

تقييم دور أساليب الإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لعلمي التربية الرياضية بالملكة الأردنية الهاشمية

أ.د/ كوثر السعيد محمود الموجي

الباحث/ رعد كمال سليمان المبيضين

المقدمة ومشكلة البحث:

تكرس الدول المتقدمة في المجال الرياضي مواردها البشرية لإعداد إدارات على أسس علمية بعد أن أصبحت المستويات العالية مؤشراً يعكس مستوى هذا التقدم .

ويتصف العصر الحالي بملامح إستراتيجية معاصرة ، تستوجب إعادة النظر في العمل القيادي أسلوباً وفكراً وممارسة ، مما يجعل المؤسسات التعليمية أمام تحديات إدارية تتطلب مهارات جديدة للتعامل معها، وتستوجب ذلك تدريب القيادات الحالية وتأهيلها لمواجهة تلك التحديات ، أو اختيار قادة بمواصفات إستراتيجية ، تمكنهم من استكمال مسيرتهم في العمل القيادي ، ذلك أن المنظور الاستراتيجي لمنظمة المستقبل بحاجة إلى أعمال قيادية ابتكارية قادرة على الحث الفكري لأفراد المؤسسة ، يقودها مفكر مبدع يسهم في إعادة تشكيل مؤسسة اليوم ، ورسم آفاقها المستقبلية والسير بها نحو الأفضل.(3:456)

وفي الوقت الذي تسعى فيه الأنظمة التربوية في معظم دول العالم إلى تطوير مدخلاتها وعملياتها بشكل مستمر بغية الوصول إلى أفضل مخرجات لها بأقل جهد ووقت وتكلفة . فقد سعى القائمون على النظام التربوي في الأردن منذ وقت ليس بقصير إلى إحداث تغييرات جذرية في عناصر هذا النظام ومحاولة تطويره لتحقيق أهدافه . وقد بدا واضحاً من خلال توصيات مؤتمرات التطوير التربوي الأول والثاني والثالث ، والتي كان من أهمها العمل على إعداد القادة وفق مبادئ القيادة الإدارية الحديثة واتجاهاتها وأدوارها ، وإحداث نقلة نوعية في الأساليب الإدارية بما يحقق أهداف العملية التعليمية ، واعتماد المدرسة وحدة إجرائية أساسية أولى لإحداث التطوير التربوي والاجتماعي، من خلال إحداث تطوير نوعي لدورة العمل في المدرسة بما يلائم مع المستجدات التربوية والتعليمية والإدارية ، ويواكب التطورات الساعية لتحقيق التميز في العمليات كافة التي تقوم بها، والمتمثلة في تحقيق إرضاء المستفيدين من النظام التعليمي ، والحصول على مخرجات ذات جودة عالية.(10:592)

وتعد الإدارة المدرسية ركيزة أساسية لنجاح المؤسسة التعليمية ، ووسيلة من وسائل تنظيم الجهود الفردية والجماعية في المدرسة ، وذلك من أجل تنمية شاملة ومتوازنة وفقاً لقدرات وظروف البيئة التي يعيش فيها الأفراد ، كما يحتاجها المعلمون لتنظيم أمورهم.(19:19)

تعتبر إدارة المدرسة عنصراً هاماً في العملية التعليمية لأنها تعمل على تحفيز باقي العناصر الأخرى المادية والبشرية ، وتنشيطها يتخلل جميع جوانب النشاط التربوي ، وقد غير مفهوم الإدارة المدرسية المفهوم التقليدي الذي كان ينظر إليه في الأساس والذي يقوم على أساس البديهية أو التجربة أو العناصر والخصائص الشخصية التي يمتلكها الإداري ووظائفه هو الحفاظ على النظام المدرسي، إلى المفهوم الحديث الذي يمكن رؤيته لإدارته كوسيلة لتطوير شخصية المعلم والمتعلم ، ومن ثم لا يمكن فهم إدارة المدرسة إلا في ظل الإدارة التعليمية لأن شخصية المدرسة مستمدة من النظام التعليمي بأكمله ولأن إدارة المدرسة ليست كياناً مستقلاً في حد ذاته بقدر ما هي جزء من الكيان الأكبر للتعليم العالي.(6:146)

فالإدارة المدرسية فن والتزام بأخلاقيات المهنة ، فهي علم لان ممارستها تتطلب معارف ومعلومات علمية ومهنية دقيقة ، كما تتطلب مهارات إدارية ومسلكية تربوية متطورة، كي يكون مدير المدرسة قادراً على إدارة المدرسة والعاملين فيها ومستثمراً للوقت والموارد والمصادر المتوافرة ، وقادراً على اتخاذ القرارات الرشيدة التي تؤثر في أداء المؤسسة والعاملين فيها بشكل يوجه جهود الجميع وإمكاناتهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة بنجاح وفعالية. (17:3)

وحيث أن نجاح العملية التعليمية يتوقف على مدى توافر عدة عناصر على رأسها المعلم الذي يمثل حجر زاوية في هذه العملية بالإضافة إلى ضرورة التوجيه المستمر والإشراف الناجح على المعلم بهدف تطوير أدائه ليواكب التغييرات العالمية المعاصرة ويغير الكثير من المفاهيم والنظريات التعليمية والتربوية وهذا لن يتم إلا من خلال جهات إشرافية وتوجيهية متخصصة تعمل على تنمية قدرات ومهارات المعلمين. (1:44)

وتعد التنمية المستدامة من الموضوعات التربوية الحيوية التي تتناولها كافة المؤسسات التربوية على اختلاف أماكنها ، لما لها من دور كبير في تحسين الأوضاع البيئية والاجتماعية والاقتصادية للإنسان.(2:23)

وإن برامج الأمم المتحدة واليونسكو والأهداف الإنمائية الألفية من أجل التنمية المستدامة والتي تهدف إلى التخفيف من الفقر، وتحسين نوعية الحياة، كلها ترى في التعليم وسيلة هامة لتحقيق هذه الأهداف، وبالتالي تم إطلاق شعار بعنوان (التعلم والتعليم من أجل مستقبل مستدام).(26:7)

تتنوع أهداف التنمية المستدامة نظراً للدور الذي تهتم به ، فهي تهتم بالعديد من الجوانب التي توفر حياة كريمة للفرد في شتى المجالات ، لأن هدفها الأساسي هو التعامل مع الموارد

الطبيعية وتوظيفها لصالح الإنسان دون إحداث خلل في مكونات البيئة، وأيضاً القضاء على الفقر وخلق أجيال متعلمة واعية وذلك بالعمل على استحداث نظم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة على كافة الأصعدة ، والعمل على تحديد الأطر القانونية والسياسية في كافة الدول من أجل تعريف المواطن ماله وما عليه من أجل تخفيف الأعباء عن الدولة وعن المواطن في آن واحد ، وكذلك تهدف التنمية المستدامة إلي ضمان كافة الحقوق وخاصة الاقتصادية منها من جهة وتوفير التعلم الأكاديمي من جهة أخرى لكافة المستويات وفي كافة المؤسسات لجميع الأفراد ويغض النظر عن أجناسهم وأعراقهم ووضعهم الاقتصادي.(14:365)

يمثل مفهوم التنمية المستدامة واحداً من المفاهيم المتجددة في مجال التعليم ، وذلك لأنها الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين ، وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية العاملين بها مهنيًا، بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم ، ولكي يتمكن التعليم فعلاً من تلبية متطلبات العصر، فإنه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين القادرين على تنمية أنفسهم باستمرار ، ولا يتم ذلك إلا بتوفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين، وهذا ما تسع إليه الدول المتقدمة ، وتعد التنمية المستدامة للمعلم من أساسيات تحسين التعليم ، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم.(28:1)

وتعد التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية عملية في غاية الأهمية ، ولا تقف عند حدود معينة ، فالمعلم يحتاج إلى التنمية المهنية المستدامة لرفع وتحسين وتجديد معارفه ومهاراته وكفاياته بصفة مستمرة ومستحدثة ، بحيث يضمن له مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرائق ذات العلاقة بمحتوى ومضمون مهنته، وأيضاً تأهيله ليكون في موقف سباق متسارع فيثأثر ويؤثر، يأخذ ويعطي ويطبق كل ما هو حديث ومبتكر باستمرار. (5:25)

وتتمثل أبرز آليات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لكافة العاملين بالمدرسة في قيام مجلس إدارة المدرسة بتحديد الاحتياجات التدريبية لهؤلاء العاملين بالمدرسة من وكلاء ومعلمين وإداريين ومعاونين ومستخدمين ، وإتاحة الفرصة للمدرسة لتنظيم هذه البرامج بداخلها ودعم التعاون بين المدرسة وكليات التربية ومراكز التدريب عن بعد ، لإعداد وتنفيذ تلك البرامج ، كذلك إتاحة الفرصة كاملة لأفراد المجتمع المحلي لدعم وتمويل هذه البرامج ، وتوفير المراجع اللازمة للنمو المهني لهؤلاء العاملين بالمدرسة وفي مكتبتها ، إضافة إلى تدريب أفراد الجهاز الإداري بالمدرسة على مهارات استخدام التكنولوجيا المعاصرة في إدارتها. (13:286)

وإن توفير موارد بشرية مؤهلة ، وبناء برامج التنمية المهنية المستدامة لتعزيز قدرات المعلمين وتمكينهم من تحقيق النتائج التعليمية بكفاءة وفعالية ، يحتاج مسارًا وظيفيًا للمعلمين ، تُدمج في سياقه جميع الجوانب ذات الصلة بالمعلمين في إطار مرجعي مشترك ، يتضمن نظامًا للرواتب والحوافز ، ويحفز دافعية المعلمين في المراحل المهنية الرئيسة والتنمية المتوقعة.(5:8)

وتعرف التنمية المهنية للمعلمين بأنها "عملية التعلم الناتجة عن التفاعل الجاد بين المعلم والسياق المهني في كل من الزمان والمكان ، ويؤدي هذا التفاعل إلى تغييرات في الممارسة المهنية للمعلمين وفي طريقة تفكيرهم في تلك الممارسة.(20:217)

فالعلاقة بين التعليم والتنمية المستدامة علاقة وطيدة ؛ إذ إن تحقيق التنمية المستدامة لا يتم دون تعليم جيد ، ولتحقيق التنمية المستدامة يلزم تغيير طرق معيشتنا الحالية ، وهنا تكمن الصعوبة ؛ ولهذا كان لابد من تشييد مفاهيم بواسطة التعليم.(27:232)

وعليه فإن التعليم يعد مدخلا لقضايا التنمية المستدامة ، وإذا ما اتخذ المعلمون قضايا التنمية المستدامة على محمل الجد فسوف يكونوا قادرين على الربط بين أبعاد التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.(25:23)

أولت وزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية أهمية كبرى للتنمية المهنية سواء كان في مجال التدريب أو التأهيل لرفع الكفاية المهنية ، بهدف التطوير وزيادة الإنتاج وتجويد المخرجات ، وذلك من منطلق التطوير المستمر في المنظومة التعليمية لمواكبة التطورات العالمية ، لاسيما المعلمين بشكل عام ومعلمي التربية الرياضية بشكل خاص ، كونهم أحد محاور المهمة لدفع عجلة التعليم .

كما أكدت بعض الدراسات السابقة على أن الجهود والدورات التي تقدم للتنمية المهنية داخل المدارس لم تعد كافية لمواجهة التغييرات والتطورات في مختلف جوانب الحياة، وكذلك أيضاً قلة جدوى البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة، وتزامن مع ضعف الإعداد قبل الخدمة ، فتطور استراتيجيات التعليم والانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية تحتاج إلى تفعيل دور الإدارة المدرسية لتطوير قدرة المعلم للتعامل معها ، وهذا ما يراه الباحث بالنسبة لمعلمي التربية الرياضية للتعرف على الاستراتيجيات التي يمكن أن تساهم في التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية خاصة مع التطور التقني والثورة التكنولوجية التي يعيشها العالم الآن ومع متطلبات الأداء المهني الذي يجب أن يتناسب مع هذه الظروف وجائحة كورونا في المملكة الأردنية الهاشمية.

ومن خلال ما تقدم تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة تقييم دور أساليب الإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية.

هدف البحث :

- يهدف البحث الحالي إلى تقييم دور أساليب الإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية ، وذلك من خلال التعرف علي :
1. أساليب التخطيط للإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية .
 2. أساليب التقويم للإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية .

تساؤلات البحث :

- في ضوء هدف البحث يضع الباحثان التساؤلات التالية حول ماهية كل من :
1. أساليب التخطيط للإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية ؟
 2. أساليب التقويم للإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية ؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :**الإدارة المدرسية :**

كافة البرامج والجهود والممارسات الإدارية والتربوية التي تقوم بها إدارات المؤسسات قيد الدراسة لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية. (4:78)

التنمية المستدامة :

هي عملية مستمرة، مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه، لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجة المجتمع. (7:10)

معلم التربية الرياضية :

هو ذلك الشخص المؤهل علمياً وتربوياً لتدريس منهاج التربية الرياضية للمرحلة الأساسية والثانوية ، وهو المشرف على جميع الأنشطة الداخلية والخارجية. (11:2472)

الدراسات السابقة :

- دراسة هديل الخضير (2021) (16) هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم القيادة المستدامة ، وأهم متطلباتها ، وأبرز ممارسات هولندا لتطوير أداء القيادة المستدامة في التعليم العام ، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي ، ومن خلال تحليل الأدبيات السابقة ، توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن القيادة المستدامة هي القادرة على تلبية احتياجات الجيل الحاضر ، دون المساس بقدرة الأجيال التالية في المستقبل على إشباع حاجاتها ، وان من أهم متطلبات القيادة المستدامة اندماج كافة عناصر المؤسسة التعليمية في عملية تحسين شاملة ، ودعم وتمكين العاملين كقادة مهنيين ، وإعداد خطة إستراتيجية وفق منظور طويل المدى ، والتقييم المنتظم للممارسات المستدامة ، وإدارة التغيير ، والتطوير المهني المستمر ، والتحفيز المادي والمعنوي وتشجيع الأفكار الإبداعية والابتكار .

- دراسة S, M. J., & Serpa, S (2020) (24) وهدفت التعرف علي عواقب جائحة كوفيد19 كفرصة لتعزيز التنمية المستدامة للتعليم في التعليم العالي ، وتشير الدراسة إلى أن لوباء COVID-19 عواقب وخيمة على الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المستوى العالمي . كما تأثر البعد التعليمي في سير العمل المدرسي العادي، مع الإغلاق المؤقت للمؤسسات التعليمية، فضلاً عن إعاقة الدروس وجهاً لوجه . تهدف الدراسة إلى إضافة المعرفة التي تم إنتاجها بالفعل حول هذا الموضوع ، من خلال القول بأن هذه الظروف الصعبة يمكن أن تكون لحظة محورية لفرصة إعادة تشكيل التعليم العالي ، مع تنفيذ وتطوير ونشر التقنيات الرقمية بين الأكاديميين والطلاب. كما تناقش الدراسة دور القيادة في تحول الثقافة التنظيمية في التعليم العالي. استخدمت الدراسة المنهجية الوصفية ، والتقنية المستخدمة لتحليل البيانات التي تم جمعها هي تحليل المحتوى. من خلال الدراسات البحثية بصيغ مختلفة والمنشورة بالفعل حول موضوع COVID-19 وآثارها ، وكانت من أهم النتائج تحليل هذه الدراسة استنتاج أن هناك حاجة لتحسين التنمية الرقمية المستدامة في التدريس في التعليم العالي، مما يستلزم تحديات عميقة تحتاج مؤسسات التعليم العالي لمواجهتها والتغلب عليها إذا أردت أن تكون في طليعة المؤسسات الناجحة في سوق التعليم الدولي. كما يسعى الباحث إلى المساهمة إلى تقديم رؤى حول التحديات -ولكن أيضاً الفرص -التي يطرحها COVID-19.

- دراسة Mogren, A., Gericke, N., & Scherp, H. (2019) (22) هدفت هذه الدراسة تطبيق نموذجًا للتنظيم المدرسي تم تطويره بواسطة أحد المؤلفين للتحقيق في عمليات تحسين المدرسة التي تؤدي إلى نهج مدرسي كامل في أدبيات التعليم من أجل التنمية المستدامة

(ESD). يتم تفعيل النموذج لأداة مسح وتوزيعه على معلمي الثانوية السويدية. توفر الأداة مؤشرات تجريبية لتصورات المعلمين لمدارسهم من حيث الأبعاد الأربعة الرئيسية لمنهج المدرسة الكاملة للتعليم من أجل التنمية المستدامة ، والأهمية المعينة إلى رؤية شاملة، وإجراءات وهياكل، وخلق المعرفة المهنية، والعمل التربوي العملي. تتمثل أهداف الدراسة في مقارنة تصور المعلمين لتنظيم مدرستهم. أجرت الدراسة مقارنة في تصورات المعلمين العاملين في المدارس الذين يطبقون بنشاط التعليم من أجل التنمية المستدامة والمعلمين في المدارس المرجعية المماثلة. كما يتم إجراء مقارنات بين المعلمين من المدارس الذين يطبقون استراتيجيات وأساليب جودة مختلفة في تنفيذ التعليم من أجل التنمية المستدامة. تشير نتائج الدراسة إلى أنه المعلمين في مدارس التعليم من أجل التنمية المستدامة يرون أن مؤسساتهم المدرسية تتمتع بجودة أعلى وتماسك أعلى مع إمكانية أكبر لدعم التدريس والعمل التربوي في الممارسة العملية.

- دراسة بايار (Bayar,) (2014) (18) هدفت الدراسة إلى استخدام منهج التنمية المهنية للمعلمين واستخدام الأنشطة المناسبة للتطوير المهني ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، واشتملت العينة على معلمي مدارس التعليم العام ، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وكانت من أهم النتائج فاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، وأوصت بإعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة في المدارس التي ليس لها علاقة بالتنمية المهنية المستدامة.

- دراسة ريفيرا (Rivera,) (2013) (23) هدفت الدراسة إلى التعرف على التطوير المهني لمعلمي العلوم بالدمج بين النهج التقليدي مع أساليب البحث العلمي الجديد من برامج للتنمية المهنية واستخدام الأنشطة والاستراتيجيات الحديثة ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وتكونت عينة الدراسة من عشرة معلمين ، وكانت من أهم النتائج أن هناك تحسينات كبيرة على أداء المعلمين ، وزيادة التواصل بين المعلمين والمدرسين للبرنامج، وأوصت الدراسة في الاستمرار في تقديم برامج مهنية للمعلمين لزيادة فاعليتهم وتطوير أدائهم التدريسي.

- دراسة ناصر عبد القوي (2012) (15) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية برنامج مقترح في التنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية بالبحرين وقياس أثره في مهارات التفكير لدى تلاميذهم ، ولتحقيق ذلك قام لباحث بتحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد قائمة بمتطلبات التنمية المهنية ، ثم إعداد البرنامج المقترح القائم على التعلم الذاتي في شكل موديوالات ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وكانت أدوات الدراسة اختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي وبطاقة ملاحظة لقياس الجانب المهاري ، ومقياس

مهارات التفكير ، وكانت من أهم النتائج عن تنمية الجانب المعرفي وكان له الأثر في تنمية مهارات التفكير، وأوصت الدراسة إعادة النظر في البرامج التدريبية لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية، واستخدام أساليب التربية المهنية القائمة على التعلم الذاتي ومنها الموديولات عند تدريب المعلم، لما لها من مزايا في تنمية الأداء التدريسي.

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث .

مجتمع البحث :

تتكون المملكة الأردنية الهاشمية من (12) محافظة ، وقد اختار الباحث مجتمع البحث من محافظة الكرك نظراً لعمله بها ، ولسهولة الحصول علي المعلومات والبيانات والتواصل .
وبلغ عدد أفراد مجتمع البحث (256) فرداً ، ويشتمل علي العاملين في الإدارة العليا بوزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية ممثلة في الآتي :
. الأمين العام للشئون التعليمية بوزارة التربية والتعليم .
. مدير عام التربية والتعليم بمحافظة الكرك .
. المدير الفني والمدير الإداري بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الكرك وعددهم (2) فرداً .
. رؤساء أقسام النشاط الرياضي في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الكرك وعددهم (4) أفراد .
. مدراء المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعددهم (120) فرداً .
. مشرفي التربية الرياضية في محافظة الكرك وعددهم (4) أفراد .
. معلمي التربية الرياضية بالمدارس الحكومية في محافظة الكرك وعددهم (124) فرداً .

عينة البحث :

بلغ عدد عينة البحث (231) فرداً بنسبة مئوية بلغت (90.23%) من مجتمع البحث ، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية لكل من الفئات التالية :
. الأمين العام للشئون التعليمية بوزارة التربية والتعليم .
. مدير عام التربية والتعليم بمحافظة الكرك .
. المدير الفني والمدير الإداري بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الكرك وعددهم (2) فرداً .

- . رؤساء أقسام النشاط الرياضي في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الكرك وعددهم (4) أفراد .
- . مدراء المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعددهم (105) مدير .
- . مشرفي التربية الرياضية في محافظة الكرك وعددهم (4) أفراد .
- . معلمي التربية الرياضية بالمدارس الحكومية في محافظة الكرك وعددهم (114) فرداً .

جدول (1)

أعداد أفراد مجتمع البحث ونسب أفراد العينة الأساسية والاستطلاعية

العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية		أعداد المجتمع	الفئة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
-	-	0.39%	1	1	الأمين العام للشئون التعليمية
-	-	0.39%	1	1	مدير عام التربية والتعليم
-	-	0.78%	2	2	المدير الفني والمدير الإداري
-	-	1.56%	4	4	رؤساء أقسام النشاط الرياضي
5.86%	15	41.02%	105	120	مدراء المدارس الحكومية
-	-	1.56%	4	4	مشرفي التربية الرياضية
3.91%	10	44.53%	114	124	معلمي التربية الرياضية
9.77%	25	90.23%	231	256	المجموع

يتضح من جدول (1) :

- أن عدد أفراد مجتمع البحث قد بلغ (256) مثلوا شرائح القيادات العليا والمدراء والمشرفين والمعلمين ، وقد لوحظ أن الفئات المشاركة في البحث هم المعلمين وقد بلغ عددهم (114) معلماً مثلوا ما نسبته (44.53%) من العينة الأساسية وكذلك المدراء وقد بلغ عددهم (105) مدير مثلوا ما نسبته (41.02%) من العينة الأساسية .

أداة جمع البيانات :

استمارة استبيان تقييم دور أساليب الإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية :

وهي استمارة من إعداد الباحثان واتبع في إعدادها الخطوات التالية :

1 . القراءة والإطلاع :

قام الباحثان بالإطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التي تناولت الإدارة المدرسية

والتنمية المستدامة كدراسة هديل الخضير (2021) (140) ، دراسة S, M. J., & Serpa, S (2020) (174) ، دراسة Mogren, A., Gericke, N., & Scherp, H. (2019) ، وذلك للاستفادة منها في تحديد محاور وعبارات الاستبيان .

2 . تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في تقييم دور أساليب الإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية .

2 . تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحثان على الدراسات والبحوث السابقة ، قام الباحثان بتحديد مجموعة من المحاور ، وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتي :

- المحور الأول : أساليب التخطيط .
- المحور الثاني : أساليب التقييم .
- المحور الثالث : أساليب المتابعة .

وقام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (7) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (10) سنوات وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة 70% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (2)

آراء السادة الخبراء علي محاور الاستبيان (ن = 7)

النتيجة	النسبة المئوية للموافقة	عدد الخبراء الموافقين	المحور
قبول	100%	7	أساليب التخطيط
قبول	86%	6	أساليب التقييم
غير مقبول	57%	4	أساليب المتابعة

يوضح الجدول (2) :

. أن الخبراء قد اتفقوا على محاور الاستبيان المعد لقياس لتقييم دور أساليب الإدارة المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية حيث تم اعتماد نسبة (80%) بين الخبراء ، وبذلك تم الموافقة علي جميع محاور الاستبيان ، فيما عد محور (أساليب المتابعة) لحصوله علي نسبة أقل من اتفاق السادة الخبراء .

4 . صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (21) عبارة موزعة على المحاور كالتالي :

1. أساليب التخطيط . وعدد عباراته (17) عبارة .
2. أساليب التقويم . وعدد عباراته (4) عبارات .

وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون لها معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى .

5 . الصورة المبدئية للاستبيان :

قام الباحثان بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (7) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (10) سنوات وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث ، وقد تم الاتفاق على جميع العبارات لحصولها على نسبة اعلى من 80% من اتفاق الخبراء .

6 . الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحثان بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها.

7 . تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحثان بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :

- .أوافق (3) ثلاثة درجات .
- . إلى حد ما (2) درجتان .
- . لا أوافق (2) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحثان بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ . الصدق :

قام الباحثان باعتماد أسلوبين من أساليب الصدق العلمي للتحقق من مدى مناسبة أداة البحث للاستخدام وهما الصدق الظاهري (آراء الخبراء والمحكمين) بينما تمثل الأسلوب الثاني بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي وفيما يلي النتائج :

. صدق الخبراء والمحكمين :

قام الباحثان بعرض الاستبيان بصورتها الأولية والتي تكونت من أربعة محاور ، ويوضح الجدول التالي نتائج موافقات الخبراء والمحكمين على فقرات الاستبيان ، وقد قام بقراءة الاستبيان ومراجعته عدد من الخبراء بلغ (7) محكمين .

جدول (3)

النسب المئوية لدرجات موافقة الخبراء والمحكمين على عبارات الاستبيان (ن = 7)

العبارات								المحاور
8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
7	6	6	7	7	6	7	7	تكرارها
%100	%86	%86	%100	%100	%86	%100	%100	النسبة المئوية
16	15	14	13	12	11	10	9	رقم العبارة
7	7	7	6	6	7	6	7	تكرارها
%100	%100	%100	%86	%86	%100	%86	%100	النسبة المئوية
							17	رقم العبارة
							6	تكرارها
							%86	النسبة المئوية
				21	20	19	18	رقم العبارة
				7	7	6	7	تكرارها
				%100	%100	%86	%100	النسبة المئوية

يتضح من جدول (3) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (86% : 100%) ، وبذلك تم الموافقة علي جميع العبارات ، وتجدر الإشارة إلى أن الخبراء لم يقترحوا إضافة أية فقرات وإنما تمثلت اقتراحاتهم بتعديل نصوص بعض الفقرات فقط .

. صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (25) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، وكذلك تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول (4) ، (5) ، (6) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (4)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمبة إليه (ن = 25)

أساليب التقويم		أساليب التخطيط					
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.73	18	0.63	13	0.73	7	0.73	1
0.80	19	0.76	14	0.56	8	0.68	2
0.63	20	0.62	15	0.80	9	0.59	3
0.51	21	0.51	16	0.65	10	0.62	4
		0.66	17	0.67	11	0.75	5
				0.66	12	0.73	6

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.396

يتضح من جدول (4) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (0.51 : 0.80) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = 25)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.69	19	0.47	13	0.66	7	0.68	1
0.56	20	0.66	14	0.61	8	0.67	2
0.53	21	0.56	15	0.68	9	0.45	3
		0.59	16	0.69	10	0.60	4
		0.66	17	0.66	11	0.65	5
		0.68	18	0.62	12	0.65	6

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.396

يتضح من جدول (5) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية له ما بين (0.45 : 0.69) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (6)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = 25)

معامل الارتباط	الاستبيان
0.92	أساليب التخطيط
0.93	أساليب التقويم

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.396

يتضح من جدول (6) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (0.92 : 0.93) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

ب . الثبات :

قام الباحثان باعتماد أسلوبين من أساليب الثبات العلمي للتحقق من مدى مناسبة أداة البحث للاستخدام وهما التطبيق وإعادة التطبيق ومعامل الفا لكرونباخ ، وفيما يلي النتائج :

. التطبيق وإعادة التطبيق :

شارك أفراد العينة الاستطلاعية (من المعلمين والمدراء) وعددهم (25) بالاستجابة على فقرات الاستبانة مرتين ، وقد قام الباحثان باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين نتائج التطبيق الأول والثاني ، حيث جاءت قيم معاملات الارتباط مرتفعة ، ويوضح الجدول نتائج الثبات .

جدول (7)

معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للاستبيان (ن = 25)

معامل الارتباط	الاستبيان	م
0.88	أساليب التخطيط	1
0.82	أساليب التقويم	2
0.90	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.396

يتضح من جدول (7) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للاستبيان ما بين (0.82 : 0.90) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات .

. معامل ألفا لكرونباخ :

لحساب ثبات الاستبيان استخدم الباحثان معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (25) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = 25)

م	الاستبيان	معامل الفا
1	أساليب التخطيط	0.91
2	أساليب التقويم	0.93
	الدرجة الكلية	0.94

يتضح من جدول (8) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (0.91 : 0.94) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث :

- بعد أن تم تحديد عينة البحث واختيار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها ، قام الباحثان بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من 2022/2/27م إلى 2022/5/30م .

. بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحثان بتعديل الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عمل التعديل قام الباحثان برصد الدرجات تمهيداً ليتم معالجتها إحصائياً.

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد قيام الباحثان بجمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية :

- . النسبة المئوية .
- . معامل الارتباط .
- . معامل الفا لكرونباخ .
- . الميزان التقديري .
- . اختبار مربع كا .

وقد ارتضى الباحثان مستوى دلالة عند مستوى (0.05) ، كما استخدم الباحثان برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

النتائج المتعلقة بالمحور الأول : أساليب التخطيط :

جدول (9)

التكرار والنسبة المئوية ومربع كا لاستجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الفرعي الأول
(أساليب التخطيط) مرتبة تنازليا بحسب قيمة النسبة المئوية

الترتيب	مربع كا	النسبة المئوية	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العبارة	م
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
1	191.1	90.9	1.3	3	24.7	57	74.0	171	مشاركة المعلمين في حضور المؤتمرات العلمية المتخصصة	1
2	185.4	90.5	2.2	5	24.2	56	73.6	170	إتاحة الفرصة باستكمال الدراسات العليا	2
3	170.05	89.3	1.7	4	27.3	63	71.0	164	تحفيز المعلمين على استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ الدروس	3
4	144.6	88.3	2.2	5	31.2	72	66.6	154	توظيف الانترنت لمتابعة ما يستجد من مواضيع تربوية وتعليمية	4
4	149.9	88.3	3.9	9	27.3	63	68.8	159	توفير اللوائح والكتب والأدلة والمجلات المتخصصة في واقع العمل	5
6	141.3	87.9	3.0	7	30.3	70	66.7	154	التوجيه للاستفادة من مصادر المعرفة كالتيديب عن بعد	6
7	132.8	87.3	2.2	5	33.8	78	64.0	148	التواصل مع وسائل الإعلام كأحد الأساليب الهامة للتنمية المهنية المستدامة	7
7	132.8	87.3	2.2	5	33.8	78	64.0	148	تعزيز المشاركة في اللقاءات التربوية والتعليمية	8
9	131.0	87.2	2.2	5	34.2	79	63.6	147	إتاحة الفرصة للمعلمين في حضور ورش العمل وحلقات البحث	9
10	123.5	86.4	1.7	4	37.3	86	61.0	141	استخدام أساليب تدريبية متنوعة تتناسب مع طرق تعلم المعلمين	10
10	122.1	86.4	3.0	7	34.7	80	62.3	144	التغذية الراجعة كأسلوب تطوير المادة التدريبية وتحديثها	11
12	122.1	86.3	1.7	4	37.7	87	60.6	140	تنوع أساليب تقديم برامج التنمية المستدامة الحالية بحيث أنها تتماشى مع معايير الجودة الشاملة	12

تابع جدول (9)

التكرار والنسبة المئوية ومربع كا لاستجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الفرعي الأول
(أساليب التخطيط) مرتبة تنازلياً بحسب قيمة النسبة المئوية

الترتيب	مربع كا	النسبة المئوية	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العبارة	م
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
13	114.4	85.7	3.0	7	36.8	85	60.2	139	التشجيع على القراءة الذاتية في المواضيع العلمية والتربوية	13
14	111.7	85.3	3.0	7	37.7	87	59.3	137	استضافة خبراء متخصصون في التدريب على أحدث الأساليب التكنولوجية الحديثة	14
14	110.4	85.3	3.0	7	38.1	88	58.9	136	الاستفادة من توجيهات المشرفين المختصين في التنمية المستدامة	15
16	110.2	85.1	2.6	6	39.4	91	58.0	134	استخدام الدروس التطبيقية النموذجية عن طريق الفيديو التعليمي	16
17	103.8	84.8	4.8	11	35.9	83	59.3	137	تشجيع المعلمين على القيام بالبحوث الإجرائية والتطبيقية	17

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي (0.05) = 5.99

يوضح من جدول (9) ما يلي :

- أن نتائج تحليل استجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الأول (أساليب التخطيط) قد تراوحت ما بين القيمتين (84.8% : 90.9%) .

- توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور وفي اتجاه الموافقة مما يشير إلى تحقق توافر أساليب التخطيط في مجال الرياضة المدرسية لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية .

وقد حلت الفقرة رقم (1) في المحور المرتبة الأولى بين فقرات المحور وتنص هذه الفقرة على " مشاركة المعلمين في حضور المؤتمرات العلمية المتخصصة " إذ تحققت بنسبة مئوية بلغت (90.9%) ولصالح إجابة موافق ، بينما احتلت الفقرة رقم (17) والتي تشير إلى " تشجيع المعلمين على القيام بالبحوث الإجرائية والتطبيقية " المرتبة الأخيرة بين فقرات المحور بنسبة مئوية بلغت (84.8%) ولصالح استجابة موافق ، وتباينت قيم النسب المئوية لفقرات المحور بين هاتين النسبتين وكما هو موضح في الجدول .

يرى الباحث أن المعلم هو محور العملية التربوية ، لذلك لا بد من إيجاد أساليب تعمل على تحسين نموه المهني المستدام ، وأن الوسائل التكنولوجية الحديثة كالانترنت (الشبكة العنكبوتية) تساعد المعلمين على الحصول على المعلومات بسرعة فائقة ، وتقديمها بصورة جيدة تساعدهم في تدريبهم ، بحيث يستطيع كل معلم بأعداد موقع على الانترنت يشترك فيه في مع زملائه والمسؤولين عن التدريب ومؤسسته ويضع كل ما يتم إنجازه من أعمال أو معلومات تفيد العملية التعليمية والتي بدورها تهدف إلي الاستدامة ، وأيضاً التعلم بالمراسلة، وتكنولوجيا الوسائط المتعددة باستخدام التسجيلات السمعية والبصرية بواسطة الحاسوب أو الهاتف أو البث الإذاعي والتلفزيوني بهدف توصيل المعلومات ، وصولاً للتعلم المتفاعل عن بعد بين المعلم والمتدرب من خلال الاتصالات المرئية والمسموعة عبر الأقمار الصناعية .

ويتفق الباحث مع دراسة (Sá, M. J., & Serpa, S) (2020) أن هناك حاجة لتحسين التنمية الرقمية المستدامة في التدريس في التعليم العالي ، مما يستلزم تحديات عميقة تحتاج مؤسسات التعليم العالي لمواجهتها والتغلب عليها إذا أرادت أن تكون في طليعة المؤسسات الناجحة في سوق التعليم الدولي.(24)

ويشير غازي مدني (2002) إن التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية ، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم ، وتأثيرها على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمين وأعضاء الهيئة التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية.(9)

ويرى الباحث أن المعلم يواجه تحديات متعددة تجعل من التنمية المستدامة أمراً مهماً وملحاً، فالتقدم العلمي والتكنولوجي وسرعة تدفق المعلومات ونموها أثر على دور المعلم في العملية التعليمية ، ولكي يستمر في عطائه ومهامه وأدواره ، ولا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية من خلال البرامج المقدمة قبل وبعد الخدمة ، لذلك كانت أسباب ومبررات التنمية المستدامة باستخدام التكنولوجيا الحديثة أمراً ضرورياً وليس ترفاً وشكلياً .

وبين محمود أبو وظيفة (2002) أن المعلم في ظل التراكم المعرفي والتقني ، إذا لم يتطور ويجدد معارفه ويصقل خبراته يصبح عالمة على المؤسسة وعبئاً يؤثر على نواتج العملية التعليمية ، فهو دائم التناقض في فعاليته وإنتاجه ، ولا يمثل قدوة لزملائه وتلاميذه ، ويعكس فكرة سيئة عن مهنته وعن زملائه أمام مؤسسات المجتمع.(12)

ويتفق الباحث مع دراسة (هديل ، 2021) أن القيادة المستدامة هي القدرة على تلبية احتياجات الجيل الحاضر ، دون المساس بقدرة الأجيال التالية في المستقبل على إشباع حاجاتها ، وان من أهم متطلبات القيادة المستدامة اندماج كافة عناصر المؤسسة التعليمية في عملية تحسين شاملة ، ودعم وتمكين العاملين كقادة مهنيين ، وإعداد خطة إستراتيجية وفق منظور طويل المدى ، والتقييم المنتظم للممارسات المستدامة ، وإدارة التغيير ، والتطوير المهني المستمر ، والتحفيز المادي والمعنوي وتشجيع الأفكار الإبداعية والابتكار.(16)

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Mogren, A., Gericke, N., & Scherp, H (2019) أنه المعلمين في مدارس التعليم من أجل التنمية المستدامة يرون أن مؤسساتهم المدرسية تتمتع بجودة أعلى وتماسك أعلى مع إمكانية أكبر لدعم التدريس والعمل التربوي في الممارسة العملية.(22)

النتائج المتعلقة بالمحور الثاني : أساليب التقويم :

جدول (10)

التكرار والنسبة المئوية ومربع كا لاستجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الفرعي الثاني (أساليب التقويم) مرتبة تنازلياً بحسب قيمة النسبة المئوية

الترتيب	مربع كا	النسبة المئوية	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العبارات	م
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
1	183.8	90.5	1.7	4	25.1	58	73.2	169	بطاقة ملاحظة الأداء في نهاية البرنامج	18
2	156.8	88.9	2.6	6	28.1	65	69.3	160	الاجتماعات الفنية والإدارية	19
3	131.0	87.2	2.2	5	34.2	79	63.6	147	التقويم المرحلي لأداء المعلمين (قبل - أثناء - بعد) الانتهاء من التدريب	20
4	125.9	86.7	2.2	5	35.5	82	62.3	144	الاختبارات المعرفية للمعلمين في نهاية البرنامج	21

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي (0.05) = 5.99

يوضح من جدول (10) ما يلي :

- أن نتائج تحليل استجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الثاني (أساليب التقويم) قد تراوحت ما بين القيمتين (86.7% : 90.5%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور وفي اتجاه الموافقة مما يشير إلى تحقق توافر أساليب التقويم في مجال الرياضة المدرسية لمعلمي التربية الرياضية بالمملكة الأردنية الهاشمية .

وقد حلت الفقرة رقم (18) في المحور المرتبة الأولى بين فقرات المحور وتنص هذه الفقرة على " بطاقة ملاحظة الأداء في نهاية البرنامج " إذ تحققت بنسبة مئوية بلغت (90.5%) ولصالح إجابة موافق ، بينما احتلت الفقرة (21) وهي " الاختبارات المعرفية للمعلمين في نهاية البرنامج " المرتبة الأخيرة بين فقرات المحور بنسبة مئوية بلغت (86.7%) ولصالح استجابة الموافق ، واختلفت قيم النسب المئوية لفقرات المحور بين هاتين النسبتين وكما هو مبين .

يرى الباحث أن المعلمون يمتلكون قدرة هائلة على إحداث التغيير ، وتتيح لهم الأساليب المتنوعة في التدريب لبلوغ أهداف التنمية المستدامة ، كما أنهم يملكون معارف وكفاءات لا بد منها لإعادة هيكلة العمليات والمؤسسات التعليمية وتوجيهها صوب تحقيق الاستدامة ، ويتحتم على برامج إعداد المعلمين أن تتصدى للصعوبات في هذا الصدد عبر إعادة توجيه مسارها بهدف التركيز على التعليم من أجل التنمية المستدامة ، فمن شأن التعليم من أجل التنمية المستدامة الإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ، وذلك من خلال تنفيذ عمليات التعلم الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التعليم من أجل التنمية المستدامة، ويتم هذا التنفيذ من خلال أساليب مختلفة ومن أهمها تقييم نتائج التعلم وجودة البرامج التعليمية المقدمة للمعلمين في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة ، بمعنى تقييم مدى تنمية الدارسين للأهداف التنموية المستدامة ومدى انجازهم لها من خلال عدة أساليب ومنها بطاقة ملاحظة الأداء في نهاية البرنامج .

ويشير (Lanting,2000) أن إستراتيجية التقييم المعتمد على الملاحظة من أنواع التقييم النوعي الذي يدور فيه سلوك المتعلمين بهدف التعرف على اهتماماتهم وميولهم واتجاهاتهم وتفاعلهم مع بعضهم بعضا ، بقصد الحصول على معلومات تفيد في الحكم على أدائهم ، وفي تقييم مهاراتهم وقيمهم وأخلاقياتهم وطريقة التفكير التي ينتهجونها ، ويمكن تقسيم الملاحظة إلى نوعين أساسيين هما ، الملاحظة التلقائية : تتمثل بمشاهدة سلوك المتعلم وأفعاله في المواقف الحياتية الحقيقية ، والملاحظة المنظمة : تتمثل بمشاهدة سلوك المتعلم بشكل مخطط له مسبقا ، آخذين بعين الاعتبار تحديد ظروف الملاحظة (الزمان ، المكان ، المعايير الخاصة بكل ملاحظة). (21)

حيث يرى الباحث إن وعي واهتمام المعلمين بهذا الأسلوب يساعدهم في الحصول على كم عالي من المعلومات والمعارف النوعية ، تزودهم بدرجة عالية من الثقة عند اتخاذ القرار ،

والشمولية في تقويم النتائج التعليمية ، خلافاً على ما يتميز به هذا الأسلوب من مرونة عالية ، تمكن المعلمين من تكييفها وتصميمها بما يتناسب مع النتائج التعليمية المتنوعة .

واتفق الباحث مع دراسة هديل (2021) أن القيادة المستدامة هي القدرة على تلبية احتياجات الجيل الحاضر ، دون المساس بقدرة الأجيال التالية في المستقبل على إشباع حاجاتها ، وأن من أهم متطلبات القيادة المستدامة اندماج كافة عناصر المؤسسة التعليمية في عملية تحسين شاملة ، ودعم وتمكين العاملين كقادة مهنيين ، وإعداد خطة إستراتيجية وفق منظور طويل المدى ، والتقييم المنتظم للممارسات المستدامة ، وإدارة التغيير ، والتطوير المهني المستمر ، والتحفيز المادي والمعنوي وتشجيع الأفكار الإبداعية والابتكار.(16)

ويرى الباحث أن ضرورة مراعاة التوازن بين أهداف ومكونات البرامج بحيث تتناسب مع ما يتوقع منهم القيام به مسؤوليات وأدوار جديدة والعمل على تدعيم الأهداف التي تم تحقيقها بهدف الوصول إلي أقصى ما يمكن لتطوير التنمية المهنية ورفع مستوى معلمي التعليم العام .

واتفق الباحث مع دراسة ناصر عبد القوي (2012) بإعادة النظر في البرامج التدريبية لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية ، واستخدام أساليب التربية المهنية القائمة على التعلم الذاتي ومنها المودبولات عند تدريب المعلم ، لما لها من مزايا في تنمية الأداء التدريسي.(15)

واتفق الباحث مع دراسة بايار (Bayar,2014) أكدت الدراسة على فاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ، وأوصت بإعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة في المدارس التي ليس لها علاقة بالتنمية المهنية المستدامة.(18)

حيث يرى الباحث أنه لكي تحقق عمليات التنمية المستدامة الأهداف والأدوار المنوطة بها في تأهيل وتطوير المعلمين ، بما يحدث من تطورات تربوية عالمية حاصلة فانه لابد ومن الضروري والحتمي من استخدام مجموعة من الأساليب التي تسهم وتثري في تحقيق متطلبات التنوع المهني المستدام للمعلم .

ويتفق الباحث مع دراسة ريفيرا (Rivera,2013) بالتعرف على التطوير المهني لمعلمي العلوم بالدمج بين النهج التقليدي مع أساليب البحث العلمي الجديد من برامج للتنمية المهنية واستخدام الأنشطة والاستراتيجيات الحديثة ، وأشارت الدراسة إلي أن هناك تحسينات كبيرة على أداء المعلمين ، وزيادة التواصل بين المعلمين والمدربين للبرنامج ، وأوصت الدراسة في الاستمرار في تقديم برامج مهنية للمعلمين لزيادة فاعليتهم وتطوير أدائهم التدريسي.(23)

الاستخلاصات :

1. تحفيز المعلمين على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة ، باستخدام الدروس التطبيقية النموذجية عن طريق الفيديو التعليمي ، وتوظيف الانترنت لمتابعة ما يستجد من مواضيع تربوية وتعليمية ، والتواصل مع وسائل الإعلام كأحد الأساليب الهامة للتنمية المستدامة .
2. الاهتمام باستخدام أساليب تدريبية متنوعة تتناسب مع طرق تعلم المعلمين ، واستضافة خبراء متخصصون في التدريب على أحدث الأساليب التكنولوجية الحديثة ، إلي جانب مشاركة المعلمين في حضور المؤتمرات العلمية المتخصصة ، وإتاحة الفرصة لهم في حضور ورش العمل وحلقات البحث ، وإتاحة الفرصة لهم باستكمال الدراسات العليا .
3. تعزيز المشاركة في اللقاءات التربوية والتعليمية ، والاستفادة من توجيهات المشرفين المختصين في التنمية المستدامة ، مع تشجيعهم على القيام بالبحوث الإجرائية والتطبيقية ، بتوفير اللوائح والكتب والأدلة والمجلات المتخصصة في واقع العمل .
4. تنوع أساليب تقديم برامج التنمية المستدامة الحالية بحيث تتماشى مع معايير الجودة الشاملة ، واستخدام التغذية الرجعة كأسلوب تطوير المادة التدريبية وتحديثها .
5. استخدام أساليب التقويم المناسبة ، كبطاقة ملاحظة الأداء في نهاية البرنامج ، والتقويم المرحلي لأداء المعلمين (قبل-أثناء-بعد) الانتهاء من التدريب .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي :

1. إتاحة الفرصة للمعلمين للمشاركة في برامج التنمية المستدامة داخل وخارج المدرسة ، مع توفير ما يستلزم من إمكانات مادية وحوافز .
 2. ضرورة زيادة الاهتمام من قبل الإدارة المدرسية على استخدام التغذية الراجعة والمراجعة الشاملة والدورية لاحتياجات معلمي التربية الرياضية واستخدام الأساليب المتنوعة للتقويم المستمر ، للوصول لأهداف التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية .
 3. التأكيد على أهمية التنمية المستدامة لتلبية الاحتياجات المعرفية والمهارية ، لأنها أصبحت من متطلبات تطوير معلمي التربية الرياضية .
 4. تعزيز مفهوم الإدارة المدرسية وبيان أهميتها ودورها في تحقيق التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية .
- تحفيز طلبة الجامعات الأردنية بمرحلة التعليم العالي بكليات التربية الرياضية وخصوصاً قسم الإدارة الرياضية ، للقيام بإجراء المزيد من الأبحاث والدراسات النوعية حول التحديات التي تواجه التنمية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية، واقتراح الحلول المناسبة لها.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

1. أحمد إسماعيل حجي : الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1994م .
2. إكرام ، أ : نموذج مقترح لتعليم التربية الإسلامية في مرحلة الثانوية في ضوء معايير التنمية المستدامة في التصور الإسلامي ، مجلة الدراسات العربية التربوية وعلم النفس ، العدد 2 ، المجلد (41) ، ص 23-45 ، 2013م .
3. أمل جاسم البوعينين : دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع ، ورقة عمل منشورة في المؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين (رعاية الموهوبين ضرورة حتمية لمستقبل عربي أفضل) ، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين وواجهة الأردن للتعلم والتبادل الثقافي ، عمان ، الأردن ، 2009م .
4. جودت عزت عطوي : الإدارة المدرسية الحديثة ، مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية ، دار الثقافة للنشر ، القاهرة ، 2014م .
5. روث بيرد ، جيمس هارفلي : التعليم والتعلم في الجامعات والمعاهد العليا ، تعريب احمد إبراهيم شكري ، مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، 1992م .
6. زيد سليمان العدوان ، محمد فؤاد الحوامدة : تصميم التدريس بين النظرية والتطبيق ، دار المسيرة ، عمان ، 2010م .
7. ساي تشارلي ، كاثي كونواي : وسائل المدرب الناجح ، ترجمة الجمعية الأمريكية للإدارة ، مكتبة جري ، الرياض ، 2000م .
8. عمر الرزاز : الخطة الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم 2018-2022 ، وزارة التربية والتعليم ، الأردن ، 2018م .
9. غازي مدني : تطوير التعليم العالي على أنه روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية ، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام (2020) المنعقدة في الرياض خلال الفترة ما بين 19-23 أكتوبر ، وزارة التخطيط ، 2002م .
10. ليلى العساف ، خالد أحمد الصرايرة : أنموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، العدد الثالث والرابع ، 2011م .

11. مؤيد شناعة : اتجاهات معلمي ومعلمات التربية الرياضية نحو الحركة الكشفية في الضفة الغربية ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، المجلد 2 (10) ، ص 2451-2472 ، 2014م .
12. محمود أبو وطفة : واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، 2002م .
13. محمود السيد البحيري ، محمد صبري الحافظ : اتجاهات معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية ، عالم الكتب ، القاهرة ، 2009م .
14. محمود عساف : دور التمكين في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات الفلسطينية ، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، 16 (1) ، ص 365-392 ، 2015م .
15. ناصر عبد الرب عبد القوي : فاعلية برنامج مقترح في التنمية المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية بالبحرين وأثره في مهارات التفكير لدى تلاميذهم ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، 2012م .
16. هديل سليمان عبد الله الخضير : تطوير أداء القيادة المستدامة في التعليم العام في ضوء خبرة هولندا ، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع ، جامعة الملك سعود ، العدد 69 ، ص 97-112 ، 2021م .
17. يوسف سمارة ، محمد الزبون ، لينا المعلوف : دور الإدارة المدرسية في تحقيق التميز الثقافي لدى طلبة المدارس الثانوية الحكومية في الأردن وفلسطين من وجهة نظر مديريها ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، المجلد 34 (5) ، 2020م .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

18. Bayar, A.:The components of Effective professional Development Activies in terms of Teachers perspective , International online Journal of Educational science, Vol.6,No.2.2014 .
19. Diab, Ismail. School Management, Dar Al Jama'a for Publishing and Distribution: Alexandria.2011.
20. Kelchtermans, G:CPD for professional renewal: Moving beyond knowledge for practice. In C. Day & Sachs, J. (Eds.), International handbook on the continuing professional development of teachers, Maidenhead: Open University Press.p217.2004.

21. Lanting, A. Y: **An Empirical Study of District-Wide k-2 performance Assessment program: Teacher practices, Information Gained, and use of Assessment Results.** Dissertation Abstracts. PhD, University of Illinois At Urbana-Champaign, USA.2000.
22. Mogren, A., Gericke, N., & Scherp, H. Å: Whole school approaches to education for sustainable development: A model that links to school improvement. **Environmental education research**, 25(4), 508-531.2019.
23. Rivera , M: A unique Marine and Environmental science program for high school Teachers in Hawaii, i: professional Development, Teachers confidence and lessons learned , **International Journal of Environmental & science Education**, Vol.8, No.2, April 2013, 217-239.2013.
24. Sá, M. J., & Serpa, S : The COVID-19 Pandemic as an Opportunity to Foster the Sustainable Development of Teaching in Higher Education . **Sustainability**, 12(20), 8525.2020.
25. Sleure Willy. :Competencies for education for sustainable development . teachers a frame work to tinterate education for sustainable development in the curriculum of tracher training institutes. Belgium: ministry of education,p23.2008.
26. UNESCO : Links between the global Initives in education".Paris Unesco. Org . p7. 2005.
27. Zenelaj, Engjellushe : Education for sustainable development, European, journal of sustainable development, 3(4) 227-232.2013.

ثالثاً : مراجع شبكة المعلومات الدولية :

28. ياسر الحمداوي : التنمية المهنية المستدامة في العصر الرقمي ، 2021 م .
<https://portal.arid.my>