضع معايير الترشيح والتدقيق والتقييم والمصادقة على النتائج النهائية. أما هيئة المقيمين فتشمل خبراء في مجال التدريس والتقييم، يقومون بتقييم طلبات المرشحين والقيام

بزيارات ميدانية لتصنيف الفائزين. وأخيراً. يوجد مدير تنفيذي للجائزة يتحمل مسؤولية إدارتها وتنفيذ خطة عملها والتنسيق مع الجهات المختلفة المعنية؛ لأجل تقدير مهنة التعليم، وتحفيز المعلمين المتميزين لمواصلة الإبداع والتميز (موقع جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي، 2023).

وخلال حفل التكريم الذي أقامته الجمعية في دورتها الثالثة، أعلنت جمعية الجائزة عن مبادرتها الرائدة بإطلاق جائزة المدير المتميز في عام (2009) حرصاً وسعيًا دائمًا على تنمية وتطوير التعليم ليواكب المستجدات التكنولوجية في العصر الحالي، ولتشمل المزيد من الفئات التربوية.

مؤهلات الترشيح:

- أن يكون المسعى الوظيفي مديرًا.
- ألا تقل الخبرة الإدارية عن ثلاث سنوات في الأردن.
- أن يكون المدير على رأس عمله في مدرسة حكومية تابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن.

فئات الجائزة:

- الفئة الأولى: مديرو/مديرات المدارس التي يكون عدد طلبتها 300 طالب / طالبة أو أقل.
- الفئة الثانية: مديرو/مديرات المدارس التي يزيد عدد طلبتها 300 طالب / طالبة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

شكلت الدراسات السابقة معلومات مهمة لدى الباحث في دراسته الحالية من حيث تحديد المشكلة، وصياغتها، ومنهجيتها، ومجتمعها، ومتغيراتها، والإجراءات الملائمة لتحقيق أهدافها. فقد جاءت هذه الدراسة انسجامًا مع الرؤية الملكية للتعليم، وتحقيق مضامين الورقة النقاشية السابعة التي تشير إلى ضرورة تحقيق الإنجازات في العملية التعليمية، والبحث عن التطوير التربوي الفعال لضمان الاستدامة؛ حيث سعت وزارة التربية والتعليم إلى إيجاد كادر تعليمي متميز يسعى دائمًا إلى رفع المخرجات التعليمية، وتحسين جودة التعليم؛ من خلال شراكة حقيقية مع مؤسسات داعمة للتعليم مثل: جمعية جائزة الملكة رانيا للتميز التربوي (الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم 2018-2022). وبناءً على اطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة ذات الصلة، لاحظ تفاوتًا في نتائجها، مثل دراسة (الحلالمه، 2017)، ودراسة (سلمان ومحمد، 2020)، ودراسة (بزيز وطناش، 2020)، التي جاءت نتائج دراساتهم بدرجة متوسطة، ودراسة (أبو تينة والروسان، 2008)، ودراسة (مشتالة، 2012)، ودراسة (الجرايدة وجازية، 2015)، التي جاءت نتائج دراساتهم بدرجة كبيرة. ومن خلال عمل الباحث منسقاً لجائزة الملكة

رانيا العبد الله للعام الدراسي (2023-2024)، قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية من خارج مجتمع الدراسة لصغر مجتمع الدراسة الحالي تكونت من (15) مديراً ومديرةً من مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد؛ وذلك للوقوف على الصعوبات التي يواجهونها في مشاركتهم بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز. ولكون مدير المدرسة هو المحرك الأساسي في التعليم داخل المدرسة، الذي يُعدّ حلقة الوصل في الميدان التربوي، جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- (1)- ما الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز؟
 - (2)- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد العينة حول الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تأتي الأهمية النظرية من الدور البارز لمديري المدارس في المشاركة بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز، وتأثيرها في تحقيق المؤسسات التعليمية لأهدافها، وإدارة الموارد البشرية والمالية بشكل أفضل؛ مما ينعكس على جودة الخدمة المقدمة في المدارس، وإيجاد بيئة تعليمية إيجابية وفعالة من خلال الشراكة الحقيقية بين إدارات المدارس والمعلمين، وتحقيق الشراكة المجتمعية الفعالة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.

ثانياً: الأهمية العملية:

من الممكن أن تسهم هذه الدراسة في تحقيق الآتي:

-تزويد أصحاب القرار والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم الأردنية بتغذية راجعة عن الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها؛ لأهميتها في تحقيق رؤية ورسالة وزارة التربية والتعليم الأردنية القائمة على نشر ثقافة التميز.

- تزويد جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي بتحديات مشاركة مديري المدارس في جائزة المدير المتميز؛ للوصول إلى حلول تسهم في رفع نسبة المشاركة وتحقيق الفوز، لينعكس تميزهم على واقع المدارس والعملية التعليمية برمتها.

- تزويد المسؤولين في مديرية التربية والتعليم في لواء المزار الشمالي بالصعوبات التي تواجه مديري المدارس للعمل على حلها.

- تزويد مديري المدارس في لواء المزار الشمالي بتغذية راجعة عن نسبة مشاركتهم في الجائزة، ومن المفترض المحافظة على ممارستها إذا كانت مرتفعة، ووضع الحلول المناسبة لتعزيزها إذا كانت دون المستوى المطلوب، لما لها من فائدة عملية تنعكس على المؤسسة التعليمية بصفة عامة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بحث وتحقيق الأهداف الآتية:

- الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز.

- بيان أثر المتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، في تقدير الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز.

التعريفات المفاهيمية والاصطلاحية:

- الصعوبات: يُقصد بها: كلّ ما يعرقل سير العمل، أو يحدّ من فعاليته، ويحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، وهي الصعوبات التي تحول دون تحقيق الأهداف الإدارية المحددة، ويكون معظمها مرتبطاً بسوى التنظيم أو التخطيط، وأحياناً تكون مرتبطة ببعض الصعوبات البشرية الأخرى (درويش، 2004). ويعرفها الباحث إجرائياً على أنها: الصعوبات التي يواجهها مديرو المدارس الحكومية خلال ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز سواءً أكانت شخصية أم تنظيمية، وتم قياسها في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها مديرو المدارس نتيجة استجاباتهم على فقرات المقياس الذي طوّره الباحث لأغراض هذه الدراسة.

- جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز: مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية تُقدّم لمديري المدارس برعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله؛ تقديرًا لجهودهم التربوية المتميزة بعد تقييم العمل التربوي المتميز، وقد استحدثت هذه الجائزة عام (2009م)، وتشرف عليها هيئة مستقلة.

- المدارس الحكومية: هي مؤسسات تعليمية تشرف عليها وتديرها وزارة التربية والتعليم الأردنيّة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد الدراسة الحالية بالآتي:

الموضوعية: الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية جميعهم في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز. **البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على مديري المدارس الحكومية في تربية لواء المزار الشمالي. **المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي. **الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2023-2024). **- محددات الدراسة:** يتحدد تعميم النتائج الحالية للدراسة على الأدوات التي استخدمت لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وبقدر ما تتميز به من خصائص سيكرومترية مقبولة (الصدق والثبات)، وعلى درجة موضوعية وصدق أفراد العينة في استجاباتهم، وكما تتوقف على أسلوب انتقاء العينة ودرجة تمثيلها لمجتمع الدراسة وصدق المعالجة الإحصائية المستخدمة. **الدراسات السابقة:**

أجرى الباحثون دراسات سابقة حول جوائز التميز ودورها في تحسين الأداء والصعوبات التي تواجه المتقدمين وذلك لأهميتها - بشكل مباشر أو غير مباشر- في تطوير العملية التعليمية، ويعرض الباحث بعضاً منها مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

أجرى أبو تينة والروسان (2008) دراسة بعنوان: الأنماط القيادية المفضلة لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز وعلاقتها بتميزهم التربوي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة للدراسة، وهدفت إلى معرفة الأنماط القيادية التي يفضلها مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز وعلاقتها بتميزهم التربوي، وقد تكونت عينة الدراسة من (62) معلماً ومعلمة من الفائزين لعام (2006) اختبروا بالطريقة المتيسرة، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية وموجبة دالة إحصائياً بين أسلوب القيادة التحويلية والتميز التربوي، وعلاقة متوسطة وموجبة دالة إحصائياً بين أسلوب القيادة التبادلية والتميز التربوي، وعلاقة متدنية وغير إيجابية وغير دالة إحصائياً بين القيادة التراسلية والتميز التربوي. كما بينت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية هي الأفضل تنبؤاً بالتميز التربوي ثم يليها القيادة التبادلية، أما القيادة التراسلية فكانت متنبئاً سلبياً للتميز التربوي وغير دالة إحصائياً.

سعت دراسة مشاتلة (2012) إلى معرفة دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفاية الإدارية لمديري المدارس في الأردن، تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الذين شاركوا في الدورتين الأولى والثانية للعامين (2009) و (2011) في كافة مديريات التربية والتعليم في المملكة البالغ عددهم (512) مديراً ومديرة؛ وقد تألفت عينة الدراسة من (218) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وشكلت ما نسبته (42%) من مجتمع الدراسة، واستعملت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تحسين الكفايات الإدارية لمديري المدارس في الأردن حسب تقديرات أفراد العينة ولمختلف المجالات، جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء مجال الكفايات الذاتية بالترتيب الأول، تلاه مجال إدارة الوقت بالترتيب الثاني، من جانب آخر جاء مجال خدمة المجتمع المحلي بالترتيب الأخير. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات منها: أهمية أخذ الدرجة العلمية بعين الاعتبار بناءً على النتائج التي يحصل عليها المديرون المتقدمون للجائزة، وزيادة عدد الفائزين في الجائزة، ونشر أعمال المتميزين لتحفيز غيرهم على التميز والعطاء، وتنظيم لقاءات دورية بين المديرين للاستفادة من خبرات وتجارب بعضهم البعض في العمل المدرسي وذلك بإشراف مشترك من الوزارة ومكتب جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله.

أجرى كل من الجرايدة وجازية (2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية الشمالية الغربية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (90) معلماً ومعلمة من الذين شاركوا في الجائزة خلال الأعوام من (2006-2012م). وقد بينت نتائج الدراسة أن دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز في تجويد الأداء التعليمي في مديرية البادية الشمالية الغربية حسب تقديرات أفراد العينة على الأداة ككل، جاء بدرجة كبيرة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تشير إلى متغير الجنس، وجاءت لصالح الذكور، في حين تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تشير إلى متغير عدد مرات المشاركة بالجائزة.

كما هدفت دراسة عون وآخرين (2016) التعرف إلى مدى تأثير جائزة وزارة التعليم للتميز في تطوير الأداء الإداري لمديري ومديرات المدارس، وكذلك التعرف إلى درجة تحقق معايير جائزة وزارة التعليم للتميز في مدارس التعليم العام بشرق مدينة الرياض، ولتحقيق أهداف الدراسة

استخدمت الباحثات المنهج الوصفي المسحي. كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها المتمثل في مديري ومديرات مدارس التعليم العام بشرق مدينة الرياض البالغ عددهم (154) مديراً ومديرة. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج، أبرزها: أن جائزة وزارة التعليم للتميز أثرت بدرجة عالية في تطوير الأداء الإداري لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بشرق مدينة الرياض، وذلك من خلال: إكساب المديرين مهارات التخطيط الفعال للإدارة المدرسية، وكذلك تنمية مهارات مديري المدارس في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، كما بينت نتائج الدراسة تحقق معايير جائزة وزارة التعليم للتميز في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض بدرجة عالية، ويتمثل ذلك في: إعداد خطة استراتيجية للمدرسة في ضوء الخطة الاستراتيجية للوزارة، والحرص على تنمية الالتزام بأداب وأخلاقيات مهنة التعليم وفق الميثاق لدى المعلمين، كما بينت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.05$) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة تحقق معايير جائزة وزارة التعليم للتميز في مدارس التعليم العام بشرق مدينة الرياض باختلاف متغير سنوات الخبرة، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة، ممن خبرتهم تتراوح ما بين (10 إلى أقل من 15 سنة)، كما كشفت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.01$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة تأثير جائزة وزارة التعليم للتميز في تطوير الأداء الإداري لمديري مدارس التعليم العام بشرق مدينة الرياض باختلاف متغير الدورات التدريبية، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة ممن حصلوا على دورات تدريبية في الحاسب الآلي.

هدفت دراسة الحلالمة (2017) التعرف على معوقات مشاركة المعلمين في جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي في مديرية تربية قضاء المزار الجنوبي التابعة لمحافظة الكرك وتحديد الفروق في الصعوبات باختلاف متغيرات (نوع المدرسة، الخبرة التدريسية، المستوى التعليمي، جنس المعلم)، حيث استخدم الباحث أسلوب الوصف التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (2440) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية، وتكونت العينة من (106) معلمين ومعلمات اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، كما تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة. وبينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في تقديرات المعلمين للمعوقات التي تحول دون ترشيحهم لجائزة الملكة رانيا تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، التعليم، نوع المدرسة)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المعوقات التي تمنع المعلمين من الترشح لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي

جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، نوع المدرسة).

كما هدفت دراسة بزيز (2019) إلى تقييم جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في الأردن من منظور القادة التربويين. تم استخدام المنهج الوصفي، تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس في المدارس الحكومية الأردنية التي يبلغ مجموعها (3861) مديراً ومشرفاً تربوياً في المدارس الحكومية الأردنية التي يبلغ مجموعها (962) من المشرفين التربويين. تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، حيث بلغ مجموع عينة الدراسة (866) من مديري المدارس والمشرفين. أظهرت نتائج الدراسة أن فعالية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في الأردن من منظور القادة التربويين كانت مرتفعة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حجم فعالية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في الأردن من منظور القادة التربويين وفقاً للمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهلات الأكاديمية، والخبرة في العمل الإداري، وطبيعة العمل). وأوصت الدراسة بأن تتبنى جائزة الملكة رانيا للمدير المتميز في التعليم المعيار المقترح للابتكار، والتعريف بالممارسات المقترحة باعتبارها أكثر شمولاً للكفاءات والمهارات المهمة المطلوبة لتحقيق التطوير المستمر. كما أوصت الدراسة بأن تتضمن رؤية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز معايير ومبادئ جديدة من شأنها رفع جودة الإنتاج الأكاديمي من خلال الاستفادة من الجوائز العالمية الرائدة في مجال التميز التي تركز على تحسين العمليات التنظيمية.

سعت دراسة الشمراني (2019) التعرف إلى أثر عزوف المشرفات عن المشاركة في جائزة التعليم للتميز، والأسباب التي أدت إلى عزوف المشرفات عن المشاركة في جائزة التعليم للتميز، إضافة إلى اكتشاف السبل التي تؤدي إلى تحفيز المشرفات على المشاركة في جائزة التعليم للتميز. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع وعينة من مشرفات مكتب تعليم تبالة التابع لإدارة تعليم بيشة وعددهن (17) مشرفة من مختلف التخصصات. وتوصلت الدراسة إلى أن أثر عزوف المشرفات عن المشاركة في جائزة وزارة التعليم للتميز على جودة الأداء المؤسسي والأسباب التي أدت إلى عزوف المشرفات والسبل التي تؤدي إلى تحفيز المشرفات على المشاركة في الجائزة جاءت جميعها بدرجة كبيرة. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تحفيز المشرفات للعمل على المشاركة الفاعلة في جائزة التميز مع وجود لجنة تقييم العمل وتقديم التغذية الراجعة.

هدفت دراسة بزيز وطناش (2020) التعرف إلى درجة فعالية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز لمديرية التربية والتعليم بمنطقة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية. ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، تكونت من (20) فقرة. وتألّفت مجموعة الدراسة من مديري المدارس الحكومية جميعهم بالعاصمة عمان، وعددهم (838) مديرًا ومديرة، بينما تألفت عينة الدراسة من (260) مديرًا ومديرة تم اختيارهم عشوائيًا. استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتحليل الفردي للتباين للإجابة عن أسئلة الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة فعالية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز بالعاصمة عمان كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم في الدراسة، وأوصت نتائج الدراسة جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله بإدراج جوائز للمديرين المعينين حديثًا، وتوصي بألا تؤثر سنوات الخبرة في العمل الإداري على إدراج المديرين في الجوائز وحصولهم على الجائزة.

أجرى سلمان (2020) دراسة تهدف إلى التعرف على دور القيادة وتحفيز الإنجاز في تحقيق التميز الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم الإماراتية، استخدام المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة، حيث تم تطبيقها على عينة من (283) موظفًا متميزًا اختيروا بالطريقة القصدية ممن فازوا بجائزة خليفة التربوية لعام (2007م)، وجائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز (1998م)، وجائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي (1995م). أظهرت النتائج تأثيرًا متوسطًا قريبًا من التأثير الكبير للقيادة في تعزيز التميز في العمل، والتأثير الكبير لتحفيز الإنجاز وتحقيق الذات للموظفين البارزين، والتأثير الكبير لممارسة الموظفين المتميزين، وأظهرت النتائج تأثيرًا كبيرًا لأدوار الجائزة في وصف جهود الدائرة لتشجيع وتحفيز وتأهيل الشخصيات البارزة.

سعت دراسة عريفان (2020) Arifin إلى تحديد عوامل القيادة المتميزة لمديري مدارس ORS في العصر الرقمي، وتحديد القيادة الأكثر شيوعًا لديهم، وتحديد مستوى اتجاهات مديري المدارس في العصر الرقمي، تم استخدام المنهج الكمي، وتكونت عينة الدراسة من (147) اختيروا بالطريقة العشوائية، أظهرت النتائج أن عوامل القيادة للمدير المتميز في العصر الرقمي كانت القيادة الروحية، والقيادة التحويلية، والقيادة التعليمية، والقيادة الريادية على الترتيب، حيث كانت القيادة الروحية هي العامل الأكثر هيمنة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الروحية هي العامل الأكثر تحديدًا في نجاح مديري مدارس ORS في المناطق الريفية، حيث أن مديري المدارس

في المناطق الريفية يجب أن يفكروا في دمج قيم القيادة الروحية في تحسين جودة المدارس، وخاصة في سياق العصر الرقمي.

هدفت دراسة العمود (2021) التعرف إلى معرفة درجة تفعيل القيادات المدرسية لمبادرة الشراكة المجتمعية بمدارس التعليم العام في ضوء معايير جائزة ارتقاء للتميز، والكشف عن التحديات التي تواجه القيادات المدرسية في تفعيلها، وقد تكونت الدراسة من جميع قائدات مدارس التعليم العام جميعهن بمحافظة الإحساء، البالغ عددهن (286) قائدة، وأختبرت عينة عشوائية بسيطة تكونت من (201) قائدة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع تفعيل القيادات المدرسية لمبادرة الشراكة المجتمعية بمدارس التعليم العام في ضوء معايير جائزة ارتقاء للتميز؛ جاء بدرجة (موافق بشدة)، وأشارت نتائج الدراسة للتحديات التي تواجه تفعيل القيادات المدرسية لمبادرة الشراكة المجتمعية بمدارس التعليم العام، وكان أبرزها: قلة توافر الكوادر الإدارية المؤهلة والمتخصصة في تفعيل برامج الشراكة المجتمعية، وزيادة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق القيادة المدرسية. وأوصت الدراسة بعقد شراكات مع الجامعات ومراكز البحوث التربوية؛ لإجراء الأبحاث والاستفادة من نتائجها في التخطيط لبرامج الشراكة المجتمعية.

وهدفت دراسة أنديجاني (2021) التعرف إلى أثر التنمية المهنية للمعلمين في تعزيز التميز المؤسسي لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين التربويين، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (318) مشرفاً تربوياً، وتكونت عينة الدراسة من (282) مشرفاً ومشرفة اختبروا بالطريقة الشاملة بعد استثناء العينة الاستطلاعية المكونة من (30) مشرفاً، أظهرت النتائج أن واقع التنمية المهنية للمعلمين جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، كما أشارت النتائج إلى أن درجة التميز المؤسسي جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري: المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على مجالات محور التميز المؤسسي.

هدفت دراسة سلمان (2023) التعرف إلى أثر ممارسات الموظف على تميزه الوظيفي وحصوله على جائزة التميز الحكومي بإمارة رأس الخيمة "فئة فائقي التميز" في إطار: الأداء والإنجاز، المبادرة والابتكار، التعلم المستمر. استخدم في الدراسة المنهج الكمي والوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، تكون مجتمع الدراسة من (147) موظفاً متميزاً، وبلغت عينة الدراسة

(83) موظفًا متميزًا بنسبة (56%) من الحاصلين على جائزة التميز الحكومي خلال الأعوام (2017-2020م). أظهرت نتائج الدراسة تأثيرًا مرتفعًا لممارسات الموظف المتميز أدت إلى حصوله على جائزة الموظف المتميز "فئة فائقي التميز"، كما أظهرت نتائج أبعاد القيادة الحكومية مستوى متوسطًا، ويشير ذلك إلى أن العينة لديها درجة موافقة متوسطة بالنسبة لمدى تأثير أبعاد المتغيرات المعدلة على التميز الوظيفي. أما نتائج مقياس جائزة التميز الحكومي فقد أظهرت مستوى مرتفعًا لأدوار الجائزة. وبناءً على نتائج الدراسة أوصت الدراسة الموظفين بالثقة بالذات من خلال السعي نحو تفوقهم الذاتي والتحسين المستمر في تقديم الخدمات الحكومية. وأوصت القيادات. بوضع الموظفين ضمن الأولويات وطرح مبادرات التحفيز والتقدير لمختلف المستويات الوظيفية، ودعم المتميزين بمشاركتهم في المنافسات المحلية والعالمية. كما أوصت جائزة التميز الحكومي بمتابعة خطط تحسين وتطوير الموارد البشرية ومشاركتها في برامج التميز وتطوير القيادات الحكومية وتحديث ومراجعة معايير التنافس في الجائزة.

تناولت بعض الدراسات السابقة الصفات والأنماط القيادية والتنمية المهنية التي يجب أن تتوفر في التربويين المتقدمين لجوائز التميز مثل: دراسة أبو تينة والروسان (2008)، ودراسة أنديجاني (2021)، كما تناولت بعض الدراسات السابقة دور الجائزة في تحسين الأداء مثل: دراسة الجرايدة وجازية (2015)، ودراسة مشاتلة (2012)، ودراسة عون (2016)، ودراسة بيزر وطناش (2020)، ومشاتلة (2012)، وأنديجاني (2021) ودراسة سلمان (2023)، في حين ركزت بعض الدراسات الأخرى على معوقات الترشح في الجوائز التربوية مثل دراسة الحلاملة (2017)، ودراسة الشمراني (2019)، ودراسة العمود (2021).

التعقيب على الدراسات السابقة:

تمّ الرجوع إلى الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة الحالية، والتعرف إلى نتائجها ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية من خلال المعالجات الإحصائية والنتائج، حيث تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، حيث يتضح للباحث أن هذه الدراسة من الدراسات الأوائل التي تناولت الصعوبات التي تواجه مدير المدرسة في المشاركة بجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، إذ لا توجد دراسات سابقة - في حدود اطلاع الباحث - تناولت الصعوبات التي تواجه مديري

المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، ولا توجد دراسات تناولت هذه العينة.

منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي؛ للتعرف إلى الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز؛ وذلك لملاءمته أغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من القيادات المدرسية الحكومية كافة في لواء المزار الشمالي، البالغ عددهم (50) مديراً ومديرة، حسب إحصائية مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي للعام الدراسي (2023/2024م).

تكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة (50) مديراً ومديرة موزعين (28) مديرة و(22) مديراً جميعهم، ويوضح الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة حسب متغيراتها. الجدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيراتها:

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	22	44%
	أنثى	28	56%
المؤهل العلمي	دبلوم عالي	20	40%
	دراسات عليا	30	60%
سنوات الخبرة	3- أقل من 10 سنوات	29	58%
	10 سنوات فأكثر	21	42%
	المجموع	50	100.0

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة بالكشف عن الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، استخدم الباحث في جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة استبانة يهدف الكشف عن الصعوبات، حيث تم تطوير أداة الدراسة من خلال الأدبيات النظرية والدراسات السابقة كدراسة الحلاملة (2017) والشمراي (2019)، وتكونت الأداة بصورتها الأولية

من (25) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: معوقات فنية (10) فقرات، معوقات إدارية (7) فقرات، ومعوقات مهارية (8) فقرات.

صدق المحتوى:

للتحقق من صحة محتوى أداة الدراسة، تم عرضها على عشرة محكمين في مجال (الإدارة، التربية، علم الاجتماع، القياس والتقويم) في عدة جامعات في الأردن، وطلب منهم التعبير عن آرائهم حول الأداة من حيث الصياغة اللغوية والوضوح، وإجراء التصحيحات التي عُدت مناسبة. تمّ اعتماد الفقرات التي وافق عليها أكثر من (80٪) من المحكمين. تم حذف (3) فقرات من مجال الصعوبات الفنية، وحذف (2) فقرتين من مجال الصعوبات الإدارية، وحذف (4) فقرات من تحديات تتعلق بالجائزة، وأعيدت كتابة لغة بعض فقرات أداة الدراسة، حيث أصبح الشكل النهائي للأداة مكوناً من (16) فقرة.

ثبات الأداة:

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لاستبانة الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز؛ تمّ استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية البالغ عددها (30) مديراً ومديرة من مجتمع مماثل لمجتمع الدراسة وهم: مديرو ومديرات المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد، كما تم التحقق من ثبات الإعادة للمقياس؛ من خلال إعادة تطبيق الاستبانة على العينة، وذلك كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول (2): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
تحديات فنية	0.78	0.74
تحديات إدارية	0.92	0.90
تحديات متعلقة بمعايير الجائزة	0.90	0.88
درجة الصعوبات ككل	0.68	0.84

يُلاحظ من النتائج في الجدول (2) أنّ قيم الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة تراوحت من (0.74 وحتى 0.88) بينما تراوحت قيم ثبات الإعادة (0.78 وحتى 0.90). وهي قيم ثبات مرتفعة ودالة على توفر الثبات والاستقرار لمجالات الاستبانة، ومن نتائج حساب صدق وثبات الاستبانة

بعينة الدراسة الحالية يتبين ملائمة الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق، وعليه تُعدُّ هذه القيم مناسبة لأغراض الدراسة وتحقيق هدفها والثقة بنتائجها.

معيّار تصحيح أداة الدراسة:

بغرض إصدار الأحكام على الأوساط الحسابية لأداة الدراسة ومجالاتها والفقرات التي تنتهي لها، استخدم الباحث المقياس الخماسي لتصحيح الأداة للحكم على (الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز)؛ وذلك من خلال قسمة مدى الأعداد (1-5) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى أي ($5-1/5=0.80$) وبذلك تشكلت المستويات على النحو الآتي:

- من (1) إلى أقل من (1.8) قليلة جدًا.
- من (1.8) إلى أقل (2.6) قليلة.
- من (2.6) إلى أقل من (3.4) متوسطة.
- من (3.4) إلى أقل (4.2) كبيرة.
- من (4.2) فأكثر كبيرة جدًا.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغير المستقل:

الجنس: وله فئتان (الذكر، والأنثى).

الخبرة التدريسية: ولها مستويان (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

المؤهل العلمي: وله مستويان (دبلوم عالٍ، دراسات عليا).

ثانياً: المتغير التابع:

الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز.

عرض النتائج:

أولاً: نتائج السؤال الأول، وينصُّ على "ما الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة

الرتبة	المجال	مجالات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	3	تحديات متعلقة بمعايير الجائزة	3.9	.664	كبيرة
2	1	تحديات إدارية	3.01	.746	متوسطة
3	2	تحديات فنية	2.99	.728	متوسطة
		المقياس ككل	3.3	0.71	متوسطة

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية للصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي في جائز الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز قد تراوحت ما بين (2.99-3.9)، وقد جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: صعوبات متعلقة بمعايير الجائزة قد جاءت في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (3.9)، كما جاء مجال الصعوبات الإدارية في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.01) وبدرجة متوسطة، وجاء مجال الصعوبات الفنية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.99)، أما الدرجة الكلية للمقياس العام جاءت بمتوسط حسابي (3.3) وبدرجة متوسطة، حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحلاملة (2017)، ودراسة بيزر وطناش (2020) التي جاءت نتائج دراساتهم بدرجة متوسطة، واختلفت مع دراسة الجرايدة وجازية (2015)، ودراسة الشمراني (2019) ودراسة العمود (2021)، ودراسة مشاتلة (2012) التي جاءت نتائج دراساتهم بدرجة كبيرة، وربما يعود السبب في ذلك أن التحديات التي تتعلق بمعايير الجائزة لا يستطيع مديرو المدارس التحكم بها أو ضبطها، فهي مصاغة ومحددة من قبل جمعية الجائزة، في حين أن الصعوبات الإدارية والصعوبات الفنية يمكن أن يتكيف معها المدير ويضبط تأثيرها من خلال استخدامه لوسائل وطرق إدارية وقيادية تحد من تأثيرها خلال مرحلة الترشيح للجائزة.

وفيما يلي عرض تفصيلي حيث تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على انفراد، حيث أصبحت على النحو الآتي: أولاً: الصعوبات الإدارية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال وأصبحت النتائج كما في الجدول (5).

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الصعوبات الإدارية لاستجابات أفراد العينة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	العمل الإداري يتطلب مني متابعة احتياجات المرافق المدرسية ومستلزماتها بصورة مستمرة.	4.05	.915	كبيرة
2	لدي أعمال مكتبية تتطلب مني متابعتها بشكل يومي.	3.88	.885	كبيرة
3	أواجه صعوبة في التواصل الفعال مع المجتمع المحلي.	3.72	.926	كبيرة
4	لا يتوفر لدي الوقت الكافي للاشتراك بأي جائزة أو مسابقة.	3.3	.977	متوسطة
5	الظروف المدرسية تتغير بشكل كبير وهذا يتطلب المتابعة المستمرة.	2.3	.998	قليلة
6	الإمكانات المادية المخصصة للمدارس لا تغطي احتياجاتها جميعها.	2.06	.999	قليلة
7	استجابة القيادات التربوية لبعض الحاجات التي تتطلبها المدارس ليست بالمستوى المطلوب.	1.8	.996	قليلة جداً
	المقياس ككل	3.01	.664	متوسطة

أظهرت نتائج الدراسة أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الصعوبات الإدارية قد تراوحت بين (4.05- 1.08)، إذ جاءت الفقرة (1) التي تنص على " العمل الإداري يتطلب مني متابعة احتياجات المرافق المدرسية ومستلزماتها بصورة مستمرة "، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري (0.915)، وبدرجة كبيرة، ومن الممكن أن يعود السبب في ذلك الى قناعة مديري المدارس بأن التميز الحقيقي يكون بتوفير البيئة الآمنة والمحفزة للطلبة داخل المدرسة وليس مجرد المشاركة بالمسابقات والجوائز التي تتطلب وقتاً إضافياً على حساب متابعة الواقع التعليمي، ومن الممكن أن يعود السبب إلى أن مديري المدارس يتطلب منهم متابعة سير العملية التعليمية في مدارسهم بصورة يومية من الجوانب كافة، وإيجاد الحلول الفورية لها. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (4) التي تنص على " استجابة القيادات التربوية لبعض الحاجات التي تتطلبها المدارس ليست بالمستوى المطلوب "، بمتوسط حسابي (1.8)، وانحراف معياري (0.996)، وبدرجة قليلة جداً، ومن الممكن أن يعود السبب في ذلك أن مديري المدارس يشعرون أن القيادات المسؤولة عن المدارس لا توفر لهم حاجات مدارسهم إلا الضرورية والملحة فقط، ومن

الممكن أن يعود السبب إلى أن الميزانيات المالية المخصصة للمدارس لا تساوي احتياجاتها الفعلية؛ مما يحد من مشاركتهم بمثل هذه الجوائز.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مشاتلة (2012)، ونتيجة دراسة الجرايدة وجازية (2015)، التي جاءت نتائج دراساتهم بدرجة كبيرة، في حين أنها اتفقت مع دراسة الحلاملة (2017)، ودراسة بزي ووطناش (2020) التي جاءت نتائج دراساتهم بدرجة متوسطة.

ثانياً: **الصعوبات الفنية:** تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات في هذا المجال، وكانت النتيجة كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الصعوبات الفنية لاستجابات أفراد العينة مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	8	موعد الترشح للجائزة غير مناسب.	3.22	.907	متوسطة
2	10	الموارد المادية الموجودة في المدارس لا تغطي احتياجاتها.	3.00	.956	متوسطة
2	12	قلة تشجيع القادة التربويين لمديري المدارس عند المشاركة بالجائزة.	3.00	.987	متوسطة
3	9	ضعف القدرة على استخدام التكنولوجيا بالصورة المطلوبة.	2.95	.995	متوسطة
4	11	دورات التنمية المهنية الموجهة لمديري المدارس ليست بالمستوى المطلوب.	2.81	.938	متوسطة
		المقياس ككل	2.99	.728	متوسطة

أظهرت نتائج الدراسة أنَّ الأوساط الحسابية لفقرات الصعوبات الفنية قد تراوحت بين (3.22-1.81)، إذ جاءت الفقرة (8) التي تنص على "موعد الترشح للجائزة غير مناسب"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.22)، وانحراف معياري (0.907)، وبدرجة متوسطة، وربما يعود السبب أن مديري المدارس يُعدّون أن بداية العام الدراسي نقطة انطلاق وتميز، الأمر الذي يترتب عليها نجاح مدارسهم طوال العام الدراسي، ومن الممكن أن يعود السبب إلى أن الأعمال في بداية العام الدراسي بحاجة إلى تفرغ ومتابعة الأمر الذي يحول دون قدرتهم على المشاركة في الجائزة. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (11) التي تنص على "قلة دورات التنمية المهنية الموجهة

لمديري المدارس"، بمتوسط حسابي (2.81)، وانحراف معياري (0.938)، وبدرجة متوسطة، ومن الممكن أن يعود السبب في ذلك لقلة دورات التنمية المهنية التي تستهدفهم وتحسن من أدائهم وتعود عملهم، ومن الممكن أن يعود السبب أيضاً لشعور مديري المدارس أن مركز اهتمام القيادات التعليمية المعلم وليس المدير، إضافةً إلى ذلك أن المطلوب من مدير المدرسة متابعة الخطط والتعليمات التي تأتي من الوزارة.

ثالثاً: صعوبات تتعلق بمعايير الجائزة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال وكانت النتائج كما في الجدول (7).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الصعوبات التي تتعلق بمعايير الجائزة أفراد العينة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	15	عدد المعايير المطلوب الكتابة فيها كثيرة.	3.97	.820	كبيرة
2	16	المعايير متشابهة فيما بينها.	3.92	.973	كبيرة
3	13	المدة المطلوب كتابة المعايير فيها تتطلب وقتاً أطول من المتاح.	3.87	.940	كبيرة
4	14	التغذية الراجعة المقدمة للمرشحين عامة.	3.84	.974	كبيرة
		المقياس ككل	93.	0.92	كبيرة

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لفقرات الصعوبات المتعلقة بمعايير الجائزة قد تراوحت بين (3.84-3.97)، إذ جاءت الفقرة (15) التي تنص على "عدد المعايير المطلوب الكتابة فيها كثيرة"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.97)، وانحراف معياري (0.820)، وبدرجة كبيرة، ومن الممكن أن يعود السبب لإجماع مديري المدارس أن المعايير المطلوبة منهم تتطلب وقتاً كبيراً لا يمكنهم توفيره وقت انطلاق الجائزة. وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (14) التي تنص على "التغذية الراجعة المقدمة للمرشحين عامة"، بمتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (0.974)، وبدرجة كبيرة، ومن الممكن أن يعود السبب في ذلك أن مديري المدارس يرون أن التغذية الراجعة المقدمة لهم من الجائزة عامة في معظمها، فهي لا تمكنهم من تحديد جوانب الضعف لديهم بشكل دقيق، ولا القدرة على التقييم الذاتي، مما يحد من تقدمهم للجائزة في المرات القادمة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشمراني (2019)، التي جاءت نتائج دراسته بدرجة كبيرة، في حين اختلفت مع دراسة سلمان (2020) التي جاءت نتائج دراسته بدرجة متوسطة. ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد العينة حول الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم جوائز الملكة رانيا العبد الله لفئة للمدير المتميز تعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وذلك كما هو مبين في الجدول (8).

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	3.81	.671	22
	أنثى	3.83	.667	28
المؤهل العلمي	دبلوم عالي	3.78	.741	30
	دراسات عليا	3.91	.796	20
سنوات الخبرة	من 3 إلى أقل من 10	3.56	.710	38
	عشر سنوات فأكثر	3.97	.592	12

تشير النتائج في الجدول (8) إلى وجود فروق واضحة بين الأوساط الحسابية لمقياس الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز، والمجالات التابعة له ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة.

الجدول (9): نتائج تحليل التباين لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.275	1.194	0.491	1	0.491	الجنس
0.146	1.935	0.796	1	0.796	المؤهل العلمي
0.000	22.985	9.452	1	9.452	سنوات الخبرة
		0.411	46	18.906	الخطأ
			49	29.645	الكل

أولاً: الجنس:

يتضح من الجدول (9) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز تعزى لمتغير الجنس؛ ومن الممكن أن يعزو الباحث ذلك إلى تشابه بيئات العمل بين مديري المدارس، حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الحلاملة (2017) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في المعوقات التي تواجه المتقدمين، واختلفت مع دراسة الجرايدة وجازية (2015) التي أظهرت نتائجها وجود دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وجاءت لصالح الذكور.

ثانياً: المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث إن مديري المدارس جميعهم لهم المهام والواجبات الموجودة نفسها في الوصف الوظيفي لوظيفتهم، ولا يؤثر المؤهل العلمي على هذه المهام والواجبات، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الحلاملة (2017) ودراسة بزي (2019) ودراسة أنديجاني (2021) التي تشير نتائجها إلى عدم وجود دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في حين لم يجد الباحث من الدراسات السابقة ما يختلف نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: سنوات الخبرة:

أما متغير سنوات الخبرة فقد تبين وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي في ترشحهم لجائزة الملكة رانيا العبد الله لفئة المدير المتميز تعزى

لمتغير سنوات الخبرة ولصالح (10 سنوات فأكثر)، ومن الممكن أن يعود السبب في ذلك إلى أن مديري المدارس يسعون بعد عشر سنوات إلى تطوير ممارساتهم الإدارية لتحقيق التميز بصورة أفضل؛ من خلال التعلم من الأخطاء والمراجعة الذاتية لممارساتهم، وتقوية علاقات التواصل داخل وخارج المدرسة، وربما يعود السبب إلى أنه مع مرور الوقت يطور المدير مهاراته القيادية في التواصل وحل المشكلات وتحقيق الأهداف، مما يعكس ذلك على تقدمه إلى جوائز التميز التي تستهدفه لترجمة هذه الخبرة عملياً. اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الجرايدة وجازية (2015)، ودراسة الحلاملة (2017)، في حين لم يجد الباحث من الدراسات السابقة التي تناولت متغير سنوات الخبرة تتفق مع نتائج الدراسة الحالية.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بالآتي:

- قيام وزارة التربية والتعليم بزيادة المخصصات المالية للمدارس، بما يتناسب مع احتياجاتها الفعلية؛ لإظهار الأداء وتطوير البيئة التعليمية المحفزة.
- تبني مديري التربية والتعليم ثقافة تواصل فعال مع مديري المدارس.
- تطوير خطط واضحة لاستخدام التكنولوجيا في التعليم لفئة مديري المدارس.
- تحسين المهارات القيادية لمديري المدارس من خلال توفير برامج تدريبية تواكب التغيرات، وتحفزهم على التطوير الذاتي.
- توظيف أدوات متقدمة لتحليل البيانات واستخلاص المعنى من التغذية الراجعة، مما يسمح بتحديد مجالات التحسين بدقة، واتخاذ القرارات.
- نشر قصص النجاح لمديري المدارس المتميزين؛ للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، وتحفيز المتقدمين.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أبو تينة، عبد الله محمد، والروسان، عصمت. (2008). الأنماط القيادية المفضلة لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز وعلاقتها بتميزهم التربوي. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 4(4).
- آل قماش، عبير حسين. (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرارات. *المجلة العلمية*، 36(12).
- انديجاني، سامي مشرب. (2021). أثر التنمية المهنية للمعلمين في تعزيز التميز المؤسسي لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين التربويين. *مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة*، (114).
- بزيز، محمد يوسف، وطناش، سلامه يوسف. (2020). درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 2(28).

- بزينز، محمد. (2019). تقييم جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في الأردن من وجهة نظر القادة التربويين [أطروحة دكتوراة منشورة، اليرموك].
- تواديل، إريك. (2015). الإدارة المدرسية قائد أم منظومة. مجموعة النيل العربية.
- الجرايدة، دلال، وجازية، نهاية. (2015). دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية الشمالية الغربية. المنارة، 21(4).
- جمعية الجائزة. (2023، أغسطس 07). جوائز التميز. جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي. <https://arab-scholars.com/02ce91>
- جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي. (2020). تعليمات كتابة معايير الجائزة. <https://arab-scholars.com/429d40>
- جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله. (2023، مارس 08). الموقع الرسمي للجائزة. <https://arab-scholars.com/429d40>
- الحلالمة، زينب رضا. (2017). معوقات ترشح المعلمين لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد، 21(21).
- درويش، كمال. (2004). موسوعة متجهات الإدارة الرياضية في مطلع القرن الجديد الجودة والعملة في إدارة الاعمال الرياضية باستخدام أساليب إدارية مستحدثة. القاهرة. دار الفكر العربي.
- الرب، سيد محمد جاد. (2016). القيادة الاستراتيجية. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- سلمان، منى جواد. (2023). أثر ممارسات الموظف على تميزه الوظيفي في جائزة التميز الحكومي فئة فائقي التميز "إمارة رأس الخيمة" الإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للإدارة، 43(3)، 207-222.
- سلمان، منى، ومحمد، بتور. (2020). التميز الوظيفي بين أدوار القيادة ودافعية الإنجاز للموظفين في وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة. EuroMid Academy of Business and Technology، 3(1)، 43-70.
- الشمراي، شرعاء علي. (2019). أثر عزوف المشرفات عن المشاركة في جائزة وزارة التعليم للتميز على جودة الأداء المؤسسي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(17)، 192-208. <https://arab-scholars.com/bc8d4e>
- الشوايكة، تغريد. (2022). الإدارة المدرسية ودورها في الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي. دار الخليج للنشر والتوزيع.
- العمود، مها بنت صالح. (2021). درجة تفعيل القيادات المدرسية لمبادرة الشراكة المجتمعية بمدارس التعليم العام في ضوء معايير جائزة ارتقاء للتميز. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية، 22(1)، 129-136.
- عون، وفاء، محياء، سلطانه، والعريفي، بيان. (2016). أثر جائزة وزارة التعليم للتميز في تطوير الأداء الإداري لدى مديري ومديرات المدارس بشرق مدينة الرياض. مجلة كيرالا، 5(2)، 197-220.
- مشاتلة، حنان أحمد. (2012). دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفاية الإدارية لمديري المدارس في الأردن: دراسة تقييمية [أطروحة دكتوراة منشورة، اليرموك]. Dissertations.
- وزارة التربية والتعليم. (2018). الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم 2018-2022. <https://arab-scholars.com/fd35b6>

المراجع الأجنبية:

- Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Dominance One-Roof Schools Principal Excellent Leadership in the Digital Age in Indonesia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 93, 199-218..
- Chapman, J. (Ed.). (2020). *Educational administration*. Routledge.

Greany, T, & Earley, P. (Eds.). (2021). *School leadership and education system reform*. Bloomsbury Publishing.

Lord, Mr. Muhammad Gad. (2016). *Strategic leadership*. Dar Al Nahda Al Arabiya for Publishing and Distribution.

Turk, W. (2007). Manager or leader?. *Defense at and L*, 36(4), 20.